

- وصول مقاله: ۹۸/۱۱/۱۱
- اصلاح نهایی: ۹۸/۱۱/۲۹
- پذیرش نهایی: ۹۸/۱۱/۳۰

تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان

لیلا آندرواز^۱/ ابراهیم آلبونعی^۲/ لیلی رضایتی^۳/ زهرا عطف^۴/ ایمان قاسمی‌همدانی^۵

چکیده

مقدمه: هدف از این پژوهش مطالعه بررسی تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان می‌باشد.

روش پژوهش: روش این پژوهش توصیفی - پیمایشی و از نوع پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. جامعه آماری کارکنان بیمارستان محمد رسول الله (ص) شهر تهران می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت غیر احتمالی در دسترس می‌باشد و حجم نمونه از فرمول کوکران و برابر با ۱۹۷ نفر شد. داده‌های پژوهش از طریق روش میدانی و پرسش‌نامه استاندارد برگرفته از پژوهش‌های خارجی که از روایی و پایایی مطلوبی (مقدار آلفای کرونباخ برابر با: ۰.۸۹۳) برخوردار بوده، می‌باشد. بعد از جمع‌آوری داده‌ها، به منظور تحلیل داده‌ها و اجرای مدل معادلات ساختاری، از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد.

یافته‌ها: مطابق با نتایج تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی عملکرد مدیریت سبز به دلیل این که آماری تی ۰/۴۲۱ دارد و این مقدار کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد، معنادار نمی‌باشد. همچنین تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی خلاقیت سبز به دلیل این که آماری تی ۸/۰۶۳ دارد و این مقدار بیشتر از ۱/۹۶، معنادار می‌باشد و تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی درگیری کارکنان سبز به دلیل اینکه آماری تی ۸/۰۶۳ دارد و این مقدار بیشتر از ۱/۹۶، معنادار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: مطابق با نتایج آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی خلاقیت سبز و بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی درگیری کارکنان سبز و همچنین بر رفتار شهروندی سبز تأثیر معناداری دارد. بنابراین آموزش سبز موثر می‌تواند به بیمارستان‌ها در انجام اقدامات موثر در حفظ پایداری زیست محیطی کمک کند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت سبز، عملکرد، خلاقیت، کارکنان، آموزش، بیمارستان.

۱- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد بین‌المللی خرمشهر-خلیج فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: drandervazh@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد بین‌المللی خرمشهر-خلیج فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۴- دانشجوی دکتری مدیریت بازاریابی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۵- کارشناس ارشد گروه مدیریت بازرگانی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

مقدمه

سازمانی از دیدگاه تلاش‌های پایداری است [۹، ۱۰]، که در رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است [۱۰]. بطور ناخواسته مفهوم گسترده‌ای از رفتار شهروندی سازمانی در قبال محیط زیست را معرفی کردند، که به "اقدامات اختیاری کارمندان درون سازمان نسبت به محیط زیست را که ملزم به پاداش یا ارتقاء نیست."

با افزایش نگرانی‌های زیست محیطی از سوی مصرف کنندگان، دولت‌ها و جوامع مختلف در سراسر جهان، شرکت‌های تولیدی در صدد توسعه برنامه‌های دوستدار محیط زیست مانند توسعه محصول سبز، برند سبز و فناوری سبز برآمدند. موجب این ضرورت مفهوم جدیدی با عنوان نوآوری سبز پدید آمد، بدین معنی که هر گونه نوآوری باید سهمی در ارتقای کارایی زیست محیطی سازمان داشته باشد. مانند نوآوری در فرآیندهای تولید که موجب صرفه جویی در مصرف انرژی و منابع طبیعی، بهبود فرآیند بازیافت و یا کاهش آلودگی‌های محیطی می‌شوند [۱۱].

