

یکپارچگی مشارکت کارکنان با عملکرد محیطی با توجه به نقش استراتژی های پیشگیرانه و دیدگاه مشترک (کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان)

ولی محمد درینی^۱، هادی مفتاحی^۲، *احسان نامدار جویمی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور

۲. کارشناس ارشد مدیریت صنعتی و مری، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور

۳. دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

(دریافت: ۱۳۹۷/۰۱/۲۵ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۲۷)

Relationship between Employee Participation and Environmental Performance due to the Role of Strategies and Perspective

Vali Mohammad Darini¹, Hadi Meftahi², *Ehsan Namdar Joyami³

1. Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University

2. M.A. in Industrial Management and Instructor, Department of Management, Payame Noor University

3. Ph.D student. in Human Resources Management, University of Sistan and Baluchestan

(Received: 14/04/2018

Accepted: 18/09/2018)

Abstract:

The purpose of this study was to investigate the relationship between employee participation and environmental performance due to the role of preventive environmental strategies and environmental perspective among staff and faculty members of Sistan and Baluchestan University. The present study is a descriptive-survey based on the purpose of the study. The population under study in this research (staff and members of the faculty) is 960 people. Cluster sampling method. The sample size is 274 according to Morgan's table. A standard and indigenous questionnaire have been used and the reliability and validity of the research questionnaires have been approved. The necessary analysis in the research has been done with SMART PLS software. In this regard, five hypotheses have been developed with regard to the literature and research background, all of which have been approved. Findings indicate that the integration of partnership with preventive environmental strategies and preventive environmental strategies has a meaningful relationship with the environmental performance and modifies the common view of these two relations, as well as the preventive environmental strategy of integration in relation to partnership with biological functioning The environment has a mediating role and all of the research hypotheses are positive and significant. Ultimately, employees should often begin to be responsible for environmental management activities and, in many cases, have a unique knowledge of their companies. It should be paid to the key personnel in the organization and made sure that these people will achieve their goals in reaching the organization and will provide the environmental goals of the organization and society.

Keywords: Integration of Employee Participation, Environmental Performance, Preventive Environmental Strategies, Common Environmental Perspective.

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه یکپارچگی مشارکت کارکنان با عملکرد محیطی با توجه به نقش استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و دیدگاه مشترک محیط زیستی در بین کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه مورد بررسی در این پژوهش به طور کلی (کارکنان و اعضای هیئت علمی) برابر با ۹۶۰ نفر است. روش نمونه گیری به صورت خوشه ای و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان برابر با ۲۷۴ نفر است. از پرسش نامه ای استاندارد و بومی شده استفاده شد و پایایی و روایی پرسش نامه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل های لازم در پژوهش به کمک نرم افزار SMART PLS انجام شد. یافته ها حاکی از آن است که یکپارچگی مشارکت با استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه با عملکرد محیط زیستی رابطه معنادار دارد و دیدگاه مشترک این دو رابطه را تعدیل می کند و همین طور استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه یکپارچگی در ارتباط مشارکت با عملکرد محیط زیستی نقش میانجی دارد و مقدار تمامی فرضیات پژوهش مثبت و معنادار است. در نهایت باید بیان کرد کارکنان اغلب مسئولیت های مربوط به فعالیت های مدیریت محیط زیستی را آغاز می کنند و در بسیاری از موارد دارای دانش منحصر به فرد از شرکت های خود هستند. باید به کارکنان کلیدی در سازمان بها داد و مطمئن بود که این افراد در رسیدن به سازمان به اهدافشان متمرکز خواهند بود و اهداف محیط زیستی سازمان و جامعه را تأمین خواهند کرد.

واژه های کلیدی: یکپارچگی مشارکت کارکنان، عملکرد محیطی، استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه، دیدگاه مشترک محیط زیستی.

* نویسنده مسئول: احسان نامدار جویمی

E-mail: Davood.joyame@gmail.com

*Corresponding Author: Ehsan Namdar Joyami

مقدمه

وقایع و رخداد‌های تلخ در حوزه محیط زیست در سال‌های اخیر، بر نگرانی‌ها و بیم‌ها در خصوص زیست‌بوم افزوده است. مشکلات محیط‌زیستی جهانی درباره منابع طبیعی، آلودگی هوا، آب، خاک، از بین رفتن تنوع زیستی، انقراض موجودات، افزایش بلایا و حوادث طبیعی زندگی مردم جهان را با چالش‌های جدید و جدی مواجه کرده است، چالش‌هایی که متأثر از فعالیت‌های انسانی در نقاط مختلف کره زمین بوده است. مؤسسه صلح جهانی می‌نویسد: «در حال حاضر خطری که از جانب بحران قریب‌الوقوع محیط‌زیستی ایران احساس می‌شود، به مراتب بیش از خطر دشمنان خارجی و منازعات سیاسی داخلی است. شاخص عملکرد محیط‌زیستی^۱ سال که از سوی دانشگاه بیل و کلمبیا انجام شده و ۲۲ فاکتور محیطی چون منابع آب، آلودگی هوا، تنوع زیستی، تغییرات آب و هوایی را موردبررسی قرار داده بود، ایران از میان ۱۷۸ کشور مورد مطالعه، در جایگاه ۸۳ قرار گرفت».

کلیه اشکال تخریب محیط‌زیست از فعالیت‌های انسانی ناشی می‌شود. ابعاد بسیار گسترده بحران محیط زیست، روابط پیچیده این بحران با عوامل انسانی و فیزیکی و فراگیر و جهانی بودن آن لزوم مشارکت‌های مردمی را از طریق تشکلهای محیط‌زیستی ضروری می‌گرداند. از این رو توجه به جایگاه مشارکت افراد در عملکرد محیط‌زیستی امری بااهمیت و ضروری است، و ما در این پژوهش به دنبال این مهم هستیم. از طرفی جای‌جای جامعه توسط سازمان‌ها اشغال شده است و نیروی انسانی و کارمندان سازمان‌ها در این بین نقش مهمی ایفا می‌کنند و می‌توانند این عمل و مشارکت نسبت به محیط‌زیست را در داخل سازمان و خارج از سازمان نهادینه کنند. دیدگاه منابع طبیعی، یکپارچگی شرکت و مشارکت‌کنندگان (کارکنان) در امور محیط‌زیستی را به عنوان یک پیش شرط در نظر می‌گیرد. از آنجاکه ذی‌نفعان به طور قابل ملاحظه‌ای از فعالیت‌های محیط‌زیستی شرکت‌ها تأثیر می‌پذیرند، ادغام منافع ذی‌نفعان برای مدیریت محیط‌زیستی فعال شرکت ضروری است (González-Benito & González-Benito, 2006)؛ و استراتژی‌ها و دیدگاه سایر افراد در سازمان در این زمینه باید موردبررسی، اصلاح و هم‌راستا قرار گیرد.

باین حال، تمام ذی‌نفعان در تعیین فعالیت‌های محیطی

شرکت‌ها به یک اندازه تأثیرگذار نیستند (Rueda-Manzanares et al., 2008)، این تفاوت تأثیرگذاری به این دلیل است که کارکنان در مرحله پیاده‌سازی استراتژی‌های محیط‌زیستی، بدون توجه به زمینه خاصی که سازمان‌ها در آن فعالیت دارند، فعالیت می‌کنند که گاه در تعارض با اهداف سازمان قرار می‌گیرد.

در این پژوهش به کمک مسئولیت اجتماعی شرکتی^۲ و دیدگاه منابع طبیعی^۳ بررسی خواهد شد که چگونه یکپارچگی مشاغل محیط زیستی کارکنان ممکن است بر استراتژی محیط‌زیست سازمانی و عملکرد محیطی تأثیر بگذارد.

عملکرد محیط‌زیستی نه تنها در راستای تقویت مشروعیت اجتماعی عمل می‌کند، بلکه منجر به مزیت رقابتی نیز می‌شود، زیرا باعث افزایش بهره‌وری، تحریک نوآوری و جذابیت سازمان برای پتانسیل بالا در فعالیت‌های عملکرد محیطی و محیط‌زیستی می‌شود (Kassinis & Vafeas, 2006; King & Lenox, 2002).

