

The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Citizenship Behavior and Environmentally-Friendly Behaviors of Hotel Staff

Yavar Babaei* 

Ph.D. in Tourism, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Maryam Fani

M.Sc. Student in Tourism Management, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Abstract

Today, green human resource management has become an essential strategy for moving businesses toward environmentally friendly behaviors. Accordingly, this study aims to investigate the impact of green human resource management on environmental citizenship behavior and environmentally friendly behaviors in the hotel industry. In terms of purpose, this is applied research, and in terms of methodology, it is a descriptive survey. Its statistical population was the managers and employees of 4 and 5-star hotels in Yazd and Kerman. The sampling method is cluster sampling, in which six hotels in Yazd and Kerman and 203 employees and managers of these hotels were selected as a sample. The data collection method was a questionnaire, and data analysis was performed using structural equations. Findings showed that green human resource management has a positive and significant effect on employee environmental involvement, environmental citizenship behavior, and environmentally friendly behaviors. Also, environmental involvement and environmental citizenship behavior of employees have a significant impact on the environmentally friendly behaviors of employees. Because employee behaviors lead to the improved environmental performance of the entire organization; therefore, the success of an organization's environmental

* Corresponding Author: Babaei_yavar@atu.ac.ir

How to Cite: Babaei, Y., Fani, M. (2022). The Effect of Green Human Resource Management on Hotel Employee Environmental Citizenship Behavior and Eco-Friendly Behavior. *Tourism Management Studies*, 16(56), 211-249.

management depends on the employees' environmentally friendly behaviors. Hotels can influence the environmental behaviors of employees through green human resource management mechanisms and thus facilitate the involvement of employees in environmental activities in the hotel and their environmental citizenship behavior. This study provides suggestions and practical solutions to promote Green Hotel policies and improve employees' environmentally-friendly behaviors.

Introduction

To succeed in society and facilitate their profitability, organizations today must focus on social and environmental factors and economic factors (Daily et al., 2007). Sustainability has quickly become one of the top priorities for corporate executives worldwide, as awareness of the concept of greenness creates new ways of doing business in corporate strategies. The emergence of the hotel industry is a process of developing new ways of doing things that have reduced environmental damage and the waste of resources. This green movement has improved the ecological performance of many hotels, reduced their operating costs, and enhanced their corporate image (Kim et al., 2019). One of the main stakeholders in environmental issues is businesses, and it makes sense that they should also be part of the environmental solution. There is ample evidence that a large portion of the workforce is concerned about the environment. Employees are more committed and satisfied with organizations that play an influential role in securing green (Ahmad, 2015). So the central issue in this research is what effect does green human resource management have on environmental involvement, environmental citizenship behavior and environmentally-friendly behaviors of hotel staff?

Materials and Methods

This research is applied in nature and descriptive survey in terms of the data collection method. The statistical population is the managers and employees of 4 and 5-star hotels in Yazd and Kerman. Using the cluster sampling method, 203 people from 6 hotels participated in this study. In terms of time domain, it was done in 2019. The tool used to collect

data includes the Green Human Resource Management Questionnaire (Kim et al., 2019), Environmental Involvement (Pham et al., 2019), Environmental Citizenship Behavior (Paille & Raineri, 2016), and Environmentally-Friendly Behavior (Kim et al., 2019). Finally, structural equation modeling has been used to analyze the data and the relationship between the research variables.

Discussion and Results

This study showed that green human resource management with a path coefficient of 0.451 and 0.782 and significances of 4.47 and 39.238, respectively, has a positive effect on environmental citizenship behavior and environmental involvement of employees. In addition, employee environmental involvement with a path coefficient of 0.367 and a significance of 3.699, significantly affects organizational citizenship behavior. Also, the variables of green human resource management, environmental involvement, and organizational citizenship behavior with path coefficients of 0.618, 0.544, and 0.578, respectively, and values of 6.129, 8.372, and 18.688, respectively, have a positive and significant effect on the environmentally-friendly behavior of employees.

Conclusions

This study linked the concept of green human resource management to the behaviors of the hotel staff. This research is a practical approach for tourism destination managers and actors providing hospitality areas and departments. Using green human resource management practices can help hotel managers drive their employees into pro-environmental behaviors. To achieve this, hotel managers can use ways in which employees are more involved in deciding and presenting creative ways. As issues of environmental protection and sustainable management have become one of the essential responsibilities of hotels, it is recommended that hotels first manage green human resources before making any environmental efforts. Doing green human resource management helps hotels' employees reinforce that the hotel is committed to protecting the environment. This strengthens staff commitment to the hotel and improves staff's environmentally-friendly

behaviors. As a result, hotels need to prioritize green human resource management.

Keywords: Green Human Resource Management, Environmental Involvement, Citizenship Behavior, Environmentally-Friendly Behaviors, Hotel Management.



اثر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان

یاور بابائی * ID

دکتری رشته گردشگری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

مریم فانی

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت جهانگردی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

چکیده

امروزه مدیریت منابع انسانی سبز به یک استراتژی کلیدی برای حرکت کسب‌وکارها به سوی رفتارهای حامی محیط‌زیست تبدیل شده است. بر این مبنای هدف این مطالعه، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست در صنعت هتلداری است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی است؛ که جامعه آماری آن، مدیران و کارکنان هتل‌های ۴ و ۵ ستاره یزد و کرمان بوده و نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای است که ۶ هتل در یزد و کرمان و تعداد ۲۰۳ نفر از کارکنان و مدیران این هتل‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری انجام گردیده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر مشارکت زیست‌محیطی کارکنان، رفتار شهروندی زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان دارد. همچنین مشارکت زیست‌محیطی و رفتار شهروندی زیست‌محیطی کارکنان تأثیر معناداری بر رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان دارد. از آنجاکه رفتارهای کارکنان به بهبود عملکرد محیطی کل سازمان منجر می‌گردد؛ بنابراین، موفقیت مدیریت محیط‌زیست سازمان وابسته به رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان است. هتل‌ها می‌توانند از سازوکارهای مدیریت منابع انسانی سبز، رفتارهای محیطی زیستی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند و نیز از این طریق امکان مشارکت کارکنان در فعالیت‌های زیست‌محیطی در هتل و رفتار شهروندی زیست‌محیطی آن‌ها تسهیل می‌یابد. این مطالعه پیشنهادها و راهکارهای عملی به‌منظور ترویج سیاست‌های هتل سبز و بهبود رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان ارائه می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی سبز، مشارکت زیست‌محیطی، رفتار شهروندی، رفتارهای حامی محیط‌زیست، هتلداری.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به منظور دستیابی به موفقیت در جامعه و تسهیل سود سازی خود، باید در کنار عوامل اقتصادی بر عوامل اجتماعی و زیست‌محیطی متمرکز شوند (Daily et al, 2007). اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی‌های پایدار در سازمان به یک فرایند مشخص و به‌هم‌پیوسته نیاز دارد (Glavas et al, 2010). مسئله پایداری به‌سرعت در لیست اولویت‌های مدیران شرکت‌های دنیا قرار گرفته است، زیرا آگاهی از مفهوم سبز، در استراتژی‌های شرکت، روش‌های جدیدی برای تجارت ایجاد می‌کند (Wirttemberg et al, 2007).

صنعت گردشگری ۱۰/۲ درصد از تولید ناخالص داخلی جهان و یک شغل از هر ۱۰ شغل در جهان را در سال ۲۰۱۶ به خود اختصاص داده است (WEF¹, 2017). این آمار نشان می‌دهد که تأثیر گردشگری در اقتصاد جهانی در دهه‌های اخیر بسیار چشمگیر است (ضرغام بروجنی و همکاران، ۱۳۹۹) و این صنعت در حال تبدیل شدن به صنعت اول جهانی است (فردوسی و همکاران، ۱۳۹۸). با این حال، صنعت گردشگری یکی از بزرگ‌ترین مصرف‌کنندگان منابع طبیعی در جهان نیز هست. این صنعت، مسئول حدود ۵ درصد از انتشارهای CO₂ جهانی است و صنعت اقامت نیز حدود ۲۰ درصد از این رقم را به خود اختصاص می‌دهد (UNWTO, 2017). هدف این صنعت دستیابی به رشد خنثی کربن تا سال ۲۰۵۰ (با استفاده از روش‌های جبران کربن) یا کاهش انتشار گازهای کربن به نصف در مقایسه با پایه استاندارد سال ۲۰۰۵ است (WEF, 2017)؛ بنابراین، در دهه‌های اخیر، نگرانی‌ها در مورد تخریب محیط‌زیست رو به افزایش بوده است (فتوره‌چی و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجا که مصرف‌کنندگان، اهمیت حفاظت از محیط‌زیست را تشخیص داده و نسبت به آن آگاهی پیدا کردند، محیط‌زیست به موضوعی مهم در بازار تبدیل شده است. در صنعت اقامت، به دنبال ابتکارات اکولوژیکی مانند ابتکارات زیست‌محیطی هتل‌های بین‌المللی^۲ در سال ۱۹۹۳، تلاش‌های فزاینده‌ای برای سبزتر کردن صنعت هتلداری با کاهش مصرف انرژی، آب، کالاهای بی‌دوام و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای صورت گرفت. سبز کردن صنعت هتلداری، فرایند توسعه روش‌های جدید برای انجام کار است که باعث کاهش

1 World Economic Forum

2 International Hotels Environmental Initiatives

آسیب‌های زیست‌محیطی و استفاده از منابع اتلاف شده است (Bohdanowicz, 2005)؛ (Yim & Penny, 2007). این جنبش سبز، عملکردهای اکولوژیکی بسیاری از هتل‌ها را بهبود بخشیده است، هزینه‌های عملیاتی آن‌ها را کاهش داده و تصویرسازمانی آن‌ها را ارتقا بخشیده است (Yim & Penny, 2007).

در دهه‌های گذشته، اجماع جهانی در مورد نیاز به مدیریت فعال محیط‌زیست پدید آمده است. برای اجرای هر برنامه زیست‌محیطی، چندین واحد از سازمان از جمله منابع انسانی، بازاریابی، فناوری اطلاعات، بخش مالی و... همکاری می‌کنند تا به یک نتیجه مثبت دست پیدا کنند که مهم‌ترین آن‌ها، مدیریت منابع انسانی است (Ahmad, 2015). به‌منظور افزایش درک نسبت به رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان و رفتار شهروندی زیست‌محیطی آن‌ها و نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و مشارکت‌های زیست‌محیطی در توسعه این رفتارها، این مطالعه تلاش می‌کند مدلی را توسعه و آزمون کند که ارتباط بین این متغیرها را مورد بررسی قرار دهد؛ بنابراین مسئله اصلی در این پژوهش این است که مدیریت منابع انسانی سبز چه تأثیری بر مشارکت زیست‌محیطی، رفتار شهروندی زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان هتل دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی بخش مهمی از مدیریت است که با باارزش‌ترین دارایی سازمان (منابع انسانی) سروکار دارد (Ahmad, 2015). ادبیات موجود نشان می‌دهد که سیستم مدیریت منابع انسانی از شیوه‌های سنتی همچون مشارکت کمتر کارکنان، به‌سوی فرایندهای مشارکتی و حمایتی پیشرفت کرده است که در آن کارکنان فرصت‌هایی برای پیشرفت مهارت، دانش و نگرش کسب می‌کنند (Singh et al, 2019).

