

تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای محیط زیستی کارکنان با توجه به آگاهی‌های زیست محیطی و نقش رهبری تحول آفرین (مطالعه موردی: بانک کشاورزی استان تهران)
لیلابابائی، مژگان بابائی، جعفر رامک، الهه نوری

دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

babaei_roghayeh@yahoo.com

دانشجوی دکترای مدیریت بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران

babaei-Mojgan@gmail.com

دانشجوی دکترای مدیریت صنعتی، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

g_ramak2012@yahoo.com

گروه مدیریت بازرگانی واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران، گرایش استراتژیک

Elahenouri9294@gmail.com

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۵

the impact of sustainable human resource management on employees' environmental behaviors with regard to environmental awareness and the role of transformational leadership
(Case study: Tehran Province Agricultural Bank)

^۱ Leila Babaei, Jafar Ramak, Mojgan Babaei, Elahenouri

PhD Student in Public Administration, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Qazvin, Iran

PhD Student in Marketing Management, Islamic Azad University, Zanzan Branch, Zanzan, Iran

PhD Student in Industrial Management, Department of Industrial Management, Islamic Azad University, ,, Iran
Department of Business Management, Zanzan Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran, Strategic Orientation

Abstract

The main objective of this study is to investigate the role of sustainable human resource management on green behaviors through the mediation of environmental awareness and the role of transformational leadership among employees of the Agricultural Bank of Tehran Province. This study is applied in terms of its purpose and descriptive-analytical method, using a survey method with a causal approach. The statistical sample is ۱۷۵ people who have been selected using the Cochran formula. The primary data collection tool is a standard questionnaire, and the validity in the form of face and factor analysis method, as well as their reliability by reporting the total Cronbach's alpha coefficient (۰.۸۴۴), were confirmed. Descriptive and inferential statistical methods were used in data analysis, and in descriptive analyses, SPSS version ۲۱ software was used, and in the inferential analyses and testing of research hypotheses, structural equations and LISREL ۸.۸ software were used. The results of the study show that sustainable human resource management has a significant effect on environmental awareness. Environmental awareness also has a significant effect on green behaviors, and environmental awareness mediates the effect of sustainable human resource management on green behaviors, and transformational leadership plays a good moderating role in the effect of sustainable human resource management on green behaviors..

Keywords: Sustainable human resource management, green behaviors, environmental awareness, transformational leadership

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش مدیریت منابع انسانی پایدار بر روی رفتارهای سبز با میانجیگری آگاهی از محیط زیست و نقش رهبری تحول آفرین در میان کارکنان بانک کشاورزی استان تهران می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. نمونه آماری ۱۷۵ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد، می باشد و روایی به شکل صوری و روش تحلیل عاملی همچنین پایایی آنها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل (۰/۸۴۴)، مورد تایید قرار گرفت. در تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می دهند که مدیریت منابع انسانی پایدار بر آگاهی از محیط زیست تاثیر معناداری دارد. همچنین آگاهی از محیط زیست بر رفتارهای سبز تاثیر معناداری دارد و آگاهی از محیط زیست تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای سبز را میانجیگری می کند و رهبری تحول آفرین در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای سبز نقش تعدیل کننده را بخوبی ایفا می کند.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی پایدار، رفتارهای سبز، آگاهی از محیط زیست، رهبری تحول آفرین

۱. مقدمه

امروزه، آلودگی محیط زیست از چالش های اصلی جهان به شمار می رود. پیش از شکوفایی اخیر اقتصادی دنیا، تصور می شد رشد اقتصادی افزایشی در درآمدها ایجاد می کند و به بهبود کیفیت زندگی نیز منجر خواهد شد (زاهدی، ۱۳۹۷، توسلی و همکاران، ۱۳۹۸). رشد اقتصاد جهان با کاهش کیفیت محیط زیست، مقوله حفظ محیط زیست را در کانون توجه جهانی قرار داد (دژکام، ۱۳۹۰، رحیم نیا، ۱۳۹۲، فناپی پور، ۱۳۹۷، ۴۱). آگاهی از محیط زیست یک مفهوم چند بعدی است که شناخته شده است بر اطلاعات، دانش، نگرش ها، گرایش ها، رفتارها، نیات، تلاش ها و اقدامات افراد تاثیر می گذارد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۷، ۶). این به عوامل روانی مربوط می شود که تمایل افراد را نسبت به فعالیت ها، نگرش ها و رفتارهای طرفدار محیط زیست تعیین می کند (ژانگ و چنگ، ۲۰۲۲) وقتی کارکنان درک و آگاهی بهتری از محیط خود، داشته باشند، نقش مهم آنها در حفاظت از آن آشکار می شود، در این صورت می توانند با مسائل زیست محیطی مشارکت مثبت تری

داشته باشند. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی مدیریت منابع انسانی سبز عملکرد کارکنان را در رابطه با محیط به طور مستقیم تحت تاثیر قرار نمی دهد، بلکه با افزایش آگاهی آنها از محیط زیست تاثیر می گذارد. فرض بر این است که منابع انسانی سبز فرایندی است که طی آن کلیه کارکنان مطلع می شوند و تشویق می شوند تا مهارت های زیست محیطی خود را بهبود بخشند تا بتوانند دستیابی به اهداف سازمانی را به طور موثرتری تسهیل کنند (درویش متولی و التینای، ۲۰۲۲، ۲). ادبیات نشان می دهد که رهبری با تاثیر بر نگرشها و عملکرد سازمانی به نتایج مطلوب سازمانی کمک می کند (خواجه، احمد، عابد، عادل، و واناسیکا، ۲۰۲۰؛ سلیم، ژانگ، گوپینات و ادیل، ۲۰۲۰). به طور خاص، رهبری تحولگرا به عنوان یکی از عوامل موثر در تعدیل روابط بین منابع انسانی سبز و عملکرد سازمانی سبز شناخته شده است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۰). رهبران به دلیل تأثیرات ویژه ای که بر رفتار پیروان شان دارند در آثار مدیریت بسیار مورد توجه قرار

