

हरित मानव संसाधन प्रबंधन और जिम्मेदार नेतृत्व का सतत संगठनात्मक प्रदर्शन पर प्रभाव: भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों का अध्ययन

डॉ॰ बबलु कुमार¹, जितन कुमार पाण्डेय²

¹ वरिष्ठ सहायक प्राध्यापक एवं विभागाध्यक्ष, वाणिज्य विभाग, एस.एन.सिन्हा कॉलेज, जहानाबाद, बिहार

² शोधार्थी, स्नातकोत्तर वाणिज्य विभाग, मगध विश्वविद्यालय, बोधगया, गया, बिहार

यह अध्ययन भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों में हरित मानव संसाधन प्रबंधन के सतत संगठनात्मक प्रदर्शन पर प्रभाव का विश्लेषण करता है तथा इस संबंध में जिम्मेदार नेतृत्व की भूमिका को स्पष्ट करने का प्रयास करता है। अध्ययन हेतु 100 उत्तरदाताओं से संरचित प्रश्नावली के माध्यम से प्राथमिक आँकड़े संकलित किए गए। शोध का स्वरूप मात्रात्मक एवं एककालिक रखा गया, जिससे संगठनों की वर्तमान प्रबंधन प्रथाओं का वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन संभव हो सके। आँकड़ों के विश्लेषण से पूर्व मापन पैमानों की विश्वसनीयता एवं वैधता की जाँच की गई, जिसके पश्चात संरचनात्मक समीकरण मॉडलिंग तकनीक का उपयोग कर परिकल्पनाओं का परीक्षण किया गया। विश्लेषण के परिणाम यह दर्शाते हैं कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन का सतत संगठनात्मक प्रदर्शन पर सकारात्मक और सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। परिणामों से यह भी स्पष्ट हुआ कि इसका प्रभाव पर्यावरणीय आयाम पर अपेक्षाकृत अधिक है, जबकि आर्थिक और सामाजिक आयामों पर भी इसका प्रभाव उल्लेखनीय पाया गया। अध्ययन का एक महत्वपूर्ण निष्कर्ष यह है कि जिम्मेदार नेतृत्व हरित मानव संसाधन प्रबंधन और सतत संगठनात्मक प्रदर्शन के बीच संबंध को सुदृढ़ करता है। जब संगठन में नेतृत्व नैतिकता, उत्तरदायित्व और सतत मूल्यों के प्रति प्रतिबद्ध होता है, तब हरित मानव संसाधन प्रथाएँ अधिक प्रभावी ढंग से लागू होती हैं। यह अध्ययन भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यम यदि हरित मानव संसाधन प्रबंधन को जिम्मेदार नेतृत्व के साथ एकीकृत रूप में अपनाते हैं, तो वे सीमित संसाधनों के बावजूद दीर्घकालिक सततता और संगठनात्मक दक्षता प्राप्त कर सकते हैं।

प्रमुख शब्द : हरित मानव संसाधन प्रबंधन; जिम्मेदार नेतृत्व; सतत संगठनात्मक प्रदर्शन; लघु एवं मध्यम उद्यम; पर्यावरणीय प्रदर्शन; आर्थिक प्रदर्शन; सामाजिक प्रदर्शन

1. परिचय

इक्कीसवीं शताब्दी में सतत विकास वैश्विक विमर्श का एक केंद्रीय विषय बन गया है। तीव्र औद्योगिकीकरण, प्राकृतिक संसाधनों के अनियंत्रित उपयोग, पर्यावरण प्रदूषण तथा सामाजिक विषमताओं ने यह स्पष्ट कर दिया है कि केवल आर्थिक वृद्धि पर आधारित विकास मॉडल दीर्घकाल में अस्थिर है। इस संदर्भ में विकास की ऐसी अवधारणा पर बल दिया जा रहा है, जिसमें आर्थिक प्रगति के साथ-साथ पर्यावरण संरक्षण और सामाजिक उत्तरदायित्व को भी समान महत्व दिया जाए। व्यावसायिक संगठनों की भूमिका इस प्रक्रिया में अत्यंत महत्वपूर्ण मानी जा रही है। अब संगठनों का मूल्यांकन केवल लाभ और उत्पादकता के आधार पर नहीं किया जाता, बल्कि यह भी देखा जाता है कि वे पर्यावरणीय संरक्षण, सामाजिक दायित्व और नैतिक आचरण को किस सीमा तक अपनाते हैं। परिणामस्वरूप, संगठनात्मक रणनीतियों में पर्यावरणीय उत्तरदायित्व एक आवश्यक तत्व के रूप में उभरकर सामने आया है।

