

واکاوی نقش میانجی سرمایه فکری سبز در تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی و کارایی سازمانی: شواهدی از صنعت ایران خودرو

مهدی فردی کلهرودی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، موسسه آموزش عالی روزبهان، ساری، ایران.
mehdifardi893@gmail.com

سعیده امیری

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور مرکز ساری، ساری، ایران. (نویسنده مسئول).
saeedeh.amiri70@yahoo.com

چکیده

در هر سازمانی نیروی انسانی بزرگترین سرمایه است و نقش مؤثری را در مدیریت منابع انسانی سبز به عهده دارد. بنابراین توجه به پرورش نیروی انسانی به تبع شکل گیری کارایی سازمانی و نوآوری از اهمیت بالایی برخوردار است. چنانچه در فرد کارایی به وجود آید و اگر این کارایی با نوآوری سازمانی همراه باشد، عملکرد و اثربخشی او افزایش مییابد. بنابراین شناخت عواملی که میتواند در ایجاد مدیریت منابع انسانی در افراد مؤثر باشد و بهبود و بالابردن کارایی و اثربخشی سازمان ها و به عبارتی پیشرفت جوامع را موجب شود از ضرورت خاصی برخوردار است. هدف پژوهش واکاوی نقش میانجی سرمایه فکری سبز در تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی و کارایی سازمانی می باشد. تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و از بعد هدف کاربردی و از نظر نوع روش در زمره تحقیقات پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت ایران خودرو می باشد که تعداد کارکنان رسمی ۱۰ هزار نفر می باشد که از بین آن ها ۳۶۹ نفر از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و تعداد ۵۰۰ پرسشنامه پخش شده است که تعداد ۳۸۰ پرسشنامه صحیح دریافت شده است، به منظور انجام پژوهش، پرسشنامه ای با ۲۱ سؤالی استاندارد از علی پور و همکاران (۲۰۲۲)، درویش و ضیائی (۱۳۹۶)، از نوع بسته با استفاده از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت، در بین کارکنان توزیع گردید و این پرسشنامه متغیرهای تحقیق را مورد سنجش قرار می دهند. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ تأیید شد و روایی پرسشنامه براساس آزمون CVR سنجیده شده است. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل فرضیات از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ و مدل سازی معادلات ساختاری Smart PLS ارائه شد. نتایج نشان داد که تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفته اند و سرمایه فکری سبز به طور معناداری میان مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی و نوآوری سازمانی نقش میانجی ایفا می کند مدیریت منابع انسانی سبز نیز بیشترین تاثیر را بر کارایی سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، نوآوری سازمانی، کارایی سازمانی، سرمایه فکری سبز.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی فاقد رویکرد سبز، چالش های فراوانی دارد. از جمله این چالشها نوع تعامل خرده نظامهای مختلف منابع انسانی با مدیریت منابع انسانی سبز است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷). رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن، پایداری سازمانی نیز، توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه های اقتصادی، سلامت و ایمنی جامعه، کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت است. به همین خاطر سازمانها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش های سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد زیست محیطی و مدیریت زیست محیطی خود لحاظ نمایند (پایلی و همکاران، ۲۰۱۶). و با وجود ارزشهای سبز اجتماعی مدیریت سبز، سازمان سبز را خلق نمایند. درواقع، نیاز به تبعیت ابعاد نرم و سخت سازمان برای بسط و انعکاس، توجه به بار ارزشی سبز است تا سهم سازمان را در مدیریت پایدار حفظ کند. امروزه شرکت ها در محیط هایی که ملزم به پاسخگویی سبز هستند، تلاش می کنند تا با انواع روشها و فنون سبز، سهم بازار خود را افزایش داده و پاسخگویی خود را تقویت نمایند و سازمانهای عمومی نیز از این طریق تلاش میکنند تا از مزایای نوآوری و کارایی عمومی بهره گیرند و بر مقبولیت و مشروعیت خود بیفزایند. مدیریت سبز برای تحقق و همگرایی ارزشهای سبز و طیف وسیعی از انگیزه های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و قانونی صرفاً با بهره مندی از مدیریت منابع انسانی سبز امکانپذیر می باشد (رنویک^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان ها به منظور رسیدن به اهداف از سبز می توانند از فعالیت های منابع مدیریت انسانی در جهت تحریک کارکنان استفاده نمایند. مدیریت سبز امروزه طرح و یک پدیده در حال رشد است، و از این واقعیت سرچشمه میگیرد که اعتبار و فرصت های سبز برای مزیت رقابتی از طریق روش های طراحی و ابتکاری و نوآوری سازمانی امکان پذیر است (امامقلی و همکاران، ۱۳۹۸). کارایی مفهومی است که هزینه منابع صرف شده در فرایند کسب هدف را ارزیابی میکند. بدین صورت که مقایسه خروجی های به دست آمده با ورودی های مصرف شده میزان کارایی را مشخص میکند. برای سنجش کارایی، هزینه تأمین منابع انسانی، هزینه استفاده از تجهیزات، نگهداری تسهیلات و نرخ بازگشت سرمایه و نظایر آن مورد ملاحظه قرار میگیرد (هرتل، ۲۰۱۸). کارایی سازمانی در رابطه با کارهای درون سازمانی مورد استفاده قرار میگیرد. کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است و میتوان آن را برحسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد. اگر سازمانی بتواند در مقایسه با سازمان دیگر با صرف مقدار کمتری از منابع به هدف مشخص برسد، می گویند که کارایی بیشتری دارد. به عبارت دیگر کارایی به معنای کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیشترین کار انجام شده است. کارآمدی سازمانی در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل افراد از خودشان در سازمان بروز میدهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل آن (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می شود (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۹).