سیستم های منابع انسانی محیط زیست است (فرهمنده، ۱۳۹۲، درودی و مرادخانی، ۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی سبز مبتنی بر دیدگاه دوستدار محیط زیست است و هدف آن ترویج فرهنگ سازمانی سبز است تا کارکنان را تشویق به انجام کارهای خود به بهترین شکل ممکن با محیط زیست کند (درویش متولی و التینای، ۲۰۲۲، ۲). علاوه بر این، مدیریت سبز بر آموزش نیروی کار در مورد اهداف زیست محیطی و ایجاد مزیت رقابتی بر اساس ملاحظات زیست محیطی متمرکز است. با توجه به سیاست ها و اصول سبز موجود در مدیریت منابع انسانی، چنین مدیریتی مستلزم تقویت تعهد کارکنان به محیط و کار گروهی در این زمینه و جذب، پاداش، تشویق رشد شخصی و آموزش کارکنان در راستای اهداف محیط زیستی سازمان است. (احمد و همکاران، ۲۰۲۰، کیم و همکاران، ۲۰۲۲؛ فام، هوانگ و فان، ۲۰۱۹). محیط زیست به عنوان مهمترین سرمایه و منبع اصلی فعالیتها بشر، به علت عدم توجه به دفع مواد آلوده کننده صنعتی و خانگی در حال نابود است (فناپی پور، ۱۳۹۷). البته تنها افراد نیستند که با فعالیتها خود به محیط زیست صدمه می زنند، بلکه سازمانها نیز به عنوان نهادها اجتماعی ساخته بشر از این قاعده مستثنا نمی باشند (صیدانلو، ۱۳۹۵)

در عصر حاضر، مسائل زیست محیطی به یکی از مهم ترین دغدغه های جهانی تبدیل شده اند و نقش سازمانها و مؤسسات در پیشگیری و کاهش اثرات منفی زیست محیطی بیش از پیش برجسته شده است. بانکها به عنوان نهادهای مالی مهم و تأثیرگذار در اقتصاد جامعه، می توانند نقش بسزایی در ترویج رفتارهای محیط زیستی و پایداری ایفا کنند. در این میان، مدیریت منابع انسانی پایدار، به عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود و تقویت رفتارهای محیط زیستی کارکنان مطرح می شود. با این حال، چالش اصلی در سازمانها و به ویژه بانکها، آگاهی و توانمندسازی کارکنان در جهت انجام رفتارهای محیط زیستی است. یکی از راههای مؤثر در ارتقای این آگاهیها و توانمندسازیها، اجرای مدیریت منابع

گفته اند (رضائی راد و همکاران، ۱۳۹۰، سوری، ۱۳۹۲، درودی و خدائی، ۱۴۰۰، ۵). نتایج مطالعات پژوهشگران نشان می دهد که، در سبک رهبری اتحول آفرین، رهبر زیردستان را برای به رسمیت شناختن و دستیابی به اهداف و منافع سازمان تشویق می کنند (چانگ و همکاران، ۲۰۱۷، ۱۳۶) و این توانایی را دارند که انگیزه های کارمندان را به منظور افزایش عملکردشان فراتر از آنچه انتظار می رود، افزایش دهند (وان و همکاران، ۲۰۲۲، ۶۵۳) بسیاری از شرکت ها بر این باورند که وجود رهبران تحول آفرین در ترغیب به مسائل محیطی در سازمانها، موضوع و عنوان غیر ضروری و بی تأثیری در سرمایه گذاری است و یا حتی آن را در توسعه شرکت ها به اشتباه مضر می دانند، از این رو، مفاهیم مدیریت محیطی، مانند طراحی سبز، بازاریابی سبز، محصولات سبز و تولید سبز توسعه یافته اند تا بر چالش ناشی از محبوبیت شناخت محیط زیست غالب آیند (ایکسو و همکاران، ۲۰۲۱، درویش متولی و التینای، ۲۰۲۲، ۲). از طرفی رفتار سبز، رفتاریست که فرد در برخورد با محیط زیست از خود بروز می دهد (چنگ و وانگ، ۲۰۱۷، چن و همکاران، ۲۰۱۶، لایورا و همکاران، ۲۰۱۹، ۵۵)، افراد هر اجتماع بر حسب شرایط و مقتضیات خاص، اجتماعی، فرهنگی و شخصیتی خود، برخورد متفاوتی نسبت به محیط زیست دارند (رضایی راد، ۱۳۹۰، دژکام، ۱۳۹۲، درودی و مرادخانی، ۱۴۰۰) این رفتارها ممکن است کاملا مثبت و محیط گرایانه و مسئولانه باشند، یا برعکس کاملا منفی و مخالف محیط زیست (آرباسنوت و همکاران، ۲۰۱۷، ۴)، کسب و کارهایی که از راهبردهای مدیریت زیست محیطی پیش فعال استفاده می کنند، می تواند مقاصد و اهداف حفاظتی محیطی را در واحدهای مختلف در شرکت ها تدوین کنند تا مشکلات محیطی را با استفاده از فناوری محیطی خاص بکاهند یا حل کنند. بنابراین برخی موضوعات مدیریتی نیازمند پیش بینی و برنامه ریزی برای نگرانی های محیطی و مشارکت در تفکر راهبردی شرکتی هستند (پوپلی، ۲۰۲۲، ۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز یکی از مهمترین جنبه های

