

МРНТИ 82.17.25

JEL Classification: M54

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2025-5-137-149>

ҚОНАҚ ҮЙ БИЗНЕСІНДЕ АДАМИ РЕСУРСТАРДЫ БАСҚАРУДЫҢ ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ӘДІСТЕРІ

А. Б. Жапан¹, Г. Б. Саханова¹, Ж. М. Елубаева¹

¹Алматы технологиялық университеті, Алматы, Қазақстан

АНДАТПА

Зерттеудің мақсаты – жасыл экономика даму үстіндегі Қазақстан Республикасында қонақ үй бизнесі саласында адами ресурстарды экологиялық тұрғыда басқарудың ұйымдық мінез-құлыққа әсерін анықтау және қызметкерлердің экологиялық мінез-құлқын ерікті етуге бағытталған шаралар ұсыну болып табылады.

Зерттеу әдістемесі. Зерттеу барысында жүйелі талдау әдісімен қатар, ғылыми, публицистикалық әдебиеттерге шолу және де зерттеу нәтижесіне түрткі болатын респонденттермен сауалнама жүргізілді.

Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы. Мақала авторлары қонақ үй бизнесін дамытудың өзекті мәселелерін, атап айтқанда, Қазақстан Республикасының қонақ үй саласында экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқаруды анықтап көрсетті. Авторлармен ұсынылған ұсыныстар болашақта практикалық қызығушылық тудырып, одан әрі зерттеуге ықпалын тигізеді.

Зерттеу нәтижелері. Мақала авторлары адам ресурстарын басқарудың экологиялық әдістерінің қонақ үй бизнесіндегі ұйымдық мінез-құлыққа әсерін негіздеді. Үш құрамдас оқыту, өнімділікті арттыру және қызметкерлерді тарту секілді бөліктердің өзара әрекеті арқылы қызметкерлердің экологиялық мінез-құлқын ынталандырудың перспективалық бағыттарын анықтады. Зерттеу нәтижелері бойынша адами ресурстарды басқаруда қызметкерлердің экологиялық мінез-құлқын ерікті етуге бағытталған шаралар ұсынды.

Түйін сөздер: адами ресурстарды басқару, экологиялық басқару, ұйымдық мінез-құлық, қонақ үй бизнесі.

КІРІСПЕ

Бүкіл әлем елдері үшін климаттың қарқынды түрде өзгеруі күрделі мәселеге айналып отыр, себебі ол егін өнімділігінің төмендеуіне және жаһандық жылынуға байланысты халықтың өмір сүру сапасына теріс әсерін тигізуде. Әрбір елде әр салада қоршаған ортаны қорғау стратегиялары мен саясаттары бар. Әлемдік үрдіске сәйкес ұйымдардың экологиялық таза қызметке деген ынтасы күн санап артып келеді. Сол себепті, осы үрдістен кейін көптеген ұйымдар қоршаған ортаны қорғау көрсеткіштерінен айтарлықтай әсерін тигізетін адами ресурстарды басқарудың экологиялық тәжірибесін қабылдау үстінде. Экологиялық адами ресурстарды басқару (ЭАРБ) тәжірибесі үлкен алаңдатушылық тудырады және зерттеушілер арасында танымал зерттеу тақырыбы болып табылады, себебі әлем модернизацияға бет бұрып, бизнес әлемінде күннен күнге бәсекелестік артып келеді. Бәсекелестікке қабілетті бизнес ортада бәсекелесу үшін ұйымдар бәсекелестік артықшылыққа қол жеткізуде пайдасы мол болатын тиімді әдістермен белгілі бір тәжірибелер мен стратегиялық саясаттарды әзірлеуге, енгізуге және қабылдауға ұмтылады. Бұл ұйым аралық бәсекелестік өнеркәсіптік халықтың өсуіне әкеледі. Бұл жағдайлар экожүйенің бұзылуына әкелуі мүмкін болса да, ғалымдар қоршаған ортаны қорғау мәселелерін зерттеуге және корпоративтік деңгейде қажетті өзгерістерді енгізуге қызығушылық танытты [1]. Осылайша, осы қауіп-қатерлер мен қоршаған ортаның бұзылуын жеңу мақсатында ұйымдар экологиялық хабардарлықты құру және енгізуде маңызды рөл атқаратыны көрінді.

Осы зерттеудің мақсаты жасыл экономика даму үстіндегі Қазақстан Республикасында қонақ үй бизнесі саласында адами ресурстарды экологиялық тұрғыда басқарудың ұйымдық мінез-құлыққа әсерін анықтау және қызметкерлердің экологиялық мінез-құлқын ерікті етуге бағытталған шаралар ұсыну болып табылады. Экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқару тәжірибесі әрдайым ұйымның негізі ретінде қарастырылуда, бірақ кейінгі зерттеулер қоршаған ортаны қорғау мәселелерінің нәтижесінде қызметкерлерден экологиялық ұйымдық мінез-құлықты құрайтын қоршаған ортаны қорғау рөлдерінен тыс жауапкершіліктерді орындау күтілетінін көрсетті. Джянфэн Минг бастау алған зерттеушілердің Қытай елінде жүргізген және Нхат Тан Фам зерттеушінің Вьетнам мемлекетінде зерттеген зерттеулері адамдарды болашақ ұрпақ үшін жұмыс істеуге ынталандыру қабілетіне байланысты экологиялық ұйымдық мінез-құлықтың (ҰМК) маңыздылығын дәстүрлі ынталандырулар болмаған кезде де болатындығын атап өткен болатын [1,2].

Жалпы экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқару тәжірибесі кез келген ұйымдағы экологиялық тәжірибелерді жақсарту және ілгерілету, сонымен қатар экологиялық өмір салтын енгізу үшін қоршаған ортаны басқарумен экологиялық таза әрекеттерді біріктіреді. Экологиялық өмір салты табиғи ресурстарды сақтайтын және қорғайтын әрекеттерге басымдық беруді білдіреді. Бұл таңдаулар қызметкерлердің талғамына сәйкес келмеуі де мүмкін, бірақ олар экологиялық және моральдық тұрғыдан дұрыс болып табылады. Қонақ үй бизнесінде экологиялық адами ресурстарды басқару қоршаған ортада экологиялық тұрақтылыққа ұмтылатын және экологиялық тұрғыда тәлім-тәрбие туралы білетін ынтасы бар және нәтижелі қызметкерлердің дамуына бағытталған. Джянфэн Минг бастаған зерттеушілер мақалаларында қарастырған әдебиеттерде экологиялық қызметке берілген және жеке деңгейде экологиялық әрекеттер мен мінез-құлықты насихаттайтын қызметкерлер экологиялық тұрақтылықты жақсарту мен құруда маңызды рөл атқаратыны айтылған. Сондай-ақ, экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқару практиктері барлығымен бірдей тәжірибеге ие екендігі атап өтілген, яғни рекрутинг, оқыту мен дамыту, марапаттау мен өтемақы ұйымдастыру және өнімділікті басқару [2]. Экологиялық адами ресурстарды басқару мәнісінде бұл тәжірибелер ұйымда экологиялық белгілерге сәйкес келетіндей және қоршаған ортаның әл-ауқатына ықпал ететіндей енгізіледі.