سرمایه فکری یکی از دارایی های نام مشهود و ارزشی سازمان ها برای رسیدن به مدیریت منابع انسانی سبز بهتر و پاسخگویی به تحولات امروزی برای دستیابی به رقابت در کسب و کار می باشد. بهره برداری از انواع مختلف آگاهی یا سرمایه فکری میتواند منجر به افزایش مزیت رقابتی در کسب و کار سازمان ها شود. دانش سازمانی و فردی نقش موثری در مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان دارد. ظرفیت یک سازمان برای مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل ملاحظه ای بستگی به آگاهی و تخصص و سرمایه های فکری آن سازمان دارد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه فکری سبز در شرکت هایی که بر ثبات و پایداری خود از طریق انتقال دانش، توجه به مقررات محیطی، به کارگیری فناوری های نوین، انجام بهترین عملیات و اعمال ابتکارات و نوآوری به منظور دستیابی به هدف های سازمان تمرکز کرده اند، نقش حیاتی ایفا میکند و سازمان را قادر میسازد که مقررات محیطی بین المللی را رعایت کرده و رضایتمندی

¹ Renwick

کارکنان را فراهم آورند که این امر منجر به ایجاد ارزش برای سازمان می شود. سازمان ها توسط سرمایه فکری سبز میتوانند خود را از رقبای موجود متمایز کرده و مانع ورود رقبا به بازار شوند. در نتیجه تقویت مزیت رقابتی سازمان ها از این طریق، موجب تثبیت جایگاه آنها در بازار می شود (چنگ و فان^۱، ۲۰۱۸). بنابراین، این مطالعه باهدف به دست آوردن مجموعه گسترده تری از موارد مرتبط با مدیریت منابع انسانی سبز، به ویژه در کارکنان ایران خودرو است و نیاز به درک بیشتری دارد. این تحقیق بیان می کند که مدیریت منابع انسانی سبز در شکل دهی کارایی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش واسطه ای سرمایه فکری سبز در یک سازمان هنوز مورد مطالعه قرار نگرفته است. بر این اساس هدف از این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز می باشد.

مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز به معنای استفاده از هر کارمند برای ارتقای اقدامات زیست محیطی سازمان و افزایش آگاهی و تعهد کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی است. به عبارت دیگر مدیریت سبز منابع انسانی استفاده از سیاست های منابع انسان برای ارتقای استفاده پایدار منابع در سازمان می باشد. برخی دیگر از صاحب نظران، مدیریت سبز منابع انسانی را استفاده از افراد و مدیریت کارکنان برای ایجاد سازمانی سبز دانسته اند (رنویج و همکاران، ۲۰۲۱).

مزیت مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان اهمیت اقدامات زیست محیطی را درک کنند (احمد، ۲۰۱۵). با توجه به اهمیت مقوله و موضوع مدیریت منابع انسانی سبز، سازمان ها به سمت سبز سازی دستگاه های خود در حرکت هستند (رماسامی، ۲۰۱۷). گوسوامی و رانجان، ۲۰۱۵ معتقدند، سازمان هایی که مدیریت منابع انسانی سبز را اجرا کرده اند، از اجرای آن سود برده و کارکنان آن ها دارای روحیه بهتری شده اند. پایداری سازمان، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و در نتیجه تداوم رضایت ذینفعان سازمان در طول زمان است (جیونگ و پارک، ۲۰۱۷) برای نمونه، حقدادی و همکاران (۱۳۹۶)، اقدامات مدیریت منابع انسانی و حفظ و نگهداری داوطلبان هیئت های ورزشی استان مرکزی نموده اند. استاندارد ایزو ۹۰۰۴، پایداری یک سازمان را وابسته به ایجاد توازن بین منافع مالی - اقتصادی و اجتماعی - زیست محیطی سازمان بیان کرده و آن را به ذینفعان مستقیم یا غیرمستقیم سازمان مرتبط میکند. این استاندارد درجات پایداری سازمان را به پنج سطح مبتدی، پیش فعال، منعطف، نوآور و پایدار تقسیم کرده است و دستیابی به پایداری را درگروی قدرت سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی خود می داند (افرازه و همکاران، ۲۰۰۹).

مدیریت منابع انسانی پایدار و مدیریت منابع انسانی سبز

در زمینه گسترده منابع انسانی پایدار، شاخه زیست محیطی آن با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، به دنبال بررسی رابطه فعالیت های منابع انسانی با پایداری زیست محیطی است (گورسوی و کارلو، ۲۰۱۶). ارتباط بین منابع انسانی و مدیریت زیست محیطی در فضای سازمانی به عملکرد زیست محیطی و عملکرد مالی بهتری منجر خواهد شود. ارتباط بین این دو مفهوم میتواند هم در سطح استراتژیک و هم در سطح عملیاتی مطرح شود (واگنر، ۲۰۰۶). کارکردهای مدیریت منابع انسانی باید به چند دلیل در تلاش های زیست محیطی سازمان مشارکت داشته باشد؛ نخست اینکه منابع انسانی در پیاده

¹ Cheng & Fan

سازی مؤثر استراتژی های سازمان تخصص دارند. بحث های پایداری زیست محیطی از تدوین استراتژی و چشم انداز پایداری شروع می شود و در پیاده سازی آن مستعد تغییر سیستم کاری و رفتاری، از طریق آموزش ها و مدیریت است. دوم، سیستم اجتماعی داخلی و خارجی از جمله اهداف کلیدی تلاش های زیست محیطی هستند. مدیریت منابع انسانی ابزارهای مدیریت اجتماعی مؤثری برای تغییر انرژی کارکنان و هماهنگی های لازم برای ایجاد مشارکت در جهت پایداری زیست محیطی دارند. سوم، مرکزیت کارکردهای منابع انسانی و جایگاهش برای طراحی نقش ها و پست ها در راستای پایداری زیست محیطی، باعث می شود که یک کارکرد منابع انسانی روی کار کرد دیگر واحدها اثر بگذارد. بنابراین کارکردهای منابع انسانی در استراتژی های زیست محیطی نقش کلیدی دارند. در نهایت اینکه مدیریت منابع انسانی در ایجاد تعهد و تعلق کارکنان در راستای پیاده سازی اهداف زیست محیطی، اهمیت بسزایی دارد (میلار و همکاران، ۲۰۱۶).

