Journal of Green Management, Vol.5, No.2, Oct 2025, pp 133-155.

Investigating the impact of human resource management on organizational citizenship behavior with the mediating role of lifestyle with a green approach (Study case: Isfahan Islamic Azad University)

Abbas Ghaedamini Harouni [1*], Mehsan Hemtizadeh[2]

1- Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran.(Corresponding Author) E-mail: abbasgheadamini2020@gmail.com
2- Bachelor's student, cultural management, Comprehensive University of Applied Sciences, Artistic culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran. E-mail: ag7220500@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received:
11 August 2024
Received in revised form:
15 January 2025
Acceptance:
21 January 2025
Published online:
3 October 2025

Key words :
Green human resource management,
green organizational citizenship behavior,
green lifestyle.

Abstract

The aim of the current research was to determine the impact of human resource management on organizational citizenship behavior with the mediating role of lifestyle with a green approach. The current research was applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of this research was all the employees of Islamic Azad University, Isfahan Branch, whose number was 660. Using Cochran's formula, the sample size was 242 people, and the sample people were selected using the stratified sampling method proportional to the volume.The research tool was Sabz Hamid et al.'s standard human resource management questionnaire (2020), Sabz Hoy's organizational citizenship behavior standard questionnaire (2022) and Sabz Florental's standard lifestyle questionnaire (2011). were placed and after the necessary terms validity was confirmed and on the other hand the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method as 0.92, 0.91 and 0.90 respectively and data analysis at the inferential level consisting of equation modeling The findings showed that human resource management has a positive effect on organizational citizenship behavior, the coefficient of which was 0.75, and lifestyle played a role as a mediating variable in the relationship between human resource management and organizational citizenship behavior.

Cite this article: Ghaedamini Harouni , A.,& Hemtizadeh, M. (2025). Investigating the impact of human resource management on organizational citizenship behavior with the mediating role of lifestyle with a green approach (Study case: Isfahan Islamic Azad University). *Green Management*, 5(2), 133-155.

© The Author(s).
Online ISSN: 2821-0050
Publisher: Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.
https://sanad.iau.ir/journal/jgm

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی سبک زندگی با رویکرد سبز (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان)

عباس قائدامینی هارونی*[۱]، مهسان همتی‌زاده [۲]

۱- مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، فرخشهر، ایران. (نویسنده مسئول)
رایانامه : abbasgheadamini2020@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو ، فرخشهر، ایران.
رایانامه: ag7220500@gmail.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۳/۰۵/۲۱

تاریخ بازنگری:
۱۴۰۳/۱۰/۲۶

تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۱۱/۰۲

تاریخ انتشار:
۱۴۰۴/۰۷/۱۱

کلمات کلیدی:
مدیریت منابع انسانی سبز،
رفتار شهروندی سازمانی سبز،
سبک زندگی سبز

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی سبک زندگی با رویکرد سبز بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان بودند که تعداد آن‌ها ۶۶۰ نفر بود که استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش نامه استاندارد مدیریت منابع انسانی سبز حمید و همکاران (۲۰۲۰)، پرسش‌نامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی سبز هوی(۲۰۲۲) و پرسش‌نامه استاندارد سبک زندگی سبز فلورنتال (۲۰۱۱) بود که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تائید قرار گرفت و از سوی دیگرپایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ ، ۰/۹۱ و ۰/۹۰ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد که ضریب تاثیر آن ۰/۷۵ بود و سبک زندگی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی با رفتار شهروندی سازمانی، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش کرد.

استناد: قائدامینی هارونی، عباس و همتی زاده، مهسان (۱۴۰۴). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی سبک زندگی با رویکرد سبز (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان). *مدیریت سبز*، ۵(۲)، ۱۵۵- ۱۳۳ .

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
شاپا الکترونیکی: ۲۸۲۱-۰۰۵۰

© نویسندگان.
https://sanad.au.ir/journal/jgm

مقدمه

تغییرات در آب‌وهوا به‌عنوان یک چالش بزرگ برای کشورهای سراسر جهان ظاهر شده است، زیرا از طریق کاهش بازده مواد غذایی و گرم‌شدن کره زمین بر زندگی انسان تأثیر نامطلوب می‌گذارد (مک مایکل و همکاران[1]، ۲۰۰۷). در هر صنعتی، استراتژی‌ها و سیاست‌های حفاظت از محیط زیست رعایت شده است، اما این‌که آیا آنها اعمال می شوند یا نه، یک سوال باقی مانده است. محققان قبلی استدلال کرده‌اند که سازمان‌ها تمایل بیشتری به مشارکت در فعالیت‌های دوستدار محیط‌زیست دارند(محمد و همکاران[2]، ۲۰۱۹). بنابراین، در پی این روند، سازمان‌ها اکنون در حال اتخاذ مدیریت منابع انسانی سبز هستند که ممکن است به طور قابل توجهی بر عملکرد محیطی تأثیر بگذارد(اسلام و همکاران[3]،۲۰۲۳). مدیریت منابع انسانی سبز یک نگرانی بزرگ بوده است و امروزه یک موضوع تحقیقاتی محبوب در بین محققان مبدل شده است(یاسمانی و همکاران[4]،۲۰۲۰). جهان به سمت مدرن شدن پیش می‌رود و رقابت در دنیای تجارت در حال افزایش است. برای رقابت در این محیط کسب و کار رقابتی، سازمان‌ها مشتاق توسعه، پیاده سازی و اتخاذ رویه‌ها و سیاست‌های استراتژیک خاص به شیوه‌ای کارآمد هستند که برای دستیابی به مزیت رقابتی مفید باشد(رن و همکاران[5]، ۲۰۱۸). این رقابت سازمانی باعث افزایش سازمان‌های صنعتی شده است. حتی اگر این اثرات می‌تواند دلیل تخریب اکوسیستم باشد، بررسی نگرانی‌های زیست محیطی و اعمال تغییرات لازم در سطوح سازمانی به دغدغه محققان تبدیل شده است(شفایی و همکاران[6]،۲۰۲۰). بنابراین، برای غلبه بر این تهدیدها و تخریب محیط زیست، سازمان‌ها نقشی حیاتی در ایجاد و اجرای آگاهی سبز دارند. مدیریت منابع انسانی سبز همیشه به عنوان ستون فقرات یک سازمان فرض شده است(لای و همکاران[7]،۲۰۲۰). با این حال، تحقیقات بعدی نشان داده است که در نتیجه نگرانی‌های محیطی در حال ظهور، فرض بر این است که کارکنان مسئولیت‌هایی خارج از نقش‌های محیطی جامع خود را انجام می‌دهند، که رفتار شهروندی سازمانی سبز است(موسی و عثمان[8]،۲۰۲۰). یافته‌های قبلی بر اهمیت رفتار شهروندی سازمانی سبز به دلیل توانایی آن در برانگیختن افراد برای کار برای نسل‌های بعدی در غیاب مشوق‌های سنتی تأکید کرده‌اند(می و همکاران[9]، ۲۰۱۹). مدیریت منابع انسانی سبز، فعالیت‌های سبز را با مدیریت زیست‌محیطی ادغام، تراز و اجرا می‌کنند تا شیوه‌های سبز را در سازمان تقویت و ترویج کنند و سبک زندگی سبز را پیاده‌سازی کنند(لای و همکاران،۲۰۲۰). سبک زندگی سبز شامل ترجیح دادن اقداماتی است

1 -McMichael & et al
2 -Mohamed & et al
3 - Islam & et al
4 -Yusmani & et al
5 -Ren & et al
6 -Shafaei & et al
7 -Lai & et al
8 -Mousa & Othman
9 -Mi & et al