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی از تعریف رفتار شهروندی سازمانی برگرفته شده است [۱۲]. بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی می‌تواند به عنوان "رفتارهای اجتماعی فردی و اختیاری که صراحتاً توسط سیستم پاداش رسمی شناخته نمی‌شوند و به تأثیر به سزایی بر مدیریت زیست محیطی سازمان‌ها دارند"، اطلاق گردد [۹]. به همین اساس، رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی شامل رفتارهای اختیاری یک فرد می‌باشد که به سمت بهبود محیط زیست سوق یافته، ولی هم‌چنان مورد نیاز سازمان نیست [۱۰]. رفتارهای اختیاری در مفاهیم شغلی مشخص نشده اند گرچه در توسعه پایدار سازمان‌ها و جامعه از طریق تلاش‌های مشترک فردی کارکنان نقش به سزایی دارند [۱۳].

اصطلاح مدیریت منابع انسانی سبز توسط رنویج و همکارانش [۱۴]، ایجاد گردید، و به طور کلی جنبه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی در مدیریت محیط زیستی را در بر می‌گیرد [۱۵].

مفهوم سبز، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان‌ها است. امروزه از سازمان‌ها و مدیران آنها انتظار می‌رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی خود به سمت ایجاد سازمان سبز حرکت نمایند [۱]. با این حال، ذکر این نکته ضروری است که مدیریت منابع انسانی سبز هنوز در مراحل خود قرار داشته و بسیاری از مطالعات این حوزه در مرحله نظری سیر می‌کنند [۲].

علاوه بر آن، اتخاذ شیوه‌های زیست محیطی در منابع انسانی بیمارستان‌ها - به عنوان مثال، دانش و آگاهی محیطی کارکنان [۳] که به نوبه خود باعث ایجاد رفتارهای سبز و تمایل آنها به اجرای فعالیت‌های زیست محیطی در سازمان‌هایشان خواهد شد، موثر است [۴].

این پژوهش با توجه به نظریه توانایی - انگیزه - فرصت [۵]، تبیین شده است. علاوه بر آن، اثرات متقابل شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز شامل آموزش سبز، مدیریت عملکرد سبز و مشارکت کارکنان سبز در رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی در بیمارستان با استفاده از روش پژوهش کمی مورد بررسی قرار می‌دهد. لذا سوالی که پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به آن می‌باشد این است که آیا آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز تأثیر معناداری دارد؟

اجرای سیاست‌های مدیریت منابع انسانی برای ترویج پایداری منابع در سازمان‌های کسب و کار و بطور کلی، ترویج علل پایداری زیست محیطی است [۶]. اجرای مدیریت سبز منجر به مزایای اقتصادی، تمایز و بویژه مزایای مربوط به منابع انسانی می‌شود [۷]. هم‌چنین سازمان‌هایی که عملکرد زیست محیطی بهتری دارند، تصویر کلی‌شان ارتقا یافته و توجه کارکنان بالقوه را به خود جلب می‌کند [۸].

همزمان با افزایش علاقه به مدیریت محیط زیست، تمایل بیشتری در مورد لزوم حضور فعال کارمندان در مدیریت محیط زیست پدیدار شده است. این ادعا تا حدودی به دلیل گسترش مفهوم رفتار شهروندی

بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در بیمارستان محمد رسول الله (ص) می‌باشد.

روش پژوهش

این پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی و از نوع پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان بیمارستان محمد رسول الله (ص) در شهر تهران می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت غیر احتمالی در دسترس می‌باشد و حجم نمونه از فرمول کوکران و برابر با ۱۹۷ می‌باشد. نتایج آزمون پایایی (آلفای کرونباخ) متغیرهای پرسشنامه ارائه شده است. جدول (۱)

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست‌آمده از نمونه‌ها هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است؛ که پس از جمع‌آوری داده‌ها و بررسی متغیرهای جمعیت شناختی با استفاده از آمار توصیفی، تحلیلی و معادلات ساختاری اقدام به انجام آزمون‌های ذیل خواهد شد.

یافته‌ها

در انجام تحلیل عاملی باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر؛ آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. براساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰,۶) و نزدیک به یک و سطح معناداری (sig) آزمون بارتلت کمتر از (۰,۰۵) باشد.

