

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان هتل

عباسعلی رستگار، دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران

مهدی سبک‌رو، استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

مرتضی ملکی مین‌باش رزگاه، استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان،

سمنان، ایران

هوشمند باقری قره‌بلاغ^۱، دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان،

سمنان، ایران

پذیرش: ۹۸/۳/۳۰

ارجاع جهت اصلاحات: ۹۸/۲/۱۹

دریافت: ۹۷/۱۰/۳

چکیده

موضوع مدیریت منابع انسانی در مدیریت سازگار با محیط‌زیست هتل‌ها هنوز نسبتاً ناشناخته باقی مانده است. از سوی دیگر، صنعت هتل‌داری یکی از بخش‌هایی است که بار بیشتری بر دوش محیط‌زیست می‌گذارد. بنابراین به دلیل افزایش مسائل زیست‌محیطی در صنعت هتل‌داری باید اقدامات مرتبط با توسعه پایدار نظیر بکارگیری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را اجرا کرد. در این راستا؛ این مطالعه به بررسی چگونگی بهبود رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی هتل‌ها از طریق مدیریت منابع انسانی سبز می‌پردازد. روش پژوهش از نظر هدف در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی، از نوع همبستگی است. برای این منظور نمونه‌ای به تعداد ۲۳۶ نفر از کارکنان هتل‌هایی در شهرهای تبریز، تهران و مشهد که دغدغه حفاظت از محیط‌زیست را دارند، بصورت غیراحتمالی در دسترس انتخاب شدند. بررسی پایایی پرسشنامه به‌کمک آلفای کرونباخ و پایایی مرکب انجام گرفت. برای روایی آن نیز از روایی همگرا و واگرا استفاده شد. فرضیه‌های پژوهش نیز با بهره‌مندی از معادلات ساختاری بررسی شدند. 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.

کلیدواژه: منابع انسانی سبز؛ رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان؛ عملکرد زیست‌محیطی؛ هتل.

مقدمه

علیرغم مزایای فراوان صنعت گردشگری در بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی مردم، چنانچه گسترش این صنعت با سیاستگذاری‌ها و برنامه‌های منطبق بر نگرش زیست‌محیطی همراه نباشد، همچنان بر پایداری توسعه تأکید نکند و به‌صورت مجموعه‌ای همه‌جانبه و پویا مدنظر قرار نگیرد، در میان‌مدت تأثیرات منفی فراوانی بر محیط زیست می‌گذارد. محیط‌زیست و حفاظت از آن موضوعی است که از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶). تقریباً هر صنعتی اقدامات حفاظت از محیط‌زیست را در بر می‌گیرد. اکثر شرکت‌های تولیدی با هدف از بین بردن زباله‌های ایجاد شده در تولید و دفع محصولات، عملکرد خود را بهبود می‌بخشند (کیم^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). تلاش‌های سبز یک صنعت خدماتی نظیر هتل‌ها حاوی کاهش زباله، صرفه‌جویی در مصرف انرژی و آب در عملیات خود و آموزش مشتریان و کارکنان است (رحمان^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). اکثر تحقیقات پیشین شیوه‌های مدیریت زیست محیطی شرکت‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند (به عنوان مثال؛ صرفه‌جویی در انرژی و حفظ آب) (هسپائو^۳ و همکاران، ۲۰۱۴؛ مولینا-آذرین^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). هسپائو و همکاران (۲۰۱۴) ویژگی‌های مدیریت زیست محیطی را در صنعت هتلداری سبز مورد بررسی قرار داده‌اند. علاوه بر این، مطالعات انجام شده در رابطه با تحقیقات زیست محیطی در صنعت هتلداری متمایز از دو جنبه زیر می‌باشد: مصرف‌کننده و کارکنان. با این حال، عمدتاً اکثر مطالعات از چشم‌انداز مصرف‌کننده بر روی حوزه‌های بازاریابی سبز متمرکز شده است (کیم و چوی^۵، ۲۰۱۳). به عنوان مثال منکتولا و جواهری^۶ (۲۰۰۷) رفتارها و نگرش‌های مصرف‌کنندگان را در رابطه با اقدامات هتل‌های حامی زیست محیطی مورد بررسی قرار دادند. کانگ^۷ و همکاران (۲۰۱۲) بیان کردند که مصرف‌کنندگان هتل‌های آمریکایی نگرانی‌های عمیقتری در مورد محیط‌زیست خود دارند. جریان دیگری، دیدگاه کارکنان، مسائل مربوط به نگرش یا آگاهی از کارکنان هتل را بررسی می‌کند. با این وجود، صرف‌نظر از نقش مهم رفتار کارکنان در ارتقای پیامدهای زیست محیطی، مطالعات تجربی اندکی وجود دارد که مدیریت منابع انسانی را به عملکرد زیست محیطی از طریق تعهد و رفتار کارکنان پیوند دهد (پایله^۸ و همکاران، ۲۰۱۴). با توجه به نقش مهم مدیریت منابع انسانی در یک سازمان، این مطالعه مدیریت منابع انسانی را به حفظ محیط‌زیست در صنعت

1. Kim

2. Rahman

3. Hsiao

4. Molina-Azorín

5. Kim and Choi

6. Manaktola and Jauhari

7. Kang

8. Paillé

هتلداری ارتباط می‌دهد. مدیریت منابع انسانی سبز شامل استخدام و حفظ کارکنان حامی محیط‌زیست، ارائه آموزش‌های زیست‌محیطی و مشارکت‌های سازگار با محیط‌زیست کارکنان در ارزیابی عملکرد می‌باشد (نجاتی^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت منابع انسانی سبز در مدیریت زیست‌محیطی نقشی مهمی را در انجام اهداف، شرکت سازگار با محیط‌زیست ایفا می‌کند (پاپله و همکاران، ۲۰۱۴). موفقیت مدیریت زیست‌محیطی شرکت بر رفتار حامی‌زیست کارکنان وابسته است، زیرا رفتار آن‌ها باعث بهبود عملکرد زیست‌محیطی شرکت می‌شود (لو^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). نظریه هویت اجتماعی یک مبنای تئوریک برای فرایند روانشناختی کارکنان یک شرکت سبز است و تعهد سازمانی به عنوان یک واسطه از مدیریت منابع انسانی سبز در رفتار حامی محیط‌زیست عمل می‌کند. بر اساس نظریه هویت اجتماعی کارکنانی که احتمالاً یکپارچگی ارزش‌های سازمانی مثبتی دارند تمایل قوی به تعهدات سازمانی پیدا می‌کنند (کارملی^۳، ۲۰۰۵؛ تورکر^۴، ۲۰۰۹). اگر کارکنان نگران حفاظت محیط‌زیست خود باشند بیشتر احتمال دارد که خود را به پیاده‌سازی طرح‌های مدیریت زیست‌محیطی شرکت از جمله مدیریت منابع سبز پیوند دهند (باتاچاریا^۵ و همکاران، ۲۰۰۹). تعهد سازمانی، قدرت نسبی از شناسایی فرد و درگیر شدن در یک سازمان خاص است و یک عنصر حیاتی از نگرش کارکنان است، زیرا منجر به رفتار نوع‌دوستانه کارکنان از جمله (رفتار شهروندی سازمانی) می‌شود (کارملی، ۲۰۰۵). عملکرد زیست‌محیطی به پیامدهای زیست‌محیطی هتل‌ها جهت کاهش اثرات منفی بر محیط‌زیست اشاره دارد.

