



فصلنامه تعالی منابع انسانی، دوره سوم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۱

## مدل سازی معادله ساختاری تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد مالی شرکت (مورد مطالعه: ایران خودرو)

سهیلا زرین جوی الوار، دنیا باوی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد مالی شرکت می باشد. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و معاونین شرکت ایران خودرو به تعداد ۱۱۰ نفر و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد که تعداد اعضای نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۸۶ نفر مشخص گردید. گردآوری داده ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد ۲۶ سؤالی مدیریت منابع انسانی کیم (۲۰۱۹) انجام شد و تحلیل داده ها از طریق مدل یابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار لیزرل انجام گرفت. یافته ها حاکی است که وقتی نگرانی های زیست محیطی یکی از خصوصیات تعیین شده در شرح شغل سازمان باشد، افراد متخصصی جذب سازمان می شوند که به مسایل محیط زیستی اهمیت می دهند و از طرف دیگر خود سازمان نیز برای پر کردن جایگاه های شغلی اولویت را به کسانی می دهد که آگاهی های زیست محیطی بالایی دارند و در این بین، صرفه جویی هایی پیش می آید که در نهایت به بهبود عملکرد مالی شرکت می انجامد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد مالی، مدل سازی معادلات ساختاری

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران (نویسنده مسئول)

s.zarrinjouy@iaubadan.ac.ir

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران

## مقدمه

امروزه رسمیت و عینیت سازمان‌ها با منابع انسانی آن‌ها شناخته می‌شود و اهمیت دادن به منابع انسانی اساس و محور کار مدیران ارشد سازمان‌هاست. با توجه به اینکه تمام فعالیت‌های یک سازمان به چگونگی مدیریت منابع آن بستگی دارد و منابع انسانی هسته اصلی تمام منابع و نقطه عطف توجه همه مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی سازمان محسوب می‌شود، لذا این نیروی انسانی باید به عنوان یک عامل کمیاب، ارزشمند و غیرقابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن، مدیریت شود. مدیریت منابع انسانی پایدار استراتژی مناسبی را برای مدیریت منابع انسانی و شیوه‌های دستیابی به اهداف اجتماعی و زیست محیطی برای سازمان فراهم می‌کند (پوراحمدی و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۴۰۱، آرمان و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۳۹۵).

قرن بیست و یکم به عنوان قرن کشورهای بازارهای نوظهور متنوع فرهنگی شناخته شده است که از نظر جغرافیایی در سراسر جهان پراکنده شده‌اند (یانگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸، سینگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸) و الزامات مسئولیت اجتماعی شرکت دلیل اصلی ابتکارات منابع انسانی سبز در بسیاری از سازمان‌ها است (گارسیا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱، امروسا و گیتا<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). تقریباً یک قرن و نیم است که توسعه صنعتی جهانی مشکلات زیست محیطی قابل توجهی را در بسیاری از کشورها ایجاد نموده است (درویش متولی و آلتینی<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲، واتسون و تید<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). خطرات مسائل زیست محیطی باعث شده است که چندین صنعت در سال‌های اخیر تمرکز خود را بر عملکرد سبز نشان دهند و آموزش و آموزش کارکنان خود را در زمینه عملکرد سبز آغاز کنند (درویش متولی و آلتینی<sup>۹</sup>، ۲۰۲۲، گور لک و تونا<sup>۹</sup>، ۲۰۱۸، کیم و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷، فام و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۹).

مدیریت منابع انسانی سبز بنا به دلایل بسیاری امروزه به یک نیاز تبدیل شده است. اول اینکه بسیاری از حوادث محیطی نامطلوب گزارش شده است و دوم، صنایع از منابع طبیعی برای تولید کالاها یا محصولات

1. Jing Yi Yong, M.-Y. Yusliza, T. Ramayah, Olawole Fawehinmi

2. Singh, S. K.

3. Mercedes Úbeda-García, Enrique Claver-Cortés, Bartolomé Marco-Lajara, Patrocinio Zaragoza-Saez

4. Amrutha, V. N., & Geetha, S. N.

5. Mahlagha Darvishmotevali, Levent Altinay

6. Watson, R. A., & Tidd, A.

7. Gürlek, M., & Tuna, M.

8. Kim, S.-H., Lee, K., & Fairhurst, A.

9. Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P.

استفاده می کنند که اغلب منجر به ضایعات صنعتی و آلودگی محیط اطراف می شود. مسئله سبز در اقتصادهای نوظهور برجسته شده است و یکی از دلایلی است که اقتصادهای نوظهور در سال های اخیر، شروع به استفاده بیشتر از انرژی و منابع طبیعی کرده اند و در نتیجه به تخریب محیط زیست کمک کرده اند (یانگ و همکاران ۲۰۱۸، سادورسکی ۲۰۱۴). مدیریت منابع انسانی سبز یکی از مهم ترین جنبه های سیستم های منابه انسانی محیطی است. مدیریت منابع انسانی سبز مبتنی بر دیدگاه دو ستار محیط زیست است و هدف آن ترویج فرهنگ سازمانی سبز است که کارکنان را تشویق کند تا کار خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند. علاوه بر این، مدیریت سبز بر آموزش نیروی کار در مورد اهداف زیست محیطی و ایجاد مزیت رقابتی بر اساس ملاحظات زیست محیطی تمرکز دارد (درویش متولی و آلتینی ۲۰۲۲، کیم و همکاران ۲۰۱۷، فام و همکاران ۲۰۱۹).

شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز به ایجاد کارکنان سبز تمایل دارد (گارسیا و همکاران ۲۰۲۱، نیشی و همکاران ۲۰۰۸) که ارزش های سبز سازمان خود را درک می کنند و به الزامات مسئولیت اجتماعی شرکت پایبند هستند (گارسیا و همکاران ۲۰۲۱، رینر و مورگان ۲۰۱۸). از منظر مدیریت، شرکت ها ممکن است شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز را به عنوان دارایی های سازمانی ضروری ببینند (یو و همکاران ۲۰۲۵، ویدال-سالازار و همکاران ۲۰۱۴).

بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز، منابع انسانی را با بر عهده گرفتن مسئولیت های زیست محیطی در وظایف خود هدف قرار می دهد و بر کارکنانی تأکید و تمرکز دارد که قادر به ایجاد رفتارهای مثبت با دیگر همکاران خود هستند، ایده ها و توصیه های جدیدی ارائه می دهند و به این ترتیب برای اجرای برنامه های زیست محیطی بسیار مناسب هستند. هدف اصلی در واقع ایجاد انگیزه در کارکنان، تبدیل آن ها به افراد دوست دار محیط زیست و در نهایت بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان است (آیکان ۲۰۱۷).

---

<sup>10</sup>. Sadorsky, P.

<sup>11</sup>. Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B.