باتوجه به جدول (۱)؛ مقدار شاخص KMO برای همه متغیرها (بیشتر از ۰,۶)، بنابراین تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. هم-چنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰,۰۵ است؛ که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار

با توجه به چارچوب توانایی-انگیزه-فرصت، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی ممکن است بر تلاش‌های اختیاری افراد یا رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارند. بنابراین، در مفهوم سبز می‌توان کاربرد نظریه توانایی-انگیزش-فرصت را در بررسی روابط میان مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار متناسب شهروندی سازمانی «سبز» به کار بست [۱۶]. از همین چارچوب برای ارزیابی اثرات مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی و تعهد جمعی استفاده می‌نمایند. علاوه بر این، برای توضیح بیشتر این روابط، از تئوری تبادل اجتماعی نیز استفاده شده است [۱۷]. این نظریه نشان می‌دهد که با ادراک کارکنان از مزایای عملکرد سازمانی خود، ضرورت چبران آن را از سوی سازمان خود احساس می‌نمایند [۱۸]. به طور معمول، از نظریه مبادله اجتماعی برای شفاف سازی کاربرد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی در رفتار متقابل کارمندان استفاده می‌شود [۱۹]. در مفهوم محیطی، رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی نماینده یکی از این رفتارهای متقابل است، که به موضوع جدید در مطالعات مدیریتی تبدیل شده است [۲۰، ۱۲].

بر اساس نظریه توانایی، انگیزه و فرصت، عملکرد افزوده شده به توانایی ترکیب پذیری، انگیزه و فرصت به بهترین وجه رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی را توصیف می‌نماید. نظریه توانایی - انگیزه-فرصت قلب مدیریت منابع انسانی استراتژیک محسوب می‌شود [۲۱]، و بر این اساس، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای تقویت این متغیرها (توانایی، انگیزه و فرصت) طراحی گردید که منجر به شکل‌گیری و بهبود رفتار فردی اختیاری می‌گردد [۲۱-۲۳]. درباره مفهوم سبز بیان می‌کنند که اختصاص توجه به توسعه مدیریت استراتژیک منابع انسانی داخلی محیط محور ممکن است باعث افزایش مثبت رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی شود، اگرچه مطالعات قبلی اندکی، بر تأثیر مستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی اشاره کرده اند [۱۶]. هدف از این تحقیق بررسی تاثیر آموزش سبز

مطابق با نتایج تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز به دلیل این که آماری تی ۰/۴۲۱ دارد و این مقدار کمتر از ۱/۹۶ می باشد، معنادار نمی باشد. همچنین تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی خلاقیت سبز به دلیل این که آماری تی ۸/۰۶۳ دارد و این مقدار بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، معنادار می باشد و تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی درگیری کارکنان سبز به دلیل این که آماری تی ۸/۰۶۳ دارد و این مقدار بیشتر از ۱/۹۶ معنادار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

در قرن اخیر چالش اصلی بشر، یافتن روشی منصفانه و پایدار برای تولید، مصرف و زندگی کردن است. هم-چنین در طول چند دهه گذشته، جهان شاهد رشد نمایی در شمار اخبار و فعالیت‌هایی است که توسط گروه‌های حامی محیط زیست ترویج داده شده و روی خدمات زیست محیطی تمرکز کرده‌اند. در این میان دغدغه‌های مصرف کنندگان در برابر پاسخگویی زیست محیطی که با قوانین زیست محیطی نیز هم راستا شده، تعداد رو به رشدی از شرکت‌ها را به منظور طراحی و ایجاد برنامه‌های در راستای محیط زیست تحت فشار قرار داده است. از این رو شرکت‌ها می‌بایست تأثیرات منفی زیست محیطی خود را در تولید، توزیع، تامین مواد اولیه و مصرف انرژی به طرز قابل توجهی کاهش دهند. مطابق با نتایج پژوهش آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز تأثیر معناداری ندارد اما آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی خلاقیت سبز و بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی درگیری کارکنان سبز و همچنین بر رفتار شهروندی سبز تأثیر معناداری دارد.

مطابق با بررسی پیشینه تحقیق، در پژوهش‌های ایرانی موردی که مستقیماً به موضوع پژوهش حاضر بپردازد یافت نشد اما دو پژوهش خارجی هم‌راستا با این

مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی، رد می‌شود.