طریق آگاهی‌های زیست‌محیطی است. مدیران بانک‌ها می‌توانند با استفاده از رویکردهای زیست‌محیطی پایدار و اقتصادی سالم، از مروجان اصلی حفظ محیط زیست در سطح جامعه باشند. نقش کارکنان نیز در این راستا بسیار مهم است و بهبود وضعیت سبک رهبری مدیران می‌تواند در دستیابی به نیروی انسانی با کیفیت کمک کند. در این پژوهش، مسئله اصلی بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای محیط زیستی کارکنان در بانک کشاورزی استان تهران است. همچنین نقش آگاهی‌های زیست‌محیطی و رهبری تحول‌آفرین در این تأثیرگذاری مورد بررسی قرار می‌گیرد. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که چگونه مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای محیط زیستی کارکنان تأثیر می‌گذارد و تأثیرگذاری، نقش آگاهی‌های زیست‌محیطی و رهبری تحول‌آفرین چگونه است؟

۲. مبانی نظری پژوهش

پژوهشی توسط موسوی هاردنگی (۱۴۰۳)، با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ و رفتار زیست محیطی کارکنان انجام دادند. هدف این مطالعه بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار زیست محیطی کارکنان با نقش میانجی آگاهی زیست محیطی و تعدیل گر رهبری خدمتگزار بود. نتایج تحلیل فرضیات نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار زیست محیطی کارکنان با نقش میانجی آگاهی زیست محیطی تأثیر دارد. مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار زیست محیطی کارکنان با نقش تعدیل گر رهبری خدمتگزار تأثیر دارد. مدیریت منابع انسانی سبز بر آگاهی زیست محیطی تأثیر دارد. مدیریت منابع انسانی سبز و آگاهی زیست محیطی بر رفتار زیست محیطی کارکنان تأثیر معنادار دارند. همچنین اثر رهبری خدمتگزار بر رفتار زیست محیطی کارکنان تأیید شد. این مطالعه مفاهیم عملی و توصیه‌های مفیدی را برای مدیران و محققان در بخش سازمانی ارائه می‌دهد. به گونه‌ای که آگاهی زیست محیطی به عنوان یک نتیجه مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند منجر به رفتارهای سازگار با محیط زیست در محل کار

انسانی پایدار است که می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای رفتارهای محیط زیستی کارکنان باشد. از سوی دیگر، نقش رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌ها و بانک‌ها به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده مهم مطرح است که می‌تواند تأثیرات مدیریت منابع انسانی پایدار را بر رفتارهای محیط زیستی کارکنان تقویت یا تضعیف کند. رهبری تحول‌آفرین با ایجاد انگیزه و ترغیب کارکنان به مشارکت فعال در برنامه‌های محیط زیستی، می‌تواند نقش مهمی در تسریع فرآیند تغییرات مثبت زیست‌محیطی ایفا کند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای محیط زیستی کارکنان در بانک کشاورزی استان تهران انجام می‌شود و به دنبال آن است تا نقش آگاهی‌های زیست‌محیطی و تعدیل‌کننده رهبری تحول‌آفرین در این زمینه را مورد بررسی قرار دهد. یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیران بانکی کمک کند تا با بهره‌گیری از رویکردهای مدیریتی پایدار و تقویت رهبری تحول‌آفرین، به بهبود رفتارهای محیط زیستی کارکنان خود بپردازند و نقش مؤثری در حفظ و ارتقای پایداری زیست‌محیطی ایفا کنند. به عبارتی از عمده‌ترین مسائلی که دنیای امروز به صورت جدی با آن دست به‌گریبان است، بحث رفتار زیست محیطی است. با توجه به اهمیت و نقش محیط زیست، لازم است که مدیران و مسئولین بانک‌ها با آموزش‌های صحیح و فرهنگ‌سازی در جهت ایجاد رفتارهای زیست‌محیطی در میان کارکنان، راهکارهای اصولی و پایداری را ارائه دهند. برخی از فعالیت‌های صورت گرفته در این زمینه شامل ترویج آموزش الکترونیکی به منظور کاهش استفاده از کاغذ، استفاده از کل صفحه (پشت و رو) و جدا سازی زباله‌ها، صرفه‌جویی در مصرف انرژی، و استفاده از سیستم‌های هوشمند برای کاهش مصرف منابع می‌باشد. با این وجود، برخی از کارکنان به خاطر عدم پرداخت هزینه‌های انرژی، در مصرف آن زیاده‌روی می‌کنند و از امکانات ذکر شده استفاده مطلوبی نمی‌کنند. یکی از بحث‌های مهم در این زمینه، ترویج رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان از

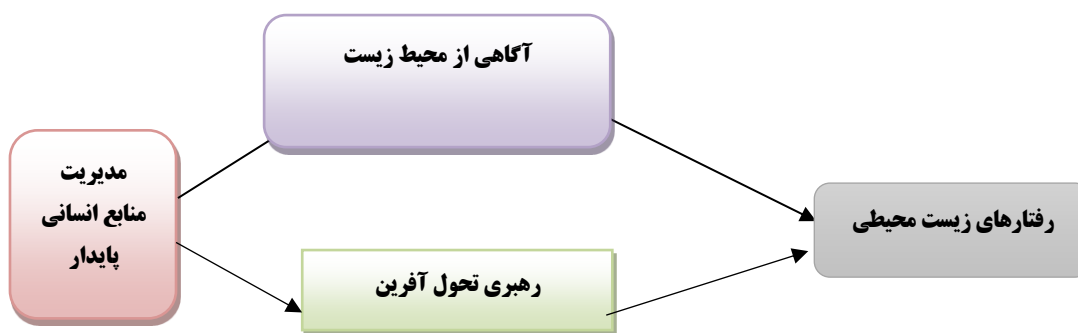
شود که شامل استفاده از راهبردهای حفاظت از محیط زیست می شود.

