



Identifying the effect of green human resource management and corporate social responsibility on sustainable performance with the mediating role of organizational citizenship behavior towards the environment in Imam Reza Hospital (AS) of Ardabil Province

Mehdi Mohammadi^{1*}, Abolfazl Baghbani² and Soheyla Hosseini³

1. Assistant Professor of Management Department, Payam Noor University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Agriculture, Payam Noor University, Tehran, Iran

3. Master's student in Public Administration, Payam Noor University, Shahinshahr, Iran

*Corresponding author: Mohammadi12035@gmail.com

Received: 16 November, 2023

Accepted: 25 December, 2023

Abstract: This study investigated the mediating role of organizational citizenship behavior towards the environment in the relationship between green human resource management, corporate social responsibility and sustainable performance in Imam Reza Hospital (AS) in Ardabil Province. This is descriptive applied research. In order to analyze the data and test the hypotheses, the structural equation model and Smart pls and spss software were used. Results: Green human resources management with the mediating role of citizenship behavior on sustainable performance, corporate social responsibility on sustainable performance, green human resource management on organizational citizenship behavior and corporate social responsibility on citizenship behavior among the employees of Imam Reza Ardabil Hospital has a significant effect, and social responsibility with The mediating role of organizational citizenship behavior on sustainable performance, green human resources management on sustainable performance and organizational citizenship behavior on sustainable performance in Imam Reza Ardabil Hospital have no significant effect. The implementation of green human resources management requires serious support. Therefore, it is recommended to show the detailed implementation of green human resources management in strategic planning, vision, goals, and most importantly, in the recruitment and selection of employees.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior; Green Human Resource Management; Corporate Social Responsibility; Stable Performance



مطالعات راهبردی در کسب و کار

دوره ۱، شماره ۲: ۱۵-۱

<https://jssb.khalkhal.iau.ir>



شناسایی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد پایدار با نقش واسطه ای رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در بیمارستان امام رضا (ع) - استان اردبیل

مهدی محمدی^{۱*}، ابوالفضل باغبانی^۲ و سهیلا حسینی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. استادیار گروه کشاورزی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور شاهین شهر، ایران

* نویسنده مسئول: Mohammadi12035@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۴ دی ۱۴۰۲

تاریخ دریافت: ۲۵ آبان ۱۴۰۲

چکیده: این مطالعه به بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد پایدار در بیمارستان امام رضا (ع) استان اردبیل پرداخته است. این تحقیق کاربردی توصیفی می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Smart pls و spss استفاده شد. نتایج: مدیریت منابع انسانی سبز با نقش میانجی رفتار شهروندی بر عملکرد پایدار، مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد پایدار، مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی بین کارکنان بیمارستان امام رضا اردبیل تأثیر معنادار دارد و مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد پایدار، مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایدار و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد پایدار در بیمارستان امام رضا اردبیل تأثیر معنادار ندارد. اجرای مدیریت منابع انسانی سبز نیازمند حمایت جدی است. بنابراین توصیه می شود در برنامه ریزی استراتژیک، چشم انداز، اهداف و از همه مهمتر در مرحله جذب و انتخاب کارکنان، اجرای دقیق مدیریت منابع انسانی سبز نشان داده شود. **واژگان کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی؛ مدیریت منابع انسانی سبز؛ مسئولیت اجتماعی شرکت؛ عملکرد پایدار

مقدمه و بیان مسئله

شیوه ها و عملکردهای مدیریت منابع انسانی سبز می توانند برنامه ریزی استراتژیک زیست محیطی را برای ارتقای رفتار زیست محیطی و کاهش تأثیر سازمان بر محیط زیست توسعه دهند، اما محققان همچنان نگران این هستند که رویه ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز برای توسعه عملکرد محیطی بیشتر به تمرکز نیاز دارند. محققان معتقد بودند که مدیریت کارکنان سبز به بیمارستان کمک می کند تا با گسترش رفتار کارکنان سازگار با محیط زیست، ایجاد سیاست های مفید زیست محیطی، بهبود کارکرد سازگار با محیط زیست و پیاده سازی آنها به دستاوردهای رقابتی برسند. ذینفعان، مصرف کنندگان و کارمندان بیمارستانهایی را در نظر می گیرند که نه تنها بر ارائه خدمات با کیفیت تمرکز می کنند، بلکه رفتار مناسب شهروندی را در فضای رقابتی امروز در نظر می گیرند (فونتس و همکاران، ۲۰۰۸).

در عصر جدید، مدیریت منابع انسانی سبز در بیمارستان یک رشته جدیدی از علم مدیریت است که کارکرد یک کادر درمان را با شیوه های مدیریت مرتبط با محیط زیست ترکیب می کند و مدیریت استعداد سبز یک حوزه مهم برای پیشرفت و ادامه حیات کاری در نظر گرفته میشود (گاردس و همکاران، ۲۰۱۹). جکسون و همکاران (۲۰۱۱) بر این اعتقادند که مدیریت منابع انسانی سبز گسترش نحوه شکل گیری مدیریت منابع انسانی در رابطه عملکرد پایدار یک کارمند است. این نوع مدیریت نقشی مهم در تعریف سیاست های بیمارستانی، نحوه اجرای قوانین و نحوه آگاهی سازی و آموزش کارکنان در مورد اهمیت حیاتی حفاظت از محیط زیست دارد. رشد هر سازمان و بیمارستانی عمدتاً به نیروی کار پایدار آن بستگی دارد (جابور و همکاران، ۲۰۱۳). از آنجایی که اکنون در هر سازمانی سطح نیروی انسانی به مزیت رقابتی بزرگی رسیده است، تقاضای زیادی برای کارکنان آموزش دیده و کاربلد وجود دارد.

منصور و همکاران (۲۰۱۳) مدیریت منابع انسانی سبز حتی قبل از استخدام کارکنان جدید با استعدادهای جدید در هر سازمانی آغاز می شود، زیرا فرآیندهای گزینش، استخدام، آموزش و شرح وظایف آنها باید بر اساس حفاظت از محیط باشد. در این راستا، نیروی کار سبز از شرکت می خواهد که شرح وظایف کارکنان را برای حفاظت از محیط زیست و مبارزه با آلودگی محیطی برانگیزد (کیم و همکاران، ۲۰۱۷). در حین سنجش عملکرد سازمان، سیستم های ارزیابی عملکرد پایدار، میزان انطباق آن با ابعاد پایداری را اندازه گیری می کنند (بویوک آزکان و کارابولوت، ۲۰۱۸). سیستم ارزیابی عملکرد پایدار نظامی برای سنجش عملکرد سازمان بر اساس معیارهای متمرکز بر نتایج سیاست ها، تصمیمات و اقدامات اقتصادی، اجتماعی و زیست-محیطی تعریف می شود. سیستم ارزیابی عملکرد پایدار چگونگی پایداری عملکرد، معیارهای مورد استفاده، آنچه از سنجش عملکرد توسط این معیارها انتظار می رود و هدف جمع آوری داده ها را تعیین می کند (بویوک آزکان و کارابولوت، ۲۰۱۸). باگوت و شمارا (۲۰۰۷) اندازه گیری عملکرد را یک بازخورد اساسی برای اطمینان از رضایت مشتری، دستیابی به اهداف سازمانی و اجرای استراتژی ها می نامند. اهمیت و ضرورت توجه به مسئولیت های اجتماعی شرکت ها در زمان امروز و فضای جدید بیزینس ایجاب می کند که کارفرمایان سازمان ها و شرکت های بزرگ فعال در بازارهای جهانی یا در حال جهانی شدن، بین تمامی بخش های اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی محل کار خود تعادل و توازن را ایجاد کنند (قرین، ۱۳۹۵).

