

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شغلی کارکنان بانقش تعدیل گری سبک زندگی سبز در شرکت فولاد سنگ مبارکه

احمد رضا صمیمی^۱،*، دکتر مجید جهانگیر فرد^۲

۱- کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی

۲- استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

چکیده:

امروزه مسائل و موضوعات محیطی نیاز به تمرکز و پذیرش استراتژی‌ها و برنامه‌های محیطی در کسب و کار و حوزه منابع انسانی را بیش از پیش به خود جلب نموده است. از این رو اقدامات سبز، مدیریت منابع انسانی سبز و توجه به عوامل محیطی در شیوه زندگی بسیار مورد توجه مدیران و کارکنان قرار گرفته است. بر این اساس در این پژوهش تلاش شده است که به بررسی تعیین اثر تعدیل گری سبک زندگی سبز کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی کارکنان در شرکت فولاد سنگ به عنوان مورد مطالعه و بر مبنای مطالعه ای توصیفی- پیمایشی پرداخته شود. نمونه آماری به روش نمونه نمونه گیری تصادفی ساده بر قواعد معادلات ساختاری به تعداد ۲۴۰ نفر انتخاب گردیده است. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه ۴۸ سوالی برای سنجش روابط بین متغیرهای پژوهش می‌باشد که به منظور سنجش و ارزیابی متغیرهای مورد مطالعه از مدل ارائه شده توسط پارو راگاس و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده و روایی آن به دو روش همگرایی و واگرایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از روش پایایی معرفی‌ها و مرکب تأیید گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Smart-PLS و با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شده است. نتایج نشان تاثیر سبک زندگی سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی کارکنان اثر تعدیل گری ندارد. نتایج همچنین نشان داد که سبک زندگی سبز در رابطه بین پایداری محیطی، تفکیک ضایعات و عملکرد شغلی کارکنان نقش تعدیل گری دارد.

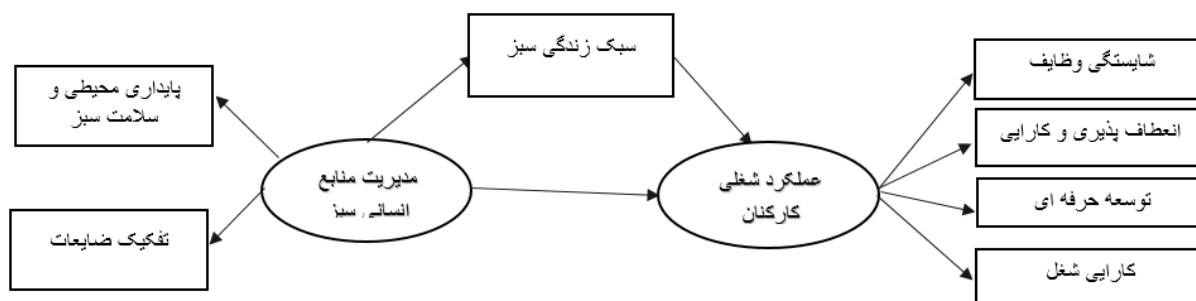
واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد شغلی کارکنان، سبک زندگی سبز، مدلسازی معادلات ساختاری. شرکت فولاد سنگ مبارکه

مقدمه:

در فضای کسب و کار امروزی، یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن، ترک خدمت کارکنان و به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که خدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند. عملکرد شغلی پایین در سازمان و در ترک خدمت برای سازمان بسیار پرهزینه، مشکل آفرین و از عوامل تهدیدکننده کارایی آن می‌باشد. از این‌رو سازمان‌هایی که بتوانند متغیرهای مؤثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناسایی و درک نمایند، می‌توانند با به‌کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع، از منزوی شدن کارکنان و حضور بیهوده آنان در درون سازمان جلوگیری کنند. از سوی دیگر مسائل و موضوعات محیطی پیرامون رشد اقتصاد جهانی، معیارها و استانداردهای محیطی بین‌المللی جدید، نیاز به تمرکز و پذیرش استراتژی‌ها و برنامه‌های محیطی در کسب و کار و حوزه منابع انسانی را بیش از پیش به خود جلب نموده است. از این رو اقدامات سبز، مدیریت منابع انسانی سبز و توجه به عوامل محیطی در شیوه زندگی بسیار مورد توجه مدیران و کارکنان قرار گرفته است.

