

Еман Альнакбі, Фарідахваті Мохд Шамсудін

Екологізація робочої сили ОАЕ: Чи може зелене управління людськими ресурсами та внутрішні екологічні норми підтримувати зелені інновації на робочому місці?

Метою цього дослідження було визначити, як правові норми опосередковують взаємозв'язок між практиками зеленого управління людськими ресурсами (зелене HRM) та інноваціями в організаціях. Оцінено, як зелене HRM впливає на прихильність працівників до принципів екологічної стійкості через навчання та спілкування. Крім того, у дослідженні проаналізовано, як екологічні цінності працівників впливають на їхню інноваційну поведінку в організаційному контексті. Дослідження використовувало моделювання структурних рівнянь та багатогруповий аналіз. Опитування було проведено серед 246 співробітників у віці 20-59 років, зайнятих у сфері транспорту (Etihad Airways та Dubai Silicon Oasis Authority), туризму (Burj Khalifa, Jumeirah Group, Sheraton та Hilton), енергетики й комунальних послуг (Управління електроенергетики та водопостачання Дубаї, Masdar City та національна нафтова компанія Абу-Дабі), розвитку (департамент міського планування і муніципалітетів, науково-дослідні технологічні та інноваційні парки та національне управління охорони) та сільське господарство (Agthia Group, Badia Farms, Al Dahra, та Al Rawabi). Практика зеленого HRM суттєво вплинула на ставлення та поведінку працівників, сприяючи їхньому залученню до ініціатив зі сталого розвитку. Співробітники, що піклуються про навколишнє середовище, віддавали перевагу творчим і стійким методам роботи. Внутрішні правові норми та організаційна практика сприяли інноваційному реагуванню. Щобільше, молоді працівники, які мають природоохоронні погляди, продемонстрували підвищену сприйнятливість до практики зеленого HRM, порівнюючи зі старшими працівниками. На закінчення, зелене HRM сприяло диверсифікації економіки ОАЕ, готуючи робочу силу, що розуміється на стійкому розвитку, залучаючи таланти для підтримки індустрій, що розвиваються, погоджуючись з економічними реформами та зміцнюючи загальну репутацію країни як центру стійкої та диверсифікованої економічної діяльності.

Ключові слова: корпоративна культура, зелене HRM, інновації, організаційна поведінка

Класифікація JEL: M14, M54, Q55



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.