مقاله ای توسط نوری و همکاران (۱۴۰۲)، با عنوان بررسی تاثیر نگرانی محیط، رفتار رهبری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد سازمانی محیطی در سازمان جهاد کشاورزی زنجان انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی تاثیر نگرانی محیط ، رفتار رهبری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد سازمانی محیطی از طریق فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارمند در سازمان جهاد کشاورزی زنجان می باشد. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهند که نگرانی های زیست محیطی ، مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار رهبری سبز بر فرهنگ سازمانی سبز تاثیر معناداری دارد و رفتار سبز کارکنان بر عملکرد زیست محیطی سازمان تاثیر معناداری دارد همچنین فرهنگ سازمانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تاثیر معناداری دارد و فرهنگ سازمانی سبز تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند ، فرهنگ سازمانی سبز تاثیرگذاری نگرانی های زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند همچنین فرهنگ سازمانی سبز تاثیرگذاری رفتار رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند و در نهایت رفتار سبز کارکنان تاثیرگذاری فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان را میانجی گری می کند و در پایان با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادات کاربردی ارائه شده است. پژوهشی توسط طاهری لاری و ناصری (۱۴۰۰)، با عنوان اثیر رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز و بهره وری زیست محیطی با نقش متغیر میانجی منابع انسانی سبز انجام شده است. این پژوهش از نوع مطالعات پهنای نگر، (کمی) بوده که می تواند قابلیت آزمون پذیری و تعمیم پذیری داشته باشد و از لحاظ تحلیلی، توصیفی و تبیینی بوده و همچنین از لحاظ زمانی مقطعی، از لحاظ هدف تحقیق کاربردی هست. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز و بر بهره وری زیست محیطی مدیران میانی تاثیر دارد و

همچنین منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز و بهره وری زیست محیطی مدیران میانی تاثیر دارد. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که منابع انسانی سبز در رهبری تحول آفرین سبز و نوآوری سبز و بهره وری زیست محیطی مدیران میانی نقش میانجی ایفا می کند. پژوهشی توسط سبک رو و همکاران (۱۴۰۱)، با عنوان نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی ارائه شده است. هدف این پژوهش رهبری و مدیریت منابع انسانی با تشویق کارکنان و ایجاد انگیزه در کارکنان منجر به نوآوری و انجام فعالیت هایی می شوند که با اهداف زیست محیطی سازمان سازگار است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی در شرکت ذوب آهن اصفهان انجام شد. فته های پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین سبز و روش های مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی تاثیر مثبت و معناداری دارد و بیشترین تاثیر مربوط به اثر روش های مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز می باشد. همچنین از طریق آزمون سوئل مشخص شد که نوآوری سبز نقش میانجی در ارتباط با رهبری تحول آفرین سبز و عملکرد زیست محیطی ایفا میکند. پژوهشی توسط درویش متولی و التینای، (۲۰۲۲)، با عنوان مدیریت منابع انسانی پایدار بر روی رفتارهای سبز با میانجیگری آگاهی از محیط زیست و نقش تعدیل کننده رهبری خدمتگزار ارائه شد، برای انجام آزمونهای اعتبار و پایایی و طراحی معادله ساختاری استفاده شد مدل سازی یافته ها نشان می دهد که آگاهی زیست محیطی تأثیرات مدیریت منابع انسانی پایدار بر PEP فعال را واسطه می کند ، اما از P-EP مرتبط با وظیفه پشتیبانی نمی کند. همچنین ، رهبری خدمتگزار رابطه بین آنها را تعدیل نمی کند منابع انسانی سبز و مرتبط با وظیفه این مطالعه با تکیه بر مبادله اجتماعی ، نظریه یادگیری اجتماعی و یادگیری اجتماعی، مشارکت های نظری ، مفاهیم عملی و توصیه های مفید را برای مدیران ارائه می

شرکتها ارائه شد. پژوهشی توسط تانگ و همکاران (۲۰۲۳)، با عنوان رفتار زیست محیطی کارکنان در روسیه: نقش تعهد مدیریت ارشد، رهبری مدیریتی و انگیزه کارکنان، ارائه شد، یافته ها نشان داد که بین تعهد مدیریت ارشد به پایداری (تعهد زیست محیطی) و رفتارهای زیست محیطی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری زیست محیطی (تحول-منفعل) و رفتارهای زیست محیطی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و تعهد مدیریت ارشد رابطه بین رهبری زیست محیطی (تحول-منفعل) و رفتارهای زیست محیطی کارکنان را تعدیل می کند.

دهد و دانشمندان صنعت مهمان نوازی. پژوهشی توسط ژو و لانگ (۲۰۲۳)، با عنوان رابطه مالکیت روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی ارائه شد، یافته ها نشان داد که رابطه بین مالکیت روانشناختی و هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی معنادار است. می و همکاران (۲۰۲۳) نتایج تحقیق خود با عنوان «یک دیدگاه جدید برای ترویج رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست: نقش رهبری تحول آفرین» را اینگونه بیان نمودند: توصیه های محکم در مورد چگونگی تسهیل رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست کارکنان با تغییر سبک رهبری، در نتیجه توسعه سبز و کم کربن



