

Designing a Green Employee Behavior Model Based on Religious Teachings (Case Study: General Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare of Golestan Province)

Somayeh Abrodi¹, Roohalla Samiee²
Raziyeh Naderkhani³

Abstract

Today, green human resource management measures alone are not enough to make an organization green, and it requires promoting green behaviors among employees. Therefore, the aim of this research was to design a model of green employee behavior based on religious teachings. This research was conducted descriptively and with a sequential exploratory approach. In the qualitative part, unstructured interviews were conducted with 10 academic and executive experts in the field of management who were selected using snowball sampling to identify the components. The statistical population in the quantitative part included 440 employees of cooperative, labor, and social welfare departments in Golestan province, and the statistical sample in the quantitative part included 126 people selected using simple random sampling. The findings of the qualitative part show that this model has 15 components in 2 dimensions (training and participation). The findings of the quantitative part also show that training and participation have an effect of 0.950 and 0.946 on green employee behavior based on religious teachings, respectively. Finally, it can be said that green behavior based on religious teachings can be modeled at two levels of education and participation.

Keywords: *Model, Green behavior, Religious teachings, Cooperative.*

-
1. Department of Management, AK.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
somaye.abrodi@iau.ac.ir
 2. Corresponding Author: Department of Management, AK.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
roohalla.samiee@iau.ac.ir
 3. Department of Statistics, AK.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
rnaderkhani@iau.ac.ir

طراحی مدل رفتار سبز کارکنان مبتنی بر آموزه‌های دینی (مورد مطالعه: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان)

سمیه آبرودی*، روح اله سمیعی**

راضیه نادرخانی***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۰۵/۰۷

چکیده

امروزه برای سبز کردن یک سازمان تنها اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز کافی نیست و نیازمند ترویج رفتارهای سبز بین کارکنان است. بنابراین، هدف این پژوهش، طراحی مدل رفتار سبز کارکنان مبتنی بر آموزه‌های دینی است. این پژوهش به صورت توصیفی و با رویکرد متوالی اکتشافی انجام شده است. در بخش کیفی، جهت شناسایی مؤلفه‌ها به مصاحبه ساختارنیافته با ۱۰ خبره دانشگاهی و اجرایی حوزه مدیریت که به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب گردیدند، پرداخته شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل ۴۴۰ نفر از کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی در استان گلستان بود و نمونه آماری در بخش کمی شامل ۱۲۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌های بخش کیفی نشان می‌دهد این مدل دارای ۱۵ مؤلفه در ۲ بعد (آموزش و مشارکت) است. همچنین یافته‌های بخش کمی، نشان می‌دهد آموزش و مشارکت به ترتیب به میزان ۰/۹۵۰ و ۰/۹۴۶ بر رفتار سبز کارکنان مبتنی بر آموزه‌های دینی تأثیر دارند. در نهایت می‌توان گفت رفتار سبز مبتنی بر آموزه‌های دینی در دو سطح آموزش و مشارکت قابل مدل‌سازی است.

کلیدواژه: مدل؛ رفتار سبز؛ آموزه‌های دینی؛ تعاون.

somaye.abrodi@iau.ac.ir

* گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

** نویسنده مسئول: گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

roohalla.samiee@iau.ac.ir

rnaderkhani@iau.ac.ir

*** گروه آمار، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

مقدمه

امروزه با تشدید مشکلات زیست محیطی، انتظار می‌رود سازمان‌ها مسئولیت بیشتری را برعهده بگیرند و مدیریت سبز اثربخش را در فعالیتهای سازمان، پیاده‌سازی نمایند (ابراهیمی و نصیری، ۱۴۰۳). مدیریت سبز، پیامدهای گسترده‌ای در حوزه‌های مختلف دارد و به‌طور کلی به کاهش اثرات منفی زیست محیطی، بهبود شهرت برند، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها منجر می‌شود (صیاد و همکاران، ۱۴۰۳). آنچه مشهود می‌باشد این است که برای سبز کردن یک سازمان تنها اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز کفایت نمی‌کند و مستلزم ترویج رفتارهای سبز بین کارکنان است (شائو^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). آیین‌نامه اجرایی بند ۳۹ ماده ۳۹ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران نیز دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی را موظف به اقداماتی برای تحقق اهداف برنامه مدیریت سبز کرده است که یکی از این اقدامات، فرهنگ‌سازی، اطلاع‌رسانی و ارتقای آموزش مناسب و اثربخش به کارکنان در زمینه برنامه مدیریت سبز است که خود بیانگر اهمیت نقش کارکنان در پیاده‌سازی برنامه مدیریت سبز است (حسن‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹). نتایج تحقیقات ابراهیمی و نصیری (۱۴۰۳)، زارعی (۱۴۰۲)، حاجی‌زاده فارسون و همکاران (۱۴۰۱) و غلامی و همکاران (۱۴۰۰) نشان می‌دهد عوامل مؤثر بر توسعه رفتار سبز شامل موارد مدیریتی و حمایتی سازمانی، مشوق‌های مالی، آموزش سبز، جو سازمانی سبز، هنجارهای فردی و اجتماعی سبز، فرهنگ سبز سازمانی، نگرش کارکنان به محیط‌زیست و آموزه‌های دینی است (غلامی و همکاران، ۱۴۰۰). در چند سال گذشته با تشدید تمرکز جهانی بر پایداری محیطی، سازمان‌ها نیز تأثیر بالقوه آموزه‌های دینی بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد نسبت به محیط‌زیست را تشخیص داده‌اند (اتیرینگتون^۲، ۲۰۱۹). پژوهشگران معتقدند افرادی که با آموزه‌های دینی که بر نظارت بر محیط‌زیست تأکید می‌کنند در تعامل می‌باشند، احتمالاً سطوح بالاتری از نگرانی‌های زیست‌محیطی را ابراز می‌کنند و در رفتارهای پایدار هم در خانه و هم در محل کار شرکت می‌کنند (کالا و چائوبی^۳، ۲۰۲۳).

باتوجه به اینکه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان یکی از ارگان‌های دولتی با هدف نهادینه کردن فرهنگ زیست‌محیطی در بدنه خود، همکاری و اقدامات مقتضی در این زمینه مانند

