

بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی با میانجی‌گری حمایت سازمانی درک شده

رضا فدائی کیوانی^۱

چکیده

مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یک مفهوم تازه و نوظهور در دنیای امروز و کلید دستیابی به توسعه پایدار، شامل انواع سیاست‌ها، شیوه‌ها و فرآیندهای سازمانی است که استفاده از روش‌های سازگار با محیط زیست را تشویق می‌کند و می‌تواند برای فرد، کسب‌وکار و محیط مفید باشد. بنابراین بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی در صنعت هتلداری با تأکید بر نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده در گروه هتل‌های کوثر هدف این تحقیق قرار گرفت. این پژوهش از نظر هدف در حوزه تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از آنجا که به توصیف متغیرها و روابط بین آن‌ها می‌پردازد از لحاظ روش جزء پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان گروه هتل‌های کوثر می‌باشد و نمونه آماری بر اساس فرمول مورگان تعداد ۱۹۰ نفر انتخاب شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS و SMRT PLS مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد تأثیر مثبت و معنی‌داری بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد حمایت سازمانی سبز درک شده روابط میان مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را پشتیبانی می‌نماید. وجود شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز نشان می‌دهد که مدیریت در توسعه دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان در رابطه با پایداری محیطی و مدیریت سبز سرمایه‌گذاری می‌کند و مبنایی برای سیستم حمایتی سبز درک می‌شود.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، حمایت سازمانی سبز درک شده

^۱ دکترای تخصصی کارآفرینی و عضو هیئت علمی سازمان جهاد دانشگاهی گیلان، رشت، ایران Reza.fadaei52@yahoo.com

۱. مقدمه

مسائل زیست محیطی در سال‌های اخیر توجه فزاینده‌ای را در سراسر جهان به خود جلب کرده است و یک چالش بزرگ برای بشریت است. بر این اساس احساس مسئولیت نسبت به محیط و اهداف اقتصادی آن برای سازمان‌ها امری ضروری است و به عنوان مشارکت‌کنندگان مهم در مسائل زیست محیطی، از کسب‌وکارها خواسته شده است تا ضمن پذیرش مسئولیت، رویکردی فعالانه در محل کار اتخاذ و توسعه پایدار را دنبال کنند (Yuan et al., 2024). و بسیاری از پژوهشگران معتقد به ارتباط این مدیریت منابع انسانی با مدیریت محیطی بوده و آن را تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز بیان کرده‌اند (Renwick et al., 2013). مدیریت منابع انسانی سبز یک رویکرد نوظهور در مدیریت منابع انسانی است که به توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست در سازمان‌ها می‌پردازد اما در اجرای آن شاهد عدم هماهنگی و همکاری بین بخش‌های مختلف سازمان و کم‌توجهی به نقش سهامداران، مشتریان، تأمین‌کنندگان و سایر ذینفعان و فقدان توانایی و تمایل کافی در کارکنان برای انجام فعالیت‌های سبز و نبود فرهنگ و ارزش‌های سبز در سازمان می‌باشیم (Zare et al., 2023). در سال‌های اخیر، محققان مدیریت منابع انسانی شروع به بررسی دیدگاه مدیریت منابع انسانی سبز کرده‌اند تا ببینند چگونه برای دستیابی به اهداف محیطی سازمانی عمل می‌کند. در واقع دستیابی به اهداف زیست محیطی مستلزم اتخاذ سیاست‌های سبز در جنبه‌های مختلف عملکردی مدیریت منابع انسانی است (Fiasal, 2023). مدیریت منابع انسانی سبز یک مسئله مهم و غیرقابل چشم‌پوشی است که وظیفه آن ایجاد فرهنگ طبیعت‌دوستانه در میان کارکنان بعنوان یکی از علائم مهم سرمایه‌گذاری کسب‌وکارها در محافظت از محیط زیست و تحلیل نقش منابع انسانی در توسعه پایدار می‌باشد (Sharma, 2020). لازمه کارکرد استراتژیک شرکت‌ها در چنین فضایی، در کنار شناخت هرچه بهتر بازارها و مشتریان به منظور دستیابی به سهم بیشتری از بازار رقابتی، توجه به پایداری سازمان در حوزه ذکر شده می‌باشد (Orefice & Nyarko, 2020). در صنعت گردشگری علاقه به مدیریت زیست محیطی و پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز و حفظ و استمرار محیط زیست در حال افزایش است و مدیران به دنبال فعالیت‌هایی هستند که موجب پایداری زیست محیطی هتل‌هایشان شود تا تصویری مثبت ایجاد کنند و بر مزیت رقابتی خود و همچنین بقای بلندمدت اثرگذار باشند (Pham et al., 2019). شرکت‌های پیشرو مانند هتل‌های کشورهای توسعه یافته به دنبال مشارکت کارکنان خود در این فرآیند هستند تا مدیریت زیست محیطی مؤثری داشته باشند و اهداف زیست محیطی را به انجام برسانند؛ این امر بسیار مهم است زیرا همسویی منابع انسانی و مسائل زیست محیطی می‌تواند اثرات هم‌افزایی داشته باشد (Aboramadan & Karatepe, 2021). مدیریت منابع انسانی سبز تزریق شیوه‌های سبز در عملکردهای مدیریت منابع انسانی را برجسته می‌کند. با این حال، مدیریت باید با نشان دادن این موضوع که شرکت قبلاً روی اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز و برنامه پایداری محیطی خود سرمایه‌گذاری زیادی کرده است، صحبت کند (Ari et al., 2020). کارکنانی که درک می‌کنند که مدیریت واقعا متعهد به اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت منابع انسانی سبز است و فعالیت‌های شرکت را با پایداری زیست محیطی و تمرکز سبز می‌پذیرد؛ پس از پذیرش توسط کارکنان، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز آن‌ها را تشویق می‌کند تا در برنامه پایداری محیطی سازمان مشارکت کنند (Jamshidi, 2022). اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز به توسعه حمایت سازمانی سبز درک شده کمک می‌کند تا باورهای خاص کارکنان در مورد اینکه چقدر سازمان برای مشارکت آن‌ها در راستای پایداری ارزش قائل است، دسترسی پیدا کنند (Luu, 2019). حمایت سازمانی برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای نشان دادن رفتارهای دوستدار محیط زیست مهم است و چنین کارکنانی ممکن است نوآوران محیط زیست باشند. از طرفی شیوه‌های منابع انسانی و شرایط شغلی مطلوب حمایت سازمانی را تقویت می‌کنند (Hooi et al., 2021). ابتکارات مدیریت منابع انسانی سبز سیگنال‌های قوی به کارکنان ارسال می‌کند مبنی بر اینکه سازمان برای مشارکت آن‌ها در راستای پایداری محیطی و مدیریت سبز ارزش قائل است و مبنایی برای حمایت سازمانی سبز ادراک شده می‌شود. از طریق ابتکارات مختلف مدیریت منابع انسانی سبز، کارکنان درک

