

ارائه الگوی اثر نظارت و ارزیابی بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان فدراسیون فوتبال

چکیده :

تحقیقات نشان داده است اقدامات سازمان ها نظیر ایجاد زیرساخت های محیط زیستی در کاهش اثرات منفی زیست محیطی سازمان ها نقش کمتری ایفا کرده است. هدف از مطالعه حاضر ارائه الگوی نظارت و ارزیابی بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان فدراسیون فوتبال می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است که به صورت حال نگر انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه افراد پرسنل فدراسیون فوتبال ۲۰۵ نفر می باشند که به صورت کل شمار بررسی شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه های استاندارد مدیریت منابع انسانی سبز (سخاوالکر و تادانی، ۲۰۱۳) می باشد. از نرم افزار Amos برای تجزیه و تحلیل و روابط بین متغیره ها استفاده شد. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و عملکرد زیست محیطی موثر است و مدل بدست آمده از برازش کافی برخوردار است. بنابراین شیوه های مدیریت زیست محیطی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می گذارد. مدیران باید برای ایجاد زمینه های فراگیری دانش سبز در سازمان به استخدام افراد با مهارت ها و توانایی های مناسب پردازند. فرصت های آموزشی فرهنگ سبز را برای کارکنان مهیا سازند و کارکنان را در معرض برنامه های متنوع آموزشی قرار دهند.

لغات کلیدی : نظارت و ارزیابی ، رفتار سازگار با محیط ، فدراسیون فوتبال

مقدمه :

جهان در حال ورود به تجربه اقتصاد سبز است، اقتصادی که نیرو و سرمایه انسانی به عنوان محور اساسی در رشد اقتصادی، برتری سهم خود را در مقابل سرمایه های فیزیکی نشان می دهد (رستگار، ۱۳۹۸). حفاظت از محیط طبیعی که از این پس «محیط زیست» خوانده می شود، تبدیل به یک امر مهم در چند دهه اخیر گردیده است. تقریباً تمام صنایع درگیر کارهای حفاظت زیست محیطی شده اند. (یوان ما، ۲۰۲۰). در چند سال گذشته، نگرانی های جهانی در مورد مسائل زیست محیطی افزایش یافته است. این نگرانی ها باعث ایجاد فشار بیشتر و تجارت و صنعت تلقین شده برای توسعه و استفاده از مدیریت سبز (با اتخاذ رویه ها و محصولات سازگار با محیط زیست) می شود (اوجو، ۲۰۱۹). مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت و معناداری با همکاری های زیست محیطی مشتریان و تامین کنندگان رابطه دارد. کارشناسان مدیریت منابع انسانی توصیه می شود تا اقدامات که مدیریت منابع انسانی سبز مرتبط با آموزش (توانایی)، مشوق (انگیزش) و محیط مستعد (فرصت) را برای کمک به اجرای همکاری های زیست محیطی توسعه دهند در حالی که کارشناسان مدیریت زنجیره تامین می توانند مدیریت زنجیره تامین سبز داخلی را بهبود بخشند تا اثرات که مدیریت منابع انسانی سبز را تقویت کنند (ونتو یو و همکاران، ۲۰۲۰). اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، نقش میانجی گر در تأثیر رهبری تحول گرا سبز بر نوآوری سبز ایفا می کند. مدیریت منابع انسانی سبز به طور غیر مستقیم از طریق نوآوری سبز بر عملکرد زیست محیطی تأثیر می گذارد. رابطه عملکرد و مدیریت منابع انسانی نه به تأثیر افزایشی رهبری تحول گرا سبز و نوآوری سبز به ترتیب به عنوان پیش بین و میانجی گر بستگی دارد و نه بر اثر تعاملی آنها، بلکه ترکیبی از هر دو شکل (به عنوان مثال، افزایشی و تعاملی) برای تأثیرگذاری بر عملکرد زیست محیطی شرکت است. رهبری نقش مهمی در اثرگذاری بر اقدامات مدیریت منابع انسانی دارد و به نوبه خود پیش بینی کننده نوآوری سبز در سازمان است (کومار سینخ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). مدیریت زیست محیطی تأثیر منفی بر بهره وری نیروی کار دارد و مدیریت کیفیت این رابطه را تعدیل می کند (یوان ما و همکاران^۳، ۲۰۲۰). مدیریت ارشد و متخصصان منابع انسانی باید در نظر بگیرند که چگونه می توانند کارمندان را استخدام و انتخاب کنند که به حفاظت زیست محیطی احترام می گذارند. متخصصان منابع انسانی می توانند با بیان ارزشهای زیست محیطی سازمانهای خود در موقعیت شغلی و با ارزیابی ارزشهای متقاضیان با سوالات موقعیتی مربوط به حفاظت زیست محیطی در فرایند مصاحبه یک نمونه خوبی را ارائه دهند. بعلاوه، متخصصان منابع انسانی باید برنامه های آموزشی مرتبط با حفاظت زیست محیطی را برای کارکنان خود فراهم کنند، که به کارمندان کمک کرده تا درک کاملی از سیاست های زیست محیطی هتلها داشته باشند و آگاهی کارمندان را نسبت به اهمیت حفاظت زیست محیطی تقویت نمایند (جونگ کیم و همکاران^۴، ۲۰۱۹). شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای محیطی کارکنان تأثیر دارد و ارزشهای زیست محیطی رابطه بین آموزش و توسعه سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان و رابطه مدیریت عملکرد سبز بر

