دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر
فصلنامه‌ی علمی فضای جغرافیایی

سال بیست‌ویکم، شماره‌ی ۷۵
پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۲۰۱-۱۸۹

DOI:10.52547/GeoSpa.21.3.189

[*]امیر دانا[۱]
فرشته گل‌زاده[۲]
علی اصغر دورودیان[۳]

بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست و عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۶

چکیده

تحقیق حاضر با هدف ارائه مدل تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست و عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی با نقش تعدیل‌گری جهت‌گیری زیست‌محیطی طراحی گردید. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی مدیران و کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که بر اساس اطلاعات کسب‌شده از این وزارتخانه تعداد آنان شامل ۳۲۰ نفر می‌باشد. بر اساس جدول حجم نمونه مورگان تعداد ۱۷۵ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. در انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید. بدین جهت پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق، تعداد ۱۶۹ پرسشنامه مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. در جهت تعیین اهداف تحقیق از مدل مفهومی تحقیق Paillé et al (2014) استفاده شد و بررسی داده‌های تحقیق حاضر به روش معادلات ساختاری انجام گردید. تمامی روند تجزیه‌وتحلیل تحقیق، در غالب نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۰ و پی‌ال‌اس نسخه ۲ انجام گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر معناداری دارد (۰/۵۷۸= تأثیر؛ ۳/۷۹۷ =t). همچنین نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود که متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی نقش تعدیل‌گری در رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در

[*]۱- گروه تربیت بدنی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). E-mail: a.dana@iau-tnb.ac.ir
۲- کارشناسی ارشد تربیت بدنی، واحد اهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اهر، ایران.
۳- گروه تربیت بدنی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]
[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

حوزه محیط‌زیست را دارد (۰/۵۳۵= تأثیر، ۳/۵۵۵ =t). توجه به مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند شرایطی جهت بهبود وضعیت محیط زیستی در این سازمان‌ها را به واسطه توسعه رفتارهای شهروندی فراهم نماید.

کلید واژه‌ها: منابع انسانی، محیط‌زیست، جهت‌گیری زیست‌محیطی، رفتار شهروندی.

مقدمه

سازمان‌ها با الزامات گریزناپذیر برای مواجهه با چالش حفاظت محیط‌زیست روبرو هستند و مدیریت مناسب زیست‌محیطی به عامل موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است (Kramar, 2014). یکی از اهداف کلان سازمان‌ها همزمان با توسعه کمی در ظرفیت‌ها و افزایش تنوع و کیفیت محصولات و خدمات، بهبود مستمر وضعیت زیست‌محیطی می‌باشد (Tao et al., 2016). اجرای سیستم مدیریت زیست‌محیطی با وجود شرایط ناپایدار اقتصادی و وجود شرایط سخت و قوانین و مقررات زیست‌محیطی در اکثر سازمان‌ها به‌منظور راه‌حلی برای بهبود عملکرد زیست‌محیطی خود مطابق با قوانین و مقررات و افزایش توان رقابتی خود در بازارهای جهانی رواج بسیاری پیدا کرده است (Wagner, 2013). اهمیت عملکرد محیطی در سازمان‌ها سبب شده است تا بررسی‌های عمیق در مسیر گسترش عملکرد محیطی سازمان‌ها مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. توجه به مسائل محیط زیستی به عنوان یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌های امروزی مشخص شده است (Ahmad et al., 2021). یکی از مسائلی که می‌تواند بر عملکرد محیطی سازمان‌ها تأثیرگذار باشد، منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد (Longoni et al., 2018). امروزه به خوبی نقش منابع در هر سازمانی مشخص می‌باشد. در میان تمامی منابع سازمان‌ها، منابع انسانی حساس و حیاتی‌ترین منبع است. علت این اتفاق دسترسی دشوار و سخت به منابع انسانی متخصص در صورت نیاز می‌باشد. از این رو حساسیت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی مهم و ضروری به نظر می‌رسد (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016).

در چند دهه گذشته تغییرات محیطی و رشد بی‌سابقه سازمان‌های مختلف، نیاز به تغییرات اساسی و هماهنگ‌سازی با شرایط محیطی را ایجاد کرده است (Rothenberg et al., 2017). اهمیت مدیریت منابع انسانی سبب گردیده است تا مدیریت مناسب این افراد بتواند بر محیط درونی و بیرونی سازمان‌ها تأثیرگذار باشد؛ اما یکی از مسائل مهمی که نیاز به تحقیق و بررسی دارد، نقش مدیریت منابع انسانی بر عملکرد محیطی و زیست‌محیطی می‌باشد. با توجه به اینکه اهمیت حفظ مسائل زیست‌محیطی از وظایف اصلی کارکنان نمی‌باشد، بنابراین وجود رفتار شهروندی در میان کارکنان می‌تواند آنان را به سمت عملکرد محیطی هدایت نماید (Daily et al., 2009). تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار مدنی یا شهروندی سازمانی انجام گرفت، پیش‌تر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود این‌که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به‌طور

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما بر بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (Organ, 2018). از انسان به‌عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند؛ به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (Robertson & Barling, 2017). رفتارهای شهروندی در حوزه محیط‌زیست رمز موفقیت عملکرد محیطی مناسب در سازمان‌ها می‌باشد (Zhao & Zhou, 2021). بهبود رفتارهای شهروندی در حوزه محیط‌زیست سبب می‌گردد تا فعالیت‌های حمایتی از محیط‌زیست تسریع پیدا کند (Cop et al., 2020).

