



Strategic Human Resource Management and Environmental Performance with an Emphasis on Green Innovation, Self-Efficacy, and Person-Organization Fit: A Case Study of Private Hospitals in Mashhad

Mahdi Shakibayee¹, Bahareh Maleki^{2*}, Vajihe Hoshyar³

1. MA., Department of Business Management, Attar Non-Governmental Non-Profit Higher Education Institute, Mashhad, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Management, Attar Non-Governmental Non-Profit Higher Education Institute, Mashhad, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Management, Attar Non-Governmental Non-Profit Higher Education Institute, Mashhad, Iran.

*Corresponding author, Email: dr.malekii@attar.ac.ir

Keywords:

Individual-Organization Fit, Self-Efficacy, Environmental Performance, Strategic Human Resource Management, Green Innovation.

Introduction

A critical challenge facing healthcare managers globally is enhancing the environmental performance of hospitals. As large-scale operations, medical centers are significant consumers of energy and water, while also generating hazardous waste and wastewater. Without rigorous management, these institutions risk becoming substantial sources of environmental harm, offsetting the valuable services they provide to society. Consequently, hospital administrators must implement strategic policies and programs to mitigate ecological damage and improve organizational environmental performance. This performance encompasses various dimensions, including the integration of recyclable materials, reduction of pollution and waste emissions, improvement of energy efficiency, and minimization of hazardous substances. Crucially, employee behavior plays a pivotal role in driving these improvements. Hospital staff can significantly enhance environmental outcomes by adopting pro-environmental behaviors, such as proper waste management, optimal resource consumption (water and energy), adherence to environmental guidelines, participation in pollution reduction initiatives, and fostering environmental awareness among both colleagues and patients. These actions not only contribute to sustainable environmental goals but also reduce operational costs and bolster the hospital's reputation within the community. Therefore, identifying the drivers that strengthen employees' environmental performance is essential. Against this backdrop, this study examines the impact of Strategic Human Resource Management (SHRM) on environmental performance in private hospitals in Mashhad, with a specific focus on the mediating roles of green innovation, self-efficacy, and person-organization fit.

Methodology

This study adopts an applied purpose and employs a descriptive-survey design for data collection. The statistical population comprised all experts working in private hospitals in Mashhad. The sample size was determined using Klein's rule of thumb, resulting in a final sample of 220 participants. A non-probability sampling method was utilized, and data were collected through both library research and field surveys using standardized questionnaires. To measure the study variables, the following instruments were employed: Strategic Human Resource Management (SHRM) was assessed using the 25-item questionnaire developed by Ali, Li, and Wei (2018); self-efficacy was measured using the 6-item scale by Alisic and Wiese (2020); green innovation was evaluated using the 6-item instrument by Peng et al. (2024); person-organization fit was measured using the 3-item scale by Cable and DeRue (2002); and environmental performance

Received:

20/Jan/2025

Revised:

11/Mar/2025

Accepted:

20/Apr/2025



was assessed using the 4-item questionnaire by Judge and Douglas (1998). Hypotheses were examined using Structural Equation Modeling (SEM) via SmartPLS 3 software. SmartPLS was selected due to the non-normal distribution of the data. Normality was initially assessed using the Kolmogorov-Smirnov test; since the significance level for all variables was less than 0.05, the assumption of normality was rejected, thereby justifying the use of Partial Least Squares (PLS-SEM). The reliability of the measurement model was confirmed using Cronbach's alpha and composite reliability coefficients, both of which yielded acceptable results. Furthermore, validity was assessed from an expert perspective, with convergent validity evaluated through Average Variance Extracted (AVE) and discriminant validity assessed using the Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratio index.

Findings

Following the confirmation of reliability and validity, structural equation modeling (SEM) analysis revealed several significant relationships. First, Strategic Human Resource Management (SHRM) was found to have a significant positive impact on both green innovation and self-efficacy. Additionally, self-efficacy significantly influenced green innovation, which in turn had a significant positive effect on environmental performance. The analysis further indicated that self-efficacy plays a significant mediating role in the relationship between SHRM and green innovation. Finally, the findings demonstrated that person-organization fit acts as a significant moderator in the relationship between green innovation and environmental performance within private hospitals in Mashhad.

Discussion and Conclusion

The findings of this study demonstrate that Strategic Human Resource Management (SHRM) practices significantly influence green innovation. Consequently, it is recommended that managers in private hospitals develop HR practices that explicitly integrate environmental values and ethics. Aligning HR management with pro-environmental policies not only strengthens employees' pro-environmental behaviors and Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB) but also fosters a supportive organizational culture and commitment. This alignment ultimately drives superior environmental performance and facilitates the achievement of green organizational innovation. Furthermore, the results indicate that employees operating under strategic HR frameworks tend to be self-motivated, viewing challenging tasks as opportunities to exercise judgment and demonstrate their capabilities. This sense of self-efficacy—the belief in one's ability to successfully complete tasks and achieve goals—is a critical driver of motivation, performance, and job satisfaction. Employees with high self-efficacy are better equipped to cope with difficulties and are more likely to dedicate time and energy to innovative endeavors, including green initiatives. By enhancing intrinsic motivation, self-efficacy leads to greater effort and persistence in the face of challenges. Therefore, SHRM practices that prioritize employee development and skill enhancement can cultivate self-efficacy, thereby encouraging participation in green innovation and contributing to the organization's overall environmental performance. Finally, this study highlights the critical moderating role of person-organization fit in the relationship between green innovation and environmental performance. Managers should focus on aligning organizational values with the personal environmental values of their employees, thereby creating a workspace conducive to the exchange of eco-friendly ideas. These recommendations, derived from the present study, provide a strategic roadmap for managers of private hospitals in Mashhad. By effectively integrating HR practices with green innovation initiatives, these institutions can enhance employees' environmental performance, which in turn boosts overall organizational performance.

How to cite this article:

Shakibayee, M., Maleki, B. & Hoshyar, V. (2026) Strategic Human Resource Management and Environmental Performance with an Emphasis on Green Innovation, Self-Efficacy, and Person-Organization Fit: A Case Study of Private Hospitals in Mashhad. *Green Development Management Studies*, 5(2), 27-44. <https://doi.org/10.22077/jgdms.2025.8790.1249>





مدیریت منابع انسانی راهبردی در عملکرد محیطی با تأکید بر نوآوری سبز، خودکارآمدی و تناسب فرد - سازمان: مطالعه موردی بیمارستان‌های خصوصی شهر مشهد

مهدی شکیبایی^۱، بهاره ملکی^{۲*}، وجیهه هوشیار^۳

۱. کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، مؤسسه آموزشی عالی غیر دولتی غیرانتفاعی عطار، مشهد، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزشی عالی غیر دولتی غیرانتفاعی عطار، مشهد، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزشی عالی غیر دولتی غیرانتفاعی عطار، مشهد، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: dr.malekii@attar.ac.ir

چکیده

واژگان کلیدی:

تناسب فرد - سازمان، خودکارآمدی، عملکرد محیطی، مدیریت راهبردی منابع انسانی، نوآوری سبز.

افزایش نگرانی‌ها در مورد محیط زیست و به دنبال آن، پیدایش استانداردهای بین‌المللی زیست محیطی، سبب اجبار سازمان‌ها به پذیرش راهبردهای سبز و اعمال مدیریت سبز در کلیه امور و موضوعات سازمانی شده است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد محیطی در سطح فردی، از طریق نقش‌های خودکارآمدی، نوآوری سبز و تناسب فرد - سازمان بوده است. این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از حیث شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، کلیه کارشناسان بیمارستان‌های خصوصی مشهد است؛ بر اساس روش سرانگشتی کالین، تعداد اعضای نمونه ۲۲۰ نفر در نظر گرفته شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد پژوهش‌هایی نظیر علی، لی و وی (۲۰۱۸) و پنگ و همکاران (۲۰۲۴) بوده است. جهت سنجش روایی از نظر خبرگان و روایی همگرا و واگرا و تحلیل عاملی استفاده شده است. جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد. تحلیل داده‌ها با روش مدلسازی معادلات ساختاری و با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ انجام شد. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز و خودکارآمدی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ نوآوری سبز بر عملکرد محیطی و خودکارآمدی بر نوآوری سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت منابع انسانی راهبردی از طریق نقش میانجی خودکارآمدی بر نوآوری سبز تأثیر معناداری دارد؛ همچنین، نوآوری سبز بر عملکرد محیطی با نقش تعدیلگر تناسب فرد - سازمان تأثیر دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که در طراحی اقدامات مدیریت منابع انسانی راهبردی (به طور خاص اقدامات متمرکز بر نوآوری سبز)، توجه به تقویت متغیر روان‌شناختی خودکارآمدی حیاتی است. وجود خودکارآمدی می‌تواند انگیزه درونی افراد را برای مشارکت در وظایف چالش‌برانگیز افزایش دهد و به افزایش تلاش‌ها در جهت رفتارهای نوآورانه سبز منجر شود. همچنین، همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی می‌تواند به طور قابل‌توجهی بر تلاش‌ها به سمت نوآوری سبز و عملکرد محیطی تأثیر بگذارد.

