

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی با نقش میانجی، مسئولیت اجتماعی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر روش شناسی الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل ۲۷۰ نفر از کارکنان بخش ستادی شرکت فولاد مبارکه اصفهان بودند که با تعیین حجم نمونه آماری به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان، ۱۵۹ نفر تعیین شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت منابع انسانی سبز و دو پرسشنامه استاندارد مسئولیت اجتماعی گالبریت (۲۰۱۰) و پرسشنامه مشروعیت دامین و همکاران (۲۰۱۳) استفاده گردید. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی با استفاده از نظرات اساتید و کارشناسان و جهت تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید. آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از الگوی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار AMOS صورت گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۴۹)، مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۶۹) و همچنین مسئولیت اجتماعی بر مشروعیت اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۷۸) تاثیر دارد و در نهایت مسئولیت اجتماعی به عنوان میانجی در تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۵۳) تاثیر گذار است.

کلید واژه:

مدیریت منابع انسانی سبز، مشروعیت اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و شرکت فولاد مبارکه اصفهان.

مقدمه

محیط زیست و حفاظت از آن موضوعی است که از ابتدای زندگی اجتماعی بشر قابل توجه بوده است. امروزه با توجه به شدت گرفتن رقابت در عرصه تولید و تجارت و ارتقای آن از سطوح محلی و ملی به سطوح بین‌المللی و با توجه به نیازهای نوین جامعه بشری و نیز وجود مسایل و مشکلاتی نظیر آلودگی محیط زیست، مشکل رفع پسماندهای صنعتی، بحران انرژی و غیره لزوم توجه به امر حفاظت از محیط زیست، از جمله پیش شرط‌های لازم برای پایداری برنامه‌های رشد و توسعه سازمان‌ها تلقی می‌شود. چالش‌های ناشی از مسائل محیطی از قبیل بازیافت، آلودگی و تغییر جو محیط زیست، ابعاد جدیدی را در مدیریت بوجود آورده است. این چالش‌ها اکنون در تمامی جوامع بشری نمایان شده و سازمان‌ها برآنند تا تمامی کارکنان خود را از پایین‌ترین سطح سازمانی تا سطوح مدیریتی درگیر و متعهد به این امر نمایند. جهت رسیدن به این مهم، سازمان‌ها می‌بایست به کارکنان خود بیاموزند که سازمان آنها بخشی از جامعه ای است که باید در حفظ محیط آن بکوشند. مبحث پایداری محیطی و سازمان‌های سبز به طور فزاینده‌ای در نظریه‌های مدیریت مورد توجه قرار گرفته و انقلاب سبزی را در مباحث مدیریتی ایجاد کرده است. اهمیت محیط زیست و توجه سازمان‌ها به آن تا آنجا پیش رفته است که اکثر سازمان‌ها

تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر

مشروعیت اجتماعی

با نقش میانجی: مسئولیت اجتماعی

(مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)

مجتبی فرخی (نویسنده مسئول)

استادیار گروه مدیریت موسسه آموزش

عالی غیرانتفاعی راغب اصفهانی

Mojfarokhi20@gmail.com

علی نصر اصفهانی

دانشیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

Alin@ase.ui.ac.ir

علی صفری

دانشیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

a.safari@ase.ui.ac.ir

مهدی محمدی

استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور

تاریخ ارسال: ۹۸/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۲۰



در تلاش برای کسب ایزوهای محیط زیستی از جمله ISO ۱۴۰۰۰ برای کسب شهرت و اعتبار در بین مشتریان و جامعه هستند. مفهوم سبز اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان هاست. مدیریت سبز بر تصمیماتی که در محدودیت های محیطی با تأکید بر حفاظت از منابع طبیعی در بهبود کیفیت زندگی گرفته می شود، اشاره دارد. هدف مدیریت سبز نگهداری منابع و بهبود کیفیت محیط فیزیکی و بهبود فرآیند است (معینی و همکاران، ۲، ۲۰۱۴: ۱۹۸). در حوزه مباحث مدیریت سبز اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM) بوجود آمده است، که به عنوان یک مسیرتحقیقاتی جدید در مطالعات سازمانی بعد از سال ۱۹۹۰ می باشد (آرجا و همکاران، ۴، ۲۰۱۵: ۱۲۱).

جابور (۲۰۱۱)، سبز نمودن ابعاد عملکردی مدیریت منابع انسانی نظیر شرح شغل، استخدام، گزینش، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش ها را به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز تعریف کرده است (نورتن و همکاران، ۶، ۲۰۱۵: ۱۰۴). انجام اقدامات مختلف توسط سازمان ها در راستای حفظ محیط زیست از جمله توجه به موضوع مدیریت منابع انسانی سبز در راستای انجام مسئولیت های اجتماعی سازمان ها می باشد. سازمان هایی که به مسئولیت اجتماعی توجه دارند، حساسیت و توجهی ویژه به پاسخگویی اجتماعی و حفظ مسائل زیست محیطی دارند (استفانو و همکاران، ۷، ۲۰۱۴: ۷۰).

مفهوم مسئولیت اجتماعی شامل موضوعات مرتبط با رفتار سازمان در محیط اجتماعی بوده و فراتر از قلمروهای صرفاً اقتصادی است که سازمان ها به طور سنتی با آن ها در ارتباط هستند (نصراصفهانی و همکاران، ۵، ۱۳۹۱: ۵). مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان مسئولیت در قبال جامعه، افراد و محیطی است که سازمان در آن فعال است و این مسئولیت از ملاحظات اقتصادی فراتر می رود (راه چمنی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۱). مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهم ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان ها، رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می کند (وی و همکاران، ۸، ۲۰۱۵: ۱۰۳). در محیط پویا و غیر قابل پیش بینی عصر حاضر، سازمان ها با چالشی به نام مشروعیت اجتماعی مواجه هستند، که با ایفای مسئولیت اجتماعی برای کسب آن می توانند، تلاش کنند (اسرار و همکاران، ۹، ۲۰۱۷: ۲۳۵۳).

مشروعیت اجتماعی جز اهدافی است که سازمان ها دنبال می کنند. مشروعیت یک مفهومی است که در یک سیستم اجتماعی متشکل از هنجارها، ارزش ها، باورها و تعاریف، عملکرد و رفتار، یک موجودیت بنام سازمان از این نظر مطلوب، درست و متنا سب است (کیبلر و همکاران، ۱۰، ۲۰۱۵: ۲۵). مشروعیت اجتماعی سازمان، ارزیابی سازمان توسط یک سیستم اجتماعی (ذی نفعان) را نشان می دهد که ناشی از بررسی ذینفعان سازمان از میزان مطابقت سازمان با انتظارات آنهاست (دامین و همکاران، ۱۱، ۲۰۱۳: ۱۵۵۱). بر اساس نظریه نهادی، مسئله اصلی «هم شکل شدن سازمان ها» در مقابل فشارهای نهادی است؛ که نتیجه آن کسب مشروعیت برای سازمان است (خدای و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۵).

جامعه آماری این پژوهش شرکت فولاد مبارکه استان اصفهان می باشد. صنعت فولاد جز صنایع آلاینده محیط زیست در سال اخیر بوده است که در آلودگی محیط زیست همواره به عنوان یکی از عوامل اصلی آلودگی مورد توجه بوده اند. به طوری که در هر آلودگی محیط زیستی نام این صنعت مطرح می شود. به طوری که موضوع آلودگی مشروعیت اجتماعی بسیاری از شرکت های فولادی از جمله شرکت فولاد مبارکه را به خطر انداخته است. یکی از اهداف کلان شرکت فولاد مبارکه اصفهان همزمان با توسعه کمی در ظرفیت ها و افزایش تنوع و کیفیت محصولات، بهبود مستمر وضعیت زیست محیطی شرکت بوده است به طوری که در این شرکت استراتژی های زیست محیطی جز استراتژی های بلندمدت و کلان می باشد. بر این اساس شرکت فولاد مبارکه اصفهان مبادرت به تدوین مدل مدیریت زیست محیطی جهت بهبود مداوم عملکرد زیست محیطی فعالیت های خود نموده و برای رسیدن به اهداف محیط زیستی خود در حال برنامه ریزی برای توسعه فعالیت های مدیریت منابع انسانی سبز در این شرکت می باشد. یکی از اهداف این اقدامات شرکت فولاد مبارکه در راستای مسئولیت های اجتماعی این شرکت و کسب مشروعیت در جامعه می باشد. لذا این پژوهش با هدف بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی می باشد.

