مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره۲۲، زمستان ۱۳۹۹جلد۱، ص ۲۷-۱۷
http://www.jhss.ir

# ارائه مدل تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست و عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی با نقش تعدیل‌گری جهت‌گیری زیست‌محیطی

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال ششم)
شماره ۲۲/ زمستان ۱۳۹۹ / ص ۲۷-۱۷

**حسام الدین میرصمدی[۱]، جعفربرقی[۲]**
[۱] گروه تربیت بدتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
[۲] گروه تربیت بدتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

نویسنده مسئول:
**حسام الدین میرصمدی**

## چکیده
تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی طراحی گردید. مطالعه موردی در تحقیق حاضر وزارت ورزش و جوانان بود. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی مدیران و کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که بر اساس اطلاعات کسب شده از این وزارتخانه تعداد آنان شامل ۳۲۰ نفر می‌باشد. بر اساس جدول حجم نمونه مورگان تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. در انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری دردسترس استفاده گردید. بدین جهت پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق، تعداد ۱۶۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جهت تعیین اهداف تحقیق از مدل مفهومی تحقیق پایلی و همکاران (۲۰۱۴) استفاده گردید. در جهت بررسی داده‌های تحقیق حاضر از روش معادلات ساختاری استفاده گرید. تمامی روند تجزیه و تحلیل تحقیق، در غالب نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۰ و پی‌ال‌اس نسخه ۲ انجام گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی تاثیر معناداری دارد (۰/۵۷۸= تاثیر؛ t=۳/۷۹۷) همچنین نتایج تحقیق حاضر مشخص نمودند که متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی نقش تعدیل‌گری در رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست دارد (۰/۵۳۵= تاثیر، t=۳/۵۵۵). با توجه به تاثیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست بر عملکرد زیست‌محیطی (۰/۳۲۰= تاثیر، t=۲/۸۶۹) مشخص گردید که رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست نقش میانجی‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی را در وزارت ورزش و جوانان دارا می‌باشد.

**کلمات کلیدی**: منابع انسانی، محیط‌زیست، جهت‌گیری زیست‌محیطی، رفتار شهروندی

**مقدمه**

سازمان‌ها با الزامات گریز ناپذیر برای مواجهه با چالش حفاظت محیط‌زیست روبرو هستند و مدیریت مناسب زیست‌محیطی به عامل موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است (کرامر[1]، ۲۰۱۴، ۱۰۶۹). یکی از اهداف کلان سازمان‌ها همزمان با توسعه کمی در ظرفیت‌ها و افزایش تنوع و کیفیت محصولات و خدمات، بهبود مستمر وضعیت زیست‌محیطی می‌باشد (تائو[2] و همکاران، ۲۰۱۶، ۴۹۹). اجرای سیستم مدیریت زیست-محیطی با وجود شرایط ناپایدار اقتصادی و وجود شرایط سخت و قوانین و مقررات زیست محیطی در اکثر سازمان‌ها به‌منظور راه‌حلی برای بهبود عملکرد زیست‌محیطی خود مطابق با قوانین و مقررات و افزایش توان رقابتی خود در بازارهای جهانی رواج بسیاری پیدا کرده است (واگنر[3]، ۲۰۱۳، ۲). اهمیت عملکرد محیطی در سازمان‌ها سبب شده است تا بررسی‌های عمیق در مسیر گسترش عملکرد محیطی سازمان‌ها مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد (دشتی نژاد و همکاران ، ۱۳۹۴، ۳). یکی از مسائلی که می‌تواند بر عملکرد محیطی سازمان‌ها تاثیرگذار باشد، منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد (لونگونی[4] و همکاران، ۲۰۱۶، ۳). امروزه به خوبی نقش منابع در هر سازمانی مشخص شده می-باشد. در میان تمامی منابع سازمان‌ها، منابع انسانی حساس و حیاتی ترین منبع می‌باشد. علت این اتفاق را دسترسی دشوار و سخت به منابع انسانی متخصص در صورت نیاز می‌باشد. از این رو حساسیت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی مهم و ضروری به نظر می‌رسد (جابور و دسوزا[5]، ۲۰۱۶، ۱۸۲۵).

در چند دهه گذشته تغییرات محیطی و رشد بی‌سابقه سازمان‌های مختلف، نیاز به تغییرات اساسی و هماهنگ سازی با شرایط محیطی را ایجاد کرده است (روتنبرگ[6] و همکاران، ۲۰۱۷، ۳۹۵). اهمیت مدیریت منابع انسانی سبب گردیده است تا مدیریت مناسب این افراد بتواند بر محیط دورنی و بیرونی سازمان‌ها تاثیر گذار باشد. اما یکی از مسائل مهمی که نیاز به تحقیق و بررسی دارد، نقش مدیریت منابع انسانی بر عملکرد محیطی و زیست محیطی می‌باشد. با توجه به اینکه اهمیت حفظ مسائل زیست محیطی از وظایف اصلی کارکنان نمی‌باشد، بنابراین وجود رفتار شهروندی در میان کارکنان می‌تواند آنان را به سمت عملکرد محیطی هدایت نماید (دیلی[7] و همکاران، ۲۰۰۹، ۱۵۴۰). تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار مدنی یا شهروندی سازمانی انجام گرفت، پیش‌تر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما بر بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (اورگان[8]، ۲۰۱۸، ۲۶۷). از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد(روبرتسون و بارلینگ[9]، ۲۰۱۷، ۵۸).

