

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز، نگرانی محیط زیستی و رهبری سبز ادراک شده بر عملکرد سازمانی

مجید پابرجای زنجان^{۱*}

افسانه ملاجوادی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

چکیده

هدف اصلی این مطالعه بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز، نگرانی محیط زیستی و رهبری سبز ادراک شده بر عملکرد سازمانی کارمندان شعب بیمه ای شهر تبریز می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان شعب بیمه ای شهر تبریز می باشد و نمونه آماری ۱۶۰ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد کاید و همکاران (۲۰۲۱) می باشد و روایی و پایایی به نحو مطلوب برآورد شد. در تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸ استفاده شد. 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 تأثیر معناداری دارد و رفتار سبز کارکنان بر عملکرد زیست محیطی سازمان تأثیر معناداری دارد. همچنین فرهنگ سازمانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد و فرهنگ سازمانی سبز تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند، فرهنگ سازمانی سبز تأثیرگذاری نگرانی های زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند، همچنین فرهنگ سازمانی سبز تأثیرگذاری رفتار رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند و در نهایت رفتار سبز کارکنان تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان را میانجی گری می کند.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی سبز، نگرانی محیط زیستی، رهبری سبز ادراک شده، عملکرد سازمانی.

^۱ دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران. (*نویسنده مسئول):

Majid.zanjani1404@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

Mollajavadiafsaneh@gmail.com

۱. مقدمه

امروزه، آلودگی محیط‌زیست از چالش‌های اصلی جهان به شمار می‌رود. پیش از شکوفایی اخیر اقتصادی دنیا، تصور می‌شد رشد اقتصادی افزایشی در درآمدها ایجاد می‌کند و به بهبود کیفیت زندگی نیز منجر خواهد شد (زاهدی، ۱۳۹۸، ۴۹). در سال‌های اخیر، مشاهده شده است که عمده‌ترین علل مشکلات زیست‌محیطی، فعالیت‌های مخرب انسانی است که نمی‌توان آنها را نادیده گرفت (لمان و گلر، ۲۰۰۴؛ ولک و استگ، ۲۰۰۷؛ استگ و ولک، ۲۰۰۹؛ الصالح و السويدی، ۲۰۱۹؛ کاید و همکاران، ۲۰۲۱). لذا برخی از سازمان‌ها به‌شدت از اقدامات انسانی که تهدیدی برای محیط‌زیست هستند، جلوگیری کردند، اگرچه تمایل داشتند بر روی بهبود جنبه‌های فنی و مدیریتی تغییرات محیطی تمرکز کنند (برامر و همکاران، ۲۰۱۲، ۵۱). بنابراین، آنها از کارمندانی قدردانی می‌کنند که رفتارهای طرفدار محیط‌زیست نشان می‌دهند یا به معنای واقعی طرفدار محیط‌زیست هستند (کاید و همکاران، ۲۰۲۱، ۲). از آنجایی که کارمندان زمان زیادی را در محل کار می‌گذرانند، رفتار طرفدار محیط‌زیست و تلاش‌های آگاهانه محیطی آنها ارزشمند است. چنین کارکنانی در راستای هدف به حداکثر رساندن تأثیر مثبت فعالیت‌های محل کار در یک شرکت دوستدار محیط‌زیست کار می‌کنند (لوفس و هان، ۲۰۱۳، ۲۲). علاوه بر این، آنها از فعالیت‌های شرکت‌هایی حمایت می‌کنند که شامل حفاظت از منابع طبیعی و حفاظت از محیط‌زیست می‌شود (اندرسون و بیتمن، ۲۰۰۰؛ بیسینگ اولسون و همکاران، ۲۰۱۳). از طرفی آگاهی از محیط‌زیست یک مفهوم چندبعدی است که شناخته شده است بر اطلاعات، دانش، نگرش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها، نیت، تلاش‌ها و اقدامات افراد تأثیر می‌گذارد (وان، چان و هوانگ، ۲۰۱۷، ۹۰). این به عوامل روانی مربوط می‌شود که تمایل افراد را نسبت به فعالیت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای طرفدار محیط‌زیست تعیین می‌کند (ژانگ و چنگ، ۲۰۱۴، ۲۱۳). ادبیات نشان می‌دهد که رهبری با تأثیر بر نگرش‌ها و عملکرد سازمانی به نتایج مطلوب سازمانی کمک می‌کند (خواجه، احمد، عابد، عادل و واناسیکا، ۲۰۲۰؛ سلیم، ژانگ، گوپینات و ادیل، ۲۰۲۰). به‌طور خاص، رهبری به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد روابط بین منابع انسانی سبز و عملکرد سازمانی سبز شناخته شده است (یینگ، فراز، احمد و رزا، ۲۰۲۰). یکی از ویژگی‌های رهبری سبز این است که آنها با اشاعه فرهنگ سبز (تیم و همکاران، ۲۰۱۹، ۸۸)، افراد سازمان را به انجام فعالیت سبز ترغیب می‌کنند (یینگ و همکاران، ۲۰۲۰، ۵). رهبران سبز با تأکید بر حفاظت محیط‌زیست، مفهوم جدیدی به نام فرهنگ سازمانی سبز را در ساختارهای سازمانی که فعالیت‌های نزدیکی با محیط‌زیست دارند، ایجاد کرده‌اند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۹، ۱۴۹). در حالی که منابع انسانی سبز و رفتارهای سبز کارکنان با در نظر گرفتن و به حداقل رساندن نگرانی‌های زیست‌محیطی از نزدیک با حفاظت از محیط‌زیست و جامعه هماهنگ هستند (کاید و همکاران، ۲۰۲۱، ۳)، بنابراین، مهم است که چگونه رهبری در سازمان این روابط را تعدیل می‌کند (لی و کیم، ۲۰۱۳؛ یینگ و همکاران، ۲۰۲۰، ۵). از طرفی مدیریت منابع انسانی سبز یکی از مهم‌ترین جنبه‌های سیستم‌های منابع انسانی محیط‌زیست است (کاید و همکاران، ۲۰۲۱، ۳). مدیریت منابع انسانی سبز مبتنی بر دیدگاه دوستدار محیط‌زیست است و هدف آن ترویج فرهنگ سازمانی سبز است تا کارکنان را تشویق به انجام کارهای خود به بهترین شکل ممکن با محیط‌زیست کند (متولی و التینای، ۲۰۲۲، ۲). مدیریت منابع انسانی می‌بایستی اقدامات استخدام، گزینش و انتخاب، ارزیابی عملکرد، آموزش و پاداش و مزایای منابع انسانی را با اهداف مدیریت زیست‌محیطی هماهنگ کند که این فرآیند، همان مدیریت منابع انسانی سبز می‌باشد که در واقع اجرای بخشی از مسئولیت اجتماعی هر سازمان است (جزنی، ۱۳۹۵، ۲۹) و بر بهبود رفتارهای زیست‌محیطی مؤثر است (کاید و همکاران،