<sup>12</sup>. Rayner, J., & Morgan, D.

<sup>13</sup>. Wantao Yu, Roberto Chavez, Mengying Feng,\*, Chee Yew Wong, Brian Fynes

<sup>14</sup>. Vidal-Salazar, M.D., Cordon-Pozo, E., Ferron-Vilchez, V.

<sup>15</sup>. Aykan, Ebru

علیرغم حساسیت مساله محیط زیست و نقشی که منابع انسانی در حفظ آن دارند و با توجه به این که این مساله می‌تواند نقش موثری در بهبود عملکرد سازمانی به ویژه عملکرد مالی داشته باشد، در ادبیات تحقیق موجود هم‌چنان این مساله مغفول مانده و شکاف ادبیاتی زیادی در این زمینه وجود دارد. لذا این تحقیق با هدف بررسی یک شکاف تحقیقاتی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد مالی می‌پردازد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی سبز را می‌توان به‌عنوان شیوه‌ها و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی تعریف کرد که یک کسب‌وکار را حفظ می‌کند و مهم‌تر از آن، هدف آن جلوگیری از آسیب‌های ناشی از فعالیت‌های ضد محیطی در سازمان‌ها است (درویش متولی و آلتینی ۲۰۲۲، یوسف و همکاران ۲۰۲۱<sup>۱۸</sup>). منابع انسانی سبز شامل "همسویی سیستمی و برنامه‌ریزی شده شیوه‌های معمول مدیریت منابع انسانی با اهداف محیطی سازمان" است (یوسف و همکاران ۲۰۲۰، جابور ۲۰۱۳<sup>۱۶</sup>).

شیوه‌ها و اصول مدیریت منابع انسانی سبز را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از رویکردها، خط‌مشی‌ها، روش‌ها و استراتژی‌هایی در نظر گرفت که کارکنان یک شرکت را به انجام رفتار سبز و ایجاد یک محیط کاری سازگار با محیط زیست برمی‌انگیزد که از نظر منابع کارآمد و از نظر اجتماعی مسئولیت‌پذیر باشد (درویش متولی و آلتینی ۲۰۲۲، رن و همکاران ۲۰۱۸<sup>۱۸</sup>). مدیریت منابع انسانی یک رویکرد استراتژیک برای مدیریت مؤثر کارکنان در یک سازمان است تا آن‌ها به کسب‌وکار خود در کسب مزیت‌های رقابتی کمک کنند (درویش متولی و آلتینی ۲۰۲۲، یوسف و همکاران ۲۰۲۰).

شرکت‌ها می‌توانند از مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان راهی برای پاسخگویی به فشارهای ذینفعان بر مسائل زیست محیطی و بر این اساس، برای توسعه نتایج زیست محیطی شرکت استفاده کنند (گارسیا و همکاران ۲۰۲۱، فری ۲۰۰۹<sup>۱۹</sup>، دلبریج و همکاران ۲۰۱۲<sup>۲۰</sup>، جکسون و همکاران ۲۰۱۳<sup>۲۱</sup>). مدیریت منابع انسانی سبز یکی از مهم‌ترین جنبه‌های سیستم‌های منابع انسانی محیطی است. مدیریت منابع انسانی سبز

<sup>16</sup>. Yusoff, Y. M., Nejadi, M., Kee, D. M. H., & Amran, A.

<sup>17</sup>. Jabbour, C.J.C.

<sup>18</sup>. Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E.

<sup>19</sup>. Ferrary, M.

<sup>20</sup>. Delbridge, R., Hauptmeier, M., & Sengupta, S.

<sup>21</sup>. Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K.

مبتنی بر دیدگاه دوست دار محیط زیست است و هدف آن ترویج فرهنگ سازمانی سبز است تا کارکنان را تشویق کند که کار خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند. علاوه بر این، مدیریت سبز بر آموزش نیروی کار در مورد اهداف زیست محیطی و ایجاد مزیت رقابتی بر اساس ملاحظات زیست محیطی تمرکز دارد. با اشاره به خط مشی‌ها و اصول مدیریت منابع انسانی سبز موجود، چنین مدیریتی مستلزم تقویت تعهد کارکنان به محیط زیست و کار تیمی در این زمینه و جذب، پاداش دادن، تشویق به رشد شخصی و آموزش کارکنان در راستای اهداف زیست محیطی سازمان است (درویش متولی و آلتینی، ۲۰۲۲، کیم و همکاران، ۲۰۱۷، فام و همکاران، ۲۰۱۹).

دیدگاه نظریه مبتنی بر منابع توضیح می‌دهد که همکاری با هماهنگی سازی منابع سازمانی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و تبدیل شدن به رهبر بازار ایجاد می‌شود. عملکرد سازمانی را می‌توان با اجرای شیوه‌های سبز در مدیریت منابع انسانی در قالب استخدام و انتخاب و جذب نیروی سبز، آموزش‌های سبز و تحولات و برنامه‌های یادگیری سبز بهبود و توسعه داد.

به‌طور خاص، استخدام سبز (یعنی استخدام کارکنان دارای صلاحیت‌های زیست محیطی خاص و با حساسیت‌های عمومی نسبت به محیط زیست)، آموزش و مشارکت سبز (یعنی ایجاد مهارت‌ها و توانایی‌های زیست محیطی و مشارکت کارکنان در رفتار سبز و مدیریت عملکرد سبز و جبران خدمات، ارزیابی عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن رفتارهای سبز و پاداش دادن به آن رفتارها) با عملکرد برتر محیطی همراه بوده است (گورسی و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز، منابع انسانی را با به عهده گرفتن مسئولیت‌های زیست محیطی در وظایف خود هدف قرار می‌دهد و بر کارکنانی تأکید و تمرکز دارد که قادر به ایجاد رفتارهای مثبت با دیگر همکاران خود هستند، ایده‌ها و توصیه‌های جدیدی ارائه می‌دهند و به این ترتیب برای اجرای برنامه‌های زیست محیطی بسیار مناسب هستند. هدف اصلی در واقع ایجاد انگیزه در کارکنان، تبدیل آن‌ها به افراد دوست‌دار محیط زیست و در نهایت بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان است (آیکان، ۲۰۱۷).

