

بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ تبیین نقش میانجی رفتار سبز و

مدیریت منابع انسانی سبز (کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی)

الهام تنگستانی^۱، حمیدرضا نعمت الهی^۲، مانی آرمان^۳

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس بوشهر، ایران، بوشهر

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۰۳

Investigating Corporate Social Responsibility And Employee Task Performance; Explain The Mediating Role Of Green Behavior And Green Human Resource Management (Employees Of Active Petrochemical Companies In South Pars Region)**Elham Tangestani¹, Hamidreza Nematollahi², Arman Mani³**¹Master of Business Management, Bushehr Persian Gulf University, Iran, Bushehr²MSc. Student of Public Administration Student, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.³Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Humanities, Persian Gulf University, Bushehr, Iran

Received: (30/06/2022) Accepted: (29/07/2022)

شاسه یکتا: <https://doi.org/10.52547/JABM.3.2.56>

چکیده

مسئولیت اجتماعی شرکتی یکی از مفاهیم مهمی است که حوزه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را دربرمی گیرد. عواملی که می‌تواند در کنار مسئولیت اجتماعی شرکتی به محیط زیست سالم توجه نشان دهد، مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار است. بنابراین، هدف این پژوهش بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و حیث ماهیت جمع‌آوری داده‌ها روش توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، ۸۰۰۰ کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی می‌باشد. نمونه آماری پژوهش ۳۷۰ نفر از کارمندان است. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش نیز پرسشنامه استاندارد بوده که روایی آن به روش روایی محتوای و روایی سازه و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، روش معادلات ساختاری (حداقل مربعات جزئی) به کمک نرم‌افزار Smart pls3 بوده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار سبز با مقداری تی معناداری (۱۸/۲۰) بر مدیریت منابع انسانی سبز (۲۰/۸۵) و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان (۷/۳۶) تأثیر مثبت و معناداری دارد. رفتار سبز بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با مقدار تی معناداری (۲/۶۶) و مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان (۴/۵۲) دارای اثر مثبت و معناداری است. همچنین نقش میانجی رفتار سبز میان مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای (۲/۷۰) و نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز میان مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای (۴/۳۳) مورد تایید قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی

مسئولیت اجتماعی شرکتی، رفتار سبز، مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد وظیفه‌ای

Abstract

Corporate social responsibility is one of the most important concepts in the economic, social and environmental fields. Factors that can pay attention to a healthy environment along with corporate social responsibility are green human resource management and behavior. Therefore, the purpose of this study is to investigate corporate social responsibility and employee task performance with the mediating role of green behavior and green human resource management. This research is descriptive-survey method in terms of purpose, application and nature of data collection and is of correlation type. The statistical population of the study is 8000 employees of active petrochemical companies in South Pars region. The statistical sample of the research is 370 employees. The data collection tool was a standard questionnaire whose validity was confirmed by content validity method and construct validity and its reliability by Cronbach's alpha method. The method of data analysis to test the research hypotheses was the method of structural equations (partial least squares) using Smart pls3 software. The results of data analysis indicate that corporate social responsibility has a positive and significant effect on green behavior with a significant t (18.20) on green human resource management (20.85) and employee performance (7.36). Green behavior has a positive and significant effect on the performance of employees with a significant T value (2.66) and green human resource management on the performance of employees (4.52). The mediating role of green behavior between corporate social responsibility and job performance (2.70) and the mediating role of green human resource management between corporate social responsibility and job performance (4.33) were also confirmed.

Keywords

Corporate Social Responsibility, Green Behavior,

مقدمه

مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان به دلیل افزایش نگرانی‌های محیطی و استفاده از منابع امروزی و اجرای سیاست‌های زیست‌محیطی سخت‌گیرانه‌تر در بسیاری از کشورها در سازمان‌ها تشویق و پیگیری می‌شود (اینس اوغلو و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ لو و همکاران^۲، ۲۰۱۴). رفتار سبز کارکنان در داخل شرکت‌های مختلف با اقدامات در محیط‌های کاری که در آن چنین رفتاری بر اساس سن افراد، آگاهی محیطی، دانش، ارزش‌ها، نگرانی‌ها، باورها و رضایت از زندگی وجود دارد، متفاوت است. تا به امروز، دیدگاه غالب برای درک رفتار سبز کارکنان، تمرکز بر تفاوت‌های فردی بوده است. محققان دریافته‌اند که مسئولیت اجتماعی شرکتی نقش مهمی در ایجاد انگیزه رفتار سبز در محیط‌های کاری ایفا می‌کند (جاوید و همکاران^۳، ۲۰۲۰). با این حال، مسئولیت اجتماعی شرکتی در اثرگذاری بر رفتار سبز کارکنان در خلأ عمل نمی‌کند، بلکه تأثیرات آن تحت تأثیر سایر شیوه‌های سازمانی از جمله مدیریت منابع انسانی سبز است (رابرتسون و کارلتون^۴، ۲۰۱۸).

اجرای سیاست‌ها و استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی تحت تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی و پیرو آن رفتارهای سبز قرار می‌گیرد (بوآن و ددئولو^۵، ۲۰۲۰؛ سو و سوانسون^۶، ۲۰۱۹). مسئولیت اجتماعی شرکتی منعکس‌کننده سیاست‌هایی برای ترویج حفاظت از محیط‌زیست و حفاظت از منابع است (فام و همکاران^۷، ۲۰۱۹)، درحالی‌که مدیریت منابع انسانی سبز نمایانگر شیوه‌های رسمی منابع انسانی است و رفتار سبز نشان‌دهنده اقداماتی که بر پایداری محیطی تأثیرگذار هست بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان در جهت انجام وظایف برای حفظ پایداری اثرگذار می‌باشد (گریوز و سرکیس^۸، ۲۰۱۸). مسئولیت اجتماعی شرکتی شامل سیاست‌های سازمانی است، مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز بیانگر شیوه‌ها و اقداماتی هستند که زمینه‌های سازمانی را

برای بروز عملکرد خود در راستای وظیفه سبز و پایداری فراهم می‌کنند. این زمینه‌ها باید به طور گسترده‌تری مورد بررسی قرار گیرند تا هم‌افزایی‌های بالقوه شناسایی شوند (اکرمی و همکاران^۹، ۲۰۱۸؛ کیم و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۷؛ شن و بنسون^{۱۱}، ۲۰۱۶). مدیریت منابع انسانی و رفتار سبز ممکن است اثرات مسئولیت اجتماعی را در سازمان‌ها تقویت کند (چما و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۰). اثربخشی سیاست‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی تحت تأثیر اقدامات مدیریتی و رفتار سازمانی است از این رو اثر میانجی رفتار سبز کارکنان و مدیریت منابع انسانی سبز در این تحلیل مورد بررسی قرار گرفت. هنوز کاملاً مشخص نیست که مسئولیت اجتماعی شرکتی چگونه بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (افسار و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰). اکثر تحقیقات قبلی روابط مثبت بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد کارکنان را بر اساس دیدگاه‌های شناسایی اجتماعی بررسی کرده‌اند (راوب و بلونسچی^{۱۴}، ۲۰۱۴؛ شن و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۶). صنایع پتروشیمی در حوزه محیط‌زیست، جزو صنایع پیشرو هستند و مهم‌تر اینکه نسبت به موارد نظارتی و الزام‌های قانونی با ارگان‌های دولتی همکاری دارند. طبق آمار سال ۹۲-۹۳ شرکت‌های پتروشیمی جزو صنایع آلاینده بودند که در سال ۹۸ با توجه به سختگیرانه‌تر شدن الزام‌های محیط‌زیستی، آمار کاهش را اعلام کردند. بر اساس قانون مجتمع‌های پتروشیمی و پالایشگاه‌ها جزو صنایع آلاینده به شمار می‌آیند و مشمول پرداخت جریمه هستند، مگر اینکه بر اساس نظر کارگروه‌های سازمان محیط‌زیست، عملکرد آنها غیرآلاینده شناخته شوند. بر همین اساس تمام مجتمع‌های تولیدی آلاینده باید بر اساس ماده ۳۸ قانون مالیات بر ارزش افزوده، یک درصد کل فروش خود را به‌عنوان عوارض آلاینده‌گی پرداخت کنند و این روند تا زمانی که غیرآلاینده معرفی شوند، ادامه دارد. هرچند در دهه‌های اخیر، تأکید کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته بر گسترش اقتصاد اطلاعاتی بوده است ولی هنوز در خیل عظیمی از کشورها، صنعت‌گرایی پارادایم اصلی اقتصاد محسوب می‌گردد. با نگاهی بر روند توسعه صنایع نفت، گاز و پتروشیمی و نیز

1. Inceoglu

2. Luo et al

3. Javed et al

4. Robertson & Carleto

5. Boan & Dedeolu

6. Su & Swanson

7. Luo

8. Graves & Sarkis

9. Akremi et al

10. Shen & Benson

11. Cheema et al

12. Afsar

13. Raub & Blunschi

14. Shen et al

گیودیس و همکاران^۳، ۲۰۱۸). مسئولیت اجتماعی شرکت یا مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها از جستارهای «اخلاق کسب‌وکار» است که به نقش شرکت‌ها در حوزه اجتماع می‌پردازد (دومونت و همکاران^۴، ۲۰۱۷). مسئولیت اجتماعی شرکتی مجموعه وظایف و تعهداتی است که شرکت بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (روس و اوکانر^۵، ۲۰۱۵). مسئولیت اجتماعی شرکت به معنای فعالیت‌های اجتماعی برندها و انجام کارهای نوع‌دوستانه نیز از جمله این کارها است (کالوراس^۶، ۲۰۱۵؛ چیمبا و همکاران^۷، ۲۰۲۰). مطالبه از سازمان‌ها برای «مسئولانه عمل کردن» در قبال جامعه، موضوعی است که با گسترش روزافزون اثرگذاری آن‌ها بر محورهای تشکیل‌دهنده توسعه پایدار یعنی «اقتصاد»، «جامعه» و «محیط‌زیست»، در دهه‌های پایانی قرن بیستم شدت گرفته و منجر به این شده است که مفهومی به نام مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها یا مسئولیت اجتماعی شرکت در دنیای مدیریت ظهور پیدا کند (بوان و ددئولو، ۲۰۲۰؛ سو و سوانسون، ۲۰۱۹).