دلیل انتخاب شهرهای تبریز، تهران و مشهد به عنوان جامعه آماری عدم دغدغه حفاظت از محیط‌زیست سایر شهرها نبوده است، اما تهران به دلیل حجم هتل‌ها و اهمیت توجه صنف هتل‌داران در این شهر و امتیازات خاص به مجریان فعالیت‌های مدافع محیط‌زیست و همچنین به دلیل میزان مراجعات بیشتر و پایتخت بودن از اهمیت بیشتری برخوردار بود که این شهر محور فعالیت قرار گرفت از طرفی جهت بهبود تحلیل‌ها سعی شد شهر مشهد به عنوان مکانی مذهبی که نماد فعالیت‌های آن بیشتر مدنظر قرار می‌گیرد و یکی از شهرهای مهم برای داخل و خارج از کشور جهت مقاصد توریستی است و تبریز به دلیل تنوع نیت توریستی به آن؛ مورد بررسی قرار گرفتند.

مطالعات بسیار اندکی به رابطه بین نقش مدیریت منابع انسانی سبز در تعهد کارکنان، رفتارهای سازگار با محیط‌زیست و توانمندسازی هتل‌ها جهت بهبود عملکرد زیست‌محیطی پرداخته است. تلاش اصلی این

1. Nejati

2. Lo

3. Carmeli

4. Turker

5. Bhattacharya

پژوهش تسهیل درک بهتر چگونگی اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، بهبود عملکرد زیست-محیطی از طریق تعهد کارکنان و رفتار حامی محیط‌زیست کارکنان است. هدف از این مطالعه: (۱) بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز هتل و رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان، (۲) بررسی نقش تعهد سازمانی کارکنان بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان، (۳) بررسی نقش رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی هتل‌ها و (۴) بررسی رابطه رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی هتل‌ها است.

مروری بر ادبیات و توسعه فرضیه‌های پژوهش

عملکرد زیست‌محیطی

عملکرد زیست‌محیطی عبارت است از مجموعه عملیات شرکت که همگام و سازگار با محیط‌زیست بوده است. مدیریت منابع انسانی با افزایش بهره‌وری، کنترل هزینه و ایجاد ارزش، بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. ارتباط معناداری بین سیستم مدیریت منابع انسانی یک شرکت و عملکرد سازمانی آن وجود دارد (پایله و همکاران، ۲۰۱۴). برای مثال، فعالیت‌های منابع انسانی مانند انتخاب و جبران، تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت‌ها دارد. مدیریت منابع انسانی اثر مثبت مستقیم و غیرمستقیم بر نتایج مالی از طریق نتایج عملیاتی (بهره‌وری، خدمات و نوآوری) دارد (جیانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). کیم و همکاران (۲۰۱۹) عملکرد زیست‌محیطی شرکت را به عنوان اثربخشی یک شرکت در برآورد ساختن و پیشبرد انتظارات جامعه با توجه به نگرانی‌های زیست‌محیطی تعریف می‌کنند. در پژوهش حاضر عملکرد زیست‌محیطی هتل‌ها را به عنوان پیامدی از فعالیت‌های زیست‌محیطی برای کاهش اثرات منفی بر محیط‌زیست در نظر می‌گیریم. لاپیز-گامیرو^۲ و همکاران (۲۰۰۹) تأثیر مدیریت زیست‌محیطی را بر عملکرد زیست‌محیطی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها حاکی از آن است که مدیریت زیست‌محیطی با اقدامات منابع انسانی، عملکرد زیست‌محیطی را بهبود می‌بخشد. مدیریت منابع انسانی سبز یکی از ویژگی‌های سیستم مدیریت زیست‌محیطی است و انتظار داریم که رابطه مثبتی بین سیستم مدیریت زیست‌محیطی و عملکرد زیست‌محیطی وجود دارد. بنابراین، می‌توان فرضیه زیر را مطرح ساخت:

فرضیه ۴: مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد زیست‌محیطی هتل دارد.

رفتار شهروندی سازمانی یکی از شاخص‌هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می‌دهد. رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، عملکرد سازمانی را

بهبود می‌بخشد. به عنوان مثال، کارکنانی که به طور فعال در جلسات شرکت می‌کنند، می‌توانند به توزیع اطلاعات در شرکت کمک کنند و کارکنانی که مهارت‌های جدید را یاد می‌گیرند می‌توانند توانایی شرکت را برای انطباق با تغییرات در محیط خود بهبود بخشند. والز و نیثوف^۱ (۲۰۰۰) به طور تجربی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و عملکرد رستوران را بررسی کردند. آن‌ها دریافتند که رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به شدت بر عملکرد مالی، رضایت مشتری و عملکرد کیفیت رستوران تأثیر می‌گذارد. همچنین، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رستوران بر سودآوری رستوران تأثیر می‌گذارد (کويز^۲، ۲۰۰۱). رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد زیست محیطی شرکت رابطه مثبتی دارد (نیلسن^۳ و همکاران، ۲۰۰۹؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). اقدامات زیست‌محیطی کارکنان، مانند کاهش ضایعات، به شرکت‌ها کمک می‌کند تا اهداف زیست‌محیطی خود را به دست آورند و عملکرد زیست‌محیطی خود را در مجموع افزایش دهند. رفتار حامی زیست‌محیطی می‌تواند با ایجاد سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی، عملکرد زیست‌محیطی را بهبود بخشد. بنابراین، این مطالعه به بررسی رابطه مستقیم رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی هتل می‌پردازد، از این رو فرضیه آخر را بدین صورت پیشنهاد می‌کنیم:

فرضیه ۵: رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد زیست‌محیطی هتل دارد. تعهد حالتی است که یک فرد را با اعمال او پیوند می‌دهد و از این طریق فرد به این اعتقاد می‌رسد که به فعالیت‌های خود ادامه دهد (حقیقت‌منفرد و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی کارکنان، تمایل خود را برای انجام تلاش‌های اضافی فراتر از وظایف خود افزایش می‌دهد (بهاری و همکاران، ۱۳۹۷). تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد (بیشاپ^۴ و همکاران، ۲۰۰۰). تعهد سازمانی کارکنان خط مقدم، به شدت تحت تأثیر رفتار شهروندی سازمانی قرار می‌گیرد. مایر^۵ و همکاران (۲۰۰۲) نشان دادند که بین تعهد سازمانی عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. - لیدن^۶ و همکاران (۲۰۰۳) بیان کردند کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، وظایف‌شان را به طور گسترده‌تر تعریف می‌کنند. کارمیلی (۲۰۰۳) بیان کرد کارکنانی که وابستگی قوی به سازمان‌های خود دارند به احتمال زیادی رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستانه را توسعه می‌دهند، زیرا آن‌ها می‌خواهند شهروندان خوبی در سازمان‌های خوب باشند. بر مبنای تئوری هویت اجتماعی و مطالعات پیشین تعهد سازمانی قوی

1. Walz and Niehoff

2. Koys

3. Nielsen

4. Bishop

5. Meyer

6. Liden

منجر به سطح بالایی از رفتار حامی زیست محیطی کارکنان می شود (نگ و فلدمان^۱، ۲۰۱۱؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو فرضیه سوم را بدین صورت پیشنهاد می کنیم:

فرضیه ۳: تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای حامی زیست کارکنان دارد.

