

تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست بر عملکرد کارکنان در شرکت پارس خودرو

مرتضی اکبری مهرآباد^{۱*}

چکیده

هدف پژوهش، بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست بر عملکرد کارکنان در شرکت پارس خودرو می باشد. جامعه این پژوهش شامل ۴۰۰۰ نفر از کارکنان شرکت پارس خودرو می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه شده و تعداد ۳۵۷ نفر نمونه مورد استفاده قرار گرفته است. داده های لازم از طریق پرسشنامه های استاندارد جمع آوری شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی سبز از طریق حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست و تعامل کاری در شرکت پارس خودرو بر رفتار دوستدار محیط زیست و اهداف ترک کار کارکنان اثر میگذارد و در نتیجه تاثیری مثبت و معناداری در عملکرد کارکنان دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست، رفتار دوستدار محیط زیست، تعامل کاری در محیط کار، پارس خودرو.

^۱ نویسنده مسئول: بازرس کیفیت، CSC1، سالن مونتاژ کوئیک، واحد تضمین و کیفیت، شرکت پارس خودرو، تهران، ایران. / akbarimehrabad.morteza@yahoo.com

مقدمه

در چند دهه اخیر حفظ محیط زیست به امری مهم تبدیل شده است. تقریباً تمامی کسب و کارها در صنایع متعدد، حفاظت از محیط زیست را پذیرفته‌اند (Kim et al, 2019) نگرانی جهانی در مورد محیط زیست، فشارهای اجتماعی و همچنین حفظ محیط زیست و منابع برای نسل های آینده سازمانها را مجبور ساخته تا با اتخاذ رویه ها به عملکرد محیطی خود توجه کنند. بسیاری از سازمانها به منظور دستیابی به عملکرد محیطی در تشکیل و استقرار نظام مدیریت رسمی برای عملکرد محیطی می‌کوشند. مدیریت منابع انسانی سبز^۲ (GHRM) از دهه ۱۹۹۰ یکی از مهم‌ترین کلیدهای دستیابی به توسعه پایدار تضمین شده است (Roscoe et al, 2019) مدیریت منابع انسانی سبز فرصت های جدیدی را برای افزایش آگاهی اطلاع رسانی، یادگیری، ارتباطات و تعاملات میان کارکنان در خصوص محیط و عوامل محیطی فراهم خواهد کرد (Jia et al, 2018) مدیریت منابع انسانی سبز بر فرایندها و رویه هایی تأکید دارد که به پیوند صریح میان راهبرد و اهداف شرکت و رفتار سبز کارکنان با محیط‌زیست منجر خواهد شد (Bos- Nehles et al, 2017) رفتارهای زیست محیطی کارکنان بیان کننده اقدامات اختیاری کارکنان درون سازمان در راستای بهبود محیط زیست بوده است که پاداشی برای این رفتارها داده نخواهد شد. سازمانها و شرکتهای در زمان استخدام کارکنان باید به رفتارهای زیست محیطی آنان توجه داشته باشند؛ زیرا این رفتارها تأثیر بسزایی در سازگاری شرکت با محیط زیست و بهبود عملکرد محیطی شرکت دارد (سبک رو و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از عناصر اصلی افزایش عملکرد محیطی، فرهنگ سازمانی است فرهنگ سازمانی شامل ارزشها عقاید و رفتارهای کارکنان سازمان است. فرهنگ سازمانی راهنمایی برای رفتارهای کارکنان بوده که با گذشت زمان این رفتارها به عادت هایی تبدیل میشود که در طول زندگی فرد در محیط کار و محیط زیست اجرا خواهند شد (Dubey et al, 2017).

در یک بازار رقابتی سخت، مدیران صنعت خودرو متوجه می‌شوند که توجه به حفظ محیط زیست و فعال کردن رفتارهای دوستدار محیط‌زیست^۳ (PEB) کارکنان از جمله شاخص‌های مهم سرمایه‌گذاری شرکت در پایداری محیطی است (Sharma et al, 2020). اگرچه برخی از صنایع به اقدامات پایدار زیست محیطی به اندازه نتایج تجاری ارزش قائل نیستند (Khatter et al, 2021).

سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان از طریق شرایط شغلی مطلوب و برنامه پایداری محیطی، حضور شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و ارتقای اقدامات پایدار کارکنان توسط شرکت را برجسته می‌کند (Umrani et al, 2020).

مدیریت منابع انسانی سبز، که بیانگر "همسویی سیستماتیک و برنامه ریزی شده شیوه های معمول مدیریت منابع انسانی با اهداف محیطی سازمان" (جابور، ۲۰۱۳)، نتایج مربوط به محیط زیست و محیطی کارکنان را افزایش می‌دهد (Úbeda-García et al, 2021a ; Nisar et al, 2021). ادراک کارکنان از شیوه های منابع انسانی سبز، مبنایی برای حمایت محیطی ارائه شده توسط شرکت است (Aboramadan and Karatepe, 2021; Ahmed et al, 2021b) حمایت سازمانی ادراک شده از محیط^۴ (POSE) بیانگر «باورهای خاص کارکنان در مورد اینکه چقدر سازمان برای مشارکت آنها در راستای پایداری ارزش قائل است» (Lamm et al, 2015).

² green human resource management (GHRM)

³ pro-environmental behavior (PEB)

⁴ Perceived organizational support for the environment (POSE)

علیرغم این درک، تحقیقات صنعت خودرو هنوز فاقد شواهدی در مورد پیامدهای مثبت بالقوه مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی ادراک شده از محیط در میان کارکنان هستند (Aboramadan and Karatepe, 2021; Umrani et al, 2020; Nisar et al, 2021). این تعجب آور است زیرا مدیریت بدون مشارکت فعال کارکنان نمی تواند به اهداف پایداری محیطی سازمان دست یابد (Karatepe et al, 2020; Kalyar et al, 2021).

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست

تعهد سازمانی برای ارتقای جایگاه سازمان ضرورت دارد. هنگامی که کارمندان از لحاظ عاطفی درگیر شرکت و یا به سازمان متعهد باشند، سطح بالاتری از پذیرش سازمانی را به شرکت نشان میدهند و در نتیجه باعث افزایش دستیابی سازمان به اهداف مدنظر خواهند شد (Hameed et al, 2021a). این را می توان از طریق مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر رویه های سبز انجام داد. مدیریت منابع انسانی سبز به منزله فرایند سبز کردن کارکنان سازمان برای کسب منافع فردی، اجتماعی محیطی و تجاری از طریق استفاده از خط مشی ها، شیوه ها و فعالیتهای توسعه اجرا و نگه داری سیستم تعریف شده است (Farooq et al, 2021; Kim et al, 2019). یکی از مهم ترین نقش های مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان به منظور خلق و عملی کردن تعهد در کارکنان است (Ahmed et al, 2021; Nisar et al, 2021).

مدیران منابع انسانی سبز می توانند با استفاده از اقدامات راهبردی از قبیل جذب و استخدام آموزش ارزیابی رفتار مسئولیت اجتماعی و حفظ کارمندان مسئول برای جامعه و محیط زیست تعهد کارمندان خود را ارتقا بخشند (Wang et al, 2021; Wu et al, 2021). مدیریت منابع انسانی نقش اساسی در فعال کردن فرهنگ سازمانی سبز دارد؛ زیرا ارزش ها اعتقادات و رفتارهای کارمندان را از طریق فرایندهای استخدام آموزش ارزیابی و انگیزه شکل میدهد (Amini et al, 2018). (Ozturk et al, 2021; Teng et al, 2021).