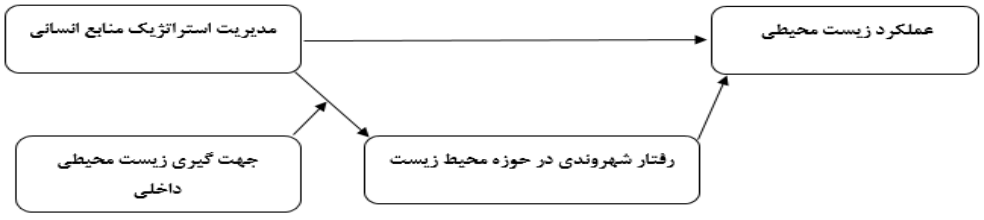
از طرفی، یکی از مسائل دیگر که می‌تواند در فرایند بهبود عملکرد محیطی سازمان‌ها تأثیرگذار باشد، جهت‌گیری زیست‌محیطی است. جهت‌گیری زیست‌محیطی داخلی به مفهوم وجود نگرش و علاقه در یک سازمان و یا شرکت در مسیر ترقی محیط‌زیست و توسعه آن است. به‌طور کلی جهت‌گیری محیطی داخلی به وجود تلاش‌ها و همچنین فرهنگ و علاقه توجه به محیط‌زیست اشاره دارد (Rothenberg et al., 2017). با توجه به هدف تحقیق حاضر مبنی بر بهبود عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی، لازم به ذکر است که سازمان‌های ورزشی در مسیر توسعه زیست-محیطی پتانسیل مناسبی دارند. هر چند وظیفه اصلی سازمان‌های ورزشی، توسعه ورزش است؛ اما ذکر این نکته مهم است که ورزش نقش مهمی در حفظ و یا تخریب محیط‌زیست می‌تواند داشته باشد. از طرفی مسئله توسعه پایدار در حوزه زیست‌محیطی، وظیفه تمامی سازمان‌ها است (Minoli et al., 2018). Soltan hosseani et al (2014) اشاره داشتند که اماکن ورزشی نقش مهم و اساسی در مسائل زیست‌محیطی دارند. Sharma-Brymer et al., 2018 عنوان داشتند که فضای حاکم بر ورزش، حوزه مناسبی در تقویت رفتارهای مناسب زیست‌محیطی است. Minoli et al (2018) نیز مشخص نمودند که ورزش توانایی نفوذ بر سیاست‌های زیست‌محیطی را دارا می‌باشد. (Carmichael, 2020; Preuss, 2007; Taks, 2013; Taks et al., 2015; Thomson et al., 2017). اشاره داشتند که رویدادهای بزرگ ورزشی نقش بسزایی در بهبود و یا تخریب سیاست‌های زیست‌محیطی دارد. اهمیت مسائل زیست‌محیطی در ورزش سبب گردیده است امروزه توجه به توسعه پایدار و ایجاد عملکرد زیست‌محیطی مناسب در رویدادهای ورزشی در دستور کار سازمان‌های ورزشی قرار گیرد (Geeraert & Gauthier, 2018). به عنوان مثال در المپیک ۲۰۱۶ ریو در کشور برزیل، سیاست‌های زیست‌محیطی قوی در جهت کمک نمودن ورزش به بهبود وضعیت محیط-زیست شهری اعمال و اجرایی گردید (Malhado & Araujo, 2017). این مسئله ناشی از پتانسیل ورزش و سازمان-های ورزشی در ایجاد تغییرات محسوس در وضعیت محیط‌زیست جوامع مختلف می‌باشد. با توجه به ضرورت ایجاد عملکرد محیطی در سازمان‌های ورزشی، ابعاد و متغیرهای دخیل در بهبود عملکرد محیطی سازمان‌های ورزشی به‌طور مناسبی مورد بررسی قرار نگرفته است. از طرفی با توجه به اهمیت منابع انسانی در هر سازمانی و نقش آنان در ایجاد و پیاده‌سازی نگرش‌ها و سیاست‌های سازمانی، می‌توان از این فرصت در مسیر بهبود عملکرد محیطی سازمان‌های ورزشی بهره لازم را برد. از این رو پی بردن به نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ایجاد

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

رفتار شهروندی سازمانی در حوزه زیست‌محیطی و به طبع آن عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌های ورزشی، می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های توسعه زیست‌محیطی در سازمان‌های ورزشی، مورد استفاده قرار گیرد. با این‌حال، عدم بررسی-های علمی در این خصوص، سبب شکل‌گیری خلأ تحقیقاتی ناشی از عدم شواهد علمی در خصوص متغیرهای مؤثر بر بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌های ورزشی گردیده است.

