

طراحی چارچوبی برای موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از رویکرد

تفسیری - ساختاری (مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان اردبیل)

محمد محمودی میمند^{۱*}

drmahmoudim@pnu.ac.ir

توحید علیزاده حسین حاجلو^۲

رضا نوروزی اجیرلو^۲

مجتبی اشرفی سلطان احمدی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۵/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت منابع انسانی سبز، مهم ترین رکن مدیریت سبز است و در سال های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران مدیریت منابع انسانی را به خود معطوف کرده است. مدیریت سبز با بهینه سازی منابع و کاهش اتلاف انرژی در حال گذر از سیستم های مالی مبتنی بر صنعت به سمت اقتصاد مبتنی بر استعداد و ظرفیت ها می باشد. هدف از این پژوهش، طراحی مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام های مدیریت منابع انسانی است که برای نخستین بار در ادبیات مدیریت منابع انسانی سبز ارائه شده است.

روش بررسی: در این پژوهش ابتدا از مطالعه نسبتاً گسترده ادبیات موضوع مدیریت منابع انسانی سبز، مهم ترین عوامل حیاتی موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز استخراج شد. سپس این عوامل از طریق پرسشنامه ای برای ۱۵۰ نفر شامل مدیران و کارشناسان و خبرگان در بانک کشاورزی استان اردبیل فرستاده شد. پس از جمع آوری اطلاعات پرسشنامه، شاخص های ابتدایی با استفاده از تحلیل عاملی تأیید و در چهار عامل قرار گرفت. با کمک مدل سازی ساختاری - تفسیری و نظر خواهی از ده نفر خبره بانک کشاورزی استان اردبیل این عوامل تجزیه و تحلیل و روابط بین متغیرها کشف شد.

یافته ها: نتایج مدل سازی ساختاری تفسیری درباره چهار عامل بدست آمده که در پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز نقش دارند، نشان می دهد که عامل تفکر سبز و عامل مدیریت محیط زیست، قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. عامل مدیریت منابع انسانی از قدرت نفوذ ضعیف ولی وابستگی بالایی برخوردار بوده و عامل حرکت سبز دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی است. همچنین نتایج نشان داد

۱- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. * (مسوول مکاتبات)

۲- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳- دکتری، رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

که عامل حرکت سبز در زمینه پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز در بانک کشاورزی استان اردبیل کلیدی بوده و باید در اولویت قرار گیرد.

بحث و نتیجه گیری: نتایج بیانگر این است که متغیرهای تأیید شده در قالب چهار عامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت محیط زیست، تفکر سبز، حرکت سبز دسته بندی شده اند (عامل ابتکارات سبز شامل عوامل تفکر سبز و حرکت سبز می باشد). همچنین نتایج نشان می دهد که عوامل حرکت سبز و تفکر سبز به ترتیب بیشترین تأثیرگذاری را بر عوامل دیگر داشته و متغیرهای مدیریت منابع انسانی و مدیریت محیط زیست بیشترین تأثیرپذیری را از عوامل دیگر دارند.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، مدل سازی ساختاری- تفسیری، بانک کشاورزی استان اردبیل.

Designing of a successful management of green human resources with the use of explanatory-structural attitude (Study case: Keshavarzi bank of Ardabil province)

Mohammad Mahmoodi meymand ^{1*}

drmahmoudim@pnu.ac.ir

Tohid Alizadeh hossein hajlou²

Reza Norouzi Ajirloo²

Mojtaba Ashrafi Sultanahmadi³

Admission Date: January 23, 2019

Date Received: August 6, 2017

Abstract

Background and Objective: The aim of this study, is to design a structural model of management of green human resources on the foundation of human being management system that offers for the first time in the green human management's literature.

Material and Methodology: In this study first the most important factors of vital cases which cause the success in management derived. Then, these factors were given to 150 experts of Keshavarzi bank of Ardabil province by questionnaire. After the gathering questionnaire, preliminary dials with the use of analyses stand in four elements. With the help of structural-explanatory model and asking from 10 virtuosos of agricultural bank of Ardabil province these factors analyzed and relationship between these variables discovered.

Findings: The results of interpretive structural modeling on the four factors involved in the implementation of green human resource management show that the factor of green thinking and the environmental management factor have weak influence and weakness. Human resource management factor has weak influence but high dependence and green movement factor with high influence and low dependence. Results show that, the green move factors in the green human resource management in agricultural bank of Ardabil province was vital and must be in the first grade.

Discussion and Conclusion: The results indicate that approved variables were categorized into four factors of human resource management, environmental management, green thinking, green movement (Green Initiatives include Green Thinking and Green Movement). The results also show that green movement factors and green thinking have the most impact on other factors, respectively, and human resource management and environmental management variables are most influenced by other factors.

Key words: Management of green human resources, Interpretive Structural Modeling (ISM), Keshavarzi bank of Ardabil province.

1- Associate Professor, Department of Business Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
*(Corresponding Author)

2- Assistant Professor, Department of Business Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3- Phd of Business Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

مقدمه

در نیمه دوم قرن بیستم، توجه به توسعه پایدار و حفظ محیط زیست به طور فزاینده ای رایج شد و این روند به حوزه سازمان و مدیریت نیز تسری یافت (۱). رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن، پایداری سازمانی نیز، توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه های اقتصادی، سلامت و ایمنی جامعه، کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت است. به همین خاطر سازمان ها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش های سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد زیست محیطی و مدیریت زیست محیطی خود لحاظ نمایند (۲). مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاستگذاری 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 فعالیت ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری می شود موجب ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز می گردد. هدف منابع انسانی سبز به وجود آوردن شرایطی به عنوان نقشی مهم در طراحی پایداری برای سازمان های مختلف است. مدیریت منابع انسانی سبز در واقع، اساسی ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان پذیری را تسهیل و فراهم می سازد تا صنعت سبز، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم آورد (۳). هدف مدیریت منابع انسانی سبز، به کاربردن سیاست هایی برای بهبود کارکنان و پایداری زیست محیطی، استخدام، گزینش، آموزش و ارزیابی عملکرد و پاداش آنان است (۴). 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. سبز نمودن ابعاد عملکردی مدیریت منابع انسانی نظیر: شرح شغل، استخدام، گزینش آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش ها را به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز تعریف کرده اند. مدیریت منابع انسانی سبز، به تمام اعمالی اشاره دارد که در تحول، پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می شوند تا منابع انسانی محیط یک سازمان در زندگی های حرفه ای و خصوصی خود دارای هوشیاری باشند. مدیریت منابع انسانی سبز به معنی انجام استراتژی هایی برای آگاهی از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت های تجاری پایدار می باشد که به سازمان ها در زمینه هدایت یک محیط صمیمانه کمک می رساند (۵). امروزه مدیران بخش های دولتی و خصوصی، داشتن آگاهی در مورد قوانین و مسائل سبز را امری مهم و ضروری برای بقای سازمان های خود می دانند (۶).