ادبیات پژوهش

مدیریت منابع انسانی سبز

امروزه افزایش توسعه جوامع، سبب استفاده بی رویه از منابع طبیعی، تخریب محیط زیست، ایجاد آلودگی های گوناگون و ... شده، که این عامل خود تهدیدی برای توسعه پایدار این جوامع است. از این رو، ضروری است تا سازمان ها به عنوان بزرگترین اعضای جوامع، اثرات رفتارهای خود را بر محیط زیست شناخته و در جهت کاهش اثرات منفی این رفتارها بر اکوسیستم های طبیعی اقداماتی را اتخاذ



کند. سازمان‌ها در راستای کمک به محیط زیست به سمت سبز شدن گرایش پیدا کرده اند. سازمان سبزی ۱۲، سازمانی است که ماموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می‌سازد تا نیاز افراد و سایر سازمان‌های موجود و نیازهای آینده گان از منابع محدود مخدوش نشود (استفانو و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۲).

در 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 برای انجام مسئولیت‌های اجتماعی خویش در راستای حفظ محیط زیست کمک شایانی نماید. سازمان‌ها در راه تبدیل شدن به سازمان سبزی می‌توانند از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در جهت تحریک کارکنان خود استفاده نمایند (چاربل و لوپز ۱۳، ۲۰۱۵: ۱۸۲۵). سبز شدن منابع انسانی در سازمان‌ها به عنوان یک استراتژی در کنار استراتژی‌های اصلی و بلندمدت سازمان‌ها قرار گرفته است (دشوال ۱۴، ۲۰۱۵: ۱۷۷). مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی به اهداف استراتژیک سازمان در جهت سبز شدن سازمان کمک می‌کند (مارکوس و فریم ۱۵، ۲۰۱۵: ۱۸). مهمترین نقش مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز در کارکنان می‌باشد (اوپتا و آرجا ۱۶، ۲۰۱۴: ۱۰۲).

مدیریت منابع انسانی سبز به دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی می‌باشد و تاکید آن بر فلسفه، خط مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به هدف‌های سبزی‌یاری می‌کند (اولسون و همکاران ۱۷، ۲۰۱۵: ۱۰۰). مدیریت منابع انسانی سبز به معنی انجام استراتژی‌هایی، برای آگاهی کارکنان و مدیران از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های پایداری محیطی می‌باشد که به سازمان‌ها در ایجاد یک سازمان سبزی‌یاری می‌رساند (داگلاس و همکاران ۱۸، ۲۰۱۳: ۳). مدیریت منابع انسانی سبز یعنی، استفاده مناسب و صحیح از منابع انسانی برای بهبود و ارتقاء اقدامات زیست محیطی سازمان و ایجاد تعهد و آگاهی بیشتر در کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی (لوید و همکاران ۱۹، ۲۰۱۶: ۲۱۵). مدیریت سبز منابع انسانی به معنای استفاده از هر کارمند برای ارتقای اقدامات زیست-محیطی سازمان و افزایش آگاهی و تعهد کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی است. به عبارت دیگر مدیریت سبز منابع انسانی استفاده از سیاست‌های منابع انسانی برای ارتقای استفاده پایدار منابع در سازمان می‌باشد. برخی دیگر از صاحب‌نظران، مدیریت منابع انسانی سبز را استفاده از افراد و مدیریت کارکنان برای ایجاد سازمانی سبز دانسته‌اند (فیاضی، ۱۳۹۴: ۲).

به طور کلی، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که می‌باید منابع انسانی را به گونه‌ای باز طراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، صحیح مصرف کردن، اسراف نکردن و ... حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط زیست شوند. به عبارت دیگر، بدلیل اینکه سازمان‌ها در حال استفاده از منابع و منافع جامعه هستند پس می‌بایست وظایف خود در قبال جامعه را انجام داده و با استفاده بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلاینده‌های محیطی، محیط سبز و پاک را برای جامعه فراهم نمایند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳). در سازمان‌های سبزی یکی از مهم‌ترین نقش‌ها جهت ایجاد تفکر سبز در بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌بایست کارکنان را به کارکنانی متعهد به مسائل زیست محیطی تبدیل کند. برای کسب اهداف زیست محیطی باید مسائل زیست محیطی در سیاست‌های مختلف مدیریت منابع انسانی از جمله جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش باید تعریف و اجرایی شود (نورتن و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۰۶). برخی از اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در حوزه‌های مختلف در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱- برخی از اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در حوزه های مختلف

عنوان فعالیت	اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز
جذب و استخدام	<p>- اضافه کردن معیارهای زیست محیطی در آگهی و شرایط استخدام (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p> <p>- اضافه نمودن شایستگیهای سبز به عنوان یک مؤلفه خاص در خصوصیات شغلی (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p> <p>- برای پر کردن فرصت‌های شغلی، انتخاب متقاضیانی که به اندازه کافی از موضوعات سبز آگاهی دارند (رنویک و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- گنجاندن مباحث سبز در شرح شغل ها (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- برندسازی کارکنان سبز (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- جذب کارکنانی که "آگاهی سبز" داشته باشند (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- استفاده از آموزش های سبز در فرآیند اجتماعی سازی (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p>
آموزش و توسعه	<p>- انجام تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی برای شناسایی نیازهای آموزشی سبز کارکنان (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p> <p>- آموزش پرسنل در زمینه مدیریت محیط به منظور ارتقای آگاهی، مهارت و تخصص افراد (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- آموزش برای مشاغل سبز و آموزش یکپارچه به منظور ایجاد درگیری عاطفی کارکنان در مدیریت محیط (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- ترویج مدیریت دانش سبز (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- بکارگیری دانش ضمنی کارکنان در مدیریت محیط (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p>
ارزیابی عملکرد	<p>- ارزیابی عملکرد شغلی کارمند با توجه به معیارهای مرتبط با مسائل سبز (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p> <p>- اضافه کردن یک جزء جداگانه در مصاحبه بازخورد عملکرد برای پیشرفت سبز آنها (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p> <p>- مدیران / کارکنان اهداف، برنامه ها و مسئولیت های سبز را برای خود تنظیم کنند (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- مدیران اهداف بلندمدت را بر مبنای پیامدهای سبز گنجانده شده در ارزیابی ها تعیین نمایند (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- کنترل دائم و رفع نواقص سیستم مدیریت عملکرد در راستای تطابق و برآوردن اهداف مدیریت محیط (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p>
سیستم پاداش	<p>- به پیشنهادها و طرح های مفید کارکنان در رابطه با مدیریت محیط پاداش اعطا شود (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- طرح های اعطای پاداش مربوط به کسب مهارت های مدیریت محیطی برای کارکنان از طریق پرداخت مبتنی بر مهارت (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- برقراری مشوق های مالی / مالیاتی (وام دوچرخه، استفاده از ماشین های با آلایندگی کمتر) (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- گنجاندن اهداف سبز به عنوان بخشی از سیستم جبران و پاداش برای کارکنان (رنویک و همکاران ، ۲۰۱۳: ۵).</p> <p>- دادن مشوق های مالی به کارمندان برای عملکرد سبز خوب آنها (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p> <p>- دادن پاداش های غیرمالی همانند تشویق و تمجید در میان کارمندان برای کارکرد سبز آنها (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p>
سیستم انضباطی	<p>- تدوین و انتشار قوانین مربوط به سبز (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p> <p>- توسعه یک سیستم مترقی انضباطی برای مجازات کارکنانی که قوانین سبز را نقض می کنند (اوپتا و آرجا ، ۲۰۱۴: ۱۰۸).</p>

