

The Role of Green Human Resource Management on Organizations Environmental Performance with Emphasis on the Mediating Role of Organizational Commitment

Ebrahim Rajabpour^{*1}; Mehdi Afkhami Ardakani²

1. Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Business and Economics, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. (Corresponding Author)
Email: e.rajabpour@pgu.ac.ir
2. Faculty Member of Petroleum Industry Research, Iran. Email: afkhamim@ripi.ir

Abstract

The main purpose of this study was to investigate the role of GHRM on the environmental performance of hospitals with emphasis on the mediating role of organizational commitment. After reviewing the literature on Green Human Resource Management, Environmental performance and Organizational Commitment the conceptual modeling and research hypotheses were formulated. The present study is of applied purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. A questionnaire was designed and distributed to measure the dimensions variables. Collected data were analyzed using statistical software SPSS and LISREL. The results of the data analysis show that relationship between variable in study are significant.

Introduction

Faced with internal and external pressure to adapt and implement environmental friendly business activities, it is becoming crucial for firms to identify practices that enhance their competitive advantage, economic, and environmental performance. Green human resource management (GHRM), and green behavioral examples of such practices.

The success of an organization's environmental management depends on the environmentally friendly behavior of its employees; Because their behavior improves the environmental performance of the organization as a whole. Therefore, the organization should consider how green human resource management affects the environmentally friendly behavior of employees.

Materials and Methods

This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. Questionnaires were used to collect the required information and to evaluate the research variables, research hypotheses and research questions. The statistical population of this study . The statistical population of the study consisted of managers and employees of public

hospitals in Bushehr City. According to the Cochran table, 430 questionnaires were analyzed.

In order to measure the variables of Green human resource management, questionnaire (Shen & Benson, 2016); organizational commitment (Kim et al., 2019) and a standardized questionnaire of Paillé et al. was used to measure environmental performance. Construct and content validity of the questionnaire were investigated. Cronbach's alpha reliability coefficient is 0.88. Collected data were analyzed using statistical software SPSS and LISREL.

Research findings

The results of using Structural Equation Modeling technique showed that in the Hypotheses 1 and 2 the path coefficient between Green Human Resource Management and environmental performance and organizational commitment is significant. in the third Hypothesis the path coefficient between organizational commitment and environmental performance is significant. Also, organizational commitment has a significant mediation between the relationship between Green Human Resource Management and environmental performance.

Discussion and conclusion

The results of the analysis show that Organizational Green Human Resource Management has a positive, direct and significant effect on environmental performance and organizational commitment. The results of this study are consistent with those of López-Gamero et al study and Kim et al study, which confirmed the relationship between variables.

Keyword: Green Human Resource Management, Environmental performance, Organizational Commitment

Article Type: Research Article

Cite this article: Rajabpour, E., & Afkhami Ardakani, M. (2021). The Role of Green Human Resource Management on Organizations Environmental Performance with Emphasis on the Mediating Role of Organizational Commitment, *Public Management Researches*, 14 (53), 141-166. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2021.32896.4947

Received: 05 Jan. 2020

Accepted: 01 Mar. 2021

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی

ابراهیم رجب پور*^۱ - مهدی افخمی اردکانی^۲

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده کسب و کار و اقتصاد؛ دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران. e.rajabpour@pgu.ac.ir

۲. رئیس پژوهش و فناوری گاز یزد، یزد، ایران. afkhamim@ripi.ir

چکیده

در مواجهه با فشارهای درون و برون سازمانی برای تطبیق و اجرای فعالیت‌های سازگار با محیط‌زیست؛ توجه به مفهوم سبزی‌نگی مطرح شده است. مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز نمونه‌ای از این‌گونه اقدامات هستند. از این‌رو، هدف از پژوهش، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌ها با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش متشکل از مدیران و کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر بودند و نمونه آماری پژوهش ۴۳۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد مدیریت منابع انسانی سبز شن و بنسون (۲۰۱۶)؛ تعهد سازمانی کیم و همکاران (۲۰۱۹) و عملکرد زیست‌محیطی فابلی و همکاران (۲۰۱۴)؛ در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت بود. روایی پرسشنامه از نظر محتوایی و سازه مورد بررسی قرار گرفته و پایایی نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ محاسبه گردید. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، متغیر تعهد سازمانی نقش میانجی‌گری بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌ها دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست‌محیطی، تعهد سازمانی.

استناد: رجب‌پور، ابراهیم؛ افخمی‌اردکانی، مهدی (۱۴۰۰). نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۳)، ۱۶۶-۱۴۱.

DOI: 10.22111/JMR.2021.32896.4947

نوع مقاله: علمی پژوهشی



تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۵

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

رشد چشم‌گیر گسترش اقتصاد انسانی، تأثیرات ویران‌کننده‌ای بر محیط‌زیست و منابع طبیعی جهان داشته است. در عین حال، تعامل با اقدامات اجتماعی برای مقابله با این وضعیت بسیار محدود است. مطالعات اخیر توجه به تأثیر عامل انسانی در توسعه زیست‌محیطی و حفظ منابع را مدنظر قرار داده‌اند (Chams & García-Blandón, 2019). با تمرکز فزاینده بر مسئولیت اجتماعی و عملکرد پایدار، سازمان‌ها اهداف دیگری به غیر از سود مالی؛ مانند تعهد به نتایج اجتماعی و زیست‌محیطی را در نظر قرار داده‌اند (Rubel et al., 2018). در واقع، یک نظرسنجی بین‌المللی از ۲۸۰۰ سازمان جهانی نشان داد که ۷۰ درصد از این سازمان‌ها موضوع پایداری؛ از جمله منابع انسانی سبز^۱ و محیط‌زیست سبز^۲ را به‌عنوان یک مسأله اصلی در برنامه‌های خود در نظر گرفته‌اند (Kiron et al., 2012). حفاظت از محیط‌زیست یک مسأله مهم برای چند دهه گذشته بوده و تقریباً هر صنعتی، این موضوع مهم را پذیرفته است. بیشتر شرکت‌های تولیدی و خدماتی با هدف از بین بردن زباله‌های ایجاد شده در فرآیند تولید و دفع مواد زائد خود به‌صورتی که قابل تجزیه باشد؛ فعالیت می‌کنند (Rajabpour & Afkhami Ardakani, 2020). از این‌رو، در قرن بیست و یکم، مفهوم «سبزینگی»^۳ به یک هنجار تبدیل شده است؛ و عمل «سبز»، به این معنی است که فعالیت‌های سازمان به محیط‌زیست آسیب نرساند؛ بلکه باعث بهبود و توسعه آن شود (Bourghani Farahani et al., 2018). در زمینه مدیریت سبز ادبیات رو به رشدی از قبیل؛ بازاریابی سبز، شهروند سازمانی سبز، مسئولیت اجتماعی سبز، پاسخگویی سبز و فرهنگ اجتماعی سبز در ارتباط با بعد محیطی سازمان مطرح شده و مفاهیمی همچون: مدیریت زنجیره تأمین سبز، فرهنگ سازمانی سبز، محیط کار سبز و منابع انسانی سبز نیز در مطالعات معطوف به بعد درونی سازمان پدیدار شده است (Tavakoli et al., 2018). با درنظر گرفتن اینکه اتخاذ روش‌های مدیریت محیط‌زیست به هدف جدید سازمانی تبدیل شده است؛ پشتیبانی کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای اتخاذ شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی اساسی می‌باشند (Rajabpour, 2017). در واقع، همه سازمان‌ها در این

-
- 1- Green Human Resource
 - 2- Green Environmental
 - 3- Green

شرایط، موظفانند تلاش بیشتری در جهت سازگاری عملکرد اقتصادی، اجتماعی و زیست-محیطی خود، مخصوصاً سازمان‌هایی که فشارهای اجتماعی، رقابتی و نظارتی دارند؛ انجام دهند. دستیابی به این تعادل به‌عنوان مشکل و در بعضی موارد چالشی بحث‌انگیز شده است (Zaid et al., 2018).