می‌کنند که سازمان به دستاوردهای آن‌ها در راستای پایداری محیطی و مدیریت سبز افتخار می‌کند و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد (Pinzone et al., 2019). و به نوبه خود از آن‌ها انتظار می‌رود که رفتارهای طرفدار محیطی از خود نشان دهند. همچنین انتظار می‌رود چنین کارکنانی سطوح بالایی از عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را نسبت به سازمان نشان دهند. عملکرد شغلی به رفتارهای مورد نیاز برای انجام وظایف و مسئولیت‌های ارائه شده در شرح شغل رسمی اشاره دارد، درحالی که رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای اختیاری کارکنان نسبت به سازمان اشاره دارد و رفتار شهروندی سازمانی را نسبت به سازمان نشان دهند. عملکرد شغلی به رفتارهای مورد نیاز برای انجام وظایف و مسئولیت‌های ارائه شده در شرح شغل رسمی اشاره دارد، درحالی که رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای اختیاری کارکنان نسبت به سازمان اشاره دارد (Aburamdan & Karatpe, 2021). در راستای مطالب فوق شرکت‌های مهمان‌نوازی با چالش‌های عظیمی مواجه شده‌اند که آن‌ها را ملزم می‌کند تا حداکثر توجه را به پایداری محیطی و مدیریت سبز داشته باشند. برای پاسخ به این چالش‌ها، شرکت‌های هتلداری باید بر روی شیوه‌های جدید مدیریت منابع انسانی سبز تمرکز کنند (Kim et al., 2019). این شرکت‌ها می‌توانند از مزیت مدیریت منابع انسانی سبز استفاده کنند و به مزیت رقابتی پایدار دست یابند. با وجود این درک، هنوز شواهد کمی در مورد عواقب مدیریت منابع انسانی سبز در ادبیات مهمان‌نوازی کشورهای در حال توسعه همچون ایران وجود دارد. از این منظر همسو با تحقیق آبورامدان و کارتپه (۲۰۲۱) این پژوهش سعی دارد به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی سبز درک شده بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان هتل‌های گروه کوثر پرداخته و به این سؤال مهم پاسخ دهد آیا مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی سبز درک شده بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان هتل‌های گروه کوثر اثرگذار است؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه یکی از عناصر کلیدی در عملکرد کسب‌وکارها از تأمین مواد اولیه گرفته تا فرایند تولید محصول و ارائه خدمات و مسائلی که در زمان استفاده از محصول توسط مصرف‌کننده رخ می‌دهد، ملاحظات زیست محیطی است (Yaganeh, 2013). در گذشته موفقیت یک شرکت به شدت وابسته به ارتقای ارزش اقتصادی بود، اما امروزه، سازمان باید به آثار زیست محیطی خود و اهمیت دادن به عوامل اجتماعی و محیطی توأم با عوامل اقتصادی و مالی اقدام کند. این موضوع منجر به ظهور یک پدیده راهبردی جدید به نام مدیریت سبز شده است. مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که می‌بایست منابع انسانی را به گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، صحیح مصرف کردن، اسراف نکردن و... حساس شوند و بدین طریق موجبات مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط زیست را فراهم آورند. اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، فاکتوری مهم در تفکر رو به جلو در جهت حفاظت از محیط زیست و پایداری کسب‌وکارهای جهان است. تعبیر مدیریت منابع انسانی سبز یک دانسته جدید برای افراد حرفه‌ای و آکادمیک در حیطه مدیریت منابع انسانی است (Rezaei et al., 2019). مدیریت منابع انسانی سبز را می‌توان به‌عنوان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مجهز به نگرانی‌های زیست‌محیطی، سیاست‌ها، رویه‌ها و دستورالعمل‌های عملیاتی که مستقیماً با مأموریت سازمانی مرتبط است، شناسایی کرد. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی سبز عملکرد زیست محیطی را تضمین و اهداف بلندمدت پایداری سازمان را حفظ می‌کند (Aftab et al., 2023). 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، طبیعت و کسب‌وکار عمل نمایند (Janalizadeh et al., 2022).

