

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان

مرتضی عارفی نژاد<sup>۱</sup>، شهین شرفی<sup>۲</sup>\*

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان بود. از نظر هدف از نوع پژوهش های کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری کلیه مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی کرمان بوده است. که تعداد کل جامعه آماری ۳۴۵ نفر می باشند. روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۵ نفر انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه شامل: فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سبز، پرسشنامه رفتار محیط نگر کارکنان و پرسشنامه پایداری سازمانی و پرسشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان استفاده شد. برای تعیین روابط پرسشنامه از روشی محتوا استفاده گردید به این منظور پرسشنامه ی تحقیق مورد تایید استاد راهنما قرار گرفت. همچنین در تحقیق حاضر، میزان آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰.۷۷ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اسمارت PLS و SPSS شامل آزمون های معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد. همچنین مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد همچنین تمامی فرضیه های فرعی مورد تایید قرار گرفتند.

**کلمات کلیدی:** مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار محیط نگر کارکنان، پایداری سازمانی، مسئولیت

اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی کرمان

### ۱- مقدمه

شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز، الزامات عدالت اجتماعی، بهداشت، سلامتی و رفاه سازمان و کارکنان آن علاوه بر دستیابی به ثبات اقتصادی و تعادل زیست محیطی به پایداری سازمان نیز کمک می کند. در عصر جهانی شدن که ناظر بر حرکت در مسیر گسترش هر چه بیشتر ارتباطات انسانی در عرصه جهانی است، به باور بسیاری از صاحب نظران، داشتن منابع انسانی توانمند، خلاق و ارزش آفرین سلاح اصلی مدیران در رقابت خواهد بود (کرامر، ۲۰۱۳) در حقیقت، آینده

\* (Corresponding Author): sharif\_49@yahoo.com نویسنده مسئول<sup>۲</sup>

از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت هایی را در منابع انسانی خود ایجاد نماید. در چنین فضایی، نظام مدیریت منابع انسانی، در ایجاد مزیت رقابتی و دستیابی سازمان به توسعه پایدار نقش اساسی دارد (هاج و دایر، ۲۰۰۴). مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیت های خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط مناسبی را برای تمامی فعالان و سرمایه گذران فراهم می آورد تا با مشارکت در این برنامه ها ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاست های توسعه پایدار رابطه ای سودمند را برای خود خلق نماید (رنجبریان، ۱۳۹۷). از طرفی، افزایش نگرانی ها در مورد هشدار های محیطی، تولید کنندگان را مجبور به تلاش برای کاربرد راه کار هایی در زمینه مدیریت زیست محیطی و مدیریت سبز نموده است. مدیریت سبز، روشی است که سازمان ها محیطشان را با توسعه استراتژی های زیست محیطی، مدیریت می کنند (ملی، ۲۰۰۸). یکی از قدم های اساسی برای کاهش بحران ها و حل مسائل زیست محیطی، توجه ویژه به سازمان ها و منابع انسانی سازمان و رفتار محیط نگر و مدیریت کردن صحیح آنهاست. مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می رود و همه مدیران سطوح متعدد سازمان به نوعی از این مسئولیت برخوردار هستند (امبیاک و آنا، ۲۰۱۸).

مفهوم توسعه پایدار ناظر بر این واقعیت انکارناپذیر است که ملاحظات مربوط به اکولوژی می تواند و باید در فعالیت های اقتصادی به کار گرفته شود. این ملاحظات شامل ایده های ایجاد محیطی منطقی است که در آن ادعای توسعه به منظور پیشبرد کیفیت همه جنبه های زندگی، مورد چالش قرار می گیرد (کریک پاتریک و همکاران، ۲۰۰۱). به طور کلی توسعه پایدار به معنای تلفیق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برای حداکثرسازی رفاه انسان فعلی بدون آسیب به توانایی نسلهای آتی برای برآوردن نیازهایشان می باشد. با توجه به این تعریف، می توان اینگونه استنباط کرد که هدف توسعه پایدار دستیابی به اهداف، اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی به صورت همزمان و با تاکید بر نقش انسان در این رابطه است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه جایگاه این مقوله در سازمان، می توان امیدوار بود که سازمان ها با پرداخت صحیح به این مساله و توسعه عملکرد های مدیریت منابع انسانی، شرایطی را به وجود آوردند که سازمان به سمت توسعه پایدار گام بردارد. مدیریت منابع انسانی سبز، استفاده از سیاست های منابع انسانی برای استفاده پایدار از منابع سازمان است. مدیریت منابع انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان، اهمیت مسائل زیست محیطی را درک کنند (احمد، ۲۰۱۵). این امر منجر به کارایی بالاتر و کاهش هزینه ها در سطوح فردی، سازمان و محیطی می شود (گاسوارنی و رانجان، ۲۰۱۵). رفتار محیطی کارکنان به عنوان تمایل به شرکت در فعالیت های محیطی تعریف شده است (دومونت و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۳۷) تعدادی از این فعالیتها عبارتند از: خاموش کردن نور هنگام خارج شدن از دفتر، چاپ دو طرفه، جلوگیری از استفاده از فنجانهای یکبار مصرف، کمک به سازمانها برای اجرای استراتژیهای سبزسازی، استفاده از دوچرخه برای رفت و آمد، کاهش زباله ها و ایجاد طرحهای جدید برای محافظت از محیط زیست است. رفتار محیطی کارکنان اساساً به ارتقای عملکرد محیطی کمک می کند. مشارکت کارکنان برای رسیدگی به مسائل زیست (ویکنت مولینا و همکاران، ۲۰۱۳) محیطی و مشارکت در رفتارهای محیطی، به عنوان یک استراتژی موثر برای تبدیل شدن به سازمان طرفدار محیط زیست و افزایش عملکرد زیست محیطی محسوب می شود (دیجلل و گالوج، ۲۰۱۶).