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. در حقیقت، آینده از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت هایی را در منابع انسانی خود ایجاد نماید. چنین فضایی، نظام مدیریت منابع انسانی، در ایجاد مزیت رقابتی و دستیابی سازمان به توسعه پایدار نقش اساسی دارد. مدیریت منابع انسانی سبز، استفاده از سیاست های منابع انسانی برای استفاده پایدار از منابع سازمان است. امروزه سازمان های خصوصی در محیط هایی که ملزم به پاسخگویی سبز هستند، تلاش می کنند تا با انواع روش ها و فنون سبز، سهم بازار خود را افزایش داده و پاسخگویی خود را تقویت نمایند و سازمان های عمومی نیز از این طریق تلاش می کنند تا از مزایای اعتماد و رضایت عمومی و نیز عدالت بین نسلی بهره گیرند و بر مقبولیت و مشروعیت خود بیفزایند. مدیریت سبز برای تحقق و همگرایی ارزشهای سبز و طیف وسیعی از انگیزه های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و قانونی صرفاً با بهره مندی از مدیریت منابع انسانی سبز امکانپذیر است. مدیریت منابع انسانی سبز شامل دو

رویه ضروری می باشد: اعمال مدیریت منابع انسانی برای هدایت محیط و پرورش سرمایه دانشی، در واقع مدیریت منابع انسانی سبز، کاربرد سیاست هایی برای ارتقای کاربرد پایدار منابع درون سازمان ها و پایداری زیست محیطی می باشد. مدیریت منابع انسانی سبز، مستقیماً مسئول ایجاد محیط کاری است که اقدامات سبز را درک می کند، انجام می دهد و تکریم می کند و هم چنین اهداف سبز را در فرآیند منابع انسانی شامل استخدام، آموزش، جبران خدمات، توسعه و پیش برد سرمایه انسانی محافظت می کند (۵). جهان در حال ورود و تجربه اقتصاد سبز است، اقتصادی که نیرو و سرمایه انسانی به عنوان محور اساسی در رشد اقتصادی، برتری سهم خود را در مقابل سرمایه های فیزیکی نشان می دهد. و لازمه بقا در آن توجه به خواست مصرف کنندگان و تغییرات آینده مشاغل خواهد بود که مباحث زیست محیطی و توسعه پایدار از اولویت های این تغییرات می باشد. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیتهای خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط جالبی را برای تمامی فعالان و سرمایه گذاران فراهم می آورد تا با مشارکت در این برنامه ها ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاستهای توسعه پایدار رابطه ای سودمند را برای خود خلق نمایند (۲). در عصر کنونی، بهره گیری و مدیریت بهینه منابع سازمانی، به ویژه سرمایه انسانی، در مقام مهم ترین سرمایه سازمانی، ضروری است و سازمان ها باید رویکردی راهبردی به هم سویی بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت محیط زیست داشته باشند. از سوی دیگر، در صورت اجرای موفقیت آمیز مدیریت منابع انسانی سبز می توان سرمایه اجتماعی را در سازمان ایجاد کرد و از مزایای آن بهره گرفت (۸). علاقه به تحولات سبز در بین محققان رو به گسترش است؛ با این حال تحقیقات در مورد مهمترین سرمایه سازمانی، یعنی منابع انسانی سبز، اندک است. مدیریت سبز با بهینه سازی منابع و کاهش اتلاف انرژی در حال گذر از سیستم های مالی مبتنی بر صنعت به سمت اقتصاد مبتنی بر استعداد و ظرفیت ها می باشد. با توجه به اهمیت

مدیریت منابع انسانی سبز، این سوال مطرح می شود که عوامل حیاتی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان ها کدامند و ارتباط آنها چگونه می باشد؟ این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال ها می باشد.

۲- مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام و تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف نموده اند (۷). منظور از منابع انسانی یک سازمان تمام افرادی هستند که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کار هستند. علاوه بر ویژگی های فردی و شخصیتی انسان، مسائلی که تجمع انسان ها، پیدایش گروه ها و رفتار گروهی به وجود می آورد، اداره و کنترل انسان ها را در سازمان دشوارتر می سازد (۱). طرفداران اخیر مدیریت منابع انسانی، بر این باورند که سازمان ها باید از دیوانسالاری مدیریت کارکنان دوری نموده و به سوی انعطاف پذیری و پاسخگویی مدیریت منابع انسانی حرکت نمایند. مدیریت منابع انسانی رویکردی استراتژیک و منسجم به مدیریت با ارزش ترین دارایی های یک سازمان است؛ یعنی افرادی که به صورت فردی و گروهی در نیل به اهداف سازمانی سهم هستند. پاسخ بهینه حرفه ای های منابع انسانی به چالش های متغیر کسب و کار، ایجاد ارزش برای کارکنان، مشتریان، سرمایه گذاران و سازمانشان است. ارزیابی منابع انسانی، فعالیت های منابع انسانی یک سازمان را مورد ارزیابی قرار می دهد. به طور خلاصه ارزیابی منابع انسانی به کنترل کیفیت فعالیت های منابع انسانی و حمایت آنها از استراتژی های سازمان می پردازد.

ارزیابی منابع انسانی پروژه ای یک روزه نیست، بلکه نیازمند مشاهده مستندات، خط مشی ها و مصاحبه با کارکنان و مدیران منابع انسانی و همچنین کارکنان و مدیران منتخب در حوزه های دیگر سازمان است.

طبق الزامات استاندارد بین المللی (ایزو)، سازمان باید منابع انسانی مورد نیاز برای استقرار و نگهداری نظام مدیریت کیفیت را شناسایی نموده و فراهم کند. محورهای اصلی این حوزه

عبارتند از: ۱- تأمین کارکنان: مسئولیت‌ها، اختیارات و وظایف کارکنان مؤثر بر کیفیت باید طبق تعریف مدیریت، در سازمان اعلام شوند. به علاوه، سازمان باید کارکنان را بر اساس تجربه و مهارت به کار گیرد. ۲- آموزش و شایستگی: روش‌های اجرایی برای مدیریت تحصیلات، آموزش و شایستگی کارکنان باید تعیین و مدون شده، به اجرا درآمده و نگهداری شود تا بدین وسیله توسعه نظام‌مندی در شایستگی افراد ایجاد شود. سازمان‌های متعالی از طریق طراحی، تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی متمرکز بر نیازها و خواسته‌های ذینفعان و نیز شرایط محیطی، تضمین می‌کنند که طرح‌ها و فعالیت‌های منابع انسانی‌شان در راستای تحقق چشم‌انداز، اهداف و استراتژی‌های محوری سازمان است (۹ و ۱۰).