(۲۰۲۱، ۲). با توجه به نتیجه مطالعات تیم و همکاران (۲۰۱۹)، وجود رهبران سبز، نگرانی زیست محیطی و مدیریت منابع انسانی سبز موجب ایجاد فرهنگ سبز در ترغیب به مسائل محیطی در سازمان‌ها شده است، به طوری که، مفاهیم مدیریت محیطی، مانند طراحی سبز، بازاریابی سبز، محصولات سبز و تولید سبز توسعه یافته‌اند تا بر چالش ناشی از محبوبیت شناخت محیط زیست غالب آیند (کاید و همکاران، ۲۰۲۱، ۳). از طرفی رفتار سبز، رفتاری است که فرد در برخورد با محیط زیست از خود بروز می‌دهد (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 (نواح، ۱۳۹۰، ۷۹). این رفتارها ممکن است کاملاً مثبت و محیط‌گرایانه و مسئولانه باشند، یا برعکس کاملاً منفی و مخالف محیط زیست (آرباسنوت و همکاران، ۲۰۱۷، ۴). کسب و کارهایی که از راهبردهای مدیریت زیست محیطی پیش‌فعال استفاده می‌کنند، می‌توانند مقاصد و اهداف حفاظتی محیطی را در واحدهای مختلف در شرکت‌ها تدوین کنند تا با استفاده از فناوری محیطی خاص موجبات کاهش مشکلات زیست محیطی و بهبود عملکرد زیست محیطی را فراهم آورند (پوپلی، ۲۰۱۴، ۹۹). به عبارت دیگر، با گنجاندن استفاده از مواد قابل بازیافت، کاهش انتشار آلودگی، ترویج آموزش الکترونیکی، استفاده بهینه از انرژی، کاهش مواد ناسازگار با محیط زیست و خطرناک و... عملکرد زیست محیطی را بهبود دهند (هانگ، ۲۰۱۵، ۵۰۴). از عمده‌ترین مسائلی که دنیای امروز به صورت جدی با آن دست‌به‌گریبان است، بحث رفتار زیست محیطی است. رفتار زیست محیطی، رفتاری است که فرد در برخورد با محیط زیست از خود بروز می‌دهد. امروزه رفتارهای زیست محیطی انسان، به عنوان یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین عوامل بر محیط زیست، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و محیط‌گرایان قرار گرفته است. از طرفی تلاش برای کنترل آلودگی‌های زیست محیطی یک وظیفه همگانی است که همه اقشار مردم را شامل می‌شود. همچنین وظیفه هر ارگان و سازمانی است که متناسب با نوع فعالیت‌ها و اقداماتی که انجام می‌دهد، تمام کارکنان رفتارهای زیست محیطی خود را نشان دهند، زیرا انجام این گونه رفتارها در هر سازمانی از جمله سازمان‌های بیمه‌ای ضروری به نظر می‌رسد. لذا بنا به اهمیت و نقش محیط زیست لازم است مدیران و مسئولین مجموعه با آموزش‌های صحیح و فرهنگ‌سازی در جهت ایجاد رفتار زیست محیطی کارکنان راهکاری اصولی و پایدار در جهت کاهش آلودگی و حفظ محیط ارائه دهند. از طرفی رفتارهای زیست محیطی و رفتار سبز کارکنان، نوعی از رفتار است که به طور مستمر به دنبال حداقل نمودن اثر منفی اقدامات افراد بر محیط طبیعی و بشر ساز است. در این راستا افرادی که دغدغه و نگرانی‌های زیست محیطی زیادی دارند، تمایل به ارزش نهادن به رفاه دیگران و تحقق انگیزه‌های اخلاقی ایشان به منظور پایداری محیط زیست و جامعه‌ای مطلوب دارند.

از جمله فعالیت‌های صورت گرفته در این زمینه می‌توان به ترویج آموزش الکترونیکی به منظور کاهش استفاده از کاغذ، استفاده از کل صفحه (پشت و رو) و جداسازی زباله‌ها (تفکیک کاغذهای باطله و ارسال آن به مراکز بازیافت برای استفاده مجدد)، صرفه‌جویی در مصرف انرژی (استفاده از روشنایی روز، استفاده از لامپ‌های ال‌ای‌دی جایگزین لامپ‌های رشته‌ای که مصرف کمتری دارند، خاموش کردن به موقع سیستم‌ها)، استفاده از سیستم‌های هوشمند در صنعت گاز و جایگزینی شیرهای اهرمی به جای شیرهای قدیمی در صنعت آب به منظور جلوگیری از هدر رفت آب اشاره کرد. با این وجود به نظر می‌رسد که برخی از کارکنان به خاطر اینکه هزینه‌ای برای این انرژی‌ها پرداخت نمی‌کنند، در مصرف آن زیاده‌روی کرده و از امکانات ذکر شده استفاده مطلوبی نمی‌کنند. در این رابطه یکی از بحث‌های مهم سازمان ترویج رفتارهای زیست محیطی کارکنان از طریق فرهنگ زیست محیطی است. عدم بروز رفتارهای

زیست‌محیطی و مطلوب نبودن عملکرد زیست‌محیطی، می‌تواند در اثر کافی نبودن نگرانی محیطی افراد و نحوه نگرش آنها به محیط‌زیست باشد. همچنین عدم توجه به رهبری سبز و مطلوب نبودن مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک مسئله کاملاً اساسی مطرح است. همچنین عدم حمایت از فرهنگ سبز در این مجموعه می‌تواند مانع بروز رفتارهای سبز گردد، زیرا علاوه بر اینکه برخی از کارکنان این مجموعه نگرانی‌های زیست‌محیطی مطلوب ندارند، گاهی مشاهده می‌گردد که علی‌رغم صرف هزینه‌های هنگفت و برگزاری کلاس‌های آموزشی در زمینه حفاظت از محیط‌زیست (از قبیل استفاده کمتر از کاغذ و ملزومات اداری)، در راستای ترویج فرهنگ سبز، کمبود نفوذ، رهبران زیست‌محیطی و ناکافی بودن استفاده بهینه از شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل کارمندیابی، ارزیابی عملکرد، جبران پاداش و ارائه آموزش‌های زیست‌محیطی، رفتار زیست‌محیطی مناسب نبوده و عملکرد زیست‌محیطی به نتیجه دلخواه نرسیده است. در راستای فرهنگ‌سازی، عدم توجه به مسائل زیست‌محیطی در محیط سازمان از سوی مدیران عالی نیز می‌تواند منجر به بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای از سوی کارکنان نسبت به مسائل محیط‌زیست گردد. به این ترتیب که مسئولیت‌پذیری و تعهد کمتری نسبت به محیط‌زیست داشته و زمینه را برای بروز رفتارهای غیرسبز در محیط تقویت می‌کند. با توجه به اهمیت ذکر شده، دغدغه اصلی محقق این پژوهش پاسخ به این سؤال است که آیا مدیریت منابع انسانی سبز، نگرانی محیط‌زیستی و رهبری سبز ادراک شده بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؟ در این تأثیرگذاری نقش فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارمند چگونه است؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

نگرانی زیست‌محیطی

تعریف نظری: از نظر مفهومی اکثر محققین نگرانی زیست‌محیطی را به‌صورت ضمنی و تلویحی به‌عنوان یک نگرش عام در نظر می‌گیرند (بامبرگ و همکاران، ۲۰۱۳، ۶) که وابسته به ارزیابی‌های شناختی و احساسی مشتریان نسبت به بروز نگرشی جهت حفاظت از محیط زیست تعریف می‌کنند.