تاریخ دریافت:

۰۱ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری:

۲۱ اسفند ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۳۱ فروردین ۱۴۰۴



مقدمه

یکی از چالش‌هایی که مدیران بخش بهداشت در سراسر جهان با آن مواجه هستند، عملکرد محیطی بیمارستان‌ها است (پنگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۴: ۲). مراکز درمانی و بیمارستان‌ها، واحدهای کلانی هستند که ضمن مصارف بالای انرژی و آب، دارای زباله‌های خطرناک و فاضلاب نیز می‌باشند و چنانچه مدیریت عملکرد آنها جدی گرفته نشود، در کنار خدمات ارزنده‌ای که به جامعه ارائه می‌دهند، ممکن است خود منشأ تحمیل ریسک‌های قابل توجهی به محیط اطراف باشند، از این رو لازم است مدیران مراکز درمانی، سیاست‌ها و برنامه‌های مدیریتی جهت بهبود عملکرد محیطی سازمان به‌منظور کاستن از آسیب به محیط زیست را داشته باشند (شهید، بیات، منصوری و نوری، ۱۳۹۶، ۱). عملکرد زیست محیطی شامل گنجاندن مواد قابل بازیافت در محصولات، کاهش انتشار آلودگی و ضایعات در تولید، بهبود در بهره‌وری انرژی، کاهش مواد ناسازگار با محیط زیست و خطرناک است (وانگ، ژو و مایتلو^۲، ۲۰۲۲). در این راستا، ارتقای عملکرد محیطی کارکنان یکی از راه‌های بهبود عملکرد محیطی بیمارستان است. کارکنان در بیمارستان مجموعه اقدامات و رفتارهایی را به کار می‌گیرند که در راستای کاهش تأثیرات منفی فعالیت‌های بیمارستان انجام می‌شود و شامل مدیریت صحیح پسماندهای بیمارستانی، استفاده بهینه از منابع طبیعی مانند آب و انرژی، رعایت دستورالعمل‌های زیست محیطی، مشارکت در برنامه‌های کاهش آلودگی و افزایش آگاهی زیست محیطی در میان کارکنان و بیماران می‌شود، این عملکرد می‌تواند تأثیر بسزایی در کاهش هزینه‌ها، بهبود تصویر بیمارستان نزد جامعه و تحقق اهداف پایدار زیست محیطی داشته باشد (پاسکوالینی بلس، گووه دا کوستا، پینیرو دی لیما و بورخس^۳، ۲۰۱۶، ۵۵). باتوجه به منافع عملکرد محیطی کارکنان، شناسایی عوامل اثرگذار بر آن می‌تواند نقش کلیدی در طراحی سیاست‌ها و برنامه‌های بهبود عملکرد محیطی سازمان‌ها داشته باشد. مطابق پژوهش‌هایی نظیر (وانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۴؛ لیو، لیو و فنگ^۵، ۲۰۲۴) یکی از عوامل اثرگذار بر ارتقاء عملکرد محیطی، نوآوری سبز است. عملکرد محیطی، نیازمند تعهد به نوآوری سبز است که شامل توسعه و اجرای محصولات، فرایندها و فناوری‌های دوستدار محیط زیست است؛ چنین نوآوری برای رشد اقتصادی و کاهش تأثیرات زیست محیطی ضروری است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲). نوآوری سبز عامل اصلی استمرار فعالیت شرکت‌های مختلف به شمار می‌رود و به آن‌ها توانایی می‌دهد تا در محیط متغیر کنونی به شکل اثربخش‌تری رقابت کنند (آقاسی و قربانی، ۱۴۰۲، ۱۵۹).

روش‌های گوناگونی در راه رسیدن به نرخ متناسب نوآوری باتوجه به چرخه حیات سازمان‌ها وجود دارد که یکی از آن‌ها توجه خاص به نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانی است. هرچند که پژوهش‌های تجربی در سال‌های اخیر نشان دادند که مدیریت منابع انسانی راهبردی منجر به بهبود عملکرد محیطی می‌شود. با این حال، آنچه که هنوز نیاز به پژوهش‌های بیشتری دارد، چگونگی تأثیرگذاری آن بر رفتارهای نوآورانه سبز و عملکرد محیطی کارکنان و سازمان‌ها است. در این میان پژوهش حاضر به دنبال آن است که نشان دهد چگونه مدیریت منابع انسانی راهبردی با تأکید بر نقش کمتر درک شده میانجی‌گری‌ها، به طور خاص خودکارآمدی کارکنان و تعدیل‌گری تناسب فرد - سازمان بر عملکرد محیطی تأثیرگذار می‌گذارد. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی و نظریه سرمایه انسانی، این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه تبادلهای اجتماعی نظیر فراهم‌سازی آموزش و فراهم‌سازی شرایط مشارکت و تناسب میان فرد - سازمان، بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی راهبردی در ترویج نوآوری سبز و تقویت عملکرد محیطی در سطح فردی اثرگذار است.

شیوه‌های مدیریت مؤثر می‌توانند انگیزه کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه رفتارهایی که به نوآوری کمک می‌کنند را پرورش دهند (هارنی و کولینگز^۶، ۲۰۲۱). نوآوری سبز می‌تواند به‌عنوان انگیزه‌ای برای کارکنان در سازمان‌هایی که مدیریت منابع

1. Peng

2. Wang, Zhou & Maitlo

3. Pasqualini Blass, Gouvea da Costa, Pinheiro de Lima & Borges

4. Wang

5. Liu, Liu & Feng

6. Harney & Collings



انسانی راهبردی را اجرا می‌کنند، عمل کند (افسر، بایبی و یمرانی^۱، ۲۰۲۳: ۱۵۹). کارکنانی که تحت نظارت مدیریت منابع انسانی راهبردی در فعالیت‌های سازمانی شرکت دارند، معمولاً خودمحرک هستند و وظایف چالش‌برانگیز را به‌عنوان فرصت‌هایی برای به‌کارگیری قضاوت خود و نشان‌دادن قابلیت‌های خود می‌بینند (جمینی‌گاشی، دوراکو و کلمندی^۲، ۲۰۲۱). افراد خود کارآمد، اغلب در چالش‌ها اعتماد به نفس بیشتری دارند و تمایل بیشتری به شرکت در اقدامات نوآورانه نشان می‌دهند (هوانگ، وانگ و وو^۳، ۲۰۲۲). این حس خودکارآمدی، یا باور به توانایی انجام وظایف و دستیابی به اهداف، نقش مهمی در تقویت انگیزش کارکنان، نوآوری سبز و عملکرد محیطی خواهد داشت (پنگ و همکاران، ۲۰۲۴: ۵).

همچنین، از آن جایی که سازمان‌ها با یک محیط پویا و متحول روبه‌رو هستند، نیازمند کارکنانی بوده که قادر باشند به‌سرعت، وظایف خود را تغییر دهند و به‌سهولت میان تیم‌ها جا به جا شوند، اینجاست که تناسب فرد و سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد (شین^۴، ۲۰۱۴: ۷۲۷). زمانی که تناسب میان ویژگی‌های فردی (ارزش‌ها) و ویژگی‌های سازمان یا همخوانی میان شایستگی‌های فردی و الزامات شغلی وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها در راستای توجه به ارزش‌های سبز و رفتارهای نوآورانه سبز مؤثرتر عمل خواهند کرد. این تناسب میان ارزش‌های کارکنان با فرهنگ سازمانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده عملکرد محیطی سازمان باشد (وانگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۴: ۵۸). مفهوم تناسب فرد-سازمان عبارت است از سازگاری میان فرد و سازمان؛ این تناسب زمانی به‌خوبی برقرار می‌شود که روابط متناسبی میان الزامات سازمان و کارکنان برقرار شود. بدین مضمون که رفتار فرد، تابع مشترک فرد و محیطش است. وقتی این تناسب وجود داشته باشد، رضایت، بهره‌وری، خلاقیت و ثبات افزایش می‌یابد (ادیب پور، دانشور دیلمی و دهقانان، ۱۳۹۵: ۱۰۹)؛ بنابراین انتظار بر این است که رفتارهای نوآورانه سبز کارکنان و به‌تبع آن عملکرد محیطی تقویت شود (افسر و بیدر^۶، ۲۰۱۶).

