



Examining the relationship between green human resource management and green behaviors considering the mediating role of environmental awareness and the moderating role of servant leadership

Maryam safari^{1*}, Bibi Ayesheh Ounagh²

Received date: 2023/01/29

Acceptance date: 2023/04/04

Abstract

This study examined the relationship between green human resource management and green behaviors taking into consideration the mediating role of environmental awareness and the moderating role of servant leadership. This study is analytical-descriptive and correlational. The statistical population of the research includes all the employees of the municipalities of Golestan province. According to the obtained information, there are 440 people in 34 municipalities in Golestan province. Determined on the basis of Krejcie and Morgan's table, the statistical sample includes 205 people. The questionnaires are distributed in a stratified manner. The reliability of this questionnaire in the present population was 0.7 which was calculated with Cronbach's alpha coefficient. In this questionnaire, each class is considered as a municipality. Data collection instrument is questionnaire. The study model was designed with the structural equation modeling approach using smart PLS software. The results of the study have shown that green human resource management has a significant relationship with environmental awareness and behavior and performance of environmentalists. Environmental awareness has a significant relationship with the behavior and performance of environmentalists. Also, servant leadership moderates the relationship between green human resource management and environmental awareness. However, it does not moderate the relationship between green human resource management and the behavior and performance of environmentalists.

Key words: green human resource management, green behaviors, environmental awareness, servant leadership

1- Department of Educational Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran (Corresponding Author)
Email: safarimaryam2009@gmail.com

2 - Department of training and improvement of human resources, Aliabad katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad katoul, Iran

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار

مریم صفری^{۱*}، بی بی عایشه اونق^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

چکیده

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار. مطالعه تحلیلی - توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شهرداری های استان گلستان می باشد، با توجه به اطلاعات به دست آمده تعداد ۴۴۰ نفر در ۳۴ شهرداری استان گلستان مشغول فعالیت هستند، نمونه آماری بر مبنای جدول کرچسی و مورگان برابر ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شده است که پرسشنامه از مطالعه درویشمتوالی و آلتینای (۲۰۲۲) به صورت طبقه‌ای توزیع می شود. پایایی این پرسشنامه در جامعه حاضر با ضریب آلفای کرونباخ بصورت ترکیبی مقدار ۰/۷ بدست آمد. در این پرسشنامه هر طبقه به عنوان یک شهرداری در نظر گرفته شده است. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه می-باشد. مدل مطالعه با رویکرد معادلات ساختاری طرح ریزی و با استفاده از نرم افزار PLS Smart مدلسازی شد. نتایج تحقیق نشان داده است که مدیریت منابع انسانی سبز با آگاهی محیطی، رفتار و عملکرد طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد، آگاهی محیطی با رفتار و عملکرد طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد و رهبری خدمتگزار رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر آگاهی محیطی را تعدیل می کند، اما رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار و عملکرد طرفداران محیط زیست را تعدیل نمی کند.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، رفتارهای سبز، آگاهی محیطی، رهبری خدمتگزار

۱- گروه مدیریت آموزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران (نویسنده مسئول) ایمیل : safarimaryam2009@gmail.com
۲- گروه آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

مقدمه

با توجه به مشکلات جدی زیست محیطی، مانند آلودگی و کاهش منابع و افزایش گازهای آلاینده، شرکت‌ها باید مدل تجاری سنتی خود را به مدلی پایدار تغییر دهند. با این حال، تعداد کمی از شرکت‌ها توانایی مقابله با مسائل زیست محیطی با استفاده از منابع محدود خود را دارند (ژانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). در مطالعات اخیر توجه به رابطه عامل انسانی در توسعه پایدار و حفظ منابع مد نظر قرار گرفته است.

شیوه‌ها و اصول مدیریت منابع انسانی سبز را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از رویکردها، خط مشی‌ها، روش‌ها و استراتژی‌هایی در نظر گرفت که کارکنان یک شرکت را به انجام رفتار سبز و ایجاد یک محیط کاری سازگار با محیط زیست که از نظر منابع کارآمد و از نظر اجتماعی مسئولیت پذیر است برمی‌انگیزد (رن و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت منابع انسانی از چشم‌انداز و هدف استراتژیک شرکت پشتیبانی می‌کند. نقش مدیریت منابع انسانی برقراری ارتباط بین دیدگاه استراتژیک مدیران اجرایی شرکت با کارکنان و کمک به آنها در درک صحیح این دیدگاه است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹).

فایلی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) بیان کردند که پیامدهای مستقیم مدیریت منابع انسانی شامل موفقیت در اجرای دیدگاه استراتژیک و اثربخشی سازمانی است. بنابراین، مدیریت منابع انسانی و به تبع آن، با اهمیت یافتن مسائل زیست محیطی در سازمان‌ها، مدیریت منابع انسانی سبز نقش مهمی در مدیریت زیست محیطی و رفتار سازگار با محیط زیست ایفا می‌کند. پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد کارکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی به سطح پایینی از درگیری کارکنان در فرایندهای مشارکتی و حمایتی رسیده است که در آن کارکنان فرصت مناسب را برای پیشرفت مهارت و دانش و نگرش ندارند (سینگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با مدیریت محیط زیست سازمان‌ها به تدریج به موضوعی مهم در محافل دانشگاهی تبدیل شده است و رابطه آن بر رفتار سبز کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. آنها اذعان کرده‌اند مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان رابطه مثبت می‌گذارد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت منابع انسانی سبز یک نوآوری در این مطالعه است زیرا هنوز یک رویکرد نسبتاً جدید است که شامل کارکردهایی مانند استخدام و انتخاب، پاداش و انگیزه، آموزش و توسعه، و ارزیابی‌هایی است که به ایجاد یک محل کار سازگار با محیط زیست کمک می‌کند، مهمتر از آن، مدیریت منابع انسانی سبز کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است، برخی از استراتژی‌های زیربنایی مدیریت منابع انسانی سبز سرمایه‌گذاری بر روی کارکنانی است که نگران مشکلات محیطی هستند، آگاه کردن کارکنان از