مشروعیت اجتماعی ۲۱

هیچ سازمانی درخلاء فعالیت نمی‌کند، همه سازمان‌ها همانند یک سیستم بویا و ارگانیک در داخل محیطی قرار دارند که با دیگر اجزاء محیط در تعامل متقابل هستند، بر همدیگر تأثیر گذاشته و از همدیگر تأثیر می‌پذیرند. سازمان‌ها مواد اولیه، نیروی انسانی، سرمایه، دانش، تسهیلات و تجهیزات را از محیط می‌گیرند، محصول یا خدمت تولید کرده و مجدداً به محیط عرضه می‌کنند، که همه این داد و ستد ها در قالب قوانین و مقرراتی صورت می‌گیرد که محیط بر اساس آن به حیات خود ادامه می‌دهد (کیپلر و همکاران ، ۲۰۱۵: ۲۷). برای حفظ این چرخه، سازمان‌ها بایستی به این مقررات پایبند بوده و به آنها احترام بگذارند، در غیر این صورت بر اساس اصل



انتخاب اصلح، محیط فقط سازمان‌ها یا سیستم‌هایی را حفظ خواهند کرد که بتوانند خود را با شرایط محیطی وفق دهند و در واقع مشروعیت خود را از محیط کسب نمایند (دولینگ و پفر ۲۲، ۲۰۱۴: ۱۰۵).

مشروعیت ۲۳ در لغت به معنای «قانونی بودن» و «مطابق با قانون» آمده است (قربان نژاد و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۵). مشروعیت فرایندی است که به موجب آن یک سازمان به یک سیستم هم‌تا یا تابع تبدیل می‌شود که مورد پذیرش جامعه قرار می‌گیرد (خدمی و همکاران، ۱۳۹۱، ۵۵). مشروعیت یعنی، ایجاد تناسب بین فعالیت‌های سازمانی و ارزش‌های اجتماعی (مسی ۲۴، ۲۰۱۵: ۱۵۵). مشروعیت یک درک یا تصور تعمیم یافته است که اعمال یک سازمان با هنجارها، ارزش‌ها و قوانین جامعه تا چه اندازه مطابقت دارد (کارملو و همکاران ۲۵، ۲۰۱۶: ۲۸۷۱).

در میان دیدگاه‌های متفاوت درباره مشروعیت، تعریف ساچمن (۱۹۹۵) از مشروعیت اجتماعی سازمان که به‌صراحت نقش مخاطب اجتماعی را به رسمیت می‌شناسد، عبارت است از: درک یا فرضی در مورد اینکه اقدامات یک نهاد مطلوب، مناسب و یا متناسب با سیستم‌های اجتماعی هنجارها، ارزش‌ها، باورها و تعاریف باشد. بنابراین با پاسخگویی به خواسته‌های مخاطبان، آن‌ها سازمان را مشروع شناخته و حمایت خود را از فعالیت‌های سازمان به عمل می‌آورند (گوهررستمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳). همچنین مشروعیت عبارت است از «سطحی از پذیرش اجتماعی توسط مجموعه‌ای از فعالیت‌ها (مسی، ۲۰۱۵: ۱۵۷). سازمان در صورتی مشروعیت کسب می‌کند که کارکردهای اصلی آن برای جامعه ارزشمند و اهداف و ارزش‌های آن با اهداف و ارزش‌های جامعه سازگار باشند. مطابق نظریه نهادی، سازمان‌ها برای کسب مشروعیت اجتماعی باید به نهاد تبدیل شوند. سازمان‌ها برای نهاد شدن باید رفتارهای خاصی در درون اعضای خود درونی کنند. مهمترین جنبه نهادی شدن سازمان، عین با ارزش‌های سازمان و کسب مشروعیت اجتماعی توسط سازمان می‌باشد. سلزنیک سازمان‌های تطبیق‌پذیر که بتوانند خود را با ارزش‌های جامعه یا تقاضاهای اجتماعی و فرهنگی هماهنگ کنند را نهاد نامیده است. نهاد شدن موجب ایجاد پرتیژ اجتماعی و کسب مشروعیت برای سازمان در جامعه می‌شود (کیبلر و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۷).

مسئولیت اجتماعی ۲۶

اهمیت درک و توجه به برنامه‌های محیطی، اجتماعی و مدیریتی در سال‌های اخیر رشد فزاینده‌ای داشته است و مدیران دریافته‌اند که چنین برنامه‌هایی می‌توانند بحران‌های سازمانی را فروکش نموده و موجب خوشنایمی و کسب اعتبار برای سازمان شوند. سازمان‌ها به‌طور روزافزون و به‌صورت داوطلبانه دست به اقداماتی می‌زنند که به نظر می‌رسد، تبعات اجتماعی مفیدی همانند حفظ محیط زیست و توزیع عادلانه کار که همگی تحت عنوان مسئولیت اجتماعی سازمان خوانده می‌شوند، را در پی داشته باشند (وی و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۰۹). مسئولیت اجتماعی عبارت است از: اداره یک کسب و کار به طوری که آن کسب و کار بتواند انتظارات اخلاقی، قانونی، مالی و عمومی جامعه را برآورده سازد. هدف اصلی سازمان بقاء به وسیله به دست آوردن مزیت رقابتی در بازار اقتصادی است و با توجه به اینکه متمایز سازی فعالیت‌های اقتصادی و فعالیت‌های اجتماعی شرکت می‌تواند دشوار باشد، مکانیزم‌های مسئولیت اجتماعی قادر خواهند بود بقاء و کارایی شرکت را تضمین کرده و پایدار نگه دارند (کیم و همکاران ۲۷، ۲۰۱۶: ۵۱).

سه اصل اساسی برای مسئولیت اجتماعی شرکت وجود دارد که تمامی فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی می‌توانند بر آن‌ها استوار گردند. این سه اصل عبارتند از: پایداری، پاسخگویی و شفافیت. پایداری عبارت است از: اثری که یک اقدام در زمان کنونی بر روی گزینه‌هایی که در آینده ممکن است در دسترس باشند یا نباشند، می‌گذارد. پایداری به این معناست که سازمان تنها به زمان خود فکر نکند و نسل‌های آینده را نیز در نظر بگیرد. یک سازمان پاسخگو سازمانی است که از اثرات اقدامات خود بر روی محیط خارجی آگاه است و بنابراین برای پاسخگو بودن در رابطه با اثرات اقدامات خود آماده است. این مفهوم بیانگر این است که باید اثرات اقدامات سازمان هم برای داخل سازمان و هم برای خارج سازمان مشخص و تعریف گردد. شفافیت یعنی اینکه سازمان در مورد فعالیت‌های اثرگذار خود بر روی جامعه به گونه‌ای اطلاع‌رسانی نماید که برای همه قابل فهم باشد و نکته با اهمیت این است که در این اطلاع‌رسانی نباید چیزی پنهان کند (مارگرت و همکاران ۲۸، ۲۰۱۶: ۲۰۶).

در مورد عوامل تشکیل دهنده مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، مدل‌های بسیاری مطرح شده و نظرات بسیاری وجود دارد، مدل کارول ۲۹ که بر مسئولیت‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و داوطلبانه به عنوان یکی از مهمترین مدل‌های مسئولیت اجتماعی مطرح می‌باشد. مسئولیت اقتصادی: نوعی از مسئولیت‌پذیری با ماهیت اقتصادی است که شامل ایجاد بازده سرمایه‌گذاری و سودآوری برای مالکان و سهامداران، پرداخت منصفانه به کارکنان، ایجاد منابع جدید، ترویج تکنولوژی، نوآوری و ایجاد خدمات و محصولات جدید است. مسئولیت قانونی: شامل رعایت قوانین و مقررات منطبق با قوانین محلی، کشوری، و بین‌المللی است. مسئولیت اخلاقی:



جهت برآورده کردن سایر انتظارات اجتماعی به عنوان قوانینی نانوشته همچون اجتناب از آسیب‌های اجتماعی، احترام به حقوق افراد و غیره می‌باشد. مسئولیت داوطلبانه: این مسئولیت با گرایش سازمان‌ها به شرکت در امور اجتماعی که از نظر اقتصادی، قانونی و الزام آور نمی‌باشند، صورت می‌پذیرد. در سایه این مسئولیت، شرکت‌ها می‌توانند تصویری شفاف از عملکردهای بشردوستانه خود در جامعه را در دید عموم افراد به نمایش گذاشته و تصویر ذهنی مثبتی را نیز ارائه کنند (راه چمنی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۰).

