



<https://sanad.iau.ir/Journal/jcdepr/Article/1228314>

بررسی تأثیر آموزش بر توسعه مدیریت سبز با رویکرد توسعه پایدار در بانک تجارت ایران

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

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۷

چکیده

توسعه مدیریت سبز یک مسئله مهم در مدیریت سازمانی و توسعه پایدار است و آموزش در این زمینه نقش کلیدی در بهبود عملکرد سازمان دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش بر توسعه مدیریت سبز با رویکرد توسعه پایدار در بانک تجارت ایران انجام شده است. این تحقیق از نوع توصیفی-کتابخانه‌ای و از نظر هدف، کاربردی است. در این مطالعه از تکنیک مرور نظام‌مند ادبیات (SLR) و مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. جامعه آماری شامل ۳۸۴ نفر از اعضا شامل مدیران و کارکنان بانک تجارت بوده و داده‌ها با پرسشنامه دلفی جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که آموزش تأثیر مستقیمی بر نوآوری سازمانی، رهبری سازمانی، تعهد سازمانی و استراتژی سازمانی دارد. بعد نوآوری سازمانی شامل تجهیزات، آموزش و حمایت است که آموزش در آن نقش کلیدی دارد. بعد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بوده که از آموزش‌های هدفمند تأثیر می‌پذیرد. بعد رهبری سازمانی شامل عملکرد، تصمیم‌گیری و مدیریت است که از طریق آموزش مدیران بهبود می‌یابد. بعد استراتژی سازمانی نیز شامل استراتژی راهبردی و فرهنگ‌سازی است که آموزش، نقش مهمی در آن ایفا می‌کند. یافته‌ها نشان داد که سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان، استفاده از روش‌های نوین یادگیری و ترویج فرهنگ مدیریت سبز می‌تواند پیاده‌سازی مدیریت سبز را در سازمان تسهیل کند.

واژگان کلیدی: مدیریت سبز، استراتژی سازمانی، نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی، سازمان‌های آموزشی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. Drbozorgie@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. نویسنده مسئول mehrara_a@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. Dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

مقدمه

تلاش‌های کنونی برای حفظ و پایداری، بسیاری از سازمان‌ها را در سراسر جهان به سمت اتخاذ شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی سوق داده است (آبوباکار، آزلان^۱، ۲۰۲۰). مدیریت سبز را می‌توان از مدیریت محیط زیست و مدیریت طرفدار محیط زیست متمایز کرد و بر اساس ایده توسعه پایدار است (سولیک^۲، ۲۰۱۹). اکثر سازمانها و شرکت‌ها از اجرای مدیریت سبز اجتناب می‌کنند؛ زیرا فکر می‌کنند این سبک از مدیریت می‌تواند با منافع سازمان در تضاد باشد (حمیدپور، ۱۴۰۱). توسعه سبز عامل مهم توسعه اقتصادی و اجتماعی بین‌المللی است و شیوه مدیریت سبز شرکت‌ها عامل تعیین‌کننده برای تحقق توسعه سبز است (هو و همکاران^۳، 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 (لوکند و عبدالعظیم^۴، 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). 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 زیست‌محیطی در فعالیت‌ها و به عبارتی، مدیریت سبز می‌باشد (آستانبوس و پرویان، ۱۳۹۹). نظر به حائز اهمیت بودن مدیریت سبز، طراحی و تدوین مدل مدیریت سبز از جمله اقداماتی است که جهت ساماندهی هر چه بهتر در این حوزه بسیار انجام شده است (آوج و همکاران، ۱۴۰۱).

ایران با توجه به ابلاغ مقام معظم رهبری در خصوص سیاست‌های کلی محیط زیستی نظام، همچنین تاکید و توجه رئیس دولت یازدهم به موضوع محیط زیست در کنار تمامی دغدغه‌ها و مسائلی که در حوزه‌های مختلف همچون اشتغال و اقتصاد و بین الملل با آن روبه‌رو است، نشان داده که رویکرد و نگاهی نو در این حوزه را انتخاب کرده است. رئیس سازمان حفاظت محیط زیست ضمن یادآوری نقش تعیین‌کننده، همچنین اهمیت و اثر محیط زیست بر حوزه‌های مختلف همچون بهبود کیفیت شاخص‌های زندگی، اشتغال، اقتصاد، بهداشت و سلامت، خاطرنشان کرد: ضروری است برای پیشگیری از خسارت‌های اقتصادی تخریب و آلودگی محیط زیست در حوزه‌های مختلف، محیط زیست به عنوان دستور کار مهم برنامه‌های اقتصادی و توسعه‌ای کشور تعریف شود.