در دوره افزایش آگاهی در مورد مدیریت محیط‌زیست و توسعه پایدار منابع (Phillips, 2018؛ Cavicchi, 2017)، مدیریت منابع سازمانی سبز، استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی باهدف در نظر گرفتن تأثیرات زیست‌محیطی و اکولوژیکی شرکت‌ها و ارتباط آن با استراتژی زیست‌محیطی و رفتارهای سبز کارکنان است (Renwick et al, 2013). درواقع، مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان بستری برای پیوند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با

فعالیت‌های مدیریت زیست‌محیطی شرکت عمل می‌کند (Masri؛ Dumont et al, 2017)؛ بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز، جهت‌گیری استراتژیک سازمان را به‌سوی حفاظت از محیط‌زیست انعکاس می‌دهد و از مدیریت ارشد می‌خواهد تا به شیوه‌هایی توجه کند که افراد را به مشارکت در رفتارهای شغلی سبز تشویق می‌کند (Oh et al, 2016؛ Mishra et al, 2014). به عبارت دیگر، مدیریت منابع انسانی سبز، مشتمل بر تلفیق اهداف مدیریت اکولوژیکی سازمان در فرایندهای منابع انسانی یعنی کارمند یابی و انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد و جبران خدمت است (Muller-Carmem et al, 2010).

محققان روش‌های خاصی را برای اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز توسعه داده‌اند. برای مثال، میلیمن و کلیر^۱ (۱۹۹۶) چهار مرحله را برای مدل مدیریت منابع انسانی زیست‌محیطی پیشنهاد دادند: الف) فراهم ساختن چشم‌انداز زیست‌محیطی به‌عنوان راهنما؛ ب) آموزش کارکنان؛ تا دیدگاه‌ها و اهداف زیست‌محیطی خود را به اشتراک بگذارند؛ پ) ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی کارکنان؛ و ت) شناخت فعالیت‌های زیست‌محیطی کارکنان با استفاده از برنامه‌های پاداش. به‌طور مشابه، دیلی و هوانگ^۲ (۲۰۰۱) چارچوبی مفهومی را برای اجرای عناصر منابع انسانی در سیستم مدیریت زیست‌محیطی پیشنهاد دادند که شامل پشتیبانی مدیران ارشد، آموزش، توانمندسازی و پاداش به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی مدیریت منابع انسانی زیست‌محیطی است. علاوه بر این، رنویک و همکاران (۲۰۱۳) عناصر مدیریت منابع انسانی سبز را در ۳ گروه طبقه‌بندی کرد. اول، مدیریت منابع انسانی سبز به توسعه توانایی‌های سبز در کارمند یابی، انتخاب، آموزش و توسعه رهبری سبز مربوط می‌شود. دوم، مدیریت منابع انسانی سبز با برانگیختن کارکنان از طریق ارزیابی و پاداش عملکرد سبز کارکنان مرتبط است. سوم، مدیریت منابع انسانی سبز مربوط به تحریک مشارکت کارکنان از طریق توانمندسازی آن‌ها و ایجاد فرهنگ سازمانی حامی محیط‌زیست است.

1 Milliman J. & Clair J.

2 Daily B.F. & Huang S.

هتل های سبز

مؤسسات اقامتی که به پایداری محیط زیست متعهد هستند و چندین شیوه زیست محیطی مانند صرفه جویی در مصرف آب و انرژی را انجام می دهند، به عنوان هتل های حامی محیط زیست^۱ یا سبز^۲ شناخته می شوند (Gao & Mattila, 2014). محبوبیت جنبش سبز در بین کسب و کارها و مشتریان آنها، بسیاری از هتل های زنجیره ای را به استفاده از فرایندهای تجاری سازگار با محیط زیست و تلاش بیشتر جهت انجام فعالیت هایی مرتبط با آن ترغیب می کند (Lee & Cheng, 2018; Gupta et al, 2019). هتل سبز، موسسه ای سازگار با محیط زیست است که با استفاده از اصول و برنامه های سبز (مانند صرفه جویی آب و انرژی یا کاهش ضایعات جامد و انتشار گازهای گلخانه ای)، به صرفه جویی در محیط زیست و نیز بهبود کارایی هتل کمک می کند. (GHA, 2008). با انجام اقدامات ابتکاری سبز، هتل ها نه تنها به محیط طبیعی کمک می کنند بلکه در هزینه های خود نیز صرفه جویی می کنند، از مزیت رقابتی بهره مند می شوند، رضایت و وفاداری مشتریان و کارکنان خود را ارتقا می بخشند و به انطباق بیشتری با نظارت ها دست پیدا می کنند (Graci & Dodds, 2008). مانکتولا و جاهری^۳ (۲۰۰۷) نیز معتقدند تعداد مشتریانی که به دنبال ویژگی های سبز در هتل ها هستند افزایش یافته است. به طوری که انجمن ملی رستوران های آمریکا^۴ (۲۰۱۱) گزارش داده است که ۵۷ درصد از مشتریان رستوران های مورد بررسی در سال ۲۰۱۱، اظهار داشتند که انتخاب آنها بر اساس میزان سازگاری رستوران با محیط زیست است؛ بنابراین، ارزیابی شیوه های حامی محیط زیست می تواند استراتژی مؤثری برای هتل ها و رستوران هایی باشد که به دنبال تغییر موقعیت خود و دستیابی به مزیت های رقابتی در صنعت اقامت هستند.

مشارکت زیست محیطی^۵

بررسی ادبیات بازاریابی خدمات نشان می دهد که در بازارهای رقابتی، یکی از مزیت پایدار می تواند ناشی از داشتن نیروی انسانی فعال و حرفه ای باشد (Menguc et al, 2013). مشارکت به طور کلی مفهومی خودپنداره تلقی می شود که ارزش های یک فرد را به یک

1 Eco-friendly Hotels

2 Green Hotels

3 Manaktola K. & Jauhari V.

4 National Restaurant Association

5 Environmental Involvement

ایده، فعالیت یا مشکل پیوند می‌دهد (Suhartanto et al, 2018). در گردشگری و فراغت، هاویتز و دیمانچه^۱ (۱۹۹۰) مشارکت را به‌عنوان یک وضعیت روانی از انگیزه، برانگیختگی یا علاقه بین یک فرد و فعالیت‌های تفریحی تعریف کردند. آن‌ها نشان دادند که مشارکت در فراغت و گردشگری بر نحوه جستجو، ارزیابی و شرکت در فعالیت‌های گردشگری تأثیر می‌گذارد. وقتی فردی در فعالیتی درگیر شود، وی نسبت به آن فعالیت یا محصول حاصل از آن دارای نگرش‌های قوی‌تری خواهد بود (Lambert et al, 2016). مطالعه‌ای که در این زمینه توسط یه^۲ (۲۰۱۳) انجام شده، نشان می‌دهد که مشارکت در فعالیت‌های گردشگری هم بر رضایت شغلی کارکنان و هم در درگیری فعالانه آن‌ها در کار مؤثر است. همچنین، مشارکت در گردشگری به رضایت سایر گروه‌های ذینفع از جمله جامعه محلی نیز منجر می‌گردد (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۶) که در پایداری گردشگری دارای اهمیت است.

مشارکت زیست‌محیطی کارکنان، گونه‌ای از مشارکت کارکنان در محیط کار است که مرتبط با فعالیت‌های زیست‌محیطی است. در سازمان‌های مختلف، فرصت‌های سبز برای مشارکت کارکنان فراهم می‌گردد و کارکنان تهییج می‌شوند تا در فعالیت‌های زیست‌محیطی مشارکت کنند، ایده‌های جدید در زمینه‌ی محیط‌زیست را آغاز کنند، از اجرای اهداف زیست‌محیطی سازمان حمایت کنند و به توسعه سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی کمک کنند (Masri & Jaaron, 2017). مشارکت زیست‌محیطی به‌عنوان یک عامل فردی دیده می‌شود که ممکن است رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در محیط کار را افزایش دهد (Ramus, 2001). برای مثال، ایجاد تیم‌های سبز کارکنان را تشویق می‌کند تا فعالانه در تلاش‌های پیشگیرانه آلودگی مشارکت کنند. علاوه بر این، اگر به کارکنان اجازه داده شود در مورد مشکلات زیست‌محیطی تصمیم‌گیری و پیشنهاد کنند، آن‌ها تمایل بیشتری دارند تا در فعالیت‌های زیست‌محیطی شرکت کنند (Pinzone et al, 2016).

رفتار شهروندی زیست‌محیطی^۳

اصطلاح رفتار شهروندی، به رفتار اختیاری و طرفدار اجتماعی افراد در زمینه‌ی کاری و گاهی فراتر از آن اشاره دارد (Organ et al, 2006). این اصطلاح به معنای داشتن انگیزه،

1 Havitz M. E. & Dimanche F.

2 Yeh C. M

3 Environmental Citizenship Behavior

اعتماد به نفس و آگاهی از ارزش‌های فردی و توانایی قرار دادن تعلیمات و سواد محیط زیستی در عمل است (Berkowitz et al, 2005). رفتار شهروندی مستلزم مشارکت مسئولانه، سرمایه‌گذاری زمان و انرژی در زندگی اجتماعی سازمان خارج از الزامات رسمی است و منعکس‌کننده تمایل کارکنان به انجام تلاش‌های اضافی برای کمک به رفاه سازمان و اجزای آن است (Raineri & Paille, 2015). این رفتار اختیاری بوده و به‌طور مستقیم توسط سیستم پاداش رسمی تشخیص داده نمی‌شود اما در مجموع، محیط زیست و سازمان (به‌طور غیرمستقیم) از آن منتفع می‌شود (Robertson & Barling, 2017).

رفتار شهروندی زیست محیطی شامل رفتارهای مختلف از جمله کاهش ضایعات، بازیافت، صرفه‌جویی در انرژی و تشویق همکاران به رفتارهای حامی زیست محیطی در محل کار است (Robertson & Barling, 2017). لام و همکاران^۱ (۲۰۱۳) ویژگی‌هایی برای رفتار شهروندی زیست محیطی برشمردند که آن را با سایر سازه‌های مرتبط، مانند رفتارهای پایداری، رفتار سبز کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی متمایز می‌سازد. از جمله این ویژگی‌ها این است که اول رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی در محل کار رخ می‌دهد؛ رفتارهای داوطلبانه و فعالانه‌ای است که با ابتکار کارکنان آغاز می‌شود؛ و هدف آن کمک به پایداری زیست محیطی و بهره‌مندی غیرمستقیم از عملکرد زیست محیطی و پایداری سازمان است؛ بنابراین، رفتار شهروندی زیست محیطی کارکنان یک مکمل ضروری برای سیستم پایداری محیطی در سازمان است و مشخص شده است که رابطه مثبت و معناداری با عملکرد زیست محیطی سازمانی دارد (Paille et al, 2013) و عملکرد مالی شرکت‌ها را نیز بهبود می‌بخشد (Kennedy et al, 2015؛ Magnus et al, 2012).

