



**Investigating the mediating role of organizational commitment and green behavior in the relationship between green human resource management and environmental performance
(Case study: Saderat Bank of Golestan province)**

Mohammad Sadin^{1*}, Morteza Fatehipour²

Received date: 2022/09/18

Acceptance date: 2022/10/19

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the mediating role of organizational commitment and green behavior in the relationship between green human resource management and environmental performance in Saderat Bank of Golestan province. The research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method based on structural equation modeling. The statistical population of the research includes 428 employees of Saderat Bank of Golestan province. Using Korjési and Morgan table, the sample size included 202 people who were estimated and selected based on simple random sampling. Data collection was done using standard questionnaires. Content validity was confirmed by experts and reliability was estimated 0.70 through Cronbach's alpha test. For data analysis, structural equation modeling was used using Smart-PLS 3 software. The results showed that there is a direct and significant relationship between green human resource management and environmental performance, organizational commitment and green behavior of employees. There is a direct and significant relationship between employees' organizational commitment and employees' green behavior with environmental performance. Moreover, employees' organizational commitment plays a mediating role in the relationship between green human resource management and environmental performance, and employee green behavior plays a mediating role in the relationship between green human resource management and environmental performance.

Keywords: green human resource management, environmental performance, organizational commitment, green behavior

1 - Ph.D. student in Public Administration, , Islamic Azad University. .(Corresponding Author) Email: sadin@vatanmail.ir

2 - Assistant Prof., Department of Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: sena961@yahoo.com

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی (مطالعه موردی: بانک صادرات استان گلستان)

محمد سادین^{۱*}، مرتضی فاتحی پور^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۷

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی در بانک صادرات استان گلستان انجام گرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان بانک صادرات استان گلستان به تعداد ۴۲۸ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۰۲ نفر و براساس نمونه گیری تصادفی ساده برآورد و انتخاب شدند. گردآوری داده ها به وسیله پرسشنامه های استاندارد انجام گرفت. روایی محتوایی با تأیید خبرگان و پایایی بالای ۰٫۷۰ از طریق آزمون آلفای کرونباخ انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارها Smart-PLS ۳ استفاده شد. نتایج نشان داد بین مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد زیست محیطی، تعهد سازمانی و رفتار سبز کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین تعهد سازمانی کارکنان و رفتار سبز کارکنان با عملکرد زیست محیطی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد و رفتار سبز کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست محیطی، تعهد سازمانی، رفتار سبز

۱ - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، (نویسنده مسئول) ایمیل: sadin@vatanmail.ir

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد سمنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنج، ایران. ایمیل: sena961@yahoo.com

مقدمه

از آنجایی که امروزه عملکرد محیطی بنگاه‌ها و پیروی از قوانین زیست محیطی به عنوان یک مزیت رقابتی برای بنگاه‌ها محسوب می‌شود، سازگار بودن هرگونه نوآوری با ملاحظات زیست محیطی بسیار حائز اهمیت است. به موجب این ضرورت مفهوم جدیدی با عنوان نوآوری سبز، پدیده آمد بدین معنی که هرگونه نوآوری باید سهمی در ارتقای کارایی زیست محیطی سازمان داشته باشد (فرناندو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). حفاظت از محیط زیست مسئله‌ای مهم در چند دهه‌ی اخیر بوده است. تقریباً هر صنعتی از دستورالعمل‌های حفاظت از محیط زیست استفاده می‌کند. از این رو، سازمان‌های دوستدار محیط زیست به دنبال یافتن شیوه‌ها و تکنیک‌هایی برای کاهش اثرات زیست محیطی علاوه بر مقابله با مسائل اقتصادی می‌باشند (اوبیدات^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). هدف اکثر شرکت‌های دوستدار محیط زیست حذف ضایعات و دورریزی و به طبع آن افزایش بازدهی شرکت می‌باشد (صدیدی عقیل آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). حفاظت از محیط زیست جلوگیری از آلودگی و تخریب آن و همچنین مصرف بهینه منابع از مهمترین عوامل دستیابی به توسعه پایدار محسوب می‌شود. متأسفانه بی‌توجهی به این مهم کشور را با بحران‌های مختلف زیست محیطی مواجه کرده است. به جرأت می‌توان گفت که بسیاری از بحران‌های زیست محیطی ریشه در مشکلات مشارکتی بویژه مشارکت فعالانه دارد و از این نظر ضرورت اصلاح نگرش و رفتار زیست محیطی در سطوح مختلف جامعه کاملاً محسوس است (بانسی و زابریور، ۱۳۹۷). دستیابی به چنین امری نیازمند پژوهش، آموزش و دسترسی به اطلاعات دقیق می‌باشد، چرا که برنامه‌ریزی صحیح و مدیریت زیست محیطی و ملحوظ داشتن این عوامل در تصمیم‌گیری‌های توسعه می‌بایست مبتنی بر اطلاعات و آگاهی از واقعیت‌ها و توانایی‌ها باشد (انوار^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). اما مسئله حاضر ورود نگرانی شرکت‌ها بویژه شرکت‌های کوچک و متوسط از پیاده‌سازی قوانین و همسویی با معیارهای زیست محیطی می‌باشد به دلیل بروز هزینه‌های آن می‌باشد. توجه دولت به محیط زیست به دلیل نگرانی‌های موجود در حوزه محیط زیست به طور اعم و عدم همراهی شرکت‌های تولیدی به دلیل نگرانی‌های موجود در حوزه کاهش عملکرد مالی بطور اخص، نیاز به انجام پژوهش‌هایی در حوزه مدیریت زیست محیطی فعالانه را تبیین می‌نماید (کیم^۴ و همکاران، ۲۰۱۹).

برای پاسخ به این مسئله و چالش بزرگ، پژوهش‌های ویژه‌ای در کشورهای پیشرفته در این زمینه در حال شکل گرفتن

است از این جمله می‌توان به مطالعه کیم و همکاران (۲۰۱۹) اشاره داشت که شواهد بدست آمده از آن موید این مهم است که

1 -Fernando
2 - Obeidat et al.
3 -Anwar et al.
4 - Kim et al.