کارایی سازمانی

مجموع رفتارهایی است که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان در سازمان بروز میدهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می شود (عبداللهی، ۱۳۹۵).

انواع کارایی سازمانی

مشاغل می توانند با تجزیه و تحلیل منابع، زمان یا هزینه ها، کارایی خود را بسنجند. با بهره وری از منابع، از منابع سازمان خود به طور مؤثر برای به حداقل رساندن اتلاف استفاده میکنید، درحالیکه کارایی زمان به دستیابی به اهداف در یک بازه زمانی مشخص یازودتر اشاره دارد. اگر فعالیت های شما مقرون به صرفه باشد، شرکت شما ارزان قیمت محصولات را ایجاد، تولید و ارائه میدهد و سودآوری دارد.

* کارایی مدیریت: چندین عامل در سطح کارایی سازمان نقش دارند و مهمترین آنها مدیریت است. کسانی که در مدیریت هستند باید به خوبی آموزش ببینند تا با تنوع نیروی کار کنار بیایند. آن ها همچنین باید آماده هماهنگی تلاش های خود برای بهره وری بهتر باشند. آنها دائماً به دنبال روشهایی برای بهبود عملیات خود هستند، و فرایندهای ناکارآمد و زائد را از بین میبرند. اگر میخواهند شرایط متغیر بازار را داشته باشند، باید در تولید و تحول در محصولاتشان باز باشند.

* کارایی نیروی کار: کارایی یک سازمان به کارمندان آن و میزان پایبندی آنها به اهداف و اولویت های شرکت بستگی دارد. کارمندان باید در مورد نقش ها و مسئولیت های خود شفاف باشند و شرکت برای تقویت مهارتهای کارکنان نیاز به اجرای برنامه هایی دارد. این شرکت همچنین نیازه تشویق و ایجاد انگیزه در کارمندان خود دارد. صاحبان مشاغل برای اطمینان از رضایت مندی کارمندان و کارایی آنها، باید از تلاشهای کارمندان قدردانی و جبران کنند. آنها همچنین میتوانند وظایف خاص خود را در عملیات خود برای کارایی بیشتر به کار گیرند.

* راندمان ساخت و تولید: شرکت ها میتوانند با اجرای مناسب فرایندهای تولید، کارایی خود را افزایش دهند. با استفاده از پیشرفته ترین فناوری و از بین بردن فرایندهایی که به محصولات آنها ارزشی ندارند، میتوانند هزینه های تولید را کاهش دهند. فناوری پیشرفته اغلب منجر به تولید سریعتر، محصولات با کیفیت بهتر و نقص محصول کمتر میشود. انعطاف پذیری در فرایندهای تولید به شرکت ها امکان می دهد تا در صورت لزوم تنظیماتی را انجام دهند تا بتوانند مشخصات مشتری را آورده کنند. شرکت ها میتوانند با جلوگیری از تولید بیش از حد محصولات و ذخیره بیش از حد موجودی، کارایی تولید و موجودی را مدیریت کنند (رضائیان، ۱۳۹۹).

نوآوری سازمانی

یکی از تعاریف نوآوری سازمانی، شامل تغییر تازه وجدید براساس اندیشه های نو و بی سابقه است. برای دستیابی به اندیشه های نو و بی سابقه باید راهبردها و برنامه های کاری که پس از مدتی منسوخ می شوند را مورد تجدید نظر قرارداداده و فرضیه های بنیادی مناسب زمان، مکان و موقعیت فعلی و آینده شرکت یا سازمان تدوین کرد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸). نوآوری های خدمات سازمانی را می توان به موارد زیر دسته بندی کرد:

✓ شیوه ارایه و کیفیت خدمات: به تغییرات جدی در مراحل نیازسنجی، طراحی و ترویج محصولات اشاره دارد که زمینه ساز حذف و یا الکترونیکی شدن بسیاری از فرآیندها شد و همچنین تلاش شد تا خدمات مطابق با تغییرات بازار و نیاز مشتریان تدوین و تغییر یابند. در خصوص شیوه ارایه نیز بانک ها سرمایه گذاری بسیار زیادی برای تربیت نیروهای جوان و متخصص کردند تا بتوانند با رویکرد مشتری محوری زمینه جذب و رضایت مشتریان را فراهم کنند.

✓ ویژه سازی خدمات: توسعه روند ویژه سازی خدمات برای گروه های مختلف مشتریان منجر می شود تا بانک ها به جای طراحی محصولات عام برای مشتریان مختلف محصولات اختصاصی تولید کنند. مانند محصولاتی که امروز بانک ها برای گروه هایی مانند پزشکان و وکلا و... طراحی و ارایه می کنند تا محصول با شرایط و اقتضات کسب و کار مشتری منطبق باشد.

✓ ویژه سازی مشتریان: گام مهم دیگری که به تازگی رخ داده است و برخی بانک ها نیز اقداماتی در راستای آن آغاز کرده اند. تفکیک مشتریان بانک بر اساس ارزش و سودآوری آن ها بود که در این بخش برخی بانک ها مشتریان حقیقی خود را به گروه های ویژه و خاص و مشتریان حقوقی خود را به گروه های خرد و متوسط و کلان تقسیم کردند.

