

# Identification and Analysis of Factors Affecting the Management of Green Human Resources in the Resistance-Islamic Economy

## ARTICLE INFO

### Article Type

Research Article

### Authors

Ali Saidi Talab<sup>1</sup>

Morteza Ghasemi<sup>2\*</sup>

Ehsan Sadeh<sup>3</sup>

Zeinal-Abidin Amini Sabegh<sup>4</sup>

### How to cite this article

Ali Saidi Talab, Morteza Ghasemi, Ehsan Sadeh, Zeinal-Abidin Amini Sabegh, Identification and Analysis of Factors Affecting the Management of Green Human Resources in the Resistance-Islamic Economy, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 2022:5(4); 397-408

1. PhD student, Department of Public Administration, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2. Assistant Professor and Faculty Member, Department of Public Administration, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor and Faculty Member, Department of Public Administration, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

4. Associate Professor and Faculty Member, Department of Public Administration, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

### \* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: m-ghasemi@iau-arak.ac.ir

### Article History

Received: 2021/10/05

Accepted: 2022/01/22

ePublished: 2022/03/16

## ABSTRACT

**Purpose:** The main purpose of this article is to identify and analyze the factors affecting the management of green human resources in the resistance economy in small and medium-sized companies.

**Materials and methods:** The research method is mixed (qualitative-quantitative). To carry out this research, in addition to document study, thematic analysis with MAXQDA12 software was used to identify the factors affecting the management of green human resources in the resistance economy in small and medium-sized companies. The statistical population in this research was all the experts in the field of public administration, environment and economy, as well as the managers of the companies located in the industrial town, until the theoretical saturation of 15 interviews. And all interviews lasted between 45 and 75 minutes. Semi-structured interviews with experts were conducted in 1400 verbally and in writing. Finally, after analyzing the themes taken from the interviews, a questionnaire with 42 indicators, 11 components and 3 dimensions was designed. Structural equation method has been used to determine the contribution of each aspect of green human resource management in resistance economy. Based on the semi-structured interviews, 3 dimensions (antecedents, content and suffixes) and 11 components and 42 indicators were extracted.

**Findings:** In the section of determining the contribution of each dimension of green human resources management in the resistance economy, it was determined that the antecedents with a coefficient of 0.819 had the greatest impact on the management of green human resources in the resistance economy, and respectively, the content with a coefficient of 0.797 and the consequences with a coefficient of 0.713 had the greatest impact. they had.

**Conclusion:** In this research, taking into account the results of past research and analyzing the data from the interview, a coherent framework for green human resource management has been created. On the one hand, this framework has paid attention to the consequences and antecedents of human resource management, and on the other hand, it has included non-process dimensions into the content of green human resource management as one of the roles of green human resource management.

**Keywords:** green human resources management, resistance economy, small and medium enterprises.

## شناسایی و واکاوی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی-اسلامی

داده و از طرف دیگر ابعاد غیرفرایندی را وارد محتوای مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یکی از نقش های مدیریت منابع انسانی سبز کرده است.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، اقتصاد مقاومتی، شرکت های کوچک و متوسط

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

\* نویسنده مسئول: m-ghasemi@iau-arak.ac.ir

علی سعیدی طلب<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

مرتضی قاسمی<sup>۲\*</sup>

استادیار و عضو هیأت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران (نویسنده مسئول).

### مقدمه

امروزه مفهوم اقدامات سبز ۱ بویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی، برای بسیاری از شرکت ها به یک مفهوم مهم استراتژیکی تبدیل شده است. با توجه به افزایش نگرانی در مورد پایداری زیست محیطی، اقدامات سبز نه تنها توسط دولت ها بلکه از سوی شرکت ها (۱) نیز تأکید شده است. جهانی شدن نیز دامنه اقدامات سبز را گسترش داده است. بنحوی که شرکت ها بیشتر بر شرکای زنجیره تامین خود متکی هستند تا اینکه مزیت رقابتی را به دست بیاورند، اقدامات سبز از شرکت های واحد به زنجیره تامین گسترش یافته است (۲).

بر اساس شواهد پژوهشی حاضر، تعداد روزافزون شرکت ها، به ویژه شرکت های بزرگ چند ملیتی، فشار بیشتری را از سوی سهامداران متحمل می شوند تا اقدامات سبز را در عملیات و اقدامات زنجیره تامین خود وارد سازند (۳). بسیاری از مطالعات انجام شده برای درک پیشنهادها و نتایج اقدامات سبز برحسب عملکرد زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی شرکت ها (۴) انجام شده است. مطابق با گزارش های ارائه شده توسط شهرک صنعتی اشتهارد<sup>۲</sup>، می توان بیان داشت که این شهرک با مسئله راکد و غیر فعال شدن شرکت ها بویژه شرکت های کوچک و متوسط روبرو است که به طور فزاینده ای در سال های اخیر و با توجه به شرایط اقتصادی بوجود آمده بر رشد آن ها افزوده شده است. مبتنی بر همین امر، روشن است که بررسی مجموعه عوامل زمینه ای موثری که می توانند موجب بهبود عملکرد شرکت های کوچک و متوسط واقع در شهرک صنعتی اشتهارد شوند، به طور ویژه ای مهم است؛ به طوری که بر اساس گزارش شهرک صنعتی اشتهارد از ۱۴۱۸ شرکت، تعداد ۷۸۶ شرکت به طور فعال بوده و مابقی شرکت ها به طور راکد و غیرفعال شده اند. به طوری که از ۱۴۱۸ شرکت مذکور تعداد ۳۶۷ شرکت به طور راکد و ۲۶۷ شرکت به طور غیر فعال در آمده اند (مجموعاً ۶۳۳ شرکت از ۱۴۱۸ شرکت به طور راکد و غیر فعال در آمده اند). در شرکت های کوچک و متوسط ۳ با توجه به تلاش های زیاد برای بقاء و حتی با برخورداری بودن از عملکرد اجتماعی و زیست محیطی بالا با چه مکانیزمی می توانند مطمئن باشند، با توجه به شرایط اقتصادی نابسامان، می توانند دوام بیاورند.

### احسان ساده<sup>۳</sup>

دانشیار و عضو هیأت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

### زین العابدین امینی سابق<sup>۴</sup>

دانشیار و عضو هیأت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

### چکیده

**هدف:** هدف اصلی این مقاله شناسایی و واکاوی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی در شرکت های کوچک و متوسط است.