^۱ -ventouo et al

^۲ -komar sinkh et al

^۳ -yoan ma et al

^۴ -jong kim et al

رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان را تعدیل میکند اما بر روی رابطه انتخاب استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان نقش تعدیلی ندارد. همچنین فرهنگ خدمت تنها رابطه بین استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان را تعدیل نموده است و بر سایر روابط تأثیر تعدیلی نداشته است (فرخی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز، بر تعهد سازمانی کارکنان، رفتار حامی زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی هتل ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر رفتار حامی زیست محیطی کارکنان دارد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی و رفتار دوستانه با محیط زیست کارکنان نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار دوستانه با محیط زیست کارکنان و عملکرد زیست محیطی شرکت تأثیر مثبت و معنادار دارد و همچنین رفتار دوستانه با محیط زیست کارکنان بر عملکرد زیست محیطی شرکت نیز تأثیر مثبت و معنادار دارد. این مطالعه نشان داد که بخش منابع انسانی با توجه به نقش مهم رفتار کارکنان در تقویت خروجی های زیست محیطی در سازمان ها نقش مهمی در ایجاد پایداری سبز شرکتها ایفا میکند (صیدی عقیل آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). حمایت محیط پیرامون سازمان و حمایت مدیران و سهام داران همانند سنگ زیر بنای مدل عمل میکنند. این دو عامل به ترتیب دارای بیشترین و تأثیر بر دیگر متغیرها بوده، عامل ظهور و یا تشدید سایر متغیرها جهت مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میباشد. بینشی که این مدل به مدیران ارائه میکند؛ میتواند به آنها در زمینه استفاده کارآمد و اثربخش منابع طبیعی با بکارگیری شیوه ها و استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز کمک کند و سبب افزایش بهره وری، کاهش هزینه ها و ایجاد فضای بهتری برای مشارکت افراد در سازمان شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷). تحقیقات نشان داده است اقدامات سازمان ها نظیر ایجاد زیرساخت های محیط زیستی و سیستمی در کاهش اثرات منفی زیست محیطی سازمان ها نقش کمتری ایفا کرده است. از طرفی محققان بر ضرورت نیاز به تشویق رفتار سبز در محیط کار تأکید نموده اند (یوسف، ۲۰۱۸). لذا فراهم آوردن بستری مناسب برای افزایش انگیزه کارکنان و بالا رفتن نرخ مشارکت ایشان در پایداری محیط زیست از اهمیت بسزایی برخوردار است. بنابراین از طریق مدیریت منابع انسانی سبز که بر مبنای نظامی مشارکت جویانه میان دستگاه ها و کارکنان می باشد به این مهم پرداخته می شود. بدلیل اینکه سازمان ها در حال استفاده از منابع و منافع جامعه هستند پس می بایست دین خود نسبت به جامعه را ادا کنند و با استفاده بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلاینده های محیطی، محیط سبز و پاک را برای جامعه فراهم نمایند. از طرفی، نگرانیهای اجتماعی در مورد محیط زیست سازمانهای ورزشی که منجر به اتخاذ شیوه های مدیریت زیست محیطی می شود، در حال افزایش است. با توجه به اهمیت محیط زیست که رکن سوم المپیک است در سازمانهای ورزشی لزوم کاربرد این مهم ضروری به نظر می رسد. محیط به عنوان یک مانع اصلی رشد اقتصادی می باشد و یکی از مباحث مهم، پایداری محیطی در کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه است (زید، ۲۰۱۸). در این زمینه مدیریت منابع انسانی می تواند اجرای موفق مدیریت زیست محیطی را با هماهنگ کردن شیوه هایی مانند انتخاب، ارزیابی عملکرد و آموزش با اهداف زیست محیطی را آسان تر کند (ارتیدو، ۲۰۱۸). بنابراین نیاز به افزایش و ادغام مفاهیم سبز در مدیریت منابع انسانی وجود دارد که به عنوان مدیریت سبز منابع انسانی شناخته میشود (روسکو، ۲۰۱۹). فدراسیون فوتبال می تواند برای انجام مسئولیتهای اجتماعی خود در قبال مردم در راستای حفظ محیط زیست کمک زیادی کند. با توجه به خدماتی که سازمان لیگ فوتبال به مردم ارائه می دهد، باید سیاست های مدیریت منابع انسانی سبز را در بخش های مختلف سازمان ایجاد کند، تا باعث بهبود

رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و عملکرد محیطی در این سازمان از طریق منابع انسانی سبز شود و بینش هایی را برای مدیران و سیاست گذاران برای ایجاد سازمانی پایدار ایجاد نمایند. مطالعات متعددی به شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان در محیط کار پرداخته اند. از این رو این پژوهش با بررسی کامل از تحقیقات پیشین عوامل مؤثر را شناسایی و دسته بندی می نماید. از سوی دیگر، تعدد عوامل شناسایی شده، تعریف برنامه های بهبود را با دشواری مواجه خواهد کرد؛ چرا که تنوع و زیاد بودن این عوامل، یافتن نقطه تمرکز و شروعی را که بتوان از طریق آنها نتیجه بهتر و مطلوب تری را حاصل نمود، با ابهام مواجه می نماید. لذا با به منظور شناسایی عواملی که سهم بیشتری در شکل دهی رفتار سبز کارکنان دارند، می توان از اثربخشی برنامه های تغییر رفتار کارکنان اطمینان نسبی حاصل نمود. مادامی که عوامل مهم تر مشخص نباشند، ممکن است محور برنامه ها عواملی باشند که اثر گذاری کمتری دارند و لذا تدوین و اجرای برنامه ها پس از صرف انرژی و زمان با شکست مواجه شود. در مطالعات انجام شده در زمینه رفتار سبز کارکنان، فقدان چنین رویکردی که به طور جامع علاوه بر شناسایی عوامل مؤثر در برانگیختن کارکنان به منظور مشارکت در فرایندهای سبز به بررسی و تشخیص میزان اهمیت هریک از عوامل پردازده، احساس می شود. برای رفع این شکاف علمی در مطالعات داخلی و خارجی، در این پژوهش، به بررسی شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز در فدراسیون فوتبال، از دیدگاه کارکنان و مدیران این سازمان پرداخته است. سوال اصلی تحقیق آن است که، نظارت و ارزیابی بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان در فدراسیون فوتبال چگونه است؟

روش:

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است که به صورت حال نگر انجام شده است با توجه به ماهیت موضوع، که دارای چند متغیر بوده و این متغیرها نیز با هم ارتباطات پیچیده تری دارند و نمی توان آنها را با شیوه ای که تنها ارتباط میان یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته بررسی می شود، حل نمود. بنابراین از نرم افزار Amos که یکی از قوی ترین و مناسب ترین روشهای کوواریانس محور برای تجزیه و تحلیل در تجزیه و تحلیل چند متغیره است، استفاده می شود. مدل اندازه گیری ارتباط گویه ها با همان سوالات پرسشنامه را با سازه ها مورد بررسی قرار می دهد. جامعه آماری تحقیق کلیه افراد پرسنل فدراسیون فوتبال ۲۰۵ نفر شامل (هیئت رئیسه، سرپرست، نایب رییس، دبیر، خزانه دار، واحد ها و کمیته ها) می باشند. نمونه آماری برای برآورد حجم نمونه به دلیل استفاده از معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه براساس قانون سر انگشتی ۵ تا ۲۰ برابر متغیرهای مشاهده پذیر (سوالات پرسشنامه) است به طور کلی در روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده تعیین شود:

$$Q < n < 15Q5$$

رابطه ۱: (تعیین حجم نمونه در تحلیل عاملی تاییدی):

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است. پس با توجه به اینکه پرسشنامه ای دارای ۳۱ گویه یا سوال است، حجم نمونه این تحقیق بین ۱۵۰ تا ۴۵۰ می باشد. در نهایت با حذف پرسشنامه هایی مخدوش ۲۰ پرسشنامه قابل قبول به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. این مطالعه در ۲ بخش کتابخانه ای و میدانی انجام پذیرفت. ابزار تحقیق پرسشنامه های استاندارد مدیریت منابع انسانی سبز (سخاوالکر و تادانی، ۲۰۱۳) می باشد. این پرسشنامه دارای ۳۸ سوال است که در چهار بخش گنجانده شده است. بخش اول اطلاعات عمومی حاوی ۷ سوال که مشخصات دموگرافیک و اطلاعات شغلی را تکمیل

میکند. بخش دوم: مربوط به مدیریت منابع انسانی سبز که دارای شانزده سوال زیر مجموعه شامل: تعهد مدیران ارشد، ارتباطات و همکاری های زیست محیطی، مشارکت کارکنان، پاداش زیست محیطی، برنامه های سبز است که در مقیاس پنج ارزشی لیکرت پاسخ دهی می شود. بخش سوم مربوط به رفتار سازگار با محیط زیست ۸ سوال که در مقیاس پنج ارزشی لیکرت بررسی میشود. بخش چهارم عملکرد محیطی کارکنان با ۷ سوال که در مقیاس پنج ارزشی لیکرت بررسی می شود. پایایی پرسشنامه توسط ضریب الفای کرونباخ بررسی شد.

جدول ۱. نتایج آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ
۱	مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۸۱
۲	رفتار سازگار با محیط زیست	۰/۸۷
۴	عملکرد زیست محیطی	۰/۷۹

روایی: نیز توسط اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. این مطالعه در دو بخش کتابخانه ای و میدانی انجام پذیرفت.

گام های تحقیق:

مرحله ۱: (تدوین مدل) در تدوین مدل، تعداد متغیرهای پنهان مدل، تعداد متغیرهای آشکار، روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار مربوطه، الگوی روابط بین متغیرهای پنهان مشخص می شود. تعداد متغیرها به موضوع مورد مطالعه، هدف تحقیق و امکان سنجش این متغیرها بستگی دارد.