نمودار: مدل مفهومی پژوهش

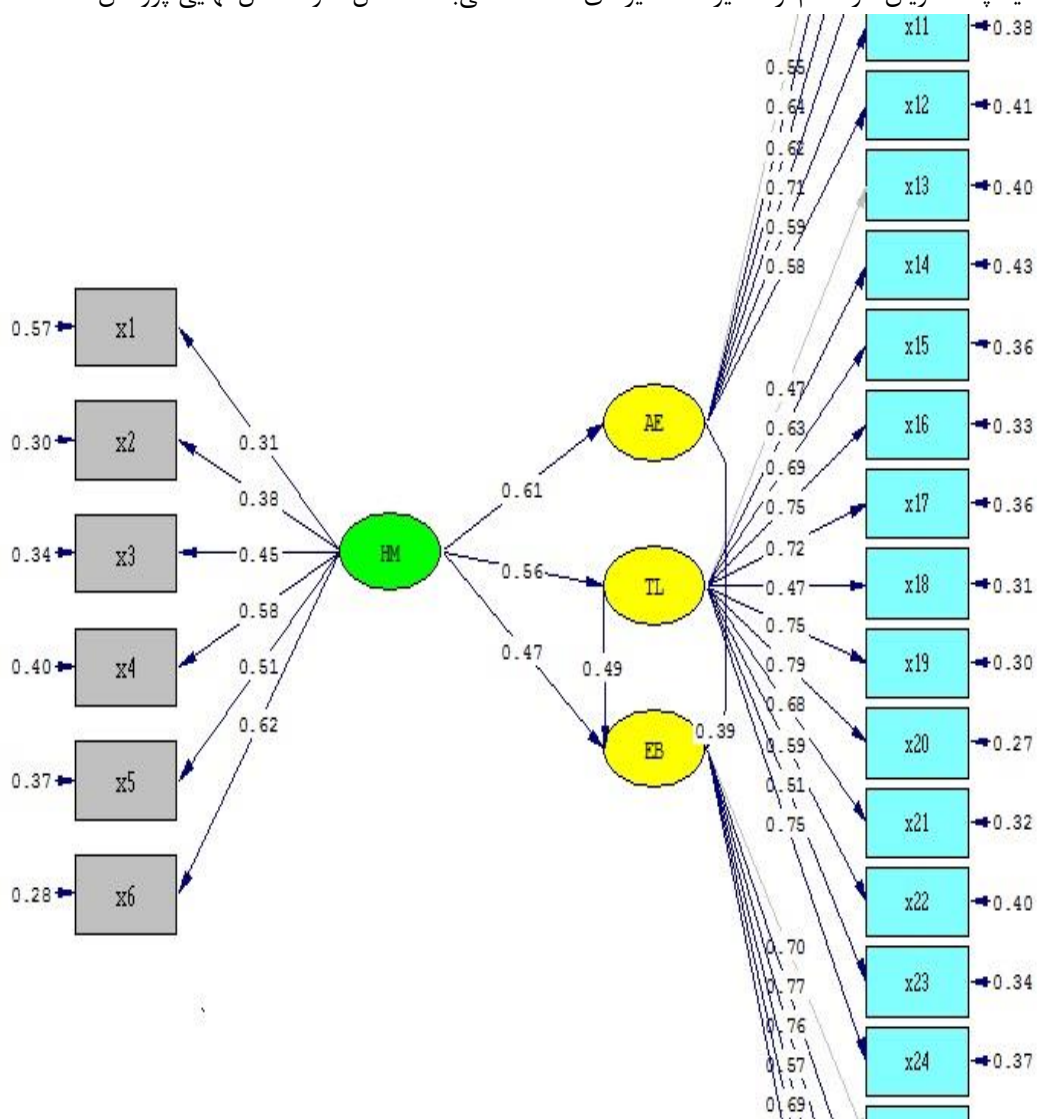
۳. روش انجام پژوهش

شناسی پژوهش ۵ سوال شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار و عنوان شغلی آمده است و سوالات بخش دوم که ۳۰ سوال است، شامل نظرسنجی پیرامون معیارهای پژوهش می باشد. برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و برای روایی سازه از شاخص (KMO) و تعیین پایایی پرسشنامه پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. در تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و لیزرل ۸/۸ نتایج زیر بدست آمد از میان ۱۷۵ پاسخگویی که به پرسشهای این تحقیق پاسخ گفته اند، ۷۸ نفر یعنی ۴۴/۶ درصد زن و ۹۷ نفر یعنی ۵۵/۴ درصد مرد بیشترین پاسخگویان مربوط به