این پژوهش در حوزه بیمارستان‌های خصوصی مشهد انجام شده است. بر اساس اسناد بالادستی می‌توان اهمیت عملکرد زیست محیطی در بیمارستان‌های خصوصی مشهد را از زوایای چندی بررسی کرد. سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران بر توسعه پایدار و حفظ محیط زیست تأکید دارد. عملکرد زیست محیطی بیمارستان‌ها می‌تواند به تحقق اهداف این سند کمک کند، از جمله کاهش آلودگی‌ها و مصرف منابع طبیعی. قانون برنامه ششم توسعه نیز به بهبود کیفیت محیط زیست و کاهش آلودگی‌ها اشاره دارد. بیمارستان‌های خصوصی مشهد با بهبود عملکرد زیست محیطی می‌توانند به اجرای این قانون کمک کنند و نقش مؤثری در کاهش آلودگی‌های زیست محیطی ایفا کنند. در نهایت، بهبود عملکرد زیست محیطی بیمارستان‌ها نه تنها به تحقق اهداف و الزامات اسناد بالادستی کمک می‌کند، بلکه به بهبود کیفیت زندگی، سلامت عمومی و توسعه پایدار جامعه نیز منجر می‌شود. بنابراین مسئله پژوهش حاضر این است که آیا مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد محیطی کارشناسان، با تأکید بر نقش‌های نوآوری سبز، خودکارآمدی و تناسب فرد-سازمان در بیمارستان‌های خصوصی مشهد تأثیر خواهند گذاشت یا خیر؟

در ادامه به توضیح عملکرد محیطی کارکنان، نوآوری سبز، مدیریت منابع انسانی راهبردی، خودکارآمدی و تناسب فرد-سازمان پرداخته شده است:

1. Afsar, Bibi & Umrani

2. Jemini-Gashi, Duraku & Kelmendi

3. Huang, Wang & Wu

4. Shin

5. Wang

6. Afsar & Badir



عملکرد محیطی^۱ کارکنان به اقداماتی اطلاق می‌شود که از سوی فرد یا گروه‌های شغلی به منظور حفظ محیط زیست و کاهش آسیب‌های منفی زیست محیطی انجام می‌شود. این مفهوم در راستای راهبردهای مدیریت سبز و توسعه پایدار قرار می‌گیرد و شامل فعالیت‌هایی از قبیل مدیریت انرژی، کاهش مصرف مواد و تولید پسماند است (دیلی و هوانگ^۲، ۲۰۰۱: ۱۵۴۱). نوآوری سبز^۳ به معنای توسعه و اجرای فرایندها، محصولات و خدماتی است که تأثیرات منفی بر محیط زیست را کاهش می‌دهند و بهره‌وری منابع را افزایش می‌دهند. تحقیقات نشان می‌دهند که نوآوری سبز می‌تواند بهبود عملکرد محیطی را از طریق کاهش آلودگی، صرفه‌جویی در مصرف انرژی و منابع، و مدیریت بهتر پسماندها به همراه داشته باشد. شرکت‌هایی که از فناوری‌های سبز استفاده می‌کنند، می‌توانند نه تنها هزینه‌های عملیاتی خود را کاهش دهند؛ بلکه همچنین تصویر مثبتی از خود در جامعه ایجاد کنند و به مزیت رقابتی دست یابند (سروش نیا، حقیقت منفرد و سالاری، ۱۴۰۳: ۲۱؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۴).

مدیریت منابع انسانی راهبردی^۴ عبارت است از مرتبط‌سازی مدیریت منابع انسانی با هدف‌های کوتاه مدت و بلندمدت راهبردی برای بهبود عملکرد سازمان و ایجاد فرهنگ‌سازمانی که بتوان انعطاف‌پذیری و خلاقیت را تقویت کرد. فعالیت مدیریت منابع انسانی به بهترین استفاده از سرمایه انسانی برای نیل به اهداف سازمان توجه بیشتری می‌کند (العماری^۵، ۲۰۲۰: ۵۶۸). مدیریت منابع انسانی راهبردی عبارت است از دور اندیشی فراگیر، نوآور و تحول‌گرایی سازمان یافته در تأمین سرمایه انسانی سازمان، پرورش و بهسازی آن، تأمین کیفیت زندگی کاری برای آن و بالاخره به‌کارگیری بجا و مؤثر این منبع راهبردی با شناخت و اعمال جنبه‌های تأثیرپذیری و تأثیرگذاری محیط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در راستای تبیین راهبردها، به منظور تحقق رسالت و هدف‌های سازمان (الباهوسین و الگراهی^۶، ۲۰۱۸: ۱۵). هدف اساسی مدیریت منابع انسانی راهبردی خلق قابلیت راهبردی از طریق تضمین این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. شیوه‌های مدیریت مؤثر منابع انسانی، می‌توانند انگیزه کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه رفتارهایی که به نوآوری کمک می‌کنند را پرورش دهند (هارنی و کالینز^۷، ۲۰۲۱). برخلاف شیوه‌های منابع انسانی معمولی، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی معمولاً به کارکنان فرصت‌های بیشتری برای اشتراک‌گذاری ایده‌های نوآورانه و ارائه بهترین شیوه‌های متناسب با گروه‌های مختلف کارکنان می‌دهند (بامنز^۸، ۲۰۱۶: ۲۵۰). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی، ملاحظات محیطی را در شیوه‌های گسترده‌تر منابع انسانی ادغام می‌کند و بدین ترتیب به پایداری محیطی سازمان‌ها کمک می‌کند (اوسلو^۹ و همکاران، ۲۰۲۳).

خودکارآمدی^{۱۰} حدس و گمان و قضاوت ذهنی افراد در مورد اینکه آیا می‌توانند به طور موفقیت‌آمیز در یک رفتار دستیابی خاص شرکت کنند، به عنوان خودکارآمدی شناخته می‌شود (وو^{۱۱}، ۲۰۲۴: ۲). خودکارآمدی، اعتقاد به این است که فرد می‌تواند اقداماتی را که برای دستیابی به اهداف عملکردی خاص لازم است انجام دهد. خودکارآمدی، باور به قدرت خود در تأثیرگذاری بر انگیزه، رفتار و محیط اجتماعی است. این ارزیابی‌های شناختی از خود بر هر جنبه‌ای از تجربه انسانی تأثیر می‌گذارد، مانند اهدافی که افراد دنبال می‌کنند، میزان تلاشی که برای دستیابی به آن اهداف انجام می‌دهند و احتمال دستیابی به سطوح عملکرد رفتاری خاص (سوت و ستی^{۱۱}، ۲۰۲۴: ۱۲). افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند، معمولاً در غلبه بر چالش‌ها اعتمادبه‌نفس بیشتری

1. Environmental Performance

2. Daily & Huang

3. Green innovation

4. Strategic Human Resource Management

5. Alomari

6. Al-bahussin & El-garaihy

7. Bammens

8. Uslu

9. Self-efficacy

10. Wu

11. Sut & Sethi



دارند و تمایل بیشتری به شرکت در اقدامات نوآورانه نشان می‌دهند (ژنگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۱۲). خودکارآمدی می‌تواند انگیزه درونی افراد را برای شرکت در وظایف چالش‌برانگیز افزایش دهد و به افزایش تلاش و پایداری منجر شود (پنگ و همکاران، ۲۰۲۴: ۵).

تناسب فرد-سازمان^۲ عبارت است از سازگاری، انطباق شخصیت، اهداف، نگرش‌ها و نیازهای فرد با ارزش‌ها، تقاضاها و فرهنگ سازمان. به بیان دیگر، تناسب فرد و سازمان، سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان است. این تناسب به کارکنان کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را در راستای رسیدن به اهداف سازمان، به کار گیرند (راتناساری و سودارما^۳، ۲۰۱۹). اگر فرد با سازمانی که در آن عضویت دارد تطابق یا تجانس داشته باشد، این تطابق باعث افزایش سطح عملکرد فرد می‌شود. تناسب، زمانی اتفاق می‌افتد که ویژگی‌های فرد با ویژگی‌های سازمان ارتباط نزدیکی داشته باشد. تناسب فرد و سازمان، نوعی سازگاری بین افراد و سازمانی است که در آن کار می‌کنند، به همین دلیل توجه به این موضوع در بدو استخدام نیروهای جدید از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند عامل موفقیت‌های بعدی باشد (راتناساری و سودارما، ۲۰۱۹). برعکس، درک منفی از تناسب فرد-سازمان می‌تواند بر انگیزش و عملکرد تأثیر منفی بگذارد. این مشکل زمانی به‌ویژه مشهود می‌شود که بین ارزش‌های شخصی و سازمانی تناقض وجود داشته باشد که می‌تواند به کاهش انگیزش درونی و مشارکت کارکنان منجر شود (ساتر ای‌آی^۴، ۲۰۱۹). در زمینه نوآوری سبز، کارکنانی که تناسب قوی‌تری با ارزش‌ها و اهداف زیست محیطی سازمان خود احساس می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که به عملکرد زیست محیطی مثبت کمک کنند (پنگ و همکاران، ۲۰۲۴: ۴). تقویت تناسب فرد-سازمان زمینه افزایش رفتارهای کاری نوآورانه است (ادیب پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۵؛ ساتر ای‌آی، ۲۰۱۹).

در ادامه به بیان پیشینه تجربی پژوهش پرداخته شده است. لیو و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با استفاده از رویکرد پانل دیتا و داده‌های شرکت‌های بورسی چینی نشان دادند، نوآوری سبز یکی از عوامل اثرگذار بر بهبود عملکرد محیطی سازمان‌ها است. همچنین، ها، نگوین، لوان و تم^۵ (۲۰۲۴) به بررسی همبستگی بین عوامل محیطی خارجی و نوآوری محصول سبز، و همچنین تأثیر نوآوری محصول سبز بر عملکرد محیطی و مالی ۴۰۰ شرکت کوچک و متوسط تولیدی در واحدهای صنعتی اولیه ویتنام پرداختند. بر اساس یافته‌ها، فشار مشتری، فشار دولت و تغییرات بازار همگی تأثیر مفیدی بر نوآوری محصول سبز داشتند. علاوه بر این، یک رابطه مثبت قوی بین نوآوری محصول سبز و عملکرد محیطی و مالی یافت شد. پنگ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری نشان دادند که اقدامات مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز تأثیری معنادار و مثبت دارد. همچنین، کارکنانی که در محیط‌های کاری با مدیریت منابع انسانی راهبردی قوی فعالیت می‌کنند، احساس می‌کنند که به‌خوبی حمایت می‌شوند و این احساس می‌تواند به افزایش خودکارآمدی آنان منجر شود. در این راستا، نگوین، هوینه، نگوین و دو^۶ (۲۰۲۴) نتایج مشابهی گزارش دادند.