1. Shao
2. Etherington
3. Kala and Chaubey

تفاهم‌نامه همکاری با سازمان حفاظت محیط‌زیست داشته است، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان نیازمند جهشی عمده در افزایش کارآمدی در این حوزه می‌باشد و باید زمینه را به گونه‌ای فراهم سازد که کارکنان و مدیرانشان تمامی تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف مدیریت سبز به کار گیرند. این امر میسر نخواهد شد، مگر آنکه اصول و قواعد دینی مربوط به رفتارهای سبز کارکنان شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده‌سازی این گونه رفتارها فراهم گردد. بنابراین، سؤال اصلی تحقیق حاضر عبارت است از: مدل رفتار سبز کارکنان مبتنی بر آموزه‌های دینی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم سبز، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان‌هاست (معدنی و همکاران، ۱۴۰۳). سبز و سبزبودن در حوزه رفتار کاری و سازمانی به چهار معنی: حفاظت از محیط‌زیست؛ مراقبت از محیط‌زیست؛ جلوگیری از آلودگی‌های محیط‌زیست و یا کاهش این آلودگی‌ها و ایجاد فضای سبز طبیعی و مراقبت از آن به کار گرفته می‌شود (براتی، ۱۴۰۱). در زمینه مدیریت منابع انسانی، سبزبودن شامل حفظ و حفاظت از محیط طبیعی، اجتناب یا به حداقل رساندن آلودگی محیطی است. بنابراین، اگر کارمندی به این جنبه‌ها عمل کند، چنین کارمندی کارمند سبز محسوب می‌شود (فیصل^۱، ۲۰۲۳). رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان برای دستیابی به ابتکارات مدیریت سبز سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است (صیاد و همکاران، ۱۴۰۳). رفتار سبز کارکنان به همه فعالیت‌های داوطلبانه یا اجباری کارکنان، برای محافظت از محیط طبیعی یا بهبود سازوکارهای محیطی سازمان گفته می‌شود. در این تعریف، منظور از فعالیت‌های داوطلبانه، اقداماتی هستند که تحت کنترل هیچ‌گونه نظام یا خط‌مشی مدیریت رسمی نیستند و فعالیت‌های اجباری، مجموعه رفتارهایی هستند که به صورت رسمی در سازمان تعریف شده‌اند و جزو وظایف کارکنان در محیط کار به‌شمار می‌آیند (گچلو و وکیلی، ۱۴۰۲). مدیریت سبز که به «سمت سبزی‌رفتن» مشهور است اغلب به‌عنوان یک راهبرد محیطی فعال شناخته می‌شود (رشید^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). مدیریت سبز، نوعی بازنگری فکری در کار نهادها و سازمان‌های گوناگون با احترام به محیط‌زیست است؛ لذا

1. Faisal
2. Rasheed

منجر به پاسخگویی زیست‌محیطی شده و مسئولیت‌پذیری را بین کارکنان سازمان و درنهایت سازمان ایجاد نموده است تا مسئولیت اصلاح خسارات وارده زیست‌محیطی مشخص شود (آوج و همکاران، ۱۴۰۱). با در نظر گرفتن اهمیت رفتارهای سبز کارکنان در سال‌های اخیر، مطالعات متعددی در این حوزه صورت گرفته است که در ادامه به‌طور خلاصه به تبیین نتایج برخی از آنها پرداخته شده است: اصغری آق‌مشهدی و همکاران (۱۴۰۳) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل راهبردی مدیریت منابع انسانی سبز، نشان دادند مدیریت و پاداش جبران خدمات سبز، آموزش و توسعه سبز، روابط و مشارکت سبز کارکنان و جذب و انتخاب سبز، به ترتیب دارای بیشترین اهمیت می‌باشند. ابراهیمی و نصیری (۱۴۰۳) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل و موانع مؤثر بر توسعه رفتار سبز کارکنان در سازمان‌های ورزشی در ایران، نشان دادند عوامل مؤثر بر توسعه رفتار سبز شامل موارد مدیریتی و حمایتی سازمانی، مشوق‌های مالی، حمایت مدیریت از رفتارهای زیست‌محیطی، رفتارهای هنجاریافته بود. گچلو و وکیلی (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان، نشان دادند عوامل قصد رفتار سبز (فردی)، هنجاری‌های گروهی (گروهی) و راهبرد سبز شرکت (سازمانی) به ترتیب در رتبه‌های اول تا سوم قرار گرفتند. همچنین اقدامات سبز در خانه (محیطی)، عوامل اجتماعی (محیطی) و درآمد (فردی) به ترتیب در پایین‌ترین رتبه‌ها قرار داشتند. زارعی (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان ارائه مدلی برای تقویت تفکر سبز مدیران، نشان داد پیشایندهای تفکر سبز مدیران شامل: آموزش سبز، شرایط محیط بیرونی، جو سازمانی سبز، جایگاه اندیشه سبز در برنامه‌ریزی‌های کلان ملی، زیرساخت‌های فناورانه، قوانین و مقررات مربوطه، امکانات و زیرساخت‌های زیست‌محیطی سازمان، هنجارهای فردی و اجتماعی سبز، فرهنگ سبز سازمانی، نگرش کارکنان به محیط‌زیست، حمایت از رفتارهای سبز، فشارهای فرهنگی - اجتماعی و حمایت سبز بود. ساجدپور و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل مدیریت سبز برای اماکن و تأسیسات ورزشی ایران، نشان دادند مدل شامل ۶ مفهوم چالش‌های مدیریت سبز، فرهنگ‌سازی مدیریت سبز، قانون‌مندی مدیریت سبز، ساختارهای اجتماعی، تغییر ساختارها و آموزش می‌باشد. مظاهری تهرانی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان الگوی مدیریت سبز برای سازمان‌های دولتی ایران، نشان دادند نتایج پژوهش در قالب الگویی جامع و سه‌بعدی منطبق با مدل سه‌شاخگی شامل مضامین ساختاری (بعد مدیریتی)، مضامین محتوایی (بعد رفتاری) و مضامین زمینه‌ای (بعد محیطی) ارائه شده است. حاجی‌زاده فارسون و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل استقرار مدیریت منابع

انسانی سبز در سازمان‌های دولتی کشور، نشان دادند ابعاد رهبری، فناوری، بودجه و فرهنگ به‌عنوان پیش‌نیازهای استقرار مدیریت منابع انسانی سبز و ابعاد استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات سبز به‌عنوان فرایندهای اجرایی استقرار مدیریت منابع انسانی سبز و نیز ابعاد پیامدهای اقتصادی، اجتماعی، سازمانی و زیست‌محیطی به‌عنوان پیامدهای استقرار مدیریت منابع انسانی سبز بود. دشت لعلی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان نقش قدرت اخلاقی بر رفتار سبز کارکنان، نشان داد قدرت اخلاقی با مؤلفه‌های مالکیت اخلاقی، کارآمدی اخلاقی و شجاعت اخلاقی بر رفتار سبز کارکنان با مؤلفه‌های عمل پایدار، اجتناب از آسیب، مراقبت، نفوذ بر دیگران و ابتکار عمل تأثیر مثبت و معناداری دارد. نصیرزاده و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های دولتی ایران، نشان دادند چهار بعد سازمانی، چهار بعد انگیزشی و سه بعد فردی در طراحی مدل مدیریت منابع انسانی سبز تأیید شدند. همچنین، نتایج نشان داد جذب و استخدام سبز، مهم‌ترین عامل در مدل مدیریت منابع انسانی سبز است. حسن‌پور و ابراهیمی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان، نشان دادند عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان در چهار گروه عوامل هنجاری، عوامل اطلاعاتی، عوامل مدیریتی و حمایتی و عوامل محیطی دسته‌بندی شدند. زاچر^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان رفتار سبز کارکنان به‌عنوان هسته سازمان‌های زیست‌محیطی پایدار بیان داشتند پایداری زیست‌محیطی به یک ضرورت اخلاقی و راهبردی برای سازمان‌ها تبدیل شده است و روزه‌روز کارکنان بیشتری علاقه‌مند، تشویق شده یا موظف به عمل در راه‌های زیست‌محیطی پایدار هستند. ارکانتان^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان چگونه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز کارکنان را تشویق می‌کند تا در رفتار سبز مشارکت کنند؟ نشان دادند که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیمی بر رفتارهای داوطلبانه و مرتبط با وظیفه سبز درک‌شده کارکنان آینده‌نگر و تأثیر غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری ادراک جو سبز روان‌شناختی دارد. اهمیت ترکیب ابعاد پایدار در بخش‌های مدیریت منابع انسانی و همچنین عملکرد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در دستیابی به پایداری، در این مطالعه برجسته شد. نیسار^۳ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری سبز و رفتار طرفدار محیط‌زیست