رفتارهای حامی محیط زیست

رفتارهای حامی محیط زیست مجموعه‌ای از کنش‌های افراد جامعه نسبت به محیط زیست است که طیف وسیعی از احساسات، تمایلات و آمادگی‌های خاص برای رفتار نسبت به محیط زیست را شامل می‌شود (Kollmuss & Agyeman, 2002). تبیین رفتارهای افراد در قبال محیط زیست یکی از مسائل مهم در جامعه‌شناسی زیست محیطی است که به دلایل متعدد علاوه بر مسئله‌ای نظری، اهمیت کاربردی بسیاری نیز دارد. به‌طور کلی سه دسته عوامل

1 Lamm E.

برای تبیین رفتار زیست‌محیطی به کار گرفته می‌شوند که عبارت‌اند از: عوامل فردی (ارزش‌ها، باورها، آگاهی)، عوامل موقعیتی (امکانات، کنترل اجتماعی، هزینه مای) و عوامل اجتماعی و سیاسی (سرمایه اجتماعی، تأثیر شهروندی، اعتقاد به تأثیر کنش فردی و...) (فاضلی و صالحی، ۱۳۹۲). از جمله این رفتارها می‌توان به رفتار حمل‌ونقل، بازیافت، مصرف سازگار با محیط‌زیست، مصرف انرژی، استفاده از تولیدات محلی، حفاظت از منابع محیط‌زیست و... اشاره کرد (صالحی و امامقلی، ۱۳۹۵). همچنین، بر طبق نظر روک و فارووک^۱ (۲۰۱۷) رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان شامل درگیری کارکنان در رفتارهای سبز از جمله انجام کارها با روش‌های حامی محیط‌زیست (مانند بازیافت، استفاده منطقی از منابع، مشارکت در ابتکارات محیطی، تنظیم سیاست‌های پایدار) است. دلیلی و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که اقدامات زیست‌محیطی کارکنان به شرکت‌ها در دستیابی به اهداف زیست‌محیطی کمک می‌کند و عملکرد زیست‌محیطی را افزایش می‌دهد. روی و همکاران^۲ (۲۰۱۳) معتقدند که اختیاری بودن رفتار حامی محیط‌زیست می‌تواند عملکرد زیست‌محیطی را به وسیله‌ی تکمیل سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی بهبود ببخشد. همچنین تسار و لین^۳ (۲۰۰۴) دریافتند که کارکنان خدماتی با داشتن درک مثبت از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (مانند استخدام و آموزش) خدماتی عالی حتی فراتر از وظایف قانونی خود برای مشتریان فراهم می‌کنند. با بسط مفاهیم فوق در هتلداری می‌توان گفت که رفتارهای حامی محیط‌زیست در هتل بر رفتارهای خاص مربوط به مصرف انرژی، مصرف آب، کاهش ضایعات و... متمرکز است (Kim et al, 2019).

در مجموع و در ارتباط با تمایز مفاهیم ارائه‌شده در این تحقیق می‌توان گفت که رفتارهای شهروندی سازمانی زیست‌محیطی رفتارهای اختیاری افراد است که به بهبود محیط‌زیست کمک می‌کند. این رفتارها از نظر شرح وظایف سازمانی و الزامات سازمانی مورد تأکید نیست و پاداشی به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد اما این رفتارها به پایداری سازمان‌ها و محیط‌زیست کمک می‌کند (Lamm et al, 2013; Raineri & Paille, 2016). از سوی دیگر، فراهم ساختن فرصت‌های سبز از طریق مشارکت کارکنان، آن‌ها را تشویق می‌کند در فعالیت‌های زیست‌محیطی مشارکت کنند و ایده‌های جدیدی را شکل دهند. مشارکت زیست‌محیطی

1 Roeck K. & Farooq O.

2 Roy M. J. et al

3 Tsaur S. H. & Lin Y. C.

کارکنان یک عامل فردی است که ممکن است رفتارهای زیست‌محیطی در محل کار را افزایش دهد و برای شکل‌گیری آن اقدامات و حمایت‌های سازمانی نیاز است. در حقیقت برای بروز رفتارهای زیست‌محیطی، ابتدا باید حمایت‌های لازم از کارکنان انجام گیرد و فرصت‌های مشارکت فراهم گردد. پس از آن کارکنان در مسائل زیست‌محیطی مشارکت می‌کنند و در نتیجه رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان شکل می‌گیرد (Masri & Jaaron, 2017؛ Pinzone et al, 2016). همچنین، در تمایز رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست باید گفت که رفتارهای حامی محیط‌زیست برخلاف رفتارهای شهروندی سازمانی که به اقدامات فردی و داوطلبانه در زمینه‌ی محیط‌زیست محدود می‌شود، دیدگاه جامع‌تری دارد و بر کلیه رفتارهای فردی، گروهی و قانونی مرتبط با مصرف انرژی، مصرف آب و کاهش ضایعات در محل کار تمرکز دارد و عاری از محدودیت‌های رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی است (Kim et al, 2019).

مطالعات پیشین

مطالعات مختلفی در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز، رفتارهای شهروندی زیست‌محیطی، مشارکت زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست انجام گرفته است. پاریدا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان «ساختمان‌های اداری سبز و پایداری: آیا مدیریت منابع انسانی سبز رفتارهای سبز را برمی‌انگیزد؟» در بین کارکنان و مدیران ۱۷ سازمان در ساختمان‌های اداری سبز در استرالیا نتیجه گرفتند که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز تأثیر دارد و این دو متغیر هر دو تأثیر معناداری بر رضایت شغلی، آمادگی شغلی و جریان‌های مرتبط با کار دارند. السویدی و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر مشترک مدیریت منابع انسانی سبز، رهبری و فرهنگ سازمانی بر رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی سازمانی» در بین کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی در قطر نتیجه گرفتند که نگرانی‌های زیست‌محیطی، مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار رهبری سبز بر فرهنگ سازمانی سبز تأثیر دارند. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی سبز رابطه مثبتی با رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی دارد و مدیریت منابع انسانی سبز، نگرانی زیست‌محیطی

1 Parida et al

2 Al-Swidi et al

و رهبری سبز تأثیر معناداری بر رفتار سبز کارکنان دارند. یو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «مدیریت منابع انسانی سبز و همکاری زیست‌محیطی: توانایی - انگیزه - فرصت» دریافته‌اند که مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور معناداری با همکاری زیست‌محیطی با مشتریان و تأمین‌کنندگان ارتباط دارد و اینکه روابط به‌طور قابل توجهی توسط مدیریت زنجیره تأمین سبز داخلی تعدیل می‌شود. آن‌ها به متخصصان مدیریت منابع انسانی توصیه می‌کنند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را توسعه دهند که این امر، توانایی، انگیزه و فرصت برای کمک به اجرای همکاری زیست‌محیطی را فراهم می‌کنند.

فام و همکاران آ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی اثرات مستقیم و تعاملی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. آن‌ها با نظرسنجی از ۲۰۳ نفر از کارمندان هتل‌های ۴ و ۵ ستاره در ویتنام، نتیجه گرفتند که اثرات تعاملی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی تأثیر مثبت دارد. همچنین، آموزش و مشارکت زیست‌محیطی تأثیر معناداری بر رفتارهای شهروندی سازمانی زیست‌محیطی دارد. فام و همکاران ب (۲۰۱۹) در پژوهشی دیگر باهدف بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در هدایت عملکرد زیست‌محیطی هتل، در بین کارکنان هتل‌های ۳ تا ۵ ستاره در ویتنام، نتیجه گرفتند که آموزش و مشارکت زیست‌محیطی تأثیر مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی دارد و نیز رفتار شهروندی سازمانی زیست‌محیطی نقش میانجی در تأثیر آموزش و مشارکت بر عملکرد زیست‌محیطی ایفا می‌کند. همچنین، آموزش و مشارکت کارکنان به‌طور قابل توجهی عملکرد زیست‌محیطی را تقویت می‌کنند ولی تعهد زیست‌محیطی کارکنان نقش میانجی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی ندارد. کیم و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار حامی محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی» در ۱۴ هتل در شهر فوکت^۲ تایلند انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی، رفتار حامی محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی کارکنان در هتل را بهبود می‌بخشد. این مطالعه نشان داد که مدیریت ارشد هتل‌ها و مدیران منابع انسانی باید سیاست‌های مدیریت منابع انسانی سبز را ایجاد و تقویت نمایند. سوهارتانتو و همکاران^۳

1 Yu et al

2 Phuket

3 Suhartanto et al.

(۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین مشارکت در گردشگری و عملکرد خدمات: شواهدی از کارمندان خط مقدم خرده‌فروشی» نتیجه گرفتند که مشارکت در گردشگری به‌طور مستقیم بر عملکرد خدمات تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، این مطالعه تأیید می‌کند که متغیرهای درگیری شغلی و رضایت شغلی نقش تعدیل‌گر جزئی در ارتباط بین مشارکت در گردشگری و عملکرد خدمات دارند. رینری و پایلی (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای شهروندی زیست‌محیطی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که حمایت‌های سرپرستی و خط‌مشی شرکت و تعهد زیست‌محیطی بر بروز رفتارهای شهروندی زیست‌محیطی کارکنان مؤثر است. فاضلی و صالحی (۱۳۹۲) در پژوهشی که در بین گردشگران چالوس و اصفهان انجام دادند؛ به شکاف نگرش، دانش و رفتار زیست‌محیطی گردشگران پرداختند. نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که رفتار زیست‌محیطی گردشگران با ارزش‌های زیست‌محیطی، درک منافع زیست‌محیطی، تصور فرهنگی و انگیزه فرهنگی رابطه مستقیم معنادار دارد. درحالی‌که میان دانش زیست‌محیطی و رفتار زیست‌محیطی گردشگران رابطه معناداری مشاهده نشد. صالحی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای، به بررسی رفتارهای محیط‌زیستی گردشگران ساحلی شهر بوشهر پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه رفتارهای زیست‌محیطی با متغیرهای جنسیت، تحصیلات، رفتارهای محیط‌زیستی، نوع اقامت، چگونگی مسافرت، نگرش و ارزش محیط‌زیستی، وضعیت تأهل و نوع اقامت آنان معنادار نیست. در مقابل، رفتارهای محیط‌زیستی گردشگران با متغیرهای نگرانی محیط‌زیستی و فرصت‌ها همبستگی مثبت دارد.

بر اساس جمع‌بندی مطالعات پیشین، تاکنون مفهوم مدیریت سبز از زوایای گوناگونی به‌صورت جداگانه در ادبیات داخلی و جهانی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است؛ اما باوجود مطالعات نسبتاً فراوان در این حوزه که پدیده‌ای جهانی و متأثر از تهدیدات محیطی است، مطالعه‌های تجربی اندکی انجام شده است و این امر بسیار مهم به‌عنوان یک موضوع کلیدی در صنعت هتلداری مورد غفلت واقع شده است. از این‌رو در این پژوهش به نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان هتل پرداخته شده است تا هم اهمیت این موضوع را خاطر نشان سازد و هم راهکارهایی را به‌منظور ارتقا توانمندی‌های منابع انسانی در حفظ محیط‌زیست در صنعت هتلداری ارائه کند. همچنین مرور پژوهش‌های پیشین نشان‌دهنده آن است که ماهیت مسائل و چالش

های مدیریت سبز در کشورهای مختلف متفاوت است و بیشتر محققان عمدتاً به بررسی ادبیات مدیریت سبز و عوامل زیست‌محیطی و اقتصادی آن پرداخته‌اند.

مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

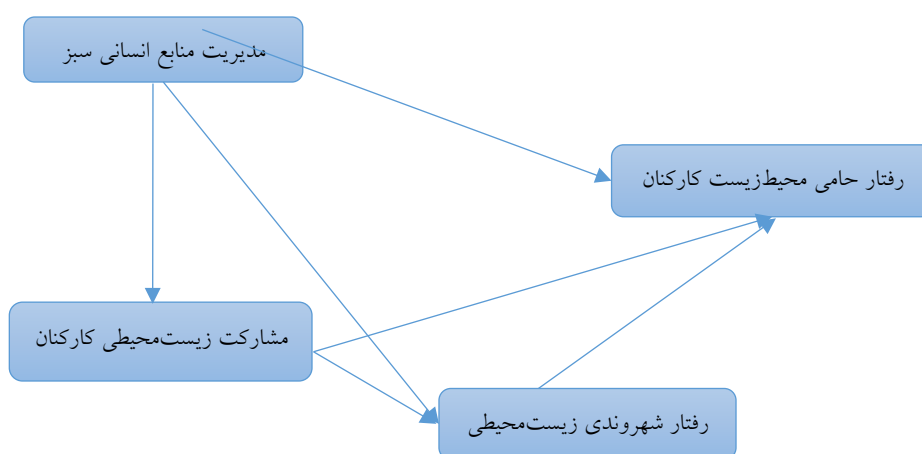
فرضیه‌های مورداستفاده در این تحقیق بر اساس دو دیدگاه طراحی شدند. دیدگاه اول دیدگاه مبتنی بر منابع^۱ (RBV) است که بر طبق آن، مزیت رقابتی یک شرکت یا سازمان بستگی به این دارد که چگونه از منابع استراتژیک خود که با ارزش، نادر و دشوار برای تقلید رقبا در بازار هستند، استفاده می‌کند (Barney, 1991). اگر منابع سازمان، بحرانی، نایاب و قیمتی باشند و برای رقبا تکرار یا جایگزینی آن با منابع دیگر مشکل باشد، سازمان از این طریق می‌تواند به عملکرد برتر و مزیت رقابتی مداوم دست یابد (Amit & Schoemaker, 1993). برای استفاده از دیدگاه مبتنی بر منابع، کارکنان به‌عنوان یک منبع مهم در نظر گرفته می‌شوند؛ در همین راستا، مهم‌ترین هدف شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، توسعه، ایجاد انگیزه و فراهم آوردن فرصت‌هایی برای ارائه رفتارهای شغلی برتر به‌منظور کسب مزیت رقابتی پایدار و عملکرد برتر شرکت است (Boxall & Steeneveld, 1993). علاوه بر دیدگاه مبتنی بر منابع می‌توان از تئوری توانایی-انگیزه-فرصت^۲ (AMO) برای بررسی پیوند مدیریت منابع انسانی و رفتارهای شغلی استفاده کرد (Appelbaum et al, 2000). بر اساس این تئوری، می‌توان گفت که توانایی‌ها، انگیزه‌ها و فرصت‌های کارکنان در رفتارهای آن‌ها نقش دارند (Kim et al, 2019). طبق تئوری، توانایی-انگیزه-فرصت، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر توانایی کارمندان (از طریق کارمند یابی و انتخاب، آموزش و توسعه)، انگیزه کارمندان (از طریق پاداش، انگیزش و جبران خدمات) و فرصت (از طریق کار تیمی و توانمندسازی) برای کمک به عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد (Gerhart, 2005). از آنجاکه مدیران به‌عنوان نمایندگان سازمان خدمت می‌کنند، از یک‌سو آن‌ها مسئول انتقال شیوه‌های زیست‌محیطی به کارکنان در هر سطح سازمانی هستند و از سوی دیگر، باید مردم را در همکاری خودجوش تحت عنوان رفتار شهروندی بسیج کنند؛ بنابراین، نگرش، رفتارهای شغلی کارکنان و رفتار شهروندی از طریق شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد (Guest, 2011). در این راستا می‌توان گفت که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز نیز می‌تواند رفتارهای

1 Resource-Based View

2 ability-motivation-opportunity

کارکنان نسبت به اهداف مدیریت محیط‌زیست از جمله رفتارهای حامی محیط‌زیست، رفتارهای شهروندی زیست‌محیطی و مشارکت زیست‌محیطی را تحت تأثیر قرار دهد (Pham et al, 2019a؛ Renwick et al, 2013؛ Gerhart, 2005؛ Boselie et al, 2005). با توجه به مطالب مطرح‌شده، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل (۱) است. همچنین در جدول (۱) فرضیه‌های تحقیق و منابع آن ارائه‌شده است.

شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق



جدول ۱. فرضیه‌های تحقیق

مطالعات مرتبط	فرضیه‌ها
Pham et al, 2019a؛ Pham et al, 2019b	H ₁ : مدیریت منابع انسانی سبز بر مشارکت زیست‌محیطی کارکنان تأثیر دارد.
Paillé et al, 2014؛ Pham et al, 2019a؛ Pham et al, 2019b	H ₂ : مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی تأثیر دارد.
Alt & Spitzack, 2016؛ Pinzone et al, 2016؛ Pham et al, 2019a؛ Pham et al, 2019b	H ₃ : مشارکت زیست‌محیطی بر رفتار شهروندی تأثیر دارد.
Kim et al, 2019؛ Al-Swidi et al, 2021؛ Parida et al, 2012	H ₄ : مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار حامی محیط‌زیست کارکنان تأثیر دارد.
Pham et al, 2019a؛ Pham et al, 2019b	H ₅ : مشارکت زیست‌محیطی بر رفتار حامی محیط‌زیست تأثیر دارد.
Kim et al, 2019	H ₆ : رفتار شهروندی بر رفتار حامی محیط‌زیست تأثیر دارد.

روش

این پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن مدیران و کارکنان هتل‌های ۴ و ۵ ستاره شهرهای یزد و کرمان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، نمونه مورد نظر انتخاب شده است. برای این منظور ۶ هتل به صورت تصادفی به عنوان خوشه انتخاب و پرسشنامه در بین کارکنان و مدیران آن‌ها توزیع گردید و در نهایت تعداد ۲۰۳ نفر در این تحقیق مشارکت نمودند. از نظر قلمرو زمانی این تحقیق در سال ۱۳۹۸ انجام گرفته است. ابزار مورد استفاده برای جمع آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد است که شامل پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز (Kim et al, 2019)، مشارکت زیست محیطی (Pham et al, 2019a)، رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی (Raineri & Paille, 2016) و رفتار حامی محیط زیست (Kim et al, 2019) استفاده شده است (جدول ۲) که برای سنجش آن‌ها از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. همچنین، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و با نرم افزار PLS-3 استفاده شده است. برای بررسی کفایت حجم نمونه از آزمون KMO و برای اطمینان از اینکه ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عاملی قرار می‌گیرد در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون بارتلت استفاده شد. هر چقدر مقدار آزمون KMO به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده کفایت نمونه و حداقل مقدار قابل قبول ۰/۶۰ است؛ همچنین در آزمون بارتلت، سطح قابل قبول ۰/۰۵ است. طبق جدول (۲) نمونه‌گیری، کفایت لازم را دارد و داده‌ها از توانایی عاملی شدن خوبی برخوردار هستند؛ بنابراین می‌توان سایر شاخص‌های تحلیل عاملی را انجام داد.

جدول ۲: نتایج آزمون KMO و بارتلت

آزمون KMO مقیاس کفایت نمونه		۰/۶۸۴
آزمون کرویت بارتلت	مجذور خی دو	۷۴۳۷/۰۵۹
	درجه آزادی	۲۷۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
متغیرهای پژوهش	منبع	تعداد گویه
مدیریت منابع انسانی سبز	Kim et al, 2019	۶
مشارکت زیست محیطی	Pham et al, 2019a	۵
رفتار شهروندی زیست محیطی	Raineri & Paille, 2016	۷
رفتارهای حامی محیط زیست	Kim et al, 2019	۶

برای تأیید روایی پرسشنامه، از روایی صوری با استفاده از نظرات خبرگان و اساتید دانشگاهی استفاده شد. همچنین از شاخص‌های معادلات ساختاری برای بررسی پایایی و روایی سازه پرسشنامه استفاده شد. به منظور بررسی پایایی، نتایج شاخص‌های آلفای کرونباخ (α) و پایایی ترکیبی (CR) نشان داد که همه مقادیر آن‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷۰ هستند؛ بنابراین، پایایی پرسشنامه تحقیق مورد تأیید است. برای بررسی روایی سازه، از شاخص‌های مختلف استفاده شده است. روایی سازه شامل روایی همگرا و واگراست که شاخص میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) که تمامی مقادیر آن بزرگ‌تر از ۰/۵ و مقایسه پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی ($CR > AVE$) بیانگر تأیید روایی همگرای متغیرهای پژوهش است (جدول ۳).

جدول ۳: پایایی و روایی همگرای تحقیق

متغیر	α	CR	AVE	CR>AVE
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۹۰۷	۰/۹۱۷	۰/۶۸۶	+
مشارکت زیست‌محیطی	۰/۹۳۸	۰/۹۴۸	۰/۸۰۳	+
رفتار شهروندی زیست‌محیطی	۰/۹۱۰	۰/۹۲۱	۰/۶۵۶	+
رفتار حامی محیط‌زیست	۰/۷۸۸	۰/۸۰۰	۰/۵۲۲	+

به منظور بررسی روایی واگرا از سه شاخص استفاده شده است. در شاخص فورنل لارکر، لازم است همبستگی بین متغیرها از مجذور واریانس استخراجی متناظر خود کوچک‌تر باشد. در شاخص HTMT، باید همه مقادیر کوچک‌تر از ۰/۹ باشد (Henseler et al, 2015). نتایج جدول (۴) و جدول (۵) تأیید کننده روایی واگرا بر اساس این دو شاخص است.

جدول ۴: آزمون فورنل و لارکر

متغیر	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
(۱) مشارکت زیست‌محیطی	۰/۸۹۶			
(۲) مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۷۸۲	۰/۸۲۸		
(۳) رفتار شهروندی	۰/۴۱۹	۰/۵۰۳	۰/۸۱۰	
(۴) رفتار حامی محیط‌زیست	۰/۳۰۰	۰/۴۹۴	۰/۴۸۷	۰/۷۲۲

جدول ۵: آزمون HTMT

متغیر	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
(۱) مشارکت زیست محیطی				
(۲) مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۸۳۹			
(۳) رفتار شهروندی	۰/۴۵۰	۰/۵۵۹		
(۴) رفتار حامی محیط زیست	۰/۳۴۹	۰/۳۴۹	۰/۵۵۶	

همچنین از روش بارهای عرضی نیز برای ارزیابی روایی واگرا استفاده شده است. در آزمون بارهای عرضی، انتظار می رود بار هر گویه برای هر سازه، بیشتر از بارهای عرضی آن گویه برای سایر سازه‌ها باشد که بر اساس نتایج جدول (۶)، این امر تأیید می گردد.

جدول ۶: آزمون بارهای عرضی

EE	OCBE	GHRM	ECO	کد	سؤال
-۰/۰۰۶	۰/۱۹۴	-۰/۰۱۵	۰/۵۰۶	ECO.BE1	قبل از اینکه محل کار را ترک کنم وسایل الکتریکی مانند کامپیوتر، تلویزیون و ... را خاموش می کنم.
۰/۰۸۵	۰/۲۷۴	۰/۰۱۳	۰/۷۰۹	ECO.BE2	وقتی اتاقی را ترک می کنم، چراغ‌ها را خاموش می کنم.
۰/۵۳۰	۰/۴۹۲	۰/۳۵۵	۰/۶۴۲	ECO.BE3	من در محل کار زباله‌ها را تفکیک می کنم.
۰/۱۳۰	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰	۰/۷۲۸	ECO.BE4	من سعی می کنم در محل کار کاغذ، مواد اولیه یا هر چیز دیگر (مایع دستشویی، مواد غذایی و ...) را کمتر مصرف کنم.
۰/۰۹۱	۰/۳۱۵	-۰/۰۶۵	۰/۸۰۳	ECO.BE5	من در مصرف آب در سرویس بهداشتی صرفه جویی می کنم.
۰/۱۸۴	۰/۲۴۷	۰/۰۳۶	۰/۷۳۱	ECO.BE6	من نسبت به مصرف بیشتر و هدر رفتن آب حساسیت دارم.
۰/۶۷۳	۰/۵۲۱	۰/۸۳۶	۰/۰۱۲	GHRM1	این هتل، آموزش مناسبی برای ارتقا مدیریت محیط زیست ارائه می دهد.
۰/۶۹۳	۰/۵۵۳	۰/۸۰۸	۰/۴۱۲	GHRM2	این هتل رفتار محیط زیستی کارکنان را در ارزیابی عملکرد آن‌ها در نظر می گیرد.

ادامه جدول ۶.