مدیریت سبز به عنوان یک رویکرد نوین در مدیریت سازمان‌ها، به دنبال ایجاد تعادل بین اهداف اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی است. با توجه به افزایش نگرانی‌ها درباره تغییرات اقلیمی و تخریب محیط‌زیست، توسعه مدیریت سبز در سازمان‌ها به یک ضرورت تبدیل شده است. اما در بسیاری از موارد، سازمان‌ها با چالش‌هایی در شناسایی و پیاده‌سازی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت سبز مواجه هستند.

تهیه الگوی استقرار مدیریت سبز به سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا ارزیابی دقیق و بهتری از وضعیت مؤلفه‌های مدیریت سبز و سازمان‌های آموزشی خود داشته باشند و بتوانند نقشه وضعیت فعلی سازمان را از منظر مدیریت سبز ترسیم کنند. با ارزیابی وضعیت موجود، مدیران سازمان‌ها می‌توانند کمبودهای خود را در زمینه مدیریت سبز و مباحث مرتبط با آن شناسایی کنند. همچنین تهیه الگوی استقرار مدیریت سبز به سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا زمینه روشنی از مسیر حرکت خود به سمت مدیریت سبز داشته باشند و بتوانند ارزیابی اولیه‌ای از زمان، هزینه و ملزومات این کار داشته باشند. این امر راهکارها، روشها و مسیر توسعه ارتقای شاخصهای مدیریت سبز را به مدیران نشان خواهد داد.

لذا بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در این حوزه نشان می‌دهد که در زمینه مدیریت سبز در حیطه آموزشی در بانک تجارت پژوهشی انجام نشده است. لذا در این پژوهش به دنبال این سوال هستیم که آیا آموزش بر توسعه مدیریت سبز با رویکرد توسعه پایدار در بانک تجارت ایران تاثیر دارد؟

1 Abu Bakar, azlan

2 Sulich

3 Hou et al

4 Loknath, Abdul Azeem

مبانی نظری

مدیریت سبز

مدیریت سبز، موضوع نسبتاً جدیدی در ادبیات سازمان و مدیریت است و بسیاری از زوایای آن در پرده‌ای از ابهام قرار دارد (مظاهری تهرانی و همکاران، ۱۴۰۱). مدیریت سبز با تاکید بر حفاظت محیطی و بهره‌گیری از انرژی‌های پاک و منابع تجدید پذیر، فرصت شایان توجهی برای صرفه جویی در هزینه ارائه کالاها و خدمات فراهم می‌آورد و از اثرات منفی بر محیط می‌کاهد (زاهدی، ۱۳۹۵). همچنین به مدیران سازمان کمک می‌کند تا از بهترین شیوه‌های کاربردی در اداره و رهبری سازمان در سرتاسر جهان آگاهی یافته و انعطاف پذیری و سازگاری بیشتری نسبت به عدم اطمینان محیطی داشته باشند (روی، خواست‌آگیر^۱، ۲۰۱۶). اجتناب از تخریب منابع طبیعی به منظور حفظ تعادل محیط زیست (ویو و همکاران^۲، ۲۰۲۰) و یک فرآیند تطبیقی در جهت یادگیری کارکنان سازمان‌ها 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 (کانیگیلیا و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

استراتژی

با افزایش نگرانی‌های زیست محیطی از سوی مصرف کنندگان، دولت‌ها و جوامع مختلف در سراسر جهان، شرکت‌ها و سازمان‌ها درصدد توسعه برنامه‌های 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 (وونگ و همکاران، ۲۰۲۰). 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 زیست محیطی ISO 14001 را توسعه دهند و نتایج ممیزی زیست محیطی را در اختیار عموم قرار دهند (پورجوادی و شاهین، ۲۰۲۰). شارما و ودینبرگ^۴ (۱۹۹۸) به این نتیجه رسید که یک استراتژی زیست محیطی فعال ممکن است به توسعه قابلیت‌های سازمانی منحصر به فرد رقابتی و با ارزش منجر شود.

رهبری و رفتار زیست محیطی و مدیریت سبز

شکی در آن نیست که مسئولیت زیست محیطی 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 زیست محیطی، عملکرد مالی، و شهرت شرکت است. علاوه بر این، یک بخش جداگانه از ادبیات نشان می‌دهد که مسئولیت‌های زیست محیطی شرکت تأثیر مثبت بر نتایج مختلف کارکنان، از جمله تعهد سازمانی عدالت سازمانی ادراک شده و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد (روبرتسون و بارلیک^۵، ۲۰۱۳). رهبران با تحریک ذهنی، پیروان خود را به فکر کردن درباره مسائل زیست محیطی از راه‌های مختلف تشویق می‌کنند، مسائل زیست محیطی خود و سازمان‌شان را مورد سؤال قرار می‌دهند و مسائل زیست محیطی را به نحوی نوآورانه مطرح می‌کنند. در نهایت رهبرانی که توجه ویژه‌ای به پیروان خود دارند، روابط نزدیکی با پیروان خود برقرار می‌کنند که از این طریق می‌توانند ارزش‌های زیست محیطی خود را بیان کنند، رفتارهای زیست محیطی خود را مد نظر قرار دهند و سؤالاتی را در مورد پیش فرض‌ها و اولویت‌های زیست محیطی مطرح کنند.