مرحله ۲: (تشخیص مدل) برای این که مدلی مشخص باشد باید هر عامل حداقل ۳ شاخص داشته باشد. شرط لازم و کافی برای مشخص سازی وقتی فراهم می شود که هر متغیر مشاهده شده (شاخص) فقط و فقط یک متغیر پنهان (عامل) را اندازه گیری کند.

مرحله ۳: (آزمون و برازش مدل) مهم ترین بخش تحقیق ارزیابی برازش مدل است یعنی تا چه حد یک مدل با داده های نمونه سازگاری و توافق دارد. بدین منظور از شاخص های برازش استفاده می شود. انواع شاخص های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم در جدول ۱ ارائه شده است.

مرحله ۴: (تفسیر نتایج و ارزیابی برازش مدل) برای ارزیابی برازش مدل، ضروری است تعداد متنوعی از شاخص ها گزارش شود. زیرا شاخص های مختلف، جنبه های متفاوتی از برازش مدل را انعکاس می دهند.

مرحله ۵: (اصلاح مدل) گام نهایی اصلاح مدل نامیده می شود. در صورتی که مدل از برازش ضعیفی برخوردار باشد، با استفاده از اطلاعات حاصل از خروجی برنامه، جهت بهبود مدل تغییراتی در آن اعمال می شود.

نتیجه آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می دهد که مقدار KMO برای همه مقیاس ها بیشتر از ۰/۷ می باشد بنابراین حجم نمونه از کفایت خوبی برای انجام تحلیل عاملی برخوردار است.

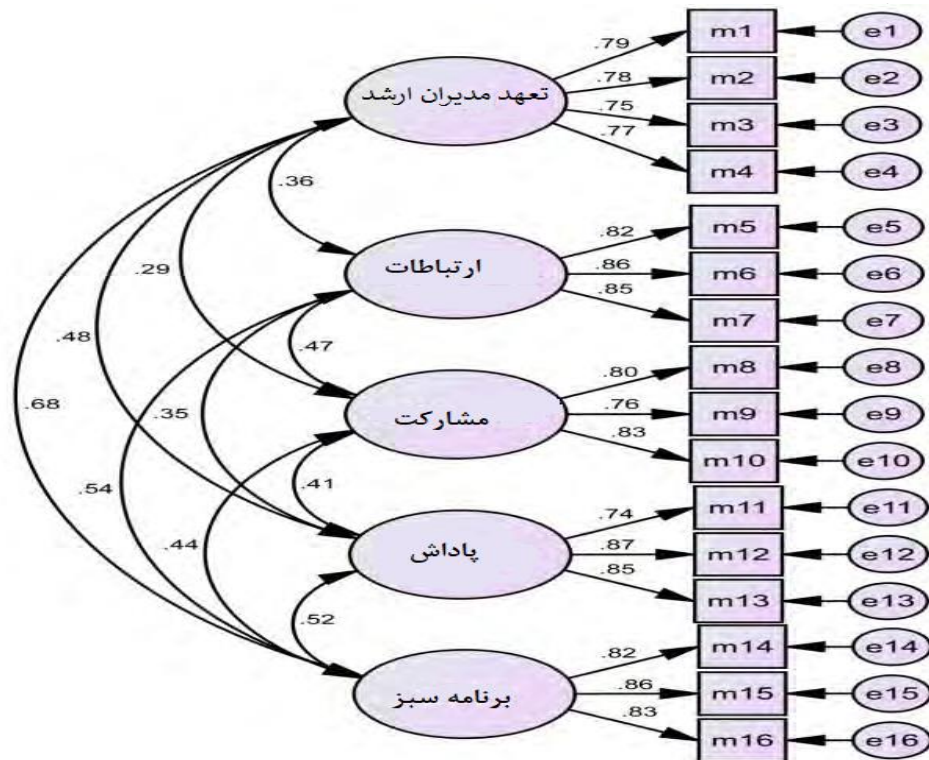
جدول ۲. نتیجه آزمون کولموگروف اسمیرنوف:

نام شاخص	KMO	نتیجه
----------	-----	-------

مدیریت منابع انسانی سبز	۲/۵۱۴	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان	۲/۵۳۱	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
عملکرد زیست محیطی	۲/۴۱۷	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود

یافته :

نمودار ۱. ارتباط متغیرهایی مدیریت منابع انسانی سبز در مدل



جدول ۳. شاخص کای دو و سطح معناداری مدل

کای دو نسبی	P-value	درجه آزادی	کای دو
۱/۱۵۴	۲/۱۴۹	۸۳	۴۰/۵۴۰

مقدار کای دو نسبی (کای دو تقسیم بر درجه آزادی) چون کمتر از عدد ۳ می باشد مدل اندازه گیری مدیریت منابع انسانی از لحاظ این شاخص قابل قبول است .

جدول ۴. شاخص های برازش مدل :

	RMR	GFI	AGFI
مقدار قابل قبول	< ۰,۰۵	> ۰,۹	> ۰,۹
مدل پژوهش	۲/۲۴۲	۲/۹۱۲	۲/۹۱۰

جدول ۵. شاخص های تطبیقی :

	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
مقدار مطلوب	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱
مدل پژوهش	۲/۹۳۰	۲/۹۱۸	۲/۹۵۹	۲/۹۵۴	۲/۹۵۹

شاخص های تطبیقی میزان فاصله مدل پژوهش از بدترین مدل را محاسبه می کنند و مقدار آن ها بین صفر تا یک است (مقادیری که بیشتر از یک هستند یک در نظر گرفته می شوند). هر چه این شاخص ها به یک نزدیک تر باشند مطلوب تر است. بنابراین با توجه به شاخص های تطبیقی مدل اندازه گیری در شرایط مطلوبی قرار دارد.