مدیریت منابع انسانی سبز و مشروعیت اجتماعی

در نظریه نهادی بیان می‌شود که، سازمان تحت تأثیر فشارهای نهادی مجبور است تا یکی از این دو راه را برگزیند: یا با آن فشار هم‌سازی کند تا بتواند به بقای خود در بلندمدت ادامه دهد یا با آن مخالفت کند و از محیط حذف شود (دامین و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۵۵۲). مطابق با نظریه نهادی، نهادها به سه صورت به سازمان‌های مرتبط با خود فشار وارد می‌سازند تا سازمان‌ها را به متابعت از انتظاراتشان و هم‌شکلی با شیوه مورد انتظارشان مجبور کنند. هم‌شکلی اجباری: ناشی از فشار اجباری از طرف نهادها و رسمی و دولتی. هم‌شکلی تقلیدی: به ویژه در زمان‌های بحرانی پیش می‌آید و سازمان‌ها خود را با سازمان‌های موفق در حوزه سازمانی خود هم‌شکل می‌کنند. هم‌شکلی هنجاری: در این نوع هم‌شکلی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند خود را به رعایت هنجارها و ارزش‌های خواسته شده ملزم نمایند. سازمان‌ها در قبال هم‌شکلی با انتظارات نهادی مشروعیت کسب می‌کنند (مسی، ۲۰۴۵: ۱۵۵).

بر اساس دیدگاه نهادی سازمان‌ها برای اینکه بتوانند مشروعیت اجتماعی با پذیرش اجتماعی کسب کنند باید بتوانند خود را با خواسته‌های جامعه وفق دهند. یکی از خواسته‌ها و فشارها بر سازمان‌ها از سوی جامعه رعایت مسائل محیط زیستی می‌باشد (وی و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۱۱). با توجه به اهمیت مسائل زیست محیطی در جامعه و تأثیر آن بر تمام اقشار جامعه سازمان‌ها باید تلاش کنند تا کمتر به مواردی مانند آلودگی هوا، تولید زباله، اسراف و اتلاف انرژی، از بین بردن طبیعت و مسائل دیگر زیست محیطی اقدام نمایند و از این طریق با ایجاد تصویر ذهنی مثبت، مشروعیت بیشتری کسب نمایند (نورتون و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۰۸). در سازمان‌هایی که گرایش به مدیریت منابع انسانی سبز دارند، میزان توجه به مسائل زیست محیطی در بین کارکنان و مدیران‌شان بیشتر می‌باشد، این سازمان‌ها با انجام اقدامات مناسب در جهت حفظ محیط زیست در بین جامعه پذیرش و مقبولیت و در نهایت مشروعیت بیشتری دارند (مارکوس و فرمت، ۲۰۱۵: ۱۹). به نظر می‌رسد اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند در جهت افزایش توجه به مسائل زیست محیطی در سازمان موثر باشد و از این طریق سازمان مشروعیت کسب نماید (معینی و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۰۰). بنابراین فرضیه اول پژوهش بدین صورت در نظر گرفته شده که، مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی تأثیر دارد.

مدیریت منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی

زمانی تصور بر این بود که سازمان‌ها و تولیدکنندگان صرفاً در مقابل سهامداران و کارکنان مسئولند و یا اینکه می‌بایست بهترین محصول مصرفی را با قیمت پایین‌تر و کیفیت بالاتر به دست مشتری برسانند. رقابت شدید، افزایش جمعیت و کمیابی منابع، آلودگی محیط باعث به وجود آمدن رویکردهای نوین به سازمان و مدیریت شد که تعهد و مسئولیت اجتماعی نیز نتیجه آن تحولات بود. در واقع شاید بتوان گفت که مطرح شدن این مسئولیت پاسخی بود به نیازها و چالش‌های محیطی (کارملو و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۸۸۰).

مسئولیت اجتماعی، به طور همه جانبه به مشتری نگریسته و حتی مشکلات زیست محیطی یا رفاه بلند مدت او را نیز در نظر می‌گیرد. مسئولیت اجتماعی شیوه‌ای از مدیریت است که طبق آن سازمان‌ها فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند که اثر مثبتی بر جامعه داشته باشد. در واقع مسئولیت اجتماعی به دنبال حذف آثار منفی سازمان بر جامعه است. توجه به مدیریت منابع انسانی سبز و سبز نمودن فعالیت‌های منابع انسانی گامی در جهت افزایش انجام مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها می‌باشد (اوپتا و آرجا، ۲۰۱۴: ۱۰۹).

یکی از مسئولیت‌های اجتماعی تعریف شده برای سازمان‌ها توجه به مسائل زیست محیطی می‌باشد. یک سازمان در برابر جامعه و اجتماع، سازمانی اقتصادی و رقابتی مسئول است و سعی بر انجام وظایفی دارد که تضمین کننده بقاء و دوام سازمان هستند. این امر مستلزم این است که سازمان شرایط خاصی را فراهم ساخته و اقداماتی در این زمینه انجام دهد. برخی از این شرایط و اقدامات در دوران سازمان از طریق فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز در جهت آگاه سازی و توانمند سازی کارکنان در مورد مسائل زیست محیطی انجام می‌شود (نورتون و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۲۰). فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز منجر به افزایش انجام مسئولیت‌های اجتماعی سازمان خواهد شد (داشوال، ۲۰۱۵: ۱۷۹). بنابراین فرضیه دوم پژوهش بدین صورت مطرح می‌شود که، مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد.



مسئولیت اجتماعی و مشروعیت اجتماعی

به طور کلی، مسئولیت اجتماعی، تعهد تصمیم گیران برای اقداماتی است که علاوه بر تأمین منافع خود، موجب افزایش و بهبود رفاه جامعه می شود. مسئولیت اجتماعی، یک تعهد است که سازمان ها باید در قبال آن پاسخگو باشند (مارگت و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۱۰). علاوه بر این سازمان ها مسئولند که از آلوده کردن محیط زیست، اعمال تبعیض در امور استخدامی، بی توجهی به تأمین نیازهای خود و تولید کردن محصولات زیان آور که به سلامت جامعه لطمه می زنند، بپرهیزند و با هدفگذاری مناسب در جهت بهبود کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی بکوشند. در نهایت رعایت مسئولیت های اجتماعی موجب افزایش پذیرش و مشروعیت سازمان در جامعه خواهد شد (کیم و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۵).