موفقیت مدیریت زیست‌محیطی یک سازمان به رفتار سازگار با محیط‌زیست^۱ کارکنان بستگی دارد؛ زیرا رفتار آنها باعث بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان در مجموع می‌شود (Lo et al., 2012). از این‌رو، سازمان باید در نظر داشته باشد که چگونه مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط‌زیست کارکنان تأثیر می‌گذارد (Rajabpour, 2020). تئوری هویت اجتماعی یک مبانی نظری برای روند روانشناختی کارکنان از تلاش سبز سازمان است: تعهد سازمانی به‌عنوان یک میانجی مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی می‌باشد (Kim et al., 2019). بر اساس نظریه هویت اجتماعی، کارکنانی که احتمالاً ارزش‌های سازمانی مثبت را درک می‌کنند؛ تمایل دارند؛ تعهد سازمانی قوی را نشان دهند (Turker, 2009). اگر کارکنان نگران حفاظت از محیط‌زیست باشند؛ احتمال بیشتری دارد که مشارکت در پیاده‌سازی طرح‌های مدیریت زیست‌محیطی سازمان از جمله مدیریت منابع انسانی سبز کنند. هنگامی که کارکنان به لحاظ احساسی در سازمان خود درگیر هستند؛ احتمالاً سطح بالایی از تعهد سازمانی را به سازمان نشان می‌دهند (Bhattacharya et al., 2009). تعهد سازمانی، یک عنصر حیاتی از نگرش کارکنان است؛ زیرا این رفتار منجر به رفتار غیرقابل انکار، مشارکتی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها یا پایبندی به ارزش‌های سازمان می‌شود (Carmeli, 2005). با این حال، مطالعات پیشین به ندرت عملکرد زیست‌محیطی کارکنان را به‌عنوان متغیر نتیجه تعهد سازمانی تلقی کرده‌اند (Kim et al., 2019). علاوه بر این، توجه چندانی به بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌ها نشده است. عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان به نتیجه فعالیت‌های زیست‌محیطی آنها است که برای کاهش اثرات منفی بر محیط‌زیست اشاره دارد. به‌طور خلاصه، خلأ قابل‌توجهی از تحقیقات در زمینه چگونگی بررسی تحریک تعهد کارکنان و مدیریت منابع انسانی سبز برای بهبود عملکرد محیطی بیمارستان‌ها وجود

دارد. همچنین، با عنایت به تأثیر مخرب مراکز بهداشتی و درمانی روی محیط‌زیست؛ سازمان‌های فعال در این صنعت مسائل زیست‌محیطی را سرلوحه کار خود قرار داده‌اند. سهم اصلی این تحقیق، تسهیل درک بهتر چگونگی اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر افزایش عملکرد زیست‌محیطی از طریق تعهد کارکنان است. بنابراین، هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بیمارستان‌ها و عملکرد زیست‌محیطی از طریق تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی سبز

تا سال ۲۰۰۸، یکپارچه‌سازی منابع انسانی و مدیریت زیست‌محیطی ناشناخته باقی مانده بود. این مطالعه توسط رنویک و همکاران^۱ در سال (۲۰۰۸) انجام گرفت که به نام این حوزه نوظهور نام‌گذاری شده است و با مطرح‌شدن آن به‌طور منسجم‌تری در دستور کار پژوهشی محققان مدیریت منابع انسانی قرار گرفت؛ در نتیجه دانشمندان منابع انسانی تشویق و ترغیب شدند که در مطالعات خود تمرکز بیشتری بر مسائل زیست‌محیطی داشته باشند (Rajabpour, 2017). از این‌رو، محققان پیوند مدیریت منابع انسانی با مدیریت زیست‌محیطی را «مدیریت منابع انسانی سبز^۲» یا «مدیریت منابع انسانی زیست‌محیطی^۳» نامیده‌اند (Renwick et al., 2013). مدیریت منابع انسانی سبز مربوط به جنبه‌های مدیریت منابع انسانی زیست‌محیطی است (Kim et al., 2019). جابور و دسانتوس جابور^۴ (۲۰۱۶) بیان می‌کند که مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز هنوز کاملاً روشن نیست و نیاز به تبیین و توسعه دارد. مدیریت منابع انسانی سبز، به تمام اقداماتی اشاره دارد که در تحول، پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می‌شوند تا منابع انسانی یک سازمان در زندگی‌های شغلی و خصوصی خود دارای هوشیاری باشند. مدیریت منابع انسانی سبز را سبز شدن ابعاد کارکردی مدیریت منابع انسانی نظیر تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، انتخاب، آموزش،

1- Renwick, Redman & Maguire

2- green human resource management

3- environmental human resource management

4- Jabbour & de Sousa Jabbour

ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف کرده‌اند. به عبارتی دیگر، کلیه وظایف، کارکردها و نقش‌های مدیریت منابع انسانی باید با اهداف و برنامه‌های سبز همسو شود (Rajabpour, 2020). مطالعات در مورد مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان شاخه‌ای از فلسفه مدیریت سبز بوده که نقش رفتار انسان در مدیریت زیست‌محیطی و توسعه پایدار را مورد بررسی قرار می‌دهد. مدیریت منابع انسانی سبز به‌معنای انجام استراتژی‌هایی برای آگاهی از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های تجاری پایدار است که به سازمان‌ها در زمینه هدایت یک محیط پایدار کمک می‌رساند (Yaghoubi et al., 2019). مدیریت منابع انسانی سبز تمام فعالیت‌هایی را در برمی‌گیرد که در زمینه توسعه، اجرا و حفاظت مستمر یک سیستم که سعی دارد کارمندان یک سازمان را سبزشازی کند، به کار می‌رود (Zaid et al., 2018). همچنین، مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان «سیاست‌ها، رویه‌ها و سیستم‌هایی که کارمندان سازمان را در جهت منافع افراد، جامعه، محیط زیست و تجارت سبز هدایت و راهنمایی می‌کند» تعریف شده است (Cabral & Jabbour, 2019). اتخاذ مدیریت منابع انسانی سبز مزایای بی‌شماری از جمله توانمندسازی سبز کارکنان، تدارکات پایدار و تسهیل در مدیریت زنجیره تأمین سبز به‌همراه آورد (Yusliza et al., 2017).