Экологиялық тұрғыда өмір сүру салтына адамдардың күнделікті өмірінің бір бөлігі болып табылатын экологиялық таза көзқарастарын, мінез-құлықтарын және тәжірибелері жатады. Ол қызметкерлерге экологиялық таза өнімдерді әзірлеуге және нарықта бар өнімдер мен ресурстарды экологиялық таза түрде пайдалануға көмектеседі. Жұмыс орнындағы қызметкерлерді экологиялық тұрғыда басқару оларға жұмыс пен өмірдің жасыл тепе-теңдігін жүзеге асыруға және тәжірибе жүзінде қолдануға көмектеседі, осылайша экологиялық жасыл өмір салтына әкеледі. Сонымен қатар, экологиялық инновациялар кез келген ұйымның тұрақтылығы мен бәсекелестік артықшылығы үшін үлкен маңызға ие. Қызметтің өмірлік циклін бағалауға қатысты адами ресурстарды басқару мамандары өнімдер мен үдерістерді жасыл өнімдерге және экологиялық үдерістерге қайта жобалау экологиялық мәселелерді және олардың ұйымдар мен қоршаған ортаға әсерін азайтатындығын мәлімдеді.

Зерттеу жұмысы ғылыми әдебиеттерде мынадай бағыттарда өз үлесін қосады. Біріншіден, бұл зерттеу экологиялық жасыл өмір салтын дамытуда ықпалды рөл атқаратын қонақ үй қызметкерлерінің экологиялық ұйымдық мінез-құлқына экологиялық адами ресурстарды басқару тәжірибесінің тікелей әсерін зерттеуге бағытталған. Екіншіден, Махлагха Дарвишмотевали, Джянфэн Минг бастау алған зерттеушілердің Қытай елінде жүргізген зерттеулер нәтижесінде экологиялық таза өмір салты, экологиялық инновация және экологиялық ортақ құндылықтар бұл қарым-қатынасқа әсер етуі мүмкін деп болжады [2,3]. Сол себепті, бұл зерттеу экологиялық адами ресурстарды басқару тәжірибелері мен экологиялық ұйымдық мінез-құлық арасындағы қарым-қатынаста осы айнымалылардың делдалдық-модераторлық рөлін зерттеуге тырысады. Үшіншіден, бұл зерттеу қабілет-ынталандыру-мүмкіндіктер (ҚЫМ) теориясына ықпалын тигізеді. Теория жүзінде адами ресурстарды басқару тәжірибесі қызметкерлердің қабілеттерін дамытуға, оларды ынталандыруға және оларға мүмкіндіктер жасауға өз-өзіне сенімділік беру арқылы олардың арасында әзірленумен қатар, енгізіліп және болашақта жетілдіру мүмкіндігі болатындығын айтады. Қазіргі күнде жоғары басшылық тарапы сырттан келетін қысымға тап болып, экологиялық мәселелерді шешуге арналған инновациялық саясатты әзірлеп, стратегияларды

жүзеге асырып жатыр. Әлем бойынша жоғары басшылар мен олардың менеджерлері үшін әлеуметтік және экологиялық олқылықты белсенді түрде толтыру және қалаған мақсаттарға жету үшін әртүрлі бағдарламалар, семинарлар мен тренингтер ұйымдастырылып жүр. Төртіншіден, [5,6,7] зерттеулер экологиялық адами ресурстарды басқару салдары арқылы әрі қарай өзгертуге болатын мәселелерді түсінудегі ұйымдық факторларға қатысты экологиялық адами ресурстарды басқару тәжірибесінің маңыздылығын атап көрсетті. Сондықтан, бұл зерттеу экологиялық инновациялар мен ортақ құндылықтардың жеңілдетілген әсерін және Алматы қаласында қонақ үй саласында жұмыс істейтін қызметкерлер арасында экологиялық таза өмір салтының делдалдық әсерін экологиялық адами ресурстарды басқару тәжірибесінің экологиялық ұйымдық мінез-құлқына әсерін зерттеуге бағытталған.

Әдебиеттерге шолу. Экологиялық адами ресурстарды басқару – адами ресурстарды басқарудағы қоршаған ортаны қорғауды зерттеуге бағытталған жаңа қарқында дамып келе жатқан зерттеу саласы болып табылады [3,4]. Сол себепті осы тақырыпқа орай зерттелген мақалалар бүгінгі таңда жетерлік деп айтсақ болады. Мысалы, Емел Есен мен Арзу Чалышқан зерттеулерінде экологиялық адами ресурстарды басқару экологиялық оң нәтижелерді жақсартатын және экологиялық тұрақтылықты жақсартатын адам ресурстарын басқару қызметі ретінде көрсетіледі [6]. Экологиялық тұрғыда басқару әдеттегі адами ресурстарды басқаруды толықтырумен қатар жетілдіреді. Дегенмен, Санджай Кумар Сингхтің «Жасыл инновациялар және экологиялық нәтижелер: жасыл трансформациялық көшбасшылық және жасыл адам ресурстарын басқарудың рөлі» атты 2020 жылғы зерттеуінде экологиялық басқару адам ресурстарын басқару тәжірибесін, мысалы, жалдау, оқыту және дамыту, өкілеттіктерді беру, өнімділікті бағалау және өтемақы сияқты экологиялық таза мәдениетті, мінез-құлықты құруға және экологиялық тұрақтылықты қамтамасыз етуде маңызды рөл атқаратын жасыл жұмыс күшін дамытуға бағытталған қоршаған ортаға зиянсыз түрде енгізуге бағытталғандығын көрсетеді [5]. Қызметкердің мұндай мінез-құлқы мен экологиялық таза көзқарасы оларды ішкі ынталандыруға және экологиялық тұрғыдағы әрекеттер мен тәжірибелерге жауапты етеді. Сонымен қатар, мақалада көрсетілгендей, қызметкерлер мен басшылық жаңа идеялар мен тәжірибелерді қоршаған ортаны қорғауға тиімді бірегей жолмен енгізу арқылы байланысады. Емел Есеннің зерттеуі көрсеткендей, ұйымның басшылығы мен оған жету үшін ортақ көзқарасы бар қызметкерлер оларды бірегей етеді және ұйымдық мінез-құлықтың келешегіне ие болады, бұл экологиялық басқару тәжірибелері ұйымның жасыл өмір салтына айналатыны соншалықты, ынталы түрде жүзеге асырылады [6]. Сондай-ақ, Сакиб Маликтің 2021 жылы зерттеген [8] зерттеу нәтижесі ұйымның қоршаған ортаға қатысты азаматтық мінез-құлық корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік пен қоршаған ортадағы адам ресурстарын басқару тәжірибесі арасындағы қарым-қатынасқа айтарлықтай делдал болады деген қорытындыға келді. Осы ғылыми зерттелген мақалаларға сүйене отырып келесі тұжырымдамаларға дәлел іздейміз.