مدل مفهومی

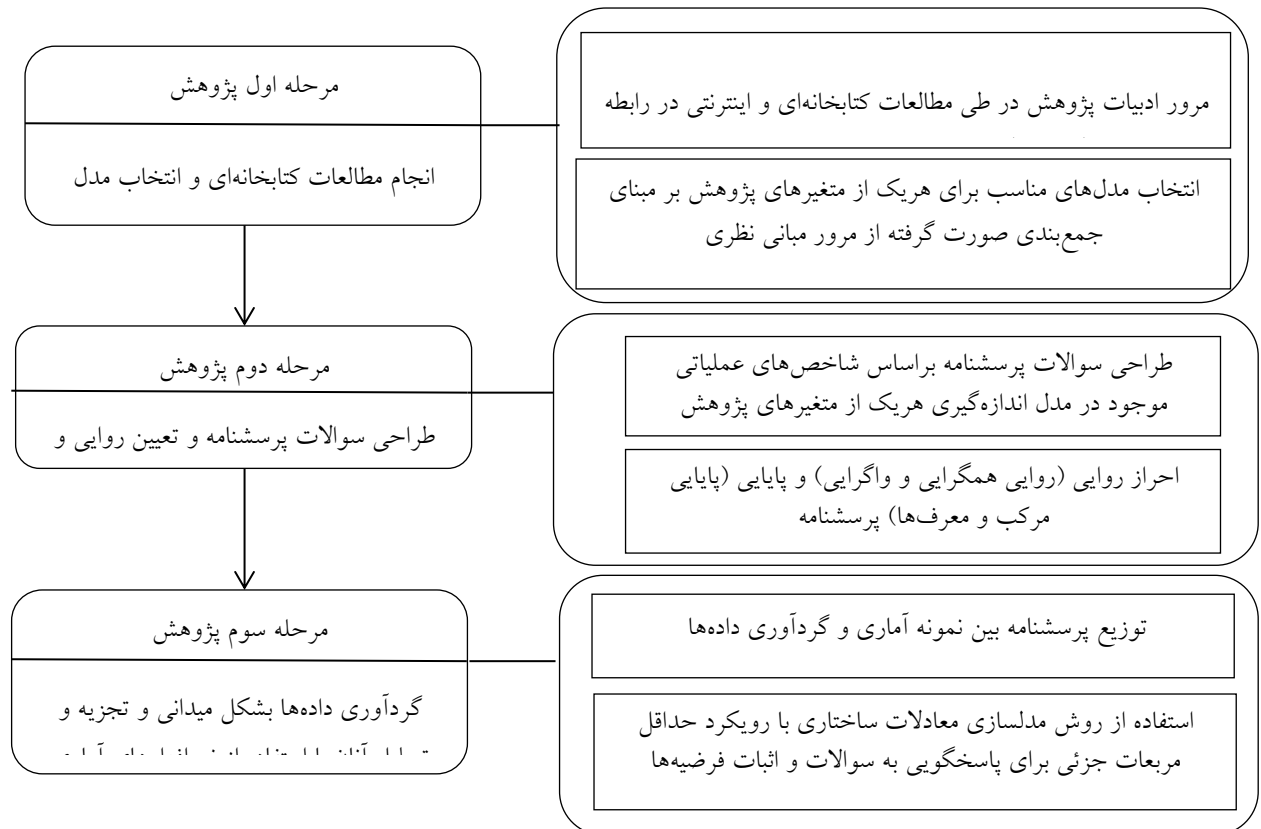
با توجه به مبانی نظری بیان شده و مدل مفهومی پژوهش به منظور سنجش مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر مستقل پژوهش از مدل ارائه شده توسط پارو راگاس و همکاران^۱، (۲۰۱۶) شامل دو مولفه؛ پایداری محیطی و سلامت سبز و تفکیک ضایعات به دلیل جامع بودن گویه‌ها بهره گرفته خواهد شد. به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان به عنوان متغیر وابسته پژوهش از مدل ارائه شده توسط پارو راگاس و همکاران (۲۰۱۶) شامل چهار مولفه؛ شایستگی وظایف، انعطاف پذیری و کارایی، توسعه حرفه‌ای و کارایی شغل



ساختار اجرا

در شکل (۱-۲) ساختار اجرای پژوهش ارائه گردیده است. بطور کلی در این مقاله با بکارگیری فرآیندی سه مرحله‌ای تلاش شده است که به بررسی اثر تعدیل‌گری سبک زندگی سبز کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی کارکنان پرداخته و در نهایت مدل مفهومی پژوهش را در شرکت فولاد سنگ مورد ارزیابی قرار دهد. در این راستا مقاله در سه مرحله کلی پیاده‌سازی می‌گردد.

در گام اول با بررسی ادبیات نظری و پیشینه‌های موجود، مدل اندازه‌گیری مربوط به هریک از متغیرهای مقاله انتخاب می‌گردد. در گام دوم با استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری احصا شده از مرحله قبل، به طراحی ابزار اندازه‌گیری مقاله با استفاده از شاخص‌های عملیاتی اشاره شده در هریک از مدل‌های اندازه‌گیری متغیرها پرداخته و پایایی آن مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در مرحله آخر نیز پس از توزیع در بین نمونه آماری مقله، به گردآوری داده‌های کمی پرداخته و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPss ۲۲ و Smart-Pls به تجزیه و تحلیل داده‌های کمی پرداخته و نتایج آن مورد بررسی و بحث قرار می‌گیرد و در نهایت پیشنهادات مناسب در راستای حل مسأله پژوهش ارائه می‌گردد



شکل ۱-۲ چارچوب نظری پژوهش

انتخاب روش ارزیابی عملکرد

انتخاب روش ارزیابی تا حد زیادی مبتنی بر اهداف ارزیابی است. اگر چه روش های ساده و کم هزینه، اغلب اطلاعاتی با دقت کم تولید می کنند اما به معنی این نیست که همواره اطلاعاتی که از روش های پیچیده و زمان بر به دست می آید، سودمندتر باشد. جدول (۲-۲)، برخی از نقاط قوت و ضعف رویکرد های: خصیصه ای، رفتاری و مبتنی بر نتایج در ارزیابی عملکرد را ارائه کرده است.

جدول ۲-۲ خلاصه مزایا و معایب روش های ارزیابی عملکرد کارکنان (اسنل و بوهلندر، ۲۰۰۷)

توضیحات	مزایا	معایب
روش های خصیصه ای	کم خرج هستند ابعاد معناداری را بکار می برند سفاده از آنها آسان است	خطای درجه بندی بالقوه بالایی دارد. برای مشاوره با کارکنان مفید نیست برای تخصیص پاداش مفید نیست برای تصمیم گیری در خصوص ارتقا مفید نیست
روش های رفتاری	ابعاد عملکردی ویژه ای بکار می گیرند قابل پذیرش کارکنان و روسا است برای ارائه بازخورد مفید است برای تصمیم گیری در مورد پاداش و ارتقاء مفید است	طراحی و بکارگیری از آن زمان بر است طراحی و تدوین آن هزینه بر است امکان خطای درجه بنده وجود دارد
روش های مبتنی بر نتیجه	کمتر جهت گیری ذهنی دارد عملکرد فردی را به عملکرد سازمانی متصل می کند تنظیم اهداف دو جانبه را ترغیب می کند برای تصمیمات در مورد پاداش و ارتقا مفید است	طراحی و بکارگیری از آن زمان بر است ممکن است چشم انداز کوتاه مدتی را در بر گیرد ممکن است ملاکهای نامناسبی را به کار گیرد ممکن است ملاکهای ناکارآمدی را به کار گیرد

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش از دو روش آمار توصیفی برای تحلیل اطلاعات جمعیت شناختی و آمار استنباطی برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. روش‌های آماری و نوع آزمون‌های استفاده شده به همراه دلیل استفاده از آنان در جدول (۳-۹) آمده است:

جدول ۳-۹- روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

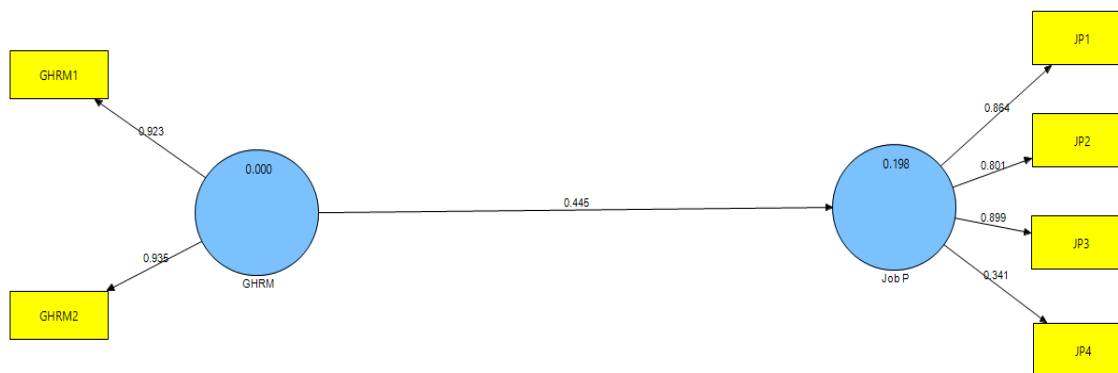
روش آماری	نام آزمون	علت استفاده از آزمون	مبنای فرض‌های آماری	نرم‌افزار
آمار توصیفی	میانگین توزیع فراوانی درصد فراوانی درصد معتبر درصد تجمعی	نتایج تفسیر منظور به توصیفی کاربرد آمار پژوهشگر اینجا می‌باشد. در پژوهش داده‌های از استفاده با را شده آوری جمع داده‌های طبقه‌بندی و خلاصه توصیفی آمار شاخص‌های می‌کند.	مبنای فرض آماری ندارد.	Spss ۲۲
	کلموگروف-اسمیرنوف	این آزمون برای سنجش توزیع نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش در جامعه می‌باشد.	توزیع متغیر مورد بررسی نرمال H_0 می‌باشد. توزیع متغیر مورد بررسی نرمال H_1 نمی‌باشد.	Spss ۲۲
	مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی	مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد واریانس محور (حداقل مربعات جزئی) برای بررسی فرضیه‌های پژوهش و مشخص نمودن رابطه بین متغیرهای آزمون و تعیین میزان پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زا توسط سایر متغیرهای برون‌زا مدل ساختاری بکار می‌رود.	در این روش از چهار آزمون ضریب (معناداری ضرایب بتای R^2 تعیین مسیر، شاخص پیش‌بین یا افزونگی و آزمون کلی معادلات ساختاری (بهره گرفته می‌شود. GOF (شاخص	Smart-Pls
آمار استنباطی	آزمون تعیین میانگین متغیر در یک جامعه یا T	یک آزمون پارامتریک می‌باشد که در آن به این موضوع پرداخته می‌شود که میانگین متغیر در یک جامعه به چه میزان از یک مقدار ثلثت بیش‌تر و یا کم‌تر است.	میانگین متغیر در جامعه با مقدار H_0 مورد بررسی تفاوت ندارد.	

^۲. One Sample t-test

	Spss ۲۲	: میانگین متغیر در جامعه با مقدار H_1 مورد بررسی تفاوت دارد.		یک نمونه‌ای
	Spss ۲۲	: میانگین متغیر در بین جامعه‌ها H_0 با هم تفاوت ندارد. : میانگین متغیر در بین جامعه‌ها H_1 با هم تفاوت دارد.	یک آزمون پارامتریک می‌باشد که در آن به این موضوع پرداخته می‌شود که میانگین یک متغیر بین جوامع مختلف مقایسه شود.	آزمون آنووا ^۳ و تی مستقل دو نمونه‌ای (مقایسه میانگین متغیر در جوامع مختلف)

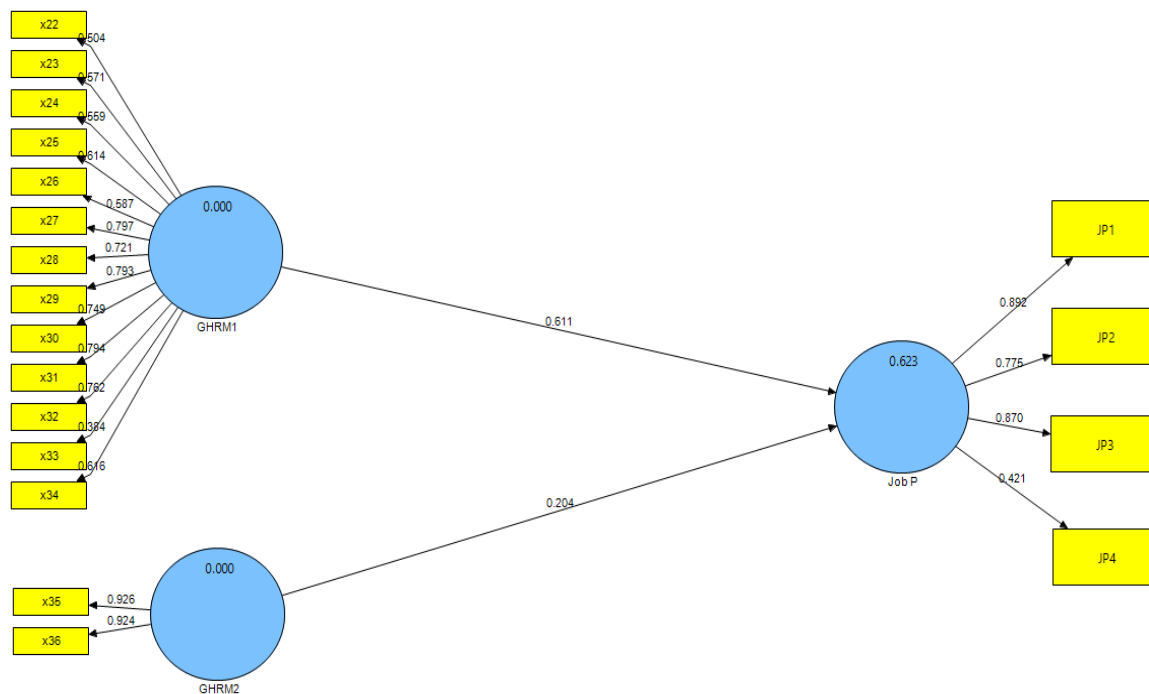
محاسبه معناداری ضرایب مسیر و بررسی فرضیه‌ها

یکی از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر می‌باشد. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل می‌باشد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد (مقدار آماره تی در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶ می‌باشد)، آن رابطه یا فرضیه تأیید می‌گردد. در شکل (۱-۴) و (۲-۴) خروجی گرافیکی مدل مسیر در نرم‌افزار Smart-Pls برای نشان داده شده است که ضرایب بتای مسیر بین هریک از متغیرهای مکنون مدل ساختاری به نمایش گذاشته شده است.



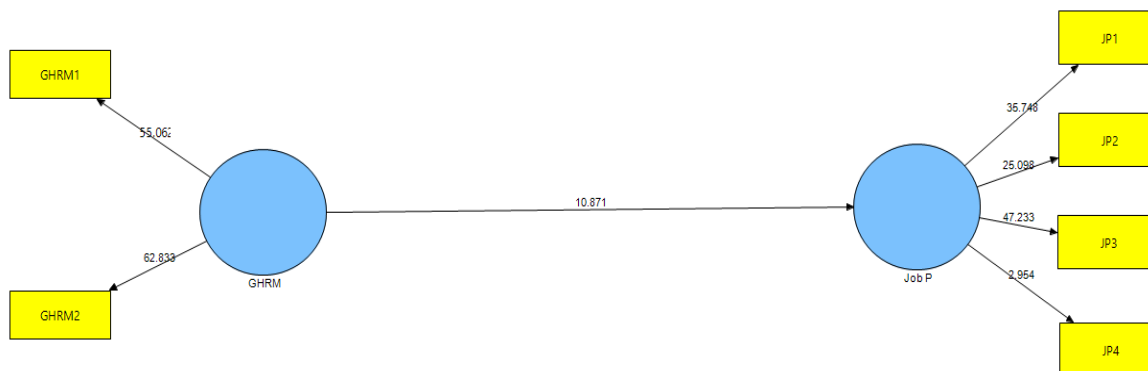
شکل ۱-۴ نمودار ضرایب بتای مسیر مدل ساختاری فرضیه اصلی اول پژوهش

^۳. ANOVA

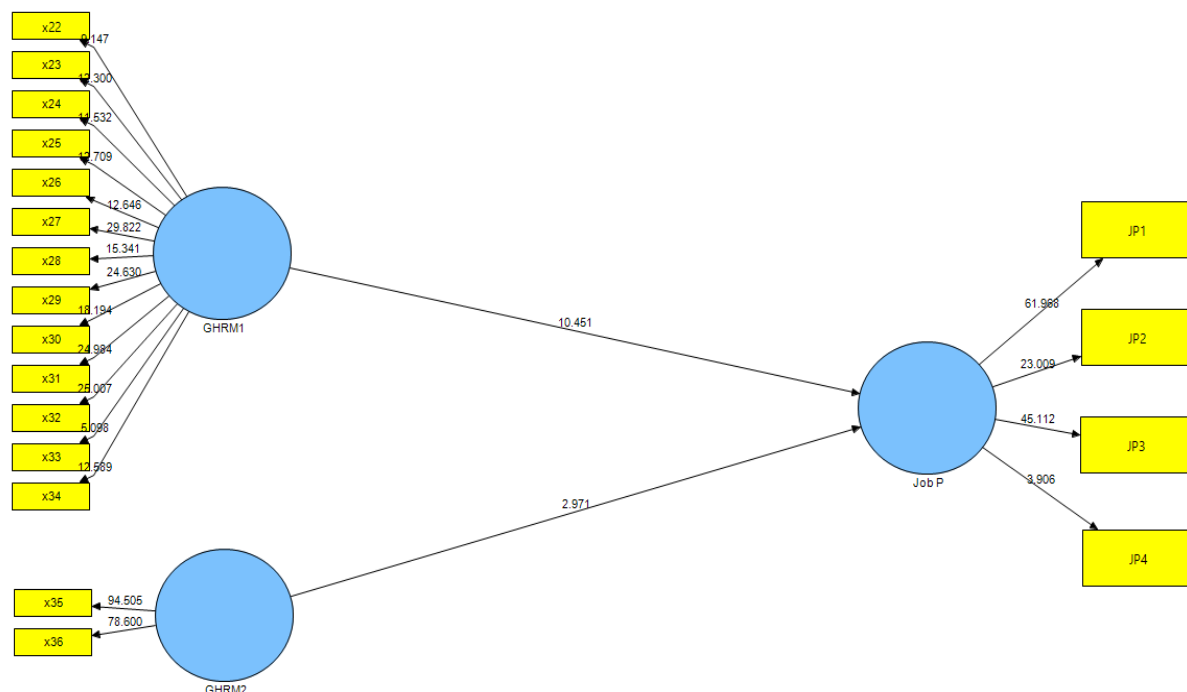


شکل ۴-۲ نمودار ضرایب بتای مسیر مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی اول پژوهش

همچنین در شکل (۴-۳) و (۴-۴) اعداد معناداری مربوط به مدل ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری نشان داده شده است که کلیه مقادیر بدست آمده از مقدار آماره تی در سطح اطمینان ۹۵ درصد (۱/۹۶) بیشتر می‌باشند که بیانگر آن است ضرایب بتای مسیر مربوطه معنادار می‌باشند و فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌گردند.



شکل ۴-۳ نمودار ضرایب معناداری مدل ساختاری فرضیه اصلی اول پژوهش



شکل ۴-۴- نمودار ضرایب معناداری مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی اول پژوهش

در ادامه با توجه به ضرایب بتای مسیر بین متغیرهای مکنون درون‌زا و برون‌زا موجود در مدل ساختاری پژوهش و مقادیر معناداری که در رابطه بین متغیرها حاصل گردیده است، به بررسی فرضیه‌های اصلی اول و فرعی اول پژوهش در جدول (۹-۴) پرداخته شده است.

جدول ۹-۴- ضرایب بتا و مقادیر معناداری مربوط به فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	تأیید شد	مقدار معناداری	ضرایب بتا	فرضیه تأیید شد
عملکرد شغلی کارکنان (اثر مستقیم) <--- مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۴۴۵	۱۰/۸۷۱	فرضیه تأیید شد	
عملکرد شغلی کارکنان (اثر مستقیم) <--- پایداری محیطی و سلامت سبز	۰/۶۱۱	۱۰/۴۵۱	فرضیه تأیید شد	
عملکرد شغلی کارکنان (اثر مستقیم) <--- تفکیک ضایعات	۰/۲۰۴	۲/۹۷۱	فرضیه تأیید شد	

- بررسی فرضیه اصلی اول پژوهش

فرض آماری آزمون به شرح ذیل می‌باشد:

- H_0 : بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی کارکنان در شرکت فولاد سنگ روابط معناداری وجود ندارد.
- H_1 : بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی کارکنان در شرکت فولاد سنگ روابط معناداری وجود دارد.

بطور کلی یافته‌ها در جدول (۴-۹) در خصوص فرضیه اصلی اول پژوهش در رابطه متغیرهای «مدیریت منابع انسانی سبز» و «عملکرد شغلی کارکنان» با توجه به ضریب بتای ۰/۴۴۵ در رابطه بین متغیرها و همچنین مقدار معناداری که به میزان ۱۰/۸۷۱ بدست آمده و بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، نشان می‌دهد که فرض صفر در این رابطه رد شده و فرض یک با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان بیان نمود؛ مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شغلی کارکنان در شرکت فولاد سنگ تأثیر معناداری دارد.

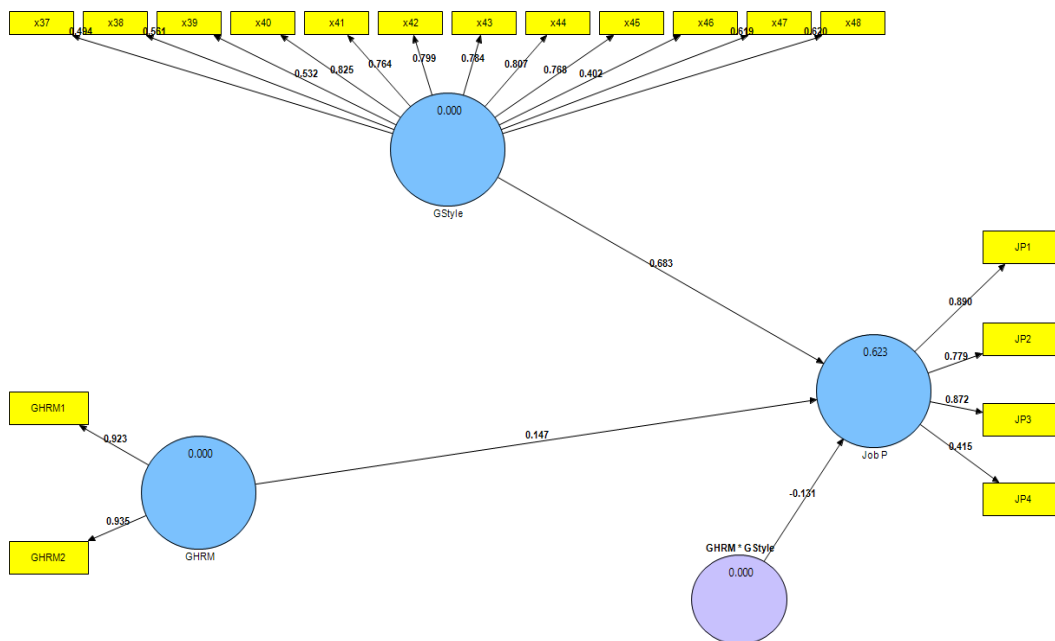
آزمون کلی مدل معادلات ساختاری

در مدلسازی معادلات ساختاری به کمک روش **Pls** برخلاف روش کواریانس محور (به کمک نرم‌افزارهای **Amos** یا **Lisrel**) شاخصی برای سنجش کل مدل وجود ندارد ولی شاخصی بنام نیکویی برازش (**GOF**) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شده است. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و بعنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل بکار می‌رود. این شاخص از مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (**Communality**) و متوسط ضریب تعیین (R^2) بشکل دستی محاسبه می‌شود:

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

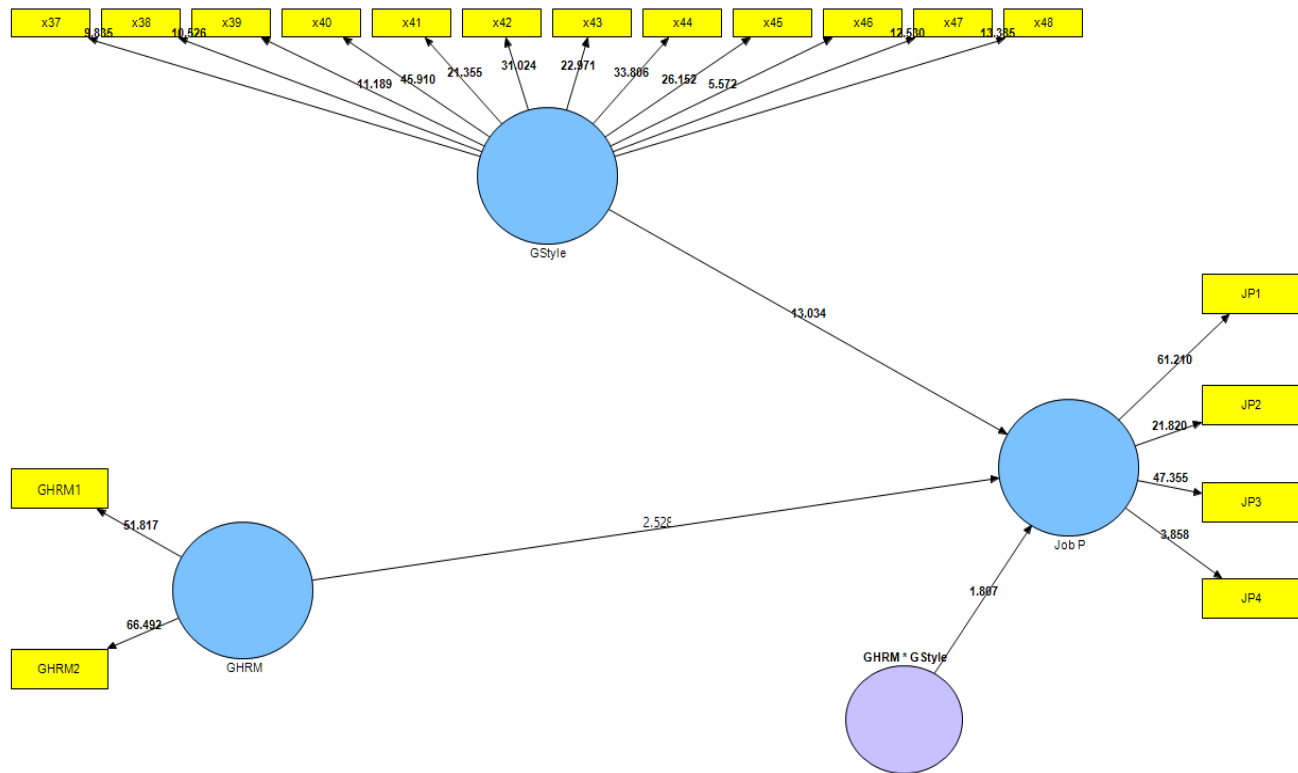
از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و تزلزل و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای **GOF** معرفی نمودند. مقدار محاسبه شده **GOF** برای مدل معادلات ساختاری پژوهش برای مدل ساختاری فرضیه اصلی اول پژوهش به میزان ۰/۳۳۷ و برای مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی اول پژوهش به میزان ۰/۳۲۶ محاسبه گردیده است که بیانگر عملکرد کلی خوب مدل معادلات ساختاری پژوهش می‌باشد.

در شکل (۴-۵) خروجی گرافیکی مدل مسیر در نرم‌افزار **Smart-Pls** نشان داده شده است که ضرایب بتای مسیر بین هریک از متغیرهای مکنون درون‌زا و برون‌زا مدل ساختاری و متغیر تعدیل‌گر به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۴-۵- نمودار ضرایب بتای مسیر مدل ساختاری فرضیه اصلی دوم پژوهش با متغیر تعدیل گر

همچنین در شکل (۴-۶) اعداد معناداری مربوط به مدل ساختاری و مدل های اندازه گیری هریک از متغیرهای درون‌زا و برون‌زا با حضور متغیر تعدیل‌گری پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۴-۶- نمودار ضرایب معناداری مدل ساختاری فرضیه اصلی دوم پژوهش با متغیر تعدیل‌گری

محاسبه شدت اثر یا قدرت تعدیل‌کنندگی متغیر تعدیل‌گر

تعیین شدت اثر متغیر تعدیل‌کننده پس از پی بردن به این مطلب که متغیر تعدیل‌کننده می‌تواند رابطه بین دو متغیر درون‌زا و برون‌زا را تعدیل کند، ضروری است. در واقع بعد از معنادار شدن مقدار آماره تی در سطح اطمینان مدنظر محقق، باید میزان یا قدرت تعدیل‌کنندگی متغیر تعدیل‌گر محاسبه شود. بطور کلی میزان قدرت تعدیل‌گری یک متغیر با شاخص **F Squer** مشخص می‌شود که در نرم‌افزار **Smart PLS** نسخه ۳.۲.۲ این شاخص به عنوان خروجی نرم‌افزار در دسترس است ولی در نسخه‌های پائین‌تر از فرمول زیر قابل محاسبه می‌باشد؛

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{model with moderator}} - R^2_{\text{model without moderator}}}{1 - R^2_{\text{model with moderator}}}$$

در رابطه مذکور، مقدار ضریب تعیین را یکبار بدون دخالت متغیر تعدیل‌کننده و بار دیگر با وجود متغیر تعدیل‌کننده بدست آورده و مقادیر احصا شده را در رابطه بالا جایگذاری نموده و شدت اثر متغیر تعدیل‌کننده را محاسبه می‌کنیم.

با توجه به یافته‌های بخش قبلی مشخص گردید که متغیر "سبک زندگی سبز" تنها اثر تعدیل‌گری منفی معناداری در رابطه بین متغیرهای پژوهش در فرضیه‌های فرعی دوم پژوهش دارد و در سایر فرضیه‌ها فاقد اثر تعدیل‌گری معناداری می‌باشد. بنابراین با اقتباس از قاعده بیان شده، در این مرحله شدت اثر تعدیل‌گری متغیر "سبک زندگی سبز" در رابطه بین متغیرهای درون‌زا و برون‌زا پژوهش برای فرضیه‌های فرعی دوم محاسبه می‌شود.

- شدت اثر تعدیل‌گری برای فرضیه فرعی دوم (۱)

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{model with moderator}} - R^2_{\text{model without moderator}}}{1 - R^2_{\text{model with moderator}}} = 0.035$$

- شدت اثر تعدیل‌گری برای فرضیه فرعی دوم (۲)

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{model with moderator}} - R^2_{\text{model without moderator}}}{1 - R^2_{\text{model with moderator}}} = 0.038$$

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این مقاله محقق پس از مشاهده چالش‌های اساسی که در حوزه عملکرد شغلی کارکنان در شرکت فولاد سنگ وجود داشت، مسئله ضرورت و توجه به اصول مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یک عامل تأثیرگذار در راستای افزایش عملکرد شغلی کارکنان پرداخته است و در عین حال در تلاش بوده است که اثر تعدیل‌گری سبک زندگی سبز کارکنان را در رابطه بین متغیرهای یاد شده تبیین نماید. در این راستا فرضیه‌ها و سوالات پژوهش برای تحقق اهداف تحقیق تدوین و در راستای اثبات فرضیه‌ها و پاسخگویی به سوالات، قبل از هر چیز به جمع‌بندی ادبیات نظری در رابطه با متغیرهای پژوهش در فصل دوم پرداخته شد و مدل منتخب برای اندازه‌گیری هریک از متغیرهای پژوهش استخراج گردید.

مفهوم عملکرد شغلی کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان، شیوه‌های ارزیابی عملکرد و مدل‌های ارزیابی عملکرد کارکنان پرداخته شد. در بخش دوم مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز، ابعاد و الزامات مدیریت منابع انسانی سبز، نقش مدیریت منابع انسانی سبز در موفقیت سازمان، اصول مدیریت منابع انسانی سبز و مدل‌های مدیریت منابع انسانی سبز تبیین گردید. همچنین به بررسی مفهوم سبک زندگی، سبک زندگی سبز، ویژگی‌ها و ابعاد سبک زندگی سبز پرداخته شد. در نهایت در این مقاله ضمن بیان روابط بین متغیرها و تبیین پیشینه‌های پژوهشی داخلی و خارجی که به تبیین رابطه بین متغیرهای پژوهش پرداخته بودند، چارچوب نظری پژوهش ارائه شد. بنابراین بر مبنای جمع‌بندی صورت گرفته، مدل مفهومی پژوهش از سه مدل اندازه‌گیری تشکیل گردید.

براساس مدل مفهومی به منظور سنجش مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر مستقل پژوهش از مدل ارائه شده توسط پارو راگاس و همکاران (۲۰۱۶) شامل دو مولفه؛ پایداری محیطی و سلامت سبز و تفکیک ضایعات به دلیل جامع بودن گویه‌ها بهره گرفته شد. همچنین به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان به عنوان متغیر وابسته پژوهش از مدل ارائه شده توسط پارو راگاس و همکاران (۲۰۱۶) شامل چهار مولفه؛ شایستگی وظایف، انعطاف پذیری و کارایی، توسعه حرفه‌ای و کارایی شغل استفاده گردید. در نهایت به منظور سنجش سبک زندگی سبز به عنوان متغیر تعدیل‌گر پژوهش از ۱۲ گویه سوالی برگرفته شده از مدل پارو راگاس و همکاران (۲۰۱۶) به دلیل جامع بودن مدل بهره گرفته شد. در ادامه پس از استخراج مدل مفهومی پژوهش از ادبیات نظری موجود، در فصل سوم به روش‌شناسی پژوهش، ابزار

اندازه‌گیری و روایی و پایایی آن اشاره گردید و در نهایت در فصل چهارم به اثبات فرضیه‌ها و پاسخگویی به سوالات پژوهش بر اساس آمار توصیفی و استنباطی با آزمون‌های مختلف پرداخته شد.

بررسی آمار توصیفی ارائه شده در خصوص تعداد ۲۴۰ نفر از پاسخ‌دهندگان به سوالات پرسشنامه در این پژوهش مشخص می‌نماید که توزیع جنسیتی مدیران و کارکنان شاغل در شرکت فولاد سنگ، بیشتر بسمت مردان گرایش دارد، بنحوی که حدود ۶۳ درصد آنان را مردان تشکیل می‌دهند. این در حالی است که ۳۷ درصد پاسخ‌دهندگان دارای جنسیت زن بوده‌اند. در عین حال با توجه به درصد توزیعی بیان شده برای سن پاسخ‌دهندگان می‌توان دریافت که بالغ بر ۷۱ درصد کارکنان شاغل در شرکت فولاد سنگ بین ۲۰ تا ۴۰ سال سن دارند و مابقی دارای سن بالای ۴۰ سال می‌باشد. این آمار بیانگر آن است که سرمایه انسانی فعال در شرکت مذکور را بیشتر جوانان تشکیل داده‌اند و آینده روشنی برای شرکت در رابطه با نیروی انسانی قابل تصور است.

همچنین نتایج مقطع تحصیلی پاسخ‌دهندگان گویای این واقعیت است که بالغ بر ۶۰ درصد مدیران و کارکنان شاغل در شرکت فولاد سنگ دارای تحصیلات در مقطع کارشناسی و بالاتر بوده‌اند. این آمار بیانگر خبرگی و تخصص بالای پاسخ‌دهندگان به سوالات پرسشنامه می‌باشد و اعتبار داده‌های احصا شده را دو چندان می‌کند. از سوی دیگر نتایج مربوط به نوع شغل پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که توزیع شغلی کارکنان شاغل در شرکت فولاد سنگ در مشاغل مختلف مدیریتی، کارشناسی و کارمند عادی می‌باشد. این در حالی است که عمده پاسخ‌دهندگان در مشاغل کارشناسی و کارمند عادی بوده‌اند و از نزدیک چالش‌های موجود در حوزه عملکرد شغلی را درک کرده‌اند. این آمار قابلیت اعتماد نتایج احصا شده را بالا می‌برد. در عین حال نتایج یافته‌های مربوط به سابقه شغلی مدیران و کارکنان شاغل در شرکت فولاد سنگ نشان می‌دهد که بالغ بر ۷۸ درصد کارکنان دارای سابقه شغلی زیر ۱۵ سال و مابقی بالای ۱۵ سال سابقه بوده‌اند. این آمار ترکیب جمعیتی مناسبی از کارکنان جوانان و باتجربه کاری بالا را نشان می‌دهد.

