

تأثیر منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی و رضایت شغلی کارکنان (شهرداری بندرعباس)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۰۳

کد مقاله: ۹۹۰۲۸

عاطفه صادقی بهمنی^۱، حسین نوروزی^۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تأثیر منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی و رضایت شغلی کارکنان (شهرداری بندرعباس) طی سال ۱۴۰۵ مورد آزمون قرار گرفته است. روش پژوهش از نوع همبستگی بر اساس معادلات ساختاری و به روش تحلیل عامل تاییدی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و پرسنل شهرداری‌های بندرعباس تشکیل داده اند که به روش تصادفی ساده و باتوجه به فرمول کوکران ۲۶۰ تن انتخاب شدند. نتیجه فرضیه ۱-۱- نشان داد که منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتیجه فرضیه ۲-۱- حاکی از آن بود که منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری مستقیم و معناداری دارد. همچنین فرضیه ۳-۱- نشان داد که رفاه ذهنی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در نهایت فرضیه ۴-۱- مشخص گردید که رفاه ذهنی نقش میانجی در رابطه بین منابع انسانی سبز و رضایت شغلی کارکنان ایفا می‌کند. به طور کل نتایج نشان می‌دهد که منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رساله‌های علمی و پژوهشی
تالار جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: منابع انسانی سبز، رفاه ذهنی، رضایت شغلی

۱ - گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

۲ - مدیریت بازرگانی، دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

در دنیای کنونی که با بحران‌های زیست‌محیطی، تغییرات اقلیمی، آلودگی‌های گسترده و کاهش منابع طبیعی مواجه است، مفهوم پایداری به یکی از ارزش‌های بنیادین سازمان‌ها تبدیل شده است. سازمان‌ها دیگر تنها براساس شاخص‌های مالی و اقتصادی ارزیابی نمی‌شوند، بلکه نحوه تعامل آن‌ها با محیط‌زیست و میزان مسئولیت‌پذیری‌شان در برابر جامعه نیز مورد توجه قرار گرفته است. در این میان، مفهوم منابع انسانی سبز به‌عنوان رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی ظهور کرده است که هدف آن همسوسازی سیاست‌ها، فرآیندها و رفتارهای منابع انسانی با اهداف زیست‌محیطی سازمان است (موسوی‌هاردنگی، ۱۴۰۳). منابع انسانی سبز در واقع تلاشی است برای ایجاد پیوند میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت زیست‌محیطی. در این رویکرد، جذب، آموزش، ارزیابی عملکرد و نظام پاداش‌دهی کارکنان به گونه‌ای طراحی می‌شود که رفتارهای دوستدار محیط‌زیست در میان آنان ترویج و نهادینه گردد. در سازمان‌هایی که به این نگرش پایبندند، افراد احساس می‌کنند بخشی از یک نظام اخلاقی و مسئول هستند که نه تنها به سود سازمان بلکه به بهبود جامعه و محیط‌زیست کمک می‌کند. این احساس مسئولیت و تعلق، می‌تواند پیامدهای روانی و رفتاری مثبت متعددی برای کارکنان به همراه داشته باشد (راهدارپور و همکاران، ۱۴۰۲). یکی از پیامدهای مهم در این زمینه، رفاه ذهنی کارکنان است که به احساس شادی، رضایت از زندگی، تعادل عاطفی و درک معنا و هدف در کار اشاره دارد. وقتی کارکنان در محیطی کار می‌کنند که ارزش‌های