جدول ۶. شاخص های مقتصد:

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
مقدار مطلوب	> ۰,۵	> ۰,۵	> ۰,۵
مدل پژوهش	۲/۵۲۳	۲/۵۴۵	۲/۵۹۴

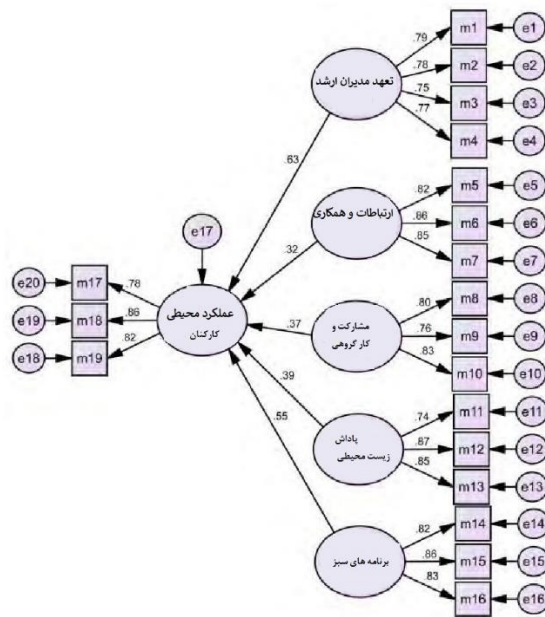
در شاخ های مقتصد کاهش درجه آزادی مدل به عنوان هزینه قلمداد می شود که در اثر آزاد گذاشتن پارامترها به مدل تحمیل می شود. در واقع معیاری را به دست محقق می دهند که آیا پاداش بدست آمده در مقایسه با هزینه از دست رفته توجیه دارد یا خیر . با توجه به اینکه شاخص های مقتصد بیشتر از ۲/۸ می باشند بنابراین مدل اندازه گیری در شرایط مطلوبی قرار دارد.

جدول ۷. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد

	RMSEA	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
مدل پژوهش	۲/۲۴۴	۲	۲/۲۵۱	۲/۸۵۱

این شاخص همچون RMR بر مبنای تحلیل ماتریس باقی مانده محاسبه می شود با این حال خصایص مهم تری در مقایسه با آن نیز دارد. بر خلاف بسیاری از شاخص های برازش دیگر در مدل سازی که تنها دارای بر آورد نقطه ای هستند این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است که می توان با استفاده از آن ها مشخص کرد که آیا مقدار بدست آمده برای مدل تدوین شده با مقدار ۲/۲۸ تفاوت معنادار دارد یا خیر. با توجه به سطح معناداری محاسبه شده (۲/۸۵۱) می توان فرض صفر مبتنی بر برابری مقدار RMSEA با مقدار ۲/۲۸ را پذیرفت بنابراین مدل های اندازه گیری از نظر این شاخص مطلوب است.

نمودار ۲. مدل اثر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی

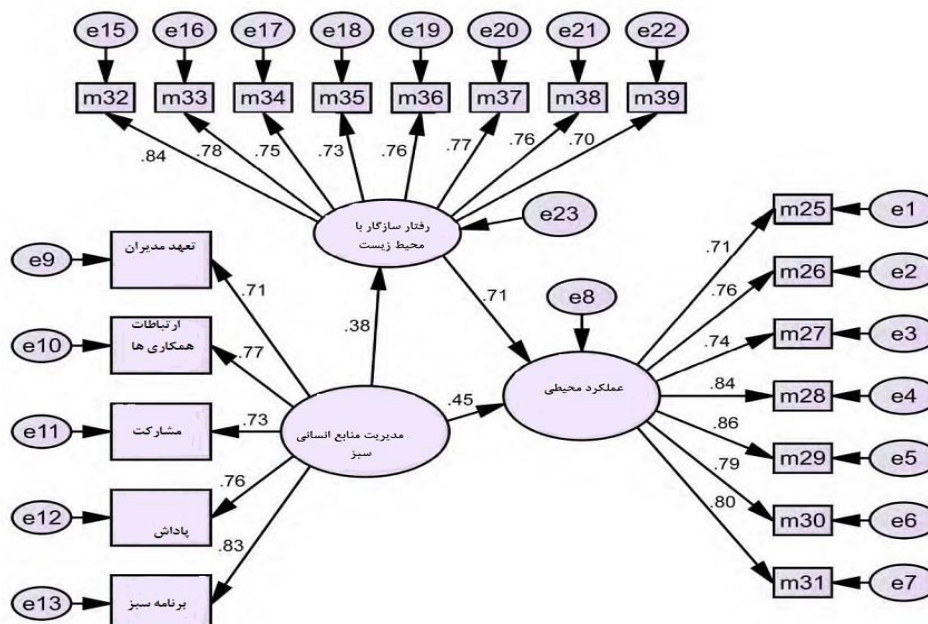


در جدول ۸. شاخص های برازش مدل ساختاری آمده است.