**مواد و روش ها:** روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تحلیل مضمون با نرم افزار MAXQDA12، برای شناسایی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی در شرکت های کوچک و متوسط استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه خیرگان در حوزه مدیریت دولتی و محیط زیست و اقتصاد و همچنین مدیران شرکت های واقع در شهرک صنعتی اشتهارد بودند تا اشیاع نظری ۱۵ مصاحبه صورت گرفت. و تمام مصاحبه ها بین ۴۵ تا ۷۵ دقیقه به طول انجامید. مصاحبه های نیمه ساختار یافته با خبرگان در سال ۱۴۰۰ به صورت شفاهی و مکتوب انجام شد. در نهایت پس از تحلیل مضامین برگرفته از مصاحبه ها پرسشنامه ای با ۴۲ شاخص و ۱۱ مولفه و ۳ بُعد طراحی شد. برای تعیین سهم هر بعد از مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. با توجه به مصاحبه های نیمه ساختار یافته ۳ بعد (پیشایندها، محتوا و پسایندها) و ۱۱ مولفه و ۴۲ شاخص استخراج گردید.

**یافته ها:** در بخش تعیین سهم هر بُعد مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی مشخص گردید که پیشایندها با ضریب ۰,۸۱۹، بیشترین تاثیر را در مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی داشت و به ترتیب محتوا با ضریب ۰,۷۹۷ و پسایندها با ضریب ۰,۷۱۳، بیشترین تاثیر را داشتند.

**نتیجه گیری:** در این پژوهش با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات گذشته و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه، چارچوب منسجمی برای مدیریت منابع انسانی سبز ایجاد شده است. این چارچوب از طرفی پسایندها و پیشایندهای مدیریت منابع انسانی را مورد توجه قرار

که این مدل بتواند تعمیم پذیری بالاتری را در توسعه پایدار شرکت ها داشته باشد (۸). مسئله اصلی دیگری که باید به آن توجه داشت این امر است که اقتصاد مقاومتی از تقویت عملکرد شرکت های تولیدی بویژه شرکت های تولیدی کوچک و متوسط می تواند محقق گردد. این در حالی است که کشور ما در شهرک های صنعتی، به طور جد در سال های اخیر با مسئله ریزش شرکت های تولیدی روبرو بوده است و همین امر باعث شده تا بسیاری از شرکت های تولیدی به گروه شرکت های راکد و غیرفعال بپیوندند که در ادامه این مسئله به طور کامل و مجزا تشریح شده است. در این شرایط بدیهی است که دستیابی به الگوها یا مدل هایی که می توانند از همسویی نیروی انسانی برای بهبود عملکرد شرکت ها کمک بگیرند از امور بسیار حیاتی است چرا که می توانند با افزایش دانش ما نسبت به چگونگی بهبود عملکردهای مختلف شرکت ها، با بهره گیری از فاکتورهای کم هزینه همچون مدیریت منابع انسانی سبز، دستیابی به اقتصاد مقاومتی را به طور چشم گیری تسهیل نمایند (۹). لذا در نهایت بدیهی است با بررسی و شناسایی عوامل تاثیر گذار بر بهبود عملکرد اقتصادی، عملکرد زیست محیطی و نیز عملکرد اجتماعی می تواند نگرش مطلوب و مثبتی را در جامعه ایجاد نموده و با کسب سود بالاتر موجب پایداری و بقای شرکت ها گردید و این موارد همگی از جمله مواردی هستند که در ذیل رویکرد اقتصاد مقاومتی می توانند، در قالب یک مدل جامع مدیریت منابع انسانی سبز مفهوم سازی شوند و بدیهی است تبیین نقش مدیریت منابع انسانی سبز و مولفه های تاثیر گذار آن بر اقتصاد مقاومتی روشی است که می تواند حداقل به شرکت هایی که به طور موقت، به طور راکد در آمده اند، یاری رساند تا با دستیابی به عملکرد های مطلوب و یکپارچه در حوزه های (اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی) از طوفان شرایط سخت اقتصادی عبور کرده و به ساحل آرامش برسند. نکته دیگری که در این تحقیق لزوم گرایش به این مسئله را تبیین می نماید، رویارویی با دوران کرونا و پساکرونا می باشد (۱۰). آن چه که به طوری قطعی روشن است این مهم می باشد که در دوران فعلی مانند سال های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ که جهان با بحران اقتصادی روبرو بوده، شرکت ها بویژه شرکت های تولیدی و آن هم شرکت های کوچک و متوسط با مشکلات اقتصادی جدی روبرو هستند، این امر نشان می دهد که باید در این دوره خاص به تعیین عوامل زمینه ای موثر بر اقتصاد مقاومتی به طور ویژه اقدام نمود. مطابق با آن چه که در مبانی نظری در بیان مسئله پرداخته شد، روشن است که به نظر می رسد بهره گیری از مدیریت منابع انسانی سبز و عوامل موثر بر این مهم می توانند بر روی عملکرد شرکت ها کمک کننده باشند. به طور نمونه می تواند گرایش به مدیریت منابع انسانی سبز موجب کاهش هزینه های شرکت به شیوه های متعددی گردد که به نوبه خود بر روی عملکرد اقتصادی شرکت ها تاثیر گذار است. به عبارتی در حال حاضر باید به پتانسیل ها و ظرفیت های