مدیریت منابع انسانی سبز

می توان گفت واژه سبز ریشه در مباحث بازاریابی اکولوژیک دارد (وظیفه دوست^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). در حوزه مباحث مدیریت سبز، اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز وجود آمده است (آرولراج^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). برخی از محققان مدیریت منابع انسانی را با مدیریت زیست محیطی مرتبط می دانند و آن را مدیریت منابع انسانی سبز یا مدیریت منابع انسانی زیست محیطی می نامند (رنویک^۴ و همکاران، ۲۰۱۳). محققان روش های خاصی برای اجرای شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز توسعه داده اند. به عنوان مثال؛ میلیمان و کلایر^۵ (۱۹۹۶) ۴ گام را برای یک مدل مدیریت منابع انسانی زیست محیطی پیشنهاد می کنند: (۱) فراهم نمودن یک دیدگاه زیست محیطی، (۲) آموزش کارکنان برای به اشتراک گذاشتن چشم انداز زیست محیطی و اهداف خود، (۳) ارزیابی عملکرد زیست محیطی کارکنان و (۴) تشخیص فعالیت های زیست محیطی کارکنان با استفاده از برنامه های پاداش. به طور مشابه، دیلی و هوانگ^۶ (۲۰۰۱) یک چارچوب مفهومی را برای اجرای عناصر منابع انسانی در سیستم مدیریت زیست محیطی پیشنهاد داده اند. مدل پیشنهادی شامل (۱) حمایت از مدیران ارشد، (۲) آموزش، (۳) توانمندسازی و (۴) پاداش به عنوان اجزای اصلی منابع انسانی زیست محیطی (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). آموزش کارکنان کمک می کند تا شیوه های زیست محیطی جدید را درک کنند و کارکنان توانمند تمایل به درگیری در فعالیت های زیست محیطی دارند، همچنین پاداش می تواند کارکنان را به عنوان مسئول زیست محیطی تحریک کند. علاوه بر این، رنویک و همکاران (۲۰۱۳) عناصری از چشم انداز منابع انسانی و مدیریت زیست محیطی را طبقه بندی می کنند. نخست، مدیریت منابع انسانی سبز در رابطه با توسعه توانایی های سبز در استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه رهبری سبز فعالیت می کند. دوم؛ مدیریت منابع انسانی سبز با انگیزش کارکنان سبز بوسیله ارزیابی و پاداش دهی عملکرد کارکنان سبز مواجه است و سوم اینکه مدیریت منابع انسانی سبز با تحریک مشارکت و توانمندسازی کارکنان و ایجاد یک فرهنگ سازمانی

1. Ng and Feldman
2. Vazifehdoust
3. Arulrajah
4. Renwick
5. Milliman and Clair
6. Daily and Huang

سازگار با محیط‌زیست ارتباط دارد. یکی از مهم‌ترین نقش‌های مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز، در کارکنان است (آرولراج، ۲۰۱۴). در سازمان‌های سبز یکی از مهم‌ترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست‌محیطی تبدیل کند (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶).

مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تأکید آن بر فلسفه، خط-مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به هدف‌های سبز یاری می‌کند (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶). اقدامات مدیریت منابع استراتژیک بر نگرش کارکنان نظیر تعهد تأثیر می‌گذارد (دومیگوئز-فالکون^۱ و همکاران، ۲۰۱۶؛ گولد- ویلیامز و دویس^۲، ۲۰۰۵؛ تاکیئوچی^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). مدیریت منابع انسانی استراتژیک عملکرد کارکنان را بوسیله توسعه و توانمندسازی کارکنان جهت دستیابی به اهداف خاص یک شرکت بهبود می‌بخشد (گولد- ویلیامز و دویس، ۲۰۰۵). در مقابل مدیریت منابع انسانی استراتژیک، مدیریت منابع انسانی سنتی بر استخدام بیرونی صلاحیت‌ها و کنترل‌های رفتاری تمرکز می‌کند (براتون و گولد^۴، ۲۰۱۷). شرکت‌ها می‌توانند با استفاده از مدیریت منابع انسانی استراتژیک تعهد کارکنان خود را تقویت کنند و شواهد تجربی تأیید می‌کند که اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک به طور مستقیم منجر به تعهد سازمانی کارکنان می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). محققان می‌توانند مفهوم مدیریت منابع انسانی استراتژیک را به حوزه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت و حفاظت از محیط زیست اعمال کنند. شن و بنسون (۲۰۱۶) پیشنهاد می‌کنند که مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکت به شمار می‌رود. به همین ترتیب؛ مدیریت منابع انسانی سبز در این مطالعه بر مسائل زیست‌محیطی تمرکز دارد، اما همچنان تحت پوشش مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی قرار دارد. تحقیقات پیشین مدیریت زیست‌محیطی در حوزه صنعت هتلداری پیشنهاد کرده‌اند که مدیریت زیست‌محیطی شامل جنبه‌های مدیریت منابع انسانی سبز (نظیر؛ برنامه‌های آموزش کارکنان محیط‌زیست) است (ین و همکاران، ۲۰۱۳؛ هسیائو و همکاران، ۲۰۱۴).

1. Domínguez-Falcón
 2. Gould-Williams and Davies
 3. Takeuchi
 4. Bratton and Gold

مدیریت زیست‌محیطی هتل‌ها تأثیر قابل توجهی بر سطح تعهد سازمانی کارکنان دارد (ین و همکاران، ۲۰۱۳؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو، می‌توان فرضیهٔ زیر را پیشنهاد نمود:

فرضیهٔ ۱: مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.

قدیمی‌ترین و ساده‌ترین مدل رفتار حامی محیط‌زیست مبتنی بر فرایند خطی است که در آن دانش زیست‌محیطی منجر به آگاهی و نگرانی زیست‌محیطی می‌شود که به نوبهٔ خود منجر به رفتارهای حامی محیط‌زیست می‌شود (زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۵). اقدامات مدیریت منابع انسانی تلاش‌های داوطلبانهٔ کارکنان را افزایش می‌دهد (هاسلید، ۱۹۹۵). وقتی کارگران کیفیت بالایی از تبادل ارتباط با شرکت یا ناظران خود را درک می‌کنند به احتمال بیشتری خود را برای شرکت نشان می‌دهند. کارکنان خدمت‌مندی با ادراک مثبت از اقدامات مدیریت منابع انسانی (به عنوان مثال، آموزش و استخدام) خدمات فوق‌العاده‌ای را برای مشتریان هتل فراهم می‌کنند که فراتر از وظایف خود می‌باشد (هسیانو و همکاران، ۲۰۱۴). در ادبیات زیست‌محیطی، موضوع رفتار شهروندی سازمانی برای محیط‌زیست مورد توجه خاصی قرار گرفته و به نظر می‌رسد یک رویکرد عملی برای درک رفتار سازگار با محیط‌زیست در محیط کاری است (پایله و همکاران، ۲۰۱۳). پایله و همکاران (۲۰۱۳) دریافته‌اند که مدیریت منابع انسانی استراتژیک، که معادل با مدیریت منابع انسانی سبز است؛ ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی دارد. رفتارهای حامی زیست‌محیطی کارکنان را تنها به عنوان یک اقدام فردی برای کاهش نفوذ آسیب در محیط‌زیست تعریف می‌کنند. رفتار حامی زیست‌محیطی بر رفتارهای خاص مربوط به مصرف انرژی، مصرف آب و کاهش ضایعات تمرکز می‌کند که در زمینهٔ هتل مناسب هستند. بر خلاف رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی که محدود به رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است، رفتار حامی زیست‌محیطی مفهومی مناسب است چراکه عاری از این محدودیت‌ها می‌باشد (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به مباحث مطرح شده در فوق انتظار می‌رود که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر قابل توجهی بر رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان داشته باشد بنابراین، می‌توان فرضیهٔ زیر را مطرح ساخت:

فرضیهٔ ۲: مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای حامی زیست‌محیطی کارکنان

دارد.

پیشینه تجربی پژوهش

اشفورث و مائل^۱ (۱۹۸۹) بیان کردند که عضویت جامعه ممکن است بر خودپنداره فرد تأثیر بگذارد. تئوری هویت اجتماعی به شرح رابطه بین یک شرکت و کارکنان آن کمک می‌کند. برخی از محققان معتقدند کارکنانی که فعالیت‌ها و ارزش‌های مثبت شرکت خود، را ادغام می‌کنند، تمایل دارند که تعهد سازمانی قوی را نشان دهند. به عنوان مثال، کارکنانی که درک مثبتی از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت دارند سطح بالایی از تعهد سازمانی را نشان می‌دهند (برامر^۲ و همکاران، ۲۰۰۷؛ تورکر، ۲۰۰۹). بر همین اساس، کارگران با درک مطلوبی از ابتکارات مدیریت زیست‌محیطی سطح بالایی از تعهد سازمانی را نشان خواهند داد (ین^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). علاوه بر این، تئوری هویت اجتماعی فرض می‌کند تعهد سازمانی کارکنان با رفتار آن‌ها همبستگی دارد (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). شن و بنسون^۴ (۲۰۱۶) پیشنهاد کردند که تعهد سازمانی کارکنان رفتار فراتر از وظایف خود تسریع می‌بخشد که اغلب به عنوان رفتار شهروندی سازمانی شناخته می‌شود.

هر چند مطالعات گذشته در زمینه موضوع تحقیق به تحلیل و تفسیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای درون سازمانی تأکید نموده‌اند، مطالعه حاضر با تمرکز بر رویکرد پایله، چن و بویرال^۵ در ۲۰۱۳ سطح تحلیل خود را بر کارکنان متمرکز نموده و به نوعی انتظار دارد که مسئولیت اجتماعی سازمان را نه صرفاً بر رفتارهای درون سازمانی بلکه رفتار بیرون از سازمان کارکنان خود را متمرکز نماید. یکی از رویکردهای مسئولیت اجتماعی سازمان در حوزه منابع انسانی تمرکز سازمان بر آماده‌سازی افراد برای فعالیت در جامعه بوده و بایستی متناسب با استفاده از خدماتی که در سطح یک منطقه دارد برای آن منطقه به ارائه خدماتی فراتر از خدمات سازمانی خود بنماید و لذا تربیت نیروی انسانی کارآمد جهت فعالیت در سطح جامعه می‌تواند یکی از این رویکردها باشد. بنابراین علی‌رغم شباهت موضوعی مطالعه حاضر؛ رویکرد مسئولیت اجتماعی جامعه محور مطالعه و سطح تحلیل رفتار فردی از جمله مهمترین ویژگی‌های پژوهش حاضر است؛ همچنانکه قلی‌پور در سال ۱۳۸۵ عنوان نمود همشکلی ساختارهای سازمانی در کشور ایران در بخش دولتی و خصوصی نشان از قدرت سیاستگذاری‌های مدیران بر شکل‌گیری ساختارهای درون سازمانی دارد و لذا می‌توان استدلال نمود که تبیین سیاست‌های منابع انسانی سبز توسط

1 Ashforth and Mael

2. Brammer

3. Yen

4. Shen and Benson

5. Paille, Chen and Boiral

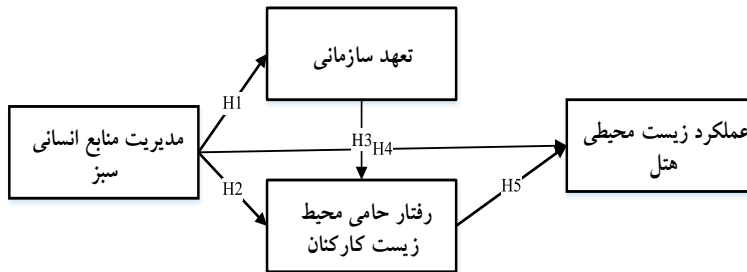
سازمان می‌تواند انتظارات رفتاری کارکنان را تا حد زیادی تحت تأثیر قرار داده و رفتارهای اجتماعی هنجارگونه‌ای را در زمینه حفاظت محیط‌زیست فراهم نماید.

همچنین تاکنون هیچ‌کدام از الگوهای موجود در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، رابطه بین پارامترهای مدیریت منابع انسانی سبز، رفتارهای حامی زیست‌محیطی کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی هتل را بررسی نکرده‌اند. از سویی دیگر، در حوزه منابع انسانی تنها رابطه بین پاداش سبز، برنامه‌های کارکنان، مشارکت کارکنان و آموزش کارکنان در رابطه بین منابع انسانی سبز با عملکرد زیست‌محیطی را بررسی کرده‌اند (بورقانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ رجب‌پور، ۱۳۹۶). علاوه بر این؛ با توجه به جدید و نوظهور بودن نقش مدیریت منابع انسانی سبز در پذیرش نظام‌های مدیریت زیست‌محیطی و کم بودن مطالعات صورت گرفته در این حوزه و با توجه به شکاف‌های موجود در ادبیات داخلی و خارجی مدیریت منابع انسانی سبز مسئله اصلی این تحقیق کشف تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان هتل‌های شهر تبریز، تهران و مشهد است.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به بررسی‌های انجام‌شده و مرور ادبیات نظری پژوهش، مدل مفهومی این پژوهش ابتدا با ترکیب سه مدل مفهومی برگرفته از تحقیقات کیم و همکاران (۲۰۱۹)؛ نجاتی و همکاران، (۲۰۱۷) و پایله و همکاران (۲۰۱۳) تهیه شده است. یکی از مهم‌ترین نوآوری‌های این مقاله این است که؛ هر چند مطالعات گذشته در زمینه موضوع تحقیق به تحلیل و تفسیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای درون سازمانی تأکید نموده‌اند، مطالعه حاضر سطح تحلیل خود را بر کارکنان متمرکز نموده و به نوعی انتظار دارد که مسئولیت اجتماعی سازمان را نه صرفاً بر رفتارهای درون سازمانی بلکه رفتار بیرون از سازمان کارکنان خود را متمرکز نماید. یکی از رویکردهای مسئولیت اجتماعی سازمان در حوزه منابع انسانی تمرکز سازمان بر آماده‌سازی افراد برای فعالیت در جامعه بوده و بایستی متناسب با استفاده از خدماتی که در سطح یک منطقه دارد برای آن منطقه به ارائه خدماتی فراتر از خدمات سازمانی خود بنماید و لذا تربیت نیروی انسانی کارآمد جهت فعالیت در سطح جامعه می‌تواند یکی از این رویکردها باشد. بنابراین علی‌رغم شباهت موضوعی مطالعه حاضر؛ رویکرد مسئولیت اجتماعی جامعه محور مطالعه و سطح تحلیل رفتار فردی از جمله مهمترین ویژگی‌های پژوهش حاضر است. در نتیجه با توجه به فرضیه‌های توسعه

یافته، مدل پژوهش در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی هتل در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: کیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ پابله و همکاران، ۲۰۱۴)

روش شناسی پژوهش

این مطالعه از لحاظ نتیجه کاربردی و از نظر هدف توصیفی و با روش پیمایشی و به صورت تک مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان هتل‌های شهر تبریز (هتل شهریار، هتل پارس)؛ شهر تهران (هتل استقلال، هتل اسپیناس) و شهر مشهد (هتل خانه سبز مشهد، هتل پارسیس) با تعداد ۴۴۵ نفر تشکیل می‌دهند. بدین منظور با توجه به محدود بودن جامعه آماری نمونه‌ای به تعداد ۲۳۶ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده‌اند. روش نمونه‌گیری بصورت غیراحتمالی در دسترس است. در هر هتل بین ۳۰ تا ۴۰ پرسشنامه توزیع شده و محقق پرسشنامه پژوهش را به طور قضاوتی در اختیار کارکنانی قرار داده که تمایل به همکاری داشتند.

مقیاس‌های پژوهش برای سنجش متغیرها ابتدا از مبانی نظری استخراج شد. سپس بر اساس نظر خبرگان از روایی صوری و محتوایی مقیاس‌ها بررسی و تأیید شد. در روش حداقل مربعات جزئی، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو مرحله انجام می‌گیرد. مرحله نخست، یعنی بخش برازش مدل اندازه‌گیری، شامل بررسی پایایی و روایی مدل و پرسشنامه است و مرحله دوم، یعنی بخش برازش مدل ساختاری، مستلزم تأیید تمام مفروضات مطالعه از طریق انجام آزمون‌ها با استفاده از نرم‌افزار است. همچنین برای اطمینان از پایایی مقیاس‌های سنجش مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول ۱ ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مقیاس‌های پژوهش در سطح مطلوب است که نشان از اعتبار سنجه‌های پژوهش دارد.

جدول ۱. نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع سؤالات	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	نجاتی و همکاران (۲۰۱۷)	۶	۰/۸۹۱
تعهد سازمانی کارکنان	کیم و همکاران (۲۰۱۹)	۸	۰/۸۶۴
رفتارهای حامی زیست‌محیطی	کیم و همکاران (۲۰۱۹)	۷	۰/۷۹۵
عملکرد زیست‌محیطی هتل	پایله و همکاران (۲۰۱۴)	۷	۰/۷۶۸

منبع: یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از طریق مدلسازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. ابتدا نرمال بودن متغیرها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)، بررسی شد. با توجه به اینکه اکثر متغیرها غیرنرمال بودند، لذا از روش PLS برای مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۸۴	تحصیلات	دیپلم	۳۵/۴
	مرد	۱۵۲		فوق دیپلم	۶۴/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۱۲۸	سن	کمتر از ۵	۷/۹
	متأهل	۱۰۸		۵-۱۰	۴۶
وضعیت تأهل	متأهل	۱۰۸		۱۱-۱۵	۳۲/۶
	متأهل	۱۰۸		۱۶-۲۰	۱۳/۵
سن	۲۰-۲۹	۱۸	کمتراز ۵	۷/۹	
	۳۰-۳۹	۱۰۹	۵-۱۰	۴۶	
	۴۰-۴۹	۷۷	۱۱-۱۵	۳۲/۶	
	۵۰+	۳۲	۱۶-۲۰	۱۳/۵	

منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ۳۵/۴ درصد پاسخگویان زن و بیش از ۴۵ درصد پاسخگویان متأهل است. تحصیلات مقطع دیپلم با حدود ۳۹/۸ درصد بیشتر فراوانی را در میان پاسخگویان داشته است و نیز از لحاظ دامنه سنی؛ دامنه ۳۰ تا ۳۹ سال دارای بیشترین درصد (۶۶/۰) و سابقه خدمت کارکنان ۵ تا ۱۰ سال خدمت دارای بیشترین درصد (۴۹/۸) است.

روایی و پایایی

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی از طریق ضریب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد که در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل بیرونی

بار عاملی	AVE	CR	α	آیتم
-	۰/۸۲	۰/۹۲	۰/۸۸	مدیریت منابع انسانی سبز (منبع: نجاتی و همکاران، ۲۰۱۷)
۰/۹۱۸				۱- هتل ما آموزش مناسبی را برای ارتقاء مدیریت زیست‌محیطی به عنوان ارزش سازمانی ارائه می‌دهد.
۰/۸۵۳				۲- هتل ما رفتارهای حامی زیست‌محیطی کارکنان را در برابر پاداش و جبران خسارت گزارش می‌دهد.
۰/۷۹۹	-	-	-	۳- کارکنان به طور کامل سیاست‌های زیست‌محیطی هتل را درک می‌کنند.
۰/۸۲۶				۴- هتل ما کارکنان را تشویق می‌کند تا پیشنهادات خود را در مورد بهبود محیط‌زیست ارائه دهند.
۰/۸۴۹				۵- هتل ما مدیریت هویت فردی زیست‌محیطی مناسبی را در انتخاب و استخدام در نظر می‌گیرد.
۰/۷۹۰				۶- در این هتل سیستم اطلاعاتی منابع انسانی سبز باعث بهبود قابلیت سودآوری می‌شود.
-	۰/۷۸	۰/۸۸	۰/۸۲	تعهد سازمانی کارکنان (منبع: کیم و همکاران، ۲۰۱۹)
۰/۹۰۸				۷- افتخار می‌کنم به دیگران بگویم که عضوی از این هتل هستم.
۰/۸۹۵				۸- من دریافتم که ارزش‌های من و هتل بسیار شبیه هستند.
۰/۸۳۶				۹- من واقعاً به سرنوشت این هتل حساس هستم.
۰/۸۰۵				۱۰- من بی‌نهایت خوشحالم که از بین سایر هتل‌ها این هتل را برای کارکردن انتخاب نمودم.
۰/۸۵۶	-	-	-	۱۱- من موفقیت شغلی خود را واقعاً موهون و الهام گرفته از این هتل می‌دانم.
۰/۷۸۴				۱۲- مایلیم برای موفقیت این هتل خیلی بیش از آنچه که معمولاً از من انتظار می‌رود، تلاش کنم.
۰/۷۹۹				۱۳- من هتل محل کار خود را نزد دوستانم به عنوان بهترین هتل معرفی می‌کنم.
۰/۸۱۷				۱۴- نسبت به کار کردن در این هتل حساس هستم.
-	۰/۶۸	۰/۸۲	۰/۷۷	رفتارهای حامی زیست‌محیطی کارکنان (منبع: کیم و همکاران، ۲۰۱۹)
۰/۷۵۴				۱۵- من به نشت آب توجه می‌کنم.
۰/۸۹۱				۱۶- لوازمی که استفاده نمی‌شوند را خاموش می‌کنم.
۰/۷۹۵				۱۷- میزان زباله‌ی تولیدی را کاهش می‌دهم.
۰/۹۰۴	-	-	-	۱۸- نور اتاق‌های خالی را خاموش می‌کنم.
۰/۸۸۸				۱۹- از لامپ‌های کم مصرف استفاده می‌کنم.
۰/۷۷۸				۲۰- تا آنجا که ممکن است زباله‌ها را بازیافت می‌کنم.
۰/۸۴۰				۲۱- از انرژی‌های تجدیدپذیر همانند انرژی خورشیدی استفاده می‌کنم.