پایایی و روایی در روش PLS در دو بخش بررسی می‌شود:

نتایج شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه گیری در جدول (۱) آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب پایایی ترکیبی تمامی متغیرها در حد قابل قبول و بالای ۰,۷ قرار گرفته اند. همچنین مقدار AVE متغیرهای موجود در جدول نیز همگی بالاتر از حد مرز ۰,۵ می‌باشند. مقدار شاخص کیفیت مدل اندازه‌گیری (CVCOM) برای تمامی متغیرها در پژوهش مثبت بوده و میانگین کل این شاخص برابر ۰,۶۱ است که نشان از کیفیت مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد.

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

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

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید. (جدول ۲ و ۴)

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۵۴۵، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

نمودارهای (۲) و (۳) نشان دهنده مدل‌های کلی خروجی نرم افزار PLS است که همزمان هم در بر گیرنده مدل ساختاری و هم مدل اندازه گیری می‌باشد که در ادامه آنها را به تفصیل تفکیک نموده و مورد بررسی قرار خواهیم داد.

نمودار (۲) مقادیر t را برای مدل ساختاری و اندازه گیری نشان می‌دهد. نمودار ۲ و ۳)

نمودار (۳) میزان ضرایب مسیر را بین متغیرهای مورد بررسی نشان می‌دهد. مقادیر ضریب مسیر بر روی فلش‌ها مشخص شده‌اند.

تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش در جدول ۳ آورده شده است: (جدول ۳)

شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی عملکرد مدیریت سبز تاثیر معناداری ندارد لذا در راستای پژوهش حاضر میباشد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادهایی برای استفاده از این نتایج به شرح زیر ارائه می‌گردد:

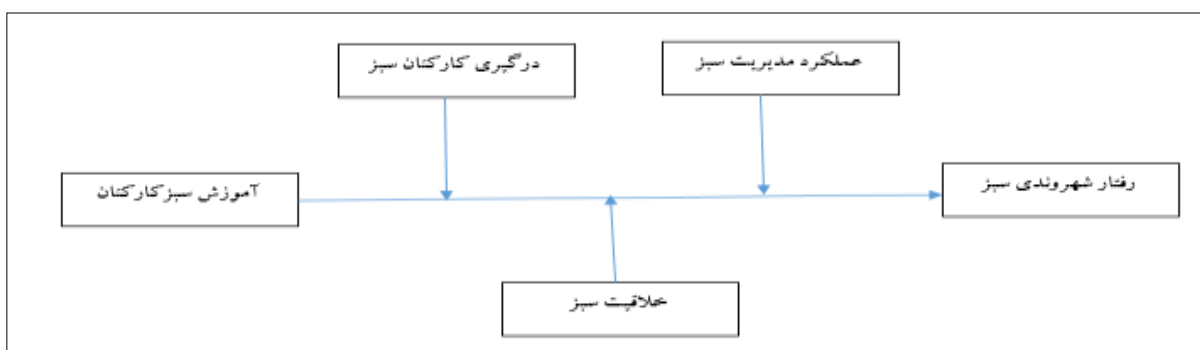
- تشریح استانداردهای زیست محیطی، تأکید بر اعتماد و ارائه ارزش‌های اصیل اخلاقی
- توجه به عواقب اخلاقی تصمیمات و ارائه چشم‌انداز کارهای انجام شده در زمینه زیست محیطی
- شکل‌بندی تصویری از آینده، به چالش کشاندن پیروان با تعیین استانداردهای زیست محیطی
- ایجاد شور و هیجان، معنا و چالش در زمینه حفظ محیط زیست
- استفاده از نمادها و ارائه ایده‌ها و به حرکت درآوردن ذهن و احساسات پیروان در زمینه محیط زیست
- جهت‌گیری توسعه‌ای در زمینه حفاظت از محیط زیست نسبت به همکاران خود
- توجه به تک‌تک کارکنان به عنوان هویت‌های مستقل در زمینه حفظ محیط زیست
- افزایش و توسعه مهارت‌ها و توانایی پیروان برای تفکر درباره حفاظت از محیط زیست
- افزایش توانایی کارکنان نسبت به مفهوم سازی، درک مطلب، ارائه و تولید راه‌حل‌های جدید در زمینه حفظ محیط زیست