۳- مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز را سبزشدن ابعاد کارکردی مدیریت منابع انسانی نظیر شرح و تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف کرده‌اند (۱۰) به عبارت دیگر، کلیه وظایف، کارکردها و نقش‌های مدیریت منابع انسانی باید با اهداف و برنامه‌های سبز همسو شود. در این مورد، در سال ۲۰۱۱، تعریف جدیدی از مدیریت منابع انسانی سبز ارائه شد که عبارت است از "سبزشدن اقدامات مدیریت منابع انسانی در خلال ابعاد کاربردی و رقابتی مدیریت منابع انسانی" (۱۲). جبور در این تعریف، مفهوم سبز بودن را علاوه بر ابعاد کاربردی به حوزه نقش‌های رقابتی مدیریت منابع انسانی تسری داده است. در تعریفی دیگر مدیریت منابع انسانی سبز عبارت است از تمام فعالیت‌های درگیر در زمینه توسعه، اجرا و نگهداری یک نظام که با هدف ساخت کارکنان یک سازمان سبز صورت می‌گیرد. این نقش مدیریت منابع انسانی از طریق تبدیل کارمندان عادی به کارمندان سبز انجام می‌گیرد و به سیاست‌ها، شیوه‌ها و نظام‌هایی اشاره دارد که باعث می‌شود کارمندان سازمان سبز به نفع فرد، جامعه، محیط طبیعی و کسب و کار عمل نمایند. براین اساس، اقدامات مدیریت منابع انسانی برای پرورش سبز کارکنان، مقدمه ساخت سازمان سبز محسوب می‌شود (۱۳). مدیریت منابع انسانی سبز به تمام

۴- پیشینه تحقیق

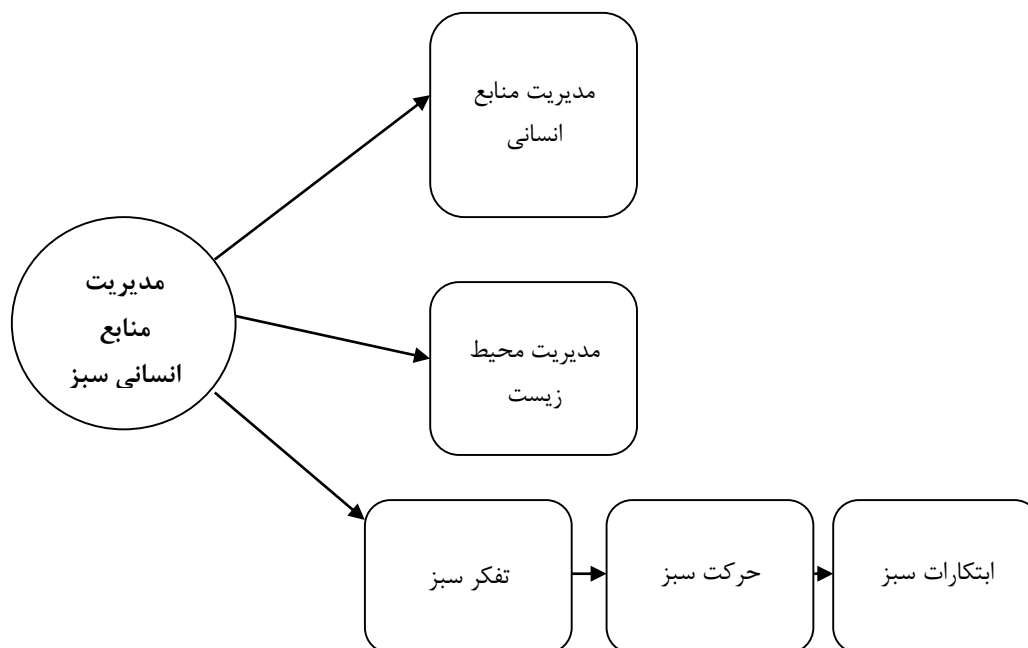
فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که در زمینه توسعه، اجرا و حفاظت مستمر یک سیستم که سعی دارد کارمندان یک سازمان را سبز سازی کند، به کار می‌رود (۱۴).
در تحقیقی که توسط توکلی و همکاران با عنوان ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی صورت پذیرفت، یافته‌های تحقیق نشان داد ترتیب میزان اثرگذاری متغیرهای پیش‌بین برای تحقق مدیریت منابع انسانی سبز عبارت است از: نگهداری، جبران خدمات، مدیریت عملکرد و توسعه منابع انسانی و رابطه بین این نظام‌ها با مدیریت منابع انسانی سبز، معنی‌دار است (۱۳).
در تحقیقی که توسط سید جوادین و همکاران با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز "یک رویکرد سرمایه‌گذاری و توسعه پایدار" صورت پذیرفت، ضمن معرفی سرمایه انسانی به عنوان عامل کلیدی در توسعه پایدار که موجبات توسعه اقتصادی است؛ الگوی مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان مسئله اصلی تحقیق ارائه شد. برای این منظور با استفاده از روش فراترکیب و مراحل هفتگانه این روش به مطالعه تجربیات گذشته محققان در سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۵ پرداخته شده است (۳).

در مقاله‌ای تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، یسک ضرورت در قرن ۲۱ با هدف بسط و انتشار آگاهی در میان مردم در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز به حرکت و ایدئولوژی سبز اشاره می‌کند و ضمن بیان تأثیر صنعتی شدن در محیط زیست، در راستای سبز شدن به برخی مشخصه‌های برجسته ساختمان سبز اشاره می‌کند (۱۶). در مقاله دیگری تحت عنوان مطالعه‌ی عملکردهای منابع انسانی سبز و اجرای موثرش در سازمان، عنوان کرده است که با تبدیل شدن بیشتر جامعه به محیط زیستی آگاهانه، کسب و کار شروع به ترکیب طرح‌های سبز را در محیط کار روزمره می‌نماید. همچنین طرح‌های منابع انسانی دوستدار محیط زیست منجر به بازده بیشتر، هزینه‌های پایین‌تر و ایجاد یک فضای بهتر تعامل با کارکنان می‌شود (۱۷).

مثبت و معناداری وجود دارد (۷). در مقاله ای تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان، با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی؛ عنوان کرده است که سرمایه اجتماعی بر رفتار زیست محیطی تأثیر معنادار ندارد؛ اما، بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست محیطی نقش میانجی گری مثبت بازی می کند. (۸).