1. Zacher
2. Ercantan
3. Nisar

شیوه‌های منابع انسانی سبز (آموزش و توسعه سبز و مدیریت انضباط سبز) پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای سرمایه فکری سبز هستند که به‌طور مثبت بیشتر در رفتار طرفدار محیط‌زیست نقش دارند. یافته‌ها همچنین ثابت کردند که رفتار طرفدار محیط‌زیست کارکنان، نقش مهمی در افزایش عملکرد زیست‌محیطی هتل‌ها دارد. درخصوص رفتارهای سبز کارکنان، نتایج تحقیقات گذشته بیانگر این است که تاکنون تحقیقی مبتنی بر آموزه‌های دینی در این زمینه انجام نشده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش تحقیق آمیخته است که از رویکرد متوالی اکتشافی بهره جسته است. داده‌های موردنیاز در این پژوهش در مرحله اول (کیفی) از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، یعنی بررسی پیشینه تحقیق و همچنین از طریق روش میدانی یعنی انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و در مرحله دوم (کمی) توزیع پرسشنامه جمع‌آوری شد. این پژوهش با رویکردی آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) صورت گرفته است. بخش کیفی پژوهش حاضر که با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد با رویکرد ظاهرشونده می‌باشد که به‌منظور شناسایی مؤلفه‌های رفتارهای سبز کارکنان مبتنی بر آموزه‌های دینی انجام شده است. تیم مشارکت‌کننده در این بخش شامل ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی که دارای ویژگی‌هایی نظیر تجربه، تناسب رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، اشتغال به تدریس در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه بودند که به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. در جمع‌آوری داده‌های مصاحبه، ابتدا از مصاحبه‌های باز و سپس از مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با زمان متوسط یک ساعت استفاده شد. سؤالات مصاحبه‌ها شامل موقعیت‌های واقعی بودند که مصاحبه‌شوندگان برحسب تجربه و یا تحصیلات با آن مواجه شده بودند که برخی از سؤالات مصاحبه عبارت بودند از:

- به نظر شما کدام آموزه‌های دینی به حفاظت از محیط‌زیست اشاره دارند؟

- چگونه می‌توان آموزه‌های دینی را در رفتارهای روزمره کارکنان در زمینه حفاظت از محیط‌زیست

گنجانند؟

- چه رفتارهای خاصی را می‌توان به‌عنوان رفتار سبز کارکنان شناسایی کرد؟

- به نظر شما چه عواملی می‌توانند بر رفتار سبز کارکنان تأثیر بگذارند؟

- چگونه می‌توان کارکنان را در زمینه رفتار سبز آموزش داد؟

- به نظر شما جامعه مذهبی چه نقشی در ارتقای رفتار سبز کارکنان دارد؟
- چه نوع برنامه‌های آموزشی می‌توانند مؤثر باشند؟
- آیا می‌توانید مثال‌هایی از پیوند بین آموزه‌های دینی و علم محیط‌زیست ارائه دهید؟
- نقش علم در تفسیر آموزه‌های دینی در زمینه حفاظت از محیط‌زیست چیست؟
- چه چالش‌هایی ممکن است در اجرای الگوی رفتار سبز مبتنی بر آموزه‌های دینی وجود داشته باشد؟
- چگونه می‌توان این چالش‌ها را برطرف کرد؟
- آیا تجربه‌ای از پیاده‌سازی الگوی رفتار سبز در سازمان یا جامعه‌تان دارید؟ و چه نتایجی از این تجربیات به دست آوردید؟

شایان ذکر است نمونه‌گیری تا زمان رسیدن به اشباع نظری یعنی تاجایی که داده‌ها یا مفهوم جدیدی به دست نیامد، ادامه یافت. پس از رسیدن به اشباع نظری در مصاحبه دهم، فرایند انجام مصاحبه‌ها به اتمام رسید. در بخش کمی که جهت تبیین مدل پژوهش می‌باشد، جامعه آماری شامل ۴۴۰ نفر از کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی در استان گلستان می‌باشد که براساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۲۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. نمونه آماری این پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند تا تمامی افراد جامعه آماری شانس برابر برای انتخاب شدن داشته باشند. در گردآوری داده‌های پژوهش، از یک پرسشنامه حاوی دو بخش استفاده شده است. نخست بخش جمعیت‌شناختی که شامل سؤالاتی پیرامون جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و پست سازمانی بوده و بخش دوم، پرسشنامه محقق ساخته حاوی پرسش‌های مربوط به متغیرهای استخراج شده مرحله اول پژوهش (فاز کیفی) می‌باشد. این پرسشنامه از نوع بسته بوده و در مقیاس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شده است. برای سنجش روایی و پایایی مرحله کیفی از معیارهای لینکولن و گوبا^۱ (۱۹۸۲) استفاده شد. در این تحقیق قابلیت اعتبار از طریق بررسی توسط خبرگان صورت گرفت. به این ترتیب که در چند مورد پس از انجام و پیاده‌سازی مصاحبه اولیه نیمه‌باز به همراه تحلیلی از مصاحبه در اختیار فرد مصاحبه‌شونده قرار گرفت تا از صحت اطلاعات به دست آمده در مصاحبه اطمینان حاصل شود. برای معیار قابلیت ثبات به این منظور سعی شد تا با تهیه شواهد و مدارک کافی در خصوص مؤلفه‌های مؤثر بر رفتارهای سبز کارکنان مبتنی بر آموزه‌های دینی به گونه‌ای مشروح و دقیق، رویه‌های

