



Presenting a Green Management Development Model in Tejarat Bank Branches in Iran

Mohammadsadegh Bozorgie¹, Asadollah Mehrara^{2*}, Mohammadreza Bagherzadeh³

1- Department of Management, Islamic Azad University, Qaimshahr branch, Qaimshahr, Iran.

E-mail: Drbozorgie@gmail.com

2- Department of Management, Islamic Azad University, Qaimshahr branch, Qaimshahr, Iran.

(Corresponding Author) E-mail: mehrara_a@yahoo.com

3- Department of Management, Islamic Azad University, Qaimshahr branch, Qaimshahr, Iran.

E-mail: Dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

Article Info	Abstract
Article type: Research Article	<p>Green concept is a new concept in organization management. Green decision-making refers to decisions that are within environmental limits with an emphasis on protecting natural resources for improving the quality of life. The aim of the present research is to present a green management development model in the branches of Tejarat Bank of Iran. The statistical population of the research is 32 experts of branches of Tejarat Bank. Data collection was done through a Delphi questionnaire with standard components. Four main variables and 11 sub-variables of structural modeling were tested and the validity and reliability of the variables were confirmed. In this research, (SLR) technique was used to determine the relationships between variables and the comprehensiveness of the model using PLS software. The findings of the research have shown that the final model of this research has four dimensions and 11 components. The dimension of organizational innovation includes components of (equipment, training, support) and organizational commitment includes components of (affective commitment, normative commitment, continuous commitment), the dimension of organizational leadership (performance, decision-making, and management) and the dimension of organizational strategy include components of (leadership strategy and culture building). And at the end, it is suggested that the branch managers of Tejarat Bank, by applying leadership and timely decisions and managing employees, using innovative ideas and training, and up-to-date equipment, and setting a strategy in accordance with the goals of the organization and increasing the commitment of employees, can take an effective step towards the implementation of green management in Tejarat Bank branches throughout the country.</p>
Article history: Received: 2023/07/15 Acceptance: 2024/03/03 Published online: 2024/03/18	
Key words: Green Management, Organizational Strategy, Organizational Innovation, Organizational Commitment, Organizational Leadership	
Cite this article:	
Publisher: Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.	

ISSN: 2821-0050

ارائه الگوی مدل توسعه مدیریت سبز در شعب بانک تجارت ایران

محمد صادق بزرگی^۱، اسدالله مهرآرا^{۲*}، محمدرضا باقرزاده^۳

- ۱- گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائمشهر، ایران. رایانامه: Drbozorgie@gmail.com
۲- گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائمشهر، ایران. (نویسنده مسئول) رایانامه: mehrara_a@yahoo.com
۳- گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائمشهر، ایران. رایانامه: Dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	کسب مفهوم سبز مفهوم جدیدی در مدیریت سازمان هاست. تصمیم گیری سبز بر تصمیماتی که در محدودیت های محیطی با تاکید بر حفاظت از منابع طبیعی در بهبود کیفیت زندگی است، اشاره دارد. هدف پژوهش حاضر در جهت ارائه الگوی توسعه مدیریت سبز در شعب بانک تجارت ایران انجام شده است. جامعه آماری تحقیق تعداد ۳۲ نفر از خبرگان شعب بانک تجارت می باشد. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه دلفی با اجزای استاندارد صورت پذیرفت، ۴ متغیر اصلی و ۱۱ متغیر فرعی مدل سازی ساختاری مورد آزمون قرار گرفت و روایی و پایایی متغیرها تأمین شد. در این تحقیق از تکنیک (SLR)، مدل سازی معادلات ساختاری برای تعیین ارتباطات بین متغیرها و جامعیت مدل با استفاده از نرم افزار pls استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داده است که مدل نهایی این پژوهش دارای ۴ بعد، ۱ مؤلفه است که بعد نوآوری سازمانی شامل مولفه های (تجهیزات، آموزش، حمایت) و تعهد سازمانی شامل مولفه های (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) ، بعد رهبری سازمانی (عملکرد، تصمیم گیری، مدیریت) و بعد استراتژی سازمانی شامل مولفه های (استراتژی راهبری و فرهنگ سازی) می باشد و در پایان پیشنهاد شده است مدیران شعب بانک تجارت با بکارگیری رهبری و تصمیمات به موقع و مدیریت کارکنان و استفاده از ایده ها و آموزش های نوآورانه و تجهیزات به روز و تنظیم استراتژی متناسب با اهداف سازمان و بالابردن تعهد کارکنان می تواند در جهت پیاده سازی مدیریت سبز در شعب بانک تجارت در کل کشور گام موثر بردارد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۴	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۳	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸	
کلمات کلیدی: مدیریت سبز، استراتژی سازمانی، نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی، رهبری سازمانی	
استناد: بزرگی ، محمدصادق؛ مهرآرا ، اسدالله؛ حسینی، و باقرزاده، محمدرضا(۱۴۰۲). ارائه الگوی مدل توسعه مدیریت سبز در شعب بانک تجارت ایران. مدیریت سبز، ۳(۴)، ۲۶-۴۱.	
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.	شاپا الکترونیکی: ۲۸۲۱-۰۰۵۰

مقدمه

مدیریت سبز سبکی از مدیریت است که به نگرانی‌های انسان درباره آینده زمین پاسخ می‌دهد. اکثر سازمان‌ها و شرکت‌ها از اجرای مدیریت سبز اجتناب می‌کنند؛ زیرا فکر می‌کنند این سبک از مدیریت می‌تواند با منافع سازمان در تضاد باشد. شرکت‌ها به دلایل مختلفی به مدیریت سبز روی می‌آورند، که یکی از مهمترین دلایل مسئولیت اجتماعی است (حمیدپور، ۱۴۰۱). توسعه سبز پاسخگویی به محیط زیست، کارایی منابع، و جامعه و حساسیت فرهنگی، شیوه مدیریت سبز شرکت‌ها عامل تعیین‌کننده برای تحقق توسعه سبز است (هو و همکاران، ۲۰۲۲). پیامدهای گسترده‌ای از فعالیت‌های صنعتی انسان وجود دارد که منجر به انقراض و به خطر افتادن بسیاری از اشکال حیات می‌شود. با درک این تهدید فزاینده نگران‌کننده برای بقای خود، فعالیت‌های صنعتی انسان شروع به دگرگونی خود کرده است که منجر به بحث در مورد مفاهیم جدیدتری مانند مدیریت سبز شده است (لوکنده و عبدالعظیم، ۲۰۱۷). با توجه به نزدیکی بین عملکرد و مدیریت سبز، دولت‌ها، شرکت‌های ساختمانی و مردم سهامداران کلیدی برای ایجاد مدیریت سبز هستند (درخشان و همکاران، ۲۰۱۹).