Зерттеудің негізгі тұжырымдары. Захид Хамид бастаған зерттеушілер тобы зерттеуінде экологиялық басқару тәжірибесі қызметкерлердің жұмысына айтарлықтай оң әсер ететінін дәлелдеген болатын [7]. Сонымен қатар, әдебиеттерде қызметкерлердің мінез-құлқы мен дағдылары ұйымдық өнімділікті арттырады деген қорытынды жасалған [8]. Экологиялық ұйымдық мінез-құлық индивидуалистік деп аталады, себебі ол қызметкердің ішінде дамиды және олар ынталануды сезінетін мінез-құлық [9]. Бұл қызметкерлерді экологиялық таза мінез-құлықты қабылдау және қызметкерлер арасында экологиялық тұрғыда ұйымдық мінез-құлық мәдениетін дамыту арқылы экологиялық тиімді әрекеттерді орындауға ынталандырады. Яғни, экологиялық таза ұйымдық мінез-құлық негізінен индивидуалистік көзқарасқа сүйенеді [10]. ҚЫМ теориясы ұйымдардың жаңа дағдыларды үйренумен қатар дамытуға деген ұмтылысын ынталандыру керек деп тұжырымдайды [11]. Менеджмент қызметкерлердің өзін-өзі тануын ынталандыруда және олардың күнделікті жұмыс өміріне экологиялық таза тәжірибелерді енгізуде, сондай-ақ қызметкерлердің мінез-құлқы мен білімі қоршаған орта мен ұйымның тұрақтылығын жақсартуға бағытталған оң мәдениетті дамытуда маңызды рөл атқарады [12].

Экологиялық әрекетті ұстанатын ұйымдар қызметкерлерді өз білімдерін кеңейтуге ынталандырады. Сондай-ақ, оларға қоршаған орта мен ұйымдық нәтижелерге үлес қосу үшін осы мінез-құлық пен дағдыларды жүзеге асыруға нақты мүмкіндіктер береді [8]. Қызметкерлер өз білімдері мен дағдыларын барынша ұйымда көрсетуге тырысады. Сондықтан қызметкерлерден өз міндеттерін орындауда

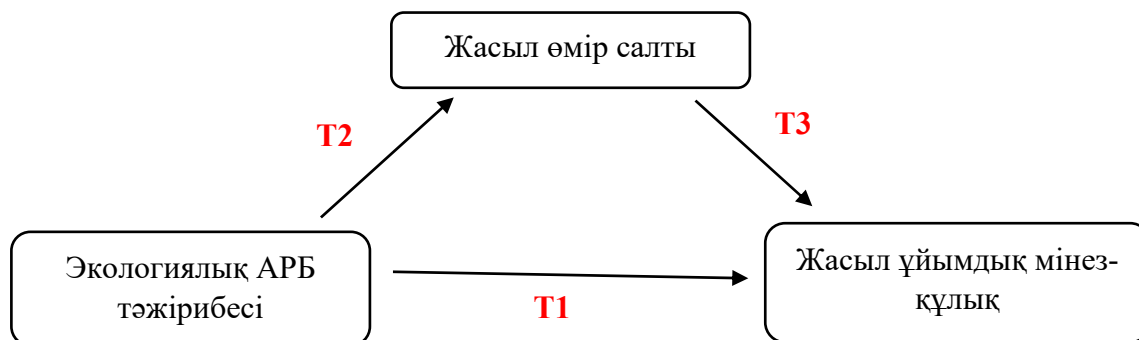
дербестік күтілсе, олар ынталандыруды сезінумен қатар, ұйымға деген адалдығын көрсетеді [13]. Қызметкерлер өздерін ұйымның активі ретінде қажеттігін сезініп, нәтижесінде қызметкерлер мен ұйым арасында ұйымдық мінез-құлық қалыптасады [14]. Жасыл контексте қызметкерлер экологиялық оқыту, білім және белгілі бір қабілеттер мен дағдылар жиынтығын алады, сондай-ақ оларға қол жеткізу үшін жоспарларды, тапсырмаларды және жасыл мінез-құлықтарды өзгерту мақсатында өз жұмыстарына өкілеттік пен дербессіздік алады [15]. Одан бөлек, ұйым оларға жасыл тәжірибелерді, экологиялық мәселелерді шығармашылықпен шешуге және экологиялық және ұйымдық тұрақтылықты арттыруға арналған білім мен дағдыларды енгізу мүмкіндіктерін береді, осылайша белсенді мінез-құлыққа жағдай жасайды [16]. Сонымен, жоғарыда келтірілген дәлелдерге сүйене отырып, бірінші тұжырымдама: *экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқару тәжірибесі жасыл ұйымның мінез-құлқына оң әсер етеді (T1)*.

Жасыл (экологиялық таза) өмір күнделікті іс-әрекеттердің қоршаған ортаға тигізетін қолайсыз әсерін мұқият қарастыратын өмір салты және осы үдерісті басқаратын мазмұнды баяндау ретінде анықталады [17]. Жасыл өмір салты экологиялық таза тұтыну мен әдеттерді қалыптастыру болып табылады. Кез келген ұйым әртүрлі тәжірибесі мен қалауы, сондай-ақ бірегей жұмыс стилі бар қызметкерлерден тұрады. Экологиялық тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларға белсенді қатысатын қызметкерлер қоршаған ортаны қорғау тәжірибесіне көбірек қол жеткізеді. ҚЫМ теориясы ЭАРБ тәжірибелері қызметкерлердің қатысуында шешуші рөл атқаратынын тұжырымдайтындықтан, басшылық тарап өз қызметкерлерін қоршаған ортаны қорғау жұмыстарына тартуға міндетті деп санайды, осылайша экологиялық тұрақтылыққа бейім қабілеттерді дамытады. Ұйым арнайы оқыту мен даму бағдарламаларын әзірлеуге бастама жасайды, осылайша қызметкерлерге экологиялық таза өмір салтын қабылдауға мүмкіндік беретін дағдыларды дамытуға көмектеседі. Экологиялық жұмыс тәжірибесінің тұрақтануымен қызметкерлерге өздерінің жасыл мінез-құлқын көрсетуге мүмкіндіктер жасалынады [8]. Қызметкерлердің жеке өмірі олардың кәсіби өміріне байланысты болады. Жұмыста жасыл тәжірибелерді қабылдаған қызметкерлер, нәтижесінде оларды жеке өміріне енгізетінін байқауы мүмкін. Сакиб Маликтің зерттеуінде көрсетілген дәлелдерге сүйене отырып, келесі тұжырымдаманы алға тартамыз: *экологиялық тұрғыда адам ресурстарын басқару тәжірибесі жасыл өмір салтына оң әсер етеді (T2)*.