می‌توان با بهره‌گیری از مدیریت منابع انسانی سبز این مسئله را رفع نمود. مدیریت منابع انسانی سبز رویکردی است که نیازهای سازمان و جامعه را بدون وارد کردن آسیب به جامعه برآورده می‌کند. همچنین مدیریت منابع انسانی سبز به طور مستقیم مسئول پرورش نیروی کاری است که محیط زیست را درک کند و قدر آن را بداند (جمشیدی، ۱۴۰۰). نوع فعالیت‌های انجام شده شامل آموزش دادن به کارکنان درباره تغییرات آب و هوا و دیگر موضوعات زیست محیطی، آموزش درباره کاهش مصرف انرژی و استفاده از وسایل حمل و نقل سازگار با محیط زیست است (صدیدی عقیل آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). محققان بر این باورند که سیستم مدیریت سبز، تنها در صورتی مؤثر است که سازمان افراد مناسب با مهارت‌ها و شایستگی‌های مناسب را در اختیار داشته باشد. موفقیت و کارایی در هر نوآوری سبز، به در دسترس بودن و توانایی منابع انسانی بستگی دارد (یو و همکاران، ۲۰۲۰). افزایش زیست‌گرایی سازمان‌ها را به سمت توسعه شایستگی‌های کارکنانشان به منظور تولید محصولات و با قوانین سختگیرانه زیست محیطی انطباق داشته باشند هدایت می‌کند (سیتی‌آ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت منابع انسانی از طریق فعالیت‌هایی که عملکرد دوستانه زیست محیطی را ارتقا می‌دهند نقش حیاتی در ایجاد و توسعه سازمان سبز، ایفا می‌کند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). اجرای مدیریت منابع انسانی سبز، منجر به مزایای اقتصادی، تمایز و به خصوص مزایای مرتبط با منابع انسانی می‌شود و می‌تواند مزیت رقابتی را برای یک سازمان محقق سازد. همچنین سازمان‌هایی که عملکرد زیست محیطی بهتری دارند تصویر کلیشان ارتقاء یافته و توجه کارکنان بالقوه را به خود جلب می‌نمایند. با این حال، صرف نظر از نقش مهم رفتار کارمند در افزایش پیامدهای زیست محیطی، با کمبود مطالعات تجربی مواجه هستیم که مدیریت منابع انسانی سبز را به عملکرد امور مربوط به محیط زیست از طریق تعهد کارکنان و رفتار آن‌ها ربط می‌دهند (میراشه و نصرالهی، ۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی از دیدگاه راهبردی (استراتژیک) و هدف یک شرکت حمایت می‌کند. در اصل نقش منابع انسانی ارتباط دادن دیدگاه استراتژیک عملکردی شرکت به کارکنان و کمک به آن‌ها برای درک این دیدگاه است (فرخی و همکاران، ۱۳۹۹). ایوانس^۴ (۱۹۸۶) عقیده داشت که پیامدهای مستقیم مدیریت انسانی شامل موفقیت در عملکرد دیدگاه استراتژیک و کارایی سازمانی است. مدیریت منابع انسانی سبز شامل به کارگیری و نگهداری کارکنان دوستانه محیط زیست، ارائه آموزش محیطی زیستی و منعکس کردن مشارکت‌های دوستی با محیط زیست کارکنان در ارزیابی‌های عملکردی کارمند می‌باشد. مدیریت منابع انسانی در مدیریت زیست محیطی دارای نقش ابزاری است، زیرا وظیفه انسانی نقش مهمی را در عملکرد اهداف مشترک دوستی با محیط زیست ایفا می‌کند (انوار و همکاران، ۲۰۲۰).

1 - Yu et al.
2 - Singh et al.
3 - Kim et al
4 - Evans
5 - Anwar et al

موفقیت مدیریت زیست محیطی یک شرکت، با رفتار دوستدار محیط زیست بودن کارکنان ارتباط دارد، زیرا رفتار آن‌ها عملکرد محیطی شرکت را در مجموع توسعه می‌دهد. در یک شرکت برای دستیابی به پایداری زیست محیطی (اکولوژیکی)، درک این مطلب بسیار مهم است چگونه مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار دوستی با محیط زیست کارکنان تأثیر می‌گذارد که این نیز به نوبه خود بر عملکرد زیست محیطی شرکت تأثیرگذار خواهد بود. نظریه هویت اجتماعی، مبنایی نظری را برای فرایند فیزیولوژیکی کارکنان از اقدامات سبز یک شرکت ارائه می‌دهد. بر مبنای نظریه هویت اجتماعی، کارکنانی که به احتمال تابع ارزش‌های سازمانی هستند (آشفورث و مائل، ۱۹۸۹؛ کارملی، ۲۰۰۵؛ پیترسون، ۲۰۰۴) تمایل به نمایش تعهدات سازمانی قوی دارند (اوبیدات و همکاران، ۲۰۲۰). اگر کارکنان نگران حفاظت از محیط زیست باشند، آن‌ها به احتمال زیاد خود را به عملکرد نوآوری‌های مدیریت زیست محیطی شرکت از جمله مدیریت منابع انسانی سبز پیوند می‌دهند. هنگامی که کارمند به طور احساسی درگیر شرکت خود می‌شود، به احتمال زیاد، سطح بالاتری از تعهد سازمانی را نسبت به شرکت دارد. تعهد سازمانی عبارت است «قدرت نسبی شناسایی یک فرد همراه با و درگیر در سازمانی خاص». تعهد سازمانی، جزئی حیاتی از نگرش کارمند است، زیرا منجر به رفتار نوع دوستانه یا به نفع جامعه به عنوان مثال رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). با این حال، مطالعات قبلی به ندرت رفتار سبز را به عنوان یک متغیر خروجی تعهد سازمانی در نظر گرفته‌اند. علاوه بر این، مطالعات معدودی، ارتباط بین رفتار دوستانه با محیط زیست کارکنان و عملکرد زیست محیطی شرکت را بررسی کرده‌اند. عملکرد زیست محیطی اشاره به پیامدهای محیطی یک بانک از فعالیت‌های زیست محیطی دارد که برای کاهش آثار منفی روی محیط زیست انجام می‌شوند. به طور خلاصه، فقدان قابل توجهی از تحقیقات وجود دارد که به بررسی این موضوع پرداخته باشند که چگونه مدیریت منابع انسانی سبز تعهد کارکنان و رفتار سبز را بر می‌انگیزد. سهم عمده این پژوهش، ایجاد امکان درک بهتر این موضوع است که چگونه اقدامات مربوط به مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست محیطی را از طریق تعهد کارکنان و رفتار سبز تشویق می‌کنند. استقرار نظام مدیریت سبز با هدف کاهش هزینه‌ها از برنامه‌های تأکید شده دولت در برنامه چهارم و پنجم توسعه بود و در بانک صادرات بهینه‌سازی مصرف انرژی و کاهش تلفات انرژی در دستور کار بانک قرار دارد. اگر چه در مدیریت کلان کشور مدیریت سبز مورد توجه قرار گرفته ولی هنوز تا رسیدن به اهداف آن فاصله وجود دارد و لازم است سهم مدیریت سبز در صورت‌های مالی لحاظ شود به این معنی که هر سازمانی در پایان سال مالی باید محاسبه کند. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا

بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد محیطی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز کارکنان در بانک صادرات استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد؟

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

افراد، خود را در گروه‌ها طبقه‌بندی کرده و با تیم‌هایی برای ترویج یک خودپنداری مثبت را شناسایی می‌شوند. آشفورث و مائل^۱ (۱۹۸۹) اظهار داشتند که هویت اجتماعی بر خودپنداری فرد تأثیر می‌گذارد. نظریه هویت اجتماعی فرض می‌کند که افراد هنگامی که خود را به گروهی با موقعیت‌های مثبت، متصل می‌کنند خوشنود هستند، زیرا این تعلق به تقویت خودپنداری آن‌ها با توجه به همراهی آن‌ها با گروه کمک می‌کند (ین آ و همکاران، ۲۰۱۳). نظریه هویت اجتماعی به توصیف رابطه بین شرکت و کارکنان آن کمک می‌کند. برخی از دانشمندان عقیده دارند که کارکنانی که فعالیت‌های مثبت شرکت خود و ارزش‌ها را به هم پیوند می‌دهند تمایل به نشان دادن تعهد سازمانی قوی دارند. به عنوان مثال، کارکنانی که دارای درک مثبتی از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت هستند، تمایل به نمایش سطح بالایی از تعهد سازمانی دارند. علاوه بر این، کارکنان با ادراکات مناسب از نوآوری‌های مدیریت زیست محیطی احتمالاً سطح بالایی از تعهد سازمانی را نشان می‌دهند. علاوه بر این، نظریه هویت اجتماعی ادعا می‌کند تعهد سازمانی کارکنان به رفتار آن‌ها بستگی دارد. شن و بنسون^۳ (۲۰۱۶) عقیده داشتند که تعهد سازمانی کارکنان، رفتار مازاد بر نقش آن‌ها را فراتر از وظایفشان سرعت می‌بخشد که اغلب به عنوان رفتار شهروندی سازمانی به آن اشاره می‌شود. سایر مطالعات تأیید کردند که کارکنانی که با شرکت خود شناسایی می‌شوند، تمایل به وقف تلاش اضافی برای عملکرد هدف و دیدگاه شرکت از طریق رفتار اضافه بر نقش یا رفتار شهروندی سازمانی دارند (انوار و همکاران، ۲۰۲۰). برخی از دانشمندان، مدیریت منابع انسانی را به مدیریت زیست محیطی ارتباط داده‌اند، در حالی که آن را «مدیریت منابع انسانی سبز» یا «مدیریت منابع انسانی زیست محیطی» می‌نامند (رنویک و همکاران^۴، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی سبز مربوط به جنبه مدیریت منابع انسانی مدیریت زیست محیطی می‌باشد. دانشمندان دارای رویه‌های خاص توسعه یافته برای عملکرد رویه‌های منابع انسانی سبز هستند. به عنوان مثال، میلیام و کلایر (۱۹۹۶) چهار مرحله را برای مدل مدیریت منابع انسانی زیست محیطی پیشنهاد کردند: (۱) ارائه یک دیدگاه زیست محیطی به عنوان یک راهنما، (۲) آموزش کارکنان برای مشارکت دیدگاه و اهداف زیست محیطی آن‌ها، (۳) ارزیابی عملکرد زیست محیطی کارمندان و (۴) به رسمیت فعالیت‌های زیست محیطی کارمندان با استفاده از برنامه‌های پاداش. همچنین، دیلی و هوانگ^۱ (۲۰۰۱)،