مدیریت منابع انسانی سبز کارمندان دوستدار و آگاه با محیط زیست را استخدام میکند و ارزشها و اعتقادات محیطی را با استفاده از آموزش رهبری و برنامه های تشویقی در آنان شکل می دهد. موفقیت مدیریت محیط زیست شرکت ها به رفتارهای دوستدار محیط زیستی کارکنان وابسته است؛ زیرا رفتار آن ها باعث بهبود عملکرد محیطی شرکت خواهد شد. رفتار زیست محیطی رفتار مثبت در برابر محیط زیست است که در آن کنشگر اگر از محیط زیست حفاظت نمی کند، دست کم به آن آسیبی نمی رساند (عاشوری و نصیری، ۱۴۰۱). رفتار زیست محیطی را میتوان در حکم راهبردهای شرکتهای فعال برای پذیرش عملیات مدیریت محیط زیست با هدف ایجاد تمایز در محصولات یا تغییر در فرایندهای تولیدی به منظور کسب مزیت رقابتی و نوآوری تعریف کرد. مدیریت منابع انسانی سبز در بهبود کیفیت روابط کارکنان با محیط زیست کوشیده و باعث افزایش تلاشهای اختیاری کارکنان از قبیل رفتارهای خاص مربوط به مصرف انرژی، کاهش ضایعات و... برای حفظ محیط زیست خواهند شد (عقیل آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). تبیین رفتارهای افراد در قبال محیط زیست یکی از مسائل مهم در جامعه شناسی زیست محیطی است که به دلایل متعدد افزون بر مسئله ای نظری اهمیت کاربردی بسیاری نیز دارد. رفتار دوستدار محیط زیست باعث کاهش

رفتارهای زبان آور شخص در محیط زیست خواهد شد. برای دستیابی به عملکرد محیطی، درک عوامل تأثیرگذار در رفتار دوستدار محیط زیستی کارکنان مفید است.

تعداد فزاینده ای از قوانین و فشارهای محیط زیست باعث افزایش آگاهی سازمانها و مدیران در بساره عملکرد محیطی شده است اجرای برنامه های عملکرد زیست محیطی به بسیاری از صنایع کمک کرده تا میزان انتشار گازهای گلخانه ای ضایعات و زباله های خطرناک خود را کاهش دهند. عملکرد محیطی عبارت است از مجموعه عملیات شرکت که همگام و سازگار با محیط زیست بوده است و این عملکرد عمدتاً از طریق معیارها و مقیاس هایی که نهادها و آژانس های مربوطه تعیین کرده اند، اعم از کشوری و بین المللی اندازه گیری میشود (Latan et al, 2018). عملکرد محیطی شرکتها با رفتار مدیران و کارکنان شکل میگیرد از جمله عوامل تأثیرگذار در عملکرد محیطی تعامل و مشارکت کارکنان است. تعامل کاری^۵ (WENG) با «نشاط»، «فداکاری» و «جذب» مشخص می شود. کارمندانی که با علاقه کار می کنند، احساسات مثبتی نسبت به شغل خود دارند و توجه زیادی به شغل خود می کنند، عملکرد خوبی در رابطه با کار از خود نشان می دهند (اوزتورک و همکاران، ۲۰۲۱). کارکنان در مشارکت ها، فعالیت هایی انجام می دهند که برای خود سازمان و جامعه سودمند باشد. تعامل کاری و سازمانی، رفتارهایی با انگیزه هایی به جز منافع فردی مانند دلسوزی انجام وظیفه شهروندی و فداکاری و ایثار منجر خواهد شد. چنین کارکنانی همچنین ممکن است رفتار طرفدار محیط زیست مربوط به وظیفه کاری خود را نشان دهند (Karatepe et al 2021)، که نشان دهنده وظایف کارکنان به روشی سازگار با محیط زیست در شرکت است.

تئوری حمایت سازمانی پیشنهاد می کند که در دسترس بودن شیوه های منابع انسانی، پیام های را به کارکنان ارسال می کند که سازمان به رفاه آنها اهمیت می دهد و برای کمک های آنها ارزش قائل است. این شیوه ها از اقدامات شرکت انجام شده به طور داوطلبانه ناشی می شود. شیوه های منابع انسانی سبز مرتبط با تلاش های داوطلبانه شرکت برای حفاظت از محیط زیست، درک کارکنان را از حمایت سازمانی نسبت به محیط زیست تقویت می کند (Aboramadan & Karatepe, 2021). هنگامی که شرکت دانش و مهارت های خود را در مورد پایداری محیطی و مسائل سبزسازی توسعه می دهد، کارکنان نتایج مثبت مرتبط با کار را نشان می دهند.

کارمندان وقتی متوجه می شوند که منابع شغلی مختلفی وجود دارد، به شدت به کار علاقه مند می شوند. مطابق نظریه JD-R، در دسترس بودن منابع شغلی نشانه ای از حمایت ارائه شده توسط شرکت است (Karatepe and Aga, 216). نظریه JD-R بیان می کند که تعامل کاری به عنوان یک متغیر انگیزشی، رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان را فعال می کند. واقعیت است که افرادی که احساسات مثبتی در مورد شغل خود دارند و سرشار از انرژی هستند، علاقه مند به کار هستند (Bakker and Demerouti, 2017). این کارکنان نتایج رفتاری مثبتی از خود نشان می دهند و از طریق رفتارهای دوستدار محیط زیست خود به سازمان کمک می کنند (Raza et al, 2021).

نظریه تبادل اجتماعی معتقد است که محل کار شامل مبادلات اجتماعی مختلف بین شرکت و کارکنان است (Cropanzano and Mitchell, 2005). منابع شغلی ناشی از مبادلات اجتماعی باعث می شود که کارکنان علاقه مند به کار شوند و تمایل کمتری برای ترک کار نشان دهند.

⁵ work engagement (WENG)

مدیریت منابع انسانی سبز از شیوه‌های مختلفی تشکیل شده است. به طور خاص، تنظیم برنامه‌های آموزشی مربوط به محیط زیست، شرکت را قادر می‌سازد تا عملیات پایداری زیست‌محیطی خود را با موفقیت اجرا کند و منجر به تولید پاک‌تر شود (Pinzone et al, 2019; Diana et al, 2017). این برنامه‌های آموزشی دانش کارکنان را در مورد مدیریت محیط‌زیست و پایداری محیط‌زیست افزایش می‌دهد، به دانش مربوط به محیط‌زیست و تعهد زیست‌محیطی و رفتارهای دوستدار محیط‌زیست فعال آنها را تقویت می‌کند (Aboramadan et al, 2021b; Pinzone et al, 2019; Pham et al, 2020 Ahmed et al, 2021a,b).

اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز شرکت همچنین می‌تواند بر انتخاب محیط زیست متمرکز باشد (Rubel et al, 2021; Yong et al, 2019). استفاده از معیارهای گزینش دقیق می‌تواند منجر به شناسایی نامزدهایی با سطوح بالای حساسیت محیطی و دانش در مورد مسائل مربوط به سبز و محیط زیست شود (Nisar et al, 2021). داشتن یک ارزیابی عملکرد سبز مدیریت شده در محیط کار، کارمندان را تشویق می‌کند تا به اهداف سبز دست یابند (Mousa and Othman, 2020).

به رسمیت شناختن و پاداش برای ابتکارات زیست محیطی کارکنان، آنها را تشویق می‌کند تا به سازمان در دستیابی به اهداف زیست محیطی کمک کنند (Ahmed et al, 2021a,b؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹). بدون داشتن یک مکانیسم ارزیابی عملکرد سبز منصفانه و پاداش دادن به کارگران برای رفتارهای دوستدار محیط زیست، خودرو سازها نمی‌توانند به اهداف پایداری سبز و زیست محیطی دست یابند. همچنین اجرای اشتراک‌گذاری اطلاعات سبز در داخل شرکت بسیار مهم است تا کارکنانی که می‌توانند مشارکت‌های بالقوه‌ای در برنامه پایداری زیست محیطی داشته باشند، از هر گونه سرمایه‌گذاری در منطقه سبز یا محیط‌زیست مطلع شوند (Rubel et al, 2021). این شیوه‌ها در مجموع نشان می‌دهند که مدیریت منابع انسانی سبز در قادر ساختن شرکت برای دستیابی به اهداف زیست محیطی خود نقشی حیاتی دارد (Úbeda-García et al, 2021b).

اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز فوق، مبنایی برای توسعه حمایت سازمانی ادراک شده از محیط است (Aboramadan & Karatepe, 2021). همانطور که تئوری حمایت سازمانی بیان می‌کند، شیوه‌های مختلف منابع انسانی (پاداش و آموزش) ادراکات کارکنان را از حمایت سازمانی فعال می‌کند و از اقدامات شرکت نشأت می‌گیرد (García-Chas et al, 2016). به طور خاص، پاداش‌ها ارزش‌گذاری مثبتی از مشارکت کارکنان در شرکت را نشان می‌دهد، در حالی که آموزش سرمایه‌گذاری در توسعه ظرفیت فکری کارکنان را به اطلاع می‌رساند. به طور کل، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز پیام‌های پشتیبانی از محیط زیست ارائه شده توسط شرکت خواهد بود.

حمایت سازمانی درک شده از محیط و نتایج عملکرد کارکنان

نظریه JD-R دو فرآیند متفاوت را بیان می‌کند: "فرآیند آسیب سلامت" و "فرآیند انگیزشی" (Bakker and Demerouti, 2017). خواسته‌های شغلی تعیین‌کننده‌های منحصر به فرد فرسودگی شغلی هستند، در حالی که منابع شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های منحصر به فرد تعامل کاری یا عدم مشارکت هستند. با توجه به مسیر انگیزشی در نظریه JD-R، کارکنان فرصت‌های مختلفی برای یادگیری، رشد و توسعه در یک محیط کاری حمایتی دارند (Bakker and Demerouti, 2017؛ استینگل هامبر، ۲۰۱۴). این افراد به دلیل وجود منابع شغلی مانند حمایت‌های ارائه شده توسط سازمان، در سطوح بالایی مشغول به کار هستند.

تئوری حمایت سازمانی ادعا می کند که اقدامات انجام شده توسط مدیران به عنوان نشانه هایی از اهداف شرکت در نظر گرفته می شود. اگر این اقدامات با شیوه های منابع انسانی شرکت همراه باشد و به توسعه دانش و مهارت های کارکنان کمک کند، کارکنان دارای باورهای مثبتی در رابطه با میزان ارزش شرکت برای مشارکت آنها و اهمیت دادن به رفاه آنها هستند. در نتیجه، کارکنان پیامدهای مثبت مرتبط با کار را نشان می دهند (اردوغان و همکاران، ۲۰۱۵). کارکنان همچنین هنگامی که مشاهده می کنند که سازمان محیط کاری را ایجاد می کند که در آن منابع مورد نیاز برای انجام کار وجود دارد، رفتارهای دوستدار محیط زیست بالاتری نشان می دهند (Paille et al, 2019). شرکت می تواند آموزش سبز را برای افزایش آگاهی در مورد پایداری زیست محیطی اجرا کند و کارکنان را قادر سازد تا رفتار مسئولانه تری نسبت به محیط زیست داشته باشند. این شیوه ها نیازهای اجتماعی-عاطفی کارکنان را به عنوان حمایت عاطفی برآورده می کند.

تئوری حمایت سازمانی بیان می کند؛ مراقبت، تایید و احترام ناشی از حمایت سازمانی باعث ایجاد تعهد احساسی برای مراقبت از رفاه شرکت و کمک به شرکت در دستیابی به اهداف خود می شود (Rhoades and Eisenberger, 2002). آلن و همکاران (۲۰۰۳) استدلال می کنند که بعید است کارکنان با درک انگیزه ها تمایل به ترک شرکت داشته باشند. زمانی که کارکنان بر این باورند که مدیریت در حفظ محیط زیست سرمایه گذاری می کند و آنها را تشویق می کند که به پایداری محیط زیست توجه ویژه ای داشته باشند، احتمال ترک سازمان کمتر خواهد بود. حمد و همکاران (۲۰۲۱b) با قاطعیت در مورد اینکه اگر شرکت به رفاه آنها اهمیت می دهد کارمندان مشتاق هستند برای سازمان کار کنند.

نظریه JD-R نشان می دهد، انگیزه تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد (Bakker and Demerouti, 2017). کارکنانی که دارای احساسات مثبت در مورد شغل خود هستند و به آن توجه زیادی می کنند و پرانرژی هستند، هدف گرا هستند و وظایف مربوط به کار را به طور موثر انجام می دهند (Ozturk et al, 2021). با توجه به نظریه JD-R، کارکنان با تعامل در محیط کاری، روی رشد و یادگیری شخصی خود تمرکز می کنند و هدف گرا هستند. آنها می توانند از طریق رفتارهای دوستدار محیط زیست خود به شرکت کمک کنند.

نظریه تبادل اجتماعی پیشنهاد می کند که هم شرکت و هم کارکنان می توانند روابطی مبتنی بر اعتماد، وفاداری و تعهد متقابل ایجاد کنند تا زمانی که با «قوانین مبادله» خاصی مطابقت داشته باشند (Cropanzano and Mitchell, 2005). بنابراین، افرادی که به دلیل تعدادی از مبادلات متقابل مطلوب، به شدت درگیر کار هستند، تمایل کمتری برای ترک شرکت نشان می دهند. این یک وابستگی متقابل است. از آنجایی که شرکت به توسعه ظرفیت فکری کارکنان و همچنین رفاه آنها اهمیت می دهد، کارکنان به شرکت متعهد هستند و احساس می کنند که موظف به مشارکت در شرکت هستند (De Souza and Hancer, 2021). کارکنان درگیر کار نه تنها عملکرد مرتبط با کار بالاتری را نشان می دهند، بلکه تمایلات کمتری از خود برای ترک شرکت نشان می دهند، زیرا سطح انرژی و اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود نشان می دهند (Kim, 2017).

اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز می تواند ادراکات کارکنان را در مورد حمایت سازمانی نسبت به محیط افزایش دهد (آبورامدان و همکاران، ۲۰۲۱a). شرکت برای مشارکت سبز کارکنان ارزش قائل است و زمانی که از شیوه های

⁶ Allen et al

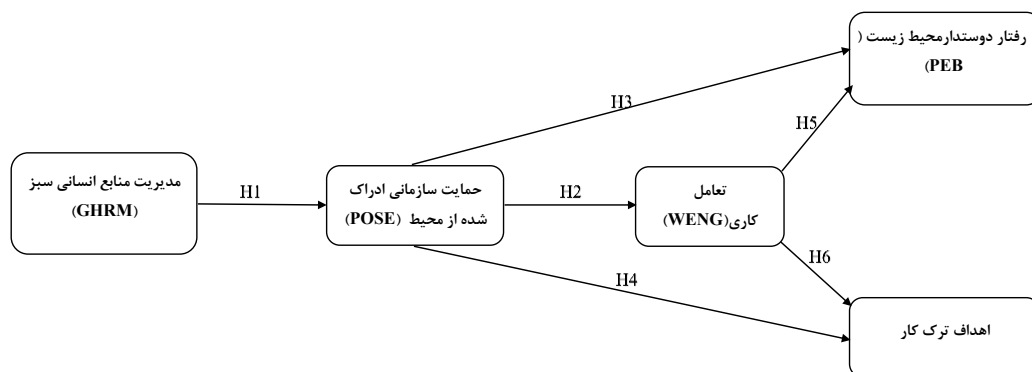
⁷ Hameed et al

مدیریت منابع انسانی سبز برای توسعه دانش و مهارت های کارکنان در زمینه پایداری محیطی استفاده می کند، به رفاه آنها اهمیت می دهد. حمایت سازمانی ادراک شده از محیط زمانی افزایش می یابد که اعضای سازمان معتقد باشند که شرکت شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز را اجرا می کند. در این صورت حمایت سازمانی ادراک شده از محیط می تواند به عنوان یک منبع اجتماعی-عاطفی عمل کند، و در صورت دستیابی به این منبع، هنجار رفتار متقابل رخ می دهد و کارکنان به دنبال جبران با نگرش ها و/یا رفتارهای مثبت هستند (Bhatti et al, 2021). همانطور که مسیر خود پیامدهای مرتبط با کار مطلوب را ایجاد می کند (Bakker and Demerouti, 2017).