رفتار رهبری سبز

تعریف نظری: در زمینه عملکرد سبز، رهبران با الگوبرداری از ارزش‌های محیطی، درک مثبت پیروان خود را از رفتارهای حامی محیط زیست افزایش می‌دهند (یینگ و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری زیست‌محیطی به‌عنوان فرایندی پویاست که رهبر یک سازمان بر اساس آن می‌تواند بر روی تفسیر و تعبیر مؤلفه‌های سازمانی تأثیرگذار باشد تا سازمان‌ها به اهداف زیست‌محیطی و حفاظتی دست یابند (چن، ۲۰۱۱، ۳۹۰). مجموعه فعالیت‌هایی که رهبران زیست‌محیطی انجام می‌دهند شامل انتخاب کارکنان مطابق با معیارهای زیست‌محیطی، آموزش کارمندان جهت ارتقای عملکرد زیست‌محیطی، کاهش مصرف، بازیافت و دوباره مصرف کردن، توسعه تولیدات با تأثیر کمتر بر محیط زیست، سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی و ارتقای داوطلبانه اطلاعات درباره عملکرد محیط زیست می‌باشد (رن‌ویک و همکاران، ۲۰۱۲، ۱۷).

مدیریت منابع انسانی سبز

تعریف نظری: منابع انسانی عبارت است از استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و مزایای دریافتی و روابط سازمانی می‌شود (یایو و همکاران، ۲۰۲۰، ۲۲۷). مدیریت منابع انسانی سبز، اقدامات استخدام، گزینش و انتخاب، ارزیابی عملکرد، آموزش و پاداش و

مزایای منابع انسانی را با اهداف مدیریت زیست محیطی هماهنگ می کند که این فرایند مدیریت منابع انسانی سبز نامیده می شود (جبار و همکاران، ۲۰۱۲، ۱۳۹).

عملکرد زیست محیطی

تعریف نظری: عملکرد زیست محیطی عبارت است از مجموعه عملیات شرکت که همگام و سازگار با محیط زیست بوده و این عملکرد عمدتاً از طریق معیارها و مقیاس های تعیین شده توسط نهادها و آژانس های مربوطه اعم از کشوری و بین المللی اندازه گیری می شود (سارومپت، ۲۰۰۵، ص. ۳۰۷). به طور کلی، عملکرد زیست محیطی شامل گنجاندن مواد قابل بازیافت در محصولات، کاهش انتشار آلودگی و ضایعات در تولید، بهبود بهره وری انرژی، کاهش مواد ناسازگار با محیط زیست و خطرناک می باشد (هانگ، ۲۰۱۵، ۵۰۴).

فرهنگ سازمانی سبز

تعریف نظری: فرهنگ سازمانی سبز همراه مسائل زیست محیطی به باورها و هنجارها در ارتباط با مدیریت زیست محیطی اشاره دارد (کاید و همکاران، ۲۰۲۱، ۳).

رفتار سبز کارمند

تعریف نظری: رفتارهای محیط زیستی آن دسته از رفتارهایی هستند که آگاهانه به دنبال به حداقل رساندن تأثیر منفی اقدامات یک فرد در جهان طبیعی و ساخته شده هستند. این رفتارها می توانند راهی مؤثر برای دستیابی به برنامه های مفید برای پایداری محل کار باشند (کولموس و آگین، ۲۰۰۲). به این فعالیت های کارکنان با هدف کاهش پیامدهای منفی اقدامات افراد مانند بازیافت، کاهش ضایعات، صرفه جویی در آب و کاهش مصرف انرژی اشاره دارد. این رفتار پیشگیرانه که توسط کارکنان اعمال می شود، نه تنها به عملکرد محیطی شرکت ها کمک می کند، بلکه شکاف محیطی خارج از سیستم های رسمی شرکت ها را نیز پر می کند (الت و اسپیتزک، ۲۰۱۶، ۱۶).

۳. توسعه فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه های پژوهش بدین شکل تدوین شدند:

فرضیه اول: نگرانی های زیست محیطی بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: رفتار سبز کارکنان بر عملکرد زیست محیطی سازمان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: رفتار رهبری سبز بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: فرهنگ سازمانی سبز تأثیر گذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند.

فرضیه هفتم: فرهنگ سازمانی سبز تأثیر گذاری نگرانی های زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند.

فرضیه هشتم: فرهنگ سازمانی سبز تأثیر گذاری رفتار رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی گری می کند.

فرضیه نهم: رفتار سبز کارکنان تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان را میانجی گری می کند.

۴. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی، به شیوه‌ی پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کارکنان شعب بیمه‌ای شهر تبریز می‌باشد و نمونه‌ی آماری ۱۶۰ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌های اولیه پرسشنامه‌ی استاندارد کاید و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد ولی بنا به شرایطی و جهت بومی‌سازی سؤال‌ها، محقق در آن‌ها تغییراتی جهت قابلیت درک بیشتر پاسخ‌دهندگان ایجاد کرده است. در کل پرسشنامه‌ی پژوهش حاضر ۴۳ سؤال را مورد بررسی قرار می‌دهد که این پرسشنامه همانند سایر پرسشنامه‌ها از دو بخش سؤالات جمعیت‌شناسی و سؤالات مربوط به فرضیات پژوهش تشکیل شده است. در بخش اول، سؤالات مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناسی پژوهش شامل ۵ سؤال از جمله جنسیت، سن، میزان تحصیلات و عنوان شغلی آمده است. سؤالات بخش دوم که ۳۸ سؤال است، شامل نظرسنجی پیرامون معیارهای پژوهش می‌باشد. لازم به ذکر است سؤال‌ها به صورت بسته طراحی شده است و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت برای متغیرهای تحقیق از خیلی زیاد تا خیلی کم مقیاس‌بندی شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و برای روایی سازه از شاخص (KMO) استفاده شد (شرح در جدول ۲) و مشخص شد که این پرسشنامه اعتبار لازم برای پژوهش را دارا می‌باشد. در تعیین پایایی پرسشنامه‌ی پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار محاسبه‌شده‌ی آن به شرح زیر می‌باشد. با توجه به ضریب محاسبه‌شده می‌توان گفت که پرسشنامه‌ی طراحی شده از پایایی و ثبات لازم برخوردار است.