وانگ و همکاران^۷ (۲۰۲۴) در پژوهشی با تحلیل نمونه‌ای از ۲۳۵ کارمند چینی که در صنایع مختلف، متوجه شدند که خلاقیت سبز به طور مثبت بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، این تأثیر با توانمندسازی ساختاری واسطه و با تناسب فرد-سازمان تعدیل می‌شود. سن‌بیتو^۸ (۲۰۲۴) پژوهشی را در میان گردشگران زیارتی با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد، خودکارآمدی سبز و جو یادگیری بر رابطه بین پایداری معنوی و رفتار نوآورانه سبز تأثیر می‌گذارند. افسر و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان دادند که نوآوری‌های زیست محیطی در تأثیر مدیریت منابع

1. Zheng

2. Person-organization fit

3. Ratnasari & Sudarma.

4. Saether EA

5. Ha, Nguyen, Luan & Tam

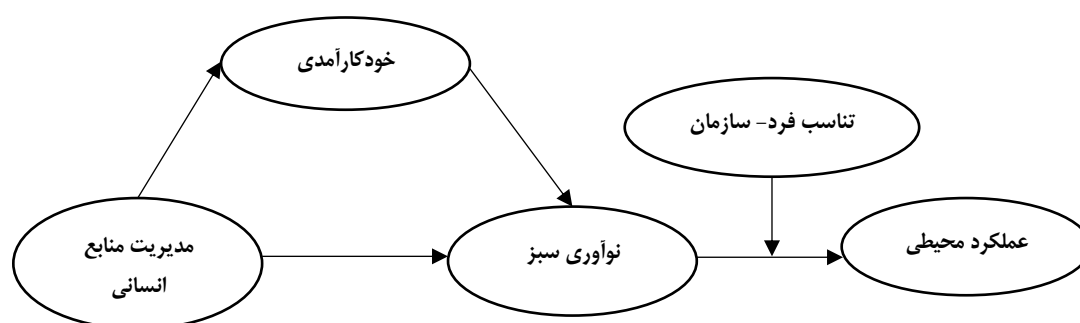
6. Nguyen, Huynh, Nguyen & Do

7. Wang

8. Senbeto

انسانی راهبردی بر عملکرد محیطی پرستاران بیمارستان‌های پاکستان نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. یو^۱ و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند، اقدامات مدیریت منابع انسانی راهبردی به واسطه تقویت خودکارآمدی کارکنان منجر به تقویت پایداری شرکت‌های چینی می‌شود. الشماری، الشماری، نواز و طیب^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که اقدامات مدیریت منابع انسانی به واسطه نوآوری سبز بر عملکرد محیطی تأثیرگذار است. سینگ، جودیس، کیریچی و گرازیانو^۳ (۲۰۲۰) نشان دادند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز را بر نوآوری سبز واسطه می‌کند. همچنین، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به طور غیرمستقیم از طریق نوآوری سبز بر عملکرد محیطی شرکت تأثیر می‌گذارد.

حمزوی و رضایی‌منش و آذرپرا (۱۴۰۳) در پژوهشی نشان دادند که مدیریت منابع انسانی راهبردی می‌تواند با ابعاد آموزش و توسعه نیروی انسانی، فرصت‌های شغلی برابر، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، استخدام با دقت، برنامه‌های کاری منعطف به طور مستقیم و از طریق سرمایه فکری به بهبود عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی کمک کند. سپهوند، نظریوری، سپهوند و عارف‌نژاد (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت‌های فراوری ضایعات هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق فرهنگ‌سازمانی سبز بر نوآوری سبز تأثیر مثبت و معنادار دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: پنگ و همکاران (۲۰۲۴)؛ نگوین و همکاران (۲۰۲۴) و وانگ و همکاران (۲۰۲۴)

در ادامه فرضیه‌های پژوهش بیان شده است:

- نوآوری سبز بر عملکرد محیطی در بیمارستان‌های خصوصی مشهد تأثیر معناداری دارد.
- مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز در بیمارستان‌های خصوصی مشهد تأثیر معناداری دارد.
- مدیریت منابع انسانی راهبردی بر خودکارآمدی در بیمارستان‌های خصوصی مشهد تأثیر معناداری دارد.
- خودکارآمدی بر نوآوری سبز در بیمارستان‌های خصوصی مشهد تأثیر معناداری دارد.
- خودکارآمدی در تأثیر مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز در بیمارستان‌های خصوصی مشهد نقش میانجی‌گری دارد.
- تناسب فرد- سازمان در تأثیر نوآوری سبز بر عملکرد محیطی در بیمارستان‌های خصوصی مشهد نقش تعدیلگری دارد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارشناسان بیمارستان‌های خصوصی مشهد بوده است. در این پژوهش از نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس استفاده شده است. در مدلسازی معادلات ساختاری، بر اساس روش سرانگشتی کلاین، حداقل اندازه نمونه، باید ۵ برابر تعداد متغیرهای مشاهده‌پذیر باشد (حبیبی

1. Yu

2. Al-Shammari, Alshammrei, Nawaz & Tayyab

3. Singh, Giudice, Chierici & Graziano

و کلاهی، ۱۴۰۱). در پژوهش حاضر باتوجه به فرمول ($5 * 44$)، تعداد اعضای نمونه ۲۲۰ نفر در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی راهبردی از پرسشنامه پژوهش علی، لی و وی^۱ (۲۰۱۸) با ۲۵ گویه، برای سنجش خودکارآمدی از پرسشنامه پژوهش آلیسیک و ویز^۲ (۲۰۲۰) با ۶ گویه، برای سنجش نوآوری سبز از پرسشنامه پژوهش پنگ و همکاران (۲۰۲۴) با ۶ گویه، برای سنجش تناسب فرد- سازمان از پرسشنامه پژوهش کابل و دیرو^۳ (۲۰۰۲) با ۳ گویه و برای سنجش متغیر عملکرد محیطی از پرسشنامه پژوهش جاج و داگلاس^۴ (۱۹۹۸) با ۴ گویه استفاده شده است. با کسب اجازه از مسئولین بیمارستان‌های مورد مطالعه، پرسشنامه کلی پژوهش به صورت فیزیکی و به شیوه در دسترس، میان کارشناسان توزیع شد. همچنین، لازم به ذکر است، با تأکید محققان بر محرمانه بودن هر پاسخ‌نامه، تمامی شرکت‌کنندگان، با رضایت آگاهانه در پژوهش مشارکت داشتند. همچنین، در این پژوهش جهت بررسی فرضیه‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۵ استفاده شد. علت استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس توزیع غیرنرمال متغیرهای پژوهش است. در این راستا، با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، نرمال بودن متغیرها بررسی شد. باتوجه به اینکه سطح معناداری آزمون مربوط به تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ بود، ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش رد می‌شود. همچنین در روش مدلسازی معادلات ساختاری، آزمون مدل اندازه‌گیری مقدم بر ارزیابی مدل ساختاری است. در این مرحله، مدل بر مبنای پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب) و روایی (محتوایی، همگرا، واگرا و تحلیل عامل تأییدی) مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این راستا، روایی محتوای پرسشنامه پژوهش توسط صاحب‌نظران تأیید شده و از روایی و اعتبار لازم برخوردار است. در ارتباط با پایایی، بنا به گفته فورنل و لارکر^۶ (۱۹۸۱) ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در صورتی که بالاتر از ۰/۷ باشد، نشان از کافی بودن سازگاری درونی مدل دارند. با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس ۲۷، آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۹۰۷ گزارش شده است که نشان از مناسب بودن پایایی و سازگاری درونی کل گویه‌های پرسشنامه دارد. همچنین روایی همگرا زمانی وجود دارد که میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). بر اساس نتایج حاصل، به این علت که تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیش‌تر است، پرسشنامه‌ها از روایی همگرایی خوبی برخوردار می‌باشند. همچنین، روایی واگرایی متغیرها بر اساس شاخص هتروتریت-مونوتریت^۶ یا به شکل کوتاه‌تر اچ‌تی‌ام‌تی ارزیابی شد. در این راستا، روایی واگرایی همه متغیرها زیر ۰/۹ به دست آمد و این آزمون تأیید شد. همچنین، در راستا با تحلیل عاملی تأییدی، اگر بارهای عاملی‌های یک سازه برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۵ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن، از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و روایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. باتوجه به این که بارعاملی همه گویه‌ها از ۰/۵ بیشتر است، پرسشنامه دارای روایی مطلوب است.