اخلاقی، اجتماعی و زیست‌محیطی در آن رعایت می‌شود، احساس رضایت و آرامش بیشتری دارند و از سلامت روانی بالاتری برخوردار می‌شوند. در واقع، مشارکت در فعالیت‌های سبز و زیست‌محیطی به آنان حس مفید بودن و تأثیرگذاری در جامعه می‌دهد، که این امر موجب افزایش انگیزه درونی و رضایت از شغل می‌گردد (موسوی‌فرد و همکاران، ۱۴۰۲). رضایت شغلی نیز از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، تعهد سازمانی و کاهش ترک خدمت است. کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری کرده و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. با این حال، رضایت شغلی تنها از طریق عوامل مادی و ساختاری حاصل نمی‌شود، بلکه متأثر از عوامل روانی، ارزشی و فرهنگی نیز هست. یکی از این عوامل نوظهور، درک کارکنان از میزان مسئولیت‌پذیری و پایداری سازمان در برابر محیط‌زیست است. در واقع، زمانی که کارکنان مشاهده می‌کنند سازمان آن‌ها به ارزش‌های زیست‌محیطی پایبند است و در راستای توسعه پایدار حرکت می‌کند، نگرش مثبتی نسبت به محل کار خود پیدا کرده و احساس افتخار و رضایت بیشتری خواهند داشت (قراچورلو و همکاران، ۱۴۰۴). در این میان، نهادهای عمومی مانند شهرداری‌ها نقش حیاتی در حفظ محیط‌زیست شهری و ارتقای کیفیت زندگی شهروندان دارند. شهرداری بندرعباس به عنوان یکی از سازمان‌های خدماتی مهم در جنوب کشور، درگیر فعالیت‌هایی چون مدیریت پسماند، توسعه فضای سبز، کنترل آلودگی، و آموزش شهروندی است. اما تحقق اهداف زیست‌محیطی در چنین سازمانی بدون وجود نیروی انسانی آگاه، بالنگیزه و همسو با ارزش‌های سبز ممکن نیست. از این رو، به‌کارگیری سیاست‌های منابع انسانی سبز در شهرداری می‌تواند موجب تغییر نگرش کارکنان، ارتقای رفاه روانی و افزایش رضایت شغلی آنان شود. با وجود اهمیت این موضوع، تاکنون در ایران، به‌ویژه در حوزه نهادهای خدمات شهری مانند شهرداری‌ها، پژوهش‌های اندکی به بررسی ارتباط میان منابع انسانی سبز، رفاه ذهنی و رضایت شغلی پرداخته‌اند. اغلب تحقیقات انجام‌شده در زمینه منابع انسانی سبز، بر پیامدهای زیست‌محیطی یا عملکرد سازمانی تمرکز داشته‌اند، در حالی که اثرات روانی و رفتاری این رویکرد کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو، بررسی این موضوع در شهرداری بندرعباس می‌تواند از دو جنبه اهمیت داشته باشد: نخست، کمک به بهبود کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی کارکنان، و دوم، تقویت رویکرد توسعه پایدار شهری از طریق ارتقای فرهنگ سبز در میان نیروی انسانی. بنابراین، مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا پیاده‌سازی و توسعه سیاست‌های منابع انسانی سبز در شهرداری بندرعباس می‌تواند موجب افزایش رفاه ذهنی و رضایت شغلی کارکنان شود؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ، این تأثیر چگونه و با چه شدتی صورت می‌گیرد؟ به بیان دیگر، آیا رفاه ذهنی می‌تواند نقش میانجی در ارتباط میان منابع انسانی سبز و رضایت شغلی ایفا کند؟ این پژوهش با بررسی تجربی این روابط، می‌کوشد تصویری روشن از نقش منابع انسانی سبز در بهبود وضعیت روانی و نگرشی کارکنان ارائه دهد و راهکارهایی برای ارتقای پایداری انسانی و سازمانی در شهرداری بندرعباس پیشنهاد کند.