جدول ۱. مربوط به پایایی و روایی پرسشنامه

متغیرهای پژوهش	KMO	آلفا	مجموع
نگرانی زیست محیطی	۰/۸۱۷	۰/۸۹۶	۵
رفتار رهبری سبز	۰/۷۲۲	۰/۷۶۳	۶
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۷۳۵	۰/۷۳۶	۸
عملکرد زیست محیطی	۰/۷۴۸	۰/۷۷۱	۴
فرهنگ سازمانی سبز	۰/۷۶۱	۰/۷۹۸	۹
رفتار سبز کارکنان	۰/۷۶۲	۰/۷۰۸	۶
کل		۰/۹۴۰	۳۸

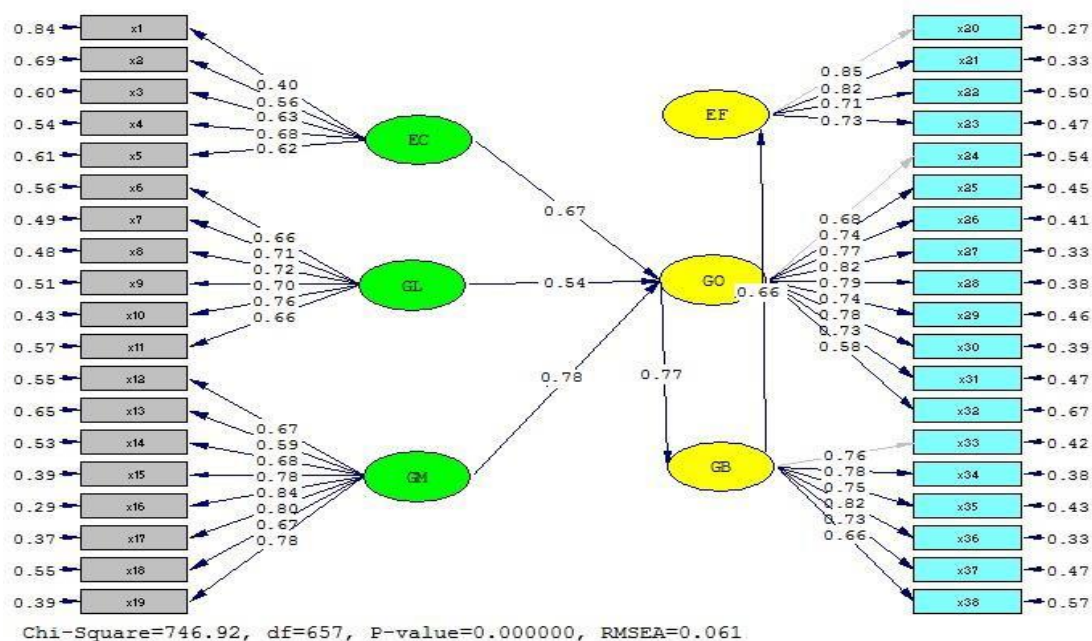
در تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و لیزرل ۸/۸ نتایج زیر بدست آمد. از میان ۱۶۰ پاسخگویی که به پرسش‌های این تحقیق پاسخ گفته‌اند، ۵۷ نفر یعنی ۳۵/۶ درصد زن و ۱۰۳ نفر یعنی ۴۴/۶ درصد مرد هستند. بیشترین پاسخگویان مربوط به گروه سنی ۴۶-۵۵ سال (با مقدار ۳۵/۶ درصد) است و پس از آن گروه سنی ۳۵-۴۵ سال (با مقدار ۳۲/۵ درصد) است. حدود ۱۸/۸ درصد پاسخگویان این تحقیق زیر ۳۵ سال و ۱۳/۱ درصد پاسخگویان در گروه سنی بیش از ۵۶ سال هستند. پاسخگویانی که مقطع تحصیلی خود را کارشناسی و پایین‌تر اعلام کرده‌اند با ۵۹/۴ درصد بیشترین گروه پاسخگویان این تحقیق را تشکیل می‌دهند. ۶۰ نفر یعنی ۵/۳۷ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۷۳ نفر یعنی ۴۵/۶ درصد ۱۰-۲۰ سال، ۲۷ نفر یعنی ۱۶/۹ درصد بیش از ۲۰ سال هستند. ۱۹ نفر یعنی ۱۱/۹ درصد واحد پژوهش (تحقیق و توسعه)، ۲۶ نفر یعنی ۳/۱۶ درصد واحد برنامه‌ریزی، ۱۴ نفر یعنی ۸/۸ درصد واحد مالی، ۶۱ نفر یعنی ۳۸/۱

درصد واحد اداری، ۳ نفر یعنی ۱/۹ درصد رئیس، ۶ نفر یعنی ۳/۸ درصد معاون، ۳۱ نفر یعنی ۱۹/۴ درصد سایر هستند. بنابراین بیشتر پاسخ‌دهندگان این تحقیق واحد اداری هستند. در تحلیل توصیفی متغیرها، میانگین کل سؤالات 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 حائز اهمیت می‌باشند. در آمار استنباطی با توجه به سطح اندازه‌گیری متغیرها ابتدا آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و سپس از آزمون تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده می‌شود. در آزمون کولموگروف اسمیرنف داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. در صورتی که مقدار احتمال یعنی $P > 0.05$ فرض صفر یعنی فرض نرمال بودن توزیع نمونه در سطح خطای ۵ درصد رد، در غیر این صورت فرض صفر تأیید می‌شود. در ادامه پژوهش برای بررسی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون استفاده شد. همچنین برای ارزیابی نیکویی برازش تمام مدل‌ها از معیارهای زیر استفاده شده: شاخص GFI مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می‌کند. شاخص برازندگی دیگر AGFI همان مقدار تعدیل یافته شاخص GFI برای درجه آزادی می‌باشد. شاخص RMSEA، ریشه میانگین مجذورات تقریب می‌باشد. شاخص NFI که (شاخص بنتلر- بونت هم نامیده می‌شود) نشانه برازندگی مناسب مدل است. شاخص CFI که نشانه برازندگی مدل است. اولین معیار قضاوت برازش مدل مفهومی، مقدار کای اسکور بر روی درجه آزادی x^2/df است که برای تک‌بعدی بودن سازه‌ها استفاده می‌شود و مقدار آن باید کمتر از ۳ باشد. مقدار این شاخص‌ها برای مدل حاضر ($x^2/df = 52.6/1$) است. همچنین مقدار $RMSEA = 0.000/0$ است که این مقدار کوچکتر از مقدار ۰/۱ است. شاخص‌های برازش مهم در جدول زیر آورده شده است. همان‌گونه که در جدول ۵ دیده می‌شود تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری داشته، بنابراین با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت که 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.