✓ خدمات ارزش افزوده: برخی بانک ها با خلق خدمات ارزش افزوده مانند: راه اندازی مرکز رزرو خدمات سرویس هایی (رزرو پرواز، ترانسفر فرودگاهی و شبکه تخفیف را برای مشتریان ویژه و خاص) سعی دارند خدمات خود را فراتر از خدمات بانکی توسعه دهند.

سرمایه فکری سبز

به تمامی دارایی های نامشهود، دانش، توانایی ها و روابط در خصوص حفاظت از محیط یا نوآوری سبز، در سطوح فردی یا سازمانی اطلاق میشود (چانگ و همکاران، ۲۰۲۰). مفهوم سرمایه فکری بر سبز، اساس تعریف (چن، ۲۰۰۸)، سرمایه فکری سبز به تمامی دارایی های نامشهود، توانایی، شناد ها و روابط در خصوص حفاظت از محیط یا نوآوری در سبز، سطوح فردی یا سازمانی یک شرکت اطلاق میشود (چنگ و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع سرمایه عبارتی فکری سبز مجموع تمام دانشی است که سازمان میتواند توسط آن دانش مربوط فرایندهای به محیط زیست خود را مدیریت کرده از ات این رقابتی مزیت طریق کسب کند (لوپزگامرو و همکاران، ۲۰۱۰). سرمایه فکری سبز یکی از مفاهیم سرمایه فکری است که برای اولین بار در سال ۲۳۳۱ ظهور یافت. سرمایه فکری سبز به سه گروه تقسیم می شود. سرمایه سبز، انسانی به این نکته اشاره دارد که دانش محیطی کارکنان یارب توسعه مدیریت سبز و نوآوری و سبز نیز جهت پاسخ به فشارهای بیرونی محیطی حائز اهمیت است سرمایه ساختاری سبز، مبین این است که با آغاز گرایی محیط جهانی، معلومات محیطی و فرهنگ موجود در سازمان برای شرکتهای، نقشی کلیدی به منظور تنظیم و اجرای استراتژی های محیطی، جستجوی فرصت های جدید و بازار به دست آوردن رقابتی مزایای جدید ایفا سرمایه کنند می رابطه ای بر نیز سبز، این امر دلالت دارد که شرکت ها برای رشد و ادامه حیات خود، به حمایت و منابع مؤسسات ذینفعان و بیرونی نیاز دارند و از

این رو شرکت ها از طریق سرمایه گذاری رد جهت حفظ منافع محیطی توانند می روابط با آنها را توسعه دهند (چانگ و چن، ۲۰۲۰).

پیشینه تحقیقات

رضانی و همکاران (۱۴۰۱)، به بررسی تحلیل روابط چندگانه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با سرمایه فکری، نوآوری سازمانی در مدیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان کاشمر پرداختند. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جهت جمع آوری داده های مورد نظر، تعداد ۹۲ نفر از مدیران مقطع متوسطه به روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد مطالعه و بررسی قرار گرفتند. برای جمع آوری داده های مربوط به مدیریت استراتژیک منابع انسانی از پرسشنامه استراتژی های مدیریت منابع انسانی و برای جمع آوری داده های مربوطه به سرمایه فکری از پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری بونیتیس (۱۹۹۸)، و برای جمع آوری داده ها مربوطه به نوآوری سازمانی نیز از پرسشنامه گرایش به نوآوری سازمانی استفاده شده است که پایای آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۷۴٪، ۸۲٪، ۸۴٪ بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از آزمون های همبستگی پیرسون و رگسیون چند متغیره استفاده شده که با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و لیزرل جهت بررسی فرضیه ها و ارزیابی مدل معادلات ساختاری استفاده گردید نتایج حاکی از آن است که بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با مولفه های سرمایه فکری (انسانی، ساختاری، رابطه ای) و نوآوری سازمانی مدیران در آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. براساس یافته های این پژوهش می توان گفت اگر در سازمانی به دانش و سرمایه فکری و نوآوری سازمانی توجه شود با گرایش به رویکرد استراتژیک منابع انسانی می توان عملکرد سازمان را بهبود و ارتقاء بخشید.

بادینار و همکاران (۱۴۰۱)، به بررسی نقش مدیریت دانش در سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۱۵ شهر تهران) پرداختند. پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی است که با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در شهرداری منطقه ۱۵ شهر تهران تشکیل می دهند. جامعه آماری مورد نظر شامل ۲۲۰ کارمند در این سازمان است که براساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر از به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده ها، سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و سرمایه اجتماعی است. یافته های پژوهش نشان می دهند که وضعیت مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و سرمایه اجتماعی در میان کارکنان شاغل در شهرداری منطقه ۱۵ شهر تهران در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. جهت بررسی رابطه بین مولفه های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مولفه های مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، ذخیره دانش و کاربرد دانش) و نوآوری سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی بین مولفه های مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی نیز نشان داد که بین این دو متغیر رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد.