مبانی نظری تحقیق

موضوع مسئولیت اجتماعی شرکت ها در چند سال اخیر به دلیل رشد سازمان های مردم نهاد، تحرکات اعتراضی به قدرت سازمان ها، افزایش آگاهی اجتماعی، توسعه بازار سرمایه و توسعه شرکت های دولتی، رسوایی های مالی و اخلاقی بزرگ سازمان ها، به الگویی مناسب و مسلط در زمینه کسب و کارهای تجاری و صنعتی تبدیل شده است (برزگر، ۱۳۹۲). به گفته فریمن (۱۹۹۴) عملکرد پایدار زمانی دست یافتنی است که منافع همه در نظر گرفته شود. به همین دلیل است که مسئولیت اجتماعی شرکت برای بررسی تأثیر آن بر عملکرد پایدار و تأثیر غیرمستقیم رفتار شهروندی نسبت به محیط محل کار بر مسئولیت اجتماعی در این تحقیق اضافه شده است. رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اجتماعی اختیاری یک کارمند است که به عملکرد بهتر و پایدار مدیریت زیست محیطی در سازمان کمک می کند، زیرا این رفتار محیطی دوستانه کارکنان برای سازمان ها ضروری است (آنوارو همکاران، ۲۰۲۰). رفتار شهروندی سازمانی به معنای شناسایی اقدامات و رفتارهای مفید سازمانی است که بر اساس تعهدات نقش رسمی قابل استنباط و ایجاد نیستند و تضمینی برای پاداش آنها وجود ندارد (کوهن و همکاران، ۲۰۱۵). رفتار شهروندی سازمانی که یک رفتار داوطلبانه است و باعث بهبود روابط اجتماعی، هسته فنی و بخش های سازمان می شود (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲). عوامل زیادی به عنوان عوامل مؤثر و تأثیرگذار در پیدایش رفتارهای شهروندی سازمانی توسط محققین مطرح شده است که از جمله آنها می توان به مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی اشاره کرد (حسینی و همکاران، ۲۰۱۱). رفتارهای شهروندی سازمانی به دلیل تأثیر و عوامل درونی سازمان از جمله بهبود چارچوب سازمانی و رضایت شغلی و بلوغ سازمانی مانند افزایش رضایت ذینفعان منجر به افزایش کیفیت عملکرد کارکنان و سازمان می شود. (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۶). مسئولیت اجتماعی مزایای زیادی برای شرکت ها دارد. جامعه امروزی به لحاظ شرایط خاص خود بیش از هر زمان دیگری مصرف گرا است، لذا سازمان ها باید در برنامه های خود به مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی و رعایت حقوق افراد جامعه توجه کنند. به جای بهره مندی از زیرساخت ها و سرمایه های اجتماعی، زیستی و علمی پیرامون خود، باید مسئولیت اجتماعی سازمانی را انجام دهند و در برنامه های خود به حقوق مصرف کنندگان احترام بگذارند (شیخ و بیزی، ۲۰۱۱).

پیشینه پژوهش

ابراهیم رجب پور (۱۳۹۹) با بیان اینکه مدیریت منابع انسانی سبب تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار سیستم زیست محیطی و سرمایه اجتماعی دارد، گفت: همچنین سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر رفتار زیست محیطی ندارد، اما نقش میانجی مثبتی بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست محیطی ایفا می کند. سید حسین احمدی لنگری و علی خوزین (۱۴۰۰) بیان کردند که مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد مالی و ثبات مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد، اما رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و شمول مالی تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

عبدالحسین برشد و همکاران (۱۴۰۰) بیان کرد که بین مسئولیت اجتماعی و عدم تقارن اطلاعاتی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. عملکرد مسئولیت اجتماعی بر اساس سیاست‌های سازمانی، عدم تقارن اطلاعاتی را زمانی که گزارش عملکرد اجتماعی و زیست محیطی یا از طریق اعلام و انتشار امتیاز یا رتبه بندی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها توسط مؤسسات مالی و غیره باشد می‌تواند کاهش دهد.

مهدی ایزادیار و همکاران (۱۴۰۰) به این نتیجه رسیدند که سناریوهای بهبود اجرای مدیریت جامع کیفیت و تولید به موقع تأثیر زیادی بر ثبات زنجیره تامین دارد و نتایج اجرای این دو سناریو نشان دهنده بهبود پایداری در زنجیره تامین می‌دهد. محسن محمدی و همکاران (۱۴۰۰) بیان کرد که اندازه تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۴۴ درصد است که بر اساس سیستم و تفسیر کوهن تأثیری قوی در نظر گرفته می‌شود. همچنین شاخص زمان تحقیق، موقعیت جغرافیایی، نوع سازمان، جنسیت و قومیت آزمودنی‌ها بر رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر تعدیل کننده داشتند. از این حیث، با گذشت زمان، ادراک عدالت سازمانی تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی داشته است و اجرای عدالت سازمانی در مناطق شرق و جنوب شرق کشور در تشکل های ورزشی در بین بانوان و فارسی زبانان، تأثیر بیشتری بر وقوع رفتار شهروندی کارکنان نسبت به سایر شرایط دارد. فرشته کتبی و همکاران (۱۴۰۰) مشخص کرد که فضیلت سازمانی واسطه تأثیر متغیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی است و رفتار شهروندی نیز نقش واسطه‌ای در رابطه علی بین متغیرهای فضیلت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان دارد. البته تأثیر واسطه‌ای متغیر رفتار شهروندی سازمانی بر رابطه علی بین مدیریت جهادی و سیاسی کارکنان رفتار تأیید نشد. سعید کریمی قدوسی و همکاران (۱۴۰۰) مشخص کرد که مدیران سازمانی می‌توانند با انجام اقدامات مربوط به مسئولیت اجتماعی، اعتماد را در بین کارکنان افزایش دهند و بر رفتار محیطی کارکنان تأثیر بگذارند. ثاقب یعقوب مالک^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، بیان کردند که رفتار شهروندی سازمانی به طور قابل توجهی رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز را واسطه‌گری می کند. این نشان می‌دهد که اینگونه رفتار بر عملکرد پایدار به طور چشمگیری تأثیرگذار است.

سورش کومار باکروشی^۲ (۲۰۲۲) بیان کردند که اهمیت پایداری در مدیریت منابع انسانی هیئت مدیره و بررسی تأثیر عملکردهای اقتصادی منابع انسانی بر عملکرد یک شرکت مؤثر است. محمودی و همکاران (۱۳۹۵) تعیین کردند که سازمانها باید مقوله فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، تصدی مدیران و مسئولیت اجتماعی را به عنوان ابزارهای مؤثر برای رشد و بهبود عملکرد بپذیرند. علی پور و همکاران (۱۳۹۸) همچنین نشان دادند که با توجه به بحران کرونا، روابط و مسئولیت اجتماعی یکی از شاخص‌های مهمی است که باید در سطح جامعه مورد توجه قرار گیرد که می‌تواند منجر به بهبود عملکرد آموزش عالی شود.

مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

اقدامات داوطلبانه‌ای که مستقیماً توسط یک سیستم پاداش ساختاریافته تأیید نمی شوند، رفتار شهروندی سازمانی نامیده می شوند. رفتار شهروندی سازمانی سبز، اقدام آزادانه کارکنان است که توسط سازمان برای بهبود محیط پاداش دریافت نمی‌کند (هان^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین رفتار شهروندی سازمانی سبز با عملکرد پایدار کارکنان در سازمان‌ها مرتبط است (جابور و همکاران، ۲۰۱۱). این شیوه‌ها همچنین توسط برنامه پاداش‌های ساختاریافته شرکت جبران نمی‌شود. در نتیجه، چنین رفتارهایی مکمل ارزشمندی برای اقدامات زیست محیطی عموم مردم و سیاست‌های رشد سبز شرکت‌ها هستند (هان و همکاران، ۲۰۱۹). فعالیت‌های مرتبط با پایداری و محیط‌زیست می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا کارکنان آموزش دیده، ماهر و بسیار واجد شرایط را استخدام کنند (یانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). آن دسته از کارکنانی که آگاهی

1. Saqib Yaqoob Malik
2. Suresh Kumar Bakar and Sheetal
3. Han
1. Yang

زیست‌محیطی داشتند توسط شرکت‌ها در اولویت قرار گرفتند (دلپوری و همکاران، ۲۰۰۸). طبق تالنت (۲۰۱۳) کارکنان به عنوان اعضای شرکت‌ها نسبت به مسئولیت اجتماعی احساس تعهد می‌کنند، همچنین شرکت‌هایی که فعالیت‌های سبز را آغاز کرده‌اند در حفظ نیروی کار با استعداد موفق هستند (رینوئیک^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی سبز به طور مستقیم با رفتار شهروندی و عملکرد پایدار شرکت مرتبط است (النجوابی^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین فرضیه‌های زیر مشخص شد:

H1: مدیریت منابع انسانی سبز با نقش میانجی رفتار شهروندی تأثیر بسزایی بر عملکرد پایدار دارد.

H2: مسئولیت اجتماعی شرکت با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد پایدار تأثیر بسزایی دارد.

پاداش سبز ابزار غالبی است که برای برقراری ارتباط با افراد و همچنین اهداف سازمانی استفاده میشود. تحقیقات قبلی نشان داده است که طرح پاداش سبز روش خوبی برای ایجاد انگیزه در منابع انسانی است (جکسون و همکاران، ۲۰۱۱). مدیریت بیمارستان برای جذب و حفظ کارگران با استعداد سبز باید معیارهای پاداش کارآمدی را ایجاد کند که برای همه افراد مناسب باشد، زیرا اکثر آنها نظام پاداش را لازمه فعالیت سازمان می‌دانند (راشد، ۲۰۱۸). کارکنانی که عملکردشان از اهداف پایداری سازمان پیروی نمی‌کند، با استفاده از عوامل بازدارنده، ممکن است کارگران تشویق شوند تا مسئولیت بیشتری در قبال مسائل زیست‌محیطی سازمان خود بپذیرند (تانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به مطالعات تجربی، فرضیه زیر تبیین شد:

H3: مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر بسزایی بر عملکرد پایدار شرکت‌ها دارد.

مسئولیت‌های زیست‌محیطی در یک برنامه مدیریت عملکرد به کارکنان اطلاعات جامعی در مورد آنچه که قرار است با مدیریت زیست-محیطی انجام دهند، می‌دهد. ارائه ورودی ثابت در مورد عملکرد محیطی به کارکنان کمک می‌کند تا آگاهی، توانایی و مهارت‌های خود را در مدیریت محیطی افزایش دهند (جکسون و همکاران، ۲۰۱۱). ارزیابی عملکرد تقریباً توسط هر سازمان جهانی با استفاده از روش‌های مختلف انجام می‌شود. این رویه‌ها به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا نقاط قوت و ضعف کارکنان را شناسایی کرده و به افزایش دستمزد و بازخورد عملکرد کمک کنند (مالک^۵ و همکاران، ۲۰۱۱). یافته‌های تجربی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت را بر عملکرد پایدار نشان می‌دهد، بنابراین فرضیه زیر تبیین شد:

H4: مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر بسزایی بر عملکرد پایدار شرکت‌ها دارد.

مفهوم رفتار شهروندی شرکتی از طریق تعهد شرکت‌ها برای یاری رساندن به جامعه یا هر فردی که دارای فعالیت‌های اجتماعی است، پدیدار می‌شود (متنومون^۶، ۲۰۰۴). رفتار شهروندی سازمان‌ها در مورد تعهد سازمان به افزایش مشارکت یک سازمان در جامعه انسانی است (موهر^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). حضور رفتار شهروندی سازمان‌ها به تعهد سازمان‌ها برای ارائه کمک‌های رفاهی و تولیدی به فرهنگ با کاربردهای تجاری اخلاقی، اقتصادی و سودمند برای ذینفعان و محیط کسب‌وکار بستگی دارد (موهر و همکاران، ۲۰۰۱). با پیروی از مقررات مسئولیت اجتماعی شرکت برای حفاظت از محیط‌زیست، یک شرکت ممکن است ایده‌های خود را برای رسیدگی به مسائل اجتماعی که شاخص‌های حیاتی مسئولیت اجتماعی شرکت هستند، اجرا کند. مطالعات قبلی نشان داد که شرکت‌ها، ذینفعان و مصرف‌کنندگان مسئولیت اجتماعی خود را دارای تصویری مثبت می‌دانند (عباس و همکاران، ۲۰۱۹).

مطالعه تحقیقاتی لی^۸ و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که فعالیت‌های رفتار مدنی سازمان‌ها با اولویت مردم می‌تواند راهبردی موفق برای افزایش آگاهی عمومی از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌های صنعتی باشد. نتایج تجربی نشان داد که بین رفتار شهروندی و عملکرد پایدار رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه زیر تبیین شد:

H5: رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد پایدار تأثیر بسزایی دارد.