شواهد بدست آمده از مطالعات اخیر ضرورت این تحقیق را بیشتر نمایان می سازد که بقا و پایداری شرکت ها منوط به دستیابی به عملکرد مطلوب و عملکرد مطلوب، نیازمند همسویی با تولید سبز است و تولید سبز نیز به نوبه خود متأثر از مشارکت نیروی انسانی در این زمینه می باشد که از آن تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز یاد می گردد. با این حال مطالعات تجربی محدودی در این زمینه صورت گرفته است که نشان دهد مدیریت منابع انسانی سبز تحت چه مکانیسمی بر عملکرد شرکت ها تاثیر می گذارد و از سویی دیگر مدیریت منابع انسانی، متأثر از چه متغیرهای پیشیندی است. با عنایت بر مطالعات میدانی حاصل از مستندات تئوریک این تحقیق (۵، ۶)، ضرورت بررسی یکی از عوامل مهمی که می تواند بر عملکرد های پایدار یعنی عملکرد زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی تاثیر گذار باشد، اقدامات مدیریت زیست محیطی در دو بُعد اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات زنجیره تامین سبز می باشد. در این راستا استپتین ۱ و همکاران و گنر و بلوم ۲ ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز و تاثیر آن ها بر خطوط پایه سه گانه عملکرد های پایدار را بررسی کرده اند. اما در این میان چگونگی تاثیر این اقدامات بر عملکردهای پایدار شرکت ها مطرح است. در حالی که نقش مثبت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز ۳ و اقدامات مدیریت زنجیره تامین سبز ۴ بر عملکرد زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی شناخته شده است، مطالعات کمی انجام شده که این دو تابع و رابطه آنها را با هم بررسی کرده باشند (۶). با بهره گیری از یافته های این مطالعه می توان ضرورتی دیگر را بدین گونه مطرح نمود که در بین مجموعه عوامل زمینه ای یا همان پیشایندهای موثر بر اقتصاد مقاومتی با محوریت تولید سبز و منابع انسانی سبز، کدام یک، از بالاترین ضرایب تاثیر برخوردار می باشند تا بتوان مشخص کرد که شرکت ها برای بهبود عملکرد خود در حوزه های مختلف مانند حوزه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی باید به چه مواردی کلیدی توجه بیشتری داشته باشند و استراتژی ها و برنامه های خود را بر روی این مبانی تحلیلی بنا نهند (۷). از سویی دیگر با بهره گیری از محاسبات نوین یا همان محاسبات نرم در این مطالعه تعیین خواهد شد که نقاط بهینه برای بهبود عملکرد شرکت ها چه اندازه خواهد بود. این امر توسط بهره گیری از سیستم استنتاج فازی صورت می گیرد که در آن با بهره گیری از عبارات کلامی که در نهایت با بهره گیری از نرم افزار متلب تبدیل به مقادیر کمی و قطعی خواهند شد، مشخص می گردد که تا چه اندازه باید بر روی پیشایندهای کلیدی تاکید داشت تا بتوان با تکیه به آن نقاط بهینه عملکرد شرکت ها را در بالاترین سطح ممکن قرار داد. زمانی می توان نسبت به تعیین مهمترین عوامل اصلی در این زمینه اقدام نمود که در یک مطالعه جامع نسبت به گردآوری این مطالعات و همچنین بررسی این عوامل اقدام نمود و در نهایت برای این خلاء تئوریک، یک مدل جامعی را ارائه نمود

۴ Green supply chain management (GSCM) practices

۱ Epstein

۲ Wagner & Blom

۳ Green human resource management (GHRM)

مدیریت منابع انسانی سبز و رفاه شرکت است. علاوه بر این، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سیاست‌ها و شیوه‌های HRM سبز با تعهد سازمانی کارکنان، سازگار با محیط زیست رابطه مثبت دارند.

اسلام<sup>۲</sup> و همکاران (۱۲) در پژوهشی با عنوان «شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و حفظ کارکنان هزاره در شرکت‌های کوچک و متوسط: تأثیر تعدیل‌کننده جو خلاقیت از دیدگاه کشور در حال توسعه» بیان داشتند که این مقاله با تکیه بر نظریه تبادل اجتماعی (SET)، شکاف در کاربرد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و اثربخشی آن بر حفظ کارکنان هزاره را بررسی می‌کند. این مطالعه از تجزیه و تحلیل کمی بر اساس نظرسنجی با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۳۸۹ پاسخ دهنده از شرکت‌های کوچک و متوسط مختلف (SMEs) واقع در بخش داکای بنگلادش استفاده کرد. نتایج نشان دهنده رابطه مثبت بین آموزش و توسعه سبز و پاداش سبز و حفظ کارکنان هزاره است. با این حال، نتایج نشان می‌دهد که رابطه منفی بین استخدام و انتخاب سبز، مشارکت سبز، مدیریت عملکرد سبز و حفظ کارکنان هزاره وجود دارد. علاوه بر این، متوجه شدیم که استفاده از آموزش و توسعه سبز و پاداش سبز هم به صورت فردی و هم از نظر سازمانی سودمندتر است. مشارکت این مطالعه در SET به عنوان «جو خلاقیت سبز» نامیده می‌شود، زیرا ما دریافته‌ایم که این یک تعدیل‌کننده قابل توجه است که به رهبران کسب‌وکار و متخصصان منابع انسانی کمک می‌کند تا بفهمند کدام شیوه‌های سبز در حفظ خدمات بخشی از نیروی کار مؤثرتر است. به عنوان کارمندان هزاره مدل پیشنهادی ما نشان می‌دهد که چگونه یک جو خلاقیت سبز می‌تواند یک پیوند تبادل اجتماعی جدید بین شرکت‌های کوچک و متوسط و نسل‌های هزاره را تقویت کند و در نتیجه مشکلات منابع و کسری‌های عملکردی را که تا حدی توسط گردش‌های هزار ساله ایجاد می‌شود، کاهش دهد.

سید مدلل کار و رضایی کلیدبری (۱۳) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و سطح بندی موانع زمینه‌ای مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان» بیان داشتند که سازمان‌ها در جهت استقرار سیستم مدیریت منابع انسانی، با موانع و چالش‌هایی مواجه هستند. از اینرو هدف از تحقیق حاضر شناسایی موانع استقرار مدیریت منابع انسانی سبز و دسته بندی آنها طبق مدل سه شاخگی در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان و تعیین و سطح بندی این موانع است. روش تحقیق توصیفی از نوع پیشمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و خبرگان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان هستند که ۱۵ نفر به صورت قضاوتی-هدفمند به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی بوده و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه ساختاریافته با خبرگان و تکمیل پرسشنامه است. روایی پرسشنامه به صورت صوری و محتوایی و با شاخص (CVR) سنجیده شده و پایایی با نظر خبرگان و اساتید دانشگاه تأیید گردید. برای دسته بندی عوامل از مدل سه شاخگی و برای سطح بندی از