شاخص	حد مطلوب	مدل ساختاری
X ² /df	۳ و کمتر	۲/۲۵۲
RMR	نزدیک به صفر	۲/۲۳۹
GFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۴۴
AGFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۲۲
NFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۴۰
RFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۵۴
IFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۵۵
TLI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۹۴
CFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۹۵
PRATIO	۲/۸ و بالاتر	۲/۵۱۴
PNFI	۲/۸ و بالاتر	۲/۴۵۵
PCFI	۲/۸ و بالاتر	۲/۵۱۰
RMSEA	کوچکتر از ۲/۲۵	۲/۲۰۹

شاخص های برازش نشان می دهد که مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

نمودار ۳. مدل ساختاری



در جدول ۹. شاخص های برازش مدل ساختاری آمده است.

شاخص	حد مطلوب	مدل ساختاری
X ² /df	۳ و کمتر	۱/۴۹۱
RMR	نزدیک به صفر	۲/۲۳۵
GFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۸۴
AGFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۲۸
NFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۴۴
RFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۴۲
IFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۸۱
TLI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۴۱
CFI	۲/۹ و بالاتر	۲/۹۸۲
PRATIO	۲/۸ و بالاتر	۲/۵۸۲
PNFI	۲/۸ و بالاتر	۲/۵۳۴
PCFI	۲/۸ و بالاتر	۲/۵۲۵
RMSEA	کوچکتر از ۲/۲۵	۲/۲۵۰

شاخص های برازش نشان می دهد که مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری :

این مطالعه بر مدیریت منابع انسانی سبز، بعنوان یکی از عناصر مدیریت زیست محیطی تمرکز دارد، زیرا به طور کلی مدیریت منابع انسانی یک منبع کلیدی برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق مشارکت کارکنان است. تحقیق با نگاهی به عملکرد زیست محیطی کارکنان که نیاز به کار و مطالعات بیشتری دارد، تلاش می کند تا نشان دهد که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی کارکنان و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان چه اثراتی دارد. همینطور رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان بر عملکرد زیست محیطی کارکنان چه اثراتی دارد. نتایج مطالعه نشان داد تعهد مدیران ارشد بر عملکرد زیست محیطی کارکنان و رفتار سازگار با محیط زیست آنها اثر مثبت و معنی داری دارد. ارتباطات و همکاریهای زیست محیطی اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد زیست محیطی کارکنان و رفتار سازگار با محیط زیست آنها دارد. مشارکت کارکنان اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد زیست محیطی و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان دارد. پاداش زیست محیطی اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد زیست محیطی کارکنان و رفتار سازگار با محیط زیست آنها دارد. برنامه های سبز اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد زیست محیطی کارکنان و رفتار سازگار با محیط زیست آنها دارد. در نهایت رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان بر عملکرد زیست محیطی کارکنان و رفتار سازگار با محیط زیست آنها دارد. شایان ذکر است که مدل جامع ارائه شده در تحقیق توانست به خوبی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی کارکنان و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان را شناسایی کرده و تعاملات آنها را در قالب یک مدل کلی ارائه دهد. بنابراین، درک کارکنان از مدیریت منابع انسانی سبز عموماً تعهد آنها را نسبت به سازمان هایشان، رفتارهای سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی شان افزایش داده است. یافته های مربوط به اثرات مثبت مدیریت منابع انسانی سبز بر

رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی با یافته های پژوهشگران قبلی مطابقت دارد. مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز (تعهد مدیران ارشد، ارتباطات و همکاری ها، مشارکت، پاداش، برنامه سبز) به ترتیب با ضرایب استاندارد ۲/۴۳، ۲/۳۰، ۲/۳۵، ۲/۳۹ و ۲/۸۸ بر عملکرد زیست محیطی کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی بیشتر از ۰/۸۴) است. با توجه به اینکه همه رابطه مثبت و معنادار است بنابراین مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و عملکرد زیست محیطی آنها تاثیر مثبتی دارد. نتایج این پژوهش با تحقیقات ونتو، ۲۰۲۰؛ یوان ۲۰۲۰؛ کومار ۲۰۲۰؛ فرخی ۱۳۹۹، رستگار ۱۳۹۸ همخوان است. نتایج نشان می دهند که روابط بین کارمندان (به عنوان مثال، مدیریت منابع انسانی) و فرد (به عنوان کارمند) یک عامل مهم در رفتار حرفه ای کارکنان می باشد. شیوه های مدیریت زیست محیطی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر می گذارد.