۵-مدل و روش تحقیق

با مطالعه پژوهش های بین المللی و داخلی در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز و با توجه به محدود بودن دامنه این پژوهش ها و حجم کم مطالعات انجام شده و مدل های ارائه شده، چارچوب مفهومی پژوهش طراحی شد. متغیرهای چارچوب مفهومی مدیریت منابع انسانی سبز برگرفته از مطالعه آرول راجا و اوپتا (۱۱) زیر است. مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل ۱ می باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

Figure 1. Conceptual Framework

مقاله ای دیگری ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در بخش سلامت: ارائه یک نظریه مبنایی؛ عنوان کرده است که مدیریت منابع انسانی سبز در بخش سلامت قابل بکارگیری است و باید به جنبه های مختلف آن نظیر توانمندسازی کارکنان، فراهم کردن بسترهای سخت افزاری و نرم افزاری، سرمایه گذاری مختلف و نیروهای متخصص توجه جدی کرد (۴). در مقاله ای تحت عنوان بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار؛ عنوان کرده است که ابعاد نه گانه مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سازمانی پایدار دارند (۵).

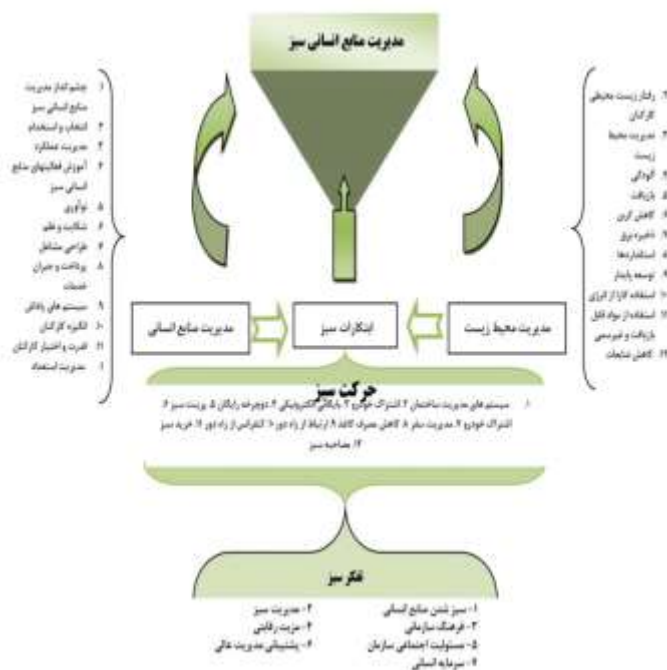
در پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز؛ که رابطه معنادار قوی بین مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز وجود دارد. همچنین، یافته های تحقیق نشان داد که بین ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز (جذب و استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز، جبران خدمات سبز و ارزیابی عملکرد سبز) و متغیر زنجیره تأمین سبز رابطه

مشاغل، پرداخت و جبران خدمات، سیستم های پاداش، انگیزه کارکنان، قدرت و اختیار کارکنان و مدیریت استعداد می باشد.

مدیریت منابع انسانی شامل: چشم انداز مدیریت، منابع انسانی سبز، انتخاب و استخدام، مدیریت عملکرد، آموزش فعالیت های منابع انسانی سبز، نوآوری، شکایت و نظم، طراحی

مدیریت محیط زیست شامل: رفتار زیست محیطی کارکنان، مدیریت محیط زیست، آلودگی، بازیافت، کاهش کربن، ذخیره برق، استانداردها، توسعه پایدار، استفاده کارا از انرژی، استفاده از مواد قابل بازیافت و غیر سمی، کاهش ضایعات است. **ابتکارات سبز** نیز شامل تفکر سبز و حرکت سبز می باشد.

تفکر سبز شامل: سبز شدن منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی سازمان، سرمایه انسانی، مدیریت سبز، مزیت رقابتی و پشتیبانی مدیریت عالی است. **حرکت سبز شامل:** سیستم های مدیریت ساختمان، اشتراک خودرو، بایگانی الکترونیکی، دوچرخه رایگان، پرینت سبز، مدیریت سفر، کاهش مصرف کاغذ، ارتباط از راه دور، کنفرانس از راه دور، خرید سبز و مصاحبه سبز می باشد(۳).



شکل ۲- الگوی مدیریت منابع انسانی سبز (۳)

Figure 2. Green Human Resource Management Model (3)

دارای رویکرد تطبیقی است زیرا در ابتدا از طریق مطالعه، بررسی و مقایسه، عوامل حیاتی و مدل های آمادگی مدیریت منابع انسانی سبز، عوامل اولیه کلی ارایه می شود. در تعیین عوامل مدیریت منابع انسانی سبز، جامعه آماری شامل کارشناسان، متخصصان (خبرگان) و مدیران بانک کشاورزی استان اردبیل با زمینه تحقیق یا آشنایی با مدیریت منابع انسانی سبز می باشد. چون تعداد جامعه آماری محدود بود تمامی جامعه آماری (تعداد ۱۵۰ نفر) مورد بررسی قرار گرفت. در زمینه مدل سازی تفسیری ساختاری از نظرات ده نفر از خبرگان (مدیران بانک کشاورزی استان و همچنین تعدادی از معاونان استان و مدیران ادارات شهرستان دارای تخصص، تحصیلات و

در این تحقیق چون ابتدا ما به دنبال شناسایی فاکتور های مدیریت منابع انسانی سبز و ارتباطات بین آنها هستیم در نتیجه این پژوهش فاقد فرضیه می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است. این پژوهش بر حسب طرح پژوهش جز دسته توصیفی همبستگی، تحلیل ماتریس همبستگی یا کوواریانس می باشد، زیرا که در پژوهش انجام شده رابطه بین متغیرها بر اساس تحلیل عاملی، استخراج و بررسی می شود و همچنین اثرپذیری و اثرگذاری عوامل به دست آمده در مرحله تحلیل عاملی با رویکرد تفسیری - ساختاری بررسی و مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز را تفسیر می کند. این پژوهش

کشاورزی استان اردبیل توزیع شد و نظر آنها درباره میزان موافقت با هر شاخص در چارچوب پیشنهادی در قالب اعداد کیفی پنج گزینه ای اخذ شد و اشکالات ساختاری آن شناسایی و اصلاحات لازم جهت برآورده ساختن روایی محتوا انجام شد که در نهایت تمامی شاخص ها تأیید و نهایی شد.

