



## بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانش سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۱۰ خلیل اژدری

### چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانش سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان صنعت گردشگری جزیره کیش می‌باشند که تعداد آن‌ها ۵۴۷ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۲۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که از پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز (محمد نژاد شورکایی)، رفتار فرانش سازمانی (ویاجانتی و همکاران) و عملکرد زیست‌محیطی (آروانه) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت؛ و جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانش سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.

### کلمات کلیدی

مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست‌محیطی، رفتار فرانش سازمانی، صنعت گردشگری

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری

### مقدمه

در نیمه دوم قرن بیستم، توجه به توسعه پایدار و حفظ به زیست محیطی طور فزاینده‌ای رایج شد و این روند به حوزه سازمان و مدیریت نیز تسری یافت. رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن، پایداری سازمانی نیز، توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه‌های اقتصادی، سلامت و ایمنی جامعه، کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت است (پاویترادوی و ساندهیا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). به همین خاطر سازمان‌ها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش‌های سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد زیست‌محیطی و مدیریت زیست‌محیطی خود لحاظ نموده و زیر چتر ارزش‌های سبز اجتماعی با مدیریت سبز، سازمان سبز را خلق نمایند. درواقع، نیاز به تبعیت ابعاد نرم و سخت سازمان برای بسط و انعکاس بار ارزشی سبز است تا سهم سازمان را در مدیریت پایدار حفظ کند (ژاکوب و ژولی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲).

از ابتدای عصر انقلاب صنعتی و با توسعه فعالیت‌های اقتصادی جهان طی دهه‌های گذشته، باهدف فراهم نمودن رفاه و وضعیت معیشتی بهتر برای مردم کشورها، انسان و دولت‌ها بدون توجه به ملاحظات و الزامات زیست‌محیطی، دنیای امروز را دچار چالش‌ها و بحران‌های عظیمی چون تهی شدن منابع طبیعی، تغییرات آب‌وهوا، بحران آب، فرسایش خاک‌ها و نابودی جنگل، تراکم و انباشت مواد زائد خطرناک و انواع آلودگی‌های زیست‌محیطی نموده است بر اساس دیدگاه اقتصاددانان محیط‌زیست، منابع طبیعی و دارایی‌های متفاوت محیط‌زیستی به دلیل این‌که ارزش اقتصادی دقیقی ندارند از طریق فرآیند بازار آزاد به‌درستی تخصیص نیافته، ضمن اینکه نارسایی در قوانین فعلی در همین زمینه و نبود آگاهی‌های محیط‌زیستی در بخش بزرگی از جامعه، منجر گردیده تا شرکت‌ها در ایجاد آلودگی (پیامدهای منفی) و بهره‌برداری بی‌رویه از منابع طبیعی نقش داشته و از پرداخت هزینه‌های جبرانی بابت تخریبی که ایجاد کرده‌اند (میوه چی و عدالتیان شهریاری، ۱۳۹۸).

مدیران، دارای قدرت هستند و اختیار تصمیم‌گیری‌ها را در دست دارند؛ بنابراین، تأثیر قابل‌توجهی بر پیروان خود خواهند داشت. مطلع شدن مدیران از آنچه کارکنان در مورد آنان تصور می‌کنند و درواقع، تعبیر و تفسیر آنان از رفتار مدیرانشان می‌تواند در جهت بهبود و بالندگی مدیران کمک‌کننده باشد. از آنجاکه امروزه بر اهمیت افزایش همکاری کارکنان سازمان افزوده شده است، لذا آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آن بر اثربخشی فعالیت‌های سازمان زیاد است، موردتوجه بسیاری از مدیران و محققان قرار گرفته است. دراین‌بین، مدیریت رفتار سازمانی نیز به‌عنوان یکی از حوزه‌های پرطرفدار در رشته مدیریت در تلاش است تا با تمرکز بر رفتارهای نیروی انسانی، حرکت سازمان‌ها را

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

به منظور تحقق تعالی سازمان و دستیابی به اهداف عالی آن‌ها شتاب بخشد. رفتارهای فرانش از جمله این رفتارهاست (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۵).

افزایش نگرانی‌ها در مورد محیط‌زیست و به دنبال آن، پیدایش استانداردهای بین‌المللی زیست‌محیطی، سبب اجبار سازمان‌ها به پذیرش استراتژی‌های سبز و در ادامه اعمال مدیریت سبز در کلیه امور و موضوعات سازمانی شده است (آیباغی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷). برای این منظور، در راستای اجرای مدیریت منابع انسانی سبز، واحدهای مختلف سازمان از جمله واحد منابع انسانی می‌تواند نقش بسیار فعالی ایفا کند و با فعالیت‌های مناسب و اثربخش، کارکنان را در تحقق اهداف مدیریت سبز تشویق نماید (جنی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت منابع انسانی سبز با ایجاد آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی و سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌های سبز، دنبال ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آن‌هاست و به‌گونه‌ای آن‌ها را هدایت می‌کند که به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. هدف مدیریت منابع انسانی سبز به وجود آوردن زمینه‌های ایفای نقش در پایداری زیست‌محیطی برای سازمان‌های مختلف است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۵). به‌زعم زوگا<sup>۴</sup>، مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاست‌ها، فلسفه‌ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب‌وکار سازمان به‌منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب‌های زیست‌محیطی اشاره دارد (زوگا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). مدیریت منابع انسانی سبز در کنار سایر شاخه‌های مدیریت سبز (نظیر تولید سبز، سرمایه‌گذاری سبز و بازاریابی سبز) محور بخش وسیع و روبه‌رشدی از مطالعات مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی شده است (دوتا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). مدیریت منابع انسانی سبز در واقع، اساسی‌ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم‌افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می‌شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان‌پذیری را تسهیل و فراهم می‌سازد تا صنعت سبز، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم آورد (مارگارتا و سارجیه<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از سیاست‌های منابع انسانی برای استفاده پایدار از منابع سازمان است. مدیریت منابع انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان، اهمیت مسائل زیست‌محیطی را درک کنند که در نتیجه این فعالیت‌ها منجر به کارایی بالاتر و کاهش هزینه‌ها در سطوح فردی، سازمانی و محیطی می‌شود. در محیط کسب‌وکار امروزی، تعهد بنگاه‌ها برای حفاظت از محیط‌زیست به‌صورت یکی از قوانین و مقررات باید اجرا شود. تغییرات مصرف‌کنندگان حامی محیط‌زیست، افزایش مقررات جهانی و داخلی در جهت حفظ محیط‌زیست و منابع طبیعی، افزایش مطالعات انجام‌شده بر محیط‌زیست و توجه زیاد به محیط‌زیست در سراسر دنیا باعث شده تا شرکت‌ها

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری

به عملکرد محیطی خود توجه داشته باشند (آردا<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). عملکرد زیست محیطی عبارت است از تعهد شرکت برای حفاظت از محیط زیست و این عملکرد عمدتاً از طریق معیارها و مقیاس های تعیین شده توسط نهادها و آژانس های مربوطه، اعم از کشوری و بین المللی اندازه گیری می شود زمانی که عملکرد محیطی شرکت توسعه و بهبود یابد، سهم بازار افزایش خواهد یافت، اعتماد مصرف کنندگان به شرکت بیشتر خواهد شد و در نتیجه فرصت های بیشتری در بازار برای شرکت ایجاد خواهد شد و همچنین هزینه ها از طریق کاهش در مصرف انرژی، کاهش خواهد یافت (رجبی پور میبیدی و همکاران، ۱۳۹۹).

سازمان هایی که مایل به ترویج رفتارهای فرانشس در کارکنان خود هستند، نه تنها باید روی این نوع رفتارها در کارکنان خود متمرکز شوند، بلکه باید بر مهارت های مدیران به ویژه مدیرانی که به طور مستقیم با کارکنان در ارتباط هستند نیز نظارت داشته باشند و سرمایه گذاری های لازم در این مورد صورت گیرد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۵). ارگان<sup>۹</sup> معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است. اما باین وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار داوطلبانه و اختیاری است یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد. بدین معنی که این رفتار کارکرد کارآمد سازمان را اشاعه می دهد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیت چندوجهی دارد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۲). علیرغم پذیرش در حال رشدی که مفهوم رفتار فرانشس سازمانی داشته، برخی محققان پرسش هایی را در خصوص اینکه چگونه رفتار فرانشس سازمانی باید از نظر تئوریک تعریف گردد و مورد اندازه گیری قرار گیرد مطرح نموده اند. علی رغم اهمیت و نقش حساس رفتار فرانشس سازمانی، شواهد موجود نشان می دهد در سازمان ها کمتر به آن توجه شده است (نادر پور، ۱۳۹۸). در میان مقالات و کتب نیز، تنها تعداد محدود و ناچیزی به صورت اساسی به موضوع رفتار فرانشس سازمانی پرداخته اند دلایل این امر از دو جهت قابل بررسی است اول آنکه نقش مهم این متغیر، هنوز به طور کامل و گسترده درک نشده و دیگر اینکه ممکن است بدیع بودن و بومی نشدن آن، انگیزه های پژوهشی زیادی را ایجاد نکرده باشد (حسینی، ۱۳۹۴). صنعت گردشگری جزیره کیش یک قطب گردشگری در کشور ایران محسوب می گردد که سالانه گردشگران زیادی را گرد هم می آورد اما بحران محیط زیست که امروزه به یک مساله جدی و قابل تأمل تبدیل شده، حاصل دخالت و بهره وری نامعقول انسان از طبیعت پیرامون خود می باشد. امروزه خطری جزیره کیش را تهدید می کند که انسان سکونت گاه خود را به نابودی بکشاند. به طوری که گستردگی این موضوع،

توجه محقق را برای بررسی آن برانگیخته است مدیریت منابع انسانی سبز با بهره‌گیری از روش‌های نوین استخدام و کارمندی سعی دارد که در جهت حفاظت از منابع طبیعی گام برداشته و موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست شوند از طرفی دیگر رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند عملکرد زیست‌محیطی را تحت تأثیر قرار دهد بدین گونه که کارکنانی که به‌طور فعال در جلسات شرکت می‌کنند، می‌توانند به توزیع اطلاعاتشان در شرکت کمک کنند و کارکنانی که مهارت‌های جدید را یاد می‌گیرند می‌توانند توانایی شرکت را برای انطباق با تغییرات در محیط خود بهبود بخشند بنابراین پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانش سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد؟

#### **فرضیه‌های تحقیق**

##### **فرضیه اصلی**

مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانش سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.

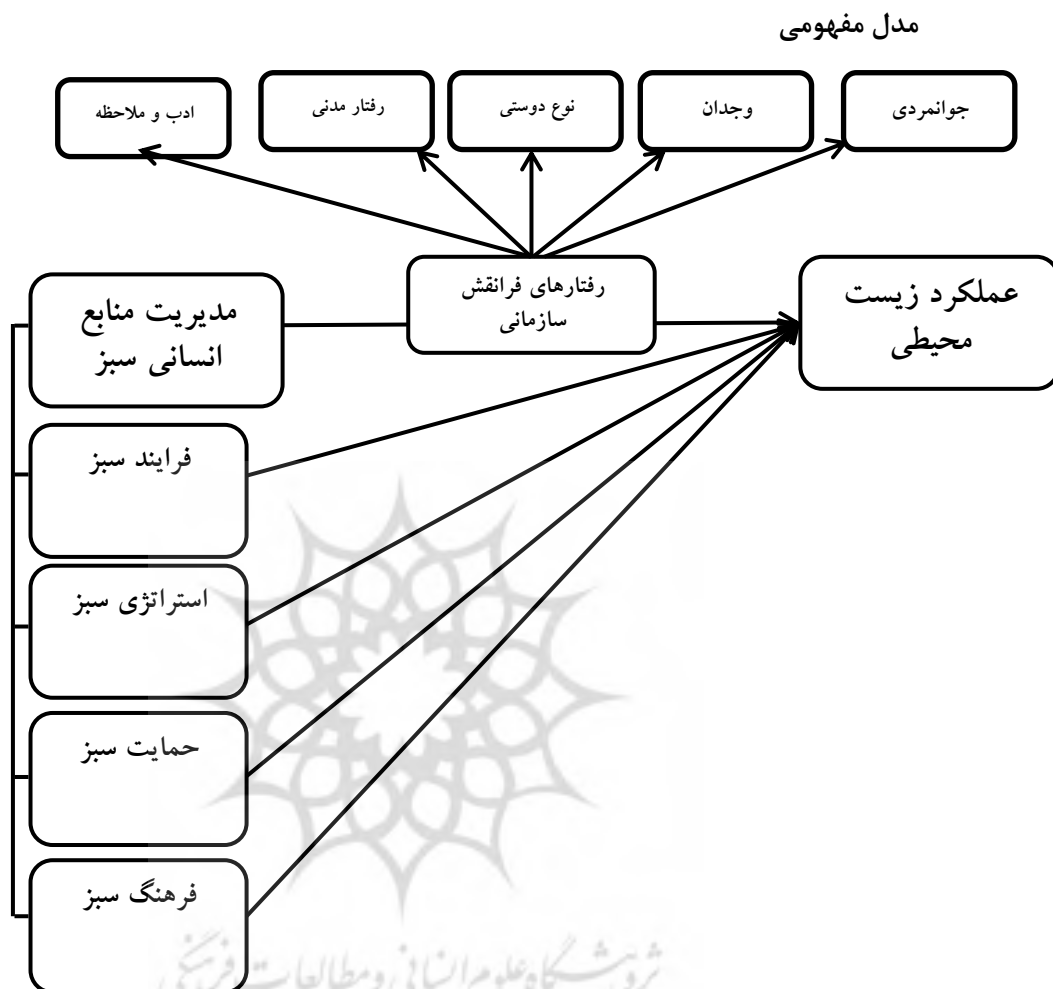
##### **فرضیه‌های فرعی**

۱. مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.
۲. مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار فرانش سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.
۳. رفتار فرانش سازمانی بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.
۴. فرایند سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.
۵. استراتژی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.
۶. حمایت سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.
۷. فرهنگ سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری

### پیشینه تحقیقات

جمشیدی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان با توجه به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و تعهد کارکنان هتل های شهر اصفهان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز ر عملکرد زیست محیطی سازمان با توجه به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و تعهد کارکنان هتل های شهر اصفهان تأثیر معناداری دارد. اشراقی و احمدی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی، رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی، رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی تأثیر معناداری دارد. صادقی و ثابت (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان تبیین نقش واسطه ای مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با سیستم های منابع انسانی و عملکرد زیست محیطی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سیستم های مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری با مدیریت منابع انسانی سبز دارند و مدیریت منابع انسانی سبز نیز تأثیر معناداری با عملکرد زیست محیطی دارد. افسر<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه ای با عنوان رابطه رهبری و مدیریت سبز انسانی با نقش میانجی نگرش سبز و تعهد سازمانی انجام دادند. این تحقیق در بین ۳۲۹ کارمند و ۸۸ سرپرست در سازمان های پاکستان انجام شده است. گردآوری داده ها با پرسشنامه و تحلیل با روش مدل یابی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج نشان داد که رهبری تأثیر معنی داری بر مدیریت سبز منابع انسانی دارد و در رابطه بین این دو متغیر، نگرش سبز و تعهد سازمانی نقش میانجی را ایفا می کنند. میکیال<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان اثرات عملکرد زیست محیطی و افشای اطلاعات زیست محیطی بر عملکرد مالی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار اندونزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند عملکرد زیست محیطی بر عملکرد مالی تأثیر مثبت اما معنادار ندارد، افشای اطلاعات زیست محیطی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد مالی دارد. افشای اطلاعات زیست محیطی مجهزتر است و مطابق با دستورالعمل افشا، هزینه آن کم نیست تا عملکرد مالی را کاهش دهد. احمد<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه های مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار در ۱۲۱ بنگاه در کشور فلسطین انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه های مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار تأثیر معناداری دارد.



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق اقتباس از رستگار و همکاران (۱۳۹۸)

### روش تحقیق

روش مورد استفاده در پژوهش حاضر از نظر هدف جز تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. در روش همبستگی روابط بین بیش از یک متغیر باهم بررسی می‌شود و نتیجه همبستگی به دست آمده در صورت معنادار بودن در نمونه انتخاب شده به جامعه تعمیم داده می‌شود. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند شناخت بیشتر شرایط موجود و یا یاری رساندن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد. جامعه آماری این تحقیق صنعت گردشگری

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../آژدری

جزیره کیش (هتل های پنج ستاره) می باشند که دارای ۵۴۷ نفر می باشد که بر اساس فرمول کوکران نمونه گیری خواهیم کرد.

### یافته های تحقیق

#### بررسی نرمال بودن داده های پژوهش

در این قسمت با استفاده از آزمون فرض نرمال بودن به بررسی داده های پژوهش می پردازیم. در این آزمون، فرض صفر بر نرمال بودن توزیع داده ها بنا شده است؛ بنابراین اگر فرض صفر رد شود به معنی غیر نرمال بودن داده ها است. با توجه به اینکه مقدار احتمال برای هر سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ می باشد فرض نرمال بودن مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست محیطی و رفتار فرانشس سازمانی تأیید می شود.

H: داده مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H<sub>1</sub>: داده مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

#### جدول فرض نرمال بودن

| متغیر                   | ابعاد | حجم نمونه | آماره آزمون | معنی داری | نتیجه |
|-------------------------|-------|-----------|-------------|-----------|-------|
| مدیریت منابع انسانی سبز | کل    | ۱۹۶       | ۱/۴۰۹       | ۰/۰۷۱     | نرمال |
| عملکرد زیست محیطی       | کل    | ۱۹۶       | ۱/۵۲۸       | ۰/۰۷۹     | نرمال |
| رفتار فرانشس سازمانی    | کل    | ۱۹۶       | ۱/۸۱۱       | ۰/۰۸۴     | نرمال |

#### بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه فرعی اول: مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش از رگرسیون استفاده می گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

#### جدول ۱- همبستگی فرضیه فرعی اول

| R2  | نوع رابطه | وجود رابطه | عملکرد زیست محیطی |           |              | متغیر                   |
|-----|-----------|------------|-------------------|-----------|--------------|-------------------------|
|     |           |            | تعداد             | معنی داری | ضریب همبستگی |                         |
| ۲۳۴ | مستقیم    | دارد       | ۱۹۶               | ۰/۰۰۰     | ۰/۴۷۱        | مدیریت منابع انسانی سبز |



### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، مدیریت منابع انسانی سبز ۲۳/۴ درصد از تغییرات عملکرد زیست‌محیطی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست‌محیطی به میزان ۲۳/۴ درصد افزایش می‌یابد.

#### جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

| مدل        | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | sig   |
|------------|--------------|------------|----------------|---------|-------|
| رگرسیون    | ۲۴/۶۰۲       | ۱          | ۲۴/۶۰۲         | ۲۰/۷۸۰  | ۰/۰۰۰ |
| باقی مانده | ۱۶/۷۲۸       | ۱۹۵        | ۰/۲۲۱          |         |       |
| مجموع      | ۴۱/۳۳۰       | ۱۹۶        |                |         |       |

در جدول فوق سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد زیست‌محیطی) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی‌دار بودن آن‌ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

#### جدول ۳- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

| متغیر ملاک        | متغیر پیش‌بین           | مقادیر بتای (Beta) استاندارد | آماره T | سطح معنی‌داری |
|-------------------|-------------------------|------------------------------|---------|---------------|
| عملکرد زیست‌محیطی | مدیریت منابع انسانی سبز | /۴۷۱                         | ۴/۷۴۵   | ۰/۰۰۰         |

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی‌داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد تأثیر معناداری دارد و در نتیجه فرضیه فرعی اول پذیرفته می‌شود.

**فرضیه فرعی دوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار فرانشس سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.**

جهت بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار فرانشس سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش از رگرسیون استفاده می‌گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../آژدری

جدول ۴- همبستگی فرضیه فرعی دوم

| R2  | نوع رابطه | وجود رابطه | رفتار فرانشس سازمانی |           |              | متغیر                   |
|-----|-----------|------------|----------------------|-----------|--------------|-------------------------|
|     |           |            | تعداد                | معنی داری | ضریب همبستگی |                         |
| ۴۱۷ | مستقیم    | دارد       | ۱۹۶                  | ۰/۰۰۰     | ۰/۶۲۱        | مدیریت منابع انسانی سبز |

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار فرانشس سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش رابطه معنی دار وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، مدیریت منابع انسانی سبز ۴۱/۷ درصد از تغییرات رفتار فرانشس سازمانی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار فرانشس سازمانی به میزان ۲۰/۷ درصد افزایش می‌یابد.

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

| مدل        | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | sig   |
|------------|--------------|------------|----------------|---------|-------|
| رگرسیون    | ۲۱/۷۴۸       | ۱          | ۱۵/۸۱۰         | ۴۰/۵۷۱  | ۰/۰۰۰ |
| باقی مانده | ۱۹/۵۸۲       | ۲۱۰        | ۰/۳۶۲          |         |       |
| مجموع      | ۴۱/۳۳۰       | ۲۱۱        |                |         |       |

در جدول فوق سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (رفتار فرانشس سازمانی) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آن‌ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

جدول ۶- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

| متغیر ملاک           | متغیر پیش بین           | مقادیر بتای (Beta) استاندارد | آماره T | سطح معنی داری |
|----------------------|-------------------------|------------------------------|---------|---------------|
| رفتار فرانشس سازمانی | مدیریت منابع انسانی سبز | ۱/۹۲۱                        | ۵/۶۱۱   | ۰/۰۰۰         |

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار فرانشس سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تاثیر معناداری دارد؛ و در نتیجه فرضیه فرعی دوم پذیرفته می‌شود.

**فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳**

فرضیه فرعی سوم: رفتار فرانش سازمانی بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر رفتار فرانش سازمانی بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش از رگرسیون استفاده می‌گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

**جدول ۷- همبستگی فرضیه فرعی سوم**

| R2    | نوع رابطه | وجود رابطه | عملکرد زیست‌محیطی |           |              | متغیر               |
|-------|-----------|------------|-------------------|-----------|--------------|---------------------|
|       |           |            | تعداد             | معنی‌داری | ضریب همبستگی |                     |
| ۰/۲۰۸ | مستقیم    | دارد       | ۱۹۶               | ۰/۰۰۱     | ۰/۳۷۴        | رفتار فرانش سازمانی |

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رفتار فرانش سازمانی و عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، رفتار فرانش سازمانی ۲۰/۸ درصد از تغییرات عملکرد زیست‌محیطی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست‌محیطی به میزان ۲۰/۸ درصد افزایش می‌یابد.

**جدول ۸- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون**

| مدل        | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | sig   |
|------------|--------------|------------|----------------|---------|-------|
| رگرسیون    | ۲۲/۱۷۷       | ۱          | ۲۲/۱۷۷         | ۲۳/۶۸۷  | ۰/۰۰۰ |
| باقی‌مانده | ۱۹/۱۵۳       | ۱۹۵        | ۰/۲۴۱          |         |       |
| مجموع      | ۴۱/۳۳۰       | ۱۹۶        |                |         |       |

در جدول فوق سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد زیست‌محیطی) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی‌دار بودن آن‌ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

**جدول ۹- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون**

| متغیر ملاک        | متغیر پیش‌بین       | مقادیر بتای (Beta) استاندارد | آماره T | سطح معنی‌داری |
|-------------------|---------------------|------------------------------|---------|---------------|
| عملکرد زیست‌محیطی | رفتار فرانش سازمانی | ۰/۳۷۴                        | ۴/۱۲۲   | ۰/۰۰۰         |

### بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../آژدری

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدأ برابر  $0/000$  و کمتر از  $0/05$  می باشد بنابراین می توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار فرانشس سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد؛ و در نتیجه فرضیه فرعی سوم پذیرفته می شود.

**فرضیه فرعی چهارم: فرایند سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.**

جهت بررسی تأثیر فرایند سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش از رگرسیون استفاده می گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

**جدول ۱۰- همبستگی فرضیه فرعی چهارم**

| R2 | نوع رابطه | وجود رابطه | عملکرد زیست محیطی |           |              | متغیر      |
|----|-----------|------------|-------------------|-----------|--------------|------------|
|    |           |            | تعداد             | معنی داری | ضریب همبستگی |            |
|    |           | ندارد      | ۱۹۶               | ۰/۰۵۷     | ۰/۰۷۱        | فرایند سبز |

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین فرایند سبز و عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش رابطه معنی دار وجود ندارد (سطح معنی داری بیشتر از  $0/05$ )؛ بنابراین فرضیه فرعی چهارم تأیید نمی گردد.

**فرضیه فرعی پنجم: استراتژی سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.**

جهت بررسی تأثیر استراتژی سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش از رگرسیون استفاده می گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

**جدول ۱۱- همبستگی فرضیه فرعی پنجم**

| R2 | نوع رابطه | وجود رابطه | عملکرد زیست محیطی |           |              | متغیر        |
|----|-----------|------------|-------------------|-----------|--------------|--------------|
|    |           |            | تعداد             | معنی داری | ضریب همبستگی |              |
|    |           | ندارد      | ۱۹۶               | ۰/۰۶۱     | ۰/۰۴۷        | استراتژی سبز |

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین استراتژی سبز و عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش ارتباط معناداری وجود ندارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)؛ بنابراین فرضیه فرعی پنجم تأیید نمی‌گردد.

**فرضیه فرعی ششم: حمایت سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.**

جهت بررسی تأثیر حمایت سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش از رگرسیون استفاده می‌گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

**جدول ۱۲- همبستگی فرضیه فرعی ششم**

| R2    | نوع رابطه | وجود رابطه | عملکرد زیست‌محیطی |           |              | متغیر     |
|-------|-----------|------------|-------------------|-----------|--------------|-----------|
|       |           |            | تعداد             | معنی‌داری | ضریب همبستگی |           |
| ۰/۱۸۷ | مستقیم    | دارد       | ۱۹۶               | ۰/۰۰۱     | ۰/۳۱۹        | حمایت سبز |

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین حمایت سبز و عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، حمایت سبز ۱۸/۷ درصد از تغییرات عملکرد زیست‌محیطی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش حمایت سبز، عملکرد زیست‌محیطی به میزان ۱۸/۷ درصد افزایش می‌یابد.

**جدول ۱۳- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون**

| مدل        | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | sig   |
|------------|--------------|------------|----------------|---------|-------|
| رگرسیون    | ۲۱/۳۸۹       | ۱          | ۲۲/۱۷۷         | ۲۳/۶۸۷  | ۰/۰۰۱ |
| باقی‌مانده | ۱۹/۹۴۱       | ۱۹۵        | ۰/۲۴۱          |         |       |
| مجموع      | ۴۱/۳۳۰       | ۱۹۶        |                |         |       |

در جدول فوق سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد زیست‌محیطی) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی‌دار بودن آن‌ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

## بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../آژدري

جدول ۱۴- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

| متغیر ملاک        | متغیر پیش‌بین | مقادیر بتای (Beta) استاندارد | آماره T | سطح معنی‌داری |
|-------------------|---------------|------------------------------|---------|---------------|
| عملکرد زیست‌محیطی | حمایت سبز     | ۰/۳۱۹                        | ۳/۸۱۰   | ۰/۰۰۱         |

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی‌داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که مدیریت حمایت سبز بر رفتار فرانشس سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد؛ و در نتیجه فرضیه فرعی سوم پذیرفته می‌شود.

**فرضیه فرعی هفتم: فرهنگ سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.**

جهت بررسی تأثیر فرهنگ سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش از رگرسیون استفاده می‌گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۵- همبستگی فرضیه فرعی هفتم

| R2    | نوع رابطه | وجود رابطه | عملکرد زیست‌محیطی |           |       | متغیر     |
|-------|-----------|------------|-------------------|-----------|-------|-----------|
|       |           |            | ضریب همبستگی      | معنی‌داری | تعداد |           |
| ۰/۲۱۵ | مستقیم    | دارد       | ۰/۴۱۳             | ۰/۰۰۰     | ۱۹۶   | فرهنگ سبز |

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین فرهنگ سبز و عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، فرهنگ سبز ۲۱/۵ درصد از تغییرات عملکرد زیست‌محیطی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش فرهنگ سبز، عملکرد زیست‌محیطی به میزان ۲۱/۵ درصد افزایش می‌یابد.

جدول ۱۶- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

| مدل        | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | sig   |
|------------|--------------|------------|----------------|---------|-------|
| رگرسیون    | ۲۲/۵۰۵       | ۱          | ۲۲/۵۰۵         | ۲۰/۳۷۹  | ۰/۰۰۰ |
| باقی‌مانده | ۱۸/۸۲۵       | ۱۹۵        | ۰/۲۱۸          |         |       |
| مجموع      | ۴۱/۳۳۰       | ۱۹۶        |                |         |       |

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

در جدول فوق سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد زیست‌محیطی) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی‌دار بودن آن‌ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

**جدول ۱۷- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون**

| متغیر ملاک        | متغیر پیش‌بین | مقادیر بتای (Beta) استاندارد | آماره T | سطح معنی‌داری |
|-------------------|---------------|------------------------------|---------|---------------|
| عملکرد زیست‌محیطی | فرهنگ سبز     | ۰/۴۱۳                        | ۴/۶۹۱   | ۰/۰۰۰         |

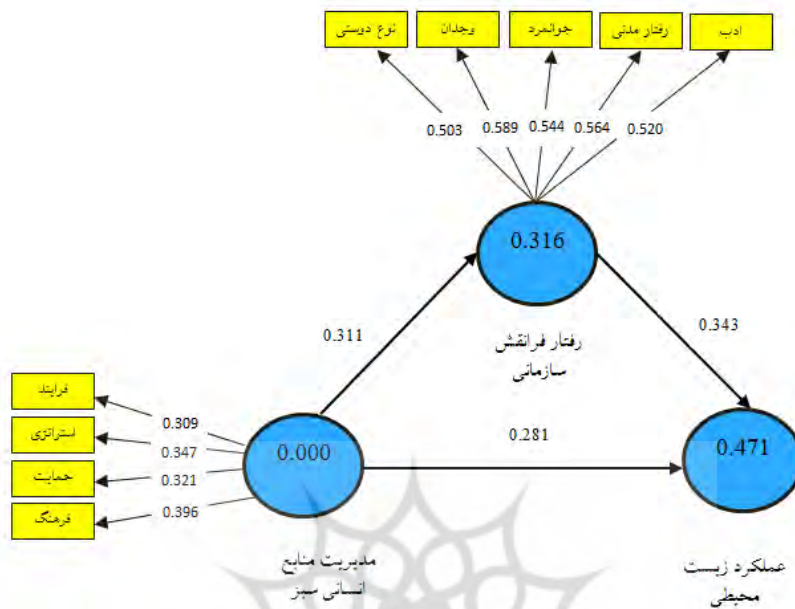
در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی‌داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که فرهنگ سبز بر رفتار فرانشس‌سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد؛ و در نتیجه فرضیه فرعی هفتم پذیرفته می‌شود.

**فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانشس‌سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد.**

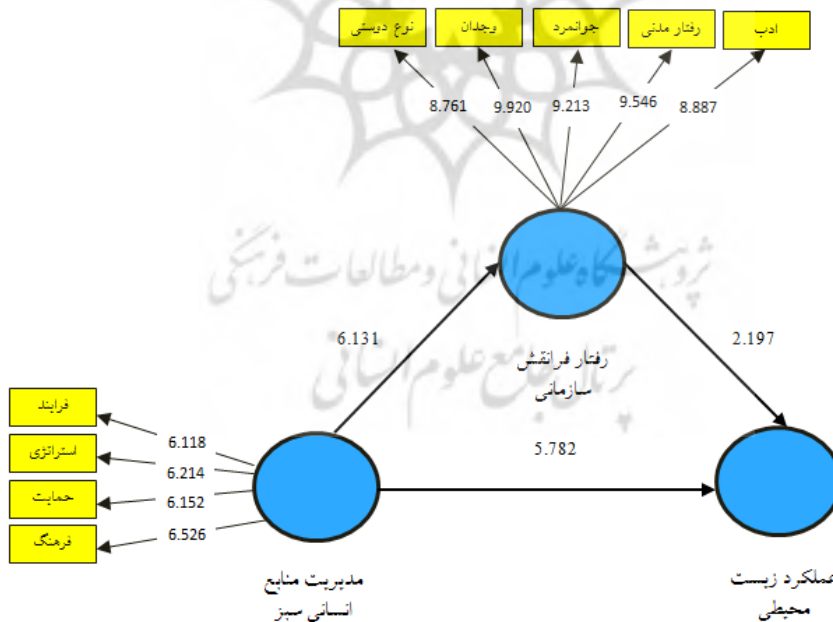
هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانشس‌سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش می‌باشد که با استفاده از تحلیل مسیر، فرضیه اصلی را می‌توان با استفاده از نرم‌افزار پی ال اس انجام داد. نمودار زیر رابطه بین سه متغیر را نشان می‌دهد. اعداد روی جهت‌های ارتباطی همان ضرایب بتا می‌باشند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری



نمودار ۲- مدل مفهومی تحقیق بر اساس ضریب مسیر



نمودار ۳- مدل مفهومی تحقیق بر اساس ضریب معناداری



## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

### جدول ۱۸- خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی

| ارتباط بین متغیرها                             | ضریب تأثیر | t-value | سطح معنی داری | شیوه تأثیرگذاری |
|--|------------|---------|---------------|-----------------|
| مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی    | ۰/۲۸۱      | ۵/۷۸۲   | ۰,۰۰۰         | مستقیم          |
| مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار فرانشس سازمانی | ۰/۳۱۱      | ۶/۱۳۱   | ۰,۰۰۰         | مستقیم          |
| رفتار فرانشس سازمانی و عملکرد زیست محیطی       | ۰/۳۴۳      | ۲/۱۹۷   | ۰,۰۰۰         | مستقیم          |

نمودار اول رابطه همبستگی و نمودار دوم میزان معنی داری بین سه متغیر را نشان می دهد. اعداد روی جهت های ارتباطی همان ضرایب بتا می باشند. میزان ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی ۰/۲۸۱ می باشد که آزمون معنادار است. میزان ارتباط بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار فرانشس سازمانی ۰/۳۱۱ می باشد و این آزمون نیز معنادار است. میزان ارتباط بین دو متغیر رفتار فرانشس سازمانی و عملکرد زیست محیطی ۰/۳۴۳ می باشد و این آزمون نیز معنادار است.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار فرانشس سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با جمشیدی (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان با توجه به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و تعهد کارکنان هتل های شهر اصفهان، اشراقی و محمدی (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی، رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی، افسر<sup>۱۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان رابطه رهبری و مدیریت سبز انسانی با نقش میانجی نگرش سبز و تعهد سازمانی، میکیال<sup>۱۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان اثرات عملکرد زیست محیطی و افشای اطلاعات زیست محیطی بر عملکرد مالی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار اندونزی همسو می باشد. نتیجه فرضیه فرعی اول نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با صادقی و ثابت (۱۳۹۹) با عنوان تبیین نقش واسطه ای مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با سیستم های منابع انسانی و عملکرد زیست محیطی، علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تحلیل رابطه ترویج اخلاق زیست محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز و عملکرد زیست محیطی در شرکت های تولیدی در استان تهران، احمد<sup>۱۵</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری

سبز و شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار در ۱۲۱ بنگاه در کشور فلسطین، کیم<sup>۱۶</sup> و همکاران (۲۰۱۸) بررسی تاثیر مدیریت سبز منابع انسانی بر رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی سازمان همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی دوم نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار فرانش سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تاثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با فرخی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط‌زیست گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر ارزش‌های سبز فردی و فرهنگ خدمت در شهرداری مرکزی اصفهان، رستگار و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان هتل، علی خلیفه و علی آواد<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۸) با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار فرانش پرستاران مراقبت‌های پزشکی و جراحی بیمارستان آموزش پزشکی دانشگاه‌ها در مصر، سامرل<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۷) با عنوان بهبود عملکرد زیست‌محیطی در صنعت سیمان به بررسی راه‌های کاهش انتشار دی اکسیدکربن از صنعت سیمان همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان داد رفتار فرانش سازمانی بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تاثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با اسکندری و ایراندوست (۱۳۹۴) با عنوان رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی در بانک‌های تجاری دولتی شهر سندنجد، دیویس<sup>۱۹</sup> و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان تعهد سازمانی و اثرات آن بر رفتار فرانش سازمانی در مدارس متوسطه یونان، سیزن و بسیم<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۵) بررسی تاثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار فرانش سازمانی معلمان در مدارس پاکستان همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی چهارم نشان داد بین فرایند سبز و عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش رابطه معنی‌دار وجود ندارد نتایج این فرضیه با فرخی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط‌زیست گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر ارزش‌های سبز فردی و فرهنگ خدمت در شهرداری مرکزی اصفهان، رستگار و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان هتل، علی خلیفه و علی آواد<sup>۲۱</sup> (۲۰۱۸) با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار فرانش پرستاران مراقبت‌های پزشکی و جراحی بیمارستان آموزش پزشکی دانشگاه‌ها در مصر، سامرل<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۷) با عنوان بهبود عملکرد زیست‌محیطی در صنعت سیمان به بررسی راه‌های کاهش انتشار دی اکسیدکربن از صنعت سیمان همسو نمی‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی پنجم نشان داد بین استراتژی سبز و عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش ارتباط معناداری وجود ندارد نتایج این فرضیه با صادقی و ثابت (۱۳۹۹) با عنوان تبیین نقش واسطه‌ای مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با سیستم‌های منابع انسانی و

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

عملکرد زیست‌محیطی، علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تحلیل رابطه ترویج اخلاق زیست‌محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز و عملکرد زیست‌محیطی در شرکت‌های تولیدی در استان تهران، احمد<sup>۲۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار در ۱۲۱ بنگاه در کشور فلسطین، کیم<sup>۲۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸) بررسی تأثیر مدیریت سبز منابع انسانی بر رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی سازمان همسو نمی‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی ششم نشان داد حمایت سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با جمشیدی (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان با توجه به رفتار سازگار با محیط‌زیست کارکنان و تعهد کارکنان هتل‌های شهر اصفهان، اشراقی و محمدی (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی، رفتار سازگار با محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی، افسر<sup>۲۵</sup> و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان رابطه رهبری و مدیریت سبز انسانی با نقش میانجی نگرش سبز و تعهد سازمانی، میکیال<sup>۲۶</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان اثرات عملکرد زیست‌محیطی و افشای اطلاعات زیست‌محیطی بر عملکرد مالی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار اندونزی همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی هفتم نشان داد فرهنگ سبز بر عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با صادقی و ثابت (۱۳۹۹) با عنوان تبیین نقش واسطه‌ای مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با سیستم‌های منابع انسانی و عملکرد زیست‌محیطی، علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تحلیل رابطه ترویج اخلاق زیست‌محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز و عملکرد زیست‌محیطی در شرکت‌های تولیدی در استان تهران، احمد<sup>۲۷</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار در ۱۲۱ بنگاه در کشور فلسطین، کیم<sup>۲۸</sup> و همکاران (۲۰۱۸) بررسی تأثیر مدیریت سبز منابع انسانی بر رفتارهای حامی محیط‌زیست کارکنان و عملکرد زیست‌محیطی سازمان، اسکندری و ایراندوست (۱۳۹۴) با عنوان رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی در بانک‌های تجاری دولتی شهر سمنان، دیویس<sup>۲۹</sup> و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان تعهد سازمانی و اثرات آن بر رفتار فرانشس سازمانی در مدارس متوسطه یونان، سیزن و بسیم<sup>۳۰</sup> (۲۰۱۵) بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار فرانشس سازمانی معلمان در مدارس پاکستان همسو می‌باشد.

#### **پیشنهادها کاربردی**

بملاحظه به نتیجه فرضیه فرعی اول که نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد

## بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری

زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می‌گردد نگهداری پویای منابع انسانی سبز حاصل بسترسازی سازمان و مدیریت است. عواملی همچون کیفیت و شیوه‌های جبران خدمت، آموزش و توسعه، روابط کارکنان و فرهنگ‌سازمانی، ارزیابی عملکرد و ارائه بازخور می‌توانند نقش تأثیرگذاری در نگهداری منابع انسانی ایفا نمایند. مدیریت منابع انسانی سبز برای تحقق اهداف، باید بیشترین تمرکز را بر این نظام داشته باشد. باملاحظه به نتیجه فرضیه فرعی دوم که نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار فرانشس‌سازمانی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران صنعت گردشگری جزیره کیش پیشنهاد می‌گردد مدیریت منابع انسانی سبز را به‌عنوان ابزاری قوی برای هدایت سرمایه‌های انسانی مدنظر داشته باشند و بر اساس مدل مدیریت منابع انسانی سبز با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی، دستیابی به اهداف راهبردی خود را تحقق بخشند. باملاحظه به نتیجه فرضیه فرعی سوم که نشان داد رفتار فرانشس‌سازمانی بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران صنعت گردشگری جزیره کیش پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان با مشارکت دادن کارکنان در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان کارکنان را در جریان امور قرار دهند تا از این طریق حس تعصب نسبت به سازمان در کارکنان ایجادشده و کارکنان به رفتارهای فرانشس‌سازمانی روی آورند. باملاحظه به نتیجه فرضیه فرعی ششم که نشان داد حمایت سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران صنعت گردشگری جزیره کیش پیشنهاد می‌گردد مدیران باید برای ایجاد یک محیط سالم و مناسب و همچنین کاهش زیان‌های زیست محیطی تلاش کنند؛ زیرا حرکت به سمت حمایت سبز به حل مشکلات زیست محیطی نیاز دارد همچنین، با در نظر گرفتن وضعیت جامعه آماری در مبحث حمایت و مدیریت منابع انسانی سبز، باید توجه به نهادینه‌سازی حمایت سبز و حفظ و بهبود مدیریت زیست محیطی از سوی مدیران در دستور کار قرار گیرد. باملاحظه به نتیجه فرضیه فرعی هفتم که نشان داد فرهنگ سبز بر عملکرد زیست محیطی در صنعت گردشگری جزیره کیش تأثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران صنعت گردشگری جزیره کیش پیشنهاد می‌گردد شرکت توزیع برق استان فارس به بازنگری نظام مدیریت منابع انسانی خود توجه کنند و حرکت به سوی مدیریت منابع انسانی سبز از قبیل توجه بیشتر به معیارهای سبز در زیرسیستم‌های منابع انسانی (مانند جذب و استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز، ارزیابی عملکرد سبز، جبران خدمات سبز) را در نظر داشته باشند.

## منابع

- ۱) آیبیغی اصفهانی، سعید، حسنی، علی‌اکبر، حسینی نیا، سیدحسین (۱۳۹۷)، مدیریت منابع انسانی سبز؛ الگویی برای پایداری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی)
- ۲) اسکندری و ایراندوست (۱۳۹۴)، رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۰، شماره ۲، صص ۱۱۴-۱۰۷
- ۳) اشراقی، سید محمود و محمدی، مرتضی، ۱۴۰۰، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی، رفتار سازگار با محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی، دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان
- ۴) جمشیدی، علیرضا، ۱۴۰۰، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی با توجه به رفتار سازگار با محیط‌زیست کارکنان و تعهد کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان هتل‌های شهر اصفهان)، چهارمین دوره همایش ملی مدیریت حسابداری و مهندسی صنایع، جزیره کیش
- ۵) حسینی، سید علی‌اصغر (۱۳۹۴)، بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی در تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی کارکنان بانک مهر اقتصاد استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- ۶) رجبی پور میبیدی، علیرضا، آندرواژ، لیلای، کایدیان، آذر، مختاری پیام، مهدی، بردستانی، محسن (۱۳۹۹)، رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی هلال‌احمر با نقش میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سبز، راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال ۵، شماره ۳، صص ۱۹۱-۱۸۴
- ۷) رستگار، عباسعلی، سبکرو، مهدی، ملکی مین باش رزگاه، مرتضی، باقری قره بلاغ، هوشمند (۱۳۹۸) تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان، دوفصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری، سال ۷، شماره ۱۴، صص ۱۴۸-۱۲۷
- ۸) سیدجوادین، سیدرضا، روشندل اربطانی، طاهر و نوبری (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی سبز یک رویکرد سرمایه‌گذاری و توسعه پایدار، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، سال ۵، شماره ۲۰، صص ۳۲۷-۲۹۷
- ۹) صادقی، مهدی و ثابت، عباس، ۱۳۹۹، تبیین نقش واسطه‌ای مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با سیستم‌های منابع انسانی و عملکرد زیست‌محیطی، نخستین کنفرانس بین‌المللی و دومین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب‌وکار، شیراز

### بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری

۱۰) علیزاده، ابوالفضل، موسوی، سیدنجم الدین، حکاک، محمد، سپهوند، رضا (۱۳۹۹)، تحلیل رابطه ترویج اخلاق زیست محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز و عملکرد زیست محیطی، اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۵، شماره ۳، صص ۴۹-۵۶

۱۱) فرخی، مجتبی، امیری، زینب، دلوی اصفهانی، محمد (۱۳۹۹)، تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط زیست گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر ارزش های سبز فردی و فرهنگ خدمت، دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۳۷-۱۵۷

۱۲) قاسمی، حمیدرضا، جهانگیری موموندی، بابک، علی میری، مصطفی (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر تعلق خاطر بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۲، شماره ۳، صص ۲۵-۴۲

۱۳) قلی پور، آریین (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی (تئوری، مفاهیم و کاربردها)، انتشارات سمت

۱۴) میوه چی، لیللا، عدالتیان شهریاری، مهوش (۱۳۹۸)، نقش کارآفرینی سبز بر عملکرد زیست محیطی براساس مدل خودسازماندهی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۳، شماره ۲۵، صص ۵۹-۷۱

۱۵) نادر پور، کامران (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شرکت پالایش نفت بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد.

16) Afsar, B. Maqsoom, A. Shahjehan, A. Afridi, S. A. Nawaz, A. & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312

17) Ahmed A. Zaid, Ayham A.M. Jaaron, Abdul Talib Bon(2018), The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study, *Journal of Cleaner Production*.

18) Arda OA, Bayraktar E, Tatoglu E. How do integrated quality and environmental management practices affect firm performance? mediating roles of quality performance and environmental proactivity. *Business Strategy and the Environment* 2018; 28(1): 64-78. doi: 10.1002/ bse.2190

19) Ali Khalifa, Sabrein Mahmoud, Ali Awad, Nadia Hassan(2018), The Relationship Between Organizational Justice And Citizenship Behavior As Perceived By Medical-Surgical Care Nurses, *Journal of Nursing and Health Science*, Vol 7, No 4, pp 31-37

- 20) Devece, Carlos, Palacios-Marqués, Daniel, Alguacil, María Pilar(2016), Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment, *Journal of Business Research*, (69)6, (1857-1861).
- 21) Dutta, S. (2012), Greening people: a strategic dimension, *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2), 143-148
- 22) Jacob, C. and Jolly, J. (2012), A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review, *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25-33. Available online at: [www.ccsenet.org/ijbm](http://www.ccsenet.org/ijbm)
- 23) Jenny, D. Jie, S. & Xin, D. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627
- 24) Kim, Y. J. Kim, W. G. Choi, H. M. & Phetvaroon, K. (2018). The effect of green mmm rerrrr ee maaagemttt tt ll mnll yyee'' eoo-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93
- 25) Margaretha, M. and Saragih, S. (2013), Developing new corporate culture through green human resource practice, Paper presented at the International Conference on Business, Economics, and Accounting, 20-23 March, Bangkok-Thailand, The 2013 IBEA, 1-24
- 26) Mikial, Msy, Marwa, Taufiq, Fuadah, LukLuk, Meutia, Inten(2018),The Effects of Environmental Performance and Environmental Information Disclosure on Financial Performance in Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange, *Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference*.
- 27) Pavithradevi, V. and Sandhya, R.C. (2016), Green HR: Does Its Performance Match with the Value Perceived by the Employees? *International Journal Of Business & Management*, March, 4(3), 312-314
- 28) Sakhawalkar, A. & Thadani, A. (2013). To Study the Current Green HR Practices and There Responsiveness among the Employees of IT Sector in Pune Region. *International Journal of Science and Research*, 4(4), 324-328
- 29) Sesen, Harun; Basim, Nejat H. (2015). Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship. *Educational Psychology*. ERIC Number: EJ970767.
- 30) Summerbell, D.L. 2017. Environmental Performance Improvement in the Cement Industry.This dissertation is submitted for the degree of Doctor of Philosophy. Department of Engineering University of Cambridge

بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن.../اژدری

31) Zoogah, D.B. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. German Journal of Research in Human Resource Management, 25(2), 117-139.

یادداشت‌ها:

1. Pavithradevi & Sandhya
2. Jacob & Jolly
3. Jenny
4. Zoogah
5. Zoogah
6. Dutta
7. Margaretha & Saragih
8. Arda
9. Organ
10. Afsar
11. Mikial
12. Ahmed
13. Afsar
14. Mikial
15. Ahmed
16. kim
17. Ali Khalifa & Ali Awad
18. Summerbell
19. Devece
20. ..Sesen,Basim
21. Ali Khalifa & Ali Awad
22. Summerbell
23. Ahmed
24. kim
25. Afsar
26. Mikial
27. Ahmed
28. kim
29. Devece
30. ..Sesen,Basim





---

**study the effect of Green human resource management on environmental Performance With mediator role of Organizational Citizenship Behaviors in tourism industry in Kish Island**

**Receipt: 29/04/2024**

**Acceptance: 19/05/2024**

**Khalil Ajdari**

**Abstract**

The present study was carried out trying to effect of Green human resource management on environmental Performance With mediator role of Organizational Citizenship Behaviors in tourism industry in Kish Island. In terms of research objective and data collection method, the study is an applied and descriptive-correlation one. The research statistical population consisted of 547 Employees in tourism industry in Kish Island from which a total of 226 subjects were selected as the sample using Cochran formula and accident sampling method. In addition, research data was collected through Green human resource management (Mohammad Nejad Shurkai), Organizational Citizenship Behaviors (Vaijayanthi et al) and environmental Performance (Arvaneh) In order to assess the validity of the questionnaires, the views of the distinguished professor of guidance and some experts in this field were used and finally the questionnaires were approved. survey and the reliability of which was calculated throgg Crceccc cc Al... Aftr t questionnaires were collected and it was found, by means of Kolmogorov-Smirnov test, that variables were normal, the data were analyzed using Pearson Correlation in SPSS and PLs software. The results of the research original hypothesis indicated that Green human resource management significantly influences environmental Performance With mediator role of Organizational Citizenship Behaviors in tourism industry in Kish Island.

**Keywords**

Green human resource management, environmental Performance, Organizational Citizenship Behaviors, tourism industry in Kish Island

Department of Public Management, Islamic Azad University, Larestan Branch, Larestan, Iran.  
AjdariKhalil@gmail.com