درون سازمانی توجه و تاکید داشت و دولت‌ها لزوماً نمی‌توانند اقدامات چندان موثری را برای بقای شرکت‌ها داشته باشند. برآیند موارد مذکور این گزاره را حمایت می‌نماید که باید در راستای همسویی با اقتصاد مقاومتی به عوامل درون سازمانی موثر در این برهه خاص زمانی، توجه داشت تا بتوان با چالش‌های اقتصادی ایجاد شده بواسطه بروز کرونا، تداوم بیشتری را تضمین نمود. آنچه در سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی مد نظر است، حرکت اقتصاد ایران از یک اقتصاد مبتنی بر منابع طبیعی به سوی اقتصاد مبتنی بر دانش و نوآوری است. مبحث اقتصاد دانش‌بنیان را می‌توان نقطه اتصال سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی و نقشه جامع علمی کشور دانست. تقویت رقابت‌پذیری اقتصاد: کاهش آسیب‌پذیری اقتصاد، افزایش کارایی فعالیتهای اقتصادی و همچنین ارتقاء شاخصهای عدالت اجتماعی، در شرایطی که انحصارهای گوناگون در بخشهای مختلف اقتصاد شکل گرفته باشد و به تبع آن رفتار رانت‌جویی جایگزین ارتقاء بهره‌وری شده باشد، غیرممکن است. لذا در یک «اقتصاد مقاومتی»، فراهم نمودن بستر رقابت سالم و مدیریت شده، یکی از مؤلفه‌های اصلی محسوب می‌شود. یک بررسی کلی بر روی مفاد اقتصاد مقاومتی به خوبی نشان می‌دهد که امروزه باید تلاش نمود تا در مطالعات علمی دانشگاهی به این سمت گرایش داشت که چگونه می‌توان این مهم را محقق نمود. بر همین اساس باید به شناسایی پسایندهایی در مدل‌های نظری تاکید نمود که با نگاه به توانمندی‌های درونی شرکت‌ها قابل وصول باشد و لزوماً تکیه بر حمایت‌های بیرون سازمانی نداشته باشد. باید به گونه‌ای عمل نمود که بتوان با متغیرهای درون سازمانی که به خوبی شناسایی می‌شوند بتوان عملکرد مطلوب اقتصادی را برای شرکت‌ها محقق نمود.

پیشینه پژوهش

الخوداری<sup>۱</sup> (۱۱) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفاه شرکت‌ها مطالعه‌ای در مورد شرکت‌های اردن» فعالیت‌های منابع انسانی با اجرای شیوه‌های منابع انسانی سبز و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مشترک که در آن کارکنان، مدیریت سبز نشان می‌دهد که عملکرد سازمانی با به حداقل رساندن ردپای محیطی و همچنین افزایش آگاهی اجتماعی و زیست محیطی مرتبط است، نقش مهمی در حفظ منابع زیست محیطی و تضمین پایداری ایفا می‌کند. هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز (HRM) و رفاه شرکت است. نویسندگان بهزیستی سازمانی را به سه زیر متغیر تقسیم کرده است (تعهد سازمانی کارکنان، رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان و عملکرد محیطی). فرضیه تحقیق اولیه این است که بین HRM سبز و رفاه شرکت ارتباط وجود دارد. به عنوان بخشی از روش، یک پرسشنامه آنلاین جامع بین ۳۰۰ پاسخگوی تجاری اردنی توزیع شد. پس از تجزیه و تحلیل ۲۷۸ پرسشنامه معتبر، داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت. مشاهدات قابل توجه فرضیه‌های تحقیق را تأیید می‌کند، که نشان دهنده ارتباط بین

<sup>۲</sup> Islam

<sup>۱</sup> Alkhodary

شهرک صنعتی اشتهارد بدست آمد. روش نمونه گیری در بخش کمی تصادفی طبقه ای بود.

مصاحبه ها در فواصل زمانی زمستان ۱۴۰۰ تا اوایل بهار ۱۴۰۱ انجام شد. میانگین زمانی مصاحبه ها ۷۳ دقیقه بود. پس از پیاده سازی مصاحبه ها، به منظور تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمون و همزمان با جمع آوری داده ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه ها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج شده برای مصاحبه شونده ارسال و تایید شد. جهت آشنایی با داده ها و غرق شدن، داده ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب مضامین اولیه شناسایی و مضامین اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده های جمع آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل داده ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست نوشته ها را برای تایید کدگذاری و طبقات می خواندند. برای افزایش تاییدپذیری مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه می گردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه گیری و دیدارهای طولانی، راه های دیگر افزایش اعتبار داده ها بودند. از همان مصاحبه اولیه مضامین و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده ها در تمام واحدهای تحلیل (مضامین) ادامه یافت تا درون مایه ها ظهور یافتند. مصاحبه ها تا مرحله اشباع نظری داده ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA ۱۲ انجام شد. برای معادلات ساختاری از نرم افزار smart pls ۳ و برای تعیین سهم هر بعد بر مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

#### یافته ها

سوال اول: عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی در شرکت های کوچک و متوسط کدامند؟  
برای پاسخ به این سوال مصاحبه هایی با سوالات نیمه ساختار یافته طراحی شد و از خبرگان امر و همچنین مدیران شرکت های کوچک و متوسط به عمل آمد. که از مجموع ۱۴ نفر خبرگان مشارکت کننده در این تحقیق ۱۰ نفر عضو هیات علمی در رشته های محیط زیست و اقتصاد و ۴ نفر مدیران و معاونین سازمان محیط زیست بودند. فرایند تحلیل محتوای کیفی برای شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی استفاده شد. در این فرایند ۱۸۰ کد اولیه استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، در نهایت ۴۲ شاخص برای مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی و ۳ درون مایه اصلی (ابعاد اصلی) (مطابق جدول شماره ۱) استخراج گردید.

تکنیک ساختاری تفسیری استفاده شد. برای سطح بندی از تکنیک ساختاری-تفسیری استفاده شد.

استانستی و مهدی بیگی (۱۴) در پژوهشی با عنوان «تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر ارتقاء عملکرد محیطی بیمارستانها؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز» بیان داشتند که مدیریت منابع انسانی سبز به تمام فعالیت های درگیر در توسعه، اجرا و نگهداری سیستمی گویند که با هدف آماده کردن کارکنان یک سازمان سبز هدف گذاری شده است. در واقع شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر مثبتی بر عملکرد زیست محیطی از طریق فعالیت هایی مانند کاهش ضایعات و بازده سازمانی دارد، اما نقش میانجی گر فرهنگ سازمانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد سازمان به میزان کافی مورد مطالعه قرار نگرفته است. در این پژوهش تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد محیطی بیمارستانها بررسی شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیات علمی دو دانشگاه علوم پزشکی مادر در استان سیستان و بلوچستان است که اطلاعات از طریق نمونه گیری تصادفی ساده به حجم نمونه ۲۱۷ نفر جمع آوری شد. در جمع آوری اطلاعات مرتبط با متغیرهای پژوهش از پرسشنامه روسکو و دیگران استفاده شد که پایایی و روایی آن از طریق آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تاییدی سنجش شد. برای آزمون فرضیه های پژوهش از روش مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل استفاده شده است. یافته ها بیانگر آن است که مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد محیطی بیمارستانها تاثیر مثبت و معنی داری دارد و فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد محیطی بیمارستان به صورت معنی داری تاثیر می گذارد.