دالوند و همکاران (۱۴۰۱)، به بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر ارزیابی عملکرد سازمانی در شرکت های خصوصی (استان لرستان) پرداختند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان شرکت های خصوصی استان لرستان می باشد. از بین جامعه آماری با روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران، ۲۵۰ نفر را به عنوان نمونه انتخاب کرده ایم و پرسشنامه ها به آن ها ارائه و اطلاعات از بین آن ها جمع آوری شده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۹۸ بدست آمد، که از قابلیت اعتبار بالایی برخوردار می باشد و به منظور دستیابی به روایی مطلوب، روایی از طریق روایی محتوی با نظر استاد راهنما و مشاور، مورد بحث و

تایید واقع شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ در سطح اول از روش های آمار توصیفی و در سطح دوم از روشهای آمار استنباطی استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص گردید که تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر عملکرد، کارایی اثربخشی سازمان تاثیر معناداری دارد. معصومی و همکاران (۱۴۰۱)، به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی رفتارهای سازگار با محیط زیست و تعهد سازمانی و نوآوری سبز در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر پرداختند. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان سازمان فوق که تعداد آن هادر سال ۱۴۰۰ به ۶۶۲۷ نفر بالغ گردیده است. از جامعه آماری مزبور براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۹۷۰ نمونه ای به حجم ۳۶۳ نفر تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقاتی و به شیوه سهمیه ای متناسب سهم هر قسمت و کارکنان مربوطه مشخص شد. ابزار گردآوری داده ها، ۵ پرسشنامه استاندارد بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel انجام گرفته است یافته های تحقیق حاکی از آن است که : مدیریت منابع انسانی سبز از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی کارکنان بر رفتارهای سازگار با محیط زیست تاثیر معناداری دارد. مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی رفتار های سازگار با محیط زیست و تعهد سازمانی و نوآوری سبز تاثیر معناداری دارد.

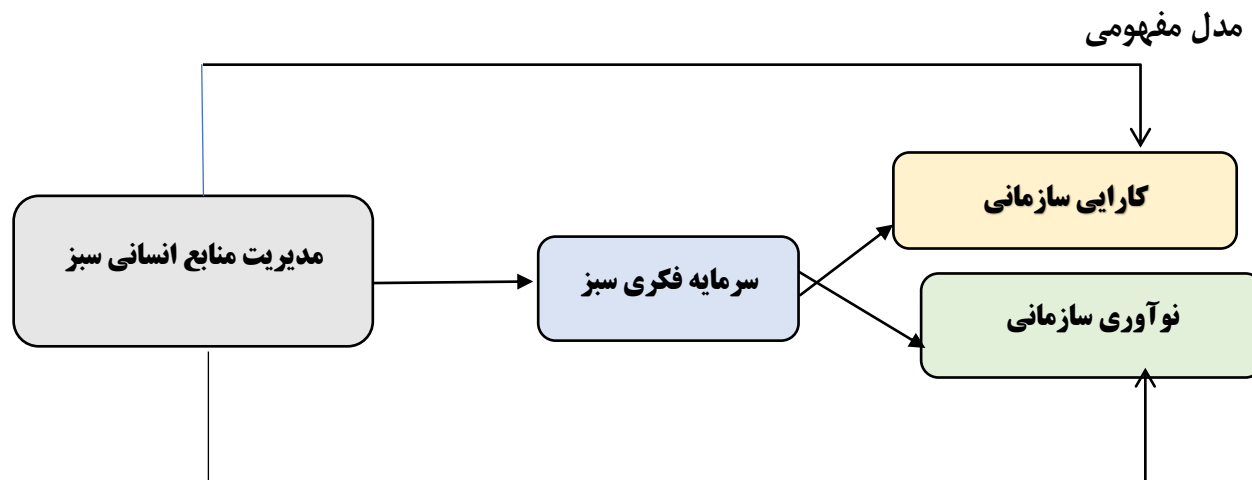
علی پور و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی تاثیر کارایی سازمانی و نوآوری سازمانی با توجه به مدیریت منابع انسانی سبز پرداختند. چهار پارادایم لاغر، چابک، انعطاف پذیر و سبز وجود دارد که می تواند فرهنگ منابع انسانی را برای ایجاد ایده های جدید و افزایش عملکرد در سازمان ها ارتقا دهد. نتایج نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور معناداری و مثبت بر عملکرد سازمانی تاثیر می گذارد. علاوه بر این، به طور غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی از طریق نوآوری سازمانی تاثیر می گذارد. یافته ها همچنین نشان داد که توانایی کارمند در انجام چندین شغل مختلف از پارادایم ناب با توجه به ایده هایی در تصمیم گیری از پارادایم چابک، افزایش توانایی کارکنان برای تغییر قوانین در موقعیت های مختلف از الگوی تاب آور و داشتن کارکنانی با درک کامل از سیاست های زیست محیطی از پارادایم سبز، موثرترین عنصر در بین عوامل پارادایم LARG است. این مطالعه بینش های ارزشمندی را برای شناخت ارائه می دهد موثرترین عناصر و عوامل چهارگانه برای پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان ها و نحوه کمک آن افزایش عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی می باشد.

یوسلیزا و همکاران (۲۰۲۰)، در تحقیقی به بررسی مدل ساختاری تاثیر سرمایه فکری سبز بر عملکرد پایدار پرداخته است. این تحقیق یک مطالعه پیشگامانه است که به بررسی رابطه بین سرمایه فکری سبز و مدیریت منابع انسانی سبزی پرداخته است. برای دستیابی به نتایج ۱۱۲ شرکت بزرگ تولیدی در مالزی مورد بررسی قرار گرفته است. برای بررسی رابطه پیشنهادی از تحلیل رگرسیون مربعات حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که سرمایه انسانی سبز و سرمایه ارتباطی سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر دارند. با کمال تعجب سرمایه ساختاری سبز ارتباط معناداری با مدیریت منابع انسانی سبز ندارد.

گون و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی، نوآوری و توسعه اقتصادی، به این نتایج دست یافت که روابط مثبتی بین سرمایه اجتماعی، کارآفرینی و همچنین سرمایه اجتماعی، نوآوری و توسعه اقتصادی وجود دارد. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون این مطالعه نیز بیانگر آن بود که ابعاد سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، عضویت و هنجارهای مدنی نیز بر نوآوری تاثیر مثبت و معنادار دارند.

یونگ و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین سرمایه فکری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه ی انسانی سبز و سرمایه ارتباطی سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر میگذارند.

کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی «رابطه مدیریت منابع انسانی دانش محور با عملکرد نوآوری با نقش میانجی ابعاد سرمایه فکری» پرداختند که نتایج نشان داد بین مدیریت منابع انسانی دانش محور با عملکرد نوآوری با نقش میانجی ابعاد سرمایه فکری رابطه وجود دارد.



شکل (۱): منبع: علیپور و همکاران (۲۰۲۲)

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی:

مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر معناداری دارد.

فرضیات فرعی:

- ✓ مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر معناداری دارد.
- ✓ مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر معناداری دارد.
- ✓ مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- ✓ مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه انجام کار مصاحبه و پرسشنامه و از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری همه کارکنان شرکت ایرانخودرو مورد مطالعه است. در این پژوهش تعداد جامعه آماری (کارکنان شرکت ایرانخودرو) ۱۰ هزار نفر می باشد که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۶۹ تعیین شده است و تعداد ۵۰۰ پرسشنامه پخش شده است و ۳۸۰ پرسشنامه صحیح دریافت شده است. تحقیقات علمی براساس انواع روش های گردآوری داده در دودسته کتابخانه ای (مانند کتب و مجلات، گزارش های علمی، پایان نامه ها، جستجو در سایت های اینترنتی) و میدانی (پرسشنامه) طبقه بندی می شوند. در پژوهش حاضر، برای جمع آوری اطلاعات، از روش میدانی استفاده شد. در این راستا، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های هر یک از متغیرهای مورد بررسی قرار گرفتند؛ شناسایی و طبقه بندی شدند و سپس، از طریق پرسشنامه های استاندارد در بین کارکنان پخش شده است. در این پرسشنامه از سوالات بسته استفاده شده است.

یافته ها

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	مدیریت منابع انسانی سبز	کارایی سازمانی	نوآوری سازمانی	سرمایه فکری سبز
مقدار میانگین	۳.۸۷۵۷	۳.۹۸۱۷	۴.۳۰۰۱	۴.۱۰۵۸
انحراف معیار	۱.۰۰۵۹۲	۱.۰۲۴۱۸	۰.۶۹۱۶۴	۰.۸۱۶۴۹
حداقل	۲.۲۵	۱.۶۷	۳	۲.۶
حداکثر	۵	۵	۵	۵

با توجه به جدول مقدار میانگین بدست آمده برای متغیر نوآوری برابر با $4/30$ ، برای متغیر سرمایه فکری برابر با $4/10$ ، برای متغیر کارایی برابر با $3/98$ و برای متغیر مدیریت منابع انسانی برابر با $3/87$ است. از بین متغیرهای مورد نظر متغیر نوآوری دارای بیشترین میانگین و متغیر مدیریت منابع انسانی دارای کمترین میانگین است.

آمار استنباطی

بررسی برازش مدل های اندازه گیری پژوهش

پایایی ترکیب: در صورتی که مقدار این معیار ها برای هر سازه بالای 0.7 محاسبه شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری دارد.

سنجش روایی

در این قسمت دو نوع روایی مورد بررسی قرار می گیرد که عبارتند از: روایی همگرا و روایی واگرا.

روایی همگرا

روایی همگرا میانگین واریانس استخراج AVE و پایایی مرکب CR^2 محاسبه می شود.

جدول (۲): نتایج روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (C.R)	میانگین واریانس (AVE)
کارایی سازمانی	۰.۸۹۱	۰.۹۳۳	۰.۸۲۲
مدیریت منابع انسانی سبز	۰.۹۱۴	۰.۹۳۹	۰.۷۹۳
نوآوری سازمانی	۰.۸۸۷	۰.۹۲۳	۰.۷۴۹
سرمایه فکری سبز	۰.۹۶۴	۰.۹۶۹	۰.۷۵۹

روایی واگرا

برای بررسی روایی واگرا، از مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها با استفاده از روش فورنل و لاکر بهره گرفته شد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه ها) در مدل باشد. روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، مشخص می باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر، از مقدار همبستگی میان آنها، بیشتر است. از این رو، می توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه ها (متغیرهای

¹ Average Variance Extracted (AVE)

² Composite Reliability (CR)

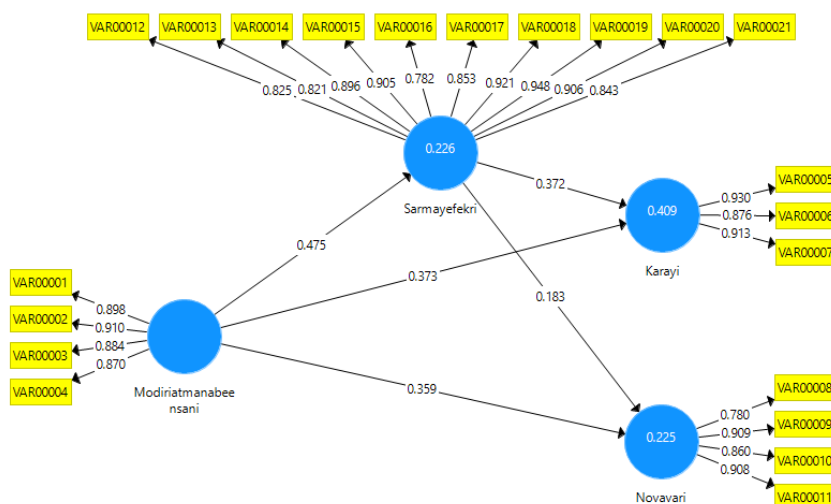
مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

جدول (۳): نتایج روایی واگرا

سرمایه فکری سبز	نوآوری سازمانی	مدیریت منابع انسانی سبز	کارایی سازمانی
			کارایی سازمانی
		مدیریت منابع انسانی سبز	
	نوآوری سازمانی		
سرمایه فکری سبز			