از طرفی، یکی از مسائل دیگر که می‌تواند در فرایند بهبود عملکرد محیطی سازمان ها تاثیرگذار باشد، جهت‌گیری زیست‌محیطی می‌باشد. جهت‌گیری زیست‌محیطی داخلی به مفهوم وجود نگرش و علاقه در یک سازمان و یا شرکت در مسیر ترقی محیط زیست و توسعه آن می‌باشد. به طور کلی جهت‌گیری محیطی داخلی به وجود تلاش‌ها و همچنین فرهنگ و علاقه توجه به محیط زیست اشاره دارد (رونتبرگ و همکاران، ۲۰۱۷، ۳۹۲). با توجه به هدف تحقیق حاضر مبنی بر بهبود عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی، لازم به ذکر است که سازمان‌های ورزشی در مسیر توسعه زیست‌محیطی پتانسیل مناسبی دارند. هر چند وظیفه اصلی سازمان‌های ورزشی، توسعه ورزش می‌باشد. اما ذکر این نکته مهم است که ورزش نقش مهمی در حفظ و یا تخریب محیط زیست می‌تواند داشته باشد. از طرفی مساله توسعه پایدار در حوزه زیست محیطی، وظیفه تمامی سازمان‌ها می‌باشد (مینولی، گودی و متکالفی[10]، ۲۰۱۸، ۷۳). سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۳) اشاره داشتند که اماکن ورزشی نقش مهم و اساسی در مسائل زیست‌محیطی دارا می‌باشد. شارمابریمر[11] و همکاران (۲۰۱۸) عنوان داشتند که فضای حاکم بر ورزش،

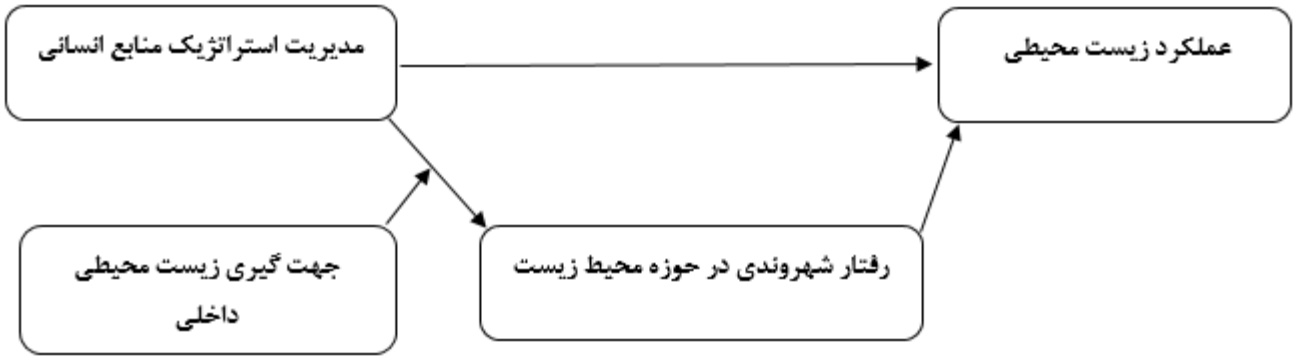
[1] Kramar
[2] Tao
[3] Wagner
[4] Longoni
[5] Jabbour & de Sousa
[6] Rothenberg
[7] Daily
[8] Organ
[9] Robertson & Barling
[10] Minoli
[11] Sharma-Brymer

حوزه مناسبی در تقویت رفتارهای مناسب زیست محیطی می‌باشد. مینولی و همکاران (۲۰۱۸) نیز مشخص نمودند که ورزش توانایی نفوذ بر سیاست‌های زیست محیطی را دارا می‌باشد. تامسون[۱] و همکاران (۲۰۱۷)، پریوس[۲] (۲۰۰۷)، تاکس[۳] و همکاران (۲۰۱۵) و تاکس[۴] (۲۰۱۳) اشاره داشتند که رویدادهای بزرگ ورزشی نقش بسزایی در بهبود و یا تخریب سیاست‌های زیست محیطی دارد.

اهمیت مسائل زیست‌محیطی در ورزش سبب گردیده است امروزه توجه به توسعه پایدار و ایجاد عملکرد زیست‌محیطی مناسب در رویدادهای ورزشی در دستور کار سازمان‌های ورزشی قرار گیرد (گرائرت و گائوسینر[۵]، ۲۰۱۸، ۱۹). به عنوان مثال در المپیک ۲۰۱۶ ریو در کشور برزیل، سیاست‌های محیط زیست قوی در جهت کمک ورزش در راستای بهبود وضعیت محیط‌زیست شهری اعمال و اجرایی گردید (مالهادو و آراجو[۶]، ۲۰۱۷، ۵۲۵). این مساله ناشی از پتانسیل ورزش و سازمان‌های ورزشی در ایجاد تغییرات محسوس در وضعیت محیط‌زیست در جوامع می‌باشد. با توجه به ضرورت ایجاد عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی، ابعاد و متغیرهای دخیل در بهبود عملکرد محیطی سازمان‌های ورزشی به طور مناسبی مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی با توجه به اهمیت منابع انسانی در هر سازمانی و نقش آنان در ایجاد و پیاده سازی نگرش‌ها و سیاست‌های سازمانی، می توان از این فرصت در مسیر بهبود عملکرد محیطی سازمان‌های ورزشی بهره لازم را برد. از این رو پی بردن به نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ایجاد رفتار شهروندی سازمانی در حوزه زیست محیطی و به طبع آن عملکرد زیست محیطی سازمان‌های ورزشی، می تواند در برنامه‌ریزی‌های توسعه زیست‌محیطی در سازمان های ورزشی، مورد استفاده قرار گیرد. با این حال، عدم بررسی‌های علمی در این خصوص، سبب شکل‌گیری خلا تحقیقاتی ناشی از عدم شواهد علمی در خصوص متغیرهای موثر بر بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان‌های ورزشی گردیده است.