مورد مطالعه، زمینه و شرایط پژوهش توصیف شود. در واقع، سعی شد کلیه فعالیت‌های صورت گرفته شامل مراحل کار و چگونگی گردآوری و تحلیل داده‌ها به دقت ثبت شوند. در راستای قابلیت انتقال این معیار به کاربردهای نتایج حاصل از پژوهش اشاره دارد و در راستای اعتبار بیرونی عمل می‌کند و در خصوص قابلیت تأیید بدین معناست که نتایج حاصل از پژوهش توسط استاد یا محقق که نقش راهنمای کار را برعهده دارد، مورد تأیید و صحت قرار بگیرد. این امر به این جهت انجام می‌شود که ممکن است فرایند تحقیق توسط ادراکات شخصی پژوهشگر تحت تأثیر قرار گیرد. در مرحله کمی نیز برای سنجش پایایی از آزمون‌های ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) و برای روایی همگرا از جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و روایی واگرا از روش فایسال^۱ و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است. بدین صورت که برای هر یک از متغیرها، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) در جدول ۶ و مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) در جدول ۷ و ماتریس همبستگی در جدول ۸ بیان شده است. در نهایت برای برازش مدل از معیارهای Q^2 و R^2 استفاده شده است. این معیارها طبق اعداد مندرج در جدول ۹ آورده شده است. در نهایت، تجزیه و تحلیل یافته‌ها بر مبنای آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. بدین صورت که در بخش داده‌های جمعیت‌شناختی، از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ضریب آلفای کرونباخ) و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها و برازش مدل مورد مطالعه نیز، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است. برای این منظور، از نرم‌افزار SmartPLS3 بهره گرفته شده است؛ چراکه این مدل این امکان را به پژوهشگر می‌دهد تا روایی‌سازی و برازش کلی مدل را به صورت کامل انجام داده و از قابل‌اتکابودن یا نبودن مدل مفهومی آگاهی یابد.

یافته‌های پژوهش

پیش از ورود به بخش تجزیه و تحلیل یافته‌ها، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه توصیف می‌شود. ویژگی جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه بخش کیفی و نمونه آماری بخش کمی به ترتیب در جداول ۱ و ۲ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی جمعیت شناختی بخش کیفی

ردیف	تحصیلات	رشته تحصیلی	شغل	سن	سنوات خدمتی
۱	دکتری	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۴۵	۵
۲	دکتری	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۵۲	۱۲
۳	دکتری	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۶۰	۲۰
۴	دکتری	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۴۸	۱۰
۵	دکتری	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۴۰	۵
۶	دکتری	مدیریت حوزه	هیئت علمی	۴۳	۸
۷	دکتری	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۵۲	۱۵
۸	دکتری	مدیریت دولتی	مدیر کل	۵۵	۱۸
۹	دکتری	مدیریت حوزه	هیئت علمی	۶۰	۱۹
۱۰	دکتری	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۵۸	۱۷

جدول ۲. ویژگی جمعیت شناختی بخش کمی

ویژگی	شرح	تعداد
جنسیت	مرد	۱۰۲
	زن	۲۴
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۷
	۱۰ تا ۲۰ سال	۸۶
	۲۱ سال به بالا	۳۳
	مجموع	۱۲۶ نفر

پس از انجام مصاحبه با خبرگان، مؤلفه‌های پژوهش استخراج شدند.

جدول ۳. نمونه مصاحبه‌های انجام‌شده

کدگذاری اولیه (باز)	متن مصاحبه (نکات کلیدی)
مدیران به عنوان الگو	به نظر من مهم‌ترین عامل تأثیرگذار رفتار مدیران سازمان به عنوان الگو می‌باشد. زمانی که مدیران اعتقاد کامل و قوی به مباحث زیست‌محیطی داشته باشند و در عمل پایبندی خود را نشان دهند، قطعاً کارکنان یاد خواهند گرفت.
دانش و باورهای زیست‌محیطی	عنصر دیگر وجود دانش و باورهای زیست‌محیطی است. در صورتی که این مورد فراهم نباشد، انتظار بروز رفتارهای سبز غیرمنطقی است. برای ایجاد دانش و باور برگزاری دوره‌های آموزشی درخصوص محیط‌زیست با استفاده از مربیانی که هم می‌توانند همکار فرد در سازمان باشند و هم افرادی که در زمینه محیط‌زیستی کارهای عملی و اجرایی دارند و نه فقط نظری کارساز است.
پاداش‌های معنادار	اهمیت نشان‌دادن به رفتارهای سبز و ارائه پاداش‌های جذاب و معنادار برای کارکنانی که رفتار سبز نشان می‌دهند.
تشویق کارکنان با دغدغه زیست‌محیطی	تشویق افرادی که دغدغه زیست‌محیطی دارند در جلسات رسمی و غیررسمی باعث شناخته شدن آنها و تفکرات و رفتارهایشان می‌شود و روی باقی افراد تأثیرگذار می‌شود.
معیارهای جذب و ارتقا	در نظر گرفتن رفتار سبز به عنوان یک معیار در جذب و ارتقای افراد و همچنین انتخاب کارکنان به عنوان کارمند نمونه می‌تواند بر بروز رفتار سبز تأثیرگذار باشد.
ترویج ارزش‌های دینی	آموزش و آگاهی‌بخشی: برگزاری دوره‌های آموزشی که به تبیین آموزه‌های دینی مرتبط با حفاظت از محیط‌زیست بپردازد. این دوره‌ها می‌توانند شامل مباحثی درباره مسئولیت‌های انسانی در قبال طبیعت و اهمیت حفظ آن باشد.

جدول ۴. کدهای مشترک و مقوله‌های فرعی

کدهای مشترک	مقوله فرعی
کاهش مصرف کاغذ	مصرف بهینه منابع
کاهش مصرف انرژی	
صرفه‌جویی در مصرف آب	
کاهش مصرف مواد شیمیایی	
کاهش استفاده از زباله‌های پلاستیکی و شیشه‌ای	
استفاده از منابع تجدیدپذیر	
استفاده معقول از منابع	
بهینه‌سازی مصرف انرژی	
استفاده بهینه از منابع	

ادامه جدول ۴. کدهای مشترک و مقوله‌های فرعی

مقوله فرعی	کدهای مشترک
مدیریت پسماند	مدیریت صحیح زباله‌ها
	جداسازی زباله‌ها
	تفکیک زباله
	تفکیک زباله‌های کاغذی از زباله‌های تر
	طرح تفکیک زباله از مبدأ
	جمع‌آوری زباله‌های پلاستیکی
	جمع‌آوری زباله‌ها
فرهنگ‌سازی سبز	برگزاری دوره‌های آموزشی
	آموزش محیط‌زیستی
	فرهنگ‌سازی
	طراحی اهداف آموزشی زیست‌محیطی
	جلسات آموزشی برای ارائه آموزش‌های زیست‌محیطی
	فرهنگ حفاظت از محیط زیست
	فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها و نهادهای آموزشی
	ایجاد محتوای آموزشی جذاب و قابل فهم
	گنجاندن رفتار سبز در فرهنگ سازمانی
	آموزش و آگاهی‌بخشی
	گنجاندن مباحث محیط‌زیستی در جلسات و خطبه‌ها
	ایجاد محتوای آموزشی جذاب و قابل فهم
تشویق و حمایت سبز	نظام پاداش
	ارائه مشوق‌ها و پاداش‌ها برای رفتارهای سبز
	تشویق به خرید محصولات دوستدار محیط‌زیست
	پاداش‌های معنادار
	برنامه‌های تشویق و حمایت
	حمایت از الگوهای رفتار سبز
	قدردانی از رفتار سبز
	تقویت انگیزه‌های فردی برای اتخاذ رفتار سبز
	ارائه مشوق‌ها و پاداش‌ها برای رفتارهای سبز
	نظام پاداش