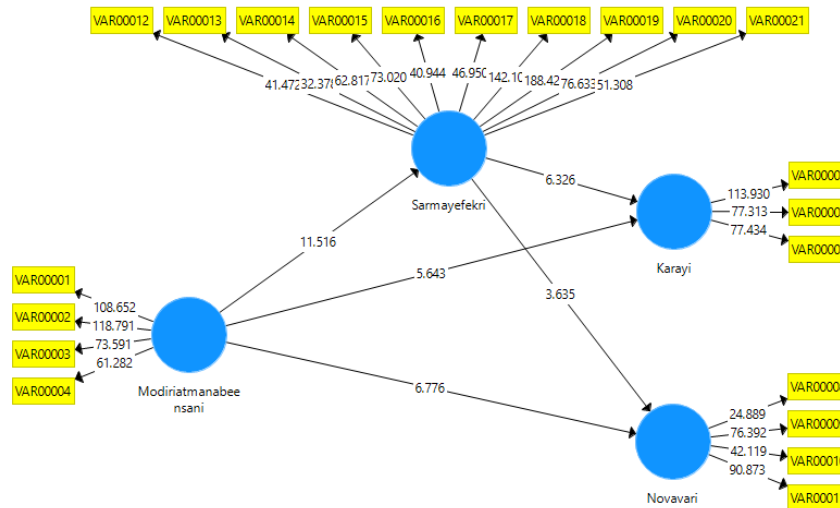
ضرایب بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر و یا بیشتر از ۰.۴ است و نشان دهنده ی پایایی مورد قبول در مدل اندازه گیری است. اگر بار عاملی شاخص کمتر از ۰.۴ شد، باید است آن شاخص حذف شود. خروجی لیزرل در حالت ضرایب استاندارد (بار عاملی) در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل (۲): مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش در حالت ضریب استاندارد

ارزیابی مدل ساختاری: ضرایب معناداری: ابتدایی ترین معیار جهت سنجش رابطه ی بین سازه های مدل در بخش ساختاری است. برآزش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱.۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن ها را تایید ساخت. با توجه به شکل ۲ نتایج ضرایب معناداری t تمام رابطه ها از ۱.۹۶ بالاتر هستند که این امر معنادار بودن این روابط بین متغیر های پنهان پژوهش را در سطح ۹۵٪ تایید می کند.



شکل (۳): مدل ساختاری بررسی فرضیه اصلی پژوهش در حالت معناداری

خلاصه آزمون فرضیات تحقیق

جدول (۴): نتایج فرضیات پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل ← متغیر وابسته	مقدار سوبل (آماره آزمون Z)	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اول	مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر معناداری دارد.	۸/۳۵	$p < 0.05$	معنادار
فرضیه دوم	مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر معناداری دارد.	۸/۱۵	$p < 0.05$	معنادار
فرضیه	متغیر مستقل ← متغیر وابسته	ضریب تأثیر	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه سوم	مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی تاثیر معناداری دارد.	۰/۳۷	$p < 0.05$	معنادار
فرضیه چهارم	مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد.	۰/۳۵	$p < 0.05$	معنادار

نتایج مربوط به فرضیه‌های تحقیق

نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی اول پژوهش

فرضیه فرعی اول: مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در فصل قبل مشاهده شد، مقدار آماره Z بدست آمده ۸.۳۵ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود به منظور بررسی و آزمون فرضیه اول پژوهش که دارای متغیر میانجی می باشد از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل، مقدار Z-value بیشتر شدن این مقدار از ۱.۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود. باتوجه به

میزان z-value بدست آمده که بالاتر از ۱.۹۶ می باشد پس میتوان عنوان نمود مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های بادینار و همکاران (۱۴۰۱)، علی پور و همکاران در سال (۲۰۲۲)، همسو می باشد.

نتیجه گیری از فرضیه فرعی دوم پژوهش

فرضیه فرعی دوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. همانطور که در فصل قبل مشاهده شد، مقدار آماره Z بدست آمده ۸.۱۵ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود به منظور بررسی و آزمون فرضیه دوم پژوهش که دارای متغیر میانجی می باشد از آزمون سوئل استفاده شد. در آزمون سوئل، مقدار Z-value بیشتر شدن این مقدار از ۱.۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود. با توجه به میزان z-value بدست آمده که بالاتر از ۱.۹۶ می باشد پس میتوان عنوان نمود مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)، علی پور و همکاران در سال (۲۰۲۲)، همسو می باشد.

نتیجه گیری از فرضیه فرعی سوم پژوهش

فرضیه فرعی سوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی تاثیر معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. همانطور که در فصل قبل مشاهده شد، با توجه به جدول شماره ۴-۱۳، مقدار آماره T بدست آمده ۵.۶۴ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود سرمایه هوشمند بر عملکرد سازمان تاثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به جدول ۴-۱۳، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $\beta=0.37$ است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود مدیریت منابع انسانی سبز بر کارایی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های دالوند و همکاران در سال (۱۴۰۱)، علی پورو همکاران در سال (۲۰۲۲)، همسو می باشد.

نتیجه گیری از فرضیه فرعی چهارم پژوهش

فرضیه فرعی چهارم: مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در فصل قبل حاکی از آن است که این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به جدول شماره ۴-۱۴، مقدار آماره T بدست آمده ۶.۷۷ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر معناداری دارد همچنین با توجه به جدول ۴-۱۴، ضریب مسیر بدست آمده برابر با $\beta=0.35$ است، از آنجا

که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های رضائی و همکاران در سال (۱۴۰۱)، علی پورو همکاران در سال (۲۰۲۲)، همسو می باشد.