¹ Roy & Khastagir

² Vaio, et al

³ Caniglia et al

⁴ Sharma & Verdenburg

⁵ Barling & Robertson

نوآوری و مدیریت سبز

کاریون- فلورز و اینس (۲۰۱۰) و تپه و پینار (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که نوآوری سبز تقاضا برای بهبود عملکرد زیست محیطی را تشویق می‌کند. کامر (۲۰۰۹) بیان کرده‌است که نوآوری سبز به شدت با مدیریت زیست محیطی شرکت و کسب دستاوردهای زیست محیطی مرتبط است، از این رو اعتقاد بسیاری مبنی بر تحریک شدن عملکرد زیست محیطی توسط نوآوری سبز وجود دارد. بر اساس مطالعات چپو و همکاران (۲۰۱۱) نوآوری سبز ابزاری قابل اعتماد برای کسب توسعه پایدار شرکت از طریق بهبود عملکرد زیست محیطی است. از نظر چن و همکاران (۲۰۰۶)، نوآوری سبز به سه موضوع اصلی تقسیم می‌شود. نوآوری فرآیند سبز، نوآوری محصول سبز و نوآوری مدیریتی سبز (حجاران، ۱۴۰۰).

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 (ین و همکاران، ۲۰۱۳). تعهد سازمانی تمایل کارکنان را برای اقدامات فراتر از وظایف خود افزایش می‌دهد (پایل 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).

پیشینه پژوهش

طاهری لاری و ناصری (۱۴۰۱) در تحقیقی به تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر نوآوری سبز و بهره‌وری زیست محیطی با نقش متغیر میانجی منابع انسانی سبز پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحول‌آفرین سبز بر نوآوری سبز و بر بهره‌وری زیست محیطی مدیران میانی تأثیر دارد.

عموزادمه‌دی‌رحی و رضائی‌راد (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات با مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به نقش میانجی خرده سیستم های مدیریت منابع انسانی پرداختند نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فناوری اطلاعات با میانجی خرده سیستم های مدیریت منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

سادین و فاتحی (۱۴۰۱) در تحقیقی به بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد 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.

اکبری و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی به تحلیل تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و ظرفیت نوآوری سبز پرداختند نتایج فرضیه‌ها، نشان داد که رهبری تحول‌آفرین سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد مالی و ظرفیت نوآوری سبز به ترتیب تأثیر ضعیف، مستقیم و معنی دارد.

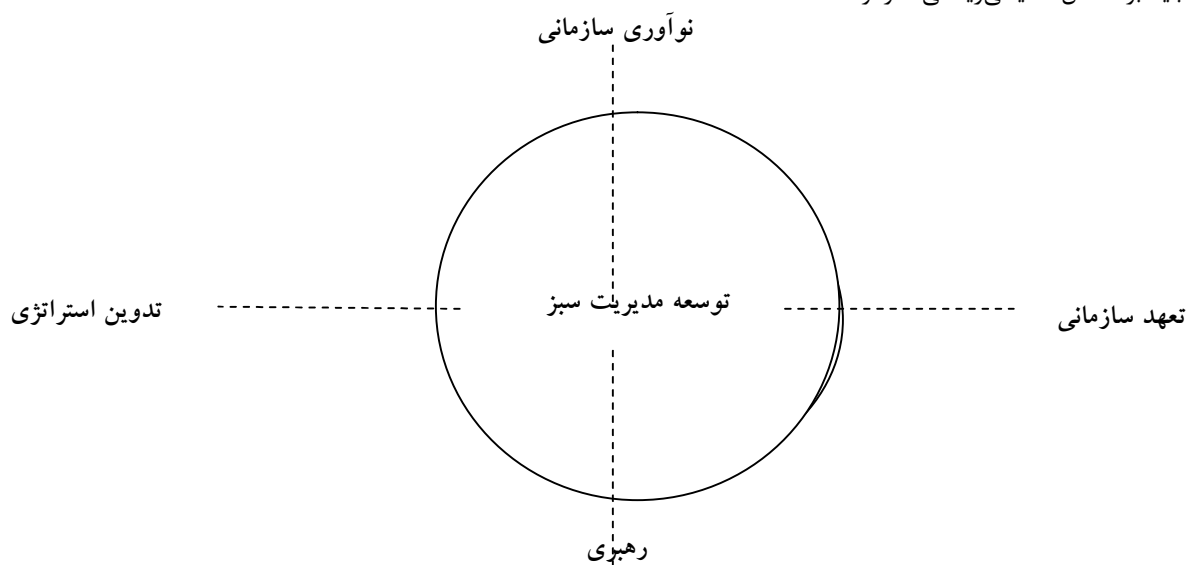
فولادوند و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی، اثر تعهد سازمانی کارکنان را بر عملکرد زیست محیطی سازمان، با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست محیطی بررسی کردند نتایج به‌دست‌آمده نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز، اثر معناداری بر تعهد سازمانی، رفتار دوستانه محیط‌زیست و عملکرد محیطی کارکنان داشت.