مدیریت منابع انسانی سبز یکی از مهم‌ترین جنبه‌های سیستم‌های منابع انسانی محیطی است. مدیریت منابع انسانی سبز مبتنی بر دیدگاه دوست‌دار محیط زیست است و هدف آن ترویج فرهنگ سازمانی سبز

است تا کارکنان را تشویق کند که کار خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند. علاوه بر این، مدیریت سبز بر آموزش نیروی کار در مورد اهداف زیست محیطی و ایجاد مزیت رقابتی بر اساس ملاحظات زیست محیطی تمرکز دارد. با اشاره به خط مشی‌ها و اصول مدیریت منابع انسانی سبز موجود، چنین مدیریتی مستلزم تقویت تعهد کارکنان به محیط زیست و کار تیمی در این زمینه و جذب، پاداش دادن، تشویق به رشد شخصی و آموزش کارکنان در راستای اهداف زیست محیطی سازمان است (درویش متولی و آلتینی ۲۰۲۲، کیم و همکاران ۲۰۱۷، فام و همکاران ۲۰۱۹). لذا، منابع انسانی به‌عنوان عامل هدایت‌کننده فرهنگ سبز سازمانی به واسطه تطبیق شیوه‌ها و سیاست‌های آنها با هدف پایداری، شناخته می‌شود (بانگوال و تیواری، ۲۰۱۵).

### پیشینه پژوهش

ابوطالبی جهرمی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهش تحت عنوان "تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان بر عملکرد محیطی" انجام دادند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران به تعداد ۲۴۲ محاسبه شده است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. روایی ابزار اندازه‌گیری از طریق محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار (SPSS 28) استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط زیست تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد زیست محیطی دارند. ایزدی کاه‌کشی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی تحت عنوان "الگویابی معادلات ساختاری نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در رابطه بین تعهد سبز مدیریت ارشد و عملکرد زیست محیطی" انجام دادند. پژوهش حاضر، از حیث هدف، کاربردی است و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش برای سنجش متغیر تعهد سبز مدیریت ارشد از پرسشنامه دلیلی و همکاران (۲۰۰۷)، برای سنجش متغیر منابع انسانی سبز از پرسشنامه جابور (۲۰۱۱)، برای سنجش عملکرد زیست محیطی از پرسشنامه کیم و همکاران (۲۰۱۶) استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش ۱۶۸ نفر از مدیران شرکت‌های تولیدی شهر کرد می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۱۷ نفر به عنوان نمونه

23. Bangwal & Tiwari

انتخاب و با روش نمونه گیری تصادفی ساده پرسشنامه بین آنها توزیع گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از نرم افزار اسپس پی اسپس استفاده گردیده است. نتایج نشان می‌دهد که تعهد سبز مدیریت ارشد بر عملکرد زیست محیطی شرکت تأثیر مثبت معنادار دارد. همچنین تعهد سبز مدیریت ارشد بر مدیریت منابع انسانی سبز شرکت تأثیر مثبت معنادار دارد. اما مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت ندارد. پورا احمدی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی پیشایندها و پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار با نگرش سبز در سازمان‌های مدیریت پسماند" انجام دادند. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات تحقیق توصیفی و از نوع میدانی است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار شامل استراتژی سازمانی، سبک رهبری و پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار شامل عملکرد سازمانی سبز، جذابیت سازمانی، مشارکت کارکنان و ترک خدمت کارکنان می‌باشد. اقبال و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مدیریت زنجیره تأمین سبز با نقش تعدیل گر تعهد مدیران ارشد انجام دادند. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی با اهداف کاربردی می‌باشد و با توجه به بررسی روابط میان چند متغیر از نوع همبستگی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که پنج متغیر مدیریت منابع انسانی سبز شامل توسعه و آموزش، توانمندسازی، پاداش، مدیریت عملکرد و استخدام تأثیر مثبتی بر مدیریت زنجیره تأمین سبز دارند و نشان داده شد تعهد مدیران ارشد این تأثیر گذاری را تعدیل می‌کند. حسینی (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت زنجیره تأمین سبز و مدیریت منابع انسانی بر استراتژی عملکرد انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد مدیریت زنجیره تأمین سبز و مدیریت منابع انسانی بر استراتژی عملکرد و ابعاد آن (فعال سازی، تصویر سازی، کنترل عاطفی و تعیین هدف) تأثیر گذار می‌باشد. دلجو و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز با نقش تعدیل کنندگی سرمایه فکری سبز انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که با بهبود مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان در جهت توسعه نوآوری سبز شرکت‌های دانش بنیان قدم برداشت که در این میان، با بالا بردن پتانسیل سرمایه‌های فکری سبز این شرکت‌ها می‌توان بر شدت این تأثیر افزود. فاضلی کبریا و همکاران (۱۳۹۹)، به سنجش میزان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد صنایع کوچک استان تهران می‌پردازند. نتایج تحلیل‌ها نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد صنایع کوچک استان تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد. حسینی و همکاران (۱۳۹۹)، در تحقیقی

به بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سبز پرداخته‌اند. سرمایه انسانی را مشتمل بر سه سازه پیشینه دانشی، پیشینه روانی و ظرفیت فرد و نوآوری سبز را مشتمل بر دو سازه رهبری سبز و زنجیره تأمین سبز در نظر گرفته‌اند. نتیجه این تحقیق نشان داد سرمایه انسانی به میزان ۷۶ درصد بر نوآوری سبز در سازمان‌ها مؤثر است. کاظمی اصل و همکاران (۱۳۹۸)، به تبیین اثرگذاری استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر تحقق مدیریت منابع انسانی سبز می‌پردازد. نتایج به دست آمده مؤید این موضوع بوده است که تقویت استراتژی منابع انسانی می‌تواند زمینه را برای بهبود طراحی محصولات زیستی، همکاری با مشتریان، خرید سبز و مدیریت زیست داخلی مهیا کند. بنابراین توجه به این استراتژی‌ها زمینه لازم را برای بهبود و افزایش زنجیره تأمین سبز را مهیا خواهد نمود.

مارکو و همکاران (۲۰۲۴)، پژوهشی تحت عنوان "مدیریت منابع انسانی پایدار و نابرابری مبتنی بر طبقات" انجام دادند. این مقاله ادبیات جزئی، پراکنده و چند رشته‌ای در مورد مدیریت منابع انسانی و طبقه اجتماعی منشاء کارکنان را خلاصه می‌کند. همچنین به پزشکان، مربیان و محققان منابع انسانی پایدار توصیه‌هایی در مورد نحوه رسیدگی به طبقه اجتماعی منشاء کارکنان، بهبود مزیت رقابتی سازمانی و کاهش نابرابری مبتنی بر طبقات در سطح اجتماعی ارائه می‌دهد. این مقاله نشان می‌دهد که چگونه شیوه‌های استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه به طور سیستماتیک نابرابری مبتنی بر طبقات را با ارائه منابع و فرصت‌های بیشتر به کارکنان طبقه بالا در مقایسه با کارکنان طبقه پایین تقویت می‌کند. آنورادها و جیوتسنا (۲۰۲۴)، پژوهشی تحت عنوان "مفهوم سازی و نظریه پردازی مدیریت منابع انسانی سبز: مروری روایی" انجام دادند. این مطالعه از ادبیات مربوط به تأثیر ابتکارات منابع انسانی مرتبط با محیط بر ایجاد قابلیت‌های بلندمدت و افزایش نتایج اجتماعی خاص شرکت پشتیبانی می‌کند. علاوه بر این، این مطالعه نشان می‌دهد که دیدگاه‌های مختلف مورد استفاده در مفهوم سازی GHRM، تأثیر متفاوت GHRM را بر سازمان و پایداری محیطی نشان می‌دهد که زمینه شناخت رو به رشد GHRM را به عنوان ابزاری مهم برای سازمان‌ها نشان می‌دهد تا تعهد خود را به عنوان یک سهامدار مسئول در سیستم اجتماعی-اقتصادی نشان دهند. درویش متولی و آلتینی (۲۰۲۲)، پژوهشی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، آگاهی زیست محیطی و رفتارهای سبز با نقش واسطه‌گری رهبری خدمتگزارانه انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که آگاهی محیطی تأثیرات HRM سبز بر PEP فعال را واسطه می‌کند. همچنین رهبری خدمتگزار، رابطه