پیشنهادات کاربردی

سرمایه ی انسانی در درون کارکنان نهادینه شده است و در صورت ترک سازمان توسط آن ها، سرمایه ی انسانی از بین می رود. چون دانش زیست محیطی و مهارت های نهادینه شده در کارکنان برای توسعه ی مدیریت سبز مهم هستند، شرکت باید بهترین سرمایه ی انسانی را جذب کرده و اقدام به توسعه و پرورش کارکنانی کند که در توسعه ی سازمان سبز نقش داشته باشند.

به علاوه، سرمایه ی انسانی، عنصر اصلی فرایند سرمایه ی فکری سبز است که نقش نیروی محرکه را برای سرمایه ی ساختاری سبز و سرمایه ی ارتباطی سبز انجام میدهد. این ویژگی ها، تحت مالکیت سازمان ها نبوده و قادر به کپی برداری نیستند. ویژگی های کارکنان که شامل دانش ضمنی یا صریح هستند، یک دارایی ارزشمند در رسیدن به مدیریت منابع انسانی سبز موفق هستند و به دلیل این ویژگی منحصر به فرد، این ویژگی ها، فرم یا بخشی از مزیت رقابتی برای سازمان هستند. سرمایه ی انسانی سبز، منبع استراتژیک اصلی و محوری برای مزیت رقابتی پایدار در محیط سازمانی پویای امروزه است.

سرمایه ی انسانی، مهمترین بعد سرمایه ی فکری است. باور بر این است که سازمان هایی که به سرمایه گذاری منابع انسانی ارزش قائل هستند، کارکنان با عملکرد و کارایی بهتری دارند. سرمایه ی انسانی در کنار سایر منابع سازمانی و ظرفیت های سازمانی، مانند مدیریت منابع انسانی سبز مؤثر عمل میکند. بنابراین میتوان گفت؛ سرمایه ی فکری سبز دانش نهادینه شده فرآیندهای سازمانی هستند که میتوان از این فرایند در جهت پیشبرد؛ تعهدات سازمانی، مدیریت دانش، سیستم های پاداش، فناوری اطلاعات و مکانیسم های مدیریتی و مدیریت منابع انسانی سبز استفاده کرد.

توجه به نیازها و الزامات و انتظارات زیست محیطی مشتریان در ارائه خدمات به آنها. تجزیه و تحلیل محیط داخلی و خارجی و استفاده از خلاقیت و نوآوری با محوریت توسعه پایدار و ابعاد زیست محیطی. توجه شرکت ایران خودرو در همایش ها و کنفرانس های مربوط به مدیریت سبز به منظور دستیابی به نیازهای زیست محیطی جامعه و تنظیم فعالیت های سازمان بر اساس این نیازها. توجه به سازمان های مردم نهاد و یاری گرفتن از شهروندان با خلاقیت در زمینه اهداف سبز سازمان. تاسیس نشریه، انجمن و یا سایت فعال در این زمینه توسط سازمان. انعقاد تفاهم نامه های اجرایی با شرکت های ارائه دهنده خدمات سبز به منظور ایجاد گروه های استراتژیک در جامعه به منظور حفاظت بیشتر از محیط زیست.

منابع

✓ بادینار، فرامرز، (۱۴۰۱)، بررسی نقش مدیریت دانش در سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۱۵ شهر تهران)، ششمین کنفرانس بین المللی کارآفرینی و مهندسی صنایع، تهران.

- ✓ توکلی، عبد...؛ هاشمی، علیرضا؛ ثابت، عباس، رازقی، سعید، (۱۳۹۷)، ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظامهای مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شماره ۱، صص ۷۷-۱۰۳.
- ✓ دالوند، امین، توسکی، امیدفرهاد، فلاح، عارفه، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر ارزیابی عملکرد سازمانی در شرکت های خصوصی (استان لرستان)، هفتمین همایش ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
- ✓ رضانی، محمد، زیرک، مهدی، (۱۴۰۱)، بررسی تحلیل روابط چندگانه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با سرمایه فکری، نوآوری سازمانی در مدیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان کاشمر، دهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.
- ✓ معصومی، سعیده، عبدی نیا، حسین، میرپارسا، ساناز، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی رفتار های سازگار با محیط زیست و تعهد سازمانی و نوآوری سبز در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، پنجمین همایش ملی توسعه علوم فناوریهای نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر، تهران.
- ✓ Alipour, N., Nazari-Shirkouhi, S., Sangari, M. S., & Vandchali, H. R. (2022). Lean, Agile, Resilient, And Green Human Resource Management: The Impact On Organizational Innovation And Organizational Performance.
- ✓ Alipour, N., Nazari-Shirkouhi, S., Sangari, M. S., & Vandchali, H. R. (2022). Lean, Agile, Resilient, And Green Human Resource Management: The Impact On Organizational Innovation And Organizational Performance.
- ✓ Cheng-Li, H., & Fan-Hua, K. (2018), Environmental consciousness and intellectual capital management: Evidence from Taiwan's manufacturing industry. *Management Decision*, 49(9), PP.1405-1425.
- ✓ Cheng-Li, Huang. & Fan-Hua, Kung. (2020). Environmental consciousness and intellectual capital management: Evidence from Taiwan's manufacturing industry. *Management Decision*, (49) (9), 1405-1425.
- ✓ Kianto, A. , Sáenz, J. , & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81 (Supplement C), 11-20
- ✓ Millar, J., Sanyal, C. & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(2), 192-211.
- ✓ Paille', P., Boiral, O. & Chen, Y. (2017). Linking environmental management practices and organizational citizenship behavior for the environment: A social exchange perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575.
- ✓ Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2019). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- ✓ Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2021). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14
- ✓ Yong, M.-Y. Yusliza, T. Ramayah, Olawole Fawehinmi, a (2018). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production* (2) 78-99