مطابق با رفتار متقابل (Cropanzano and Mitchell, 2005)، کارکنانی که سطوح بالایی از تعامل در محیط کاری را در نتیجه حمایت سازمانی از محیط نشان می دهند، به احتمال زیاد خود را درگیر رفتارهای دوستدار محیط زیست مرتبط با وظیفه خود در محیط کار می کنند و تمایل کمتری برای ترک سازمان نشان می دهند.

بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤال اساسی زیر می باشد: آیا مدیریت منابع انسانی سبز با حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست بر عملکرد کارکنان در شرکت پارس خودرو تاثیر می گذارد؟

مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

فرضیه های اصلی

حمایت سازمانی ادراک شده از محیط تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای دوستدار محیط زیست را در شرکت پارس خودرو واسطه می کند.

حمایت سازمانی ادراک شده از محیط تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر اهداف ترک کار در شرکت پارس خودرو را واسطه می کند.

حمایت سازمانی ادراک شده از محیط و تعامل کاری در محیط کار تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای دوستدار محیط زیست را در شرکت پارس خودرو واسطه می کنند.

حمایت سازمانی ادراک شده از محیط و تعامل کاری در محیط کار مدیریت منابع انسانی سبز بر اهداف ترک کار در شرکت پارس خودرو را واسطه می کند.

تعامل کاری در محیط کار تأثیر حمایت سازمانی درک شده از محیط بر رفتار دوستدار محیط زیست را در شرکت پارس خودرو واسطه می کند.

تعامل کاری در محیط کار تأثیر حمایت سازمانی درک شده از محیط بر اهداف ترک کار را در شرکت پارس خودرو واسطه می کند.

فرضیه های فرعی

مدیریت منابع انسانی سبز ارتباط مثبتی با حمایت سازمانی ادراک شده از محیط کارکنان در شرکت پارس خودرو دارد.

حمایت سازمانی ادراک شده از محیط ارتباط مثبتی با تعامل کاری کارکنان در شرکت پارس خودرو دارد

حمایت سازمانی ادراک شده از محیط ارتباط مثبتی با رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان در شرکت پارس خودرو دارد

حمایت سازمانی ادراک شده از محیط با اهداف ترک کار توسط کارکنان در شرکت پارس خودرو ارتباط منفی دارد

تعامل در محیط کاری ارتباط مثبتی با رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان در شرکت پارس خودرو دارد

تعامل در محیط کاری ارتباط منفی با اهداف ترک کار کارکنان در شرکت پارس خودرو دارد.

پیشینه پژوهش

خلیل صفری، مریم شیخی، صمد خباز باویل، ایمان حکیمی، (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی میزان تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر افزایش رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان است و اینکه آیا این اقدامات می تواند منجر به کاهش خسارت های زیست محیطی کارکنان و در عین حال بهبود عملکرد محیطی هتل ها گردد؟ همچنین شدت و ضعف این روابط، در دو گروه زنان و مردان نیز مورد بررسی قرار گرفته است. به این نتیجه رسیدند اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز نه تنها باعث تقویت رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان می گردد بلکه باعث بهبود عملکرد محیطی هتل ها نیز می شود. این پدیده در بین زنان و مردان یکسان است. هتل هایی که در حفظ محیط زیست قدم بر ندارند، به تدریج طرد خواهند شد و مورد استقبال کمتری قرار خواهند گرفت.

مهدی سبک روا، سعید اردکانی، آذین کایدیان، (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجیگری تعهد سازمانی و رفتار زیست محیطی و عوامل توانمند ساز فرهنگ سازمانی سبز در هتل های شهر یزد پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که مدیریت منابع انسانی سبز از طریق دو متغیر میانجی تعهد سازمانی و رفتار دوستدار محیط زیستی کارکنان در عملکرد محیطی تأثیر مثبت دارد. نتیجه فرضیه میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با نقش میانجی عوامل توانمند ساز فرهنگ سازمانی در جهت عکس تایید شد.

مجتبی فرخی، زینب امیری، محمد دلوی اصفهانی (۱۳۹۹) تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط زیست گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر ارزشهای سبز فردی و فرهنگ خدمت بررسی کردند. نتایج نشان داد شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای محیطی کارکنان تأثیر دارد و ارزشهای زیست محیطی رابطه بین آموزش و توسعه سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان و رابطه مدیریت عملکرد سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان را تعدیل میکند اما بر روی رابطه انتخاب استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان نقش تعدیلی ندارد. همچنین فرهنگ خدمت تنها رابطه بین استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان را تعدیل نموده است و بر سایر روابط تأثیر تعدیلی نداشته است

با توجه به نتایج مطالعه سیدرا منور^۸، دکتر حمیره قدسیه یوسف^۹، منیب احمد^{۱۰}، دکتر سمیرا رحمه^{۱۱} (۲۰۲۲) که به بررسی اثرات مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز از طریق سرمایه انسانی سبز، دانش زیست محیطی و نگرانی مدیریتی محیط زیست پرداختند. این مطالعه با بررسی حفاظت از محیط زیست بر اساس نظریه سرمایه انسانی از طریق شواهد تجربی بر روی روابط فرضی به مجموعه دانش کمک می کند. علاوه بر این، این مطالعه با افزودن پیش بینی کننده هایی مانند دانش محیطی برای عملکرد کارآمد صنعت هتلداری، دامنه مدیریت منابع انسانی سبز را گسترش می دهد.

در پژوهشی که توسط عثمان ام کاراتهپه^{۱۲}، هونگچن هسیه^{۱۳}، محمد آبورامدان^{۱۴} (۲۰۲۲) انجام شد با بررسی اثرات مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست بر نتایج کارکنان هتل سبز و غیر سبز، به طور دقیق تر، مدیریت منابع انسانی سبز، ادراک کارکنان را از حمایت سازمانی از محیط افزایش می دهد، در حالی که حمایت سازمانی درک شده از محیط، مشارکت کاری و رفتار طرفدار محیط زیست مرتبط با وظایف را تقویت می کند و قصد ترک را کاهش می دهد. حمایت سازمانی درک شده از محیط و مشارکت کاری به طور متوالی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز را بر نتیجه فوق الذکر واسطه می کند.