2. Talent
3. Renwick
4. Al-Najwai
5. Tang
1. Malik
2. Matten, D.; Moon
3. Mohr
4. Lee

رفتار شهروندی سازمانی اقدام داوطلبانه یک کارمند است که برای سازمان انجام می‌دهد تا محیط را بهبود بخشد و برای آن پاداشی دریافت نمی‌کند (هان و همکاران، ۲۰۱۹)، ثابت کرده است که نقش مهمی در پایداری شرکت و مدیریت محیطی دارد (نودسکو و واپلنی، ۲۰۱۱). محققان و سرپرستان شروع به بررسی این موضوع کرده‌اند که چه جنبه‌هایی می‌توانند کارکنان را در رفتار شهروندی سازمانی برانگیزند (فایل و بوریل، ۲۰۱۳). محققان کنونی توجه خود را بر مدیریت منابع انسانی متمرکز کرده‌اند. یافته‌های رسول و همکاران (۲۰۲۰) تأثیر معناداری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی نشان داد؛ بنابراین، با توجه به یافته‌های تجربی، فرضیه زیر تبیین شد:

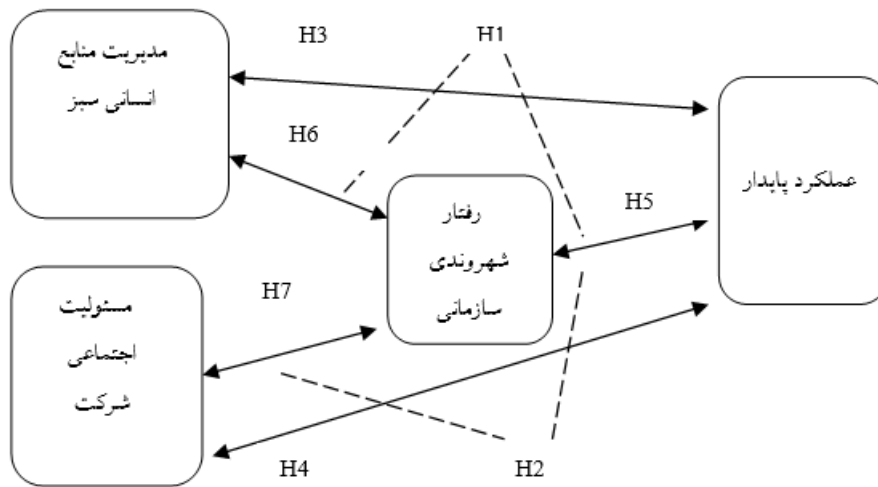
H6: مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر بسزایی بر رفتار شهروندی دارد.

رفتار شهروندی سازمانی به تمایل کارکنان به همکاری با سازمان برای انجام کارهایی اشاره دارد که فراتر از وظایفشان به نفع محیط طبیعی است (هان و همکاران، ۲۰۱۱). هنگامی که کارگران احساس می‌کنند توسط شرکت ارزشمند هستند، بیشتر درگیر رفتار مفید شهروندی سبز می‌شوند (فایل و بوریل، ۲۰۱۳). رفتار سبز سازمان جمعی نشان‌دهنده هم‌افزایی تلاش‌های اعضای تیم در ابتکارات سبز مورد نیاز است تا مجموع مشارکت‌های سبز فردی و ایجاد یک استراتژی پایداری (لوو، ۲۰۱۹). بنابراین، موفقیت زیست محیطی شرکت‌ها نمی‌تواند به طور کامل به سیاست‌های پایداری شرکت بستگی داشته باشد، بلکه به رفتارهای دوستدار محیط زیست کارگران مانند رفتار شهروندی شرکت بستگی دارد (هانگ و همکاران، ۲۰۱۱). یافته‌های تجربی نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه زیر تبیین شد:

H7: مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر بسزایی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد.

مدل مورد استفاده در این تحقیق برگرفته از ثاقب یعقوب مالک و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد که در نمودار زیر ارائه شده است.

(ثاقب یعقوب مالک و همکاران، ۲۰۲۱)



شکل ۱. مدل مورد استفاده در تحقیق

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش کمی بر اساس روش معادلات ساختاری SEM می‌باشد. حوزه زمانی در این تحقیق نیمه اول سال ۱۴۰۱ می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۲۴۲ نفر از کادر درمانی بیمارستان امام رضا اردبیل بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول مورگان ۱۴۹ نفر محاسبه شده است. با توجه به حجم و شرایط جامعه آماری این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس استفاده شد. داده‌های پژوهش حاضر از طریق پرسشنامه الکترونیکی و حاوی ۳۷ سؤال جمع‌آوری شده است که در آن از طیف پنج

1. Nduneseokwu & Appolloni
2. Paillé, P & Boiral
3. Luu
4. Hung

درجه‌ای لیکرت برای پیمایش استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای شش متغیر بالاتر از ۰/۷ بود، بنابراین پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بود. به منظور بررسی روایی محتوا، پرسشنامه برای تعدادی از خبرگان ارسال شد و اصلاحات لازم صورت گرفت و روایی آن تایید شد. روش دیگر بررسی روایی، روش تحلیل عاملی تأییدی بود. در این پژوهش بار عاملی تمامی سوالات بالای ۰/۴ بود، بنابراین پایایی و روایی ساختاری معیارهای مدل تحقیق قابل تایید است. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است. فرآیند تجزیه و تحلیل آماری از نرم‌افزارهای آماری Spss و Smart pls انجام گرفت.

جدول ۱. بارهای عاملی و ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	سوالات	بارعاملی	آلفا کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
منابع انسانی	Q1	۰/۶۹۹	۰/۹۲۴	۰/۹۳۵	۰/۵۰۷
	Q2	۰/۶۷۴			
	Q3	۰/۶۵۳			
	Q4	۰/۷۶۶			
	Q5	۰/۶۵۲			
	Q6	۰/۶۹۷			
	Q7	۰/۷۵۰			
	Q8	۰/۸۲۳			
	Q9	۰/۷۳۶			
	Q10	۰/۷۹۳			
	Q11	۰/۶۳۶			
	Q12	۰/۷۶۳			
	Q13	۰/۷۰۹			
	Q14	۰/۵۷۸			
	Q15	۰/۷۸۶			
	Q16	۰/۷۴۲			
	Q17	۰/۷۸۸			
	Q18	۰/۷۹۴			
رفتار شهروندی	Q19	۰/۸۳۵	۰/۹۳۳	۰/۹۴۴	۰/۶۲۸
	Q20	۰/۸۳۳			
	Q21	۰/۸۳۴			
	Q22	۰/۷۷۳			
	Q23	۰/۶۳۴			
	Q24	۰/۷۷۳			
	Q25	۰/۶۳۴			
	Q26	۰/۸۴۷			
	Q27	۰/۷۹۲			
مسئولیت اجتماعی	Q28	۰/۷۹۱	۰/۹۱۳	۰/۹۲۸	۰/۵۹۲
	Q29	۰/۷۹۲			
	Q30	۰/۷۷۹			
	Q31	۰/۸۰۷			
	Q32	۰/۶۰۷			
	Q33	۰/۷۵۷			
	Q34	۰/۸۵۹			
	Q35	۰/۸۴۵			
عملکرد پایدار	Q36	۰/۸۸۳	۰/۸۶۹	۰/۹۲۸	۰/۷۶۳
	Q37	۰/۹۰۵			

یافته‌ها

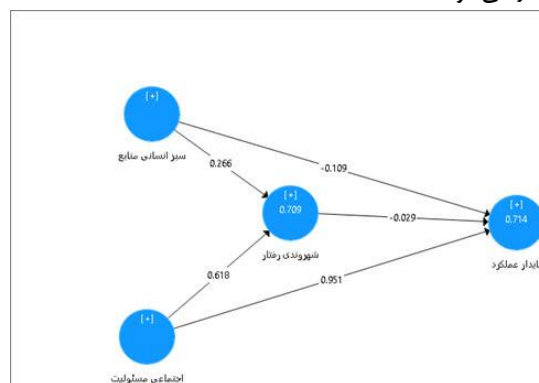
چندین شاخص خوب برازش برای تحلیل معادلات ساختاری وجود دارد. جدول شماره ۲ برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را به همراه مقادیر مرتب شده و مقادیر مشاهده شده در این مطالعه نشان می‌دهد. بر اساس نتایج مندرج در جدول شماره ۲، تمامی شاخص‌های برازش از سطح مطلوبی برخوردار است، بنابراین مدل ارائه شده قابل تایید است. به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش هستند.