وزارت ورزش و جوانان به عنوان یکی از گسترده‌ترین وزارتخانه‌های کشور با برخورداری از حوزه عملکردی در سطح وسیعی از کشور در تمامی ابعاد، از پتانسیل مناسبی در بهبود عملکرد زیست‌محیطی در سطح جامعه برخوردار می‌باشند. هر چند تلاش‌هایی در از سوی مدیران این وزارتخانه در جهت بهبود عملکرد زیست‌محیطی در سطح جامعه انجام گرفته است، اما به نظر می‌رسد وسعت فعالیت‌های زیست‌محیطی از وزارت ورزش و جوانان می‌بایستی به تمامی استان‌های کشور، فدارسیون‌ها، باشگاه‌ها و تشکلات ورزشی کشور افزایش یابد. این مساله نیاز به وجود عملکرد زیست‌محیطی مناسب از سوی این وزارت خانه می‌باشد. با توجه به خلا تحقیقات در این حوزه، برنامه‌ریزی‌های موجود در این حوزه نتوانسته است از تمامی پتانسیل‌های این سازمان استفاده لازم را داشته باشد. این مساله سبب گردیده است تا برخی فعالیت‌ها و ایده‌های موجود در این سازمان در راستای تقویت مسائل زیست محیطی با شکست مواجه شود و عملا منابع مالی، انسانی و زمانی این سازمان را دچار مخاطره قرار دهد. با توجه به پتانسیل این سازمان در مساله محیط‌زیست، برخی فعالیت‌های دردستور کار این سازمان، از لحاظ تاثیرگذاری بر عملکرد زیست‌محیطی، ناچیز می‌باشد. از این رو به نظر می‌رسد در مسیر بهبود عملکرد محیطی در این سازمان، نیاز است تا متغیرهایی که سبب بهبود عملکرد محیطی این سازمان می باشد، مورد بررسی قرار گیرد. از این رو تحقیق حاضر ضمن بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد محیطی وزارت ورزش و جوانان سعی در پاسخ به این سوال دارد که آیا مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد محیطی وزارت ورزش و جوانان تاثیر دارد؟ آیا رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست نقش میانجی‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد محیطی دارد؟ آیا جهت‌گیری زیست‌محیطی نقش تعدیل‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست دارد؟ در جهت پاسخ به سوالات زیر از مدل مفهومی استفاده شده در تحقیق پایلی[۷] و همکاران (۲۰۱۴) استفاده گردید. شکل شماره ۱، مدل مفهومی تحقیق را به نمایش گذاشته است.

[1] Thomson
[2] Preuss
[3] Taks
[4] Taks
[5] Geeraert & Gauthier
[6] Malhado & Araujo
[7] Paillé




**شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق (پاپلی و همکاران، ۲۰۱۴، ۴۵۳)**

## روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده ها، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی مدیران و کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که بر اساس اطلاعات کسب شده از این وزارتخانه تعداد آنان شامل ۳۲۰ نفر می‌باشد. بر اساس جدول حجم نمونه مورگان تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. در انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری دردسترس استفاده گردید. بدین جهت پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق، تعداد ۱۶۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در جهت تعیین اهداف تحقیق از مدل مفهومی تحقیق پایلی و همکاران (۲۰۱۴) استفاده گردید. ابزار مورد استفاده در تحقیق آنان شامل پرسشنامه ۲۸ سوالی بود که سوالات آن در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده بود. این پرسشنامه در ۴ قسمت در جهت بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل ۹ سوال، جهت‌گیری محیطی داخلی شامل ۴ سوال، رفتار شهروندی سازمانی در حوزه محیط‌زیست شامل ۱۰ سوال و عملکرد محیطی ۵ سوال طراحی شده بود. البته لازم به ذکر است که در طراحی پرسشنامه تحقیق پایلی و همکاران (۲۰۱۴) از ابزار مختلفی استفاده شده بود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تحقیق آنان با استفاده از ابزار هوسلید[1] (۱۹۹۵) مورد سنجش قرار گرفته بود. رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست در تحقیق آنان با استفاده از ابزار بویرال و پایلی[2] (۲۰۱۲) مورد سنجش قرار گرفته بود. همچنین جهت-گیری زیست‌محیطی در تحقیق آنان با استفاده از ابزار بانرجی[3] و همکاران (۲۰۰۳) مورد سنجش قرار گرفته بود و نهایتا عملکرد زیست‌محیطی در تحقیق آنان با استفاده از ابزار چوو و چن[4] (۲۰۱۲) مورد سنجش و بررسی قرار گرفته بود.

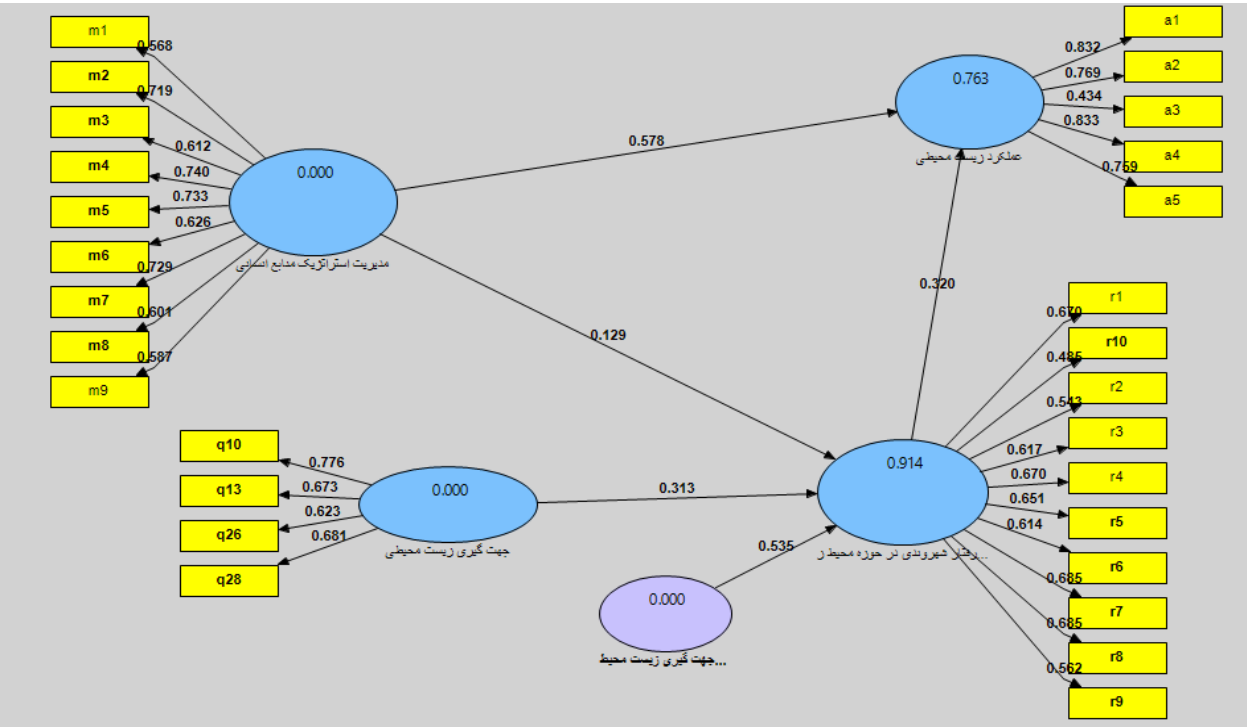
در تحقیق حاضر نیز پس از ترجمه پرسشنامه، این ابزار در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه در تحقیق پایلی و همکاران (۲۰۱۴) مورد بررسی قرار گرفته بود. میزان پایایی پرسشنامه نیز بر اساس محاسبه آلفای کرونباخ میزان ۰/۹۱ جهت متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی، میزان ۰/۸۵ جهت متغیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست، میزان ۰/۷۷ جهت متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی و میزان ۰/۹۳ جهت متغیر عملکرد زیست محیطی مشخص شده بود. در تحقیق حاضر نیز میزان پایایی متغیرها پس از محاسبه آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۲ جهت متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی، میزان ۰/۸۰ جهت متغیر رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست، میزان ۰/۸۱ جهت متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی و میزان ۰/۷۹ جهت متغیر عملکرد زیست‌محیطی مشخص گردید. همچنین در ارتباط با پرسشنامه نهایی جهت توزیع، روایی محتوی با استفاده از نظرسنجی از ۱۰ نفر از خبرگان مدیریت ورزشی، به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزارهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا نیز در تحقیق حاضر مورد بررسی و تایید قرار گرفت. بنابراین می‌توان اعلام داشت که پرسشنامه تحقیق حاضر از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. همچنین در قسمت تجزیه و تحلیل تحقیق، از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی[5] استفاده شده است. با توجه به این‌که تعداد نمونه تحقیق کمتر از ۲۰۰ نفر می‌باشد و

[1] Huselid
[2] Boiral & paille
[3] Banerjee
[4] Chow & Chen
[5] SEM-PLS

همچنین توزیع نمونه تحقیق با توجه به روش آماری کالموگروف- اسمیرنوف، در وضعیت غیرنرمال می‌باشد، لذا پیش شرایط استفاده از نرم-افزارهای واریانس‌محور وجود دارد و می‌بایستی از نرم‌افزارهای واریانس‌محور که پی‌ال‌اس[1] یکی از این نرم‌افزارها می‌باشد، استفاده نمود (پنگ و لای[2]، ۲۰۱۲، ۴۶۹). تمامی روند تجزیه و تحلیل تحقیق، در غالب نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس[3] نسخه ۲۰ و پی‌ال‌اس نسخه ۲ انجام گرفت.