روش شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی است. تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS23 و همچنین نرم افزار PLS3 مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را ۴۰۰۰ نفر پرسنل واحد تولید شرکت پارس خودرو تشکیل میدهد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به تعداد ۳۵۷ نفر بوده که به همین تعداد پرسش نامه استاندارد توزیع و جمع آوری شد. روش نمونه گیری نیز به صورت تصادفی ساده می باشد. روش گردآوری داده ها از روش پیمایشی (پرسش نامه) می باشد. ابزار اصلی این پژوهش، پرسشنامه با طیف ۵ گزینه ای لیکرت است. بخش اول پرسشنامه که مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی و بخش دوم که بخش اصلی و مربوط به سؤال های پژوهش که برگرفته از فرضیه ها و مدل پژوهش است. بدین منظور برای

⁸ Sidra Munawar

⁹ Dr Hummaira Qudsia Yousaf

¹⁰ Muneeb Ahmed

¹¹ Dr Sumaira Rehman

¹² Osman M. Karatepe

¹³ Hungchen Hsieh

¹⁴ Mohammed Aboramadan

سنجش مدیریت منابع انسانی سبز از معیار رنویک و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۳) شامل ۵ سؤال، حمایت سازمانی ادراک شده از محیط، ۷ سؤال از چارچوب لین و هو^{۱۶} (۲۰۱۱)، تعامل کاری در محیط کار ۴ سؤال از معیار گلور و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۱)، رفتار دوستدار محیط زیست، ۴ سؤال از معیار کیم و همکاران (۲۰۰۷) و اهداف ترک کار ۳ سؤال از معیار رسکو و همکاران (۲۰۱۹) استفاده شده است. همچنین برای سنجش روایی و پایایی هر سازه به ترتیب شاخص های میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد. شاخص AVE نشان می دهد چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشانگرهای آن سازه بوده و از آن به روایی همگرا نیز یاد میشود. محققان مقادیر بالای ۰.۵ را برای نیکویی این شاخص تعیین نموده اند. بنابراین، طبق نتایج جدول (۱) میتوان گفت سنجش های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. نتایج آزمون چولگی و کشیدگی در جدول (۲) نیز مبین توزیع غیرنرمال برخی از متغیرهای پژوهش است، لذا روش PLS برای تحلیل داده های پژوهش حاضر انتخاب گردید. در ادامه، داده های توصیفی تحلیل و سپس بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه های مبتنی بر آن انجام شده است.

یافته ها

باتوجه به نتایج آزمون چولگی و کشیدگی در جدول (۱) مبین توزیع غیرنرمال برخی از متغیرهای پژوهش است، لذا روش PLS برای تحلیل داده های پژوهش حاضر انتخاب گردید.

جدول (۱) آزمون چولگی و کشیدگی

	Statistic	چولگی		کشیدگی	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
مدیریت منابع انسانی سبز	۳۶۷	-۱.۲۴۰	.۱۲۷	۲.۴۹۵	.۲۵۴
حمایت سازمانی ادراک شده از محیط	۳۶۷	-۲.۰۰۸	.۱۲۷	۶.۵۰۲	.۲۵۴
تعامل کاری در محیط کار	۳۶۷	-۱.۴۵۱	.۱۲۷	۳.۷۱۱	.۲۵۴
اهداف ترک کار	۳۶۷	-۸۳۶	.۱۲۷	.۵۰۲	.۲۵۴
رفتار دوستدار محیط زیست	۳۶۷	-۱.۰۴۳	.۱۲۷	.۸۰۷	.۲۵۴
تعداد	۳۶۷				

با توجه به اینکه مدل پژوهش حاضر، روابط بین چندین متغیر پنهان (متغیرهای اصلی پژوهش) را به طور همزمان اندازه گیری می کند، بنابراین به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیات از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش برای کسب نتایج دقیقتر، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از نرم افزار پی ال اس ۳ که یک فن مدلسازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجش ها را به طور همزمان فراهم میسازد (فورنل و لارکر ۱۹۸۱)، استفاده شد. در این روش دو مدل مورد بررسی قرار میگیرد: ۱-مدل بیرونی؛ که برای بررسی روابط میان شاخصها (سؤالات پژوهش) با متغیرهای اصلی مربوط به خود استفاده میشود. که درواقع معادل همان مدل اندازه

¹⁵ Renwick et al

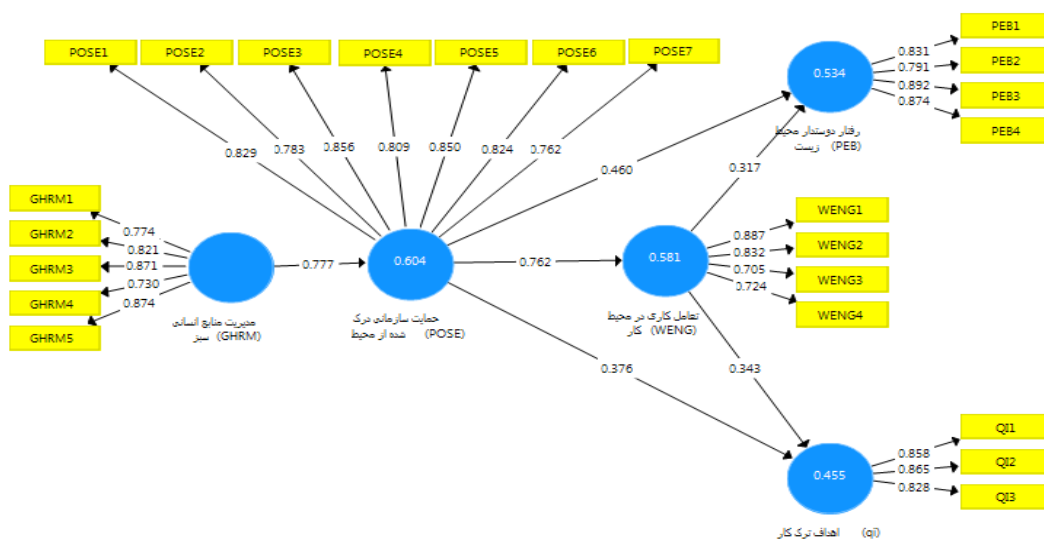
¹⁶ Lin & Ho

¹⁷ Glover et al

گیری در روشهای کوواریانس محور است. ۲- مدل درونی؛ که بخش ساختاری مدل را میسجد و برای بررسی روابط میان متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) که فرضیات تحقیق از روابط میان آنها شکل میگیرد، بکار میرود.

مدل بیرونی (اندازه گیری) فرضیات پژوهش

در مرحله اول فاز تجزیه و تحلیل دادهها، باید با مدل اندازه گیری سنجیده شود تا مشخص گردد که مدل دارای سطح قابلقبولی از روایی و پایایی هست. با بررسی این مدل ارتباط بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده شده را معین میشود. این مرحله با استفاده از تابع PLS-Algorithm انجام میشود.



شکل (۲) خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

شاخص های روایی و پایایی مدل تحقیق

جهت بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده میکنیم. بدین منظور شاخصهای برازندگی که در (جدول ۲) آمده است باید موردبررسی قرار گیرد.

جدول (۲) شاخصهای برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

سوالات	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	
GHRM1	۰.۷۷۴	۰.۸۷۴	۰.۹۰۸	۰.۶۶۵	مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM)
GHRM2	۰.۸۲۱				
GHRM3	۰.۸۷۱				
GHRM4	۰.۷۳۰				
GHRM5	۰.۸۷۴				
POSE1	۰.۸۲۹	۰.۹۱۷	۰.۹۳۳	۰.۶۶۷	حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE)
POSE2	۰.۷۸۳				
POSE3	۰.۸۵۶				

POSE4	۰.۸۰۹				
POSE5	۰.۸۵۰				
POSE6	۰.۸۲۴				
POSE7	۰.۷۶۲				
WENG1	۰.۸۸۷	۰.۷۹۷	۰.۸۶۹	۰.۶۲۵	تعامل کاری در محیط کار (WENG)
WENG2	۰.۸۳۲				
WENG3	۰.۷۰۵				
WENG4	۰.۷۲۴				
PEB1	۰.۸۳۱	۰.۸۷۱	۰.۹۱۱	۰.۷۱۹	رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)
PEB2	۰.۷۹۱				
PEB3	۰.۸۹۲				
PEB4	۰.۸۷۴				
QI1	۰.۸۵۸	۰.۸۰۹	۰.۸۸۷	۰.۷۲۳	اهداف ترک کار (QI)
QI2	۰.۸۶۵				
QI3	۰.۸۲۸				

مطابق با نتایج جدول (۲) میتوان گفت سنجه های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل-لاکر^{۱۸} باید گرفته شود. معیار فورنل لارکراعا میکند که یک متغیر باید در مقایسه با معرفهای سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرفهای خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. برای کاهش محاسبات میتوان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگیها بهره برد. نتایج معیار فورنل لارکر آمده است.