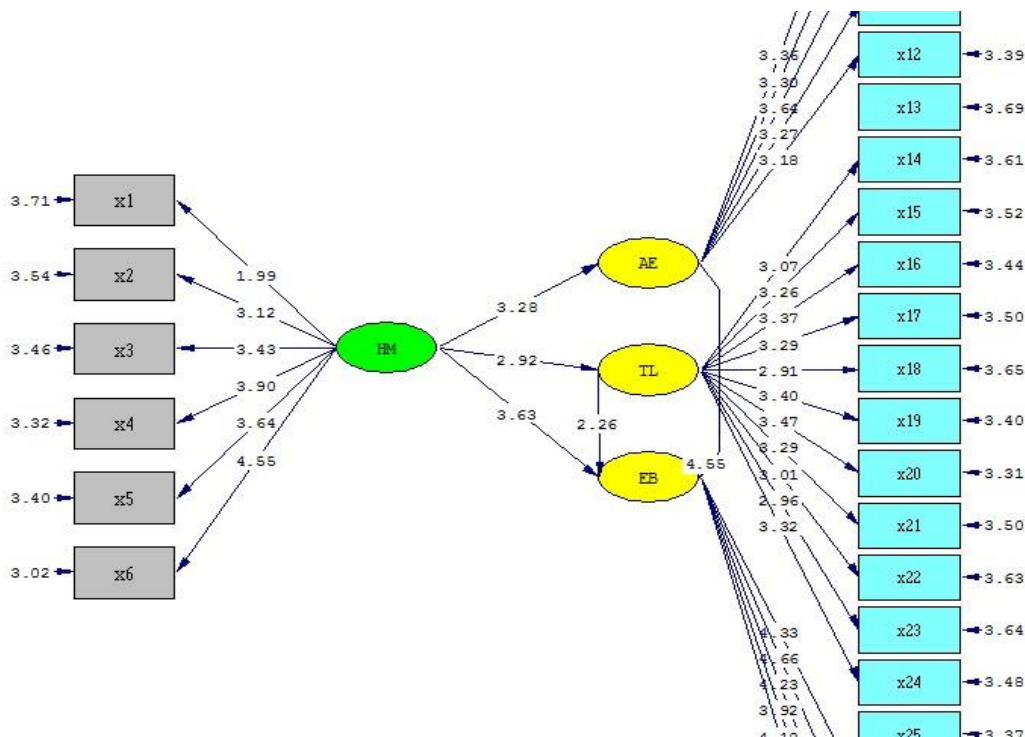
این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری این پژوهش بخشی از کارکنان بانک کشاورزی استان تهران می باشند که نمونه آماری ۱۷۵ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه درویش و همکاران (۲۰۲۲)، می باشد. پرسشنامه پژوهش حاضر ۳۵ سوال را مورد بررسی قرار می دهد که این پرسشنامه همانند سایر پرسشنامه ها از دو بخش سوالات جمعیت شناسی و سوالات مربوط به فرضیات پژوهش تشکیل شده است که در بخش اول سوالات مربوط به متغیرهای جمعیت

حائز اهمیت می‌باشند، همچنین تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری داشته، بنابراین با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص به برازش کامل دست یافته است. همچنین بررسی نتایج شاخص‌های برازش متغیرها حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد و همه شاخص‌های برازش در محدوده مورد پذیرش، واقع شدند. بنابراین هر کدام از مدلها بدون هیچ تغییری مورد پذیرش می‌باشد. شکل ۲ و ۳ مدل نهایی پژوهش است.

گروه سنی ۳۱-۴۰ سال پاسخگویانی که مقطع تحصیلی خود را کارشناسی ارشد و بالاتر اعلام کرده‌اند با ۵۲ درصد بیشترین گروه پاسخگویان این تحقیق را تشکیل می‌دهند. بیشتر پاسخ‌دهندگان این تحقیق توسعه سرمایه انسانی هستند. در تحلیل توصیفی متغیرها، میانگین کل سوالات متغیرها از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده، یعنی پاسخ‌دهندگان گزینه‌های زیاد، خیلی زیاد را بیشتر انتخاب نموده‌اند، پس از دید پاسخگویان هر کدام از متغیرها، متغیرهای



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت Standard Solution



شکل ۳ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت T-Valus

۴. تجزیه و تحلیل اطلاعات

محیطی کارکنان را نشان می دهد، می توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه سوم تأیید می شود. ضریب استاندارد مسیر بعد آگاهی های زیست محیطی و رفتارهای زیست محیطی کارکنان مقدار ۰/۳۹ و ($T=4/55$) است. بنابراین ضریب استاندارد غیر مستقیم مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان با میانجی گری آگاهی های زیست محیطی ($0/39$) * $0/61$ ($0/23 = 0/61$) و با توجه به T این مسیر ($T = |4/55| > 1/96$) می باشد می توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه چهارم تأیید می شود. ضریب استاندارد مسیر بعد مدیریت منابع انسانی پایدار و رهبری تحول آفرین مقدار ۰/۵۶ و ($T=2/92$) و ضریب استاندارد مسیر بعد رهبری تحول آفرین و رفتارهای زیست محیطی کارکنان مقدار ۰/۴۹ و ($T=2/26$) است. بنابراین ضریب استاندارد غیر مستقیم مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان با میانجیگری رهبری تحول آفرین ($0/49$) * $0/56 = 0/27$ ($0/27$) و با توجه به T این مسیر

در ادامه برای آزمون فرضیه ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. با توجه به الگوی تحلیل مسیر ضریب استاندارد مدیریت منابع انسانی پایدار و رفتارهای زیست محیطی کارکنان مقدار ۰/۴۷ و ($T=3/63$) و ($T = |3/63| > 1/96$) که معنا داری تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان را نشان می دهد، می توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه اول تأیید می شود. ضریب استاندارد مدیریت منابع انسانی پایدار و آگاهی های زیست محیطی مقدار ۰/۶۱ و ($T=3/28$) و ($T = |3/28| > 1/96$) که معنا داری تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر آگاهی های زیست محیطی را نشان می دهد، می توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه دوم تأیید می شود. ضریب استاندارد آگاهی های زیست محیطی و رفتارهای زیست محیطی کارکنان مقدار ۰/۳۹ و ($T=4/55$) و ($T = |4/55| > 1/96$) که معنا داری تاثیر آگاهی های زیست محیطی بر رفتارهای زیست

گرفته است. از طرفی تلاش برای کنترل آلودگیهای زیست محیطی وظیفه هر ارگان و سازمانی است که متناسب با نوع فعالیتها و اقداماتی که انجام می دهد، تمام کارکنان رفتارهای زیست محیطی خود را نشان دهند، لذا انجام اینگونه رفتارها در هر سازمانی از جمله بانک کشاورزی استان تهران مهم و حیاتی می باشد با توجه به ماهیت این سازمان اگر کارکنان درک و آگاهی بهتری از محیط خود، داشته باشند، نقش مهم آنها در حفاظت از آن آشکار می شود، در این صورت می توانند با مسائل زیست محیطی مشارکت مثبت تری داشته باشند. به مدیران بانک کشاورزی استان تهران پیشنهاد می شود، با اولویت دادن به افرادی که دارای شاخصهای عملکردی سبز و آگاهی سبز هستند در مصاحبههای استخدامی داوطلبانی، این اطمینان را بدهند که جنبه های زیست محیطی را در نظر می گیرند. با توجه موارد فوق پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

✓ طراحی و جاری سازی برنامه های گسترده و مستمر مرتبط با آموزشهای بدو استخدام و حین کار با تاکید بر افزایش میزان توانایی علمی و مهارتی کارکنان در زمینه افزایش راندمان فرآیندها، کاهش هزینه های زیست محیطی و پیاده سازی ایده های متناسب با الزامات زیست محیطی، ایمنی و بهداشت.