Жасыл өмір салты жасыл ұйымдық мінез-құлықта маңызды рөл атқаратыны атап өтілді. Қазіргі таңда ұйымның басқарушы тарабы және қызметкерлері экологиялық зияны жоқ тәжірибелерді үйренумен қатар енгізуге, сонымен қатар оларды өз міндеттерінде қолдануға дайын және жасыл өмір салтын енгізуге көбірек бейім [14]. [8,17] мақала зерттеулерінде жасыл өмір салтын бірден жүзеге асыруға және қабылдауға болмайтынын алға тартқандығы бар. Оның орнына, алдымен оны енгізу арқылы қызметкерлерге кезең-кезеңімен сіндірілуі қажет. Ұйымдар өз қызметкерлерінің жасыл мінез-құлқына әсер ететін экологиялық таза жасыл өмір салтын қабылдайды. Қызметкерлер өздерінің жасыл әрекеттерін көрсету үшін өздерін дамытумен қатар ынталандыруға, жасыл ұйымдық мінез-құлықты ұйымның жасыл өмір салтымен біріктіру арқылы жасыл тәжірибелерге бейім. Жасыл өмірге ұмтылатын ұйымдар қызметкерлердің жасыл ұйымдық мінез-құлқына алаңдайтыны атап өтілді [10].

ҚЫМ теориясына сүйене отырып, ұйымдар өз қызметкерлерінің жасыл өмір сүру мүмкіндіктерін дамытуда тиімді рөл атқара алады. Оларды бағалау, марапаттау және өкілеттік беру арқылы жасыл әрекеттері үшін ынталандырып, марапаттай алады, бұл жасыл ұйымдық мінез-құлықтың дамуына әкеледі [8]. Қызметкерлер ұйым олардың әрекеттерін ескеріп, назар аударатынына және қоршаған орта мен ұйымдық тұрақтылықта маңызды рөл атқаратынына сену арқылы уәжді сезінеді. Ең бастысы, ұйымдар өз қызметкерлеріне мүмкіндіктер мен жағдайларын жасап, жасыл мәдениетті қалыптастырып, мүмкіндіктерді пайдаланып, жетістік сезімін сезінуі үшін оларды дұрыс жолға бағыттайды [9]. Қызметкерлердің жасыл ұйымдық мінез-құлқы ұжымдық түрде жасыл мәдениеттерді құруда және адамдарды жасыл өмір салтына бағыттауда маңызды рөл атқарады. Қызметкерлер жасыл өмір салтын қабылдау, енгізу мен тәжірибеде ұстау және қоршаған ортаны қорғау мәселелерін тудыратын әрекеттер мен мінез-құлықтарды азайту үшін өздерінің міндеттерін сезінеді [17]. Осы дәлелдердің нәтижесінде үшінші тұжырымдама былай дейді: *жасыл өмір салты жасыл ұйымның мінез-құлқына оң әсер етеді (T3)*.

Авторлармен жоғарыда келтірілген үш тұжырымдама талдау арқылы ЭАРБ ұйымдық мінез-құлыққа әсерін анықтау үшін төмендегі концептуалды зерттеу моделі ұсынылады (сурет 1).



Сурет 1 – Тұжырымдамалардың бір-біріне тәуелді екендігін көрсететін концептуалды зерттеу моделі
Ескерту – авторлармен құрастырылған

Сурет 1-де көрсетілген концептуалды зерттеу моделінің бір-бірімен ажырамас бөлік екендігін негізгі бөлімде қарастырамыз. Яғни, қонақ үй экологиялық оқыту, өкілеттік беру, ынталандыру жүргізсе – қызметкерлер өз білімдерін жұмыс орнында қолдануға ұмтылады, нәтижесінде экологиялық жауапты мінез-құлық қалыптасады. Сондай-ақ, жұмыста экологиялық білім мен әдеттерді игерген қызметкер оларды күнделікті жеке өміріне көшіреді, сәйкесінше қызметкерлер экологиялық жауапты тұтынушыға айналады. Ал, жеке өмірінде жасыл өмір салтын ұстанатын қызметкер жұмыс орнында да жасыл бастаманы қолдайды. Қорытындылай келе, ЭАРБ тәжірибелері қызметкерлердің жасыл өмір салтына бейімделуін арттырады, ал жасыл өмір салты өз кезегінде олардың жасыл ұйымдық мінез-құлқының күшеюіне алып келеді.

ЗЕРТТЕУДІҢ НЕГІЗГІ БӨЛІМІ

Зерттеуде қолданылатын әдістер. Қонақжайлылық саласындағы экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқарудың ұйымдық мінез-құлыққа әсерін зерттеуді жүргізу үшін Қазақстандық қонақ үйлер мен мейрамханалар қауымдастығына кіретін Алматы қаласындағы 4-5 жұлдызды санаттағы қонақ үйлердің барлығына өтінім жасалып, соның ішінде 17 қонақ үйден 85 респонденттен сауалнамаға жауап берілді, 80 сауалнама есепке алынып, деректерді жинау барысында мақсатты іріктеу әдісі қолданылған болатын. Деректер бір реттік форматта сауалнама арқылы жинақталып, мақсатты аудиторияға жіберілді. Респонденттердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық мақсатында деректерді жинау үшін жабық сауалнама жүргізілді және сауалнама екі бөлімнен тұрды. Бірінші бөлімде кіріспе және респонденттерге арналған жалпы нұсқаулармен қатар, сауалнама жүргізудегі басты мақсат жазылды. Ал екінші бөлім әр тұжырымдаманы қамтыды, яғни адами ресурстарды басқарудағы экологиялық таза әдістер, экологиялық таза ұйымдық мінез-құлық және жасыл өмір сүру салты.