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 آنها را هدایت می نماید که آنها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. این فعالیتها علاوه بر این که منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان می شود به ایجاد زمینه ای برای دستیابی به توسعه سازمانی پایدار نیز کمک می کنند.

همچنین موضوع مسئولیت اجتماعی سازمانها از مولفه های توسعه ی پایدار سازمانها در جوامع امروزی به شمار می آید. مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت ها در دهه اخیر به پارادایم غالب و مسلط حوزه اداره سازمانها تبدیل شده است و شرکت های بزرگ و معتبر جهانی مسئولیت در برابر اجتماع و محیط اجتماعی را جزئی از استراتژی شرکتی خود می بینند. در تبیین این مفهوم، عده ای معنی تعهد یا مسئولیت قانونی را برداشت می کنند و شماری آن را به معنی رفتار مسئولانه اجتماعی برحسب رعایت مسائل اخلاقی می دانند. مسئولیت پذیری به معنای ارزش قائل شدن برای ارتباطات به هم وابسته ای است که بین سازمان، گروه های ذی نفع، نظام اقتصادی و جوامع مرتبط وجود دارد. مسئولیت پذیری اجتماعی ابزاری است برای بحث تعهداتی که یک سازمان باید نسبت به جامعه خود داشته باشد؛ شیوه ای است برای پیشنهاد ایده های سیاست گذاری در مورد عمل به تعهدات ذکر شده و نیز ابزاری است که به کمک آن می توان منافع دوجانبه سازمان و جامعه را در عمل به تعهدات، معین نمود. به بیان کلی، مسئولیت پذیری اجتماعی بر ارتباطات یک سازمان با ذی نفعانش تأکید می کند. به طور کلی یک چارچوب کلی برای دنبال کردن مسئولیت اجتماعی شرکت ها وجود ندارد. هر شرکتی دارای خصوصیات ویژه و منحصر به فرد خود می باشد که تأثیرگذار بر دیدگاه ها روی نحوه عملکرد و تبیین استراتژی های مسئولیت اجتماعی می باشد. حرکت به سمت نهادینه کردن مسئولیت اجتماعی شرکتی در نظام راهبری شرکت ها می باشد با فرهنگ سازمانی، چشم انداز و استراتژی های بلندمدت سازمان در یک راستا باشد تا اجرای برنامه های مسئولیت اجتماعی به صورت یک برنامه هزینه بر از سوی کارکنان و سهام داران تلقی نگردد (بهمنیاری و همکاران، ۱۳۹۹).

در سازمان تامین اجتماعی کرمان با توجه به آنچه بیان شد و از آنجایی که مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی این سازمان یک عامل بسیار مهم در دستیابی سازمان ها به توسعه سازمانی پایدار است و سازمان ها می توانند با توان افزایش نیروی انسانی خود از طریق پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز به توسعه سازمانی پایدار دست یابند علاوه بر مشاهده می شود این سازمان با توجه به گستردگی خدماتی که ارائه می کند در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز و توجه به رفتار محیط نگر کارکنان دارای مشکلاتی است و توجه خود را به این زمینه مبذول نمی دارد. مسئله اصلی این پژوهش این است که آیا ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان با توجه به مسئولیت اجتماعی شرکت شرایطی را در سازمان به وجود آورد که سازمان به کمک پیاده سازی این ابعاد به توسعه سازمانی پایدار دست یابد؟ با توجه این مسئله، سوال اساسی این تحقیق این است که:

آیا مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد؟

مدیریت منابع انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان اهمیت اقدامات زیست محیطی را درک کنند (احمد، ۲۰۱۵). با توجه به اهمیت مقوله و موضوع مدیریت منابع انسانی سبز، سازمانها به سمت سبز سازی دستگاههای خود در حرکت هستند (راماسامی، ۲۰۱۷).