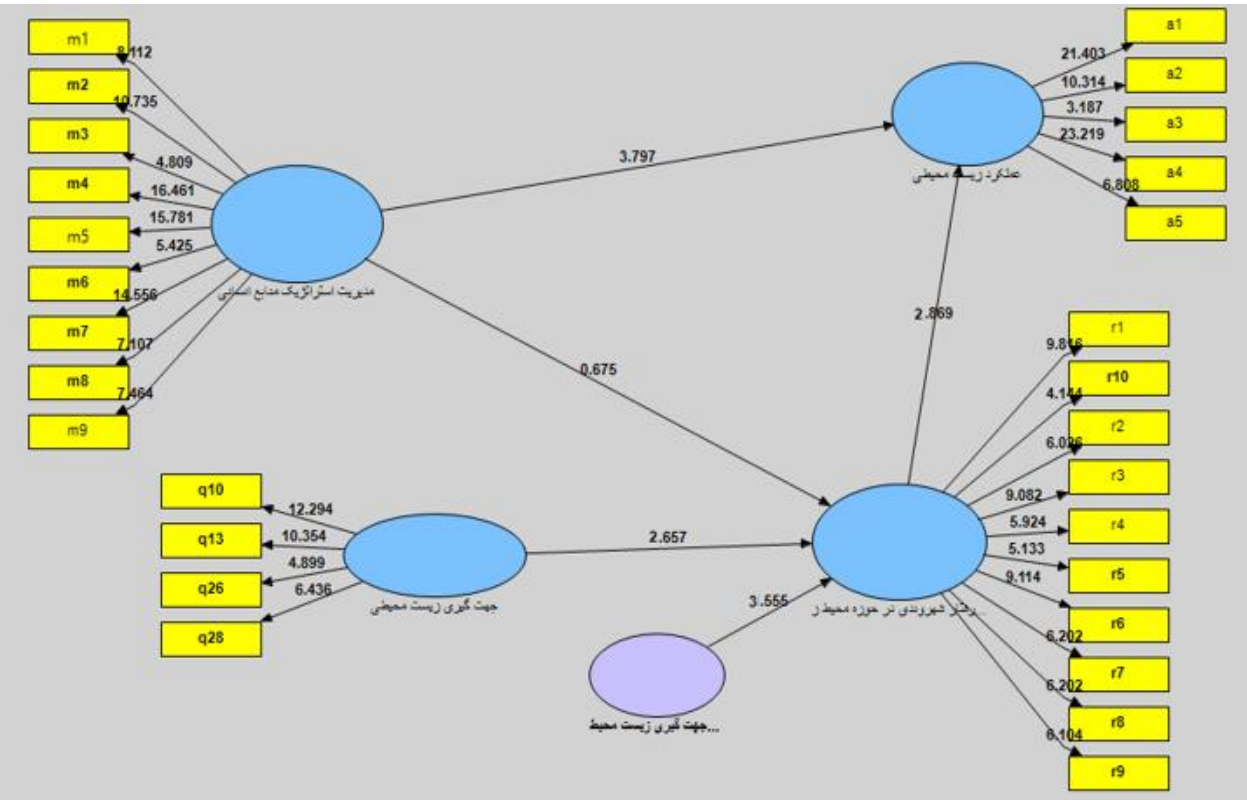
## نتایج

نتایج توصیفی مربوط به سن نشان داد که ۹/۱ درصد از نمونه آماری دارای سن کم‌تر از ۳۵ سال، ۱۷/۵ درصد ۳۵ تا ۴۰ سال ، ۳۵/۶ درصد ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۷/۸ درصد دارای سن بالاتر از ۵۰ سال هستند، نتایج توصیفی مربوط به سابقه شغلی نمونه‌های تحقیق نشان داد که ۱۱/۲ درصد از نمونه آماری دارای سابقه شغلی کم‌تر از ۱۰ سال، ۱۸/۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۰/۲ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۰/۱ درصد بالاتر از ۲۰ سال دارند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه تحقیق حاضر نشان داد که ۱۲ درصد از افراد شرکت‌کننده در تحقیق بانوان و ۸۸ درصد مردان می‌باشند. شکل شماره ۱ و ۲ مدل اندازه گیری و ضرایب معنی داری t را نشان می‌دهد.




**شکل شماره ۱: مدل اندازه گیری**

[1] PLS
[2] Peng & Lai
[3] SPSS




**شکل ۲: ضرایب معنی داریt مدل تحقیق**

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی تاثیر معناداری دارد (۰/۵۷۸=تاثیر؛ t=۳/۷۹۷). همچنین نتایج تحقیق حاضر مشخص نمودند که متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی نقش تعدیل گری در رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست دارد (۰/۵۳۵=تاثیر، ۳/۵۵۵). همچنین نتایج مشخص نمود که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست تاثیر معناداری ندارد (۰/۱۲۹= تاثیر، t=۰/۶۷۵). این مساله نشان می‌دهد که در حالت عادی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر میزان رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست تاثیر ندارد اما این رابطه با نقش تعدیل‌گری جهت‌گیری زیست‌محیطی در سازمان معنادار می‌گردد. با توجه به تاثیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست بر عملکرد زیست‌محیطی (۰/۳۲۰= تاثیر، t=۲/۸۶۹) مشخص گردید که رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست نقش میانجی‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست-محیطی را در وزارت ورزش و جوانان دارا می‌باشد. جدول شماره ۱، خلاصه از نتایج مربوط به مدل تحقیق را به نمایش گذاشته است.

**جدول شماره ۱: اطلاعات مربوط به مدل تحقیق**

| روابط موجود در مدل تحقیق | اثر | T |
|---|---|---|
| تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی | ۰/۵۷۸ | ۳/۷۹۷ |
| تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست | ۰/۱۲۹ | ۰/۶۷۵ |
| تاثیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست بر عملکرد زیست محیطی | ۰/۳۲۰ | ۲/۸۶۹ |
| تاثیر جهت گیری زیست محیطی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست | ۰/۳۱۳ | ۲/۶۵۷ |

جدول شماره ۲، شاخص برازش مدل را به نمایش گذاشته است.