وزارت ورزش و جوانان به عنوان یکی از گسترده‌ترین وزارتخانه‌های کشور با برخورداری از حوزه عملکردی در سطح وسیعی از کشور در تمامی ابعاد، از پتانسیل مناسبی در بهبود عملکرد زیست‌محیطی در سطح جامعه برخوردار می‌باشد. هر چند تلاش‌هایی از سوی مدیران این وزارتخانه در جهت بهبود عملکرد زیست‌محیطی در سطح جامعه انجام گرفته است، اما به نظر می‌رسد وسعت فعالیت‌های زیست‌محیطی از وزارت ورزش و جوانان می‌بایستی به تمامی استان‌های کشور، فدراسیون‌ها، باشگاه‌ها و تشکلات ورزشی کشور افزایش یابد. این مسئله نیاز به وجود عملکرد زیست‌محیطی مناسب از سوی این وزارتخانه است. با توجه به خلأ تحقیقات در این حوزه، برنامه‌ریزی‌های موجود در این حوزه نتوانسته است از تمامی پتانسیل‌های این سازمان استفاده لازم را داشته باشد. این مسئله سبب گردیده است تا برخی فعالیت‌ها و ایده‌های موجود در این سازمان در راستای تقویت مسائل زیست‌محیطی با شکست مواجه شود و عملاً منابع مالی، انسانی و زمانی این سازمان را دچار مخاطره قرار دهد. با توجه به پتانسیل این سازمان در مسئله محیط‌زیست، برخی فعالیت‌های در دستور کار این سازمان، از لحاظ تأثیرگذاری بر عملکرد زیست‌محیطی، ناچیز می‌باشد. از این رو به نظر می‌رسد در مسیر بهبود عملکرد محیطی در این سازمان، نیاز است تا متغیرهایی که سبب بهبود عملکرد محیطی این سازمان می‌باشد، مورد بررسی قرار گیرد. از این رو تحقیق حاضر ضمن بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد محیطی وزارت ورزش و جوانان سعی در پاسخ به این سؤال دارد که آیا مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد محیطی وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد؟ آیا رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست نقش میانجی‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد محیطی دارد؟ آیا جهت‌گیری زیست‌محیطی نقش تعدیل‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست دارد؟ در جهت پاسخ به سؤالات زیر از مدل مفهومی استفاده شده در تحقیق (Paillé et al., 2014) استفاده گردید. شکل (۱)، مدل مفهومی تحقیق را به نمایش گذاشته است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Paillé et al., 2014)

Figure 1: Conceptual model of research (Papley et al., 2014: 453)

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گردید. روش تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی مدیران و کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که بر اساس اطلاعات کسب‌شده از این وزارتخانه تعداد آنان شامل ۳۲۰ نفر است. بر اساس جدول حجم نمونه مورگان تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. در انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید. بدین‌جهت پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق، تعداد ۱۶۹ پرسشنامه مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. در جهت تعیین اهداف تحقیق از مدل مفهومی تحقیق Paillé et al (2014) استفاده گردید. ابزار مورد استفاده در تحقیق آنان شامل پرسشنامه ۲۸ سؤالی بود که سؤالات آن در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده بود. این پرسشنامه در ٤ قسمت در جهت بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل ۹ سؤال، جهت‌گیری محیطی داخلی شامل ٤ سؤال، رفتار شهروندی سازمانی در حوزه محیط‌زیست شامل ۱۰ سؤال و عملکرد محیطی ۵ سؤال طراحی شده بود. البته لازم به ذکر است که در طراحی پرسشنامه تحقیق Paillé et al (2014) از ابزار مختلفی استفاده شده بود در این تحقیق جهت بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی از ابزار (Huselid, 1995)؛ جهت بررسی رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست از ابزار (Boiral & Paillé, 2012)؛ جهت بررسی جهت‌گیری زیست‌محیطی از ابزار Banerjee et al., 2003) و نهایتاً جهت بررسی عملکرد زیست‌محیطی از ابزار Chow & Chen (2012) استفاده گردید. این ابزار در تحقیق حاضر نیز مورد استفاده قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه در تحقیق Chow & Chen (2012) مورد بررسی قرار گرفته بود. میزان پایایی پرسشنامه نیز بر اساس محاسبه آلفای کرونباخ میزان ۰/۹۱ جهت متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی، میزان ۰/۸۵ جهت متغیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست، میزان ۰/۷۷ جهت متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی و میزان ۰/۹۳ جهت متغیر عملکرد زیست‌محیطی مشخص شده بود. در تحقیق حاضر نیز میزان پایایی متغیرها پس از محاسبه آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۲ جهت متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی، میزان ۰/۸۰ جهت متغیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست، میزان ۰/۸۱ جهت متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی و میزان ۰/۷۹ جهت متغیر عملکرد زیست‌محیطی مشخص گردید. همچنین در ارتباط با پرسشنامه نهایی جهت توزیع، روایی محتوی با استفاده از نظرسنجی از ۱۰ نفر از خبرگان مدیریت ورزشی، به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوی ابزارهای پژوهش تأیید گردید. همچنین روایی واگرا و همگرا نیز در تحقیق حاضر مورد بررسی و تأیید قرار گرفت؛ بنابراین می‌توان اعلام داشت که پرسشنامه تحقیق حاضر از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. همچنین در قسمت تجزیه‌وتحلیل تحقیق، از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی[4] استفاده شده است. با توجه به این‌که تعداد نمونه تحقیق کمتر از ۲۰۰ نفر می‌باشد و همچنین توزیع نمونه تحقیق با توجه به روش آماری کلوموگروف- اسمیرنوف، در وضعیت غیر نرمال می‌باشد، لذا پیش شرایط استفاده از نرم‌افزارهای واریانس محور