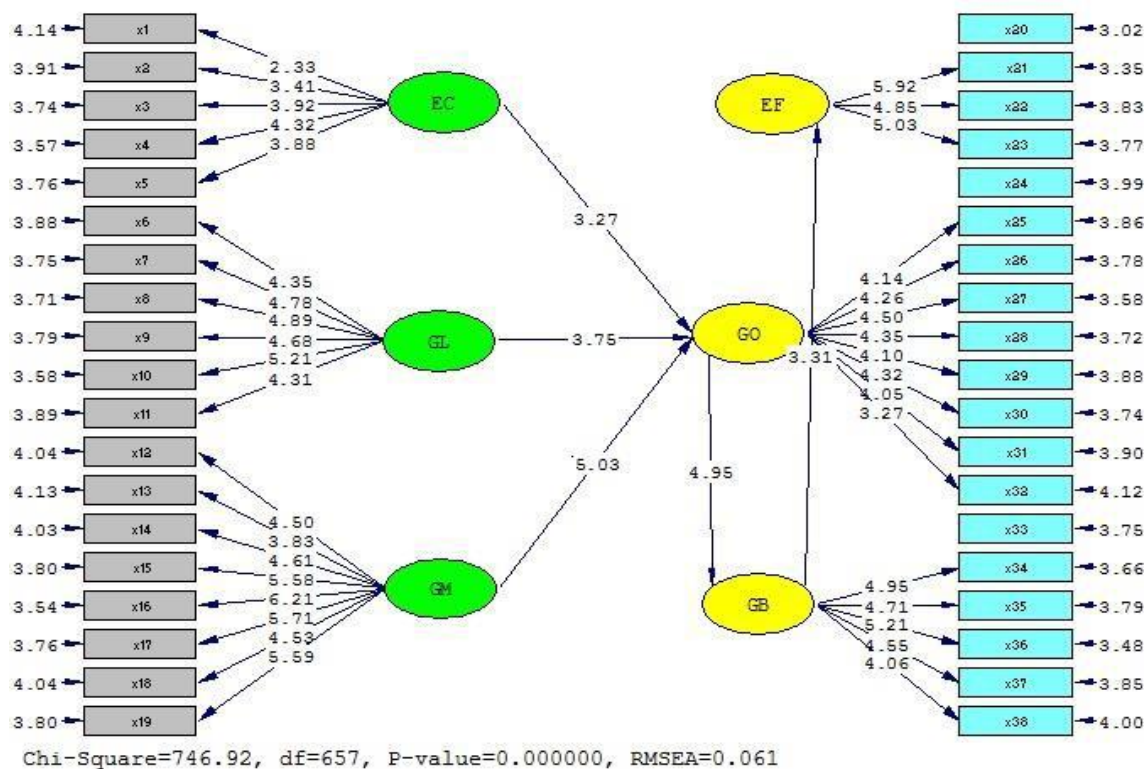
جدول ۱. گزیده ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	سطح تحت پوشش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
مقدار قابل قبول	بزرگتر از ۵ درصد	$GFI > 0.90$	$AGFI > 0.90$	$CFI > 0.90$	$RMSEA < 0.10$
نگرانی زیست محیطی	۱/۵۲	۰/۹۷	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۰۰
رفتار رهبری سبز	۱/۵۳	۰/۹۱	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰
مدیریت منابع انسانی سبز	۵/۹۹	۰/۹۲	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰
عملکرد زیست محیطی	۰/۶۳	۰/۹۱	۰/۹۳	۱/۰۰	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی سبز	۸/۳۴	۰/۹۱	۰/۹۹	۱/۰۰	۰/۰۰۰
رفتار سبز کارکنان	۱۱/۵۴	۰/۹۴	۰/۹۵	۱/۰۰	۰/۰۰۰
شاخص برازش مدل ترسیمی	۷۴۶/۹۲	۰/۹۸	۰/۹۲	۱/۰۰	۰/۰۶۱

شکل ۲ و ۳ مدل نهایی پژوهش است، این مدل با توجه به مدل مفهومی و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است، این مدل در حالت Solution Standard و T-Valuse قرار دارد. همچنین مقادیر مربوط به بارهای عاملی در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت Standard Solution



شکل ۳ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت T-Valus

جدول ۴ خلاصه ضرایب مسیر معادلات ساختاری این تحقیق را نمایش میدهد، در این جدول مقادیر هر دو مدل در حالت T و استاندارد آورده شده است

جدول ۴- خلاصه ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری

مسیر	ضرب β	مقدار
تی	استاندارد شده	تی
نگرانی زیست محیطی ← فرهنگ سازمانی سبز	۰/۶۷	۳/۲۷
رفتار رهبری سبز ← فرهنگ سازمانی سبز	۰/۵۴	۳/۷۵
مدیریت منابع انسانی سبز ← فرهنگ سازمانی سبز	۰/۷۸	۵/۰۳
فرهنگ سازمانی سبز ← رفتار سبز کارمندان	۰/۷۷	۴/۹۵
رفتار سبز کارمندان ← عملکرد زیست محیطی	۰/۶۶	۳/۳۱

۵. یافته‌های پژوهش

در ادامه برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. با توجه به الگوی تحلیل مسیر و مقادیر جدول فوق ضریب استاندارد ضریب استاندارد مسیر بعد نگرانی‌های زیست محیطی و فرهنگ سازمانی سبز مقدار ۰/۶۷ و $(T=۳/۲۷)$ است. بنابراین با توجه به T این مسیر $(T>۱/۹۶)$ می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه اول تأیید می‌شود. یعنی نگرانی‌های زیست محیطی بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر معناداری دارد به عبارتی با یک واحد تغییر در نگرانی‌های زیست محیطی ما شاهد افزایش ۰/۶۷ واحدی در فرهنگ سازمانی سبز هستیم. ضریب استاندارد مسیر بعد رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی سازمان مقدار ۰/۶۶ و $(T=۳/۳۱)$ است. بنابراین با توجه به T این مسیر $(T>۱/۹۶)$ می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه دوم تأیید می‌شود. یعنی رفتار سبز کارکنان بر عملکرد زیست محیطی سازمان تأثیر معناداری دارد به عبارتی با یک واحد تغییر در رفتار سبز کارکنان ما شاهد افزایش ۰/۶۶ واحدی در عملکرد زیست محیطی سازمان هستیم. ضریب استاندارد مسیر بعد مدیریت منابع انسانی سبز و فرهنگ سازمانی سبز مقدار ۰/۷۸ و $(T=۵/۰۳)$ است. بنابراین با توجه به T این مسیر $(T>۱/۹۶)$ می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه سوم تأیید می‌شود. یعنی مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر معناداری دارد به عبارتی با یک واحد تغییر در مدیریت منابع انسانی سبز ما شاهد افزایش ۰/۷۸ واحدی در فرهنگ سازمانی سبز هستیم. ضریب استاندارد مسیر بعد فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارکنان مقدار ۰/۷۷ و $(T=۴/۹۵)$ است. بنابراین با توجه به T این مسیر $(T>۱/۹۶)$ می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه چهارم تأیید می‌شود. یعنی فرهنگ سازمانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد به عبارتی با یک واحد تغییر در فرهنگ سازمانی سبز ما شاهد افزایش ۰/۷۷ واحدی در رفتار سبز کارکنان

هستیم. ضریب استاندارد مسیر بعد رفتار رهبری سبز و فرهنگ سازمانی سبز مقدار $0/54$ و $(T=3/75)$ است. بنابراین با توجه به T این مسیر $(T>1/96)$ می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه پنجم تأیید می‌شود. یعنی رفتار رهبری سبز بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر معناداری دارد به عبارتی با یک واحد تغییر در رفتار رهبری سبز ما شاهد افزایش $0/54$ واحدی در فرهنگ سازمانی سبز هستیم. ضریب استاندارد مسیر بعد مدیریت منابع انسانی سبز و فرهنگ سازمانی سبز مقدار $0/78$ و $(T=5/03)$ است و ضریب استاندارد مسیر بعد فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارکنان مقدار $0/77$ و $(T=4/95)$ است. بنابراین با توجه به ضرایب استاندارد مسیر مستقیم بین متغیرها، ضریب غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز $(0/60=0/77*0/78)$ و $(0/60)$ و $(T=|4/95|>1/96)$ که معناداری تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه ششم تأیید می‌شود. یعنی فرهنگ سازمانی سبز تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. به عبارتی با یک واحد تغییر در مدیریت منابع انسانی سبز با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز، ما شاهد افزایش $0/60$ واحدی در رفتار سبز کارکنان هستیم. این بدان معناست که مدیریت منابع انسانی سبز با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر مستقیم دارد. ضریب استاندارد مسیر بعد نگرانی‌های زیست محیطی و فرهنگ سازمانی سبز مقدار $0/67$ و $(T=3/27)$ است و ضریب استاندارد مسیر بعد فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارکنان مقدار $0/77$ و $(T=4/95)$ است. بنابراین با توجه به ضرایب استاندارد مسیر مستقیم بین متغیرها، ضریب غیرمستقیم نگرانی‌های زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز $(0/51=0/77*0/67)$ و $(0/51)$ و $(T=|4/95|>1/96)$ که معناداری تأثیرگذاری نگرانی‌های زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه ششم تأیید می‌شود. یعنی فرهنگ سازمانی سبز تأثیرگذاری نگرانی‌های زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. به عبارتی با یک واحد تغییر در نگرانی‌های زیست محیطی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز، ما شاهد افزایش $0/51$ واحدی در رفتار سبز کارکنان هستیم. این بدان معناست که نگرانی‌های زیست محیطی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر مستقیم دارد. ضریب استاندارد مسیر بعد رفتار رهبری سبز و فرهنگ سازمانی سبز مقدار $0/54$ و $(T=3/75)$ است و ضریب استاندارد مسیر بعد فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارکنان مقدار $0/77$ و $(T=4/95)$ است. بنابراین با توجه به ضرایب استاندارد مسیر مستقیم بین متغیرها، ضریب غیرمستقیم رفتار رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز $(0/41=0/77*0/54)$ و $(0/41)$ و $(T=|4/95|>1/96)$ که معناداری تأثیرگذاری رفتار رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه هشتم تأیید می‌شود. یعنی فرهنگ سازمانی سبز تأثیرگذاری رفتار رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. به عبارتی با یک واحد تغییر در رفتار رهبری سبز با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز، ما شاهد افزایش $0/41$ واحدی در رفتار سبز کارکنان هستیم. این بدان معناست که رفتار رهبری سبز با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر مستقیم دارد. ضریب استاندارد مسیر بعد فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارکنان مقدار $0/77$ و $(T=4/95)$ است و ضریب استاندارد مسیر بعد رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی سازمان مقدار $0/66$ و $(T=3/31)$ است. بنابراین با توجه به ضرایب استاندارد مسیر مستقیم بین متغیرها، ضریب غیرمستقیم فرهنگ سازمانی سبز بر

عملکرد زیست محیطی سازمان با میانجی‌گری رفتار سبز کارکنان ($T=|4/95| > 1/96$) و $0/50$ ($0/50 = 0/77 * 0/66$) معناداری تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان با میانجی‌گری رفتار سبز کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 تأیید نشده و فرضیه نهم تأیید می‌شود. یعنی رفتار سبز کارکنان تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان را میانجی‌گری می‌کند. به عبارتی با یک واحد تغییر در فرهنگ سازمانی سبز با میانجی‌گری رفتار سبز کارکنان، ما شاهد افزایش $50/0$ واحدی در عملکرد زیست محیطی سازمان هستیم. این بدان معناست که فرهنگ سازمانی سبز با میانجی‌گری رفتار سبز کارکنان بر عملکرد زیست محیطی سازمان تأثیر مستقیم دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه هدف از این پژوهش بررسی تأثیر نگرانی محیط، رفتار رهبری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد سازمانی محیطی از طریق فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارمند در شعب بیمه ای شهر تبریز می‌باشد، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی محیطی مهم و حائز اهمیت می‌باشد. لازم به ذکر است که در این مطالعه نگرانی محیط، رفتار رهبری سبز و مدیریت منابع انسانی به‌عنوان متغیر مستقل، عملکرد سازمانی محیطی به‌عنوان متغیر وابسته و فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارمند به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است که نتایج و یافته‌های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان دادند که نگرانی محیط، رفتار رهبری سبز و مدیریت منابع انسانی به‌عنوان متغیرهای مستقل، تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی محیطی به‌عنوان متغیر وابسته و فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارمند به‌عنوان متغیرهای میانجی دارند. بنابراین افزایش توجه به نگرانی زیست محیطی، رفتار رهبری سبز و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت بیمه باعث بهبود عملکرد زیست محیطی و تقویت بیشتر فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارمندان می‌شود. از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان دادند که فرهنگ سازمانی سبز و رفتار سبز کارمند به‌عنوان متغیر میانجی در بهبود عملکرد زیست محیطی نقش بسزایی دارند. با انجام این پژوهش دریافتیم که از عمده‌ترین مسائلی که دنیای امروز به‌صورت جدی با آن دست به گریبان است، بحث رفتار زیست محیطی است. رفتار زیست محیطی، رفتاری است که فرد در برخورد با محیط زیست از خود بروز می‌دهد. امروزه رفتارهای زیست محیطی انسان، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین عوامل بر محیط زیست، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و محیط‌گرایان قرار گرفته است.