#### مواد و روش ها

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مولفه های اولیه از تحلیل مضمون (بارش مغزی) شناسایی شد. ملاک ورود به این پژوهش برای خبرگان سابقه خدمت در شرکت های صنعتی و دانشگاه های محیط زیست و خبرگان دانشگاهی در زمینه مدیریت دولتی و اقتصادی و زیست محیطی، سابقه تحصیلی و پژوهشی، علاقه به عنوان پژوهش و رشته تحصیلی مرتبط با عنوان پژوهش بود. روش نمونه گیری نیز به صورت گلوله برفی بود. که در بخش کیفی تعداد ۱۴ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارکت داشتند. روش تحلیل مضمون برای تعیین ابعاد و مولفه های اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی است. روش گردآوری داده ها برای جمع آوری داده های کمی از پرسشنامه محقق ساخته بر گرفته از بخش کیفی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی، مدیران، معاونین شرکت های صنعتی در شهرک صنعتی اشتهارد بودند که بر اساس جدول مورگان ۲۲۹ نفر مدیران از واحدهای تولیدی واقع در

جدول ۱. ابعاد و مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی

عوامل پسا باندی (پیامدها)

عوامل محتوایی (واسطه)

عوامل پیش باندی (تاثیر گذار)

نگرش سبز	جذب سبز
اعتقاد تیم مدیریت منابع	شرح شغل سبز
حمایت مدیران	آموزش سبز
سبک زندگی کارکنان	ارزیابی عملکرد سبز KPI سبز
آمادگی فرهنگی کارکنان	رفاهیات و برنامه سلامت سبز
خلاقیت در برنامه	تبادل کار و زندگی سبز
بودجه	پیشنهادهای سبز
محیط فعالیت	فناوری اطلاعات در منابع انسانی
نگرش بلند مدت	ساختار سبز
یکپارچگی درونی فرآیندها	هدفگذاری بلندمدت سبز
طراحی داخلی	مشارکت بیرونی سبز
روند کسب و کار دنیا	نمادسازی سبز
توانایی مدیریت تغییر	ساعات کاری و دور ماری شناور
الگوی رفتاری مدیران	باورها و ارزش های بنیادین سبز
نوع شرکت	محیط کار سبز
مشخص بودن اقدامات	تبلیغات داخلی سبز
ارتباطات با نهادهای سبز	حرکت های جمعی سبز
نگرش سهامداران	حمایت سازمانی
نقطه شروع مناسب	حمایت از افراد سبز
جامعه پیرامون شرکت	سرمایه گذاری سبز
سازمان یافتگی برنامه	اسپانسری سبز
مستمر بودن برنامه	پاداش و تشویق سبز
توانایی بازمهندسی فرآیندها	
	شادی و نشاط کارکنان
	برند کارفرمایی
	محیط زیست سبز
	حس معناداری کارکنان
	اعتبار منابع انسانی
	سلامت جسمی و روحی افراد جامعه
	آرامش درونی کارکنان
	کاهش هزینه سازمان
	سود پایدار
	سبک زندگی سبز
	رفتار شهروندی سبز
	تعهد مشتریان به پایداری زیست محیطی
	وفاداری کارکنان
	حمایت قانونی

در نهایت پس از تحلیل داده ها و مضامین و تلخیص آنها برای ۳ بُعد پیشنهادها، محتوا و پساندها ۱۱ مولفه و ۴۲ شاخص مانند جداول زیر طراحی شد.

همانطور که در جدول ۱ مشخص شده است برای پیشنهادها ۲۳ مولفه و برای محتوای مدیریت منابع انسانی سبز ۲۲ مولفه و در نهایت ۱۴ مولفه برای پساندها شناسایی شده است که مشترکات مصاحبه و پیشینه بوده است. در این مرحله با کمک خبرگان تلخیص مولفه ها صورت گرفت و برخی تغییر پیدا نمودند.

جدول ۲. ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی

پیشنایدها	آمادگی افراد	تیم منابع انسانی	سازمانی	فراسازمانی
		اعتقاد تیم منابع انسانی		
		خلاقیت در برنامه GHR		
		یکپارچگی درونی فرآیندهای HR		
		توانایی مدیریت تغییر	حمایت مدیران و سهامداران	سبک زندگی کارکنان
	نگرش سبز	مشخص بودن اقدامات GHR و	تأمین بودجه	محیط فعالیت شرکت
مولفه ها	نگرش بلند مدت	نقطه شروع مناسب	الگوی رفتاری مدیران	روند کسب و کار دنیا
		سازمان یافتگی برنامه های GHR		نوع شرکت و صنعت
		مستمر بودن اقدامات		نگرش سهامداران
		توانایی بازمهندسی فرآیندها		
محتوا	فرآیند سبز	استراتژی سبز	حمایت سبز	فرهنگ سبز
مولفه ها	جذب سبز	همراستایی استراتژیک سبز	ارزش های بنیادین سبز	حمایت اطلاعاتی
	توسعه سبز	روابط استراتژیک سبز	نمادسازی سبز	حمایت خدماتی