1 - Ashforth and Mael
2 - Yen
3 - Shen and Benson
4 - Renwick et al

چارچوب مفهومی را برای عملکرد اجزاء منابع انسانی در سیستم مدیریت زیست محیطی پیشنهاد کردند. این مدل پیشنهادی شامل: (۱) حمایت از مجریان ارشد، (۲) آموزش، (۳) توسعه، و (۴) پاداش، به عنوان اجزاء مهم نیروی انسانی محیط زیست است. مدیریت ارشد خط مشی محیط زیست، برنامه و سایر اطلاعات مربوط به کارکنان را به هم ارتباط می دهد. آموزش کارکنان به آن ها کمک می کند رویه های جدید مربوط به محیط زیست را درک کنند و کارکنان قدرتمند تمایل به مشارکت در فعالیت های زیست محیطی دارند. هم چنین پاداش ها می توانند کارکنان را برای مسئولیت زیست محیطی تشویق کنند. علاوه بر این، رنویک و همکاران (۲۰۱۳) اجزاء دیدگاه منابع انسانی مدیریت زیست محیطی را طبقه بندی کردند. اولاً، مدیریت منابع انسانی سبز مربوط به توسعه توانایی های سبز در استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه رهبری های سبز می باشد. دوماً، مدیریت منابع انسانی سبز به ایجاد انگیزه در کارکنان سبز با ارزیابی و پاداش دادن به عملکرد سبز آن ها می پردازد. سوماً، مدیریت منابع انسانی سبز به برانگیختن مشارکت کارکنان با قدرت دادن به آن ها و ایجاد یک فرهنگ سازمانی دوست بودن با محیط زیست می پردازد.

مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی

بکر و گرهارت^۱ (۱۹۹۶) اظهار داشتند که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با تقویت بهره وری، کنترل هزینه و ایجاد ارزش تأثیر می گذارد. از بررسی مطالعات تجربی گسترده، آن ها رابطه ای را بین سیستم مدیریت منابع انسانی سبز شرکت و عملکرد سازمانی آن یافتند. به عنوان مثال، فعالیت های منابع انسانی از قبیل انتخاب و جبران دارای تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت است. جیانگ و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر پیامدهای مالی از طریق پیامدهای عملیاتی (یعنی، بهره وری، خدمات و نوآوری) است. مدیریت منابع انسانی در این مطالعه شامل سه بعد است: (۱) فعالیت های منابع انسانی توسعه دهنده مهارت، (۲) فعالیت های منابع انسانی افزایش دهنده انگیزه و (۳) فرصت تقویت کننده رویه های منابع انسانی (بانسی و زایرپور^۲، ۱۳۹۷). براساس مقالات زیست محیطی، اکثر دانشمندان نتیجه مدیریت زیست محیطی را به جای عملکرد سازمانی یا شرکتی جامع به عنوان عملکرد زیست محیطی مسقیم شناسایی کرده اند. به عنوان مثال، جاج و دوگلاس (۱۹۹۸) نشان دادند که سطح بالایی از یکپارچگی مدیریت زیست محیطی شرکت مربوط به عملکرد زیست محیطی آن می باشد. آن ها عملکرد زیست محیطی شرکت را به عنوان «کارآیی شرکت در برآوردن و فراتر رفتن از انتظارات جامعه با توجه به نگرانی های برای محیط زیست طبیعی تعریف کردند». برای مطالعه جاری، پژوهشگران، عملکرد زیست محیطی را به عنوان یک خروجی زیست محیطی از

1 - Becker and Gerhart

2 - Banshi and Zairpur

فعالیت‌های زیست‌محیطی برای کاهش آثار منفی روی محیط زیست تعریف می‌کنند. لوپز گامرو و همکاران (۲۰۰۹) اثر مدیریت زیست محیطی بر عملکرد زیست محیطی را بررسی کردند. ساخت مدیریت زیست محیطی در مطالعه آن‌ها دارای سه عامل است و یک عامل از مدیریت زیست محیطی بستگی به رویه‌های منابع انسانی دارد (به عنوان مثال مدیریت دانش زیست محیطی). یافته‌ها نشان دادند که مدیریت زیست محیطی با رویه‌های منابع انسانی، عملکرد زیست محیطی را توسعه می‌دهد. همین‌طور، ملنایک و همکاران (۲۰۰۳) یافتند که شرکت‌هایی که سیستم‌های مدیریت زیست محیطی رسمی^۱ را انتخاب می‌کنند سطح بالایی از عملکرد زیست محیطی را نشان دادند. سیستم مدیریت زیست محیطی شامل رویه‌های منابع انسانی از قبیل آموزش کارکنان برای حفاظت از محیط زیست است. به طور خلاصه، مدیریت منابع انسانی سبز یکی از ویژگی‌های سیستم مدیریت زیست محیطی است. و نویسندگان انتظار دارند که رابطه مثبت بین سیستم مدیریت زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی، در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی خواهد شد. بنابراین، فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مدیریت منابع انسانی سبز و تعهد سازمانی

دانشمندان مدیریت منابع انسانی عقیده دارند که رویه‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نگرش کارکنان از قبیل تعهد تأثیر می‌گذارند. به خصوص، دومینگوئز-فالكون و همکاران (۲۰۱۶) بیان کردند که مدیریت منابع انسانی استراتژیک، عملکرد کارکنان را با توسعه و قدرت بخشیدن به آن‌ها برای دستیابی به هدف خاص شرکت بهبود می‌بخشد. برعکس، مدیریت منابع انسانی سنتی متمرکز بر به کارگیری استعدادهای بیرونی و کنترل‌های رفتاری است. به عنوان مثال، براتون و گلد (۲۰۱۷) عقیده داشت که رویه‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نگرش‌ها و رفتارها با توسعه ارتباطی فیزیولوژیکی بین شرکت و کارکنان تأثیرگذار هستند. دومینگوئز فالكون و همکاران (۲۰۱۶) فرض کردند که شرکت‌ها می‌توانند تعهد کارکنان خود را با به کارگیری مدیریت منابع انسانی استراتژیک پرورش دهند و از نظر تجربی تأکید کردند که رویه‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک به طور مستقیم منتهی به تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد. گزارش دادند که مدیریت منابع انسانی سبز دارای ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی کارکنان است. تحقیقات قبلی مدیریت زیست محیطی بیان داشتند که مدیریت زیست محیطی شامل جنبه‌هایی از مدیریت منابع انسانی سبز از قبیل برنامه‌های آموزش زیست محیطی کارکنان می‌باشد (هسائو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴؛ یین^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). یین و همکاران (۲۰۱۳) پی بردند