مدیریت منابع انسانی سبز^۸

ادبیات موجود نشان می‌دهد که سیستم مدیریت منابع انسانی از شکل قدیمی کار مانند سطح پایین مشارکت کارکنان، به فرایندهای مشارکتی‌تر و حمایتی‌تر پیشرفت کرده است (سزلکلی و کنریش^۹، ۲۰۰۵؛ والدمن و بالون^{۱۰}، ۲۰۱۵) که در آن کارکنان فرصت‌هایی برای توسعه مهارت‌ها، دانش و نگرش به دست می‌آورند (سینگ و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۹). در عصر افزایش آگاهی در مورد مدیریت زیست‌محیطی و توسعه پایدار منابع (فیلیپس^{۱۲}، ۲۰۱۸؛ کاویچی^{۱۳}، ۲۰۱۷)، مدیریت منابع انسانی سبز به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با هدف زیست‌محیطی و اکولوژیکی اشاره دارد (بوان و ددئولو، ۲۰۲۰). مدیریت منابع انسانی سبز جدایی‌ناپذیر از ادبیات مدیریت

زنجیره‌های پایین‌دستی آنها ملاحظه می‌شود که در سال‌های اخیر صنایع این حوزه، از دسته صنایع پیشتاز و روبه‌رشد بوده است (کومار و همکاران^۱، ۲۰۱۳). بررسی‌ها نشان می‌دهد که که با طی روند کنونی، تنها صنعت پتروشیمی از این حوزه در سال ۱۳۹۵ با پنجاه و دو میلیون کمبود ظرفیت مواجه خواهد بود. حجم زیادی از پساب و پسماندهای صنعتی، مصرف بی‌رویه منابع و انرژی و غیره ضرورت پرداختن به محیط‌زیست را بیش‌ازپیش برجسته می‌سازد.

براین‌اساس در این پژوهش بر آن هستیم تا تأثیر این جهت‌گیری به سمت مسئولیت اجتماعی را از منظر درون سازمان مورد بررسی قرار دهیم و آثار و پیامدهای آن را در سازمان و سیستم‌های آن کنکاش نماییم؛ زیرا معتقدیم که اقدامات کلان شرکت علاوه بر تأثیرگذاری‌های بیرونی بر سیستم‌های درون‌سازمانی نیز تأثیر دارد. در این پژوهش از این منظر که جهت‌گیری مسئولیت اجتماعی چه میزان بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و باعث ارتقا عملکرد آنان می‌شود، می‌پردازیم و از آنجا که سیستم مسئولیت اجتماعی، می‌تواند بر سیستم‌های منابع انسانی اثر بگذارد به بررسی نقش میانجی‌گری سیستم مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان توجه خواهیم کرد و به دنبال پاسخگویی به این سؤال خواهیم بود که آیا مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد وظیفه‌ای با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان و مدیریت منابع انسانی سبز تأثیرگذار است؟

مبانی نظری پژوهش

در بخش مبانی نظری پژوهش ابتدا به تشریح و توصیف متغیرها پرداخته شده و سپس ارتباط آن‌ها با یکدیگر توضیح داده می‌شود.

مسئولیت اجتماعی شرکت^۲

مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت برای نخستین بار در دهه ۲۰ میلادی مطرح شد، اما به دلیل رکود بزرگ و جنگ جهانی دوم، نتوانست به‌عنوان موضوعی جدی تا دهه ۱۹۵۰ میان رهبران کسب‌وکار جایگاهی بیابد. در سال ۱۹۵۱ مسئولیت اجتماعی شرکت زمانی که فرانک آبرامز، رئیس هیئت‌مدیره شرکت استاندارد اوپل نیوجرسی مقاله‌ای با عنوان تعهد/ الزام کسب‌وکار منتشر کرد دوباره در کانون توجه قرار گرفت (دل

3. Del Giudice

4. Dumont

5. Roos & O'Connor

6. Calveras

7. Cheema

8. green human resource management

9. Székely & Knirsch

10. Waldman

11. Singh et al

12. Phillips

13. Cavicchi

1. Kumar et al

2. corporate social responsibility

است شامل باز یافت (به‌عنوان مثال، استفاده از کاغذ پیش‌نویس برای چاپ)، اجتناب از تولید زباله‌های غیرضروری (به‌عنوان مثال، اجتناب از چاپ اسناد درحالی‌که به‌جای آن از روش‌ها و ابزار ویرایش الکترونیکی استفاده می‌کنند) (کیم و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹)، کارایی بالاتر در استفاده از منابع (مانند اجتناب از سفر فیزیکی) و به‌جای آن استفاده از ابزارهای تله‌کنفرانس و صرفه‌جویی در انرژی بیشتر (مثلاً استفاده از حسگرهای حرکتی برای خاموش کردن چراغ‌ها در مواقعی که نیازی به آنها نیست) یا صرفه‌جویی در مصرف آب، مانند تعمیر نشستی آب حمام (چما و همکاران، ۲۰۲۰؛ تیان و رابرتسون^{۱۱}، ۲۰۱۹) است.

عملکرد وظیفه‌ای^{۱۲} کارکنان

عملکرد کارکنان در شغل عامل بسیار مهمی است که بر سودآوری هر سازمان تأثیر می‌گذارد (افسار و همکاران، ۲۰۱۶؛ رابرتسون و بارلینگ^{۱۳}، ۲۰۱۳). عملکرد برای سازمان‌ها مهم است زیرا عملکرد کارکنان منجر به موفقیت تجاری می‌شود. همچنین، عملکرد برای افراد مهم است، زیرا دستیابی به وظایف می‌تواند منبع رضایت باشد (نورتون و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۵). عملکرد وظیفه‌ای را می‌توان به‌عنوان رفتارها یا فعالیت‌هایی که در راستای تحقق اهداف سازمان انجام شود، تعریف کرد. عملکرد نتیجه کار یک فرد یا گروه در یک سازمان در یک‌زمان خاص است که نشان می‌دهد که فرد یا گروه چقدر به صلاحیت شغلی در یک مأموریت دستیابی به هدف سازمان می‌رسد (لروی و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۸). عوامل زیادی می‌توانند بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر بگذارند، از جمله تجهیزات، محیط کار فیزیکی، کار معنادار، روش‌های عملیاتی استاندارد، پاداش برای سیستم‌های خوب یا بد، امید به عملکرد، بازخورد در مورد عملکرد، علاوه بر دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها (الاماری و اوکاشه^{۱۶}، ۲۰۱۷). علاوه بر این، عملکرد وظیفه‌ای را می‌توان به‌عنوان رفتارهای فردی نیز تعریف کرد که فعالیت‌ها یا وظایفی را برای دستیابی به هدف و اهداف سازمان انجام می‌دهند. عامل مهمی است که بر

منابع انسانی پایدار است (گورچی و همکاران^۱، ۲۰۱۶) و بر روی شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی شرکت متمرکز است که در آن مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان یک پلت فرم برای اتصال شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به فعالیت‌های مدیریت زیست‌محیطی شرکت عمل می‌کند (مصری و جارون^۲، ۲۰۱۷)؛ به‌عبارت‌دیگر، مدیریت منابع انسانی سبز شامل ادغام اهداف مدیریت بوم‌شناختی سازمان به فرایندهای منابع انسانی، یعنی استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد و ارزیابی، پاداش و شناخت است (مولرکارم و همکاران^۳، ۲۰۱۰) مدیریت منابع انسانی سبز و نوآوری سبز به به توسعه محصولات و فرایندهای سازگار با محیط‌زیست اشاره دارد (آلبورت مورانت و همکاران^۴، ۲۰۱۷). از طریق اتخاذ شیوه‌های سازمانی یعنی مواد خام سبزتر، استفاده از مواد کمتر در طول طراحی محصولات با استفاده از آن. اصول طراحی زیست‌محیطی و باهدف کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، کاهش مصرف آب، برق و سایر مواد خام (گوناسهکاران و اسپالانزانی^۵، ۲۰۱۲). چندین مطالعه گذشته نشان می‌دهد که سازمان‌هایی با نوآوری سبز بسیار موفق هستند (آلبورت مورانت و همکاران، ۲۰۱۷) و عملکرد کلی بهتری نسبت به رقبای خود دارند، زیرا آنها از منابع سبز و قابلیت‌های خود برای پاسخ سریع و مناسب به نیازهای مشتریان استفاده می‌کنند (آلبورت - مورانت و همکاران، ۲۰۱۸؛ علامه^۶، ۲۰۱۸).

رفتار سبز کارکنان^۷

رفتار سبز کارکنان به‌عنوان «آن دسته از اقدامات و رفتارهای مقیاس‌پذیری است که با پایداری محیطی مرتبط هستند، به آن کمک می‌کنند یا مانع آن می‌شوند و کارکنان درگیر آن‌ها می‌شوند» (تیان و رابرتسون^۸، ۲۰۱۹). رفتار سبز کارکنان ممکن است به‌عنوان رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد وظیفه و رفتارهای کاری غیرمولد طبقه‌بندی شود (فو و همکاران^۹، ۲۰۱۴). رفتارهای سبز در میان کارکنان ممکن

¹⁰. Kim et al

1. Tian & Robertson

12. task performance

13. Robertson & Barling

14. Norton et al

15. Leroy et al

¹⁶. AlOmari & Okasheh

¹. Pham

². Renwick

³. MullerCarmem et al

⁴. Albort-Morant et al

⁵. Gunasekaran and Spalanzani

⁶. Allameh

⁷. employees' green behavior

⁸. Tian & Robertson

⁹. Fu et al

یک ختامی سازمانی است و مدیریت منابع انسانی سبز یک روش رسمی مدیریت منابع انسانی است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). اعتقاد بر این است که این زمینه‌های سازمانی (مسئولیت اجتماعی شرکت) به طور قابل توجهی بر رفتار سبز تأثیر می‌گذارد و به نوبه خود عملکرد وظایف کارکنان را افزایش می‌دهد. مسئولیت اجتماعی شرکت هنجارهای سازمانی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد و ممکن است افراد را تشویق کند تا به کارفرمایان خود متعهد شوند و بر عملکرد تأثیر مثبت بگذارند (راوب و بلونسچی، ۲۰۱۴؛ شن و همکاران، ۲۰۱۶).

ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد وظیفه‌ای

در این مطالعه، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز به سیاست‌ها و اقداماتی اشاره دارد که کارکنان یک سازمان برای منتفع کردن افراد، جامعه، محیط‌زیست طبیعی، و کسب‌وکار انجام می‌دهند (آگونیس و گلاواس^{۱۲}، ۲۰۱۹). اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عوامل تعیین‌کننده‌ای همچون نگرش و انگیزش و عملکرد کارکنان بسیار تأثیرگذار است (چاوداری، ۲۰۲۰؛ دومونت و همکاران، ۲۰۱۷). اگرچه توانایی کارکنان برای ارائه ایده‌های نو حائز اهمیت است، سازمان‌ها به سیاست‌ها و برنامه‌هایی برای تشویق کارکنان در زمینه ارائه ایده‌های نو نیازمندند (ریانتو، ۲۰۲۰). ارزش‌گذاری مدیریت منابع انسانی سبز برای توسعه پایدار معمولاً نشان‌دهنده سیستم‌های سازمانی رسمی از اقدامات زیست‌محیطی، من جمله استخدام مبتنی بر ارزش‌گذاری، آموزش رفتارهای زیست‌محیطی حرفه‌ای، و عملکرد و پاداش است (احمد و همکاران، ۲۰۲۰؛ چاوداری، ۲۰۲۰؛ دومونت و همکاران، ۲۰۱۷؛ کرامار، ۲۰۱۴). سازمان‌هایی که بر پایداری تأکید می‌کنند، باید کارکنان خود را در رفتارهای طرفدار محیط‌زیست درگیر کنند (سو و سوانسون، ۲۰۱۹). در واقع، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در انگیزه دادن به کارکنان، ایجاد اعتماد و تمایل برای به‌اشتراک‌گذاری دانش سبز، و استفاده از دانش و مهارت‌های به‌دست‌آمده از آموزش‌های زیست‌محیطی سازمان بسیار مؤثر است که در نتیجه آن توانمندی و قابلیت‌های سازمانی در ارائه و توسعه محصولات و خدمات سبز و نیز بهبود فرایندها در جهت ارتقای بهره‌وری

سودآوری سازمان تأثیر می‌گذارد که در آن عملکرد وظیفه‌ای ناکارآمد، بهره‌وری، سودآوری و اثربخشی کلی سازمان را از بین می‌برد. عملکرد وظیفه‌ای کارکنان برای سازمان مهم است، زیرا عملکرد و مشارکت آنها، کسب‌وکار را به سمت موفقیت و همچنین دستیابی به مزیت‌های رقابتی سوق می‌دهد (اکرمی و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۷؛ شن و بنسون^۲، ۲۰۱۶). عملکرد برای افراد نیز مهم است زیرا انجام یک کار و انجام وظایف در سطح بالا می‌تواند منبع رضایت باشد (باسکاران^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکت و رفتار سبز کارکنان

از آنجایی که منابع انسانی نقش مهمی در دستیابی به پایداری و البته نقش‌های مالی در هر کسب‌وکاری ایفا می‌کند (دافی و همکاران^۴، ۲۰۰۶؛ هار و روش^۵، ۲۰۱۳)، ابتکارات زیست‌محیطی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی به‌عنوان بخشی از برخی از برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت گسترده‌تر در نظر گرفته می‌شود (افسار و همکاران، ۲۰۲۰؛ چاوداری^۶، ۲۰۲۰؛ تیان و رابرتسون^۷، ۲۰۱۹). در طول دهه‌های گذشته، هیچ تغییر قابل توجهی در مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت ایجاد نشده است (کیم و همکاران، ۲۰۱۸). بر اساس نظریه شناخت اجتماعی، زمینه می‌تواند مقدمه مهمی از رفتار فردی باشد و منجر به عملکرد متعاقب آن شود (بندورا^۸، ۱۹۹۱). بر اساس چارچوب عملکرد رفتار زمینه، بحث بحث فوق بر این فرض اساسی استوار است که زمینه‌های سازمانی (مسئولیت اجتماعی شرکت، مدیریت منابع انسانی سبز) بر عملکرد فردی از طریق رفتار سبز تأثیر می‌گذارد (احمد و همکاران^۹، ۲۰۲۰؛ چاوداری، ۲۰۲۰). از این رو ممکن است مسئولیت اجتماعی شرکت، رفتار سبز کارکنان را مستقیماً در سازمان‌ها بهبود بخشد (آگونیس و گلاواس^{۱۰}، ۲۰۱۹؛ لروی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۸) مسئولیت اجتماعی شرکت

1. Akremi et al

2. Shen & Benson

3. Baskaran

4. Duffy

5. Haar & Roche

6. Chaudhary

7. Tian

8. Bandura

9. Ahmed et al

10. Aguinis & Glavas

11. Leroy et al

12. Aguinis & Glavas

تنگستانی و همکاران: بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ تبیین نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی)

پیگیری فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت برای حفاظت از محیط‌زیست، یک شرکت ممکن است وجه اخلاقی خود را با رسیدگی به مسائل اجتماعی که شاخص‌های حیاتی مسئولیت اجتماعی شرکت هستند، ارتقا دهد. مطالعات قبلی نشان داد که شرکت‌های مسئولیت‌پذیر اجتماعی، سهام‌داران و مصرف‌کنندگان مختلف خود را دارای تصویری مثبت می‌دانند (چما و همکاران، ۲۰۲۰؛ تیان و رابرتسون، ۲۰۱۹). مسئولیت اجتماعی شرکت موضوعی است که در بحث‌های مربوط به پایداری و محیط‌زیست مورد توجه قرار گرفته است (نیک‌منش، نعمت الهی و رضایتی چرانی، ۱۴۰۰؛ نعمت الهی، امیری و احمدی، ۱۴۰۰). برخی از بزرگ‌ترین شرکت‌های جهان با برنامه‌هایی باهدف به‌حداقل‌رساندن اثرات زیست‌محیطی، تعهد بسیار مشهودی به مسئولیت اجتماعی شرکت داده‌اند. این شرکت‌ها ادعا می‌کنند که عملکرد مالی و زیست‌محیطی با هم کار خواهند کرد تا رشد و اعتبار اجتماعی در شرکت‌ها را افزایش دهند. به‌عبارت‌دیگر، برای اطمینان از اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکت، استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز و فرایندها، شیوه‌ها و مهارت‌های متخصصان منابع انسانی ضروری است (ریانتو، ۲۰۲۰). بنابراین، مدیریت منابع انسانی در موقعیت خوبی قرار دارد تا به شرکت‌ها کمک کند تا تلاش‌های خود را افزایش دهند و به نتایج قابل‌توجهی دست یابند (تیان و رابرتسون، ۲۰۱۹). از این نظر، مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند مستقیماً به‌ذی‌نفعان خارجی کمک کند و درعین‌حال به شرکت کمک کند تا شهرت مثبتی ایجاد کند، فشار ذی‌نفعان را کاهش دهد و نسل‌های آینده را در درازمدت منتفع کند (فیلیس، ۲۰۱۸). از این‌رو ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکت و اقدامات آن در جهت تحقق نقش شرکت در راستای اهداف اجتماعی خود با تأثیر بر مدیریت منابع انسانی سبز و فرایندهای آن مانند جذب و استخدام، گزینش و ... محرز است. تا در جهت ایفای نقش خود به‌عنوان حامی محیط‌زیست به‌عنوان یکی از اهداف مسئولیت اجتماعی شرکت از طریق مدیریت منابع انسانی سبز برآید (کاوچی، ۲۰۱۷).

ارتباط مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد وظیفه‌ای

عملکرد وظیفه‌ای مربوط به تلاش‌های کارکنان برای افزایش بهره‌وری شرکت‌ها و ایجاد انتظارات اجتماعی فراتر از حد انتظار است. مسئولیت اجتماعی شرکت نیز به اقدامات و

و کارایی سازمان افزایش می‌یابد (لوو^۱، ۲۰۱۹، چیما و همکاران، ۲۰۲۰).

این امر نه تنها به سیاست‌ها و رویه‌های رسمی نیاز دارد، بلکه به همکاری و هماهنگی بین کارکنان و کارفرمایان نیز نیاز دارد. از این نظر، مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند پایه‌ای باشد که دو طرف را به هم متصل می‌کند (جیانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۲). شرکت‌های سبز باید بر ارزش‌های سبز و آگاهی کارکنان خود در مورد محیط‌زیست برای حمایت از عملکرد وظیفه‌ای که منجر به عملکردهای طرف‌دار محیط‌زیست می‌شود، تأکید کنند (میسکا و همکاران، ۲۰۱۴؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۵). استانداردهای اهداف، تعهدات و ارزیابی مدیریت منابع انسانی سبز باعث بهبود عملکرد وظیفه‌ای شرکت‌ها در راستای عملکردهای طرف‌دار محیط‌زیست می‌شود (چاوداری، ۲۰۲۰). چندین مطالعه، به‌عنوان مثال، (چن و همکاران، ۲۰۱۵؛ چن و لین، ۲۰۱۵؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹)، به رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد وظیفه‌ای پرداختند. مطالعات نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز، آگاهی سبز (فام و همکاران، ۲۰۱۹)، خلاقیت سبز (لوو، ۲۰۱۹)، نوآوری سبز (چیما و همکاران، ۲۰۲۰) و همچنین عملکرد وظیفه‌ای (باسکاران و همکاران، ۲۰۲۰) را افزایش می‌دهد. تحقیقات تأیید کرده‌اند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز عملکرد وظیفه‌ای را بهبود می‌بخشد و علاوه بر این، شرکت‌هایی که سیستم‌های مدیریت سبز رسمی را اجرا می‌کنند تأثیر مثبت اما غیرمستقیم بر عملکرد را دارند. این تحقیق همچنین استدلال می‌کند که توانایی سبز، انگیزه و فرصت مالک - مدیران می‌تواند بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان شرکت‌ها تأثیر بگذارد (یوان و ددئولو، ۲۰۲۰). همچنین اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد کارکنان در ایجاد طرح‌ها و برنامه‌های ابتکاری به‌منظور ارائه محصولات و خدمات سبز تأثیر قابل‌توجهی دارد (دی روک و فاروق^۳، ۲۰۱۸).

ارتباط مسئولیت اجتماعی شرکت با مدیریت منابع انسانی سبز

مسئولیت اجتماعی شرکت در مورد تعهد یک سازمان به افزایش مشارکت یک سازمان در جامعه انسانی است. با

¹. Luu

². Jiang

³. De Roeck & Farooq

و حس عضویت را برای کارکنان فراهم می‌کند که هویت سازمانی را تشویق می‌کند. سپس این امر بر کارکنان تأثیر می‌گذارد و در نتیجه عملکرد کار را بهبود می‌بخشد (تیان و رابرتسون، ۲۰۱۹).

سیاست‌های سازمانی برای دستیابی به توسعه پایدار مالی، اجتماعی و زیست‌محیطی اشاره دارد (آگونیس و گلاواس، ۲۰۱۲؛ آکرمی و همکاران، ۲۰۱۸). یک فرض اساسی وجود دارد که مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد وظایف کارکنان تأثیر می‌گذارد. مسئولیت اجتماعی شرکت هنجارهای سازمانی

جدول ۱. عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان و روش‌های تقویت رفتار سبز (علامه، ۲۰۱۸).

عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان	روش‌های تقویت رفتار سبز
نگرش کارکنان به حفظ محیط‌زیست	بازخورد سطح فردی در خصوص عملکرد زیست‌محیطی
هنجارهای فردی و اجتماعی در خصوص رفتارهای زیست‌محیطی	بازخورد سطح فردی در خصوص عملکرد زیست‌محیطی
آگاهی و دانش پیرامون محیط‌زیست	مشوق‌های مالی به فرد بر اساس رفتار زیست‌محیطی
دغدغه زیست‌محیطی	بازخورد گروهی در خصوص عملکرد زیست‌محیطی
پایبندی افراد به اخلاقیات	حمایت مدیریت از رفتارهای زیست‌محیطی

دو دلیل عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد: اول اینکه دانش، مهارت‌ها و ارزش‌های کارکنان را افزایش داده و به آنها می‌افزاید (شن و همکاران، ۲۰۱۶). دوم، مهارت‌های جدید آموخته می‌شوند و دانش در محیط خدمات به دست می‌آید، با کارکنانی که ضایعات و منابع بازیافت را کاهش می‌دهند که هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و درعین حال به اهداف زیست‌محیطی نیز دست می‌یابد (کیم و همکاران، ۲۰۱۹).

پیشینه پژوهش

در این بخش تعدادی از مهم‌ترین پژوهش‌ها در حوزه مطالعه انجام شده، آورده شده است و در پایان نوآوری پژوهش حاضر نسبت به پژوهش‌های گذشته و هدف اصلی پژوهش تشریح می‌شود.

عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد مفهومی فراتر از داده یا ستاده دارد و عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (دی روک و فاروق، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر عملکرد وظیفه‌ای مجموعه‌ای از تعهدات مشخصی است که کارمند باید برای دریافت حق‌الزحمه و یا تداوم استخدامش انجام دهد. عملکرد وظیفه‌ای می‌تواند در طبقات کلی‌تر مطرح شود (آگونیس و گلاواس، ۲۰۱۹). از این رو رفتار سبز که به عنوان اقدامات مسئولانه یا طرف‌دار محیط‌زیست توصیف می‌شود و ارزش‌گذاری پایداری محیطی را نشان می‌دهد و عملکرد کارکنان نیز به عنوان کمیت و کیفیت انجام‌وظیفه تعریف می‌شود، منعکس‌کننده دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌ها در محل کار است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹)، و منجر به نتایج مثبت می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ نورتون و همکاران، ۲۰۱۵). رفتارهای سبز به

جدول ۲. خلاصه بررسی پیشینه تحقیق

عنوان مقاله	نویسندگان	خلاصه موضوع و یافته‌های پژوهشی
تأثیر زنجیره تأمین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی: نقش واسطه‌ای نوآوری سبز	مطیعی، خانی و بیرامی (۱۴۰۰)	مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز شرکت‌های کوچک تأثیر مثبتی دارد، ولی نوآوری سبز نتوانست نقش واسطه مثبتی بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی داشته باشد. همچنین نتایج، نشان‌دهنده تأثیر واسطه‌ای مدیریت منابع انسانی سبز بر ارتباطات بین پشتیبانی رهبری تحول‌آفرین سبز و جهت‌گیری محیط‌زیست داخلی و عملکرد محیطی ارائه می‌دهد.

تنگستانی و همکاران: بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ تبیین نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز
(کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی)

مسئولیت اجتماعی شرکت و رفتار سبز کارکنان در صنعت هتلداری: یک مطالعه بین کشوری	خاتاک ^۱ و همکاران (۲۰۲۱)	نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر رفتار سبز کارکنان دارد.
تأثیر رفتار سبز در محیط کار و نوآوری سبز بر عملکرد سبز شرکت‌های کوچک و متوسط: مطالعه موردی در اندونزی	سیافری ^۲ و همکاران (۲۰۲۱)	نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز محیط کار و عملکرد شرکت تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم چنین، رفتار سبز در محیط کار نیز تأثیر مثبت بر نوآوری سبز و عملکرد شرکت، معنادار است.
مسئولیت اجتماعی شرکت، مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد پایدار: حلقه مفقود شده رفتار شهروند سازمانی	ملیک و همکاران (۲۰۲۱)	نتایج به دست می‌آید که رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط به طور معنی‌داری رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را میانجی‌گری می‌کند. این نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط به طور قابل توجهی بر عملکرد پایدار تأثیر می‌گذارد. اصالت مطالعه حاضر در برجسته کردن مسئولیت اجتماعی شرکت، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز برای ارتقای عملکرد پایدار از طریق رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط است.
تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر مسئولیت اجتماعی شرکتی و رفتار سبز کارکنان	سبکرو و همکاران (۲۰۲۱)	یافته‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و رفتارهای سبز کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، مسئولیت اجتماعی شرکت و رفتارهای سبز را در بین کارکنان ترویج می‌کند.
تأثیرات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در شرکت‌های مسکونی کوچک: نقش نوآوری سبز	ای. سوبایه ^۳ و همکاران (۲۰۲۰)	نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر دارد.
پایدار بودن: اثرات تعاملی سه‌جانبه مسئولیت اجتماعی شرکتی، مدیریت منابع انسانی سبز و رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار سبز کارکنان و عملکرد وظایف	هی ^۴ و همکاران (۲۰۲۰)	نتایج نشان می‌دهد مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار سبز تأثیر دارد.
تأثیر مسئولیت اجتماعی درک شده بر رفاه و رفتارهای سبز حمایتی کارکنان هتل: نقش واسطه‌ای رابطه کارمند - شرکت	سو و آرسوانسون ^۵ (۲۰۱۹)	مسئولیت اجتماعی شرکتی نتایج مثبتی را برای رفاه کارکنان، رفتار سبز کارکنان و اعتماد سازمانی به همراه دارد.
تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار دوستدار محیط‌زیست و عملکرد محیطی کارکنان	کیم و همکاران (۲۰۱۹)	مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی کارکنان، رفتار سازگار با محیط‌زیست آنها و عملکرد زیست‌محیطی هتل را تقویت می‌کند.
توسعه عملکرد کارکنان بر اساس شاخص‌های مدیریت منابع انسانی سبز	ولانساری و همکاران (۲۰۱۸)	نتایج پژوهش حاکی از آن است که شاخص‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد کارکنان اثرگذار است.

¹. Khattak

². Syafri

³. E. Sobaih

⁴. He

⁵. Su & R. Swanson

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

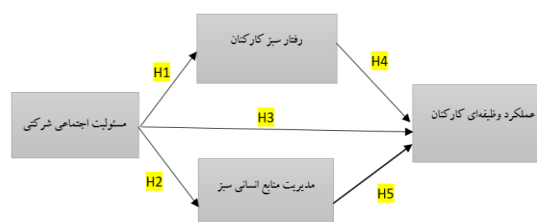
روش تحقیق

پژوهش مورد مطالعه از حیث هدف کاربردی و از جنبه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت‌های پتروشیمی فعال در منطقه پارس جنوبی است. تعداد کارکنان با توجه به اطلاعات به دست آمده از پتروشیمی برابر با ۸۰۰۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۳۶۷ نفر به دست آمد. به منظور به دست آمدن اطلاعات دقیق‌تر، ۳۸۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۳۷۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

همانگونه که بیان شد برای سنجش متغیرهای مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار سبز، مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای سنجش مدیریت منابع انسانی سبز از ۵ گویه و توسط مطالعه مانداگو^۱ (۲۰۱۹) استفاده شده است. در این پژوهش اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز در پایداری محیطی عنوان شده است. برای سنجش مسئولیت اجتماعی شرکتی از ۷ گویه توسط مقاله آیدا - گارسیا^۲ و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شد. همچنین برای بررسی متغیر رفتار سبز کارکنان از ۴ گویه و پژوهش سبکرو و همکاران (۲۰۲۱) و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با ۳ گویه و پژوهش آگیوار - کوینتانا^۳ و همکاران (۲۰۲۱) انجام شده است. برای سنجش گویه‌های پژوهش از طیف پنج گانه لیکرت خیلی موافقم تا خیلی مخالفم استفاده شده است.

به منظور سنجش روایی محتوای پرسشنامه از نظر متخصصان و خبرگان در حوزه منابع انسانی استفاده شد. همچنین برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شد. شاخص‌های تحلیل عاملی تاییدی، شامل شاخص کفایت نمونه‌گیری، آزمون بارتلت و مقدار ویژه است. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته اگر مقادیر شاخص کفایت نمونه‌گیری کمتر از ۰/۵ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود. اگر بین ۰/۵ تا ۰/۵۹ باشد میزان تناسب ضعیف بوده، بین ۰/۶۰ تا ۰/۶۹ میزان تناسب متوسط،

با بررسی تحقیقات پیشین توانستیم به این مهم پی ببریم که در چند دهه گذشته تحقیقات بسیاری در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان با توجه به مسئله محیط‌زیست صورت گرفته است. با این حال نتایج سایر پژوهش‌ها در این حوزه هماهنگ و یکدست نیست و حتی گاهی نتایج متفاوتی ارائه شده است. چنین نتایج متناقض در مورد بعضی دیگر از متغیرهای مورد بحث، از قبیل عملکرد وظیفه‌ای، رفتار سبز کارکنان، مدیریت منابع انسانی سبز و غیره نیز گزارش شده است، به‌طور کلی با توجه به مقایسه‌های انجام گرفته پیشینه پژوهشی مورد مطالعه می‌توان دریافت که موضوع پذیرش مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز به‌عنوان متغیر میانجی و اثرپذیر از مسئولیت اجتماعی شرکتی، هم چنین تأثیر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان از مسئولیت اجتماعی شرکتی به‌عنوان یک چارچوب مستقل و مهم، مورد بررسی قرار نگرفته است، اما با توجه به شباهت‌های نسبی از حیث روش‌شناسی و ادبیات مورد بررسی در پژوهش‌های پیشین، محقق در پژوهش حاضر در جهت تدوین فرضیه‌ها و چارچوب نظری و همچنین غنا بخشیدن به نتایج پژوهش از یافته‌های علمی پیشین بهره‌برداری نموده است. از این رو با توجه به اینکه در بررسی مطالعات تجربی، پژوهش‌های پیشین، مطالعه‌ای که به طور منحصربه‌فرد موضوع پژوهش را مورد بررسی قرار دهد مشاهده نشد. بر این اساس با وجود شکاف پژوهشی موجود، پژوهش حاضر در پی بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ با نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز است. از این رو بررسی مفاهیم مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی، رفتار سبز، مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان از مهم‌ترین وجه تمایز پژوهش حاضر با مطالعات پیشین است؛ بنابراین، با توجه به مبانی نظری پژوهش مطرح شده و پیشینه تجربی پژوهش عنوان شده، مدل مفهومی در قالب شکل ۱ طراحی شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

¹. Mandago

². Úbeda-García

³. Aguiar-Quintana

تنگستانی و همکاران: بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ تبیین نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی)

۰/۷ تا ۰/۷۹ میزان تناسب خوب، ۰/۸۰ تا ۰/۸۹ میزان تناسب خیلی خوب و بالاتر از ۰/۹ نیز میزان تناسب عالی می‌باشد. آزمون بارتلت نیز صحت مدل تحلیل عاملی را بیان می‌کند. این آزمون نشان‌دهنده مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است. اگر sig آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۵ درصد باشد و مقدار ویژه بیشتر از ۱ باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است (زارع چاهوکی، ۱۳۸۹). یکی از روش‌های اندازه‌گیری قابلیت اطمینان (پایایی)، روش آلفای کرونباخ است. این روش یکی از رایج‌ترین روش‌های سنجش پایایی در علوم انسانی و اجتماعی است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). جدول ۳ نشان‌دهنده پایایی و تحلیل عاملی تاییدی می‌باشد.