۲- مبانی نظری و مروری بر پژوهش‌های گذشته

سن (۲۰۲۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیرات گسترده بازار کار سبز بر عملکرد کارکنان پرداخت. یافته‌ها نشان داد که شیوه‌های منابع انسانی سبز حس مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی کارکنان را افزایش داده و تأثیر مثبت قابل توجهی بر رضایت شغلی آن‌ها دارد. مشارکت کارکنان در پروژه‌های پایداری تعهد قوی‌تری را ایجاد کرده و برنامه‌های آموزشی موجب افزایش مهارت‌ها و آگاهی زیست‌محیطی شده است. نتایج این مطالعه بر این نکته تأکید دارد که پروژه‌های سازگار با محیط زیست نقش مهمی در انگیزه و

¹-Şen, H

رضایت شغلی کارکنان ایفا می‌کند و می‌تواند بهبود عملکرد و تعهد سازمانی را تسهیل نماید. پرامستی و واسکیتو^۱ (۲۰۲۵)، نیز با هدف تجزیه و تحلیل تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد کارکنان و بررسی نقش رضایت شغلی به عنوان واسطه، یک مطالعه کمی انجام دادند. نتایج نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارند و رضایت شغلی به طور کامل نقش واسطه در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. علاوه بر این، متغیرهای کنترلی مانند نوع شغل، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان برای حصول اطمینان از تحلیل جامع عوامل مؤثر در نظر گرفته شدند. این یافته‌ها اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز را در ارتقای رضایت شغلی و عملکرد کارکنان برجسته کرده و پیامدهای عملی ارزشمندی برای مدیران سازمان‌ها ارائه می‌دهد. افضل^۲ و همکاران (۲۰۲۵)، با هدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان و ارتباط آن با پایداری در بخش هتل‌ها، پژوهشی کمی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که تمام فرضیات پژوهش تأیید شدند و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی رابطه معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارند. همچنین، این مطالعه نشان می‌دهد که بهبود رضایت شغلی کارکنان می‌تواند نقش مهمی در دستیابی به اهداف اقتصادی و زیست‌محیطی سازمان‌ها ایفا کند. بل^۳ و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی و تأثیر بعدی آن بر حفظ کارکنان در میان بزرگسالان شاغل در مالزی پس از پاندمی کووید-۱۹ پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت قابل توجهی بر رضایت شغلی کارکنان دارد و رضایت شغلی به نوبه خود تأثیر مثبتی بر حفظ کارکنان ایفا می‌کند. همچنین، تحلیل‌ها نشان داد که رضایت شغلی نقش واسطه‌ای بین مدیریت منابع انسانی سبز و حفظ کارکنان دارد و بدین ترتیب، این مطالعه اهمیت شیوه‌های سبز منابع انسانی را در ارتقای رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت کارکنان پس از کووید-۱۹ برجسته می‌سازد. رمضان^۴ (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد سازمانی در صنایع قند منطقه پاکستان پرداخت. نتایج نشان داد که بهبود شرایط کاری و افزایش رضایت شغلی کارکنان، به طور قابل توجهی موجب ارتقای عملکرد سازمانی می‌شود و پذیرش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند مزایای بالقوه‌ای برای مدیریت پایدار و توسعه محیط زیست ارائه دهد. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که ادغام شیوه‌های سبز در سیاست‌ها و عملیات سازمان می‌تواند اثرات مثبتی بر نتایج سازمانی و انگیزش کارکنان داشته باشد. امینی و همکاران^۵ (۲۰۲۴)، در پژوهش خود به بررسی نحوه اثرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای طرفدار محیط زیست کارکنان پرداختند و نقش تعامل کارکنان و فضای روانی سبز را به عنوان میانجی در این رابطه مورد ارزیابی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتارهای طرفدار محیط زیست کارکنان دارد و این تأثیر از طریق فضای روانی سبز و تعامل کارکنان تقویت می‌شود. نتایج این مطالعه، علاوه بر تأیید اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز، شکاف‌های موجود در ادبیات موضوع را پر کرده و دیدگاه‌های جدیدی در مورد نقش مستقیم و غیرمستقیم این شیوه‌ها در رفتارهای طرفدار محیط زیست کارکنان ارائه می‌دهد. پژوهش السابی و دیگران^۶ (۲۰۲۴)، با هدف بررسی تعامل بین رویکردهای مدیریت محیطی، آموزش زیست‌محیطی، رضایت شغلی، رفتارهای طرفدار محیط زیست و عملکرد زیست‌محیطی در سازمان‌های هتلداری، یک مطالعه مقطعی را طراحی کردند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که شیوه‌های مدیریت محیطی و آموزش زیست‌محیطی تأثیر قابل توجهی بر رفتارهای طرفدار محیط زیست و رضایت شغلی کارکنان دارند. همچنین، مدیریت محیطی با تأثیر قابل توجه بر عملکرد زیست‌محیطی، نقش خود را در ایجاد نتایج مثبت از نظر شیوه‌های پایداری در هتل‌ها نشان داد. با این حال، آموزش زیست‌محیطی، با وجود تأکید بر ارتقای دانش و مهارت‌های زیست‌محیطی کارکنان، تأثیر کمی بر عملکرد زیست‌محیطی داشت که نکته‌ای جالب و قابل توجه در نتایج این پژوهش به شمار می‌رود. گینساره و همکاران^۷ (۲۰۲۴)، نیز به بررسی نحوه تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی کارکنان پرداختند و نقش رفتار سبز کارکنان به عنوان واسطه و تعهد منابع به عنوان متغیر تعدیل‌کننده را تحلیل کردند. یافته‌ها نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت بر رفتار سبز کارکنان دارد و این رابطه توسط تعهد منابع کارکنان تقویت می‌شود. همچنین، رفتار سبز کارکنان به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و رفاه ذهنی کارکنان عمل می‌کند و بدین ترتیب، نشان داده شد که مدیریت منابع انسانی سبز از طریق تقویت رفتارهای سبز کارکنان می‌تواند رفاه ذهنی آنان را افزایش دهد. این نتایج پیامدهای نظری و عملی گسترده‌ای برای متخصصان مدیریت منابع

¹-Pramesti, A., & Waskito, J.

²- Afzal, S., Butt, S., Chohan, M. A., Afzal, M., & Yasin, F

³-Bell, A. A., Yen, P. K., & Tang, M. M. J

⁴-Ramzan, M

⁵-Amini, M. Y., Tang, Z., & Zaki, Z.

⁶-Al-Sabi, S. M., Al-Ababneh, M. M., Al Qsssem, A. H., Afaneh, J. A. A., & Elshaer, I. A

⁷-Gyensare, M. A., Adomako, S., & Amankwah-Amoah, J.