عملکرد زیست‌محیطی

تحقیقات اندکی به بررسی ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی سازمان^۱ پرداخته که در دو دسته قرار می‌گیرند. گروه اول؛ بر توسعه مدل‌های اندازه‌گیری عملکرد زیست‌محیطی^۲ برای بهبود کنترل داخلی تأکید دارند و سعی می‌کنند شاخص‌های مناسب برای عملکرد زیست‌محیطی را مشخص کنند. گروه دوم؛ تلاش می‌کنند تا مدل‌های مناسب عملکرد زیست‌محیطی سازمان را برای دو مقوله مدیریت داخلی و ارزیابی صنعت ایجاد کنند تا مقیاسی برای ارزیابی بین صنایع توسعه دهند (Bhattacharyya, 2019). عملکرد زیست‌محیطی اثرات مثبت اجرای مدیریت زنجیره تأمین سبز^۳ و اقدامات منابع انسانی سبز در محیط‌زیست را ارزیابی می‌کند و بر محیط داخلی یا خارجی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016; Sharma et al., 2017). جنبه‌های

1- Corporate Environmental Performance

2- environmental performance

3- green supply chain management

قابل توجهی در بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها از طریق استراتژی‌های مدیریت زیست‌محیطی وجود دارد. این اقدامات زیست‌محیطی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا توان خود را برای بقاء و ماندن در صنعت افزایش دهند (Luthra et al., 2016). هنگامی که سازمان‌ها با مشکلات زیست‌محیطی روبه‌رو می‌شوند؛ الهام بخشیدن به ارزش‌های پایداری برای آنها، تأثیر مستقیمی بر تضمین موفقیت اقتصادی و عملکرد محیطی پایدار دارد. جدا از مسائل اخیر در حال ظهور زیست‌محیطی، شاخص‌ها و ممیزی‌های کلیدی عملکرد محیطی مؤلفه‌های مهم سیستم مدیریت زیست‌محیطی هستند. زیرا این مؤلفه‌ها موفقیت طولانی‌مدت یک سازمان را تحت تأثیر می‌گذارند (Seman et al., 2019).

هال و واگنر^۱ (۲۰۱۲) رابطه مثبت بین ادغام مباحث استراتژیک و عملکرد زیست‌محیطی را بررسی کردند. ترامپ و همکاران^۲ (۲۰۱۵) بررسی جامعی درباره ادبیات چارچوب ISO 14001 و دیدگاه‌های آکادمیک در مورد ابعاد اصلی عملکرد زیست‌محیطی سازمان انجام دادند و دریافتند که اکثر مطالعات مورد بررسی ماهیت چند بعدی عملکرد زیست‌محیطی سازمان را در نظر نمی‌گیرند. با این حال، آنان بیان کردند که: «عملکرد زیست‌محیطی سازمان دارای دو رکن اصلی است: عملکرد راهبردی مدیریت زیست‌محیطی و عملکرد عملیاتی زیست‌محیطی»؛ که نوع اول آن اغلب کیفی و دومی اغلب کمی است. مهمترین زیر ابعاد عملکرد راهبردی مدیریت زیست‌محیطی سیاست‌ها، اهداف، فرایندها، حاکمیت و نظارت زیست‌محیطی است. نتایج زیست‌محیطی، ورودی‌ها و خروجی‌ها، عملکرد زیست‌محیطی محصولات و خدمات و رعایت مقررات مهمترین ابعاد عملکرد عملیاتی زیست‌محیطی هستند. به‌طور کلی، می‌توان بیان کرد که عملکرد زیست‌محیطی بین کشورها به‌دلیل پیشینه‌های فرهنگی مختلف، درجات مختلف فشار از طرف ذینفعان، فشار سازمانی از طرف گروهی از ذینفعان، یا صرفاً باوری که نسبت به داوطلبانه بودن عملکرد زیست‌محیطی دارد؛ متفاوت است (Bhattacharyya, 2019).

1- Hall & Wagner

2- Trumpp, Endrikat, Zopf & Guenther

تعهد سازمانی

محققان مدیریت منابع انسانی بیان کرده‌اند؛ اقدامات مدیریت منابع انسانی بر نگرش کارکنان، مانند تعهد، تأثیر می‌گذارد (Domínguez-Falcón et al., 2016). به‌طور ویژه، گولد-ویلیامز و دیویدز^۱ (۲۰۰۵) اظهار داشتند که مدیریت منابع انسانی با توسعه و تقویت کارکنان برای دستیابی به اهداف خاص سازمان، عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. برای مثال؛ دومنیگز-فالكون و همکاران^۲ (۲۰۱۶) اظهار داشتند، سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز تعهد کارکنان خود را افزایش دهند. آنان به‌صورت تجربی تأیید کردند که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز مستقیماً منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود و در نتیجه باعث افزایش عملکرد زیست‌محیطی سازمان می‌شود (Rajabpour, 2020).

به‌طور کلی، تعهد سازمانی بر پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و تمایل شدید به ماندن در سازمان دلالت دارد (Karami et al., 2020). تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش، تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش بسیار برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف آن تعبیر می‌شود (Dahmardeh & Nastiezaie, 2019). تعهد سازمانی را می‌توان به‌عنوان "قدرت نسبی شناسایی و دخالت فرد در سازمان" تعریف کرد (Sharma et al., 2021). این تمایل اعضا برای ماندن در سازمان است و افرادی که دارای تعهد سازمانی بالایی هستند به‌شدت به سازمان اعتقاد دارند تا جایی که هویت فردی می‌تواند با اهداف و ارزش‌های سازمان آمیخته شود (Ko et al., 2021). افرادی که تعهد سازمانی بالایی به بیمارستان دارند نیز تمایل دارند که تلاش قابل توجهی برای انجام امور بیمارستان انجام دهند. در نتیجه، از نظر بل و شریدان^۳ (۲۰۲۰) تعهد سازمانی به‌عنوان یک شاخص اولیه برای پیش‌بینی رفتار، اعتقادات و نظرات کادر درمان در بیمارستان استفاده می‌شود. مدل‌های مختلفی برای سنجش تعهد سازمانی ارائه شده است. یکی از معروف‌ترین این مدل‌های تعهد سازمانی مدل آلن و میر^۴ (۱۹۹۰)

1- Gould-Williams & Davies

2- Domínguez-Falcón, Martín-Santana & De Saá-Pérez

3- Bell & Sheridan

4- Allen & Meyer

است که شامل سه نوع تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است (Karami et al., 2020). اما، متناسب با نوع سازمان‌ها و ماهیت فعالیت آنها در تحقیقات مختلف مدل‌های گوناگونی همراه با گویه‌های کمتر در بین محققان مقبولیت بیشتری یافته‌اند (Kim et al., 2019).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های زیادی درخصوص بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی صورت گرفته است. بر اساس پژوهش وان و همکاران^۱ (۲۰۰۲) بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد مالی و منابع انسانی سازمان رابطه معناداری وجود دارد. حسینی و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمان در هند پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به پژوهش کوبونیو و دیمبا^۲ (۲۰۰۹) درخصوص اثر کارکردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی؛ به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد.