یافته‌های تحقیق

در بین ۲۲۰ نفر کارشناس که در پژوهش مشارکت کردند، زنان به تعداد ۱۲۳ نفر معادل ۵۵/۹ درصد و مردان به تعداد ۹۷ نفر معادل ۴۴/۱ درصد در نمونه آماری پژوهش حضور داشتند. بیشترین رده سنی پاسخ‌دهندگان را گروه ۳۱ تا ۴۰ سال حدود ۴۹/۵ درصد و بیش‌تر از ۴۰ سال حدود ۳۴/۵ درصد تشکیل دادند. همچنین، بیش‌تر پاسخ‌دهندگان حدود ۴۴/۵ درصد، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند. بعد از آن در میان پاسخ‌دهندگان، گروه دکتری و بالاتر حدود ۲۶/۸ درصد را به خود اختصاص می‌دهند. همچنین، بیش‌تر پاسخ‌دهندگان (۳۹/۱ درصد) سابقه کاری بیش از ۱۰ سال داشته‌اند. سایر نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۱) قابل مشاهده است.

1. Ali, Lei & Wei

2. Alisic & Wiese

3. Cable & DeRue

4. Judge & Douglas

5. Fornell & Larcker

6. Heterotrait-Monotrait ratio

**جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش**

متغیر	خودکارآمدی	تناسب فرد- سازمان	عملکرد محیطی	مدیریت منابع انسانی راهبردی	نوآوری سبز
میانگین	۳/۵۱۱	۳/۵۲۲	۳/۳۱	۳/۴۱	۳/۳۶
انحراف معیار	۰/۸۹۲	۰/۷۳۵	۰/۸۳۹	۰/۸۵۸	۰/۸۷۶

آزمون مدل اندازه‌گیری

در ارتباط با پایایی، بنا به گفته فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در صورتی که بالاتر از ۰/۷ باشد، نشان از کافی بودن سازگاری درونی مدل دارند. نتایج پایایی در جدول (۲) گزارش داده شده است. همچنین روایی همگرا زمانی وجود دارد که میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). بر اساس نتایج حاصل در جدول (۲)، پرسشنامه‌ها از روایی هم‌گرای خوبی برخوردارند.

جدول ۲- نتایج ارزیابی پایایی و روایی همگرا

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
تناسب فرد- سازمان	۰/۷۱۵	۰/۷۴۱	۰/۵۰۷
خودکارآمدی	۰/۷۶۲	۰/۸۳۵	۰/۵۱۳
عملکرد محیطی	۰/۷۱۱	۰/۷۶۱	۰/۵۴۹
مدیریت منابع انسانی راهبردی	۰/۸۸۲	۰/۸۹۵	۰/۵۲۸
نوآوری سبز	۰/۷۸۹	۰/۸۴۹	۰/۵۳۵

همچنین، بر اساس جدول (۳) روایی واگرایی همه متغیرها زیر ۰/۹ است و این آزمون تأیید می‌شود.

جدول ۳- نتایج ارزیابی روایی واگرا (HTMT)

تناسب فرد- سازمان	خودکارآمدی	عملکرد محیطی	مدیریت منابع انسانی راهبردی	نوآوری سبز
تناسب فرد- سازمان				
خودکارآمدی	۰/۷۰۳			
عملکرد محیطی	۰/۲۴۱	۰/۲۳۶		
مدیریت منابع انسانی راهبردی	۰/۶۷۰	۰/۸۰۴	۰/۲۳۸	
نوآوری سبز	۰/۸۱۳	۰/۸۴۳	۰/۰۹۹	۰/۶۵۲

در راستا با تحلیل عاملی تأییدی، در شکل (۳) مقادیر بارهای عاملی همه گویه‌ها از ۰/۵ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه دارای روایی مطلوب است.

آزمون مدل ساختاری

بر پایه مدل ساختاری معرفی شده، روابط معناداری میان متغیرهای مشهود و مکنون به کمک روش کمترین مربعات جزئی به‌وسیله نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ آزمون گردید. چنان که در شکل (۲) مشخص است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقادیر تی یا سطوح معناداری برای تمامی مسیرها، از میزان استاندارد ۱/۹۶ بالاتر بوده و گواه وجود روابط معنادار میان ابعاد و متغیرهای پژوهش است. همچنین شکل (۳)، ضرایب مسیر ساختاری را نشان داده است. ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است.

ضرب تعیین (R^2) و شاخص اشتراکی و برازش کلی مدل (GOF)

معیار R^2 میزان تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را مشخص می‌کند. نکته ضروری این است که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار R^2 در نظری می‌گیرد. همچنین، برای مشخص کردن کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی از شاخص اشتراک یا شاخص افزونگی استفاده شده است. این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری است. همچنین، مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار برازش کلی مدل (GOF) معرفی شده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) که نتایج حاکی از برازش مناسب مدل است.

جدول ۴- ضرب تعیین و کیفیت پیش‌بینی کنندگی

متغیرها	ضرب تعیین (R^2)	شاخص اشتراک (CV-COM)	برازش کلی مدل (GOF)
خودکارآمدی	۰/۵۱۰	۰/۲۶۵	۰/۳۵۸
عملکرد محیطی	۰/۵۵۶	۰/۲۲۷	
نوآوری سبز	۰/۵۱۱	۰/۲۷۴	
مدیریت منابع انسانی راهبردی		۰/۲۲۸	

طبق محتوای شکل (۳)، ضرب تأثیر نوآوری سبز بر عملکرد محیطی مقدار ۰/۵۸۳ است و چون این مقدار مثبت است، نشان‌دهنده تأثیر مستقیم متغیر نوآوری سبز بر عملکرد محیطی کارشناسان است. در نتیجه با افزایش نوآوری سبز، عملکرد محیطی افزایش می‌یابد. براساس شکل (۲) که ضرایب معناداری را نشان داده است مقدار آماره‌ی تی ۱۰/۷۰ گزارش شده است. بنابراین، می‌توان گفت نوآوری سبز بر عملکرد محیطی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معناداری داشته است. بنابراین می‌توان گفت فرضیه‌ی اول پژوهش تأیید شده است. سایر فرضیه‌های مستقیم (فرضیه‌های دوم، سوم و چهارم) به همین ترتیب مورد تأیید قرار گرفته شد. در ارتباط با فرضیه پنجم، در نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ از تکنیک بوت استرپینگ برای بررسی اثرات میانجی استفاده شده است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). ضرب تأثیر مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز از طریق نقش میانجی خودکارآمدی ۰/۳۵۱ می‌باشد. ضرب معناداری در این تأثیر ۵/۴۳۲ است و چون این عدد از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز از طریق نقش میانجی خودکارآمدی تأثیر معناداری داشته است. همچنین، در راستا با فرضیه ششم، نقش تعدیل‌گری تناسب فرد-سازمان در رابطه میان نوآوری سبز و عملکرد محیطی کارشناسان مورد تأیید گرفت. خلاصه نتایج فرضیه‌ها در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵- نتایج فرضیه‌ها