4- SEM-PLS

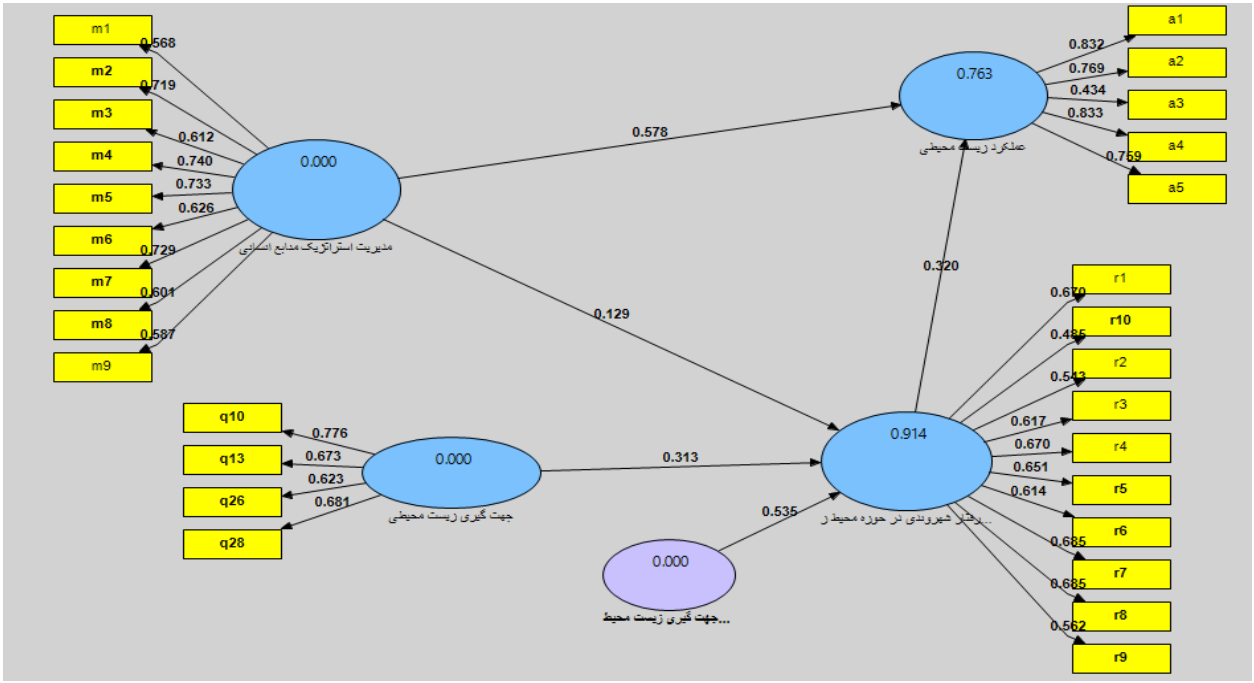
[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

وجود دارد و می‌بایستی از نرم‌افزارهای واریانس محور که پی‌ال‌اس[5] یکی از این نرم‌افزارها می‌باشد، استفاده نمود (Peng & Lai, 2012). تمامی روند تجزیه‌وتحلیل تحقیق، در غالب نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس[6] نسخه ۲۰ و پی‌ال‌اس نسخه ۲ انجام گرفت.

یافته‌ها و بحث

نتایج توصیفی مربوط به سن نشان داد که ۹/۱ درصد از نمونه آماری دارای سن کم‌تر از ۳۵ سال، ۱۷/۵ درصد ۳۵ تا ۴۰ سال، ۳۵/۶ درصد ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۷/۸ درصد دارای سن بالاتر از ۵۰ سال هستند، نتایج توصیفی مربوط به سابقه شغلی نمونه‌های تحقیق نشان داد که ۱۱/۲ درصد از نمونه آماری دارای سابقه شغلی کم‌تر از ۱۰ سال، ۱۸/۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۰/۲ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۰/۱ درصد بالاتر از ۲۰ سال دارند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه تحقیق حاضر نشان داد که ۱۲ درصد از افراد شرکت‌کننده در تحقیق بانوان و ۸۸ درصد مردان می‌باشند. شکل (۱ و ۲) مدل اندازه‌گیری و ضرایب معنی‌داری t را نشان می‌دهد. در اشکال فوق علامت m1 تا m9 اشاره به سوالات مربوط به متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی، علامت a1 تا a5 اشاره به سوالات مربوط به متغیر عملکرد زیست‌محیطی، علامت r1 تا r10 اشاره به سوالات مربوط به متغیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست و نهایتا علامت q10 تا q14 اشاره به سوالات مربوط به متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی بود.