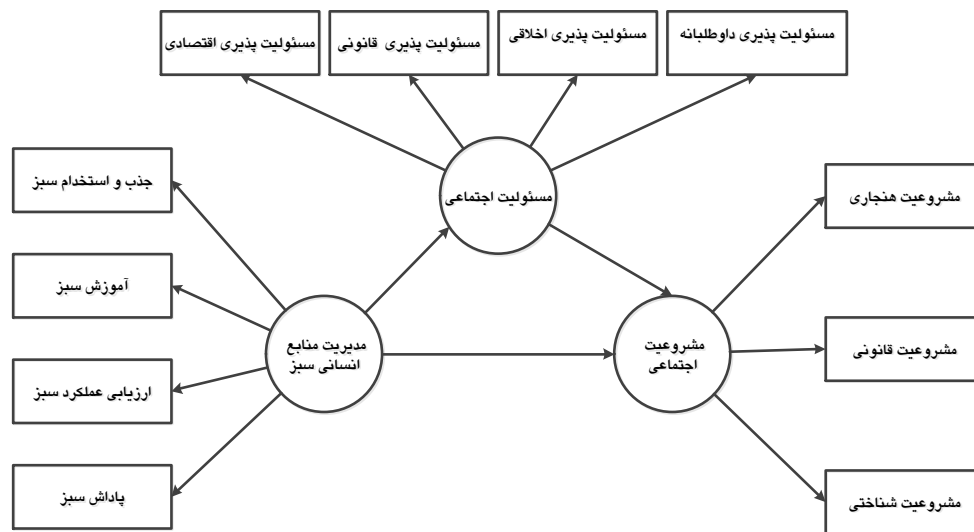
مسئولیت سازمان ها این نیست که صرفاً اثربخش باشند، بلکه مسئولیت آن ها اینست که به جامعه ای که در آن فعالیت دارند، خدمت کنند. نمونه های مزایای مستقیم ناشی از مسئولیت اجتماعی برای یک شرکت شامل موارد زیر هستند: افزایش ارزش تجاری و نشان تجاری، دسترسی بیشتر به منابع مالی، نیروی کار سالم تر و ایمن تر، کارکنان مشتاق، وفاداری مشتری، ارتقای اعتماد و اطمینان طرف های ذی نفع و تقویت وجهه عمومی در راستای کسب مشروعیت اجتماعی. مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهم ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان ها، رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می کند (کیبلر و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۷). اقداماتی که سازمان ها به ویژه سازمان های تولیدی انجام می دهند اثرات اجتناب ناپذیر مشهود و نامشهودی بر روی محیط اطراف دارند. حفظ محیط زیست اطراف سازمان و تعامل سازنده با آن از وظایف مهم یک سازمان مسئول در برابر جامعه است. سازمان به عنوان بخشی از جامعه و سیستم اجتماعی باید از اثرات اقدامات و فعالیت های خود بر روی محیط زیست در همه حال آگاه باشد و آن ها را به دقت پایش نماید. انجام این اقدامات توسط سازمان ها منجر به کسب مشروعیت اجتماعی توسط سازمان ها خواهد شد (اسرار و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۳۵۶). بنابراین فرضیه سوم پژوهش بدین صورت در نظر گرفته می شود که، مسئولیت اجتماعی سازمان بر مشروعیت اجتماعی تأثیر دارد.

نقش میانجی مسئولیت اجتماعی

مدیریت منابع انسانی سبز در برگیرنده اقداماتی است که منجر به سبز شدن فعالیت های کارکنان سازمان در جهت حفظ محیط زیست خواهد شد. منابع انسانی سبز، استفاده از اقدامات مدیریت منابع انسانی برای استفاده بهینه و مناسب از منابع سازگار با محیط زیست در سازمان و ارتقای اقدامات زیست محیطی است و هدف آن توسعه فرهنگ زیست محیطی سازمان است. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیت های خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط را برای تمامی فعالیت های محیط زیستی سازمان فراهم می کند (لوید و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۳۰).

در سازمان های سبز، مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست گذاری و خط مشی های سبز موجب ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آنها شده و به گونه ای آنها را هدایت می نماید که آنها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. این فعالیت ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری می شود موجب ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان در بین آحاد جامعه و کسب پذیرش و مشروعیت اجتماعی می شود (استفانو و فیورنتینو، ۲۰۱۴: ۸۵). اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در سبز سازی سازمان می تواند زمینه ساز ایجاد مشروعیت اجتماعی برای سازمان شود، در این زمینه آنچه سازمان ها را برای انجام اقدامات سبز تشویق می کند مسئولیت های اجتماعی است که باعث می شود در روند ارتقاء نگرش های زیست محیطی، سازمان ها بخشی از سود خود را به سبب هزینه بر بودن اعمال ایمنی محیط و در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی از دست بدهند. برخی از این اقدامات در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی سازمان می باشد اما دستاورد مهمتر آن ایجاد تصویر مناسبی از مسئولیت اجتماعی و کسب و کار است که ممکن است حمایت ذینفعان موجود در محیط را به طرق مختلف جلب و افزایش دهد و مشروعیت سازمان در محیط را تضمین نماید (داگلاس و رنویک، ۲۰۱۳: ۱۰). بنابراین فرضیه چهارم پژوهش بدین صورت مطرح می شود که، مسئولیت اجتماعی در تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی نقش میانجی دارد.

بر این اساس مدل مفهومی پژوهش که فرضیات بر اساس آن شکل گرفته است به صورت زیر می باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

از آنجا که هدف تحقیق تعیین روابط علی میان متغیرهای مدیریت منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی و مشروعیت اجتماعی است، این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر روش شناسی الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، شامل ۲۷۰ نفر از کارکنان بخش ستادی شرکت فولاد مبارکه اصفهان بودند که با تعیین حجم نمونه آماری به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان، ۱۵۹ نفر تعیین شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت منابع انسانی سبز با ۲۰ سوال و دو پرسشنامه استاندارد مسئولیت اجتماعی گالبریت (۲۰۱۰) با ۱۶ سوال و پرسشنامه مشروعیت دامین و همکاران (۲۰۱۳) با ۱۲ سوال استفاده گردید. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی با استفاده از نظرات اساتید و کارشناسان استفاده گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید براین اساس آلفای کرونباخ مدیریت منابع انسانی سبز ۰/۸۱، مسئولیت اجتماعی ۰/۷۹ و مشروعیت اجتماعی ۰/۸۴ به دست آمد، ضرایب پایایی متغیرها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	مولفه ها	تعداد سوالات	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	جذب و استخدام سبز	۵	۰/۸۰
	آموزش سبز	۵	۰/۸۴
	ارزیابی عملکرد سبز	۵	۰/۸۸
	پاداش سبز	۵	۰/۷۸
مسئولیت اجتماعی	مسئولیت اقتصادی	۴	۰/۷۷
	مسئولیت قانونی	۴	۰/۷۳
	مسئولیت اخلاقی	۴	۰/۷۶
	مسئولیت داوطلبانه	۴	۰/۷۵
مشروعیت اجتماعی	مشروعیت قانونی	۴	۰/۷۷
	مشروعیت هنجاری	۴	۰/۷۷
	مشروعیت شناختی	۴	۰/۷۴

یافته های پژوهش

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از نظر جنسیت ۰/۲۶ با سنخ دهندگان زن و ۰/۷۴ آنها مرد بودند. بیشتر پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس با درصد فراوانی ۰/۶۱ و دارندگان مدرک فوق دیپلم و پایین تر با ۰/۲۰ کمترین مقدار فراوانی را در نمونه آماری



داشتند. از لحاظ سابقه کاری بیشتر پاسخ دهندگان با ۰/۳۶ دارای سابقه بین ۱۰-۱۵ سال بودند و کارکنان دارای سابقه خدمت بالای ۲۵ سال با ۰/۱۲ کمترین مقدار فراوانی را داشتند. از نظر سن بیشتر پاسخ دهندگان بین ۳۰-۴۰ سال با درصد فراوانی ۰/۴۵ بودند. همچنین بیشتر پاسخ دهندگان با حدود ۰/۴۰ فراوانی از نظر پست سازمانی کارشناس بودند. مقادیر میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. در بین متغیرهای پژوهش، مدیریت منابع انسانی سبز دارای بیشترین مقدار میانگین (۴/۱۲۲) و مشروعیت اجتماعی دارای کمترین مقدار میانگین (۳/۳۶۸) می باشد. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون با توجه به جدول ۳ نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی با ضریب (۰/۵۴۴)، بین مشروعیت اجتماعی و مسئولیت اجتماعی با ضریب (۰/۵۱۴) و بین مدیریت منابع انسانی سبز و مشروعیت اجتماعی (۰/۴۱۲) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۳- ضرایب همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	مدیریت منابع انسانی سبز	مسئولیت اجتماعی	مشروعیت اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی سبز	۱			۴/۱۲۲	۰/۷۸۶	۰/۰۰۱
مسئولیت اجتماعی	۰/۵۴۴**	۱		۳/۷۴۷	۰/۵۶۳	۰/۰۰۱
مشروعیت اجتماعی	۰/۴۱۲**	۰/۵۱۴	۱	۳/۳۶۸	۰/۸۶۷	۰/۰۰۱