از بررسی مطالعات تجربی مشخص گردید؛ ارتباط معناداری بین سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان و عملکرد سازمانی وجود دارد. برای مثال، جیانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند، مدیریت منابع انسانی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم مثبت بر نتایج مالی از طریق نتایج عملیاتی (از قبیل: بهره‌وری، خدمات و نوآوری) دارد. از نظر ادبیات زیست‌محیطی، اکثر پژوهشگران نتیجه مدیریت زیست‌محیطی را به‌عنوان عملکردی زیست‌محیطی به‌جای عملکرد جامع سازمانی در نظر گرفته‌اند (Rajabpour, 2020). برای مثال، جاج و داگلاس^۴ (۱۹۹۸) نشان دادند که سطح بالایی از یکپارچگی مدیریت زیست‌محیطی سازمان به‌طور مثبت با عملکرد زیست‌محیطی آن ارتباط دارد. آنها عملکرد زیست‌محیطی سازمان را به‌عنوان «اثربخشی سازمان در برآورده کردن و پیشبرد انتظارات جامعه نسبت به

1- Wan, Ong & Kok

2- K'Obonyo & Dimba

3- Jiang, Lepak, Hu & Baer

4- Judge & Douglas

نگرانی‌های زیست‌محیطی، تعریف کرده‌اند». برای پژوهش حاضر، عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان را به‌عنوان نتیجه زیست‌محیطی بیمارستان از فعالیت‌های زیست‌محیطی برای کاهش اثرات منفی بر محیط‌زیست، در نظر گرفته شده است.

لوپز-گامرو و همکاران^۱ (۲۰۰۹) تاثیر مدیریت زیست‌محیطی بر عملکرد زیست‌محیطی را مورد بررسی قرار داده‌اند. ساختار مدیریت زیست‌محیطی در مطالعه‌شان سه عامل دارد و عامل اول مدیریت زیست‌محیطی مربوط به کارکردهای منابع انسانی (مانند مدیریت دانش زیست‌محیطی) است. یافته‌ها حاکی از آن است که مدیریت زیست‌محیطی با اقدامات منابع انسانی عملکرد زیست‌محیطی را بهبود می‌بخشد. به‌همین ترتیب، ملنیک و همکاران^۲ (۲۰۰۳) دریافته‌اند که شرکت‌های پذیرفته شده در سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی سطح بالایی از عملکرد زیست‌محیطی را نشان می‌دهند. سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی شامل اقدامات منابع انسانی مانند آموزش کارمندان برای حفاظت از محیط زیست است. همچنین، کیم و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز باعث افزایش رفتارهای سازگار با محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی سازمان می‌شود. رجب پور (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان «مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان، با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی» بر تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار زیست‌محیطی کارکنان اشاره کرده است. بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز یکی از ویژگی‌های سیستم مدیریت زیست‌محیطی است و انتظار می‌رود، باعث افزایش عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان شود.

محققان مفهوم مدیریت منابع انسانی پایدار را به حوزه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط‌زیست تسری داده‌اند. برای مثال؛ شن و بنسون^۴ (۲۰۱۶) پیشنهاد کرده‌اند که مدیریت منابع انسانی مسئول در قبال اجتماع، بخشی جدایی‌ناپذیر از اقدامات مسئولیت اجتماعی سازمان است. مدیریت منابع انسانی مسئول در قبال جامعه، شامل ارائه آموزش مسئولیت اجتماعی، ارزیابی رفتار اجتماعی مسئولانه کارکنان، حفظ و جبران خدمات به

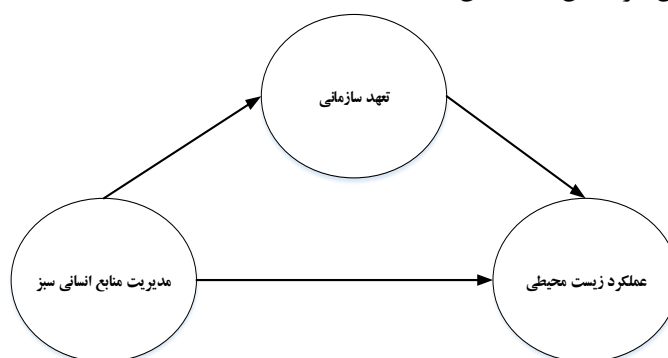
1- López-Gamero, Molina-Azorín & Claver-Cortés

2- Melnyk, Sroufe & Calantone

3- Kim, Kim, Choi & Phetvaroon

4- Shen & Benson

کارکنان مسئول در قبال جامعه است. آنها اذعان داشته‌اند که مدیریت منابع انسانی مسئول در قبال جامعه با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت دارد. به همین ترتیب، می‌توان بیان کرد؛ مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد و نتیجه این تأثیرگذاری مثبت بر عملکرد زیست‌محیطی است. تحقیقات پیشین مدیریت زیست‌محیطی در زمینه صنایع خدماتی از جمله بیمارستان‌ها روشن ساخته‌اند که مدیریت زیست‌محیطی شامل جنبه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، مانند برنامه‌های آموزش زیست‌محیطی کارکنان می‌باشد (Hsiao et al., 2014; Yen et al., 2013). ین و همکاران^۱ (۲۰۱۳) دریافتند؛ عملکرد زیست‌محیطی صنایع خدماتی از تعهد سازمانی کارکنان تأثیر قابل توجهی می‌پذیرد. همچنین، روبل و همکاران^۲ (۲۰۱۸) نیز به این مهم اشاره داشته‌اند که عملکرد و رفتار زیست‌محیطی سازمان به تعهد سازمانی کارکنان بستگی دارد. اجرای برنامه‌های سبز به احتمال زیاد عملکرد کلی زیست‌محیطی سازمان را بهبود می‌بخشد (Weng et al., 2015). در صنایع خدماتی و بیمارستانی، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز دستیابی به عملکرد محیطی (Choi et al., 2019; Pham et al., 2019) و تعهد سازمانی، نوآوری و رضایت بیماران (Wikhamn, 2019) برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد. پس از بررسی ادبیات تحقیق و مشخص شدن ارتباطات بین متغیرهای مورد بررسی، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش (یافته‌های پژوهش)