1 - Environmental Management System

2 - Hsiao

3 - Yen

که مدیریت زیست محیطی دارای تأثیر آشکاری بر سطح تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. با توجه به نظریه هویت اجتماعی و مطالعات قبلی، فرضیه ۲ به شرح زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه ۲: بین مدیریت منابع انسانی سبز و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز

رویه‌های مدیریت منابع انسانی، اقدامات احتیاطی کارکنان را افزایش می‌دهند. وان نیپنبرگ^۱ و همکاران (۲۰۰۷) عقیده داشتند که هنگامی که کارگران کیفیت بالای روابط تبادل با شرکت یا سرپرستان خود را درک می‌کنند، احتمالاً خود را به شرکت نشان می‌دهند. به عنوان مثال هرچه درک کارکنان "رو در رو با مشتری"^۲ از رویه‌های مدیریت منابع انسانی بیشتر باشد، سطح رفتار خدماتی آن‌ها بیشتر است، این یک یافته تأیید شده توسط دیلی^۳ و همکاران (۲۰۰۹) است. آن‌ها نشان دادند که کارکنان خدمات با درک تصدیق‌آمیز از رویه‌های مدیریت منابع انسانی (به عنوان مثال استخدام و آموزش) خدمات عالی را به مشتریان با بالارفتن فراتر رفتن از وظایف خود ارائه دادند (جمشیدی، ۱۴۰۰). در مقاله مربوط به محیط زیست، موضوع رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست توجه را جلب کرده است و به نظر می‌رسد که شیوه‌ای عملی برای درک رفتار دوستانه از نظر محیط زیست در محیط کاری باشد. رفتار سبز به عنوان «اقدامات احتیاطی به وسیله کارکنان درون سازمان که به آن‌ها پاداش داده نشده یا نیاز ندارند که به سوی توسعه محیط زیست هدایت شوند» تعریف می‌شود. پایله و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که مدیریت منابع انسانی استراتژیک که برابر با مدیریت منابع انسانی سبز می‌باشد، دارای رابطه مثبتی با رفتار کارکنان است. این مطالعه مفهوم رفتار دوستانه با محیط زیست را پیشنهاد می‌دهد که کمبود رفتار سبز را تکمیل می‌کند، زیرا رفتار دوستانه با محیط زیست را به عنوان تنها یک اقدام فردی برای کاهش تأثیر زیان آور فردی بر روی محیط زیست تعریف می‌کند (فرخی و همکاران، ۱۳۹۹). رفتار دوستانه با محیط زیست متمرکز بر رفتارهای خاص در رابطه با مصرف انرژی، آب و کاهش ضایعات است که در زمینه بانکداری مناسب است. به جای رفتار سبز که تنها محدود به رفتارهای داوطلبانه و مطابق میل و اختیار است، مفهوم رفتار دوستانه با محیط زیست مناسب می‌باشد، زیرا فارغ از آن محدودیت‌هاست. بنابر بحث فوق و نتیجه‌گیری‌ها، این مطالعه انتظار دارد که مدیریت منابع انسانی سبز دارای تأثیر آشکاری بر رفتار دوستانه با محیط زیست کارکنان باشد، بنابراین، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۳: مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

1 -Van Knippenberg
2 -Front line
3 -Daily

تعهد سازمانی و عملکرد زیست محیطی

ادراک کارمندان از مدیریت منابع انسانی سبز در ویژگی‌های آن‌ها به طور کلی تعهد آن‌ها به سازمان خود، رفتارهای سازگار با محیط آن‌ها، و عملکرد زیست محیطی ویژگی‌های آن‌ها را تقویت می‌کند. مطالعات محدود در مفهوم زیست محیطی، نقش تعهد سازمانی را به عنوان واسطه‌ای بین روش‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار کارمندان کشف کرده است. استیتر و مایکل^۱ (۲۰۱۱) نشان دادند که روش‌های مدیریت زیست محیطی بر تعهد سازمانی کارمندان تاثیر می‌گذارد. پایلی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) شواهدی را برای تاثیر مثبت مدیریت زیست محیطی بر تعهد سازمانی نشان داده‌اند. با این حال، این مطالعه، رفتار کارمندان را با همان متغیر خروجی تعهد سازمانی در نظر نمی‌گیرد. مطالعه حاضر مطرح می‌کند که تعهد سازمانی، یکی از عوامل تعیین کننده رفتار فردی کارمندان است.

فرضیه ۴: بین تعهد سازمانی کارکنان و عملکرد زیست محیطی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی

از طرفی پودساکف و مک کنزی (۱۹۹۷) عقیده داشتند که رفتارهای کارکنان، عملکرد سازمانی را توسعه می‌دهند و دلایل این امر را خلاصه کردند. به عنوان مثال، کارکنان می‌توانند به یکدیگر در مسائل مربوط به شغل کمک کنند. کارکنانی که به طور فعال در جلسات شرکت می‌کنند می‌توانند به توزیع اطلاعات در یک شرکت کمک کنند و کارکنانی که مهارت‌های جدید را یاد می‌گیرند می‌توانند توانایی شرکت را برای سازگاری با تغییرات در محیط زیست آن افزایش دهند. دیلی و همکاران (۲۰۰۹) پیشنهاد کردند که اقدامات زیست محیطی کارکنان از قبیل کاهش زباله، بایستی به شرکت‌ها برای دستیابی به اهداف زیست محیطی کمک کنند و عملکرد زیست محیطی را در مجموع افزایش دهند. همین‌طور، روی^۳ و همکاران (۲۰۱۳) تاکید کردند که فوریت یک رفتار دوستانه با محیط زیست می‌تواند عملکرد زیست محیطی را با تکمیل سیستم‌های مدیریت زیست محیطی توسعه دهد. بنابراین، این مطالعه رابطه مستقیم بین رفتار دوستانه با محیط زیست کارکنان و عملکرد زیست محیطی را بررسی می‌کند.

فرضیه ۵: بین رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

1 - Stites and Michael

2 - Paillé

3 - Roy

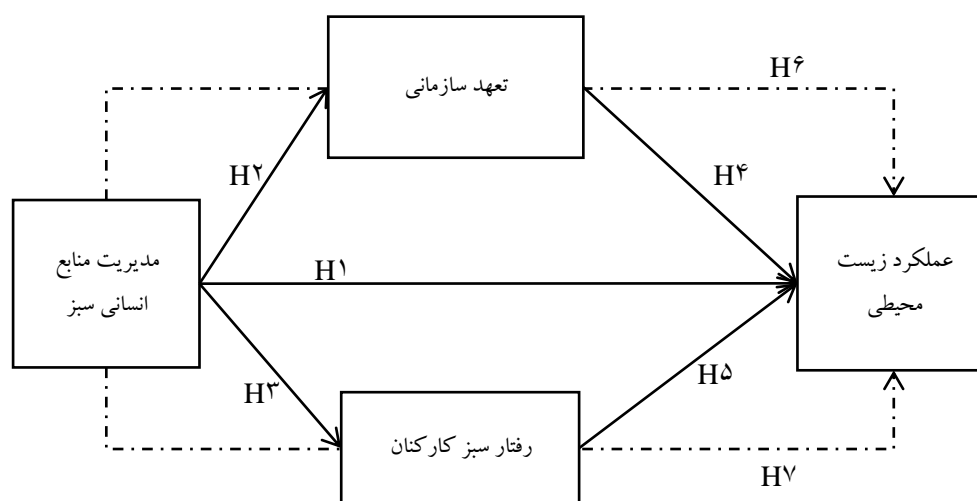
نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز

تعهد سازمانی کارکنان، تمایل آن‌ها برای انجام اقدامات اضافی فراتر از وظایفشان را ایجاد می‌کند (پودساکوف و همکاران، ۲۰۱۴). مطالعات قبلی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی به طرز آشکاری دارای رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی می‌باشد. ارگان و ریان (۱۹۹۵) نشان داده‌اند که تعهد سازمانی ارتباط معناداری با رفتار شهروندی می‌باشد. تعهد سازمانی کارکنان رودرو با مشتری به طور قوی متأثر از رفتار شهروندی آن‌هاست. میر و همکاران (۲۰۰۲) نشان دادند که تعهد سازمانی مؤثر و رفتار شهروندی دارای ارتباط محدودی با یکدیگر هستند. با حمایت از رابطه مثبت بین تعهد مؤثر و رفتار سبز، لیدن و همکاران (۲۰۰۳) اظهار داشتند که کارکنان با تعهد سازمانی بالا وظایف خود را به طور گسترده‌تری تعریف می‌کنند و بنابراین، مشارکت در رفتار نوع دوستانه، کمک‌کاری از نفس پرستی هستند. کارکنان با پیوستگی قطعی به سازمان‌های خود به احتمال زیاد رفتار نوع دوستانه را توسعه می‌دهند زیرا آن‌ها می‌خواهند شهروندان خوبی در سازمان‌های خوب باشند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به نظریه هویت اجتماعی و مطالعات قبلی، این نویسندگان انتظار دارند که تعهد سازمانی قوی کارکنان منجر به سطح بالایی از رفتار دوستانه با محیط زیست خواهد شد.

فرضیه ۶: تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد.

فرضیه ۷: رفتار سبز کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد.

در این راستا براساس مطالعات یاد شده و نتایج پژوهش‌های انجام شده، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل (۱) ترسیم می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. در این نوع تحقیق آزمودن روابط ساختاری مبتنی بر نظریه‌ها و یافته‌های تحقیقاتی موجود، بر اساس داده‌های مشاهده شده صورت می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان بانک صادرات استان گلستان به تعداد ۴۶۲ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۰ نفر و براساس نمونه‌گیری تصادفی ساده برآورد و انتخاب شدند. همچنین برای اطمینان بیشتر و برگشت‌پذیری پرسشنامه‌ها ده درصد بیشتر توزیع و در نهایت ۲۱۰ پرسشنامه صحیح جمع‌آوری و نمرات کسب شده جهت تجزیه و تحلیل استفاده شد. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شده است. برای سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه شن و بنسان^۱ (۲۰۱۶) با ۶ گویه، رفتار سبز کارکنان از پرسشنامه چو^۲ (۲۰۱۴) با ۷ گویه، متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه مودی^۳ و همکاران (۱۹۷۹) با ۸ گویه و عملکرد زیست محیطی از پرسشنامه پایلی و همکاران (۲۰۱۴) با ۷ گویه استفاده شده است. پاسخ‌های مربوط به گویه‌های تمامی سنج‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای مورد سنجش قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تأیید خبرگان دانشگاهی رسید. CVR تمام شاخص‌ها بیشتر از ۰/۸ ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین برای تأیید پایایی ابزار نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است که بالاتر از حداقل قابل قبول (۰/۷) می‌باشد. تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد تحلیل مسیر با کمک نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۳/۲ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که ۶۸/۲ درصد از نمونه مردان و ۳۱/۸ درصد زن بودند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی، ۵۷،۴ درصد لیسانس، ۳۹،۷ درصد فوق لیسانس و ۲،۹ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن، ۷ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۶۰،۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۶،۷ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۵،۹ درصد بیش از ۵۱ سال بودند و از لحاظ سابقه شغلی، ۱۴،۶ درصد سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۵۷،۷ درصد بین ۱۱-۲۰ سال، ۲۷،۸ درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه شغلی داشتند.

1 -Shen and Benson

2 -Chou

3 -Mowday

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی (مطالعه موردی: بانک صادرات استان گلستان)

جدول ۱: خلاصه نتایج یافته‌های جمعیت شناختی

ویژگی	طبقه	تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	۱۴۳ (۶۸/۲)
	زن	۶۷ (۳۱/۸)
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۵ (۷)
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۷ (۶۰/۴)
	بین ۴۱-۵۰ سال	۵۶ (۲۶/۷)
	بیش از ۵۱ سال	۱۲ (۵/۹)
تحصیلات	لیسانس	۱۲۱ (۵۷/۴)
	فوق لیسانس	۸۳ (۳۹/۷)
	دکتری	۶ (۲/۹)
سابقه شغلی	کمتر از ۱۰ سال	۳۱ (۱۴/۶)
	۱۱ - ۲۰ سال	۱۲۱ (۵۷/۷)
	بیشتر از ۲۱ سال	۵۸ (۲۷/۸)

برای تحلیل اطلاعات بخش کمی از نرم‌افزار SPSS و Smart-PLS استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند که متغیرهای پنهان نیز در سطوح مختلف به کار برده می‌شوند. بخش مدل اندازه‌گیری شامل سؤالات (شاخص‌ها) هر بُعد همراه با آن بُعد است و روابط میان سؤالات و ابعاد در این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. بخش مدل ساختاری نیز حاوی تمامی سازه‌های مطرح در مدل اصلی پژوهش است و میزان همبستگی سازه‌ها و روابط میان آنها در این قسمت مورد تمرکز واقع می‌شود. برای برازش مدل از شاخص‌های بارعاملی، پایایی ترکیبی (CR)، آلفای کرونباخ (CA)، میانگین واریانس استخراجی (AVE) و شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۲) ارائه می‌شود.

جدول ۲: معیار بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی و روایی همگرا

متغیر	نشان	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ (CA > 0.7)	پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	روایی همگرا (AVE > 0.7)
مدیریت منابع انسانی سبز	q1	۰,۷۰۴	۰,۸۲۹	۰,۸۶۸	۰,۵۵۷
	q2	۰,۵۵۲			
	q3	۰,۷۱۹			
	q4	۰,۶۵۲			
	q5	۰,۷۵۵			
	q6	۰,۶۱۰			
تعهد سازمانی	q7	۰,۶۹۲	۰,۷۷۵	۰,۸۴۰	۰,۵۷۰
	q8	۰,۸۷۳			
	q9	۰,۵۵۷			
	q10	۰,۶۶۰			
	q11	۰,۷۰۰			
	q12	۰,۷۸۷			
	q13	۰,۵۶۲			
	q14	۰,۵۶۲			
رفتار سبز	q15	۰,۵۴۶	۰,۷۹۶	۰,۸۶۰	۰,۵۵۶
	q16	۰,۵۷۴			
	q17	۰,۶۹۱			
	q18	۰,۵۲۰			
	q19	۰,۵۵۶			
	q20	۰,۵۶۵			
	q21	۰,۵۶۶			