افزایش آگاهی از پایداری سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکت منجر به افزایش اهمیت منابع انسانی در بیشتر سازمانها، همراه با مسائل مالی، حقوقی و جنبه های دیگر تولید سبز خواهد شد. در حالی که امور مالی به طور گسترده ای به عنوان روح حیات تجارت پذیرفته شده است (رنویک و همکاران، ۲۰۰۸)، نیروی انسانی در حال کسب موقعیت به ویژه در زمینه زیست محیطی به عنوان "روح تجارت" است. یک مکان تجاری می تواند با ساختار باز سازی شده همچنان عمل کرد خوبی داشته باشد، در حالی که از دست دادن سرمایه ضروری انسانی ممکن است منجر به کاهش سرعت تجارت شود (لانگونی و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین، منابع انسانی، انگیزه بیشتر شرکت ها برای سرمایه گذاری بیشتر در چشم انداز آینده خود را تشکیل می دهد مطالعات گذشته اثرات مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار کارکنان (پام و همکاران، ۲۰۱۹)، را بر عملکرد سازمانی و مالی بررسی کرده اند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). با این حال، در مقابل پیشرفته ترین مطالعات مدیریت منابع انسانی سبز فقدان مطالعات مربوط به بعد پایداری سازمانها را در حوزه اجتماعی نشان می دهد. بنابراین، این

مطالعه سعی دارد تا مفهوم تاثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری اجتماعی سازمانها را توضیح دهد. علاوه بر این، تلاش می شود با پیشنهاد نقش واسطه ای مسئولیت اجتماعی سازمان با استفاده از تئوری توانایی، انگیزه، فرصت (AMO) و نظریه هویت اجتماعی، شکاف ادبیات مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان و پایداری سازمانی را پر کند. با توجه به اهمیت موضوع هدف این پژوهش آن است تا به بررسی تاثیر فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط زیستگرایانه کارکنان بر پایداری سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی مسئولیت اجتماعی سازمان بپردازد. سازمان تامین اجتماعی کرمان از جمله سازمانهایی است که میتواند به عنوان یکی از بزرگترین سازمانهای شهر کرمان اثرات مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای خود را بر محیط زیست شناسایی و در جهت کاهش اثرات منفی این رفتارها بر اکوسیستم های طبیعی اقداماتی را اتخاذ کند. مدیریت منابع سبز به عنوان یک ابزار قوی نقش عوامل انسانی را به عهده دارد. سازمان تامین اجتماعی کرمان می تواند برای انجام مسئولیتهای اجتماعی خود در قبال مردم در راستای حفظ محیط زیست کمک زیادی کند.

این مطالعه به بررسی شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای محیط نگر کارکنان، از دیدگاه کارکنان و مدیران این سازمان پرداخته است. از فواید احتمالی انجام این تحقیق این است که با توجه به خدماتی که سازمان تامین اجتماعی کرمان به مردم ارائه میدهد، بتواند سیاستهای مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان را در بخشهای مختلف سازمان ایجاد کند و به مسئولیت اجتماعی خود نیز در قبال جامعه توجه کند، تا باعث بهبود پایداری سازمانی در این سازمان از طریق منابع انسانی سبز و رفتارهای آنان شود و بینشهایی را برای مدیران و سیاستگذاران برای ایجاد سازمانی پایدار ایجاد نمایند.

بنابراین تحقیق حاضر به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان می پردازد.

## ۲- ادبیات تحقیق

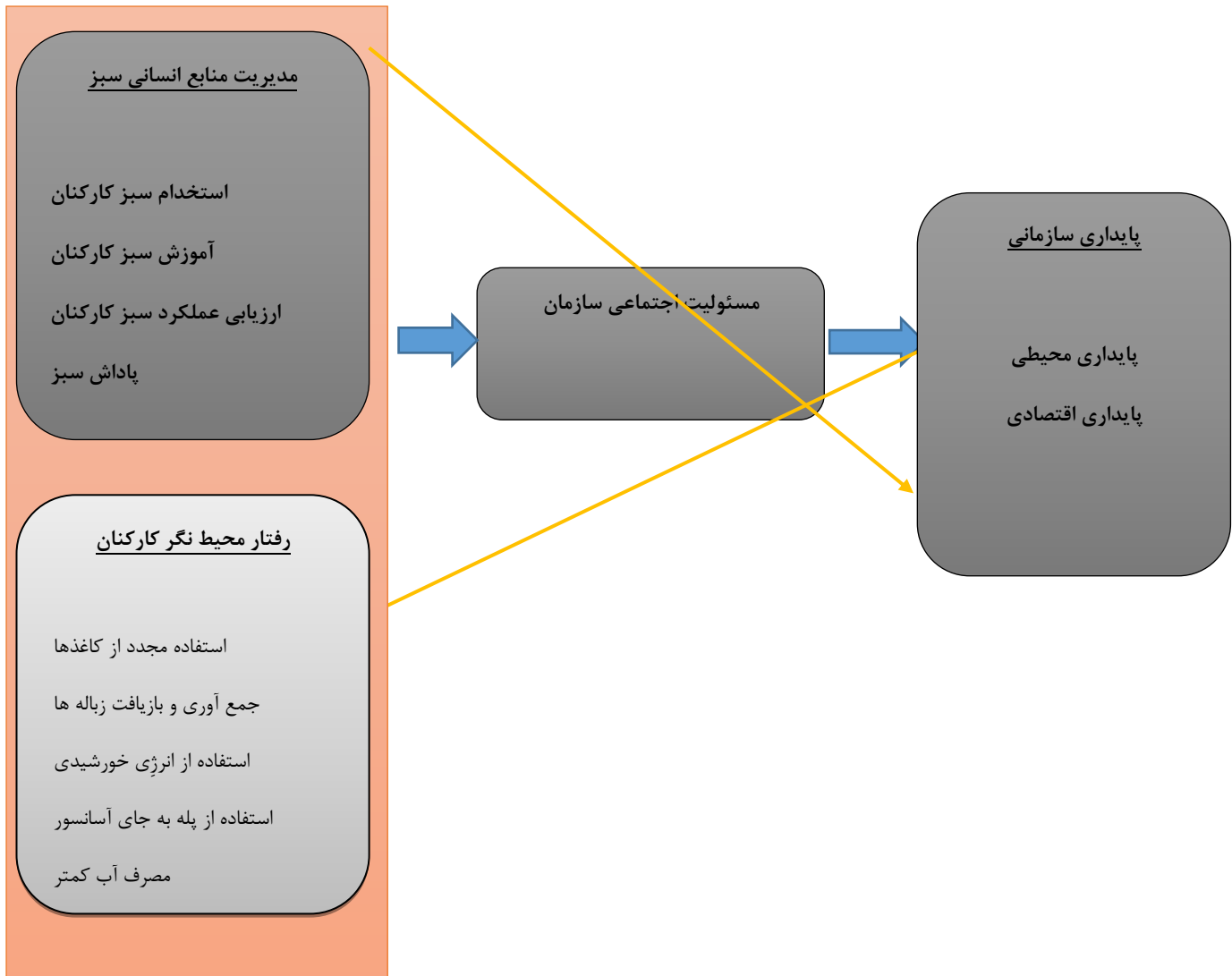
مدیریت منابع انسانی سبز: شامل مدیریت عالی سیاست زیست محیطی، برنامه و اطلاعات مربوط به کارمندان، آموزش کارکنان برای درک محیط جدید روشها، توانمندسازی کارکنان برای انجام فعالیت های زیست محیطی و دادن پاداش هایی که می تواند کارمندان را تحریک کند تا مسئولیت محیط زیست داشته باشند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹).