جدول (۳) معیار Fornell-Larcker

اهداف ترک کار (QI)	تعامل کاری در محیط کار (WENG)	حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE)	رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)	مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM)
اهداف ترک کار (QI)	۰.۸۵۰			
تعامل کاری در محیط کار (WENG)	۰.۶۲۹	۰.۷۹۱		
حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE)	۰.۶۳۷	۰.۷۶۲	۰.۸۱۷	

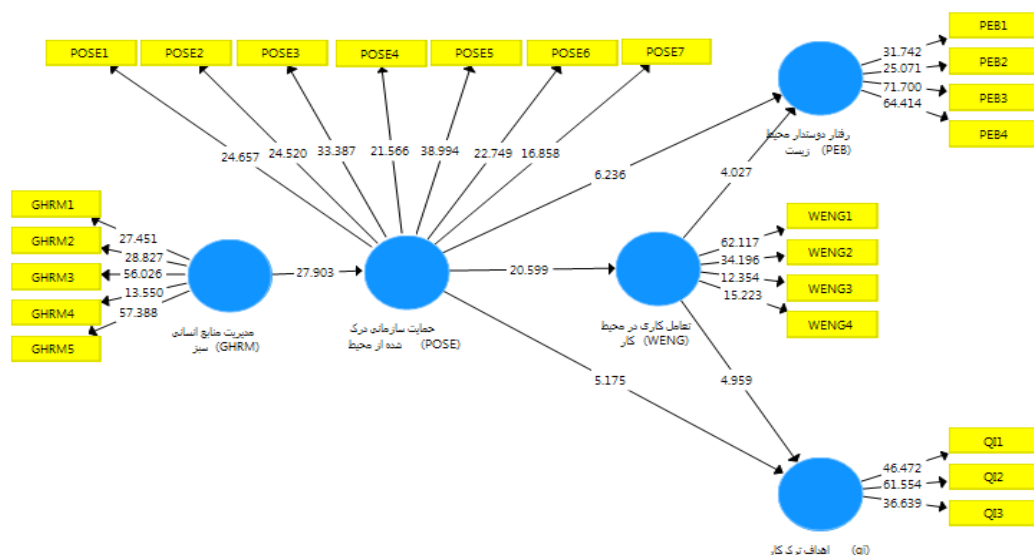
¹⁸ Fornell & Larcker

	۰.۸۴۸	۰.۷۰۲	۰.۶۶۷	۰.۶۹۹	رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)
۰.۸۱۶	۰.۷۰۰	۰.۷۷۷	۰.۷۵۳	۰.۶۲۱	مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM)

همانطور که در (جدول ۳) مشاهده میکنید، در بررسی معیار Fornell-Larcker نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شده (AVE)، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر میباشند. این امر نیز نشاندهنده همبستگی شاخص ها با سازه وابسته به آنهاست. با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه گیری در نرم افزار اسمارت پی.ال.اس که در بررسی روایی و پیاپی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص های مذکور در (جدول ۳)، تمامی نتایج به دست آمده در مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار میدهند. لذا نتیجه میگیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سؤالات توصیف کنند هم تغییر را بیان کنند. در مرحله بعد که تحلیل مسیر (یا همان مدل ساختاری) مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مدل درونی (برازش مدل ساختاری تحقیق)

در مرحله بعد مدل ساختاری و روابط بین سازه ها باید مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده میشود. (شکل ۲) خروجی مدل ساختاری را نشان میدهد. مقدار عددی در رابطه ها نشان دهنده آماره تی (t-value) هست که در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶، ۲/۵۷ بیشتر باشد نتیجه میگیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۵، ۹۰ و ۹۷ درصد تأیید میشود.



شکل (۳) خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

معیار ضریب تعیین

متداولترین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 عیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا را دارد، و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R^2 در نظر گرفته میشود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه های درونزای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید میسازد.

جدول ۴: ضریب تعیین R^2

متغیر وابسته	R^2	R Square Adjusted	شدت
اهداف ترک کار (QI)	۰.۴۵۵	۰.۴۵۲	متوسط
تعامل کاری در محیط کار (WENG)	۰.۵۸۱	۰.۵۸۰	متوسط
حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE)	۰.۶۰۴	۰.۶۰۳	متوسط
رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)	۰.۵۳۴	۰.۵۳۲	متوسط

باتوجه به جدول ۴ ضریب تعیین تعدیل شده اهداف ترک کار، تعامل کاری در محیط کار، حمایت سازمانی درک شده از محیط و رفتار دوستدار محیط زیست به ترتیب ۰/۴۵۲، ۰/۵۸۰، ۰/۶۰۳ و ۰/۵۳۲ است که این اعداد بیان می کنند به ترتیب حدود ۴۵ درصد، ۵۸ درصد، ۶۰ درصد و ۵۳ درصد از تغییرات این سه متغیر تحت تأثیر متغیرهای پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

معیار استون گیسر^{۱۹} (Q2)

معیار دیگر قدرت پیش بینی مدل را نشان میدهد. درواقع کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درونزا اندازه گیری میکند. هنسler و همکاران^{۲۰} (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن تعریف کرده اند. برای محاسبه شاخص Q^2 از تکنیک بلایند-فولدینگ^{۲۱} استفاده می شود. مطابق با جدول ۵ نتایج آزمون به شرح ذیل می باشد.

جدول (۵) معیار استون گیسر (Q2)

متغیر وابسته	Q2	شدت
اهداف ترک کار (QI)	۰.۱۸۴	متوسط
تعامل کاری در محیط کار (WENG)	۰.۴۱۵	قوی
حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE)	۰.۴۰۰	قوی
رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)	۰.۲۱۷	متوسط

¹⁹ Stone-Geisser Criterion

²⁰ Hensler et al

²¹ Blindfolding

خلاصه نتایج آماری

جدول (۶) نتایج رد و تأیید فرضیات تحقیق در یک نگاه

فرضیات مسیر مستقیم	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM) -> حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE)	۰.۷۷۷	۰.۰۲۸	۲۷.۹۰۳	۰.۰۰۰	معنادار
حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> تعامل کاری در محیط کار (WENG)	۰.۷۶۲	۰.۰۲۸	۲۴.۷۰۶	۰.۰۰۰	معنادار
حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)	۰.۴۶۰	۰.۰۳۷	۲۰.۵۹۹	۰.۰۰۰	معنادار
حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> اهداف ترک کار (qi)	۰.۳۷۶	۰.۰۴۱	۱۵.۶۵۲	۰.۰۰۰	معنادار
تعامل کاری در محیط کار (WENG) -> رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)	۰.۳۱۷	۰.۰۷۹	۴.۰۲۷	۰.۰۰۰	معنادار
تعامل کاری در محیط کار (WENG) -> اهداف ترک کار (qi)	۰.۳۴۳	۰.۰۶۹	۴.۹۵۹	۰.۰۰۰	معنادار
فرضیه مسیر غیر مستقیم	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM) -> حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)	۰.۳۵۸	۰.۰۶۳	۵.۷۰۲	۰.۰۰۰	معنادار
مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM) -> حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> اهداف ترک کار (QI)	۰.۲۹۲	۰.۰۵۸	۵.۰۰۴	۰.۰۰۰	معنادار
مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM) -> حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> تعامل کاری در محیط کار (WENG) -> رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)	۰.۱۸۸	۰.۰۴۸	۳.۸۹۲	۰.۰۰۰	معنادار
مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM) -> حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> تعامل کاری در محیط کار (WENG) -> اهداف ترک کار (QI)	۰.۲۰۳	۰.۰۴۴	۴.۵۷۴	۰.۰۰۰	معنادار

معنادار	۰.۰۰۰	۳.۹۲۴	۰.۰۶۲	۰.۲۴۱	حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> تعامل کاری در محیط کار (WENG) -> رفتار دوستدار محیط زیست (PEB)
معنادار	۰.۰۰۰	۴.۷۳۹	۰.۰۵۵	۰.۲۶۱	حمایت سازمانی درک شده از محیط (POSE) -> تعامل کاری در محیط کار (WENG) -> اهداف ترک کار (QI)

همان گونه که نتایج جدول شماره (۶) نشان می دهد، نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر دارد و از آنجایی که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد و ضریب مسیر های مثبت هستند می توان نتیجه گرفت فرضیه ها نیز مورد تایید می باشند.