کارکنان به احتمال زیاد به تصویب استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه کمک می‌کنند و به نوبه خود می‌توانند عملکرد محیط‌زیست شرکت را بهبود بخشند (Darnall et al., 2010).

کارکنان با مشاغل مرتبط با محیط‌زیست، اغلب اطلاعاتی را ارائه می‌دهند و ایده‌هایی را ایجاد می‌کنند که می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا بر چالش‌های مدیریت محیط‌زیستی و نوآوری غلبه کنند (Ramus, 2001). به عنوان مثال، یک شرکت تعاونی خرده فروش مواد غذایی در انگلستان، با کمک آموزش صرفه‌جویی در انرژی در فروشگاه و پیشنهادهای کارکنان توانسته است مصرف انرژی خود را با ۴۱ درصد کاهش داده است و از سال ۲۰۰۶، ۵۰ میلیون پوند در سال صرفه‌جویی کرده است. در مورد دیگری، بی و کیو^۴، خرده فروش دای^۵ بریتانیا، با توجه به برنامه آموزشی کارکنان، میزان بازیافت زباله خود را از ۶۴ درصد در سال ۲۰۰۶ به ۹۰ درصد در سال ۲۰۱۲ افزایش داده است (Earley, 2013). این مهم نیز می‌تواند در کشور ایران در لایه‌های و سطوح مختلف به کار بسته شود. از این رو پژوهش در این زمینه در سازمان‌های کشور ایران دارای اهمیت و کاربرد فراوان است. کارکنان با توسعه استراتژی‌های محیط‌زیستی و عملکرد

2. CSR

3. NRBV

4. B & Q

5. DIY

1. Environmental Performance Index (EPI)

در راه توسعه فرهنگ محیط زیستی صرف کند. زمانی که کیفیت محیط زیستی و ثروت هر دو در سطح بالایی قرار داشته باشند، جامعه ممکن است موقتاً سرمایه گذاری هنگفت در فرهنگ محیط زیستی را مطلوب بداند. برای جوامعی که از کیفیت محیط زیستی پایینی برخوردارند، سرمایه گذاری در فرهنگ ممکن است حلقه بازخوردی مثبتی را القا کند.

متکالف (۲۰۱۲) معتقد است که وجود برنامه های آموزشی محیط زیستی می تواند پیش فرض های مشترک ذهنی درباره اهمیت محیط زیست را تغییر دهد که این موضوع متعاقباً فرهنگ محیط زیستی سازمان را تغییر می دهد. نتایج مطالعه وی نشان می دهد که «آموزش محیط زیستی» با فرهنگ محیط زیستی ارتباط مثبتی دارد. «اهداف محیط زیستی» بر فرهنگ محیط زیستی مؤثر است و «حمایت مدیریتی از طرح های محیط زیستی» با فرهنگ محیط زیستی نیز رابطه مثبت دارد.

دوکل و ادت (۲۰۱۲) در مطالعه ای با عنوان فرهنگ سازمانی به عنوان تعیین کننده عملکرد سازمان های غیردولتی نشان دادند که فرهنگ سازمانی، نقش مهمی در عملکرد سازمانی ایفا می کند.

با توجه به مطالب بیان شده در این پژوهش ارتباط مشارکت کارکنان در عملکرد محیط زیست سازمان که از طریق استراتژی های پیشگیرانه محیطی انتقال می یابد و توسط چشم انداز مشترک تشدید می شود را بررسی می کنیم. به عبارتی در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط مشارکت کارکنان با عملکرد محیطی با توجه به نقش استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و دیدگاه مشترک در سازمان هستیم.

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه یکپارچگی مشارکت کارکنان با عملکرد محیطی با توجه به نقش استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و دیدگاه مشترک محیط زیستی است.

شارما و وردنبورگ^۱ (۱۹۹۸) مشارکت کارکنان (ادغام کارکنان) را به عنوان «توانایی ایجاد روابط همکاری متکی با اعتماد با طیف وسیعی از کارکنان» تعریف کرده اند.

پژوهشگران متعددی از جمله دارنال و همکاران (۲۰۱۰)، دلگادو سبايوس همکاران (۲۰۱۲)، دلماس و تافل^۲ (۲۰۰۸)، اراگون کورا و همکاران^۳ (۲۰۰۸) و روادا مانزانارس و همکاران

محیطی مرتبط هستند (Darnall et al., 2008a). مکانیسم هایی که کارکنان بر عملکرد محیطی اثر می گذارند، باید درک شود. تحقیقات کنونی نشان می دهد که ذی نفعان و کارکنان می توانند به طور مستقیم یا از طریق مکانیسم های استراتژی محیطی بر عملکرد محیط زیستی تأثیرگذار باشند (Wagner, 2011).

برای اینکه چگونه شرکت ها باید بهترین منافع کارکنان را برای عملکرد محیط زیستی در نظر بگیرند، نظرات متفاوتی وجود دارند. بدون درک درستی از مکانیسم هایی که مشارکت کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهند، مدیران نمی توانند راهبردهای مناسب برای بهبود عملکرد محیطی بیابند. از این رو، اینکه یکپارچگی ذی نفعان کارکنان چگونه به بهبود محیط زیست تبدیل می شود، مشخص نیست (Chan, 2005). توسعه مؤثر استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه نیز ممکن است به جذب سایر توانایی های سازمانی بستگی داشته باشد (Delgado-Ceballos et al., 2012).

تا حدودی که مدیران دیدگاه های مدیریتی و سازمانی را با کارکنان به اشتراک می گذارند، کارکنان در ایجاد سازمان سبز مشارکت می کنند و این مهم حائز اهمیت است، زیرا مدیریت و سازمان و کارکنان به یک دیدگاه مشترک دست می یابند (Torugsa et al., 2012)؛ و در راستای آن اهداف و دیدگاه مشترک مشارکت و همکاری می کنند. با ایجاد توانایی ایجاد دیدگاه مشترک، مدیران می توانند فعالیت های روزمره کارکنان را معنا کنند و آنها را متعهد به استراتژی های تازه پذیرفته شده و پیشگیرانه کنند (García-Morales, Real et al., 2012; et al., 2011).

از آنجاکه استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه، معمولاً نوآوری و تغییر را تحریک می کنند، لازم است که اعضای سازمان به اهداف بلندمدت که منجر به پیگیری مؤثر اهداف و استراتژی های شرکت ها می شود، دقت کنند. استقرار مؤثر این استراتژی ها ممکن است به وجود یک دید مشترک در میان مدیران و کارکنان بستگی داشته باشد (Collier et al., 2004; Pearce & Ensley, 2004).

نتایج پژوهش شوماخر (۲۰۱۳) نشان می دهد که جوامع با ثروت کم نمی توانند آزادانه برای فرهنگ محیط زیستی هزینه کنند. درواقع، جامعه تنها می تواند در حفظ محیط زیست سرمایه گذاری کند به شرط اینکه کیفیت محیط زیست در سطح نامناسبی قرار داشته باشد. جامعه ای که به سطح خاصی از توسعه اقتصادی دست می یابد، ممکن است بخشی از ثروتش را

1. Sharma & Vredenburg (1998)
2. Delmas & Toffel (2008)
3. Aragón-Correa et al. (2008)

بنابراین، کارکنان در موقعیت ایده‌آل به دنبال ایجاد روابط مشترک مبتنی بر اعتماد با مدیران هستند. نزدیکی به مدیران به میزان قابل توجهی به کارکنان در مشارکت در تدوین و اجرای استراتژی محیط‌زیستی و عملکرد محیطی کمک می‌کند (Ibid). کارکنان نه تنها ذی‌نفعان سازمانی هستند، بلکه مهم‌ترین منابع شرکت‌ها هستند (Greenwood, 2007)؛ منبع حیاتی برای موفقیت در سازمان از طریق کار به وسیله سرمایه انسانی است (Neville & Menguc, 2006).

مشارکت کارکنان برای حل مشکلات محیط‌زیستی و توسعه صلاحیت‌های سبز ضروری است (Chan, 2005; Buysse & Andersson & Bateman, 2000; Verbeke, 2003). این به این دلیل است که مدیریت محیط‌زیستی باید «یک فلسفه سازمانی فراگیر باشد که همه افراد در شرکت دخیل هستند» (Sarkis et al., 2010).