EE	OCBE	GHRM	ECO	کد	سؤال
۰/۶۶۹	۰/۳۶۰	۰/۸۴۹	۰/۱۶۷	GHRM3	این هتل به رفتارهای محیط‌زیستی کارکنان پاداش اختصاص می‌دهد.
۰/۶۳۳	۰/۳۳۱	۰/۸۴۹	۰/۰۳۱	GHRM4	این هتل، داشتن رفتارهای محیط‌زیستی را در فرایند استخدام در نظر می‌گیرد
۰/۴۳۲	۰/۴۵۸	۰/۷۱۱	-۰/۱۹۶	GHRM5	کارکنان به‌طور کامل سیاست‌های زیست‌محیطی هتل را درک می‌کنند.
۰/۸۳۳	۰/۲۳۶	۰/۹۰۵	-۰/۰۹۱	GHRM6	این هتل، کارکنان را تشویق می‌کند تا پیشنهادهای خود را در مورد بهبود محیط‌زیست ارائه دهند.
۰/۳۹۳	۰/۷۷۰	۰/۴۲۰	۰/۴۷۱	OCBE1	من می‌توانم شیوه‌های جدیدی پیشنهاد بدهم که می‌تواند عملکرد زیست‌محیطی هتل را بهبود ببخشد.
۰/۳۱۹	۰/۹۲۷	۰/۳۹۹	۰/۵۲۱	OCBE2	من همکارانم را به اتخاذ رفتارهای آگاهانه زیست‌محیطی تشویق می‌کنم.
۰/۳۶۳	۰/۶۲۷	۰/۵۶۹	۰/۱۲۰	OCBE3	من از تلاش‌های زیست‌محیطی هتل مطلع هستم.
۰/۳۷۵	۰/۷۶۰	۰/۴۴۷	۰/۱۵۳	OCBE4	من می‌توانم پیشنهادهای مؤثری در مورد راه‌های محافظت از محیط‌زیست ارائه دهم.
۰/۳۳۸	۰/۸۷۶	۰/۴۶۳	۰/۲۵۹	OCBE5	من در پروژه‌ها یا فعالیت‌های مربوط به مسائل محیط‌زیست داوطلبانه شرکت می‌کنم.
۰/۳۲۱	۰/۸۶۱	۰/۳۳۲	۰/۵۸۵	OCBE6	من معمولاً زمانی را برای کمک به همکارانم در مورد محیط‌زیست اختصاص می‌دهم.
۰/۲۸۲	۰/۸۱۲	۰/۲۷۲	۰/۴۹۶	OCBE7	من اقدامات محیط‌زیستی انجام می‌دهم که این کار به تصویر مثبت هتل کمک می‌کند.
۰/۸۹۳	۰/۳۵۹	۰/۷۲۵	۰/۲۴۱	EE1	در این هتل فرصت‌هایی برای کارکنان فراهم گردیده تا آن‌ها طرح‌های پیشنهادی خود را برای حل مشکلات زیست‌محیطی ارائه کنند.
۰/۹۴۳	۰/۴۴۳	۰/۶۶۰	۰/۳۸۵	EE2	در این هتل کارگاه‌هایی برای کارکنان جهت بهبود رفتار زیست‌محیطی ارائه می‌شود.

ادامه جدول ۶.

EE	OCBE	GHRM	ECO	کد	سؤال
۰/۹۲۸	۰/۴۹۴	۰/۷۷۲	۰/۲۵۱	EE3	مدیران ارتباطات مناسبی با کارکنان در مورد مسائل زیست محیطی برقرار می کنند.
۰/۸۲۷	۰/۱۴۶	۰/۷۰۶	۰/۰۰۸	EE4	کارکنان اجازه دارند در مورد مسائل زیست محیطی تصمیم بگیرند.
۰/۸۸۵	۰/۳۷۴	۰/۶۴۸	۰/۴۰۴	EE5	کارکنان در گروه‌ها برای حل مسائل مربوط به محیط زیست مشارکت دارند.

یافته‌ها

در جدول (۷) ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه به تفکیک جنسیت، سن، تحصیلات و واحد خدمتی ارائه شده است. به لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی بیشتر افراد مرد، دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، لیسانس، شاغل در بخش پذیرش و دارای سابقه کمتر از ۵ سال هستند.

جدول ۷: نتایج ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد	متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۵	۵۱/۷	جنسیت	زن	۹۸	۴۸/۳
	سن	۲۰-۳۰ سال	۷۷		۳۷/۹	۱-۵ سال	۱۱۲
سن	۳۱-۴۰ سال	۱۰۵	۵۱/۷	سابقه کار	۶-۱۰ سال	۶۳	۳۱/۰
	۴۱-۵۰ سال	۱۴	۶/۹		۱۱-۲۰ سال	۲۱	۱۰/۳
	بالای ۵۰ سال	۷	۳/۵		بالای ۲۰ سال	۷	۳/۴
	تحصیلات	دیپلم	۲۸		۱۳/۸	مدیر داخلی	۲۸
تحصیلات	فوق دیپلم	۲۱	۱۰/۳	واحد خدمتی	حسابداری	۷	۳/۴
	لیسانس	۸۴	۴۱/۴		پذیرشگر	۷۰	۳۴/۵
	فوق لیسانس	۶۳	۳۱/۰		کارمند	۲۱	۱۰/۳
	دکتری	۷	۳/۴		خدمات دیگر	۷۷	۳۹/۹

جدول (۸) نتایج مربوط به آمار توصیفی سؤالات، ضریب بارهای عاملی و آماره تی را نشان می دهد. چولگی و کشیدگی در معادلات ساختاری برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده قرار می گیرد و بررسی نتایج آن نشان دهنده توزیع نرمال داده‌ها از نظر چولگی (قرارگیری در بازه ۳، ۳-) و کشیدگی (قرارگیری در بازه ۵، ۵-) است. از سوی

دیگر، تمامی ضرایب بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ و معناداری ضرایب (آماره تی) خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) هستند؛ بنابراین معناداری تمامی گویه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۸: آمار توصیفی، بارهای عاملی و آماره تی

متغیرهای پژوهش	کد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	بارهای عاملی	آماره تی
مدیریت منابع انسانی سبز	GHRM1	۳/۰۰	۰/۶۹۷	۰/۰۰۰	-۰/۹۲۲	۰/۸۳۶	۶۲/۷۳۵
	GHRM2	۲/۵۵	۰/۶۲۲	۰/۶۷۴	-۰/۵۰۳	۰/۸۰۸	۲۲/۲۸۲
	GHRM3	۲/۳۴	۰/۷۵۷	۱/۲۶۴	۳/۲۶۴	۰/۸۴۹	۵۸/۰۵۹
	GHRM4	۲/۳۸	۰/۶۶۷	۰/۸۰۵	۰/۳۸۳	۰/۸۴۹	۴۵/۶۶۹
	GHRM5	۲/۷۹	۰/۵۵۱	-۰/۰۶۴	-۰/۱۶۱	۰/۷۱۱	۱۸/۵۳۸
	GHRM6	۲/۵۵	۰/۷۲۵	۰/۹۲۰	-۰/۵۲۷	۰/۹۰۵	۵۱/۳۱۱
مشارکت زیست‌محیطی	PAR1	۲/۵۲	۰/۸۹۷	۰/۵۲۹	-۰/۷۸۸	۰/۸۹۳	۸۰/۱۸۸
	PAR2	۲/۲۱	۰/۹۶۳	۰/۵۱۵	-۰/۶۲۹	۰/۹۴۳	۹۴/۴۷۳
	PAR3	۲/۲۱	۰/۹۶۳	۰/۵۱۵	-۰/۶۲۹	۰/۹۲۸	۸۹/۷۶۵
	PAR4	۲/۲۴	۰/۸۵۹	۰/۵۰۵	-۰/۲۵۶	۰/۸۲۷	۲۳/۶۰۰
	PAR5	۲/۰۰	۰/۶۴۵	۰/۰۰۰	-۰/۵۶۸	۰/۸۸۵	۵۱/۹۶۷
رفتار شهروندی زیست‌محیطی	CBE1	۳/۶۹	۰/۶۵	-۰/۳۵۲	۰/۱۹۵	۰/۷۷۰	۳۹/۴۹۰
	CBE2	۳/۳۴	۰/۷۶	-۰/۱۸۶	-۰/۵۵۳	۰/۹۲۷	۶۷/۹۴۷
	CBE3	۳/۱۷	۰/۸۷	۰/۲۸۱	-۰/۶۶۱	۰/۶۲۷	۷/۱۴۵
	CBE4	۳/۵۵	۰/۶۷	-۰/۵۳۰	-۰/۰۳۵	۰/۷۶۰	۱۶/۴۷۱
	CBE5	۳/۳۴	۰/۷۶	-۰/۱۸۶	-۰/۵۵۳	۰/۸۷۶	۲۶/۵۱۷
	CBE6	۳/۲۴	۰/۸۶	۰/۱۷۴	-۰/۶۶۲	۰/۸۶۱	۳۸/۷۲۹
	CBE7	۳/۲۸	۰/۷۴	۰/۰۲۸	-۰/۳۹۱	۰/۸۱۲	۲۸/۱۵۷
رفتار حامی محیط‌زیست	ECO.BE1	۳/۹۷	۰/۶۷۰	-۱/۳۵۵	۳/۱۹۷	۰/۵۰۶	۶/۱۵۶
	ECO.BE2	۴/۲۱	۰/۶۶۵	-۰/۹۷۳	۲/۳۳۱	۰/۷۰۹	۹/۰۱۴
	ECO.BE3	۲/۹۰	۰/۷۶۰	۰/۱۷۶	-۱/۲۴۸	۰/۶۴۲	۱۰/۹۰۱
	ECO.BE4	۳/۳۸	۰/۶۶۷	۰/۰۹۷	-۰/۱۴۰	۰/۷۲۸	۱۷/۵۸۴
	ECO.BE5	۳/۹۷	۰/۷۲۰	-۲/۱۹۸	۳/۰۵۹	۰/۸۰۳	۱۶/۰۹۱
	ECO.BE6	۴/۰۷	۰/۵۲۲	۰/۰۹۰	۰/۶۴۶	۰/۷۳۱	۱۲/۲۸۶

برای بررسی کیفیت مدل تحقیق، از معیارهای مختلف استفاده می‌گردد. مقادیر به‌دست آمده برای معیارهای کیفیت سنجی با سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ مورد مقایسه قرار می‌گیرد (Vetles et al, 2009). معیار اول، روایی متقاطع اشتراکی شاخص‌ها (ICVcom)^۱ است که کیفیت روابط شاخص‌های بیرونی و متغیرهای درونی را نشان می‌دهد (ستون سوم جدول ۹). معیار دوم، روایی متقاطع اشتراکی سازه‌ها (CCVcom)^۲ است که کیفیت سازه‌ها (متغیرهای درونی) را نشان می‌دهد (ستون چهارم جدول ۹). معیار سوم که برای ارزیابی کیفیت کلی مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد، معیار نیکویی برازش^۳ (GOF) است که با استفاده از رابطه زیر بدست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times R^2$$

که در آن \sqrt{AVE} نشانگر جذر میانگین واریانس استخراجی هر سازه است و $\sqrt{R^2}$ نیز جذر مقدار میانگین R2 سازه‌های درون‌زای مدل است (Henseler et al, 2015). جدول (۹) نشان می‌دهد که GOF محاسبه‌شده برای پژوهش مقدار ۰/۵۶۱ به‌دست آمده است که نشان از برازش قوی کلی مدل پژوهش دارد. درنهایت، معیار چهارم، ریشه میانگین مجذور خطاهای باقی‌مانده (SRMR) است (Ringel, 2016) که برای ارزیابی کیفیت کلی مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد و مقدار مناسب برای آن باید کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد. با توجه به جدول (۹) برازش کلی مدل PLS با استفاده از این معیار مورد تأیید قرار گرفت. بن؛ راین مدل این تحقیق، قابلیت تعمیم به جامعه را دارد.