ادامه جدول ۴. کدهای مشترک و مقوله‌های فرعی

مقوله فرعی	کدهای مشترک
نگرش سبز مدیران	مدیران به‌عنوان الگو
	تأثیرگذاری مدیران میانی
	به‌کارگیری فناوری سبز
	مشارکت مدیران برای تقویت رفتار سبز
	رهبری مؤثر و حمایت مدیریت از ابتکارات سبز
هم‌افزایی زیست‌محیطی	تقویت روابط متقابل
	اشتراک تجربیات زیست‌محیطی
	برقراری ارتباط با کارکنان، ذی‌نفعان و مشتریان
	ایجاد شبکه‌های اجتماعی
مسئولیت‌پذیری سبز	دادن پیامک زیست‌محیطی
	پایبندی به اخلاقیات
	احساس مسئولیت نسبت به محیط‌زیست
	مسئولیت‌های انسانی درقبال طبیعت
	دغدغه محیط‌زیست
	کاهش آلودگی محیط‌زیست
	ضرورت پاکیزگی
	پیشگیری از آلودگی
	اخلاق زیست‌محیطی
	لزوم احترام به محیط‌زیست
	روحیه مسئولیت‌پذیری
	حفظ تنوع زیستی
مشارکت جمعی سبز	مشارکت در برنامه‌های محیط‌زیستی
	ترویج الگوهای مثبت زیست‌محیطی
	سوق دادن به رفتارهای سبز
	پیاده‌سازی سیاست‌های مدیریتی
	مشارکت در برنامه‌ها و فعالیت‌های محیط‌زیستی
فعالیت‌های اجتماعی	

ادامه جدول ۴. کدهای مشترک و مقوله‌های فرعی

مقوله فرعی	کدهای مشترک
مشارکت جمعی سبز	تشویق رفتارهای سبز و مسئولانه در محیط کار
	هدف‌گذاری
	پیاده‌سازی سیاست‌های مدیریتی
	تخصیص جرایم سنگین برای تخلفات زیست‌محیطی
	تدوین طرح‌های تدارکاتی
	یکپارچه‌سازی دیدگاه‌های زیست‌محیطی با وظایف سازمانی
	پیاده‌سازی سیاست‌های مدیریتی
	تخصیص جرایم سنگین برای تخلفات زیست‌محیطی
	تعیین اهدافی برای کاهش اثرات زیست‌محیطی
آموزه‌های دینی سبز	استفاده از آموزه‌های دینی
	ترویج ارزش‌های دینی
	فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست
	دعوت به تفکر در طبیعت
	شناخت دقیق آموزه‌های دینی و آموزش آن
	آموزش آموزه‌های دینی
	آموزش مدیران و روحانیون
	تفسیر صریح از احکام
	تشریح آموزه‌های دینی
	تعمیم آموزه‌های دینی
	گنجاندن مباحث محیط‌زیستی در جلسات و خطبه‌ها
	آیات قرآنی
	وجود آیات و روایات متعدد
	آیات و واژه‌های کلیدی
	آیات و احادیث مرتبط در خصوص محیط‌زیست
	طبیعت به‌عنوان نشانه‌ای از قدرت و عظمت خداوند
	همپوشانی علم و دین
	تأکید بر تفکر و تماشا

ادامه جدول ۴. کدهای مشترک و مقوله‌های فرعی

مقوله فرعی	کدهای مشترک
آموزه‌های دینی سبز	ترویج ارزش‌های دینی
	نظافت به‌عنوان نشانه ایمان
	استفاده از روحانیون و افراد مورداعتماد
	مباحث روحانیون
	کنکاش در آموزه‌ها
	دعوت به تفکر در طبیعت
	مسئولیت انسان در حفاظت از محیط‌زیست و منابع طبیعی
	رعایت رفتار سبز در مساجد و تکایا
	رفتار پیامبران و شخصیت‌های مذهبی
	عادات فرهنگی
	محبت خداوند به بندگانش در قبال محیط‌زیست
	آشکارسازی آموزه‌ها
مدیریت منابع انسانی سبز	منابع انسانی به‌عنوان سرمایه کلیدی
	تبدیل کارکنان به افراد سبز
	تسهیل مسیر توسعه
	گنجانیدن واحد مدیریت سبز
	آموزش‌های بدو خدمت و حین خدمت
	دوره‌های آموزشی بدون کلیشه
	جلسات آموزشی برای ارائه آموزش‌های زیست‌محیطی
	مطالعات و تحقیقات در زمینه منابع انسانی سبز
	ارزشیابی رفتارهای سبز در محیط کار و خانواده
	شناسایی شکاف‌ها و ارزش‌ها
	ارائه بازخورد به کارکنان
	سنجش اقدام سبز در ارزیابی کارمندان
	ارزشیابی براساس رفتار سبز
	نظارت بر اثرات زیست‌محیطی

ادامه جدول ۴. کدهای مشترک و مقوله‌های فرعی

مقوله فرعی	کدهای مشترک
آگاهی زیست‌محیطی	نیاز به بازآموزی رفتارهای سبز
	یادآوری رفتارهای سبز
	افزایش آگاهی کارکنان
	آموزش و ترویج آگاهی
	آگاهی محیط‌زیستی
	آموزش محیط‌زیستی
	برگزاری جلسات گفت‌وگو اخلاقی
	نگرش کارکنان به حفظ محیط‌زیست
مدیریت دانش	ترغیب کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های سبز
	سطح دانش و نگرش کارکنان نسبت به رفتار سبز
	آگاهی و دانش کارکنان پیرامون محیط‌زیست
	افزایش دانش و آگاهی کارکنان درباره مسائل زیست‌محیطی
عادات روزمره سبز	دانش و باورهای زیست‌محیطی
	پوشیدن لباس گرم در زمستان
	خاموش کردن برق اضافی
	استفاده از نور طبیعی
	استفاده از وسایل نقلی عمومی
	استفاده از حمل‌ونقل عمومی
	استفاده از دوچرخه
برنامه‌ریزی	پیاده‌روی به محل کار
	برنامه‌ریزی آموزش
	طراحی برنامه‌های آموزشی جامع
	طراحی برنامه‌های اجرایی

در جدول (۴) کدهای مشترک با یکدیگر ادغام و ترکیب شده و در مفاهیم مربوطه دسته‌بندی شدند. تعداد ۱۴۳ مفهوم و ۱۵ مقوله فرعی از کدها استخراج شده است. سپس این مؤلفه‌ها جهت تأیید، مجدداً در اختیار خبرگان قرار گرفتند (جدول ۵).