از طرفی تلاش برای کنترل آلودگی‌های زیست محیطی یک وظیفه همگانی است که همه اقشار مردم را شامل می‌شود، همچنین وظیفه هر ارگان و سازمانی است که متناسب با نوع فعالیت‌ها و اقداماتی که انجام می‌دهد، تمام کارکنان رفتارهای زیست محیطی خود را نشان دهند. لذا انجام این گونه رفتارها در هر سازمانی از جمله شعب بیمه ای مهم و حیاتی می‌باشد. با توجه به ماهیت این سازمان اگر کارکنان شعب بیمه ای، درک و آگاهی بهتری از محیط خود داشته باشند، نقش مهم آنها در حفاظت از آن آشکار می‌شود. در این صورت می‌توانند با مسائل زیست محیطی مشارکت مثبت‌تری داشته باشند. از طرفی دریافتیم توجه به فرهنگ سازمانی سبز و گرایش به رهبری سبز در این سازمان بسیار مهم شمرده می‌شود و در حال تبدیل شدن به بخشی حیاتی در مدیریت است زیرا اگر نیروی انسانی شاغل در سازمان تحت نظارت رهبران با رعایت جنبه‌های زیست محیطی انتخاب و گزینش شوند، با هدف آگاهی از تأثیر فعالیت‌های کاری بر محیط زیست و راه‌های جلوگیری از آلودگی محیط زیست و حفظ آن آموزش دیده و با انگیزه باشد، جنبه‌های زیست محیطی و ایمنی، کاهش مصرف، کاهش ضایعات و بازیافت در ارزیابی عملکرد نیروی انسانی مدنظر قرار گیرد و همچنین پرداخت پاداش و مزایا

متناسب با عملکرد و رویکرد حفظ محیط زیست باشد. افزایش انتظارات جوامع بشری از سازمان ها و طرح دیدگاه های متعدد در رابطه با توسعه سرمایه های اجتماعی آنها، جوامع را نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، بهداشت محیط، سلامت جامعه و حقوق ذینفعان خود حساس تر کرده و مسائل متعددی در رابطه با رفتارهای نامناسب محیط زیستی مطرح شده است که بر انگیزش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران و عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر می گذارند. همچنین دریافتیم آمادگی کارکنان برای بروز رفتارهای زیست محیطی، اهمیت به سزایی دارد. رفتارهای زیست محیطی را به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل به منظور یاری کردن یکدیگر جهت انجام مسئولیت های اجتماعی، همسو کردن منافع فرد، جمعی و منافع سازمانی با منافع جامعه و محیط زیست و داشتن علاقه ای واقعی نسبت به فعالیت ها و مأموریت های کلی سازمان در نظر می گیرند که ابزار رسیدن به رفتارهای زیست محیطی مناسب و مثبت، بهره گیری از وجود فرهنگ سبز و رهبران سبز است، که با ارائه آموزش های زیست محیطی مناسب بر سطح سواد زیست محیطی کارکنان می افزایند تا با انجام اقدامات فردی و گروهی برای حفظ و اعتلای کیفیت زندگی انسانی و کیفیت محیط زیست تلاش نمایند. به عبارتی شیوه رهبر مدیر مستقیم هر فرد در سازمان اهمیت خاص دارد زیرا کارکنان معمولاً با مدیران بلافصل خود زیاد برخورد دارند و این مدیران بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان تأثیر زیاد بر جا می گذارند. همچنین دریافتیم طراحی یک سیستم پرداخت مزایای استراتژیک به غیر از مزایای مستمر و قانونی و توجه ویژه به حمایت از کارکنان با رویکرد زیست محیطی در حوزه های بهداشتی، فرهنگی، حمایت از خانواده و بازنشستگی و مرتبط کردن عملکرد زیست محیطی کارکنان با سیستم پرداخت مزایا می تواند تأثیر بیشتری در موفقیت تحقق عملکرد زیست محیطی مذکور نسبت به سایر عوامل داشته باشد. سیستم پرداخت پاداش ها در مدیریت منابع انسانی سبز نقش اساسی در ایجاد انگیزه کارکنان ایفا می کند و به شناسایی عملکرد قابل توجه شغلی به سمت مدیریت زیست محیطی کمک می کند. اگر پاداش به کارکنان به طور مؤثر پرداخت شود، منجر به ابتکارات زیست محیطی توسط کارکنان می شود. همچنین باید در پرداخت پاداش نتایج ارزیابی عملکرد شاخص های زیست محیطی مدنظر قرار گیرد.

۶. منابع و مآخذ

اسحاقی، سید رضا، حجازی، یوسف، علم بیگی، امیر. (۱۳۹۴). تفکیک سطوح نگرانی های زیست محیطی روستاییان بر اساس متغیرهای اجتماعی: کاربردی از مدل لجستیک دوجبهی. پژوهش های روستائی، ۶(۲)، ۲۳۳-۲۵۲.

توسلی، مهسا، ملک زاده، مجتبی، و خوراکیان (۱۳۹۸). رفتارهای فرامحیطی کارکنان، رهبری تحول گرا و نقش واسطه انگیزش درونی. فصلنامه علمی پژوهشی، آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، سال هفتم، شماره دوم، صص ۹-۲۰.

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 همانندسازی ابعاد مدیریت منابع انسانی با مدیریت زیست محیطی در شرکت ها. انجمن مهندسی محیط زیست ایران.

رضائی راد و همکاران (۱۳۹۰). ارائه و برازش مدل تلفیقی جامع و جزئی مدیریت استراتژیک منابع انسانی به منظور بهبود بحران های زیست محیطی سازمانی (با تأکید بر تسهیم دانش). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان.

زاهدی، سید محمد و ظهور رحمتی، لاله (۱۳۸۸). اثربخشی نظام مدیریت زیست محیطی در بیمارستان‌های شهر تهران بر اساس مدل ایزو ۱۴۰۰۰. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۴۹-۶۰.

پورقاسم، مهدی و خلج، علی (۱۳۸۷). توسعه فرهنگ زیست محیطی و نقش آن در توسعه پایدار. اولین کنفرانس بین‌المللی جایگاه ایمنی، بهداشت و محیط زیست در سازمان‌ها، اصفهان.

حسینی، عذرا و بابایی، لیلا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی سبز و رهبری سبز بر روی مزیت رقابتی سبز در شرکت‌های صنایع غذایی استان زنجان. کنفرانس بین‌المللی مدل‌ها و تکنیک‌های کمی در مدیریت، قزوین.

رحمانی، زین‌العابدین و طالبی بریجانی، سارا (۱۳۹۵). تأثیر نگرانی‌های زیست محیطی بر قصد خرید محصولات با بسته‌بندی دوستدار محیط زیست. اولین همایش ملی علوم انسانی با رویکرد مدیریت و اقتصاد مقاومتی، ساری.

رحیم‌نیا، ف.، و نصرتی، س.، و اسلامی، ق. (۱۳۹۶). تأثیر نگرانی محیط زیستی بر خرید محصولات محیط زیستی با نقش میانجی استراتژی‌های یادگیری. آموزش محیط زیست و توسعه پایدار.

یعقوبی، ن.، و دهقانی، م.، و احمدی، ف. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد. مطالعات فرهنگی-اجتماعی خراسان، فرهنگد، مهناز، شکوهی‌فر، سیارخلج، حامد (۱۳۹۴). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر رفتارهای زیست محیطی (مورد مطالعه: شهروندان شهر یزد). مجموعه مقالات مدیریت، صص ۱-۲۱.