جدول ۳. تحلیل عاملی تاییدی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	کفایت نمونه‌گیری	مقدار معناداری	مقدار ویژه	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	۵	۰/۸۱	۰/۰۰۰	۲/۶۵	۰/۷۷
مسئولیت اجتماعی شرکتی	۷	۰/۸۷	۰/۰۰۰	۳/۳۴	۰/۸۱
رفتار سبز کارکنان	۴	۰/۷۵	۰/۰۰۰	۲/۲۹	۰/۷۴
عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۳	۰/۷۰	۰/۰۰۰	۲/۱۹	۰/۸۱

همانگونه که در جدول بالا نشان داده شده است، می‌توان اینگونه تفسیر کرد که در زمینه پایایی، ضریب آلفای کرونباخ مقداری بیشتر از ۷۰ درصد دارد. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۹۰ درصد به دست آمد که پایایی بسیار مطلوبی را نشان می‌دهد. در زمینه روایی سازه، کفایت نمونه‌گیری از

مقداری بیشتر از ۷۰ درصد برخوردار است. هم‌چنین مقدار معناداری کمتر از ۵ درصد و مقدار ویژه بیشتر از ۱ است. با توجه به تأیید سه عامل ذکر شده به بررسی روایی سازه متغیرهای پژوهش و پرسشنامه با استفاده از بارهای عاملی می‌پردازیم.

جدول ۴. بار عاملی گویه‌های پژوهش

متغیر	گویه	بار عاملی	
مدیریت منابع انسانی سبز	۱. شرکت‌های پتروشیمی، شرح شغل سبز را برای کارمندان در دستور کار دارد.	۰/۷۲	
	۲. شرکت پتروشیمی کارکنانی را استخدام می‌کند که از معیارهای سبز آگاهی داشته باشند.	۰/۶۹	
	۳. آموزش‌هایی در مورد مدیریت زیست محیطی و فرآیندهای استفاده از مواد برای کارکنان ارائه شده است.	۰/۷۴	
	۴. کارمندان در مورد تغییرات آب و هوا و سایر مسائل زیست محیطی آموزش می‌بینند.	۰/۶۸	
	۵. مدیران اهداف، برنامه‌ها و مسئولیت‌های سبز را برای کارکنان تعیین می‌کنند.	۰/۷۸	
	مسئولیت اجتماعی شرکتی	۶. شرکت‌های پتروشیمی برنامه‌های ویژه‌ای را برای به حداکثر رساندن تأثیر مثبت آن بر محیط طبیعی اجرا می‌کند.	۰/۷۰
		۷. شرکت‌های پتروشیمی در فعالیتهایی با هدف حفاظت و بهبود کیفیت محیط طبیعی شرکت می‌کند.	۰/۶۴
		۸. شرکت‌های پتروشیمی علاوه بر کسب منفعت خود به تمیزی محیط زیست توجه می‌کند.	۰/۶۳
		۹. شرکت‌های پتروشیمی بر اهمیت مسئولیت‌های اجتماعی خود در برابر جامعه تأکید دارد.	۰/۷۱
		۱۰. شرکت‌های پتروشیمی به حقوق مصرف‌کنندگان فراتر از الزامات قانونی احترام می‌گذارد.	۰/۶۸
		۱۱. شرکت‌های پتروشیمی ما کارکنان را تشویق می‌کند تا مهارت‌ها و مشاغل خود را توسعه دهند.	۰/۷۴
		۱۲. شرکت‌های پتروشیمی سیاست‌های انعطاف‌پذیری را اجرا می‌کند تا تعادل کار و زندگی خوبی را برای کارکنان خود فراهم کند.	۰/۷۰
		۱۳. من وظایف حرفه‌ای خود را به گونه‌ای انجام می‌دهم که تأثیر مثبتی بر محیط داشته باشد.	۰/۷۳
		۱۴. نسبت به محیط زیست احساس مسئولیت می‌کنم.	۰/۷۳
۱۵. من نسبت به حفظ محیط زیست برای نسل آینده احساس مسئولیت می‌کنم.		۰/۷۲	
۱۶. من سعی می‌کنم رفتارها و ابتکارهایی داشته باشم که کمترین آسیب محیطی ایجاد شود.	۰/۷۶		
عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۱۷. من وظایفی را که شرکت‌های پتروشیمی از شغلم انتظار دارد، انجام خواهم داد.	۰/۸۶	
	۱۸. من وظایفی را که شغلم به طور رسمی از من می‌خواهد، انجام خواهم داد.	۰/۸۳	
	۱۹. من مسئولیت‌های مشخص شده در موقعیت شغلی خود را انجام خواهم داد.	۰/۷۴	

پژوهش از توزیع غیر نرمال پیروی می‌کنند. در آزمون دوم نشان می‌دهد که اگر مقدار چولگی و کشیدگی متغیرها بین (۲ و -۲) باشد، داده‌ها نرمال هستند. لازم به ذکر است که با افزایش نمونه آماری، آزمون کولموگوروف اسمیرونوف داده‌ها را به سمت غیرنرمال بودن پیش می‌برد. بنابراین استفاده از آزمون چولگی و کشیدگی حائز اهمیت می‌باشد (حسینی و یداللهی، ۱۳۹۲). جدول ۶ نشان دهنده مقدار نرمال بودن و میانگین متغیرهای پژوهش است.

جدول ۶. بررسی نرمال بودن و میانگین متغیرهای

پژوهش			
متغیر	چولگی	کشیدگی	کولموگوروف میانگین
- اسمیرونوف			
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۱۱۵	۰/۰۲۹	۰/۰۰۰
مسئولیت اجتماعی شرکتی	-۰/۰۵۲	۰/۲۴۹	۰/۰۰۰
رفتار سبز کارکنان	-۰/۲۰۰	-۰/۴۴۸	۰/۰۰۰
عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۰/۰۴۷	-۰/۶۹۴	۰/۰۰۰

نتیجه به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها گویای آن است که چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش، مقداری بین (۲ و -۲) دارند؛ بنابراین می‌توان عنوان کرد که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. از سوی دیگر مقدار معناداری آزمون کولموگوروف - اسمیرونوف کمتر از مقدار ۵ درصد می‌باشد، پس نشان دهنده آن است که داده‌ها غیرنرمال هستند. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۳ برای سنجش فرضیه‌ها حساس نبودن آن به نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها است و همین عامل سبب شده است که بسیاری از پژوهشگران حوزه مدیریت از این نرم‌افزار کاربردی استفاده نمایند. مقدار میانگین تمامی متغیرهای ذکر شده در جدول بیانگر آن است که شرکت‌های پتروشیمی در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی شرکتی، رفتار سبز کارکنان و عملکرد وظیفه‌ای در سطح مطلوبی قرار ندارند. زیرا

همانگونه که بیان شد برای بررسی روایی سازه متغیرهای پژوهش از بار عاملی استفاده می‌شود. اگر بار عاملی گویه‌های هر متغیر بیشتر از مقدار ۰/۵۰ باشد، هیچ گویه‌ای حذف نمی‌گردد. نتیجه جدول حاکی از آن است که همگی گویه‌ها مقداری بیشتر از ۵۰ درصد را نشان می‌دهند. بنابراین، می‌توان متذکر شد که پرسشنامه پژوهش با متغیرهای مطرح شده در آن از روایی سازه برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

پس از آنکه داده‌های پژوهش از میان کارکنان شرکت‌های پتروشیمی در منطقه پارس جنوبی جمع‌آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمعیت شناختی پاسخگویان از نرم افزار اس پی اس اس^۱ استفاده شد. در بخش اطلاعات جمعیت شناختی متغیرهایی چون (جنسیت، سطح تحصیلات، درآمد و سن) مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۵ بیانی مختصر در زمینه درصد فراوانی اطلاعات جمعیت شناختی ارائه می‌دهد.

جدول ۵. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخگویان

جنسیت				درآمد			
مرد		زن		درآمد		تحصیلات	
بیشتر از ۵۰ سال	۴۱	۳۱	۲۰	۳ تا ۵ میلیون	۳ تا ۵ میلیون	۳ تا ۵ میلیون	۳ تا ۵ میلیون
۳۰ تا ۴۰ سال	۴۰	۳۰	۳۰	۵ تا ۷ میلیون	۵ تا ۷ میلیون	۵ تا ۷ میلیون	۵ تا ۷ میلیون
۱۷/۸	۳۰/۸	۱۷/۸	۱۷/۸	۸/۱	۸/۱	۸/۱	۸/۱
۲۰/۵	۷۹/۵	۲۰/۵	۷۹/۵	۳۷	۳۷	۳۷	۳۷
۲۰/۵	۷۹/۵	۲۰/۵	۷۹/۵	۳۷	۳۷	۳۷	۳۷
۷/۶	۴۴/۶	۷/۶	۴۴/۶	۳۷	۳۷	۳۷	۳۷

- بررسی نرمال بودن داده‌ها

قبل از آنکه به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود، می‌بایست وضعیت نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های پژوهش را بررسی نماییم. دو روش معروف برای شناسایی نرمال بودن داده‌ها، آزمون کولموگوروف - اسمیرونوف^۲ و چولگی و کشیدگی داده‌ها می‌باشد. آزمون اول بیان کننده آن است که مقدار معناداری متغیرها اگر بیشتر از ۵ درصد باشد، داده‌های

1. Spss

2. Kolmogorov-Smirnov

3. Smart pls

تنگستانی و همکاران: بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ تبیین نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی)

مقادیر میانگین متغیرها کمتر از حد متوسط ۳ می‌باشد.

- برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش

به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش از سه شاخص مهم میانگین واریانس استخراج شده^۱، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب^۲ استفاده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، میزان همبستگی یک سازه را با ویژگی‌های آن نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش بیشتر است. معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای معیار اعتبار همگرا معرفی کرد و بیان می‌کند که در مورد میانگین واریانس استخراج شده، مقدار بحرانی ۰/۵۰ است. این بدان معنی است که مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵۰ اعتبار همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. قابلیت اطمینان مرکب (CR) یا ضریب مک دونالد به همین معناست، با این تفاوت که بار عاملی متغیر را در هر گزینه در نظر می‌گیرد و نتایج قابل اعتمادی را در مورد قابلیت اطمینان یا عدم وجود ابزار اندازه‌گیری نشان می‌دهد. مقدار پایایی ترکیبی می‌بایست بیشتر از ۰/۷۰ باشد. ضریب آلفای کرونباخ نشان دهنده پایایی سازه‌های مدل است که مقدار بیشتر از ۰/۷۰ پایایی متغیرهای مدل را تایید می‌کند. جدول ۷ نشان دهنده مدل اندازه‌گیری پژوهش است.