جدول ۵. خلاصه‌سازی ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده از خبرگان

مصاحبه شونده ۱۰	مصاحبه شونده ۹	مصاحبه شونده ۸	مصاحبه شونده ۷	مصاحبه شونده ۶	مصاحبه شونده ۵	مصاحبه شونده ۴	مصاحبه شونده ۳	مصاحبه شونده ۲	مصاحبه شونده ۱	مؤلفه‌ها	ابعاد
+	+					+	+	+	+	آموزه‌های دینی سبز	ابعاد رفتاری
	+	+	+			+	+	+	+	فرهنگ‌سازی سبز	
	+			+	+				+	برنامه‌ریزی	
		+				+				نگرش سبز مدیران	
			+			+	+			آگاهی زیست‌محیطی	
	+		+	+	+					سیاست‌گذاری سبز	
	+	+	+			+	+	+	+	مدیریت دانش	
+		+	+	+		+				مدیریت منابع انسانی سبز	
+	+			+			+	+	+	هم‌افزایی زیست‌محیطی	
+		+			+		+	+		مصرف بهینه منابع	ابعاد رفتاری
+		+	+	+	+	+	+			مدیریت پسماند	
+	+					+				مسئولیت‌پذیری سبز	
+		+	+				+	+	+	مشارکت جمعی سبز	
	+	+				+		+	+	تشویق و حمایت سبز	
	+	+			+		+		+	عادات روزمره سبز	

نتایج حاصل از جدول (۵) نشان داد که مؤلفه‌ها توسط مصاحبه شونده‌گان حداقل سه بار و حداکثر تا هفت بار مورد اشاره و تأکید قرار گرفتند. در مجموع مدل دارای ۱۵ مؤلفه در ۲ بعد (آموزش و مشارکت) است.

جدول ۶. پایایی متغیرها

ضریب پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ	بارهای عاملی	سازه	
۰/۸۷۹	۰/۸۴۳	۰/۷۳۷	آموزه‌های دینی سبز	آموزش
		۰/۸۱۴	فرهنگ‌سازی سبز	
		۰/۶۹۲	برنامه‌ریزی	
		۰/۸۷۰	نگرش سبز مدیران	
		۰/۸۴۳	آگاهی زیست‌محیطی	
		۰/۷۹۷	سیاست‌گذاری سبز	
		۰/۸۶۶	مدیریت دانش	
		۰/۸۵۰	مدیریت منابع انسانی سبز	
۰/۸۴۸	۰/۷۸۹	۰/۷۳۷	هم‌افزایی زیست‌محیطی	مشارکت
		۰/۷۶۶	مصرف بهینه منابع	
		۰/۸۷۸	مدیریت پسماند	
		۰/۸۴۷	مسئولیت‌پذیری سبز	
		۰/۸۲۸	مشارکت جمعی سبز	
		۰/۸۴۰	تشویق و حمایت سبز	
		۰/۷۸۹	عادات روزمره سبز	

باتوجه به اینکه مقادیر قابل قبول برای ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷ و پایایی ترکیبی بین ۰/۷ تا ۰/۹ است (آذر و خسروانی، ۱۳۹۸). مطابق با جدول (۶)، پایایی متغیرها تأیید می‌شود.

جدول ۷. روایی همگرا

میانگین واریانس استخراجی	مؤلفه‌ها
۰/۶۳۲	آموزه‌های دینی سبز
۰/۵۶۲	فرهنگ‌سازی سبز
۰/۶۲۴	برنامه‌ریزی
۰/۵۸۶	نگرش سبز مدیران
۰/۶۴۵	آگاهی زیست‌محیطی
۰/۵۸۹	سیاست‌گذاری سبز
۰/۶۷۴	مدیریت دانش
۰/۶۸۷	مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۷۵۸	هم‌افزایی زیست‌محیطی
۰/۶۸۳	مصرف بهینه منابع
۰/۷۱۷	مدیریت پسماند
۰/۶۷۳	مسئولیت‌پذیری سبز
۰/۷۶۳	مشارکت جمعی سبز
۰/۷۰۲	تشویق و حمایت سبز
۰/۶۲۳	عادات روزمره سبز
۰/۴۱۰	آموزش
۰/۴۶۳	مشارکت

همچنین مقدار قابل قبول برای میانگین واریانس استخراج شده، ۰/۵ است (آذر و خسروانی، ۱۳۹۸).
 مطابق با جدول (۷)، روایی متغیرها همگرا تأیید می‌شود.

جدول ۸. روایی واگرا

۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
														۰/۷۹۵	آموزه‌های دینی سبز	
													۰/۸۰۳	۰/۵۷۰	آگاهی زیست‌محیطی	
												۰/۷۹۰	۰/۵۰۲	۰/۴۳۹	برنامه‌ریزی	
											۰/۸۳۸	۰/۵۴۰	۰/۵۳۰	۰/۴۱۱	تشویق و حمایت سبز	
										۰/۷۶۸	۰/۴۵۲	۰/۴۷۷	۰/۷۰۰	۰/۴۵۸	سیاست‌گذاری سبز	
									۰/۷۸۹	۰/۷۲۰	۰/۶۲۶	۰/۴۸۹	۰/۵۹۲	۰/۴۲۶	عادات روزمره سبز	
								۰/۷۵۰	۰/۵۱۶	۰/۵۸۳	۰/۴۲۸	۰/۵۰۱	۰/۶۱۹	۰/۶۵۸	فرهنگ‌سازی سبز	
							۰/۸۲۱	۰/۶۴۷	۰/۶۷۴	۰/۷۱۴	۰/۴۹۱	۰/۴۹۴	۰/۶۶۷	۰/۵۶۴	مدیریت دانش	
							۰/۸۲۹	۰/۷۷۳	۰/۶۱۷	۰/۶۶۷	۰/۶۳۶	۰/۴۱۲	۰/۴۹۹	۰/۶۶۵	۰/۵۲۰	مدیریت منابع انسانی سبز
							۰/۸۴۷	۰/۵۴۲	۰/۴۸۱	۰/۴۰۹	۰/۷۰۳	۰/۵۰۴	۰/۶۸۹	۰/۴۴۷	۰/۴۱۹	مدیریت پسماند
					۰/۸۲۱	۰/۷۳۴	۰/۵۴۴	۰/۵۱۰	۰/۴۲۳	۰/۵۶۸	۰/۵۱۴	۰/۶۳۷	۰/۴۸۲	۰/۶۱۹	۰/۵۳۴	مسئولیت‌پذیری سبز
				۰/۸۷۳	۰/۷۱۱	۰/۶۱۷	۰/۴۹۲	۰/۵۱۹	۰/۴۴۵	۰/۴۹۲	۰/۴۷۵	۰/۷۲۹	۰/۵۶۴	۰/۴۹۹	۰/۴۴۸	مشارکت جمعی سبز
			۰/۸۲۶	۰/۶۱۷	۰/۵۸۸	۰/۶۶۴	۰/۴۵۷	۰/۵۱۰	۰/۳۶۸	۰/۵۳۱	۰/۴۳۸	۰/۶۰۵	۰/۴۸۹	۰/۴۱۶	۰/۳۲۴	مصرف بهینه منابع
	۰/۷۶۵	۰/۴۹۰	۰/۵۹۴	۰/۶۰۵	۰/۵۳۹	۰/۷۱۶	۰/۶۷۸	۰/۶۹۰	۰/۵۴۸	۰/۵۸۷	۰/۵۷۰	۰/۶۴۹	۰/۷۰۵	۰/۶۱۰	نگرش سبز مدیران	
۰/۸۷۱	۰/۶۹۵	۰/۴۳۷	۰/۴۹۵	۰/۶۱۲	۰/۵۷۲	۰/۸۱۱	۰/۷۷۰	۰/۶۲۵	۰/۶۲۳	۰/۵۸۹	۰/۴۷۰	۰/۴۳۷	۰/۷۵۴	۰/۵۵۱	هم‌افزایی زیست‌محیطی	

طبق جدول (۸)، اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر و کمتر از ۰/۸۵ می‌باشند. بنابراین، روایی واگرا قابل قبول است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). همچنین براساس جدول (۹)، تمامی معیارهای برازش در دامنه مورد قبول، قرار دارند، بنابراین برازش مدل مناسب است.