انسانی در جهت ارتقای رفاه کارکنان و پیاده‌سازی سیاست‌های سبز دارد. صدیقه و همکاران^۱ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیرات مدیریت منابع انسانی سبز بر تجربیات و ادراکات کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که تمایل بیشتر کارکنان به پذیرش مدیریت منابع انسانی سبز با افزایش حس هدفمندی در کار مرتبط است و این موضوع منجر به ایجاد فضای کاری مثبت و انگیزه‌بخش می‌شود. علاوه بر این، این انگیزه با افزایش رضایت شغلی کارکنان همسو است و بر اهمیت همراستا کردن ارزش‌های فردی کارکنان با اهداف سازمانی تأکید می‌کند. همچنین، پژوهش نشان داد که سازمان‌هایی که از رهبری قوی در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز برخوردارند، می‌توانند وفاداری و تعهد کارکنان را تقویت کرده و انسجام سازمانی را افزایش دهند. این یافته‌ها، اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز در ارتقای رفاه ذهنی کارکنان و پویایی سازمانی را روشن می‌سازد و تحقیقات آینده را ترغیب می‌کند تا اثرات بلندمدت این شیوه‌ها بر رفتار کارکنان را مورد بررسی قرار دهند. رابوانا و یانوار^۲ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به بررسی روابط بین محیط کار، اشتیاق شغلی، رفاه کارکنان و عملکرد سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که محیط کار تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد کارکنان ندارد، اما رابطه مثبتی بین محیط کار و رفاه کارکنان وجود دارد. همچنین، اشتیاق شغلی تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد و رفاه کارکنان دارد و رفاه کارکنان نیز به نوبه خود، عملکرد آنان را ارتقا می‌دهد. پژوهش‌کنندگان و همکاران^۳ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی در رابطه بین سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان و همچنین نقش تعدیل‌کننده ناامنی شغلی بر این رابطه پرداختند. یافته‌ها نشان داد که تعهد عاطفی به عنوان یک واسطه، ارتباط بین سلامت روان شامل ابعاد لذت‌جویی و سعادت‌جویی و عملکرد شغلی کارکنان را تسهیل می‌کند. همچنین، ناامنی شغلی ادراک‌شده این ارتباط را تضعیف کرده و نشان می‌دهد که احساس عدم امنیت شغلی می‌تواند اثر مثبت سلامت روان بر تعهد و عملکرد کارکنان را کاهش دهد و پیامدهای مهمی برای مدیریت منابع انسانی و برنامه‌های حمایت روانی در سازمان‌ها دارد. عبدالله و دیگران^۴ (۲۰۲۱)، به بررسی تأثیر کیفیت خدمات داخلی بر رضایت شغلی، تعهد کارکنان، رفاه و عملکرد شغلی پرستاران در بخش مراقبت‌های بهداشتی پاکستان پرداختند. نتایج نشان داد که کیفیت خدمات داخلی تأثیر مستقیم و مثبت بر رضایت، تعهد و رفاه کارکنان دارد و رفاه کارکنان به طور کامل نقش واسطه‌ای بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که رفاه کارکنان رابطه بین تعهد و عملکرد شغلی را میانجی‌گری نمی‌کند. تندکار بالاچورشری و همکاران^۵ (۱۴۰۴)، به ارائه مدل مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های دولتی بر اساس نظریه داده بنیاد پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش، پدیده اصلی مدیریت منابع انسانی سبز شامل: استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات سبز در نظر گرفته شده که با توجه به شرایط علی (رشد فناوری، تامین بودجه کافی، طراحی ساختمان سبز)، عوامل زمینه‌ای (ترویج فرهنگ سبز، مشارکت محیطی)، عوامل مداخله گر (عدم تمایل به اقدامات سبز، عوامل فنی) شکل گرفته است؛ و از طریق راهبردهای (توسعه دورکاری، ایجاد نوآوری سبز، تعامل با محیط)، به چهار دسته پیامد (اقتصادی، اجتماعی، سازمانی و زیست محیطی) منجر می‌شود. موسوی هاردنگی^۶ (۱۴۰۳)، نیز در پژوهشی دیگر به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار زیست‌محیطی کارکنان با نقش میانجی آگاهی زیست‌محیطی و نقش تعدیل‌گر رهبری خدمتگزار پرداخت. نتایج برازش مدل نشان داد که شاخص‌های روایی همگرایی، روایی واگرایی، بارهای عاملی، مقدار پایایی مرکب و آلفای کرونباخ در بازه‌های مناسب قرار داشته و مدل از نظر روایی و پایایی معتبر است. تحلیل فرضیات نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار زیست‌محیطی کارکنان دارد و این رابطه از طریق آگاهی زیست‌محیطی به عنوان متغیر میانجی تقویت می‌شود. همچنین، رهبری خدمتگزار به عنوان متغیر تعدیل‌گر این اثر را تحت شرایط خاصی افزایش می‌دهد. این مطالعه اهمیت نقش مدیریت منابع انسانی سبز و رهبری خدمتگزار در ایجاد رفتارهای زیست‌محیطی مثبت و ارتقای عملکرد سبز کارکنان را تأکید می‌کند و نشان می‌دهد که ترکیب مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ رهبری مناسب می‌تواند پیامدهای مثبت گسترده‌ای بر رفتار و تعهد زیست‌محیطی کارکنان داشته باشد. پژوهش اکبری و همکاران^۷ (۱۴۰۱)، با هدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر قصد ترک شغل کارکنان و با تأکید بر نقش میانجی محیط کار انجام شد. نتایج نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر ضعیف، منفی و معناداری بر قصد ترک شغل دارند و به طور مستقیم و مثبت بر محیط کار اثر گذارند. همچنین، محیط کار بر قصد ترک شغل تأثیر منفی و ضعیف دارد و می‌تواند نقش میانجی در ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و قصد ترک شغل ایفا کند. این یافته‌ها اهمیت طراحی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و ایجاد محیط کاری حمایتگر را در کاهش قصد ترک شغل و ارتقای رضایت و تعهد کارکنان برجسته می‌کند. در پژوهش اکبری و عنبریان^۸ (۱۴۰۲)، تمرکز بر بررسی تأثیر مدیریت دانش زیست‌محیطی و آگاهی زیست‌محیطی بر رفتارهای سبز کارکنان با تأکید بر نقش تعدیل‌گر رهبری خدمتگزار بود. نتایج نشان داد که مدیریت دانش زیست‌محیطی بر آگاهی زیست‌محیطی و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان اثر مثبت دارد و آگاهی زیست‌محیطی نیز نقش واسطه‌ای در این رابطه ایفا

¹-Sidique, N., Pereira, L., & Dias, A.