رفتار محیط نگر کارکنان: به عنوان تمایل به شرکت در فعالیتهای محیطی تعریف شده است (دومونت و همکاران، ۲۰۱۷) تعدادی از این فعالیتهای عبارتند از: خاموش کردن (اسرابام و همکاران، ۲۰۰۸) نور هنگام خارج شدن از دفتر، چاپ دو طرفه، جلوگیری از استفاده از فنجانهای یکبار مصرف، کمک به سازمانها برای اجرای استراتژیهای سبز سازی، استفاده از دوچرخه برای رفت و آمد، کاهش زباله ها و ایجاد طرحهای جدید برای محافظت از محیط زیست است (ویکنت، مولینا و همکاران، ۲۰۱۳).

پایداری سازمانی: توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت ذینفعان سازمان در طول زمان است (آیبای اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷).

مسئولیت اجتماعی: به مجموعه فعالیت هایی گفته می شود که صاحبان سرمایه و بنگاه های اقتصادی به صورت داوطلبانه، به عنوان یک عضو موثر و مفید در جامعه انجام می دهند. در واقع مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای انجام دهد که در آن فعالیت می کند (فرنج و همکاران، ۲۰۱۶).

### ۳- مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق، منبع: آمروتا وی ان و همکاران (۲۰۱۹)

#### ۴- فرضیه های تحقیق

##### ۴-۱- فرضیه اصلی تحقیق

مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.

##### ۴-۲- فرضیات فرعی تحقیق

- ۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۱-۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.

- ۱-۲- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۱-۳- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۲- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۲-۱- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۲-۲- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۲-۳- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۳- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۳-۱- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۳-۲- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۳-۳- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۴- مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۵- رفتار محیط نگر کارکنان بر مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- ۶- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری دارد.
- ۷- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری دارد.

## ۵- مواد و روش ها

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر تمامی مدیران سطوح مختلف و کارکنان سازمان تامین اجتماعی کرمان بود. روش نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای خواهد بود که تعداد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد. در این پژوهش با توجه به مسأله ی تحقیق با سه متغیر اصلی به شرح جدول ۱ سروکار داریم:

جدول ۱- متغیرهای پژوهش (منبع: داده های پژوهش)

ردیف	نوع متغیر	نام متغیر	روش سنجش	تعداد سوالات
۱	متغیر مستقل	مدیریت منابع انسانی سبز	مدیریت منابع انسانی سبز در پرسشنامه آمرو تا وی ان و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۹) و با ابعاد: تحصیلات سبز کارکنان، آموزش سبز کارکنان، ارزیابی عملکرد سبز کارکنان، پاداش سبز، مشارکت سبز کارکنان، سلامتی و بهداشت سبز و مدیریت نظم سبز سنجیده خواهد شد.	۴۱
۲	رفتار محیط نگر کارکنان	رفتار محیط نگر کارکنان	رفتار محیط نگر کارکنان با استفاده از پرسشنامه آمرو تا وی ان و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۱۹) و با ابعاد: استفاده مجدد از کاغذها، جمع آوری و بازیافت زباله ها، استفاده از انرژی خورشیدی، استفاده از پله به جای آسانسور، مصرف آب کمتر، اجرای سمینارهای سبز و استفاده از امکانات شستشوی اتومبیل سنجیده خواهد شد.	۷
۳	متغیر میانجی	مسئولیت اجتماعی	مسئولیت اجتماعی کارکنان در پرسشنامه سرمد و	۳۵