حمایت مالی  
حمایت زمانی

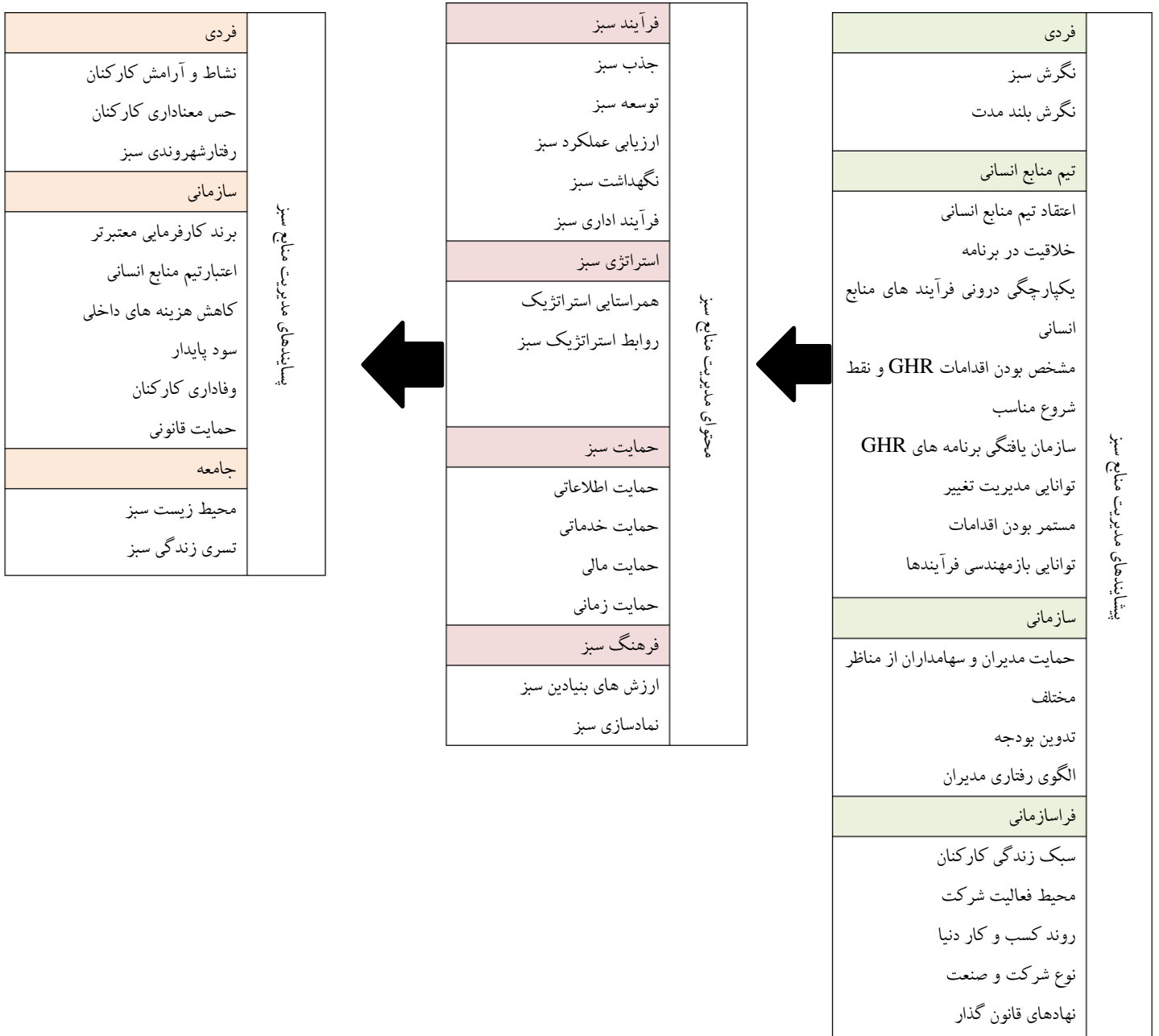
فرآیند ارزیابی عملکرد  
سبز  
نگهداشت سبز  
فرآیند اداری سبز

ادامه جدول (۲) ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی

جامعه	سازمانی	فردی	پسایندها
محیط زیست سبز تسری سبک زندگی سبز	برند کارفرمایی معتبرتر اعتبارتیم منابع انسانی کاهش هزینه های داخلی سود پایدار وفاداری کارکنان حمایت قانونی	نشاط و آرامش کارکنان حس معناداری رفتار شهروندی سبز	مولفه ها

در نهایت مشخص گردید ۴۲ شاخص و ۱۱ مولفه و ۳ بُعد استخراج گردید و در بخش سوم یکپارچه سازی مفاهیم گردید و مدل مفهومی بخش کیفی استخراج گردید.

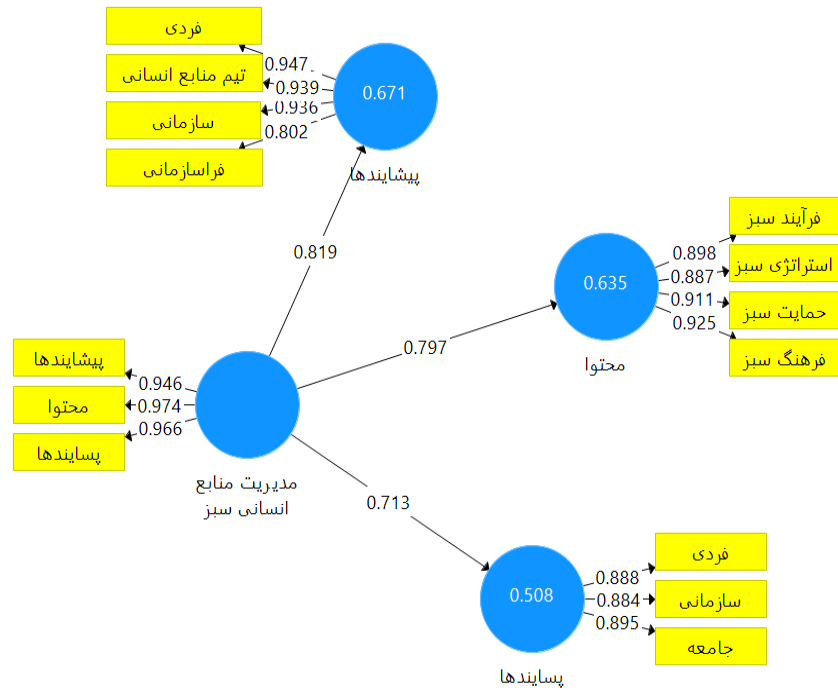
پیشایندها	محتوا	پسایندها
-----------	-------	----------



شکل ۱. یکپارچه سازی مفاهیم مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی

برای پاسخ به این سوال از روش معادلات ساختاری استفاده گردید که در شکل زیر نشان داده شده است.

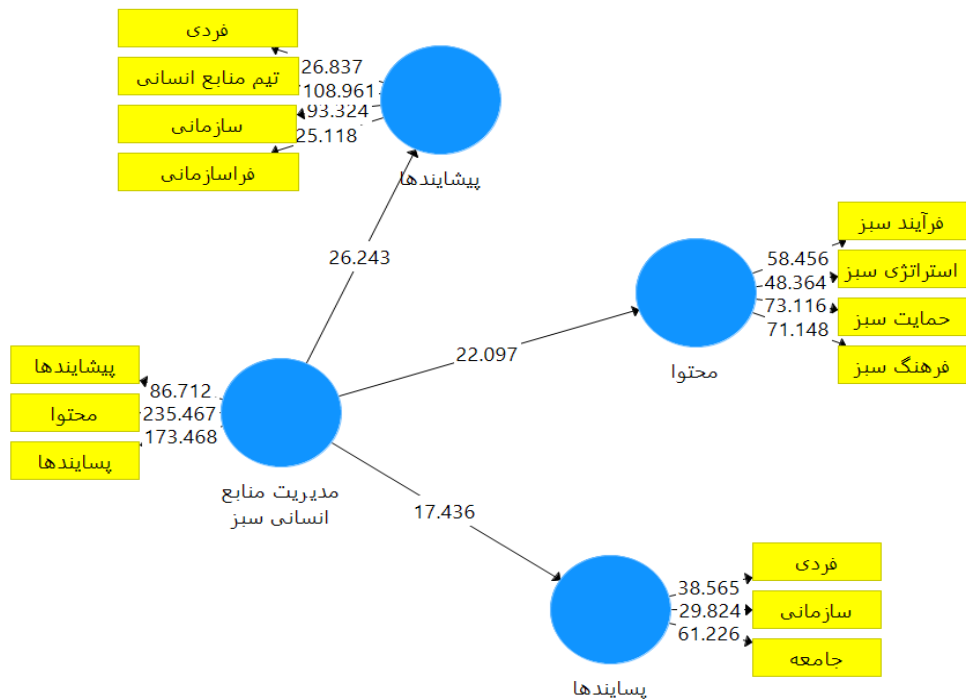
پاسخ سوال دوم: سهم هر بعد در مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی چگونه است؟