یافته ها

۱-۶ - تحلیل عاملی

داده های تحلیل عاملی از طریق توزیع پرسشنامه بین افراد جامعه آماری یعنی کارشناسان، متخصصین (خبرگان) و مدیران بانک کشاورزی استان اردبیل با زمینه تحقیق یا آشنایی با مدیریت منابع انسانی سبز جمع آوری شد. در این تحقیق از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که نتایج آن در زیر آمده است: نتایج آزمون اعتبار پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی بر روی داده ها با استفاده از روش مؤلفه های اصلی تحلیل عاملی صورت گرفت و چرخش واریماکس بر روی آنها انجام شد که در نهایت آزمون KMO تقریباً ۰/۷۶۳ حاصل گردید. این عدد نمایانگر درجه تناسب داده ها برای اجرای تحلیل عاملی می باشد. این نتایج در جدول ۲ آمده اند: جدول " اشتراکات تمامی متغیر ها" که مناسب بودن نوع متغیرها را نشان می دهد، برای همه متغیر ها (سؤالات) بزرگتر از ۰/۵ می باشد.

جدول ۲ - آزمون KMO and Bartlett

Table 2. KMO and Bartlett test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.763
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3014.989
	df	435
	Sig.	.000

تجربیات لازم در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز) بانک کشاورزی استان اردبیل استفاده شد.

در این تحقیق از روش ها و ابزارهای زیر جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شده است: در مبانی نظری تحقیق از منابع کتابخانه ای و اینترنتی شامل کتب، مقاله ها و پایان نامه های فارسی و انگلیسی، از پرسشنامه جهت استخراج نظر کارشناسان بانک کشاورزی استان اردبیل درباره میزان موافقت آنها با شاخص های اولیه استفاده کرده و از نظر خبرگان بانک کشاورزی استان اردبیل نیز برای ارتباط بین متغیرها استفاده شده است.

۱-۵ - پایایی (اعتبار پذیری) و روایی^۲

در این تحقیق از اعتبار سازگاری اجزا که آزمونی است برای سنجش سازگاری پاسخ های فرد با همه عناصر ابزار اندازه گیری، استفاده شده است. مشهورترین آزمون برای اعتبار سازگاری اجزا عبارت است از ضریب آلفای کرونباخ. برای آزمون با هدف های پژوهشی، حصول پایایی بالاتر از ۰/۷ مناسب است. پایایی پرسشنامه ۰/۸۵۵ به دست آمد. از آنجا که مقدار آلفای مربوط به هر متغیر و آلفای کل از ۰/۷ بیشتر است. تمامی متغیرها به طور مجزا و کل متغیرها با یکدیگر پایا می-باشند.

جدول ۱- نتایج آلفای کرونباخ برای هر متغیر

Table 1. Cronbach's alpha for each variable

متغیرهای تحقیق	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۱۹
مدیریت محیط زیست	۰/۸۷۷
تفکر سبز	۰/۸۶۰
حرکت سبز	۰/۸۷۱

برای افزایش روایی ظاهری از اساتید مربوطه نظر خواهی شد تا پرسشنامه برای توزیع آماده شود. برای اندازه گیری روایی پرسشنامه که شامل شاخص های اصلی مدیریت منابع انسانی سبز می باشد میان مدیران، خبرگان و کارشناسان بانک

در این روش ابتدا به شناسایی عوامل موثر و اساسی پرداخته شده و سپس با استفاده از روشی که ارائه شده است، روابط بین این عوامل و راه دستیابی به پیشرفت توسط این عوامل ارائه می شود. مدل سازی ساختاری تفسیری با تجزیه معیارها در چند سطح مختلف به تحلیل ارتباط بین شاخص ها می پردازد. مدل سازی ساختاری- تفسیری، یک متدولوژی برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده می باشد. به عبارت دیگر مدل سازی تفسیری ساختاری یک فرآیند متعامل است که در آن مجموعه ای از عناصر مختلف و مرتبط با همدیگر در یک مدل سیستماتیک جامع ساختار بندی می شوند. در این مدل پس از شناسایی ابعاد و شاخص های مطالعه روابط بین ابعاد و شاخص های شناسایی شده با استفاده از رابطه مفهومی منجر به تحلیل می شود (۲۰).

علائم مورد استفاده در این رابطه مفهومی عبارت است از:

جدول ۳- علائم مورد استفاده در طراحی مدل ساختاری

-تفسیری

Table 3. Signs used in the design of the structural-interpretive model

O	X	A	V
فقدان رابطه	رابطه دوسویه	متغیر I بر I تاثیر دارد	متغیر I بر J تاثیر دارد

۳-۶- تجزیه و تحلیل داده ها با رویکرد ساختاری

تفسیری

۱-۳-۶- شناسایی و تعیین معیارهای تصمیم گیری

در این تحقیق با انجام آزمون تحلیل عاملی و استفاده از ادبیات تحقیق عوامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت محیط زیست و ابتکارات سبز به عنوان عوامل حیاتی موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز شناخته شدند. در ضمن ابتکارات سبز نیز شامل تفکر سبز و حرکت سبز می باشد.

۲-۳-۶- تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری

براساس نتایج مرحله قبلی، گام بعدی شناسایی الگوی روابط علی میان آنها است. جهت انعکاس روابط درونی میان معیارهای اصلی از دیدگاه خبرگان استفاده شده است. در این تکنیک

از سؤالات این پرسش نامه ۴ عامل توسط تحلیل عاملی جدا شد. این متغیرها در حدود ۷۲٪ واریانس متغیر (عامل) کلی را تبیین می کنند و در واقع نشان دهنده روایی سؤالات می باشند. همان طور که اشاره شد، در ماتریس چرخش یافته برای متغیرهای مدیریت منابع انسانی سبز ۴ عامل کلی در مجموع شناسایی و با توجه به ادبیات تحقیق نام گذاری شد. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، شاخص ها (متغیرها) مورد تحلیل قرار گرفت که همه آنها اشتراکی حداقل برابر با ۰/۵ داشتند و مورد تأیید قرار گرفتند. در نهایت متغیرها (شاخص ها) تأیید شده در غالب چهار عامل کلی دسته بندی شدند که عبارتند از: عامل ابتکارات سبز شامل عوامل تفکر سبز و حرکت سبز می باشد

- مدیریت منابع انسانی
- مدیریت محیط زیست
- تفکر سبز
- حرکت سبز

۲-۶- مدل سازی ساختاری تفسیری

مدل سازی ساختاری تفسیری یکی از روش های طراحی سیستم ها، به ویژه سیستم های اقتصادی و اجتماعی است. مدل سازی ساختاری تفسیری، رویکردی است که با بهره گیری از ریاضیات، رایانه و مشارکت متخصصان، به طراحی سیستم های بزرگ و پیچیده می پردازد (۱۹). این رویکرد توسط وارفیلد معرفی و توسعه داده شد. وارفیلد مدل سازی ساختاری تفسیری را به این صورت توصیف نمود: یک فرآیند یادگیری به کمک کامپیوتر است که یک فرد یا گروه را قادر می سازد که یک ساختار یا نقشه ارتباطات بین عناصر از قبل تعیین شده را با توجه به ارتباط متنی انتخاب شده توسعه دهد. مدل سازی تفسیری- ساختاری یک فرایند متعامل است که در آن مجموعه ای از عناصر مختلف و مرتبط با همدیگر در یک مدل سیستماتیک جامع ساختاردهی می شوند (۱۵).