کارکنان اغلب مسئولیت‌های مربوط به فعالیت‌های مدیریت محیط‌زیستی را آغاز می‌کنند و در بسیاری از موارد دارای دانش منحصربه‌فرد از شرکت‌های خود هستند که می‌تواند آنها را از حمایت از شرکت‌ها در جهت بهبود محیط‌زیست حمایت کند (Wolf, 2013).

یکی از مهم‌ترین موانع موفقیت راهبردهای محیط‌زیستی پیشگیرانه، کمبود آگاهی محیط‌زیست و ارزش‌های محیط‌زیستی و مشارکت در میان کارکنان است که حتی بیشتر از نبود منابع مالی دارای اهمیت است (Delgado-Ceballos et al., 2012).

علاوه بر این، ادغام گروه‌های سهامداران می‌تواند به طور قابل توجهی در توسعه استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه مؤثر باشد و مشارکت کارکنان را به همراه داشته باشد (Ibid).

یکپارچگی مشارکت کارمندان، نقش مرکزی و هسته مهم و اصلی در شرکت‌ها را در درک فرصت‌های ارزشمند برای توسعه صلاحیت‌های سبز ایفا می‌کند (Buysse & Verbeke, 2003; Delmas, 2001).

اهمیت کارکنان در توسعه استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه و تعهد و مشارکت کارکنان در عملکرد محیطی (Darnall et al., 2008)، طراحی سبز (Zutshi & Kitazawa, 2004)، برنامه‌های کاهش ضایعات (Sohal, 2004) و شیوه‌های توسعه پایدار (Sarkis & Sharma, 2000) تأیید شده است. (Henriques, 2005)

تحقیقات زیادی به نقش مهم مشارکت کارمندان در بهبود عملکرد محیطی اشاره دارد (Boiral, 2005; Bunge, et al., 2005).

(۲۰۰۸) بر ارتباط بین یکپارچگی مشارکت کارکنان و استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه تأیید کرده‌اند و در پژوهش‌های خود به این مهم دست‌یافته‌اند. با توجه به مطالب بیان شده پژوهش‌های گذشته نشان‌دهنده ارتباط این دو متغیر هستند.

انریکس و سادورسکی^۱ (۱۹۹۶) بیان می‌کنند که تنظیم‌کننده‌ها، جوامع محلی، سهامداران و مشتریان بر توسعه استراتژی‌های محیط‌زیستی بیشترین ارتباط را دارند. در مقابل بایس و وربک^۲ (۲۰۰۳) اظهار کردند که سهامداران داخلی (سهامداران، مؤسسان مالی و کارکنان) بیشترین اهمیت را دارند.

در مجموع، اهمیت گروه‌های مختلف از سهامداران و ذی‌نفعان، بیشترین نقش را در تدوین و اجرای استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه دارند (Rueda-Manzanares et al., 2008).

با این وجود، تعدادی از نویسندگان اهمیت ذی‌نفعان اصلی را برای مدیریت محیط‌زیستی نشان می‌دهند.

انریکس و سادورسکی (۱۹۹۹) دریافتند که شرکت‌های فعال در زمینه محیط‌زیستی، اهمیت زیادی برای ذی‌نفعان سازمانی (کارکنان، تأمین‌کنندگان و مدیران ارشد) قائل هستند. ذی‌نفعان اصلی، اهمیت اقتصادی و مالی در سازمان‌هایشان دارند و ممکن است شامل شرکت‌کنندگان در زنجیره ارزش و ذی‌نفعان داخلی باشد (Darnall et al., 2010).

روابط میان شرکت‌ها و ذی‌نفعان اصلی برای بقای شرکت‌ها ضروری است (Buysse & Verbeke, 2003). ذی‌نفعان اصلی برای موفقیت استراتژی‌های محیط‌زیستی تعیین‌کننده هستند.

در میان ذی‌نفعان اصلی، کارکنان نقش خاصی دارند (Crane & Matten, 2004)، آنها به سازمان‌ها در مهم‌ترین روش‌های اتخاذ و اجرای تصمیم استراتژیک کمک می‌کند (Greenwood, 2007).

سازمان و کارمندان وابستگی متقابل دارند. شرکت‌ها به کارکنان وابسته هستند و کارکنان به شرکت‌ها وابسته‌اند. به دلیل این وابستگی، کارکنانی که تلاش می‌کنند بر روی استراتژی‌های شرکت تأثیر بگذارند، درگیر همکاری با شرکت می‌شوند (Sharma & Henriques, 2005).

1. Henriques & Sadorsky (1996)

2. Buysse & Verbeke (2003)

(Torugsa et al., 2012). نقش دیدگاه مشترک، بیش از استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه اساسی و حائز اهمیت است.

دیدگاه مشترک، هنجارهای رفتاری و راهنمایی برای نوع دانش که کارکنان باید دنبال کنند را فراهم می‌کند (Slater & Narver, 1995) و می‌تواند میزان بالایی از مشارک‌های محیط‌زیستی کارکنان در توسعه استراتژی‌های محیط‌زیستی را تشدید کند. هنگامی که سازمان‌ها با یک دیدگاه مشترک هدایت می‌شوند، کارکنان می‌توانند مشارک‌های خود را به صورت معنی‌دار دریابند و نقش خود را در سازمان مؤثر و سازنده بدانند و لذا احساسات خوشایند بیشتری خواهند داشت و راحت‌تر در عملکردهای محیط‌زیستی سازمان شرکت خواهند کرد (García-Morales et al., 2011).

برای بهبود محیط‌زیست سبز و سالم‌تر شرکت‌های فعال در زمینه محیط‌زیست، اهداف بلندمدت خود را به کارکنان می‌گویند و فرض بر این است که اهداف محیط‌زیستی شرکت‌ها بر بهبود عملکرد سبز در سازمان می‌انجامد (Collier et al., 2004).

هنگامی که استراتژی‌های محیط‌زیستی توسعه می‌یابد، میزان موفقیت این استراتژی‌ها به بهبود عملکرد محیط‌زیستی منجر خواهد شد به وجود یک دید مشترک در میان مدیران و کارکنان، به‌ویژه به این دلیل که استراتژی‌های محیط‌زیستی مستلزم درگیری شدید کارکنان است، می‌انجامد (Hart, 1995). لازم به توضیح است که در تمامی موارد بالا نیاز به مشارکت کارکنان و یکپارچگی مشارکت کارکنان لازم است. استراتژی‌های پیشگیرانه محیط‌زیست مستلزم نوآوری و تغییر است که ممکن است از سوی همه ذی‌نفعان داخلی مورد استقبال یا موردتوجه قرار نگیرد (Delgado-Ceballos et al., 2012).

استراتژی‌ها ممکن است در سطوح سازمانی با توجه به تفسیر افراد و اختلافات اداری یا تنوع و تضاد در منافع مدیران و کارکنان متفاوت باشد (Calantone et al., 2002).

اجرای استراتژی محیط‌زیستی ممکن است در اثر محدود کردن پاسخ‌های شرکت‌ها به شوک‌های محیط‌زیستی یا روند بازار تضعیف شود. قابلیت دیدگاه‌های مشترک می‌تواند، وضوح هدف برای دستیابی به استراتژی‌های محیط‌زیستی و عملکرد محیط‌زیستی را با کاهش ابهام و کاهش منافع متضاد فراهم آورد و همین‌طور دیدگاه مشترک منجر به مشارکت کارکنان در فعالیت‌های محیط‌زیستی و یکپارچگی فعالیت‌های کارکنان

al., 1996; Hanna et al., 2000; Rothenberg, 2003).

مشارکت کارکنان، توسط مکانیسم‌های استراتژیک محیط‌زیست فعال می‌شود، بنابراین، ادغام ذی‌نفعان کارکنان در توسعه استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه کمک می‌کند و به طور غیرمستقیم به بهبود در عملکرد محیط‌زیست شرکت نیز کمک می‌کند. همان‌طور که تحقیق قبلی نشان داده است، سطح مشارکت کارکنان در مسائل محیط‌زیستی با فرایندهای برنامه‌ریزی استراتژیک شرکت‌ها یا تصویب استراتژی‌های محیط‌زیستی، ارتباط قوی دارد و نتایج مثبت محیط‌زیستی را نشان می‌دهد (Anton et al., 2004; Chan, 2005; Judge & Douglas, 1998).