✓ مدیران ضمن تلاش جهت دسترسی به جدیدترین اطلاعات و دانش های زیست محیطی، می توانند اقدامات موثری را در جهت ارتقا و به روزآوری ظرفیت های علمی کارشناسان و سایر پرسنل دنبال کنند. به طور نمونه می توان به برنامه مدون و مستمر مربوط به تهیه انواع کتب مرتبط با قوانین و مقررات زیست محیطی، تهیه مجموعه کتب و بروشورهای آشنایی با راه کارهای بهینه سازی و مدیریت انرژی، کتب و مقالات تقلیل ضایعات و بازیافت و همچنین اخذ مشاوره های تخصصی از کارشناسان سازمان

می باشد لذا. رهبری تحول آفرین در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی پایدار بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان نقش میانجیگری مثبتی دارد. بصورتی که با تقویت رهبری تحول آفرین این تاثیرگذاری بیشتر می شود.

۵. بحث و نتیجه گیری

با توجه به هدف این پژوهش که بررسی نقش مدیریت منابع انسانی پایدار بر روی رفتارهای سبز با میانجیگری آگاهی از محیط زیست و نقش تعدیل کننده رهبری تحول آفرین در میان کارکنان بانک کشاورزی استان تهران را بررسی می کند و براساس یافته های پژوهش به ویژه بر طبق نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها، نتایج پژوهش نشان می دهند که، شناسایی عوامل موثر بر روی رفتارهای سبز حائز اهمیت می باشد. نتایج و یافته های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته های حاصل از آزمون فرضیه ها و مدل نهایی پژوهش در فصل چهارم نشان دادند، که تمامی فرضیه مورد تایید قرار گرفتند. لذا با انجام این پژوهش دریافته امروزه محیط زیست و حفظ آن به مسأله ای حیاتی و دغدغه ای جدی برای سازمانها از جمله بانک کشاورزی استان تهران شده است بطوریکه بروز رفتارهای زیست محیطی در جهت تلاش برای کنترل آلودگیهای زیست محیطی به یک وظیفه همگانی تبدیل شده است که همه اقشار مردم را شامل می شود و بنا به اهمیت و نقش محیط زیست لازم است مدیران منابع انسانی و مدیران تحول آفرین در این مجموعه با آموزشهای صحیح در زمینه آگاهی از محیط زیست در جهت ایجاد رفتارهای سبز کارکنان راه کاری اصولی و پایدار در جهت کاهش آلودگی و حفظ محیط ارائه دهند. از عمده ترین مسائلی که دنیای امروز به صورت جدی با آن دست به گریبان است، بحث رفتار زیست محیطی است. رفتار زیست محیطی، رفتاریست که فرد در برخورد با محیط زیست از خود بروز می دهد. امروزه رفتارهای زیست محیطی انسان، به عنوان یکی از مهمترین و تأثیرگذارترین عوامل بر محیط زیست، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و محیط گرایان قرار

محیطی را مطرح کنند تا به عنوان عضوی از گروه کارکنان توانایی هایشان را توسعه و گسترش دهند همینطور در هنگام حل مشکلات زیست محیطی مجموعه، دیدگاه ها و جوانب مختلف را مد نظر قرار دهند در این راستا لازم است آموزش راه های محافظت بیشتر از محیط زیست با توجه به نیاز سازمان و کارکنان ارائه شود.

های تخصصی و یا برگزاری کلاسهای آموزشی با مشارکت اساتید و کارشناسان مراکز حرفه ای مانند سازمان نظام مهندسی اشاره نمود.

✓ پیشنهاد می شود مدیران و مسئولین بانک کشاورزی استان تهران با در نظر گرفتن شاخص ملاحظات فردی برای راهنمایی و آموزش زیست محیطی کارکنان وقت بیشتری در نظر بگیرند و با توجه به شخصیت هر یک از کارکنان مسائل زیست

۱. منابع و مواخذ

مدل تلفیقی جامع و جزئی مدیریت استراتژیک منابع انسانی به منظور بهبود بحرانهای زیست محیطی سازمانی (با تاکید بر تسهیم دانش)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان

زاهدی، سید محمد و ظهور رحمتی، لاله؛ (۱۳۹۷)، اثربخشی نظام مدیریت زیست محیطی در بیمارستان های شهر تهران بر اساس مدل ایزو ۱۴۰۰۰، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۴۹-۶۰

فرهمنند، مهنناز، شکوهی فر، سیارخلج، حامد (۱۳۹۴)، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر رفتارهای زیست محیطی (مورد مطالعه: شهروندان شهر یزد)، مجموعه مقالات مدیریت، صص ۲۱-۱ فنایی پور، احمد؛ (۱۳۹۷) حضوری سبز در کسب و کار، نشریه منابع انسانی - شماره ۷، صص ۴۵-۴۰

سوری، امیررضا؛ (۱۳۹۲)، نگاهی به قوانین زیست محیطی در ایران، مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