²-Rabuan, N. K. D. N., & Yanuar, Y.

³-Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S

⁴-Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A

می‌کند. علاوه بر این، رهبری خدمتگزار می‌تواند به عنوان متغیر تعدیل‌گر، به طور ضعیف، بر تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر آگاهی زیست‌محیطی و رفتارهای سبز کارکنان اثرگذار باشد. این مطالعه اهمیت ترکیب شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، دانش زیست‌محیطی و رهبری خدمتگزار در ارتقای رفتارهای سبز و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی کارکنان را نشان می‌دهد و تأکید می‌کند که محیط سازمانی و سبک رهبری مناسب می‌تواند پیامدهای مثبت اقدامات سبز سازمانی را تقویت کند.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر، جز دسته‌های کاربردی و عملی قرار دارد. از حیث هدف، توصیفی و از نظر روش اجرا، پیمایشی می‌باشد. به‌منظور بررسی سوال‌های پژوهش، بر اساس معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. جهت گردآوری اطلاعات مربوط ادبیات این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه بسته استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان شاغل در شهرداری بندرعباس است که در بخش‌های مختلف این سازمان فعالیت می‌کنند. باتوجه به اینکه جامعه آماری نامحدود است لذا به روش تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۰ نفر انتخاب شده است. شایان ذکر است بازه زمانی این پژوهش در سال ۱۴۰۵ می‌باشد که در بهار ۱۴۰۵ داده‌های بخش آماری جمع‌آوری گردید. از آنجایی که پرسشنامه در بررسی اولیه میان ۱۵ نفر از اعضای صاحب‌نظر به منظور برآورد پایایی توزیع گردید و نتیجه حاصل شده ۰.۸۲ گزارش شد لذا در بررسی میدانی و تکمیلی ۲۶۰ نفر از اعضای انتخاب شده به منظور حجم نمونه پرسشنامه توزیع گردید و ۲۶۰ نفر نیز به سوالات پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری داده‌ها و بررسی متغیرهای جمعیت شناختی، اقدام به اجرای آزمون‌های آمار استنباطی گردید. در همین راستا، جهت بررسی روابط بین متغیرها از تکنیک مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس نسخه سوم صورت گرفته است. بدین منظور برازش مدل در سه بخش بررسی گردید: ۱-ضرایب بارهای عاملی، پایایی شاخص، روایی همگرا و واگرا. ۲-برازش مدل ساختاری (شامل آزمون تی معنی‌داری). ۳-بررسی کلی مدل با بهره‌وری از شاخص SRMR بمنظور محاسبه پایایی پرسشنامه، قبل از توزیع نهایی آن، ۱۵ عدد پرسشنامه بین پرسنل توزیع شد که در نهایت به کمک نرم افزار SPSS مقدار آلفای کرونباخ ۰.۸۷ محاسبه گردید. بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه فوق از اعتبار کافی برخوردار می‌باشد، بدین معنی که پاسخ‌های داده شده ناشی از شانس و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر متغیری می‌باشد که مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه

متغیرها	تعداد سوال‌ها	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	۵	۰.۸۵
رفاه ذهنی	۵	۰.۹۰
رضایت شغلی کارکنان	۵	۰.۸۸
جمع	۱۵	۰.۸۷

۴- فرضیه‌های پژوهش

۴-۱- فرضیه اصلی

۱- منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر معناداری دارد.

۴-۲- فرضیه‌های فرعی

۱-۱- منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۲- منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۳- رفاه ذهنی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۱-۴- رفاه ذهنی نقش میانجی در رابطه بین منابع انسانی سبز و رضایت شغلی کارکنان ایفا می‌کند.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- بررسی جمعیت شناختی

باتوجه به جدول ۲- مشخص می‌شود بیشتر پاسخ دهندگان از حیث جنسیت مربوط به گروه مردان با ۱۶۲ نفر و ۶۲.۳ درصد بوده است. باتوجه به جدول ۲- مشخص می‌شود بیشتر پاسخ دهندگان مربوط به گروه سنی کمتر از ۳۵ سال با تعداد ۱۰۷ نفر و ۴۱.۲ درصد می‌باشد. باتوجه به جدول ۲- مشخص می‌شود بیشتر پاسخ دهندگان از نظر تحصیلات مربوط به گروه تحصیلی کارشناسی ارشد با ۱۲۸ نفر و ۴۹.۲ درصد بوده است. باتوجه به جدول ۲- مشخص می‌شود که بیشتر پاسخ‌دهندگان از حیث سابقه

خدمت زیر ۱۰ سال با تعداد ۱۳۶ نفر و ۵۲.۳ درصد بوده‌اند. باتوجه به جدول ۲- مشخص می‌شود بیشتر پاسخ دهندگان مربوط از نظر وضعیت تأهل مربوط به افراد متأهل با ۱۸۸ نفر و ۷۲.۳ درصد بوده است.