مدیریت منابع انسانی سبز فراتر از پارادایم‌های سنتی منابع انسانی، ملاحظات زیست محیطی را در عملکردهای کلیدی منابع انسانی، از جمله انتخاب و استخدام، آموزش و توسعه، و ارزیابی عملکرد و پاداش گنجانده است و این تغییر استراتژیک ملاحظات زیست محیطی را با شیوه‌های منابع انسانی همسو می‌کند و فرهنگ سازمانی پایدار را تقویت می‌کند (Zihan et al., 2024). فرآیند انتخاب و استخدام در مدیریت منابع انسانی سبز نقشی اساسی در ترویج فرهنگ پایداری محور در یک سازمان دارد. نامزدهایی باید جذب شوند که نه تنها دارای مهارت‌های لازم هستند، بلکه تعهد به پایداری محیط زیست را نیز نشان می‌دهند. این حاکی از آنست که شیوه‌های استخدام سبز برای توسعه منطق پایداری سازمانی ضروری است. علاوه بر این استخدام افراد با نگرش طرفدار محیط زیست، نیروی کاری را پرورش می‌دهد که تمایل بیشتری به سمت شیوه‌های پایدار دارد (Jerónimo, 2020). مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی شامل آموزش و توسعه با هدف افزایش آگاهی و مهارت‌های محیطی در بین کارکنان می‌شود (Ercantan & Eyupoglu, 2022). برنامه‌های آموزشی متمرکز بر مدیریت محیطی، کارکنان را با دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای کمک به اهداف سبز سازمان مجهز می‌کند. این برنامه‌ها می‌توانند از آگاهی‌های زیست محیطی اولیه تا آموزش پیشرفته در فن‌آوری‌ها یا شیوه‌های سبز خاص را شامل شوند (Jackson et al., 2011). مدیریت منابع انسانی در ارزیابی عملکرد با تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری و مقایسه مفروضات و دستاوردها به رشد پرسنل کمک می‌کند. و استراتژی‌های مدیریت عملکرد میزان عملکرد پایداری محیطی را با تقویت تعهد کارکنان به اثربخشی مدیریت سبز تضمین می‌کنند (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016).

سیستم‌های پاداش در مدیریت منابع انسانی سبز برای ایجاد انگیزه در شیوه‌های پایدار در بین کارکنان طراحی شده‌اند. همسویی سیستم‌های پاداش با معیارهای عملکرد محیطی می‌تواند تعهد سازمانی را به ابتکارات سبز به طور قابل توجهی افزایش دهد. این همسویی، کارکنان را تشویق می‌کند تا فعالانه در تلاش‌های پایداری سازمان مشارکت کنند (Shoib et al., 2021). ترکیب معیارهای محیطی در ارزیابی عملکرد و ساختارهای پاداش می‌تواند اجرای موفقیت‌آمیز شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را هدایت کند.

به این ترتیب در ادبیات مربوط به مدیریت منابع انسانی سبز فرآیندهای انتخاب و استخدام مؤثر می‌تواند نیروی کار متعهد به اهداف زیست محیطی ایجاد کند، ابتکارات آموزشی و توسعه مهارت‌ها و آگاهی‌های لازم را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، همسو کردن سیستم‌های ارزیابی و پاداش با عملکرد محیطی، کارکنان را به سمت شیوه‌های پایدار تشویق می‌کند. همانطور که سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای اهمیت پایداری را درک می‌کنند، مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یک استراتژی حیاتی برای دستیابی به اهداف زیست محیطی و در عین حال افزایش عملکرد سازمانی ظاهر می‌شود.

عملکرد شغلی را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که یک فرد انجام می‌دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهداف نزدیک کند، تعریف کرد. عملکرد منابع انسانی و کارکنان در مشاغل آن‌ها عامل تعیین‌کننده عملکرد سازمانی است. بنابراین این مفهوم جایگاه ویژه‌ای در مدیریت عملکرد سازمان دارد (Johari et al., 2018). عملکرد کارکنان در واقع همان کار واقعی افراد ذیربط با توجه به شرح وظایف آنان می‌باشد. در واقع عملکرد شغلی کارکنان سازمان و به تبع آن کارایی داشتن و اثر بخشی سازمان‌ها بستگی کامل به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق ایجاد و حفظ انگیزه، بدست آوردن روحیه بالا و حس رضایت بخشی دارد (Vahedi et al., 2018).

رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، اصطلاحی است که برای توصیف کلیه اقدامات و رفتارهای مثبت و سازنده‌ی کارمندان استفاده می‌شود که جزء شرح وظایف رسمی آن‌ها نیست. هرکاری که کارمندان به اختیار خودشان انجام می‌دهند و به طور کل به سازمان نفع می‌رساند و با آن کار از همکاران‌شان پشتیبانی می‌کنند، جزء این رفتار است (Kim et al., 2020). در دنیای کنونی سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که رفتارهایی علاوه بر شرح وظایف و آن چه در شرح شغل آن‌ها می‌باشد انجام دهند و این رفتارها روی عملکرد دیگران، وفاداری مشتریان و عملکرد و موفقیت سازمانی تأثیر بسزایی می‌گذارد. رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (Samadi, 2021). زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان از آن‌ها پشتیبانی می‌کند، از طریق بروز رفتارهای شهروندی، تعهد در قبال وظایف خود به سازمان را به نحو بهتری نشان می‌دهند. رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و عملکرد کلی

کارکنان دارد و قادر است سه بعد عملکرد کارکنان یعنی کیفیت، خلاقیت و کارایی را پیش‌بینی نماید. و موجب بهبود و اثربخشی کاری شود و منابع سازمان را برای دستیابی به اهداف، بهره‌ورتر می‌سازد (Nizamabadi & Islami, 2018).

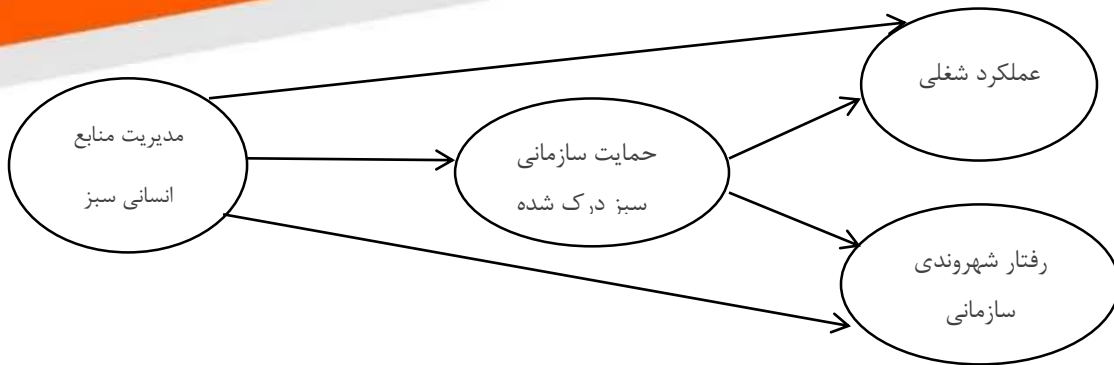
حمایت سازمانی درک شده، از عناصر موثر بر عملکرد شغلی کارکنان متأثر از سیاست‌هایی است که سلامتی و شادابی، احساس موفقیت، حس مشارکتی مثبت، بهبود عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف مثبت سازمان را ترویج می‌دهد. در واقع حمایت سازمانی درک شده برای کارکنان با ارضای نیازهای احساسی اجتماعی از قبیل؛ افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد شغلی، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، درک حمایت سازمانی، افزایش تعهد سازمانی و ارتقا چنين فرایندی، رفتار شهروندی سازمانی فراهم می‌شود. کارکنانی که در نگرش‌های مناسبی با توجه به رفتارها، احساس مثبت را دارند، در یاد خود حس ادراک شده از سوی سازمان را دارند، در سازمان به بهترین نحو ایفای نقش می‌کنند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان متبوع‌شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (Ghezli et al., 2019). کارکنانی که برای رفتارهای طرفدار محیط زیست خود پاداش دریافت می‌کنند، درک می‌کنند که سازمان برای کمک آن‌ها به محیط ارزش قائل است. این امر مدیریت منابع انسانی سبز را مبنایی برای حمایت سازمانی سبز ادراک شده می‌داند (Raza & Khan, 2022). کارکنانی که درک می‌کنند سازمان تشخیص می‌دهد و به عملکرد خوب پاداش پرداخت می‌کند، در محل کار احساس و وظیفه می‌کنند تا به شرکت کمک کنند تا اهداف خود را به انجام برساند و این به خاطر این واقعیت است که مراقبت، تایید و احترام نشان داده شده توسط سیستم منجر به عملکرد بهتر کارکنان می‌شود. به طور کلی، کارمندان و زمانی که احساس می‌کنند که مشارکت‌های زیست محیطی آن‌ها مورد قدردانی و ارزش‌گذاری قرار می‌گیرد و از آن‌ها حمایت می‌شود و کمک‌ها و دستاوردها توسط سازمان ارزش‌گذاری می‌شود با سخت‌کوشی و به طور اختیاری و داوطلبانه عملکرد کاری بهتری را نشان می‌دهند.

ابائی و فانی (۱۴۰۰) در تحقیقی نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر مثبت و معناداری بر مشارکت زیست محیطی کارکنان، رفتار شهروندی زیست محیطی و رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان دارد. همچنین مشارکت زیست محیطی و رفتار شهروندی زیست محیطی کارکنان تاثیر معناداری بر رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان دارد (Abai & Fani, 2021).

جمشیدی (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با توجه به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و تعهد کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان با توجه به تعهد کارکنان تاثیر دارد. همچنین مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی و تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. از طرفی تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان تاثیر دارد (Jamshedi, 2021).