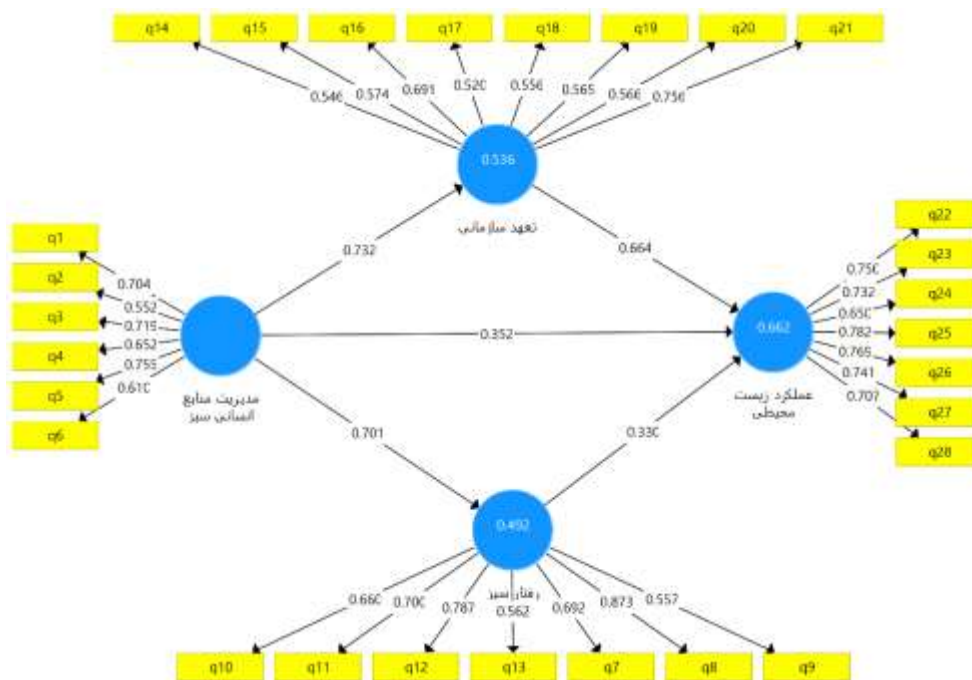
			۰,۷۵۶		
			۰,۷۵۰	q22	عملکرد زیست محیطی
			۰,۷۳۲	q23	
			۰,۶۵۰	q24	
			۰,۷۸۲	q25	
			۰,۷۶۹	q26	
			۰,۷۴۱	q27	
			۰,۷۰۷	q28	
۰,۵۰۲	۰,۸۷۴	۰,۸۲۹			

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که شاخص‌های بارعاملی (بیشتر از ۰,۴)، AVE (بیشتر از ۰,۵)، CR و CA (بیشتر از ۰,۷) در تمام سازه‌ها مناسب است و روایی همگرا تأیید می‌شود. در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. در جدول شماره (۳) میانگین و انحراف معیار و برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر^۱ استفاده شد.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و روایی واگرا با روش فورنل و لارکر

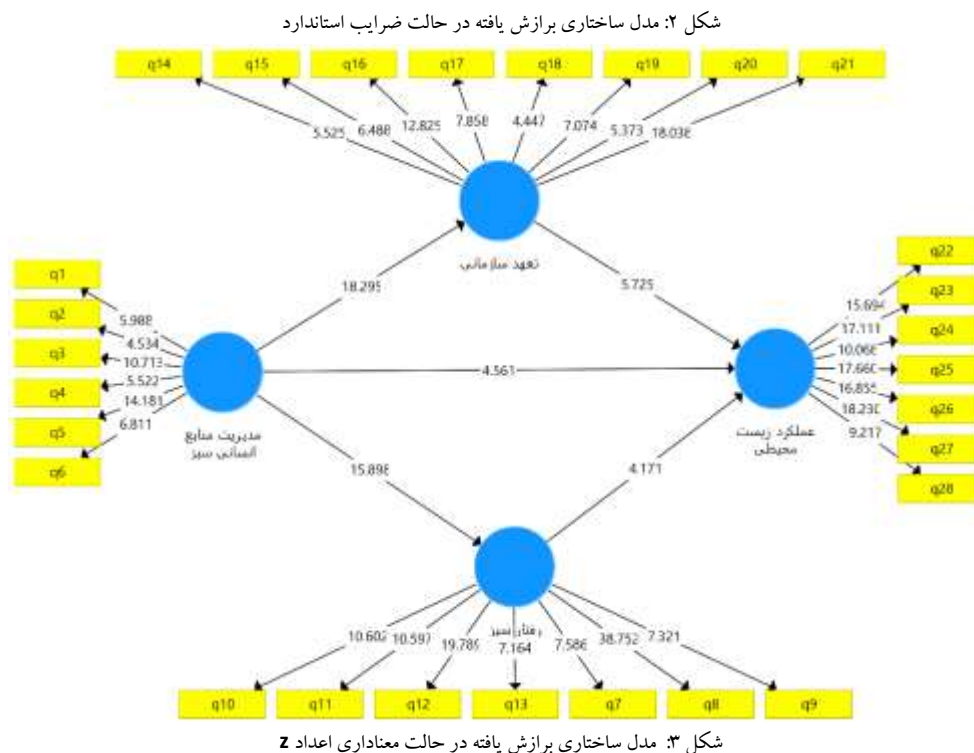
متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱- مدیریت منابع انسانی سبز	۳/۵۳	۰/۵۵	۰/۶۷۶			
۲- تعهد سازمانی	۳/۶۷	۰/۴۹	۰/۷۶۱	۰/۶۸۶		
۳- رفتار سبز	۳/۷۱	۰/۵۴	۰/۷۵۵	۰/۸۰۶	۰/۷۴۶	
۴- عملکرد زیست محیطی	۳/۸۶	۰/۵۴	۰/۷۸۵	۰/۷۵۰	۰/۸۵۹	۰/۷۰۹

مطابق با جدول ۳، مقدار جذر AVE (قطر اصلی ماتریس) تمامی متغیرها از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. در ادامه، نتایج حاصل از تکنیک معادلات ساختاری جهت بررسی الگوی ساختاری روابط و برازش آن توسط نرم‌افزار پی‌ال‌اس ارائه شده است.



1 -The Fornell.Larcker Criterion

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی (مطالعه موردی: بانک صادرات استان گلستان)



جدول ۴. معیار R، ضرایب معناداری Z و سطح معناداری آن برای بررسی برازش مدل ساختاری

GoF	نتیجه	p	مقدار Z	R	مسیر
۰,۵۵۵	پذیرش	۰/۰۰۰**	۴,۵۶۱	۰,۳۵۲	مدیریت منابع انسانی سبز ← عملکرد زیست محیطی
	پذیرش	۰/۰۰۰**	۱۸,۲۹۵	۰,۷۳۲	مدیریت منابع انسانی سبز ← تعهد سازمانی
	پذیرش	۰/۰۰۰**	۱۵,۸۹۸	۰,۷۰۱	مدیریت منابع انسانی سبز ← رفتار سبز
	پذیرش	۰/۰۰۰**	۵,۷۲۵	۰,۶۶۴	تعهد سازمانی ← عملکرد زیست محیطی
	پذیرش	۰/۰۰۰**	۴,۱۷۱	۰,۳۳۰	رفتار سبز ← عملکرد زیست محیطی
	پذیرش	۰/۰۰۰**	۴,۶۷۱	۰,۴۸۶	مدیریت منابع انسانی سبز ← تعهد سازمانی ← عملکرد زیست محیطی
	پذیرش	۰/۰۰۰**	۳,۹۳۵	۰,۲۳۱	مدیریت منابع انسانی سبز ← رفتار سبز ← عملکرد زیست محیطی

** معنی داری کمتر از یک درصد

ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۶۶/۲ درصد از تغییرات عملکرد زیست محیطی توسط مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی و رفتار سبز کارکنان توضیح داده می‌شود. ضرایب استاندارد شده شکل (۲) و معناداری ضرایب شکل (۳) نشان می‌دهد که بین مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد زیست محیطی ($\beta = ۰/۳۵۲, t = ۴/۵۶۱$)، تعهد سازمانی ($\beta = ۰/۷۳۲, t = ۱۸/۲۹۵$) و رفتار سبز کارکنان ($\beta = ۰/۷۰۱, t = ۱۵/۸۹۸$) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین تعهد سازمانی کارکنان ($\beta = ۰/۶۶۴, t = ۵/۷۲۵$) و رفتار سبز کارکنان ($\beta = ۰/۳۳۰, t = ۴/۱۷۱$) با عملکرد زیست محیطی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب غیرمستقیم رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی از طریق تعهد سازمانی $۰,۴۸۶$ و آماره تی با استفاده از آزمون سوبل $۴,۶۷۱$ بدست آمد که بالاتر از $۱,۹۶$ است بنابراین می‌توان گفت تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی

سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد. ضریب غیرمستقیم رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی از طریق رفتار سبز کارکنان ۰,۲۳۱ و آماره تی با استفاده از آزمون سوبل ۳,۳۹۵ بدست آمد که بالاتر از ۱,۹۶ است بنابراین می توان گفت رفتار سبز کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد.