عثمان شهزاد و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی بررسی تأثیر جهت‌گیری کارآفرینی سبز بر نوآوری سبز دوسویه (نوآوری سبز، نقش میانجی مدیریت دانش سبز، و نقش تعدیل‌کننده قابلیت هماهنگ سازی منابع پرداختند. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که جهت‌گیری کارآفرینی سبز بر نوآوری سبز، تأثیر می‌گذارد.

هو و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی تاثیر مدیریت سبز شرکت های کاغذی بر عملکرد پرداختند نتایج تحقیق نشان می دهد که آگاهی مدیریت سبز و توانایی مدیریت بر عملکرد شرکت های کاغذ تأثیر مثبت دارد.

هالدوری و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در تحقیقی بررسی تأثیر تعهد سبز مدیریت ارشد و سرمایه فکری سبز را بر مدیریت منابع انسانی سبز ، 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.

چانگ (۲۰۲۰) در پژوهشی، استراتژی توسعه پایدار شرکت، اثر چشم انداز مشترک سبز را بر رفتار اعضای سازمان بررسی کرد. نتایج نشان داد شرکت ها برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی مرتبط با محیط زیست و رسیدن به اهداف مصرف پایدار، باید بر مسائل محیطی زیستی تمرکز کنند.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق توصیفی و از نظر هدف کاربردی می باشد جامعه و نمونه آماری پژوهش شامل ۳۸۴ نفر از اعضا شامل مدیران و کارکنان بانک تجارت بوده. 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 ۳ می پردازیم.

¹ Hou et al

² Haldorai

³ -Composite Reliability

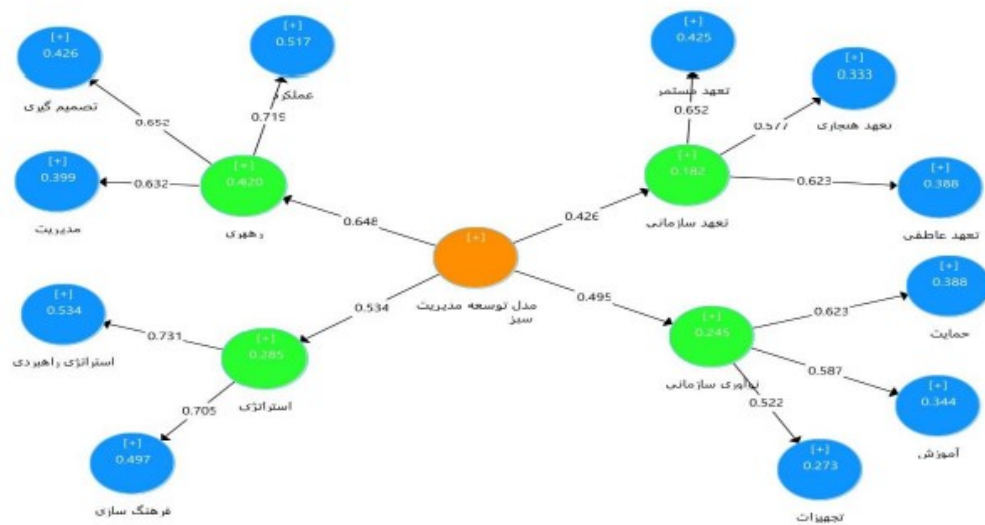
جدول ۱. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$)	ضریب پایایی ترکیب ($CR > 0.7$)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
آموزش	0.722	0.744	0.594
استراتژی	0.758	0.853	0.744
استراتژی راهبردی	0.767	0.895	0.811
تجهیزات	0.727	0.880	0.785
تصمیم‌گیری	0.725	0.879	0.784
تعهد سازمانی	0.782	0.902	0.821
تعهد عاطفی	0.726	0.871	0.772
تعهد مستمر	0.719	0.837	0.721
تعهد هنجاری	0.711	0.873	0.775
حمایت	0.772	0.859	0.753
رهبری	0.788	0.869	0.768
عملکرد	0.717	0.868	0.767
فرهنگ سازی	0.726	0.880	0.785
مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت ایران	0.746	0.886	0.795
مدیریت	0.771	0.858	0.751
نوآوری سازمانی	0.768	0.789	0.652

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. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از تکنیک مرور سیستماتیک ادبیات برای استخراج سنج‌ها 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 سه‌گانه نظرسنجی دلفی، مدل مفهومی استخراج شد و در نهایت با نظر سنجی از خبرگان، شاخص‌ها در ابعاد چهارگانه 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 گزینه‌ای اندازه‌گیری شد. متغیرهای تحقیق شامل دو بعد متغیر اصلی و فرعی می‌باشد. متغیرهای مستقل عبارتست از: بعد استراتژی سازمانی شامل مولفه‌های (استراتژی راهبردی، فرهنگ سازی)، نوآوری سازمانی شامل (تجهیزات، آموزش، حمایت) و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) و رهبری سازمانی (عملکرد، تصمیم‌گیری، 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 شد.