هنگامی که یک کارمند به طور احساسی درگیر شرکت خود میشود، به احتمال سطح بالاتری از تعهد سازمانی نسبت به شرکت برخوردار است. تعهد سازمانی یک جزء حیاتی نگرش کارمند است، زیرا منجر به رفتار نوع دوستانه یا به نفع جامعه به طور مثال رفتار شهروندی سازمانی میشود. رفتار دوستانه با محیط زیست به عنوان یک متغیر خروجی تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است. درحقیقت، تنها تفاوت عمده ای که پس از ظهور مفاهیم محیط زیستی در سازمانها به وقوع پیوسته است، حرکت و ایجاد چشم اندازهایی سازگار با محیط زیست است که رسالت سازمانها را در این مسیر قرار می دهد، اما همچنان در مدیریت منابع انسانی مواردی چون کمال گرایی، مزیت رقابتی و رهبری مؤثر حضور دارند. درحقیقت مفاهیم و ابزارهای گذشته موجود در مدیریت منابع انسانی در مدیریت منابع انسانی سبز در خدمت محیط زیست و با هدف محافظت از آن به کار گرفته می شوند. متخصصان منابع انسانی باید برنامه های آموزشی مرتبط با حفاظت زیست محیطی را برای کارکنان خود فراهم کنند، که به کارمندان کمک کرده تا درک کاملی از سیاست های زیست محیطی داشته باشند و آگاهی کارمندان را نسبت به اهمیت حفاظت زیست محیطی تقویت نمایند. مدیریت ارشد و متخصصان منابع انسانی باید در نظر بگیرند که چگونه می توانند کارمندان را استخدام و انتخاب کنند که به حفاظت زیست محیطی احترام می گذارند. متخصصان منابع انسانی می توانند با بیان ارزشهای زیست محیطی سازمانهای خود در موقعیت شغلی و با ارزیابی ارزشهای متقاضیان با سوالات موقعیتی مربوط به حفاظت زیست محیطی در فرایند مصاحبه یک نمونه خوبی را ارائه دهند. مدیریت منابع انسانی سبز در یک سازمان بر رفتارهای محیطی کارکنان در میان کارکنان تاثیر میگذارد. رفتار محیطی کارکنان به عنوان تمایل به شرکت در فعالیتهای محیطی تعریف شده است. تعدادی از این فعالیتهای عبارتند از: خاموش کردن نور هنگام خارج شدن از دفتر، چاپ دو طرفه، جلوگیری از استفاده از فنجان های یکبار مصرف، کمک به سازمانها برای اجرای استراتژیهای سبزسازی، استفاده از دوچرخه برای رفت و آمد، کاهش زباله ها و ایجاد طرحهای جدید برای محافظت از محیط زیست است. رفتار محیطی کارکنان اساساً به ارتقای عملکرد محیطی کمک میکند. مشارکت کارکنان برای رسیدگی به مسائل زیست محیطی و مشارکت در رفتارهای محیطی، به عنوان یک استراتژی مؤثر برای تبدیل شدن به سازمان طرفدار محیط زیست و افزایش عملکرد زیست محیطی محسوب میشود. شیوه های مدیریت منابع انسانی تلاش های داوطلبانه کارکنان را افزایش میدهد. در ادبیات محیط زیست، موضوع رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست مورد توجه قرار گرفته و به نظر میرسد یک رویکرد عملی برای درک رفتار سازگار با محیط زیست در محیط کار است. ساختار وسیع رفتارهای طرفدار محیط زیست یا سبز را به عنوان فعالیتهای فردی تعریف

میکنند که موجب به حداقل رساندن آسیب به محیط طبیعی میشود. رفتار سبز کارمند یک شکل خاص رفتار در محل کار است، که با پایداری زیست محیطی مرتبط میشود. زمانی که یک سازمان محیطی را برای بروز ارزشهای کارمند فراهم میکند و در نتیجه ارزش سبز کارکنان با آن سازمان سازگار شده و انتظار میرود که این کارمند بیشتر رفتارهای سبز را در محیط کار از خود نشان دهد. برعکس اگر ارزشهای کارکنان با سازمان سازگار نباشد، کمتر احتمال دارد تا کارکنان رفتار سبز در محل کار نشان دهند. بدین معنی است که ارزشهای سبز فردی و ارزشهای سبز سازمانی به صورت تعاملی بر رفتار سبز کارکنان تأثیر میگذارند. تعهد مدیران ارشد تعیین کننده رفتار فردی کارکنان است. از این رو، مدیران ارشد می توانند به اتکای بینش فراهم شده ضمن برخورداری از درک بهتر نسبت به این مقوله، استراتژی ها و برنامه های مناسبتری در راستای توسعه عملکرد زیست محیطی کارکنان خود بوسیله مدیریت منابع انسانی سبز را طراحی نمایند. مشارکت یکی از رویه های راهبردی منابع انسانی است که موجب همکاری و درگیری کارکنان در رفتار سبز شود. مشارکت افراد در سازمان موقعیت هایی را برای تشویق و ترغیب کارکنان به منظور مشارکت در انجام رفتار سازگار با محیط زیست ایجاد می کند. نظام های پاداش میتواند کانال هایی را ایجاد کنند که از طریق آن رفتار بتواند تغییر یابد و به سمت رفتار سبز هدایت شود. مدیران باید به طور فعال، سرمایه نیروی انسانی سازمان را از طریق شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز برای تحریک اندیشه های سبز بکار گیرند. مدیران باید برای ایجاد زمینه های فراگیری دانش سبز در سازمان به استخدام افراد با مهارت ها و توانایی های مناسب بپردازند. فرصت های آموزشی فرهنگ سبز را برای کارکنان مهیا سازند و کارکنان را در معرض برنامه های متنوع آموزشی قرار دهند.