شدند و پاسخ دهندگان با استفاده از نمادهای V, A, O, X به تعیین روابط بین متغیرها پرداختند. بعد از نظر خواهی از ده نفر از خبرگان و کارشناسان بانک کشاورزی استان اردبیل، ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی طبق جدول ۴ به دست آمد.

متخصصان قادرند با تسلط بیشتری به بیان نظرات خود در مورد اثرات (جهت و شدت اثرات) میان عوامل بپردازند. ماتریس، هم رابطه علی و معلولی بین عوامل را نشان می دهد و هم اثرپذیری و اثرگذاری متغیرها را نمایش می دهد. در این مرحله متغیرهای مساله به صورت دو به دو و زوجی با هم مقایسه

جدول ۴- ماتریس خودتعاملی ساختاری

Table 4. Structural interactive matrix

ردیف	عوامل موفقیت منابع انسانی سبز	۴	۳	۲	۱
۱	تفکر سبز	A	V	O	
۲	مدیریت محیط زیست	X	O		
۳	مدیریت منابع انسانی	A			
۴	حرکت سبز				

ماتریس دسترسی اولیه طبق توضیحات فوق برای ماتریس خودتعاملی ساختاری به صورت جدول ۵ می باشد.

جدول ۵- ماتریس دسترسی اولیه

Table 5. Primary access matrix

عوامل	۱	۲	۳	۴
۱	۱	۰	۱	۰
۲	۰	۱	۰	۱
۳	۰	۰	۱	۰
۴	۱	۱	۱	

۴-۳-۶- تشکیل ماتریس دسترسی نهایی

پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه با دخیل نمودن انتقال پذیری در روابط متغیرها، ماتریس دسترسی نهایی تشکیل می- شود. برای اطمینان باید روابط ثانویه کنترل شود. انتقال پذیری به معنای آن است که اگر متغیر A منجر به B شود (بر B تاثیر داشته باشد) و B منجر به C شود (بر C تاثیر داشته باشد) در این صورت باید A منجر به C شود (بر C نیز تاثیر می گذارد). یعنی اگر براساس روابط ثانویه باید اثرات مستقیم لحاظ شده باشد، اما در عمل این اتفاق نیفتاده باشد، باید جدول

۳-۳-۶- تشکیل ماتریس دسترسی اولیه

در این مرحله، ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دودویی تبدیل می شود. از این طریق، ماتریس دسترسی اولیه به دست می آید. از طریق تبدیل نمادهای V, A, O, X به صفر و یک برای هر متغیر ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دودویی تبدیل شده که به اصطلاح ماتریس دسترسی اولیه خوانده می شود. قوانین تبدیل این نمادها به شرح زیر است: در صورتی که ورودی (i,j) (محل تلاقی سطر i و ستون j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری V باشد در ورودی (i,j) در ماتریس دسترسی یک و در ورودی (j,i) صفر قرار داده می شود. در صورتی که ورودی (i,j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری A باشد در ورودی (i,j) در ماتریس دسترسی صفر و در ورودی (j,i) یک قرار داده می شود. در صورتی که ورودی (i,j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری X باشد در ورودی (i,j) در ماتریس دسترسی صفر و در ورودی (j,i) یک قرار داده می شود. در صورتی که ورودی (i,j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری O باشد در ورودی (i,j) در ماتریس دسترسی صفر و در ورودی (j,i) صفر قرار داده می شود. در صورتی که $j=i$ باشد در ورودی ماتریس دسترسی یک قرار داده می شود.

جمع متغیرهایی که از آنها تاثیر می پذیرد و خود متغیر به دست می آید. ماتریس دسترسی نهایی به صورت جدول ۶ به دست می آید.

تصحیح و رابطه ثانویه نیز نشان داد شود. در این ماتریس، قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر متغیر نیز نشان داده می شود. قدرت نفوذ یک متغیر از جمع تعداد متغیرهای متأثر از آن و خود متغیر بدست می آید. میزان وابستگی یک متغیر نیز از

جدول ۶- ماتریس دسترسی نهایی

Table 6. Final Access Matrix

عوامل	۱	۲	۳	۴	قدرت نفوذ
۱	۱	۰	۱	۰	۲
۲	۰	۱	۰	۱	۲
۳	۰	۰	۱	۰	۱
۴	۱	۱	۱	۱	۴
میزان وابستگی	۲	۲	۳	۲	

۵-۳-۶- تعیین روابط و سطح بندی ابعاد و شاخص ها

دستیابی (ورودی ها) باشد، سطح اول اولویت مشخص خواهد شد. چنانچه اشتراک مجموعه ورودی ها و مجموعه مقدم (خروجی ها) برابر باشد متغیر مربوط در سلسله مراتب ماتریس ساختاری تفسیری، در بالاترین سطح قرار می گیرد. پس از تعیین سطح، معیاری که سطح آن معلوم شده را در جدول از تمامی مجموعه حذف کرده و مجدداً مجموعه ورودی ها و خروجی ها را تشکیل داده و سطح متغیر بعدی به دست می آید.

برای تعیین روابط و سطح بندی معیارها باید مجموعه خروجی ها و مجموعه ورودیها برای هر معیار از ماتریس دریافتی استخراج شود. مجموعه خروجی ها شامل خود معیار و معیارهایی است که از آن تأثیر می پذیرد. مجموعه ورودی ها شامل خود معیار و معیارهایی است که بر آن تأثیر می گذارند. سپس مجموعه روابط دو طرفه معیارها مشخص می شود. اولین سطری که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل

جدول ۷- تعیین سطح نخست در سلسله مراتب مدل سازی ساختاری تفسیری

Table 7. Determination of the first level in the interpretative structural modeling hierarchy

عامل	مجموعه خروجی اثرگذاری	مجموعه ورودی اثرپذیری	اشتراک	سطح
۱	۳و۱	۴و۱	۱	
۲	۴و۲	۴و۲	۴و۲	۱
۳	۳	۳و۱	۳	۱
۴	۴و۳و۱	۴و۲	۴و۲	

شوند، این عمل تا زمانی که سطح تمامی عوامل مشخص شوند تکرار می شود.