تشکر و قدردانی

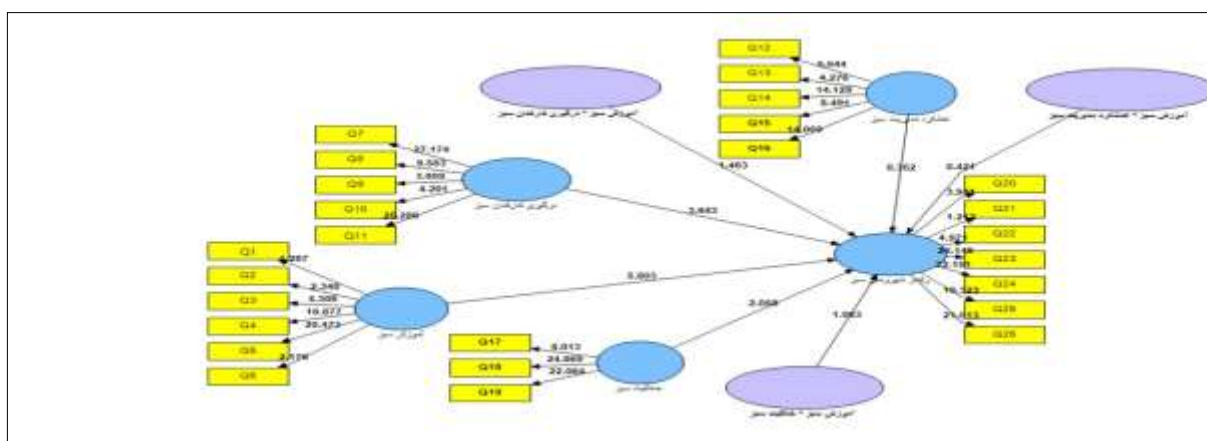
بدینوسیله از کلیه پرسنل و مدیریت محترم بیمارستان محمد رسول‌الله(ص) شهر تهران تشکر و قدر دانی می‌نماییم.

پژوهش یافت شدند. پم، پیله و هالیم [۲۶] پژوهشی با عنوان "سبز کردن صنعت میهمان‌نوازی: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز چگونه بر رفتار شهروندی سازمانی در هتل‌ها تأثیر می‌گذارد؟ یک مطالعه ترکیبی" انجام داده‌اند. با وجود سهم مهمی که توسط نیروی انسانی سبز در رفتار شهروندی برای محیط زیست دارد، معدود مطالعاتی در مورد این موضوع مهم و معاصر در صنعت میهمان‌نوازی منتشر شده، که شکاف عمده‌ای در ادبیات مربوط به سبزینه‌سازی صنعت میهمان‌نوازی ایجاد نموده است. با استفاده از تئوری به‌بوته آزمایش می‌گذارد. روش آمیخته با بررسی ۲۰۳ کارمند هتل‌های ۴ تا ۵ ستاره صورت گرفته است، ابتدا آزمایش بر روی شش فرضیه انجام، و به دنبال آن تحقیقات کیفی در دو مورد خاص صورت می‌پذیرد. نتایج نشان می‌دهد ترکیبی از یافته‌های مورد انتظار و غیرمنتظره، از جمله: (الف) اثرات مستقیم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی. (ب) تعامل سه شیوه مدیریت منابع انسانی سبز (آموزش، مدیریت عملکرد و درگیری کارکنان)، که می‌تواند باعث افزایش رفتار داوطلبانه کارکنان، وابسته به سطح مدیریت عملکرد سبز و درگیری کارمندان سبز شود. و (ج) آموزش سبز به عنوان مکانیسم اصلی برای تقویت رفتار سبز داوطلبانه کارکنان حاصل می‌شود. اصالت این نسخه خطی بر اساس وضعیت آن به عنوان اولین روش شناسی مختلط در مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت میهمان‌نوازی در اقتصاد نوظهور است. در این تحقیق همه فرضیات پذیرفته شدند در صورتی که در تحقیق حاضر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی عملکرد مدیریت سبز تاثیر معناداری ندارد و در ضمن متغیر تعدیلگر عملکرد مدیریت سبز در نظر گرفته نشده است.