رستگار و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان هتل، به بررسی چگونگی بهبود رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی هتل‌ها از طریق مدیریت منابع انسانی سبز پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز، بر تعهد سازمانی کارکنان، رفتار حامی زیست‌محیطی و عملکرد زیست‌محیطی هتل‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان دارد (Rastegar et al., 2018). طبق نتایج تحقیق خلید و همکاران (۲۰۲۱) بین مدیریت منابع انسانی سبز، حمایت سازمانی درک شده و متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Khalid et al., 2021). عمرانی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه متقابل بین مدیریت منابع انسانی سبز سازمان‌ها و عملکرد زیست‌محیطی از طریق میانجی‌گری نگرانی‌های زیست‌محیطی و مسئولیت زیست‌محیطی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت به عملکرد زیست‌محیطی سازمان کمک می‌کند. نتایج همچنین نشان داد که رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی زمانی قوی‌تر خواهد بود که کارمندان بیشتر نگران محیط‌زیست باشند (Umrani et al., 2021).

پژوهش آبورامدان و کارتپه (۲۰۲۱) حاکی از آن بود که مدیریت منابع انسانی سبز با میانجی‌گری حمایت سازمانی سبز درک شده منجر به ارتقاء عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌گردد. با این تفاسیر مدل مفهومی پژوهش به قرار زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. مدیریت منابع انسانی سبز بر حمایت سازمانی سبز درک شده تاثیر دارد.
۲. حمایت سازمانی سبز درک شده بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.
۳. حمایت سازمانی سبز درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تاثیر دارد.
۴. حمایت سازمانی سبز درک شده روابط مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌نماید.
۵. حمایت سازمانی سبز درک شده روابط مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را میانجی‌گری می‌نماید.

۳. روش‌شناسی پژوهش

از آنجاییکه هدف اصلی این پژوهش شناسایی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با میانجی‌گری حمایت سازمانی سبز درک شده است، این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. همچنین نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعات ارزشمندی را در اختیار مدیران قرار داده و در راستای عملکرد مطلوب مورد استفاده قرار بگیرد، از این رو این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و در بعدی دیگر به دلیل اینکه داده‌های این پژوهش با استفاده از پرسشنامه صورت می‌گیرد، از نظر جمع‌آوری داده‌ها در زمره تحقیقات میدانی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقاله‌ها، کتب، پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی بهره برده شده است. داده‌های پژوهش نیز به روش میدانی و به کمک ابزار پرسشنامه به دست آمده است. جامعه آماری پژوهش را ۳۱۰ نفر از کارکنان هتل‌های گروه کوثر تشکیل می‌دهند حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران کوکران ۱۷۵ نفر برآورد گردید. روش نمونه‌گیری نیز به دلیل دسترسی به لیست کارکنان تصادفی ساده در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد استخراج شده از پژوهش آبورامدان و کارته (۲۰۲۱) می‌باشند. که در ادامه با توزیع ۲۱۰ پرسشنامه در بین کارکنان و کنار گذاردن داده‌های مخدوش، تعداد ۱۹۰ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. از نرم افزار SPSS 26 و Smart PLS 33 به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش استفاده گردید. برای بررسی روایی محتوا، پرسشنامه‌های مذکور در قالب یک پرسشنامه در اختیار چند نفر از اساتید قرار گرفت. از اساتید خواسته شد که در خصوص مناسب بودن گویه‌های پرسشنامه جهت سنجش هر یک از متغیرها نظر خود را اعلام نمایند. بر این اساس و مطابق با نظر اساتید محترم روایی محتوای پرسشنامه تأیید گردید. همچنین به جهت بررسی روایی صوری در مرحله آزمون اولیه به جهت اطمینان از قابل درک و فهم بودن سوالات، پرسشنامه در بین ۳۰ نفر افراد شرکت کننده در مرحله آزمون اولیه، توزیع گردید تا اطمینان حاصل گردد که گویه‌های پرسشنامه برای پاسخ دهندگان کاملاً قابل فهم بوده و به لحاظ شکلی توانایی سنجش متغیرها را دارد. در این آزمون اولیه، تغییراتی در تعداد اندکی از گویه‌های پرسشنامه به عمل آمد. همچنین با استفاده از نتایج این مرحله از آزمون آزمایش اولیه، سازگاری درونی و میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول ۱. ضرایب آلفای کروناخ و پایایی مرکب پرسشنامه

پایایی مرکب	ضریب آلفا	متغیرهای پژوهش
۰,۹۵۹	۰,۹۴۶	مدیریت منابع انسانی سبز
۰,۹۳۴	۰,۹۱۵	حمایت سازمانی سبز درک شده
۰,۹۴۹	۰,۹۳۹	عملکرد شغلی
۰,۹۴۱	۰,۹۲۸	رفتار شهروندی سازمانی

با توجه به جدول فوق میزان ضرایب آلفای کروناخ برای همه متغیرهای تحقیق بیش از ۰,۷ بوده لذا سوالات پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

۴. یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از توصیف متغیرهای پژوهش مبتنی بر پارامترهای آماری در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۲: توصیف متغیرهای تحقیق