Осы зерттеуге қатысып, сауалнаманы толтырған респонденттерге келетін болсақ, барлығы кәметтік жастан асқан, яғни 18 жасқа толған. Сондай-ақ, сұрастырылған қонақ үйде кем дегенде 1 жыл істейтін штаттық қызметкерлер. Бұл қонақ үйдің қоршаған ортаны қорғауға қалай ат салысатындығын білетін қызметкерлер екендігіне және сауалнаманың дұрыс және сенімді екендігіне көз жеткізеді. Олардың 60%-ы әйелдер және 40%-ы ерлер болды, сонымен қатар 75%-ға жуығы басшылық тараптан болса, 25% қызметкерлер жауап берді. Респонденттердің жауаптарының өлшемі ретінде Лайкерт шкаласы қолданылды. Респонденттерге өздерінің қалаулары мен тәжірибесіне сәйкес қажетті сұраққа жауап беру және бес санаттың ішінен қолайлы нұсқаны таңдау ұсынылды: 1- мүлдем келіспеймін, 2 - келіспеймін, 3 - бейтарап, 4 - келісемін және 5 - толықтай келісемін. Бұл зерттеуде экологиялық тұрғыда қызметкерлерді басқару тәжірибесі қызметкерлерді экологиялық жалдау, оқыту және дамыту, экологиялық өтемақы және өкілеттіктерді кеңейту арқылы өлшенді. Бұл 17 сұрақтан тұратын сауалнама негізінде сұралып, жауаптары төменде кесте 1-де көрсетілді.

Кесте 1 – Экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқару бойынша сауалнама қорытындысы, (%)

№	Сипаттамалары	1	2	3	4	5
	Экологиялық жалдау					
1	Біз қонақ үйлерді таңдау үшін экологиялық критерийлерді қолданатын жасыл позицияларға үміткерлерді тартамыз		10	15	35	40
2	Біз экологиялық тұрақты қызметкерлерді тарту үшін қонақ үйдің экологиялық таза брендің қолданамыз			15	15	70
3	Біздің қонақ үй қоршаған ортаны қорғау туралы білімі бар қызметкерлерді жұмысқа алады				25	75
	Экологиялық дамыту және оқыту					
4	Біз қызметкерлердің экологиялық хабардарлығын, дағдыларын мен тәжірибесін арттыру үшін қоршаған ортаны басқару бойынша оқыту бағдарламаларын әзірлейміз			20	20	60
5	Біз қызметкерлердің қоршаған ортаны басқаруға эмоционалды қатысуын қалыптастыру үшін оқытуды біріктірдік		10	20	30	40
6	Біз экологиялық білімді басқаруды жүзеге асырамыз (профилактикалық шешімдерді әзірлеу үшін экологиялық білім мен мінез-құлықты байланыстыру)			30	20	50
	Экологиялық төлемақы мен сыйақылар					
7	Біз жасыл өнімдерді сатып алу үшін алдын ала төленген карталарды шығарудың орнына жасыл ынталандыруды (көлік/саяхат) қамтамасыз етеміз.		15	30	35	20
8	Біздің қонақ үйлерде қаржылық немесе салықтық жеңілдіктер бар (велосипед несиелері, аз ластайтын көліктерді пайдалану).		15	50	25	10
9	Біздің қонақ үйде қызметкерлер үшін қоршаған ортаны басқару саласындағы мойындауға негізделген марапаттар бар (қоғамдық мойындау, марапаттар, ақылы демалыстар, демалыс күндері (отгулы), сыйлық сертификаттары).			40	10	50
	Экологиялық еліктеушілік (Green Involvement)					
10	Біздің қонақ үйдің қоршаған ортаны басқарудағы қызметкерлердің іс-әрекеттерін басқаруға нақты көзқарасы бар.			20	10	70
11	Біздің қонақ үйде қызметкерлер арасында жасыл мінез-құлық болу үшін өзара үйрену атмосферасы бар.			20	20	60
12	Біздің қонақ үйде жасыл мәдениетті тарату үшін бірқатар ресми және бейресми байланыс арналары бар.			25	25	50
13	Біздің қонақ үйде қызметкерлер сапаны жақсартуға және жасыл мәселелерге қатысты мәселелерді шешуге тікелей қатысады.				25	75
14	Біз қызметкерлерге қоршаған ортаны басқаруға қатысу тәжірибесін ұсынамыз (фактілер парақтары, ұсыныстар сызбасы, мәселелерді шешу топтары, төмен көміртекті чемпиондар және жасыл әрекет топтары)				25	75
Ескерту – сауалнама негізінде авторлармен құрастырылған						

1-кестеде байқайтынымыздай, сауалнамаға қатысқан 80 респонденттің көпшілігі адами ресурстарды басқаруда экологиялық тұрақтылықты сақтайтындығын айқын көрсек болады. Оған бірден-бір себеп, қазіргі таңдағы халықаралық қонақ үй брендтерінің «Green Key», «Global LEED», «Green Globe» секілді сертификаттардың иесі атануында. Бұл сертификаттар қонақ үйлердің беделін ғана арттырып қоймай, сонымен қатар экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқаруда оң ықпал етеді. Сауалнаманың ішкі біртұтастығын, яғни сенімділігін бағалау мақсатында факторлық талдау негізінде Кронбах альфа коэффициенті пайдаланылды. 2-кестеде нәтиженің дәлдігіне сенім келтіру үшін Кронбах альфа коэффициенті Microsoft Excel бағдарламасының көмегімен есептелінген болатын.

2-кестеден көретініміздей, сауалнама негізінде есептелінген Кронбах альфа коэффициенті оң нәтижені көрсетіп тұр. Экологиялық төлемақылар мен сыйақылар бөлімінде ғана коэффициент $\alpha > 0,8$ қанағаттанарлық деңгейді көрсетсе, қалған үш жағдайда $\alpha > 0,9$ жоғарғы деңгейді көрсетіп отыр. Бұл дегеніміз сұрақтардың жоғары деңгейдегі ішкі келісімділігін білдіреді.

Кесте 2 - Сенімділік көрсеткіші – Кронбах альфа коэффициенті

Көрсеткіш	Дисперсия	Кронбах альфа коэффициенті
Экологиялық жалдау		0,907
1-сұрақ	0,923	
2-сұрақ	0,907	
3-сұрақ	0,873	
Экологиялық дамыту және оқыту		0,907
4-сұрақ	0,892	
5-сұрақ	0,915	
6-сұрақ	0,910	
Экологиялық төлемақы мен сыйақылар		0,773
7-сұрақ	0,887	
8-сұрақ	0,840	
9-сұрақ	0,759	
Экологиялық еліктеушілік (Green Involvement)		0,948
10-сұрақ	0,854	
11-сұрақ	0,883	
12-сұрақ	0,872	
13-сұрақ	0,859	
14-сұрақ	0,912	
Ескерту – сауалнама негізінде авторлармен есептелінді		

Жоғарыда көрсетілген сауалнама респонденттер арасында оң көзқарас тапқан жағдайда, біз қарастырып отырған тұжырымдамалармен келісу немесе келіспеуін айқындауын сұрағанбыз. Төменде сурет 2-де біз қарастырып отырған тұжырымдамалармен келісім көрсеткішін байқай аламыз. Бұл жерде респонденттердің жауаптары субъективті сипатқа ие болуы мүмкін, бұл зерттеудің мақсатына — олардың жеке көзқарасы мен қабылдауын анықтауға сәйкес келеді. «Иә» немесе «жоқ» түріндегі дихотомиялық шкаланың қолданылуы пікірлерді өлшеудің жарамды әдісі болып табылады. Бұл зерттеуде 80 респонденттің қатысуы статистикалық талдау жүргізу мен негізделген қорытындылар жасау үшін жеткілікті болып саналады.