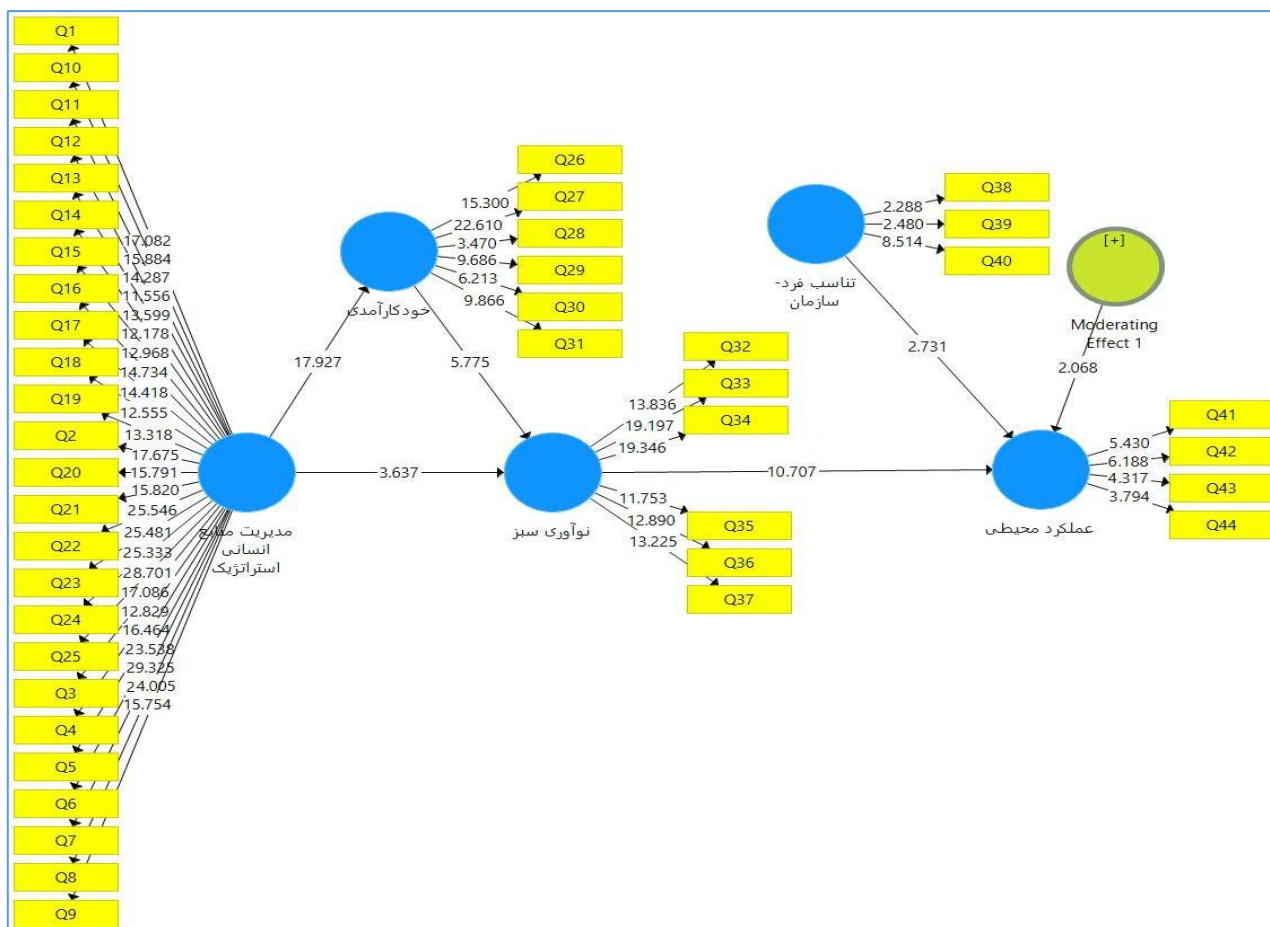
فرضیه‌ها	ضرب مسیر	معناداری	نتایج
فرضیه اول: نوآوری سبز → عملکرد محیطی	۰/۵۸۳	۱۰/۷۰۷	تأیید
فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی راهبردی → نوآوری سبز	۰/۲۷۵	۳/۶۳۷	تأیید
فرضیه سوم: مدیریت منابع انسانی راهبردی → خودکارآمدی	۰/۷۱۴	۱۷/۹۲۷	تأیید
فرضیه چهارم: خودکارآمدی → نوآوری سبز	۰/۴۹۲	۵/۷۷۵	تأیید
فرضیه پنجم: مدیریت منابع انسانی راهبردی → خودکارآمدی → نوآوری سبز	۰/۳۵۱	۵/۴۳۲	تأیید
فرضیه ششم: نوآوری سبز → عملکرد محیطی (تناسب فرد-سازمان تعدیلگر)	۰/۲۰۵	۲/۰۶۸	تأیید

شدت اثر متغیر تعدیل‌گر: بعد از تأیید شدن فرضیه دارای متغیر تعدیل‌گر و معنادار بودن آن باید شدت این تأثیرگذاری نیز بررسی شود. شدت تأثیرگذاری متغیر تعدیل‌گر در فرضیه ششم با استفاده از رابطه اندازه اثر که توسط کوهن (۱۹۸۸) و فاسوت (۲۰۱۰) پیشنهاد شد تعیین می‌شود. فرمول یک برای سنجش شدت اثر تعدیل‌کنندگی معرفی شده است. در رابطه‌ی یاد شده، عدد ضریب تعیین را در اولین گام در حضور متغیر تعدیل‌گر و در گام بعد بدون حضور متغیر تعدیل‌گر به دست آورده و اعداد به‌دست‌آمده را در رابطه شدت اثر، جای‌گذاری کرده و شدت اثر متغیر تعدیل‌گر را به دست می‌آوریم. اعداد ۰/۱۵، ۰/۳۵ و ۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اثرات ضعیف، متوسط و قوی است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶).

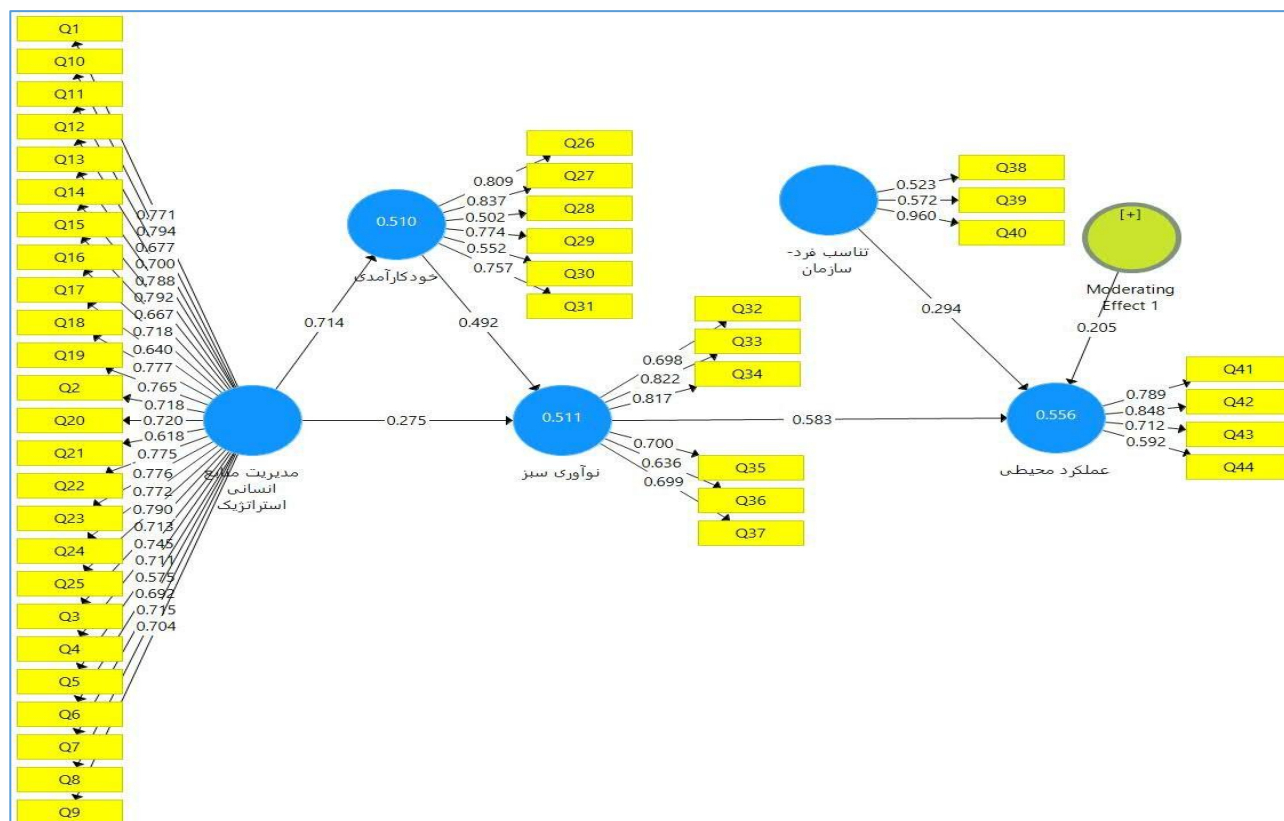
$$f^2 = \frac{R^2_{\text{modelwithmoderator}} - R^2_{\text{modelwithoutmoderator}}}{1 - R^2_{\text{modelwithmoderator}}} \quad (\text{فرمول - یک})$$

$$f^2 = \frac{0/556 - 0/456}{1 - 0/556} = 0/225$$

بر مبنای اعدادی که در بالا گزارش شد و پس از این که با مقادیر مرجع مقایسه شد بیان می‌شود که شدت اثر متغیر تعدیل‌گر تناسب فرد- سازمان برای فرضیه ششم ۰/۲۲۵ به‌دست‌آمده است. فرضیه فوق در قسمت قبل به طور معنادار تأیید شده است و شدت این تأثیرگذاری بیشتر از متوسط توصیف می‌گردد.



شکل ۲- مقادیر مربوط به آماره تی (یافته‌های پژوهش)



شکل ۳- مقادیر مربوط به بار عاملی گویه‌ها و ضرایب مسیر (یافته‌های پژوهش)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد محیطی کارشناسان بیمارستان‌های خصوصی مشهد با تأکید بر نقش‌های خودکارآمدی، نوآوری سبز و تناسب فرد-سازمان بوده است. در این راستا، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری گویایی آن بود که نوآوری سبز بر عملکرد محیطی کارشناسان تأثیری مثبت و معناداری دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، نوآوری سبز شامل تلاش‌هایی برای توسعه و اجرای محصولات، فرایندها و فناوری‌های دوستدار محیط زیست است؛ چنین نوآوری برای رشد سازمانی و کاهش تأثیرات زیست محیطی ضروری است. برای تقویت نوآوری سبز، کارکنان به منابع شناختی، مانند مهارت‌ها و دانش‌های مرتبط با محیط‌زیست، و همچنین به منابع انگیزشی، مانند ارزش‌های سبز نیاز دارند. برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های ترویج رقابت سالم در زمینه نوآوری‌های سبز و اشتراک‌گذاری دانش سبز در بیمارستان‌های خصوصی از طرف مسئولین و مدیران، زمینه اشتیاق به سوی نوآوری سبز را شکل می‌دهند. هنگامی که فشارهای خارجی برای رسیدگی به چالش‌های زیست محیطی افزایش می‌یابد، واکنش‌های نوآورانه کارکنان می‌تواند منجر به تولید ایده‌های جدید و ارزشمند شود و ظرفیت یک شرکت برای نوآوری سبز را افزایش دهد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر هم‌راستا با پژوهش‌های "ها و همکاران" (۲۰۲۴) و "پنگ و همکاران" (۲۰۲۴) بوده است. همچنین، مطابق با نظریه سرمایه انسانی، نیروی انسانی با ایده‌های سبز و رفتارهای نوآورانه، یک منبع رقابتی برای تقویت عملکرد پایدار سازمانی محسوب می‌شوند.