شکل ۲) الگو بیرونی حداقل مربعات جزئی (عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز)

پیشابندی است و به ترتیب پسایندها با ضریب ۰,۷۱۳ و محتوا با ضریب ۰,۷۹۷ کمترین ضریب تأثیر را دارد.

در نمودار (۲) با توجه به ضرایب به دست آمده می توان مشاهده کرد که عوامل پیشابندی با ضریب ۰/۸۱۹ بالاترین ضریب تأثیر یعنی ۸۱/۹٪ تغییرات مدیریت منابع انسانی سبز تحت تأثیر عوامل



شکل ۳. آماره t-value الگو پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ (عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی سبز)

جدول ۳) سهم عوامل مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی

متغیرهای پژوهش	آلفای کرون باخ	AVE	CR	بارعاملی	آماره تی
پیشایندها	۰.۷۹۳	۰.۵۴۹	۰.۸۴۴	۰.۸۱۹	۲۶,۲۴۳
پسایندها	۰.۸۲۶	۰.۶۳۱	۰.۸۹۷	۰.۷۱۳	۲۲,۰۹۷
محتوا	۰.۷۸۴	۰.۷۰۶	۰.۸۳۶	۰.۷۹۷	۱۷,۴۳۶

## نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی پایدار، بر پایداری از طریق سه حوزه اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی تأکید دارد، مدیریت منابع انسانی سبز با هدف پایداری سبز سازمانی تمرکز خود را بر روی مسائل زیست محیطی قرار داده است. از سال ۲۰۰۰ که تقریباً مطالعات منسجمی روی GHRM انجام شد، دیلی و هانگ، جابور و سانتوز، رنویک و همکاران و دابویس و دابویس، ۴ مدل برای ارائه چارچوب مفهومی ارائه دادند. دو مدل اول سعی کردن ارتباط مدیریت منابع انسانی را در فراگرد سیستم زیست محیطی (EMS) برقرار کنند. دو مدل دوم سعی کردند بحث های زیست محیطی را در کارکرد های مختلف منابع انسانی وارد کنند و چگونگی درگیری و مشارکت هر یک از فرایندهای منبع انسانی را موضوعات زیست محیطی، پیشنهاد کردند. با این حال به علت وجود شکاف پژوهشی، در این پژوهش با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات گذشته و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه، چارچوب منسجمی برای مدیریت منابع انسانی سبز ایجاد شده است. این چارچوب از طرفی پسایندها و پیشایندهای مدیریت منابع انسانی را مورد توجه قرار داده و از طرف دیگر ابعاد غیرفرایندی را وارد محتوای مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یکی از نقش های مدیریت منابع انسانی سبز کرده است. در محتوای مدیریت منابع انسانی سبز در کنار توجه فرایندی و استراتژیک به موضوعات زیست محیطی به ابعاد نرم آن که شامل فرهنگ سازی و حمایت از کارکنان در این مسیر است، توجه شده است. در صورتی می توان مدیریت منابع انسانی سبز را به صورت موفقیت آمیز پیاده کرد که عوامل تأثیرگذار در لایه های مختلف در شرایط مناسبی باشند. در لایه فردی، وجود کارکنانی که خود دغدغه و نگرانی زیست محیطی داشته و علاوه بر این، دیدگاهی بلند مدت داشته باشند، امکان ایجاد این تغییر را تسهیل می کند. در لایه درون واحدی، اعتقاد کامل تیم منابع انسانی برای نوآوری و استمرار در اجرای این برنامه ها و مدیریت این تغییر اساسی ضروری است. از طرف دیگر در صورتی که واحد منابع انسانی به صورت جزیره ای فعالیت کند نمی توان به صورت یکپارچه محتوای GHRM را پیاده سازی کرد. در لایه سازمانی، مدیران و سهامداران باید از این جریان حمایت کرده و با تامین بودجه لازم برای اجرای برنامه ها و بروز رفتارهای دوستدار محیط زیست، ضامن جاری سازی موفقیت آمیز GHMR در سازمان باشند. در لایه فراسازمانی، محیط و بوم اجتماعی که سازمان در آن فعالیت می کند در پذیرش و حرکت به سمت اهداف زیست محیطی بسیار تأثیرگذار است. سازمان هایی که در جوامع دوستدار محیط زیست فعالیت می کنند

با توجه به نتایج آمده در جدول ۳ می توان دریافت که پیشایندها با ضریب ۰.۸۱۹، محتوا با ضریب ۰.۷۹۷ و محتوا با ضریب ۰.۷۱۳ به ترتیب بیشترین سهم را در مدیریت منابع انسانی سبز دارند.

- معیار R squares یا R2 :

معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می گذارد. نکته ی ضروری در اینجا این است که R2 تنها برای سازه های درون زا (وابسته) مدل محاسبه می گردد و در مورد سازه های برون زا مقدار این معیار صفر است. هر چه قدر مقدار R2 مربوط به سازه های درون زا یک مدل بیشتر باشد نشان از برازش بهتر مدل است. چین ۱۹۹۸ سه مقدار ۰.۱۱۸-۰.۳۳-۰.۱۹ را به عنوان ضعیف، متوسط، قوی بودن مدل را تعیین می کند.

$$\frac{0.612 + 0.511}{2} = 0.562$$

مقدار R2 برای سازه 0.562 بدست آمده است. با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید می سازد.

برازش کلی مدل (معیار GOF) :

این معیار مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط یننهاس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{Avg(Communalities)} \times R^2$$

وتزلس و همکاران ۱ (۲۰۰۹-ص ۱۸۷) سه مقدار ۰.۰۲۵-۰.۰۱-۰.۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند.