**جدول شماره ۲: شاخص‌های برازش مدل تحقیق**

| متغیرها / شاخص‌های برازش | مدیریت استراتژیک منابع انسانی | جهت‌گیری زیست محیطی | رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست | عملکرد محیطی |
|---|---|---|---|---|
| پایایی ترکیبی | ۰/۵۵۱ | ۰/۵۴۷ | ۰/۶۱۲ | ۰/۶۰۳ |
| روایی همگرا | ۰/۷۸۱ | ۰/۷۱۰ | ۰/۶۲۵ | ۰/۶۶۹ |
| $R^2$ | - | - | ۰/۹۱۴ | ۰/۷۶۳ |
| برازش کلی مدل[1] | - | - | ۰/۷۴۷ | ۰/۶۷۸ |

مطابق با شاخص‌های منتخب گزارش شده و سایر شاخص ها از جمله روایی واگرا با روش فورنل و لارکر[2] (۱۹۸۱)، مشخص گردید که مدل تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

[1] Goodness of Fit (GOF)
[2] Fornell and Larcker

## بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به شکل مناسبی می‌تواند بر میزان عملکرد زیست محیطی در وزارت ورزش و جوانان تاثیرگذار باشد. جکسنون و سئو[1] (۲۰۱۰) اشاره داشتند که در جهت بهبود عملکرد زیست محیطی در سازمان‌ها، منابع انسانی نقش موثری را ایفا می‌نمایند. دیلی و هوانگ[2] (۲۰۰۱)، وان دربرگ[3] (۲۰۱۶) و واگنر (۲۰۱۲) اشاره داشتند که نیروی انسانی و به طبع آن مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌ها می تواند به بهبود وضعیت عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها تاثیرگذار باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات جکسنون و سئو (۲۰۱۰)، دیلی و هوانگ (۲۰۰۱)، وان دربرگ (۲۰۱۶) و واگنر (۲۰۱۲) در یک راستا می‌باشد. به نظر می‌رسد، ایجاد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان سبب ایجاد مزیت رقابتی مناسبی می‌گردد که این مساله سبب بهبود و گسترش عملکرد زیست محیطی در این سازمان‌ها می‌گردد. لنگنیکهال[4] و همکاران (۲۰۰۹) و سوایلس[5] (۲۰۰۲) در تحقیق خود اشاره داشتند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به خوبی ضمن بهبود مزیت رقابتی در سازمان‌ها سبب گسترش عملکرد سازمان‌ها در حوزه‌های مختلف می‌گردد. پیاده‌سازی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان سبب می‌گردد تا سیاست‌ها و برنامه‌های در دست سازمان به خوبی و هدفمند اجرایی گردد. از طرفی مدیریت استراتژیک منابع انسانی سبب بهبود مهارت‌ها و آگاهی منابع انسانی در حوزه‌های مختلف به واسطه آموزش‌هایی می‌باشد که در حین مدیریت استراتژیک منابع انسانی شکل می‌گیرد، می‌شود. از این رو مدیریت استراتژیک منابع انسانی سبب می‌گردد تا کارکنان با مسائل محیط زیست و لزوم توجه به آن آشنایی کامل داشته باشند و این مساله سبب بهبود عملکرد زیست محیطی در سازمان‌های ورزشی می‌گردد.

تحقیق حاضر مشخص نمود که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به تنهایی منجر به رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست در سازمان‌های ورزشی نمی‌گردد. رایت[6] و همکاران (۲۰۰۱) اشاره داشتند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به واسطه نفوذ در تمامی حوزه‌های سازمانی به بهبود رفتار شهروندی در سازمان‌ها کمک می‌نماید. این در حالی است که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق رایت و همکاران (۲۰۰۱) در یک راستا نمی‌باشد. با توجه به اینکه در تحقیق رایت و همکاران (۲۰۰۱) به مسائل زیست محیطی توجه نشده است و از طرفی مسائل زیست-محیطی به عنوان یک حوزه منحصربه فرد در سازمان‌ها می‌بایستی به صورت اختصاصی مورد فرهنگ سازی قرار گیرد، لذا در تحقیق حاضر مدیریت استراتژیک منابع انسانی نتوانست منجر به بهبود رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست گردد.

در این بین نتایج تحقیق مشخص نمود که جهت‌گیری زیست‌محیطی در صورتی که در سازمان‌های ورزشی به وجود آید، به عنوان متغیر تعدیل گر سبب می‌گردد تا مدیریت استراتژیک منابع انسانی، منجر به رفتار شهروندی سازمانی در حوزه محیط زیست در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان تاثیرگذار باشد. این مساله نشان دهنده اهمیت جهت‌گیری زیست‌محیطی در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که سبب می‌گردد تا سازمان در مرحله اول به مساله محیط‌زیست دغدغه مند گردد و از طرفی فعالیت‌ها و برنامه‌هایی در جهت بهبود عملکرد زیست محیطی شکل گیرد. پایلی و همکاران (۲۰۱۴) و بانرجی[7] (۲۰۰۲) مشخص نمود که جهت‌گیری زیست‌محیطی سبب بهبود و گسترش رفتار شهروندی در ارتباط با محیط زیست می‌گردد. چان[8] (۲۰۱۰) نیز مشخص نمود که جهت‌گیری زیست‌محیطی می‌تواند منجر به موفقیت برنامه‌های منابع انسانی در راستای بهبود رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست گردد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات بانرجی (۲۰۰۲) و چان (۲۰۱۰) در یک راستا می‌باشد. جهت‌گیری زیست‌میحطی سبب می‌گردد تا بر تمامی ارکان‌ها و حوزه‌های مختلف در سازمان‌ها تاثیر گذار باشد. جهت‌گیری زیست‌محیطی سبب ایجاد تغییرات فرهنگی و مدیریتی در راستای تلاش در حفظ محیط‌زیست در سازمان‌ها گردد (پاپلی و همکاران، ۲۰۱۴). این مساله سبب می‌گردد تا وجود جهت‌گیری زیست‌محیطی همراه با تلاش‌ها در جهت مدیریت استراتژیک منابع انسانی منجر به بهبود و گسترش رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست گردد. به نظر می‌رسد جهت‌گیری زیست‌محیطی در وزارت ورزش و جوانان سبب ایجاد آگاهی و ضرورت در ارتباط با توجه به مسائل محیط‌زیستی می‌گردد که این