1 Indicator Cross validated Communalilty
 2 Construct Cross validated Communalilty
 3 Good of fitness

جدول ۹: نتایج شاخص‌های کیفیت‌سنجی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری

$\sqrt{R^2}$	\sqrt{AVE}	CCVcom	ICVcom	شاخص	متغیر
-	۰/۸۲۸	۰/۵۴۲	۰/۵۳۸	GHRM1	مدیریت منابع انسانی سبز
			۰/۴۶۹	GHRM2	
			۰/۵۷۸	GHRM3	
			۰/۵۸۹	GHRM4	
			۰/۳۸۰	GHRM5	
			۰/۶۹۹	GHRM6	
۰/۷۸۲	۰/۸۹۶	۰/۶۶۴	۰/۶۵۳	PAR1	مشارکت زیست‌محیطی
			۰/۷۶۰	PAR2	
			۰/۷۱۲	PAR3	
			۰/۵۵۷	PAR4	
			۰/۶۳۵	PAR5	
۰/۵۹۴	۰/۸۱۰	۰/۵۳۰	۰/۴۳۷	OCBE1	رفتار شهروندی زیست‌محیطی
			۰/۷۴۱	OCBE2	
			۰/۲۷۰	OCBE3	
			۰/۴۷۲	OCBE4	
			۰/۶۶۱	OCBE5	
			۰/۶۰۰	OCBE6	
			۰/۵۳۱	OCBE7	
۰/۶۹۴	۰/۷۲۲	۰/۲۸۷	۰/۱۷۱	ECO.BE1	رفتار حامی محیط‌زیست
			۰/۳۵۰	ECO.BE2	
			۰/۱۲۲	ECO.BE3	
			۰/۳۰۴	ECO.BE4	
			۰/۴۴۶	ECO.BE5	
			۰/۳۲۸	ECO.BE6	
$GOF = \sqrt{0.814 \times 0.690} = 0.561$					
$SRMR = 0.076$					

شکل (۲) خلاصه نتایج فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد. فرضیه اول تحقیق مبنی بر تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مشارکت زیست‌محیطی کارکنان، با توجه به مقدار تی که

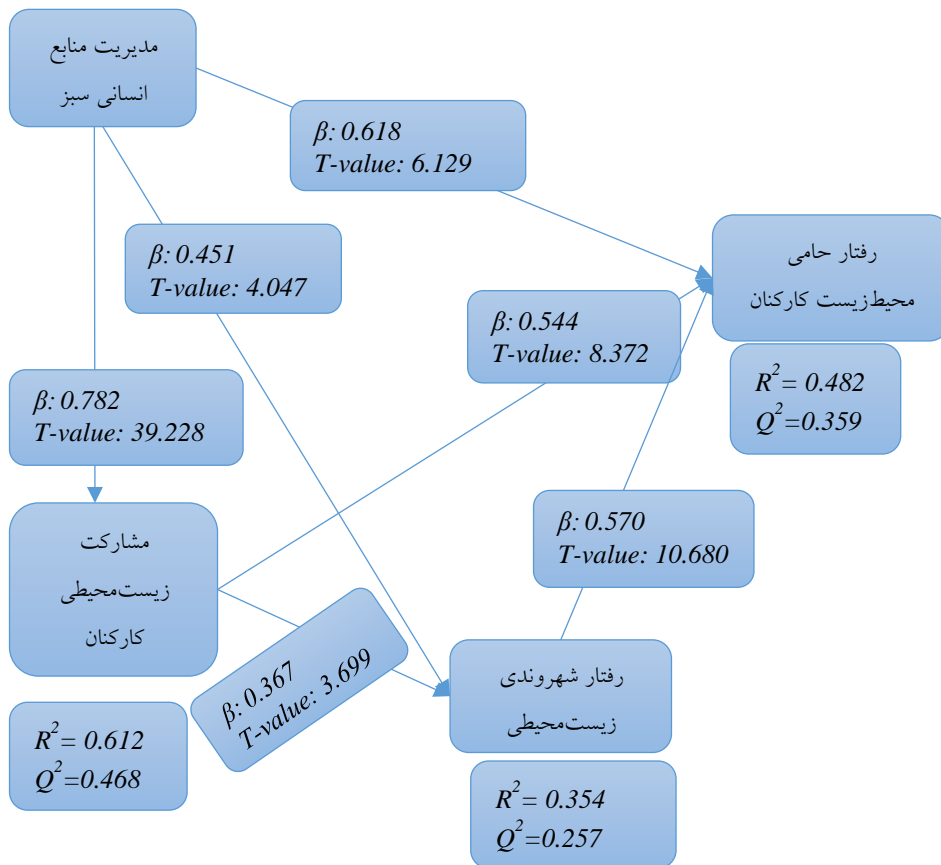
بزرگ‌تر از قدر مطلق $1/96$ است ($T\text{-value: } 39.228$)، در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. شدت تأثیر بر اساس ضریب بتا به دست می‌آید که مقدار آن برای این فرضیه $0/782$ است که نشان از تأثیر بسیار قوی مدیریت منابع انسانی سبز بر مشارکت زیست‌محیطی کارکنان است. ضریب تعیین (R^2) نشان‌دهنده میزان پیش‌بینی متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل است که مقدار آن برای این فرضیه، بیش از ۶۱ درصد است. ضریب Q^2 نیز نشان‌دهنده کیفیت پیش‌بینی است و مقدار آن $0/468$ است که با توجه به سه مقدار وتلس و همکاران (۲۰۰۹)، دارای کیفیت قوی است.

فرضیه دوم، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی زیست‌محیطی است که نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز با ضریب مسیر $0/451$ و معناداری $4/047$ تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی زیست‌محیطی کارکنان دارد. مطابق نتایج فرضیه سوم، مشارکت زیست‌محیطی کارکنان با ضریب مسیر $0/367$ و معناداری $3/699$ تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. مقدار ضریب تعیین و مقدار Q^2 برای متغیر رفتار شهروندی زیست‌محیطی به ترتیب $0/354$ و $0/257$ محاسبه شد که مقادیری بیش از متوسط می‌باشد. همچنین مطابق نتایج فرضیه چهار، پنج و شش، متغیرهای مدیریت منابع انسانی سبز، مشارکت زیست‌محیطی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب با ضرایب مسیر $0/618$ ، $0/544$ و $0/578$ و مقدار تی به ترتیب $6/129$ ، $8/372$ و $18/688$ تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار حامی محیط‌زیست کارکنان دارند. مقدار ضریب تعیین به دست آمده برای متغیر رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان $0/482$ است که به معنای آن است که متغیرهای مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار شهروندی زیست‌محیطی و مشارکت زیست‌محیطی کارکنان در مجموع بیش از ۴۸ درصد از تغییرات رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان هتل را پیش‌بینی می‌کند. همچنین مقدار Q^2 به دست آمده برای متغیر رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان $0/359$ است که نشان‌دهنده کیفیت پیش‌بینی قوی است.

در شکل (۲) علاوه بر تأثیر مستقیم که در قالب فرضیه‌های تحقیق بررسی شدند، همچنین تأثیر غیرمستقیم متغیرها نیز قابل مشاهده است. ارتباط غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای حامی محیط‌زیست از طریق تأثیرگذاری مشارکت زیست‌محیطی و

رفتار شهروندی زیست محیطی مشخص می گردد. تفاوت مشاهده شده در اندازه اثر مستقیم و غیرمستقیم به واسطه آنکه متغیرهای تحقیق همگی در ارتباط با محیط زیست و حفاظت زیست محیطی هستند؛ بنابراین بخشی از اثر آن‌ها با یکدیگر همپوشانی دارد و به دلیل همپوشانی به وجود آمده اثرات غیرمستقیم کمتر از اثر مستقیم است. به عبارت دیگر، بخشی از اثرات متغیرهای مستقل در نتیجه حضور و تأثیر گذاری متغیرهای میانجی خنثی می شود.

شکل ۲. خلاصه نتایج فرضیه های تحقیق



بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز را به رفتارهای کارکنان هتل پیوند داد. به طوری که در این مطالعه تلاش گردید تا ارتباطی منطقی بین مدیریت منابع انسانی سبز و مشارکت زیست‌محیطی به‌عنوان یکی از اقدامات بنیادی مدیران ارشد هتل در راستای تأثیرگذاری بر رفتار کارکنان به‌منظور کاهش اثرات مخرب زیست‌محیطی و بهبود رفتارهای پایدارساز محیط‌زیست، برقرار نماید. برای این منظور، فرضیه‌های تحقیق طراحی گردید و از مدیران و کارکنان هتل‌های ۴ و ۵ ستاره شهرهای کرمان و یزد نظرخواهی شد. نتایج حاصل از تحلیل نظرات کارکنان نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان هتل دارد. از آنجاکه اجرای مدیریت محیط‌زیست برای سازمان‌ها از نظر استراتژیک بسیار مهم است؛ به این دلیل که واکنش به تغییرات خارجی می‌تواند باعث افزایش تقاضای مشتریان از محصولات یا خدمات یک سازمان شود و موقعیت رقابتی آن را تقویت کند (Molina-Azorín et al, 2015). مدیریت منابع انسانی سبز در دستیابی سازمان به اهداف زیست‌محیطی خود نقش اساسی دارد (Paillé et al, 2014)؛ بنابراین، موفقیت مدیریت محیط‌زیست سازمان وابسته به رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان است؛ زیرا رفتار آن‌ها باعث بهبود عملکرد محیطی کل سازمان می‌شود (Lo et al, 2012). برای یک سازمان بسیار حیاتی است که بتواند کارکنان خود را از نظر زیست‌محیطی هوشیارتر و حساس‌تر سازد. لازمه این کار داشتن شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز است؛ به طوری که سازمان با استفاده از این شیوه‌ها، کارکنان خود را بر اساس ملاحظات محیط‌زیست اداره نماید. این امر می‌تواند در مراحل اولیه جذب و استخدام باشد یا از طریق فرایندهای انگیزشی، توانمندسازی، جبران خدمات و پاداش و ... صورت گیرد؛ بنابراین، هتل‌ها می‌توانند از سازوکارهای مدیریت منابع انسانی، رفتارهای محیطی زیستی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. نتایج حاصل از فرضیه اول تحقیق مطابق با ادبیات تحقیق بوده و با مطالعات پاریدا و همکاران (۲۰۲۱)، السویدی و همکاران (۲۰۲۱)، یو و همکاران (۲۰۲۰)، اکوموس و همکاران (۲۰۱۹) و کیم و همکاران (۲۰۱۹) همسویی دارد.

در نتیجه‌ی دیگر این مطالعه، مشخص گردید که مدیریت منابع انسانی سبز در مشارکت زیست‌محیطی کارکنان مؤثر است. مدیریت منابع انسانی سبز مبتنی بر همسویی شیوه‌های معمول مدیریت منابع انسانی با اهداف زیست‌محیطی سازمان است (Jabbour, 2013). برای

این منظور، کارکنان باید در تصمیم‌گیری در مورد کاهش تأثیر شرکت بر محیط‌زیست، بهبود آگاهی از محیط‌زیست و ارتقا رفتارهای سازگار با محیط‌زیست شرکت کنند. مشارکت سبز با هدف فراهم کردن فرصت‌هایی برای کارکنان جهت شرکت در ابتکارات و فعالیت‌های زیست‌محیطی انجام می‌گیرد (Pinzone et al, 2016). مدیریت منابع انسانی سبز نیز، امکان مشارکت کارکنان در فعالیت‌های زیست‌محیطی را در هتل تسهیل می‌سازد. این نتیجه با مطالعات فام و همکاران آ (۲۰۱۹)؛ یو و همکاران (۲۰۲۰) و رنویت و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد. همچنین مشخص شد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی کارکنان دارد. این نتیجه با مطالعات لی و همکاران (۲۰۱۴)، لم و همکاران (۲۰۱۳) و رینری و پایلی (۲۰۱۶) مطابقت دارد.