که منابع طبیعی را حفظ و محافظت می‌کند(ژنووا و سیاهریور[1]،۲۰۲۰). این گزینه‌ها ممکن است مورد پسند مردم نباشد، اما از نظر محیطی و اخلاقی مناسب هستند. مدیریت منابع انسانی سبز با هدف توسعه کارکنان با انگیزه و کارآمد که از رفتارهای سبز خودآگاه هستند و به طور سبز متعهد به پایداری محیط هستند(چوآه و همکاران[2]،۲۰۲۱). در ادبیات قبلی بیان شده است که آن دسته از کارکنانی که متعهد به محیط زیست هستند و فعالیت‌ها و رفتارهای سبز را در سطح فردی ترویج می‌کنند، نقش مهمی در افزایش و ایجاد پایداری محیطی ایفا می کنند(موکتادیر و همکاران[3]،۲۰۲۰). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز باید مشاهده شود که همان شیوه‌ها را دارد، یعنی استخدام، یادگیری و توسعه، پاداش و پاداش، و ارزیابی عملکرد(یاسمانی و همکاران،۲۰۲۰). در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز، این شیوه‌ها به گونه‌ای اصلاح و در سازمان اجرا می‌شوند که سازمان به معیارهای سازگار با محیط زیست پایبند باشد و آن‌ها را به گونه‌ای اجرا کند که به رفاه محیط کمک کند. سبک زندگی سبز به نگرش، رفتار و عملکرد سبز افراد اشاره دارد که بخشی از زندگی روزمره آنهاست(ژنووا و سیاهریور،۲۰۲۰). این به کارکنان در توسعه محصولات سازگار با محیط زیست و استفاده از محصولات و منابع موجود به روشی سازگار با محیط زیست کمک می‌کند(ادیتا[4]، ۲۰۱۹). رفتارهای محیط زیستی، کارکنان در محیط کار به توانمندسازی آن‌ها برای اجرای و تمرین تعادل کار و زندگی سبز کمک می‌کند، بنابراین منجر به یک سبک زندگی سبز می شود. علاوه بر این، نوآوری سبز برای ثبات سازمانی و مزیت رقابتی بسیار مهم است(فام و همکاران[5]،۲۰۱۹). در مورد ارزیابی چرخه عمر محصول، متخصصان کسب‌وکار و منابع انسانی بیان کرده‌اند که پردازش و اصلاح محصولات و فرآیندهای موجود به محصولات سازگار با محیط زیست و فرآیندهای سبز، مسائل زیست‌محیطی و تأثیرات آن‌ها را بر سازمان‌ها و محیط‌زیست کاهش می‌دهد(لای و همکاران،۲۰۲۰). پژوهش حاضر با رویکردهای زیر به ادبیات کمک می‌کند. ابتدا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازمانی سبز کارکنان هتل‌های شهر اصفهان، که نقش مؤثری در توسعه سبک زندگی سبز دارد، انجام می‌شود. دوم، پژوهشگران قبلی تایید کردند که سبک زندگی سبز، ممکن است بر این رابطه تأثیر داشته باشند(چوآه و همکاران[6]،۲۰۲۱). بنابراین، پژوهش حاضر سعی دارد نقش میانجی این متغیر را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز بررسی کند. سوم، پژوهش حاضر به نظریه توانایی-انگیزه-فرصت (AMO) کمک می‌کند. این نظریه ادعا می‌کند که مدیریت منابع انسانی با ایجاد اعتماد به نفس در توسعه توانایی‌هایشان، ایجاد انگیزه در آن‌ها و ایجاد فرصت‌ها در میان کارکنان توسعه، اجرا

1 -Genoveva & Syahrivar
2 -Chuah& et al
3 -Moktadir& et al
4 -Edyta
5 -Pham & et al
6 -Chuah & et al

تقویت می‌کنند(تایبر و همکاران[1]،۲۰۲۲). در محیط‌های معاصر امروز، مشاهده شده است که مدیریت ارشد با فشارهای خارجی مواجه می‌شود، چنین استراتژی‌هایی را معرفی می‌کند و سیاست‌های نوآورانه‌ای ایجاد می‌کند که به طور قابل‌توجهی مسائل زیست‌محیطی را حل می‌کند(خاتون و همکاران[2]،۲۰۲۱). برنامه‌ها، کارگاه‌ها و بخش‌های آموزشی متفاوتی برای کارکنان مدیریت ارشد و مدیران آن‌ها ترتیب داده شده است تا شکاف اجتماعی و زیست محیطی را به طور فعال پر کنند و به اهداف مورد نظر دست یابند(اسلام و همکاران،۲۰۲۳). چهارم، پژوهش‌های قبلی بر اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز بر عوامل سازمانی در درک مشکلات و پیامدهایی که می‌توانند توسط مفاهیم مدیریت منابع انسانی سبز اصلاح شوند، تأکید کرده‌اند(لای و همکاران،۲۰۲۰).بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی سبز با نقش واسطه‌ای سبک زندگی سبز در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان انجام می‌شود.

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز یک زمینه جدید مطالعه است که هدف آن بررسی حفاظت از محیط‌زیست سازمانی از طریق اجرای مدیریت منابع انسانی است (درویشموتولی و آلتینای[3]، ۲۰۲۲). مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان "فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی که نتایج مثبت زیست‌محیطی را افزایش می‌دهد و ثبات محیطی را تقویت می‌کند" تعریف می‌شود (حمید و همکاران،۲۰۲۰). بااین‌حال، مدیریت منابع انسانی سبز باهدف اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مانند استخدام، یادگیری و توسعه، توانمندسازی، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت، به شیوه‌ای سازگار با محیط‌زیست که هدف آن ایجاد فرهنگ سبز، رفتارها و توسعه نیروی کار سبز است. نقش حیاتی در پایداری محیطی دارد (سینگ و همکاران[4]،۲۰۲۰). این رفتار کارکنان و نگرش دوستدار محیط‌زیست باعث می‌شود آن‌ها از لحاظ درونی انگیزه داشته باشند و در قبال فعالیت‌ها و شیوه‌های سبز مسئولیت‌پذیر باشند (هسیائو و چوانگ[5]، ۲۰۱۵). کارکنان و مدیریت خود را با معرفی و ایجاد ایده‌ها و شیوه‌های جدید به شیوه‌ای منحصربه‌فرد که برای عملکرد محیطی مفید است، همسو می‌کنند. مدیریت سازمانی و کارکنان با داشتن چشم‌انداز مشترک و اشتیاق به

1-Tabeer & et al
2 -Khatoon& et al
3 -Darvishmotevali & Altinay
4 -Singh & et al
5-Hsiao & Chuang
6 -Caliskan & Esen

انجام آن، آن‌ها را منحصربه‌فرد می‌سازد و دیدگاهی نسبت به رفتار شهروندی سازمانی دارند، و این شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با شور و اشتیاق اجرا می‌شوند که به سبک زندگی سبز سازمان تبدیل می‌شوند (کالیسکان و اسن[1]، ۲۰۱۹).

استخدام سبز

استخدام سبز به‌عنوان فرایند استخدام افراد با دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خاص که با محیط و نظام مدیریت سازمانی همسو هستند، تعریف می‌شود (خاتون و همکاران،۲۰۲۱). این کارکنان بر روی حل مسائل زیست محیطی و ایفای نقش خود در ارتقای رفاه محیطی با انگیزه و متمرکز هستند، زیرا استخدام اولیه‌ترین و حیاتی ترین عملی است که به نتایج کلی منجر می‌شود(اوجو و همکاران[2]، ۲۰۲۲). در هنگام جذب داوطلب، اگر فرد نگران فعالیت‌های زیست‌محیطی و پایداری باشد، در کوتاه‌مدت و بلندمدت، نقش خود را با شور و اشتیاق در فعالیت‌ها، دانش و شیوه‌های سبز ایفا می‌کند(هانا و همکاران[3]، ۲۰۲۰). استخدام سبز یک نگرانی است و با تقویت تصویر سبز سازمان برای جذب استعدادهای آگاه از محیط زیست همسو است(پیتزون و همکاران، ۲۰۱۹).کارکنان در فعالیت‌های سبز مشارکت می‌کنند و یک جو یادگیری سبز ایجاد می‌کنند که هم کارکنان و هم مدیریت را تشویق می‌کند تا در مسائل زیست‌محیطی مشارکت کنند(حمید و همکاران،۲۰۲۰). توانمندسازی سبز منجر به مالکیت می‌شود، که در آن کارکنان مسائل، رفتارها و موانعی را که قرار است برای بهبود حل شوند، درک کرده و به خوبی آگاه باشند(محمد و همکاران، ۲۰۲۱).کارایی محیطی زمانی افزایش می‌یابد که فرآیند توانمندسازی به کارکنان منتقل شود(پیله و همکاران[4]، ۲۰۱۳).