جدول ۷. برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش

متغیر	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۸۵	۰/۷۷	۰/۵۳
مسئولیت اجتماعی شرکتی	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۵۷
رفتار سبز کارکنان	۰/۸۲	۰/۷۴	۰/۵۴
عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۰/۸۵	۰/۷۵	۰/۶۶

- برازش مدل ساختاری پژوهش

ضریب تعیین یا R^2 نشان دهنده تأثیر متغیر وابسته از مستقل می‌باشد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای متغیرهای نهفته درون‌زا (وابسته) در مدل مسیر ساختاری (داخلی) به ترتیب ضعیف، متوسط و معنی‌دار توصیف می‌شوند. (محسنین

و اسفیدانی، ۱۳۹۳). برازش کلی مدل مفهومی پژوهش (GOF) پس از به دست آمدن برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری به دست می‌آید. برای به دست آوردن برازش کلی از فرمول زیر می‌توان استفاده کرد:

$$GOF = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average } 0/51=(R^2)}$$

جدول ۸. برازش مدل ساختاری پژوهش

متغیر	ضریب تعیین	برازش کلی مدل مفهومی
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۴۶	۰/۵۱
مسئولیت اجتماعی شرکتی	-	
رفتار سبز کارکنان	۰/۳۷	
عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۰/۵۲	

آنچه که در جدول بالا نشان داده شده است، مقدار ضریب تعیین متغیر مدیریت منابع انسانی برابر با ۰/۴۶، متغیر رفتار سبز کارکنان ۰/۳۷ و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان ۰/۵۲ می‌باشد. با توجه به توضیحات مطرح شده در زمینه ضریب تعیین می‌توان بیان کرد که سازه‌های درون‌زا در مدل با سازه‌های برون‌زا دارای ارتباط متوسطی می‌باشند. به عنوان مثال ضریب تعیین مدیریت منابع انسانی سبز برابر با ۴۶ درصد به دست آمده است، یعنی این متغیر ۴۶ درصد از مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر می‌پذیرد و ۵۴ درصد تحت تأثیر عوامل و متغیرهایی است که پژوهش به بررسی آن نپرداخته است. برازش کلی مدل مفهومی پژوهش ۰/۵۱ به دست آمده که نشان دهنده برازش مناسب مدل است. بنابراین قابل ذکر است که مدل مفهومی پژوهش نیازمند اصلاح و دستکاری نمی‌باشد.

- مقدار معناداری آماره (t-value) و ضریب مسیر

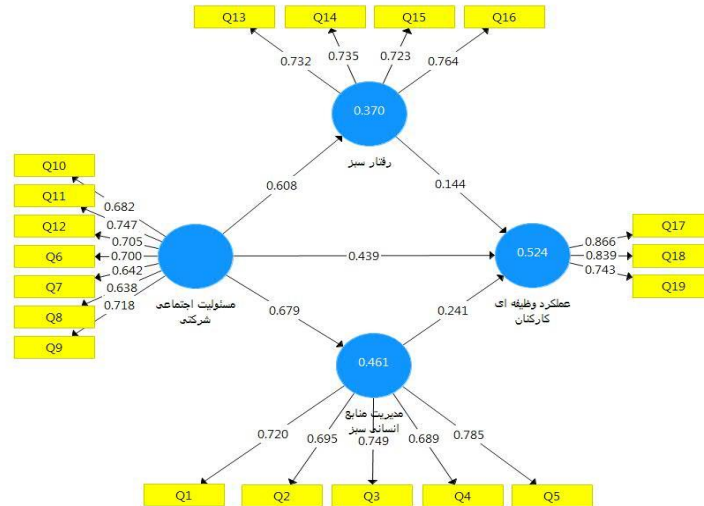
مدل مفهومی پژوهش

ضریب مسیر نشان دهنده ارتباط یا تأثیر مثبت متغیرهای پنهان بر یکدیگر است. بار عاملی در حقیقت یک ضریب همبستگی بین متغیرهای پنهان و متغیرهای آشکار در یک مدل اندازه‌گیری است. مقدار بار عاملی بهتر است مقداری بیشتر از ۰/۵۰ را نشان دهند. همانگونه که در شکل نشان داده شده است که مقدار بار عاملی تمام گویه‌ها بیشتر از ۵۰ درصد است و نیازی به حذف هیچ کدام یک از گویه‌ها نمی‌باشد. شکل ۲ نشان دهنده ضریب مسیر و بارعاملی مدل

¹. average extracted variance

². Composite Reliability

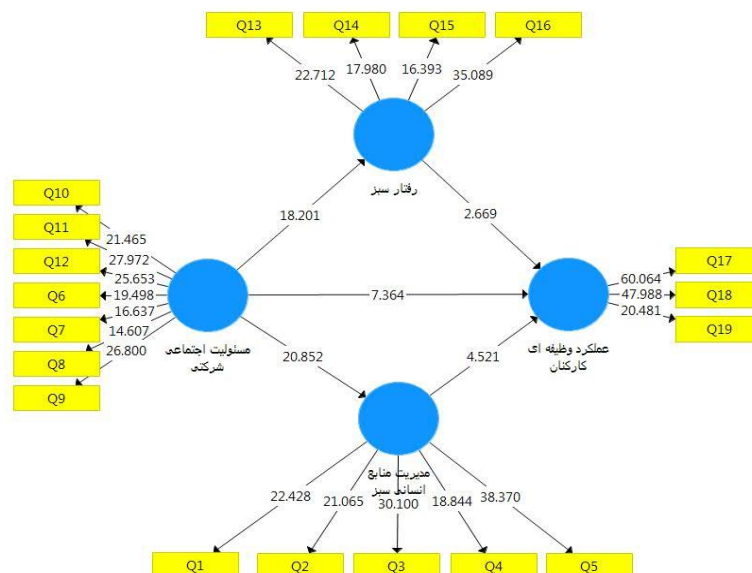
مفهومی پژوهش است.



شکل ۲. ضریب مسیر و بار عاملی مدل مفهومی پژوهش

سطح اطمینان ۹۹ درصد باشد، فرضیه پژوهش معنادار می‌گردد، در غیر این صورت فرضیه رد می‌شود. شکل ۳ نشان دهنده مقدار آماره (t-value) مدل مفهومی پژوهش است.

در زمینه مقدار معناداری آماره (t-value) می‌توان عنوان کرد که چنانچه مقدار معناداری بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد باشد، فرضیه پژوهش معنادار است. هم‌چنین چنانچه مقدار معناداری بیشتر از قدر مطلق ۲/۵۸ در



شکل ۳. مقدار آماره (t-value) مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل مفهومی طراحی شده، تأثیر چهار متغیر که شامل مدیریت منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی شرکتی،

سنجش فرضیه‌های برگرفته از مدل مفهومی پژوهش

تنگستانی و همکاران: بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ تبیین نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی)

مسئولیت اجتماعی شرکتی، ۶۰ درصد رفتار سبز کارکنان بهبود می‌یابد.

✓ مسئولیت اجتماعی شرکتی بر مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار گرفته است، زیرا مقدار آماره تی (۲۰/۸۵) بیشتر از ۲/۵۸ می‌باشد. ضریب مسیر رابطه مسئولیت اجتماعی شرکتی و مدیریت منابع انسانی سبز ۰/۶۷ است. بدین معنا که با افزایش ۱ واحدی مسئولیت اجتماعی شرکتی، ۶۷ درصد مدیریت منابع انسانی سبز بهبود می‌یابد.

✓ مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار گرفته است، زیرا مقدار آماره تی (۷/۳۶) بیشتر از ۲/۵۸ می‌باشد. ضریب مسیر رابطه مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان ۰/۴۳ است. بدین معنا که با افزایش ۱ واحدی مسئولیت اجتماعی شرکتی، ۴۳ درصد عملکرد وظیفه‌ای کارکنان بهبود می‌یابد.

✓ رفتار سبز کارکنان بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره تی (۲/۶۶) بیشتر از ۲/۵۸ است، این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد. ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۱۴ است. با افزایش ۱ واحدی رفتار سبز کارکنان، عملکرد وظیفه‌ای کارکنان ۱۴ درصد بهبود می‌یابد.

✓ مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه مقدار آماره تی (۴/۵۲) بیشتر از ۲/۵۸ است، این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد. ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۲۴ است. با افزایش ۱ واحدی مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد وظیفه‌ای کارکنان ۲۴ درصد بهبود می‌یابد.

✓ رفتار سبز کارکنان میان مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان نقش میانجی دارد. با توجه به مقدار تی این رابطه (۲/۷۰) که بیشتر از ۲/۵۸ است، فرضیه تایید می‌گردد. ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۰۸ به دست آمده است. این مقدار گویای آن است که با افزایش ۱ واحدی رفتار سبز کارکنان، مسئولیت اجتماعی شرکتی به میزان ۸ درصد بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان اثر می‌گذارد.

✓ مدیریت منابع انسانی سبز میان مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان نقش میانجی دارد. با توجه به مقدار تی این رابطه (۴/۳۳) که بیشتر از ۲/۵۸ است، فرضیه

رفتار سبز کارکنان و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان است، مورد بررسی قرار گرفت. لازم به ذکر است که متغیر رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز نقش میانجی دارد. پس از شناسایی مقدار ضریب مسیر و مقدار آماره (t-value) که از روش مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی نرم‌افزار اسمارت پی ال اس به دست آمد، فرضیه‌های پژوهش مورد سنجش قرار گرفت. خلاصه فرضیه‌ها در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹. خلاصه فرضیه‌های پژوهش بر اساس

روش مدل سازی معادلات ساختاری

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
۱	تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار سبز کارکنان	۰/۶۰	۱۸/۲۰	تایید
۲	تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۶۷	۲۰/۸۵	تایید
۳	تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد وظیفه ای کارکنان	۰/۴۳	۷/۳۶	تایید
۴	تأثیر رفتار سبز کارکنان بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۰/۱۴	۲/۶۶	تایید
۵	تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۰/۲۴	۴/۵۲	تایید
۶	تأثیر نقش میانجی رفتار سبز کارکنان میان مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۰/۰۸	۲/۷۰	تایید
۷	تأثیر نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز میان مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان	۰/۱۶	۴/۳۳	تایید

اطلاعات جدول بالا، بیانگر فرضیه‌های پژوهش به همراه مقدار (ضریب مسیر و مقدار تی) می‌باشد، هر یک از فرضیه‌های به طور کامل در بخش زیر توضیح داده می‌شود:

