JAER

2025, 1(3): 137-144

Journal of Animal Environmental Reaserch

Journal homepage: http://www.journalaer.com

Research Article

The effect of green human resource management on organizational citizenship behavior towards the environment considering the mediating role of environmental performance

Mehrdad Bayat [1], Mohammad Reza Fathi [2*], Saman Dousti Mehr [1]

[1]Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

[2]Department of Industrial and Technology Management, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran

Key Words

Human resource management
Green human resources
Citizenship behavior
Environmental performance
sustainability

Article info

* Corresponding Author's email: reza.fathi@ut.ac.ir

Received: 31 May 2024
Reviewed: 4 July 2024
Revised: 6 September 2024
Accepted: 10 October 2024

Abstract

Introduction: The purpose of this study is to investigate the effect of green human resource management on organizational citizenship behavior towards the environment, considering the mediating role of environmental performance.

Materials & methods: The current research is applied in terms of purpose. In terms of how to collect correlation information, it is through structural equation modeling. The statistical population of this research consists of all the employees of the administrative and audit headquarters of the National Accounts Court, with an approximate number of 850 people. In this research, to determine the sample size, taking into account that the size of the population was limited, the Morgan table was used. By referring to the table of Morgan, the number of samples was calculated to be 265 people, simple random sampling method was used to select the sample.

Results: The results showed that green human resource management has a direct effect on organizational citizenship behavior towards the environment, considering the mediating role of environmental performance. Green human resource management has a direct effect on organizational citizenship behavior towards the environment. Green human resource management has a direct impact on environmental performance. Environmental performance has a direct effect on organizational citizenship behavior towards the environment.

Conclusion: The world is entering and experiencing the green economy. An economy where human power and capital as the main axis in economic growth shows the superiority of its share in front of physical capital. By increasing and improving the management of green human resources, we can witness the strengthening of the environmental performance of the administrative and audit staff of the State Audit Office.

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

مقاله علمی - پژوهشی

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی

مهرداد بیات[۱]، محمدرضا فتحی[۲]، سامان دوستی مهر[۱]*

[۱] گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

[۲] گروه مدیریت صنعتی و فناوری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران

کلمات کلیدی

مدیریت منابع انسانی
منابع انسانی سبز
رفتار شهروندی
عملکرد زیست محیطی
پایداری

چکیده

مقدمه: هدف این مطالعه بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی می‌باشد.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر، از نظر هدف کاربردی می‌باشد. از نظر نحوه گردآوری داده، همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور تعداد تقریبی ۸۵۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه، با توجه به این‌که حجم جامعه محدود بود از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید. با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان تعداد نمونه ۲٦۵ نفر محاسبه شد، برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مستقیم دارد. مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط تأثیر مستقیم دارد. مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مستقیم دارد. عملکرد زیست‌محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط تأثیر مستقیم دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: جهان در حال ورود و تجربه اقتصاد سبز است. اقتصادی که نیرو و سرمایه انسانی به‌عنوان محور اساسی در رشد اقتصادی، برتری سهم خود را در مقابل سرمایه‌های فیزیکی نشان می‌دهد. با افزایش و بهبود مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان شاهد تقویت عملکرد زیست‌محیطی کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور بود.

* پست الکترونیکی نویسنده مسئول:
reza.fathi@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۱ خرداد ۱٤۰۳
تاریخ داوری: ۱٤ تیر ۱٤۰۳
تاریخ اصلاح: ۱٦ شهریور ۱٤۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۹ مهر ۱٤۰۳

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-1-15]