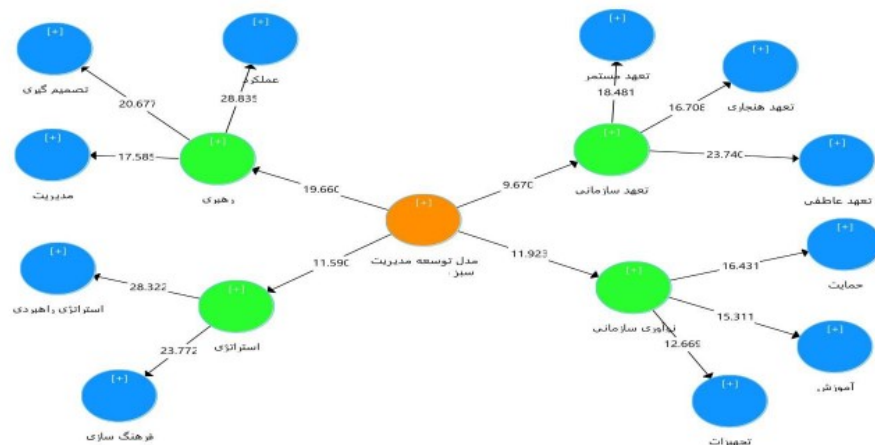
یافته‌های پژوهش

عوامل موثر بر توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت 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

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



نمودار ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری

نمودار ۲- نشان دهنده ضرایب معناداری است که باید بزرگتر از ۱/۹۶ باشند تا روابط بین متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ 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 (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند. به این معنی که اگر در این آزمون عددی بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ 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 می‌شود، مقادیر ضرایب معنی‌داری (T-value) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند و بیانگر این است تمامی ضرایب مسیر در شکل نمودار (۱) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشند.

روابط بین اجزا (ابعاد، مولفه‌های) مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت چگونه است؟

الف: روابط بین ابعاد مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت

گام اول: محاسبه میانگین

گام دوم: محاسبه ماتریس اثرات مستقیم

گام سوم: تعیین سلسله مراتب یا ساختار ممکن دسته عوامل اثرگذار

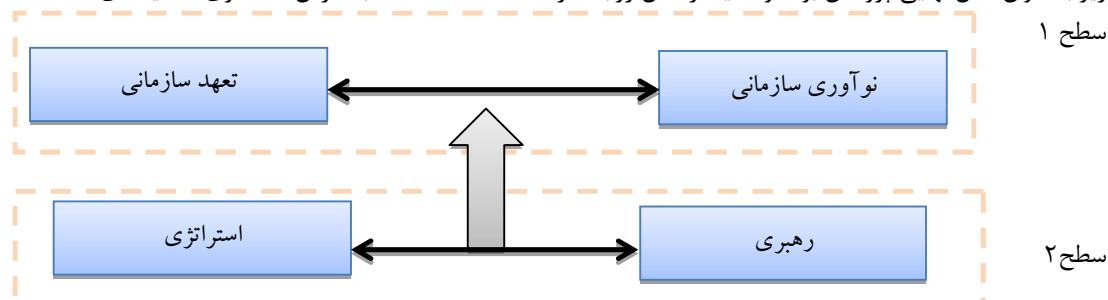
جدول ۲. تعیین سطح اول ابعاد مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت در سلسله‌مراتب ISM

شماره	ابعاد	مجموعه خروجی (اثرگذاری)	مجموعه ورودی (اثرپذیری)	اشتراک	سطح
A1	رهبری	۱،۲،۳،۴	۱،۲	۱،۲	
A2	استراتژی	۱،۲،۳،۴	۱،۲	۱،۲	
A3	نوآوری سازمانی	۳،۴	۱،۲،۳،۴	۳،۴	۱
A4	تعهد سازمانی	۳،۴	۱،۲،۳،۴	۳،۴	۱

جدول ۳. تعیین سطح دوم ابعاد مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت در سلسله‌مراتب ISM

شماره	عامل	مجموعه خروجی (اثرگذاری)	مجموعه ورودی (اثرپذیری)	اشتراک	سطح
A1	رهبری	۱،۲	۱،۲	۱،۲	۲
A2	استراتژی	۱،۲	۱،۲	۱،۲	۲

حال، پس از تعیین روابط و سطوح متغیرها، در یک جمع‌بندی نهایی می‌توان آن‌ها را به شکل مدلی ترسیم نمود. نمودار زیر به عنوان مدل نهایی پژوهش بوده و نمایانگر مدل روابط در جامعه تحت مطالعه با نگرش ساختاری-مقایسه‌ای هست.