نتیجه گیری

در این پژوهش تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت سازمانی درک شده از محیط زیست بر عملکرد کارکنان در شرکت پارس خودرو مورد بررسی قرار گرفت. مدیریت ارشد باید توجه داشته باشد که مقاومت در برابر تغییر میتواند مانعی برای اجرای مدیریت منابع انسانی سبز باشد بنابراین می تواند موانع که بر انتخاب و استخدام سبز در کنار آگاهی کافی و آموزشهای زیست محیطی برای کارکنان فراهم کند. با استفاده از یک سری آزمون ها داوطلبین را با آگاهی سبز جذب و انتخاب کنند تا اطمینان حاصل شود که همه کارکنان دید مثبتی نسبت به مسائل زیست محیطی دارند. با به کارگیری انتخاب و استخدام سبز به شیوه های اصولی میتوان انتظار داشت افرادی جذب و استخدام شوند که این افراد برای محیط زیست اهمیت قائل باشند و دغدغه حفظ محیط زیست را داشته باشند. با جذب چنین افرادی آنها از برنامه هایی که در جهت حفظ محیط زیست است حمایت نموده و در آنها مشارکت فعال میکنند در واقع رفتارهایشان در جهت طرفداری از محیط زیست و پایداری محیطی خواهد بود؛ چرا که نگرش مثبتی به برنامه های پایداری محیطی دارند. میتوان بیان نمود انتخاب و استخدام سبز زمینه را برای بروز رفتارهای طرفدار محیط زیست فراهم میکند چرا که افرادی جذب میشوند که پایداری محیطی برایشان اهمیت زیادی دارد. آموزش سبز میتواند آگاهی کارکنان از فعالیت های محیطی را در محل کار افزایش دهد. هدف از آموزش و توسعه سبز، ارتقاء آگاهی و دانش کارکنان در زمینه مسائل زیست محیطی، ایجاد نگرش مثبت، رویکرد پیشگیرانه نسبت به نگرانی های زیست محیطی و ایجاد صلاحیت برای حفظ انرژی و کاهش ضایعات است. آموزش کارکنان برای مراقبت از محیط طبیعی، افزایش آگاهی درباره محیط زیست و اجازه دادن به آنها برای افزایش توانایی و خودکارآمدی خود برای حل مسائل مربوط به محیط زیست به شیوه ای موثر می تواند به کارکنان برای پذیرش مسئولیت زیست محیطی در قالب رفتار طبیعی محیطی کمک کند

ارزیابی عملکرد سبز مهم می باشد زیرا هنگامی که یک رفتار برای اندازه گیری یک فرد محاسبه میشود ارزش ادراک شده آن و تلاش برای تطابق با آن افزایش می یابد. بنابراین از جمله رفتار سبز در سیستم ارزیابی عملکرد پذیرش آنها در میان کارکنان آسان تر میشود. اگر شرکت محیطی را فراهم کند که به ارزش های کارمند کمک

کند و در نتیجه ارزشهای سبز کارکنان را فراهم کند مطابق با سازمان انتظار میرود که کارکنان رفتار سبز در محل کار را به نمایش بگذارد. برعکس اگر ارزشهای کارکنان با ارزشهای سازمان ناسازگار باشد یا سازمان محیطی را تأمین نکند که نیاز کارکنان را برآورده سازد در این صورت کارکنان احتمالاً رفتارهای سبز را در محیط کار نشان نمیدهند یعنی ارزشهای سبز فردی و ارزشهای سبز سازمانی به طور متقابل بر رفتار سبز کارکنان تأثیر میگذارند. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و وضعیت روان شناختی سبز نشان دهنده نتیجه داوری کارکنان از ارزشهای زیست محیطی در سازمان است از این جهت آموزش و توسعه سبز و مدیریت عملکرد سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست را تعدیل میکند. پیشنهاد میشود که جهت تشویق کارکنان در جهت حفظ و صیانت از محیط زیست، به صورت سالانه مبلغی از سود ناشی از صرفه جویی و افزایش بهره‌وری را به صورت گروهی و فردی بین کارکنان تقسیم شود. پیشنهاد میشود برای ترویج فرهنگ محیط زیست جایزه‌ای تحت عنوان دفتر کار سبز برتر در نظر گرفته شود. دفتر کاری که دارای ویژگیهایی از قبیل میزان مصرف انرژی، کاغذ و... باشد. برای کسب نتایج بهتر در سرمایه گذاری بر روی مسائل زیست محیطی پیشنهاد میشود، در مدیریت عملکرد شاخص‌های تخصصی سبز برای هر شغل تعریف شود.

پیشنهادهای

- استفاده از رویکرد الکترونیکی در صدور قبوض و فاکتورها
- تقویت فرایندهای مدیریت منابع انسانی سبز مورد دیگری است که باید مدنظر قرار گیرد؛
- تشویق رفتارهایی مانند الکترونیکی کردن فرایندها خاموش کردن سیستمهای گرمایش و سرمایش در زمان استفاده نکردن
- مدیران ارشد میتوانند فرهنگ سبز را در شرکت برقرار سازند تا علاوه بر کارکنان میهمانها و مشتریان نیز به حفظ محیط زیست تشویق شوند؛
- مدیران ارشد باید ارزشهای اصلی شرکت را با هدف محیط زیست هماهنگ سازند و قوانین و مقررات محیط زیست را برابر با استانداردهای جهانی رعایت کنند؛ استفاده از لامپهای کم مصرف و محصولات سبز در محل‌ها، نصب علائم رعایت محیط زیستی و اشاعه کلامی و متنی ارزشهای سبز محور در این راستاست
- مدیریت منابع انسانی به صورت خاص باید در زمان استخدام برای شرح مشاغل ارزیابی عملکرد و برگزاری دوره‌های آموزشی مربوط به محیط زیست برنامه ریزی داشته باشند.

منابع

رجب پور، ابراهیم، افخمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۸). نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی؛ پژوهش های عمومی مدیریت، سال چهاردهم، شماره پنجاه و سوم، ۱۶۶-۱۴۱

سبک رواء، مهدی، اردکانی، سعید، کایدیان، آذین (۱۳۹۹). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز تعهد سازمانی و رفتار زیست محیطی مورد مطالعه هتل های شهر یزد؛ فصلنامه علمی پژوهشی گردشگری و توسعه، سال دهم، شماره چهارم

عاشوری، لیلا، نصیری، محمد (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی رفتارهای دوستانه با محیط زیست؛ رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۱۰، شماره ۳۸، ۱۶۴-۱۴۷

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 (10), 3199–3222.

Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M.A., Raza, S.A., Khan, K.A., Salam, J., 2021a. Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *Int. J. Hosp. Manag.* 94, 102852.

Ahmed, U., Umrani, W.A., Yousaf, A., Siddiqui, M.A., Pahi, M.H., 2021A. Developing faithful stewardship for environment through green HRM. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 33 (10), 3115–3133

Allen, D.G., Shore, L.M., Griffeth, R.W., 2003. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *J. Manag.* 29 (1), 99–118.