[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

مقدمه

پایداری و حفاظت از محیط‌زیست به‌عنوان یکی از نگرانی‌های جهانی مطرح شده است. نگرانی‌های زیست‌محیطی استفاده‌از مدیریت زیست‌محیطی در سازمان‌ها را تحریک می‌کند، شرکت‌ها در یک اقتصاد جهانی رقابتی فعالیت می‌کنند که نه تنها می‌بایست کارا باشند بلکه در قبال مسائل زیست‌محیطی پاسخگو باشند (۱). مدیریت منابع انسانی سبز در دستیابی به اهداف زیست‌محیطی یک سازمان نقش اساسی دارد (۲). مدیریت‌منابع انسانی سبز یکی از بهترین راه‌ها برای اطمینان از ایجاد رابطه خوب بین سازمان‌ها و ذینفعان آن‌ها محسوب می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست کارکنان، باعث به‌وجود آمدن شور و اشتیاق در آنان در همکاری با شرکت و اعضای آن و نشان دادن رفتارهایی فراتر از وظایف موجود در شرح شغل که به‌نفع محیط‌طبیعی است، می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی نسبت به‌محیط‌زیست موجب شده سازمان‌ها نوآور، منعطف، تغییرپذیر، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند (۳). عملکرد زیست محیطی عبارت است از مجموعه عملیات شرکت که همگام و سازگار با محیط‌زیست بوده است. مدیریت منابع انسانی با افزایش بهره‌وری، کنترل هزینه و ایجاد ارزش، بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. ارتباط معنی‌داری بین سیستم مدیریت منابع انسانی یک شرکت و عملکرد سازمانی آن وجود دارد (۲). در مدیریت منابع انسانی سبز و ارتباطش با رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط‌زیست کمبودهایی وجود دارد. بنابراین، این تحقیق سعی دارد تا رابطه مفهومی بین شیوه‌های مدیریت‌منابع انسانی‌سبز و رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط‌زیست را توضیح دهد. علاوه بر این، این پژوهش تلاش می‌کند تا پلی بین مدیریت‌منابع‌انسانی‌سبز و رفتار شهروندی‌سازمانی نسبت به محیط‌زیست با توجه به نقش میانجی عملکرد محیط‌زیست ایجاد کند. لذا سوأل اصلی پژوهش حاضر آن است‌که مدیریت‌منابع انسانی سبز چه تأثیری بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست محیطی دارد؟ Bagheri Khatibani، تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی؛ تبیین‌نقش رضایت و رفتار شهروندی مشتری در استانداری گیلان، انجام‌داد. پژوهش حاضر از دسته مطالعات توصیفی و مقطعی بوده و از لحاظ وسعت کاربرد این تحقیق در سطح تحقیقات کاربردی قرار دارد و نهایتاً از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات این تحقیق از نوع میدانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان استانداری گیلان می‌باشند که تعداد آن‌ها ۳۳۲ نفر می‌باشد. لذا حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۷۸ نفر در نظر گرفته شد. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد می‌باشد که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت امتیازدهی شد. جهت روایی ابزار تحقیق از روش روایی محتوی و تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن بالای ۰/۷ شد استفاده گردید. یافته‌های به دست آمده از پژوهش نشان داد که آموزش سبز، مدیریت عملکرد سبز و مشارکت کارکنان سبز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت مشتری و رفتار شهروندی مشتری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. رضایت مشتری نیز بر رفتار شهروندی مشتری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین تمامی فرضیه‌ها تأیید شدند ولی تأثیر یکسانی نداشتند (۴). Yousufzadeh Sarkosh، پژوهشی با موضوع بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط‌زیست در منطقه آزاد ارس، انجام داد. در این تحقیق با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین کارکنان سازمان منطقه آزاد ارس، تعداد ۲۰۵ پرسشنامه توزع و برای تجزیه و تحلیل‌های آماری بیانگر این است که ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز شامل شیوه‌های ایجاد صلاحیت سبز، شیوه‌های تقویت انگیزه سبز، شیوه‌های درگیر شدن کارکنان سبز بر رفتار شهروندی‌سازمانی‌زیست‌محیطی بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در نهایت ابعاد مدیریت‌منابع انسانی‌سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. در این پژوهش با پیشنهادات کاربردی، مدیریت‌منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی برای بهبود عملکرد زیست‌محیطی درسازمان منطقه آزاد ارس پیشنهاد می‌شود (۵). Ahmadi، پژوهشی با موضوع تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست، انجام داد. داده‌های مربوط به این پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه در بین کارکنان شاغل در پتروشیمی کاویان و پالایشگاه ششم جمع‌آوری شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و تعداد نمونه برای این پژوهش ۲۱۷ نفر از کارکنان در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که آموزش سبز، مدیریت عملکرد سبز و درگیری سبز کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط‌زیست تأثیر مثبت و معنی داری دارد و هم چنین درگیری سبز کارکنان اثر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط‌زیست را تعدیل می‌کند (۳). Gholami، تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی شرکت آب و فاضلاب مشهد، با میانجیگری نوآوری سبز، انجام داد. جامعه آماری تحقیق مدیران و کارمندان شرکت آب و فاضلاب شهر مشهد در نظر گرفته شد و ۳۳۵ نفر از آن‌ها با اجرای نمونه‌گیری دردسترس نظرسنجی شدند. بر این اساس، این مطالعه