Сурет 2 - Респонденттердің тұжырымдамалармен келісім көрсеткіші,
%Ескерту – сауалнама негізінде авторлармен құрастырылған

2-суретте респонденттердің басым бөлігі барлық тұжырымдамамен келісетіндігін айқын байқаймыз. Зерттеудің мақсаты - модератор ретінде экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқарудың қызметкерлердің жасыл ұйымдық мінез-құлқына әсерін, сонымен қатар жасыл өмір салтына әсерін зерттеу. Сондай-ақ, бір-бірімен ажырамас бөлік екендігін концептуалды моделге сәйкес айқындау. Сауалнама қорытындысы көрсеткендей, үш тұжырымдама да теріс мәнге ие болған жоқ, яғни «келіспеймін» немесе «мүлдем келіспеймін» жауаптарын бірде-бір респондент таңдаған жоқ. Сәйкесінше, Т1 ЭАРБ тәжірибесі жасыл ұйымдық мінез-құлқына айтарлықтай әсер ететінін 70% респондент таңдаса, 15% бейтараптық нұсқаны, ал қалған 15%-і келісетіндігін айқындап отыр. Захид Хамид бастаған зерттеушілер тобы зерттеулеріне сәйкес, жасыл ұйымдық мінез-құлық қоршаған ортаның тұрақтылығының негізгі мақсаты екендігі дәлелденді [7]. Егер ұйымда тиімді ЭАРБ саясаты жүзеге асырылса, ол жер шары мен адамдарды жақсартады, осылайша экологиялық прогрестің тұрақтылығында маңызды рөл атқарады. Осылайша, бұл нәтижелер ЭАРБ бойынша зерттеулердің алдыңғы нәтижелерімен сәйкес жасыл ұйымдық мінез-құлыққа оң әсер етедігін көрсетті [10].

Т2 нәтижелері ЭАРБ мен жасыл өмір салты арасындағы маңызды оң байланысты, яғни респонденттердің 60%-ы толықтай келісетіндігін көрсетсе, 30%-ы келісетіндігін көрсеткен. [17] сәйкес, ЭАРБ ұйымда маңызды функцияға ие және ұйымдағы жасыл (экологиялық) тәжірибелер мен функцияларды қосу және жылжытуда маңызды рөл атқарады. Сонымен қатар, қызметкерлердің жасыл ұйымдық мінез-құлқы оң әсер етеді және оларды жасыл өмір салтын дамытуға бейімдейді. Т3 басқа тұжырымдамаларға сәйкес оң нәтиже көрсетіп, онда жасыл өмір салтының жасыл ұйымдық азаматтық мінез-құлқына оң әсері байқалды, яғни респонденттердің 40 және 50%-ы сәйкесінше «келісемін» және «толықтай келісемін» жауаптарын таңдаған. Санджай Кумар Сингхтің зерттеуінің нәтижелері көрсеткендей, егер ұйымдар жасыл өмір салтын қабылдаған болса, ол адами ресурстарды басқаруда жасыл тәжірибелерін енгізуде маңызды рөл атқарады [5]. Ұйымда жасыл өмір салтын ұстану және оң жасыл мәдениетті құру өте тиімді екендігі дәлелденді және қызметкерлер арасында жасыл ұйымдық мінез-құлықты дамытуда маңызды нәтиже көрсетті [8].

ЭАРБ тәжірибесі және жасыл ұйымдық мінез-құлық арқылы менеджерлер бәсекелестерімен бәсекелесудің тиімді стратегиясын құра алады. Жасыл өмір салты жасыл ұйымдық мінез-құлыққа айтарлықтай ықпал ететіні байқалды. ЭАРБ жасыл өмір салтын дамытуда шешуші рөл атқарады, бұл адами ресурстарды басқару мамандарының қоршаған ортаны қорғауда маңызды рөл атқаратын жасыл мәдениет пен жасыл құндылықтарды жақсартуға есік ашады. Қонақ үйлер адамдардың жасыл мінез-құлық пен тәжірибелер туралы хабардарлығын арттыру үшін арнайы тренингтер мен семинарларды өткізуі мүмкін. Сондай-ақ, қонақ үйлер қызметкерлер арасында жұмыс орнын ауыстыруды ұсынып, экологиялық бастамаларды жүзеге асыра алады, мұнда қызметкерлерге әртүрлі экологиялық немесе ұйымдас-тырушылық міндеттер тағайындау арқылы экологиялық бастамаларға көмектеседі.

Бұл зерттеудің кейбір зерттелмеген тұстары мен болашақ зерттеу бағыттары бар. Біріншіден, бұл зерттеудің сипаты көлденең болды және деректер шағын іріктеу өлшемін пайдаланып, бір уақытта барлық қонақ үй қызметкерлерінен жиналды. Жалпыланатын нәтижелерді алу үшін болашақ зерттеулерді бойлық деректер мен үлкенірек іріктеу өлшемдерін пайдалану арқылы кеңейтуге болады. Екіншіден, ҚЫМ теориясы шеңберінде зерттеу моделі мен тұжырымдамалары қарастырылды. Болашақта зерттеулерді ресурстарды сақтау теориясы немесе күту теориясы тұрғысынан да қарастыруға мүмкіндік бар. Үшіншіден, бұл зерттеу сауалнама арқылы жиналған деректермен сандық тәсілді қолданды. Болашақ зерттеулер деректерді жинау үшін сапалы зерттеу әдісін пайдалана алады және қызметкерлер мен жоғары басшылық арасында сұхбат жүргізілуі мүмкін. Төртіншіден, Қазақстан Республикасының Алматы қаласындағы қонақ үй қызметкерлерінен ақпарат жиналды. Сондықтан, болашақ зерттеулерде Қазақстанның әртүрлі аймақтарындағы қонақ үй қызметкерлерінен деректер қорын кеңейтіп, олардың нәтижелерін салыстыру арқылы қай қонақ үй қызметкерлерінің жасыл тәжірибеге көбірек қатысатынын анықтауға мүмкіндік бар.

ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ (ҚОРЫТЫНДЫ)

Экологиялық мәселелерді шешу кез келген бизнес қауымдастығы үшін басты мәселе болып табылады. Сондықтан, экологиялық бәсекеге қабілетті болып қалу үшін қонақ үйлер адами ресурстарды

басқаруда жасыл тәжірибелері арқылы жасыл өмір салты мәдениетін қабылдауда. Бұл зерттеудің мақсаты жасыл өмір салтының делдалдық рөлі мен ҚЫМ теориясының объективін пайдалана отырып, ортақ құндылықтар арқылы ЭАРБ тәжірибесі мен жасыл ұйымдық мінез-құлық арасындағы қарым-қатынасты талдау болды, яғни үш тұжырымдама арқылы, (1) *экологиялық тұрғыда адами ресурстарды басқару тәжірибесі жасыл ұйымның мінез-құлқына оң әсер етеді*, (2) *экологиялық тұрғыда адам ресурстарын басқару тәжірибесі жасыл өмір салтына оң әсер етеді*, (3) *жасыл өмір салты жасыл ұйымның азаматтық мінез-құлқына оң әсер етеді* кіріспе бөлімде көрсетілген концептуалды моделдің бір-бірімен тығыз байланысын зерттеу барысында жүргізілген сауалнама нәтижелері көрсетіп отыр. Осыған орай, концептуалды моделде бейнеленген ЭАРБ және жасыл ұйымдық мінез-құлық оң және маңызды әсер етеді және олардың мүшелерінің жасыл өмір салтын жақсартуда маңызды рөл атқарады деп қорытынды жасауға болады. Қазақстандағы қонақ үйлердің адами ресурстарды басқару менеджерлері арасында жасыл ортақ құндылықтар жасыл өмір салтын және жасыл ұйымдық мінез-құлықты жақсартуда маңызды модератор болып табылады. Сол себепті, заманауи үрдістерге сәйкес қонақ үйлерде адами ресурстарды экологиялық тұрғыда басқару үшін ғылыми зерттеу нәтижесінде келесі іс шаралар ұсынылады:

- қызметкерлерге арналған экологиялық даму бойынша оқыту бағдарламаларын әзірлеу: энергияны үнемдеу, қалдықтарды азайту, материалдарды қайта пайдалану, қонақтармен қарым-қатынастағы эко-этикет;
- қонақ үйдің миссиясы мен құндылықтарын тұрақты даму қағидаттарына негіздеу;
- экологиялық идеялар мен әрекеттер үшін эко-бонус немесе сыйақы беру (мысалы, қағаз құжат айналымын қысқарту, экологиялық мәзірді ұсыну және т.б.);
- қызметтік киім мен жұмыс орнын жабдықтауда экологиялық материалдарды пайдалану (мысалы, қайта өңделген материалдар);
- электронды құжат айналымына толықтай көшу;
- жұмысқа қабылдау хабарландыруларында және корпоративтік сайтта қонақ үйдің тұрақты даму қағидаттарын ұстанатынын көрсету.

Қонақ үйлер динамикалық экологиялық қиындықтарға тап болғандықтан, бұл зерттеу тұрақты бәсекелестік артықшылықтарға қол жеткізу үшін қолданыстағы адами ресурстарды басқару стратегияларының ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Nhat T., Tučková Z., Charbel J. Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study // *Tourism Management*. – 2019. – № 72(2019) – P.386-399. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
2. Jianfeng M., Majid M., Cai L., Ayesha B., Sheikh Farhan A. Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior // *Sustainability*. – 2023. – № 2023, 15, 44. – P. 1-19. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su15010044>
3. Darvishmotevali M., Altinay L. Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership // *Tourism Management* 2022, 88, 104401. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
4. Yong J.Y., Yusliza M.Y., Ramayah T., Chiappetta Jabbour C.J., Sehnem S., Mani V. Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management // *Business Strategy and the Environment*. – 2020, № 2020, 29, – P.212–228. – DOI: <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
5. Singh S.K., Del Giudice M., Chierici R., Graziano D. Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management // *Technological Forecasting and Social Change*. – 2020, №150, 119762, – P.115–142. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
6. Caliskan A.O., Esen E. Green human resource management and environmental sustainability // *International Journal of Academic Multidisciplinary Research*. – 2019, №9, – P. 58–60. – DOI: <http://doi.org/10.17261/Press academia.2019.1065>

7. Hameed Z., Khan I.U., Islam T., Sheikh Z., Naeem R.M. Do green HRM practices influence employees' environmental performance? // *International Journal of Manpower*. – 2020, № 41, – P.1061–1079. – DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0407>
8. Malik S.Y., Mughal Y.H., Azam T., Cao Y., Wan Z., Zhu H., Thurasamy R. Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior towards Environment the Missing Link? // *Sustainability*. – 2021, № 3,1044, – P.106–145. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su13031044>
9. Hooi L.W., Liu M.S., Lin J.J. Green human resource management and green organizational citizenship behavior: Do green culture and green values matter? // *International Journal of Manpower*. – 2022, № 43, – P. 763–785. – DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0247>
10. Liu Z., Mei S., Guo Y. Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: The moderating effect of environmental values // *Chinese Management Studies*. – 2021, №15, – P. 290–304. – DOI: <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
11. Iftikar T., Hussain S., Malik M.I., Hyder S., Kaleem M., Saqib A. Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory // *Cogent Business & Management*. – 2022, № 9, 2124603, – P. 1-18. – DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>
12. Pham N.T., Tučková Z., Chiappetta Jabbour C.J. Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study // *Tourism Management*. – 2019, № 72, – P.386–399. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
13. Rodrigo P., Aqueveque C., Duran I.J. Do employees value strategic CSR? A tale of affective organizational commitment and its underlying mechanisms // *Business Ethics: A European Review*. – 2019, № 28, – P. 459–475. – DOI: <https://doi.org/10.1111/beer.12227>
14. Zhao H., Zhou Q. Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective // *Sustainability*. – 2019, №11,944. – P. 325-376. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su11040944>
15. Aboramadan M., Karatepe O.M. Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes // *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. – 2021, №33, – P. 3199–3222. – DOI: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
16. Mi L., Gan X., Xu T., Long R., Qiao L., Zhu H. A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership // *Journal of Cleaner Production*. – 2019, №239, 118002, – P. 1045-1080. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118002>
17. Genoveva G., Syahrivar J. Green Lifestyle among Indonesian Millennials: A Comparative Study between Asia and Europe // *Journal of Environmental Accounting and Management*. – 2020, №8, – P. 397–413. – DOI: <http://doi.org/10.5890/JEAM.2020.12.007>