<sup>۱</sup> Amruthaa, Geethaa, Sardar Patel Road & Guindy

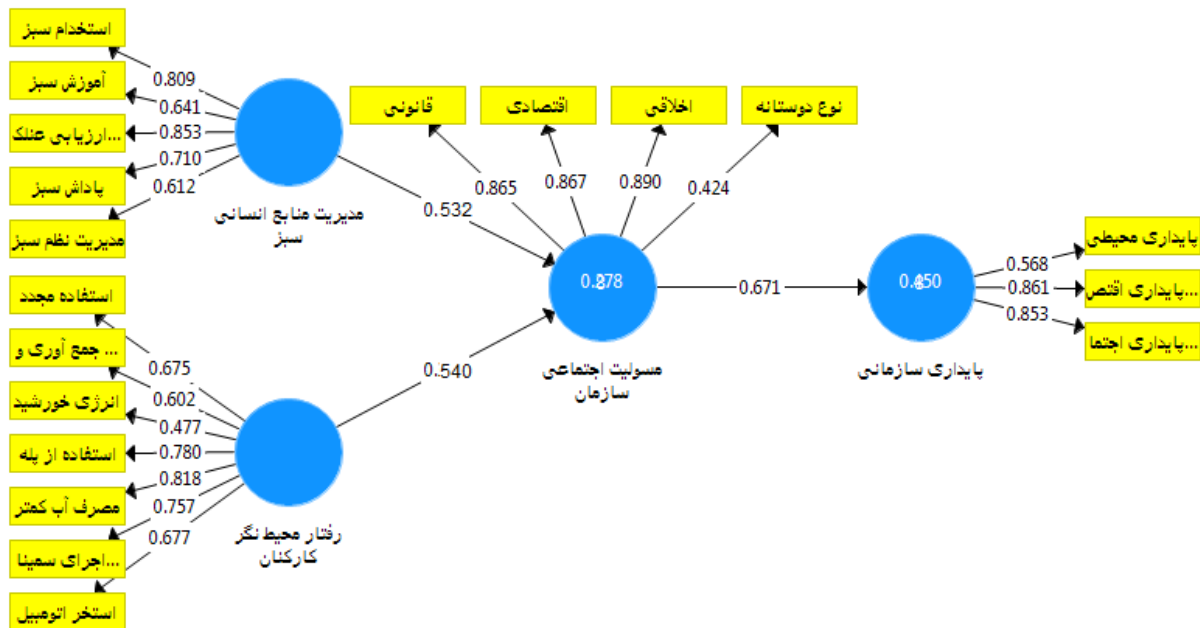
	همکاران، (۱۳۹۰) با ابعاد قانونی، اقتصادی، اخلاقی و نوع دوستانه سنجیده خواهد شد.			
۴۷	پایداری سازمانی با پرسه شنامه آمرو تا وی ان و هم کاران (۲۰۱۹) و با سه بعد پایداری محیطی، پایداری اجتماعی و پایداری اقتصادی سنجیده خواهد شد.	پایداری سازمانی	متغیر وابسته	۴

روایی پرسشنامه ها با تایید اساتید مورد تایید قرار گرفت و پایایی بوسیله روش آلفای کرونباخ مورد تایید واقع شد. در بخش آمار استنباطی برای آزمون فرضیه ها از معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شد.