1- Zhang
2- Paillé
3- Singh

فرآیندهای محیطی سازمانی و توانمندسازی آنها برای مشارکت در این فرآیندها و ایجاد فرهنگ سازمانی دوستدار محیط زیست (کیم^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)

رفتارهای زیست محیطی انسان، به عنوان یکی از مهم ترین عوامل مؤثر بر محیط زیست مورد توجه جامعه شناسان قرار گرفته است. این رفتارها ضمن این که بر مسائل و تهدیدات زیست محیطی مؤثر است، خود نیز از عوامل متعددی رابطه می پذیرد (شفانی و نیازی، ۱۳۹۹). رفتارهای طرفدار محیط زیست، که آن دسته از رفتارهایی هستند که آگاهانه به دنبال به حداقل رساندن رابطه منفی اعمال یک فرد بر دنیای طبیعی و ساخته شده هستند، می توانند راهی مؤثر برای دستیابی به برنامه های پایداری مؤثر در محل کار باشند، این به فعالیت های کارکنان با هدف کاهش پیامدهای منفی اقدامات افراد، مانند بازیافت، کاهش ضایعات، صرفه جویی در مصرف آب و کاهش مصرف انرژی اشاره دارد (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

مفهوم رفتار سبز پیشگیرانه به میزان ابتکار کارمندان در رفتارهای سبز اشاره دارد که فراتر از مسئولیت های شغلی آن کارکنان است، این نوع رفتار از شرایط شغلی یا شرح شغل ناشی نمی شود، بلکه از درگیری شخصی در کار با مسائل غیرقابل پیش بینی ناشی می شود (احمد^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). رفتارهای سبز کارکنان می تواند توسط سازمان برای به حداقل رساندن اثرات منفی و به حداکثر رساندن اثرات مثبت بر محیط ترویج شود، کارکنان در حین انجام وظایف محوله می توانند با محیط زیست سازگار باشند، علاوه بر این، آنها می توانند تغییرات گسترده تر و "سبزتر" را در سیاست های محل کار خود که توسط سازمان حمایت می شود ایجاد کنند (نورتون^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). در این راستا، نظریه تبادل اجتماعی (SET) دیدگاه مفیدی در مورد رابطه بین HRM سبز و رفتار سبز ارائه می دهد، محققان از نظریه تبادل اجتماعی برای شفاف سازی و توضیح کاربرد سیاست ها و رویه های HRM در تعاملات کارکنان استفاده می کنند. طبق نظر نظریه تبادل اجتماعی، اگر کارکنان از مزایا و نتایج استفاده از شیوه های سبز بدانند، به احتمال زیاد داوطلب می شوند تا در برنامه ها و فعالیت های زیست محیطی شرکت کنند (فام^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). محققان استدلال کرده اند که HRM سبز را می توان از طریق تحقق شیوه های سبز پیاده سازی کرد، که رابطه مفیدی بر رفتار محیطی کارکنان دارد و در نهایت اهداف محیطی سازمانی را برآورده می کند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹).

1- Kim
2- Zhang
3- Ahmed
4- Norton
5- Pham

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار

فرهنگ سازمانی می‌تواند بر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی با رابطه‌گذاری بر ذهنیت کارکنان نسبت به پیام‌های مدیریت منابع انسانی رابطه بگذارد (وی و همکاران، ۲۰۱۱). اگر سازمان دارای فرهنگی است که در جهت خدمت به ذینفعان متمرکز است، ذهنیت کارکنان ممکن است به شکل و سمت منافع ذینفعان و پایداری محیطی هدایت شود (لیدن و همکاران، ۲۰۱۴). این عقاید بیشتر زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان متوجه پیروی از پیام‌های مربوط به خدمات به منافع ذینفعان و پایداری از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و هنجارهای فرهنگی در سازمان می‌شوند (دامونت و همکاران، ۲۰۱۷). در فرهنگ خدمت، کارکنان انگیزه پیدا می‌کنند تا ارزش‌های زیست‌محیطی را یاد بگیرند. آنها همچنین انگیزه قوی‌تری برای رفتار حرفه‌ای در قبال محیط زیست دارند و زمانی که پاداش برای رفتارهای سبز خود دریافت می‌کنند، این پاداش‌ها را به عنوان انگیزه‌هایی برای این توانایی را به عنوان فرصتی برای خدمت به پایداری سازمان می‌دانند. هنگامی که ارزش‌های فرهنگی سازمان در راستای حمایت از منافع و پایداری ذینفعان است، کارکنانی که دارای تعهدات زیست‌محیطی هستند، ممکن است احساس یکپارچگی بیشتری با سازمان و مأموریت سبز سازمان داشته باشند که به نوبه خود باعث افزایش رضایت آنها مشارکت در فعالیت‌های زیست‌محیطی شود (لو، ۲۰۱۸). مدیریت منابع انسانی یک رویکرد استراتژیک برای مدیریت موثر کارکنان در یک سازمان است تا آنها به کسب و کار خود در کسب مزیت‌های رقابتی کمک کنند، این ساختار برای به حداکثر رساندن عملکرد کارکنان در تحقق اهداف استراتژیک کارفرمایان طراحی و ساخته شده است. مدیریت منابع انسانی سبز را می‌توان به عنوان شیوه‌ها و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی تعریف کرد که یک کسب و کار را حفظ می‌کند و مهمتر از آن، هدف آن جلوگیری از آسیب‌های ناشی از فعالیت‌های ضد محیطی در سازمان‌ها است (یوسف^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت منابع انسانی سبز، مهم‌ترین رکن مدیریت سبز است و در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران مدیریت منابع انسانی را به خود معطوف کرده است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز در کنار سایر شاخه‌های مدیریت سبز (نظیر تولید سبز، سرمایه‌گذاری سبز و بازاریابی سبز) محور بخش وسیع و روبه‌رشدی از مطالعات مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی شده است. مدیریت منابع انسانی سبز در واقع، اساسی‌ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم‌افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می‌شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان‌پذیری را تسهیل و فراهم می‌سازد تا صنعت سبز، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم آورد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع، سرمایه انسانی سبز در تمام وجوه مدیریت سبز و در ارتباط با سایر مؤلفه‌ها، معمولاً به عنوان مؤلفه نخست ظاهر می‌شود. به همین دلیل، حجم مطالعات منابع انسانی سبز نسبت به سایر ابعاد مدیریت سبز، قابل توجه است. با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای سبز در شهرداری‌های استان گلستان، این