محاسبه معیار GOF :

$$R^2 = 0.562$$

$$GOF = \sqrt{0.489 \times 0.562} = \sqrt{0.275} = 0.524$$

با توجه به GOF بدست آمده ۰.۵۲۴ می توان نتیجه گرفت که این مدل از برازش خوبی برخوردار است. نتایج شکل ۲ و ۳ بیانگر تایید تأثیر تمام ابعاد و مولفه ها بر روی مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد مقاومتی است.

Management Practices and Their Impact on Performance: an Exploratory Study of Indian Manufacturing Firms.” *International Journal of Production Research* 52 (7): 2085–2107.

2. Ghadimi, P., Wang, C., & Lim, M. K. (2019). Sustainable supply chain modeling and analysis: Past debate, present problems and future challenges. *Resources, conservation and recycling*, 140, 72-84.

3. Zhu, Q., Qu, Y., Geng, Y., & Fujita, T. (2017). A comparison of regulatory awareness and green supply chain management practices among Chinese and Japanese manufacturers. *Business Strategy and the Environment*, 26(1), 18-30.

4. Subramanian, N., & Gunasekaran, A. (2015). Cleaner supply-chain management practices for twenty-first-century organizational competitiveness: Practice-performance framework and research propositions. *International Journal of Production Economics*, 164, 216-233.

5. Wang, C., Zhang, Q., & Zhang, W. (2020). Corporate social responsibility, green supply chain management and firm performance: the moderating role of big-data analytics capability. *Research in Transportation Business & Management*, 37, 100557.

6. 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. *Journal of cleaner production*, 204, 965-979.

7. Esfandiari, Mehdi, Zare Mehrjardi, Mohammad Reza. (2015). Investigating the foundations of the capitalist economic system and the Islamic economic system regarding the protection of natural resources and the environment. 10 (2). 191-210.

8. Fard, Melika, Kabaranzad Kaidim, Mohammad Reza, Haqit Monfared, Jalal. (1400). Designing a digital

و به طور طبیعی تحت فشار نهادهای قانونی، افکار عمومی و رسانه ها هستند بیشتر پذیرایی برنامه های GHMR هستند. علاوه بر این، نوع سازمان هم تأثیر گذار است. به طور مثال در شرایط مشابه، سازمان های تولیدی به نسبت سازمان های خدماتی به علت مداخلات زیست محیطی ملموس تر، بیشتر از این برنامه ها استقبال می کنند و یا سازمان های بزرگتر به علت رهایی از شرایط دشوار مرحله تولد و رشد سریع در چرخه عمر و بودجه مناسب، فضای بیشتری را برای پیاده سازی GHMR فراهم می کنند.

جاری سازی موفقیت آمیز برنامه های مدیریت منابع انسانی سبز پسایندهای مثبت را در لایه فردی، سازمانی و سطح جامعه دارد. در لایه فردی، این اقدامات موجب نشاط بیشتر کارکنان ناشی از درگیر شدن در فعالیت های دوستدار محیط زیست و همچنین فعالیت در فضای کاری سبز می شود. علاوه بر این کارکنان با درگیر شدن در هدفی اصیل، احساس معنی درونی کرده و خود را با آن هویت یابی می کنند. این احساس نشاط و معناداری منجر می شود تا کارکنان به صورت دوطالبانه و بدون اجبار در اقدامات زیست محیطی مشارکت کرده و رفتار شهروندی سبز از خود بروز دهند این بخش با پژوهش های آبیغی اصفهانی و همکاران و سید مدلل کار و رضایی کلیدبری (۱۳) همسو بود. در لایه سازمانی، سوی اعتباری که مدیریت منابع انسانی به علت همسو شدن با اهداف زیست محیطی کسب می کند، فضای کاری سازمان های دوستدار محیط زیست برای کارجویان نیز جذاب تر است. علاوه بر این جلب حمایت نهادهای قانون گذار و کاهش هزینه های ناشی از کاهش مصرف انرژی و تخفیف های مالیاتی در بلند مدت را به دنبال دارد که نتایج این بخش با پژوهش های استانستی و مهدی بیگی (۱۴) و رجب پور و همکاران همسو بود. در نهایت در لایه فراسازمانی، کارکنان دوستدار محیط زیست این نگرش را به خانواده های خود انتقال داده و سبک زندگی سبز در جامعه تسری یافته که محیط زیستی سالم و سبز را به دنبال خواهد داشت این بخش از پژوهش با یافته های ونگ و همکاران (۵) و زید و همکاران (۶) همسو بود. در همین راستا پیشنهاداتی ارائه شد.

سنجش میزان وجود پیشایندها به عنوان پیشران های اصلی در مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت های کوچک و متوسط در شهرکهای صنعتی از جمله شهرک صنعتی اشتهارد.

تشویق برای پیاده سازی محتواهای بدست آمده در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز در شهرک های صنعتی از جمله شهرک صنعتی اشتهارد توسط مدیران ارشد

ارزیابی از پسایندهای مورد انتظار از پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز در شهرک های صنعتی

توجیح و توضیح عوامل اقتصاد مقاومتی به منظور شفاف سازی و نحوه استفاده از ابزارهای موجود در اجرای ابعاد در شهرک ها توسط مدیران با استفاده از کلاس های ضمن خدمت.

## References

1. Mitra, S., and P. P. Datta. (2014). “Adoption of Green Supply Chain

culture. *Public Management Research*, 14(53), 115-140. Doi: 10.22111/jmr.2021.36095.5264

entrepreneurship development model in small and medium-sized knowledge-based companies with an emphasis on resistance economy policies. *Basij strategic studies*, 24(90), 103-140.

9. Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595.

10. Marrucci, L., Daddi, T., & Iraldo, F. (2021). The contribution of green human resource management to the circular economy and performance of environmental certified organizations. *Journal of Cleaner Production*, 319, 128859.

11. Alkhodary, D. (2022). The Relationship between Green Human Resources Management and Companies Wellbeing A Study on Jordanian Companies. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26(1).

12. Islam, M. A., Mendy, J., Haque, A. A., & Rahman, M. (2022). Green human resource management practices and millennial employees' retention in small and medium enterprises: The moderating impact of creativity climate from a developing country perspective. *Business Strategy & Development*.

13. Seyed Madalel Kar Seyedeh Hananeh, Rezaei Kalidbari, Hamidreza. (1400). Identifying and leveling the background obstacles of green human resources management in the social security organization of Gilan province. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(83), 1612-1598.

14. Stansti, Sadaf, Mehdi Beigi, Najmeh. (1400). The impact of green human resources management on improving the environmental performance of hospitals; Mediating role of green organizational