हरित मानव संसाधन प्रबंधन पारंपरिक मानव संसाधन प्रबंधन का एक विकसित रूप है, जिसमें पर्यावरणीय सरोकारों को संगठन की मानव संसाधन प्रक्रियाओं का अभिन्न अंग बनाया जाता है। इसके अंतर्गत भर्ती, प्रशिक्षण, कार्य निष्पादन मूल्यांकन तथा प्रोत्साहन प्रणालियों को इस प्रकार रूपांतरित किया जाता है कि वे पर्यावरण-अनुकूल व्यवहार और सतत कार्य संस्कृति को प्रोत्साहित करें। इसका उद्देश्य कर्मचारियों में पर्यावरणीय चेतना का विकास करना और उन्हें संगठन के दीर्घकालिक सतत लक्ष्यों से जोड़ना है। लघु एवं मध्यम उद्यमों के संदर्भ में हरित मानव संसाधन प्रबंधन का महत्व और अधिक बढ़ जाता है। ये उद्यम रोजगार सृजन और आर्थिक विकास में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं, किंतु संसाधनों की सीमित उपलब्धता के कारण पर्यावरणीय प्रबंधन को अपनाने में अनेक कठिनाइयों का सामना करते हैं। ऐसी स्थिति में हरित मानव संसाधन प्रथाएँ इन उद्यमों को संसाधनों के कुशल उपयोग, लागत नियंत्रण तथा संगठनात्मक दक्षता में सुधार के माध्यम से सतत दिशा प्रदान कर सकती हैं।

जिम्मेदार नेतृत्व नेतृत्व की वह अवधारणा है, जो नैतिकता, उत्तरदायित्व और दीर्घकालिक दृष्टिकोण पर आधारित होती है। इसमें नेतृत्व केवल संगठनात्मक लक्ष्यों की प्राप्ति तक सीमित न रहकर समाज, पर्यावरण और सभी हितधारकों के प्रति अपनी जिम्मेदारी को स्वीकार करता है। ऐसा नेतृत्व कर्मचारियों को प्रेरित करता है कि वे व्यक्तिगत हितों से ऊपर उठकर संगठन और समाज के व्यापक हित में कार्य करें। सतत संगठन के निर्माण में नेतृत्व की भूमिका निर्णायक होती है। संगठन की नीतियाँ और योजनाएँ तभी प्रभावी सिद्ध होती हैं, जब नेतृत्व उन्हें व्यवहार में रूपांतरित करने हेतु अनुकूल संगठनात्मक वातावरण का निर्माण करता है। इस प्रकार जिम्मेदार नेतृत्व, हरित मानव संसाधन प्रबंधन प्रथाओं को सुदृढ़ बनाते हुए, सतत संगठनात्मक प्रदर्शन को प्राप्त करने में सहायक भूमिका निभाता है।

सतत संगठनात्मक प्रदर्शन को सामान्यतः तीन आयामों—आर्थिक, पर्यावरणीय और सामाजिक—के माध्यम से मापा जाता है। इन तीनों आयामों का संतुलित विकास संगठन की दीर्घकालिक स्थिरता का आधार माना जाता है। आर्थिक प्रदर्शन संगठन की लाभप्रदता, वित्तीय स्थिरता और संसाधन दक्षता को दर्शाता है। पर्यावरणीय प्रदर्शन संगठन की उन गतिविधियों से संबंधित होता है, जिनका प्रभाव प्राकृतिक पर्यावरण पर पड़ता है, जैसे ऊर्जा उपयोग, अपशिष्ट प्रबंधन और प्रदूषण नियंत्रण। सामाजिक प्रदर्शन कर्मचारियों के कल्याण, कार्य-सुरक्षा, समान अवसर और सामुदायिक उत्तरदायित्व से जुड़ा होता है। इन तीनों आयामों का समन्वय ही सतत संगठनात्मक सफलता को सुनिश्चित करता है।

इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों में हरित मानव संसाधन प्रबंधन और जिम्मेदार नेतृत्व के सतत संगठनात्मक प्रदर्शन पर पड़ने वाले प्रभाव का विश्लेषण करना है। साथ ही यह अध्ययन यह स्पष्ट करने का प्रयास करता है कि जिम्मेदार नेतृत्व किस प्रकार हरित मानव संसाधन प्रथाओं को प्रभावी बनाकर संगठन को सतत दिशा प्रदान करता है।

2. साहित्य समीक्षा

हरित मानव संसाधन प्रबंधन पर उपलब्ध साहित्य यह दर्शाता है कि मानव संसाधन नीतियों में पर्यावरणीय सरोकारों का समावेश संगठन की सतत कार्यक्षमता को सुदृढ़ करता है। रेनविक, रेडमैन और मैग्वायर (2013) ने हरित मानव संसाधन प्रबंधन को ऐसी नीतियों और प्रथाओं के रूप में परिभाषित किया है, जो संसाधनों के सतत उपयोग और पर्यावरणीय प्रभाव में कमी लाने में सहायक होती हैं। जैक्सन, रेनविक, जाब्बूर और मुलर-कैमेन (2011) के अनुसार हरित भर्ती, प्रशिक्षण तथा प्रोत्साहन प्रणालियाँ कर्मचारियों की पर्यावरणीय प्रतिबद्धता को बढ़ाती हैं। संलग्न अध्ययन में वांग ज़िहान और मखबुल (2024) ने यह स्पष्ट किया है कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन का प्रत्यक्ष प्रभाव संगठन की सतत कार्यक्षमता पर सीमित हो सकता है, किंतु यह हरित नवाचार के माध्यम से महत्वपूर्ण अप्रत्यक्ष प्रभाव उत्पन्न करता है।

नेतृत्व की भूमिका पर केंद्रित साहित्य यह संकेत करता है कि जिम्मेदार और रूपांतरणकारी नेतृत्व संगठन में सतत मूल्यों के व्यावहारिक क्रियान्वयन के लिए निर्णायक तत्व है। बास और रिगियो (2006) के अनुसार रूपांतरणकारी नेतृत्व कर्मचारियों को केवल निर्देशित नहीं करता, बल्कि उन्हें संगठनात्मक लक्ष्यों के साथ भावनात्मक रूप से जोड़ता है। वांग ज़िहान और मखबुल (2024) के अध्ययन में यह पाया गया कि जिम्मेदार नेतृत्व, विशेष रूप से नैतिक और उत्तरदायी नेतृत्व व्यवहार, हरित मानव संसाधन प्रबंधन और सतत संगठनात्मक कार्यक्षमता के बीच संबंध को सशक्त बनाता है। अध्ययन यह भी दर्शाता है कि नेतृत्व की भूमिका तब अधिक प्रभावी होती है, जब वह हरित उत्पाद नवाचार को प्रोत्साहित करता है।

सतत संगठनात्मक कार्यक्षमता से संबंधित साहित्य सामान्यतः आर्थिक, पर्यावरणीय और सामाजिक आयामों के समन्वय पर आधारित है। एल्किंगटन (1997) द्वारा प्रतिपादित त्रि-आयामी दृष्टिकोण के अनुसार संगठन की दीर्घकालिक सफलता केवल आर्थिक लाभ पर निर्भर नहीं होती। संलग्न अध्ययन में वांग ज़िहान और मखबुल (2024) ने यह निष्कर्ष प्रस्तुत किया कि हरित उत्पाद नवाचार का सतत संगठनात्मक कार्यक्षमता पर प्रत्यक्ष और महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है, जबकि हरित प्रक्रिया नवाचार का प्रभाव अपेक्षाकृत सीमित पाया गया।