جدول ۲- بررسی جمعیت شناختی

جنسیت	مرد	زنان	درصد
	۱۶۲	۹۸	۶۲.۳
سن	کمتر از ۳۵ سال	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	بالای ۴۵ سال
	۱۰۷	۵۱	۳۹.۲
میزان تحصیلات	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری تخصصی
	۸۶	۱۲۸	۴۶
سابقه خدمت	زیر ۱۰ سال	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	بالای ۲۰ سال
	۱۳۶	۸۸	۳۶
وضعیت تأهل	مجرد	متأهل	
	۷۲	۱۸۸	۷۲.۳

۲-۲-۴- توصیف متغیرهای پژوهش

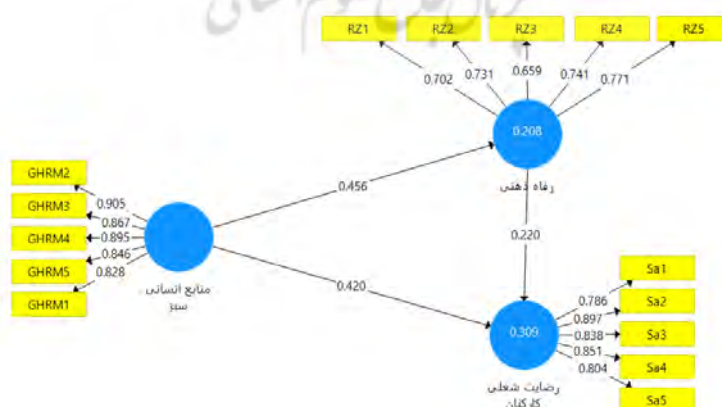
در جدول ۳- مقدار کمترین، بیشترین، میانگین و انحراف معیار هر کدام از متغیرها به تفکیک ارائه شده است. باتوجه به اینکه سه متغیر منابع انسانی سبز، رضایت شغلی کارکنان، رفاه ذهنی مقدار میانگین نزدیک به ۲ گزارش شده است لذا می‌توان گفت مصاحبه‌کنندگان بیشتر به گزینه "موافقم" پاسخ داده‌اند.

جدول ۳- بررسی متغیرهای پژوهش

کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
۱	۳	۲.۱۵	۰.۷۸
۱	۳	۲.۲۵	۰.۷۵
۱	۳	۲.۴۸	۰.۶۱

۳- بررسی مدل ساختاری

به طور کلی نمودار ۱، ضرایب مسیر منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی (۰.۴۵۶)، منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی کارکنان (۰.۴۲۰)، رفاه ذهنی بر رضایت شغلی کارکنان (۰.۲۲۰) نشان می‌دهد. همچنین میزان بارهای عاملی بالای ۰.۳ گزارش شده که نشان از مطلوبیت مدل دارد.



نمودار ۱- بررسی مدل ساختاری

۱-۳- همگرایی

نتایج جدول ۳، حاکی از آن است که تمامی متغیرهای پژوهش دارای آلفا کرونباخ بالای ۰.۷ است و مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳- همگرایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	پایایی	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
منابع انسانی سبز	۰.۹۱	۰.۹۳	۰.۷۵
رضایت شغلی کارکنان	۰.۸۹	۰.۹۲	۰.۶۹
رفاه ذهنی	۰.۷۸	۰.۸۴	۰.۵۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۲-۳- بررسی روایی افتراقی

جدول ۴- سازه انعکاسی متغیر رضایت شغلی کارکنان دارای مقدار 0.836 برای ریشه دوم AVE خود می‌باشد، که باید با همه مقادیر همبستگی در ستون رضایت شغلی کارکنان مقایسه شود. برای متغیر رفاه ذهنی باید همبستگی‌ها برای هر دوی سطر و ستون مورد بررسی قرار داد. به‌طور کلی، ریشه دوم AVE برای سازه‌های انعکاسی رفاه ذهنی (0.722)، منابع انسانی سبز (0.869) همگی بالاتر از همبستگی این سازه با سایر متغیرهای مکنون در مدل مسیری است.

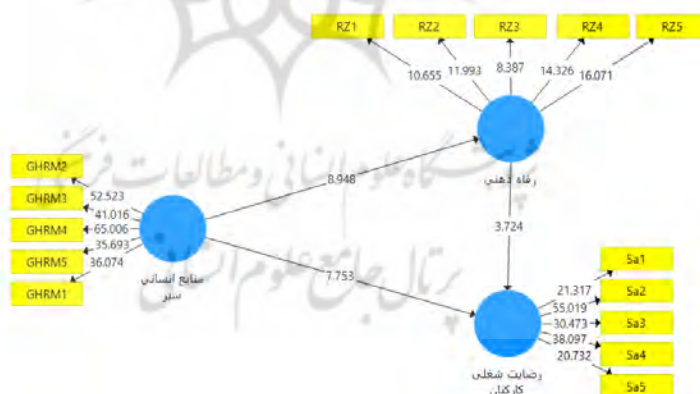
جدول ۴- روایی افتراقی متغیرهای پژوهش

منابع انسانی سبز	رفاه ذهنی	رضایت شغلی کارکنان
		رضایت شغلی کارکنان
	0.722	0.412
0.869	0.456	0.52
		منابع انسانی سبز

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۳-۳- برازش مدل ساختاری-ضرایب معناداری

برازش مدل ساختاری ضرایب معناداری Z است چنانچه مقدار این اعداد از 1.96 بیش‌تر گردد نشان از صحت رابطه بین گویه‌ها با متغیرها و در نتیجه تأیید برازش مدل ساختاری از حیث ضرایب معنی‌داری Z است.