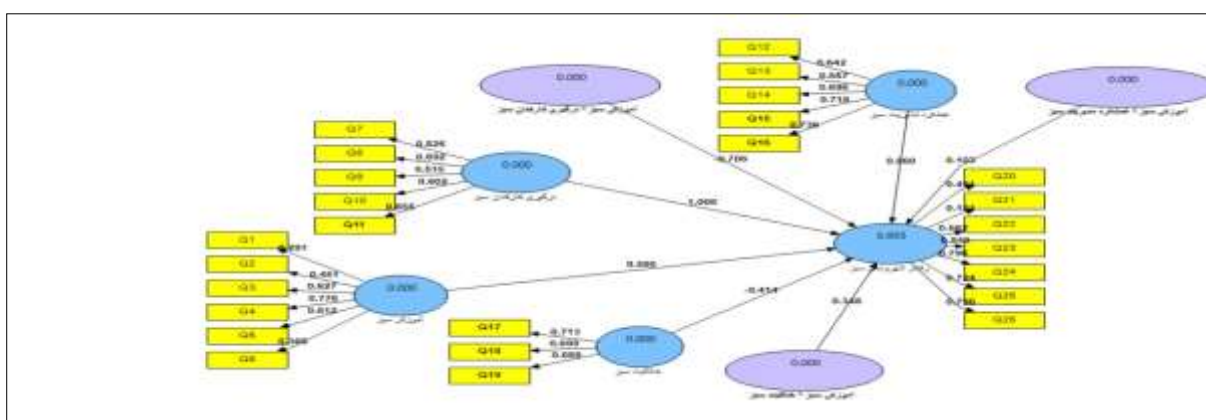
چن و چانگ [۲۷] به بررسی تاثیر رهبری تحول سبز بر خلاقیت سبز در صنعت الکترونیک پرداختند و نشان دادند که رهبری تحول سبز بر خلاقیت سبز اثرگذار است. از آنجایی که در این تحقیق آموزش سبز بر رفتار



مودار ۱ - مدل مفهومی تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان



مودار ۲ - مدل پایه با مقادیر تی تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان



مودار ۳ - مدل پایه با مقادیر تی برای فرضیه‌های تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان

جدول ۱ - نرخ پایایی سوالات پرسشنامه تاثیر آموزش سبز، رفتار شهروندی سبز، عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز و نتایج ضریب پایایی ترکیبی، AVE و CVCOM

CVCOM>0	Average Variance Extracted (AVE)>0.5	پایایی ترکیبی Composite Reliability>0.7	الفای کرونباخ	گویه	
۰,۳۰	۰,۶۴۷	۰,۸۴۵	۰,۸۰۳	مقدار کافی آموزش در زمینه مسائل زیست محیطی برای کارکنان فراهم شده است.	آموزش سبز
				کارکنان می‌توانند این شانس را داشته باشند که در زمینه مسائل زیست محیطی آموزش ببینند.	
				کارکنان آموزش‌های زیست محیطی را به طور مکرر دریافت می‌کنند.	
				کارکنان از آموزش محیط زیست به طور مؤثر استفاده می‌کنند.	
				کارکنان فرصت‌های بسیاری برای استفاده از آموزش‌های زیست محیطی دارند.	
				ارزیابی کافی از عملکرد کارکنان بعد از آموزش محیط زیست وجود دارد.	
۰,۶۹	۰,۶۹۷	۰,۸۷۳	۰,۸۱۳	برای مشارکت در طرح‌های پیشنهادی سبز و مشاوره‌های مشترک برای حل مشکلات زیست محیطی به کارکنان فرصت داده می‌شود.	درگیری کارکنان سبز
				این سازمان برای بهبود رفتارهای محیطی و تبادل دانش ضمنی خود، کارگاه‌ها یا کنفرانس‌های را برای کارکنان خود فراهم می‌نماید.	
				مدیران ارتباطات باز با کارکنان را در مورد مسائل زیست محیطی حفظ می‌کنند.	
				کارکنان مجاز به تصمیم‌گیری در مورد مشکلات زیست محیطی هستند.	
				کارکنان در گروه‌های حل مسئله مرتبط با مسائل زیست محیطی شرکت می‌کنند.	
۰,۷۲	۰,۷۲۳	۰,۸۸۶	۰,۸۸	کارکنان این بیمارستان احساس می‌کنند که شرکت یک موقعیت قابل توجهی با توجه به مدیریت زیست محیطی و حفاظت کسب کرده است.	خلاقیت سبز
				کارکنان این بیمارستان احساس می‌کنند که در شرکت اهداف و مأموریت‌های زیست محیطی به خوبی تعریف و فرموله شده اند.	
				کارکنان این بیمارستان در مورد سنت‌ها و فرهنگ‌های زیست محیطی بیمارستان آگاه هستند.	
۰,۶۷	۰,۶۷۲	۰,۸۶۰	۰,۸۴۳	کارکنان اهداف و مسئولیتهای خاص محیطی را درک می‌کنند.	عملکرد مدیریت سبز
				رفتار محیطی کارکنان و سهم آنان در عملکرد محیطی بیمارستان ارزیابی می‌شود.	
				بازخورد منظم برای دستیابی به اهداف زیست محیطی و بهبود عملکرد محیطی بیمارستان به کارکنان یا تیم‌ها ارائه می‌شود.	
				دستیابی به هدف زیست محیطی به عنوان یکی از معیارهای ارزیابی سیستم عملکرد کارکنان شناخته می‌شود	
				نقش مدیران در دستیابی به نتایج زیست محیطی در ارزیابی‌ها مشخص است .	