منابع طبیعی پتانسیل بهبود رشد، توسعه و کاهش فقر را دارند. صنعت بانکداری با ترویج محیط زیست پایدار و سرمایه‌گذاری متمرکز بر مسئولیت اجتماعی می‌تواند توسعه پایدار ایجاد نموده و خود نیز از مزیت آن برخوردار گردد (حجاریان و همکاران، ۱۴۰۱). دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دهند، آن را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. یکی از دغدغه‌هایی که امروزه مورد توجه سازمان‌ها می‌باشد، رعایت مسائل زیست محیطی در فعالیت‌ها و به عبارتی، مدیریت سبز می‌باشد (آستانبوس و پرویان، ۱۳۹۹). نظر به حائز اهمیت بودن مدیریت سبز، طراحی و تدوین الگوی مدیریت سبز از جمله اقداماتی است که جهت ساماندهی هر چه بهتر در این حوزه بسیار انجام شده است (آوج و همکاران، ۱۴۰۱).

دغدغه اجرایی سازی مدیریت سبز در بطن شعب بانک‌های دولتی ایران؛ چیزی جز تغییر در تشکیلات و فرآیندهای داخلی آن‌ها در ارتباط با محیط پیرامونی نیست. با مرور پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه، خلأ پژوهشی در ارتباط با ارائه یک الگو جامع که به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت سبز در شعب بانک تجارت در سطح کشور پرداخته شده باشد، احساس می‌شود. الگویی که بتواند مصرف انرژی و سایر مصارف غیر ضروری را کاهش داده و بازخور مثبتی در جهت اصلاح الگوی مصرف؛ استفاده بهینه از منابع با حفظ مواهب و مسئولیت پذیری اجتماعی عاری از سبزنمایی را برای شعب بانک تجارت ایران به ارمغان آورد.

1- Hou et al

2- Loknath, Abdul Azeem

همانگونه که مشاهده می‌شود می‌توان به بانکداری سبز از جهت مختلفی پرداخت و حضور آن را به‌عنوان یکی از مولفه‌های توسعه پایدار برشمرد جهت تبیین این دیدگاه می‌توان به یک مساله زیست محیطی دیگر اشاره نمود. در این گزار نیز با اتکاء به بانکداری سبز و ارائه تسهیلات مناسب جهت نگهداری و احیاء زیست بوم می‌توان علاوه بر سودآوری تسهیلاتی به انجام وظایف مربوط به رسالت اجتماعی بانکداری سبز نیز عمل نموده و در راستای توسعه پایدار گام برداشت. می‌توان اذعان داشت استقرار نظام مدیریت سبز در تمام دستگاه‌های اجرایی نیازمند توجه تمامی افراد از مدیران گرفته تا کارشناسان و کارمندان را طلب می‌نماید و ارزیابی شرایط موجود، برگزاری به‌موقع جلسات، تدوین اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت مدیریت سبز، آموزش و اطلاع‌رسانی کافی به تمامی پرسنل در رابطه با ضرورت حفظ منابع و ذخایر کشور، تشکیل گروه‌های سبز، ارتقای دانش موردنیاز در زمینه‌های بهینه‌سازی مصرف آب و انرژی به پرسنل فنی در این زمینه می‌تواند راهگشای مشکلات و اجرای هر چه بهتر این ماده قانونی باشد. هدف از انجام این پژوهش طراحی مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت ایران می‌باشد که متناسب با این هدف، سوالی که مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان الگویی برای توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت ایران طراحی نمود؟

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت سبز

مدیریت سبز، موضوع نسبتاً جدیدی در ادبیات سازمان و مدیریت است و بسیاری از زوایای آن در پرده‌ای از ابهام قرار دارد؛ بنابراین با انجام مطالعات و پژوهش‌های جامع در بستر تحقیقی سازمان‌ها و واکاوی دیدگاه‌ها و کنش‌های مدیران در محیط سازمان‌های دولتی کشورمان، می‌توان فهم عمیق تری نسبت به ابعاد آن حاصل نمود. پیش‌نیاز درک عمیق مفهوم و کاربرد مدیریت سبز در سازمان، مستلزم فهم دقیق تری از مفهوم مدیریت توسعه پایدار است هر چند در زبان عامیانه مفاهیم توسعه، پایداری، توسعه پایدار و مدیریت توسعه پایدار به اشتباه به جای یکدیگر به کار می‌روند (مظاهری تهرانی و همکاران، ۱۴۰۱). مدیریت سبز با تأکید بر حفاظت محیطی و بهره‌گیری از انرژی‌های پاک و منابع تجدیدپذیر، فرصت شایان توجهی برای صرفه‌جویی در هزینه ارائه کالاها و خدمات فراهم می‌آورد و از اثرات منفی بر محیط می‌کاهد (زاهدی، ۱۳۹۵: ۳۱). همچنین به مدیران سازمان کمک می‌کند تا از بهترین شیوه‌های کاربردی در اداره و رهبری سازمان در سرتاسر جهان آگاهی یافته و انعطاف‌پذیری و سازگاری بیشتری نسبت به عدم اطمینان محیطی داشته باشند (روی، خواست‌گیر، ۲۰۱۶). اجتناب از تخریب

منابع طبیعی به منظور حفظ تعادل محیط زیست (ویو و همکاران، ۲۰۲۰) و یک فرآیند تطبیقی در جهت یادگیری کارکنان سازمان‌های دولتی و ایجاد ظرفیت جمعی در جهت حفظ ترتیبات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و زیست محیطی به کار می‌برند، برای مثال ایجاد اصلاحات آموزشی در مدارس با هدف صیانت از ارزش‌های وابسته به جامعه مردم سالار در کنار یکپارچگی اجتماعی و اکولوژیک مناطق بومی یک شهر و بازآفرینی دولت با هدف ایمن سازی شهرها مصادیقی از پایداری هستند (کانیگلیا و همکاران، ۲۰۲۰). (عموزادمه‌دیجی و رضائی راد، ۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات با مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به نقش میانجی خرده سیستم‌های مدیریت منابع انسانی پرداختند نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فناوری اطلاعات با میانجی خرده سیستم‌های مدیریت منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین خرده سیستم‌های مدیریت منابع انسانی با مدیریت منابع انسانی سبز نیز رابطه معناداری وجود دارد. (عثمان شهزاد و همکاران، ۲۰۲۳) در تحقیقی بررسی تأثیر جهت گیری کارآفرینی سبز بر نوآوری سبز دوسویه (نوآوری سبز)، نقش میانجی مدیریت دانش سبز، و نقش تعدیل کننده قابلیت هماهنگ سازی منابع پرداختند. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که جهت گیری کارآفرینی سبز بر نوآوری سبز، تأثیر می‌گذارد. مدیریت دانش سبز تا حدی رابطه بین گرایش کارآفرینی سبز و نوآوری های بهره برداری و اکتشافی را واسطه می‌کند. مو و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی به بررسی تاثیر مدیریت سبز شرکت‌های کاغذی بر عملکرد کربن در پس زمینه اوج کربن و بی طرفی کربن پرداختند نتایج تحقیق نشان می‌دهد که آگاهی مدیریت سبز و توانایی مدیریت بر عملکرد شرکت‌های کاغذ تأثیر مثبت دارد.