24. Marco Guerci, Sven Hauff, Nazareno Panichella & Giovanni Radaelli

25. Anuradha Mukherji and Jyotsna Bhatnagar



بین HRM سبز و مرتبط با وظیفه را تعدیل نمی‌کند. این مطالعه با تکیه بر مبادله اجتماعی، تئوری شناخت اجتماعی، یادگیری اجتماعی و مشارکت‌های نظری، مفاهیم عملی و توصیه‌های مفیدی را برای مدیران و محققان صنعت مهمان‌نوازی ارائه می‌دهد. گارسیا و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی تحت عنوان مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد شرکت در صنعت هتل‌داری با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و نتایج زیست محیطی انجام دادند. نتایج به دست آمده وجود رابطه مستقیم بین مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد شرکت و همچنین اثر غیرمستقیم منابع انسانی سبز و نتایج زیست محیطی را بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد آن را تأیید کرد. نتایج این مطالعه کمک‌های زیادی به ادبیات مسئولیت اجتماعی شرکت و منابع انسانی سبز و همچنین کمک‌های عملی برای مدیران می‌کند. یو و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز و همکاری‌های زیست محیطی پرداخته است. این مطالعه به بررسی ارزش مدیریت منابع انسانی سبز در حمایت از همکاری‌های زیست محیطی با مشتریان و عرضه کنندگان و نقش واسطه‌ای مدیریت زنجیره عرضه سبز می‌پردازد. بررسی ۱۲۶ تولیدکننده خودرو در چین با استفاده از آنالیز رگرسیون متوسط، بر اساس مدل مفهومی پیشنهادی در نظریه توانایی-انگیزه-فرصت و نظریه احتمالی مورد آنالیز قرار گرفت. کیم و همکاران (۲۰۱۹)، در یک بررسی به بهبود رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و عملکرد محیط زیست هتل‌ها از طریق مدیریت منابع انسانی سبز پرداخته است. این مطالعه به بررسی چگونگی بهبود رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان و عملکرد محیط زیست هتل‌ها از طریق مدیریت منابع انسانی سبز می‌پردازد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز تعهد سازمانی کارکنان، رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد محیط زیست هتل‌ها را افزایش می‌دهد. این مطالعه نشان می‌دهد که مدیران ارشد هتل و مدیران منابع انسانی باید سیاست‌های مدیریت منابع انسانی سبز را پیاده کنند. یانگ و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین سرمایه فکری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز انجام دادند. این تحقیق یک مطالعه پیشگام بود که رابطه بین سرمایه فکری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز را بررسی کرد. نتایج نشان داد که سرمایه انسانی سبز و سرمایه رابطه‌ای سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارند. با کمال تعجب سرمایه ساختاری سبز ارتباط معناداری با مدیریت منابع انسانی سبز نداشت. زید و همکاران (۲۰۱۸)، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایدار در پژوهش‌های خود نشان دادند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

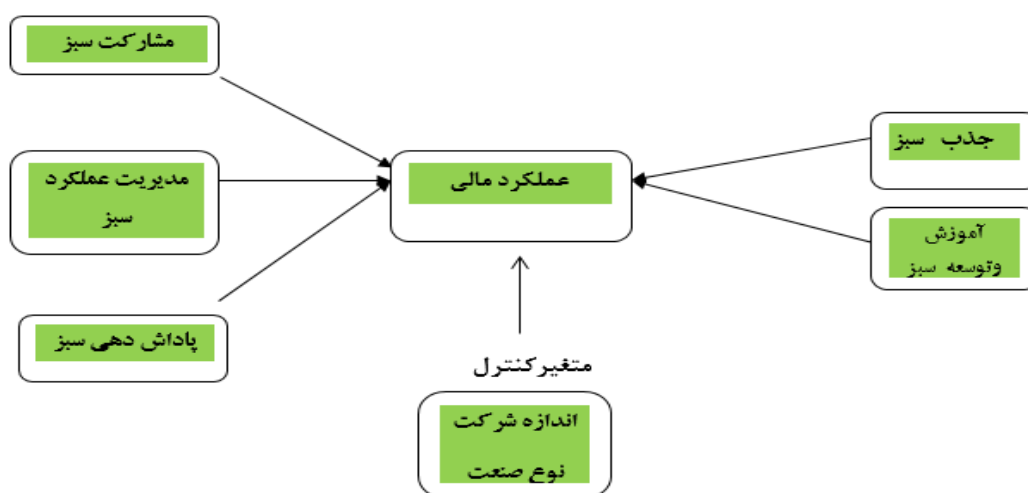
<sup>24</sup>. Kim, Yong Joong, Woo Gon Kim, Hyung-Min Choia, Kullada Phetvaroon

<sup>25</sup>. Zaid, A.A., Jaaron, A.A., Bon, A.T.

تأثیر مستقیمی بر عملکرد پایدار دارند و شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین سبز این اثر را میانجی‌گری می‌کند. به‌طور خاص، مدیریت زنجیره تأمین سبز داخلی به‌طور مثبتی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار میانجی‌گری می‌کند.

### مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

در این پژوهش از مدل مفهومی پژوهش بهوتو و آئورانزب (۲۰۱۶)<sup>۲۶</sup>، اودونوهو و توروگسا (۲۰۱۶)<sup>۲۷</sup> و یو و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شده که در شکل ۱ آورده شده است. فرضیات پژوهش بدین شرح است: جذب و استخدام سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، آموزش و توسعه سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، مشارکت سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، پاداش دهی سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، مدیریت عملکردهای سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق بهوتو و آئورانزب (۲۰۱۶) و اودونوهو و توروگسا (۲۰۱۵) و یو (۲۰۲۰)

### روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی-پیمایشی است و با هدف کاربردی صورت گرفته است. جامعه آماری در این تحقیق در این تحقیق نمونه آماری شامل مدیران و کارشناسان ایران خودرو تعداد ۱۱۰

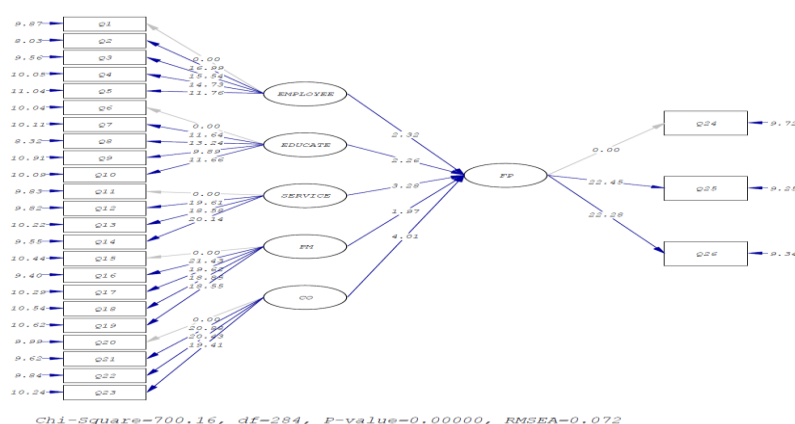
<sup>26</sup>. BHUTTO, SANA ARZ, AURANZEB

<sup>27</sup>. O'Donohue Wayne & Nuttaneeya (Ann) Torugsa

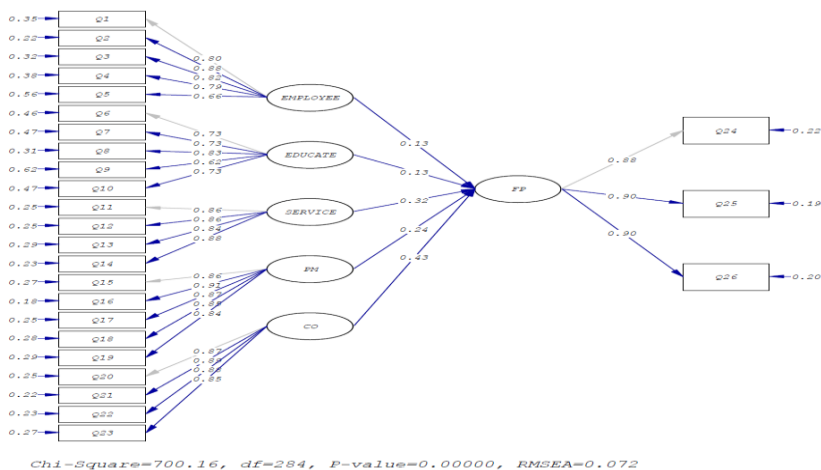
نفرمی باشد. جهت انتخاب نمونه، با توجه به جدول مورگان تعداد ۸۶ نفر از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شده است و جهت جمع‌آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه استاندارد ۲۶ سؤالی مدیریت منابع انسانی کیم استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش مشتمل بر ۲۶ گویه می‌باشد. در این تحقیق به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش آمار استنباطی و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد به دست آمده مدل می‌پردازیم. در نمودار ۱ مقادیر به دست آمده برای آماره تی از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که نشان‌دهنده معنادار بودن آزمون است، پس می‌توان به بررسی روابط علی شاخص‌های اندازه‌گیری متغیر مکنون و اثرات آن‌ها با هم، پرداخت. همچنین، با توجه به مقادیر معناداری در مدل می‌توان گفت مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارند. در نمودار ۲ نیز مدل استاندارد تحقیق آورده شده است



نمودار (۱) ضرایب تی تحقیق با استفاده از نرم افزار لیزرل



### نمودار (۲) مدل تخمین استاندارد تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

از این رو با توجه به مدل در حالت اعداد معناداری و مدل تخمین استاندارد به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: استخدام سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد.

نتیجه آزمون فرضیه اول در جدول ۱ آورده شده است. مقدار آماره تی در این فرضیه ۲/۳۲ است و چون مقدار آن از ۱/۹۶ بیشتر است، نشان می‌دهد آزمون در سطح خطای ۵٪ معنی‌دار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب به دست آمده می‌توان بیان نمود که استخدام سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر دارد، پس می‌توان فرضیه ادعا شده را تأیید و فرضیه صفر را رد نمود.

### جدول ۱. خلاصه نتایج فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ارزش تی	نتیجه آزمون فرضیه
استخدام سبز	عملکرد مالی شرکت	۰/۱۳	۲/۳۲	تأیید

فرضیه دوم: آموزش سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد.

نتیجه آزمون فرضیه دوم در جدول ۲ آورده شده است. مقدار آماره تی در این فرضیه ۱۲/۲۶ است و چون مقدار آن از ۱/۹۶ بیشتر است، که نشان می‌دهد آزمون در سطح خطای ۵٪ معنی‌دار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب به دست آمده می‌توان بیان نمود که آموزش سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر دارد، پس می‌توان فرضیه ادعا شده را تأیید و فرضیه صفر را رد نمود.

### جدول ۲. خلاصه نتایج فرضیه دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ارزش تی	نتیجه آزمون فرضیه
آموزش سبز	عملکرد مالی شرکت	۰/۱۳	۲/۲۶	تأیید

فرضیه سوم: مشارکت سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد.

نتیجه آزمون فرضیه سوم در جدول ۳ آورده شده است. مقدار آماره تی در این فرضیه ۱۴/۰۱ است و چون مقدار آن از ۲/۵۸ بیشتر است، نشان می‌دهد آزمون در سطح خطای ۱٪ معنی‌دار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب به دست آمده می‌توان بیان نمود که مشارکت سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر دارد، پس می‌توان فرضیه ادعا شده را تأیید و فرضیه صفر را رد نمود.

### جدول ۳. خلاصه نتایج فرضیه سوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ارزش تی	نتیجه آزمون فرضیه
مشارکت سبز	عملکرد مالی شرکت	۰/۴۳	۴/۰۱	تأیید

فرضیه چهارم: جبران خدمت و پاداش دهی سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم در جدول ۴ آورده شده است. مقدار آماره تی در این فرضیه ۳/۲۸ است و چون مقدار آن از ۲/۵۸ بیشتر است، نشان می‌دهد آزمون در سطح خطای ۵٪ معنی‌دار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب به دست آمده می‌توان بیان نمود که جبران خدمت و پاداش دهی سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر دارد، پس می‌توان فرضیه ادعا شده را تأیید و فرضیه صفر را رد نمود.

### جدول ۴. خلاصه نتایج فرضیه چهارم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ارزش تی	نتیجه آزمون فرضیه
جبران خدمت و پاداش دهی سبز	عملکرد مالی شرکت	۰/۳۲	۳/۲۸	تأیید

فرضیه پنجم: مدیریت عملکرد سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد.