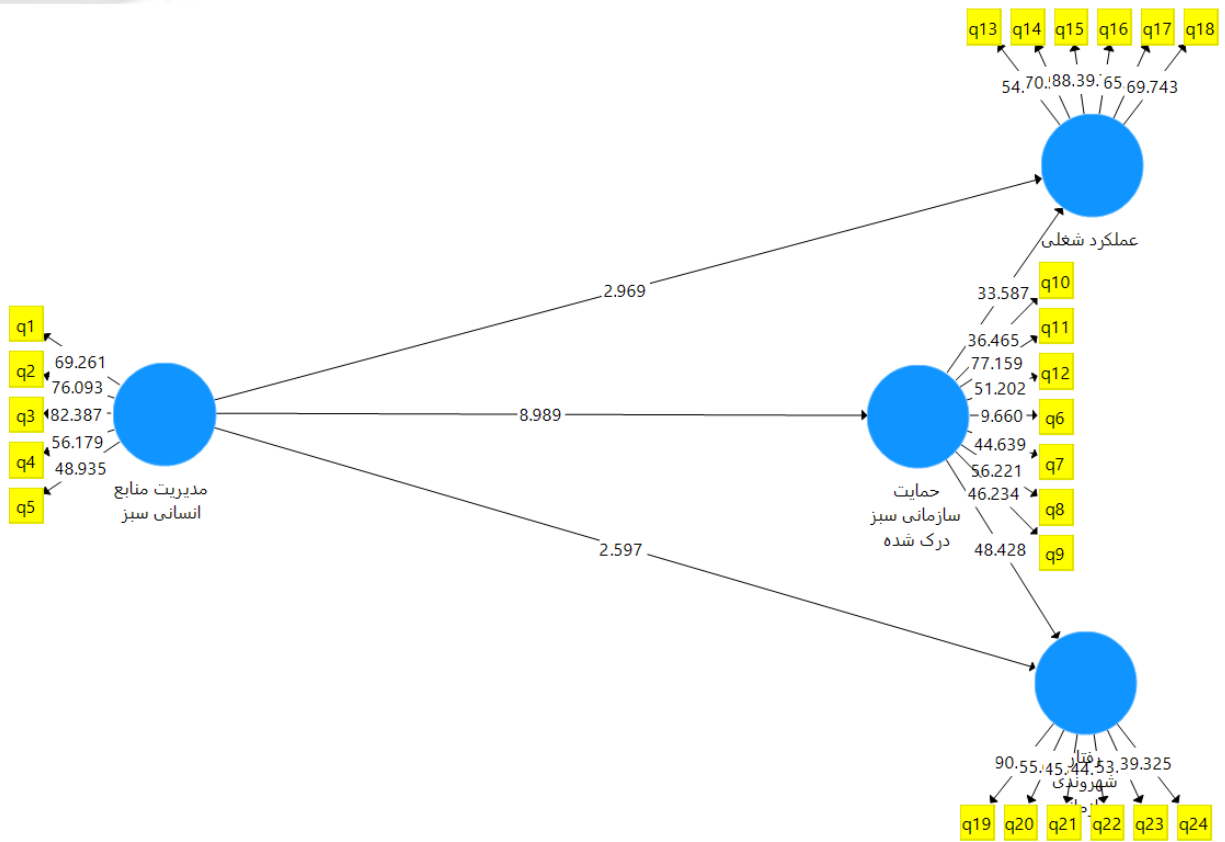
تعداد	واریانس	انحراف معیار	میانگین	مولفه‌ها
۱۹۰	۰,۳۴	۰,۵۹۸۲	۳,۴۵۱۲	مدیریت منابع انسانی سبز
۱۹۰	۰,۶۶۵	۱,۱۸۵	۳,۳۶۶۵	حمایت سازمانی سبز درک
۱۹۰	۰,۵۸	۰,۶۹۲۱	۳,۴۹۷۸	عملکرد شغلی
۱۹۰	۰,۶۱	۰,۶۸۴۷	۳,۵۱۳۵	رفتار شهروندی سازمانی

مطابق جدول فوق با توجه به اینکه میانگین بدست آمده برای تمام متغیرها بالاتر از میانگین نظری (۳) می باشد لذا تمام متغیرها در سطح مناسب قرار دارد.

جدول ۳. میزان همبستگی بین متغیرها و جذر متوسط واریانس استخراج شده

مولفه‌ها	مدیریت منابع انسانی سبز	حمایت سازمانی سبز درک شده	عملکرد شغلی	رفتار شهروندی سازمانی
مدیریت منابع انسانی سبز	۰,۸۳۴			
حمایت سازمانی درک شده	۰,۸۶۲	۰,۸۷۴		
عملکرد شغلی	۰,۸۳۳	۰,۸۷۹	۰,۸۹۳	
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۴۸۵	۰,۳۸۰	۰,۳۵۴	۰,۹۰۷

در جدول همبستگی متغیرها با یکدیگر همانطور که مشاهده می گردد، مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر می باشد که این امر روایی و اگرایی مناسب مدهای اندازه گیری را نشان می دهد.