همان طور که در جدول ۷ مشخص شده است، عامل مدیریت محیط زیست (۲) و عامل مدیریت منابع انسانی (۳) در سطح اول قرار می گیرند. هنگامی که در اولین تکرار عناصر بالاترین سطح مشخص شد، باید این عوامل از سایر عوامل جدا و حذف

همان طور که در جدول ۸ مشخص شده است، عامل تفکر سبز (۱) در سطح دوم قرار می‌گیرند و تنها عامل باقی مانده یعنی (۲) در سطح دوم قرار می‌گیرد. عامل حرکت سبز (۴) در سطح ۳ قرار می‌گیرد.

جدول ۸- تعیین سطح دوم در سلسله مراتب مدل سازی ساختاری تفسیری

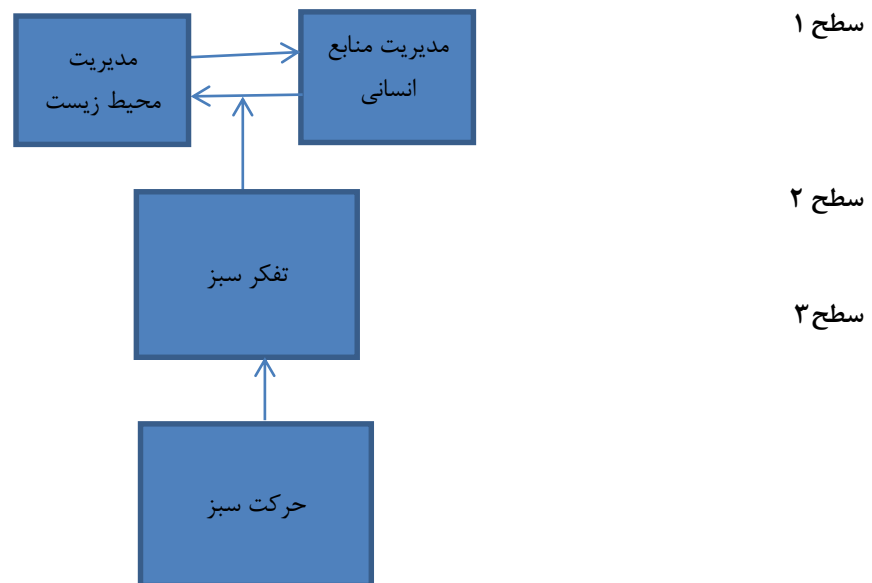
Table 8. Determination of the second level in the structural interpretation hierarchy

سطح	اشتراک	مجموعه ورودی اثرپذیری	مجموعه خروجی اثرگذاری	عامل
۲	۱	۴ و ۱	۱	۱
۳	۴	۴	۴ و ۱	۴

کمتری برخوردارند و بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل می‌باشند. عوامل سطوح پایین تر از تاثیرگذاری بیشتری برخوردارند (شکل ۳).

۳-۶-۶- ترسیم مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز

مدل نهایی به دست آمده در این تحقیق از سه سطح تشکیل شده است. عواملی که در سطوح بالاتر هستند از تاثیرگذاری



شکل ۳- مدل ساختاری تفسیری عوامل مدیریت منابع انسانی سبز

Figure 3. Interpretative Structural Modeling of Green Human Resources Management

۷-۳-۶- ترسیم نمودار MICMAC

پیوندی (ناحیه ۳) می‌باشند که از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردارند. گروه چهارم متغیرهای مستقل (ناحیه ۴) را در بر می‌گیرد. این متغیرها دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی هستند (عامل حرکت سبز). متغیرهایی که از قدرت نفوذ بالایی برخوردارند، متغیرهای کلیدی نامیده می‌شوند. بنابراین فاکتور حرکت سبز باید در زمینه اجرای مدیریت منابع انسانی

در این مرحله متغیرها در چهار گروه طبقه بندی می‌شوند. اولین گروه شامل متغیرهای خود مختار (ناحیه ۱) می‌شود که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارد (عامل تفکر سبز، عامل مدیریت محیط زیست). دسته دوم، متغیرهای وابسته (ناحیه ۲) هستند که از قدرت نفوذ ضعیف ولی وابستگی بالایی برخوردارند (عامل مدیریت منابع انسانی). گروه سوم متغیرهای

سبز در بانک کشاورزی استان اردبیل در اولویت قرار گیرد

(نمودار ۱).

۴		۴		
۲		۲و۱		
۱		خودمختار	۳ وابسته	
	۱	۲	۳	۴

قدرت نفوذ

وابستگی

نمودار ۱- MICMAC

Diagram 1. MICMAC

نتیجه گیری

داشتند و مورد تأیید قرار گرفتند. در نهایت شاخص های (متغیرها) تأیید شده در غالب چهار عامل کلی دسته بندی شدند که عبارتند از:

- مدیریت منابع انسانی (شامل چشم انداز مدیریت، منابع انسانی سبز، انتخاب و استخدام، مدیریت عملکرد، نوآوری، آموزش فعالیت های منابع انسانی سبز، شکایت و نظم، طراحی مشاغل، پرداخت و جبران خدمات، سیستم های پاداش، انگیزه کارکنان، قدرت و اختیار کارکنان و مدیریت استعداد)
- مدیریت محیط زیست (رفتار زیست محیطی کارکنان، مدیریت محیط زیست، آلودگی، بازیافت، کاهش کربن، ذخیره برق، استانداردها، توسعه پایدار، استفاده کارا از انرژی، استفاده از مواد قابل بازیافت و غیر سمی، کاهش ضایعات)
- تفکر سبز (سبز شدن منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی سازمان، سرمایه انسانی، مدیریت سبز، مزیت رقابتی و پشتیبانی مدیریت عالی)
- حرکت سبز (سیستم های مدیریت ساختمان، اشتراک خودرو، بایگانی الکترونیکی، دوچرخه رایگان، پرینت سبز، مدیریت سفر، کاهش مصرف

در زمینه گسترده منابع انسانی پایدار، شاخه زیست محیطی آن با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، به دنبال بررسی رابطه فعالیت های منابع انسانی با پایداری زیست محیطی است (۱۸). پژوهش های داخلی بسیار اندکی در زمینه مدیریت سبز و به خصوص مدیریت منابع انسانی سبز انجام شده است و در سازمان ها نیز معمولاً برنامه مدونی برای مدیریت سبز و مدیریت منابع انسانی سبز وجود ندارد و معمولاً برنامه های سبز در سازمان ها مبتنی بر الزامات قانونی سازمان های موضوعی در حوزه محیط زیست است. سبزشدن رفتار انسان و گروه های اجتماعی در قالب یک پارادایم، شکل گرفته و در رشته های مختلف، از جمله مدیریت با سایر پارادایم ها و نحله های فکری، در تعامل و یا تقابل است و روند روبه رشد خود را دارد. در رشته مدیریت منابع انسانی نیز به صورت فزاینده توجه بسیاری از پژوهشگران به این موضوع جلب شده و به دنبال نهادینه شدن رفتار سبز و شکل گیری شخصیت سبز برای تحقق ارزش های سبز است. در این تحقیق در مرحله اول با مطالعه مدل ها و نظریه های مدیریت منابع انسانی سبز و با توجه به تحقیقات و مطالعات صورت گرفته در این زمینه و مهمتر از همه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، شاخص ها (متغیرها) مورد تحلیل قرار گرفت که همه آنها اشتراکی حداقل برابر با ۰/۵