साहित्य के समालोचनात्मक विश्लेषण से यह स्पष्ट होता है कि भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों के संदर्भ में हरित मानव संसाधन प्रबंधन, जिम्मेदार नेतृत्व और सतत कार्यक्षमता के संयुक्त प्रभाव पर अनुभवजन्य शोध अभी भी अपर्याप्त है, जिससे वर्तमान अध्ययन की प्रासंगिकता स्पष्ट होती है।

3. अनुसंधान पद्धति

यह अध्ययन मात्रात्मक एवं एककालिक स्वरूप का है, जिसमें भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों को अध्ययन क्षेत्र के रूप में चुना गया है। आँकड़ों का संकलन संरचित प्रश्नावली के माध्यम से कुल 100 उत्तरदाता शामिल किया गया, जिसमें प्राथमिक स्रोतों का उपयोग हुआ। नमूना चयन उपयुक्त विधि से किया गया तथा सांख्यिकीय मानकों के आधार पर नमूना आकार निर्धारित किया गया। हरित मानव संसाधन प्रबंधन, जिम्मेदार नेतृत्व और सतत संगठनात्मक प्रदर्शन को मानकीकृत मापन पैमानों द्वारा मापा गया। आँकड़ों की विश्वसनीयता एवं वैधता की जाँच के पश्चात संरचनात्मक समीकरण मॉडलिंग तकनीक द्वारा चरों के बीच संबंधों का विश्लेषण किया गया।

4. परिणाम

4.1 सामाजिक-आर्थिक संरचना

तालिका 4.1 उत्तरदाताओं की सामाजिक-आर्थिक संरचना को प्रस्तुत करती है। तालिका के अनुसार अध्ययन में कुल 100 उत्तरदाता शामिल थे, जिनमें 62 प्रतिशत पुरुष तथा 38 प्रतिशत महिलाएँ थीं। यह वितरण लघु एवं मध्यम उद्यमों में कार्यरत श्रमबल की सामान्य संरचना को दर्शाता है। आयु वर्ग के विश्लेषण से यह स्पष्ट होता है कि 26-35 वर्ष आयु वर्ग के उत्तरदाताओं की हिस्सेदारी सर्वाधिक (42 प्रतिशत) है, जो यह संकेत देती है कि नमूना मुख्यतः सक्रिय एवं कार्यशील आयु वर्ग से संबंधित है। शैक्षिक स्तर के संदर्भ में तालिका 4.1 दर्शाती है कि 87 प्रतिशत उत्तरदाता स्नातक या उससे अधिक योग्यता रखते हैं। यह तथ्य महत्वपूर्ण है क्योंकि उच्च शैक्षिक स्तर वाले कर्मचारी हरित मानव संसाधन प्रबंधन एवं नेतृत्व से संबंधित अवधारणाओं को बेहतर ढंग से समझने और अपनाने में सक्षम होते हैं। इसके अतिरिक्त, 57 प्रतिशत उत्तरदाता लघु उद्यमों से तथा 43 प्रतिशत मध्यम उद्यमों से संबंधित पाए गए हैं।

तालिका 4.1 : उत्तरदाताओं की सामाजिक-आर्थिक प्रोफ़ाइल

विशेषता	वर्ग	संख्या	प्रतिशत
लिंग	पुरुष	62	62.00
	महिला	38	38.00
आयु वर्ग	18-25 वर्ष	18	18.00
	26-35 वर्ष	42	42.00
	36-45 वर्ष	27	27.00
	46 वर्ष से अधिक	13	13.00
शिक्षा	स्नातक	48	48.00
	परास्नातक	39	39.00
	अन्य	13	13.00
उद्यम का आकार	लघु	57	57.00
	मध्यम	43	43.00

4.2 मापन मॉडल का मूल्यांकन

मापन मॉडल की विश्वसनीयता का मूल्यांकन तालिका 4.2 में प्रस्तुत क्रोनबाख अल्फा के माध्यम से किया गया है। तालिका के अनुसार हरित मानव संसाधन प्रबंधन (0.89), जिम्मेदार नेतृत्व (0.86) तथा सतत संगठनात्मक प्रदर्शन (0.91) के मान स्वीकृत सीमा से अधिक हैं। यह परिणाम यह पुष्टि करता है कि प्रयुक्त मापन पैमाने आंतरिक रूप से सुसंगत और विश्वसनीय हैं।

