|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **عنوان مقاله:**  انگلیسی:  فارسی: | **Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management**  **نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی: نقش رهبری تحول گرا سبز و مدیریت منابع انسانی سبز** | | |
| **نویسنده(نویسندگان):** | Sanjay Kumar Singh, Manlio Del Giudice, Roberto Chierici, Domenico Graziano | | |
| **شناسه دیجیتال مقاله** (DOI): | https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762 | | |
| **سال انتشار:** | 2020 | | |
| **خلاصه:**  **ادبیات موجود در مورد پایداری سازمانی و استفاده پایدار از منابع، بر شرکت های بزرگ و متوسط متمرکز هستند (فاسین و همکاران، ۲۰۱۱)، در حالی که شرکت های کوچک و متوسط (SMEها) که در کنار هم بخش بزرگی از تأثیرات زیست محیطی ناشی از فعالیت های تجاری را ایجاد می کنند در ادبیات دانشگاهی تحت بررسی و تحقیق قرار دارند (بویرال و همکاران، ۲۰۱۹؛ تنگ و تنگ، ۲۰۱۲). با این حال، فشار روزافزون ذینفعان برای اجرای نوآوری ها در زمینه مدیریت محیط زیست (یو و همکاران ، ۲۰۱۷ ؛ یو و راماناتان، ۲۰۱۵ ؛ چن و چانگ، ۲۰۱۳) به یک قانون تجارت در تمام جهان و صنایع تبدیل شده است تا در فرآیندهای سبز و توسعه محصول شرکت کنند. از اینرو از شرکتها خواسته می شود تا برای حل معضل پایداری محیط زیست به منابع نامشهود متکی باشد و به گونه ای پاسخ دهند که بتوانند فشارهای مختلف ذینفعان را برطرف کند (سینگ و الکاسار ، 2019؛ دبی و همکاران، 2015). مطالعات قبلی حاکی از آن است که کارکنان در سطح عملکرد و سطوح سازمان تأثیر چشمگیری بر عملکرد محیطی می گذارند (دل گودیس و دلاپروتا، 2016؛ دبی و همکاران، 2015؛ لویس و همکاران 2014). اما نقش اصلی مدیریت ارشد بسیار مهم است زیرا او برای تأثیرگذاری بر عملکرد محیطی شرکت دارای آزادی عمل فراوانی است (سینگ و الکاسار، 2019 ؛ هامبریک و کوئیگلی، 2014). سیستم های مدیریت زیست محیطی در سازمان به توسعه و پایداری شایستگی ها و توانمندی های داخلی آنها بستگی دارد (بیسکوتی و همکاران، 2018) و در آن شرکت های کوچک و متوسط به دلیل کمبود توانایی ها و انگیزه های کارکنان همراه با قابلیت های سازمانی لازم برای رفع چالش های پیچیده پایداری محیط زیست بعنوان بزرگترین عامل اصلی شناخته شده اند (بویرال و همکاران، 2019). این پژوهش تصور می کند که رهبری و مدیریت منابع انسانی (لروی و همکاران، 2018) در توسعه شایستگی ها و قابلیت های داخلی شرکت دخیل هستند که از دیدگاه های مختلف برای مدیریت افراد در شرکت های کوچک و متوسط ضروری است (لروی و همکاران ، 2018). ضمنا، مطالعات گذشته نشان می دهد که فرهنگ سازمانی (برتل و همکاران، 2015) ، صدای کارمندان (التصوحی و همکاران، 2018) در کنار ویژگی های روانشناختی کارکنان (پالمر و همکاران، 2019) عملکرد شرکت های کوچک و متوسط را توضیح می دهد. با این وجود، این پژوهش رهبری را پیشنهاد می کند که بر درک، پیش بینی و کنترل پویایی های شخصی و بین فردی در مورد چگونگی تأثیرگذاری کارکنان از یکدیگر در جهت اهداف مشترک و شیوه های مدیریت منابع انسانی که از سیستم ها و فرآیندهای مختلف مراقبت می کند تأکید کند تا به طور منظم در مقیاس بزرگتر روی کارمندان تأثیر بگذارد می تواند بهترین پیش بینی کننده برای ارتقاء نوآوری سبز و عملکرد سبز در شرکت های کوچک و متوسط باشد (المازروی و همکاران، 2016). این پژوهش حدس می زند که مدیریت ارشد شرکت های کوچک و متوسط باید رهبری تحول گرای سبز و شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز (جیا و همکاران، 2018) را تمرین کنند تا شایستگی های داخلی لازم برای نوآوری سبز (ژو و همکاران، 2018) جهت دستیابی به عملکرد محیطی (چن و چانگ، 2013) را ایجاد و پشتیبانی کند. این مطالعه سعی در یافتن جواب دو سؤال تحقیق مربوطه دارد، یعنی (الف). چگونه مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد نوآوری سبز تأثیر می گذارد؟ (ب) آیا رهبری تحول گرای سبز برای اجرای و استفاده از شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز برای نوآوری و عملکرد سبز مناسب است؟ این پژوهش از دیدگاه مبتنی بر منابع و نظریه توانایی- انگیزه-فرصت (AMO) توضیح می دهد که چگونه رهبری تحول گرای سبز به عنوان منابع استراتژیک و شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز به جذب، توسعه، حفظ کارمندان سبز کمک کرده و همچنین به شرکت ها کمک می کند تا برای عملکرد برتر محیطی درگیر نوآوری سبز شوند.** | | | |
| **تعریف دقیق تک‌تک متغیرهای تحقیق که در عنوان تحقیق مطرح شده است و مشخص نمودن ابعاد هر کدام:** (واژه انگلیسی و فارسی هر متغیر مشخص شود)  **کلید واژه ها فارسی:**  رهبری تحولگرا سبز، نوآوری سبز، مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد محیطی شرکت  **کلید واژه ها لاتین:**  Green transformational leadership, green innovation, green human resource management, corporate environmental performance  **تعاریف مفهومی**  **1- رهبری تحولگرا سبز**  **رهبری** تحولگرا **سبز، یک رفتار رهبری است که پیروان را به انجام اهداف زیست محیطی ترغیب می کند و آنها را به اجرای اقداماتی فراتر از حد انتظار جهت رسیدن به عملکرد زیست محیطی مثل خلاقیت سبز تشویق می کند (میتال و دهار، 2015).**  **2- مدیریت منابع انسانی سبز**  مدیریت منابع انسانی سبز در بر گیرنده برنامه ریزی اصلاح شده و سیستماتیک در اقدامات مدیریت منابع انسانی با اقدام محیطی سازمان ها می باشد (جابور[[1]](#footnote-1)، 2013).  **3- نوآوری سبز**  نوآوری سبز فرایندی جدید برای تولید محصول یا ارائه خدمت، روش و سیاست جدید مدیریتی و یا راهکاری جدید برای توسعه کسب و کار است که کاهش خطرات زیست محیطی، آلودگی و تاثیرات منفی مصرف انرژی مانند آب، برق، گاز، نفت و ... را در پی دارد. نوآوری سبز می تواند در فرایند، محصول، فناوری و مدیریت  تجلی پیدا کند**(ژو و همکاران، 2018)**  **4- عملکرد محیطی شرکت**  عملکرد هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. عملکرد محیطی عبارت است از مجموعـه عملیـات شـرکت کـه همگـام و سازگار با محیط زیست باشد **(سینق و همکاران، 2020)** | | | |
| **نحوه سنجش (اندازه‌گیری) متغیرهای تحقیق:** (لازم است مشخص گردد برای اندازه‌گیری هر متغیر از چه پرسشنامه‌ای استفاده شده است و گویه‌ها یا سوالات هر بعد متغیر کدامند؟)  اطلاعات مربوط به اندازه گیری داده های تحقیق با پرسشنامه ای معتبر جمع آوری گردید. این پرسشنامه حاوی 31 سوال استاندارد می باشد که توسط سینق و همکاران (2020) طراحی و تدوین شده است و از پاسخ دهندگان خواسته شده بود که نظراتشان را نسبت به هر سؤال اعلام دارند  **تعاریف عملیاتی**  **1- رهبری تحولگرا سبز**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 1 تا 6 پرسشنامه پژوهش برگرفته از سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری رهبری تحولگرا سبز عبارتند از:   1. من به زیردستان طرح محیطی را القا می کنم. 2. من برای زیردستان چشم انداز محیطی روشنی ارائه می دهم. 3. من زیردستان را تشویق می کنم که روی طرح محیطی کار کنند 4. من کارکنان را برای دستیابی به اهداف زیست محیطی تشویق می کنم 5. من اعتقادات زیست محیطی زیردستان خود را در نظر می گیرم. 6. من زیردستان را تحریک می کنم تا به فکر و ایده های سبز خود باشند.   **2- مدیریت منابع انسانی سبز**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 7 تا 19 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری مدیریت منابع انسانی سبز عبارتند از:   1. توانایی سبز 2. انگیزه سبز 3. فرصت سبز   **2-1- توانایی سبز**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 7 تا 12 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری توانایی سبز عبارتند از:   1. تلاش زیادی برای انتخاب فرد مناسب انجام می شود. 2. فقط کسانی استخدام می شوند که دارای ارزش های زیست محیطی هستند. 3. اهمیت قابل توجهی به روند کارکنان سبز داده شده است. 4. هر کارمند تحت آموزش اجباری زیست محیطی قرار می گیرد. 5. آموزش محیط زیست به منظور افزایش مهارتها و دانش محیطی کارکنان طراحی شده است. 6. کارمندان از آموزش های محیطی در مشاغل خود استفاده می کنند.   **2-2- انگیزه سبز**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 13 تا 16 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری انگیزه سبز عبارتند از:   1. در ارزیابی عملکرد کارکنان، عملکرد محیطی آنها محاسبه می گردد. 2. ارزیابی عملکرد شامل حوادث زیست محیطی، مسئولیت­ها، نگرانی­ها و سیاست­ها است 3. کارمند برای مدیریت محیط زیست پاداش می گیرد 4. کارمند برای کسب صلاحیت های خاص زیست محیطی پاداش می گیرد.   **2-3- فرصت سبز**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 17 تا 19 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری فرصت سبز عبارتند از:   1. کارمندان درگیر می شوند تا دوستدار محیط زیست شوند. 2. از کار گروهی برای حل مسائل زیست محیطی استفاده می شود. 3. کارمندان در مورد مسائل زیست محیطی در جلسات تیم بحث می کنند.   **3- نوآوری سبز**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 20 تا 26 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری نوآوری سبز عبارتند از:   1. نوآوری محصول 2. نوآوری فرآیند   **3-1- نوآوری محصول**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 20 تا 26 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری نوآوری محصول عبارتند از:   1. شرکت من از موادی استفاده می کند که حداقل آلودگی ایجاد کنید 2. شرکت من از موادی استفاده می کند که انرژی و منابع کمتری مصرف می کند 3. شرکت من از موادی استفاده می کند که منجر به طراحی محصول دوستدار محیط زیست است. 4. شرکت من از موادی استفاده می کند که بازیافت، استفاده مجدد و تجزیه آسان است.   **3-2- نوآوری فرآیند**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 20 تا 26 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری نوآوری فرآیند عبارتند از:   1. در فرایندهای تولید شرکت من به طور موثر ماده یا زباله های خطرناک کاهش می یابد. 2. در فرایندهای تولید شرکت من به طور موثر مصرف زغال سنگ، نفت، برق یا آب کاهش می یابد. 3. در فرایندهای تولید شرکت من به طور موثر استفاده از مواد اولیه کاهش می یابد.   **4- عملکرد محیطی شرکت**  ملاك نمره اي است كه از پاسخگويي به سوالات 27 تا 31 پرسشنامه پژوهش برگرفته از پرسشنامه سینق و همکاران (2020) براي هر فرد به دست مي آيد. شاخص های اندازه گیری عملکرد محیطی شرکت عبارتند از:   1. فعالیت های زیست محیطی به طور قابل توجهی هزینه های کلی را کاهش می دهد. 2. فعالیت های زیست محیطی به طور قابل توجهی بار سرب را را کاهش می دهد. 3. فعالیت های زیست محیطی به طور قابل توجهی کیفیت محصول / فرآیند را بهبود می­بخشید. 4. فعالیت های زیست محیطی به طور قابل توجهی شهرت شرکت من را بهبود داده است. 5. فعالیت های زیست محیطی به طور قابل توجهی ضایعات را در کل روند زنجیره ارزش کاهش می دهد. | | | |