یکپارچگی در مشارکت کارکنان به‌طور مثبت با استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه مرتبط خواهد بود که به نوبه خود و به‌طور مثبت در ارتباط با عملکرد محیط‌زیستی شرکت‌ها خواهد بود.

فرضیه ۱. یکپارچگی در مشارکت کارکنان با استراتژی محیط‌زیستی پیشگیرانه رابطه معنادار و مثبت دارد.

فرضیه ۲. استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه با عملکرد محیط‌زیستی رابطه معنادار و مثبت دارد.

فرضیه ۳. یکپارچگی در مشارکت کارکنان با عملکرد محیط‌زیستی با توجه به نقش استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه رابطه معنادار و مثبت دارد.

ارتباط یکپارچگی مشارکت کارکنان با عملکرد محیط‌زیستی با توجه به نقش چشم‌انداز و دیدگاه مشترک محیط‌زیستی: توانایی دید مشترک، زمانی که مدیران اهداف شرکت‌ها را به اعضا می‌رسانند و مسئولیت دستیابی به اهداف سازمانی را به اشتراک می‌گذارند، ایجاد می‌شود.

قابلیت دیدگاه مشترک، پایه ای برای عمل در سازمان فراهم می‌کند که همگام سازی با اهداف بلندمدت را تضمین می‌کند. اگر مدیران نتوانند اهداف خود را به اشتراک بگذارند، دیدگاه‌ها ممکن است صرفاً لفاظی باشند و در نتیجه سرخوردگی و بی‌اعتمادی به جای الهام گرفتن و انگیزه در سازمان به وجود می‌آید (Oswald et al., 1994).

با توجه به NRBV (دیدگاه منابع طبیعی)، توانایی دیدگاه مشترک، می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند و توانایی ایجاد مدیریت محیط‌زیستی را افزایش دهد (Hart, 1995).

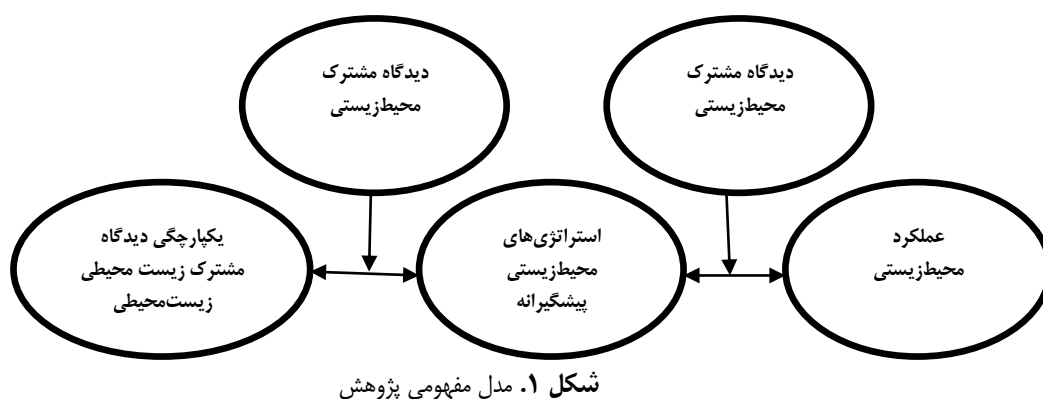
مطالعات نشان می‌دهند که بین دید مشترک و استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه رابطه مثبتی وجود دارد

می‌شود (García-Morales et al., 2012; Real et al., 2011).

قابلیت دیدگاه مشترک در زمینه محیط‌زیستی نه تنها به طور مثبت با استراتژی‌های محیط‌زیستی مرتبط می‌شود بلکه رابطه همگرایی و یکپارچگی مشارکت کارکنان با استراتژی‌های پیشگیرانه محیط‌زیست و رابطه بین استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه با عملکرد محیطی را تشدید می‌کند (Delgado- Ceballos et al., 2012).

فرضیه ۴. دیدگاه مشترک محیط‌زیستی، ارتباط یکپارچگی مشارکت کارمند و استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۵. دیدگاه مشترک محیط‌زیستی، ارتباط استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه و عملکرد محیطی را تعدیل می‌کند. با توجه به مطالب بیان شده در ادامه، مدل مفهومی پژوهش آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱. متغیرها و ابعاد و پرسش‌نامه مورد استفاده در فرایند

پژوهش		
متغیر	سؤالات	منبع پرسش‌نامه
عملکرد محیطی	۵	Hubbard's (2009)
یکپارچگی مشارکت کارکنان	۳	Sharma and Henriques' (2005)
استراتژی محیط‌زیستی پیشگیرانه	۱۰	Aragón-Correa et al. (2004) and Delgado-Ceballos et al. (2012)
دیدگاه مشترک محیط‌زیستی	۳	Aragón-Correa et al. (2008)

از این رو جامعه مورد بررسی از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان انتخاب شده است که این افراد نقش به سزایی در تولید و بازتولید فرهنگ اقدام و احترام به محیط‌زیست دارند و می‌توانند آن را در بین دانشجویان نهادینه کنند و از طرق دانشجویان و خود کارمندان و اعضای هیئت علمی به سایر محیط‌های دانشگاهی و غیردانشگاهی اشاعه یابد و ترویج فرهنگ محیط‌زیستی را به همراه داشته باشد.

برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان به تعداد ۳۸۰ نفر و اعضای هیئت علمی به تعداد ۵۸۰ نفر است که جامعه مورد بررسی در این پژوهش به طور کلی برابر با ۹۶۰ نفر است. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ساده است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و فرمول کوکران با خطای ۰/۰۵ برابر با ۲۷۴ نفر است (۲۶۹ نفر مرد و ۵ نفر زن). برای افزایش اعتبار و اطمینان در یافته‌های پژوهش تعداد نمونه را به تعداد ۳۰۰ نفر افزایش داده‌ایم.

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد (غیربومی) استفاده شده است که در جدول (۱) قابل مشاهده است. لذا برای بومی‌سازی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده روایی و پایایی آنها مجدداً آزمایشی شده است تا در صورت لزوم اصلاحاتی در آن انجام شود. نتایج آن در ادامه پژوهش قابل مشاهده است. لازم به توضیح است که روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط خبرگان دانشگاهی و استادان دانشگاه مورد تأیید قرار گرفته است. پرسش‌نامه‌های پژوهش بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشند.

روایی همگرا

برای سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده پذیر از شاخص روایی همگرا^۲ استفاده می شود. برای شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) حداقل مقدار ۰/۷ مقدار قابل قبولی است. جدول (۳) میانگین واریانس استخراج شده هر یک از متغیرهای مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۳. میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)
عملکرد محیطی	۰/۶۲
یکپارچگی مشارکت کارکنان	۰/۶۸
استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه	۰/۷۱
دیدگاه مشترک محیط زیستی	۰/۶۳

با توجه به اینکه تمامی مقادیر متوسط واریانس استخراج شده هر چهار متغیر پژوهش بالاتر از ۰/۵ است، لذا می توان گفت که پرسشنامه پژوهش از روایی همگرای مطلوبی برخوردار است.

روایی تشخیصی

بر اساس آزمون فورنل - لارکر یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر، روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد. نتایج بررسی این آزمون، روایی تشخیصی مدل اندازه گیری را تأیید کرد.

دول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

متغیر	عملکرد محیطی	یکپارچگی مشارکت کارکنان	استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه	دیدگاه مشترک محیط زیستی
عملکرد محیطی	۱/۰۰			
یکپارچگی مشارکت کارکنان	۰/۲۳	۱/۰۰		
استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه	۰/۲۴	۰/۲۷	۱/۰۰	
دیدگاه مشترک محیط زیستی	۰/۳۱	۰/۱۶	۰/۱۹	۱/۰۰

Smart استفاده شده است. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجشها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت هم زمان فراهم می کند. همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش بینی مناسب است و زمانی که در مدل تعداد زیادی از سازه ها یا شاخص ها وجود داشته باشند، می توانند به خوبی مدل برازش کند. لذا قبل از بررسی فرضیات پژوهش باید پایایی و روایی ابزار پژوهش مورد تأیید قرار گیرد و سپس به آزمون فرضیات پژوهش اقدام کرد. از این رو در ادامه پایایی و روایی ابزار و متغیرهای پژوهش انجام خواهد شد و در ادامه نیز آزمون فرضیات پژوهش صورت خواهد گرفت.