[1] Jackson & Seo
[2] Daily & Huang
[3] Van den berg
[4] Lengnick-Hall
[5] Swailes
[6] Wright
[7] Banerjee
[8] Chan

مساله سبب می‌شود تا رفتار شهروندی در ارتباط با مسائل زیست‌محیطی در این سازمان شکل گیرد و کارکنان خارج از امور شغلی خود به انجام فعالیت در راستای بهبود عملکرد زیست محیطی اقدام نمایند.

نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود، با توجه به نقش تعدیل‌گر جهت‌گیری زیست‌محیطی بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست، می‌توان انتظار داشت که رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست، نقش میانجی‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد زیست‌محیطی در وزارت ورزش و جوانان دارا می‌باشد. دانگلیسو و پوجاری[1] (۲۰۱۰) اشاره داشتند که رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست در سازمان‌ها سبب می‌گردد تا سازمان‌ها به نوعی در برنامه‌های مربوط به مسائل زیست‌محیطی موفق تر عمل نمایند و این مساله خود سبب بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها می گردد. تستا[2] و همکاران (۲۰۱۸) و اونگ[3] و همکاران (۲۰۱۸) اشاره داشتند که رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست می‌تواند سبب بهبود عملکرد زیست‌محیطی گردد. با این توجه می توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات دانگلیسو و پوجاری (۲۰۱۰)، تستا و همکاران (۲۰۱۸) و اونگ و همکاران (۲۰۱۸) در یک راستا می‌باشد. رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست سبب می‌گردد تا بسیاری از فعالیت‌ها و برنامه‌های موجود در سازمان در ارتباط با محیط‌زیست با کیفیت مناسب‌تر و در زمان کوتاهی اجرایی گردد. این مساله سبب می‌گردد تا سازمان‌هایی که سطح بالایی از رفتار شهروندی در حوزه محیط زیست دارند، جز سازمان‌های دغدغه‌مند در ارتباط با مسائل محیط‌زیستی باشند و تمامی منابع انسانی در این سازمان‌ها به شکلی هدفمند در جهت ارتقای فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست اقدام نمایند (بویرال و پایلی، ۲۰۱۲). به نظر می‌رسد وزارت ورزش و جوانان با بهبود رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست در سازمان خود می‌تواند، خارج از فعالیت‌های سازمانی خود اهداف متصور از حفاظت از محیط‌زیست را دنبال نماید. گسترش رفتار شهروندی در ارتباط با محیط زیست در وزارت ورزش و جوانان سبب می‌گردد تا انتظار داشت سطح مناسبی از عملکرد کارکنان در این حوزه به وجود آید و از طرفی نوآوری‌ها و خلاقیت‌هایی در جهت بهبود عملکرد محیط زیستی این سازمان شکل گیرد. این مساله سبب ایجاد فرهنگی در سازمان می‌گردد که منجر به ایجاد برنامه‌ها و فعالیت‌هایی در ارتباط با مسائل زیست محیطی می‌گردد که نهایتا منجر به بهبود عملکرد زیست‌محیطی وزارت ورزش و جوانان و یا سایر سازمان‌های ورزشی گردد.

اهمیت عملکرد زیست محیطی در هر سازمانی به خصوص وزارت ورزش و جوانان به علت گستردگی و پوشش ملی این سازمان سبب بهبود و گسترش توسعه محیط زیست به واسطه ورزش در سطح جامعه می‌گردد. از این رو برنامه‌های مدون و استانداردی در این حوزه می‌بایستی مورد توجه و بررسی قرار گیرد. با توجه به نقش کلیدی شناسایی شده جهت گیری زیست‌محیطی، پیشنهاد می‌گردد تا وزارت ورزش و جوانان با ایجاد برنامه‌های فرهنگ‌سازی در حوزه محیط زیست و ایجاد سیاست‌ها و اعلام آن جهت اجرا در سازمان‌های مرتبط با این سازمان به ایجاد جهت‌گیری مناسب در حوزه محیط زیست اقدام نماید. همچنین وزارت ورزش و جوانان با ایجاد تشکل‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و ایده پردازی در این تشکل‌ها می‌بایستی به ایجاد ایده‌ها در زمینه حفاظت از محیط زیست اقدام نماید. به طور حتم فرهنگ سازی مناسب در حوزه محیط‌زیست و همچنین اجرای برنامه‌هایی که حاصل ایده‌پردازی از درون سازمان باشد، به واسطه تقویت رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست، ضمانت اجرایی بالاتری را در وزارت ورزش و جوانان خواهد داشت. امید است نتایج تحقیق حاضر ضمن بهبود شواهد علمی در این حوزه به ارتقای آگاهی و دانش مدیران سازمان‌های ورزشی در جهت توجه به مسائل زیست‌محیطی و همچنین بهبود عملکردی زیست‌محیطی در این سازمان‌ها منجر گردد.