یادگیری و توسعه سبز

یادگیری و توسعه سبز به‌عنوان ارائه آموزش‌های زیست‌محیطی به کارکنان و اعضای سازمان برای توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های لازم که عملکرد محیطی را بهبود می‌بخشد، تعریف می‌شود (ارکانتان و ایوپغلو[5]، ۲۰۲۲). در زندگی یک فرد، یادگیری یک فرایند مستمر رشد خود است. امروزه سازمان‌ها به سمت یادگیری و توسعه کارکنان خود تمایل دارند (اسلام و همکاران،۲۰۲۳). باید روند رشد مستمر و خودآموزی نگرش‌ها، رفتارها و مهارت‌های سبز وجود داشته باشد که قابلیت‌های منحصربه‌فردی را ایجاد کند و ازاین‌رو نقشی حیاتی در کمک به ذهنیت سبز فرد ایفا کند (محمد و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان‌ها برنامه‌های سازگار با محیط‌زیست سازمانی را معرفی و اجرا می‌کنند تا کارکنان اهمیت ثبات محیطی را بدانند (موکتادیر و همکاران،۲۰۲۰). کارکنان می‌توانند اهمیت ثبات محیطی و سازمانی و رابطه به‌هم‌پیوسته آن‌ها را از طریق مدیریت منابع

1 - Ojo & et al
2 - Han& et al

4 - Paillé& et al
5 - Ercantan & Eyupoglu

انسانی سبز درک کنند (یو و همکاران[1]، ۲۰۲۰). سازمان‌ها باید در بین کارکنان (کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی) نسبت به بازیافت، مدیریت پسماند، کاهش سفرهای کاری طولانی‌مدت و استفاده حداقلی و مؤثر از منابع، آگاهی ایجاد کنند (درویشموتولی و آلتینای، ۲۰۲۲). برای یادگیری و توسعه سبز مؤثر، سازمان‌ها می‌توانند با برگزاری هم‌اندیشی‌ها و کارگاه‌های آموزشی و معرفی فعالیت‌های مختلف که رفتار و عملکرد فعالیت‌های سبز را در محیط کار توسعه می‌دهد، آگاهی سازگار با محیط‌زیست ایجاد کنند (سینگ و همکاران،۲۰۲۰). سازمان‌ها بر معرفی کارگاه‌ها، هم‌اندیشی‌ها و فعالیت‌های دوستدار محیط‌زیست مختلف متمرکز شده‌اند که نگرش مثبت کارکنان را نسبت به شیوه‌های سبز سازمانی ایجاد کرده است (حمید و همکاران،۲۰۲۰). در ادبیات قبلی، مشاهده شده است که یادگیری و توسعه سبز توسط سازمان‌ها به‌عنوان یک امر رسمی از سوی سازمان‌ها تلقی می‌شود که باید برای اجتناب از چالش‌ها آن را انجام دهند (اوجو و همکاران، ۲۰۲۲). کمتر سازمانی دیده شده است که یادگیری و توسعه سبز را به‌عنوان یک الزام پذیرفته و اجرا کند. اگرچه در ادبیات قبلی نتیجه‌گیری شده است که یادگیری و توسعه سبز مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان را افزایش می‌دهد و رفتارهای سبز آن‌ها را ایجاد می‌کند، اما نقش اساسی در همسویی با اهداف سبز سازمانی دارند (فام و همکاران،۲۰۱۹).

جبران خدمات سبز

پاداش و پاداش سبز به‌عنوان اعطای جایزه به کارکنان برای ایجاد انگیزه بیشتر برای مشارکت در بهبود رفتار شهروندی سازمانی سبز و عملکرد محیطی تعریف شده است (آبورامدان و کاراتپه[2]،۲۰۲۱). انگیزه همیشه یک محرک مثبت در زندگی یک فرد بوده است (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹). پاداش‌های مادی و معنوی، انواع انگیزه‌هایی هستند که میل به انجام یک کار به‌منظور دریافت پاداش را ایجاد می‌کنند (شافعی و همکاران، ۲۰۲۰). انگیزه می‌تواند درونی یا بیرونی باشد، یعنی مادی یا معنوی و برای تشویق رفتارهای طرف‌دار محیط‌زیست به کارکنان ارائه می‌شود. پاداش مادی یا منفعتی است که بیرونی است، به‌عنوان‌مثال، مرخصی‌های با حقوق، گواهی‌های سبز، و ترفیعات (معین و همکاران، ۲۰۲۰). درعین‌حال، پاداش‌ها و مشوق‌های معنوی پاداش‌های ذاتی هستند، یعنی مالیات سبز، شناسایی سبز، و مزایای سفر سبز (چوآه و همکاران،۲۰۲۱). مشاهده شده است که پاداش، مادی یا معنوی ، نقش مثبتی در ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به توسعه و اجرای رفتارها، فعالیت‌ها و شیوه‌های سبز در عملیات روزانه سازمانی آن‌ها دارد(امروتا و گیتا[3]، ۲۰۲۰). پژوهش‌های قبلی نشان داد که جبران خسارت نقش مهمی در مدیریت منابع انسانی سبز و

1 -Yu & et al
2 -Aboramadan & Karatepe
3 -Amrutha&Geetha

عملکرد محیطی ایفا می‌کند(پین زون و همکاران[1]، ۲۰۱۶). جبران خدمات سبز به عنوان یک تسریع کننده برای فرآیندها و اقدامات سبز عمل می‌کند(سعید و همکاران، ۲۰۲۱). زمانی که کارکنان به خاطر تلاش‌هایشان پاداش و قدردانی می‌شوند، انگیزه و تشویق بیشتری پیدا می‌کنند. پاداش و پاداش سبز ابزار قدرتمندی برای حمایت از فعالیت های مدیریت زیست محیطی در سازمان ها هستند(یوسف و همکاران، ۲۰۲۰).

توانمندسازی سبز

در توانمندسازی سبز، از بین بردن موانع بین مدیریت ارشد و کارکنان حیاتی است زیرا اعتماد، الهام بخشیدن و قدرت تصمیم‌گیری را ایجاد می‌کند، مدیریت منابع انسانی سبز مهمترین عنصر در توسعه و تقویت رفتارهای سبز است(لو ، ۲۰۲۰). به طور مشابه، توانمندسازی سبز همبستگی مثبت قوی با توسعه و تقویت مهارت‌ها، رفتارها و توانایی‌های کارکنان دارد(فام و همکاران،۲۰۱۹).کارکنان در حال همسو کردن شیوه‌های سبز و استقلال خود هستند، بنابراین به آنها در فرآیند تصمیم‌گیری برای بهبود رفاه سازمانی و محیطی کمک می‌کنند(سینگ و همکاران،۲۰۲۰). کارکنانی که دارای قدرت سبز هستند، در درون خود هدایت می شوند و به دستاوردهای مرتبط با شغل کمک می‌کنند. کارکنان توانمند اعتماد به نفس بیشتری دارند زیرا در شغل خود احساس اقتدار بیشتری می‌کنند و می‌توانند بر این اساس تصمیم بگیرند. کارکنان توانمند سبز تمایل بیشتری به تحقق اهداف سبز دارند(حمید و مکاران،۲۰۲۰). توانمندسازی در میان کارکنان منجر به خودانگیختگی، افزایش اثربخشی کار، بهبود تعهد، انگیزه درونی و مهمتر از همه، اهداف خود محور برای دستیابی به آنها می شود(خاتون و همکاران،۲۰۲۱). توانمندسازی سبز منجر به نیروی کار سبز می‌شود، زیرا کارکنان این اختیار را دارند که در رابطه با نگرانی‌های زیست محیطی، تصمیم‌گیری کنند. این امر به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا مسائل را حل کنند و به طور موثر با چالش ها روبرو شوند(سعید و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به توانمندسازی سبز در ایجاد اثرات مثبت بر فعالیت‌های دوستدار محیط زیست برجسته شده است. زمانی که سیستم سلسله مراتبی از بین می‌رود، توانمندسازی سبز به طور موثر در سازمان‌ها اجرا می‌شود و تمرکززدایی در میان مدیران ارشد، کارکنان مدیریتی و غیرمدیریت اجرا می‌شود(چوآه و همکاران،۲۰۲۱). این سیستم غیرمتمرکز سازمانی به کارکنان این امکان را می‌دهد که استقلال و خودانگیختگی داشته باشند. آن‌ها نسبت به اعمال و اعمال خود احساس مسئولیت و نگرانی می‌کنند و خود را مسئول نتایج مطلوب می‌دانند. توانمندسازی سبز عملکرد شناختی را در میان کارکنان افزایش می‌دهد. این امر به آن‌ها کمک می‌کند تا تصمیمات بهتری بگیرند و ایده های جدیدی ارائه دهند و بنابراین نقش مهمی در بهبود عملکرد محیطی ایفا می کند(شهرزاد و همکاران، ۲۰۲۰). توانمندسازی سبز یک محیط رقابت یادگیری مثبت را

1- Pinzone & et al

تقویت می کند که در آن کارکنان تشویق می شوند تا عملکرد بهتری داشته باشند و شیوه های سازگار با محیط زیست را اجرا کنند(اختر و همکاران،۲۰۲۱).