۰,۶۹	۰,۶۹۸	۰,۹۲۰	۰,۸۰۹	روشهای جدیدی را پیشنهاد می‌کنم که می‌تواند عملکرد محیطی بیمارستان را بهبود بخشد.	رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی
				همکارانم را ترغیب می‌کنم که رفتارهای آگاهانه تری نسبت به محیط زیست داشته باشند.	
				از تلاشهای محیطی بیمارستان مطلع می‌شوم.	
				در مورد راههای محافظت بیشتر از محیط زیست پیشنهاداتی می‌دهم.	
				برای پروژه‌ها داوطلب می‌شوم یا به مسائل زیست محیطی بیمارستان می‌پردازم.	
				من به طور خودجوش وقت خود را برای کمک به همکارانم می‌گذارم.	
من اقدامات محیطی را انجام می‌دهم که تاثیر مثبتی بر تصویر برند هتل دارد.					

جدول ۲ - نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality
0.545	0.442	0.672

جدول ۳ - خلاصه نتایج

نتیجه	آماره تی	ضریب استاندارد	فرضیه
رد فرضیه	۰/۴۲۱	۰/۱۰۳	تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز
تایید فرضیه	۸/۰۶۳	۰/۵۴۸	تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی خلاقیت سبز
تایید فرضیه	۳/۶۴۹	۰/۷۰۶	تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی درگیری کارکنان سبز
تایید فرضیه	۵/۸۰۳	۰/۵۸۰	تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز

Reference:

- 1- Jabbour CJC, Santos FCA, Nagano MS. Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010; 21(7): 1049-89.
- 2- Jabbour CJC. Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 2013; 74: 144-55.
- 3- Robin CF, Pedroche MSC, Astorga PS. Revisiting green practices in the hotel industry :A comparison between mature and emerging destinations. *Journal of Cleaner Production*, 2017; 140: 1415-28.
- 4- Chan ES, Hon AH, Chan W, Okumus F. What drives employees' intentions to implement green practices in hotels? The role of knowledge, awareness, concern and ecological behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, 2014; 40: 20-8.
- 5- Appelbaum E, Bailey T, Berg P, Kalleberg AL, Bailey TA. *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*: Cornell University Press; 2000.
- 6- Sathyapriya J, Kanimozhi R, Adhilakshmi V. Green HRM-Delivering high performance HR systems. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 2013; 4(2): 19-25.
- 7- Wagner M. 'Green' human resource benefits: do they matter as determinants of environmental management system implementation? *Journal of Business Ethics*, 2013; 114(3): 443-56.
- 8- Chen TB, Chai LT. Attitude towards the environment and green products: Consumers' perspective. *Management science and engineering*, 2010; 4(2): 27-39.
- 9- Boiral O. Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 2009; 87(2): 221-36.
- 10- Daily BF, Bishop JW, Govindarajulu N. A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment . *Business & Society*, 2009; 48(2): 243-56.
- 11- Zameer H, Wang Y, Yasmeen H. Transformation of firm innovation activities into brand effect. *Marketing Intelligence & Planning*; 2019.
- 12- Raineri N, Paillé P. Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 2016; 137(1): 129-48.
- 13- Lamm E, Tosti-Kharas J, Williams EG. Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, 2013; 38(2): 163-97.
- 14- Renwick D, Redman T, Maguire S. Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper*, 2008; 1: 1-46.
- 15- Renwick DW, Redman T, Maguire S. Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 2013; 15(1): 1-14.
- 16- Pinzone M, Guerci M, Lettieri E, Redman T. Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green'HRM. *Journal of Cleaner Production*, 2016; 122: 201-11.
- 17- Emerson R. Social exchange theory, annual review of sociology. *Annuals Reviews*; 1976.