ادامه جدول ۳

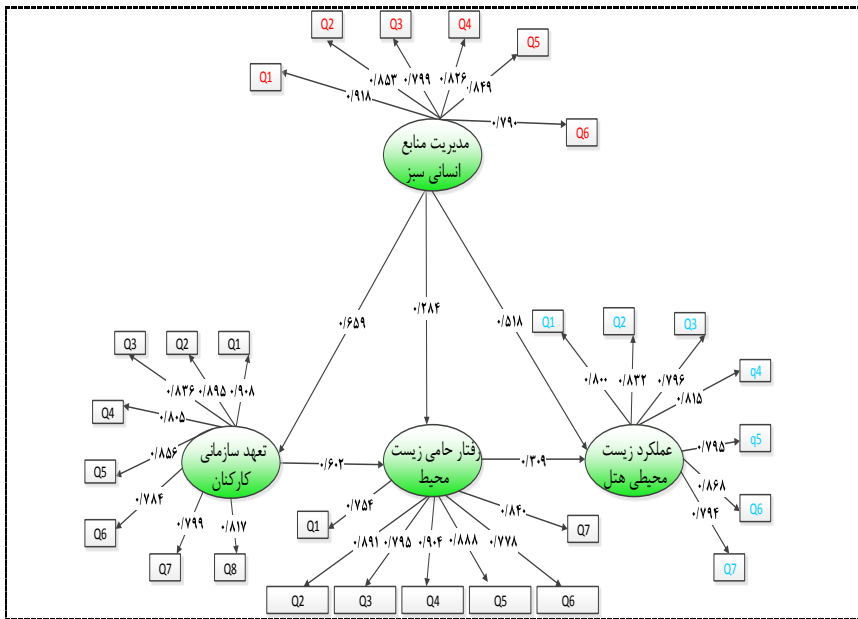
بار عاملی	AVE	CR	α	آیتم
-	۰/۷۰	۰/۷۹	۰/۷۴	عملکرد زیست محیطی هتل (منبع: پایله و همکاران، ۲۰۱۴)
مدیریت زیست محیطی در هتل ما:				
۰/۸۰۰	-	-	-	۲۲- به کاهش زباله ها کمک می کند.
۰/۸۳۲				۲۳- از منابع آبی حمایت می کند.
۰/۷۹۶				۲۴- از مصرف انرژی حفاظت می کند.
۰/۸۱۵				۲۵- خرید مواد غیر قابل تجدید و مواد شیمیایی را کاهش می دهد.
۰/۷۵۹				۲۶- از کل هزینه ها صرفه جویی می کند.
۰/۸۶۸				۲۷- به شهرت خود کمک می کند.
۰/۷۹۴				۲۸- جایگاه خود را در بازار بهبود می بخشد.

منبع: یافته های پژوهش

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای بار عاملی، ۰/۷، آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای میانگین واریانس استخراج شده، ۰/۵ است (آذر و غلامزاده، ۱۳۹۵) و لازم بود سؤال هایی که دارای کمترین بار عاملی هستند حذف گردند و به ناچار یک سؤال از رفتارهای حامی زیست محیطی کارکنان و در نهایت، یک سؤال از عملکرد زیست محیطی هتل به منظور بهبود شاخص ها حذف گردید، که مطابق جدول ۳ مشاهده می شود که تمامی معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده و بارهای عاملی) در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده اند که می توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش حاضر را تأیید ساخت. برای ارزیابی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند، از معیار GOF استفاده می شود. در این معیار طبق فرمول زیر از دو شاخص میانگین شاخص تجمعی^۱ و میانگین توان دوم ضرایب همبستگی^۲ استفاده می - شود.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

حاصل آزمون شاخص برازش مدل با ۰/۶۵۲ است. از آنجایی که حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است، می توان بیان نمود برازش مدل کلی پژوهش بسیار قوی است.



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش، منبع: یافته‌های پژوهش

در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضریب مسیر و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد که مطابق شکل ۲ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از ۱,۹۶ باشد. در جدول ۴ نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است:

جدول ۴. بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	مسیر
تأیید ✓	۷/۳۶۸	۰/۶۵۹	مدیریت منابع انسانی سبز ← تعهد سازمانی کارکنان (H1)
تأیید ✓	۳/۱۹۶	۰/۲۸۴	مدیریت منابع انسانی سبز ← رفتار حامی زیست محیطی (H2)
تأیید ✓	۶/۸۹۵	۰/۶۰۲	تعهد سازمانی کارکنان ← رفتار حامی زیست محیطی (H3)
تأیید ✓	۳/۲۵۰	۰/۵۱۸	مدیریت منابع انسانی سبز ← عملکرد زیست محیطی (H4)
تأیید ✓	۲/۵۵۸	۰/۳۰۹	رفتار حامی زیست محیطی ← عملکرد زیست محیطی (H5)

منبع: یافته‌های پژوهش

بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص‌هایی قبیل نیکویی برازش، نیکویی برازش تعدیل شده و شاخص برازش هنجار شده، شاخص‌های تناسب مدل هستند. در این شاخص‌ها هر چقدر ارزش بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول (۵) نشان می‌دهد که همه این شاخص‌ها حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده است؛ زیرا نسبت خلی دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کمتر از ۰/۰۸ و مابقی شاخص‌ها نیز در دامنه قابل قبول قرار دارند. به عبارت دیگر مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است.

جدول ۵. بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص	حد مجاز	مقادیر بدست آمده
نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳
خلی دو بر درجه آزادی	کمتر از ۳	۲/۵۸۹
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸

منبع: یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

محیط‌زیست و حفاظت از آن، موضوع اصلی جامعه‌ی بشری است. هتل‌ها برای موفقیت ناچار به برقراری ارتباط مؤثر با محیط رقابتی و پیچیده‌ی امروزی هستند و بایستی الزامات زیست‌محیطی را به عنوان عامل اساسی مدنظر قرار دهند. مطالعه حاضر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز هتل‌ها و عملکرد زیست‌محیطی را از طریق تعهد سازمانی کارکنان و رفتار حامی زیست‌محیطی بررسی می‌کند. با توجه به نتایج حاصل از نمونه‌های بدست آمده، بطور کلی درک کارکنان هتل از مدیریت منابع انسانی سبز تعهد خود را نسبت به سازمان‌هایشان افزایش می‌دهد. همانطور که در جدول (۴) نشان داده شده به ترتیب متغیرهای تعهد سازمانی کارکنان (فرضیه اول) با بتای ۰/۶۵۹ و تی ولیو ۷/۳۶۸، رفتار حامی زیست-محیطی (فرضیه دوم) با بتای ۰/۲۸۴ و با تی ولیو ۳/۱۹۶، عملکرد زیست‌محیطی هتل (فرضیه چهارم) با بتای ۰/۵۱۸ و تی ولیو ۳/۲۵۰ با مدیریت منابع انسانی سبز رابطه مثبت و معناداری داشته است. علاوه بر این، تعهد سازمانی کارکنان با بتای ۰/۶۰۲ رابطه معناداری با رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان دارد (فرضیه سوم). سرانجام، رفتار حامی زیست‌محیطی با بتای ۰/۳۰۹ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد زیست‌محیطی هتل دارد. در نتیجه تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند که نتایج این مطالعه با

یافته‌های لاپیز-گامیرو و همکاران (۲۰۰۹)؛ نیلسن و همکاران (۲۰۰۹)؛ نگ و فلدمان (۲۰۱۱)؛ پایله و همکاران (۲۰۱۳)؛ ین و همکاران (۲۰۱۳) و کیم و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

پایله و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که اثر مثبتی بین اقدامات مدیریت زیست‌محیطی و تعهد سازمانی وجود دارد. مطالعه حاضر بر مدیریت منابع انسانی سبز تمرکز می‌کند و یکی از عناصر آن مدیریت زیست‌محیطی است و به طور کلی، مدیریت منابع انسانی یک منبع کلیدی برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق مشارکت کارکنان است. یافته‌های پژوهش، اثربخشی بکارگیری مدیریت منابع انسانی سبز را در هتل‌های مورد مطالعه تأیید می‌کنند. حفاظت از مدیریت زیست‌محیطی عملکرد زیست‌محیطی را بهبود می‌بخشد. با توجه به یافته‌های بدست آمده می‌توان بیان کرد که تعهد قوی کارکنان هتل به سازمان خود سبب بهبود رفتار حامی زیست‌محیطی می‌شود، که این امر به نوبه خود افزایش موفقیت عملکرد زیست‌محیطی را به دنبال دارد. در این مطالعه دیدگاه هویت اجتماعی پیامدهای قوی برای رفتار حامی زیست‌محیطی کارکنان دارد. کارکنان می‌توانند اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز را به عنوان یک رفتار سازمانی مثبت که منعکس‌کننده نگرانی‌های واقعی زیست‌محیطی ست درک کنند. همانطور که مشاهده می‌کنیم کارکنان هتل‌های مورد مطالعه درک مطلوبی از مدیریت منابع انسانی سبز دارند و تمایل به سطح بالاتری از تعهد سازمانی را نشان داده‌اند. مطالعات بسیاری، زمینه مهمان‌نوازی نشان داده‌اند که داشتن مدیریت مداوم از جمله حفاظت از محیط‌زیست یکی از مسئولیت‌های مهم سازمان‌های مهمان‌نوازی است (رحمان و همکاران، ۲۰۱۲؛ ین و همکاران، ۲۰۱۳؛ هسیائو و همکاران، ۲۰۱۴؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). برای مواجهه با این مسئولیت، سازمان‌های مهمان‌نوازی باید قبل از تلاش‌های کارکردی دیگر در مدیریت زیست‌محیطی، رویکرد مدیریت منابع انسانی سبز را فراهم کنند. مدیران ارشد و شاغلین در بخش منابع انسانی باید در نظر بگیرند که چگونه می‌توانند کارکنانی را که از محیط‌زیست محافظت می‌کنند، استخدام و انتخاب کنند. علاوه بر این، متخصصان منابع انسانی باید کارکنان خود را با برنامه‌های آموزشی و در ارتباط با محیط‌زیست آگاه سازند. که این امر به کارکنان کمک می‌کند تا به طور کامل نه تنها سیاست‌های زیست‌محیطی هتل را درک کنند، بلکه آگاهی آن‌ها از اهمیت حفظ محیط‌زیست افزایش می‌یابد. برای بهبود عملکرد زیست‌محیطی، هتل‌ها باید برنامه‌های آموزشی زیست‌محیطی را جهت تشویق کارکنان برای پیاده‌سازی الزامات ایجاد هتل سبز بکار گیرند. این آموزش‌ها، کارکنان را قادر می‌سازد تا رفتارهای سازگار با محیط‌زیست، از خود بروز دهند. زیرا هر قدر کارکنان اطلاعات بیشتری درباره مباحث زیست‌محیطی داشته باشند، به همان میزان عملکرد زیست‌محیطی هتل، افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر؛ منابع انسانی را به گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف

کردن، اسراف نکردن و... حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط زیست شوند. پیشنهاد می‌شود که با اجرای مدیریت منابع انسانی سبز در بعد فردی پیامدهایی همچون سلامت جسمی و روانی کارکنان هتل، کاهش استرس، افزایش نشاط کاری و بهبود روحیه کارکنان هتل ایجاد خواهد شد. همچنین اگر هتل‌های مورد استفاده در این تحقیق جهت‌گیری مناسبی در حوزه محیط‌زیست داشته باشند عموم مردم نیز از منافع آنها بهره خواهند برد. همچنین دانش عمومی افراد نقش مهمی در رفتارهای حامی محیط‌زیست افراد دارد. در واقع با اجرای موفق مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان انتظار داشت که نگرش سبز در ذهن کارکنان هتل‌ها شکل بگیرد. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود فرصتی برای هتل‌ها جهت برداشتن اولین گام رو به جلو به منظور بهره‌مندی از سیستم یکپارچه مدیریت زیست‌محیطی ایجاد کنند. طیف جدیدی از مشتریان وفادار دوستدار محیط‌زیست را ایجاد نمایند. یافته‌های پژوهش رجب‌پور (۱۳۹۶) نشان داد که به کارگیری کارکردهای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر اتخاذ مدیریت زیست‌محیطی در شرکت‌های صنعتی دارد. بنابراین، لازم است که توجه بیشتری به این سرمایه‌ی بی‌بدیل در سازمان شود. از این رو، منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل مدیریت زیست‌محیطی است و باید در تصمیم‌گیری‌های راهبردی، مشارکت داده شود. نتایج مطالعه بورقانی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که پاداش زیست‌محیطی به کارکنان اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان دارد. از سوی دیگر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر بسزایی بر نتایج نظیر رضایت کارکنان، تعهد کارکنان، حفظ کارکنان، حضور کارمند، شرایط اجتماعی بین کارگران و مدیریت، مشارکت کارکنان، اعتماد کارکنان، وفاداری کارکنان و انصاف سازمانی دارد. با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان گفت هتل‌هایی که از لحاظ کارکردهای مدیریت منابع انسانی کارآمدتر و مؤثرتر هستند، توانایی آنها در پیاده‌سازی و اتخاذ نظام‌های مدیریت زیست‌محیطی بیشتر خواهد بود. بنابراین، به پژوهشگران و محققین علاقه‌مند به این حوزه پیشنهاد می‌شود که درباره‌ی این مفاهیم بیشتر مطالعه نموده و آمادگی هتل‌ها را از لحاظ مدیریت منابع انسانی برای اتخاذ مدیریت زیست‌محیطی بررسی و ارزیابی نمایند. سرانجام؛ هر پژوهشی با توجه به ماهیت خاص خود با محدودیت‌هایی مواجه می‌شود و پژوهش حاضر هم از این قاعده مستثنا نبوده است که در اینجا به چند مورد از آنها اشاره می‌شود. یکی از محدودیت‌های مهم این پژوهش، عدم وجود منابع کافی داخلی و نبود پژوهش در مورد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی هتل‌های سبز بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است، با استفاده از سایر شیوه‌های جمع‌آوری داده‌ها نظیر مصاحبه، می‌توان به غنای یافته‌های پژوهش افزود. همچنین؛ محقق به دلیل کمبود تعداد حجم نمونه تحقیق مجبور شد که از نرم‌افزار اسمارت-پی ال اس استفاده کند.

منابع

- آذر، عادل و غلامزاده، رسول. (۱۳۹۵). *مدلسازی معادلات ساختاری کمترین مربعات جزئی (PLS-SEM)*. تهران: نگاه دانش، ص: ۱۴۵.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ فتوت، بنفشه و خادم، مریم. (۱۳۹۶). «اثرات عوامل منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمان‌های تولیدی (مورد مطالعه: شرکت‌های پتروشیمی منطقه عسلویه و ماهشهر)». *نشریه مدیریت فرد*، شماره ۱۶، ۴۰-۲۹.
- بهاری، جعفر، صالحی؛ صادق و بذله، مرجان. (۱۳۹۷). «تأثیر تعهد مدیریت در کیفیت خدمات بر رضایت شغلی کارکنان در صنعت هتلداری مورد مطالعه: هتل‌های پنج ستاره شهر تبریز». *دوفصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری*، سال ششم، شماره یازدهم، ۲۷-۵۶.
- حقیقت‌منفرد، جلال؛ اوسط‌حضرتی، علی و میرزاده، حجت. (۱۳۸۹). «تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان». *مدیریت کسب و کار*، ۲ (۶)، ۱۳۰-۱۰۴.
- رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۶). «تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست‌محیطی». *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱ (۱)، ۷۴-۵۱.
- زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ سیارخلج، حامد و آقا عبدالله ماهوت‌فروش، ستاره. (۱۳۹۵). «عوامل مرتبط با رفتارهای حامی محیط‌زیست در محیط شهری (مورد مطالعه: شهروندان شهر کرج)». *فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش محیط‌زیست و توسعه پایدار*، ۵ (۱)، ۲۷-۳۹.
- فرخی، مجتبی؛ نصراصفهای، علی و صفری، علی. (۱۳۹۶). «ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد». *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۹ (۴)، ۱۷۹-۱۵۳.
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر و محمدی، فرشته. (۱۳۸۵). «تبیین عوامل درون سازمانی و برون سازمانی مؤثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان‌های دولتی». *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی*، ۳ (۷)، ۱۶۶-۱۴۹.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Ashforth, B.E., Mael, F., 1989. Social identity theory and the organization. *Acad. Manag. Rev.* 14, 20-39.
- Bhattacharya, C.B., Korschun, D., Sen, S., 2009. Strengthening stakeholder-company relationships through mutually beneficial corporate social responsibility initiatives. *J. Bus. Ethics*, 85, 257-272.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113-1132.

- Brammer, S., Millington, A., Rayton, B., 2007. The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 18, 1701–1719.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. Palgrave.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization studies*, 26(3), 443-464.
- Daily, B. F., & Huang, S. C. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of operations & production management*, 21(12), 1539-1552.
- Domínguez-Falcón, C., Martín-Santana, J.D., Saá-Pérez, P.D., 2016. Human resources management and performance in the hotel industry: the role of the commitment and satisfaction of managers versus supervisors. *Journal of Hospitality Management*. 28, 490–515.
- Gould-Williams, J., Davies, F., 2005. Using social exchange theory to predict the effects of hrm practice on employee outcomes. *Public Manag. Rev.* 7, 1–24.
- Hsiao, T. Y., Chuang, C. M., Kuo, N. W., & Yu, S. M. F. (2014). Establishing attributes of an environmental management system for green hotel evaluation. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 197-208.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Kang, K. H., Stein, L., Heo, C. Y., & Lee, S. (2012). Consumers' willingness to pay for green initiatives of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 564-572.
- 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.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel psychology*, 54(1), 101-114.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 609-625.

- Lo, S. H., Peters, G. J. Y., & Kok, G. (2012). A review of determinants of and interventions for proenvironmental behaviors in organizations. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(12), 2933-2967.
- López-Gamero, M. D., Molina-Azorín, J. F., & Claver-Cortes, E. (2009). The whole relationship between environmental variables and firm performance: Competitive advantage and firm resources as mediator variables. *Journal of environmental management, 90*(10), 3110-3121.
- Manaktola, K., & Jauhari, V. (2007). Exploring consumer attitude and behaviour towards green practices in the lodging industry in India. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 19*(5), 364-377.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior, 61*(1), 20-52.
- Milliman, J., Clair, J., 1996. Best environmental HRM practices in the US. In: Wehrmeyer, W. (Ed.), *Greening People: Human Resource and Environmental Management*. *Journal of vocational behavior, 58*(4). 49–74.
- Molina-Azorín, J. F., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., López-Gamero, M. D., & Pertusa-Ortega, E. M. (2015). The effects of quality and environmental management on competitive advantage: A mixed methods study in the hotel industry. *Tourism Management, 50*, 41-54.
- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. C. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production, 168*, 163-172.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 528-537.
- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., & Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research, 40*(5), 555-577.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics, 121*(3), 451-466.
- Rahman, I., Reynolds, D., & Svaren, S. (2012). How “green” are North American hotels? An exploration of low-cost adoption practices. *International Journal of Hospitality Management, 31*(3), 720-727.

- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723-1746.
- Takeuchi, R., Chen, G., & Lepak, D. P. (2009). THROUGH THE LOOKING GLASS OF A SOCIAL SYSTEM: CROSS-LEVEL EFFECTS OF HIGH-PERFORMANCE WORK SYSTEMS ON EMPLOYEES' ATTITUDES. *Personnel Psychology*, 62(1), 1-29.
- Turker, D. (2009). How corporate social responsibility influences organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 189-208.
- Vazifehdoust, H., Taleghani, M., Esmailpour, F., & Nazari, K. (2013). Purchasing green to become greener: Factors influence consumers' green purchasing behavior. *Management Science Letters*, 3(9), 2489-2500.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 24(3), 301-319.
- Yen, C. H., Chen, C. Y., & Teng, H. Y. (2013). Perceptions of environmental management and employee job attitudes in hotel firms. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(2), 155-174.