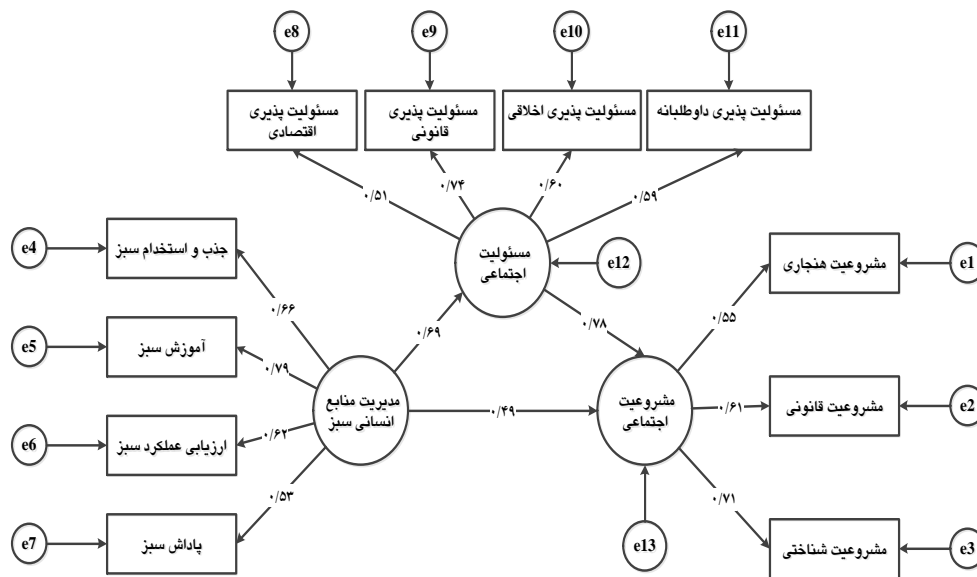
** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

جهت اطمینان حاصل کردن از نرمال بودن داده‌ها، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف موردا استفاده قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	مقدار آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی سبز	۱/۵۲	۰/۰۵۵
مشروعیت اجتماعی	۲/۳۵	۰/۴۵۰
مسئولیت اجتماعی	۰/۱۲۵	۰/۴۱۰

با توجه به نتایج جدول (۴)، سطح معناداری متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از (۰/۰۵) می باشد؛ لذا، می توان گفت که توزیع مشاهدات نرمال است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از روش دومرحله‌ای مدل سازی معادلات ساختاری پیشنهاد شده توسط آندرسون و جریبینگ (۱۹۸۸) استفاده شده است. در مرحله اول، مدل های اندازه گیری برآزش می شوند و در صورت تایید مد های اندازه گیری می توان وارد مرحله دوم شد. در مرحله دوم از تحلیل مسیر استفاده شده است که در این مرحله فرضیه‌ها تجزیه و تحلیل می شود. برای آزمون فرضیه‌ها از نرم افزار Amos ۲۰ استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری پژوهش در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری پژوهش

معیارهای برازش یک مدل یکی از مهمترین مراحل در تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری هستند. این معیارها برای پاسخ به این سوال است که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده ها، مدل اندازه گیری پژوهش را تایید می کند یا خیر. برای پاسخ گویی به این پرسش معیارهای زیادی در روش شناسی مدل سازی معادلات ساختاری معرفی شده است که مهمترین آنها در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵- شاخص های برازش مدل کلی پژوهش

نوع شاخص	شاخص ها	مبنای تصمیم گیری	مقدار شاخص در الگوی مورد نظر
شاخص های برازش مطلق	(CMIN)	-----	۱۵۲/۱۹۹
	Value -P	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۷۶
شاخص برازش تطبیقی	CFI	≥ 0.9	۰/۹۲۲
	TLI	≥ 0.9	۰/۹۳۲
شاخص برازش مقتصد	PNFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۶۰۹
	PCFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۵۸۵
	RMSEA	≤ 0.08	۰/۰۷۵
	CMIN/DF	کمتر از ۵	۳/۴۵۲

با توجه به مقادیر به دست آمده می توان بیان نمود که مدل از برازش خوبی برخوردار می باشد. برای آزمون معناداری فرضیات از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. مقدار بحرانی مقداری است که از حاصل تقسیم "تخمین وزن رگرسیونی" بر "خطای استاندارد" به دست می آید. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. کمتر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو، مهم شمرده نمی شود و همچنین مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارد. در مورد فرضیات اول تا سوم نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها با توجه به جدول شماره ۴ نشان داد که مقدار بحرانی و P برای آنها در حد قابل قبول می باشد و مورد تایید قرار گرفتند. در مورد فرضیه چهارم می توان بیان نمود، اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی از طریق مسئولیت اجتماعی برابر است با حاصل ضرب اثر مستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی (۰/۶۹) در اثر مستقیم مسئولیت اجتماعی بر مشروعیت اجتماعی (۰/۷۸) که برابر است با $0.69 \times 0.78 = 0.53$. بنابراین چون اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی (۰/۵۳)، از اثر مستقیم آن (۰/۴۹) بیشتر شده است، می توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی در تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی نقش میانجی دارد. همچنین برای تایید بیشتر نقش میانجی مسئولیت اجتماعی از آزمون سوبل نیز استفاده شد. برای آزمون سوبل از فرمول زیر استفاده می شود. مقدار Z محاسبه شده اگر بیشتر از ۱/۹۶ باشد فرضیه میانجی تایید می شود.



$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(a^2 \times s_b^2) + (b^2 \times s_a^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

a = مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b = مقدار ضریب مسیر بین متغیر وابسته و میانجی، Sa = خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و Sb = خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر وابسته و میانجی. با جایگذاری این اعداد در فرمول آزمون سوبل مقدار Z سوبل ۲/۲۳ به دست آمده است که این موضوع نشان می دهد مسئولیت اجتماعی در تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی نقش میانجی دارد. جدول ۶، نتایج آزمون فرضیه های پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۶- نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش

ردیف	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	مقدار بحرانی	P-value	نتیجه
۱	مدیریت منابع انسانی سبز <--- مشروعیت اجتماعی	۰/۴۹	۲/۶۱۸	۰/۰۰۳	تایید فرضیه
۲	مدیریت منابع انسانی سبز <--- مسئولیت اجتماعی	۰/۶۹	۳/۳۳۷	۰/۰۰۱	تایید فرضیه
۳	مشروعیت اجتماعی <--- مسئولیت اجتماعی	۰/۷۸	۲/۲۰۵	۰/۰۰۲	تایید فرضیه
	مسیر غیر مستقیم	از طریق متغیر	ضریب مسیر غیر مستقیم		نتیجه
۴	مدیریت منابع انسانی سبز <--- مشروعیت اجتماعی	مسئولیت اجتماعی	$۰/۷۸ * ۰/۶۹ = ۰/۵۳$		بزرگتر از مسیر مستقیم = تایید فرضیه

نتیجه گیری

یکی از مهمترین اهداف سازمان ها و مدیران و کارکنان برآورده کردن انتظارات و توقعات اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی است. تغییرات محیطی امروز بیشتر از گذشته بر سازمان ها اثر گذاشته است و در این میان مسائل زیست محیطی به علت اهمیت خاص آن تاثیر زیادی بر سازمان ها گذاشته است. توجه به مسائل زیست محیطی به جز لاینفک مسئولیت های اجتماعی سازمان ها تبدیل شده است. از طرفی سازمان ها برای بقاء نیاز به پذیرش از سوی محیط دارند و در این زمینه تلاش می کنند تا مشروعیت اجتماعی کسب نمایند. هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی بود. نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز با ضریب مسیر ۰/۴۹ بر مشروعیت اجتماعی تاثیر دارد. بر اساس نتایج این فرضیه می توان بیان نمود که سازمان ها در جهت حفظ و بقای خود در محیط بسیار رقابتی و متغیر باید بتوانند نیازهای جامعه را پاسخ دهند، در غیر این صورت از بین خواهند رفت چرا که سازمان هایی که نتوانند نیازهای محیطی را برطرف کنند، کاربردی برای جامعه نخواهند داشت. یکی نیازهای محیطی و انتظارات جامعه از سازمان ها رعایت مسائل محیط زیست می باشد. نقش مدیریت منابع انسانی سبز در راستای برآورده کردن این نیاز جامعه مهم می باشد. مدیریت منابع انسانی سبز با برنامه ریزی و اقدامات سازنده برای کارکنان می تواند، آنها را به عنوان مهمترین عناصر یک سازمان در جهت رعایت مسائل زیست محیطی پرورش و توسعه دهد. اگر کارکنان یک سازمان طرز تفکر سبز پیدا کنند، سازمان به سمت سبز شدن و رعایت مسائل زیست محیطی حرکت می کند و با رعایت مسائل زیست محیطی می تواند به انتظارات جامعه پاسخ دهد و از این طریق مشروعیت کسب نماید. معینی و همکاران (۲۰۱۴)، نورتل و همکاران (۲۰۱۵) و مارکوس و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش های خود به این موضوع اشاره می کنند که مدیریت منابع انسانی سبز با تمرکز بر روش هایی مانند جامعه پذیری سبز، آموزش و توسعه سبز و هم چنین ارزیابی عملکرد سبز می تواند تفکرات کارکنان را در جهت رعایت مسائل زیست محیطی سوق دهد و با تبدیل شدن کارکنان معمولی سازمان به کارکنان سبز می تواند مشروعیت کسب نماید. بنابراین نتایج این فرضیه با پژوهش های معینی و همکاران (۲۰۱۴)، نورتل و همکاران (۲۰۱۵) و مارکوس و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی تاثیر دارد. بر اساس نتایج این فرضیه می توان بیان نمود، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در راستای انتظارات جامعه از سازمان ها در رعایت مسائل زیست محیطی می باشد. رعایت مسائل زیست محیطی از مهمترین انتظارات جامعه از یک سازمان است که در راستای انجام مسئولیت اجتماعی سازمان می باشد. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیت های خود مدیریت منابع



انسانی سبز را در راستای رسیدن به اهداف زیست محیطی به کار می‌گیرد. کلیه اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در راستای اهداف بلند مدت سازمان و در جهت بهبود اقدامات مربوط به مسئولیت اجتماعی سازمان انجام می‌شود. همان طور که در پژوهش خود بیان می‌کند، امروزه مسائل زیست محیطی از حوزه های اجتماعی و کسب و کار جدایی ناپذیر است. مسئولیت اجتماعی به عنوان تعهد سازمان در پایداری به ارزشها در تامین مسئولیت های اقتصادی و قانونی در فعالیت های اجتماعی به طریقی که هم به سود خودش و هم به نفع عموم جامعه باشد تعریف می‌شود، که یکی از این حوزه ها مسائل زیست محیطی می‌باشد. یکی از راه های پاسخگویی به این تعهدات، تبدیل شدن به سازمان سبز می‌باشد. در سازمان سبز نیز یکی از مهمترین بخش ها مدیریت منابع انسانی سبز می‌باشد که با برنامه ریزی های خود می‌تواند گام مهمی در انجام مسئولیت های اجتماعی سازمان بردارد. بنابراین نتایج این فرضیه با مطالعات داشوال و همکاران (۲۰۱۵)، نورتنل و همکاران (۲۰۱۵) و اوپتا و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که مسئولیت اجتماعی سازمان بر مشروعیت اجتماعی تاثیر دارد. بر اساس نتایج این فرضیه مشخص گردید که میزان تاثیر مسئولیت اجتماعی بر مشروعیت سازمانی می‌باشد. نتایج این فرضیه نشان داد که اگر سازمان ها می‌خواهند در جامعه مورد مورد پذیرش قرار گیرند باید به ذی نفعان بیرونی خود توجه کنند. ذی نفعان بیرونی سازمان از آن انتظاراتی دارند که برآورده کردن هر کدام از آن انتظارات می‌تواند گامی در جهت کسب مشروعیت اجتماعی باشد. همچنان که اسرار و همکاران (۲۰۱۷)، کیم و همکاران (۲۰۱۶) و کیبلر و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش های خود بیان می‌کنند، اگر سازمان اهداف خود را در راستای مسئولیت های اجتماعی قرار دهند و برنامه ریزی لازم در این زمینه را انجام دهند، یکی از نتایج آن کسب مشروعیت از سوی جامعه می‌باشد. بنابراین نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش اسرار و همکاران (۲۰۱۷)، کیم و همکاران (۲۰۱۶) و کیبلر و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که مسئولیت اجتماعی نقش میانجی در تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشروعیت اجتماعی را ایفا می‌کند. بر اساس نتایج این فرضیه می‌توان بیان نمود، مدیریت منابع انسانی سبز در برگیرنده، کلیه فعالیت های توسعه ای، اجرایی و نگهداری یک سیستم با هدف سبزشازی کارکنان می‌باشد. این وظیفه مدیریت منابع انسانی سازمان است تا کارکنان را به سوی سبز شدن سوق دهد تا اهداف سازمان تحقق یابند و در نهایت کمک شایانی به حفظ محیط زیست بشود. یکی از نتایج حفظ محیط زیست برای سازمان کسب مقبولیت اجتماعی سازمان یا مشروعیت اجتماعی می‌باشد. آنچه در این بین به سازمان ها کمک می‌کند تا به وسیله اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در جهت کمک به محیط زیست تلاش کنند موضوع مسئولیت اجتماعی سازمان است. مسئولیت اجتماعی سازمان ها را ملزم می‌کند برای اینکه در جامعه بتوانند مورد توجه قرار گیرند، برخی انتظارات جامعه از جمله مسائل زیست محیطی را رعایت کنند تا از این طریق بتوانند، در جامعه مشروعیت کسب نمایند. بنابراین نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش اسرار و همکاران (۲۰۱۷)، استفانو و همکاران (۲۰۱۴) و داگلاس و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد.

به طور کلی بر اساس نتایج فرضیات می‌توان بیان نمود که مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند زمینه ساز مشروعیت سازمانی از طریق انجام مسئولیت های اجتماعی در راستای فعالیت های زیست محیطی باشد. مدیران شرکت فولاد مبارکه با تمرکز بر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز با هدف ایفای نقش مسئولیت اجتماعی می‌توانند به کسب مشروعیت اجتماعی امیدوار باشند. بر این اساس پیشنهادات زیر به مدیران شرکت فولاد مبارکه ارائه می‌گردد:

- تدوین استراتژی در حوزه منابع انسانی سبز در راستای اهداف محیط زیستی بلندمدت
- توین اهداف سبز کوتاه مدت در حوزه فعالیت های مختلف مدیریت منابع انسانی
- بازنگری در شرح شغل کارکنان در جهت حفظ مسائل زیست محیطی
- استفاده از معیارهای سبز در جذب و استخدام افراد جدید
- بازنگری در معیارهای ارزیابی عملکرد جهت توجه به مسائل زیست محیطی
- راه اندازی سیستم جامع مدیریت دانش سبز در شرکت
- برگزاری دوره های آموزشی سبز برای کارکنان
- تمرکز بر برنامه های توانمندسازی کارکنان با رویکرد ایجاد تفکر سبز در کارکنان
- تدوین معیارهای سبز برای اعطای پاداش به کارکنان
- تمرکز بر فرهنگ صرفه جویی و کاهش استفاده از منابع طبیعی مانند کاهش استفاده از کاغذ، انرژی و...
- گنجاندن آموزش های سبز در دوره جامعه پذیری برای کارکنان جدید



- تشویق نمودن کارکنانی که پیشنهادات عملی در جهت توجه به محیط زیست ارائه می دهند.

منابع

- خدای، سهیلا، اصلانلو، بهاره، مرادی، حمید. (۱۳۹۱). «نقش مشروعیت اجتماعی در ایجاد کارآیی سازمان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۴، صص ۵۳-۶۲.
- راه چمنی، احمد، کاوسی، کامیار. (۱۳۹۴). «تاثیر ابعاد مسئولیت اجتماعی سازمان و اعتماد مصرف کننده بر روی شهرت سازمان»، راهبردهای بازرگانی (دانشور رفتار سابق)، دوره ۲، شماره ۵، صص ۶۹-۸۲.
- عباسی، طیبه، جمالی، قاسمعلی، آذری، حسین. (۱۳۹۵). «نقش آفرینی سازمان های دولتی در بهره وری سبز: از نگاه مدیریت منابع انسانی سبز»، سومین کنفرانس بین المللی اقتصاد سبز، بابلسر.
- فیاضی، مرجان (۱۳۹۴). «آموزش سبز منابع انسانی در صنعت نفت، نشریه آموزش در علوم انتظامی»، شماره ۱۰، دوره سوم، صص ۱-۲۰.
- قربان نژاد ملکی، سعید، بیگزاده، جعفر، بیگزاده، یوسف، مبینی، محمد، امین نژاد، خدیجه. (۱۳۹۰). «طراحی الگوی مشروعیت سازمانی در جهت ایجاد تصویر ذهنی مطلوب برای اجرای موفق استراتژی های سازمانی»، رسالت مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۵۴-۷۱.
- گوهررستمی، حمیدرضا، کوزه چیان، هاشم، امیری، مجتبی، هنری، حبیب. (۱۳۹۲). «طراحی الگوی ذینفع مداری وزارت ورزش و جوانان با تاکید بر مشروعیت سازمانی»، فصلنامه مدیریت و توسعه ورزشی، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱-۱۷.
- نصر اصفهانی، علی، فغانی، فاطمه. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و شهرت سازمانی»، نخستین همایش ملی علوم مدیریت نوین.

-Asrar, M, Peter, K, Anam, I, (2017), «The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education », *Journal of Cleaner Production*, Vol. 142, No. 4, pp. 2352-2363.

-Arulrajah, A.A, Opatha, H, Nawaratne, N.N.H. (2015), «Green Human Resource Management Practices: A Review. Sri Lankan», *Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, No. 1, pp.120-138.

-Carmelo, R, Eduardo, G, Juan, Gabriel, C. (2016), «The influence of corporate social responsibility practices on organizational performance: evidence from Eco-Responsible Spanish firms», *Journal of Cleaner Production*, Vol. 112, No. 4, pp. 2870-2884.

-Charbel, J, Lopes, H. (2015), «Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas», *Journal of Cleaner Production*, Vol. 12, No. 3, pp. 1824-1833.

-Damien, Ch, Roger, M. (2013), «Social legitimacy versus distinctiveness: Mapping the place of consumers in the mental representations of managers in an institutionalized environment», *Journal of Business Research*, Vol. 66, No. 9, pp. 1550-1558.

-----Deshwal, P. (2015), «Green HRM: An organizational strategy of greening people», *International Journal of Applied Research*, Vol. 1, No. 13, 2015, pp. 176-181.

-Douglas, W.S, Renwick, T and Stuart, M. (2013), «Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda», *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15, pp. 1-14.

-Dowling, J. and Pfeffer, J. (2014), «Organizational legitimacy: social values and organizational behavior», *Sociological Review*, Vol. 18, No. 1, pp.102-126.

-Kibler, K, Matthias, F, Richard, L, Pablo, M. (2015), «Place attachment and social legitimacy: Revisiting the sustainable entrepreneurship journey», *Journal of Business Venturing Insights*, Vol. 3, pp. 24-29.

-Kum, F, Yuen, J, Ming, L. (2016), «Barriers to the Implementation of Strategic Corporate Social Responsibility in Shipping», *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, Vol.32, No. 1, pp. 49-۵۷.

-Lloyd, C., Harris, Andrew, C. (2016), «The greening of organizational culture: Management views on the depth, degree and diffusion of change», *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 15, No. 3, pp. 214 – 234.

-Massey, E. J. (2015), «Managing Organizational Legitimacy: Communication Strategies for Organizations in Crisis», *Journal of Communication*, Vol. 138, No. 1, pp. 153-183.

-Margaret, L, Jennifer, B, Paula, M. (2016), «Corporate social responsibility in junior and mid-tier resources companies operating in developing nations – beyond the public relations offensive», *Journal of Business and Policy Research*, Vol. 50, No.2, pp. 204-213.

-Marcus, A. and Fremeth, R. (2015), «Green management matters regardless, *Acad. Manag. Perspect*», Vol.23, No.3, pp. 17-26.

-Moini J, Hamid, S, Szuchy, K. (2014), «Adoption of green strategy by Danish firms, *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 5, No. 2, pp. 197 – 223.

-Norton, T, Stacey, L.P, Hannes, Z, Neal, M.A. (2015), «Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda», *Organization & Environment*, Vol. 28, No. 1, pp. 103-125.



-----]Opatha, H, Arulrajah, A. (2014), «Green Human Resource Management: A Simplified General Reflections», *International Business Research*, Vol. 7, No. 8, pp. 101-112.

-Olson, M. J, Fielding, K.S, Iyer, A. (2014), «Diary methods and workplace pro-environmental behaviors». In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations*, (pp. 95-116). New York, NY: Oxford University Press.

-Renwick, D, Redman, T, & Maguire, S. (2013), «Green human resource management: A review and research agenda», *International Journal of Management Review*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-14.

-Stefano, G, Fiorentino, R. (2014), «An integrated framework to support the process of green management adoption», *Business Process Management Journal*, Vol. 20, No. 2, pp. 68 – 89.

-Wu, Ch.L, Fang, d.p, Liao, p.ch, Xue, j.w., Li, y, Wang, T. (2015), «Perception of corporate social responsibility: the case of Chinese international contractors», *Journal of Cleaner Production*, Vol. 1, No. 13, pp.102-120

Terstriep, J. (2007). *Balance Scorecard, Measuring CM Performance. Europe Innova, Innovation and Clusters, Nice.*

Westland, J. (2007). *The Project Management Life Cycle: A Complete Step-by-step Methodology for Initiating Planning Executing and Closing the Project. Kogan Page Publishers.*

Z

o

u

n *Economic Review*, Vol. 36, PP. 137-155.

Wang, J. Y. (1990), "Growth, Technology Transfer and the Long-Run Theory of International Capital Movements", *Journal of International Economics*, Vol. 29, No. 3-4, PP. 255-71.

.

پی نوشت:

X

¹ Green Management

² Moini et al

³ Green Human Resource Management

⁴ Arulrajah et al

⁵ Jabbour

⁶ Norton et al

⁷ Stefano et al

⁸ Wu et al

⁹ Asrar et al

¹⁰ Kibler et al

¹¹ Damien et al

¹² Green Organization

¹³ Charbel and Lopes

¹⁴ Deshwal

¹⁵ Marcus and Fremeth

¹⁶ Opatha and Arulrajah

¹⁷ Olson et al

¹⁸ Douglas et al

¹⁹ Lloyd et al

²⁰ Renwick et al

²¹ Social Legitimacy

²² Dowling and Pfeffer

²³ Legitimacy

²⁴ Massey

²⁵ Carmelo

²⁶ Social Responsibility

²⁷ Kum et al

²⁸ Margaret et al

²⁹ Carol

.

³⁰ 7, January). *Identifying key risks in construction projects: life cycle and stakeholder perspectives. In Pacific Rim Real Estate Society Conference.*