نمودار ۳- مدل ساختاری تفسیری ابعاد مدل توسعه مدیریت سبز در بانک تجارت

با توجه به نمودار فوق ابعاد به ترتیب سطوح تأثیرشان از بالا به پایین تنظیم می‌شوند. مؤلفه‌های سطوح بالایی، اثرپذیری‌ترین‌ها و سطوح پایین‌تر اثرگذارترین ابعاد سیستم هستند. سطوح میانی نیز حاوی مؤلفه‌هایی است که دارای میزان

توأمی از اثرگذاری و اثرپذیری (وابسته به سطح بعد) بر سایر ابعاد سیستم می‌باشند. در پژوهش حاضر ابعاد در ۲ سطح شناسایی شده‌اند.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر آموزش بر توسعه مدیریت سبز با رویکرد توسعه پایدار در بانک تجارت ایران بود. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق نشان داد که این پژوهش دارای ۴ بعد، ۱۱ مؤلفه است که بعد نوآوری سازمانی شامل مولفه‌های (تجهیزات، آموزش، حمایت) و تعهد سازمانی شامل مولفه‌های (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر)، بعد رهبری سازمانی (عملکرد، تصمیم‌گیری، مدیریت) و بعد استراتژی سازمانی شامل مولفه‌های (استراتژی راهبری و فرهنگ سازی) می‌باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد هر ۴ عامل بررسی شده، رهبری سازمانی، تعهد سازمانی، استراتژی سازمانی و نوآوری سازمانی در تأثیر آموزش بر توسعه مدیریت سبز با رویکرد توسعه پایدار در بانک تجارت ایران موثر بوده است. مدیریت سبز به عنوان یک استراتژی جدید مدیریت تلقی می‌شود که هدف آن دستیابی به یک تجارت کاملاً پایدار است که نتایج آن در حوزه‌های مالی، اجتماعی و زیست محیطی قابل مشاهده خواهد بود. این مفهوم نقش مهمی در توسعه شکل‌های پایدارتر کسب و کار ایفا می‌کند که منجر به کاهش تأثیر منفی آنها بر محیط زیست در حین انجام فعالیت‌ها می‌شود. مدیریت سبز در مورد چالش‌هایی از قبیل فضای سبز، آلودگی آب و هوا، آلودگی‌های خاک، مدیریت پساب و پسماند، حمل و نقل، مصرف انرژی، استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر، بهبود عملکرد کارکنان، افزایش بهره‌وری نیروها و اقتصاد پایدار به دنبال بهترین سیاست‌گذاریها و عملکرد هاست. 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 است رهبری سازمانی: رهبری و مدیریت در بانک تجارت با بکارگیری موثر و کارآمد تمامی منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف زیست محیطی با سازماندهی و برنامه‌ریزی و با بهره‌مندی از مفاهیم و شاخص‌های مدیریت سبز جهت نیل به وضعیت سبز که یکی از مصادیق آن مصرف بهینه انرژی می‌باشد اهتمام نمایند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج اکبری و همکاران (۱۴۰۱) همسو است آنها در تحقیقی به تحلیل تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر عملکرد مالی پرداختند. همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج هالدوری و همکاران (۲۰۲۲) همسو است نتایج نشان داده شد که مدیریت منابع انسانی و رهبری بر مدیریت سبز تأثیر 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 تأثیرگذاری با نتایج مهاجری و همکاران (۱۳۹۸)، آیباهی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶)، حاجی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، شکی و نیک خصال (۱۴۰۰) همسو است. عامل دوم نوآوری سازمانی در مدل مدیریت سبز می‌باشد دنیای مدرن امروز، موجب افزایش آلودگی‌ها و مشکلات زیست‌محیطی و در نتیجه افزایش نگرانی دولت‌ها و سازمان‌ها در رابطه با محیط‌زیست شده است. این نگرانی‌ها زمینه را 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) در تحقیقی بررسی تأثیر جهت‌گیری کارآفرینی سبز بر نوآوری سبز دوسویه (نوآوری سبز)، نقش میانجی مدیریت دانش سبز، و نقش تعدیل‌کننده قابلیت هماهنگ سازی منابع پرداختند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج سید علوی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است، در تحقیقی به