(क) विश्वसनीयता परीक्षण

तालिका 4.2 : मापन विश्वसनीयता

संरचना	कथनों की संख्या	क्रोनबाख अल्फा
हरित मानव संसाधन प्रबंधन	10	0.89
जिम्मेदार नेतृत्व	6	0.86
सतत संगठनात्मक प्रदर्शन	9	0.91

(ख) अभिसारी एवं विभेदी वैधता

तालिका 4.3 : औसत विचरण निष्कर्षण

संरचना	औसत विचरण निष्कर्षण
हरित मानव संसाधन प्रबंधन	0.61
जिम्मेदार नेतृत्व	0.58
सतत संगठनात्मक प्रदर्शन	0.65

तालिका 4.4 : विषम-लक्षण एक-लक्षण अनुपात

	हरित मानव संसाधन	जिम्मेदार नेतृत्व	सतत प्रदर्शन
हरित मानव संसाधन	—	0.56	0.59
जिम्मेदार नेतृत्व		—	0.53
सतत प्रदर्शन			—

अभिसारी वैधता के संदर्भ में तालिका 4.3 से यह स्पष्ट होता है कि सभी संरचनाओं के औसत विचरण निष्कर्षण मान 0.50 से अधिक हैं, जो यह दर्शाता है कि प्रत्येक संरचना अपने कथनों के माध्यम से पर्याप्त विचरण को स्पष्ट करती है। साथ ही, तालिका 4.4 में प्रदर्शित विषम-लक्षण एक-लक्षण अनुपात के मान स्वीकृत सीमा के भीतर पाए गए, जिससे यह निष्कर्ष निकलता है कि संरचनाओं के बीच विभेदी वैधता भी संतोषजनक है। इस प्रकार, मापन मॉडल के सभी मानक पूरे होने के कारण संरचनात्मक मॉडल के परिणामों की व्याख्या विश्वसनीय आधार पर की जा सकती है।

4.3 संरचनात्मक मॉडल के परिणाम एवं परिकल्पनाओं का परीक्षण

संरचनात्मक मॉडल के परिणाम तालिका 4.5 में प्रस्तुत किए गए हैं। तालिका के अनुसार हरित मानव संसाधन प्रबंधन का सतत संगठनात्मक प्रदर्शन पर सकारात्मक और सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण प्रभाव पाया गया (पाथ गुणांक = 0.38, पी-मान < 0.01)। यह परिणाम इस तथ्य की पुष्टि करता है कि जिन संगठनों में हरित भर्ती, प्रशिक्षण तथा प्रदर्शन मूल्यांकन जैसी प्रथाएँ प्रभावी हैं, वहाँ संगठनात्मक सततता का स्तर भी अधिक होता है।

आयाम-वार विश्लेषण से यह भी स्पष्ट होता है कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन का प्रभाव पर्यावरणीय आयाम पर सर्वाधिक (0.45) है, जैसा कि तालिका 4.5 में दर्शाया गया है। इसके साथ-साथ आर्थिक (0.33) तथा सामाजिक (0.36) आयामों पर भी इसका प्रभाव महत्वपूर्ण पाया गया। यह परिणाम यह संकेत देता है कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन न केवल पर्यावरणीय प्रदर्शन को सुधारता है, बल्कि संगठन की आर्थिक दक्षता और सामाजिक उत्तरदायित्व को भी सुदृढ़ करता है।

तालिका 4.5 : पाथ गुणांक एवं परिकल्पना परीक्षण

संबंध	पाथ गुणांक	टी-मान	पी-मान	निर्णय
हरित मानव संसाधन → सतत प्रदर्शन	0.38	4.92	<0.01	समर्थित
हरित मानव संसाधन → आर्थिक आयाम	0.33	4.11	<0.01	समर्थित
हरित मानव संसाधन → पर्यावरणीय आयाम	0.45	5.86	<0.01	समर्थित
हरित मानव संसाधन → सामाजिक आयाम	0.36	4.57	<0.01	समर्थित