✓ مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار گرفته است، زیرا مقدار آماره تی (۱۸/۲۰) بیشتر از ۲/۵۸ می‌باشد. ضریب مسیر رابطه مسئولیت اجتماعی شرکتی و رفتار سبز ۰/۶۰ است. بدین معنا که با افزایش ۱ واحدی

شرکتی به کارکنان یادآور می‌شود که رفتارهایشان را مطابق با رفتارهای زیست محیطی تطبیق دهند. لازم به ذکر است که امروزه نگرانی‌هایی از قبیل تغییرات اقلیمی، افزایش گازهای گلخانه‌ای و دیگر مسائل مهم جوامع ملی و محلی در خصوص فعالیت صنایع نفت و گاز و پتروشیمی مطرح است. در چنین شرایطی، مسئولیت اجتماعی شرکتی رویکردی داوطلبانه برای شرکت‌ها است که انتظارات ذینفعان را با ادغام مسائل اجتماعی، اخلاقی و زیست‌محیطی با درآمد، سود و تعهد برآورده می‌کند. ارائه فعالیت‌ها، برنامه‌ها و شناخت دقیق اجزای کاربردی مسئولیت اجتماعی شرکتی برای کارکنان سوی شرکت‌های پتروشیمی، موجب می‌گردد تا کارکنان درگیری بیشتری نسبت به کاهش آلودگی محیط زیست، استفاده درست از منابع طبیعی را در دستور کار خود قرار دهند. فرضیه دوم پژوهش حاکی از آن است که مسئولیت اجتماعی شرکتی بر مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتیجه فرضیه ذکر شده با پژوهش ملیک و همکاران (۲۰۲۱) و سبکرو و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد. چما و همکاران (۲۰۲۱) عنوان می‌کنند که مسئولیت اجتماعی شرکتی در مورد تعهد سازمان و افزایش مشارکت سازمان در جامعه انسانی صحبت می‌کند. با پیگیری فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی برای حفاظت از محیط زیست، یک شرکت ممکن است توجه منابع انسانی خود را با پرداختن به مسائل اجتماعی که شاخص‌های حیاتی مسئولیت اجتماعی شرکت هستند، بهبود بخشند. مسئولیت اجتماعی راهکاری بسیار مناسب برای شرکت‌های پتروشیمی می‌باشد تا به وسیله این مفهوم بتواند تعادلی مناسب میان مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی ایفا کند. نکته مهم آنجاست که آیا شرکت‌های پتروشیمی بدون مدیریت منابع انسانی می‌توانند به این مهم دست یابند؛ بنابراین لازم به ذکر است که شرکت‌ها با توجه به مسئولیت اجتماعی و اثرگذاری بر فعالیت‌ها و اعمال منابع انسانی، می‌توانند به کاهش خسارت‌های محیط زیست کمک شایانی کنند.

فرضیه سوم پژوهش حاکی از آن است که مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. یافته فرضیه فوق با پژوهش‌های مطیعی، خانی و بیرامی (۱۴۰۰) و ملیک و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. تیان و براتسو (۲۰۱۹) اعلام کرده‌اند که مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد وظایف کارکنان تأثیر می‌گذارد. مسئولیت اجتماعی شرکت هنجارهای سازمانی و حس عضویت را برای

تایید می‌گردد. ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۱۶ به دست آمده است. این مقدار گویای آن است که با افزایش ۱ واحدی مدیریت منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی شرکتی به میزان ۱۶ درصد بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان اثر می‌گذارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از آنجایی که منابع انسانی نقش مهمی در دستیابی به پایداری و البته نقش‌های مالی در هر کسب و کاری ایفا می‌کند، ابتکارات سبز در ارتباط با مدیریت منابع انسانی به عنوان بخشی از برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی گسترده‌تر در نظر گرفته می‌شود. در طول دهه‌های گذشته، مسئولیت اجتماعی شرکتی نقش قابل توجهی در ایجاد پایداری و سبز بودن منابع انسانی دارد. برنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی، کارکنان را در سازمان مجبور می‌نماید تا رفتارهای زیست محیطی و استفاده منطقی از منابع را از خود ارائه دهند. در نهایت می‌توان بیان نمود که مسئولیت اجتماعی شرکتی هنجارهای سازمانی و حس عضویت را برای کارکنان فراهم می‌کند که هویت سازمانی را تشویق می‌نماید. سپس این امر بر کارکنان تأثیر می‌گذارد و در نتیجه عملکرد آنان را بهبود می‌بخشد. با توجه به مطالب بیان شده می‌توان متذکر شد که هدف اصلی پژوهش بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز است.

با توجه به نتایج به دست آمده، مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه فرضیه اول همراستا با مطالعه سبکرو و همکاران (۲۰۲۱)، و هی و همکاران (۲۰۲۰) است. خاتاک و همکاران (۲۰۲۱) عنوان نموده‌اند که مسئولیت اجتماعی شرکتی نقش مهمی در مشارکت کارکنان در رفتارهای طرفدار محیط زیست دارد. نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان نتیجه نشانه‌های اطلاعاتی در زمینه رفتار سبزی است که از محیط کار دریافت می‌کنند. همچنین بیان می‌کنند که بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی، کارکنان نشانه‌های اطلاعاتی دریافتی از محیط کار را پردازش می‌کنند و رفتارهای محل کار خود را بر این اساس اتخاذ می‌نمایند. سو و سوانسون^۱ (۲۰۱۹) در پژوهش خود متذکر شده‌اند که مسئولیت اجتماعی شرکتی در تغییر رفتار و نگرش کارکنان تأثیرگذار است. برنامه‌های مسئولیت اجتماعی

¹. Su & Swanson

تنگستانی و همکاران: بررسی مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد وظیفه‌ای کارکنان؛ تبیین نقش میانجی رفتار سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (کارکنان شرکت‌های فعال پتروشیمی منطقه پارس جنوبی)

بر شرکت‌های پتروشیمی لازم است که با پیشرفت و ارتقا اهداف، سیاست‌های سبز در بخش منابع انسانی، بتوانند عملکرد و بهره‌وری کارکنان را در حوزه زیست محیطی، استفاده بهینه از منابع، کاهش ضایعات و کمک به رفع آلودگی یا کاهش آلودگی بهبود بخشند.

فرضیه ششم نشان دهنده، تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان است. فرضیه ذکر شده با مطالعه سیکرو و همکاران (۲۰۲۱)، و هی و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. هی و همکاران (۲۰۲۰) بیان نمودند که مسئولیت اجتماعی شرکتی و تأثیرات آن بر عملکرد سازمانی در پاسخ به درخواست برای محافظت بیشتر در مورد منافع ذینفعان و پایداری تأکید دارد. این یافته‌ها شواهد قوی در مورد تأثیرات مسئولیت اجتماعی بر رفتار سبز کارکنان و عملکرد وظایف، و همچنین غنی‌سازی تحقیقات مسئولیت اجتماعی شرکتی ارائه می‌دهند. کیم و همکاران (۲۰۱۹) عنوان می‌کنند که مدیریت منابع انسانی سبز دانش کار، مهارت‌ها، انگیزه‌ها و فرصت‌ها را افزایش می‌دهد و در نتیجه عملکرد را نیز بهبود می‌بخشد. بنابراین شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند علاوه بر این، اثرات مسئولیت اجتماعی شرکت توسط مدیریت منابع انسانی سبز و رهبری مسئولیت‌پذیر تقویت نمایند، منجر به بهبود عملکرد کارکنان از طریق رفتار سبز شوند. همچنین با تمرکز بر مؤلفه مهم زیست‌محیطی مسئولیت اجتماعی شرکت، راهبردهای مناسبی را برای افزایش نگرش و تفکر کارکنان نسبت به رفتار سبز ایجاد نمایند.

فرضیه هفتم نشان دهنده، تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز است. نتیجه فرضیه همراستا با مطالعه چما و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد. آنان عنوان می‌کنند که مسئولیت اجتماعی شرکتی از وابستگی سازمان و افزایش مشارکت سازمان در جامعه انسانی سخن می‌گوید. با پیگیری فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت برای حفاظت از محیط زیست، یک شرکت ممکن است تمرکز منابع انسانی خود را با پرداختن به مسائل اجتماعی که شاخص‌های حیاتی مسئولیت اجتماعی شرکت هستند بهبود بخشد تا در نهایت عملکرد کارکنان تقویت گردد. شرکت‌های پتروشیمی یکی از شرکت‌های مهم در بحث اقتصادی و سودآوری به ذینفعان می‌باشد. اما همین شرکت‌ها، جدای از کمک اقتصادی به جامعه، آلودگی فضای زیست محیطی را دربرمی‌گیرد. پس

کارکنان فراهم می‌کند که هویت سازمانی را تشویق می‌نماید. سپس این امر بر کارکنان تأثیر می‌گذارد و در نتیجه عملکرد کار را بهبود می‌بخشد. شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند با بهره‌گیری از سازوکارهای مسئولیت اجتماعی، هنجارها و ارزش‌های زیست محیطی را در کارکنان تقویت نمایند. توجه به ارزش‌ها و عملیاتی کردن هنجارها نسبت به محیط زیست از جانب کارکنان، می‌تواند تأثیر عمیقی بر عملکرد آنان داشته باشد. بدین معنا که کارکنان برای افزایش عملکرد فردی خود تلاش می‌کنند تا ارزش‌های محیط زیست را به خوبی بشناسند و در راستای آن گام بردارند.

فرضیه چهارم نشان دهنده آن است که رفتار سبز کارکنان بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه فرضیه با مطالعه هی و همکاران (۲۰۲۱) همراستا می‌باشد. آنان عنوان می‌کنند که رفتارهای سبز، عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. بنابراین، شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند به دو طریق عملکرد کارکنان را به واسطه رفتار سبز، بهبود دهند. اول اینکه شرکت می‌تواند دانش، مهارت و ارزش‌های کارکنان را افزایش داده و به آن‌ها بیفزاند. رفتار سبز به این معنی است که کارکنان به پایداری سازمان اهمیت می‌دهند و دانش و ارزش‌های حامی محیط زیست را در محل کار جذب می‌کنند که کارایی و اثربخشی آن‌ها را در انجام وظایف تسهیل می‌کند. دوم، کارکنان مهارت‌های جدید را به واسطه شرکت می‌آموزند تا با کاهش ضایعات و بازیافت منابع توسط کارکنان، هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و در عین حال به اهداف زیست‌محیطی نیز دست می‌یابد.