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت سبز در دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج چانگ (۲۰۲۰) همسو است آنها در تحقیق خود به بررسی تاثیر استراتژی توسعه پایدار شرکت: اثر 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. تعهد سازمانی با ایجاد یک ادراک درست در کارمندان از مدیریت منابع انسانی سبز در ویژگیهای آنها به طور کلی تعهد آنها به سازمان خود، رفتارهای سازگار با محیط آنها، و عملکرد زیست محیطی ویژگیهای آنها را تقویت می‌کند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج سادین و فاتحی (۱۴۰۱) همسو است همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج کریمی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. آنها در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، رفتارهای فرانقشی و تعهد سازمانی در ارتباط با مسائل زیست محیطی با نقش میانجی مسئولیت پذیری زیست محیطی شهروندان پرداختند. براساس نتایج حاصل از تحقیق در بعد رهبری سازمانی در سازمان ها توصیه می شود که با اتخاذ شیوه مدیریتی منابع انسانی با به کارگیری اقدامات انگیزشی برای کارکنان در موضوعات محیطی و آموزش فعالیتهای زیست محیطی گام موثر برداشته شود و همچنین پیشنهاد می شود سعی شود با اتخاذ شیوه‌های تخصیص پاداش در قبال رعایت مسئله زیست محیطی در سازمان گام برداشت. به مدیران سازمان‌های آموزشی در حوزه نوآوری سازمانی پیشنهاد می شود که با توسعه ساز و کارهای تشویق و تنبیه جهت ایجاد انگیزه در سازمان های آموزشی برای استفاده از تجهیزات و فناوریهای دوستدار محیط زیست در نظر گرفته شود و همچنین با کاهش هزینه های معاملاتی و مالیاتی جهت خرید و واردات تجهیزات و ماشین آلات سبزگام برداشته شود. به مدیران سازمان های آموزشی در حوزه استراتژی سازمانی پیشنهاد می شود منشور و اهداف زیست محیطی برای کارکنان و استفاده از آن در ارزیابی عملکرد را تعیین کند و همچنین با ایجاد کارگاه های آموزشی کارکنان برای داشتن شغل سبز و یکپارچه کردن آموزش برای مسائل زیست محیطی با استفاده از سبک های رهبری را مد نظر قرار دهند. و در حوزه تعهد سازمانی در سازمان های آموزشی به مدیران سازمان های آموزشی پیشنهاد می شود زمینه ای را فراهم کنند تا کارکنان سازمان و محیط آن را جزئی از خود بدانند و برای پیشبرد اهداف سبز سازمان در جهت ارتقای سطح فعالیت های زیست محیطی گامی موثر بردارند.

پیشنهاد برای محققین آتی

- ۱- روابط علی و معلولی متغیرهای پیشران توسعه مدیریت سبز
- ۲- ارائه مدل بومی عوامل تاثیر گذار مدیریت سبز با استفاده از روش دیمتل

منابع:

- آستانبوس، ن.، پرویان، ن. (۱۳۹۹). راهکاری جهت توسعه پایدار. اولین کنفرانس بین المللی معماری، عمران، محیط زیست و کشاورزی.
- آیباغی اصفهانی، س.، حسینی، ع. ا.، حسینی نیا، س. ر. (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، ۵(۲).
- آوج، ع.، ابراهیم پور، ح.، میرزائی دریانی، ش.، شهرام، ر.، فتوره چی، ز. (۱۴۰۱). بومی سازی مدل مدیریت سبز برای سازمانهای دولتی (مطالعه موردی شرکت ارتباطات زیرساخت).
- اکبری، پ.، زارع، م. م.، رستمی، م. (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، ۳(۲)، ۶۵-۷.
- حاجی زاده فارسون، م.، جاجرمی زاده، م.، محتشمی، ع. (۱۴۰۱). طراحی مدل استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان های دولتی کشور.
- حمیدپور، ز. (۱۴۰۱). مدیریت سبز و چالش های اجرای آن. دومین کنفرانس ملی محیط زیست سالم و توسعه پایدار در پرتو حقوق شهروندی چالش ها و راهبردها، شیراز.
- حجاریان، ف.، رادفر، ر.، دیواندری، ع.، فدایی، د. (۱۴۰۱). ارائه مدل بانکداری سبز مبتنی بر مؤلفه های مدیریت نوآوری برای کسب مزیت رقابتی پایدار. اقتصاد مالی (اقتصاد مالی و توسعه)، ۱۶(۵۸)، ۲۵۷-۲۸۰.
- ساده، ا.، عباسیان جهرمی، ح. ر.، گیاهچی، س. (۱۳۹۶). استراتژی مدیریت سبز در پروژه های عمرانی مبتنی بر مدیریت ریسک خطرات زیست محیطی. چهارمین کنفرانس ملی مهندسی عمران، معماری و توسعه شهری.
- سادین، م.، فاتحی پور، م. (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، ۱(۴).
- سیدعلوی، س. م.، قلاوندی، ح.، قلعه ای، ع.، محمدخانی، ک. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های مدیریت سبز دانشگاه ها. فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط زیست، ۲۱(۵)، ۶۵-۷۹.
- طاهری لاری، م.، ناصری، ک. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز و بهره وری زیست محیطی با نقش متغیر میانجی منابع انسانی سبز. فصلنامه مدیریت سبز، ۲(۱)، ۶۹-۸۵.
- عموزاد مهدیرجی، ح.، رضایی راد، م. (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، م.، هوشیاربخش، ع.، یاسینی، ع. (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، م.، درویش نوری، س.، مربی هروی، ه. (۱۳۹۸). مقاله مروری: بررسی رابطه سرمایه های اجتماعی، تعهد سازمانی و رفتار فرانشی در محیط زیست. مدیریت محیط زیست و توسعه پایدار، ۲(۰)، ۰-۰. SID.
- <https://sid.ir/paper/521256/fa>

- کشتکار قاسمی، م.، خاصه باف، پ.، صفی یاری، ن.، حسینی‌علی زاده، س. (۱۴۰۰). تأثیر استراتژی نوآوری سبز بر نوآوری سبز با نقش‌های میانجی هویت سازمانی سبز و مشروعیت سازمانی محیط زیست در شهرداری منطقه ۱۱ تهران. نهمین کنفرانس بین‌المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
- مظاهری تهرانی، م.، الوانی، س. م.، واعظی، ر.، زاهدی، ش. س.، قربانی زاده، و. (۱۴۰۱). الگوی مدیریت سبز برای سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۷(۶۸)، ۱-۴۳.
- مهاجری، ش.، آقایی پور، ی.، پیردستان، م. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر مدیریت زنجیره تامین سبز در شرکت ایران خودرو. نخبگان علوم و مهندسی، ۴(۳)، ۱۱۱-۱۲۲.
- Abu Bakar, R., & Azlan, A. (2020). Green management strategy: An initiative towards sustainable practices. *International Journal of Business and Management*, 4(6), 1-8. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2020.6.1>
- 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.
- 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*. <https://doi.org/10.1038/s41893-020-00616-z>
- 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*, 37(1), 98-116.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (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*, 88, 104431.
- Hou, N., Zhu, Q., Zhao, W., Luo, Y., & Liu, W. (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*, 8, 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. *International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575.
- Pourjavad, E., & Shahin, A. (2020). Green supplier development programmes selection: A hybrid fuzzy multi-criteria decision-making approach. *International Journal of Sustainable Engineering*, 13(6), 463-472. <https://doi.org/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.
- Vaioa, A. D., Palladino, R., Hassan, R., & Escobar, O. (2020). Artificial intelligence and business models in the sustainable development goals perspective: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 121, 283-314.

- Wong, C. W., & Boon-itt, S. (2020). Effects of green supply chain integration and green innovation on environmental and cost performance. *International Journal of Production Research*, 58(15), 4589-4609.
- Wu, S.-I., & Wu, Y.-C. (2014). The influence of enterprisers' green management awareness on green management strategy and organizational performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 31(4), 455-476.
- 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.
- 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.
- 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.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Fernando Garcia, R. L. (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*, 88, 104431.

Investigating the Effect of Education on the Development of Green Management with a Sustainable Development Approach in Bank Tejarat of Iran

Mohammadsadegh Bozorgi¹, Asadollah Mehrara², Mohammadreza Bagherzadeh³

Abstract

The development of green management is an important issue in organizational management and sustainable development, and education in this field plays a key role in improving organizational performance. The present study aims to examine the impact of education on the development of green management with a sustainable development approach in Bank Tejarat of Iran. This research is descriptive-library in nature and applied in terms of purpose. In this study, the systematic literature review (SLR) technique and structural equation modeling were used to analyze the data. The statistical population consisted of 384 members, including managers and employees of Bank Tejarat, and the data were collected using a Delphi questionnaire. The results showed that education has a direct impact on organizational innovation, organizational leadership, organizational commitment, and organizational strategy. The dimension of organizational innovation includes equipment, training, and support, in which education plays a key role. The dimension of organizational commitment includes affective, normative, and continuance commitment, which are influenced by targeted education. The dimension of organizational leadership includes performance, decision-making, and management, which is improved through the training of managers. The dimension of organizational strategy also includes strategic planning and cultural development, where education plays a significant role. The findings indicated that investing in employee training, using modern learning methods, and promoting a culture of green management can facilitate the implementation of green management in organizations.

Keywords: green management, organizational strategy, organizational innovation, organizational commitment, learning organizations

¹ PhD Candidate, Department of Management, Qas.C., Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran. drbozorgie@gmail.com

² Assistant professor, Department of Management, Qas.C., Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran. mehrara_a@yahoo.com (corresponding author)

³ Assistant professor, Department of Management, Qas.C., Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran. dr.mr.bagherzadeh@gmail.com