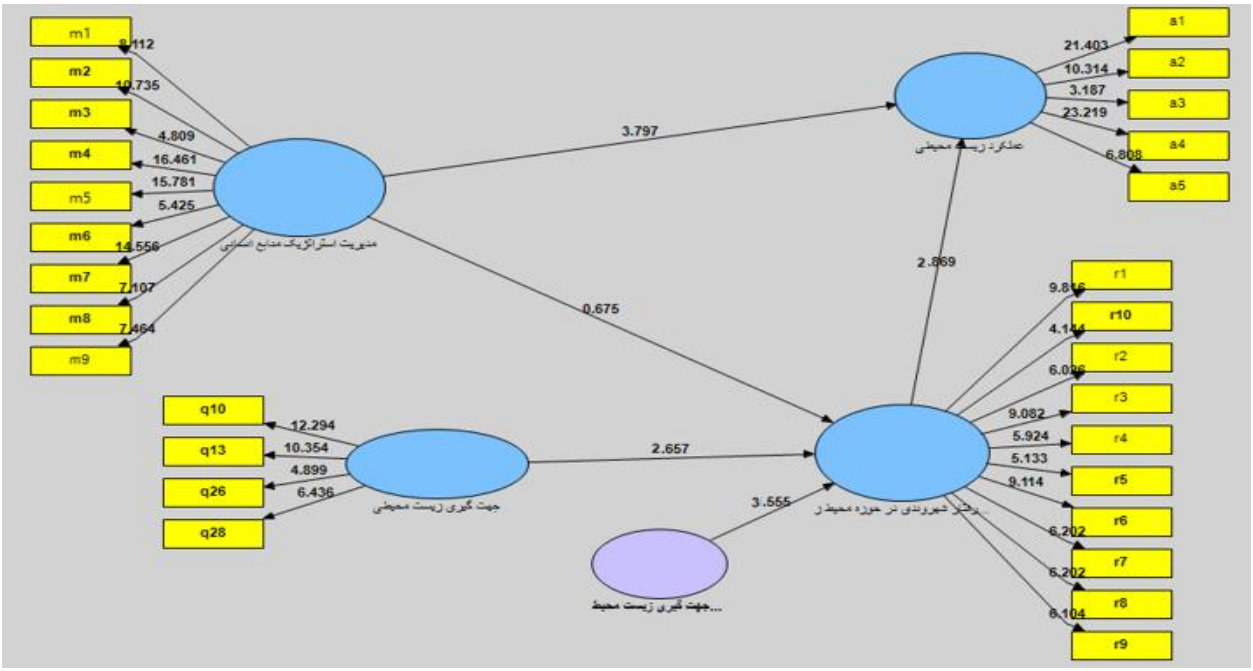
شکل ۲: مدل اندازه‌گیری

Figure 2: Measurement model

5- PLS
6- SPSS

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]



شکل ۳: ضرایب معنی‌داری t مدل تحقیق

Figure 3: Significance coefficients t of the research model

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر معناداری دارد (۰/۵۷۸=تأثیر؛ t=۳/۷۹۷). همچنین نتایج تحقیق حاضر مشخص نمودند که متغیر جهت‌گیری زیست‌محیطی نقش تعدیل گری در رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست دارد (۰/۵۳۵=تأثیر، ۳/۵۵۵). همچنین نتایج مشخص نمود که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست تأثیر معناداری ندارد (۰/۱۲۹= تأثیر، t=۰/۶۷۵). این مسئله نشان می‌دهد که در حالت عادی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر میزان رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست تأثیر ندارد اما این رابطه با نقش تعدیل‌گری جهت‌گیری زیست‌محیطی در سازمان معنادار می‌گردد. با توجه به تأثیر رفتار شهروندی در حوزه محیط-زیست بر عملکرد زیست‌محیطی (۰/۳۲۰= تأثیر، t=۲/۸۶۹) مشخص گردید که رفتار شهروندی در حوزه محیط-زیست نقش میانجی‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی را در وزارت ورزش و جوانان دارا می‌باشد. جدول (۱)، خلاصه از نتایج مربوط به مدل تحقیق را به نمایش گذاشته است.

جدول ۱- اطلاعات مربوط به مدل تحقیق

Table 1- Information about the research model

روابط موجود در مدل تحقیق	اثر	T
تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد زیست‌محیطی	۰/۵۷۸	۳/۷۹۷
تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست	۰/۱۲۹	۰/۶۷۵
تأثیر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست بر عملکرد زیست‌محیطی	۰/۳۲۰	۲/۸۶۹
تأثیر جهت‌گیری زیست‌محیطی بر رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست	۰/۳۱۳	۲/۶۵۷

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

جدول (۲)، شاخص برازش مدل را به نمایش گذاشته است.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل تحقیق

Table 2- Research model fit indicators

متغیرها / شاخص‌های برازش	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	جهت‌گیری زیست‌محیطی	رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست	عملکرد محیطی
پایایی ترکیبی	۰/۵۵۱	۰/۵٤۷	۰/٦۱۲	۰/٦۰۳
AVE	۰/۷۸۱	۰/۷۱۰	۰/٦۲۵	۰/٦٦۹
R^2	–	–	۰/۹۱٤	۰/۷٦۳
برازش کلی مدل[۷]	–	–	۰/۷۷۱	۰/۷۱٤

مطابق با شاخص‌های منتخب گزارش شده و سایر شاخص‌ها از جمله روایی واگرا با روش Fornell and Larcker (1981)، مشخص گردید که مدل تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