شکل ۲- ضرایب معناداری - منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول ۵- معنی‌داری ضرایب مسیر

فرضیه	فرضیه‌ها	T-Value	P-value
۱-۱	منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۸.۹۴	۰.۰۰
۲-۱	منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۷.۷۵	۰.۰۰
۳-۱	رفاه ذهنی بر رضایت شغلی کارکنان آنان تأثیر معناداری دارد.	۳.۷۴	۰.۰۰
۴-۱	رفاه ذهنی نقش میانجی در رابطه بین منابع انسانی سبز و رضایت شغلی کارکنان ایفا می‌کند.	۳.۶۰	۰.۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۳-۴- بررسی مدل کلی

بر اساس نظر هانس‌لر^۱ و همکاران (۲۰۱۴) مقدار SRMR کمتر از ۰.۸ نشان از برازش قابل قبول مدل کلی است. همان‌طور که در جدول زیر مشخص است شاخص SRMR برابر با ۰.۰۷ و مورد تأیید است.

جدول ۶- مقادیر برازش مدل

شاخص	میزان	نتیجه
SRMR	۰.۰۷	مورد تأیید

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۴- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به طور کل نشان می‌دهد که منابع انسانی سبز بر رفاه ذهنی و رضایت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر مستقیم و معناداری دارد. به طور کلی، منابع انسانی سبز با تأکید بر ادغام ملاحظات زیست‌محیطی در سیاست‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، تلاش می‌کند تا کارکنان را به سمت رفتارهای مسئولانه نسبت به محیط زیست هدایت کرده و فرهنگ سازمانی مبتنی بر پایداری را تقویت کند. این رویکرد نه تنها موجب بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان می‌شود، بلکه پیامدهای مثبتی نیز برای کارکنان به همراه دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش، اجرای اقداماتی مانند آموزش‌های زیست‌محیطی، جذب و استخدام کارکنان با نگرش‌های دوستدار محیط زیست، مشارکت دادن کارکنان در برنامه‌های سبز سازمان، ایجاد نظام‌های تشویقی برای رفتارهای محیط‌زیستی و ترویج فرهنگ سازمانی پایدار، می‌تواند موجب افزایش احساس ارزشمندی، تعلق سازمانی و معنا در کار شود. هنگامی که کارکنان احساس کنند فعالیت‌های سازمان آنها در راستای حفظ محیط زیست و مسئولیت اجتماعی است، نگرش مثبت‌تری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و این موضوع می‌تواند سطح رضایت شغلی آنان را افزایش دهد. در واقع، مشارکت در فعالیت‌های زیست‌محیطی به کارکنان این احساس را می‌دهد که بخشی از یک هدف بزرگ‌تر و ارزشمندتر هستند، که این امر به طور مستقیم با افزایش انگیزش درونی و رضایت از کار مرتبط است. از سوی دیگر، منابع انسانی سبز می‌تواند به طور قابل توجهی بر رفاه ذهنی کارکنان نیز تأثیر بگذارد. رفاه ذهنی به احساس رضایت از زندگی، تعادل روانی و تجربه هیجانات مثبت در محیط کار اشاره دارد. سازمان‌هایی که به اصول پایداری و حفاظت از محیط زیست توجه دارند، معمولاً محیط کاری سالم‌تر، حمایتی‌تر و اخلاق‌مدارتری ایجاد می‌کنند. چنین محیط‌هایی می‌توانند استرس‌های شغلی را کاهش داده و حس آرامش و رضایت بیشتری برای کارکنان فراهم کنند. علاوه بر این، مشارکت در فعالیت‌های سبز سازمانی می‌تواند حس مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی و افتخار سازمانی را در کارکنان تقویت کند که همگی از عوامل مهم در ارتقای رفاه ذهنی محسوب می‌شوند. هنگامی که سازمان‌ها ارزش‌های زیست‌محیطی را در استراتژی‌ها و سیاست‌های خود نهادینه می‌کنند، کارکنان احساس می‌کنند که سازمان آنها نه تنها به منافع اقتصادی، بلکه به مسئولیت‌های اجتماعی و محیط‌زیستی نیز اهمیت می‌دهد. این مسئله می‌تواند اعتماد کارکنان به سازمان را افزایش داده و سطح تعهد و رضایت آنان را تقویت کند. یافته‌های این تحقیق با نتایج بسیاری از مطالعات پیشین مانند پرامستی و واسکایتو (۲۰۲۵)، افضل و همکاران (۲۰۲۵)، بل و همکاران (۲۰۲۴)، رمضان (۲۰۲۴) در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازمانی همخوانی دارد. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که سیاست‌های منابع انسانی سبز می‌تواند پیامدهای مثبتی همچون افزایش تعهد سازمانی، بهبود عملکرد شغلی، ارتقای رضایت شغلی و افزایش رفاه روان‌شناختی کارکنان را به دنبال داشته باشند. بنابراین می‌توان گفت که منابع انسانی سبز تنها یک رویکرد زیست‌محیطی نیست، بلکه ابزاری مؤثر برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز محسوب می‌شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌ها برای دستیابی به توسعه پایدار و ارتقای سلامت روانی کارکنان خود، لازم است توجه بیشتری به پیاده‌سازی شیوه‌های منابع انسانی سبز داشته باشند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با طراحی برنامه‌های آموزشی مرتبط با محیط زیست، ایجاد سیستم‌های پاداش برای رفتارهای سبز، تشویق کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های محیط‌زیستی و نهادینه کردن ارزش‌های پایداری در فرهنگ سازمانی، زمینه ارتقای رفاه ذهنی و رضایت شغلی کارکنان را فراهم کنند.