1- Yen, Chen & Teng

2- Rubel, Rimi, Yusliza & Kee

- با توجه به مدل پژوهش، فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:
- ۱) مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر دارد.
 - ۲) مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر دارد.
 - ۳) تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر دارد.
 - ۴) تعهد سازمانی نقش میانجی‌گری بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی مبتنی بر رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش متشکل از کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر (بیمارستان‌های شهدای خلیج فارس، تأمین اجتماعی و قائم) می‌باشد. تعداد کارکنان این سه بیمارستان بالغ بر ۲۷۰۰ نفر است. از این‌رو، چون تعداد کارکنان جامعه آماری در حوزه تحقیق بیشتر از ۱۰۰۰ نفر بود، با توجه به جدول کوکران باید ۳۷۵ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شود. ۵۰۰ پرسشنامه بین کارکنان بیمارستان‌های مورد بررسی توزیع شد که از این تعداد ۴۳۰ پرسشنامه به‌صورت کامل پاسخ داده شده بود و مورد تحلیل قرار گرفت. شایان ذکر است که روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به‌صورت خوشه‌ای و نمونه در دسترس بوده است. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. به‌منظور سنجش مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه شن و بنسون (۲۰۱۶) استفاده شد. در این پرسشنامه، به نقش مدیریت منابع انسانی در قبال جامعه و محیط‌زیست توجه شده است. این مقیاس قابلیت اطمینان خوبی دارد و برای سنجش مدیریت منابع انسانی سبز در صنایع خدماتی مورد استفاده قرار گرفته شده است (Shen & Benson, 2016; Kim et al., 2019). متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه ارائه شده توسط کیم و همکاران (۲۰۱۹) برای صنایع خدماتی و بیمارستان‌ها مورد سنجش قرار گرفت. برای سنجش عملکرد زیست‌محیطی از پرسشنامه فایلی و همکاران^۱ (۲۰۱۴) استفاده گردید. تمام گویه‌های پرسشنامه با استفاده

1- Paillé, Chen, Boiral & Jin

از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم»، اندازه‌گیری شد. همچنین، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظر ۲ نفر از اساتید دانشگاهی و ۳ نفر از خبرگان بیمارستان در حوزه مدیریت منابع انسانی و بهداشت محیط بیمارستان استفاده گردید. همچنین، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. بدین‌منظور، گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشته‌اند از پرسشنامه حذف می‌شوند (Fornell and Larcker, 1981). همه گویه‌ها بار عاملی بیشتر از ۰/۵ داشته‌اند؛ بنابراین، هیچ گویه‌ای از پرسشنامه حذف نگردید. روایی همگرایی پرسشنامه نیز بر اساس میانگین واریانس استخراج شده^۱ و پایایی سازه^۲ به‌دست آمد و نتایج نشان داد که همگی متغیرها؛ مدیریت منابع انسانی سبز (AVE= 0/55; CR= 0/83)؛ تعهد سازمانی (AVE= 0/53; CR= 0/79) و عملکرد زیست‌محیطی (AVE= 0/62; CR= 0/87) از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار هستند. به‌منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۱) مشخص شده است. بر اساس داده‌های ۴۳۰ پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای مدل بین ۸۲ درصد تا ۹۱ درصد محاسبه گردید؛ که مقدار آنها از ۷۰ درصد بالاتر است. همچنین، برای تعیین کفایت نمونه از آزمون کیسر^۳ استفاده شد. مقدار KMO برای داده‌ها ۰/۸۹ به‌دست آمد و از آنجا که مقدار آن بزرگتر از ۰/۷ است، نشان‌دهنده مناسب بودن همبستگی بین داده‌ها جهت تحلیل عاملی می‌باشد. شایان ذکر است برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS16 و LISREL 8.80 استفاده شده است.

جدول شماره ۱: وضعیت پایایی (آلفای کرونباخ) متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	۶	۰/۸۲۳
تعهد سازمانی	۸	۰/۹۱۶
عملکرد زیست‌محیطی	۷	۰/۸۷۴

1- Average Variance Extracted (AVE)

2- Construct Reliability (CR)

3- Kieser Test

یافته‌های پژوهش

با توجه به ۴۳۰ نمونه معتبر تحقیق، آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول (۲) نشان داده شده است. کارکنان مرد ۳۷/۷ درصد و کارکنان زن ۶۲/۳ درصد از تعداد کل پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول زیر مشخص شده است.

جدول شماره ۲: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	تعداد		درصد	تعداد	
سابقه کاری			جنسیت		
۹/۸	۴۲	کمتر از ۵ سال	۳۷/۷	۱۶۲	مرد
۲۱/۹	۹۴	۵ تا ۱۰ سال	۶۲/۳	۲۶۸	زن
۳۱/۶	۱۳۶	۱۱ تا ۱۵ سال	سن		
۳۶/۷	۱۵۸	بالای ۱۵ سال	۲۵/۱	۱۰۸	کمتر از ۳۰ سال
تحصیلات			۳۵/۶	۱۵۳	۳۰ تا ۴۰ سال
۸/۶	۳۷	فوق دیپلم	۲۸/۴	۱۲۲	۴۱ تا ۵۰ سال
۴۲/۶	۱۸۳	کارشناسی	۱۰/۹	۴۷	بالتر از ۵۰ سال
۴۸/۸	۲۱۰	کارشناسی ارشد به بالاتر			

ضرایب همبستگی

قبل از بررسی فرضیه‌ها، برای شناخت بیشتر ارتباط بین متغیرهای تحقیق، همبستگی آنها محاسبه گردید. در این راستا، به دلیل نرمال بودن داده‌های گردآوری شده از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۳) منعکس گردیده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی قوی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹ درصد است. به این ترتیب، مشخص شد که متغیرهای پژوهش برای آزمون مدل معادلات ساختاری از همبستگی بالایی برخوردار هستند.

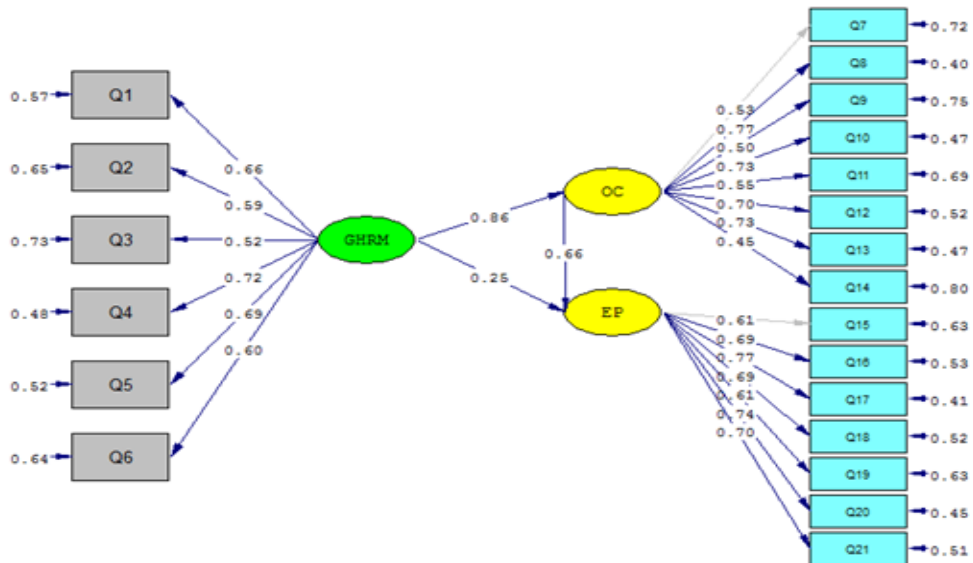
جدول شماره ۳: ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای تحقیق