توسعه فرضیه‌ها

مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز

رفتار شهروندی سازمانی سبز به رفتارهای اختیاری افراد اشاره دارد که به مدیریت مؤثر سازمانی به منظور دستیابی به رفاه محیطی جمعی کمک می‌کند و این رفتارها به طور رسمی پاداش نمی‌گیرند(لو ، ۲۰۲۰). پژوهش‌های قبلی تاییدکرده‌اند که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارند(حمید و همکاران،۲۰۲۰). پژوهش‌های قبلی به این نتیجه رسیدند که رفتارها و مهارت‌های کارکنان عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد(مالک و همکاران[1]، ۲۰۲۱).رفتار شهروندی سازمانی سبز به عنوان رفتار فردی نامیده می‌شود، زیرا رفتاری است که در درون کارکنان به طور ذاتی ایجاد می‌شود و آن‌ها احساس خودانگیختگی می‌کنند(لای و همکاران،۲۰۲۰). این امر کارکنان را با اتخاذ رفتارهای سبز و توسعه فرهنگ رفتار شهروندی سبز سازمانی در بین کارکنان به انجام فعالیت های سبز سوق می‌دهد. همان‌طور که قبلاً بحث شد، رفتار شهروندی سازمانی سبز به شدت به رویکرد فردگرایانه وابسته است(لیو و همکاران، ۲۰۲۱). تئوری توانایی، انگیزه و فرصت(AMO)بیان می‌کند که سازمان‌ها باید نگران توسعه میل به یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید باشند(تایبر و همکاران، ۲۰۲۲). مدیریت نقش مهمی در ترغیب خودآگاهی کارکنان و اجرای شیوه‌های سبز در زندگی کاری روزمره آن‌ها دارد و همچنین فرهنگ فرصت‌طلبی را برای آن‌ها فراهم می‌کند که در آن رفتارها و دانش کارکنان در جهت بهبود محیط و ثبات سازمانی است. سازمان‌ها کارکنان را تشویق می‌کنند تا دانش خود را پیاده‌سازی و ارتقا دهند و فرصت‌های خاصی را برای مشارکت در آن رفتارها و مهارت‌ها برای کمک به عملکرد محیطی و سازمانی به آن‌ها می‌دهند(مالک و همکاران، ۲۰۲۱). کارکنان دانش، مهارت ها و توانایی های خود را در سازمان سرمایه گذاری می کنند. بنابراین، وقتی فرض می شود که کارکنان در وظایف خود استقلال دارند، آنها احساس انگیزه می کنند و تعهد ایجاد می کنند(رودریگو و همکاران[2]، ۲۰۱۹). کارکنان برای سازمان احساس دارایی می کنند و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان و سازمان ایجاد می شود(ژائو و ژو[3]، ۲۰۱۹). در زمینه رفتارسبز، به کارکنان بخش‌های سبز آموزش، دانش و مجموعه خاصی از توانایی‌ها و مهارت‌ها داده می‌شود و بر مشاغل خود اختیاراتی داده می‌شود تا برنامه‌ها، وظایف و رفتارهای سبز را برای اجرای آنها اصلاح و معرفی کنند(آبورامدان و کاراتپه،۲۰۲۱). علاوه بر این، سازمان همچنین در نظر دارد تا از طریق پنجره‌های باز فرصت‌هایی را برای آن‌ها فراهم کند تا شیوه‌های سبز، دانش و مهارت‌ها را برای حل

1- Malik& et al
2- Rodrigo & et al
3- Zhao & Zhou

خلاقانه مسائل محیطی و ارتقای ثبات محیطی و سازمانی ترویج و مشارکت دهند، بنابراین، رفتار فعالانه را تقویت می‌کنند. بنابراین، بر اساس استدلال های فوق، فرضیه اول بیان می‌کند:

فرضیه اول: که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی سبز تأثیر دارد.

مدیریت منابع انسانی سبز و سبک زندگی سبز

سبک زندگی سبز به عنوان الگویی از زندگی تعریف شده است که شامل بررسی دقیق تأثیرات نامطلوب فعالیت های روزانه فرد بر محیط و روایت معناداری است که این فرآیند را هدایت می کند(ژنووا و سیاهریور،۲۰۲۰). سبک زندگی سبز شامل مصرف و عادات دوستدار محیط زیست است(می و همکاران، ۲۰۱۹). یک سازمان متشکل از کارکنانی است که ویژگی ها، تجربیات، ترجیحات و سبک‌های کاری متفاوتی دارند. کارکنانی که مشتاق هستند و فعالانه در فعالیت های پایداری محیطی شرکت می‌کنند، تمایل بیشتری به دستیابی به شیوه های دوستدار محیط زیست موفق تر دارند(فلورنتال و آرلینگ[1]، ۲۰۱۱). از آن‌جایی که تئوری توانایی، انگیزه وفرصت تاکید می‌کند که مدیریت منابع انسانی سبز نقش مهمی در مشارکت کارکنان دارند(مک مایکل و همکاران، ۲۰۰۷). مدیریت سازمان احساس می‌کند که کارکنان خود را به سمت کارهای زیست‌محیطی سوق می‌دهد، بنابراین توانایی‌هایی را توسعه می‌دهد که به سمت ثبات محیطی تمایل دارند(محمد و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان، به ابتکار خود، برنامه های آموزشی و توسعه خاصی را توسعه می‌دهد، بنابراین به کارکنان کمک می‌کند مهارت هایی ایجاد کنند که به آن‌ها کمک می‌کند سبک زندگی سبز را اتخاذ کنند(مکتدیرو همکاران[2]، ۲۰۱۹). با تثبیت در شیوه ها و ساختارهای کار محیطی، به کارکنان فرصت‌هایی داده می‌شود تا رفتارهای سبز خود را انجام دهند(مالک و همکاران، ۲۰۲۱). زندگی شخصی کارکنان تحت تأثیر زندگی حرفه ای آن‌هاست. کارکنانی که شیوه‌های سبز را در محیط کار اتخاذ و اجرا می‌کنند ممکن است متوجه شوند که این نتیجه امر در زندگی شخصی خود وارد می‌کنند (یوسف و همکاران، ۲۰۲۱). کارکنانی که شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز را در محیط کار خود تجربه می‌کنند، آن را به طور مثبت جذب می‌کنند و آن را به سبک زندگی خود تبدیل می‌کنند و سبز شدن ذهن کارکنان را تشویق می‌کنند(یوسف و همکاران، ۲۰۲۱).کارکنانی که مسئولیت زیست محیطی بیشتری دارند، نقش مهم و برجسته ای در ثبات سازمان ایفا می کنند و باعث ایجاد انگیزه در سایر افراد و کارکنان می شوند. با این حال، بر اساس استدلال های قبلی، فرضیه بعدی بیان می‌کند:

فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر سبک زندگی سبز تأثیر دارد.

1- Florenthal & Arling
2- Moktadir& et al

سبک زندگی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز

مشاهده شده است که سبک زندگی سبز نقش مهمی در رفتار شهروندی سازمانی سبز دارد. کارکنان مدیریتی و غیرمدیریتی سازمان مشتاق یادگیری، تمرین و اتخاذ شیوه‌های سبز و اجرای آن‌ها در وظایف خود هستند و تمایل بیشتری به معرفی سبک زندگی سبز دارند(ژنووا و سیاهریور،۲۰۲۰). پژوهشگران قبلی تایید کردند که یک سبک زندگی سبز را نمی‌توان به یکباره اجرا و معرفی کرد. در عوض، گام به گام با اولین معرفی آن به کارکنان القا می شود(چوآه و همکاران،۲۰۲۱). سازمان‌ها در حال اتخاذ سبک زندگی سبز هستند که بر رفتارهای سبز کارکنان آن‌ها تأثیر می‌گذارد. کارکنان برای نشان دادن اقدامات سبز خود به توسعه و ایجاد انگیزه می‌پردازند و به سمت شیوه‌های سبز، توسعه و ادغام رفتار شهروندی سبز سازمانی با سبک زندگی سبز سازمان تمایل دارند(لای و همکاران،۲۰۲۰). مشاهده می‌شود که سازمان‌هایی که مشتاق سبک زندگی سبز هستند، نگران رفتارهای شهروندی سازمانی سبز کارکنان هستند.