References

1. Hosseini, Abolhassan; Hadizadeh Moghadam, Akram; Javadi, Hamsad (2009), The Role of Human Resource Management in Effectiveness of Human Resource Management. (In Persian)
2. Pavithradevi, V., and Sandhya, R.C. Green HR: Does Its Performance Match with the Value Perceived by the Employees?, International Journal Of Business & Management, arch. 2016;4(3), 312-314.
3. Seyyed Javadin, Seyyed Reza; Rosandel Arbalani, Taher; Noubri, Alireza. Human Resource Management; Green "An Approach to Investing and Sustainable Development", Scientific Research Journal of Investing Knowledge. 2016; Vol. 20, No. 297-325. (In Persian)
4. Pezhman, Leila; Hadi Peykani, Mehraban; Pourmiri, Mansoureh. Presenting a Green Human Resources Management Model in the Health Sector: A Grounded Theory, Journal of Health Management, 2020; 23(1), 112-123.
5. Rezai, Babak; Zargar, Seyed Mohamad; Hematian, Hadi. Investigating the Impact of Green Human Resource Management Dimensions on Sustainable Organizational Development, Journal of Marine Science Educati, 2020; 20, 93-109.
6. Hasheminejad, Seyed Mohamad; Mohamadiane Amiri, Ehsan. Integrate and improve the performance of green supply chain management using green human resource management, Scientific Quarterly of Industrial

کاغذ، ارتباط از راه دور، کنفرانس از راه دور، خرید سبز، مصاحبه سبز)

ابتکارات سبز نیز شامل تفکر سبز و حرکت سبز می باشد. در مرحله بعدی در این تحقیق برای شناسایی روابط بین عوامل و فاکتورهای مدیریت منابع انسانی سبز از مدل سازی تفسیری ساختاری استفاده شد. نتایج مدل سازی ساختاری تفسیری درباره چهار عامل به دست آمده که در پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز نقش دارند، نشان می دهد که عامل تفکر سبز و عامل مدیریت محیط زیست، قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. عامل مدیریت منابع انسانی از قدرت نفوذ ضعیف ولی وابستگی بالایی برخوردار بوده و عامل حرکت سبز دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی است. بنابراین عامل حرکت سبز چون دارای قدرت نفوذ بالایی است، متغیر کلیدی نامیده می شود و باید در پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز در بانک کشاورزی استان اردبیل در اولویت قرار گیرد. همچنین عوامل حرکت سبز و تفکر سبز به ترتیب بیشترین تاثیرگذاری را بر عوامل دیگر داشته و متغیرهای مدیریت منابع انسانی و مدیریت محیط زیست بیشترین تأثیرپذیری را از عوامل دیگر دارند.

پیشنهادها

بررسی های این پژوهش پیرامون مدیریت منابع انسانی سبز نشان می دهد در این رشته، زمینه های بکر پژوهشی زیادی وجود دارد و به دلیل چالش ها و پویایی های فزاینده زیست محیطی، نقش این رشته در حال پررنگ شدن است. مدیران بانک کشاورزی بایستی تفکرات و فرهنگ سبز را در مجموعه خود با اعمال مدیریت محیط زیست بکار گیرند. با ارائه کارگاه های زیست محیطی به دنبال نهادینه کردن رفتار زیست محیطی در بین کارکنان خود باشند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می دانند که از مدیران و کارشناسان محترم بانک کشاورزی استان اردبیل بابت همکاری در این تحقیق کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

14. Tavakoli, Abdollah, Hashemi, Alireza, Fatemeh, Abbas, Razaghi, Saeed . Presentation of the Structural Model of Green Human Resources Management based on Human Resources Management Systems, Human Resource Management Researches, Imam Hossein University.2017; 1(31), p. 75-100. (In Persian)
15. Arulrajah, A., & Opatha, H. Green Human Resurce Management: Simplified General reflections. 2014.
16. Voermans, M.; van Veldhoven, M. Attitude towards E-HRM: an empirical study at Philips . Personnel Review. 2006; 36(6), pp.887-902.
17. M.W. Shaikh. Green HRM, A requirement of 21st century. ABHINAV national Journal. 2014.
18. Cherian, J., & Jacob, J. A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation n the Organization: A Review. 2012.
19. Azar, Adel, Khosravani, Farzaneh, Jalali, Reza Research in Soft Operations, Tehran, Industrial Management Organization Publishing 2013. (In Persian)
20. Warfield J.N.; Toward Interpretation of Complex Structural Modeling; IEEE Trans. Systems Man Cybernet. 1974;Vol.4, No.5.
21. Azar, Adel; Momeni, Mansour .Statistics and Application in Management, Volume II, Fifth Edition, Tehran Publishing 2001. (In Persian)
22. Guerci, M. & Carollo, L. A paradox view on green human resource management: insights from the Italian context. The International Journal of Human Resource Management, 2016; 27(2), 212-238.
7. Rajabpoor, Ebrahim. The Effect of Green Human Resource Management on Employees' Eco-friendly Behavior
8. (With an Emphasis on the Role of Social Capital), Social Capital Management, 2020; 7 (3), 344-371.
9. Rajabpoor, Ebrahim; Afkhami Arakani, Mehdi. The relationship between green human resource management and the green supply chain, Scientific research journal of human resources management in the oil industry, 2020; 11 (44), 317-343.
10. Sa'adat, Esfandiar . Human Resources Management, Tehran, Organization for the Study and Compilation of Human Sciences Books of Universities.2017. (In Persian)
11. Qalich Lee, Behrooz . HR Excellence (Evaluation, Planning and Improvement), First Edition, Tehran, Saraamat Publication. 2007. (In Persian)
12. Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A., and Nagano, M. S. Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil, International Journal of Human Resource Management. 2010;21(7), 1049-1089. Available online at: <http://dx.doi.org/10.1080/09585191003783512>.
13. Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., and Muller-Camen, M. State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management Zeitschrift für Personal for schung, German Journal of Research in Human Resource Management.2011; 25(2), 99-116.