فرضیه پنجم نشان دهنده آن است که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ولانسری^۱ و همکاران (۲۰۲۱) متذکر می‌شوند که هر چه اثر مدیریت منابع انسانی سبز دارای ضریب تأثیر بیشتر باشد، عملکرد کارکنان فزونی می‌یابد. همچنین بیان کردند که مدیریت منابع انسانی سبز عاملی است که می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیر بگذارد. عبید و الیاس^۲ (۲۰۱۵) استنباط نمودند که عملکرد نشان داده شده توسط کارکنان، با بهبود مدیریت منابع انسانی سبز فزونی می‌یابد. سازمانی که مدیریت منابع انسانی سبز را اجرا می‌کند، بر شکل‌گیری روحیه کارکنان که از نظر محیطی آگاه هستند، تأثیر می‌گذارد.

¹. Wulansari

². Obaid & Alias

محسنین، ش؛ اسفیدانی، م (۱۳۹۳). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار Smart-PLS. تهران: انتشارات کتاب مهربان.

مطیعی، م؛ خانی، ا؛ بیرامی، ث (۱۴۰۰). تأثیر زنجیره تأمین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی: نقش واسطه‌ای نوآوری سبز. اندیشه آما، ۲۰(۷۷)، ۱۶۵-۱۹۶.

نعمت الهی، حمیدرضا، امیری، امین، احمدی، حیدر. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در مدیریت بحران اپیدمی کرونا. مدیریت دولتی، ۱۳(۴)، ۶۲۶-۵۹۷.

نیک منش، شمس الدین، نعمت الهی، حمیدرضا، رضایتی چرانی، افسانه. (۱۴۰۰). بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر عدالت سلامت سازمانی. مجله حکمرانی و توسعه، ۲(۲)، ۱۲۴-۱۰۳.

Afsar, B., Al-Ghazali, B., & Ur Rehman, Z. (2020). Retracted: The moderating effects of employee corporate social responsibility motive attributions (substantive and symbolic) between corporate social responsibility perceptions and voluntary pro-environmental behavior. *Corporate Social Responsibility and Environment Mngement*, 27(2), 769-785.

Aguiar-Quintana, T., Nguyen, T., & Araujo-Cabrera, Y. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-10.

Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086.

Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S., & Qureshi, M. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2225-2239.

Akreml, A., Gond, J., & Swaen, V. (2018). How do employees perceive corporate responsibility? Development and validation of a multidimensional corporate stakeholder responsibility scale. *Journal of Management*, 44(2), 619-657.

Allameh, S. (2018). Antecedents and

لازم است، راهکارهایی را از طریق مدیریت منابع انسانی سبز برای سبز شدن و سبز ماندن محیط زیست انجام دهند. دومین مبحث آن است که مدیریت منابع انسانی می‌تواند عملکرد کارکنان را برای توجه به محیط زیست و فضای سبز جامعه مورد کنکاش قرار دهند.

در بخش نهایی به محققان آینده پیشنهاد می‌گردد که:

- در بخش مدیریت منابع انسانی سبز (انتخاب، انتصاب، به کارگیری و آموزش سبز کارکنان) را مورد بازبینی قرار دهند و اثر رهبری مسئولیت پذیر را بر تک تک مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار دهند.

- با اشاره به نتیجه پژوهش، می‌توان بیان نمود که نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد کارکنان و مسئولیت اجتماعی شرکتی وجود دارد. شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند نقش میانجی هویت سازمانی را میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد وظیفه‌ای مورد بررسی قرار دهند.

- ارزیابی رفتار سبز کارکنان به واسطه پرسشنامه صورت گرفت که ممکن است صادقانه پاسخ داده نشود. در نتیجه، محققان آینده را تشویق می‌کنیم تا رفتارهای سبز کارکنان را از طریق مشاهده پنهان شناسایی کنند. روش دیگر، محققان می‌توانند انواع مختلف رفتار سبز را در صنایع مختلف شناسایی و دسته‌بندی کنند و سپس مدل مفهومی ویژه رفتارهای سبز را در میان کارکنان صنایع مختلف بررسی نمایند.

- در نهایت این تحقیق برخی از موضوعات مرتبط با استخدام مانند آگاهی سبز، نگرش سبز مدیران یا کارکنان را در نظر نگرفته است که در تحقیقات آتی قابل بررسی می‌باشد.

منابع

حسینی، س؛ یداللهی، ش (۱۳۹۲). آمار پارامتریک و روش پژوهش. تهران: صفار.

دانایی فرد، ح؛ حسینی، س؛ میرزایی، ش (۱۳۹۲). روش پژوهش مقدماتی. تهران: انتشارات صفار.

زارع چاهوکی، م (۱۳۸۹). روش‌های تحلیل چند متغیره در نرم‌افزار SPSS. تهران: دانشکده منابع طبیعی دانشگاه تهران.

سپهوند، ر؛ نظریوری، ا؛ سپهوند، م (۱۴۰۱). اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز (مورد مطالعه: مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک فرآوری ضایعات). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۲)، ۷۱-۱۰۰.

- environmental ? The influence of organizational identification, corporate entrepreneurship, and environmental consciousness. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 616-629.
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923-939.
- Del Giudice, M., Carayannis, E., & Palacios-Marqué, D. (2018). The human dimension of open innovation. *Manage. Decis*, 56(6), 1159-1166.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- E. Sobaih, A., Hasanein, A., & Elshaer, I. (2020). Influences of Green Human Resources Management on Environmental Performance in Small Lodging Enterprises: The Role of Green Innovation. *Sustainability*, 12(10371), 1-19.
- Farrington, T., Curran, R., & Gori, K. (2017). Corporate social responsibility: Reviewed, rated, revised. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 30-47.
- Flammer, C., & Luo, J. (2016). Corporate social responsibility as an employee governance tool: evidence from a quasi-experiment". *Strategic Management Journal*, 2014(1), 163-183.
- Fu, H., Ye, B., & Law, R. (2014). You do well and i do well? The behavioral consequences of corporate social responsibility. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 62-70.
- Fu, H., Ye, H., & Law, R. (2014). You do well and I do well? The behavioral consequences of corporate social responsibility. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 62-70.
- Graves, L., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' pro-consequences of intellectual capital: the role of social capital, knowledge sharing and innovation. *J. Intellectual Capital*, 19(5), 858-874.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 1554415550.
- Astakhova, M., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: the mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relation*, 68(8), 1315-1346.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Baskaran, S., Lay, H., & Ming, B. (2020). Technology Adoption and Employee's Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 9(1), 78-105.
- Boan, E., & Dedeolu, B. (2020). Hotel employees' corporate social responsibility perception and organizational citizenship behavior: Perceived external prestige and pride in organization as serial mediators. *Corporate Social Responsibility and Environment Management*, 27, 2342-2353.
- Calveras, A. (2015). Corporate social responsibility strategy in the hotel industry: Evidence from the Balearic Islands. *International Journal of Tourism Research*, 17(4), 399-408.
- Cavicchi, C. (2017). Healthcare sustainability and the role of intellectual capital: Evidence from an Italian Regional Health Service. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), 544-563.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 630-641.
- Cheema, S., Afsar, B., & Al-Ghazali, B. (2020). How employee's perceived corporate social responsibility affects employee's pro-

- Managing people in organizations: Integrating the study of hrm and leadership. *Human Resource Management Review*, 28(3), 249–257.
- Luu, T. (2019). Building employees' organizational citizenship behavior for the environment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 406–426.
- Mandago, R. (2019). Influence of Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability in Service Based State Corporations in Kenya. *A Thesis Submitted in Partial Fulfilment for the Degree of Doctor of Philosophy in Human Resource Management in the Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology*, 1-170.
- Messersmith, J., Patel, P., & Lepak, D. (2011). Unlocking the black box: exploring the link between high-performance work systems and performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1105-1118.
- Norton, T., Parker, S., & Zacher, H. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda (supplementary material). *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Obaid, T., & Alias, R. (2015). The impact of green recruitment, green training and green learning on the firm performance: conceptual paper. *International Journal of Applied Research*, 1(12), 951-953.
- Osagie, E., Wesselink, R., & Blok, V. (2020). Learning organization for corporate social responsibility implementation; unravelling the intricate relationship between organizational and operational learning organization characteristics. *Organization & Environment*, 1-24.
- Pham, N., Tuc'ková, Z., & Jabbour, C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399.
- Phillips, F. (2018). Innovation for sustainability. *Strat. Change*, 27(6), 539–542.
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). environmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 576–587.
- Haar, J., & Roche, M. (2013). Three-way interaction effects of workaholism on employee well-being: Evidence from blue-collar workers in New Zealand. *Journal of Management & Organization*, 19(2), 134-149.
- He, J., & Zhang, H. (2020). Being sustainable: The three-way interactive effects of CSR, green human resource management, and responsible leadership on employee green behavior and task performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 1043-1054.
- Inceoglu, I., Thomas, G., & Chu, C. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Javed, M., Rashid, M., & Hussain, G. (2020). The effects of corporate social responsibility on corporate reputation and firm financial performance: Moderating role of responsible leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 1395-1406.
- Jiang, K., Lepak, D., & Hu, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A metaanalytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294.
- Khattak, S., Nouman, M., Fayaz, M., & Cismas, L. (2021). Corporate Social Responsibility and Employee Green Behavior in the Hospitality Industry: A Cross-Country Study. *Sustainability*, 10(101534), 1-15.
- Kim, Y., Kim, W., & Choi, H. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Kumar, S., Chattopadhyay, S., & Sharma, V. (2013). Green supply chain management: A case study from Indian electrical and electronics industry, *International Journal of Soft Computing and Engineering (IJSCE)*, 1(6).
- Leroy, H., Segers, J., & Dierendonck, D. (2018).

- engagement in voluntary pro-environmental behavior? *Journal of Business Ethics*, 155(4), 399-412.
- Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., & Marco-Lajara, B. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*, 123, 57-69.
- Waldman, D., & Balven, R. (2015). Responsible leadership: Theoretical issues and research directions. *Academy of Management Executive*, 28(3), 224-234.
- Wulansari, N., Witiastuti, R., & Ridloah, S. (2018). Employee Performance Measurement Development Based on Green HRM Indicators Development Based on Green HRM Indicators. *International Conference on Economics, Business and Economic Education*, 1(1), 1179-1194.
- Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Robertson, J., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Roos, G., & O'Connor, A. (2015). Government policy implications of intellectual capital: an Australian manufacturing case study. *J. Intellectual Capital*, 16(2), 364-389.
- Sabokro, M., Masud, M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313(1), 1-12.
- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*, 20(6), 1723-1746.
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2016). Employees perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, 43(4), 594-622.
- Singh, S., Mittal, S., & Sengupta, A. (2019). A dual-pathway model of knowledge exchange: linking human and psychosocial capital with prosocial knowledge effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 889-914.
- Su, L., & R. Swanson, S. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism Management*, 72, 437-450.
- Syafri, W., Prabowo, H., & Ashari nur, S. (2021). The Impact of Workplace Green Behavior and Green Innovation on Green Performance of SMEs: A Case Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 365-374.
- Tian, Q., & Robertson, J. (2019). How and when does perceived CSR affect employees'