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]
[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی، و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی بود. داده‌های تحقیق به‌وسیله یک پرسشنامه مدون استاندارد به‌دست آمد، که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. مدیریت منابع انسانی سبز دارای سه مؤلفه توانایی سبز، انگیزش سبز، و فرصت سبز بود و نوآوری سبز دو مؤلفه محصول سبز و فرآیند سبز داشت (۶). Saidi Agilabadi و همکاران، تحقیقی تحت عنوان تأثیر مدیریت منابع‌انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی و رفتاردوستانه بامحیط‌زیست کارکنان انجام دادند. براساس نتایج به‌دست آمده مشخص شد که مدیریت منابع‌انسانی سبز بر رفتار دوستانه با محیط‌زیست کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی شرکت و هم‌چنین رفتار دوستانه با محیط‌زیست بر عملکرد زیست‌محیطی شرکت تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. از طرفی نتایج این مطالعه نشان داد که بخش منابع‌انسانی با توجه به اثرگذاری زیاد رفتار کارکنان در تقویت خروجی‌های زیست محیطی درسازمان‌ها نقش مهمی در ایجاد پایداری سبز شرکت‌ها دارد (۷). Anwar و همکاران، تحقیقی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز برای رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست و عملکرد زیست‌محیطی در محوطه دانشگاه، انجام دادند. عملکرد آهسته و ناکارآمد زیست محیطی دانشگاه‌ها توجه محققان را به تغییر رفتار کارکنان به‌جای تکیه بر ارتقای فناوری جلب می‌کند. با تکیه بر نظریه توانایی-انگیزه-فرصت، هدف این مطالعه ابتدا بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز است (۸). Danilwan و همکاران، تحقیقی با عنوان القای رفتار شهروندی سازمانی از طریق بسته مدیریت منابع انسانی سبز؛ ترسیم پیامدهایی برای عملکرد پایدار از نظر زیست‌محیطی مطالعه موردی، انجام دادند. اکثر نتایج شرکت‌کنندگان نشان می‌دهند که مدیریت عملکرد سبز و جبران خسارت، تأثیر عمده‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد پایدار محیطی دارد. درحالی‌که استخدام سبز دارای کم‌ترین تأثیر و آموزش و مشارکت سبز است، نتیجه متوسطی را بر روی متغیر وابسته و میانجی نشان می‌دهد. این مطالعه یک رویکرد آموزنده برای بخش مراقبت‌های بهداشتی اندونزی و مدیریت آن است تا برخی تغییرات کارآمد در سیاست‌های منابع انسانی خود ایجاد کند و همچنین این داده‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری سیاست‌گذاران این ایالت و سایر همکاران پژوهشی ارزش‌افزوده خواهد داشت. در واقع، این تحقیق مهمی است، اما محدودیت‌هایی مانند فقدان تحقیقات ترکیبی نیز وجود دارد و تحقیقات محدود مبتنی بر دولت اندونزی می‌تواند بر مقبولیت این تحلیل تأثیر بگذارد. این شکاف می‌تواند توسط محققان آینده در مجلات تحقیقاتی خود برطرف شود (۹). Cop و همکاران، پژوهشی با موضوع کنترل رفتاری درک شده به‌عنوان میانجی آموزش سبز هتل‌ها، تعهد زیست محیطی و رفتار شهروندی سازمانی: یک عملکرد زیست محیطی پایدار، انجام دادند. این مقاله با به‌کارگیری تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، اثر میانجی کنترل‌رفتاری ادراک‌شده در سازمان و محیط را نیز آزمایش می‌کند. داده‌های ۳۰۶ کارمند شاغل در هتل‌های چهار و پنج ستاره استانبول با استفاده از آماری AMOS نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتیجه نشان داد که آموزش‌سبز به‌طور مثبت بر تعهد محیطی و رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارد و کنترل رفتاری درک شده به‌طور کامل میانجی این پیوند است. دراصل، تحقیقات به‌همان اندازه نشان داد که مشارکت کارکنان در آموزش پایداری محیطی و اطلاعات مربوط به آن، به‌ویژه در انطباق با انگیزه جهانی برای اهداف توسعه پایدار، مهم‌است. یافته‌ها و پیامدهای این مطالعه بیش‌تر برای خدمت به ابزارهای سیاستی مؤثر برای سازمان‌ها، حاکمیت و سایر ذینفعان آشکار می‌شوند (۱۰). Rawashdeh، تحقیقی را با عنوان تأثیر مدیریت منابع‌انسانی سبز برعملکرد زیست محیطی سازمان در سازمان‌های خدمات بهداشتی اردنی انجام داده است. هدف این تحقیق بررسی رابطه بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز مانند کارمندیابی و استخدام‌سبز، آموزش و توسعه منابع‌انسانی و پاداش سبز، با عملکرد زیست‌محیطی در سازمان‌های خدمات‌بهداشتی اردن بوده‌است. نتایج این تحقیق حاکی از تأثیر متوسط مدیریت منابع‌انسانی سبز در بیمارستان‌های اردنی بوده است. قوی‌ترین همبستگی با کارمندیابی و استخدام وجود داشت درحالی‌که ضعیف‌ترین همبستگی با آموزش و توسعه بود در کل، بین هرسه مولفه مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی رابطه مثبت وجود داشت (۱۱). Khosravi و همکاران، در پژوهشی به بررسی مقایسه‌ای ابعاد اکوتوریسم جانوری از نظر بازاریابان گردشگری و کارشناسان محیط‌زیست پرداختند. نمونه آماری پژوهش ۲۳۰ نفر از کارشناسان و طرفداران محیط‌زیست و هم‌چنین متولیان امر بازاریابی گردشگری که با منطقه الوند کاملاً آشنا بودند. بعد از پیمایش این دو گروه مشخص شد بین نگرش‌های هر دو گروه در ابعاد اکوتوریسم جانوری اختلاف نظر وجود دارد. ابعاد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی ابعادی بودند که هر دو گروه در آن اختلاف نظر داشتند و تنها در بعد محیط‌زیست اکوتوریسم جانوری نظرات دو گروه یکسان بود. کارشناسان محیط‌زیست حضور متعدد گردشگران سازمان یافته در قالب تورهای گردشگری را برای منطقه از نظر اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را به‌نفع منطقه و محیط‌زیست جانوری نمی دانستند (۱۲). Gilal و همکاران، تحقیقی را با عنوان ارتقای عملکرد زیست‌محیطی از طریق مدیریت منابع‌انسانی سبز در موسسات آموزشی عالی، یک مدل میانجی تعدیل شده انجام داده‌اند. مبتنی بر دو نظریه رفتار شهروندی سازمانی برای محیط‌زیست و نظریه تناسب تأمین-ارزش، این تحقیق تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز برعملکرد زیست‌محیطی را با داده‌های به‌دست آمده از موسسات

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

آموزشی عالی بررسی کرده است. برای این منظور داده‌هایی از ۲۱۴ کارمند برای آزمون فرضیه‌های به‌کار گرفته شده است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داده است. که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز از طریق اشتیاق زیست‌محیطی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد زیست‌محیطی دارد. هم‌چنین نشان داده است که تأثیر مدیریت منابع‌انسانی سبز بر اشتیاق زیست محیطی در بین کارمندانی که ارزش‌های سبز بیش‌تری دارند. قوی‌تر است (۱۳). Fathi و همکاران، در پژوهشی به آینده پژوهی صنعت دامداری استان خراسان رضوی با استفاده از رویکرد عدم قطعیت بحرانی پرداختند. سناریوهای تحقیق حاضر براساس دو عامل سیاست‌های کلان دولت و اوضاع جوی تدوین شدند که عبارتند از سناریوی ۱، سناریوی ۲، سناریوی ۳ و سناریوی ۴. در نهایت، با به‌کارگیری روش مورا، محتمل‌ترین سناریو که سناریوی ۴ است تعیین گردید، که در این سناریو هم میزان نزولات جوی کاهش یافته و هم سیاست‌های کلان دولت به سمت بهینگی و بهره‌ور بودن حرکت نمی کنند (۱۴). Pinzone و همکاران، نقش اقدامات مدیریت منابع‌انسانی سبز را در بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نسبت به محیط‌زیست با توجه به نقش میانجی تعهد عاطفی کارکنان نسبت به محیط‌زیست مورد مطالعه قرار دادند. اقدامات مدیریت منابع‌انسانی مبتنی بر سه بعد در نظر گرفته شد. این سه بعد شامل اقدامات مربوط به ایجاد شایستگی سبز درکارکنان، اقدامات مربوط به مدیریت عملکرد سبز و اقدامات مربوط به مشارکت کارکنان سبز می‌باشد. برای جمع‌آوری داده مورد نیاز، از پرسشنامه هفت گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. در نهایت ۸۲ پرسشنامه مبنای تحلیل قرار گرفت. تحلیل‌ها براساس مدل معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج یافته‌ها نشان داد که هر سه بعد مربوط به اقدامات مدیریت منابع‌انسانی سبز بر تعهد عاطفی نسبت به محیط اثرگذار است. علاوه بر این، سه بعد فوق تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی حامی محیط‌زیست دارد. سرانجام این‌که، تعهد عاطفی نسبت به محیط‌زیست، رفتار شهروندی سازمانی حامی محیط‌زیست را به شکلی مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۵).

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر، از نظر هدف کاربردی می‌باشد. از نظر نحوه گردآوری داده، همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور به تعداد تقریبی ۸۵۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه، با توجه به این‌که حجم جامعه محدود بود از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید. با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان تعداد نمونه ۲۶۵ نفر محاسبه شد، برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

نتایج

در تجزیه و تحلیل استنباطی، فرضیه‌های تحقیق مورد ارزیابی و آزمون قرار می‌گیرند. آمار استنباطی مشخص می‌کند که آیا الگوها و فرآیندهای کشف شده در نمونه در جامعه آماری هم کاربرد دارد یا خیر؟ پیش از آن‌که روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال‌بودن داده‌ها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرئوف است. نتایج این آزمون در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف – اسمیرئوف

ردیف	متغیر	تعداد اعضای نمونه	مقدار آماره K-S	سطح معنی‌داری	نتیجه نرمال / غیر نرمال بودن توزیع
۱	مدیریت منابع انسانی سبز	۲۶۵	۰.۹۴۰	۰.۳۴۰	نرمال
۲	رفتارشهروندی سازمانی نسبت به محیط	۲۶۵	۰.۶۴۷	۰.۷۹۶	نرمال
۳	عملکرد زیست محیطی	۲۶۵	۱.۴۲۱	۰.۲۵۶	نرمال

همان‌گونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، در هر کدام از عوامل (متغیرها) که سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرضیه نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود با این توصیف و با توجه به این که سطح معنی داری برای سوالات مربوط به متغیرها از sig=۰/۰۵ بیش‌تر بوده است. این متغیرهای ارائه شده در تحقیق، نرمال بوده‌اند. در این پژوهش، مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از آلفای کرونباخ

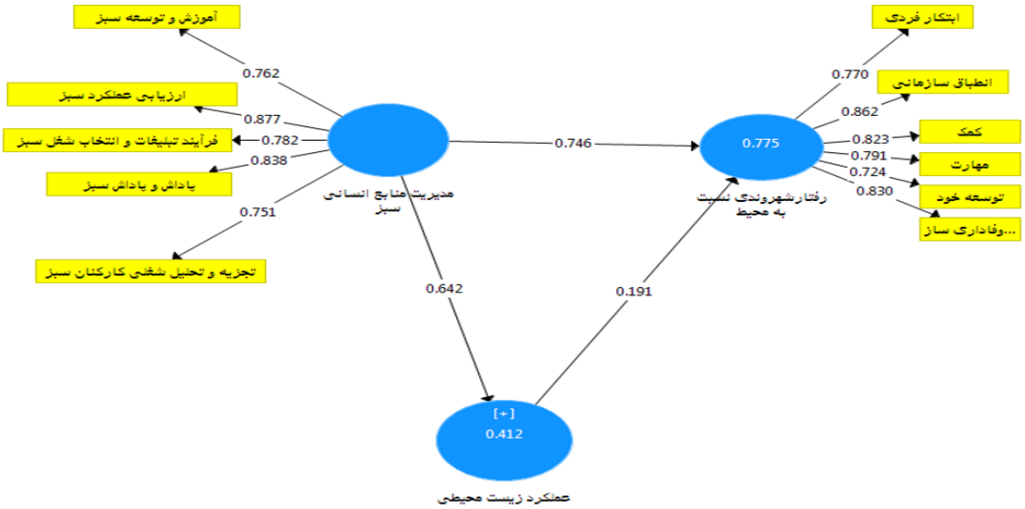
متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	۰.۸۶
رفتارشهروندی سازمانی نسبت به محیط	۰.۹۳
عملکرد زیست محیطی	۰.۸۱

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]

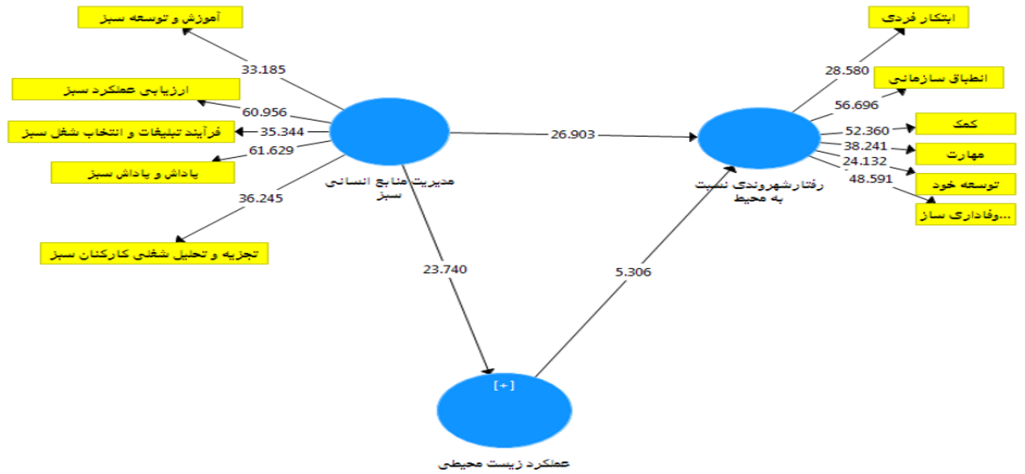
[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

همان‌طورکه جدول ۲ نشان می‌دهد، مقادیر بالای ۰/۷ برای ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که ابزار گردآوری داده‌ها از پایایی مناسبی برخوردار است. پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به‌منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و هم‌چنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم‌وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌ها در شکل ۱ و ۲ نشان داده شده اند.

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مستقیم دارد.



شکل ۱: خروجی آماری مدل پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲: خروجی آماری مدل پژوهش در حالت معنی‌داری

جدول ۳: ضریب مسیر و حالت معنی‌داری

فرضیه	ضریب مسیر	معنی‌داری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مستقیم دارد	۰.۱۲	۵.۲۹	تائید

با توجه به جدول ۳ مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مستقیم دارد. با توجه به داده‌ها همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱.۹۶ باشد، فرضیه

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

تائید می‌شود. و از آن جایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱.۹۶ می‌باشد، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰.۹۵ تائید شده است.

جدول ۴: ضریب مسیر و حالت معنی‌داری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
مدیریت منابع انسانی سبز	رفتار شهروندی نسبت به محیط	فرعی	۰.۸۸	۳۰.۰۱	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

براساس نتایج جدول ۴ مقدار معنی‌داری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز محاسبه شده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ استاندارد بین مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط تأثیر مستقیم دارد بنابراین فرضیه فرعی اول تائید می‌شود.

فرضیه فرعی۱: مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه فرعی۲: مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مستقیم دارد.

جدول ۵: ضریب مسیر و حالت معنی‌داری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	t	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
مدیریت منابع انسانی سبز	عملکرد زیست محیطی	فرعی	۱۲.۷۶	۰.۶۲	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

براساس نتایج جدول ۵ مقدار معنی داری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۱۲.۷۶ محاسبه‌شده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است.

فرضیه فرعی۳: عملکرد زیست‌محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط تأثیر مستقیم دارد.

جدول ۶: ضریب مسیر و حالت معنی‌داری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
عملکرد زیست محیطی	رفتارشهروندی سازمانی نسبت به محیط	فرعی	۱۵.۷۶	۰.۷۰	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

براساس نتایج جدول ۶ مقدار معنی داری کوچک‌تر از سطح خطاست و آماره t نیز ۱۵.۷۶ محاسبه شده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است؛ عملکرد زیست‌محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط تأثیر مستقیم دارد.

بحث

با توجه به آمارهای به‌دست آمده و داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با توجه به نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، درنتیجه فرضیه اصلی تأیید می‌گردد. به‌عبارت‌دیگر با افزایش و بهبود مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان شاهد بهبود عملکرد زیست‌محیطی کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور بود و درنتیجه رفتار شهروندی سازمانی نیز به‌تبع آن افزایش می‌یابد. اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، پیامدهای مثبتی را در لایه فردی، سازمانی و سطح جامعه به‌دنبال دارد. در لایه فردی، این اقدامات موجب نشاط بیش‌تر کارکنان به‌دلیل درگیرشدن در فعالیت‌های دوستدار محیط زیست و هم‌چنین فعالیت در فضای کاری سبز می‌شود. علاوه بر این، کارکنان با درگیر شدن در هدفی اصیل، احساس معنی‌داری کرده و خود را با آن هویت‌یابی می‌کنند. این احساس نشاط و معنی‌داری موجب می‌شود کارکنان به‌صورت داوطلبانه و بدون اجبار در اقدامات زیست‌محیطی مشارکت کنند و رفتار شهروندی سبز از خود بروز دهند. در لایه سازمانی، جدا از اعتباری که مدیریت منابع انسانی به‌علت هم‌سو شدن با اهداف زیست‌محیطی کسب می‌کند فضای کاری سازمان‌های دوستدار محیط زیست برای کارجویان نیز، جذاب‌تر است. علاوه بر این، حمایت نهادهای قانون‌گذار و کاهش هزینه‌های ناشی از کاهش مصرف انرژی و تخفیف‌های مالیاتی در بلندمدت را به‌دنبال دارد. در نهایت در لایه فراسازمانی، کارکنان دوستدار محیط‌زیست این نگرش

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

را به خانواده خود انتقال می‌دهند و سبک زندگی سبز در جامعه تسری می‌یابد که محیط‌زیست سالم و سبزی را به‌دنبال خواهد داشت. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات Ahmadi (۳)، Yousufzadeh Sarkosh (۵)، Bagheri Khatibani (۴)، Cop و همکاران (۱۰)، Anwar و همکاران (۸)، Luu (۱۶)، Pinzone و همکاران (۱۵) هم‌خوانی دارد. با توجه به آمارهای به‌دست آمده در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد، در نتیجه فرضیه فرعی اول تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر با افزایش و بهبود مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان شاهد تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور بود. از آن‌جاکه اجرای مدیریت محیط‌زیست برای سازمان‌ها از نظر راهبردی بسیار مهم است؛ به‌این دلیل که واکنش به تغییرات خارجی می‌تواند باعث افزایش تقاضای مشتریان از محصولات یا خدمات یک سازمان شود و موقعیت رقابتی آن را تقویت کند. مدیریت منابع انسانی سبز در دستیابی سازمان به اهداف زیست‌محیطی خود نقش اساسی دارد. بنابراین، موفقیت مدیریت محیط زیست سازمان وابسته به رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان است؛ زیرا رفتار آن‌ها باعث بهبود عملکرد محیطی کل سازمان می‌باشد برای یک سازمان بسیار حیاتی است که بتواند کارکنان خود را از نظر زیست‌محیطی هوشیارتر و حساس‌تر سازد. لازمه این کار داشتن شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز است؛ به‌طوری‌که سازمان با استفاده از این شیوه‌ها، کارکنان خود را براساس ملاحظات محیط زیست اداره نماید. این امر می‌تواند در مراحل اولیه جذب و استخدام باشد یا از طریق فرایندهای انگیزشی، توانمندسازی، جبران خدمات و پاداش صورت گیرد. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. با توجه به آمارهای به‌دست آمده در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، در نتیجه فرضیه فرعی دوم تأیید می‌گردد. به‌عبارت دیگر با افزایش و بهبود مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان شاهد تقویت عملکرد زیست‌محیطی کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور بود. مدیریت منابع انسانی سبز پاسخی به نیازهای دنیای کنونی است. جهان در حال ورود و تجربه اقتصاد سبز است. اقتصادی که نیرو و سرمایه انسانی به‌عنوان محور اساسی در رشد اقتصادی، برتری سهم خود را در مقابل سرمایه‌های فیزیکی نشان می‌دهد. لازمه بقا در آن توجه به خواست مصرف‌کنندگان و تغییرات آینده مشاغل خواهد بود. در این میان مباحث زیست‌محیطی و توسعه پایدار از اولویت های این تغییرات می‌باشد. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه‌های مدیریت محیط‌زیست و ادغام آن‌ها در فعالیت‌های خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی کرده است. هم‌چنین امکانات و شرایط جالبی را برای تمامی فعالان و سرمایه‌گذاران فراهم می‌آورد. با مشارکت در این برنامه‌ها بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان میسر می‌شود. در نتیجه سازمان از طریق سیاست‌های توسعه پایدار رابطه سودمند را برای خود خلق می‌کند. با توجه به آمارهای به‌دست آمده در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که عملکرد زیست‌محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، در نتیجه فرضیه فرعی اول تأیید می‌گردد. به‌عبارت دیگر با افزایش و بهبود عملکرد زیست‌محیطی می‌توان شاهد تقویت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستاد اداری و حسابرسی دیوان محاسبات کشور بود. برای این منظور، کارکنان باید در تصمیم‌گیری در مورد کاهش تأثیر شرکت بر محیط‌زیست، بهبود آگاهی از محیط زیست و ارتقا رفتارهای سازگار با محیط‌زیست شرکت کنند. مشارکت سبز با هدف فراهم کردن فرصت‌هایی برای کارکنان جهت شرکت در ابتکارات و فعالیت‌های زیست محیطی انجام می‌گیرد.

منابع

1. **Yong, J.Y., Yusliza, M.Y., Ramayah, T. and Fawehinmi, O., 2019.** Nexus between green intellectual capital and green human resource management. Journal of Cleaner Production. 215: 364-374. doi: 10.1016/j.jclepro.2018.12.306
2. **Paille, P., Chen, Y., Boiral, O. and Jin, J., 2014.** The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. Journal of Business Ethics. 121(3): 451-466. doi: 10.1007/s10551.013.1732.0
3. **Ahmadi, A., 2019.** The impact of green human resource management on organizational citizenship behavior towards the environment. Master's thesis, Tabriz University, Faculty of Economics and Management. (In Persian)
4. **Bagheri Khatibani, M., 2021.** Investigating the effect of green human resource management on organizational citizenship behavior: explaining the role of customer satisfaction and citizenship behavior (case study: Gilan Governorate), Master's thesis, Northern Strategy Institute of Higher Education. (In Persian)
5. **Yousufzadeh Sarkosh, H., 2021.** Investigating the impact of green human resource management on environmental performance with the mediating role of organizational citizenship behavior towards the environment in Aras Free Zone, Master's thesis, Tabriz University, Aras International Campus. (In Persian)
6. **Gholami, V., 2019.** Investigating the impact of green human resource management on the environmental performance of Mashhad Water and Sewerage Company, with the mediation of green innovation, Master's thesis, Shandiz Institute of Higher Education, Department of Management. (In Persian)
7. **Saidi Agilabadi, F., Nouri, A., Saidi Aqilabadi, A. and Saidi Aqilabadi, Z., 2018.** Investigating the effect of green human resources management on environmental performance and environmentally friendly behavior of employees, twenty-seventh annual international

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]

conference of the Iranian Society of Mechanical Engineers, Tehran. (In Persian)

8. **Anwar, N., Nik, M., Nik, H., Yusliza, M.Y., Ramayah, T., Faezah, J.N. and Khalid, W., 2020**. Green Human Resource Management for organizational citizenship behavior towards the environment and environmental performance on a university campus. Journal of Cleaner Production. 256: 120401. doi: 10.1016/j.jclepro.2020. 120401

9. **Danilwan, Y., Isnaini, D.B.Y., Pratama, I. and Dirhamsyah, D., 2020.** Inducing organizational citizenship behavior through green human resource management bundle: drawing implications for environmentally sustainable performance. A case study. Journal of Security and Sustainability Issues. 10(3): 39-52. doi: 10.9770/jssi.2020.10

10. **Cop, S., Alola, U.V. and Alola, A.A., 2020.** Perceived behavioral control as a mediator of hotels' green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice. Business Strategy and the Environment. 29(8): 3495-3508. doi: 10.1002/bse.2592

11. **Rawashdeh, A., 2018.** The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. Management Science Letters. 8(10):1049-1058. doi: 10. 5267/j.msl.2018.7.006

12. **Khosravi, A., Fathi, M.R. and Karim Zarchi, M., 2021.** A Comparative Study of Dimensions of Animal Ecotourism from the Perspective of Tourism Marketers and Environmental Experts (Case of Alvand Khomein Protected Area). Journal of Animal Environment. 13(3): 423-434. (In Persian) doi: 10.22034/AEJ.2020.258965. 2414

13. **Gilal, F.G., Ashraf, Z., Gilal, N.G., Gilal, R.G. and Chaana, N.A., 2019.** Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 26(6): 1579-1590. doi: 10. 1002/csr.1835

14. **Fathi, M.R., Razi Moheb Saraj, S., Nasrollahi, M. and Maleki, M.H., 2021.** Future Study of Livestock Industry in Khorasan Razavi Province using the Critical Uncertainty Approach & the Dematel-Moora Technique. Journal of Animal Environment. 13(4): 69-82. (In Persian) doi: 10.22034/AEJ.2020.253106.2374

15. **Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E. and Redman, T., 2016.** Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green' HRM. Journal of Cleaner Production. 122(3): 201-211. doi: 10. 1016/j.jclepro.2016.02.031

16. **Luu, T.T., 2019.** Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. Journal of Sustainable Tourism. 27(1): 1-30. doi: 10.1080/09669582.2019.1601 731

[Downloaded from www.journalaer.com on 2026-11-15]

[DOI: 10.22034/AER.1.1.137]