استراتژی سازمان و مدیریت سبز

با افزایش نگرانی‌های زیست محیطی از سوی مصرف کنندگان، دولت‌ها و جوامع مختلف در سراسر جهان، شرکت‌ها و سازمان‌ها درصدد توسعه برنامه های دوستدار محیط زیست مانند توسعه محصول سبز، برند سبز و فناوری سبز برآمدند (کشتکار و همکاران، ۱۴۰۰). ساده و همکاران (۱۳۹۶) بیان کرد جهت مدیریت سبز پروژه و بکارگیری موثر و کارآمد تمامی منابع مادی و انسانی سازمان برای توسعه پایدار دستورالعمل و برنامه استراتژیک ارائه می‌دهیم. یک استراتژی سبز برای یک شرکت دولتی یا خصوصی، دولتی یا تجاری استراتژی‌ای است که مکمل آن استراتژی های کسب و کار، عملیات و دارایی که قبلاً به خوبی درک شده و اغلب توسط شرکت به خوبی بیان شده است. مؤسسات مربوط به حفاظت از محیط زیست به طور مداوم مقررات جدیدی را برای حفاظت از محیط زیست صادر می‌کنند (وونگ و همکاران، ۲۰۲۰)، به عنوان مثال، دولت‌های چین طرح حفاظت از محیط زیست را به عنوان یک برنامه و سیاست استراتژیک ملی مهم صادر کردند. همچنین

بسیاری از شرکت‌های جهانی مانند اپل، موتورولا، پپسی و الومارت از سازندگان چینی می‌خواهند که سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی ISO 14001 را توسعه دهند و نتایج ممیزی زیست‌محیطی را در اختیار عموم قرار دهند (پورجوادی و شاهین، ۲۰۲۰). (چانگ، ۲۰۲۰) در پژوهشی، استراتژی توسعه پایدار شرکت: اثر چشم‌انداز مشترک سبز را بر رفتار اعضای سازمان بررسی کرد. نتایج نشان داد شرکت‌ها برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی مرتبط با محیط‌زیست و رسیدن به اهداف مصرف پایدار، باید بر مسائل محیطی زیستی تمرکز کنند، چشم‌انداز مشترک سبز خود را توسعه دهند، شرکت‌ها باید چشم‌انداز مشترک سبز خود را برای تقویت هویت سازمانی سبز و مالکیت روانی محصولات سبز اعضای خود اجرا کنند.

رهبری سازمانی و رفتار زیست‌محیطی و مدیریت سبز

شکی در آن نیست که مسئولیت زیست‌محیطی شرکت به عنوان تلاش‌های سازمانی با هدف حفظ محیط زیست تعریف شده است (داهلسورد، ۲۰۰۸). تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که اتخاذ شیوه‌های سازگار با محیط زیست باعث بهبود عملکرد زیست‌محیطی، عملکرد مالی، و شهرت شرکت است. علاوه بر این، یک بخش جداگانه از ادبیات نشان می‌دهد که مسئولیت‌های زیست‌محیطی شرکت تأثیر مثبت بر نتایج مختلف کارکنان، از جمله تعهد سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. با توجه به این اثرات گسترده، تعجب آور نیست که بسیاری از رهبران تجاری بزرگ اجرای مجموعه‌ای از شیوه‌ها و سیاست‌های مسئولیت زیست‌محیطی را آغاز کرده‌اند. با این حال موفقیت این ابتکارات تا حدودی به رهبران سازمانی وابسته است. بر این اساس تحقیقات روز افزونی که اهمیت رهبری را برای مسئولیت زیست‌محیطی شرکت به رسمیت می‌شناسد، پدیدار شده است (روبرتسون و بارلیک، ۲۰۱۳). محققان به منظور گسترش تمرکز رهبری بر یک هدف خاص یعنی پایداری زیست‌محیطی سبکی جدیدی از رهبری تحول‌آفرین یعنی رهبری تحول‌آفرین خاص محیط زیست را مفهوم پردازی کرده‌اند، همچنین پیشنهاد می‌کنند با تصویب رفتارهای رهبری تحول‌آفرین عمومی برای رهبری تحول‌آفرین در محیط‌های خاص، رهبران می‌توانند پیروان خود را به منظور درگیر شدن در فعالیت‌های زیست‌محیطی تشویق کنند (همان منبع). تحقیقات گذشته نشان داده است که رهبران می‌توانند زیردستان خود را ترغیب کنند تا رفتارهای طرفدار محیط زیست را با تمرکز بر چهار رفتار رهبری تحول‌آفرین به منظور تحقق مسئولیت زیست‌محیطی شرکت انجام دهند. در بازنمایی بعد نفوذ آرمانی، رهبری تحول‌آفرین خاص محیط زیست هدایت یک تعهد اخلاقی به یک سیاره پایدار زیست‌محیطی (خیر جمعی) را نشان می‌دهد، در انجام این کار رهبران باید