¹- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M.

- اکبری، پیمان؛ دهقانی زاده، مرضیه؛ کسائی، محمد. (۱۴۰۲). تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر قصد ترک شغل: نقش میانجی شرایط محیط کار، نشریه مطالعات مدیریت توسعه سبز، ۱(۲)، ۱-۱۲.
- اکبری، پیمان؛ عنبریان، حسین. (۱۴۰۳). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با نقش میانجی آگاهی زیست محیطی و تعدیل گری رهبری خدمتگزار، نشریه مدیریت منابع انسانی پایدار، ۵(۹)، ۱۰۵-۱۲۳.
- تندکار بالاچورشری، سیده هدیه؛ محرابی، جواد؛ مدیری، محمود. (۱۴۰۴). ارائه مدل مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان های دولتی بر اساس نظریه داده بنیاد، نشریه مدیریت توسعه و تحول، ۱۷(۶۱)، ۱۳۱-۱۴۷.
- راهدارپور، جواد؛ پودینه، حسین؛ سوداگر، مرتضی؛ درویشیان، هادی؛ کیخای مقدم، روح الله & قمدوست نوری، علیرضا. (۱۴۰۲). تعیین رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز، آگاهی زیست محیطی و رفتارهای سبز: نقش تعدیلگر رهبری خدمتگزارانه، نشریه مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۲(۲)، ۴۰-۵۸.
- قراچورلو، اشکان، حاجی کریمی، بایک، & دولتی جلوگیر، لیلا. (۱۴۰۴). بررسی تاثیر تناسب شخص با شغل و سازمان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی. مطالعات مدیریت و حسابداری، ۶۲(۱۱)، ۹۴-۱۰۱.
- موسوی هاردنگی، سمیه، (۱۴۰۳)، تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ و رفتار زیست محیطی کارکنان. مطالعات مدیریت و کار آفرینی، ۴۸(۱۰)، ۱۲۷-۱۴۷.
- موسوی فرد، سیدرضا؛ حامدی، ارمیده. (۱۴۰۲). تاثیر رهبری تحول آفرین بر تاب آوری سازمانی با نقش واسطه ای رفاه ذهنی در پلیس +۱۰ شهر کرمانشاه، فصلنامه رفاه اجتماعی، ۳۳(۹۱)، ۲۱۹-۲۵۱.
- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607-619.
- Afzal, S., Butt, S., Chohan, M. A., Afzal, M., & Yasin, F. (2025). Impact of sustainable human resource management practices on employee job satisfaction. In *Adaptive strategies for green economy and sustainability policies* (pp. 357-368). IGI Global Scientific Publishing.
- Al-Sabi, S. M., Al-Ababneh, M. M., Al Qsssem, A. H., Afaneh, J. A. A., & Elshaer, I. A. (2024). Green human resource management practices and environmental performance: the mediating role of job satisfaction and pro-environmental behavior. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2328316.
- Amini, M. Y., Tang, Z., & Zaki, Z. (2024). Exploring the impact of green human resource management on pro-environmental behaviors: a study in Afghanistan's industrial sector. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(1), 184-199.
- Bell, A. A., Yen, P. K., & Tang, M. M. J. (2024). The impact of green human resource management on employee retention: Mediating role of job satisfaction. *International Journal of Service Management and Sustainability (IJSMS)*, 9(2), 1-22.
- Gyensare, M. A., Adomako, S., & Amankwah-Amoah, J. (2024). Green HRM practices, employee well-being, and sustainable work behavior: Examining the moderating role of resource commitment. *Business Strategy and the Environment*, 33(4), 3129-3141.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Pramesti, A., & Waskito, J. (2025). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction Among Employees at PT POS Indonesia Surakarta Branch. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 2542-2564.
- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar, Y. (2023). The influence of work environment and work engagement on employee performance mediated by employee well-being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541-557.

- Ramzan, M. (2024). Impact of Green Human Resource Management on Organizational Performance with the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Research*, 3(1), 657-678.
- Şen, H. (2025). Workforce in Green Transformation: Perspectives of Employees in Environmentally Friendly Sectors on Green Human Resources Management. *Current Research in Social Sciences*, 11(1), 246-258.
- Sidique, N., Pereira, L., & Dias, A. (2023). Sowing Seeds of Purpose: How Green HRM Practices Elevate Employee Experience.