4.4 जिम्मेदार नेतृत्व का नियामक प्रभाव

जिम्मेदार नेतृत्व के नियामक प्रभाव के परिणाम तालिका 4.6 में प्रस्तुत किए गए हैं। तालिका के अनुसार हरित मानव संसाधन प्रबंधन और सतत संगठनात्मक प्रदर्शन के बीच संबंध पर जिम्मेदार नेतृत्व का सकारात्मक और महत्वपूर्ण नियामक प्रभाव पाया गया (पाथ गुणांक = 0.21, पी-मान < 0.01)। यह दर्शाता है कि जब संगठन में नेतृत्व नैतिकता और उत्तरदायित्व के प्रति अधिक प्रतिबद्ध होता है, तब हरित मानव संसाधन प्रथाओं का प्रभाव और अधिक सुदृढ़ हो जाता है।

तालिका 4.6 : नियामक प्रभाव का परिणाम

नियामक संबंध	पाथ गुणांक	टी-मान	पी-मान	निर्णय
(हरित मानव संसाधन × जिम्मेदार नेतृत्व) → सतत प्रदर्शन	0.21	2.68	<0.01	समर्थित

इस प्रकार, तालिका 4.6 के निष्कर्ष यह स्पष्ट करते हैं कि जिम्मेदार नेतृत्व केवल स्वतंत्र रूप से सतत प्रदर्शन को प्रभावित नहीं करता, बल्कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन की प्रभावशीलता को भी बढ़ाता है। यह निष्कर्ष अध्ययन के वैचारिक ढाँचे को सांख्यिकीय समर्थन प्रदान करता है।

प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों में हरित मानव संसाधन प्रबंधन और जिम्मेदार नेतृत्व के सतत संगठनात्मक प्रदर्शन पर प्रभाव को समझना था। प्राप्त परिणामों से यह स्पष्ट होता है कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन का सतत संगठनात्मक प्रदर्शन पर सकारात्मक और सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण प्रभाव है। यह निष्कर्ष इस धारणा को पुष्ट करता है कि मानव संसाधन नीतियों के माध्यम से संगठन की सतत दिशा को प्रभावी रूप से आकार दिया जा सकता है। विशेष रूप से, भर्ती, प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन और प्रोत्साहन जैसी प्रथाओं में पर्यावरणीय सरोकारों को सम्मिलित करने से संगठन न केवल पर्यावरणीय बल्कि आर्थिक और सामाजिक स्तर पर भी बेहतर प्रदर्शन कर सकते हैं।

परिणामों के आयाम-वार विश्लेषण से यह स्पष्ट हुआ कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन का प्रभाव पर्यावरणीय आयाम पर सर्वाधिक है, जबकि आर्थिक और सामाजिक आयामों पर भी इसका प्रभाव महत्वपूर्ण पाया गया। यह संकेत देता है कि भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों में हरित मानव संसाधन प्रथाएँ मुख्यतः पर्यावरणीय व्यवहार और संसाधन संरक्षण को सुदृढ़ करने में अधिक प्रभावी हैं। साथ ही, संसाधनों के कुशल उपयोग, अपव्यय में कमी और कर्मचारियों की जागरूकता के माध्यम से ये प्रथाएँ संगठन की लागत दक्षता और सामाजिक उत्तरदायित्व को भी बढ़ावा देती हैं। इस प्रकार, अध्ययन यह दर्शाता है कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन एक बहुआयामी रणनीति है, जिसका प्रभाव केवल पर्यावरण तक सीमित नहीं है।

जिम्मेदार नेतृत्व के नियामक प्रभाव से संबंधित निष्कर्ष अध्ययन के एक महत्वपूर्ण योगदान को रेखांकित करते हैं। परिणामों से यह स्पष्ट हुआ कि जिम्मेदार नेतृत्व हरित मानव संसाधन प्रबंधन और सतत संगठनात्मक प्रदर्शन के बीच संबंध को सुदृढ़ करता है। इसका तात्पर्य यह है कि केवल नीतियों और प्रक्रियाओं का अस्तित्व पर्याप्त नहीं होता, बल्कि नेतृत्व की प्रतिबद्धता और नैतिक आचरण यह सुनिश्चित करता है कि ये नीतियाँ व्यवहारिक रूप से प्रभावी बन सकें।