با پیروی از تئوری توانایی، انگیزه و فرصت(AMO)، سازمان‌ها می‌توانند نقش موثری در ایجاد توانایی‌های کارکنان خود برای سبک زندگی سبز داشته باشند. آن‌ها می‌توانند با قدردانی، پاداش دادن و توانمندسازی کارکنان که منجر به توسعه رفتار شهروندی سازمانی سبز می‌شود، آن‌ها را برای اقدامات سبز خود برانگیخته و تشویق کنند(فام و همکاران،۲۰۱۹). کارکنان با این باور که سازمان‌شان اقدامات آن‌ها را مد نظر قرار داده و به آن‌ها توجه می‌کند و نقش اساسی در ثبات محیطی و سازمانی ایفا می‌کند، احساس خودانگیختگی می‌کنند. مهم‌تر از همه، سازمان‌ها با ایجاد فرهنگ سبز و هدایت آن‌ها به مسیر درست، فرصت‌ها و مجموعه شرایط مناسبی را به کارکنان خود می‌دهند تا بتوانند از فرصت استفاده کرده و احساس موفقیت کنند(انوار و همکاران[1]، ۲۰۲۰). رفتارهای شهروندی سازمانی سبز کارکنان در مجموع نقش حیاتی در ایجاد فرهنگ سبز و هدایت مردم به سمت سبک زندگی سبز ایفا می‌کند، جایی که کارکنان وظیفه خود را برای اتخاذ، اجرا، و اجرای سبک زندگی سبز و به حداقل رساندن فعالیت ها و رفتارهایی که مسائل زیست محیطی ایجاد می‌کنند، ایفا می‌کنند(گیلال و همکاران[2]، ۲۰۱۹). در نتیجه استدلال‌های قبلی، فرضیه سوم بیان می‌کند:

فرضیه سوم: سبک زندگی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی سبز تأثیر دارد.

1-Anwar,& et al
2 -Gilal,& et al

پیشینه پژوهش

فلورس و همکاران[1](۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست، و پایداری کسب و کار در میان شرکت های ساختمانی منتخب در شهر سبو، فیلیپین که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۰۲ نفر در فیلیپین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست تاثیر مثبت داشت. الشعیر و همکاران[2](۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی برند در صنعت هتلداری: میانجیگری غرور سازمانی و ارزش‌های سبز فردی به عنوان ناظر که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۲۸ نفر در عربستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت بر رفتار شهروندی برند تأثیر گذاشت و این رابطه تا حدی با غرور سازمانی واسطه شد. علاوه بر این، ارزش‌های سبز فردی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی برند را تعدیل کرد. عبده و همکاران(۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان از رهبری فراگیر سبز تا رفتار شهروندی سازمانی سبز: بررسی نقش میانجی مشارکت کاری سبز و هویت سازمانی سبز در زمینه صنعت هتلداری که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر در عربستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری فراگیر سبز بر شهروندی سازمانی سبز تاثیر مثبت داشت و مشارکت کاری سبز و هویت سازمانی سبز این رابطه را واسطه کردند. چن و همکاران[3](۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان آیا ذهن آگاهی سبز، رفتار شهروندی سازمانی سبز را ترویج می کند: یک مدل میانجیگری تعدیل شده؟ که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ذهن آگاهی سبز به طور قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی سبز از طریق اثر میانجی انگیزه درونی سبز تأثیر داشت. علاوه بر این، این مطالعه نقش مداخله‌گر مهم رهبری تحول آفرین سبز را در انجمن های اساسی پیدا کرد. ارتباط مستقیم بین ذهن آگاهی سبز و انگیزه درونی سبز، و رابطه غیرمستقیم بین ذهن آگاهی سبز و G-OCB از طریق انگیزه درونی سبز، در سطوح بالاتر (/پایین تر) رهبری تحول آفرین سبز قوی تر (/ ضعیف تر) بود. فریره و پیتا[4](۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی: نقش میانجی هویت سازمانی و رضایت شغلی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۲۰ نفر در پرتقال انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر مثبت داشت و هویت سازمانی و رضایت شغلی نقش واسطه ای داشتند.

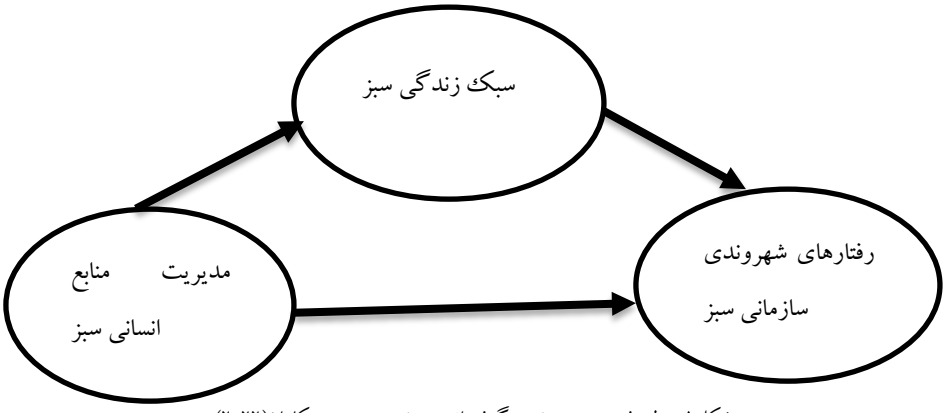
1 -Flores & et al
2 -Elshaer& et al
3 -Chen,& et al
4 -Freire & Pieta

ارکانتان و ایوپغلو[1](۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان چگونه شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز کارکنان را تشویق می کند تا در رفتار سبز مشارکت کنند؟ ادراکات دانشجویان دانشگاه به عنوان کارمندان آینده که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۰۰ نفر در قبرس انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیمی بر رفتارهای داوطلبانه و مرتبط با وظیفه سبز درک شده کارکنان آینده نگر و تأثیر غیرمستقیم از طریق میانجی ادراک جو سبز روانی داشت. هوی و همکاران(۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز: آیا فرهنگ سبز و ارزش‌های سبز اهمیت دارند؟ که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۰نفر درتایوان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی سبز تاثیر داشت و فرهنگ سبز و ارزش‌های سبز این رابطه را واسطه کردند. مالک و همکاران(۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان مسئولیت اجتماعی سازمانی، مدیریت منابع انسانی سبز، و عملکرد پایدار: آیا رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست حلقه مفقوده است؟ که با روش توصیفی از نوع پیمایشی و با نمونه آماری ۲۰۰نفر در پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط به‌طور معناداری رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت منابع انسانی سبز را میانجی‌گری کرد. این نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط به طور قابل توجهی بر عملکرد پایدار تأثیر گذار بود. ساپوترو و ناوانگسار[2] (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمان برای محیط و پیامدهای آن بر عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع پیمایشی و با نمونه آماری ۸۰نفر در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ۱) استخدام سبز، آموزش سبز، پاداش سبز و پاداش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمان برای محیط داشتند. ۲) ارزیابی عملکرد سبز تأثیر معنی داری بر رفتار شهروندی سازمان برای محیط نداشتند. ۳) آموزش سبز و ارزیابی عملکرد سبز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت ۴) استخدام سبز و پاداش و پاداش سبز تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت. ۵ رفتار شهروندی سازمان برای محیط تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت. ۶) استخدام سبز، آموزش سبز، پاداش سبز و پاداش تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار شهروندی سازمان برای محیط داشتند. ۷) ارزیابی عملکرد سبز تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان از طریق رفتار شهروندی سازمان برای محیط نداشتند. ۸) مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمان برای محیط داشت. ۹) مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان داشت. خان و همکاران(۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان روابط متقابل بین رهبری اخلاقی، جو روانشناختی سبز و

1-Ercantan & Eyupoglu
2- Saputro & Nawangsar

رفتار شهروندی محیطی سازمانی: یک مدل میانجیگری تعدیل شده که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۴۷نفر در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رتبه بندی کارکنان از رهبری اخلاقی سرپرستان و رفتار شهروندی محیطی سازمانی رابطه مثبت وجود داشت. علاوه بر این، جو روانشناختی سبز رابطه بین رهبری اخلاقی سرپرستان و رفتار شهروندی محیطی سازمانی را واسطه کرد.

در این پژوهش،فرض می‌کند که مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت بر رفتارهای شهروندی سازمانی سبز تأثیر می‌گذارد و سبک زندگی سبز به عنوان یک میانجی عمل می‌کند. در مدل،« مدیریت منابع انسانی سبز » به عنوان متغیر مستقل، « رفتارهای شهروندی سازمانی سبز » به عنوان متغیر وابسته و « سبک زندگی سبز » به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می شود .



شکل۱: مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش هوی و همکاران(۲۰۲۲)

روش شناسی

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی(مدل معادلات ساختاری) می‌باشد. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)به تعداد ۶۶۰ نفر است که استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند.