1-Yusoff

موضوع تحقیق انتخاب شده و سؤال اصلی این است که: آیا بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار رابطه معنی داری دارد؟

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

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 (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز در کنار سایر شاخه های مدیریت سبز (نظیر تولید سبز، سرمایه گذاری سبز و بازاریابی سبز) محور بخش وسیع و روبه رشدی از مطالعات مدیریت و به ویژه مدیریت منابع انسانی شده 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 (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع، سرمایه انسانی سبز در تمام وجوه مدیریت سبز و در ارتباط با سایر مؤلفه ها، معمولاً به عنوان مؤلفه نخست ظاهر می شود. به همین دلیل، حجم مطالعات منابع انسانی سبز نسبت به سایر ابعاد مدیریت سبز، قابل توجه است.

بابایی و فانی (۱۴۰۰) در مطالعه ای به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی زیست محیطی و رفتارهای حامی محیط زیست در صنعت هتلداری پرداختند. یافته های تحقیق 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.

جمشیدی (۱۴۰۰) به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با توجه به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و تعهد کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان با توجه به تعهد کارکنان تاثیر دارد. همچنین نتایج پژوهش در فرضیه های فرعی پژوهش بیان نمود که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی و تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان هتل های شهر اصفهان تاثیر دارد.

موسوی و درویشی (۱۴۰۰) به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی شرکت با نقش میانجی رفتارهای زیست محیطی کارکنان در ادارات تابعه شرکت ملی حفاری ایران منطقه خوزستان پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار

رفتارهای زیست محیطی کارکنان و عملکرد محیطی شرکت تاثیر معناداری داشته و نقش میانجی رفتارهای زیست محیطی کارکنان در تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی شرکت در ادارات تابعه شرکت ملی حفاری ایران منطقه خوزستان تایید شده است.

درویشموتالی و آلتینای^۱ (۲۰۲۲) در مطالعه خود معتقد است که با توجه به مسائل زیست محیطی متعددی که صنعت هتلداری با آن مواجه است، فشار فزاینده ای برای پاسخگویی به آنها با اجرای استراتژی های پایدار مانند شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز (HRM) وجود دارد، بنابراین، نیاز به بررسی چگونگی افزایش HRM سبز عملکرد محیطی وجود دارد، بر این اساس، این مطالعه رابطه علی بین HRM سبز، عملکرد طرفدار محیط زیست کارکنان (P-EP)، آگاهی محیطی و رهبری خدمتگزار را بررسی می کند، داده ها از کارمندانی که در هتل های آلمانی، قزاقستان کار می کردند، جمع آوری شد، برای انجام آزمون های اعتبار و پایایی و طراحی مدل سازی معادلات ساختاری از Smart PLS استفاده شد. یافته ها نشان می دهد که آگاهی محیطی رابطه ات HRM سبز بر PEP فعال را واسطه می کند، اما P-EP مرتبط با وظیفه را پشتیبانی نمی کند، همچنین، رهبری خدمتگزار رابطه بین HRM سبز و مرتبط با وظیفه را تعدیل نمی کند، این مطالعه با تکیه بر مبادله اجتماعی، تئوری شناخت اجتماعی و یادگیری اجتماعی، مشارکت های نظری، مفاهیم عملی و توصیه های مفیدی را برای مدیران و محققان صنعت مهمان نوازی ارائه می دهد.

السویدی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه ای با عنوان تأثیر مشترک مدیریت منابع انسانی سبز، رهبری و فرهنگ سازمانی بر رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی سازمانی در بین کارکنان سازمان های دولتی و خصوصی در قطر نتیجه گرفتند که نگرانی های زیست محیطی، مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار رهبری سبز بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر دارند. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی سبز رابطه مثبتی با رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی دارد و مدیریت منابع انسانی سبز، نگرانی زیست محیطی و رهبری سبز تأثیر معناداری بر رفتار سبز کارکنان دارند.

یو^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و همکاری زیست محیطی: توانایی - انگیزه - فرصت دریافتند که مدیریت منابع انسانی سبز به طور معناداری با همکاری زیست محیطی با مشتریان و تأمین کنندگان ارتباط دارد و اینکه روابط به طور قابل توجهی توسط مدیریت زنجیره تأمین سبز داخلی تعدیل می شود. آنها به متخصصان مدیریت منابع انسانی توصیه می کنند که شیوه های

1- Darvishmotevali & Altinay

2- Al-Swidi

3- Yu

مدیریت منابع انسانی سبز را توسعه دهند که این امر، توانایی، انگیزه و فرصت برای کمک به اجرای همکاری زیست محیطی را فراهم می-کنند.