معیار بررسی برازش مدل ساختاری ضرایب R^2 و شاخص GOF است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می شود، مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون درونزا در حد قوی هستند، و این نشان از تأثیر قوی متغیر برونزا بر دیگر متغیرهای درونزا دارد. مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF)، مقدار ۰/۵۵۵ به دست آمد. با توجه به اینکه سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی برای GOF معرفی شده است، این شاخص در حد قوی است. بنابراین می توان گفت، مدل ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است یعنی مدل مفهومی پژوهش با داده های جمع آوری شده از شرکت کنندگان در این پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

مبحث پایداری محیطی و سازمان های سبز به صورت روبه رشدی در برنامه های مدیریتی ایجاد می گردد، و انقلاب سبزی را در اصول تعیین شده و سنتی مانند منابع انسانی و مدیریت عملیات ایجاد می کند. کیم و همکاران (۲۰۱۹) بیان داشتند مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست گذاری و خط مشی های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آنها شده و به گونه ای کارکنان را هدایت می نماید که آنها به وظایف و تعهدات شان در قبال محیط زیست عمل نمایند.

نتایج فرضیه اول نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی رابطه معنی داری وجود دارد. این

نتیجه نشان می دهد که در اثر افزایش مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست محیطی نیز ارتقاء می یابد. پیشینه پژوهش به طور مشخص فرضیه های مطرح شده را تأیید می کند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق اوویدات و همکاران (۲۰۲۰)، انوار و همکاران (۲۰۲۰)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، جمشیدی (۱۴۰۰)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹)، صیدی عقیل آبادی و همکاران (۱۳۹۸)، بانسی و زیرپور (۱۳۹۷)، جلوداری و همکاران (۱۳۹۷)، میراشه و نصرالهی (۱۳۹۷) همخوانی دارد که نشان دادند فعالیت های مدیریت منابع انسانی سبز می تواند بر عملکرد زیست محیطی تأثیر بگذارد. فعالیت های مدیریت منابع انسانی سبز علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری می شود موجب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان نیز می گردد.

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی (مطالعه موردی: بانک صادرات استان گلستان)

مدیریت منابع انسانی از طریق فعالیت‌هایی که عملکرد دست‌آوردانه زیست محیطی را ارتقاء می‌بخشد، نقش حیاتی در ایجاد و توسعه سازمان سبز ایفا می‌کند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه نشان

می‌دهد که با افزایش مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت. پیشینه پژوهش به طور مشخص فرضیه‌های مطرح شده را تأیید می‌کند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹)، جمشیدی (۱۴۰۰)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد که نشان دادند مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند منجر به افزایش تعهد سازمانی گردد. مدیریت منابع انسانی سبز به طور مستقیم مسئول پرورش نیروی کاری است که محیط زیست را درک کند و قدر آن را بداند. نوع فعالیت‌های انجام شده شامل آموزش دادن به کارکنان درباره تغییرات محیطی و دیگر موضوعات زیست محیطی، آموزش درباره کاهش مصرف انرژی و غیره می‌باشد. با استفاده از مدیریت منابع سبز می‌توان نیازهای سازمان و جامعه را بدون وارد کردن آسیب به جامعه برآورده می‌کند. این فعالیت‌های منجر به افزایش تعهد در کارکنان در اجرای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز می‌شود.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه

نشان می‌دهد که با مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار سبز کارکنان افزایش می‌یابد. پیشینه پژوهش به طور مشخص فرضیه‌های مطرح شده را تأیید می‌کند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹)، جمشیدی (۱۴۰۰)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹)، صیدی عقیل آبادی و همکاران (۱۳۹۸)، جلوداری و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد که نشان دادند مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان مؤثر است. صیدی عقیل آبادی و همکاران (۱۳۹۸) بیان داشتند هدف مهم منابع انسانی سبز فراهم آوردن شرایطی برای پایداری و بهبود بهره‌وری سازمان‌های مختلف است. بنابراین باید سازمان‌های سبز تمامی عوامل (واحدهای تولیدی، اقتصادی، خدماتی، خانوارها) را به سمتی سوق دهند که همگام با حفاظت از محیط زیست و منافع طبیعی، بهره‌وری سازمان نیز مدنظر قرار گیرد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد زیست محیطی رابطه معنی‌داری وجود دارد. پیشینه پژوهش به طور

مشخص فرضیه‌های مطرح شده را تأیید می‌کند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹)، جمشیدی (۱۴۰۰)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد که نشان داد بین تعهد سازمانی و عملکرد زیست محیطی رابطه معنی‌داری وجود دارد. اجتماعی بودن کارکنان ایجاب می‌کند همواره دارای کنش متقابل با هم‌نوعان خود باشد، کنش و رفتاری که به ناچار می‌باید در یک بستر و

محیط مشترک شکل گیرد. میزان تعهد کارکنان به سازمان می تواند در بروز رفتار دوستانه زیست محیطی کارکنان موثر باشد. تعهد سازمانی نگرشی است که بیانگر این نکته می باشد که اعضای سازمان، به چه میزان خودشان را با سازمانی که در آن کار می کنند، تعیین هويت می نمایند و چقدر در آن کار می کنند و چقدر در آن درگیر هستند. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش بیش از حد و یا حتی ایثار نشان می دهد. به این ترتیب انتظار می رفت که افزایش تعهد سازمانی موجب افزایش عملکرد زیست محیطی گردد که نتایج تأیید کننده این موضوع بود.

نتایج فرضیه پنجم نشان داد که بین رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی رابطه معنی داری وجود دارد. این نتیجه نشان می دهد که با رفتار سبز کارکنان، عملکرد زیست محیطی افزایش می یابد. پیشینه پژوهش به طور مشخص فرضیه های مطرح شده را تأیید می کند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹)، جمشیدی (۱۴۰۰)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد که نشان داد رفتار سبز کارکنان بر عملکرد محیطی مؤثر است. بسیاری از مشکلات زیست محیطی را می توان با افزایش آگاهی عمومی در مورد محیط زیست برطرف کرد. به عبارت دیگر اعتقاد بر این است که آگاهی زیست محیطی کلید حل بسیاری از مشکلات زیست محیطی است. با توجه به نتایج می توان گفت که کسب آگاهی در رفتار دوستانه زیست محیطی کارکنان می تواند منجر به عملکرد بهتری محیط زیستی شود. به علاوه تحقیقات نشان داده است اقدامات سازمان ها نظیر ایجاد زیرساخت های محیط زیستی و تغییرات سیستمی در کاهش اثرات منفی زیست محیطی سازمان ها نقش کمتری ایفا کرده است. کیم و همکاران (۲۰۱۹) بیان داشتند سازمان ها با تأکید بر اهمیت نقش تغییر رفتار کارکنان در موضوعاتی مانند: افزایش بازیافت، کاهش مصرف انرژی، کاهش مصرف آب و برق و افزایش استفاده از حمل و نقل عمومی در حفاظت از محیط زیست موفق تر بوده اند.