یافته‌ها و بحث

تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به شکل مناسبی می‌تواند بر میزان عملکرد زیست‌محیطی در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار باشد (Jackson & Seo, 2010) اشاره داشتند که در جهت بهبود عملکرد زیست‌محیطی در سازمان‌ها، منابع انسانی نقش مؤثری را ایفا می‌نمایند. (Daily & Huang, 2001; Van Den Berg, 2016; Wagner, 2013) اشاره داشتند که نیروی انسانی و به تبع آن مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌ها می‌تواند به بهبود وضعیت عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها تأثیرگذار باشد با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات (Daily & Huang, 2001; Jackson & Seo, 2010; van den Berg, 2016; Wagner, 2013) در یک راستا می‌باشد. به نظر می‌رسد، ایجاد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان سبب ایجاد مزیت رقابتی مناسبی می‌گردد که این مسئله سبب بهبود و گسترش عملکرد زیست‌محیطی در این سازمان‌ها می‌گردد. (Lengnick-Hall et al., 2009; Swailes, 2002) در تحقیق خود اشاره داشتند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به خوبی ضمن بهبود مزیت رقابتی در سازمان‌ها سبب گسترش عملکرد سازمان‌ها در حوزه-های مختلف می‌گردد. پیاده‌سازی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان سبب می‌گردد تا سیاست‌ها و برنامه‌های در دست سازمان به خوبی و هدفمند اجرایی گردد. از طرفی مدیریت استراتژیک منابع انسانی سبب بهبود مهارت‌ها و آگاهی منابع انسانی در حوزه‌های مختلف به واسطه آموزش‌هایی می‌باشد که در حین مدیریت استراتژیک منابع انسانی شکل می‌گیرد، می‌شود. از این رو مدیریت استراتژیک منابع انسانی سبب می‌گردد تا کارکنان با مسائل محیط‌زیست و لزوم توجه به آن آشنایی کامل داشته باشند و این مسئله سبب بهبود عملکرد زیست‌محیطی در سازمان‌های ورزشی می‌گردد.

7- Goodness of Fit (GOF)

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

تحقیق حاضر مشخص نمود که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به تنهایی منجر به رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست در سازمان‌های ورزشی نمی‌گردد. (Wright et al., 2001) اشاره داشتند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به واسطه نفوذ در تمامی حوزه‌های سازمانی به بهبود رفتار شهروندی در سازمان‌ها کمک می‌نماید. از طرفی (Ansari et al., 2021) نیز مشخص نمودند که توجه به مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌تواند سبب تاثیرگذاری بر رفتارهای حمایتی از محیط‌زیست گردد. این در حالی است که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق (Ansari et al., 2021; Wright et al., 2001) در یک راستا نمی‌باشد. با توجه به این‌که در تحقیق (Wright et al., 2001) و Ansari (2021) به مسائل زیست‌محیطی توجه نشده است و از طرفی مسائل زیست‌محیطی به عنوان یک حوزه منحصربه‌فرد در سازمان‌ها می‌بایستی به صورت اختصاصی مورد فرهنگ‌سازی قرار گیرد، لذا در تحقیق حاضر مدیریت استراتژیک منابع انسانی نتوانست منجر به بهبود رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست گردد. به نظر می‌رسد مشکلات عمده در خصوص برنامه‌ریزی مربوط به مدیریت استراتژیک منابع انسانی و ضعف محتوا در جهت شناخت تمامی حیطه‌های مربوط به یک سازمان سبب گردیده است تا به طور کلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی حاوی اهداف و برنامه‌های دقیق و مدونی در مسیر توسعه رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست نباشد. این مساله همچنین می‌تواند ناشی از مشکلات عمده سازمان‌های ورزشی در خصوص مدیریت استراتژیک منابع انسانی باشد که سبب گردیده است تا ضعف‌های عمده‌ای در این مدیریت در مسیر بهبود رفتار شهروندی در حوزه محیط-زیست در سازمان‌های ورزشی وجود داشته باشد.

در این بین نتایج تحقیق مشخص نمود که جهت‌گیری زیست‌محیطی در صورتی که در سازمان‌های ورزشی به وجود آید، به عنوان متغیر تعدیل گر سبب می‌گردد تا مدیریت استراتژیک منابع انسانی، منجر به رفتار شهروندی سازمانی در حوزه محیط‌زیست در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار باشد. این مسئله نشان‌دهنده اهمیت جهت‌گیری زیست‌محیطی در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که سبب می‌گردد تا سازمان در مرحله اول به مسئله محیط‌زیست دغدغه‌مند گردد و از طرفی فعالیت‌ها و برنامه‌هایی در جهت بهبود عملکرد زیست‌محیطی شکل گیرد. Banerjee (2002), Paillé et al (2014) مشخص نمود که جهت‌گیری زیست‌محیطی سبب بهبود و گسترش رفتار شهروندی در ارتباط با محیط‌زیست می‌گردد. (Chan, 2010) نیز مشخص نمود که جهت‌گیری زیست‌محیطی می‌تواند منجر به موفقیت برنامه‌های منابع انسانی در راستای بهبود رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست گردد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات (Banerjee et al., 2003; Chan, 2010) در یک راستا می‌باشد. جهت‌گیری زیست‌محیطی سبب می‌گردد تا بر تمامی ارکان و حوزه‌های مختلف در سازمان‌ها تأثیرگذار باشد. جهت‌گیری زیست‌محیطی سبب ایجاد تغییرات فرهنگی و مدیریتی در راستای تلاش در حفظ محیط‌زیست در سازمان‌ها گردد (Paillé et al., 2014). این مسئله سبب می‌گردد تا وجود جهت‌گیری زیست‌محیطی همراه با تلاش‌ها در جهت مدیریت استراتژیک منابع انسانی منجر به بهبود و گسترش رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست گردد. به نظر می‌رسد جهت‌گیری زیست‌محیطی در وزارت ورزش

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

و جوانان سبب ایجاد آگاهی و ضرورت در ارتباط با توجه به مسائل محیط‌زیستی می‌گردد که این مسئله سبب می‌شود تا رفتار شهروندی در ارتباط با مسائل زیست‌محیطی در این سازمان شکل گیرد و کارکنان خارج از امور شغلی خود به انجام فعالیت در راستای بهبود عملکرد زیست‌محیطی اقدام نمایند.

نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود، با توجه به نقش تعدیل‌گر جهت‌گیری زیست‌محیطی بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست، می‌توان انتظار داشت که رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست، نقش میانجی‌گری بر رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد زیست‌محیطی در وزارت ورزش و جوانان دارا می‌باشد. Dangelico & Pujari (2010) اشاره داشتند که رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست در سازمان‌ها سبب می‌گردد تا سازمان‌ها به نوعی در برنامه‌های مربوط به مسائل زیست‌محیطی موفق‌تر عمل نمایند و این مسئله خود سبب بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها می‌گردد(Dangelico & Pujari, 2010; Ong et al., 2018; Testa et al., 2020). اشاره داشتند که رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست می‌تواند سبب بهبود عملکرد زیست‌محیطی گردد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات (Dangelico & Pujari, 2010; Ong et al., 2018; Testa et al., 2020) در یک راستا می‌باشد. رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست سبب می‌گردد تا بسیاری از فعالیت‌ها و برنامه‌های موجود در سازمان در ارتباط با محیط‌زیست با کیفیت مناسب‌تر و در زمان کوتاهی اجرایی گردد. این مسئله سبب می‌گردد تا سازمان‌هایی که سطح بالایی از رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست دارند، جز سازمان‌های دغدغه‌مند در ارتباط با مسائل محیط‌زیستی باشند و تمامی منابع انسانی در این سازمان‌ها به شکلی هدفمند در جهت ارتقای فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست اقدام نمایند (Boiral & Paillé, 2012). به نظر می‌رسد وزارت ورزش و جوانان با بهبود رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست در سازمان خود می‌تواند، خارج از فعالیت‌های سازمانی خود اهداف متصور از حفاظت از محیط‌زیست را دنبال نماید. گسترش رفتار شهروندی در ارتباط با محیط‌زیست در وزارت ورزش و جوانان سبب می‌گردد تا انتظار داشت سطح مناسبی از عملکرد کارکنان در این حوزه به‌وجود آید و از طرفی نوآوری‌ها و خلاقیت‌هایی در جهت بهبود عملکرد محیط زیستی این سازمان شکل گیرد. این مسئله سبب ایجاد فرهنگی در سازمان می‌گردد که منجر به ایجاد برنامه‌ها و فعالیت‌هایی در ارتباط با مسائل زیست‌محیطی می‌گردد که نهایتاً منجر به بهبود عملکرد زیست‌محیطی وزارت ورزش و جوانان و یا سایر سازمان‌های ورزشی گردد.

اهمیت عملکرد زیست‌محیطی در هر سازمانی به خصوص وزارت ورزش و جوانان به علت گستردگی و پوشش ملی این سازمان سبب بهبود و گسترش توسعه محیط‌زیست به واسطه ورزش در سطح جامعه می‌گردد. از این رو برنامه‌های مدون و استانداردی در این حوزه می‌بایستی مورد توجه و بررسی قرار گیرد. با توجه به نقش کلیدی شناسایی شده جهت‌گیری زیست‌محیطی، پیشنهاد می‌گردد تا وزارت ورزش و جوانان با ایجاد برنامه‌های فرهنگ‌سازی در حوزه محیط‌زیست و ایجاد سیاست‌ها و اعلام آن جهت اجرا در سازمان‌های مرتبط با این سازمان به ایجاد جهت‌گیری مناسب در حوزه محیط‌زیست اقدام نماید. همچنین وزارت ورزش و جوانان با ایجاد تشکل‌های درون

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

سازمانی و برون‌سازمانی و ایده پردازی در این تشکل‌ها می‌بایستی به ایجاد ایده‌ها در زمینه حفاظت از محیط‌زیست اقدام نماید. به‌طور حتم فرهنگ‌سازی مناسب در حوزه محیط‌زیست و همچنین اجرای برنامه‌هایی که حاصل ایده-پردازی از درون سازمان باشد، به واسطه تقویت رفتار شهروندی در حوزه محیط‌زیست، ضمانت اجرایی بالاتری را در وزارت ورزش و جوانان خواهد داشت. امید است نتایج تحقیق حاضر ضمن بهبود شواهد علمی در این حوزه به ارتقای آگاهی و دانش مدیران سازمان‌های ورزشی در جهت توجه به مسائل زیست‌محیطی و همچنین بهبود عملکردی زیست‌محیطی در این سازمان‌ها منجر گردد.