جدول ۹. برازش مدل

متغیرها	شاخص R^2	شاخص Q^2
آموزه‌های دینی سبز	۰/۵۴۱	۰/۳۲۶
فرهنگ‌سازی سبز	۰/۶۶۲	۰/۳۵۵
برنامه‌ریزی	۰/۴۷۷	۰/۲۸۲
نگرش سبز مدیران	۰/۷۵۴	۰/۴۱۹
آگاهی زیست‌محیطی	۰/۷۰۹	۰/۴۳۲
سیاست‌گذاری سبز	۰/۶۳۵	۰/۳۵۶
مدیریت دانش	۰/۷۴۹	۰/۴۷۹
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۷۲۲	۰/۴۷۰

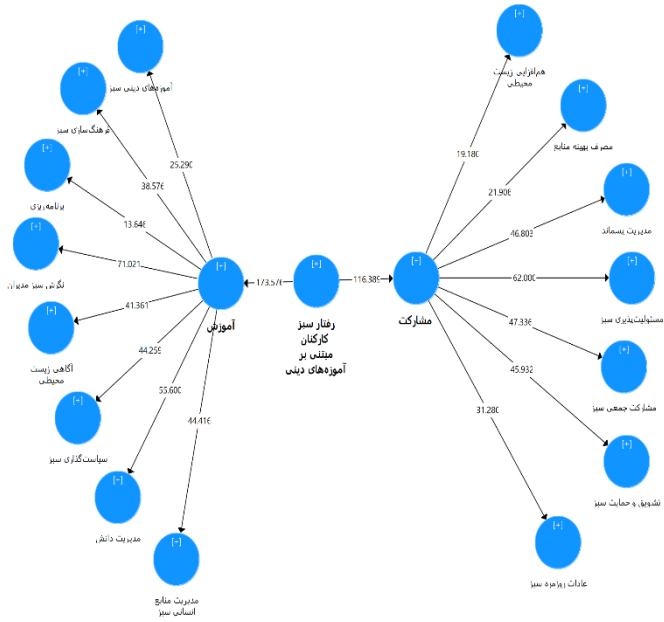
ادامه جدول ۹. برازش مدل

متغیرها	شاخص R^2	شاخص Q^2
هم‌افزایی زیست‌محیطی	۰/۵۴۲	۰/۳۸۳
مصرف بهینه منابع	۰/۵۸۵	۰/۳۷۸
مدیریت پسماند	۰/۷۷۰	۰/۵۲۴
مسئولیت‌پذیری سبز	۰/۷۱۶	۰/۴۵۷
مشارکت جمعی سبز	۰/۶۸۵	۰/۴۹۴
تشویق و حمایت سبز	۰/۷۰۴	۰/۴۶۸
عادات روزمره سبز	۰/۶۲۱	۰/۳۶۰
آموزش	۰/۹۰۲	۰/۳۴۲
مشارکت	۰/۸۹۴	۰/۳۸۲
GoF	۰/۶۶۰	

پس از تأیید مدل، برای آزمون معناداری مسیرها از دو شاخص ضریب مسیر و t -value استفاده شده است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد چنانچه مقادیر آماره t بالاتر از ۱/۹۶ باشد، مسیر تأیید و در صورت کم‌تر بودن مسیر رد می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). در شکل‌های ۱ و ۲، دو حالت ضرایب مسیر و معناداری نشان داده شده است.



شکل ۱. ضرایب مسیر



شکل ۲. ضرایب آماره t-value

باتوجه به شکل‌های ۱ و ۲ و مقادیر جدول ۱۰، ضرایب مسیر در بازه (۱ و -۱) و مقادیر t-value خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار دارند. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد روابط بین متغیرها تأیید و معنی‌دار شده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷).

جدول ۱۰. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

نتیجه	p	مقدار t	R	مسیر	
پذیرش	۰/۰۰۰	۱۷۳/۵۷۶	۰/۹۵۰	آموزش	رفتار سبز کارکنان مبتنی بر
پذیرش	۰/۰۰۰	۱۱۶/۳۸۹	۰/۹۴۶	مشارکت	آموزه‌های دینی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج این پژوهش نشان داد که رفتار سبز مبتنی بر آموزه‌های دینی در دو سطح آموزش و مشارکت قابل مدل‌سازی است. در سطح مشارکت عواملی مانند هم‌افزایی محیطی، مصرف بهینه منابع، مدیریت پسماند، مسئولیت سبز، مشارکت جمعی سبز، تشویق و حمایت سبز و عادات روزانه سبز شناسایی شدند. در سطح آموزش عواملی چون آموزه‌های دینی سبز، فرهنگ سبز، برنامه‌ریزی، نگرش سبز مدیران، آگاهی محیطی، سیاست‌گذاری سبز، مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی سبز شناسایی شدند که با نتایج تحقیقات اصغری آق‌مشهدی و همکاران (۱۴۰۳)، ابراهیمی و نصیری (۱۴۰۳)، زارعی (۱۴۰۲)، ساجدپور و همکاران (۱۴۰۱)، حاجی‌زاده فارسون و همکاران (۱۴۰۱)، نصیرزاده و همکاران (۱۴۰۰) و نیسار و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. یافته‌ها حاکی از آن بود که رفتار سبز کارکنان، زمانی که در اصول دینی تثبیت شود، می‌تواند به‌طور مؤثر در دو سطح متمایز آموزش و مشارکت مدل‌سازی شود، بینش‌های ارزشمندی را برای سازمان‌هایی ارائه می‌کند که با هدف پرورش مکان‌های کاری مسئولیت‌پذیر از نظر زیست‌محیطی هستند. شناسایی عوامل خاص در هر دو سطح آموزش و مشارکت در این مطالعه برای درک دقیق چگونگی تبدیل آموزه‌های دینی به رفتارهای سبز عملی بسیار مهم بود. در سطح مشارکت، عوامل شناسایی شده تصویری از یک رویکرد جامع و جامعه‌محور برای نظارت بر محیط‌زیست را ترسیم می‌کنند. در سطح آموزش اهمیت یادگیری ساختاریافته، تعهد رهبری و زیرساخت‌های سازمانی را در شکل‌دهی دیدگاه‌ها و عملکردهای کارکنان برجسته می‌کنند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد آموزش و مشارکت به ترتیب به میزان ۰/۹۵۰ و ۰/۹۴۶ بر رفتار سبز کارکنان مبتنی بر