نتیجه آزمون فرضیه پنجم در جدول ۵ آورده شده است. مقدار آماره تی در این فرضیه ۱/۹۷ است و چون مقدار آن از ۱/۹۶ بیشتر است، نشان می‌دهد آزمون در سطح خطای ۵٪ معنی دار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب به دست آمده می‌توان بیان نمود که مدیریت عملکرد سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر دارد، پس می‌توان فرضیه ادعا شده را تأیید و فرضیه صفر را رد نمود.

#### جدول ۵. خلاصه نتایج فرضیه پنجم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ارزش تی	نتیجه آزمون فرضیه
مدیریت عملکرد سبز	عملکرد مالی شرکت	۰/۲۴	۱/۹۷	تأیید

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج به دست آمده حاکی از تأیید کلیه فرضیات پژوهش می‌باشد. نتایج فرضیه اول، استخدام سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، دارای ضریب مسیر ۰/۱۳ و مقدار آماره ۲/۳۲ است و به دلیل اینکه از ۱/۹۶ بالاتر است، آزمون در سطح خطای ۵٪ معنی دار است پس می‌توان گفت استخدام سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد. نتایج فرضیه دوم، آموزش سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، دارای ضریب مسیر ۰/۱۳ و مقدار آماره ۲/۲۶ است و به دلیل اینکه از ۱/۹۶ بالاتر است، آزمون در سطح خطای ۵٪ معنی دار است پس می‌توان گفت آموزش سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد. نتایج فرضیه سوم، مشارکت سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، دارای ضریب مسیر ۰/۴۳ و مقدار

آماره ۴/۰۱ است و به دلیل اینکه از ۲/۵۸ بالاتر است، آزمون در سطح خطای ۱٪ معنی دار است پس می توان گفت مشارکت سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد. نتایج فرضیه چهارم، جبران خدمات و پاداش دهی سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، دارای ضریب مسیر ۰/۳۲ و مقدار آماره ۳/۲۸ است و به دلیل اینکه از ۲/۵۸ بالاتر است، آزمون در سطح خطای ۱٪ معنی دار است پس می توان گفت جبران خدمات و پاداش دهی سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد. نتایج فرضیه پنجم، مدیریت عملکرد سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد، دارای ضریب مسیر ۰/۲۴ و مقدار آماره ۱/۹۷ است و به دلیل اینکه از ۱/۹۶ بالاتر است، آزمون در سطح خطای ۵٪ معنی دار است پس می توان گفت مدیریت عملکرد سبز بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت دارد.

برای به حداکثر رساندن شیوه های عملکرد زیست محیطی و بهره مندی از مزایای آن ها، نیازمند سازمان هایی هستیم که بتوانند دیدگاه های سیستمی را برای هماهنگ کردن مجموعه ای از شیوه ها، سیاست ها، رویه ها و فعالیت ها در دستیابی به اهداف عملکرد زیست محیطی ایجاد کنند. ملاحظات زیست محیطی در حال حاضر بر طیف گسترده ای از فعالیت های تجاری، از جمله بازاریابی سبز، مدیریت منابع انسانی سبز، عملیات سبز و حسابداری سبز تأثیر گذار بوده است (رن و همکاران، ۲۰۱۸). از بین عوامل مؤثر در این زمینه، بحث منابع انسانی به عنوان یکی از مهم ترین منابع سازمانی، قابل توجه است. به نظر می رسد پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز می تواند به کاهش هزینه های سازمان کمک کرده و عملکرد سازمانی را افزایش دهد.

برای بهبود مواردی چون آموزش و توسعه سبز، پاداش دهی و جبران خدمات سبز، مشارکت سبز، جذب سبز و مدیریت عملکرد سبز پیشنهاد می گردد مدیران از طریق اجرای فرهنگ سبز به دو روش آگاهی بخشی و اقدامات برانگیزاننده مشارکت سبز را در سازمان ترویج داده تا از این طریق به استراتژی های در نظر گرفته در مسیر اهداف زیست محیطی خود دست یابند. برای این امر می توانند محیط کاری کارمندان را به گونه ای طراحی نمایند که در طول روز برای روشنایی فضا از نور خورشید حداکثر استفاده را به عمل آورند تا از این طریق منجر به کاهش مصرف برق گشته و هزینه های مازاد پرداختی جهت روشنایی فضا را کاهش دهند. همچنین مدیران می توانند جهت رفت و آمد کارمندان خود از وسایل حمل و نقل عمومی استفاده کنند تا از این طریق نیز میزان استفاده از وسایل نقلیه شخصی و آلودگی تولید

شده را تا حدودی تقلیل نمایند. در هنگام استخدام نیز می‌توانند افرادی را که از مهارت‌های استفاده از سیستم‌های الکترونیک، IT و آموزش مجازی برخوردارند استخدام نمایند تا از این طریق میزان هدر رفتن زمان و انرژی مورد نیاز جهت آموزش و انجام روند کاری را به حداقل رسانند. مدیران می‌توانند هر شش ماه یکبار مراسمی جهت ایده‌های برتر در راستای عملکرد بهتر برای انجام رسالت سازمان اجرا نموده تا در آن از کارکنانی که ایده‌هایی نوین در راستای دستیابی به اهداف زیست محیطی ارائه می‌دهند تقدیر به عمل آورده و هدایا و پاداشی نیز در نظر گیرند و از این طریق افراد را به مشارکت سبز ترغیب نمایند. همچنین در پایان هر سال مدیر و مسئولین منابع انسانی سازمان می‌توانند نتایج عملکرد واقعی کارکنان و اهداف سازمان را با یکدیگر مورد سنجش قرار داده و در صورت نیاز به اصلاح استراتژی‌های در نظر گرفته شده آن را به موقع اصلاح نموده و در جهت رسیدن به اهداف زیست محیطی و سبز سازمان هرچه بهتر تلاش نمایند. مدیران از طریق تدوین استراتژی‌های سبز می‌توانند به مسئولیت اجتماعی خود در قبال جامعه عمل نموده و به دنبال آن حمایت قانونی و اجتماعی کسب نمایند و همچنین تصویری مثبت از خود در وجه عموم ایجاد نمایند.