## ۶- یافته ها

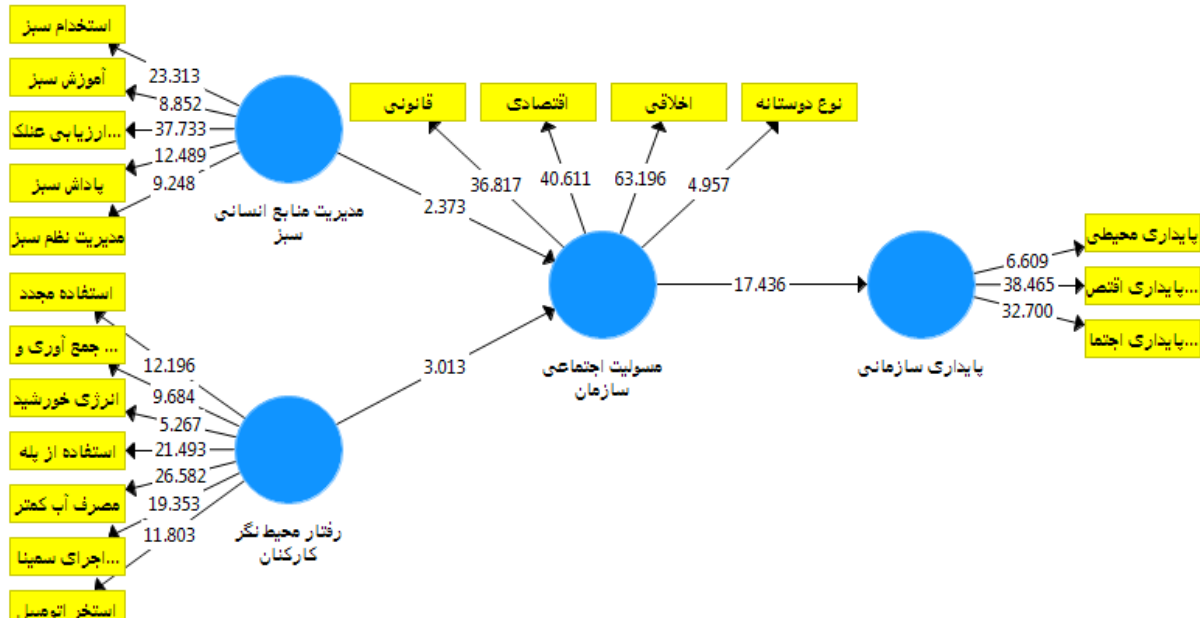
### ۶-۱- آزمون فرضیه اصلی

مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی سازمان در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.



شکل ۲- مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

شکل شماره ۲ که با استفاده از نرم افزار Smart PLS به دست آمده است، ضریب استاندارد که این ضرایب در واقع نشان دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سوالات مربوطه (متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر) می باشند و نشان می دهد که بین متغیرهای مکنون و شاخص های مربوطه چه میزان شدت تاثیر وجود دارد را نشان می دهد.



شکل ۳- مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

شکل مدل شماره ۳ نتیجه این آزمون را در حالت آماره  $t$  جهت نشان دادن معناداری این مسیر نشان می دهد. این شکل که با استفاده از نرم افزار Smart PLS به دست آمده است آماره  $t$  پیشنهاد شده بین متغیرها را نشان می دهد. نتایج آزمون سوپل نشان می دهد چون آماره  $Z$  بیشتر از ۱.۹۶ است پس اثر مشاهده شده مربوط به متغیر میانجی است.

$$Z_{value} = \frac{t_a \cdot t_b}{\sqrt{t_a^2 + t_b^2}}$$

$z=1.9954269594005$

جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل مسیر فرضیه اصلی

مسیر	ضریب مسیر	معناداری $t$	نتیجه آزمون
مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان → پایداری سازمانی	۰.۶۷۱	۱۷.۴۳۶	تایید فرضیه

میزان رابطه علی در قالب مدل اعداد معناداری بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان و پایداری سازمانی با ۰.۶۷۱ می باشد که به دلیل داشتن آماره  $t$  (با توجه به مدل شماره ۳) برابر با ۱۷.۴۳۶ می باشد که بیشتر از ۱.۹۶ می باشد فرضیه اصلی مبنی بر این که مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد مورد قبول واقع می شود.



جدول ۳- نتایج آزمون فرضیات

شماره فرضیه	فرضیه	نتایج آزمون فرضیه
فرضیه اصلی	مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۱	۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۱-۱	۱-۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۱-۲	۱-۲- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۱-۳	۱-۳- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۲	۲- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۱-۲	۲-۱- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۲-۲	۲-۲- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۲-۳	۲-۳- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۳	۳- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۱-۳	۳-۱- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۲-۳	۳-۲- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۳-۳	۳-۳- مسئولیت اجتماعی سازمان بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۴	۴- مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۵	۵- رفتار محیط نگر کارکنان بر مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۶	۶- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه
فرضیه ۷	۷- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی اجتماعی تاثیر معناداری دارد.	تایید فرضیه

## ۷- نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج آزمون فرضیه اصلی نشان داد:

مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی از طریق نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد. نتایج این بخش از تحقیق با تحقیقات ویرمن سیافری و همکاران (۲۰۲۱)، تحقیق با عنوان "تأثیر رفتار سبز در محیط کار و نوآوری سبز در مورد عملکرد سبز SMEs: مطالعه موردی در اندونزی" این پژوهش با استفاده از روش تحقیق کمی انجام می شود. داده ها از طریق توزیع پرسشنامه به ۱۸۰ کارمند کوچک و متوسط آشپزی از کافه ها و رستوران های غذایی مدرن در منطقه ویژه یوگیاکارتا (DIY)، اندونزی به دست آمده است. سپس داده ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با Smart-PLS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این مطالعه نشان داد که GHRM بر رفتار سبز محیط کار و عملکرد شرکت تأثیر مثبت معناداری دارد، در حالی که رفتار سبز در محیط کار نیز تأثیر مثبت معناداری بر نوآوری سبز و عملکرد شرکت دارد. علاوه بر این، نوآوری سبز تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد شرکت دارد همسو می باشد.