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

References

- Ahmad, N., Ullah, Z., Arshad, M. Z., waqas Kamran, H., Scholz, M., Han, H., (2021), "Relationship between corporate social responsibility at the micro-level and environmental performance: The mediating role of employee pro-environmental behavior and the moderating role of gender", ***Sustainable Production and Consumption***, 27: 1138-1148.
- Ansari, N. Y., Farrukh, M., Raza, A., (2021), "Green human resource management and employees pro- environmental behaviours: Examining the underlying mechanism", ***Corporate Social Responsibility and Environmental Management***, 28 (1): 229-238.
- Banerjee, S. B., Iyer, E. S., Kashyap, R. K., (2003), "Corporate environmentalism: Antecedents and influence of industry type", ***Journal of marketing***, 67 (2): 106-122.
- Boiral, O., Paillé, P., (2012), "Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation", ***Journal of business ethics***, 109 (4): 431-445.
- Carmichael, A., (2020), "Time for practice; sport and the environment", ***Managing Sport and Leisure***, 1-10.
- Chan, R. Y., (2010), "Corporate environmentalism pursuit by foreign firms competing in China", ***Journal of World Business***, 45 (1): 80-92.
- Chow, W. S., Chen, Y., (2012), "Corporate sustainable development: Testing a new scale based on the mainland Chinese context", ***Journal of business ethics***, 105 (4): 519-533.
- Cop, S., Alola, U. V., Alola, A. A., (2020), "Perceived behavioral control as a mediator of hotels' green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice", ***Business Strategy and the Environment***, 29 (8): 3495-3508.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., Govindarajulu, N., (2009), "A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment", ***Business & Society***, 48 (2): 243-256.
- Daily, B. F., Huang, S. C., (2001), "Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management", ***International Journal of operations & production management***.
- Dangelico, R. M., Pujari, D., (2010), "Mainstreaming green product innovation: Why and how companies integrate environmental sustainability", ***Journal of business ethics***, 95 (3): 471-486.
- Geeraert, A., Gauthier, R., (2018), "Out-of-control Olympics: Why the IOC is unable to ensure an environmentally sustainable Olympic Games", ***Journal of Environmental Policy & Planning***, 20 (1): 16-30.
- Huselid, M. A., (1995), "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance", ***Academy of management Journal***, 38 (3): 635-672.
- Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., (2016), "Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas", ***Journal of Cleaner Production***, 112: 1824-1833.
- Jackson, S. E., Seo, J., (2010), "The greening of strategic HRM scholarship", ***Organization Management Journal***, 7 (4): 278-290.
- Kramar, R., (2014), "Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach"? ***The international journal of human resource management***, 25 (8) : 1069-1089.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., Drake, B., (2009), "Strategic human resource management: The evolution of the field", ***Human resource management review***, 19 (2): 64-85.
- Longoni, A., Luzzini, D., Guerci, M., (2018), "Deploying environmental management across functions: the relationship between green human resource management and green supply chain management", ***Journal of business ethics***, 151 (4): 1081-1095.
- Malhado, A., Araujo, L. M., (2017), "Welcome to Hell: Rio 2016 Olympics failing to secure sustainable transport legacy", ***Event Management***, 21 (4): 523-526.

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]

- Minoli, D. M., Goode, M. M., Metcalfe, A. W., (2018), "Are sport tourists of an environmental mindset to drive the green? The case of golfers", ***Tourism management perspectives***, 25: 71-79.
- Ong, M., Mayer, D. M., Tost, L. P., Wellman, N., (2018), "When corporate social responsibility motivates employee citizenship behavior: The sensitizing role of task significance", ***Organizational Behavior and Human Decision Processes***, 144: 44-59.
- Organ, D. W., (2018), "Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments", ***Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior***, 80: 295-306.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., Jin, J., (2014), "The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study", ***Journal of business ethics***, 121 (3): 451-466.
- Peng, D. X., Lai, F., (2012), "Using partial least squares in operations management research: A practical guideline and summary of past research, ***Journal of operations management***, 30 (6): 467-480.
- Preuss, H., (2007), "The conceptualisation and measurement of mega sport event legacies", ***Journal of sport & tourism***, 12 (3-4): 207-228.
- Robertson, J. L., Barling, J., (2017), "Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior", ***Journal of Business Research***, 75: 57-66.
- Rothenberg, S., Hull, C. E., Tang, Z., (2017), "The impact of human resource management on corporate social performance strengths and concerns", ***Business & Society***, 56 (3): 391-418.
- Swailes, S., (2002), "Organizational commitment: A critique of the construct and measures", ***International journal of management reviews***, 4 (2): 155-178.
- Taks, M., (2013), "Social sustainability of non-mega sport events in a global world1", ***European Journal for Sport and Society***, 10 (2): 121-141.
- Taks, M., Chalip, L., Green, B. C., (2015), "Impacts and strategic outcomes from non-mega sport events for local communities", ***European sport management quarterly***, 15 (1): 1-6.
- Tao, Y., Li, F., Crittenden, J. C., Lu, Z., Sun, X., (2016), "Environmental impacts of China's urbanization from 2000 to 2010 and management implications", ***Environmental management***, 57 (2): 498-507.
- Testa, F., Corsini, F., Gusmerotti, N. M., Iraldo, F., (2020), "Predictors of organizational citizenship behavior in relation to environmental and health & safety issues", ***The international journal of human resource management***, 31 (13): 1705-1738.
- Thomson, A., Schlenker, K., Schulenkorf, N., Brooking, E., (2017), "The social and environmental consequences of hosting mega-sport events", ***Managing Sport Mega-events. Oxford: Routledge***, 150-164.
- Van Den Berg, M., (2016), "Human resources strategy and change: Competence development in a changed environment", ***Handbook of Human Resources Management***, 22 (4): 112-128.
- Wagner, M., (2013), "Green'human resource benefits: do they matter as determinants of environmental management system implementation"? ***Journal of business ethics***, 114 (3): 443-456.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., Snell, S. A., (2001), "Human resources and the resource based view of the firm", ***Journal of management***, 27 (6): 701-721.
- Zhao, H., Zhou, Q., (2021), "Socially responsible human resource management and hotel employee organizational citizenship behavior for the environment: A social cognitive perspective", ***International Journal of Hospitality Management***, 95: 102749.

[Downloaded from geographical-space.iau-ahar.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.1735322.1400.21.75.11.7]