فناپی‌پور، احمد (۱۳۸۹). حضوری سبز در کسب و کار. نشریه منابع انسانی، شماره ۷، صص ۴۰-۴۵.

دژکام، سپیده و همکاران (۱۳۹۰). ارائه مدلی برای همانندسازی ابعاد مدیریت منابع انسانی با مدیریت زیست محیطی در شرکت‌ها. انجمن مهندسی محیط زیست ایران.

رشنوادی، علی و کهزادیان، سعید (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پروژه‌محور. دانشگاه علوم و تحقیقات واحد بروجرد. دومین کنفرانس ملی مهندسی و مدیریت ساخت ۱۳ و ۱۴ اردیبهشت ۱۳۹۱ - دانشگاه صنعتی امیرکبیر، پردیس بندرعباس.

رضائی‌راد و همکاران (۱۳۹۰). ارائه و برازش مدل تلفیقی جامع و جزئی مدیریت استراتژیک منابع انسانی به منظور بهبود بحران‌های زیست محیطی سازمانی (با تأکید بر تسهیم دانش). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان.

زاهدی، سید محمد و ظهور رحمتی، لاله (۱۳۸۸). اثربخشی نظام مدیریت زیست محیطی در بیمارستان‌های شهر تهران بر اساس مدل ایزو ۱۴۰۰۰. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۴۹-۶۰.

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

شعبانی، یوسف؛ وفایی‌نجار، علی؛ معراجی، مرضیه؛ هوشمند، الهه (۱۳۹۷). طراحی مدل بیمارستان سبز برای کشور ایران. فصلنامه مدیریت سلامت، ۲۱(۷۲)، صص ۶۴-۷۶.

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

صالحی، صادق؛ جمال محمدی، میرمحمدتباردی و کلا، سید احمد و عادلہ سرادی پور (۱۳۹۲). آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، ارزیابی اثرات اجتماعی و محیط زیستی احداث و توسعه بندر فریدونکنار بر اجتماع محلی. سال اول، شماره چهارم.

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

فناپی پور، احمد (۱۳۸۹). حضوری سبز در کسب و کار. نشریه منابع انسانی، شماره ۷، صص ۴۰-۴۵.

معمدینیا، زهره و همکاران (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر نگرش زیست محیطی مالکان و مدیران SMEهای کشاورزی استان‌های ایلام و کرمانشاه. نشریه محیط زیست طبیعی و منابع طبیعی ایران، دوره ۶۷، شماره ۱، صص ۹۱-۱۰۳.

میرعظیم، قوام (۱۳۸۹). حمایت کیفی از محیط زیست. تهران: تک جلدی، انتشارات سازمان حفاظت محیط زیست.

Alt, Elisa; Spitzeck, Heiko (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management*, 182: 48-58.

Chege, S. M., & Wang, D. (2020). The influence of technology innovation on SME performance through environmental sustainability practices in Kenya. *Technology in Society*, 60, 101210. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.101210>

Chen, X., Yi, N., Zhang, L., & Li, D. (2018). Does institutional pressure foster corporate green innovation? Evidence from China's top 100 companies. *Journal of Cleaner Production*, 188, 304-311. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.03.257>

Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331-339.

Dangelico, R. M., Pujari, D., & Pontrandolfo, P. (2017). Green product innovation in manufacturing firms: A sustainability-oriented dynamic capability perspective. *Business Strategy and the Environment*, 26(4), 490-506.

Hair, J. F., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Mahlagha Darvishmotevalia, Levent Altinayb (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*.

Lokuge, S., & Sedera, D. (2014). Enterprise Systems Lifecycle-Wide Innovation Readiness. Paper presented at the PACIS, Chengdu, China.

Rennings, K. (2004). Redefining innovation — eco-innovation research and the contribution from ecological economics. *Ecological Economics*, 32(2), 319-332.

Kavitha Haldoraia, Woo Gon Kima, R.L. Fernando Garciab (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*.

Roper, S., & Tapinos, E. (2016). Taking risks in the face of uncertainty: An exploratory analysis of green innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 112, 357-363. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.07.037>

Siguaw, J.A.; Simpson, P.M.; Enz, C.A. (2006). Conceptualizing innovation orientation: A framework for study and integration of innovation research. *Journal of Product Innovation Management*, 23, 556-574.

Tseng, M. L., Huang, F. H., & Chiu, A. S. F. (2012). Performance drivers of green innovation under incomplete information. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40(40), 234-250.

Mi, Lingyun; Gan, Xiaoli; Xu, Ting; Long, Ruyin; Qiao, Lijie; Zhu, Hanlin (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behavior for the environment: The role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, 239.

Wantao Yu, Roberto Chavez, Mengying Feng, Chee Yew Wong, Brian Fynese (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics*, 219, 224–235.

Wang, Ge; He, Qinghua; Meng, Xianhai; Locatelli, Giorgio; Yu, Tao; Yan, Xue (2017). Exploring the impact of megaproject environmental responsibility on organizational citizenship behaviors for the environment: A social identity perspective. *International Journal of Project Management*, 35(7), 1402-1414.

Examining the Impact of Environmental Concern, Green Leadership Behavior, and Green Human Resource Management on Environmental Organizational Performance in the Agricultural Jihad Organization of Zanjan

Majid Pabarjaye Zanjani^{*1}

Afsaneh Mollajavadi²

Abstract

The main objective of this study is to investigate the effect of green human resource management, environmental concern, and perceived green leadership on the organizational performance of employees of insurance branches in Tabriz. This research is applied in terms of its purpose and descriptive-analytical in terms of its method, using a survey method with a causal approach. The statistical population in this study includes employees of insurance branches in Tabriz, and the statistical sample is 160 people, who were selected using the Cochran formula and a simple random method. The primary data collection tool is the standard questionnaire of Kaye et al. (2021), and the validity and reliability were estimated in a desirable manner. Descriptive and inferential statistical methods were used in data analysis, in which SPSS version 26 software was used in descriptive analyses, and structural equations and LISREL 8 software were used in the inferential analyses and testing of research hypotheses. The results of the study using path analysis technique show that environmental concerns, green human resource management and green leadership behavior have a significant effect on green organizational culture and green employee behavior has a significant effect on the environmental performance of the organization. Also, green organizational culture has a significant effect on green employee behavior and green organizational culture mediates the effect of green human resource management on green employee behavior, green organizational culture mediates the effect of environmental concerns on green employee behavior, green organizational culture mediates the effect of green leadership behavior on green employee behavior and finally green employee behavior mediates the effect of green organizational culture on the environmental performance of the organization.

Keywords

Green human resource management, environmental concern, perceived green leadership, organizational performance.

1 PhD student in Organizational Behavior and Human Resource Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran. (*Corresponding author: Majid.zanjani1404@gmail.com)

2 PhD student in Organizational Behavior and Human Resource Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran. (Mollajavadiafsaneh@gmail.com)