REFERENCES

1. Nhat T., Tučková Z., Charbel J. Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study // *Tourism Management*. – 2019. – № 72(2019) – P.386-399. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
2. Jianfeng M., Majid M., Cai L., Ayesha B., Sheikh Farhan A. Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior // *Sustainability*. – 2023. – № 2023, 15, 44. – P. 1-19. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su15010044>
3. Darvishmotevali M., Altinay L. Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership // *Tourism Management* 2022, 88, 104401. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
4. Yong J.Y., Yusliza M.Y., Ramayah T., Chiappetta Jabbour C.J., Sehnem S., Mani V. Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management // *Business Strategy and the Environment*. – 2020, № 2020, 29, – P.212–228. – DOI: <https://doi.org/10.1002/bse.2359>

5. Singh S.K., Del Giudice M., Chierici R., Graziano D. Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management // *Technological Forecasting and Social Change*. – 2020, №150, 119762, – P.115–142. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
6. Caliskan A.O., Esen E. Green human resource management and environmental sustainability // *International Journal of Academic Multidisciplinary Research*. – 2019, №9, – P. 58–60. – DOI: <http://doi.org/10.17261/Press academia.2019.1065>
7. Hameed Z., Khan I.U., Islam T., Sheikh Z., Naeem R.M. Do green HRM practices influence employees' environmental performance? // *International Journal of Manpower*. – 2020, № 41, – P.1061–1079. – DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0407>
8. Malik S.Y., Mughal Y.H., Azam T., Cao Y., Wan Z., Zhu H., Thurasamy R. Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior towards Environment the Missing Link? // *Sustainability*. – 2021, № 3,1044, – P.106–145. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su13031044>
9. Hooi L.W., Liu M.S., Lin J.J. Green human resource management and green organizational citizenship behavior: Do green culture and green values matter? // *International Journal of Manpower*. – 2022, № 43, – P. 763–785. – DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0247>
10. Liu Z., Mei S., Guo Y. Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: The moderating effect of environmental values // *Chinese Management Studies*. – 2021, №15, – P. 290–304. – DOI: <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
11. Iftikar T., Hussain S., Malik M.I., Hyder S., Kaleem M., Saqib A. Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory // *Cogent Business & Management*. – 2022, № 9, 2124603, – P. 1-18. – DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>
12. Pham N.T., Tuc̣ková Z., Chiappetta Jabbour C.J. Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study // *Tourism Management*. – 2019, № 72, – P.386–399. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
13. Rodrigo P., Aqueveque C., Duran I.J. Do employees value strategic CSR? A tale of affective organizational commitment and its underlying mechanisms // *Business Ethics: A European Review*. – 2019, № 28, – P. 459–475. – DOI: <https://doi.org/10.1111/beer.12227>
14. Zhao H., Zhou Q. Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective // *Sustainability*. – 2019, №11,944. – P. 325-376. – DOI: <https://doi.org/10.3390/su11040944>
15. Aboramadan M., Karatepe O.M. Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes // *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. – 2021, №33, – P. 3199–3222. – DOI: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
16. Mi L., Gan X., Xu T., Long R., Qiao L., Zhu H. A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership // *Journal of Cleaner Production*. – 2019, №239, 118002, – P. 1045-1080. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118002>
17. Genoveva G., Syahrivar J. Green Lifestyle among Indonesian Millennials: A Comparative Study between Asia and Europe // *Journal of Environmental Accounting and Management*. – 2020, №8, – P. 397–413. – DOI: <http://doi.org/10.5890/JEAM.2020.12.007>

**ENVIRONMENTAL METHODS OF HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT IN THE HOTEL BUSINESS**

A. Zhapan¹, G. Sakhanova¹, Zh. Yelubayeva¹

¹Almaty Technological University, Almaty, Kazakhstan

ABSTRACT

Purpose – main purpose of the research paper to determine the impact of green human resource management on organizational citizenship behavior in the hotel industry of the Republic of Kazakhstan, where a green economy is developing, and to propose measures aimed at voluntary environmental behavior of employees.

Methodology. The study included a system analysis method, a review of scientific and journalistic literature, and a survey of respondents, on the basis of which the results of the study were obtained.

Originality / value. The authors of the article have identified current issues in the development of hotel sector management, namely, environmentally friendly human resource management in the hotel business of the Republic of Kazakhstan. The recommendations proposed by the authors are of practical interest and will contribute to further research.

Findings. The authors of the article substantiate the influence of environmental methods of human resource management on organizational behavior in the hotel business. Promising directions for stimulating environmental behavior of employees through the interaction of three components are identified: training, increasing productivity and employee involvement. Based on the results of the study, measures for human resource management aimed at voluntary environmental behavior of employees are proposed.

Keywords – human resource management, green management, organizational behavior, hotel business.

**ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ**

А. Б. Жапан¹, Г. Б. Саханова¹, Ж. М. Елубаева¹

¹Алматинский технологический университет, Алматы, Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – определить влияния экологически безопасного управления человеческими ресурсами на организационное поведение в секторе гостиничного бизнеса Республики Казахстан, где развивается зеленая экономика, и предложить меры, направленные на добровольное экологическое поведение сотрудников.

Методология – исследование включало метод системного анализа, обзор научной и публицистической литературы, а также опрос респондентов, на основе которого были получены результаты исследования.

Оригинальность / ценность исследования – авторами статьи определены актуальные вопросы развития управления гостиничного сектора, а именно экологичное управление человеческими ресурсами в гостиничном бизнесе Республики Казахстан. Предложенные авторами рекомендации представляют практический интерес и дадут свой вклад для дальнейших исследований.

Результаты исследования – авторами статьи обосновано влияние экологических методов управления человеческими ресурсами на организационное поведение в гостиничном бизнесе. Выявлены перспективные направления на стимулирование экологичного поведения сотрудников посредством

взаимодействия трех компонентов: обучения, повышение производительности и вовлеченность сотрудников. По результатам исследования предложены меры по управлению человеческими ресурсами, направленные на добровольное экологическое поведение сотрудников.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, экологическое управление, организационное поведение, гостиничный бизнес.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР

Жапан Ақбота Болатқызы – қызмет көрсету саласының магистрі, докторант, сеньор-лектор, Алматы технологиялық университеті, Алматы, Қазақстан, email:email: bota.bolatqyzy@gmail.com, ORCID 0009-0000-9999-5543

Саханова Гаухар Бахытовна – PhD, қауымдастырылған профессор, Алматы технологиялық университеті, g_sakhanova@mail.ru, ORCID 0000-0002-4017-3059

Елубаева Жұлдыз Маратовна – экономика ғылымдарының докторы, қауымдастырылған профессор, Алматы технологиялық университеті, zhuldyze@mail.ru, ORCID 0000-0002-5058-0862