جدول ۲. بررسی برازش مدل ساختاری

متغیرها	مقادیر مشاهده شده R ² شده	مقادیر مشاهده شده Gof	معیار استون کیسر Q ²
منابع انسانی	-	-	۰/۴۱۱
رفتار شهروندی	۰/۷۰۲	۰/۶۶۳	۰/۵۳۶
مسئولیت اجتماعی	-	-	۰/۴۸۶
عملکرد پایدار	۰/۷۰۳	۰/۷۳۲	۰/۵۸۴

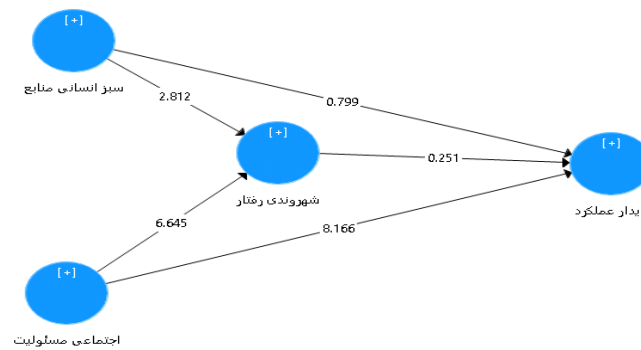
تحلیل مدل ساختاری

باتوجه به مدل برازش داده شده و منفی شدن ضریب رگرسیون بین دو متغیر منابع انسانی سبز و عملکرد پایدار و متغیرهای رفتار شهروندی و عملکرد پایدار می‌توان گفت که این متغیرها رابطه معکوس دارند یعنی منابع انسانی سبز منجر به کاهش عملکرد پایدار می‌شود، همچنین رفتار شهروندی منجر به کاهش عملکرد پایدار می‌شوند.



شکل ۲. ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل پژوهش

با توجه به شکل ۳، رابطه بین منابع انسانی سبز و عملکرد پایدار (۰/۷۹۹) و رابطه‌ی بین رفتار شهروندی و عملکرد پایدار (۰/۲۵۱) می‌باشد که کمتر از ۱/۹۶ است، بنابراین معنادار نمی‌باشد.



شکل ۳. مقادیر T-Value مدل پژوهش

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی و آماره t متغیرهای مدل

متغیر و شرح	رگرسیون	آماره t
عملکرد پایدار	-۰/۰۲۹	۰/۲۵۱
رفتار شهروندی	۰/۶۱۸	۶/۶۴۵
عملکرد پایدار	۰/۹۵۱	۸/۱۶۶
رفتار شهروندی	۰/۲۶۶	۲/۸۱۲
عملکرد پایدار	-۰/۱۰۹	۰/۷۹۹

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز با نقش میانجی رفتار شهروندی در عملکرد پایدار تأثیر معناداری دارد. براساس نظریه جابور (۲۰۱۰) ارزشیابی سبز به «ارزیابی و ثبت عملکرد ذهنی محیطی کارکنان در طول دوران کاری خود در سازمانشان و ارائه بازخورد در مورد عملکرد آنها برای تقویت رفتار مثال زدن» اشاره دارد. با مسئولیت‌های زیست‌محیطی در برنامه مدیریت عملکرد، اطلاعات جامعی در مورد آنچه که قرار است با مدیریت زیست‌محیطی انجام دهند به کارکنان ارائه می‌شود. ارائه اطلاعات ثابت در مورد عملکرد محیطی به کارکنان به افزایش آگاهی، توانایی و مهارت‌های خود در مدیریت محیطی کمک می‌کند. ثاقب یعقوب مالک و همکاران (۲۰۲۱) دریافت که رفتار شهروندی به طور واضحی بین مسئولیت اجتماعی و نحوه مدیریت منابع انسانی سبز را واسطه می‌کند و به طور قابل توجهی موثر می‌باشد. بابایی و فانی (۱۴۰۰) بیان کردند که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر مشارکت محیطی کارکنان، رفتار شهروندی محیطی و رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان دارد. همچنین مشارکت زیست‌محیطی و رفتار شهروندی محیطی کارکنان بر رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان تأثیر بسزایی دارد. استانسی و بیگی (۱۴۰۰) بیان کردند مدیریت منابع انسانی مرتبط با حفظ محیط‌زیست تأثیر خوبی بر فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌ها دارد و فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد محیطی بیمارستان‌ها دارد. یوریس دانیلوان و همکاران (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که مدیریت عملکرد سبز و جبران خسارت تأثیر عمده‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد زیست‌محیطی پایدار دارد. نتایج به‌دست‌آمده از تمامی محققین با نتایج تحقیق همخوانی دارد. همچنین نتایج این تحقیق تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد پایدار را تأیید نکرد. مسئولیت اجتماعی شرکتی به تمایل کارکنان به همیاری با مدیریت محل کار برای انجام فعالیت‌هایی اشاره دارد که فراتر از وظایفشان به نفع محیط زیست طبیعی است. هنگامی که کارگران احساس می‌کنند توسط شرکت ارزشمند هستند، بیشتر درگیر می‌شوند و خود را درگیر مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌کنند. مسئولیت اجتماعی شرکتی نشان دهنده هم‌افزایی تلاش‌های اعضای تیم در طرح‌های سبز مورد نیاز استراتژی پایداری است. خالد الشیحات و

تاریک آتان (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول آفرین از طریق رفتار شهروندی شرکتی به طور غیرمستقیم و به طور قابل توجهی بر شیوه های مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر می‌گذارد، به این معنی که رهبری تحول آفرین پیش‌بینی کننده خوبی برای عملکردهای مسئولیت اجتماعی شرکت است، به ویژه علی‌رغم میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی راتیکا و همکاران (۲۰۲۲) همچنین بیان کرد که در سازمان‌های فناوری اطلاعات، جایی که رهبری پایدار تشویق می‌شود و مسئولیت اجتماعی شرکتی به خوبی اعمال می‌شود، کارکنان رفتار شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهند. علاوه بر این، رهبری پایدار همچنین ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی را که توسط سازمان‌های فناوری اطلاعات پذیرفته شده است، افزایش می‌دهد. سادیا چیمبا و همکاران (۲۰۱۹) مشخص کرد که ادراک مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر مثبتی بر رفتارهای شهروندی سازمانی برای محیط کارکنان دارد. علاوه بر این، هم هویت سازمانی و هم جهت‌گیری تناسب محیطی تأثیر ادراک مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان برای محیط را واسطه کردند. قاسم‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) نیز بیان کردند که بین متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده توسط این محققین با نتایج تحقیق همخوانی نداشت، احتمالاً این فرضیه رد شده است؛ زیرا نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی تأثیر معکوس و منفی بر عملکرد پایدار و مسئولیت اجتماعی داشته است، اگرچه جامعه آماری این تحقیق محدود است و به طور قطع نمی‌توان گفت رفتار شهروندی بر متغیرهای وابسته و مستقل اثر معکوس دارد و انجام این پژوهش در سایر بیمارستان‌ها ضروری است. نتایج این تحقیق تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایدار را نشان می‌دهد.