نمودار ۱. آزمون مدل (آماره تی)

جهت برازش بخش ساختاری معیار R Squares مورد استفاده قرار می‌گیرد. R^2 معیاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدل است و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر وابسته یا میانجی بر یک متغیر مستقل می‌گذارد. مقادیر ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است.

جدول ۴: روایی همگرایی سازه‌های مدل بر اساس مقادیر R^2

مقادیر R^2	متغیر
۰,۲۳۶	حمایت سازمانی درک شده
۰,۷۴۳	رفتار شهروندی سازمانی
۰,۶۸۹	عملکرد شغلی

با توجه به جدول فوق مقدار به‌دست‌آمده R^2 ، حاکی از برازش نسبتاً مناسب مدل ساختاری است. مقادیر نشان می‌دهد که مدل به‌صورت کلی و به میزان ۵۱ درصد واریانس تبیین می‌شود.

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه ها

نتیجه	p-value	آماره t	ضریب استاندارد	مسیر
تایید	۰,۰۰۱	۸,۹۸۹	۰,۴۸۵	مدیریت منابع انسانی سبز ← حمایت سازمانی سبز درک شده
تایید	۰,۰۰۱	۳,۶۸۷	۰,۸۶۶	حمایت سازمانی سبز درک شده ← عملکرد شغلی
تایید	۰,۰۰۱	۴,۴۲۸	۰,۸۸۶	حمایت سازمانی درک شده ← رفتار شهروندی سازمانی کارکنان
تایید	۰,۰۰۱	۸,۶۸۳		مدیریت منابع انسانی سبز ← حمایت سازمانی ← عملکرد شغلی
تایید	۰,۰۰۱	۷,۵۴۳		مدیریت منابع انسانی سبز ← حمایت سازمان ← رفتار شهروندی

طبق نتایج مدل معادلات ساختاری و جدول آزمون فرضیه‌ها، سطح معنی‌داری کلیه فرضیه‌ها کمتر از ۵ درصد می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد کلیه فرضیه‌ها پذیرفته می‌شود بنابراین مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی سبز درک شده، دارد همچنین حمایت سازمانی سبز درک شده بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. از طرفی حمایت سازمانی سبز درک شده روابط مدیریت منابع انسانی سبز را با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را میانجی‌گری می‌نماید.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش روابط متقابل مدیریت منابع انسانی سبز، سیستم حمایتی سبز، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بررسی شد. همچنین حمایت سازمانی سبز درک شده به عنوان میانجی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان معرفی کردیم. یافته‌ها همبستگی‌های مفروض را تأیید کردند که همسو با پژوهش‌های ابائی و فانی (۱۴۰۰)، جمشیدی (۱۴۰۰)، رستگار و همکاران (۱۳۹۸)، آبورامدان و کاراتپه (۲۰۲۱)، خلید و همکاران (۲۰۲۱)، آبورامدان و همکاران (۲۰۲۱)، فام و همکاران (۲۰۱۹)، لیو (۲۰۱۹) می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهند که مدیریت منابع انسانی سبز مقدمه ادراک کارکنان از سیستم حمایتی سبز است. مدیریت می‌تواند شیوه‌های مختلف منابع انسانی سبز مانند آموزش سبز، پاداش‌ها و کارکنان انتخابی را به کارکنان ارائه دهد. وجود شیوه‌های منابع انسانی سبز نشان می‌دهد که مدیریت در توسعه دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان در رابطه با پایداری محیطی و مدیریت سبز سرمایه‌گذاری می‌کند و مبنایی برای سیستم حمایتی سبز درک می‌شود. کارکنان وقتی متوجه می‌شوند که شرکت تعدادی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را برای افزایش آگاهی کارکنان در مورد پایداری محیط زیست و تلاش‌های سبز و ایجاد انگیزه در پایبندی به قوانین و مقررات مربوط به مسئولیت‌پذیری محیط زیست طراحی می‌کند، ادراکات مطلوبی از سیستم حمایتی دارند. یافته‌ها به طور ضمنی نشان می‌دهد که حمایت سازمانی سبز درک شده به طور کامل تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را واسطه می‌کند. سرمایه‌گذاری مدیریت در مدیریت منابع انسانی سبز اساس سیستم حمایتی سبز است. کارمندان که چنین تصور می‌کنند با نشان دادن عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بالاتر به مدیریت منابع انسانی سبز و سیستم حمایتی سبز پاسخ می‌دهند بر اساس نتایج پژوهش پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد:

- مدیران هتل‌ها مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری محیطی را در بیانیه‌های چشم‌انداز و مأموریت شرکت بگنجانند.
- ضمن تعهد به پایداری محیط زیست از شیوه‌های مدیریتی جدید برای دستیابی به تمایز و به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار بهره ببرند
- با رویه‌های انتخاب دقیق کارکنانی با نگرش سبز را به کار گیرند و با در نظر گرفتن پاداش برای کارکنان جهت اجرا و نمایش رفتار دوستدار محیط زیست در آنان ایجاد انگیزه نمایند.

- با اجرای برنامه‌های آموزشی مبتنی بر پایداری محیطی و مدیریت سبز، آگاهی در مورد اهمیت صنعت مهمان نوازی سبز را ایجاد نمایند و کارکنان را در حل مشکلات پایداری محیطی و مدیریت سبز مشارکت دهند.
- با ارزیابی عملکرد سبز مناسب و پاداش‌های سبز میزان تعهد و پایبندی شرکت به مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش دهند.

منابع

- Abai, Y., Fani, M. (2021). The effect of green human resources management on environmental citizenship behavior and environmental protection behaviors of hotel employees. *Tourism Management Studies*, 16 (56), 211-249. (In Persian)
- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782-1798.
- Ari, E., Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Avci, T. (2020). A conceptual model for green human resource management: Indicators, differential pathways, and multiple pro-environmental outcomes. *Sustainability*, 12(17), 7089 .
- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How do green human resource management practices encourage employees to engage in green behavior? Perceptions of university students as prospective employees. *Sustainability*, 14(3), 1718.
- Faisal, S. (2023). Green human resource management—a synthesis. *Sustainability*, 15(3), 2259.
- Hassas Yeganeh, Y., & Barzegar, Q. (2013). Presenting the components and indicators of the social dimension of corporate responsibility and its current situation in Iran. *Quarterly Journal of Social and Cultural Development Studies*. 209-234. (In Persian)
- Hooi, L. W., Liu, M. S., & Lin, J. J. (2021). Green human resource management and green organizational citizenship behavior: do green culture and green values matter?. *International Journal of Manpower* .
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of cleaner production*, 112, ۱۸۲۴-۱۸۳۳.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 99-116.
- Jamshidi, A. (1400). The impact of green human resources management on environmental performance according to employees' environmentally friendly behavior and employee commitment (case study: employees of Shahr Isfahan hotels), 4th National Conference on Accounting Management and Industrial Engineering, Kish Island. (In Persian)

- Janalizadeh Qazvini, M., Kafashpour, A., Rahimpour, A., & Samanian, M. (1400). Ranking of green human resource management components affecting the environmental performance of Mashhad municipality (hierarchical analysis approach). *General policy in management (Government Management Mission)*, 12 (41), 163-177. (In Persian)
- Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., de Lacerda, T. C., da Silva, F. P., & Vieira, P. R. (2020). Going green and sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability. *Journal of business research*, 112, 413-421.
- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2018). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management* .
- Khalid, H. A. M., Harun, H., Noor, A. M., & Hashim, H. M. (2021). Green Human Resource Management, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior towards Environment in Malaysian Petroleum Refineries. In *SHS Web of Conferences (Vol. 124, p. 11001)*. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112411001>.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93 .
- 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(8), 1167-1196 .
- Nizamabadi, Z., & Islami, S. (2018). Organizational citizenship behavior of nurses in Tehran hospitals. *Health Information Management*, 16 (3) 67 consecutive,) 150-153. (In Persian)
- Orefice, C., & Nyarko, N. (2021). Sustainable value creation in event ecosystems—a business models perspective. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(11-12), 1932-1947.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399 .
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Huisinigh, D. (2019). Effects of 'green'training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: evidence from the Italian healthcare sector. *Journal of Cleaner Production*, 226, 221-232 .
- Rastgar, A, A; Sobakro, M,. & Maleki M, R, Morteza. (2018). The effect of green human resource management on the environmental performance of hotel employees. *Journal of Tourism Social Studies*. 7(14), 127-148. (In Persian)
- Raza, S. A., & Khan, K. A. (2022). Impact of green human resource practices on hotel environmental performance: the moderating effect of environmental knowledge and individual green values. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* .
- Renwick, D.W.S., Redman,T., & Maguire,S. (2013). Green human resource management: a review and research agenda*. *Int. J. Manag. Rev.* 15,1-14.

- Rezai, B., Zargar, S. M., & Hamtani, H. (2020). Investigating the impact of green human resource management dimensions on sustainable organizational development. *Scientific Quarterly Journal of Marine Science Education*, 93-108. (In Persian)
- Samadi Miarkalai, H. (2021). Examining the role of organizational citizenship behavior on the promotion of organizational entrepreneurship culture by designing an experimental study. *Cultural Management*, 14 (53), 63-78. (In Persian)
- Sharma, T., Chen, J., & Liu, W. Y. (2020). Eco-innovation in hospitality research (1998-2018): a systematic review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 913-933.
- Shoib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1870798.
- Umrani, W.A., Channa, N.A., Yousaf, A., Ahmed, U., Pahi, M.H., Ramayah, T. (2021). Greening the workforce to achieve environmental performance in hotel industry: A serial mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 50-60.
- Vahedi, M., & Sadeghi, P (2018). Investigating the effect of organizational citizenship behavior on the performance of employees and management professors of government organizations "Payam Noor University of East Azerbaijan Province". 8 (1,) 51-58.(In Persian)
- Yuan, Y., Ren, S., Tang, G., Ji, H., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2024). How green human resource management affects employee voluntary workplace green behaviour: An integrated model. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 91-121.
- Zare, H., Motallabi Verkani, A., & Basti, S. (2023). Identifying and prioritizing effective factors on green human resource management in line with the development of social capital. *Scientific Journal*, 10(1), 1-17. (□□ □□□□□□)
- Zihan, W., Makhbul, Z. K. M., & Alam, S. S. (2024). Green Human Resource Management in Practice: Assessing the Impact of Readiness and Corporate Social Responsibility on Organizational Change. *Sustainability*, 16(3), 1153.