Reference :

۱. Rastegar Abbas Ali, Roo Mehdi style, Maleki Minbash Razgah Morteza, Bagheri Qarabolagh * Hooshmand (۱۳۹۸) The impact of green human resource management on the environmental performance of hotel staff. *Journal of Social Studies in Tourism*, Seventh Year No. ۲ (Fall and Winter ۲۰۰۹). Pages: ۱۲۷-۱۴۸
۲. Yuan Ma , Qiang Zhang, Hua Yin.(۲۰۲۰). Environmental management and labor productivity: The moderating role of quality management. *Journal of Environmental Management*. Volume ۲۰۰, ۱ February ۲۰۲۰, ۱۰۹۷۹۰. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2019.109790>
۳. Ojo, A. O., & Raman, M. (۲۰۱۹). Role of Green HRM Practices in Employees' Pro environmental IT Practices. In *World Conference on Information Systems and Technologies* (pp. ۶۷۸-۶۸۸). Springer, Cham. ۲۶
۴. Wantao Yu, Roberto Chavez, Mengying Feng, Chee, Yew Wong, Brian Fynes.(۲۰۲۰) Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics* Volume ۲۱۹, January ۲۰۲۰, Pages ۲۲۴-۲۳۰. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.06.013>
۵. Sanjay Kumar Singha, Manlio Del Giudice b, c, d , Roberto Chiericic , Domenico Graziano.(۲۰۲۰). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*. Volume ۱۵۰, January ۲۰۲۰, ۱۱۹۷۶۲. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
۶. Yong Joong Kima , Woo Gon Kima , Hyung-Min Choia,, Kullada Phetvaroonb.(۲۰۱۹). The effect of green human resource management on hotel employees' ecofriendly behavior and environmental performance *International Journal of Hospitality Management*. Volume ۷۶, Part A, January ۲۰۱۹, Pages ۸۳-۹۳.
۷. Farokhi, Mojtaba. Nasr Esfahani, Ali. Safari, Ali. (۲۰۱۷). Providing a framework for green human resource management in the steel industry. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University (AS) (Ninth Year, No. ۴ (Serial No. ۹۷,) Winter ۶۹۳): ۶۲۹-۶۰. (in persian)
۸. Seidi Aqilabadi, Fatemeh; Ahmad Nouri; Ali Seidi Aghilabadi and Zahra Seidi Aghilabadi, ۲۰۰۹, The Impact of Green Human Resource Management on Environmental Performance and Environmental Friendly Behavior of Employees, Twenty-seventh Annual International Conference of the Iranian Society of Mechanical Engineers, Tehran, Iranian Association of Mechanical Engineers, https://www.civilica.com/Paper-ISME۲۷-ISME۲۷_۰۸۹.html (in persian)
۹. Sepahvand, Reza, Saedi, Abdollah, Momeni Mofrad, Masoumeh, ۱۳۹۷, Designing a green human resource management model in sports organizations using interpretive structural modeling approach. *Human Resource Management in Sport*, ۶ (۱), ۱۷-۳۴. Yusoff, Y. M., & Nejati, M. (۲۰۱۷). A Conceptual Model of Green HRM Adoption Towards Sustainability in Hospitality Industry. In *Driving Green Consumerism Through Strategic Sustainability Marketing*. IGI Global. ۵۱. (in persian)
۱۰. Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (۲۰۱۸). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: Aempirical study, *Journal of cleaner production*, ۲۰۴: ۹۶۰-۹۷۹. ۵۳.

۱۱. Ardito, L., & Dangelico, R. M. (۲۰۱۸). Firm environmental performance under scrutiny: The role of strategic and organizational orientations, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, ۲۵, ۴۲۶-۴۴۰.
۱۲. Rawashdeh و Adnan M. (۲۰۱۸). The impact of green human resource management on organizational environmental performance In Jordanian health service organizations. *Management Science Letters* ۸ (۲۰۱۸) ۱۰۴۹-۱۰۵۸. homepage: www.GrowingScience.com/msl
۱۳. Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (۲۰۱۹). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development, *Business Strategy and the Environment*, ۱۲(۳):۳۴-۴۹. ۳۴.

نسخه پذیرفته شده پیش از انتشار

Provide a model for the impact of environmentally friendly behavior of Football Federation employees on environmental performance

ABSTRACT :

Research has shown that the actions of organizations such as creating environmental infrastructure have played a lesser role in reducing the negative environmental effects of organizations. The purpose of this study is to provide a model for monitoring and evaluating the environmentally friendly behavior of Football Federation employees. The present research is applied in terms of purpose and, in terms of nature and method, is a descriptive survey that has been conducted in a retrospective manner. The statistical population of the study is ٢٠٥ personnel of the Football Federation, which was surveyed in total. The research tool is the standard questionnaires of green human resource management (Sakhawalker and Tadani, ٢٠١٣). Amos software was used for analysis and relationships between variables. The results showed that green human resource management is effective on environmentally friendly behavior of employees and environmental performance and the obtained model has sufficient fit. Therefore, environmental management practices affect the organizational commitment of employees. Managers must hire people with appropriate skills and abilities to create areas for learning green knowledge in the organization. Provide green culture training opportunities for staff and expose staff to a variety of training programs..

Keywords: Monitoring and evaluation, environmentally friendly behavior, Football Federation.