| **روش تحقیق:**  روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.  در این مطالعه از آلفای کرونباخ برای محاسبه ضریب اطمینان ابزارهای اندازه گیری استفاده شد.  اعتبار سازه ابزارهای اندازه گیری از طریق اعتبار همگرایی و تبعیض آمیز آنها ارزیابی شد.  برای بررسی فرضیه های مستقیم و غیرمستقیم این مطالعه ، از مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس استفاده شده است.  از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. | | | |
| **نتایج تحقیق:** (نتایجی که بعد از انجام این تحقیق به دست آمده‌اند، چیست؟)  نتایج نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز ،نقش میانجی گر در تأثیر رهبری تحول گرا سبز بر نوآوری سبز ایفا می کند. این پژوهش همچنین نشان داد که HRM سبز به طور غیر مستقیم از طریق نوآوری سبز بر عملکرد زیست محیطی شرکت تأثیر می گذارد. به طور کلی ، یافته های پژوهش از تمامی فرضیه های تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم پشتیبانی می کند و دارای چندین پیامد نظری و عملی است. در نهایت ، این مطالعه به طور چشمگیری نظریه را توسعه می دهد و نشان می دهد که رابطه عملکرد و مدیریت منابع انسانی نه به تأثیر افزایشی رهبری تحول گرا سبز و نوآوری سبز به ترتیب به عنوان پیش بین و میانجی گر بستگی دارد و نه بر اثر تعاملی آنها ، بلکه ترکیبی از هر دو شکل (به عنوان مثال ، افزایشی و تعاملی) برای تأثیرگذاری بر عملکرد زیست محیطی شرکت است. به طور کلی ، این مطالعه موجب توسعه و پیشرفت مطالعات قبلی می شود که در آن رهبری نقش مهمی در اثرگذاری بر اقدامات مدیریت منابع انسانی دارد و به نوبه خود پیش بینی کننده نوآوری سبز در سازمان است. | | | |
| **پرسش آغازین** (مشخص نمایید که این تحقیق به دنبال پاسخ به چه سوالی بوده است؟):  آیا رهبری تحولگرا سبز بر عملکرد محیطی شرکت با نقش میانجی نوآوری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر معنی داری دارد؟ | | | |
| **فرضیه‌های پژوهشی** (مشخص نمایید که قبل از شروع تحقیق، فرضیات محققین چه بوده است؟):  فرضیه 1: رهبری تحولگرای سبز بر توانایی سبز کارکنان تاثیر معنی داری دارد.  فرضیه 2: رهبری تحولگرای سبز بر انگیزه سبز کارکنان تاثیر معنی داری دارد.  فرضیه 3: رهبری تحولگرای سبز بر فرصت سبز کارکنان تاثیر معنی داری دارد.  فرضیه 4: توانایی سبز کارکنان بر نوآوری سبز شرکت تاثیر معنی داری دارد.  فرضیه 5: انگیزه سبز کارکنان بر نوآوری سبز شرکت تاثیر معنی داری دارد.  فرضیه 6: فرصت سبز کارکنان بر نوآوری سبز شرکت تاثیر معنی داری دارد.  فرضیه 7: نوآوری سبز شرکت بر عملکرد زیست محیطی شرکت تاثیر معنی داری دارد. | | | |
| **خلاصه کننده مقاله:** |  | **آدرس ایمیل:** |  |
| **دانشگاه محل تحصیل:** | پیام نور واحد شیراز | **رشته و شماره دانشجویی:** |  |
| **تاریخ خلاصه برداری:** | 99.11.11 | **نام استاد:** |  |
| توجه: فایل اصل مقاله باید به همراه این خلاصه، همگی در یک فلدر تحویل داده شوند. | | | |

**فرم خلاصه مقالات**

1. . Jabbour [↑](#footnote-ref-1)