فرضیه های تحقیق

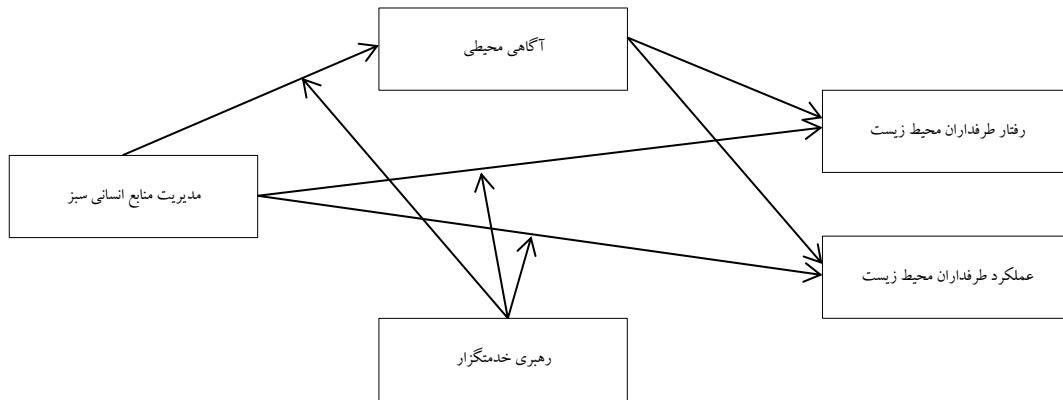
فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشد:

- مدیریت منابع انسانی سبز با آگاهی محیطی رابطه معنی داری دارد.
- مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
- مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
- آگاهی محیطی با رفتار طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
- آگاهی محیطی با عملکرد طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
- رهبری خدمتگزار رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با آگاهی محیطی را تعدیل می کند.
- رهبری خدمتگزار رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار طرفداران محیط زیست را تعدیل می کند.
- رهبری خدمتگزار رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد طرفداران محیط زیست را تعدیل می کند.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی این مطالعه بر مبنای مطالعه درویشتموالی و آلتینای (۲۰۲۲) است که به بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار می پردازد، در این مطالعه رفتار سبز مرتبط با حامیان محیط زیست است که به دو نوع رفتار طرفداران محیط زیست و عملکرد طرفداران محیط زیست تقسیم می شود که روابط متغیرها و مدل به شرح زیر است:

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می گردد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شهرداری های استان گلستان می باشد، با توجه به اطلاعات به دست آمده تعداد ۴۴۰ نفر در ۳۴ شهرداری استان گلستان مشغول فعالیت هستند. نمونه آماری بر مبنای جدول کرچسی و مورگان برابر ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شده است که پرسشنامه ها به صورت طبقه‌ای تصادفی توزیع می شود.

جدول ۱: نحوه توزیع پرسشنامه ها در جامعه آماری

ردیف	شهرداری	تعداد نمونه	ردیف	شهرداری	تعداد نمونه
۱	گرگان	۲۵	۱۸	دلند	۵
۲	گنبد کاووس	۲۰	۱۹	نگین شهر	۵
۳	بندر ترکمن	۵	۲۰	سرخکلاته	۵
۴	علی آباد کتول	۵	۲۱	جلین	۵
۵	آزادشهر	۵	۲۲	انبارآلوم	۵
۶	کردکوی	۵	۲۳	نوکنده	۵
۷	کلاله	۵	۲۴	فراغی	۵
۸	آق فلا	۵	۲۵	ناتار علیا	۵
۹	مینودشت	۵	۲۶	سنگدوین	۵
۱۰	گالیکش	۵	۲۷	مزرعه	۵
۱۱	بندر گز	۵	۲۸	نوده خاندوز	۵
۱۲	فاضل آباد	۵	۲۹	اینچه برون	۵
۱۳	گمیشان	۵	۳۰	فرق	۵
۱۴	سپین شهر	۵	۳۱	گلیداغ	۵
۱۵	رامیان	۵	۳۲	دوزین	۵
۱۶	خان‌بین	۵	۳۳	صادق آباد	۵
۱۷	مراوه	۵	۳۴	کرنند	۵
جمع نمونه آماری					۲۰۵

یافته ها

نتایج یافته های جمعیت شناختی نشان می دهد که ۱۸۹ نفر (۹۲٪) مرد و ۱۶ نفر (۸٪) زن می باشند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی، (۲۰۵ نفر)، تحصیلات ۳۹ نفر (۱۹٪) فوق دیپلم و پایین تر، ۱۱۷ نفر (۵۷٪) لیسانس، ۴۸ نفر (۲۳٪) فوق لیسانس و ۱ نفر (۱٪) دارای مدرک دکتری می باشند.

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن، (۲۰۵ نفر)، سن ۳۹ نفر (۱۹٪) کمتر از ۳۰ سال، ۶۵ نفر (۳۲٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۷۷ نفر (۳۷٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۴ نفر (۱۲٪) ۵۱ سال و به بالا، سن دارند. و از لحاظ سابقه شغلی، (۲۰۵ نفر)، سابقه کار ۳۱ نفر (۱۵٪) کمتر از ۵ سال، ۷۲ نفر (۳۵٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۶۸ نفر (۳۳٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳۴ نفر (۱۷٪) ۱۶ سال و به بالا، سابقه کار دارند. به منظور بررسی پایایی متغیرهای تحقیق از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می کنیم.

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می رسد، که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$)	ضریب پایایی ترکیبی (سی آر > 0.7)
آگاهی محیطی	۰.۷۷۱	۰.۸۶۸
رفتار طرفداران محیط زیست	۰.۸۲۵	۰.۸۹۶
رهبری خدمتگزار	۰.۷۶۶	۰.۸۶۵
عملکرد طرفداران محیط زیست	۰.۷۴۰	۰.۸۵۲
مدیریت منابع انسانی سبز	۰.۸۰۷	۰.۸۷۳

جدول ۳: میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (ای وی ای)
آگاهی محیطی	۰.۶۸۷
رفتار طرفداران محیط زیست	۰.۷۴۱
رهبری خدمتگزار	۰.۶۸۱
عملکرد طرفداران محیط زیست	۰.۶۵۸
مدیریت منابع انسانی سبز	۰.۶۳۳

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار

به منظور تایید اعتبار همگرا یک شرط لازم است. می بایست مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر اصلی بیشتر از مقدار ۰/۵ باشد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، شرط مذکور برقرار است و لذا می توان اعتبار همگرایی را مورد تایید قرار داد.