نتیجه دیگر حاصل از این پژوهش نشان داد که مشارکت زیست‌محیطی کارکنان در رفتارهای حامی محیط‌زیست آن‌ها نقش دارد. به منظور ارتقا عملکرد زیست‌محیطی، مشارکت کارکنان در رفتار سبز ضروری است (Robertson & Barling, 2017)، زیرا چنین رفتاری در رفع مشکلات زیست‌محیطی و تقویت توسعه پایدار سازمان‌ها نقش دارد (De Groot & Steg, 2010). در صنعت هتلداری، اتخاذ شیوه‌های زیست‌محیطی از طریق منابع انسانی باعث ایجاد رفتارهای سبز و تمایل آن‌ها به مشارکت در فعالیت‌های زیست‌محیطی می‌گردد (Chan et al, 2014). همچنین، فراهم آوردن فرصت‌های سبز از طریق مشارکت کارکنان، آن‌ها را به مشارکت و ارائه ایده‌های جدید برای شیوه‌های زیست‌محیطی تشویق می‌کند (Masri & Jaaron, 2017). نتیجه حاصل شده، مطابق با مطالعات فام و همکاران آ (۲۰۱۹) و کیم و همکاران (۲۰۱۹) است. همچنین، مشارکت زیست‌محیطی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی زیست‌محیطی کارکنان هتل‌های شیراز و یزد نیز دارد که با مطالعات فام و همکاران آ (۲۰۱۹)، فام و همکاران ب (۲۰۱۹)، لم و همکاران (۲۰۱۳)، بویرال (۲۰۰۹) و رینری و پایلی (۲۰۱۶) همسوئی دارد. در نهایت، رفتار شهروندی زیست‌محیطی کارکنان بر رفتارهای حامی محیط‌زیست آن‌ها تأثیر مثبتی دارد که این نتیجه با مطالعات کیم و همکاران (۲۰۱۹)، لم و همکاران (۲۰۱۳) و رینری و پایلی (۲۰۱۶) مطابقت دارد.

تحقیق حاضر بر تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر رفتارهای کارکنان در ارتباط با محیط‌زیست پرداخته است. به واسطه آنکه، مفاهیم مرتبط با محیط‌زیست و رفتارهای زیست‌محیطی، به یک‌باره اتفاق نمی‌افتد و پیامدهای حاصل از اقدامات بلندمدت است؛ تأکید

بر محیط‌زیست در مدیریت منابع انسانی در قالب مدیریت منابع انسانی سبز نشان‌دهنده اقدامات بنیادی و بلندمدت است و از این حیث می‌تواند موفقیت بیشتری به دست آورد. همچنین، استفاده از منابع معتبر و جدید در زمینه‌ی موضوع تحقیق و ترجمه آن می‌تواند بر غنی بخشیدن ادبیات تحقیق در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست‌محیطی در صنعت مهمان‌نوازی کمک کند. در نهایت، استفاده از معادلات ساختاری و شاخص‌های مختلف در زمینه‌ی تأیید روایی، پایایی، کیفیت‌سنجی و ... اعتبار تحقیق و نتایج آن را افزایش داد.

این پژوهش به مدیران مقصد گردشگری و ارائه‌دهندگان خدمات میهمان‌نوازی در شهرهای یزد و کرمان کمک می‌کند که مفهوم مدیریت سبز را از جنبه‌های مختلف گردشگری بررسی کنند. استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند مدیران هتل‌ها را به سوی سوق دادن کارکنانش در رفتارهای حامی محیط‌زیست کمک کند. مدیران هتل می‌توانند برای دستیابی به این امر از شیوه‌هایی استفاده کنند که کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ارائه روش‌های خلاقانه درگیری و مشارکت بیشتری داشته باشند. از آنجا که مسائل مربوط به حفاظت محیط‌زیست و مدیریت پایدار به یکی از مسئولیت‌های مهم هتل‌ها تبدیل شده است؛ پیشنهاد می‌گردد که هتل‌ها پیش از هر تلاشی در مورد محیط‌زیست، ابتدا باید مدیریت منابع انسانی سبز را تأمین نمایند. انجام مدیریت منابع انسانی سبز به هتل‌ها کمک می‌کند در کارمندان خود این حس را تقویت کند که هتل در حفاظت از محیط‌زیست تلاش می‌کند. این امر نه تنها تعهد کارکنان نسبت به هتل تقویت می‌کند بلکه رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان را نیز بهبود می‌بخشد. در نتیجه، هتل‌ها باید مدیریت منابع انسانی سبز را در اولویت قرار دهند.

پیشنهادهای زیر برای هتل‌ها در راستای حفاظت از محیط‌زیست و تقویت رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان پیشنهاد می‌گردد:

- مدیران ارشد هتل و مدیران منابع انسانی هنگام تدوین سیاست‌های مدیریت منابع انسانی سبز، ارزش‌های اصلی سازمانی را با مدیریت محیط‌زیست تطبیق دهند.
- گنجاندن سؤالاتی در رابطه با حفاظت از محیط‌زیست در برگه‌های ارزیابی متقاضیان و نیز مصاحبه‌های شغلی به منظور استخدام کارکنان بر اساس ملاحظات زیست‌محیطی.
- ارائه سیاست‌ها و برنامه‌های حفاظت از محیط‌زیست هتل به کارکنان به منظور آگاهی آن‌ها از برنامه‌های تدوین شده و هماهنگی کارکنان در زمینه‌ی اقدامات مورد استفاده.

- آموزش کارکنان هتل با روش‌های مختلف به منظور آگاهی و یادگیری بیشتر آن‌ها در مورد روش‌های جدید حفاظت محیط‌زیست.
- ارائه مشوق‌های مالی و غیرمالی به کارکنانی که ابتکارات و ایده‌های زیست‌محیطی ارائه کردند و یا عملکرد مناسبی در زمینه‌ی حفاظت محیط‌زیست دارند.
- در ارزیابی عملکرد کارکنان هتل می‌توان اقدامات زیست‌محیطی را مورد ارزیابی قرارداد.
- قدردانی و ارائه مشوق‌هایی برای تحریک مشارکت فعال کارکنان در استفاده از شیوه‌های سازگار با محیط‌زیست.

توجه به این نکته ضروری است که قلمرو مکانی تحقیق حاضر محدود به هتل‌های چهار و پنج ستاره یزد و کرمان بود. بنابراین، در تعمیم یافته‌های این تحقیق به کل صنعت هتلداری ایران باید با احتیاط عمل کرد. مضاف بر این، استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای که نقاط ضعفی در نمونه‌گیری دارد، محدودیت دیگر تحقیق حاضر است. همچنین، در این تحقیق، تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی پاسخگویان در نظر گرفته نشد که در طی فرایند تحقیق، مشاهده شد که نقش این عوامل از اهمیت بالایی برخوردار بود. خلأ دیگری که وجود داشت در این بود که متغیرهایی نظیر رفتار شهروندی زیست‌محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست تحت تأثیر عوامل بسیار زیادی هستند و صرفاً محدود بودن به چند متغیر برای بررسی و تبیین آن‌ها کافی نیست. این مورد در ضریب تعیین به‌دست آمده نیز قابل مشاهده است. به‌طوری‌که اعداد به‌دست آمده اگرچه اهمیت متغیرهای بررسی شده را نشان می‌دهد با این حال، عوامل مهم دیگری از قبیل نگرش کارکنان، تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری کارکنان، رفتار مدیران، گروه‌های مرجع و... می‌تواند در تغییرات رفتار زیست‌محیطی کارکنان مؤثر باشد. همچنین از محدودیت‌های دیگر می‌توان به محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه و عدم استفاده از روش‌های گردآوری نظیر مصاحبه به دلیل محدودیت‌های زمانی بود. با توجه به این موارد، به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد علاوه بر گسترده نمودن جامعه آماری تحقیق به هتل‌های سایر مناطق، پیامدها و اثرات مدیریت منابع انسانی سبز در سایر سازمان‌های فعال در صنعت گردشگری را نیز مورد مطالعه قرار دهند. ضمن اینکه می‌توان با در نظر گرفتن نقش متغیرهایی چون عوامل جمعیت‌شناختی و نیز با استفاده از روش‌های گردآوری متنوع‌تر، به بررسی دقیق‌تری از نقش مدیریت منابع انسانی سبز رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان هتل‌ها دست پیدا کرد.

تعارض منافع
تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

در انجام و چاپ این پژوهش از هیچ گونه حمایت مالی بهره گرفته نشده است.

ORCID

Yavar Babaei  <https://orcid.org/0000-0002-8740-0060>

منابع

- ابراهیم پور، حبیب؛ بابائی، یاور و سخندان، الناز (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مشارکت در توسعه گردشگری پایدار با نقش میانجی اثرات گردشگری (مطالعه موردی: شهر سرعین) برنامه ریزی و توسعه گردشگری، ۶(۲۲)، ۱۴۳-۱۱۸.
- صالحی، صادق؛ امامقلی، لقمان (۱۳۹۵)، نقش هنجارهای فردی و اجتماعی در شکل گیری رفتار حامی محیط زیست، آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، ۴(۳)، ۱۱-۲۰.
- ضرغام بروجنی، حمید؛ بابائی، یاور و شیخ حسنی، نرگس (۱۳۹۹)، اثر مسئولیت اجتماعی بر پشتیبانی از گردشگری پایدار در شهر سرعین، گردشگری و توسعه، ۹(۴)، ۱۸۴-۱۶۹.
- فاضلی، محمد؛ و جعفر صالحی، سحر (۱۳۹۲)، شکاف نگرش، دانش و رفتار زیست محیطی گردشگران، مطالعات مدیریت گردشگری، ۸(۲۲)، ۱۷۳-۱۶۳.
- فتوره چی، زهرا؛ ابراهیم پور، حبیب و بابائی، یاور (۱۳۹۸)، ارزیابی تأثیر بازاریابی سبز بر رفتار خرید و وفاداری مشتریان محصولات غذایی، بررسی های بازرگانی، ۱۰۴(۵)، ۱۱۳-۹۵.
- فردوسی، سجاده؛ آغنده، محمدعلی و بابائی، یاور (۱۳۹۸)، تحلیلی بر ریسک ها و مخاطرات مقاصد گردشگری، مطالعه موردی: بندر انزلی، پژوهش های بوم شناسی شهری، ۱۰(۲)، ۲۶-۱۳.