همچنین، نتایج بررسی فرضیه دوم، حاکی از آن بود که مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز تأثیری مثبت و معنادار دارد. مدیریت منابع انسانی راهبردی معمولاً به کارکنان فرصت‌های بیشتری برای اشتراک‌گذاری ایده‌های نوآورانه و ارائه بهترین شیوه‌های متناسب با گروه‌های مختلف کارکنان می‌دهند. این نتیجه، مشابه یافته‌های پژوهش‌های تجربی (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ الشماری و همکاران، ۲۰۲۲؛ نگوین و همکاران، ۲۰۲۴؛ پنگ و همکاران، ۲۰۲۴) است. در این راستا، پیشنهادها کاربردی به مدیران بیمارستان‌های خصوصی مشهد این است که برنامه‌های آموزشی و آگاهی بخشی در زمینه محیط زیست



برای کارکنان را توسعه دهند؛ انگیزه‌های مالی و غیرمالی برای مشارکت در پروژه‌های سبز ایجاد کنند. همچنین توصیه می‌شود، مشارکت‌های تیمی را برای ایجاد و بهبود فرایندها، خدمات و محصولات سبز تشویق کنند و به ارزیابی مستمر عملکرد سبز و بهبود آن بر اساس بازخوردها بپردازند.

در راستا با تحلیل فرضیه سوم و چهارم، نتایج نشان داد، مدیریت منابع انسانی راهبردی بر خودکارآمدی در بیمارستان‌های خصوصی مشهد تأثیر معناداری دارد. همچنین، خودکارآمدی بر نوآوری سبز در بیمارستان‌های خصوصی مشهد تأثیر معناداری دارد. این یافته‌ها مشابه، پژوهش‌های تجربی پنگ و همکاران (۲۰۲۴) و یو و همکاران (۲۰۲۲) است. اقدامات مدیریت منابع انسانی راهبردی، به طور خاص آنهایی که متمرکز بر توسعه نوآوری سبز هستند، مانند آموزش و توسعه مهارت‌های سبز، ارزیابی عملکرد سبز و پاداش‌دهی مناسب برای نوآوری سبز، می‌توانند اعتمادبه‌نفس و انگیزه کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه خودکارآمدی آنان را بهبود بخشند. بنابراین، کارکنانی که در محیط‌های کاری با مدیریت منابع انسانی راهبردی قوی فعالیت می‌کنند، احساس می‌کنند که به‌خوبی حمایت می‌شوند و این احساس می‌تواند به افزایش خودکارآمدی آنان منجر شود. از طرفی، افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند، معمولاً در غلبه بر چالش‌ها اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند و تمایل بیشتری به شرکت در اقدامات نوآورانه سبز نشان می‌دهند. مطابق با تبیین فوق، پژوهش حاضر به تأیید نظریه تبادل اجتماعی منجر شده است.

همچنین، یافته‌های پژوهش گویای آن بود که خودکارآمدی در تأثیر مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز نقش میانجی‌گری متوسط روبه‌بالا دارد. این نتیجه در راستا با پژوهش‌های (سن‌بیتو، ۲۰۲۴؛ پنگ و همکاران، ۲۰۲۴) است. باتوجه‌به یافته‌های فوق، با محوریت نوآوری سبز، مدیران بیمارستان‌های خصوصی مشهد، برنامه‌های آموزشی و مهارتی متمرکز بر توانمندسازی کارکنان را توسعه دهند. سیستم‌های بازخورد مستمر و مثبت برای تقویت اعتمادبه‌نفس کارکنان ایجاد کنند. از جمله راهکارهای دیگر می‌توان به فراهم‌کردن فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی، تشویق به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های نوآوری سبز و بهبود فرایندها با تأکید بر نوآوری‌های سبز، استفاده از برنامه‌های مشاوره و راهنمایی برای حمایت از کارکنان در مواجهه با چالش‌ها اشاره کرد؛ بنابراین به مدیران مجموعه پیشنهاد می‌شود، در هنگام تدوین برنامه‌ریزی راهبردی مدیریت منابع انسانی به طور خاص با تأکید بر اهداف نوآوری سبز، به جنبه‌های روان‌شناختی کارکنان نظیر خودکارآمدی توجه ویژه نشان دهند.

در نهایت، در راستا با پژوهش‌های (ساتر ای‌آی، ۲۰۱۹؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۴)، یافته‌ها حاکی از آن بود که در زمینه نوآوری سبز، کارکنانی که تناسب قوی‌تری با ارزش‌ها و فرهنگ سازمان خود احساس کنند، بیشتر احتمال دارد که به عملکرد زیست محیطی مثبت کمک کنند. به مدیران بیمارستان‌های خصوصی مشهد توصیه می‌شود، افرادی که ارزش‌ها و باورهای مشابه با فرهنگ‌سازمانی دارند، و علاقه زیادی به بهبود زیست محیطی دارند، جذب و استخدام کنند. همچنین، برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای که بر تطابق ارزش‌های فردی و سازمانی در زمینه محیط زیست تمرکز دارند، ارائه شود. همچنین توصیه می‌شود، اصول، ارزش‌ها و فرهنگ‌سازمانی، هم‌راستا با اهداف نوآوری سبز باشد. زیرا مطابق با یافته‌های پژوهش، هم‌راستاسازی عملی فرهنگ‌سازمانی با ارزش‌های نوآوری سبز، منجر به تقویت عملکرد زیست محیطی در سطح فردی می‌شود. مدیران باید دید باز نسبت به نوآوری داشته باشند و محیطی که تغییر و نوآوری سبز را در سازمان پرورش می‌دهد، ایجاد کنند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌های چندی مواجه بود. در مطالعه چگونگی تأثیر مدیریت منابع انسانی راهبردی بر نوآوری سبز و به دنبال آن عملکرد محیطی، نقش میانجی‌گری خودکارآمدی و تعدیل‌گری تناسب فرد-سازمان مورد تحلیل قرار گرفته شد؛ بنابراین لازم است تأثیر متغیرهای دیگری نظیری فرسودگی شغلی و تعارض شغلی در مدل مورد بررسی قرار گیرد. این پژوهش به دلیل محدودیت زمانی، از رویکرد روش‌شناسی کمی بهره برده است. می‌توان در راستا با موضوع پژوهش به‌منظور تحلیل کامل‌تر چگونگی تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد محیطی در سطح فردی، از روش‌شناسی آمیخته



استفاده نمود. علاوه بر این، دسترسی به نمونه پژوهش سخت و دشوار بود، به همین دلیل از نمونه‌گیری غیرتصادفی استفاده شد. به‌منظور تحلیل دقیق‌تر، از سایر روش‌های نمونه‌گیری با تأکید بر گروه‌های دیگر نظیر کارکنان سطوح عملیاتی استفاده شود.