با توجه به نتایج حاصله از فرضیه اول و فرضیه دوم، می‌توان چنین بحث کرد که وقتی نگرانی‌های زیست محیطی یکی از خصوصیات تعیین شده در شرح شغل سازمان است، افراد متخصصی جذب سازمان می‌شوند که به مسایل محیط زیستی اهمیت می‌دهند و از طرف دیگر، خود سازمان نیز برای پرکردن جایگاه‌های شغلی اولویت را به کسانی می‌دهد که آگاهی‌های زیست محیطی بالایی دارند و در این بین، صرفه‌جویی‌هایی پیش می‌آید که در نهایت به بهبود عملکرد مالی شرکت می‌انجامد. علاوه بر این، شرکتی می‌تواند عملکرد مالی خود را ارتقاء دهد که معیارهای رفتاری محیط زیستی و تعهد محیط زیستی را جزء معیارهای ارزیابی خود در هنگام استخدام قرار داده و مدیریت زیست محیطی در صدر شاخص‌های استراتژیک سازمان آن‌ها قرار دارد. از طرفی وقتی آموزش‌های محیط زیستی در برنامه‌های سالانه آموزشی سازمان نقش پررنگی داشته و سرفصل‌های مناسبی برای آموزش تعیین می‌گردد و حتی برنامه‌ها و استانداردهای روز محیط زیستی به اطلاع کارکنان رسیده و به آن‌ها معرفی می‌گردد، عملکرد سازمان به سمت کاهش هزینه‌های مالی و در نتیجه افزایش عملکرد مالی سازمان پیش خواهد رفت. همچنین، وقتی سیستم‌های آموزشی و اداری سازمان به گونه‌ای طراحی شوند که از ابزارهای الکترونیک به جای ابزارهای



چاپی برای آموزش بهره برده شود و در مسایل آموزشی اولویت به مسایل محیط زیستی داده شود، با کاهش هزینه‌های ناشی از این فناوری‌ها می‌توان عملکرد مالی را افزایش داد.

در مورد فرضیه سوم می‌توان چنین نتیجه گرفت که وقتی در سازمان‌ها به کارکنان اجازه مشارکت در گزار شگری و تعیین خطوط راهنمای مربوط به مسایل زیست محیطی داده می‌شود و فرصت می‌یابند در طرح پیشنهادات مربوط به محیط زیست مشارکت کرده و حتی مشاوره دهند، بازده دارایی‌های شرکت و سود حاصل از فروش شرکت افزایش می‌یابد. علاوه بر این، سازمان‌هایی که برای بهبود رفتارهای محیط زیستی کارکنان خود و تبادل دانش ضمنی آن‌ها به تشکیل کارگاه‌ها و انجمن‌ها اقدام می‌کنند در ایجاد نقدینگی بیشتر، موفق‌تر خواهند بود.

در مورد فرضیه چهارم، نیز این چنین می‌توان نتیجه گرفت؛ شرکت‌هایی می‌توانند نقدینگی بیشتری جذب کنند که به تیم‌های سازمانی خود بر اساس عملکرد محیط زیستی شان پاداش‌های مناسب پولی و غیرپولی اعم از مرخصی، هدایا، پرداخت‌های اضافه و... می‌دهند و همچنین کارکنان خود را برای انجام رفتارها و فعالیت‌های دوست‌دارانه محیط زیست با ابزارهای تشویقی، ترغیب می‌کنند.

در نهایت در مورد فرضیه پنجم می‌توان چنین نتیجه گرفت، وقتی کارکنان سازمان از مسئولیت‌ها، اهداف و آرمان‌های محیط زیستی آگاهی دارند و خود سازمان نیز رفتارهای محیط زیستی، مقررات مدیریت محیط زیستی و شاخص‌های عملکردی آن را رعایت می‌کند، سود شرکت افزایش می‌یابد. همچنین، در سازمان‌ها مدیریت باید نقش ارزیاب را در دستیابی به پیامدهای محیط زیستی داشته باشد و سازمان نیز از بازخوردهای منظم به کارکنان و تیم‌ها در مورد میزان دستیابی به اهداف محیط زیستی دریغ ننماید. وقتی سیستم ارزیابی عملکرد سازمان نیز اهداف و مقاصد مدیریت زیست محیطی را در بین شاخص‌های خود داشته باشد، به رشد نقدینگی و سودآوری شرکت کمک شده و عملکرد مالی افزایش می‌یابد.

لذا با توجه به نتایج ارائه شده پیشنهادات زیر مطرح می‌شود:

- ایجاد سیاست‌های تشویقی ویژه رفتارهای زیست محیطی کارکنان برای ارتقا فرهنگ زیست محیطی حاکم بر فضای سازمان
- تقدیر از افراد، تیم‌ها و واحدهای برتر در حفاظت از محیط زیست در روز محیط زیست یا مناسبت‌های خاص

- تخصیص پست‌های سازمانی خاص برای کارکنانی که امتیازات لازم در مسایل زیست محیطی را طی دوران خدمت خود دریافت کرده‌اند
- توجه کارکنان تازه وارد به سازمان در مورد اهداف و مسئولیت‌های محیط زیستی مندرج در شرح شغل و واحد سازمانی آنها
- پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت ارزیابی عملکرد نوین با استفاده از شاخص‌های زیست محیطی
- ارائه گزارش‌های فصلی یا سالیانه در مورد بهبود عملکرد محیطی زیستی سازمان‌ها با اشاره به نقش کارکنان و واحدهای مختلف

## منابع

- ابوطالبی جهرمی حمیدرضا، مثبت محمدرضا و خدادادی نجف آبادی رسول (۱۴۰۱)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان بر عملکرد محیطی، **فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، تابستان ۱۴۰۱ - شماره ۸۵ (۱۳ صفحه - از ۸۸ تا ۹۰).
- اقبال سعید، روستا علیرضا، آسایش فرزاد (۱۴۰۰)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مدیریت زنجیره تأمین سبز با نقش تعدیل گر تعهد مدیران ارشد، **فصلنامه مدیریت کسب و کار**، دوره ۱۳ - شماره ۵۱، شماره پیاپی ۳، صفحه ۱۶۷-۱۸۹.
- یزدی کاه کشی و همکاران (۱۴۰۱)، الگویابی معادلات ساختاری نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در رابطه بین تعهد سبز مدیریت ارشد و عملکرد زیست محیطی، **فصلنامه مدیریت کسب و کار و کار آفرینی**، بهار ۱۴۰۱ - شماره ۳ (۱۹ صفحه - از ۱۱۸ تا ۱۳۶).
- آرمان مانی، حسینی سید یعقوب و تنگستانی الهام (۱۳۹۵)، تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت های فعال در صنعت پتروشیمی)، **فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی**، دوره ۳، شماره ۵، صص ۱۳۸-۱۱۳.
- پوراحمدی گوهر، ایراندوست منصور و ادهمی جمال (۱۴۰۱)، بررسی پیشایندها و پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار با نگرش سبز در سازمان های مدیریت پسماند، **فصلنامه مدیریت سبز**، دوره ۱، شماره ۴، آذرماه ۱۴۰۱، صص ۶۰-۳۷.
- حسینی سیدمجتبی (۱۴۰۰)، تأثیر مدیریت زنجیره تأمین سبز و مدیریت منابع انسانی بر استراتژی عملکرد، **دومین کنفرانس بین المللی مدیریت**، گردشگری و تکنولوژی.
- حسینی سیدمحمد حامد و حسنی وحید (۱۳۹۹)، رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با تعهد سازمانی کارکنان، **ششمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری**، تهران، مؤسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،