منابع

- آرمسترانگ، م (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان). ترجمه ی بهروز قلیچ لی و داریوش غلام زاده، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- اصغرزاده شیرازی فرد، ر؛ عباس نژاد، ط. و احمدی کهنعلی، ر. (۱۳۹۴). نقش مدیریت منابع انسانی سبز در موفقیت طرح های زیست محیطی، دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- بلالی، مقصود، ۱۳۹۱، بررسی تأثیر فشارهای عصبی بر روی عملکرد کارکنان، دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی/ارشد، تهران.
- پیریایی، صالحه، ارشدی، نسرین، نیسی، عبدالکاظم، (۱۳۹۲)، «اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل: نقش واسطه ای اعتماد به سازمان و اعتماد بین فردی، مجله دستاوردهای روانشناختی»، علوم تربیتی و روانشناختی، ۶.
- ترابی نژاد، ن. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مهارت شغلی بر انگیزه و عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان هرمزگان. پایان نامه کارشناسی/ارشد، دانشگاه هرمزگان، دانشکده علوم انسانی.
- حجازی، ی. و شمس، ع. (۱۳۸۴) بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی، مجله دانش مدیریت، شماره.
- دسلر، گری، ۱۳۹۰، مبانی مدیریت، ترجمه ی داود مدنی، ج ۲، چاپ آرین، تهران.
- دعائی، حبیب... ۱۳۹۰.. مدیریت منابع انسانی، نگرش کاربردی تهران، انتشارات مؤلف.
- سورانی، ف. (۱۳۹۴). تأثیر سبک زندگی بر بزهکاری کودکان و نوجوانان. پایان نامه کارشناسی/ارشد. دانشگاه قم، پردیس دانشگاهی.
- سیدجوادین، ر؛ روشندل ارتباطی، ط. و نوبری، ع. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز، یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار. فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری. ۵ (۲۰): ۱-۳۱.
- سیدجوادین، ر؛ روشندل ارتباطی، ط. و نوبری، ع. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز، یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار. فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری. ۵ (۲۰): ۱-۳۱.
- Abraham, S. E., Lanny, A., Karns, K. Sh., & Mena, M. A. (۲۰۰۱). Managerial competencies and the managerial performance appraisal process. *Journal of Management Development*, ۲۰ (۱۰): ۸۴۲-۸۵۲.
- Ali-Hassan, Hossam; Dorit, Nevo; Michael, Wade (۲۰۱۵), Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital, *Journal of Strategic Information Systems*, Article In Press.
- Amalou- Dopke, L. & Sub, E. (۲۰۱۴). HR measurement as an instrument of the HR department in its exchange relationship with top management: A qualitative study based on resource dependence theory. *Scandinavian Journal of Management*, ۳۰ (۴): ۴۴۴-۴۶۰.
- Anusingh. L., and Shikha. G. (۲۰۱۵). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies: empirical evidence. *International journal of engineering and management science*. I.J.E.M.S., VOL. ۶ (۱) ۲۰۱۵: ۲۳-۳۰.
- Armstrong, M. (۲۰۰۷). *A handbook of personnel management practice*. ۴th ed. London, Kogan Page, ۳۲-۳۸

- Armstrong, M. (۲۰۱۰). *Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines*. Great Britain: Kogan Page Limited
- Arulrajah, A. & Opatha, H.H.D.N.P. (۲۰۱۷). Green Human Resource Management Practices: A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, ۵(۱): ۱-۱۶.
- Ashraf, F., Ashraf, I., & Anam, W. (۲۰۱۵). Green HR for businesses. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ۵(۸), ۱۴۹-۱۵۶.
- Bernadin, H. K., Kane, J. S., Spina, J. D. R., & Johnson, D. L. (۲۰۱۰). Performance appraisal design, development and implementation. In G. R. Ferris, S. D. Rosen, & D. J. Barnum (Eds.). *Handbook of human resource management*, Blackwell, Cambridge, mass.
- Cascio, F. C. (۱۹۹۸). The spirit and work: Observations about spirituality and organizational life. *Journal of Psychology and Christianity*, ۱۸, ۴۳-۵۳.
- Chen, T. B., & Chai, L. T. (۲۰۱۰). Attitude towards the environment and green products: consumers' perspective. *Management science and engineering*, ۴(۲), ۲۷.
- Cherian, J., & Jacob, J. (۲۰۱۲). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: a review. *International Journal of Business and Management*, ۷(۲۱), ۲۵-۳۳.
- Dai, David, Eddie, Mao, Roy, Zhao, Anna S. Mattila, (۲۰۱۵), How does social capital influence the hospitality firm's financial performance? The moderating role of entrepreneurial activities, *International Journal of Hospitality Management*, ۵۱, pp ۴۲-۵۵.
- Daily, B. F., & Huang, S. C. (۲۰۰۱). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, ۲۱(۱۲), ۱۵۳۹-۱۵۵۲.
- Datta, M. (۲۰۱۵). Green work- life balance: A new concept in green HRM. *International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, ۲(۲), ۸۳-۸۹.
- DeCenzo, D.A., and Robbins, S. P. (۲۰۰۸). *Personnel/ Human Resource Management*. ۳rd ed. London: Printice-Hall, ۱-۸.
- Dota, A. (۲۰۱۲). Water footprint—a new approach in water resources management. Application in the prefecture of karditsa Jabbour, C. J. C. (۲۰۱۳). Environmental training