منابع

- آقاسی، سعید و قربانی، سعید. (۱۴۰۲). تأثیر نوآوری سبز بر عملکرد مالی- زیست محیطی مجتمع فولاد مبارکه. *مطالعات مدیریت توسعه سبز*، ۲(۳)، ۱۵۸-۱۷۲. https://gmd.birjand.ac.ir/article_2598.html
- ادیب پور، محمدرضا، دانشور دیلمی، محمدرضا و دهقانان، حامد. (۱۳۹۵). تأثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی: با تأکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۳)، ۱۱۸-۱۰۵. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_3052.html
- حبیبی، آرش و عدنور، مریم. (۱۳۹۶). *مدلیابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی*، تهران: جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- حبیبی، آرش و کلاهی، بهاره. (۱۴۰۱). *مدلیابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی*، تهران: جهاد دانشگاهی، چاپ دوم.
- حمزوی، حسین، رضایی منش، بهروز و آذرپرا، رضا. (۱۴۰۳). تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری. *مدیریت دولتی تطبیقی*، ۲(۳)، ۱۷۲-۱۴۴. <https://doi.org/10.22098/cpa.2025.16313.1054>
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۷). *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ دوم.
- سپهوند، رضا، نظری، امیر هوشنگ، سپهوند، مسعود و عارف نژاد، محسن. (۱۴۰۱). اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی سبز (مورد مطالعه: مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک فرآوری ضایعات). *مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، ۲۰(۱)، ۱۰۰-۷۱. <https://doi.org/10.22059/jomc.2020.292975.1007939>
- سروش نیا، حشمت الله، حقیقت منفرد، جلال و سالاری، آناهیتا. (۱۴۰۳). مدیریت سبز و عملکرد پایدار کسب و کارهای کوچک و متوسط صنعتی: نقش میانجی گری نوآوری سبز. *مطالعات مدیریت توسعه سبز*، ۳(۱)، ۱۷-۳۸. <https://doi.org/10.22077/jgdms.2024.6954.1046>
- شهید، نازک، بیات، منصور و منصوری، نبی الله و نوری، جعفر. (۱۳۹۶). تعیین عملکرد زیست محیطی در مراکز درمانی مطالعه موردی: بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی صارم، پنجمین همایش بهداشت، ایمنی و محیط زیست در حوزه شهروندی HSE شهروندی در حوزه بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، تهران. <https://civilica.com/doc/703258>
- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۹۶). *معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS*. تهران: کتاب مهربان نشر.
- Adibpour, M. R., Daneshvar Deylami, M. R., & Dehghanan, H. (2016). The effect of individual-organization fit and individual-job fit on innovative work behaviors and job performance: with emphasis on the mediating role of trust in creating innovation. *Management of Public Organizations*, (3)4, 105-118. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_3052.html (In Persian)
- Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behavior. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1):5-26. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>
- Afsar, B., Bibi, A., & Umrani, W. A. (2023). Strategic HRM and environmental performance: the role of corporate environmental policies and employees' eco-initiatives. *European Journal of International Management*, 19(2), 158-176. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2023.128429>
- Aghasi, S., & Ghorbani, S. (2023). The effect of green innovation on the financial-environmental performance of Mobarakeh Steel Complex. *Green Development Management Studies*, (3)2, 172-158. https://gmd.birjand.ac.ir/article_2598.html (In Persian)



- Al-bahussin, S., & El-garaihy, E. (2018). The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling with Conceptual Framework. *International Journal of Business and Management*, 8(22), 1-19. <https://doi.org/10.5539/IJBM.V8N22P1>
- Ali, M., Lei, S., & Wei, X. Y. (2018). The mediating role of the employee relations climate in the relationship between strategic HRM and organizational performance in Chinese banks. *Journal of innovation & knowledge*, 3(3), 115-122. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.12.003>
- Alisic, A., & Wiese, B. S. (2020). Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103431. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103431>
- Alomari, Z. (2020). Does human capital moderate the relationship between strategic thinking and strategic human resource management?. *Management Science Letters*, 10(3), 565-574. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.024>
- Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green human resource management and sustainable performance with the mediating role of green innovation: a perspective of new technological era. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 901235. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.901235>
- Bammens, Y. P. (2016). Employees' innovative behavior in social context: A closer examination of the role of organizational care. *Journal of Product Innovation Management*, 33(3), 244-259. <https://doi.org/10.1111/jpim.12267>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Daily, B. F., & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539-1552. <https://doi.org/10.1108/01443570110410892>
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2018). *Structural Equation Modeling with PLS Software*. Jihad Daneshgahi Publishing Organization, 2nd Edition. (In Persian)
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ha, N.M., Nguyen, P.A., Luan, N.V., & Tam, N. M. (2024). Impact of green innovation on environmental performance and financial performance. *Journal of Environment, Development and Sustainability*, 26, 17083-17104. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03328-4>
- Habibi, A., & Adnour, M. (2017). *Structural Equation Modeling and Factor Analysis*, Tehran: Jihad Daneshgahi, First Edition. (In Persian)
- Habibi, A., & Kolahi, B. (2022). *Structural Equation Modeling and Factor Analysis*. Tehran: Jihad Daneshgahi, Second Edition. (In Persian)
- Hamzoi, H., Rezaei Manesh, B., & Azarpara, R. (2014). The effect of strategic human resource management practices on the sustainable performance of government organizations with the mediating role of intellectual capital. *Comparative Public Management*, 2(3), 172-144. <https://doi.org/10.22098/cpa.2025.16313.1054> (In Persian)
- Harney, B., & Collings, D. G. (2021). Navigating the shifting landscapes of HRM. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100824. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100824>
- Huang, J. W., Wang, C. H., & Wu, T. Y. (2022). The influence of green human resource management and green creativity on corporate sustainable performance: a social exchange perspective. *Journal Clean Production*, 314, 128090.



- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40, 4691-4697. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00402-x>
- Judge, W. Q., & Douglas, T. J. (1998). Performance implications of incorporating natural environmental issues into the strategic planning process: An empirical assessment. *Journal of management Studies*, 35(2), 241-262. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00092>
- Liu, M., Liu, L., & Feng, A. (2024). The Impact of Green Innovation on Corporate Performance: An Analysis Based on Substantive and Strategic Green Innovations. *Sustainability*, 16, 2588. <https://doi.org/10.3390/su16062588>
- Mohsenin, S., & Esfidani, M. R. (2017). *Structural Equations Based on Partial Least Squares Approach Using Smart-PLS Software*. Tehran: Mehraban Publishing House. (In Persian)
- Nguyen, P. L., Huynh, T., Nguyen, T. N. T., Do, T. T. T. (2024). The Impact of Green Human Resource Management on the Green Innovation Process: Evidence from Universities in Vietnam Examining Green Culture and Employee's green motivation. Proceedings of the 15th International Conference on Society and Information Technologies, 91-96. <https://www.iiis.org/CDs2024/CD2024Spring/papers/EB032LK.pdf>
- Pasqualini Blass, A., Gouvea da Costa, S. E., Pinheiro de Lima, E., & Borges, L. A. (2016). Measuring environmental performance in hospitals: a framework and process. *Measuring Business Excellence*, 20(2), 52-64. <https://doi.org/10.1108/MBE-03-2015-0011>
- Peng, M. Y. P., Zhang, L., Lee, M. H., Hsu, F. Y., Xu, Y., & He, Y. (2024). The relationship between strategic human resource management, green innovation and environmental performance: a moderated-mediation model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02754-7>
- Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person organization fit and knowledge sharing behavior in innovative work behavior. *Management Analysis Journal*, 8(3). <https://doi.org/10.15294/maj.v9i3.34405>
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Senbeto, D. L. (2024). Unravelling green innovative behavior in pilgrimage tourism: the role of learning climate and green self-efficacy. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/09669582.2024.2406557>
- Sepahvand, R., Nazarpouri, A. H., Sepahvand, M., & Arefnejad, M. (2018). The effect of green human resource management practices on green innovation with the mediating role of green organizational culture (Case study: managers and experts of small waste processing companies). *Organizational Culture Management*, 20(1), 71-100. <https://doi.org/10.22059/jomc.2020.292975.1007939> (In Persian)
- Shahbod, N., Bayat, M. & Mansouri, N., & Nouri, Jr. (2017). Determining environmental performance in medical centers, case study: Sarem Specialized and Subspecialty Hospital, 5th Health, Safety and Environment Conference in the field of HSE Citizenship in the field of hospitals and medical centers, Tehran. <https://civilica.com/doc/703258> (In Persian)
- Shin, Y. (2004). A person-environment fit model for virtual organizations. *Journal of management*, 30(5), 725-743. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.03.002>
- Singh, S. K., Giudice, M. D., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 24-40. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>



- Soroushnia, H., Haghighatmonfared, J. & Salari, A. (2024). Green Management and Sustainable Performance of Small and Medium Industrial Businesses: The Mediating Role of Green Innovation. *Green Development Management Studies*, 3(1), 17-38. <https://doi.org/10.22077/jgdms.2024.6954.1046> (In Persian)
- Sut, P., & Sethi, S. (2024). To Study the Impact of Self Efficacy on Emotional Regulation and Resilience among Youth. *The International Journal of Indian Psychology*, 12(2), 1-18. <https://doi.org/10.25215/1202.219>
- Uslu, F., Keles, A., Aytekin, A., Yayla, O., Keles, H., Ergun, G. S., & Tarinc, A. (2023). Effect of green human resource management on green psychological climate and environmental green behavior of hotel employees: the moderator roles of environmental sensitivity and altruism. *Sustainability*, 15(7), 6017. <https://doi.org/10.3390/su15076017>
- Wang, J., Shi, Y., Wang, M., II, Park, B., & Peng, M. Y. P. (2024). How does an employee's green creativity influence environmental performance? Evidence from China. *International Journal of Technology Management*, 94(1), 56-78. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2024.135233>
- Wang, X., Zhou, J., & Maitlo, Q. (2022). Effect of green technology innovation on the upgrading of the manufacturing value chain: Evidence from China. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 994323. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.994323>
- Wu, Q. (2024). The Impact of Self-efficacy on Academic Achievement among College Students. SHS Web conferences, 193, 1-5. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202419302004>
- Yu, J., Yuan, L., Han, G., Li, H., & Li, P. (2022). A study of the impact of strategic human resource management on organizational resilience. *Behavioural Sciences*, 12(2), 12-30. <https://doi.org/10.3390/bs12120508>
- Zheng, Y., Wang, J., Doll, W., Deng, X., & Williams, M. (2018). The impact of organisational support, technical support, and self-efficacy on faculty perceived benefits of using learning management system. *Behaviour & Information Technology*, 37(4), 311-319. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2018.1436590>