عملکرد زیست‌محیطی	تعهد سازمانی	مدیریت منابع انسانی سبز	
		۱	مدیریت منابع انسانی سبز
	۱	۰/۷۵	تعهد سازمانی
۱	۰/۷۳	۰/۶۹	عملکرد زیست‌محیطی

مدل‌سازی معادلات ساختاری

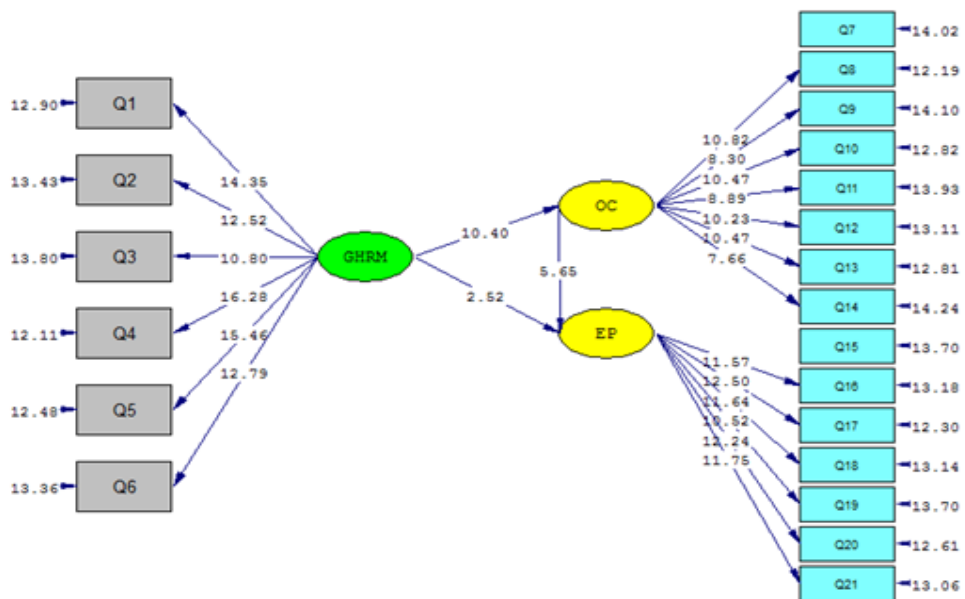
به‌منظور سنجش رابطه علی میان متغیرهای پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها، یک مدل ساختاری اجرا گردید. لازم به ذکر است، برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تأیید شود، در ابتدا باید شاخص‌های مدل برازش مناسبی داشته باشند و در مرحله بعد باید ضرایب استاندارد معنادار و مقادیر t -value قابل قبول باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰/۹۰ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۱/۹۶ بزرگتر یا از ۱/۹۶- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار خواهند بود.

همان‌طور که در شکل‌های شماره ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل پژوهش تأیید می‌شود، چرا که مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و نسبت کای‌دو به درجه آزادی در مدل برابر با (۲/۴۷) که کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI در مدل بالای ۹۰ درصد است (GFI=۰/۹۰ و AGFI=۰/۹۲).



Chi-Square=459.62, df=186, P-value=0.00000, RMSEA=0.037

شکل شماره ۲: تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه گیری (حالت تخمین استاندارد)



Chi-Square=459.62, df=186, P-value=0.00000, RMSEA=0.037

شکل شماره ۳: تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه گیری (حالت اعداد معناداری)

جدول شماره ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از لیزرل

فرضیه	ضریب استاندارد	مقدار معناداری	نتیجه
فرضیه اول	۰/۲۵	۲/۵۲	تأیید
فرضیه دوم	۰/۸۶	۱۰/۴۰	تأیید
فرضیه سوم	۰/۶۶	۵/۶۵	تأیید
فرضیه چهارم	۰/۸۲	۱۱/۵۹	تأیید
$\chi^2 = 459.62$ df= 186 RMSEA=0.0000 GFI= 0.90 AGFI= 0.92			

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشخص است، فرضیه یک مبنی بر تأثیر مستقیم و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی تأیید شده است؛ زیرا مقدار t آن (۲/۵۲) بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان کرد که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌های شهر بوشهر تأثیر مستقیم و معناداری دارد. فرضیه دو، مبنی بر تأثیر مستقیم و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی تأیید شده است و از نوع مستقیم و معنادار می‌باشد؛ زیرا مقدار t آن (۱۰/۴۰) بیشتر از ۲/۵۸ و از نوع مثبت می‌باشد. بنابراین، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان کرد که مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های شهر بوشهر تأثیر مستقیم و معناداری دارد. فرضیه سوم، تأثیر مستقیم و معنادار تعهد سازمانی بر عملکرد زیست‌محیطی را مورد بررسی قرار داده است. با توجه به اینکه ضریب استاندارد ۰/۶۶ بوده و مقدار عدد معناداری آن برابر با (۵/۶۵) است، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد. بنابراین، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان کرد که تعهد سازمانی کارکنان بر عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌های شهر بوشهر تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در نهایت، با توجه به مقدار t که برابر با (۱۱/۵۹) است؛ فرضیه چهارم مبنی بر اینکه تعهد سازمانی نقش میانجی‌گری بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی دارد؛ مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس ادبیات موجود، سازمان‌ها از طرف ذینفعان درونی و بیرونی تحت فشار قرار گرفته‌اند تا فرآیندهای کسب و کار خود را به‌گونه‌ای شناسایی و طراحی کنند؛ که نه تنها

مزیت رقابتی و عملکرد اقتصادی، بلکه عملکرد زیست‌محیطی آنها را نیز بهبود بخشد (El-Kassar & Singh, 2019). از این‌رو، به‌شدت در پی تصویب و اجرای فعالیت‌های سازگار با محیط‌زیست، مانند مدیریت منابع انسانی سبز هستند. تصویب و اجرای مدیریت منابع انسانی سبز شامل پیاده‌سازی مفهوم سبزی‌نگی در تمام زیرسیستم‌ها و فرآیندهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد (Rajabpour, 2020). در سال‌های اخیر، محققین به مزایای استفاده از فعالیت‌های سازگار با محیط‌زیست توجه بسیار زیادی کرده‌اند. بنابراین، به‌منظور غلبه بر چالش‌های عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها، مطالعات پیشین پیشنهاد کرده‌اند که عملکرد زیست‌محیطی و مزیت رقابتی سازمان‌ها از طریق اقدامات سبز بدون تعهد مدیریت و کارکنان و شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر نیست (Gunasekaran et al., 2017; Kim et al., 2019).