References

- Ahmad, S., (2015), "Green human resource management: policies and practices". *Cogent Business Management*. 2 (1).
- Al-Swidi A. K. Gelaidan H. M. & Saleh R. M., (2021), The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organizational environmental performance, *Journal of Cleaner Production*, 316 (1): 112-128.
- Alt, E., & Spitzbeck, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A

- capability perspective. *Journal of Environmental Management*, 182, 48–58.
- Amit, R., Schoemaker, P.J., (1993), “Strategic assets and organizational rent”, *Strategic Management Journal*, 14 (1), 33–46.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P.B., Kalleberg, A.L., Bailey, T.A., (2000), “*Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay off*”. Cornell University Press, Ithaca, NY.
- Barney, J.B., (1991), Firm resources and competitive advantage”. *Journal of Management*. 17: 99–120
- Berkowitz, A. R., Ford, M. E., & Brewer, C. A. (2005). A framework for integrating ecological literacy, civics literacy, and environmental citizenship in environmental education in etc. *Environmental Education and Advocacy: Changing Perspectives of Ecology and Education*, 11, 227-266.
- Bohdanowicz, P., (2005), “Environmental awareness and initiatives in the Swedish and Polish hotel industries”. *International Journal of Hospitality Management* 25, 662–682.
- Boselie, P., Dietz, G., Boon, C., (2005). “Commonalities and contradictions in HRM and performance research”. *Journal of Human Resource Management*. 15 (3), 67–94.
- Boxall, P., Steeneveld, M., (1999), “Human resource strategy and competitive advantage: a longitudinal study of engineering consultancies”. *Journal of Management Study*. 36 (4), 443–463.
- Cavicchi, C., (2017). “Healthcare sustainability and the role of intellectual capital: evidence from an Italian regional health service”. *Journal of Intellectual Capital*. 18 (3), 544–563.
- Chan, E. S. W., Hon, A. H. Y., Chan, W., & Okumus, F. (2014). “What drives employees' intentions to implement green practices in hotels? The role of knowledge, awareness, concern and ecological behavior”, *International Journal of Hospitality Management*, 40(1), 20–28.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). “A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment”. *Business & Society*, 48(2), 243–256.
- Daily, B. F., Bishop, J., & Steiner, R. (2007). “The mediating role of EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance”. *Journal of Applied Business Research*, 23, 95–109.
- Dumont, J., Shen, J., Deng, X., (2017). “Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: the role of psychological green

climate and employee green values". *Journal of Human Resource Management*. 56 (4), 613–627.

- Ebrahimpour H., Babaei Y. & Elnaz Sokhandan (2017), Examining the Role of Social Capital on the Participation of Host Communities in the Sustainable Tourism Development with the Mediator Role of Tourism Effects (Case Study: Sareyn), *Journal of Tourism Planning and Development*, 6(22), 118-143. [In Persian].
- Farahmand M., ShokouhiFar K., & Saykar Khalaj H., (2014), Investigating Social Factors Affecting Environmental Behaviors (Case Study: Citizens of Yazd), *Urban Sociological Studies (Urban Studies)*, 4 (10), 109-141. [In Persian]
- Fatourechi Z., Ebrahimpour E. & Babaei Y., (2020), An Investigation on the Effect of Green Marketing on Purchasing Behavior and Customer Loyalty in the Food Products, *Commercial Surveys*, 18(104), 95-114. [In Persian].
- Fazeli M., & Jafar Salehi S., (2013). "The Gap between Attitude, Knowledge and Environmental Behavior of Tourists", *Tourism Management Studeis*, 8 (2), 142-168. [In Persian]
- Ferdowsi S., Aghandeh M. A. & Babaei Y., (2020), Analytical on Risks and Hazards of Tourism Destinations, Case Study: Bandar Anzali, *Journal of Urban Ecology Researches*, 10(20), 13-26. [In Persian].
- Gao, Y.L., Mattila, A.S., (2014). "Improving consumer satisfaction in green hotels: the roles of perceived warmth, perceived competence, and CSR motive". *International Journal of Hospitality and Management*. 42, 20-31.
- Gerhart, B., (2005). "Human resources and business performance: findings, unanswered questions, and an alternative approach". *Management Review*. 16, 174–185.
- GHA (Green Hotel Association), (2008), what are green hotels? Retrieved May 10, 2008, from <http://www.greenhotels.com/whatare.htm>.
- Glavas, A., Senge, P., & Cooperrider, D. L. (2010). "Building a Green City on a Blue Lake—A model for building a local sustainable economy". *People & Strategy*, 33, 26–33.
- Graci, S., Dodds, R., (2008). "Why go green? The business case for environmental commitment in the Canadian hotel industry". *Anatolia* 19 (2), 251-270.
- Groot, J. I. M., & Steg, L. (2010). "Relationships between value orientations, self-determined motivational types and pro-environmental behavioural intentions". *Journal of Environmental Psychology*, 30(4), 368–378.

- Guest, D., (2011). "Human resource management and performance: still searching for some answers". *Journal of Human Resource Management*. 21 (1), 3–13.
- Gupta, A., Dash, S., Mishra, A., (2019), "All that glitters is not green: creating trustworthy eco-friendly services at green hotels". *Tourism Manageent*. 70, 155-169.
- Havitz, M. E., & Dimanche, F. (1990). "Propositions for testing the involvement construct in recreational and tourism contexts". 12(2), 179–195.
- Henseler J., Ringle C. M., & Sarstedt M., (2015), "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling", DOI 10.1007/s11747-014-0403-8
- Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A., (2008). "Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model". *Journal of Clean & Production*. 16 (1), 51–58.
- Kay Smith, M., & Diekmann, A. (2017). "Tourism and wellbeing". *Annals of Tourism Research*, 66, 1–13.
- Kennedy, S., Whiteman, G., and Williams, A. (2015). "Sustainable innovation at interface: workplace pro-environmental behavior as a collective driver for continuous improvement" in the psychology of green organizations. eds. J. L. Robertson and J. Barling (New York, NY: Oxford University Press), 351–377.
- 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 (1), 83-93.
- Kollmuss, A., Agyeman, J. (2002). Mindin the Gap: Why People Act environmentally and what are the Barriers to Pro-environmental Behavior? *Journal of Environmental Education Research*, 8(3).
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). "Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment". *The Social Science Journal*, 53(1), 22–32.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. G. (2013). Read this article, but do not print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, 38(2), 163–197.
- Lee, W.-H., Cheng, C.-C., (2018). "Less is more: a new insight for measuring service quality of green hotels". *International Journal of Hospitality & Management*. 68, 32-40.

- 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 Psychology & Society & Psychology*. 42, 2933–2967.
- Magnus, J. M., Viswesvaran, C., and Wiernik, B. M. (2012). “The role of commitment in bridging the gap between organizational sustainability and environmental sustainability” in *Managing human resources for environmental sustainability*. eds. S. E. Jackson, D. S. Ones, and S. Dilchert (San Francisco, CA: Jossey-Bass), 155–186.
- Manaktola, K., Jauhari, V., (2007). “Exploring consumer attitude and behavior towards green practices in the lodging industry in India”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 19 (5), 364–377.
- Masri, H.A., Jaaron, A.A.M., (2017). “Assessing green human resource management practices in Palestinian manufacturing context: an empirical study”. *Journal of Clean & Production*. 143, 474-489
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). “To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement”. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163–2170.
- Milliman, J., Clair, J., (1996). “Best environmental HRM practices in the US. In: Wehrmeyer”, W. (Ed.), *Greening People: Human Resource and Environmental Management*. Greenleaf Publishing, Sheffield, UK, pp. 49–74.
- Mishra, R.K., Sarkar, S., Kiranmai, J., (2014), “Green HRM: innovative approach in Indian public enterprises”. *World Review of Science Technology and Sustainable Development*. 11 (1), 26–42.
- Molina-Azorín, J.F., Tarí, J.J., Pereira-Moliner, J., López-Gamero, M.D., Pertusa-Ortega, E.M., (2015). “The effects of quality and environmental management on competitive advantage: a mixed methods study in the hotel industry”. *Tourism Management*. 50, 41–54.
- Muller-Carmem, M., Jackson, S., Jabbour, C.J.C., Renwick, D., (2010). “Green human resource management”. *Zeitschrift für Personal forschung* 24 (1), 95–96.
- National Restaurant Association (NRA), (2011). 2011 Restaurant Industry Fact Sheet. Washington, DC. Retrieved from <http://www.restaurant.org>
- Oh, D.S., Phillips, F., Park, S., Lee, E., (2016), “Innovation ecosystems: a critical examination”. *Technovation* 54, 1–6.
- Okumus F., Köseoglu M. A., Chan E., Hon A., & Avci U., (2019), “How do hotel employees' environmental attitudes and intentions to implement

- green practices relate to their ecological behavior?”, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 39 (1) 193–200.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Paille, P., Boiral, O., and Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 24, 3552–3575.
- Parida S., Ananthram S., Chan C. & Brown K., (2021), Green office buildings and sustainability: Does green human resource management elicit green behaviors?, *Journal of Cleaner Production*, 329 (1):129764
- Pham, N.T., Tučková, Z., Jabbour, C.J.C., (2019a). Greening the hospitality industry: how do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tour. Manage.* 72. 386–399.
- Pham N. T., Thanh T. V., Tučková Z., Thuy V T., (2019b), “The role of green human resource management in driving hotels environmental performance: Interaction and mediation analysis”, *International Journal of Hospitality Management*, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Phillips, F., (2018), “Innovation for sustainability”. *Strategic Change* 27 (6), 539–542.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of “Green” HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201–211.
- Raineri, N., & Paille, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148.
- Ramus, C. A. (2001). Organizational support for employees: Encouraging creative ideas for environmental sustainability. *California Management Review*, 43(3), 85–105.
- Renwick, D.W., Redman, T., Maguire, S., (2013). “Green human resource management: a review and research agenda”. *International Journal of Management Review*. 15 (1), 1–14.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). “Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior”. *Journal of Business Research*, 75, 57–66.

- Roeck, K., & Farooq, O. (2017). "Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behavior", *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923–939.
- Roy, M.-J., Boiral, O., Paillé, P., (2013). "Pursuing quality and environmental performance: initiatives and supporting processes". *Journal of Business Process Management* 19(1), 30–53.
- Salehi S., & Emamgholi L., (2016), "A Study of Influencing Individual and Social Norms on Environmental Friendly Behavior", *journal of Environmental Education & Sustainable Development*, 4 (3), 11-20 [In Persian]
- Singh S. K., Giudice M. D., Chierici R., Graziano D., (2020), "Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management", *Technological Forecasting & Social Change* 150 (1) 119-162.
- Suhartanto D., Dean D., Nansuri R. & Triyuni N. N., (2018), "The link between tourism involvement and service performance: Evidence from frontline retail employees", *Journal of Business Research* 83 (1) 130–137.
- Tsaur, S.-H., Lin, Y.-C., (2004). "Promoting service quality in tourist hotels: the role of HRM practices and service behavior". *Tourism Management*. 25, 471–481.
- United Nations World Tourism Organization, (2017). UNWTO Tourism Highlights 2017. World Tourism Organizations, Madrid Spain. Available: <http://www2.unwto.org/publication/unwto-tourism-highlights-2017-edition-0>.
- Wirtenberg, J., Harmon, K. D., Russell, W. G., & Fairfield, K. D. (2007). "HR's role in building a sustainable enterprise". *Human Resource Planning*, 30, 10–20.
- World Economic Forum (WEF), (2017). "The Travel & Tourism Competitiveness Report: Paving the Way for a More Sustainable and Inclusive Future". *World Tourism Forum, Geneva*.
- Yeh, C. M. (2013). "Tourism involvement, work engagement and job satisfaction among frofline hotel employees". *Annals of Tourism Research*, 42, 214–239.
- Yim, W., Penny, K., (2007). "The use of environmental management as a facilities management tool in the Macao hotel sector". *Facilities* 25, 286–295.
- Yu W., Chavez R., Feng M., Wong C. Y., Fynes B., (2020), "Green human resource management and environmental cooperation: An ability-

motivation-opportunity and contingency perspective”, *International Journal of Production Economics* 219 (1) 224–235.

Zargham Broujeni H., Babaei Y. & Sheikh Hasani N., (2021), The Effect of Social Responsibility on Sustainable Tourism Support in Sarein city, *Journal of Tourism and Development*, 4(9), 169-184. [In Persian].

استناد به این مقاله: بابائی، یاور، فانی، مریم. (۱۴۰۰). اثر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی زیست محیطی و رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان هتل. *مطالعات مدیریت گردشگری*، ۱۶ (۵۶)، ۲۱۱-۲۴۹.



Tourism Management Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.