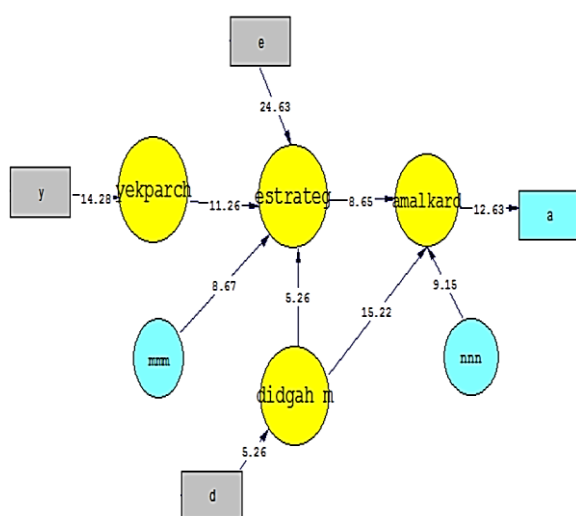
آزمون پایایی مدل اندازه گیری (آلفای کرونباخ، پایایی مرکب) جدول (۲) نتایج خروجی نرم افزار در خصوص شاخص های پایایی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

نتایج بررسی آلفای کرونباخ که برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر در یک مدل اندازه گیری انعکاسی است، مقدار پیشنهادی و قابل قبول آلفای کرون باخ^۱ بیشتر از ۰/۷ است که قابل قبول بودن این شاخص را نشان می دهد. شاخص آلفای کرون باخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده پذیر هر مدل اندازه گیری دارای وزن های یکسانی هستند و درواقع اهمیت نسبی آنها را با هم برابر می گیرد. برای رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می شود. مقادیر پیشنهادی و قابل قبول پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷ است.

جدول ۲. پایایی متغیرهای پژوهش (آلفای کرونباخ، پایایی مرکب)

متغیر	آلفای کرون باخ	پایایی مرکب	نتیجه آزمون
عملکرد محیطی	۰/۷۳	۰/۷۶	قابل قبول
یکپارچگی مشارکت کارکنان	۰/۸۶	۰/۸۸	قابل قبول
استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه	۰/۷۸	۰/۷۹	قابل قبول
دیدگاه مشترک محیط زیستی	۰/۸۱	۰/۸۴	قابل قبول

در این پژوهش همان طور که در جدول بالا قابل مشاهده است تمامی شاخص های به دست آمده برای آلفای کرون باخ و پایایی مرکب بالای ۰/۷ می باشند، لذا میزان پایایی پرسش نامه مورد استفاده در این پژوهش تأیید می شود.



شکل ۳. مدل در حالت ضرایب معناداری (اماره تی)

مدل در حالت ضرایب معناداری با توجه به ضریب خطای آزمون (۰/۰۵) در این پژوهش) نشان‌دهنده معناداری مسیر است و چنانچه بالای ۱/۹۶ باشد نشان‌دهنده معنادار بودن مسیر است. همان‌طور که در شکل بالا قابل‌مشاهده است تمامی مسیرهای آزمون معنادار می‌باشند.

آزمون اندازه اثر تعدیل‌گری و میانجی‌گری

برای بررسی اثر غیرمستقیم متغیرهای میانجی (استراتژی محیط‌زیستی) و تعدیل‌گر (دیدگاه مشترک) در این پژوهش از آزمون اندازه اثر استفاده شد. کوهن (۱۹۸۸) برای این معیار به ترتیب سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای میزان اثر ضعیف، متوسط و قوی بیان نمود. نتایج بررسی این آزمون نشان داد که این مقدار برای متغیر میانجی و تعدیل‌کننده برای حالت اول و دوم به ترتیب برابر با ۰/۲۱۱ و ۰/۳۱۸ و ۰/۲۴۵ است که نشان از اثر میانجی‌گری و تعدیل‌کنندگی مناسب دارد.

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}}{1 - R^2 \text{ included}}$$

برآزش مدل اندازه‌گیری

معیار توان دوم همبستگی^۱ که ضریب تعیین نیز نامیده می‌شود، نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل و ... است. بر اساس نتایج این آزمون یکپارچگی مشارکت کارکنان قادر به تبیین ۷۱ درصد از تغییرات عملکرد محیطی است.

همان‌طور که قابل‌مشاهده است در جدول ذیل جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است و از این‌رو روایی تشخیصی متغیرها (ابزار) پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

یافته‌های پژوهش

آزمون مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

مدل در حالت تخمین استاندارد

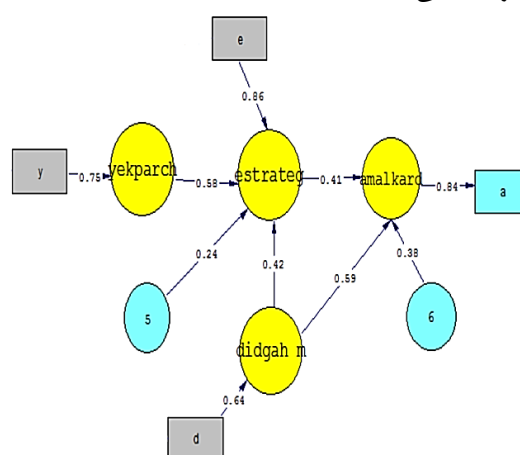
راهنمای مدل

دیدگاه مشترک محیط‌زیستی didgah

استراتژی محیط‌زیستی پیشگیرانه estrateg

یکپارچگی مشارکت کارکنان yekparch

عملکرد محیطی amalkard



شکل ۲. مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب مسیر)

مدل در حالت تخمین استاندارد، نشان‌دهنده ضرایب مسیر و نشان‌دهنده شدت و میزان اثر است.

مدل در حالت ضرایب معناداری

راهنمای مدل

دیدگاه مشترک محیط‌زیستی didgah

استراتژی محیط‌زیستی پیشگیرانه estrateg

یکپارچگی مشارکت کارکنان yekparch

عملکرد محیطی amalkard

گرفته شده‌اند.

در این راستا پنج فرضیه با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش شکل گرفته است که تمامی فرضیات مورد تأیید قرار گرفته است. فرضیه اول رابطه یکپارچگی در مشارکت کارکنان با استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه را بررسی کرده است که یافته‌ها نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان این چنین اظهار کرد که یکپارچگی در مشارکت کارکنان با استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه رابطه مثبت و معنادار و خطی دارد و میزان این رابطه برابر با ۰/۵۸ است. این بدان معناست که با افزایش یک واحدی در یکپارچگی مشارکت کارکنان، استراتژی‌های محیط زیستی به میزان ۰/۵۸ واحد افزایش می‌یابد. هر چه افراد در امور محیط زیستی باهم مشارکت بیشتری داشته باشند و در این زمینه و اهداف خود یکپارچه‌تر باشند، این مهم در اتخاذ استراتژی‌های محیط زیستی پیشگیرانه نقش سازنده‌تری دارد و سازمان و مدیریت سازمان و سایر افراد در سازمان به سمتی پیش خواهند رفت تا استراتژی‌های محیط زیستی را دنبال کنند.

در این بین افزایش حس اعتماد و انسجام از طرف سایر همکاران باعث می‌شود تا روحیه افراد در افزایش مشارکت و همکاری در امور سازمانی و محیط زیستی افزایش یابد. از این رو کارکنان باید اعتماد و انسجام سازمانی را در بین خود افزایش دهند. استراتژی‌های محیط زیستی باید به صورت پیشگیرانه باشند و توسعه و تعمیم یابند و بخش سازمان را مطلع کنند و پوشش دهند و هشدارهای محیط زیستی را در سازمان اشاعه دهند و حالتی پیشگیرانه داشته باشند. این استراتژی‌ها با وجود سایر افراد باید به شور گذاشته شود و نسبت به انتخاب بهترین و سازنده‌ترین آنها به اتحاد رسید. این مهم توسط سایر کارکنان و مدیران سازمانی قابل انجام است.

شارما و هنریکس در سال ۲۰۰۵ اظهار می‌کنند که سازمان و کارمندان وابستگی متقابل دارند. شرکت‌ها به کارکنان وابسته هستند و کارکنان به شرکت‌ها وابسته هستند. به دلیل این وابستگی، کارکنانی که تلاش می‌کنند بر روی استراتژی‌های شرکت تأثیر بگذارند، درگیر همکاری با شرکت می‌شوند. به عبارتی این بیانات نشان می‌دهد که یکپارچگی کارکنان و مشارکت کارکنان در سازمان ازجمله با مدیران و ذی‌نفعان و ... با استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه ارتباط دارد و به آن سمت و سویی در راستای حمایت از عملکرد و اتخاذ استراتژی و مشارکت‌هایی در زمینه محیط زیستی می‌دهد. طبق بیانات ولف در سال ۲۰۱۳ و سارکیس و همکاران در سال ۲۰۱۰ کارکنان

جدول ۵. مقدار ضریب تعیین (R^2)

متغیر	ضریب تعیین
یکپارچگی مشارکت کارکنان	-
دیدگاه مشترک	-
استراتژی محیط زیستی پیشگیرانه	-
عملکرد محیطی	۰/۷۱

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند، فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند، یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کوواریانس محور (مانند رویکرد نرم افزار لیزرل) وجود ندارد؛ اما در تحقیقات مختلف توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۵) در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF که می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کوواریانس محور وجود دارد، استفاده کرد. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آنها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص به صورت مجذور حاصل ضرب میانگین ضریب تعیین و میانگین مقادیر اشتراکی است و به صورت دستی محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران^۲ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۴۸ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰/۳۶ است که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد و بنابراین نشان دهنده، برازش مناسب و قابل قبول مدل کلی پژوهش است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه یکپارچگی مشارکت کارکنان با عملکرد محیطی با توجه به نقش استراتژی‌های محیط زیستی پیشگیرانه و دیدگاه مشترک محیط زیستی در بین کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. لازم به توضیح است که در این پژوهش کارمندان و اعضای هیئت علمی به عنوان کارکنان سازمانی در نظر

1. Tenenhaus et al. (2005)

2. Wetzels et al. (2009)

اغلب مسئولیت‌های مربوط به فعالیت‌های مدیریت محیط‌زیستی را آغاز می‌کنند و در بسیاری از موارد دارای دانش منحصر به فرد از شرکت‌های خود هستند که می‌تواند آنها را از حمایت از شرکت‌ها در جهت بهبود محیط‌زیست و استراتژی‌های محیط‌زیستی کمک کند. این اظهارات با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارد. همین‌طور یافته‌های این بخش با یافته‌های دارنال در سال ۲۰۰۸ هم‌خوانی دارد.

شرکت‌های فعال در زمینه محیط‌زیستی، اهمیت زیادی برای «ذی‌نفعان سازمانی» (کارکنان، تأمین‌کنندگان و مدیران ارشد) قائل هستند و از این‌رو سازمان‌هایی که در زمینه محیط‌زیستی فعال هستند، مشارکت محیط‌زیستی بین کارکنان سازمانی در بین آنها زیاد است و استراتژی‌های پیشگیرانه سازنده‌تری در این زمینه دارند. پیشنهاد می‌شود به ذی‌نفعان سازمان توجه بیشتری شود و به شراکت گرفته شوند.

فرضیه دوم رابطه استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه با عملکرد محیط‌زیستی را بررسی کرده است و یافته‌ها نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌تواند این چنین اظهار کرد که استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه با عملکرد محیط‌زیستی رابطه مثبت و معنادار و خطی دارد و میزان این رابطه برابر با ۰/۴۱ است. این بدان معناست که با افزایش یک واحدی در استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه، عملکرد محیط‌زیستی به میزان ۰/۴۱ واحد افزایش می‌یابد. به عبارتی هر چه افراد استراتژی‌های پیشگیرانه در راستای محیط‌زیست را دنبال کنند، عملکردهای سازنده‌تر و مثبت‌تری در راستای فعالیت‌های محیط‌زیستی خواهند داشت و عملکرد محیط‌زیستی بیشتری از خود نشان می‌دهند. پیشنهاد می‌شود که این استراتژی‌ها در سازمان به کار بسته شود.

ذی‌نفعان اصلی، اهمیت اقتصادی و مالی در سازمان‌هایشان دارند و ممکن است شامل شرکت‌کنندگان در زنجیره ارزش و ذی‌نفعان داخلی باشد. زمانی که سود سازمانی در تأمین و پیروی از مسئولیت‌های اجتماعی و محیط‌زیستی باشد و منافع سازمان در گرو تأمین این اهداف محیط‌زیستی باشد، این‌گونه استراتژی‌های پیشگیرانه محیط‌زیستی سازنده‌تر و در راستای اهداف سازمانی خواهند داشت و در نهایت این عوامل موجب بهبود در عملکردهای محیط‌زیستی توسط سازمان خواهد شد. لذا کارکنان در اتخاذ اهداف سازمانی نقش مهم و سازنده‌ای خواهند داشت که باید توسط سایر کارکنان و مدیران سازمانی، حمایت و تقویت شوند.

آنتن و همکاران در سال ۲۰۰۴ و چان در سال ۲۰۰۵ اظهار

می‌کنند که مشارکت کارکنان، توسط مکانیسم‌های استراتژیک محیط‌زیست فعال می‌شود، بنابراین، ادغام ذی‌نفعان کارکنان در توسعه استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه کمک می‌کند و به‌طور غیرمستقیم به بهبود در عملکرد محیط‌زیست شرکت نیز کمک می‌کند. این اظهارات یافته‌های فرضیه دوم این پژوهش را تأیید می‌کند و همین‌طور فرضیه سوم این پژوهش که در ادامه خواهد اما را نیز تأیید می‌کند.

فرضیه سوم، رابطه یکپارچگی در مشارکت کارکنان با عملکرد محیط‌زیستی با توجه به نقش استراتژی‌های محیط‌زیستی پیشگیرانه را بررسی کرده است. این فرضیه در راستای فرضیه اول و دوم ساخته شده است و نقش میانجی‌گری متغیر استراتژی‌های محیط‌زیستی را در رابطه یکپارچگی در مشارکت کارکنان با عملکرد محیط‌زیستی بررسی می‌کند و یافته‌ها نشان می‌دهد که با سطح اطمینان ۹۵ درصد استراتژی‌های محیط‌زیستی نقش میانجی‌گری در این رابطه دارد و در این رابطه به میزان ۰/۲۳ نقش دارد.

به عبارتی دیگر یکپارچگی در مشارکت کارکنان با استراتژی‌های محیط‌زیستی به میزان ۰/۵۸ به‌صورت مستقیم و استراتژی‌های محیط‌زیستی با عملکرد محیط‌زیستی به میزان ۰/۴۱ به‌صورت مستقیم ارتباط دارد و ارتباط یکپارچگی در مشارکت کارکنان با عملکرد محیط‌زیستی به‌طور غیرمستقیم و میانجی‌گری استراتژی‌های محیط‌زیستی ارتباطی برابر با ۰/۲۳ دارند.

کارکنان اغلب مسئولیت‌های مربوط به فعالیت‌های مدیریت محیط‌زیستی را آغاز می‌کنند و در بسیاری از موارد دارای دانش منحصر به فرد از شرکت‌های خود هستند. باید به کارکنان کلیدی در سازمان بها داد و مطمئن بود که این افراد در رسیدن به سازمان به اهدافشان مشغول خواهند بود و اهداف محیط‌زیستی سازمان و جامعه را تأمین خواهند کرد. یکی از مهم‌ترین موانع موفقیت راهبردهای محیط‌زیستی پیشگیرانه، کمبود آگاهی محیط‌زیست و ارزش‌های محیط‌زیستی و مشارکت در میان کارکنان است که حتی بیشتر از نبود منابع مالی دارای اهمیت است. این مهم به عهده سایر کارکنان سازمان است که افرادی و همکاران و مدیرانی که در این زمینه اطلاع کافی ندارند را مطلع کرده و ارزش‌های محیط‌زیستی را برای آنها نهادینه کنند. این عوامل موجب کاهش ضایعات و توسعه فناوری و دانش سبز و در راستای توسعه پایدار خواهد بود. و از طریق کارمندان و اعضای هیئت‌علمی به بیرون دانشگاه و درون دانشگاه در بین دانشجویان انتقال خواهند یافت. لذا کاربست این عوامل در دانشگاه پیشنهاد

می شود.

یافته های این پژوهش با یافته های دارنال و همکاران در سال ۲۰۱۰، دلگادو، سبالوس و همکاران در سال ۲۰۱۲، دلماس و تافل در سال ۲۰۰۸، اراگون کورا و همکاران در سال ۲۰۰۸ و روادا مانزانارس و همکاران در سال ۲۰۰۸ که بر ارتباط بین یکپارچگی مشارکت کارکنان و استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه تأیید کرده اند، هم خوانی دارد.

آتن و همکاران در سال ۲۰۰۴ و چان در سال ۲۰۰۵ اظهار می کنند که سطح مشارکت کارکنان در مسائل محیط زیستی با فرایندهای برنامه ریزی استراتژیک شرکت ها یا تصویب استراتژی های محیط زیستی، ارتباط قوی دارد و نتایج مثبت محیط زیستی را نشان می دهد. این اظهارات یافته های فرضیه سوم این پژوهش را تأیید می کند.

سطح مشارکت کارکنان در مسائل محیط زیستی با فرایندهای برنامه ریزی استراتژیک شرکت ها یا تصویب استراتژی های محیط زیستی، ارتباط قوی دارد و از این رو افرادی که در سازمان در برنامه ریزی استراتژیک سازمان (تدوین) مشارکت داشته باشند، در اجرا نیز مشارکت خواهند داشت. بنابراین در فرایند تدوین و اجرای استراتژی های محیط زیستی باید نظرات استادان و کارمندان دانشگاه در این زمینه پرسیده شود.

فرضیه چهارم و پنجم به بررسی نقش تعدیل کنندگی دیدگاه های مشترک محیط زیستی در ارتباط یکپارچگی مشارکت کارمند و استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و ارتباط استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و عملکردهای محیط زیستی می پردازد.

نتایج نشان دهنده آن است که متغیر دیدگاه مشترک محیط زیستی رابطه یکپارچگی مشارکت کارمند و استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و رابطه استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه و عملکردهای محیط زیستی را به ترتیب به میزان ۰/۴۲ و ۰/۵۹ تعدیل می کند. هارت^۱ در سال ۱۹۹۵ اظهار می کند که دیدگاه مشترک، می تواند به شرکت ها کمک کند و توانایی ایجاد مدیریت محیط زیستی را افزایش دهد. به عبارتی دیدگاه مشترک در بین اعضای سازمان موجب استراتژی های پیشگیرانه مؤثرتر و عملکرد محیط زیستی سازنده تر می شود.

مدیران سازمانی باید اهداف شرکت ها را به اعضا برسانند و مسئولیت دستیابی به اهداف سازمانی را به اشتراک بگذارند و

دیدگاه مشترک محیط زیستی را در بین کارکنان سازمان ایجاد کنند. دیدگاه مشترک، هنجارهای رفتاری و راهنمایی برای نوع دانش که کارکنان باید دنبال کنند، فراهم می کند و این دانش توسط اعضای هیئت علمی و سایر کارمندان دانشگاه به دانشجویان و سایر اعضای دانشگاه در درون و بیرون اشاعه خواهد یافت. هنگامی که سازمان ها با یک دیدگاه مشترک هدایت می شوند، کارکنان می توانند مشارکت های خود را به صورت معنی دار دریابند و نقش خود را در سازمان مؤثر و سازنده بدانند و لذا احساسات خوشایند بیشتری خواهند داشت و راحت تر در عملکردهای محیط زیستی سازمان شرکت خواهند کرد.

تورگوسا و همکاران در سال ۲۰۱۲ اظهار می کنند که بین دید مشترک و استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه رابطه مثبتی وجود دارد. همین طور بیان شده است، دیدگاه مشترک می تواند میزان بالایی از مشارکت های محیط زیستی کارکنان در توسعه استراتژی های محیط زیستی را تشدید کند. هارت در سال ۱۹۹۵ اظهار می کند که هنگامی که استراتژی های محیط زیستی توسعه می یابد، میزان موفقیت این استراتژی ها به بهبود عملکرد محیط زیستی منجر خواهد شد به وجود یک دید مشترک در میان مدیران و کارکنان، به ویژه به این دلیل که استراتژی های محیط زیستی مستلزم درگیری شدید کارکنان است، می انجامد. این اظهارات بیان شده با یافته های پژوهش، حاصل فرضیات چهارم و پنجم هم خوانی دارد و آنها را تأیید می کند.

ریل و همکاران نیز در سال ۲۰۱۲ اظهار می کنند که دیدگاه مشترک منجر به مشارکت کارکنان در فعالیت های محیط زیستی و یکپارچگی فعالیت های کارکنان می شود. گارسیا مورالس و همکاران در سال ۲۰۱۱ نیز همین عقیده را دارند و یافته های آنها، یافته های این پژوهش را تأیید می کند.

یافته های دلگادو سبالوس و همکاران در سال ۲۰۱۲ نشان می دهد که قابلیت دیدگاه مشترک در زمینه محیط زیستی نه تنها به طور مثبت با استراتژی های محیط زیستی مرتبط می شود بلکه رابطه همگرایی و یکپارچگی مشارکت کارکنان با استراتژی های پیشگیرانه محیط زیست و رابطه بین استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه با عملکرد محیطی را تشدید می کند. این یافته ها با یافته های این پژوهش هم خوانی دارد و نتایج فرضیات چهارم و پنجم را تأیید می کند.

به طور کلی باید این گونه بیان کرد که یکپارچگی مشارکت محیط زیستی کارمند با سایر کارمندان و مدیران و به عنوان مهم ترین ذی نفعان سازمانی (کارمندان) باعث می شود تا استراتژی های محیط زیستی پیشگیرانه مؤثرتر، کارا تر و

1. Hart (1995)

در این قبال موجب تقویت مضاعف روابط بالا خواهد شد، و سازمان را برای رسیدن به این هدف و عملکرد محیط‌زیستی مصمم‌تر خواهد کرد.

ما در جهانی زندگی می‌کنیم که دارای محدودیت‌های زمانی و مکانی است و این پژوهش نیز از این امر مستثنا نیست، ولی با توجه به اینکه این محدودیت‌ها جزئی از هر پژوهش محسوب می‌شوند و جز لاینفک پژوهش‌های انسانی می‌باشند از بیان آنها صرف‌نظر شده است. درنهایت به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این عنوان را در سازمان‌های دیگر بررسی کرده و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند و پیشنهاد می‌شود که ارتباط متغیرهای به کار بسته‌شده در این پژوهش را با سایر متغیرهای سازمانی بررسی کنند.

سازنده‌تری اتخاذ و دنبال شود و در همین راستا سازمان عملکرد محیط‌زیستی سازنده‌تر، مؤثرتر و کارآمدتری از خود نشان می‌دهد. پیشنهاد می‌شود این مهم در محیط دانشگاهی به کار بسته شوند.

استراتژی‌های پیشگیرانه محیط زیست مستلزم نوآوری و تغییر است و باید این دیدگاه توسط سایر کارمندان سازمان تقویت شود. اجرای استراتژی محیط‌زیستی ممکن است در اثر محدود کردن پاسخ‌های شرکت‌ها به شوک‌های محیط‌زیستی یا روند بازار تضعیف شود. لذا باید این ضعف را به نقطه قوت در سازمان تبدیل کرد. در این بین لازم به توضیح است که دیدگاه مشترک در بین اعضای سازمانی نسبت به مأموریت و چشم اندازه‌های محیطی و سازمانی و حس مسئولیت سازمانی و اعضا

References

- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (2000). "Individual environmental initiative: Championing natural environmental issues in U.S". *business organizations. Academy of Management Journal*, 43(4), 548–570.
- Anton, W. R. Q., Deltas, G. & Khanna, M. (2004). "Incentives for environmental self-regulation and implications for environmental performance". *Journal of Environmental Economics and Management*, 48(1), 632–654.
- Boiral, O. (2005). "The impact of operator involvement in pollution reduction: Case studies in Canadian chemical companies". *Business Strategy and the Environment*, 14(6), 339–360.
- Bunge, J., Cohen-Rosenthal, E. & Ruiz-Quintanilla, A. (1996). "Employee participation in pollution reduction: Preliminary analysis of the Toxics Release Inventory". *Journal of Cleaner Production*, 4(1), 9–16.
- Buyse, K. & Verbeke, A. (2003). "Proactive environmental strategies: A stakeholder management perspective". *Strategic Management Journal*, 24(5), 453–470.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T. & Zhao, Y. (2002). "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance". *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524.
- Chan, R. Y. K. (2005). "Does the natural-resource-based view of the firm apply in an emerging economy? A survey of foreign invested enterprises in China". *Journal of Management Studies*, 42(3), 625–672.
- Collier, N., Fishwick, F. & Floyd, S. W. (2004). "Managerial involvement and perceptions of strategy process". *Long Range Planning*, 37(1), 67–83.
- Crane, A. & Matten, D. (2004). "Business ethics, a European perspective: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization". Oxford: *Oxford University Press*.
- Darnall, N. & Edwards, D. Jr. (2006). "Predicting the cost of environmental management system adoption: The role of capabilities, resources and ownership structure". *Strategic Management Journal*, 27(4), 301–320.
- Darnall, N., Henriques, I. & Sadorsky, P. (2008a). "Do environmental management systems improve business performance in an E. Alt et al. international setting?". *Journal of International Management*, 14(4), 364–376.
- Darnall, N., Henriques, I. & Sadorsky, P. (2010). "Adopting proactive environmental strategy: The influence of stakeholders and firm size". *Journal of Management Studies*, 47(6), 1072–1094.

- Darnall, N., Jolley, G. J. & Handfield, R. (2008b). "Environmental management systems and green supply chain management: Complements for sustainability?". *Business Strategy and the Environment*, 17(1), 30–45.
- Delgado-Ceballos, J., Arago'n-Correa, J. A., Ortiz-de-Mandojana, N. & Rueda-Manzanares, A. (2012). "The effect of internal barriers on the connection between stakeholder integration and proactive environmental strategies". *Journal of Business Ethics*, 107(3), 281–293.
- Delmas, M. (2001). "Stakeholders and competitive advantage: The case of ISO 14001". *Production and Operations Management*, 10(3), 343–358.
- Dukell, J. & Edet, G. (2012). "Organizational culture as a determinant of Non-Governmental Organization performance: primer evidence from Nigeria". *International Business and Management*, 4(1), 66–75.
- Earley, K. (2013a). "The Co-operative: Food employees are energysaving heroes. The Guardian Sustainable Business Sustainability Case Studies". Retrieved December 7, 2013 from <http://www.theguardian.com/sustainable-business/co-operative-food-employees-energy-saving>.
- Earley, K. (2013b). "B&Q—One Planet Home: Powered by employees. The Guardian Sustainable Business Sustainability Case Studies". Retrieved December 7, 2013 from <http://www.theguardian.com/sustainable-business/b-and-q-powered-employees>.
- Environmental Performance Index (EPI) report. (2014). Available in: <http://epi.yale.edu/epi/country-profile/iran>. Access in: 04/16/2015.
- Fraj, E., Martí'nez, E and Matute, J. (2013). "Green marketing in B2B organizations: an empirical analysis from the natural-resource-based view of the firm". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 285, 396–410
- García-Morales, V. J., Jime'nez-Barrionuevo, M. M. & Mihi-Ramírez, A. (2011). "The influence of strategic dynamic capabilities on organizational outcomes through the organizational learning process". *Industry and Innovation*, 18(7), 685–708.
- González-Benito, J. & González-Benito, O. (2006). "A review of determinant factors of environmental proactivity". *Business Strategy and the Environment*, 15(2), 87–102.
- Greenwood, M. (2007). "Stakeholder engagement: Beyond the myth of corporate responsibility". *Journal of Business Ethics*, 74(4), 315–327.
- Hanna, M. D., Newman, W. R. & Johnson, P. (2000). "Linking operational and environmental improvement through employee involvement". *International Journal of Operations & Production Management*, 20(2), 148–165.
- Hart, S. L. (1995). "A natural-resource-based view of the firm". *Academy of Management Review*, 20(4), 986–1014.
- Henriques, I., & Sharma, S. (2005). "Pathways of stakeholder influence in the Canadian forestry industry". *Business Strategy and the Environment*, 14(6), 384–398.
- Judge, W. Q. & Douglas, T. J. (1998). "Performance implications of incorporating natural environmental issues into the strategic planning process: An empirical assessment". *Journal of Management Studies*, 35(2), 241–262.
- Kassinis, G. & Vafeas, N. (2006). "Stakeholder pressures and environmental performance". *Academy of Management Journal*, 49(1), 145–159.
- King, A. & Lenox, M. (2002). "Exploring the locus of profitable pollution reduction". *Management Science*, 48(2), 289–299. Linking Employee Stakeholders to Environmental Performance
- Kitazawa, S. & Sarkis, J. (2000). "The relationship between ISO 14001 and continuous source reduction programs". *International Journal of Operations &*

- Production Management*, 20(2), 225–248.
- Metcalf, A. Y. (2012). "Green culture: The impact of employee environmental culture". *Southeast Decision Sciences Institute Conference, Hilton Columbia Center Columbia, South Carolina*, February 29 - March 2, 2012.
- Neville, B. A. & Menguc, B. (2006). "Stakeholder multiplicity: Toward an understanding of the interactions between stakeholders". *Journal of Business Ethics*, 66(4), 377–391.
- Oswald, S. L., Mossholder, K. W. & Harris, S. G. (1994). "Vision salience and strategic involvement: Implications for psychological attachment to organization and job". *Strategic Management Journal*, 15(6), 477–489.
- Pearce, C. G., & Ensley, M. D. (2004). "A reciprocal and longitudinal investigation of the innovation process: The central role of shared vision in product and process innovation teams (PPITs)". *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 259–278.
- Ramus, C. A. (2001). "Organizational support for employees: Encouraging creative ideas for environmental sustainability". *California Management Review*, 43(3), 85–105.
- Real, J. C., Roldán, J. L. & Leal, A. (2012). "From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: Analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size". *British Journal of Management*. Advance online publication. doi:10.1111/j.1467-8551.2012.00848.x.
- Rothenberg, S. (2003). "Knowledge content and worker participation in environmental management at NUMMI". *Journal of Management Studies*, 40(7), 1783–1802.
- Rueda-Manzanares, A., Aragón-Correa, J. A. & Sharma, S. (2008). "The influence of stakeholders on the environmental strategy of service firms: The moderating effects of complexity, uncertainty and munificence". *British Journal of Management*, 19(2), 185–203.
- Sarkis, J., González-Torre, P. & Adenso-Díaz, B. (2010). "Stakeholder pressure and the adoption of environmental practices: The mediating effect of training". *Journal of Operations Management*, 28(2), 163–176.
- Schumacher, I. (2013). "The endogenous formation of an environmental culture". *Working Paper, Ipag Business School*.
- Slater, S. F. & Narver, J. C. (1995). "Market orientation and the learning organization". *Journal of Marketing*, 59(3), 63–74.
- Torugsa, N. A., O'Donohue, W., & Hecker, R. (2012). "Capabilities, proactive CSR and financial performance in SMEs: Empirical evidence from an Australian manufacturing industry sector". *Journal of Business Ethics*, 109(4), 483–500.
- Wagner, M. (2011). "Corporate performance implications of extended stakeholder management: New insights on mediation and moderation effects". *Ecological Economics*, 70(5), 942–950.
- Wolf, J. (2013). "Improving the sustainable development of firms: The role of employees". *Business Strategy and the Environment*, 22(2), 92–108.
- Zutshi, A. & Sohal, A. (2004). "A study of the environmental management system (EMS) adoption process within Australasian organisations—2". *Role of stakeholders. Technovation*, 24(5), 371–386.