تلاش کنند به عنوان الگو برای پیروان عمل کنند. رهبران با انگیزه الهام بخش، پیروان خود را از طریق ایجاد اشتیاق و خوش بینی به درگیر شدن در فعالیت های زیست محیطی تشویق می کنند. رهبران با تحریک ذهنی، پیروان خود را به فکر کردن درباره مسائل زیست محیطی از راه های مختلف تشویق می کنند، مسائل زیست محیطی خود و سازمان شان را مورد سؤال قرار می دهند و مسائل زیست محیطی را به نحوی نوآورانه مطرح می کنند. در نهایت رهبرانی که توجه ویژه ای به پیروان خود دارند، روابط نزدیکی با پیروان خود برقرار می کنند که از این طریق می توانند ارزش های زیست محیطی خود را بیان کنند، رفتارهای زیست محیطی خود را مد نظر قرار دهند و سؤالاتی را در مورد پیش فرض ها و اولویت های زیست محیطی مطرح کنند. (اکبری و همکاران، ۱۴۰۱) در تحقیقی به تحلیل تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و ظرفیت نوآوری سبز پرداختند نتایج فرضیه ها، نشان داد که رهبری تحول آفرین سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد مالی و ظرفیت نوآوری سبز به ترتیب تأثیر ضعیف، مستقیم و معنی دارد. (هالدوری و همکاران، ۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر تعهد سبز مدیریت ارشد و سرمایه فکری سبز را بر مدیریت منابع انسانی سبز و به نوبه خود، تأثیر آن بر عملکرد محیطی هتل را بررسی کرد یافته ها نشان می دهد که تعهد سبز مدیریت ارشد و سرمایه فکری سبز تأثیر مستقیمی بر مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد محیطی هتل داشته است.

نوآوری سازمانی و مدیریت سبز

(کاربون- فلورز و اینس، ۲۰۱۰) بیان می کنند که نوآوری سبز تقاضا برای بهبود عملکرد زیست محیطی را تشویق می کند. از نظر چن و همکاران (۲۰۰۶)، نوآوری سبز به سه موضوع اصلی تقسیم می شود. نوآوری فرایند سبز، نوآوری محصول سبز و نوآوری مدیریتی سبز. در سالهای اخیر برای پایداری کیفیت خدمات، برای اجرای اقدامات حفاظت از محیط زیست بر در نظر داشتن نوآوری های مبتنی به اخلاق زیستی و به دلیل نگرانی های موجود در مورد کیفیت زندگی و صرف جویی در استفاده از منابع طبیعت و حفظ آن، اصول اولیه یا اهداف مؤسسات مالی، در قالب استراتژیهای بانکداری سازگار با محیط زیست، معرفی شده است (حجاران، ۱۴۰۰). (طاهری لاری و ناصری، ۱۴۰۱) در تحقیقی به تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز و بهره وری زیست محیطی با نقش متغیر میانجی منابع انسانی سبز پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز و بر بهره وری زیست محیطی مدیران میانی تأثیر دارد.

تعهد سازمانی و مدیریت سبز

تعهد سازمانی برای ارتقای جایگاه سازمان ضرورت دارد. هنگامی که کارمندان از لحاظ عاطفی درگیر شرکت و یا به سازمان متعهد باشند، سطح بالاتری از پذیرش سازمانی را به شرکت نشان می‌دهند و در نتیجه باعث افزایش دستیابی سازمان به اهداف مدنظر خواهند شد (بن و همکاران، ۲۰۱۳). تعهد سازمانی تمایل کارکنان را برای اقدامات فراتر از وظایف خود افزایش می‌دهد و به افزایش رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست منجر خواهد شد (بایل و همکاران، ۲۰۱۳). پژوهشگران مدیریت منابع انسانی مدیریت منابع انسانی سبز را عاملی تأثیرگذار در تعهد کارکنان دانسته‌اند. مدیریت منابع انسانی سبز با توسعه و توانمندسازی کارکنان برای دستیابی به اهداف خاص شرکت، تعهد کارکنان را بهبود می‌بخشد (بارتون و گلد، ۲۰۰۷). (سادی و فاتحی، ۱۴۰۱) در تحقیقی به 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 پرداختند 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. (فولادوند و همکاران، ۱۳۹۸) در پژوهشی، اثر تعهد سازمانی کارکنان را بر عملکرد زیست محیطی سازمان، با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست محیطی بررسی کردند نتایج به دست آمده نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز، اثر معناداری بر تعهد سازمانی، رفتار دوستانه محیط زیست و عملکرد محیطی کارکنان داشت؛ همچنین تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و همچنین، رفتار سازگار محیط زیست کارکنان اثر درخور توجهی بر عملکرد زیست محیطی کارکنان داشت.

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی و از نظر هدف کاربردی می باشد جامعه و نمونه آماری پژوهش شامل خبرگان (مدیران، کارکنان ارشد و روسای سازمانی) شعب بانک تجارت در سطح مرکزی و کشوری که تعداد ۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری لحاظ شده‌اند. روایی و پایایی در تحقیق حاضر برای سنجش پایایی علاوه بر آلفای کرونباخ از روش پایایی ترکیبی و همچنین ضمناً از تکنیک لاوشه و شاخص میانگین واریانس استخراج شده جهت بررسی روایی (اعتبار) همگرا برای تعیین اعتبار، تکنیک SLR (مرور سیستماتیک) استفاده شد. به منظور تعیین پایایی متغیرهای تحقیق، به بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ می‌پردازیم. بمنظور جمع آوری داده ها از تکنیک مرور سیستماتیک

ادبیات و برای استخراج سنجه‌ها از مبانی نظری استفاده شده است و سپس بوسیله پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر مبنای طیف لاوشه و طیف لیکرت و پس از طی نمودن مراحل سه گانه نظرسنجی دلفی، مدل مفهومی استخراج شد و در نهایت با نظر سنجی از خبرگان، شاخص‌ها در ابعاد چهار گانه پیش فرض بر اساس مبانی نظری در قالب ابعاد نوآوری، استراتژی، رهبری، تعهد جاگذاری شدند. این مدل دارای ۴ متغیر اصلی و ۱۱ متغیر فرعی می‌باشد که بر اساس پرسشنامه محقق ساخته با اجزای استاندارد و در طیف ۱-۵ گزینه ای اندازه گیری شد. متغیرهای تحقیق شامل دو بعد متغیر اصلی و فرعی می‌باشد. متغیرهای مستقل عبارتست از: بعد استراتژی سازمانی شامل مولفه‌های (استراتژی راهبری، فرهنگ سازی)، نوآوری سازمانی شامل (تجهیزات، آموزش، حمایت) و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) و رهبری سازمانی (عملکرد، تصمیم گیری، مدیریت) می‌باشد. در این تحقیق از تکنیک (SLR)، مدل سازی معادلات ساختاری برای تعیین ارتباطات بین متغیرها و جامعیت مدل با استفاده از نرم افزار pls و آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی و همچنین آزمون AVE برای تعیین روایی استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