## ۸- پیشنهاد های حاصل از نتایج تحقیق

- ۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
  - برگزاری کلاسهای آموزش سبز در خصوص حفظ محیط زیست سازمان و دادن اطلاعات در مورد روشهای حفظ محیط زیست به کارکنان.
  - ایجاد یک محیط کار دوستدار محیط زیست و نهادینه کردن فرهنگ دوستدار محیط زیست.
  - رفتار سبز با حصول اطمینان از اینکه در تمام سازمان تحقق می یابد مثلاً امتیاز دادن به عملکرد افرادی که رفتارهای سبز و فعالیت ها راه های سازگار با محیط زیست و سبز از خود نشان می دهند.
  - جایزه دادن به ایده های سبز کارمندان و مدیریت.
- ۱-۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
  - برای ایجاد طرز فکر سبز در داوطلبان در آگهی استخدامی داشتن تواناییها، شایستگی ها و دانش محیط زیستی جزء معرفی شغل برای جذب باشد. و در آزمونهای استخدامی این توانایی ها و شایستگی ها مورد سنجش قرار گیرد.
- ۱-۲- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
  - آزمونهای استخدامی به صورت الکترونیکی (مجازی) جهت ایجاد این نگرش که برای سازمان موضوعات مرتبط با محیط زیست اهمیت زیادی دارد.
  - علاوه بر سنجش دانش زیست محیطی داوطلبان از طریق آزمون کتبی نیاز است که دانش و مهارت افراد جدید با ارائه کلاسهای آموزش بیشتر افزایش داده شود.
- ۱-۳- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
  - سازمان تامین اجتماعی باید اقدامات منابع انسانی خود را با تأکید بر جو همکاری، مشارکت، تعاملات یادگیری، درونی سازی هنجارها، و تأکید بر تعاملات باز اجرا کنند. برای انجام این امور در استخدام های خود افرادی استخدام کنند که این ویژگی های را داشته باشند همچنین آموزشهای ضمن خدمت را جهت افزایش یادگیری و مشارکت کارکنان ارائه دهند.
- ۲- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
  - در حوزه محیط زیست به صورت مصاحبه و صحبت با کارکنان نقطه نظرات آنها مورد بررسی قرار گیرد به همین جهت پیشنهاد می شود که در مصاحبه ها، یکی از مصاحبه های تخصصی افراد در بخش مسائل زیست محیطی باشد و همچنین از افراد متخصص در حوزه محیط زیست در تیمهای مصاحبه استفاده شود.
- ۲-۱- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.

- برای اهمیت قائل شدن برای محیط زیست از سوی داوطلبان پیشنهاد می شود که جزء شرایط ا حراز شغلها، شایه سستگیهای زیست محیطی لحاظ شود.
- ۲-۲- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- در راستای فرهنگ سازی و تغییر تفکر کارکنان موجود و همچنین انتقال این فرهنگ به افرادی که جذب سازمان می شوند، پیشنهاد می گردد که شرح شغل های موجود مورد بازنگری قرار گیرد و یکسری وظایف عمومی سبز برای همه کارکنان و مدیران و یکسری وظایف تخصصی سبز با توجه به شرایط هر شغل به شرح شغل های موجود اضافه شود.
- جهت ایجاد حساسیت نسبت به مهم بودن تفکر سبز در بین داوطلبان استخدامی، پیشنهاد می شود که در سرفصلهای امتحانی مباحث زیست محیط گنجانده شود.
- ۲-۳- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- به کارکنان راههای صرفه جویی و استفاده از امکانات اقتصادی و به صرفه آموزش داده شود.
- ۳- مسئولیت اجتماعی سازمان بر بر پایداری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر دارد.
- اهداف و مسئولیت های سبز خاص کارکنان در خصوص مسئولیت اجتماعی سازمان به آنها اطلاع رسانی شود.
- آموزش های سبز در جهت تغییر نگرش کارکنان در خصوص رعایت مسئولیت اجتماعی سازمان در قبال جامعه ارائه شود.
- ۳-۱- مسئولیت اجتماعی سازمان بر بر پایداری محیطی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- در نیازسنجی آموزشی مسائل زیست محیطی مورد توجه قرار گیرد.
- ۳-۲- مسئولیت اجتماعی سازمان بر بر پایداری اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- در بخش آموزش سبز به صورت تخصصی وارد عمل شده و سرفصل های آموزشی تخصصی سبز متناسب با هر شغل و مسئولیت اجتماعی متناسب با آن شغل تهیه شود.
- پیشنهاد میشود برای ترویج فرهنگ محیط زیست جایزه ای تحت عنوان دفترکار سبز برتر در نظر گرفته شود.
- ۳-۳- مسئولیت اجتماعی سازمان بر بر پایداری اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- پیشنهاد میشود که جهت تشویق کارکنان در جهت حفظ و صیانت از مسئولیت اجتماعی سازمان در قبال محیط زیست، به صورت سالانه مبلغی از سود ناشی از صرفه جویی و افزایش بهره وری را به صورت گروهی و فردی بین کارکنان تقسیم شود.
- ۴- مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- برای کسب نتایج بهتر در سرمایه گذاری بروی مسائل زیست محیطی، پیشنهاد می شود، در مدیریت عمل کرد شاخصهای تخصصی سبز برای هر شغل تعریف شود.
- ۵- رفتار محیط نگر کارکنان بر مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر معناداری دارد.
- پیشنهاد می شود برای ترویج فرهنگ رفتار محیط زیست نگر جایزه ای تحت عنوان دفترکار سبز برتر در نظر گرفته شود.
- دفتر کاری که دارای ویژگیهایی از قبیل میزان مصرف انرژی، کاغذ و ... باشد.
- ۶- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری دارد.
- فرهنگ مدیریت منابع انسانی با نگاه سبز را برای سازمان بکار بسته تا شاهد نتایج روشنی باشیم
- ۷- رفتار محیط نگر کارکنان بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی تاثیر معناداری دارد