صیدانلو، جمال؛ باقرپور، معصومه، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین کارایی نیروی انسانی سازمان محیط زیست استان مازندران با ارتقاء رفتار شهروندی و حفظ محیط زیست، اولین همایش ملی تازه های

توسلی، مهسا، ملک زاده، مجتبی، و خوراکیان (۱۳۹۸)، رفتارهای فرا محیطی کارکنان، رهبری تحول آفرین و نقش واسط انگیزش درونی، فصلنامه علمی پژوهشی، آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، سال هفتم، شماره دوم، صص ۲۰-۹ خدایی، سمیه و درودی، هما، ۱۴۰۰، بررسی نقش رهبری زیست محیطی و انگیزه کارکنان در رفتارهای زیست محیطی کارکنان با توجه به نقش تعهد مدیریت ارشد در بانک سپه استان زنجان، پنجمین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی و مدیریت، تهران، <https://civilica.com/doc/۱۱۳۱۹۸۸>

رحیم نیا، فریبرز، نیکزاد، نسرين (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر استانداردهای سیستم مدیریت زیست محیطی (ایزو ۱۴۰۰۱) مطالعه موردی: صنایع کوچک و متوسط مستقر در شهرک صنعتی توس مشهد، علوم و تکنولوژی محیط زیست، دوره پانزدهم، شماره سه، صص ۹۱-۱۰۴

دژکام، سپیده و همکاران؛ (۱۳۹۰)، ارائه مدلی برای همانند سازی ابعاد مدیریت منابع انسانی با مدیریت زیست محیطی در شرکت ها، انجمن مهندسی محیط زیست ایران.

رضائی راد و همکاران، (۱۳۹۰)، ارائه و برارزش

environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*

Lokuge, S., & Sedera, D. (۲۰۱۷). Enterprise Systems Lifecycle-Wide Innovation Readiness. Paper presented at the PACIS, Chengdu, China

Rennings, K. (۲۰۱۴) Redefining innovation eco-innovation research and the contribution from ecological economics. *Ecological Economics*, ۳۲(۲), ۳۱۹-۳۳۲.

Kavitha Haldoraia, Woo Gon Kima*, R.L. Fernando Garciab (۲۰۲۲) Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management journal homepage: www.elsevier.com/locate/tourman*

Popli, Pooja, E. (۲۰۲۲). Taking risks in the face of uncertainty: An exploratory analysis of green innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, ۳۵۷-۳۶۳. doi:https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.07.037

Siguaw, J.A.; Simpson, P.M.; Enz, C.A. Conceptualizing innovation orientation: A framework for study and integration of innovation research. *J. Prod. Innov. Manag.* ۲۰۲۱, ۲۳, ۵۵۶-۵۷۴.

Wan, Chan, and Huang. (۲۰۲۲). Performance drivers of green innovation under incomplete information. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۴۰(۴۰), ۲۳۴-۲۵۰.

Mi, Lingyun; Gan, Xiaoli; Xu, Ting; Long, Ruyin; Qiao, Lijie; Zhu, Hanlin (۲۰۱۹). A new perspective to promote organizational citizenship behavior for the environment: The role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, ۲۳۹.

Wantao Yua, Roberto Chavezb, Mengying Fengc*, Chee Yew Wongd, Brian Fynese (۲۰۲۰) Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics* ۲۱۹ (۲۰۲۰) ۲۲۴-۲۳۵

Wang, Ge; He, Qinghua; Meng, Xianhai;

تعلیم و تربیت در نظام آموزشی ایران، اردکان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردکان.

فرهمند، مهناز، شکوهی فر، کاوه، سیارخلج، حامد؛ (۱۳۹۲)، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر رفتارهای زیست محیطی (مطالعه موردی شهر یزد). *مجله مطالعات جامعه شناختی شهری (مطالعات شهری)*، بهار ۱۳۹۳، دوره ۴، شماره ۱۰، صص ۱۴۱-۱۰۹

Ahmad, Elisa; Spitzcek, Heiko (۲۰۲۰). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management*, ۱۸۲: ۴۸-۵۸.

Chege, S. M., & Wang, D. (۲۰۱۷). The influence of technology innovation on SME performance through environmental sustainability practices in Kenya. *Technology in Society*, ۶۰, ۱۰۱۲۱۰. doi:https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.10.121

Chen, X., Yi, N., Zhang, L., & Li, D. (۲۰۲۰). Does institutional pressure foster corporate green innovation? Evidence from China's top ۱۰۰ companies. *Journal of Cleaner Production*, ۱۸۸, ۳۰۴-۳۱۱. doi:https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.03.257

Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, T. (۲۰۱۶). The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, ۶۷(۴), ۳۳۱-۳۳۹

Dangelico, R. M., Pujari, D., & Pontrandolfo, P. (۲۰۱۷). Green product innovation in manufacturing firms: A sustainability-oriented dynamic capability perspective. *Business Strategy and the Environment*, ۲۶(۴), ۴۹۰-۵۰۶

Hair, J. F., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (۲۰۲۲). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* Thousand Oaks, CA: Sage.

Mahlagha Darvishmotevalia*, Levent Altinayb (۲۰۲۲) Green HRM,



سال سوم ، شماره سوم، ۱۴۰۳، صفحات ۸۲۸-۸۳۹
پژوهشنامه علم مدیریت در صنعت

International Journal of Project
Management, ۳۵(۷): ۱۴۰۲-۱۴۱۴.

Locatelli, Giorgio; Yu, Tao; Yan, (۲۰۱۷).
Exploring the impact of megaproject
environmental responsibility on
organizational citizenship behaviors for the
environment: A social identity perspective.