[1] Dangelico & Pujari
[2] Testa
[3] Ong

## منابع


- دشتی نژاد, یوسف؛ آذرشاه، علی؛ چگینی، حسین . (۱۳۹۴). **مشکلات موانع آموزش نیروی انسانی بخش خصوصی در مبحث محیط زیست**، دومین کنگره ملی زیست شناسی و علوم طبیعی ایران، تهران، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار و موسسه آموزش عالی مهر اروند
- Banerjee, S., Iyer, E., & Kashyap, R. (2003). Corporate environmentalism: Antecedents and influence of industry type. Journal of Marketing, 67(2), 106–122.
- Branzei, O., Ursacki Bryant, T. J., Vertinsky, I., & Zhang, W. (2004). The formation of green strategies in Chinese firms: Matching corporate environmental responses and individual principles. Strategic Management Journal, 25(11), 1075–1095.
- Boiral, O., & Paille´, P. (2012). Organizational citizenship behavior for the environment: Measurement and validation. Journal of Business Ethics, 109(4), 431–446.
- Chan, R. (2010). Corporate environmentalism pursuit by foreign firms competing in China. Journal of World Business, 45(1), 80–92.
- Chow, W., & Chen, Y. (2012). Corporate sustainable development: Testing a new scale based on mainland Chinese context. Journal of Business Ethics, 105(4), 519–533.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. Business & Society, 48(2), 243–256.
- Daily, B. F., & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. International Journal of Operations & Production Management, 21(12), 1539–1552.
- Dangelico, R. M., & Pujari, D. (2010). Mainstreaming green product innovation: Why and how companies integrate environmental sustainability. Journal of Business Ethics, 95, 471–486.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, Productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38, 635–672.
- Geeraert, A., & Gauthier, R. (2018). Out-of-control Olympics: why the IOC is unable to ensure an environmentally sustainable Olympic Games. Journal of Environmental Policy & Planning, 20(1), 16-30.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. Journal of Cleaner Production, 112, 1824-1833.
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. Organization Management Journal, 7(4), 278–290.
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach?. The International Journal of Human Resource Management, 25(8), 1069-1089.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. Human Resource Management Review, 19, 64–85.
- Longoni, A., Luzzini, D., & Guerci, M. (2016). Deploying Environmental Management Across Functions: The Relationship Between Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management. Journal of Business Ethics, 1-15.
- Malhado, A., & Araujo, L. M. (2017). Welcome to Hell: Rio 2016 Olympics Failing to Secure Sustainable Transport Legacy. Event Management, 21(4), 523-526.
- Minoli, D. M., Goode, M. M., & Metcalfe, A. W. (2018). Are sport tourists of an environmental mindset to drive the green? The case of golfers. Tourism Management Perspectives, 25, 71-79.
- Ong, M., Mayer, D. M., Tost, L. P., & Wellman, N. (2018). When corporate social responsibility motivates employee citizenship behavior: The sensitizing role of task significance. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 144, 44-59.
- Organ, D. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 295-306.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. Journal of Business Ethics, 121(3), 451-466.
- Peng, D., & Lai, F. (2012). Using partial least squares in operations management research: A practical guideline and summary of past research. Journal of Operations Management, 30(6), 467-480.
- Preuss, H. (2007). The conceptualisation and measurement of mega sport event legacies. Journal of sport & tourism, 12(3-4), 207-228.

- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. Journal of Business Research, 75, 57-66.
- Rothenberg, S., Hull, C. E., & Tang, Z. (2017). The impact of human resource management on corporate social performance strengths and concerns. Business & Society, 56(3), 391-418.
- Swailes, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. International Journal of Management Reviews, 4(2), 155–178.
- Sharma-Brymer, V., Gray, T., & Brymer, E. (2018). Sport participation to create a deeper environmental identity with pro-environmental behaviors. Routledge Handbook of Sport and the Environment, 330-339.
- Taks, M. (2013). Social sustainability of non-mega sport events in a global world1. European Journal for Sport and Society, 10(2), 121-141.
- Taks, M., Chalip, L., & Green, B. C. (2015). Impacts and strategic outcomes from non-mega sport events for local communities. European sport management quarterly, 15(1), 1-6.
- Tao, Y., Li, F., Crittenden, J. C., Lu, Z., & Sun, X. (2016). Environmental impacts of China's urbanization from 2000 to 2010 and management implications. Environmental management, 57(2), 498-507.
- Testa, F., Corsini, F., Gusmerotti, N. M., & Iraldo, F. (2018). Predictors of organizational citizenship behavior in relation to environmental and health & safety issues. The International Journal of Human Resource Management, 1-34.
- Thomson, A., Schlenker, K., Schulenkorf, N., & Brooking, E. (2017). The Social and Environmental Consequences of Hosting Mega-Sport Events. Managing Sport Mega-Events.
- Wagner, M. (2012). 'Green' human resource benefits: do thy matter as determinants of environmental management system implementation? Journal of Business Ethics, 1–14.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. Journal of Management, 27(6), 701–721.
- van den Berg, M. (2016). Human Resources Strategy and Change: Competence Development in a Changed Environment. Handbook of Human Resources Management, 1227.