جدول ۴: مقایسه جذر میانگین واریانس خروجی و همبستگی متغیرها

متغیر	آگاهی محیطی	رفتار طرفداران محیط زیست	رهبری خدمتگزار	عملکرد طرفداران محیط زیست	مدیریت منابع انسانی سبز
آگاهی محیطی	۰/۸۲۹				
رفتار طرفداران محیط زیست	۰/۷۳۰	۰/۸۶۱			
رهبری خدمتگزار	۰/۷۵۵	۰/۷۸۲	۰/۸۲۵		
عملکرد طرفداران محیط زیست	۰/۶۲۵	۰/۷۴۲	۰/۷۰۱	۰/۸۱۱	
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۷۰۷	۰/۶۷۸	۰/۷۰۶	۰/۶۵۱	۰/۷۹۶

مقادیر گزارش شده در قطر اصلی جدول فوق، جذر میانگین واریانس استخراج شده هستند و مقادیر دیگر ضریب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش می باشند. نتایج نشان می دهد که جذر میانگین واریانس خروجی بیشتر از همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش با یکدیگر است. بنابراین ابزار اندازه گیری از روایی و اگر مناسب برخوردار است. به این ترتیب می توان گفت که مدل اندازه گیری تحقیق حاضر دارای روایی مناسب می باشد.

در جدول ذیل مقادیر ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده گزارش شده است.

جدول ۵: ضریب تعیین محقق شده متغیرها

ضریب تعیین	متغیر
۰/۶۳۱	آگاهی محیطی
۰/۶۷۴	رفتار طرفداران محیط زیست
۰/۵۴۴	عملکرد طرفداران محیط زیست

با توجه به مقادیر ضریب تعیین در جدول فوق و معیارهای سنجش آن می توان اظهار داشت که تمامی متغیرهای وابسته و میانجی پژوهش، دارای ضریب تعیین متوسط و قوی هستند و از این حیث برازش مدل مورد تایید واقع شده است.

در واقع این شاخص نشان می دهد که متغیرهای مستقل یک متغیر وابسته مفروض تا چه حد توانسته اند به خوبی آن را پیش بینی کنند. مقدار

Q^2 برای تمامی متغیرها بالای ۰/۳۵ محاسبه شده است که نشان از قدرت پیش بینی متوسط و قوی مدل در خصوص سازه های درونزای

پژوهش دارد و برازش تقریباً مناسب مدل ساختاری را تایید می سازد.

جدول ۶: ضریب Q^2 متغیرها

متغیر	$Q^2 = 1 - SSE/SSO$
آگاهی محیطی	۰/۳۶۴
رفتار طرفداران محیط زیست	۰/۴۴۷
رهبری خدمتگزار	۰/۳۵۲
عملکرد طرفداران محیط زیست	۰/۳۶۱
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۳۸۴

$$GOF = \sqrt{0.680 * 0.800}$$

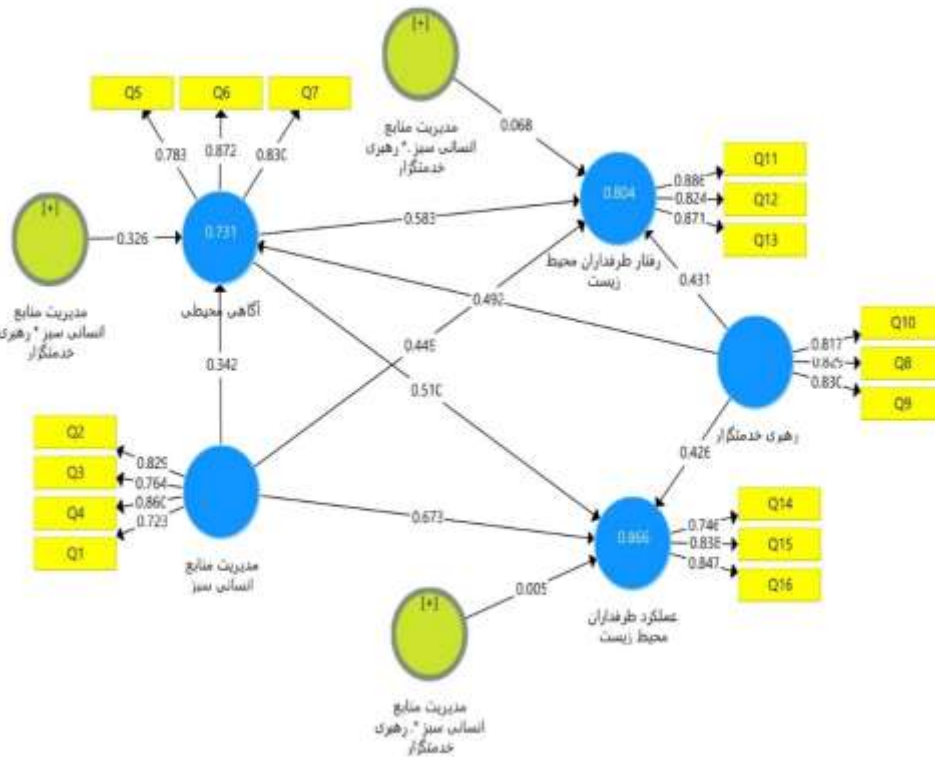
$$GOF = 0.738$$

نحوه تفسیر معیار GOF: با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است

(ووترلس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹) و حصول مقدار ۰/۷۳۸ حاکی از برازش قوی مدل است.

پس از بررسی شاخص های برازندگی مدل پژوهش، می توان نسبت به بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی پژوهش اقدام نمود. این مهم به وسیله دو مرحله آزمون انجام گرفته است. در مرحله اول شدت و جهت روابط بین متغیرهای اصلی به وسیله آزمون حالت استاندارد گزارش شده است و در مرحله دوم به وسیله آزمون ضرایب معناداری، معنادار بودن روابط بین متغیرهای اصلی گزارش شده است. در ذیل می توان آزمون مدل در حالت ضرایب استاندارد و در حالت ضرایب معناداری قابل مشاهده است.