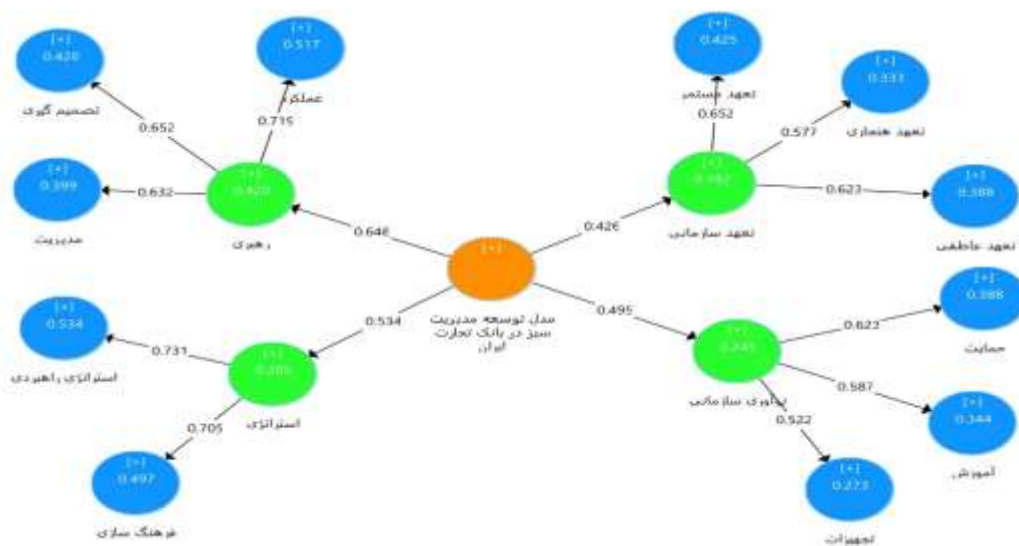
متغیر	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha) > ۰/۷	ضریب پایایی ترکیب (CR) > ۰/۷	(AVE) میانگین واریانس استخراج شده
آموزش	۰/۷۲۲	۰/۷۴۴	۰/۵۹۴
استراتژی	۰/۷۵۸	۰/۸۵۳	۰/۷۴۴
استراتژی راهبردی	۰/۷۶۷	۰/۸۹۵	۰/۸۱۱
تجهیزات	۰/۷۲۷	۰/۸۸۰	۰/۷۸۵
تصمیم گیری	۰/۷۲۵	۰/۷۸۹	۰/۷۸۴
تعهد سازمانی	۰/۷۸۲	۰/۹۰۲	۰/۸۲۱
تعهد عاطفی	۰/۷۲۵	۰/۸۷۱	۰/۷۷۲
تعهد مستمر	۰/۷۱۹	۰/۸۳۷	۰/۷۲۱
تعهد هنجاری	۰/۷۱۱	۰/۸۳۷	۰/۷۷۵
حمایت	۰/۷۲۲	۰/۸۵۹	۰/۷۵۳
رهبری	۰/۷۸۸	۰/۸۶۹	۰/۷۶۸
عملکرد	۰/۷۱۷	۰/۸۶۸	۰/۷۶۷
فرهنگ سازی	۰/۷۲۶	۰/۸۸۰	۰/۷۸۵
مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت ایران	۰/۷۴۶	۰/۸۸۶	۰/۷۹۵
مدیریت	۰/۷۷۱	۰/۸۵۸	۰/۷۵۱
نوآوری سازمانی	۰/۷۶۸	۰/۷۸۹	۰/۶۵۲

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش را تأیید نمود.

یافته‌ها

مدل مدیریت سبز در شعب بانک تجارت ایران چگونه است؟

برای پاسخ به این سوال از روش معادلات ساختاری استفاده شده که نتایج آن به صورت زیر است:



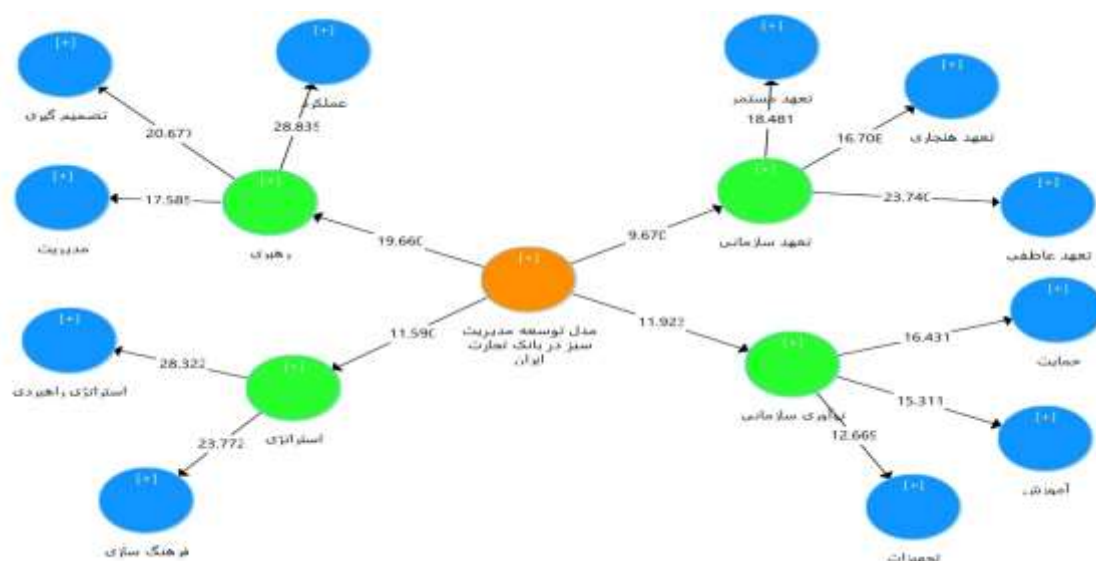
نمودار ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل کلی پژوهش بر اساس ضرایب استاندارد شده

نمودار (۱) بیانگر ضرایب مسیر در حالت استاندارد است که در بازه (۱،-۱) قرار دارند و نشان دهنده میزان رابطه بین متغیرها می‌باشند. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب مسیر، ۰/۴ می‌باشد. در نمودار فوق قدر مطلق ضرایب مسیر از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

اعداد مشاهده شده بر روی پیکانه‌های شکل فوق، ضرایب مسیر هستند و شدت رابطه بین متغیرها و جهت این رابطه را مشخص می‌کنند. هرچه عدد ضریب مسیر بزرگتر باشد، رابطه متغیر مستقل بر متغیر وابسته قویتر خواهد بود. به همین سبب می‌توان اظهار داشت که اگر ضریب مسیر، عددی مثبت باشد، رابطه متغیر مستقل و متغیر وابسته مستقیم است و با افزایش مقدار متغیر مستقل، مقدار متغیر وابسته نیز

افزایش پیدا خواهد کرد و اگر ضریب مسیر، عددی منفی باشد، رابطه متغیر مستقل و متغیر وابسته معکوس است و با افزایش مقدار متغیر مستقل، مقدار متغیر وابسته کاهش پیدا خواهد کرد.