- آموزه‌های دینی تأثیر دارند. در نهایت، باتوجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود:
- برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها برای ترویج همکاری بین کارکنان در پروژه‌های سبز؛
 - ایجاد نظام‌های تشویقی برای کارکنانی که در مصرف بهینه انرژی و منابع موفق عمل می‌کنند؛
 - راه‌اندازی برنامه‌های آموزشی و عملی برای مدیریت بهتر پسماندها در محل کار؛
 - ایجاد سیاست‌های واضح و شفاف در مورد مسئولیت‌های زیست‌محیطی کارکنان؛
 - تشکیل گروه‌های داوطلبانه برای اجرای پروژه‌های زیست‌محیطی در سطح سازمان؛
 - ارائه جوایز و تقدیرنامه‌ها به کارکنانی که در زمینه رفتارهای سبز پیشگام هستند؛
 - طراحی دوره‌های آموزشی براساس آموزه‌های دینی که به اهمیت حفاظت از محیط‌زیست می‌پردازد؛

- استفاده از رسانه‌های داخلی سازمان برای ترویج فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست؛
- تدوین برنامه‌های راهبردی برای پیاده‌سازی سیاست‌های سبز در سازمان؛
- آموزش مدیران در مورد اهمیت نگرش سبز و تأثیر آن بر رفتار کارکنان؛
- برگزاری جلسات آموزشی برای افزایش آگاهی کارکنان درباره چالش‌های زیست‌محیطی؛
- ادغام معیارهای زیست‌محیطی در فرایندهای جذب، آموزش و ارزیابی عملکرد کارکنان.

منابع

- آذر، عادل و خسروانی، فرزانه (۱۳۹۸)، تحقیق در عملیات نرم (رویکردهای ساختاردهی مسئله)، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ دوم.
- آوج، علی و همکاران (۱۴۰۱)، بومی سازی مدل مدیریت سبز برای سازمان های دولتی (مطالعه موردی شرکت ارتباطات زیرساخت)، پژوهش های مدیریت عمومی، دوره پانزدهم، شماره پنجاه و هفتم.
- ابراهیمی، مهرانگیز و نصیری، محمد (۱۴۰۳)، بررسی عوامل و موانع مؤثر بر توسعه رفتار سبز کارکنان در سازمان های ورزشی در ایران (یک مطالعه فراتحلیلی)، مدیریت توسعه سبز، دوره سوم، شماره یکم.
- اصغری آق مشهدی، پیمان؛ فاضلی کبریا، حامد و محمدی زاده، چنگیز (۱۴۰۳)، طراحی مدل راهبردی مدیریت منابع انسانی سبز، مطالعات مدیریت توسعه سبز، دوره چهارم، شماره یکم.
- براتی، هادی (۱۴۰۱)، رفتار سبز کارکنان در سازمان: انواع، مؤلفه ها و مدل ها، مدیریت سبز و توسعه، دوره یکم، شماره دوم.
- حاجی زاده فارسون، مجتبی؛ جاجرمی زاده، محسن و محتشمی، علی (۱۴۰۱)، طراحی مدل استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان های دولتی کشور، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره هشتم، شماره دوم.
- حسن پور، اکبر و ابراهیمی، ساره (۱۳۹۹)، شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان با تکنیک DANP. مطالعات رفتار سازمانی، دوره نهم، شماره یکم.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۷)، مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دهقان، حبیب اله و همکاران (۱۳۹۸)، ارائه الگوی مدیریت سرمایه فکری در جمهوری اسلامی ایران، مدیریت نظامی، دوره نوزدهم، شماره دوم.
- دشت لعلی، زهرا (۱۴۰۰)، نقش قدرت اخلاقی بر رفتار سبز کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، دوره شانزدهم، شماره سوم.
- زارعی، قاسم (۱۴۰۲)، ارائه مدلی برای تقویت تفکر سبز مدیران، جغرافیا و روابط انسانی، دوره ششم، شماره دوم.
- ساجدپور، حسن و همکاران (۱۴۰۱)، طراحی مدل مدیریت سبز برای اماکن و تأسیسات ورزشی ایران، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره چهاردهم، شماره هفتاد و چهارم.
- صیاد، نرجس، حقیقی؛ مسعود و ذوالفقاری زعفرانی، رشید (۱۴۰۳)، توسعه مدیریت منابع انسانی سبز: الگویی

برای توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی سبز، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره سیزدهم، شماره یکم. غلامی، علی اصغر؛ عباسی اسفنجی، علی اصغر و حیدرآبادی، ابوالقاسم (۱۴۰۰)، رفتارهای زیست‌محیطی زنان و اثر دینداری بر آن در شهر ساری، **مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان**، دوره نوزدهم، شماره سوم. گچلو، میثم و وکیلی، یوسف (۱۴۰۲)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان، **نگرش مدیریت راهبردی**، دوره سوم، شماره سوم.

مظاهری تهرانی، مینا و همکاران (۱۴۰۱)، الگوی مدیریت سبز برای سازمان‌های دولتی ایران، **انجمن علوم مدیریت ایران**، دوره هفدهم، شماره شصت و هفتم.

معدنی، جواد؛ نجاری، رضا و زرندیان، ندا (۱۴۰۳)، عوامل رفتاری سبز در سازمان‌های هزاره سوم: بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان در راستای بهبود و تحول انگیزش سبز کارکنان، **مطالعات رفتار سازمانی**، دوره سیزدهم، شماره دوم.

نصیرزاده، مژده و همکاران (۱۴۰۰)، طراحی مدل مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: ستاد وزارت نفت ایران)، **مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی**، دوره سیزدهم، شماره پنجاهم.

Reference

- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees. **Sustainability**, 14(3).
- Etherington, M. (2019). Religion as a Workplace Issue: A Narrative Inquiry of Two People—One Muslim and the Other Christian. **SAGE Open**, 9(3).
- Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management—A Synthesis. **Sustainability**, 15(3), 2259.
- Faisal, M. Banwet, D.K. & Shankar, R.(2006). Supply chain risk mitigation: modelling the enablers, **Business Process Management**, 12(4), 535-552.
- Kala, D., & Chaubey, D. S. (2023). Pro-Environmental Behavior of Religious Tourists: Moderating Role of Religious Beliefs. **Cornell Hospitality Quarterly**, 1(1).
- Lincoln, Y., & Guba, E.(1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. **Educational Technology Research and Development** ,30,233-252.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. **Journal of cleaner production**, 311.
- Rasheed, R., Rashid, A., Amirah, N., & Hashmi, R. (2024). Integrating environmental and entrepreneurship advocacy into enviropreneurship through green supply chain management, waste management, and green innovation: A study on SMEs of US. **Journal of Cleaner Engineering and Technology**, (21), 19-39.

- Shao, X., Jiang, Y., Yang, L., & Zhang, L. (2023). Does gender matter? The trickle-down effect of voluntary green behavior in organizations. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 61(1).
- Zacher, H., Rudolph, C., & Katz, I. (2022). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 10.