دلجو سیدمهدی، حسینی سیدصمد، کرمی اژدر، صنوبر ناصر، نیکخواه یونس (۱۴۰۰)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز با نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه فکری سبز، **فصلنامه علمی توسعه منابع انسانی و پشتیبانی**، دوره ۱۴۰۰، شماره ۶۱، شماره پیاپی ۶۱، پاییز ۱۴۰۰، صفحه ۲۸-۱

کاظمی اصل هادی، احدی دولت‌سرا مریم، نادریان نگار و عبادی فردوئی علی (۱۳۹۸)، تبیین اثرگذاری استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر تحقق مدیریت زنجیره تأمین سبز (مورد مطالعه: شرکت ایران خودرو)، **کنفرانس بین‌المللی راهکارها و چالش‌های مدیریت و مهندسی صنایع**، تهران، شرکت همایش آرون البرز،

[https://www.civilica.com/Paper-IEMCON01-IEMCON01\\_028.html](https://www.civilica.com/Paper-IEMCON01-IEMCON01_028.html)

فاضلی کبریا حامد، منزوی نودهی الهه و صبوری امیر (۱۳۹۹)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد صنایع کوچک استان تهران، **دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد**، تهران، انجمن تعالی کسب و کار ایران،

[https://www.civilica.com/Paper-IBAEONF02-IBAEONF02\\_12.html](https://www.civilica.com/Paper-IBAEONF02-IBAEONF02_12.html)

Anuradha Mukherji and Jyotsna Bhatnagar(2022), Conceptualizing and theorizing green human resource management: a narrative review, **Green human resource management**, <https://www.emerald.com/insight/0143-7720.htm>

Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. **Journal of Cleaner Production**, 247, 119–131.

Aykan, Ebru ., (2017), **Gaining a Competitive Advantage through Green Human Resource Management**, Chapter 8, <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.69703>

Bangwal, Deepak., Prakash Tiwari, 2015, Green HRM – A way to greening the environment, **Journal of Business and Management**, Volume 17, Issue 12 .Ver. I (Dec. 2015), PP 45-53

BHUTTO, SANA ARZ, AURANZEB, (2016), Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistani Firms, **European Journal of Business and Management**, Vol.8, No.16, 119-125.

Delbridge, R., Hauptmeier, M., & Sengupta, S. (2011). Beyond the enterprise: Broadening the horizons of International HRM. **Human Relations**, 64(4), 483–505.

Ferrary, M. (2009). A Stakeholder's Perspective on Human Resource Management. **Journal of Business Ethics**, 87, 31–43.

Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. **Service Industries Journal**, 38(7–8), 467–491.

Jabbour, C.J.C., (2013). Environmental training in organisations: from a literature review to a framework for future research. **Resour. Conserv. Recycl.** 74, 144–155.

Guerci, Marco., Annachiara Longoni, Davide Luzzini, (2016), Translating stakeholder pressures into environmental performance : the mediating role of green HRM practices.

*International Journal of Human Resource Management*, Taylor, Special issue: Green (environmental) HRM, 27 (2), pp.262-289

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 1–56.

Jing Yi Yong, M.-Y. Yusliza, T. Ramayah, Olawole Fawehinmi (2018), Nexus between green intellectual capital and green human resource management, *Journal of Cleaner Production*.

Kim, S.-H., Lee, K., & Fairhurst, A. (2017). The review of “green” research in hospitality, 2000-2014: Current trends and future research directions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 226–247.

Kim, Yong Joong, Woo Gon Kim, Hyung-Min Choia, Kullada Phetvaroon, (2019), The effect of green human resource management on hotel employees’ ecofriendly behavior and environmental performance, *International Journal of Hospitality Management* 76 (2019) 83–93.

Mahlagha Darvishmotevali, Levent Altinay (2022), Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership, *Tourism Management* 88 (2022) 104401.

Marco Guerci, Sven Hauff, Nazareno Panichella & Giovanni Radaelli (2022), Sustainable HRM and class-based inequality, *HRM, class and inequality*, <https://www.emerald.com/insight/0048-3486.htm>

Mercedes Úbeda-García, Enrique Claver-Cortés, Bartolomé Marco-Lajara, Patrocinio Zaragoza-Saez (2021), Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry: The mediating role of green human resource management and environmental outcomes, *Journal of Business Research* 123 (2021) 57–69

Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology*, 61(3), 503–545.

O'Donohue Wayne & Nuttaneeya (Ann) Torugsa (2015): The moderating effect of ‘Green’ HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2015.1063078.

Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. (2019). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878.

Rayner, J., & Morgan, D. (2018). An empirical study of ‘green’ workplace behaviours: Ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 56–78.

- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803.
- Sadorsky, P. (2014). The effect of urbanization on CO2 emissions in emerging economies. *Energy Economics*, 41, 147-153.
- Singh, S. K. (2018a). Sustainable people, process and organization management in emerging markets. *Benchmarking: An International Journal*, 25(3), 774-776
- Vidal-Salazar, M.D., Cordon-Pozo, E., Ferron-Vilchez, V., (2012). Human resource management and developing proactive environmental strategies: the influence of environmental training and organizational learning. *The International Journal of Human Resource Management*. 51, 905–934.
- Wantao Yu, Roberto Chavez, Mengying Feng , Chee Yew Wong, Brian Fynes,(2020)" Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective" *International Journal of Production Economics* :( 219),224-235.
- Watson, R. A., & Tidd, A. (2018). *Mapping nearly a century and a half of global marine fishing: 1869–2015*. *Marine Policy*, 93, 171–177.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680.
- Zaid, A.A., Jaaron, A.A., Bon, A.T., (2018). *The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: an empirical study*. *J. Clean. Prod.* 204, 965–979.

## **Structural Equation Modeling The Impact of Green Human Resource Management Dimensions on Company Financial Performance (Case Study: Iran Khodro)**

### **Abstract**

The purpose of this study is to investigate the effect of green human resource management dimensions on the financial performance of the company. This research is applied in terms of purpose and descriptive in nature. The statistical population of the research includes 110 managers and deputies of Iran Khodro Company and the stratified random sampling method is 86. The number of sample members was determined using Morgan table to 86 people. Data were collected using Kim's standard 26-item Human Resource Management Questionnaire (2019) and data analysis was performed by structural equation modeling using LISREL software. Findings indicate that when environmental concerns are one of the characteristics identified in the job description of the organization, experts are attracted to the organization who care about environmental issues, and on the other hand, the organization itself to fill positions Jobs give priority to those who have a high level of environmental awareness, and in the meantime, savings occur that ultimately lead to improved corporate financial performance.

**Keywords:** Green human resource management, financial performance, structural equation modeling