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار

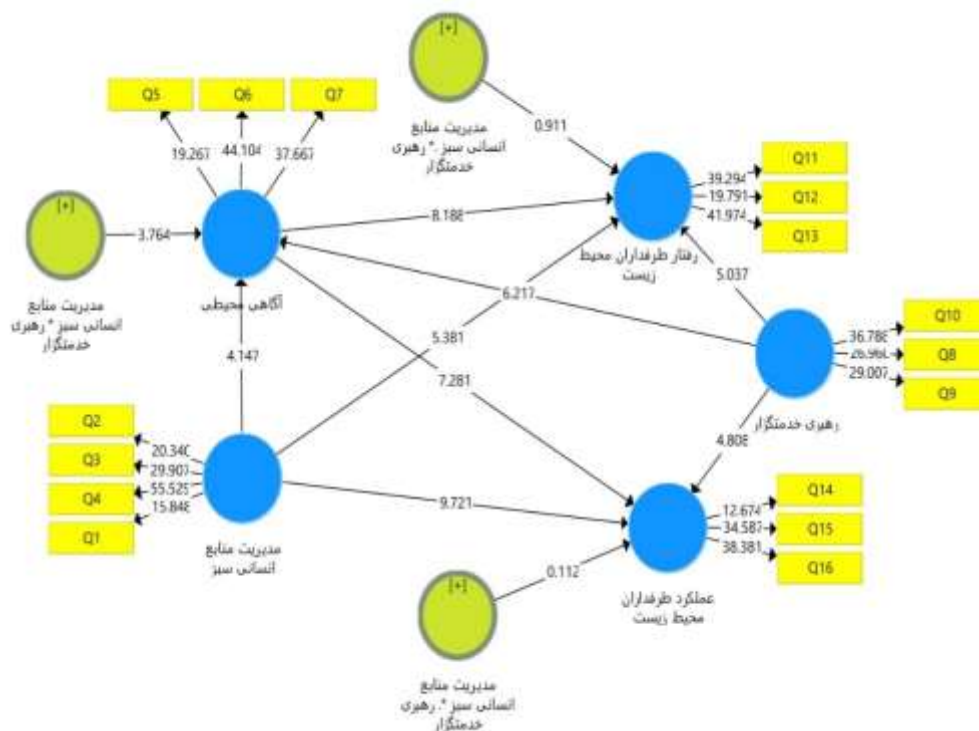


شکل ۲: آزمون مدل تحقیق (در حالت ضرایب استاندارد)

شکل (۲) بیانگر ضرایب مسیر در حالت استاندارد است که در بازه (۱،-۱) قرار دارند و نشان دهنده میزان رابطه بین متغیرها می باشند. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب مسیر، ۰/۳ می باشد. در نمودار فوق قدر مطلق ضرایب مسیر از ۰/۳ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

اعداد مشاهده شده بر روی پیکانه‌های شکل فوق، ضرایب مسیر هستند و شدت رابطه بین متغیرها و جهت این رابطه را مشخص می کنند. هرچه عدد ضریب مسیر بزرگتر باشد، رابطه متغیر مستقل بر متغیر وابسته قویتر خواهد بود. به همین سبب می توان اظهار داشت که اگر ضریب مسیر، عددی مثبت باشد، رابطه متغیر مستقل و متغیر وابسته مستقیم است و با افزایش مقدار متغیر مستقل، مقدار متغیر وابسته نیز افزایش پیدا خواهد کرد و اگر ضریب مسیر، عددی منفی باشد، رابطه متغیر مستقل و متغیر وابسته معکوس است و با افزایش مقدار متغیر مستقل، مقدار متغیر وابسته کاهش پیدا خواهد کرد.

همانطور که اشاره شد، آزمون ضرایب استاندارد صرفاً به شدت و جهت رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته می پردازد و توانایی تصمیم گیری در مورد معنادار بودن رابطه را ندارد. این مهم در آزمون ضرایب معناداری در بخش بعدی انجام شده است.



شکل ۳: آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی داری)

شکل فوق آزمون مدل تحقیق (حالت ضرایب معنی داری) را نشان می‌دهد. با استفاده از این آزمون می‌توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت روابطی معنی دار خواهند بود که عدد بر روی پیکان روابط، خارج از بازه $(1/96 و -1/96)$ باشند. به این معنی که اگر در این آزمون عددی بین $1/96 و -1/96$ باشد، رابطه آنها بی معنا خواهد بود و به تبع آن ضریب مسیر آن رابطه نیز بی معنا خواهد بود.

همانطور که از خروجی نرم افزار از تخمین های استاندارد و نیز ضرایب معنی داری مشاهده می‌شود، جدول نتایج اثرات متغیرهای مدل در جدول شماره ۷ گزارش شده است.