بابک و همکاران (۱۳۹۹) بیان کرد که ۹ بعد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه پایدار سازمانی تأثیر معناداری دارد.

هاشمی نژاد و محمدیان (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که عوامل رهبری، انعطاف‌پذیری و محیطی به ترتیب اهمیت به عنوان عوامل موثر بر مدیریت زنجیره تامین شناسایی شده‌اند. همچنین ماندادو پایانی بهاستاری و همکاران (۲۰۲۲) بیان کرد که تأثیر همزمان اشتغال سبز، آموزش سبز، مشارکت سبز و عملکرد سبز تأثیر مثبت و معناداری بر پایداری عملکرد دارد. نتایج تحقیق با نتایج به دست آمده در تحقیق همسو نیست که احتمالاً وجود متغیر میانجی است. نتایج این پژوهش در رابطه با تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد پایدار، تأیید این فرضیه را نشان داد. مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی از طریق وقف شرکت‌ها برای یافتن کمک‌های مفید جهت حفظ محیط‌زیست برای جامعه یا هر فردی که ممکن است متاثر فعالیت‌های اجتماعی آن‌ها قرار گیرد ظهور می‌کند. مسئولیت اجتماعی شرکت در مورد تعهد سازمان به افزایش مشارکت یک سازمان در جامعه انسانی است. وجود مسئولیت اجتماعی شرکتی به تعهد سازمان‌ها برای در نظر گرفتن مشارکت‌های رفاهی و تولیدی در فرهنگ با کاربردهای تجاری اخلاقی، اقتصادی و سودمند که به نفع ذینفعان و محیط کسب و کار است، بستگی دارد. کردستانی و همکاران (۱۳۹۷) به این نتیجه رسیدند که سطح مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر نرخ بازده دارایی‌ها، سود هر سهم و ارزش افزوده اقتصادی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. فتوره و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که بازاریابی سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد محیطی دارد و با بالا رفتن توجه به بازاریابی سبز، عملکرد زیست‌محیطی نیز افزایش می‌یابد. مایا ایندریستوتی و همکاران (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌گذاری سبز و سرمایه‌گذاری مسئولیت اجتماعی شرکتی به طور مثبت بر عملکرد مالی و عملکرد پایدار تأثیر می‌گذارد. یانی لیو و همکاران (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اجتماعی یک اثر U شکل معکوس بر عملکرد نوآوری فناورانه دارد و به طور موثر عملکرد نوآوری فناورانه را در یک آستانه بحرانی خاص ارتقا می‌دهد. نتایج این پژوهشگران با نتایج تحقیق مطابقت داشت.

به طور مشابه، رفتار شهروندی نیز شامل رفتارهای داوطلبانه یک فرد در نظر گرفته می‌شود که در جهت بهبود محیط است اما مورد نیاز سازمان نیست. رفتار داوطلبانه در شرح شغل تعریف نشده است و به پایداری سازمان‌ها و جامعه از طریق تلاش‌های مشترک تک کارکنان کمک می‌کند. واحدی و صادقی (۱۳۹۸) رابطه مثبت و معنادار بین تمامی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی اساتید و کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی را تأیید کردند. عباسی و رحیمی (۱۳۹۹) اظهار داشتند که تأثیر آمیزش شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان مثبت و معنادار است. الحاشدی و همکاران (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی رابطه بین رفتار رهبری تحول آفرین، مالکیت روانی و انگیزه‌ها و عملکرد سازمانی در صنعت طلای عربستان سعودی را واسطه می‌کند. همچنین رفتار شهروندی سازمانی بر رابطه بین محیط کار، مشارکت کارکنان، انگیزه کارکنان و عملکرد سازمانی در صنعت طلای عربستان سعودی اثر واسطه‌ای ندارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر مطابقت داشت.

نتایج به دست آمده نشان‌دهنده تأثیر مثبت (مستقیم) مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی است. موفقیت مدیریت محیطی سازمان به رفتارهای طرفدار محیط زیست کارکنان بستگی دارد. زیرا رفتار آنها باعث بهبود عملکرد محیطی کل سازمان می‌شود. برای یک

سازمان بسیار حیاتی است که بتواند کارکنان خود را نسبت به محیط زیست آگاه‌تر و حساس‌تر کند. داشتن شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز ضروری است. به طوری که سازمان با استفاده از این روش‌ها کارکنان خود را بر اساس ملاحظات زیست‌محیطی مدیریت می‌کند. این امر می‌تواند در مراحل اولیه جذب و یا از طریق فرآیندهای انگیزشی، توانمندسازی، جبران خدمات و پاداش و ... انجام شود. عبدالله کایدالسویدی و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر نگرانی محیطی، مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار رهبری سبز را بر فرهنگ سازمانی سبز تأیید کردند. فریتاس و همکاران (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، در واقع تأثیر مثبتی بر رویه‌های مسئولیت اجتماعی سبز دارند. آن‌ها همچنین تشخیص دادند که روش‌های ارزیابی عملکرد، کار تیمی و جذب و گزینش از مهم‌ترین موارد برای عملکرد بهتر مسئولیت اجتماعی شرکت است. سپهوند و مهدیه (۱۳۹۶) تأیید کردند که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نیروی انسانی با عملکرد بالا تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد و در این پژوهش رفتار شهروندی سازمانی نقش متغیر میانجی را ایفا کرد. حسینی و ناصر (۱۳۹۸) تأیید کردند که کارکردهای منابع انسانی با عملکرد بالا تأثیر خوش‌آیندی بر انگیزه کارکنان مشغول کار در بخش دولتی دارد. همچنین تأثیر این فعالیت‌ها بر تعهد عاطفی و رفتار شهروندی کارکنان تأیید شد. علاوه بر این، تأیید شد که عنصر ارتباط در بین سایر اقدامات مدیریت منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر پیامدهای نگرشی و رفتاری کارکنان دارد. نتایج این تحقیق مطابق با نتایج تحقیق انجام شد.

نتایج به‌دست‌آمده نشان‌دهنده تأثیر مثبت (مستقیم) مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی است. با پیروی از مقررات مسئولیت اجتماعی شرکت برای حفاظت از محیط زیست، یک شرکت ممکن است اخلاق خود را برای رسیدگی به مسائل اجتماعی که شاخص‌های حیاتی مسئولیت اجتماعی شرکت هستند، اجرا کند. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که شرکت‌های مسئول اجتماعی، سهامداران و مصرف‌کنندگان مختلف خود را دارای تصویری مثبت می‌دانند. جو دوستدار محیط‌زیست یک شرکت ممکن است به طور قابل توجهی مسئولیت اجتماعی شرکتی را در بین کارکنان بهبود بخشد. بنابراین، موفقیت شرکت‌ها در رابطه حفظ محیط‌زیست نمی‌تواند به طور کامل به سیاست‌های کلی و پایداری محل کار بستگی داشته باشد، بلکه به اقدام‌های یاری رساننده به محیط‌زیست کارکنان مثل رفتار شهروندی سازمانی بستگی دارد. ون تاک دانگ و همکاران (۲۰۲۰) تأیید کردند که مسئولیت اجتماعی مراکز تولیدی کوچک به طور مثبت با رفتار شهروندی مصرف‌کننده ارتباط دارد. همچنین، نگرش خوب مصرف‌کننده و اعتماد مصرف‌کننده به طور مثبت این رابطه را واسطه می‌کند. اسدالله خاسخلی و همکاران (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهشگران با نتایج تحقیق ما مطابقت داشت. ایرهان بوغان و بکیر بورا ددی اوغلو (۲۰۲۰) دریافتند که درک مسئولیت اجتماعی کارکنان هتل تأثیر مثبت مستقیمی بر رفتار شهروندی ندارد. پرستیژ بیرونی و غرور درک شده در سازمان به ترتیب واسطه ارتباط بین ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی و رفتار شهروندی در این تحقیق بود. نتایج این تحقیق مشابه نتایج تحقیق ما نبود.