Amini, M., Bienstock, C. C., & Narcum, J. A. (2018). Status of corporate sustainability: A content analysis of Fortune 500 companies. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1450–1461.

Bakker, A.B., Demerouti, E., 2017. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.* 22 (3), 273–285.

Bhatti, S.H., Saleem, F., Murtaza, G., Haq, T.U., 2021. Exploring the impact of green human resource management on environmental performance: the roles of perceived organizational support and innovative environmental behavior. *Int. J. Manpow.*

Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel review*.

Caesens, G., Stinglhamer, F., 2014. The relationship between perceived organizational support and work engagement: the role of self-efficacy and its outcomes. *Rev. Eur. De. Psychol. Appliqué* 64 (5), 259–267

Cropanzano, R., Mitchell, M.S., 2005. Social exchange theory: an interdisciplinary review. *J. Manag.* 31 (6), 874–900.

De Souza, J.V., Hancer, M., 2021. Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality industry. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 33 (2), 670–692.

Diana, G.C., Jabbour, C.J.C., de Sousa Jabbour, A.B.L., Kannan, D., 2017. Putting environmental technologies into the mainstream: adoption of environmental technologies by medium-sized manufacturing firms in Brazil. *J. Clean. Prod.* 142, 4011–4018

Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S. J., Papadopoulos, T., Hazen, B., Giannakis, M., & Roubaud, D. (2017). Examining the effect of external pressures and organizational culture on shaping performance measurement systems (PMS) for sustainability benchmarking: Some empirical findings. *International Journal of Production Economics*, 193, 63–76.

- Erdogan, B., Bauer, T.N., Taylor, S., 2015. Management commitment to the ecological environment and employees: implications for employee attitudes and citizenship behaviors. *Hum. Relat.* 68 (11), 1669–1691
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., Dhir, A., 2021. Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? a study of luxury hotels and resorts. *J. Sustain. Tour*
- García-Chas, R., Neira-Fontela, Varela-Neira, C., 2016. High-performance work systems and job satisfaction: a multilevel model. *J. Manag. Psychol.* 31 (2), 451–466
- Hameed, I., Hussain, H., Khan, K., 2021a. The role of green practices toward the green word-of-mouth using stimulus-organism-response model. *J. Hosp. Tour. Insights.*
- Hameed, Z., Naeem, R.M., Hassan, M., Naeem, M., Nazim, M., Maqbool, A., 2021b. How GHRM is related to green creativity? a moderated mediation model green transformational leadership and green perceived organizational support. *Int. J. Manpow.*
- Jabbour, C.J.C., 2013. Environmental training in organizations: from a literature review to a framework for future research. *Resour. Conserv. Recycl.* 74, 144–155.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D.)2018(. TheContinuous Mediating Effects of GHRM on Employees' Green Passion via Transformational Leadership and Green Creativity. *Sustainability*,10(9), 3237.
- Kim, W., 2017. Examining mediation effects of work engagement among job resources, job performance, and turnover intention. *Perform. Improv. Q.* 29 (4), 407–425.
- Kalyar, M.N., Ali, F., Shafique, I., 2021. Green mindfulness and green creativity nexus in hospitality industry: examining the effects of green process engagement and CSR. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 33 (8), 2653–2675.
- Karatepe, O.M., Aga, M., 2016. The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: the mediating role of work engagement. *Int. J. Bank Mark.* 34 (3), 368–387.
- Karatepe, O.M., Rezapouraghdam, H., Hassannia, R., 2020. Job insecurity, work engagement, and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *Int. J. Hosp. Manag.* 87, 10247
- Khatter, A., White, L., Pyke, J., McGrath, M., 2021. Barriers and drivers of environmental sustainability: Australian hotels. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 33 (5), 1830–1849
- 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. *Int. J. Hosp. Manag.* 76, 83–93
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., King, C.E., 2015. Empowering employee sustainability: perceived organizational support toward the environment. *J. Bus. Ethics* 128, 207–220.
- Mousa, S.K., Othman, M., 2020. The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: a conceptual framework. *J. Clean. Prod.* 243, 118595.
- Nisar, Q.A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., Gill, S.S., 2021. Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: the role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *J. Clean. Prod.* 311, 12750
- Ozturk, A., Karatepe, O.M., Okumus, F., 2021. The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: work engagement versus job satisfaction. *Int. J. Hosp. Manag.* 97, 10299
- Paillé, P., Meija-Morelos, J.H., 2019. Organizational support is not always enough to encourage employee environmental performance: the moderating role of exchange ideology. *J. Clean. Prod.* 220, 1061–1070

- Pham, N.T., Thanh, T.V., Tučková, Z., Thuy, V.T.N., 2020. The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: interaction and mediation analysis. *Int. J. Hosp. Manag.* 88, 102392.
- 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.
- Raza, A., Farrukh, M., Iqbal, M.K., Farhan, M., Wu, Y., 2021. Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-environmental behavior: the role of organizational pride and employee engagement. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 28, 1104–1116.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., 2002. Perceived organizational support: a review of the literature. *J. Appl. Psychol.* 87 (4), 698–714.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organizational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Wileyonlinelibrary*, 28(5), 737-749.
- Rubel, M.R.B., Kee, D.M.H., Rimi, N.N., 2021. The influence of green GHRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. *Empl. Relat.* 43 (5), 996–1015.
- Sharma, T., Chen, J., Liu, W.Y., 2020. Eco-innovation in hospitality research (1998-2018): a systematic review. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 32 (2), 913–933.
- Teng, H.-Y., Cheng, L.-Y., Chen, C.-Y., 2021. Does job passion enhance job embeddedness? a moderated mediation model of work engagement and abusive supervision. *Int. J. Hosp. Manag.* 95, 10291.
- Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P., 2021a. Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry: the mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *J. Bus. Res.* 123, 57–69.
- Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P., Manresa-Marhuenda, E., Poveda-Pareja, E., 2021b. Green ambidexterity and environmental performance: the role of green human resources. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.*
- Umrani, W.A., Channa, N.A., Yousaf, A., Ahmed, U., Hussain, M., Ramayah, T., 2020. Greening the workforce to achieve environmental performance in hotel industry: a serial mediation model. *J. Hosp. Tour. Manag.* 44, 50–60.
- Wang, J.(S.), Fu, X., Wang, Y., 2021. Can “bad” stressors spark “good” behaviors in frontline employees? Incorporating motivation and emotion. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 33 (1), 101–124.
- Wu, L.-Z., Sun, Z., Ye, Y., Kwan, H.K., Yang, M., 2021. The impact of exploitative leadership on frontline hospitality employees' service performance: a social exchange perspective. *Int. J. Hosp. Manag.* 96, 10295.
- Yong, J.Y., Yusliza, M.-Y., Fawehinmi, O.O., 2019. Green human resource management: a systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmark.: Int. J.* 27 (7), 2005–2027.

The effect of green human resource management and perceived organizational support of the environment on employee performance in Pars Khodro Company

Morteza Akbari Mehrabad^{1*}

Abstract

The purpose of the research is to investigate the impact of green human resource management and perceived organizational support of the environment on the performance of employees in Pars Khodro Company. The population of this research includes 4000 employees of Pars Khodro Company. The sample size was calculated using Morgan's table and 357 people were used as a sample. The necessary data have been collected through standard questionnaires. The findings of the research show that green human resource management through the perceived organizational support of the environment and work interaction in Pars Khodro Company has an effect on the environment-friendly behavior and the intentions of employees to leave work, and in The result has a positive and significant effect on the performance of employees.

Keywords: green human resource management, perceived organizational support for the environment, environmentally friendly behavior, work interaction in the work environment, Pars Khodro.

¹ Corresponding author: Quality Inspector, CSC1, Quick Assembly Hall, Assurance and Quality Unit, Pars Khodro Company, Tehran, Iran/
akbarimehrabad.morteza@yahoo.com