जब नेतृत्व स्वयं पर्यावरणीय और सामाजिक मूल्यों का पालन करता है, तब कर्मचारी भी इन मूल्यों को अपनाने के लिए अधिक प्रेरित होते हैं, जिससे हरित मानव संसाधन प्रथाओं का प्रभाव और गहरा हो जाता है।

भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों के संदर्भ में यह निष्कर्ष विशेष रूप से महत्वपूर्ण है, क्योंकि ऐसे उद्यम अक्सर संसाधन-सीमाओं और संरचनात्मक चुनौतियों का सामना करते हैं। अध्ययन यह संकेत देता है कि यदि इन उद्यमों में हरित मानव संसाधन प्रबंधन को जिम्मेदार नेतृत्व के साथ जोड़ा जाए, तो सीमित संसाधनों के बावजूद सतत संगठनात्मक प्रदर्शन प्राप्त किया जा सकता है। इस प्रकार, यह शोध यह स्पष्ट करता है कि सततता केवल तकनीकी या वित्तीय निवेश का परिणाम नहीं है, बल्कि यह मानव संसाधन प्रथाओं और नेतृत्व की गुणवत्ता से गहराई

5. निष्कर्ष

प्रस्तुत अध्ययन से यह स्पष्ट निष्कर्ष निकलता है कि हरित मानव संसाधन प्रबंधन भारतीय लघु एवं मध्यम उद्यमों के सतत संगठनात्मक प्रदर्शन को सुदृढ़ करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। अध्ययन के परिणाम यह दर्शाते हैं कि जब संगठन अपनी मानव संसाधन नीतियों में पर्यावरणीय सरोकारों को व्यवस्थित रूप से सम्मिलित करते हैं, तब उनका सकारात्मक प्रभाव केवल पर्यावरणीय आयाम तक सीमित नहीं रहता, बल्कि आर्थिक दक्षता और सामाजिक उत्तरदायित्व में भी सुधार दिखाई देता है। विशेष रूप से, पर्यावरणीय आयाम पर इसका प्रभाव अपेक्षाकृत अधिक पाया गया, जो यह संकेत देता है कि मानव संसाधन प्रथाएँ संगठनात्मक पर्यावरणीय व्यवहार को आकार देने का प्रभावी माध्यम हैं।

अध्ययन का एक महत्वपूर्ण निष्कर्ष यह भी है कि जिम्मेदार नेतृत्व, हरित मानव संसाधन प्रबंधन और सतत संगठनात्मक प्रदर्शन के बीच संबंध को सुदृढ़ करता है। इसका तात्पर्य यह है कि केवल हरित नीतियों का औपचारिक रूप से अपनाया जाना पर्याप्त नहीं है, बल्कि नेतृत्व की नैतिक प्रतिबद्धता और उत्तरदायी व्यवहार यह सुनिश्चित करता है कि ये नीतियाँ व्यवहारिक स्तर पर प्रभावी बन सकें। इस प्रकार, अध्ययन यह स्पष्ट करता है कि सतत संगठनात्मक प्रदर्शन एक संयुक्त प्रक्रिया का परिणाम है, जिसमें मानव संसाधन प्रबंधन और नेतृत्व दोनों की समान रूप से महत्वपूर्ण भूमिका होती है।