نتایج فرضیه ششم نشان داد تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق اوبیدات و همکاران (۲۰۲۰)، انوار و همکاران (۲۰۲۰)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، جمشیدی (۱۴۰۰)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

نتایج فرضیه هفتم نشان داد تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق اوبیدات^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، انوار و همکاران (۲۰۲۰)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، جمشیدی (۱۴۰۰)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد. طبق یافته ها، تعهد قوی کارمندان بانک به سازمان های خود موجب رفتار سازگار با محیط فعال می شود، که موفقیت عملکرد زیست محیطی مشخصه او را افزایش می دهد. کارمندان هنگامی برای

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی (مطالعه موردی: بانک صادرات استان گلستان)

دنبال کردن اهداف زیست محیطی بانک خود کار می کنند که با ارزش های آن ها سازگار باشد. علاوه بر این، این مطالعه شواهد تجربی را ارائه می دهد مبنی بر این که اقدامات زیست محیطی کارمندان انفرادی باعث افزایش عملکرد زیست محیطی شرکت آن ها می شوند. در ادامه نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می شود:

- اتخاذ شیوه مدیریتی منابع انسانی با هدف بدست آوردن و رسیدن به عملکرد محیطی مؤثر.
- به کارگیری اقدامات انگیزشی برای کارکنان در موضوعات محیطی و آموزش فعالیت های زیست محیطی.
- مشارکت دادن کارکنان در مسائل زیست محیطی و تصمیم گیری در مورد آن.
- اتخاذ شیوه های تخصیص پاداش در قبال رعایت مسائل زیست محیطی در سازمان.
- با شناسایی اقدامات سبز کارکنان مانند صرفه جویی در مصرف، تفکیک زباله ها و مدیریت ضایعات، صرفه جویی در انرژی و... به طور کتبی از ایشان قدردانی شود و در صورت هرگونه اقدام آسیب زننده به محیط زیست انجام درست کار به ایشان آموزش داده شود. القای این حس در کارکنان که مدیر و سازمان از انجام اقدامات سبز کارکنان با خبر است و برای این اقدامات ارزش قائل می باشد، باعث ایجاد تعهد دوجانبه گشته و کارکنان نیز انگیزه لازم برای تقویت رفتار سبز می نمایند.
- سازمان ها هرچه بیشتر به تدوین طرح های تدارکاتی اقدام نمایند. بدین معنا که برای به وقوع پیوستن اقدامات سبز توسط کارکنان برخی تدارکات لازم است.
- دادن پاداش به کارکنان براساس یادگیری مهارت ها و دانش مرتبط با مسائل زیست محیطی و مدیریت محیطی.
- تعیین منشور و اهداف زیست محیطی برای کارکنان و استفاده از آن در ارزیابی عملکرد.
- آموزش دادن به کارکنان برای داشتن شغل سبز و یکپارچه کردن آموزش برای مسائل زیست محیطی با استفاده از سبک های رهبری.
- تبیین درست و واقعی اهداف و ارزش ها.
- با برقراری ارتباط مفید و مؤثر با کارکنان، اهداف و ارزش های آنان شناخته شود.
- در جهت نزدیکی و همسویی این اهداف و ارزش ها با اهداف و ارزش های بانک گام برداشته شود تا از این طریق کارکنان برای موفقیت و اثربخش بودن فعالیت های سبز بانک به طور شخصی احساس مسئولیت کنند و با رفتارهای سبز خود موجب بهبود مؤثر عملکرد محیطی شوند.

منابع

باتشی، عبادله و زایر پور، فرخنده، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد سازمان مورد مطالعه شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان، نخستین کنفرانس فرصت ها، چالش ها و راهکارهای اشتغال و توسعه کسب و کار با تاکید بر ظرفیت های استان هرمزگان، بندرعباس.

جلوداری، اکبر؛ جلوداری، صالح و جلوداری، حسین (۱۳۹۷)، تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد و بهره‌وری زیست محیطی سازمان (مورد مطالعه: اداره کل حفاظت محیط زیست استان فارس)، هفتمین کنفرانس بین المللی تکنیک های مدیریت و حسابداری، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.

جمشیدی، علیرضا، (۱۴۰۰) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با توجه به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و تعهد کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان هتل های شهر اصفهان)، چهارمین دوره همایش ملی مدیریت حسابداری و مهندسی صنایع، جزیره کیش.

صیدی عقیل آبادی، فاطمه؛ نوری، احمد؛ صیدی عقیل آبادی، علی و صیدی عقیل آبادی، زهرا (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی و رفتار دوستانه با محیط زیست کارکنان، بیست و هفتمین کنفرانس سالانه بین المللی انجمن مهندسان مکانیک ایران، تهران، انجمن مهندسان مکانیک ایران.

عزتی، صالح؛ جاویدروزی، مهیار و اثنی عشری، احسان (۱۳۹۸)، تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز در شرکتهای پیمانکار رتبه یک ابنیه، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مهندسی سازه و مدیریت ساخت، تهران، دانشگاه صنعتی شریف

فرخی، مجتبی، امیری، زینب، دلوی اصفهانی، محمد. (۱۳۹۹). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط زیست گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر ارزش های سبز فردی و فرهنگ خدمت. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۲(۲)، ۱۳۷-۱۵۷.

میراشه، امیر؛ نصرالهی، مهدی (۱۳۹۷) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد با نقش میانجی مدیریت زنجیره تامین پایدار در صنعت خودرو، موسسه آموزش عالی سهروردی، کارشناسی ارشد.

- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Fernando, Y., Jabbour, C.J.C., Wah, W.-X., (2019). Pursuing green growth in technology firms through the connections between environmental innovation and sustainable business performance: does service capability matter? *Resour. Conserv. Recycl.* 141, 8-20.
- Hsiao, T.-Y., Chuang, C.-M., Kuo, N.-W., Yu, S.M.-F., (2014). Establishing attributes of an environmental management system for green hotel evaluation. *Int. J. Hosp. Manag.* 36, 197–208. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.09.005>.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93.
- Obeidat, S.M., Al Bakri, A.A. & Elbanna, S. (2020) Leveraging “Green” Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry. *J Bus Ethics* 164, 371–388. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4075-z>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., Jin, J., (2014). The impact of human resource management on environmental performance: an employee-level study. *J. Bus. Ethics* 121, 451–466. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>.
- Renwick, D.W.S., Redman, T., Maguire, S., (2013) Green human resource management: a review and research agenda*. *Int. J. Manag. Rev.* 15, 1–14. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>.
- Roy, M.-J., Boiral, O., Paillé, P., (2013). Pursuing quality and environmental performance: initiatives and supporting processes. *Bus. Process Manag. J.* 19, 30–53. <http://dx.doi.org/10.1108/14637151311294859>.
- Shen, J., Benson, J., (2016). When CSR is a social norm: how socially responsible human resource management affects employee work behavior. *J. Manag.* 42, 1723–1746. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206314522300>.
- Singh, S.K., Giudice, M.D., Chierici, R., Graziano, D., (2020). Green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green human resource management. *Technol. Forecast. Soc. Change* 150, 1-12.
- Stites, J.P., Michael, J.H., (2011). Organizational commitment in manufacturing employees: relationships with corporate social performance. *Bus. Soc.* 50, 50–70. <http://dx.doi.org/10.1177/0007650310394311>.
- Yen, C.-H., Chen, C.-Y., Teng, H.-Y., (2013). Perceptions of environmental management and employee job attitudes in hotel firms. *J. Hum. Resour. Hosp. Tour.* 12, 155–174. <http://dx.doi.org/10.1080/15332845.2013.752709>.
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C.Y., Fynes, B., (2020). Green human resource management and environmental cooperation: an ability-motivation opportunity and contingency perspective. *Int. J. Prod. Econ.* 219, 224-235.