با توجه به اینکه تحقیق حاضر در بیمارستان امام رضا اردبیل انجام شده است، می‌توان انتظار داشت که یافته‌های ما بتواند روش‌هایی را برای بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی بر عملکرد پایدار نشان دهد تا به‌طور داوطلبانه بتوان آن‌ها را اجرا کرد. از طریق جامعه سبز و در رسانه‌های مختلف اجتماعی از رفتار و نگرش سبز خود دفاع، حمایت و تبلیغ می‌کنند، همچنین این تحقیق نشان می‌دهد که کارکنان بیمارستان امام رضا اردبیل به عنوان اعضای بیمارستان رفتارهایی را برای اشاعه رفتار سبز بر عملکرد پایدار بیمارستان که مستلزم رفتار شهروندی و سازمانی است، انجام می‌دهند؛ بنابراین باید ویژگی‌های رفتار شناختی را تقویت کنند. در حالی که مسئولیت اجتماعی هم عملکرد پایدار و هم رفتار شهروندی را افزایش می‌دهد، مدیریت منابع انسانی فقط رفتارهای شهروندی را افزایش می‌دهد. همچنین این تحقیق نشان می‌دهد که در صورتی که کارکنان بیمارستان امام رضا اردبیل برخی از فعالیت‌های نیروی انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی اعضای استانداری را نامطلوب بدانند، می‌توان به کارکنان توصیه کرد که پست‌های بیمارستان را تغییر دهند. به گونه‌ای که اعضای بیمارستان از استقلال کمتری برخوردار باشند و در نتیجه کاهش فعالیت‌های نامطلوب رفتار شهروندی. همچنین این تحقیق نشان می‌دهد که کارکنان بیمارستان امام رضا اردبیل می‌توانند در زمینه فعالیت و تئوری مدیریت فعلی منابع انسانی سبز بینش مفیدی ارائه دهند تا به نمادی در بین بیمارستان‌های دولتی استان تبدیل شوند. همچنین اگر کارکنان بیمارستان امام رضا اردبیل برخی فعالیت‌های نیروی انسانی سبز را مفید بدانند، شرایطی را ایجاد می‌کنند.

پیشنهادات کاربردی

بر اساس فرضیه اصلی اول و دوم، پیشنهادات زیر ارائه شد:

استانداردهای زیست محیطی باید در طراحی و تجزیه و تحلیل شغل گنجانده شوند. ادغام معیارهای زیست محیطی در ارزیابی عملکرد؛ کارکنان باید پس از شرکت در آموزش سبز ارزیابی شوند. به منظور دستیابی به اهداف زیست محیطی، بازخورد منظم به کارکنان بدهند. بر اساس فرضیه فرعی اول و دوم پیشنهاد می شود برای جلوگیری از ایجاد توقعات غیرمنطقی، اطلاعات صحیح شغل و سازمان به استعدادها داده شود. بر اساس فرضیه فرعی چهارم، پیشنهاد می شود برای کارکنانی که بالاتر از اهداف محیطی خود کارسازی می کنند، پاداش در نظر گرفته شود. بر اساس فرضیه فرعی چهارم پیشنهاد می شود که اجرای مدیریت منابع انسانی سبز نیازمند حمایت جدی و مستمر است؛ بنابراین توصیه می شود در برنامه ریزی استراتژیک، چشم انداز، اهداف و از همه مهمتر در مرحله جذب و انتخاب کارکنان، اجرای دقیق مدیریت منابع انسانی سبز نشان داده شود. بر اساس فرضیه فرعی پنجم پیشنهاد می شود به منظور کاهش استفاده از کاغذ، آموزش ها به صورت آنلاین برگزار شود. بر اساس فرضیه فرعی پنجم پیشنهاد می شود با فرهنگ سازی و در صورت لزوم اعمال قانون، انگیزه شرکت ها برای مشارکت در رفتار مسئولیت پذیر اجتماعی افزایش یابد. بر اساس فرضیه فرعی پنجم پیشنهاد می شود با توجه به اهمیت و جایگاه مسئولیت اجتماعی شرکت ها، به بیمارستان ها پیشنهاد می شود استانداردهای لازم و یکسان (افزایش قابلیت مقایسه) را در خصوص مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها و گزارش عملکرد سازمان ها اعلام کنند. بر اساس فرضیه فرعی پنجم پیشنهاد می شود که رفتار شهروندی ابزاری مهم است که مراکز ارایه کننده خدمات از طریق توجه به آن می توانند بدون بار اقتصادی به مزیت رقابتی دست یابند، بنابراین به مدیران پیشنهاد می شود تا در ابتدا آنچه را که برای مشتریان اهمیت دارد، شناسایی کنند.

فهرست منابع

- احمدی لنگری، سیدحسین؛ خوزین، علی (۱۴۰۰). تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر عملکرد مالی ثبات مالی و شمول مالی در بخش بانکی ایران. فصل نامه تحلیل بازار سرمایه، ص ۱۵۲-۱۸۸.
- ایزادیار، مهدی؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ حسینی، سیدمحمد (۱۴۰۰). رویکرد پویایی سیستم برای ارزیابی عملکرد پایدار شیوه های مدیریت زنجیره تأمین لارج در صنعت قطعه خودرو. مدیریت بهره وری، ص ۱۴۵-۱۷۸.
- برشد، عبدالحسین؛ صمدی لرگانی، محمود؛ تقی پوریان، یوسف (۱۴۰۰). خط مشی های مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت و عدم تقارن اطلاعاتی، فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ص ۳۵-۴۵.
- حسینی، ابوالحسن؛ تبسمی، امیر؛ دادور، زهرا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۹، ص ۱۵۵-۱۷۱.
- خدییو، اسدالله (۱۳۸۵). مدیریت فرهنگ ملی و سازمانی. فصلنامه اطلاع رسانی، آموزشی و پژوهشی، ص ۱-۱۸.
- رجب پور، ابراهیم (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان، با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ص ۳۴۵-۳۷۱.
- شجاع، حوری؛ پور نصیرودینه، مریم (۱۳۹۹). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت منابع انسانی و ارتقای عملکرد شبکه های دامپزشکی استان گیلان. مدیریت بهداشت و درمان، شماره ۱، دوره ۱۱، ص ۸-۱۱.
- صنوبری، م (۱۳۸۳). رفتار شهروندی سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن). ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۱۶، سال پنجم، ص ۷۹-۹۹.
- طلوعیان، غلام عباس؛ (۱۴۰۰). مرور نظام مند مبانی مدیریت منابع انسانی پایدار. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت حسابداری، ص ۱۵۰-۱۷۶.
- علی پور، ثابت؛ عباس، فیلی اردلان (۲۰۲۰). ارائه الگوی علی عملکرد آموزش عالی در شرایط بحران کرونا بر اساس مسئولیت اجتماعی و کیفیت آموزش الکترونیکی. مجله علمی پژوهشی مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی، ص ۱۸۹-۲۱۹.
- قصوری، علی (۱۴۰۱). نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت حسابداری، ص ۸۱-۹۱.
- کتبی، فرشته؛ فلاح، محسن؛ میررکنی، محمد؛ نامور، مجید (۱۴۰۰). طراحی مدل نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی در رابطه علی مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی. نشریه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ص ۹۱-۱۰۲.