پیشنهاد می شود سازمان تامین اجتماعی کرمان به بازنگری نظام مدیریت منابع انسانی خود توجه کند و حرکت به سوی مدیریت منابع انسانی سبز از قبیل توجه بیشتر به معیارهای سبز در زیرسیستم های منابع انسانی (مانند جذب و استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز، ارزیابی عملکرد سبز، جبران خدمات سبز) را در نظر داشته باشند.

## منابع

- ۱- آبیغی اصفهانی، سعید حسنی علی اکبر و حسینینیا، سیدرضا (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز؛ الگویی برای پایداری در سازمانهای ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی) نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش تابستان ۱۳۹۷ / سال ۵ / شماره ۲ / صفحه ۳۰۹-۳۲۸.
- ۲- بهمنیاری، حمید، امیری، افلاطون، شکوه، زهرا، نیک پور، امین، محمد باقری، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز با تاکید بر مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله علوم پزشکی صدر، ۸(۴)، ۴۱۸-۳۹۷.
- ۳- رنجریان، رسول (۱۳۹۷). توسعه پایدار و نقش مولفه های هفت سبز، مجله اقتصاد، کار و جامعه، ۲۱۶، ۷۵-۸۲.
- 4- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- 5- Amrutha VN, Geetha SN,(2019). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability, *Journal of Cleaner Production* (2019).P1-60.
- 6- Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). Service innovation for sustainability: Paths for greening through service innovation. In *Service innovation Tokyo: Springer*. (pp. 187–215 .)
- 7- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4): 613-627.
- 8- French D, Savrd, H.(2016). *Culture of Management*, translation: Mohammad-as-Saebi, Tehran: Book of
- 9- Goswami, G. T., Ranjan, K. S. (2015). Green HRM: Approach to Sustainability in Current Scenario. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(4), 250-259.
- 10- Hatch, N.W. Dyer, J.H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic management journal*, 25(12),1122-1178.
- 11- 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.
- 12- Kirkpatrick C.& et. Al.:(2001). Development of criteria to assess the effectiveness of national strategies for sustainable development; Institute for Development Policy and Management; University of Manchester.
- 13- Kramar, R. (2013). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.
- 14- Lee Chu, P. W. (2008). Using mixed methods to identify high reliability organization measures for local health department disaster preparedness, a dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Public Health in Public Health in the Graduate Division of the University of California, Berkeley.
- 15- Longoni, A., Luzzini, D., & Guerchi, M. (2018). Deploying environmental management across functions:the relationship between green human resource management and green supply chain management. *Journal of Business Ethics*, 151 (4), 1081-1095.
- 16- Pham, N. T., Thanh, T. V., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (2019a). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and 15 mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 102392,

- 17- Ramasamy, A., Inore, I., & Sauna, R. (2017). A Study on Implications of Implementing Green HRM in the Corporate Bodies with Special Reference to Developing Nations. *International Journal of Business and Management*, 12(9), 117-129.
- 18- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- 19- Werner, J. (2012). High reliability organization theory as an input to manage operational risk in project management. Master of Science in organizational dynamics theses. University of Pennsylvania.

## Investigating the Impact of Green Human Resource Management and Environmental Behavior of Employees on Organizational Sustainability through the Mediating Role of Social Responsibility in the Social Security Organization Kerman

Morteza Arefi nejad <sup>1</sup>, Shahin Sharafi <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master of Public Administration, Islamic Azad University Kerman Branch

<sup>2</sup> Assistant Professor of Management, Islamic Azad University Kerman Branch

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of green human resource management and environmental behavior of employees on organizational sustainability through the mediating role of social responsibility in Kerman Social Security Organization. The present research is applied research in terms of purpose and survey type in terms of data collection. The statistical population of the present study was all managers and employees of Kerman Social Security Organization. The total number of the statistical population is 345 people. The sampling method was stratified random sampling. The sample size was selected using Cochran's formula to 185 people. To collect data, three questionnaires including: green human resource management activities, environmental behavior questionnaire and organizational sustainability questionnaire and organizational social responsibility questionnaire were used. Content validity was used to determine the validity of the questionnaire. For this purpose, the research questionnaire was approved by the supervisor. Also in the present study, Cronbach's total alpha of the questionnaire was calculated to be 0.77. For data analysis, Smart PLS and SPSS software including structural equation tests by path analysis method were used. The results showed that green human resource management and environmental behavior of employees have a significant effect on organizational sustainability through the mediating role of social responsibility in Kerman Social Security Organization. Also, green human resource management has a significant effect on organizational sustainability in Kerman Social Security Organization. Sub-hypotheses were confirmed.

**Key words:** Green human resource management, environmental behavior of employees, organizational sustainability, social responsibility, Kerman Social Security Organization