جدول (۱) وضعیت مشارکت کارکنان در نمونه‌گیری

نام دانشکده	گروه آموزشی	تعداد اعضای هیت علمی	تعداد کارکنان	تعداد نمونه
پرستاری و مامایی	پرستاری	۱۴	۱۰	۱۰
	مامایی	۵		
تربیت بدنی و علوم ورزشی	تربیت بدنی	۱۰	۵	۵
زبان خارجه	زبان انگلیسی	۱۶	۷	۱۰
	فرانسه	۷		

علوم تربیتی و روانشناسی	برنامه ریزی درسی	۶	۱۲	۲۲
	مدیریت آموزشی	۶		
	روانشناسی	۱۶		
مدیریت	مدیریت	۱۵	۷	۱۰
فنی و مهندسی	برق و الکترونیک	۸	۱۲	۲۰
	کامپیوتر	۸		
	عمران	۱۴		
علوم انسانی	حقوق	۲۲	۱۲	۳۰
	اقتصاد	۷		
	حسابداری	۱۳		
	الهیات و فقه اسلامی	۶		
	معارف اسلامی	۴		
	ادبیات فارسی	۳		
کشاورزی و منابع طبیعی	زراعت و اصلاح نباتات	۱۲	۱۵	۲۵
	باغبانی	۷		
	خاکشناسی	۷		
	صنایع غدایی	۷		
	طراحی فضای سبز	۲		
	علوم دامی	۹		
	گیاه پزشکی	۶		
	محیط زیست	۶		
	مهندسی آب	۵		
دانداپزشکی	دندانپزشکی	۵۶	۱۵	۲۵
	علوم پایه پزشکی	۷		
علوم پایه	شیمی	۷	۱۵	۲۵
	فیزیک	۲		
	ریاضی	۱۳		
	زمین شناسی	۶		
ساختمان اندیشه	اداری	۱۷۰	۱۷۰	۴۰
جمع		۳۸۰	۲۸۰	۲۴۲

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه بوده که شامل سوالات تخصصی از ۳ متغییر مورد بررسی در طیف لیکرت ۵ درجه ای و شامل ۲۷ سوال بوده که از پرسش‌نامه های استاندارد به شرح جدول۲استفاده گردیده است .

جدول شماره (۲) ترکیب سئوالات پرسش‌نامه

متغیرهای موردبررسی	مولفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات
مدیریت منابع انسانی سبز	حمید و همکاران(۲۰۲۰)	۱ تا۱۳	۱۳
رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	هوی(۲۰۲۲)	۱۴تا۲۱	۸
سبک زندگی سبز	فلورنتال (۲۰۱۱)	۲۲تا۲۷	۶

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش نامه ها تعیین شود.

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره(۳) نشان داده شده است.

جدول شماره(۳) نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالات ۱ تا ۱۳	مدیریت منابع انسانی سبز	,۹۵ ۰, GFI=۰/۹۹= χ^2 /df ۰/۰۰۱ , RMSEA= ۰/۹۲AGFI =	برازش مدل مناسب است
سوالات ۱۴تا۲۱	رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	,۰/۹۳, GFI=۰/۹۷= χ^2 /df ۰/۰۱, RMSEA= ۰/۹۱AGFI =	برازش مدل مناسب است
سوالات ۲۲تا۲۷	سبک زندگی سبز	,۰/۰/۹۴ ,GFI=۰/۹۶= χ^2 /df ۰/۰۰۱, RMSEA=۰/۹۲AGFI=	برازش مدل مناسب است

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس[1] میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل می‌باشد. این اعداد نشان دهندهٔ آن است که پرسش‌نامه های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد.

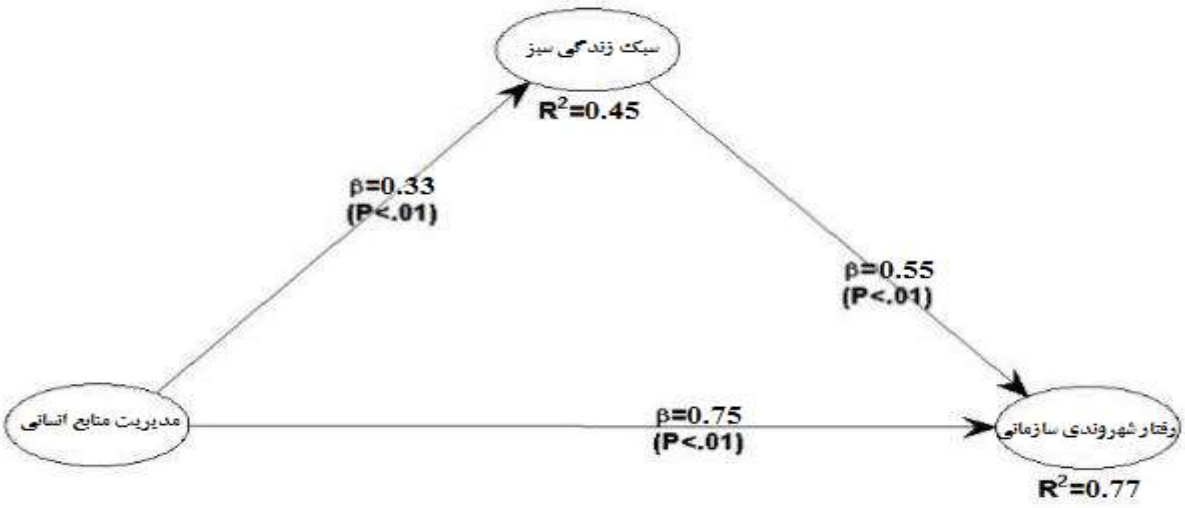
1-SPSS

جدول (۴)ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	مولفه ها	ضریب پایایی
مدیریت منابع انسانی سبز	کل	۰/۹۲
رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	کل	۰/۹۱
سبک زندگی سبز	کل	۰/۹۰

یافته ها

بررسی مدل اصلی



شکل۲: مدل اصلی پژوهش

با توجه به تحلیل فرضیه‌ها و مدل ارائه شده دربالا، ضرایب تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی سبزاز طریق سبک زندگی سبز به طور کلی به شرح زیر است:

جدول (۵) ضرایب تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی سبز از طریق سبک زندگی سبز

	مدیریت منابع انسانی سبز	رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	سبک زندگی سبز
مدیریت منابع انسانی سبز			
رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	۰/۷۵		۰/۵۵
سبک زندگی سبز	۰/۳۳		

جدول(۶) بررسی معنی داری ضرایب مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
مدیریت منابع انسانی سبز - رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	۰/۷۵	<۰/۰۰۱
مدیریت منابع انسانی سبز - سبک زندگی سبز	۰/۳۳	<۰/۰۰۱
سبک زندگی سبز - رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	۰/۵۵	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۶ مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی سبز دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۵ می باشد و با توجه به خروجی وارپ مقدار تاثیر مدیریت منابع انسانی بر سبک زندگی سبز معنادار و مثبت است که ضریب تأثیر آن ۰/۳۳ است و همچنین تاثیر سبک زندگی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی سبز معنادار و مثبت است که ضریب تأثیر آن ۰/۵۵ است

جدول (۷) : همبستگی بین متغیرها

	مدیریت منابع انسانی سبز	رفتارهای شهروندی سازمانی	سبک زندگی سبز
مدیریت منابع انسانی سبز	(۰/۹۳۳)	۰/۵۲۸	۰/۵۱۲
رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	۰/۵۸۴	(۰/۹۲۵)	۰/۵۳۵
سبک زندگی سبز	۰/۵۷۳	۰/۵۵۸	(۰/۹۱۱)

جدول (۸) برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقداراستاندارد	مقدارمدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از۳/۳ در حالت ایده آل	۱/۰۱	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از۰/۲۵	۰/۷۰	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از۰/۷	۰/۹۹۰	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۸مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت استرپ [1]بررسی شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای مدل پیشنهادی را می توان در جدول ۸ مشاهده نمود. همانطور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای سبک زندگی سبز، به عنوان متغیر میانجی بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای شهروندی سازمانی سبز (۰/۰۸۸۵)و حد بالای آن(۰/۰۱۱۲) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استراپ

1-Bootstrap

۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه ای معنی دار است؛ بنابراین سبک زندگی سبز در بین رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای شهروندی سازمانی سبز، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول (۹) نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان۰/۹۵	
					حد پایین	حد بالا
مدیریت منابع انسانی سبز - سبک زندگی - رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	۰/۰۳۵۵	۰/۰۳۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۲۰	۰/۰۸۸۵	۰/۰۱۱۲

برازش کلی مدل

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانی، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول(۷) ارائه شده است.

جدول(۱۰) شاخص های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس[1]	۳/۳۲۲	۵> قابل قبول، ایده آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی[2]	۰/۶۳۳	۰/۱> ضعیف،۰/۲۵> متوسط،۰/۳۶> عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر[3]	۰/۵۴۴	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین[4]	۰/۸۳۳	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی سبز کارکنان، با نقش میانچی سبک زندگی سبز انجام شد. یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی سبز تأثیر می‌گذارد. بر اساس پژوهش‌های قبلی، بیان شده است که رفتار شهروندی سازمانی سبز به عنوان یک هدف اصلی برای پایداری محیط زیست ثابت شده است. در نتیجه نقش مهمی در ثبات پیشرفت محیطی ایفا می‌کند. بنابراین، این نتایج نشان می‌دهد که همسویی با یافته‌های قبلی مطالعات در مورد مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی سبز دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های فلورس و همکاران(۲۰۲۴)، الشعیر و همکاران(۲۰۲۳)، عبده و همکاران(۲۰۲۳)، چن و همکاران(۲۰۲۳)، فریره و پیتا(۲۰۲۲)،ارکانتان و ایوپغلو(۲۰۲۲)، هوی و همکاران(۲۰۲۲)، ساپوترو و ناوانگسار (۲۰۲۱) همسویی مستقیم دارد. رابطه مثبت معنادار بین مدیریت منابع انسانی

1 -Average Variance Inflation Factor (AVIF)
2-Goodness-of Fit Index (GOF)
3 -Average path coefficient (APC)
4 -Average R-squared (ARS)

سبز و سبک زندگی سبز تایید شد. مدیریت منابع انسانی سبز یک کارکرد محوری در یک سازمان دارد و نقشی حیاتی در توانمندسازی و ارتقای عملکردها و عملکردهای سبز در یک سازمان ایفا می‌کند. علاوه بر این، همچنین مشاهده شده است که رفتار شهروندی سازمانی سبز کارکنان تأثیر مثبتی دارد و باعث می‌شود که آن‌ها تمایل بیشتری به توسعه و اتخاذ سبک زندگی سبز داشته باشند. پذیرفته شده است که در آن تأثیر مثبت سبک زندگی سبز در رفتار شهروندی سازمانی سبز مشاهده شده است. نتایج پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که اگر سازمان‌ها سبک زندگی سبز را اتخاذ کرده باشند، نقش حیاتی در اجرای مدیریت منابع انسانی سبز دارد. افراط در سبک زندگی سبز در سازمان و ایجاد یک فرهنگ سبز مثبت، نتایج بسیار مؤثر و نتایج مهمی در توسعه رفتار شهروندی سازمانی سبز در بین کارکنان به اثبات رسیده است. اثر میانجی سبک زندگی سبز را بر روی شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز به طور مثبت با سبک زندگی سبز واسطه می‌شوند. این یافته به صورت غیر مستقیم مشابه پژوهش‌های قبلی است. مدیریت منابع انسانی سبز به کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان کمک می‌کند تا وظایف خود را به طور مؤثرتری انجام دهند. بنابراین، سازمان‌ها تمایل دارند منابع خود، یعنی زمان و پول، را برای ایجاد سبک زندگی سبز و فرهنگ‌هایی که بر رفتار شهروندی سازمانی سبز کارکنان آن‌ها تأثیر می‌گذارد، سرمایه‌گذاری کنند. از طریق مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز، مدیران به طور بالقوه می‌توانند استراتژی موثری برای رقابت با رقبای خود ایجاد کنند. مشاهده شده است که سبک زندگی سبز به طور قابل توجهی رفتار شهروندی سازمانی سبز را ارتقا می‌دهد. مدیریت منابع انسانی سبز نقش مهمی در توسعه سبک زندگی سبز دارد. که درها را برای دست اندرکاران منابع انسانی باز می‌کند تا فرهنگ‌های سبز و ارزش‌های سبز بیشتری را تقویت کنند و در نظر بگیرند که نقشی حیاتی در حفاظت از محیط زیست دارند. پژوهش حاضر، رویکرد سیاست‌گذاران را برای توسعه و اجرای ماموریت های سبز برای ترویج و تقویت رفتارهای سبز برجسته می‌کند. مجموعه خاصی از آموزش‌ها و کارگاه‌ها را می‌توان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان برای افزایش خودآگاهی افراد نسبت به رفتارها و شیوه‌های سبز برگزار کرد. سازمان‌ها همچنین می‌توانند چرخش شغلی را در بین کارکنان اتخاذ و معرفی کنند، که در آن ممکن است وظایف محیطی یا سازمانی متفاوتی به کارکنان واگذار شود که در نتیجه به ابتکارات زیست‌محیطی کمک می‌کند. پژوهش حاضر دارای محدودیت‌ها و جهت‌گیری‌های پژوهش‌های آتی است. ابتدا ماهیت پژوهش حاضر مقطعی بود و داده ها به طور یکجا با استفاده از حجم نمونه کوچک از کارکنان هتل جمع آوری شد. پژوهش‌ها آینده را می‌توان با استفاده از داده های طولی و افزایش حجم نمونه برای به دست آوردن نتایج

کلی‌تر گسترش داد. ثانیاً مدل و فرضیه های تحقیق تحت تئوری AMO مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش‌های آینده را می‌توان از منظر نظریه حفاظت از منابع یا نظریه انتظار مشاهده کرد. سوم، پژوهش حاضر از رویکرد کمی استفاده کرد و داده ها از طریق پرسش‌نامه جمع آوری شد. پژوهش‌های آتی می‌تواند از یک تحقیق کیفی برای جمع آوری داده ها استفاده کند و مصاحبه هایی بین کارکنان و مدیریت ارشد انجام شود. چهارم، اطلاعات از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان ، جمع‌آوری شد. بنابراین، پژوهش‌های آینده می‌تواند جمع‌آوری داده‌ها را از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های دولتی در استان‌های مختلف ایران گسترش دهد و نتایج آن‌ها را برای تعیین این‌که کدام کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان تمایل بیشتری به شیوه‌های دوستدار محیط زیست دارند، مقایسه کند. برخورد با مسائل زیست محیطی یک چالش ضروری برای جامعه تجاری است. در نتیجه، برای ماندن در رقابت از نظر محیطی، سازمان‌ها فرهنگ سبک زندگی سبز را از طریق شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز اتخاذ می‌کنند. می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز تأثیرات مثبت و قابل توجهی دارد و نقش اساسی در تقویت سبک زندگی سبز اعضای خود دارد. از آنجایی که سازمان‌ها با چالش‌های محیطی پویا روبرو هستند، پژوهش حاضر نقش مهمی در ثبات بلندمدت استراتژی‌های منابع انسانی موجود برای به دست آوردن مزیت رقابتی سبز خواهد داشت.

منابع

Abdou AH, Al Abdulathim MA, Hussni Hasan NR, Salah MHA, Ali HSAM, Kamel NJ. . (2023) From Green Inclusive Leadership to Green Organizational Citizenship: Exploring the Mediating Role of Green Work Engagement and Green Organizational Identification in the Hotel Industry Context. Sustainability; 15(20):14979. https://doi.org/10.3390/su152014979

Aboramadan, M.; Karatepe, O.M. (2021)Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. Int. J. Contemp. Hosp. Manag., 33, 3199–3222. DOI: 10.1108/IJCHM-12-2020-1440.

Akhtar ,Sadia & Kashif Ullah Khan & Fouzia Atlas & Muhammad Irfan, 2022. "Stimulating student's pro-environmental behavior in higher education institutions: an ability–motivation–opportunity perspective," Environment, Development and Sustainability: A Multidisciplinary Approach to the Theory and Practice of Sustainable Development, Springer, vol. 24(3), pages 4128-4149, DOI: 10.1007/s10668-021-01609-4

Amrutha, V.N.; Geetha, S.N.(2020) A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. J. Clean. Prod., 247(1), 119131. DOI: 10.1016/j.jclepro.2019.119131

Anwar, N.; Nik Mahmood, N.H.; Yusliza, M.Y.; Ramayah, T.; Noor Faezah, J.; Khalid, W. (2020) Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. J. Clean. Prod., 256, 120401. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401.

Caliskan, A.O.; Esen, E. (2019)Green human resource management and environmental sustainability. Int. J. Acad. Multidiscip. Res., 9(9), 58–60. DOI: 10.17261/Pressacademia.2019.1065

Chen C, Rasheed A, Ayub A. (2023)Does Green Mindfulness Promote Green Organizational Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. Sustainability.; 15(6):5012. https://doi.org/10.3390/su15065012

Chuah, S.-C.; Mohd, I.H.; Kamaruddin; Binti, J.N.; Noh, M.N.(2021)Impact of Green Human Resource Management Practices Towards Green Lifestyle and Job Performance. Glob. Bus. Manag. Res., 13, 13–23.

Darvishmotevali, M.; Altinay, L. (2022) Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. Tour. Manag., 88, 104401. DOI: 10.1016/j.tourman.2021.104401

Edyta Bombiak, (2019) "Green human resource management – the latest trend or strategic necessity?," Entrepreneurship and Sustainability Issues, VsI Entrepreneurship and Sustainability Center, 6(4), 1647-1662, DOI: 10.9770/jesi.

Elshaer IA, Azazz AMS, Kooli C, Fayyad S. . (2023) Green Human Resource Management and Brand Citizenship Behavior in the Hotel Industry: Mediation of Organizational Pride and Individual Green Values as a Moderator. Administrative Sciences; 13(4):109. https://doi.org/10.3390/admsci13040109

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. https://doi.org/10.3390/su14031718.

Florenthal, B.; Arling, P. (2011) Do Green Lifestyle Consumers Appreciate Low Involvement Green Products? Mark. Manag. J., 21, 35-45.

Flores, J., Delantar, A. F. A., & Cabatingan, A. Y. (2024). Green Human Resource Management, Organizational Citizenship Behavior Towards the Environment, And Business Sustainability among Selected Construction Companies in Cebu City, Philippines. International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research, 5(1), 311-329. https://doi.org/10.11594/ijmaber.05.01.28

Freire C, Pieta P. (2022)The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. Sustainability.; 14(13):7557. https://doi.org/10.3390/su14137557

Genoveva, G., & Syahrivar, J. (2020). Green Lifestyle among Indonesian Millennials: A and Management, 8(4), 397–413. https://doi.org/10.5890/jeam.2020.12.007

Gilal, F.G.; Ashraf, Z.; Gilal, N.G.; Gilal, R.G.; Channa, N.A.(2019)Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag., 26, 1579–1590. DOI: 10.1002/csr.1835

Hameed, Z.; Khan, I.U.; Islam, T.; Sheikh, Z.; Naeem, R.M. (2020) Do green HRM practices influence employees' environmental performance? Int. J. Manpow., 41(7)1061–1079. https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0407

Han, H., Olya, H.G.T., Untaru, E. et al. (2020) Impact of airport green atmospherics on mental health value, image, and loyalty among visitors and workers. Business Strategy and the Environment, 29 (3). 1186- 1198. https://doi.org/10.1002/bse.2425.

Hsiao, T.Y.; Chuang, C.M(2015) Creating Shared Value Through Implementing Green Practices for Star Hotels. Asia Pac. J. Tour. Res, 21(6), 678–696. DOI:10.1080/10941665.2015.1068194

Islam ,Md Asadul Islam & Amer Hamzah Jantan & Yusmani Mohd Yusoff & Choo Wei Chong & Md Shahadat Hossain, (2023). "Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employeesâ€™ Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment," Global Business Review, International Management Institute, 24(4), 642-662, DOI: 10.1177/0972150920907000

Khan MAS, Jianguo D, Ali M, Saleem S and Usman M (2019) Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate, and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. Front. Psychol. 10:1977. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01977

Khatoon, A.; Khan, N.A.; Bharadwaj, S.; Parvin, F. . (2021) Green human resource management: A transformational vision towards environmental sustainability. Int. J. Bus. Environ, 12, 207–226 DOI: 10.1504/IJBE.2021.116590.

Lai Wan Hooi & Min-Shi Liu & Joe J.J. Lin, (2022). "Green human resource management and green organizational citizenship behavior: do green culture and green values matter?," International Journal of Manpower, Emerald Group Publishing Limited, vol. 43(3), pages 763-785, DOI: 10.1108/IJM-05-2020-0247

Liu, Z., Mei, S. and Guo, Y. (2021), "Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values", Chinese Management Studies, 15 (2), pp. 290-304. https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366

Luu, T.T.(2020) Integrating green strategy and green human resource practices to trigger individual and organizational green perfor-mance: The role of environmentally-specific servant leadership. J. Sustain. Tour. 2020, 28(3), 1193–1222. DOI: 10.1080/09669582.2020.1729165

Malik SY, Hayat Mughal Y, Azam T, Cao Y, WAN Z, ZHU H, . (2021)Thurasamy R. Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior towards Environment the Missing Link? Sustainability; 13(3):1044. https://doi.org/10.3390/su1303104.

McMichael AJ, Powles JW, Butler CD, Uauy R. (2007)Food, livestock production, energy, climate change, and health. Lancet. 6;370(9594):1253-63. doi: 10.1016/S0140-6736(07)61256-2.

Mohamed H. Elmagrhi & Collins G. Ntim & Ahmed A. Elamer & Qingjing Zhang, (2019). "A study of environmental policies and regulations, governance structures, and environmental performance: The role of female directors," Business Strategy and the Environment, Wiley Blackwell, 28(1), 206-220.DOI:10.1002/bse.2250.

Mohammad Ashraful, A., Niu, X., & Rounok, N. (2021). Effect of green human resource management (GHRM) overall on organization's environmental performance: The mediating role of green employee empowerment. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 10(4), 99–116. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1230.

Moin, M.F.; Omar, M.K.; Wei, F.; Rasheed, M.I.; Hameed, Z.(2020)Green HRM and psychological safety: How transformational leadership drives follower's job satisfaction. Curr. Issues Tour., 24(2), 2269–2277. DOI: 10.1080/13683500.2020.1829569

Moktadir, M.A., Dwivedi, A., Ali, S.M., Paul, S.K., Kabir, G. and Madaan, J. (2020), "Antecedents for greening the workforce: implications for green human resource management", International Journal of Manpower, 41 (7), 1135-1153. https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0354

Mousa, S.K. and Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework, Journal of cleaner production, 243, p. 118595. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595

Ojo, A.O., Tan, C.N.-L. and Alias, M. (2022), "Linking green HRM practices to environmental performance through pro-environment behaviour in the information technology sector", Social Responsibility Journal, 18 (1), 1-18. https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2019-0403

Paillé 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. DOI:10.1080/09585192.2013.777934

Pham, N.T.; Tučková, Z.; Chiappetta Jabbour, C.J. (2019)Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. Tour. Manag.,18(72), 386–399. DOI:10.1016/j.tourman.2018.12.008

Pinzone, M.; Guerci, M.; Lettieri, E.; Huisingh, D. . (2019) Effects of 'green' training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian healthcare sector. J. Clean. Prod, 226, 221–232. DOI: 10.1016/j.jclepro.2019.04.048

Pinzone, M.; Guerci, M.; Lettieri, E.; Redman, T. (2016) Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of "Green" HRM. J. Clean. Prod., 122(2), 201–211. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.031

Ren, S., Tang, G. & E. Jackson, S. (2018)Green human resource management research in emergence: A review and future directions. Asia Pac J Manag 35, 769–803. https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1

Rodrigo, P.; Aqueveque, C.; Duran, I.J. (2019) Do employees value strategic CSR? A tale of affective organizational commitment and its underlying mechanisms. Bus. Ethics A Eur. Rev., 28(4), 459–475. DOI: 10.1111/beer.12227

Saeed, B.B.; Afsar, B.; Hafeez, S.; Khan, I.; Tahir, M.; Afridi, M.A. (2019)Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag., 26(1), 424–438. DOI: 10.1002/csr.1694

Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga. European Journal of Business and Management Research, 6(1), 174–181. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.716

Shafaei, A., Nejati, M. and Mohd Yusoff, Y. (2020), "Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes", International Journal of Manpower, 41 (7), 1041-1060. https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406.

Shahzad, F.; Du, J.; Khan, I.; Shahbaz, M.; Murad, M.(2020) Untangling the influence of organizational compatibility on green supply chain management efforts to boost organizational performance through information technology capabilities. J. Clean. Prod., 266, 122029. DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.122029

Singh, S.K.; Del Giudice, M.; Chierici, R.; Graziano, D.(2020)Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. Technol. Forecast. Soc. Chang., 1(150), 119762. DOI: 10.1016/j.techfore.2019.119762

Tabeer Iftikar & Saddam Hussain & Muhammad Imran Malik & Shabir Hyder & Muhammad Kaleem & Adeel Saqib, (2022). "Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory," Cogent Business & Management, Taylor & Francis Journals, 9(1), 2124603-212, DOI: 10.1080/23311975.2022.2124603.

Yu, Wantao & Chavez, Roberto & Feng, Mengying & Wong, Chee Yew & Fynes, Brian, (2020). "Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective," International Journal of Production Economics, Elsevier, 219(2), 224-235. DOI: 10.1016/j.ijpe.2019.06.013

Yusmani Mohd Yusoff & Mehran Nejati & Daisy Mui Hung Kee & Azlan Amran, 2020. "Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry," Global Business Review, International Management Institute, 21(3), 663-680, DOI: 10.1177/0972150918779294

Yusoff, Y.M.; Nejati, M.; Kee, D.M.H.; Amran, A(2020) Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. Glob. Bus. Rev., 21(1), 663–680. DOI: 10.1177/0972150918779294

Zhao H, Zhou Q. (2019)Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective. Sustainability.; 11(4):944. https://doi.org/10.3390/su11040944