- کریمی قدوسی، سعید؛ فرخی، مجتبی؛ باباجانی محمدی، سعیده (۱۴۰۰)، تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان بر رفتار کارکنان از طریق نقش میانجی اعتماد سبز سازمانی (مورد مطالعه شهرداری مشهد). مقاله پژوهشی، ص ۵۱-۶۵.
- ماندگاری، عقیل؛ کولک، عادل (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: پتروشیمیایی تخت جمشید پارس عسلویه). فصلنامه ره یافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۳، ص ۱۱۷-۱۳۸.
- محمدی، محسن؛ مهتری آرانی، محمد؛ نقی پور، سمانه؛ حسینی زاده، سعید (۱۴۰۰)، فراتحلیل مطالعات انجام شده درباره ادراک عدالت و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علمی برنامه ریزی رفاه توسعه اجتماعی، ص ۱۱۱-۱۴۴.
- محمودی، محمد؛ غفاری، وحید (۲۰۱۶)، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی، دوره تصدی مدیریت و عملکرد مالی بامسئولیت اجتماعی واحد اقتصادی. مجله علمی پژوهشی مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی، ص ۵۹-۸۷.
- Alnajdawi, S. Emeagwali, O.L. Elrehail, H. (2017). The interplay among green human resource practices, organization citizenship behavior for environment and sustainable corporate performance. Evidence from Jordan. *J. Environ. Account. Manag*, 5, 171–184.
- Bhagwat, R. & Sharma, M.K. (2007). Performance Measurement of Supply Chain Management: A Balanced Scorecard Approach. *Journal of Computers and Industrial Engineering*, 53(1), 43-62.
- Binci, D. Belisari, S. Appolloni, A. (2019). BPM and change management. *Bus Process Manag* , 26, 1–23.
- Büyük özkan, G. & Karabulut, Y. (2018). Sustainability performance evaluation: Literature review and future directions. *Journal of environmental management*, 217, 253-267.
- Cabral, C. & Jabbour, C. J. C. (2019). Understanding the human side of green hospitality management. *International Journal of Hospitality Management*, 102-389
- Carter, C.R. & Rogers. D.S. (2008). A framework for sustainable supply chain management: moving toward new theory. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 38(5), 360-387.
- Cheung, Y.-L. Jiang, K., Mak, B. S. & Tan, W. (2013). Corporate Social Performance, Firm Valuation, and Industrial Difference. Evidence from Hong Kong”, *Journal of Business Ethics*.
- 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. *Hum. Resour. Manag*, 56, 613–627.
- 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. *Hum. Resour. Manag*, 56, 613–627.
- Elkington, J. (1991). Towards the sustainable corporation: Win-win-win business strategies for sustainable development. *Calif. Manag. Rev*, 36, 90–100.
- Fuentes-García, F.J. Núñez-Tabales, J.M. Veroz-Herradón, R. (2008). Applicability of corporate social responsibility to human resources management. Perspective from Spain. *J. Bus. Ethics*, 82, 27–44.
- Fuentes-García, F.J. Núñez-Tabales, J.M. Veroz-Herradón, R. (2008). Applicability of corporate social responsibility to human resources management. Perspective from Spain. *J. Bus. Ethics*, 82, 27–44.
- Haugh, H.M. Talwar, A. (2010). How do corporations embed sustainability across the organization. *Acad. Manag. Learn. Educ*, 9, 384–396.
- Higgins, C. Coffey, B. (2016). Improving how sustainability reports drive change: A critical discourse analysis. *J. Clean. Prod*, 136, 18–29.

- Jabbour, C. J. C. (2015). Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO14001: Empirical evidence. Integrating Cleaner Production into Sustainability Strategies. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.10.039>.
- Jabbour, C.J.C. & Santos, F.C.A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133-2154.
- Jabbour, C.J.C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resour. Conserv. Recycl*, 74,144–155.
- Jabbour, J.C.C & Santos, F.C.A. (2008). Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model. *Journal of Cleaner Production*, 16(1), 51-58.
- Jackson, S.E. (2012). Building empirical foundations to inform the future practice of environmental sustainability. *Manag. Hum. Resour. Environ. Sustain*, 416–432.
- Jackson, S.E.; Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organ. Manag. J*, 7, 278–290.
- Joshua Karliner JaG. (2011). A Comprehensive Environmental Health Agenda for Hospitals and Health Systems around the world. *Health Care Without Harm* <http://noharmorg/lib/downloads/building/GGHHApdf> .
- Kim, A. Kim, Y. Han, K. Jackson, S.E.; Ployhart, R.E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *J. Manag.* 43, 1335–1358.
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 25, 1069–1089.
- 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.
- Luu, T.T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: The roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *J. Sustain. Tour*, 27, 1167–1196.
- Malik, S.Y. Yukun, C. Khan, N. (2020). The effects of sustainable human resource management practices on employee performance. The moderating role of organizational commitment. *Gornal Univ. J. Res*, 36, 1–14.
- Matten, D. Moon, J. (2020). Reflections on the 2018 decade award The meaning and dynamics of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 45(1), 7–28.
- Nobari, A.R. Seyedjavadin, S.-R. Roshandel Arbatani, T. Rahnamay Roodposhti, F. (2018). Environmental concerns and green human resource management: A meta-synthesis. *Plant Physiol*, 8, 2573–2576.
- Organ, D. W. Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Paillé, P. Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *J. Environ. Psychol*, 36, 118–128.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategies*, The Free Press, New York.
- Prasad, M. Mishra, T. Bapat, V. (2019). Corporate social responsibility and environmental sustainability. Evidence from India using energy intensity as an indicator of environmental sustainability. *Iimb Manag. Rev.* 31, 374–384.

- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Manag. Sci. Lett*, 8, 1049–1058.
- Renwick, D. W. S. Redman, T., And Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15, No. 1, 1-14.
- Renwick, D.W.S. (2012). Call for papers for a special issue of the Green (environmental) HRM, *International Journal of Human Resource Management*, 23(16), 3498–3499.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75, 57–66.
- Van Marrewijk, M. (2003). Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability. Between agency and communion. *J. Bus. Ethics*, 44,95–105.
- Yang, N.; Colvin, C. Wong, Y.-Y. (2013). Navigating corporate social responsibility components and strategic options. The IHR perspective. *Acad. Strateg. Manag. J*, 12, 39.
- Yong, J.Y. Yusliza, M.Y. Ramayah, T. Chiappetta Jabbour, C.J. Sehnem, S. Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Bus. Strategy Environ*, 29, 212–228.