پژوهش حاضر، اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز و تأثیر آن بر عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان را تبیین و بررسی می‌کند. علاوه بر این، نقش تعهد سازمانی کارکنان به‌عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفت. زیرا این متغیر نقش مهمی برای غلبه بر چالش‌های فنی، دستیابی به مزیت رقابتی و بهبود عملکرد اقتصادی و زیست‌محیطی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. بنابراین، پژوهش حاضر، یک مدل جامع از روابط بین مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی و عملکرد زیست‌محیطی را در بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر (بیمارستان شهدای خلیج فارس، تأمین اجتماعی و قائم) مورد بررسی و سنجش قرار داده است. با توجه به نتایج حاصل از بررسی داده‌های گردآوری شده، مشخص گردید؛ درک کارکنان بیمارستان از مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط‌زیست آنان و در نتیجه بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان تأثیر مثبت دارد (تأیید فرضیه اول پژوهش). این نتیجه با یافته‌های پژوهشگران پیشین از قبیل؛ لویز-گامرو و همکاران (۲۰۰۹)، کیم و همکاران (۲۰۱۹) و رجب‌پور (۲۰۱۷ و ۲۰۲۰) سازگار می‌باشد. برای مثال؛ کیم و همکاران (۲۰۱۹) تأثیر مثبت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز را بر شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی تأیید کرده‌اند. همچنین، رجب‌پور (۲۰۱۷) بیان می‌دارد که مدیریت منابع انسانی نقشی غیرقابل انکار در اجرای برنامه‌های مدیریت زیست‌محیطی دارد.

بر اساس فرضیه دوم پژوهش؛ مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان دارد. نتایج پژوهش این فرضیه را تأیید می‌کند. این یافته با یافته‌های تحقیقات پیشین از قبیل؛ دومنیگر- فالکون و همکاران (۲۰۱۶)، ال-کاسر و سینگ^۱ (۲۰۱۹) و کیم و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. برای مثال؛ دومنیگر- فالکون و همکاران (۲۰۱۶) اظهار داشتند، سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از مدیریت منابع انسانی استراتژیک تعهد کارکنان خود را افزایش دهند. آنان به صورت تجربی تأیید کردند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک مستقیماً منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود.

در فرضیه سوم پژوهش؛ تأثیر مثبت و معناداری تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان بر عملکرد زیست‌محیطی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاضر این فرضیه را تأیید می‌کند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از قبیل؛ ین و همکاران (۲۰۱۳)، و روبل و همکاران (۲۰۱۸) همراستا است. ین و همکاران (۲۰۱۳) بیان کردند، با همکاری و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک می‌توان از لحاظ روانی کارکنان را به ارزش‌های سازمانی و زیست‌محیطی همراه کرد، در نتیجه تعهد آنان به پذیرش موضوعات زیست‌محیطی افزایش می‌یابد. از این رو، اذعان دارند که تعهد سازمانی کارکنان بر شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی سازمان تأثیر می‌گذارد.

پژوهش حاضر، روی مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان یکی از عناصر اساسی مدیریت زیست‌محیطی تمرکز دارد. به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی یک منبع کلیدی و استراتژیک برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق مشارکت کارکنان است (Domínguez-Falcón et al., 2016; El-Kassar & Singh, 2019). این مطالعه ادبیات مدیریت زیست‌محیطی را با بررسی اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی گسترش می‌دهد. لویز- گامرو و همکاران (۲۰۰۹) بیان کرده‌اند که مدیریت زیست‌محیطی پیشگیرانه عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد. همچنین، کیم و همکاران (۲۰۱۹) اذعان داشته‌اند که روابط روانی بین سازمان (به‌عنوان مدیریت منابع انسانی سبز سازمان) و فرد (به‌عنوان کارمند) یک عامل مهم در پذیرش مدیریت زیست-

1- El-Kassar & Singh

محیطی حرفه‌ای کارکنان است. به‌طور خاص، بر اساس نظریه هویت اجتماعی، این مطالعه با بررسی نقش تعهد سازمانی کارکنان بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان، ادبیات در این حوزه در کشور را توسعه می‌دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش، تعهد قوی کارکنان بیمارستان به سازمان‌های‌شان باعث افزایش موفقیت در عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان می‌شود. بنابراین، با اقدامات زیست‌محیطی کارکنان از طریق مدیریت منابع انسانی سبز عملکرد کلی زیست‌محیطی بیمارستان افزایش می‌یابد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مشارکت در مدیریت زیست‌محیطی، مانند مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی، احتمال بهبود عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی بیمارستان‌ها را در پی دارد. از نقطه نظر عملی، این مطالعه می‌تواند به‌منظور دستیابی به عملکرد پایدار بیمارستان‌های دولتی با هدایت مدیران برای پیوند اهداف استراتژیک زیست‌محیطی با روش‌های خاص مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان کمک کند. در درجه اول، با توجه به یافته‌های پژوهش استدلالی تجربی برای مدیران بیمارستان‌ها ارائه شده تا الگویی از مدیریت زیست‌محیطی که برای همه سطوح سازمانی مورد پذیرش است، سرمایه‌گذاری کنند. دوم، نتایج مطالعه به‌عنوان راهنمایی برای مدیران جهت تأکید بر سرمایه‌گذاری و هم‌افزایی در مدیریت منابع انسانی سبز، مانند ابتکاراتی برای بهبود انگیزه، دانش و درک کارکنان از مفهوم سبزی‌نگی ارائه می‌شود، تا از این طریق پذیرش و تعهد آنان به این مقوله‌ها افزایش یابد. سوم، بین صحبت‌های مدیران و اقدامات صورت گرفته از طرف آنان در ارتباط با مدیریت زیست‌محیطی باید همراستایی وجود داشته باشد. در این راستا، مدیران باید اقدامات مدیریت منابع انسانی از قبیل جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و فرهنگ سازمانی را با تأکید بر رویکرد سبز مدنظر قرار دهند و از این طریق سعی در مشارکت کارکنان در زمینه مدیریت زیست‌محیطی کرده و به‌تبع عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان را افزایش دهند.

هر چند این پژوهش دارای محدودیت‌های خاصی از قبیل تعمیم‌پذیری، عدم مشارکت فعال کارکنان بیمارستان‌ها و انتخاب مدل‌های خاصی برای سنجش متغیرهای پژوهش است؛ اما چشم‌انداز و جهت‌گیری تحقیقات آینده را در این حوزه مشخص می‌نماید. اگرچه سعی شده با انتخاب جامعه هدف گسترده شامل سه بیمارستان دولتی در شهر بوشهر، قابلیت

تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش را افزایش داد؛ اما، باز این موضوع یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر است. جامعه هدف شامل بیمارستان‌های دولتی در یک منطقه خاص است و با احتمال زیاد عوامل فرهنگی تأثیر زیادی روی نتایج پژوهش گذاشته‌اند. برای تحقیقات آینده، ترکیبی از مطالعات کیفی و کمی در این حوزه پیشنهاد می‌شود. همچنین، چنین پژوهشی در سایر بیمارستان‌های دولتی و خصوصی سایر استان‌ها و شهرها انجام گیرد و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه گردد. با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی در هر سازمانی منحصر به فرد است، می‌توان نقش فرهنگ سازمانی را به‌عنوان متغیری تعدیل‌گر در پژوهش وارد و آن را مورد سنجش قرار داد. در نهایت، مدل پیشنهادی را می‌توان گسترش داد تا همه ابعاد و فرآیندهای عملکرد زیست‌محیطی و اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز را در برگیرد.