- 18- Jiang K, Lepak DP, Hu J, Baer JC. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of management Journal*, 2012; 55(6): 1264-94.
- 19- Snape E, Redman T. HRM practices, organizational citizenship behaviour, and performance: A multi-level analysis. *Journal of management studies*, 2010; 47(7): 1219-47.
- 20- Robertson JL, Barling J. Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 2017; 75: 57-66.
- 21- Katou AA, Budhwar PS. Causal relationship between HRM policies and organisational performance: Evidence from the Greek manufacturing sector. *European management journal*, 2010; 28(1): 25-39.
- 22- Purcel J, Boxall P. *Strategy and human resource management*. London: Palgrave Macmillan; 2003.
- 23- Paillé P, Chen Y, Boiral O, Jin J. The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 2014; 121(3): 451-66.
- 24- Paillé P, Amara N, Halilem N. Greening the workplace through social sustainability among co-workers. *Journal of Business Research*, 2018; 89: 305-12.
- 25- Paillé P, Halilem N. Systematic review on environmental innovativeness: A knowledge-based resource view. *Journal of cleaner production*, 2019; 211: 1088-99.
- 26- Pham, D. D. T., Paillé, P., & Halilem, N. Systematic review on environmental innovativeness: A knowledge-based resource view. *Journal of Cleaner Production*, 2019; 211: 1088–1099.
- 27- Chen, T. B., & Chai, L. T. Attitude towards the environment and green products: consumers' perspective. *Management science and engineering*, 2010; 4(2), 27.

The Effect of Green Education on Green Citizenship Behavior with Moderating Role of Green Management Performance, Green Creativity and Green Employee's Involvement in A Hospital

Abstract

Androvazh L¹, Albonaeimi A², Rezayati L³, Atfe Z⁴, Ghasemi Hamedani A⁵

Introduction: The purpose of this study was to investigate the impact of Green Education on Green Citizenship Behavior with the moderating role of Green Performance Management, Green Creativity and Green Employee's Involvement in a hospital.

Methods: This research is a practical and descriptive-survey and considered as applied research group. The statistical population of the research is the employees of Mohammad Rasoolullah Hospital in Tehran. The sampling method in this study is non-probabilistic and the sample size is 197 in Cochran formula. The research data were obtained through field method and standard questionnaire from external research which had good validity and reliability. After the data collection, Smart PLS software was used for data analysis and implementation of structural equation modeling.

Results: According to the results, the effect of green education on green citizenship behavior with the moderating role of green management performance is not significant because the t-statistic is 0.421 and this value is less than 1.96. Also, the effect of green education on green citizenship behavior with moderating role of green creativity is significant because the T-statistic is 8.06 and this value is greater than 1.96 and the effect of green education on green citizenship behavior with moderating role of green staff involvement is significant. It is significant because the t-statistic is 8.063 and this value is greater than 1.96.

Conclusion: According to the results of green education, there is a significant effect on green citizenship behavior with moderating role of green creativity and on green citizenship behavior with moderating role of green staff involvement and also on green citizenship behavior. So effective green education can help hospitals take effective measures to maintain environmental sustainability.

Keywords: Green Management, Performance, Creativity, Employees, Training Hospital.

1- Assistant Professor, Department of Business Management, Khorramshahr-Persian Gulf International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran, (Corresponding Author), drandervazh@gmail.com

2- Assistant Professor, Department of Business Management, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

3- PhD Student in Marketing Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

4- PhD Student in Marketing Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

5- M.Sc. Department of Business Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran