



بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست با توجه به نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل

ندا اسماعیلی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست با توجه به نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل بود. این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش را معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل به تعداد ۴۰۰ نفر تشکیل می دهند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ۱۲ سوالی فرهنگ سازمانی سبز استاندارد دنیسون (۲۰۰۰)، پرسشنامه ۷ سوالی سواد زیست محیطی استاندارد امامقلی، (۱۳۹۰) و پرسشنامه ۹ سوالی طرفداری از محیط زیست (استاندارد) النا و همکاران (۲۰۰۶) بود. مقدار پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۹۲، ۰.۸۵ و ۰.۸۸ بدست آمد. به منظور تحلیل داده ها از آمار توصیفی (جداول فراوانی، همچنین نمودارهای میله ای، شاخص های مرکزی نظیر میانگین و مد و همچنین شاخص های پراکنندگی نظیر انحراف معیار)، و آمار استنباطی (آزمون مدل معادلات ساختاری) در نرم افزار Amos 21 استفاده شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست با توجه به نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی سبز، طرفداری از محیط زیست، سواد زیست محیطی

مقدمه

معلمان رفتارهای مختلفی در زمینه محیط زیست از خود نشان می دهد. عده ای طرفدار حفظ محیط زیست و عده ای بی تفاوت نسبت به آن می باشند. آموزش و پرورش هر کشوری سهم مهم و اساسی در سرنوشت اجتماعی و سیاسی و فرهنگی آن کشور دارد. تقویت بنیه علمی و تربیتی کشور، انتقال فرهنگ به آیندگان و حفظ میراث گذشتگان، تقویت اراده ملی، ایجاد بینش سیاسی صحیح، برقراری روابط اجتماعی، تقویت پایه های اقتصادی، همه از جمله کارکردهای نظام تربیتی است که مدرسه می تواند در رسیدن به آنها نقش مهمی داشته باشد؛ بنابراین، شکوفایی مدرسه از جمله حساس ترین و حیاتی ترین رسالت نهادهای تربیتی است (عبدالحسینی، ۱۳۹۵). مدرسه یکی از مهم ترین و اساسی ترین نهادهای اجتماعی در هر کشوری محسوب می شود که در هدایت، آموزش و کنترل افراد جامعه و کارکردهای مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و غیره نقش اساسی دارد و تنها هدف و کار آن است. برای تحصیل و دانش آموزان درس نخوانند. همکاری و همیاری، نظم و انضباط، رقابت سالم، هویت یابی، فراگیری اصول اخلاقی و... از دیگر کارکردهای مدرسه است. از یک سو باید گفت مهم ترین و مهم ترین پیام مدرسه «تربیت انسان آینده ساز» است، در واقع مدرسه کارخانه انسانیت و فرهنگ سازی است. محصول و ثمره مدرسه دانش آموزان هستند که سرمایه اصلی و اساسی باید روی آنها متمرکز شود (همان). به گونه ای که این محیط رشد و تکامل متوازن و هماهنگ قوای جسمی، عاطفی و روانی دانش آموزان را ممکن می سازد و با اشتیاق کامل آنان را به مدرسه می کشاند (احمدی مقدم، احمدی مقدم، اسدی منفرد، موسوی و فرضی، ۱۳۹۴). نظام آموزشی با تربیت نسلی روبه روست که باید آنها را برای زندگی اجتماعی آماده کند. بی توجهی به شرایط و اقتضات و ضروریات زندگی اجتماعی باعث می شود نوجوانان مهارت های لازم را در تطبیق خود با جامعه نیاموخته باشند و دچار آسیب جدی شوند (دهقانی و گواران، ۱۳۹۳).

عوامل مختلفی می تواند بر طرفداری از محیط زیست معلمان تاثیرگذار باشد که از جمله این عوامل می توان به فرهنگ سازمانی سبز اشاره کرد. فرهنگ سازمانی میتواند بر پیاده سازی مدیریت منابع انسانی با تأثیرگذاری بر ذهنیت کارکنان نسبت به پیامهای مدیریت منابع انسانی تأثیر بگذارد (وی و همکاران، ۲۰۱۱). اگر سازمان فرهنگی داشته باشد که بر خدمت به ذینفعان خود تمرکز دارد، ذهنیت کارکنان ممکن است به سمت منافع ذینفعان و پایداری محیطی معطوف شود (لیدن و همکاران، ۲۰۱۶). اوستروف و بون (۲۰۱۶) معتقدند این عقاید بیشتر زمانی شکل می گیرد که کارکنان متوجه پیروی از پیام های مربوط به خدمات به منافع ذینفعان و پایداری از شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز و هنجارهای فرهنگی در سازمان می شوند (دامونت و همکاران، ۲۰۱۷). فرهنگ سازمانی سبز یک حوزه پژوهش هایی نسبتاً جدید در حوزه سازمانی است و به سازمان ها یادآوری می شود که باید سبز بیندیشند و برای سبز بودن تلاش کنند. با عنایت به اهمیت موضوع فرهنگ سازمانی سبز و اثرات مثبت آن در ارتقای مزیت رقابتی و جایگاه سازمان ها و نیز کمک به توسعه پایدار کشورها و حفظ و حراست از محیط زیست جهانی (بهارلو، ۱۳۹۹).

در این بین نباید از نقش سواد زیست محیطی معلمان در طرفداری از محیط زیست آنها غافل شد. دانش زیست محیطی معلمان نیز بسیار مورد توجه دست اندرکاران عرصه آموزش و پرورش قرار گرفته است. سواد زیست محیطی که گاهی از آن به عنوان سواد محیطی یاد می شود، به آشنایی نزدیک با چشم انداز طبیعی و ارتباط صمیمانه با زندگی طبیعی اشاره دارد. این آشنایی نیازمند رویکردی جامع به مسائل محیطی پیرامونی است. جامعیت در مسائل زیست محیطی به این معناست که نمی توان مشکلات را در چارچوب کلی و بدون ارتباط با موضوعات دیگر بررسی کرد. اگرچه مشاهده مشکلات زیست محیطی از کل گستره اکوسیستم جهانی به دلیل وضوح و سادگی جذاب به نظر می رسد، اما این سادگی فریبنده است و آموزش آن چندان مؤثر نخواهد بود. سواد زیست محیطی شامل روش ها، فعالیت ها و احساساتی است که ریشه در آشنایی و درک دقیق محیط دارد. در مورد افراد تحصیل کرده، توانایی خواندن و نوشتن، هویت منفعت محیط را جذب می کند (سلیمیان ریزی، ۱۳۹۸). یونسکو^۱ (۱۹۸۹) سواد زیست

^۱ . UNESCO

محیطی را آموزش عملی پایه ای، برای همه مردم می داند که برای آنها دانش، مهارت ها و انگیزه های مقدماتی را فراهم می کند تا بتوانند نیازهای زیست محیطی خود را بر طرف کنند و به توسعه ی پایدار کمک کنند. سواد زیست محیطی " سواد عملی و کاربردی " تلقی می شود. مودی و هارتل^۱، (۲۰۰۷) سواد زیست محیطی از افراد می خواهد که ارتباط بین طبیعت و تاثیرات انسانی روی طبیعت را درک کنند و متوجه پیچیدگی های موجود در سیستم های طبیعی شوند.

با توجه به مطالب بیان شده، در این پژوهش به بررسی بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست با توجه به نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل پرداخته شده و سال اصلی که در این پژوهش مطرح می باشد این است که آیا فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست با توجه به نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل تاثیرگذار است؟

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

هنگامی که ارزش های فرهنگی در سازمان از فعالیتهای زیست محیطی حمایت میکند، کارکنانی که دارای تعهدات زیستمحیطی هستند، ممکن است احساس یکپارچگی بیشتری با سازمان و مأموریت سبز خود داشته باشند که به نوبه خود باعث افزایش رضایت آنها برای شرکت در اهداف سبز سازمان می شود (لوو و وو، ۲۰۱۸). از دیدگاه لوو و وو (۲۰۱۸) فرهنگ خدمت می تواند به عنوان یک تقویت کننده بر شیوه های منابع انسانی و تعهد محیط زیست گرایانه کارکنان تأثیر داشته باشد. هنگامی که کارکنان آنچه که توسط یک فرهنگ خدمت به چشم می خورد را درک کنند، انجام مجموعه ای از شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز موثرتر میشود و ممکن است تأثیرات بیشتری بر تعهدات محیطی کارکنان ایجاد کند (لوو و وو، ۲۰۱۸). در فرهنگ خدمات، کارکنان برای یادگیری ارزش های محیطی انگیزه دارند. آنها همچنین انگیزه قوی تری برای رفتار حرفه ای نسبت به محیط زیست دارند و هنگامی که برای رفتارهای سبز خود پاداش دریافت می کنند، این پاداش ها را به عنوان انگیزه ای برای این توانایی به عنوان فرصتی برای خدمت به پایداری سازمان در نظر می گیرند. زمانی که ارزش های فرهنگی سازمان با حمایت از منافع ذینفعان و پایداری همسو باشد، کارکنان دارای تعهدات زیستمحیطی ممکن است احساس همسویی بیشتری با سازمان و مأموریت سبز سازمان داشته باشند که به نوبه خود رضایت آنها را از مشارکت در فعالیت های محیطی افزایش می دهد (لو، ۲۰۱۸).

فرهنگ سازمانی سبز می تواند بسیاری از رفتارهای معلمان را تحت تاثیر قرار دهد که از جمله این عوامل می تواند به طرفداری از محیط زیست اشاره کرد. از سوی دیگر سواد زیست محیطی معلمان نیز امروزه برای مدیران بسیار حائز اهمیت بوده تا بتوانند این سواد را به خوبی به دانش آموزان منتقل کنند. دویلایی^۲ (۲۰۰۶) سواد زیست محیطی را مهارت دریافت دانش از طبیعت، فهمیدن اصول اساسی اکولوژی و زندگی کردن هماهنگ با این اصول تعریف کرده است. دیزنجر و راث^۳ (۱۹۹۲) سواد زیست محیطی دانش عمومی در مورد محیط زیست را با توانایی به کارگیری این دانش در زندگی روزمره تلفیق می کند. وولک و مکبث^۴ (۱۹۹۷) سواد زیست محیطی شامل ۶ مولفه اصلی است: دانش زیست محیطی، دانش سیاسی - اجتماعی، دانش مسائل زیست محیطی، مهارت های عاطفی، مهارت های شناختی و رفتارهای مسوولانه ی زیست محیطی است.

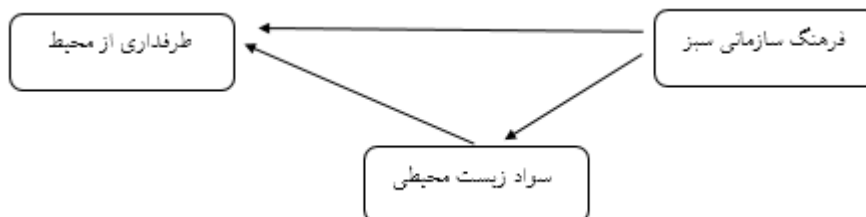
¹ . Moody & Hartel

² . Duailibi

³ . Disinger & Roth

⁴ . Volk & McBeth

مدل مفهومی پژوهش حاضر برگرفته از مطالعات مرادی و همکاران (۱۴۰۰) در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی: برگرفته از (مرادی و همکاران ۱۴۰۰)

بر مبنای مدل مفهومی ارائه شده فرضیه های مورد بررسی در این پژوهش عبارتند از:

فرضیه های پژوهش

۱. فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست با توجه به نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل تاثیرگذار است.
۲. فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل تاثیرگذار است.
۳. فرهنگ سازمانی سبز بر سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل تاثیرگذار است.
۴. سواد زیست محیطی بر طرفداری از محیط زیست معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل تاثیرگذار است.

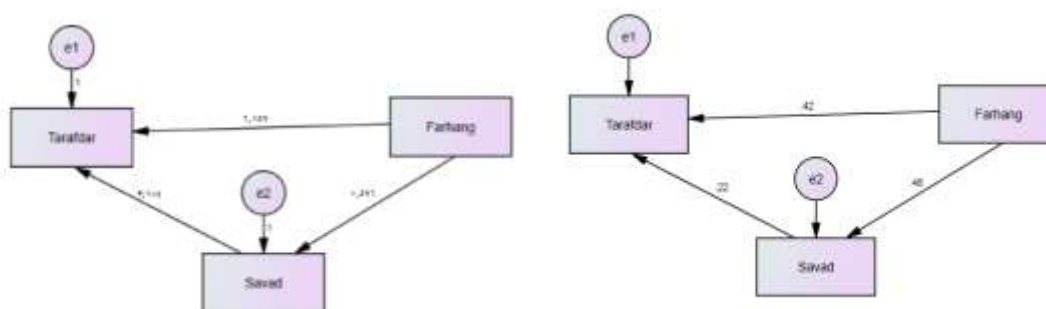
روش

این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش را معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل به تعداد ۴۰۰ نفر تشکیل می دهند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه 12 سوالی فرهنگ سازمانی سبز استاندارد دنیسون (۲۰۰۰)، پرسشنامه ۷ سوالی سواد زیست محیطی استاندارد امامقلی، (۱۳۹۰) و پرسشنامه ۹ سوالی طرفداری از محیط زیست (استاندارد) النا و همکاران (۲۰۰۶) است. هر سه پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰،۹۲، ۰،۸۵ و ۰،۸۸ بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از فنون آمار توصیفی (جدول فراوانی، همچنین نمودارهای میله ای، شاخص های مرکزی نظیر میانگین و مد و همچنین شاخص های پراکندگی نظیر انحراف معیار)، و آمار استنباطی (آزمون مدل معادلات ساختاری) در نرم افزار Amos 21 استفاده شد.

یافته ها

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد بیشترین تعداد پاسخ دهندگان در محدوده سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال با ۶۶ نفر (۳۳/۶۷ درصد) و کمترین تعداد پاسخ دهندگان مربوط به سنین بالای ۵۰ سال با ۲۹ نفر (۱۴/۸۰ درصد)، تعداد پاسخ دهندگان مرد را ۸۰ نفر (۴۰/۸۲ درصد) و تعداد پاسخ دهندگان زن را ۱۱۶ نفر (۵۹/۱۸ درصد)، بیشترین تعداد پاسخ دهنده مربوط به وضعیت تحصیلی فوق لیسانس با ۱۳۰ نفر (۶۶/۳۳ درصد) و کمترین تعداد مربوط به وضعیت تحصیلی کارشناسی با ۶۶ نفر (۳۳/۶۷ درصد) پاسخ دهنده، بیشترین تعداد پاسخ دهنده دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال با ۹۶ نفر (۴۸/۹۸ درصد) و کمترین تعداد پاسخ دهنده دارای سابقه خدمت بیشتر ۲۰ سال با ۴۸ نفر (۲۴/۴۹ درصد) پاسخ دهنده می باشد. نتایج حاصل از آزمون کلموگروف نشان از این داشته که مقدار sig برای تمامی متغیرها، بیشتر از ۵ درصد بوده و در نتیجه فرضیه H_0 پذیرفته شد. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع متغیرها پذیرفته می شود. جهت آزمون فرضیه های پژوهش با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از مدل معادلات ساختاری در نرم افزار Amos21 استفاده شده است.

نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون شده به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق برای حالت تخمینی استاندارد و برای حالت معناداری در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون شده به منظور بررسی فرضیه‌های در حالت تخمینی استاندارد و معناداری

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیه اصلی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. جدول ۱، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۱: برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه‌های فرعی تحقیق

مستقل	وابسته	ضریب	ضریب استاندارد	خطای برآورد	مقدار بحرانی	معناداری
فرهنگ سازمانی سبز ←	طرفداری از محیط زیست	۰.۴۹۳	۰.۴۷۸	۰.۰۶۵	۷.۵۹۶	۰.۰۰۰
فرهنگ سازمانی سبز ←	سواد زیست محیطی	۰.۴۹۳	۰.۴۷۸	۰.۰۶۵	۷.۵۹۶	۰.۰۰۰
سواد زیست محیطی ←	طرفداری از محیط زیست	۰.۲۲۲	۰.۲۱۶	۰.۰۷۰	۳.۱۸۴	۰.۰۰۱

به منظور بررسی نقش میانجی برای فرضیه اصلی از آزمون سوبل استفاده شده است. نتایج آزمون مربوطه در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون سوبل

معناداری	z-value	S _b	S _a	b	a
۰.۰۰۰	۲.۹۲۵	۰.۰۷۰	۰.۰۶۵	۰.۲۲۲	۰.۴۹۳

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار z-value بالاتر از ۱.۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ می باشد که بر این مبنای فرضیه اصلی پژوهش پذیرفته شده و فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست با توجه نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل تاثیرگذار است.

بحث و نتیجه گیری

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه به نتایج ارائه شده در این پژوهش، از آنجایی که قدرمطلق آماره Z برای نقش میانجی سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل در تاثیرگذاری فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، در نتیجه سواد زیست محیطی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابل در تاثیرگذاری فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست نقش میانجی دارد. به بیان دیگر تاثیری که فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست دارد از طریق سواد زیست محیطی نیز قابل توجیح می باشد و سواد زیست محیطی در این تاثیرگذاری نقش دارد. با توجه به مطالعات انجام شده، نتایج پژوهش با توجه به مطالعات انجام شده، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های مرادی و همکاران (۱۴۰۰)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۹)، عبدالعلی پور و خسروی (۱۳۹۹)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹)، ملکی پور و همکاران (۱۳۹۵)، برک پور و جهان سیر (۱۳۹۵) و شهیدی زندی و مظلومی (۱۳۹۴) همسو می باشد.

در بررسی معنی داری ضرایب با توجه به نتایج ارائه شده در این پژوهش، از آن جایی که قدرمطلق آماره t برای ضریب استاندارد تاثیر فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، در نتیجه فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست تاثیر گذار است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی سبز بر طرفداری از محیط زیست می توان گفت که فرهنگ سازمانی سبز یک سازمان رابطه مثبتی با طرفداری از محیط زیست آن دارد. در بررسی معنی داری ضرایب با توجه به نتایج ارائه شده در این پژوهش، از آن جایی که قدرمطلق آماره t برای ضریب استاندارد تاثیر فرهنگ سازمانی سبز بر سواد زیست محیطی بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، در نتیجه فرهنگ سازمانی سبز بر سواد زیست محیطی تاثیر گذار است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر استاندارد متغیر سواد زیست محیطی بر طرفداری از محیط زیست می توان گفت که سواد زیست محیطی از محیط زیست آن دارد. در نتیجه به مطالعات انجام شده، نتایج پژوهش با توجه به مطالعات انجام شده، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های مرادی و همکاران (۱۴۰۰)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۹)، عبدالعلی پور و خسروی (۱۳۹۹)، فرخی و همکاران (۱۳۹۹)، ملکی پور و همکاران (۱۳۹۵)، برک پور و جهان سیر (۱۳۹۵) و شهیدی زندی و مظلومی (۱۳۹۴) همسو می باشد. با توجه به نتایج بدست آمده می توان بیان داشت فرهنگ سازی سبز در بین معلمان مدارس می تواند در طرفداری هرچه بیشتر آنها از محیط زیست نقش موثری داشته باشد و همچنین سواد زیست محیطی معلمان نیز در این زمینه بسیار موثر خواهد بود. براین اساس پیشنهاد می گردد منشور فرهنگ سازمانی سبز در سازمان طراحی شود و همچنین دوره های هم اندیشی با سایر سازمان ها در جهت ارتقای فرهنگ سبز سازمانی برگزار شود. و نیز معلمانی که سطح بالایی از فرهنگ سبز سازمانی را از خود بروز می دهند شناسایی و مورد تشویق قرار گیرند.

منابع

- احمدی مقدم، حسین؛ احمدی مقدم، مقصود؛ اسدی منفرد، مسعود؛ موسوی، محمد و فرضی، مجید. (۱۳۹۴). اهمیت تعلیم و تربیت سیاسی و اجتماعی دانش آموزان در دوره ابتدایی. کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روان-شناسی ایران، تهران: مؤسسه برگزارکننده همایش های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان
- افشاری غ. (۱۳۷۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی و تخصص معلمان در مدارس راهنمایی و شهرستان کازرون، پایان نامه کارشناسی ارشد، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی.
- بهارلو، الهام، ۱۳۹۹، فرهنگ سازمانی سبز: دریچه ای به کسب مزیت رقابتی و عملکرد زیست محیطی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری، تهران.
- سلیمیان ریزی، مینا، امینی، محمد، و مدنی، سیداحمد. (۱۳۹۸). ارزیابی سواد زیست محیطی دانش آموزان و چالش های اجرایی آموزش محیط زیست در مدارس متوسطه. پژوهش های برنامه درسی، ۹ (۲ پیاپی ۱۸)، ۲۸۸-۳۱۳.
- عبدالعلی پور، امیرحسین و خسروی، سمیه، ۱۳۹۹، مدیریت منابع انسانی سبز و فعالان فرهنگ سازمانی سبز: ارتقاء عملکرد محیطی شرکت برای توسعه پایدار، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری
- یعقوبی، نورمحمد و دهقانی، مسعود و احمدی، فروغ، ۱۳۹۹، نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد

مرادی، خاطره و بیرانوند، فریده و حسینعلی زاده، سمیرا و جعفری، محمد، ۱۴۰۰، تاثیر فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد سبز و مزیت رقابتی با نقش میانجی نوآوری سبز در بیمه ایران، هفتمین کنفرانس بین المللی تکنیک های توسعه پایدار در مدیریت و مهندسی صنایع با رویکرد شناخت چالش های دائمی.

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance, *International Journal of Hospitality Management*, 76: 83-93.

UNESCO.(1990). *Source Book in Environmental Education for Secondary School Teachers*. Pub by Unesco Principal Regional Office for Asia and the Pacific Bangkok. Volume 241.

ussell, S. V., & McIntosh, M. (2011). Changing organizational culture for sustainability. *The handbook of organizational culture and climate*, 393-411.

Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations, *Management Science Letters*, 8(10): 1049-1058

Truckenbroot, Y.(2000). The relationship between leadermember Exchange and commitment and Organizational Citizenship behavior, *Acquisition Review Quaterly*, summer.

Zhu, W., Chew, I. K., & Spangler, W. D. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 39-52

Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote proenvironmental behavior: a UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121-2142.