References

- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007.
- Bhattacharyya, A. (2019). Corporate environmental performance evaluation: A cross-country appraisal. *Journal of Cleaner Production*, 237, 117607.
- Bhattacharya, C. B., Korschun, D., & Sen, S. (2009). Strengthening stakeholder-company relationships through mutually beneficial corporate social responsibility initiatives. *Journal of Business ethics*, 85(2), 257-272.
- Bourghani Farahani, S; Fotovat, B., & Khadem, M. (2018). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies (Case study: petrochemical companies in Assaluyeh and Mahshahr), *Management tomorrow*, 16(52), 29. (In Persian)
- Cabral, C., & Jabbour, C. J. C. (2019). Understanding the human side of green hospitality management. *International Journal of Hospitality Management*, 102389.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization studies*, 26(3), 443-464.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Choi, H. M., Kim, W. G., Kim, Y. J., & Agmapisarn, C. (2019). Hotel environmental management initiative (HEMI) scale development. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 562-572.

- Dahmardeh, M., nastiezaie, N. (2019). The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment through the Mediating Variable of Organizational Participation. *Management Researches*, 12(44), 155-180. (In Persian)
- Domínguez-Falcón, C., Martín-Santana, J. D., & De Saá-Pérez, P. (2016). Human resources management and performance in the hotel industry: The role of the commitment and satisfaction of managers versus supervisors. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 490-515.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- El-Kassar, A. N., & Singh, S. K. (2019). Green innovation and organizational performance: the influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices. *Technological Forecasting and Social Change*, 144, 483-498.
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public management review*, 7(1), 1-24.
- Hall, J., & Wagner, M. (2012). Integrating sustainability into firms' processes: Performance effects and the moderating role of business models and innovation. *Business Strategy and the Environment*, 21(3), 183-196.
- Hoseini, A; Tabassomi, A., & Dadfar, Z. (2017). The Effect of Human Resource Management Functions on Organizational Performance, *Journal of Public Administration Perspective*, 8(29), 155. (In Persian)
- 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.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- 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.
- Judge, W. Q., & Douglas, T. J. (1998). Performance implications of incorporating natural environmental issues into the strategic planning process: An empirical assessment. *Journal of management Studies*, 35(2), 241-262.

- Karami, S., Mohammadesmaeili, N., Hajiasgari Nooshabadi, S. (2020). The Relationship between Occupational Plateauing and Job Involvement with the Mediating Role of Organizational Commitment (Case Study: State Pension Fund Affiliated Building Holding). *Management Researches*, 13(47), 135-160. (In Persian)
- 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.
- Kiron, D., Kruschwitz, N., Haanaes, K., & von Streng Velken, I. (2012). Sustainability nears a tipping point. *MIT Sloan Management Review*, 53(2), 69-74.
- Ko, J., Jang, H., & Kim, S. Y. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*.
- K'Obonyo, P., & Dimba, B. A. (2009). The effect of strategic human resource management practices on performance of manufacturing multinational companies in Kenya: Moderating role of employee cultural orientations and mediating role of employee motivation.
- 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-Cortés, 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.
- Luthra, S., Garg, D., & Haleem, A. (2016). The impacts of critical success factors for implementing green supply chain management towards sustainability: an empirical investigation of Indian automobile industry. *Journal of Cleaner Production*, 121, 142-158.
- Melnyk, S. A., Sroufe, R. P., & Calantone, R. (2003). Assessing the impact of environmental management systems on corporate and environmental performance. *Journal of operations management*, 21(3), 329-351.
- O'Donohue, W., & Torugsa, N. (2016). The moderating effect of 'green'HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 239-261.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: an employee-level study. *J. Bus. Ethics* 121, 451–466.

- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Rajabpour, E. (2020). The Effect of Green Human Resource Management on Employees' Eco-friendly Behavior (With an Emphasis on the Role of Social Capital). *Journal of Social Capital Management*, 7(3), 345-371. (In Persian)
- Rajabpour, E. (2017). The Effect of Human Resource Management on Environmental Management Development. *Human Resource Management Researches*, 9(1), 51-75. (In Persian)
- Rajabpour, E. (2020). The Effect of Green Human Resource Management on Employees' Eco-friendly Behavior (With an Emphasis on the Role of Social Capital). *Social Capital Management*, 7(3), 345-371. (In Persian)
- Rajabpour, E; Afkhami Ardakani, M. (2020). The Relationship between Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management, *Human Resource Management in the Oil Industry*, 11(44), 317-342. (In Persian)
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper*, 1, 1-46.
- 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.
- Rubel, M. R. B., Rimi, N. N., Yusliza, M. Y., & Kee, D. M. H. (2018). High commitment human resource management practices and employee service behaviour: Trust in management as mediator. *IIMB Management Review*, 30(4), 316-329.
- Seman, N. A. A., Govindan, K., Mardani, A., Zakuan, N., Saman, M. Z. M., Hooker, R. E., & Ozkul, S. (2019). The mediating effect of green innovation on the relationship between green supply chain management and environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 229, 115-127.
- Sharma, V. K., Chandna, P., & Bhardwaj, A. (2017). Green supply chain management related performance indicators in agro industry: A review. *Journal of Cleaner Production*, 141, 1194-1208.
- Sharma, S., Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 75-86.

- 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.
- Stites, J. P., & Michael, J. H. (2011). Organizational commitment in manufacturing employees: Relationships with corporate social performance. *Business & Society*, 50(1), 50-70.
- Tavakoli, A., Hashmi, A., Sabet, A., & Razeghi, S. (2018). Provide Structural Green Human Resource Management models based on human resource management systems. *Human Resource Management Researches*, 10(1), pp. 77-104. (In Persian)
- Turker, D. (2009). How corporate social responsibility influences organizational commitment. *Journal of Business ethics*, 89(2), 189.
- Trumpp, C., Endrikat, J., Zopf, C., & Guenther, E. (2015). Definition, conceptualization, and measurement of corporate environmental performance: A critical examination of a multidimensional construct. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 185-204.
- Wan, D., Ong, C. H., & Kok, V. (2002). Strategic human resource management and organizational performance in Singapore. *Compensation & Benefits Review*, 34(4), 33-42.
- Weng, H. H., Chen, J. S., & Chen, P. C. (2015). Effects of green innovation on environmental and corporate performance: A stakeholder perspective. *Sustainability*, 7(5), 4997-5026.
- Wikhamn, W. (2019). Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 102-110.
- Yaghoubi, N.M; Dehghani, M., & Omidvar, M. (2019). Establishment of Green Human Resource Management in the Entrepreneurship Ecosystem, *Researches of Management Organizational Resources*, 8(4), 131-149. (In Persian)
- 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.
- Yusliza, M. Y., Othman, N. Z., & Jabbour, C. J. C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*, 36(10), 1230-1246.
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 204, 965-979.