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار

جدول ۷: نتایج تحلیل مسیر مدل پژوهش

ضریب مسیر	معناداری مسیر	آماره تی (معناداری)	فرضیه
۰/۳۴۲	معنادار است	۴/۱۴۷	مدیریت منابع انسانی سبز با آگاهی محیطی رابطه معنی داری دارد.
۰/۴۴۹	معنادار است	۵/۳۸۱	مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
۰/۶۷۳	معنادار است	۹/۷۲۱	مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
۰/۵۸۳	معنادار است	۸/۱۸۸	آگاهی محیطی با رفتار طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
۰/۵۱۰	معنادار است	۷/۲۸۱	آگاهی محیطی با عملکرد طرفداران محیط زیست رابطه معنی داری دارد.
۰/۳۲۶	معنادار است	۳/۷۶۴	رهبری خدمتگزار رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با آگاهی محیطی را تعدیل می کند.
۰/۰۶۸	معنادار نیست	۰/۹۱۱	رهبری خدمتگزار رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار طرفداران محیط زیست را تعدیل می کند.
۰/۰۰۵	معنادار نیست	۰/۱۱۲	رهبری خدمتگزار رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد طرفداران محیط زیست را تعدیل می کند.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که بیان شد، جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شهرداری های استان گلستان به تعداد ۴۴۰ نفر در ۳۴ شهرداری استان گلستان می باشد نمونه آماری بر مبنای جدول کرجسی و مورگان برابر ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شده است که پرسشنامه ها به صورت طبقه ای ساده توزیع می شود. در این پرسشنامه هر طبقه به عنوان یک شهرداری در نظر گرفته شده است. پس از تأیید روایی و پایایی، نتایج تحلیل آماری نشان داد که:

امروزه نگرانی های اجتماعی در مورد محیط زیست افزایش یافته است. ذی نفعان بسیاری از قبیل مصرف کنندگان، دوستداران محیط زیست، قوانین و مقررات جامعه و سازمان های بین المللی عملکرد شرکت ها و سازمان ها را زیر نظر دارند. سازمان ها و شرکت هایی که دارای عملکرد زیست محیطی ضعیف باشند و یا به عبارت دیگر به سلامت محیط زیست خود توجهی نداشته باشند، دچار مشکلات فراوانی و از همه مهمتر باعث از دست دادن مشتریان خواهند شد و برعکس سازمان هایی که عملکرد زیست محیطی بهتری دارند، تصویر و شهرت آنان توسعه یافته و توجه مشتریان و مصرف کنندگان بالقوه را به خود جلب می نمایند. کارکنان از جمله افرادی هستند که می توانند عملکرد مرتبط با سلامت زیست محیطی سازمان ها را تحت رابطه قرار دهند، شرکت ها با استفاده از منابع و امکاناتی که در اختیار دارند می توانند به عملکرد بالایی در رابطه با سلامت زیست محیطی دست یابند. مدیریت منابع انسانی سبز با توسعه، پیاده سازی و نگهداشت مداوم سیستمی منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی سبز و همچنین سبز شدن کارکنان سازمان خواهد شد. اجرای مدیریت منابع انسانی سبز منجر به مزایای اقتصادی، تمایز و به خصوص مزایای مرتبط با منابع انسانی می شود. از طرفی با توجه به اینکه در سال های اخیر مشکلات زیست محیطی به وجود آمده در کشور خسارات انسانی، اقتصادی و اجتماعی فراوانی را ایجاد کرده است، احتمالاً بخشی از این مسائل زیست محیطی

مربوط به عدم اجرای درست مدیریت سبز است. با این آگاهی که کارکردهای مدیریت منابع انسانی می تواند کمک شایانی در تحقق اهداف و آرمان‌های مدیریت سبز داشته باشد، این مطالعه سعی بر آن داشت که راهکاری مناسب برای مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان شهرداری ارایه نماید. زیرا انتظار می‌رود اجرای مدیریت سبز در سازمان شهرداری با توجه به وسعت عملیاتی بالای این سازمان، به رفع برخی از مشکلات زیست محیطی به وجود آمده کمک نماید.

مدیریت منابع انسانی سبز می تواند آگاهی کارکنان از فعالیت‌های محیطی را در محل کار افزایش دهد؛ چراکه هدف از آموزش و توسعه سبز، ارتقاء آگاهی و دانش کارکنان در زمینه مسائل زیست محیطی، ایجاد نگرش مثبت، رویکرد پیشگیرانه نسبت به نگرانی‌های زیست محیطی و ایجاد صلاحیت برای حفظ انرژی و کاهش ضایعات است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی زمینه را برای بروز رفتارهای طرفدار محیط زیست فراهم می کند چرا که افرادی جذب می شوند که پایداری محیطی برایشان اهمیت زیادی دارد. بخش منابع انسانی با توجه به نقش مهم رفتار کارکنان در تقویت خروجی‌های زیست محیطی در سازمان‌ها نقش مهمی در ایجاد پایداری سبز شرکت‌ها و بدنبال آن عملکرد سبز محیطی ایفا می کند. دانش محیطی مربوط به کار موجود است و کارکنان از مسائل محیطی آگاه هستند، رفتار دوستانه زیست محیطی در بین کارکنان و بخشی از وظایف روتین آن‌ها رایج می‌شود که می‌تواند منجر به رفتار محیط‌زیستی در محیط کار شود. آموزش کارکنان برای مراقبت از محیط طبیعی، افزایش آگاهی درباره محیط زیست و اجازه دادن به آنها برای افزایش توانایی و خودکارآمدی خود برای حل مسائل مربوط به محیط زیست به شیوه‌های موثر می‌تواند به کارکنان برای پذیرش مسئولیت زیست محیطی در قالب عملکرد طبیعی محیطی کمک کند. برداشت هریک از افراد از سیستم مدیریت منابع سبز که بخش مهمی از مدیریت سازمانی است می‌تواند تحت تأثیر چارچوب سازمان همان فرهنگ قرار گیرد. فرهنگ سازمانی می‌تواند با تأثیر بر ذهنیت کارکنان نسبت به این پیامدهای مدیریت منابع سبز بر اجرای منابع انسانی سبز تأثیر بگذارد. اگر سازمان دارای فرهنگ محور باشد تا به ذینفعان خود خدمت کند، ممکن است ذهنیت کارکنان شکل گرفته و به سمت منافع ذینفعان و پایداری سازمان هدایت شود. فرهنگ خدمت کارکنان برای یادگیری و دانش زیست محیطی و همچنین نحوه تهیه راه‌حلهای زیست محیطی از برنامه‌های آموزش سبز بسیار انگیزه دارند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای سبز با توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگزار

- شهرداری ها سعی داشته باشند تا در فرآیند شرح شغل و انجام وظایف کاری توسط کارکنان بر مشارکت در فعالیت های سلامت زیست محیطی تاکید داشته باشند و میزان آگاهی و دانش کارکنان درباره محیط زیست و اهمیت رابطه فعالیت های سازمان بر آن راه افزایش و توسعه دهند.
- مدیران سعی کنند از مشاوران و متخصصان داخلی و خارجی و همچنین از تجربیات شرکت های موفق در این زمینه استفاده کنند. مدیران منابع انسانی و همچنین مدیران ارشد سعی کنند تا با ایجاد ارتباطات دوستانه و همکاری های حمایتی در راستای ارتقای رفتارهای زیست محیطی کارکنان، اختصاص پاداش های مربوط به رفتارهای زیست محیطی به آنان، تشویق مشارکت فعال کارمندان به فعالیت های گروهی و داوطلبانه برای حفظ سلامت محیط زیست، فرهنگ زیست محیطی را در سازمان نهادینه نمایند.
- وجه بیشتری به برنامه ریزی و اجرای مدیریت منابع انسانی سبز پرداخته شود. در این زمینه پیشنهاد می شود تا ارزش ها، هنجارها، هدف ها و چشم اندازهای بخش منابع انسانی سبز با اهداف و استراتژی های سازمان همسو و در یک راستا باشد. همچنین رهبران و مدیران می توانند در استراتژی ها و اهداف سازمان، عملکرد زیست محیطی را امری مهم در نظر بگیرند و سیاست هایی را در این راستا به کار گیرند. همچنین اهداف و مسئولیتهای سبز خاص کارکنان به آنها اطلاع رسانی شود. در نیازسنجی آموزشی مسائل زیست محیطی مورد توجه قرار گیرد.
- شهرداری ها به آموزش زیست محیطی کارکنان توجه داشته باشد، برنامه های آموزشی در رابطه با حفظ سلامت محیط زیست برای کارکنان طراحی و اجرایی سازند.
- در راستای فرهنگ سازی و تغییر تفکر کارکنان و همچنین انتقال این فرهنگ به افرادی که جذب سازمان می شوند، پیشنهاد می گردد که شرح شغل های موجود مورد بازنگری قرار گیرد و یکسری وظایف عمومی سبز برای همه کارکنان و مدیران و یکسری وظایف تخصصی سبز با توجه به شرایط هر شغل به شرح شغل های موجود اضافه شود. شرکت تلاش سیستماتیک برای توسعه سرمایه فکری و ویژگی های رهبری برای آینده در بین افراد ارائه دهد که با اهداف شرکت همسو هستند. سیاست راهبردی سازمان به سمت حداقل رساندن آسیب های زیست محیطی باشد. مدیر سازمان خود به عنوان حافظ محیط زیست عمل می کند.

- کارمندان درک مشترکی از فرهنگ خدمت داشته باشند تا اجرای مجموعه شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز موثرتر شده و اثرات قوی تری بر رفتار زیست محیطی کارمند داشته باشد.
- انتشار ایدئولوژی ها و استانداردهای زیست محیطی از طریق بسته های مدیریت منابع انسانی سبز انگیزه ها و مهارت های مبتنی بر مدیریت زیست محیطی کارمندان تقویت شود تا کارکنان بتوانند به درستی در توسعه محیط زیست خود شرکت کنند.

منابع

- بابائی، یاور، فانی، مریم. (۱۴۰۰). اثر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی زیست محیطی و رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان هتل. مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۶(۵۶)، ۲۱۱-۲۴۹.
- توکلی، عبدالله، هاشمی، علیرضا، ثابت، عباس، رازقی، سعید. (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۷۷-۱۰۴.
- جمشیدی، علیرضا، (۱۴۰۰)، تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با توجه به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و تعهد کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان هتل های شهر اصفهان)، چهارمین دوره همایش ملی مدیریت حسابداری و مهندسی صنایع، جزیره کیش
- سیدجوادین، سیدرضا؛ روشندل اربطانی، طاهر و نویری، علی رضا (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی سبز «یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار»، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری، زمستان، سال پنجم، شماره ۲۰: ۲۹۷-۳۲۷.
- شفائی مقدم، الهام، نیازی، محسن. (۱۳۹۹). فرا تحلیل مطالعات رابطه آگاهی زیست محیطی و رفتار زیست محیطی در ایران. محیط زیست و توسعه فرابخشی، ۵(۶۷)، ۵۱-۶۴.
- موسوی، سیدرضا و درویشی، مریم، (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی شرکت با نقش میانجی رفتارهای زیست محیطی کارکنان، دومین همایش ملی و اولین همایش بین المللی پایداری کسب و کار، اهواز
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102852 .
- Al-Swidi A. K. Gelaidan H. M. & Saleh R. M., (2021), The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organizational environmental performance, *Journal of Cleaner Production*, 316 (1): 112-128
- Daily, B., Bishop, J., & Massoud, J. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(5), 631-647.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4): 613-627.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' ecofriendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance, *Academy of Management Journal*, 57(5): 1434-1452.
- Luu, T. T. (2018). Employees' green recovery performance: the roles of green HR practices and serving culture, *Journal of Sustainable Tourism*, 26(8): 1308-1324 .
- Norton, Thomas, A. Zacher, Hannes, Parker, Stacey L. and Ashkanasy, Neal, M., (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 38 .PP. 996- 1015.
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35 (3), 769-803.
- Paill_e, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behavior for the environment: A social exchange perspective, *International Journal of Human Resource Management*, 24(18): 3552-3575.
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. (2019). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845-878.
- Singh, S. K., Giudice, M. D., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Journal of Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119-162.
- Yu W., Chavez R., Feng M., Wong C. Y., Fynes B., (2020), "Green human resource management and environmental cooperation: An ability motivation-opportunity and contingency perspective", *International Journal of Production Economics* 219 (1) 224-235.
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 11, 1-19.