6. सुझाव

अध्ययन के निष्कर्षों के आधार पर निम्नलिखित सुझाव प्रस्तुत किए जाते हैं—

- क. मानव संसाधन नीतियों का हरित एकीकरण:** लघु एवं मध्यम उद्यमों को चाहिए कि वे भर्ती, प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन और प्रोत्साहन प्रणालियों में पर्यावरणीय मानकों को स्पष्ट रूप से शामिल करें, ताकि कर्मचारियों में सतत व्यवहार को प्रोत्साहन मिल सके।
- ख. जिम्मेदार नेतृत्व का विकास:** संगठनों को नेतृत्व विकास कार्यक्रमों के माध्यम से नैतिकता, उत्तरदायित्व और पर्यावरणीय संवेदनशीलता को बढ़ावा देना चाहिए, जिससे नेतृत्व हरित मानव संसाधन प्रथाओं को व्यवहारिक रूप से सशक्त बना सके।
- ग. कर्मचारी जागरूकता और सहभागिता:** नियमित प्रशिक्षण और संवाद के माध्यम से कर्मचारियों में पर्यावरणीय जागरूकता बढ़ाई जानी चाहिए, ताकि वे संगठन के सतत लक्ष्यों को केवल नीति नहीं, बल्कि साझा उत्तरदायित्व के रूप में स्वीकार करें।
- घ. नीतिगत समर्थन और प्रोत्साहन:** नीति-निर्माताओं को लघु एवं मध्यम उद्यमों के लिए ऐसे प्रोत्साहन और मार्गदर्शन तंत्र विकसित करने चाहिए, जो हरित मानव संसाधन प्रथाओं और जिम्मेदार नेतृत्व को अपनाने के लिए अनुकूल वातावरण प्रदान करें।
- ङ. भविष्य के अनुसंधान हेतु दिशा:** भविष्य के अध्ययन क्षेत्रीय या उद्योग-विशिष्ट विश्लेषण पर केंद्रित हो सकते हैं तथा दीर्घकालिक अध्ययन के माध्यम से हरित मानव संसाधन प्रबंधन और नेतृत्व के प्रभावों को और गहराई से समझा जा सकता है।

संदर्भ

रेनविक, डी. डब्ल्यू. एस., रेडमैन, टी., एवं मैग्वायर, एस. (2013)। हरित मानव संसाधन प्रबंधन: एक समीक्षा एवं शोध कार्यसूची। *अंतरराष्ट्रीय प्रबंधन समीक्षा पत्रिका*, 15(1), 1-14।

- जैक्सन, एस. ई., रेनविक, डी. डब्ल्यू. एस., जाब्बूर, सी. जे. सी., एवं मुलर-कैमेन, एम. (2011)। हरित मानव संसाधन प्रबंधन की वर्तमान स्थिति एवं भावी दिशा। *जर्मन मानव संसाधन प्रबंधन पत्रिका*, 25(2), 99–116।
- जाब्बूर, सी. जे. सी., एवं सैंटोस, एफ. सी. ए. (2008)। सतत संगठनों की खोज में मानव संसाधन प्रबंधन की केंद्रीय भूमिका। *अंतरराष्ट्रीय मानव संसाधन प्रबंधन पत्रिका*, 19(12), 2133–2154।
- वांग, जिहान, एवं मखबुल, जाफ़िर खान मोहम्मद. (2024)। सतत प्रदर्शन के उत्प्रेरक के रूप में हरित मानव संसाधन प्रबंधन: हरित नवाचार की भूमिका का विश्लेषण। *सस्टेनेबिलिटी*, 16(4), लेख संख्या 1453।
- बास, बी. एम. (1990)। लेन-देनात्मक से रूपांतरणकारी नेतृत्व की ओर: साझा दृष्टि का विकास। *संगठनात्मक गतिशीलता*, 18(3), 19–31।
- बास, बी. एम., एवं रिगियो, आर. ई. (2006)। *रूपांतरणकारी नेतृत्व* लंदन: साइकोलॉजी प्रेस।
- एल्किंगटन, जे. (1997)। *काँटे के साथ नरभक्षी: इक्कीसवीं सदी का त्रि-आयामी लाभ सिद्धांत* ऑक्सफोर्ड: कैपस्टोन प्रकाशन।
- फांग, एल., शी, एस., गाओ, जे., एवं ली, एक्स. (2022)। हरित मानव संसाधन प्रबंधन और पर्यावरणीय प्रदर्शन के बीच संबंध में हरित नवाचार और हरित संस्कृति की मध्यस्थ भूमिका। *प्लॉस वन*, 17(9), ई0274820।
- सेज़ेन, बी., एवं चंकाया, एस. वाई. (2013)। हरित विनिर्माण और पारिस्थितिक नवाचार का सतत प्रदर्शन पर प्रभाव। *सामाजिक एवं व्यवहारिक विज्ञान प्रक्रियाएँ*, 99, 154–163।
- अल-शम्मारी, एम. (2020)। हरित मानव संसाधन प्रबंधन, हरित नवाचार और सतत संगठनात्मक प्रदर्शन। *सस्टेनेबिलिटी*, 12(6), 1–18।