همانطور که اشاره شد، آزمون ضرایب استاندارد صرفاً به شدت و جهت رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته می پردازد و توانایی تصمیم گیری در مورد معنادار بودن رابطه را ندارد. این مهم در آزمون ضرایب معناداری در بخش بعدی انجام شده است.



نمودار ۲- مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری

نمودار ۲- نشان دهنده ضرایب معناداری است که باید بزرگتر از $1/96$ باشند تا روابط بین متغیرها در سطح خطای $0/05$ معنادار گردند. شکل فوق آزمون مدل تحقیق (حالت ضرایب معنی داری) را نشان می دهد. با استفاده از این آزمون می توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت روابطی معنی دار خواهند بود که عدد بر روی پیکان روابط، خارج از بازه $(1/96 و -1/96)$ باشند. به این معنی که اگر در این آزمون عددی بین $1/96$ و $-1/96$ باشد، رابطه آنها بی معنا خواهد بود و به تبع آن ضریب مسیر آن رابطه نیز بی معنا خواهد بود.

همانطور که در نمودار شماره (۲) مشاهده می شود، مقادیر ضرایب معنی داری (T-value) بزرگتر از $1/96$ می باشند و بیانگر این است تمامی ضرایب مسیر در شکل نمودار (۱) در سطح خطای $0/05$ معنی دار می باشند.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش ارائه مدل مدیریت سبز در شعب بانک تجارت بود. یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق نشان داد که این پژوهش دارای ۴ بعد، ۱۱ مؤلفه است که بعد نوآوری سازمانی شامل مولفه های (تجهیزات، آموزش، حمایت) و تعهد سازمانی شامل مولفه های (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر)، بعد رهبری سازمانی (عملکرد، تصمیم گیری، مدیریت) و بعد استراتژی سازمانی شامل مولفه های (استراتژی راهبری و فرهنگ سازی) می باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می دهد هر ۴ عامل بررسی شده، رهبری سازمانی، تعهد سازمانی، استراتژی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدل مدیریت سبز در شعب بانک تجارت موثر بوده است. مدیریت سبز به عنوان یک استراتژی جدید مدیریت تلقی می شود که هدف آن دستیابی به یک تجارت کاملاً پایدار است که نتایج آن در حوزه های مالی، اجتماعی و زیست محیطی قابل مشاهده خواهد بود. این مفهوم نقش مهمی در توسعه شکل های پایدارتر کسب و کار ایفا می کند که منجر به کاهش تاثیر منفی آنها بر محیط زیست در حین انجام فعالیت ها می شود. مدیریت سبز در مورد چالش هایی از قبیل فضای سبز، آلودگی آب و هوا، آلودگی های خاک، مدیریت پساب و پسماند، حمل و نقل، مصرف انرژی، استفاده از انرژی های تجدیدپذیر، بهبود عملکرد کارکنان، افزایش بهره وری نیروها و اقتصاد پایدار به دنبال بهترین سیاست گذاری ها و عملکردها است. نتیجه این اقدامات بهبود فضای کار، محیط زیست پاک، رضایتمندی کارکنان و افزایش سود اقتصادی است.

در این راستا محقق در این تحقیق مدلی ۴ عاملی در مدیریت سبز ارائه کرده است. یکی از ابعاد تاثیر گذار در توسعه مدیریت سبز رهبری سازمانی است رهبری و مدیریت در شعب بانک تجارت با بکارگیری موثر و کارآمد تمامی منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت رسیدن به اهداف زیست محیطی با سازماندهی و برنامه ریزی و با بهره مندی از مفاهیم و شاخص های مدیریت سبز جهت نیل به وضعیت سبز که یکی از مصادیق آن مصرف بهینه انرژی می باشد مورد توجه قرار گیرد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج (اکبری و همکاران، ۱۴۰۱) همسو است آنها در تحقیقی به تحلیل تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر عملکرد مالی پرداختند. همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج (هالدوری و همکاران، ۲۰۲۲) همسو است. نتایج شان نشان داده شد که مدیریت منابع انسانی و رهبری بر مدیریت سبز تاثیر دارد. همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج (هو و همکاران، ۲۰۲۲) همسو است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج (سید علوی و همکاران، ۱۳۹۸) همسو است. نتایج تحقیق حاضر در بعد تاثیر گذاری با نتایج (مهاجری و همکاران، ۱۳۹۸)، (آبیانی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶)، (حاجی زاده و همکاران، ۱۴۰۱)، (شکی و نیک خصال، ۱۴۰۰) همسو است.

عامل دوم تأثیر گذاری نوآوری سازمانی در مدل توسعه مدیریت سبز می‌باشد. براین اساس می‌توان بیان داشت که دنیای مدرن امروز، موجب افزایش آلودگی‌ها و مشکلات زیست‌محیطی و در نتیجه افزایش نگرانی دولت‌ها و سازمان‌ها در رابطه با محیط زیست شده‌است، این نگرانی‌ها زمینه استفاده سازمان‌ها از نوآوری فراهم کرده است. سازمان‌ها باید همواره در جهت بهبود مستمر باشند؛ براین اساس مدیر بایستی به طور واضح استراتژی نوآورانه‌ای برای شرکت تعریف کند مدیران سازمان علاوه بر ارزیابی و بهبود فرآیندهایی از قبیل بازیافت، استفاده مجدد و تولید دوباره مواد اولیه، از راهکارهایی که منجر به کاهش مصرف انرژی و آلودگی‌های زیست محیطی در حین تولید، استفاده و کنارگذاری محصول می‌شود، آگاهی کامل داشته باشند. در بعد نوآوری سازمانی نتایج تحقیق با نتایج (اکبری و همکاران، ۱۴۰۱) همسو است، همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج (حجاران و همکاران، ۱۴۰۱) همسو است، نتایج تحقیق حاضر با نتایج (مروتی شریف آبادی و همکاران، ۱۳۹۲) همسو است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج (عثمان شهزاد و همکاران، ۲۰۲۳) همسو است.

سومین بعد از ابعاد تأثیر گذار در توسعه مدیریت سبز استراتژی سازمانی است مدیران در شعب بانک تجارت می‌توانند با بکاربردن استراتژی مناسب در راستای اهداف سبز سازمان نیروی انسانی ماهر و متخصص و برنامه‌ریزی درست و پایه‌ای برای عناصر مدیریتی و فرآیندی ایجاد کنند تا از این طریق سازمان تمام فعالیت‌ها و تلاش‌های خود را در ارتباط با اهداف مورد نظر خود، راه دستیابی به آنها را مد نظر قرار دهد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج (سید علوی و همکاران، ۱۳۹۸) همسو است، آنها در تحقیقی به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت سبز دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج (چانگ، ۲۰۲۰) همسو است آنها در تحقیق خود به بررسی تأثیر استراتژی توسعه پایدار شرکت: تأثیر چشم‌انداز مشترک سبز را بر رفتار اعضای سازمان پرداختند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج (چن و همکاران، ۲۰۱۴) و (یو و هو، ۲۰۱۹) همسو است نتایج تحقیق حاضر با نتایج (ثابت و کریمی، ۱۳۹۸) همسو است. آنها در تحقیقی به ارزیابی تأثیر استراتژی‌های منابع انسانی در ایجاد و توسعه پرداختند.

و چهارمین بعد از ابعاد تأثیر گذار بر توسعه مدیریت سبز، تعهد سازمانی می‌باشد تعهد سازمانی با ایجاد یک ادراک درست در کارمندان از مدیریت منابع انسانی سبز در ویژگی‌های آنها به طور کلی تعهد آنها به سازمان، رفتارهای سازگار با محیط آنها، و عملکرد زیست محیطی ویژگی‌های آنها را تقویت می‌کند. مسئولیت زیست محیطی سازمان‌ها در ترکیب با نیاز سازمان‌ها برای رقابت پذیری، باعث رواج مفهوم نوآوری سبز و تعهد سازمانی گردیده است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج (سادین و فاتحی، ۱۴۰۱) همسو است آنها در تحقیقی به 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

پرداختند، همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج (کریبی و همکاران، ۱۳۹۸) همسو است، آنها در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، رفتارهای فرآیندی و تعهد سازمانی در ارتباط با مسائل زیست محیطی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری زیست محیطی شهروندان پرداختند. براساس نتایج حاصل از تحقیق در بعد رهبری سازمانی در شعب توصیه می‌شود که با اتخاذ شیوه مدیریتی منابع انسانی و تصمیمات مبتنی بر اهداف و چشم انداز سازمانی و با به کارگیری اقدامات انگیزشی برای کارکنان در موضوعات محیطی و آموزش فعالیت‌های زیست محیطی گام موثر برداشته شود و همچنین پیشنهاد می‌شود با اتخاذ شیوه‌های تخصیص پاداش در قبال رعایت مسئله زیست محیطی در سازمان گام اقدام موثری در راستای توسعه مدیریت سبز برداشته شود. به مدیران شعب بانک تجارت در حوزه نوآوری سازمانی پیشنهاد می‌شود که با توسعه ساز و کارهای تشویق و تنبیه جهت ایجاد انگیزه در شعب بانک تجارت و استفاده از تجهیزات و فناوری‌های دوستدار محیط زیست در نظر گرفته شود و همچنین با کاهش هزینه‌های معاملاتی و مالیاتی جهت خرید و واردات تجهیزات و ماشین آلات سبز و توسعه سیستمهای نظارتی زیست محیطی گام برداشته شود. به مدیران شعب بانک تجارت در حوزه استراتژی سازمانی پیشنهاد می‌شود منشور و اهداف زیست محیطی برای کارکنان و استفاده از آن در ارزیابی عملکرد را تعیین کنند و همچنین با ایجاد کارگاه‌های آموزشی کارکنان برای داشتن شغل سبز و یکپارچه کردن آموزش برای مسائل زیست محیطی با استفاده از شبکه‌های رهبری را مد نظر قرار دهند. و در حوزه تعهد سازمانی در شعب بانک تجارت به مدیران این شعب پیشنهاد می‌شود زمینه‌ای را فراهم کنند تا کارکنان سازمان و محیط آن را جزئی از خود بدانند و برای پیشبرد اهداف سبز سازمان در جهت ارتقای سطح فعالیت‌های زیست محیطی گامی موثر بردارند. با توجه به مصرف بسیار زیاد کاغذ در سازمان‌ها و همینطور بانک تجارت، پیشنهاد می‌گردد از قلم نوری و اثر انگشت الکترونیک در هر قسمت اعم از تسهیلات، صندوق، خدمات نوین و صدور کارت استفاده گردد.

منابع

- اکبری، پیمان، زارع، محمد مهدی، رستمی، مصطفی (۱۴۰۱). تحلیل تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و ظرفیت نوآوری سبز، مجله ی رهبری آموزشی کاربردی، سال سوم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱، صفحه ۶۵-۷.
- آستانبوس، نوید، پرویان، ناصر (۱۳۹۹). راهکاری جهت توسعه پایدار، اولین کنفرانس بین المللی معماری، عمران، محیط زیست و کشاورزی.
- آوج، علی؛ ابراهیم پور، حبیب، میرزائی دریانی؛ شهرام، رسولی، اسحق؛ فتوره چی، زهرا (۱۴۰۱). بومی سازی مدل مدیریت سبز برای سازمانهای دولتی (مطالعه موردی شرکت ارتباطات زیرساخت)، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۷)، صفحه ۱۴۳-۱۷۰.
- آبیاضی اصفهانی، سعید، حسنی، علی اکبر، حسینی نیا، سیدرضا (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز؛ الگویی برای پایداری در سازمان های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی)، دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره: ۵، شماره: ۲.

- حاجی زاده فارسون، مجتبی، جاجرمی زاده، محسن، محتشمی، علی (۱۴۰۱). طراحی مدل استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان های دولتی کشور. حجاجران، فاطمه؛ رادفر، رضا، دیواندری، علی، فدایی، داوود (۱۴۰۱). ارائه مدل بانکداری سبز مبتنی بر مولفه های مدیریت نوآوری برای کسب مزیت رقابتی پایدار، اقتصاد مالی (اقتصاد مالی و توسعه)، دوره: ۱۶، شماره: ۵۸، صفحات: ۲۵۷-۲۸۰.
- حمیدپور، زینب (۱۴۰۱). مدیریت سبز و چالش های اجرای آن، دومین کنفرانس ملی محیط زیست سالم و توسعه پایدار در پرتو حقوق شهروندی چالشها و راهبردها، شیراز. ذاکری، پدیده، ثابت، عباس (۱۳۹۸). مدیریت منابع انسانی سبز رویکرد نو در راستای توسعه پایدار، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز. زاهدی، شمس السادات (۱۳۹۵). توسعه پایدار جامع با تأکید بر مدیریت و کارآفرینی سبز، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، تهران. ساده، احسان، عباسیان جهرمی، حمید رضا، گیاهچی، سعید (۱۳۹۶). استراتژی مدیریت سبز در پروژه های عمرانی مبتنی بر مدیریت ریسک خطرات زیست محیطی، چهارمین کنفرانس ملی مهندسی عمران، معماری و توسعه شهری.
- سادی، محمد و فاتحی پور، مرتضی (۱۴۰۱). 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)، فصلنامه مدیریت سبز، دوره: ۱، شماره: ۴.
- سیدعلوی، سیدمحمد، قلاوندی، حسن، قلعه‌ای، علیرضا، محمدخانی، کامران (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های مدیریت سبز دانشگاه ها. فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط زیست، ۲۱(۵)، صفحات ۶۵-۷۹.
- طاهری لاری، مسعود، ناصری، کاظم (۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز و بهره‌وری زیست محیطی با نقش متغیر میانجی منابع انسانی سبز. فصلنامه مدیریت سبز، ۲(۱)، ۶۹-۸۵.
- عموزاد مهدرجی، حسن، رضایی راد، مجتبی (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات با مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به نقش میانجی خرده سیستم های مدیریت منابع انسانی. فصلنامه مدیریت سبز، ۱(۱)، ۱۰۸-۱۲۹.
- فولادوند، محسن، هوشیاربخش، علی، یاسینی، علی (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر تعهد سازمانی کارکنان بر عملکرد زیست محیطی سازمان با توجه به نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست محیطی (مورد مطالعه شرکت های تولیدی شهر ایلام)»، پنجمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران. کریمی، مرضیه، درویش نوری، سیمین، مری هروی، هلن (۱۳۹۸). مقاله مروری: بررسی رابطه سرمایه های اجتماعی، تعهد سازمانی و رفتار فرآیندی در محیط زیست. مدیریت محیط زیست و توسعه پایدار، ۲.
- کشتکار قاسمی، محمد، خاصه باف، پروین، صفی یاری، نیلوفر و حسینعلی زاده، سمیرا (۱۴۰۰). تاثیر استراتژی نوآوری سبز بر نوآوری سبز با نقش های میانجی هویت سازمانی سبز و مشروعیت سازمانی محیط زیست در شهرداری منطقه ۱۱ تهران، نهمین کنفرانس بین المللی ترندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
- مظاهری تهرانی، مینا، الوانی، سیدمهدی، واعظی، رضا، زاهدی، شمس السادات، قربانی زاده، وجه الله (۱۴۰۱). الگوی مدیریت سبز برای سازمان های دولتی ایران. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۷(۶۸)، صفحات ۱-۴۳.
- مهاجری، شراره، آقایی پور، یوسف، و پیردستان، مسعود. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر مدیریت زنجیره تامین سبز در شرکت ایران خودرو. نخبگان علوم و مهندسی، ۳(۴)، صفحات ۱۱۱-۱۲۲.
- Bratton, J., & Gold, J. (2007). Human resource management: theory and practice. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Caniglia, G., Luederitz, C., von Wirth, T., Fazey, I., Martín-López, B., Hondrila, K., ... Lang, D. J. (2020). A pluralistic and integrated approach to action-oriented knowledge for sustainability. *Nature Sustainability*. doi:10.1038/s41893-020-00616-z.
- Carrion-Flores, C.E., & Innes, R. (2010). Environmental innovation and environmental performance.
- Chang, T. W. (2020). Corporate sustainable development strategy: effect of green shared vision on organization members' behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 24-46.
- Chen, Y., Tang, G., Jin, J., Li, J., & Paillé, P. (2014). Linking market orientation and environmental performance: The influence of environmental strategy, employee's environmental involvement, and environmental product quality. *Journal of Business Ethics*, 127, 479-500.
- 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.
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis *Environmental Quality, An International Journal*, 30(3), 557-577.
- Derakhshan, R., Rodney, T., Mauro, M. (2019). Project governance and stakeholders: a literature review, *International Journal of Project Management* Volume 37, Issue 1, January 2019, Pages 98-116.
- Haldorai, K., Kim, W., R.L. Fernando, G. (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* Volume 88, February 2022, 104431.
- Hou, N., Qianying, Z., Wanzheng, Z., Yuanyuan, L., Wenwen, L. (2022). Study on the impact of green management of paper enterprises on carbon performance in the background of carbon peaking and carbon neutrality, *Energy Reports* Volume 8, November 2022, Pages 10991-11002
- Loknath, Y., Bepar, A A. (2017). Green Management-Concept and Strategies. National Conference on Marketing and Sustainable Development.

- Paillé, P., Boiral, O., Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 24(18), 3552–3575.
- Pourjavad. E., Shahin. A. (2020). Green supplier development programmes selection: a hybrid fuzzy multi-criteria decision-making approach *Int. J. Sustain. Eng.*, 13 (6) (2020), pp. 463-472, 10.1080/19397038.2020.1773569.
- Robertson, J. L. (2018). The Nature, measurement and nomological network of environmentally specific transformational leadership. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 961-975.
- Roy, M. , Khastagir, D.(2016). Exploring Role of Green Management in Enhancing Organisational Efficiency in Petro-Chemical Industry in India, *ournal of Cleaner Production*, *ournal of Cleaner Production*.
- Usman, Sh., Muhammad, J., Khawaja, F., Khalid, J., Abdul, H.(2023). Do green entrepreneurial orientation and green knowledge management matter in the pursuit of ambidextrous green innovation: A moderated mediation model, *Journal of Cleaner Production* Volume 388, 15 February 2023, 135971.
- Vaioa ,A., Di, Palladino, R., Hassan, R., Escobarc ,O. (2020). Artificial intelligence and business models in the sustainable development goals perspective: A systematic literature review” *Journal of Business Research* 121 (2020) 283–314.
- Wu, Sh., Yu-Chenm, Wu. (2014). The influence of enterprisers' green management awareness on green management strategy and organizational performance", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 31, Iss 4, pp. 455 – 476.
- Yen, C. H., Teng, H. Y. (2013). The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry. *Tourism management*, 36, 401-410.
- Yu, Y., Huo, B. (2019). The impact of environmental orientation on supplier green management and financial performance: The moderating role of relational capital. *Journal of cleaner production*, 211, 628-639.