

Presenting a Model of the Impact of Green Resource Management on Organizational Sustainability with Regard to the Mediating Role of Service Culture and Motivation in the Employees of Sports Organizations in Fars Province, Iran

Mohsen Naser¹, Mina Mostahfezian², Jahangir Karimian³, Hamid Zahedi⁴

Original Article

Abstract

Background: The purpose of this study was to investigate the effect of green human resource management on organizational sustainability with respect to the mediating role of motivation and service culture of employees of sports organizations in Fars Province, Iran.

Methods: This was an applied research in terms of purpose and a descriptive-survey of correlation type in terms of data collection method. The statistical population of the study included the employees of sports organizations in Fars Province (n = 4047). A statistical sample of 395 people was selected using Cochran's method by stratified sampling method. To conduct the research, the standard questionnaires of organizational resources management of Sakhavalkar and Tadani, organizational sustainability of Karkolian et al., Hackman and Oldham motivation, and Danaifar service culture were used. The face and content validity of the questionnaire designed for this study was confirmed by the professors of this field and the reliability was confirmed using Cronbach's alpha for the questionnaires of green resource management, organizational sustainability, motivation, and service culture with values of 0.86, 0.78, 0.85, and 0.96, respectively. Statistical analysis of data was performed using structural equation modeling (SEM).

Findings: Green human resource standards with a path coefficient of 0.364 had an effect on sustainability. Moreover, the variable of service culture with a path coefficient of 0.408 had a mediating role in the relationship between green human resources and sustainability, and the variable of motivation did not play a significant role.

Conclusion: According to the results, it can be said that the application of green human resource management in the sports sector can be implemented and serious attention should be paid to its various aspects such as service culture and employee motivation to strengthen sports organizations through sustainable development.

Keywords: Human resource; Organizations; Public service announcement; Motivation

Citation: Naser M, Mostahfezian M, Karimian J, Zahedi H. Presenting a Model of the Impact of Green Resource Management on Organizational Sustainability with Regard to the Mediating Role of Service Culture and Motivation in the Employees of Sports Organizations in Fars Province, Iran. J Health Syst Res 2023; 19(2): 165-70.

1- PhD Student, Department of Physical Education and Sports Sciences, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran

2- Associate Professor, Sport Medicine Research Centre, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran

3- Associate Professor, Department of General Studies, School of Medical Information and Management, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

4- Assistant Professor, Sport Medicine Research Centre, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran

Corresponding Author: Mina Mostahfezian; Associate Professor, Sport Medicine Research Centre, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran; Email: dr.mostahfezian@gmail.com

ارایه مدل تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ خدمت و انگیزش در کارکنان سازمان‌های ورزشی استان فارس

محسن ناصر^۱، مینا مستحفظیان^۲، جهانگیر کریمیان^۳، حمید زاهدی^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: هدف از انجام پژوهش حاضر، ارایه مدل تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ خدمت و انگیزش در کارکنان سازمان‌های ورزشی استان فارس بود.

روش‌ها: این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از حیث شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را کارکنان سازمان‌های ورزشی استان فارس (۴۰۴۷ نفر) تشکیل داد. ۳۹۵ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با استفاده از روش Cochran انتخاب شدند. اطلاعات با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد مدیریت منابع سازمانی Sadhavi و Sakhavalkar، پایداری سازمانی Karkolian و همکاران، انگیزش Hockman و Oldham و فرهنگ خدمت دانایی فر جمع‌آوری گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه طراحی شده توسط استادان متخصص این حوزه و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب Cronbach's alpha برای پرسش‌نامه‌های مدیریت منابع سبز، پایداری سازمانی، انگیزش و فرهنگ خدمت به ترتیب با مقادیر ۰/۸۶، ۰/۷۸، ۰/۸۵ و ۰/۹۶ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری (Structural equation modeling) یا SEM) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: استانداردهای منابع انسانی سبز با ضریب مسیر ۰/۳۶۴، بر پایداری تأثیر داشت. همچنین، متغیر فرهنگ خدمت با ضریب مسیر ۰/۴۰۸، نقش میانجی را در رابطه منابع انسانی سبز و پایداری نشان داد و متغیر انگیزش نقش معنی‌داری نداشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش حاضر، می‌توان گفت که به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز در بخش ورزش قابل پیاده‌سازی است و باید به جنبه‌های مختلف آن مانند فرهنگ خدمت و انگیزش کارکنان توجه جدی کرد تا از طریق توسعه پایدار، سازمان‌های ورزشی تقویت شوند.

واژه‌های کلیدی: منابع انسانی؛ سازمان‌ها؛ خدمات عمومی؛ انگیزش

ارجاع: ناصر محسن، مستحفظیان مینا، کریمیان جهانگیر، زاهدی حمید. ارایه مدل تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی فرهنگ خدمت و انگیزش در کارکنان سازمان‌های ورزشی استان فارس. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۴۰۲؛ ۱۹ (۲): ۱۶۵-۱۷۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۴/۱۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۸/۱۱

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۴/۳۱

محیط اقتصادی فعالیت می‌کند، انجام می‌پذیرد (۲).

کلید رسیدن به یک سازمان پایدار، داشتن فرهنگ خدمت و مشتری‌مداری است که این موضوع در باور قوی کارکنانی که ساختار و استراتژی سازمان را قبول دارند، شکل می‌گیرد. هنگامی که سازمانی از فرهنگ خدمت قدرتمندی برخوردار باشد، سه اتفاق خواهد افتاد؛ کارکنان با خواسته‌های مدیران ارشد در واکنش به موقعیت‌ها آشنا هستند، کارکنان اعتقاد دارند که پاسخ و واکنش پیش‌بینی شده بهترین و مناسب‌ترین است و کارکنان می‌دانند که در ازای نشان دادن ارزش‌های سازمان، مورد تقدیر و تحلیل قرار می‌گیرند. منابع انسانی سبز نقش مهمی در جاودانه‌سازی یک فرهنگ خدمت قدرتمند دارند که با استخدام و انتخاب متقاضیانی شروع می‌شود که باورهای سازمان را به اشتراک می‌گذارند و

مقدمه

از دیدگاه توسعه پایدار، تضادی بین رشد اقتصادی و حفظ و بهبود وضعیت مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی وجود ندارد و ایجاد بسترهای مناسب جهت ارتقای بهره‌وری، کیفیت، رقابت‌پذیری، خلاقیت و نوآوری در مصرف بهینه مواد و بهره‌مندی از مدیریت منابع انسانی مطلوب در کنار شاخص‌های رشد اقتصادی و اجتماعی، می‌تواند از طریق استقرار نظام مدیریت سبز در سطح کشور و در نهایت، پیاده‌سازی و اجرای دولت سبز امکان‌پذیر گردد (۱). همچنین، پایداری سازمانی دیدگاهی است که برای مشتریان و کارمندان به صورت بلندمدت ارزش‌آفرینی می‌کند. این کار نه تنها از طریق ایجاد راهبرد سبز، بلکه با در نظر گرفتن تمام ابعاد کسب و کاری که در جامعه، فرهنگ و

۱- دانشجوی دکتری تخصصی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

۲- دانشیار، مرکز تحقیقات طب ورزشی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

۳- دانشیار، گروه دروس عمومی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۴- استادیار، مرکز تحقیقات طب ورزشی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

نویسنده مسؤول: مینا مستحفظیان؛ دانشیار، مرکز تحقیقات طب ورزشی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

Email: dr.mostahfzian@gmail.com

روش‌ها

این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری (SEM یا Structural equation modeling) بود و از لحاظ هدف، در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار داشت و از نظر اجرا، به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری مطالعه را سازمان‌های ورزشی استان فارس (کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان، مدیران باشگاه‌های ورزشی، رئیس، نایب رئیس و دبیر هیأت‌های ورزشی و کارکنان اداره‌های تربیت بدنی دانشگاه‌ها) در سال ۱۴۰۰ تشکیل داد. بر اساس نمونه‌گیری Cochran برای جوامع نامحدود، حد بالای نمونه آماری ۳۹۵ نفر در نظر گرفته شد.

برای انجام تحقیق، از پرسش‌نامه‌ای استفاده گردید که برگرفته از پرسش‌نامه‌های استاندارد مدیریت منابع سازمانی Sakhavalkar و Tadani (۱۰)، پایداری سازمانی Karkolian و همکاران (۱۱)، فرهنگ خدمت دانایی‌فر (۱۲) و انگیزش Hockman و Oldham (۱۳) بود. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط استادان مدیریت ورزشی تأیید گردید. پایایی پرسش‌نامه‌های مدیریت منابع سبزی، پایداری سازمانی، فرهنگ خدمت و انگیزش به روش ضریب Cronbach's alpha به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۸، ۰/۹۶ و ۰/۸۵ به دست آمد و مقدار کلی پایایی پرسش‌نامه، ۰/۸۸ محاسبه شد.

برای انجام پژوهش حاضر، از آمار توصیفی (آزمون‌های میانگین، انحراف معیار، جداول) و استنباطی (آزمون Cronbach's alpha جهت سنجش پایایی متغیرهای مطالعه و آزمون Kolmogorov-Smirnov جهت سنجش نرمال بودن داده‌ها) استفاده گردید. در نهایت، داده‌ها در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ (version 22, IBM Corporation, Armonk, NY) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش روش‌های استنباطی و تحلیلی به منظور پاسخگویی به سؤالات تحقیق، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی (Exploratory factor analysis یا EFA) و تحلیل مسیر و همچنین، از شاخص نیکویی برازش (Goodness of fit یا GOF) استفاده شد. به منظور بررسی سؤالات پژوهش نیز از آزمون SEM در نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۳ استفاده گردید.

یافته‌ها

میانگین متغیرهای اصلی نمونه‌های آماری در جدول ۱ ارائه شده است.

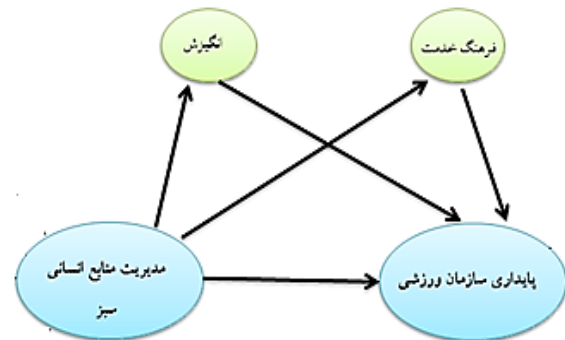
جدول ۱. آمارهای توصیفی و همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین \pm انحراف معیار	آزمون همبستگی	
		پایداری سازمان ورزشی	مقدار P
پایداری سازمان ورزشی	۳/۷۳۱ \pm ۰/۴۴۶	۱/۰۰۰	۰/۰۰۱
مدیریت منابع انسانی سبزی	۳/۴۶۸ \pm ۰/۳۷۹	*۰/۴۳۰	۰/۰۲۳
انگیزش	۳/۴۹۶ \pm ۰/۸۵۰	۰/۱۰۹	۰/۳۴۱
فرهنگ خدمت	۴/۰۶۷ \pm ۰/۶۶۸	*۰/۵۵۰	۰/۰۰۱

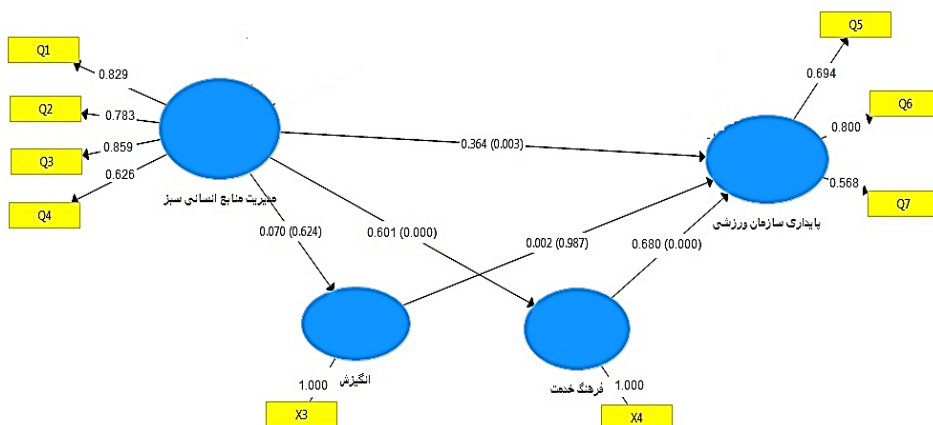
*معنی‌داری در سطح ۵ درصد

در همان فرهنگ خدمت رشد می‌کنند. منابع انسانی سبزی است که سمت و سو، برنامه‌های آموزشی و مدیریت عملکرد را ارائه می‌نماید تا ارزش‌های اصلی و محوری سازمان را ارتقا دهد و به کارکنانی که در عمل این ارزش‌ها را مجسم می‌کنند، پاداش درخوری می‌دهد تا در نهایت، سازمان به بهره‌وری برسد (۳).
با توجه به نقش مهم مدیریت منابع انسانی سبزی در یک سازمان ورزشی، می‌توان مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها را ضروری دانست. مدیریت منابع انسانی سبزی از طریق بهبود عملکرد شامل استخدام و حفظ کارکنان، ارائه آموزش‌ها و مشارکت‌های لازم کارکنان، می‌تواند موجب بهره‌وری و پایداری سازمان شود (۴). نتیجه این که به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبزی در سازمان‌ها، یک مسأله حیاتی و شامل هر سازمانی از جمله سازمان‌های ورزشی است که باید به عنوان یک اولویت مدیریتی در نظر گرفته شود. از طرف دیگر، ارتباط مدیریت منابع انسانی با افراد و دیگر عناصر درون سازمانی مانند فرهنگ خدمت و انگیزش کارکنان و مسایل مربوط به سلامت و ایمنی آن‌هاست که نشان می‌دهد داشتن یک سیستم مدیریت منابع انسانی پایدار، به سازمان اجازه خواهد داد تا نیروی انسانی باکیفیتی را پرورش دهد (۵). دلیل این است که مدیریت منابع انسانی سبزی کمک می‌کند تا فرایند مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌های پایداری سازمانی ادغام شود که شامل استراتژی‌های استخدام (۶)، سیستم‌های ارزیابی و پاداش مرتبط با آگاهی‌های زیست محیطی و پیاده‌سازی در فرایند ارزیابی کارکنان (۷) و برنامه‌های آموزش و توسعه (۸) می‌شود. این افزایش قابلیت توسعه مهارت‌ها و آگاهی کارکنان، منجر به شکل‌گیری سازمان سبزی و پایدار می‌شود (۹).

از آنجایی که ورزش و محیط زیست ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبزی بر پایداری سازمانی با توجه به نقش انگیزش و فرهنگ خدمت در سازمان‌های ورزشی استان فارس انجام شد. با توجه به مطالب بیان شده، هدف کلی تحقیق حاضر عبارت از تأثیر مدیریت منابع انسانی سبزی بر پایداری سازمانی با توجه به نقش انگیزش و فرهنگ خدمت سازمان‌های ورزشی استان فارس به عنوان نمونه موردی بود و به دنبال جواب این سؤالات است که آیا مدیریت منابع انسانی سبزی بر پایداری سازمانی تأثیر دارد؟ آیا در سازمان‌های ورزشی استان فارس، مدیریت منابع انسانی سبزی بر پایداری سازمانی با توجه به نقش میانجی انگیزش و فرهنگ خدمت تأثیر دارد؟ و آیا مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد؟
مدل مفهومی پیشنهادی مطالعه حاضر در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲. آزمون تحلیل Structural equation modeling (SEM) پیشنهاد شده در پژوهش

انسانی سبز بر پایداری سازمانی تأثیرگذار است. جهت تأیید مدل، باید برازش آن نیز مورد تأیید قرار گیرد. این آزمون‌ها به این سؤال پاسخ می‌دهند که مدل مورد نظر چقدر خوب و برازنده داده‌های پژوهش می‌باشد. این شاخص‌ها به همراه ضرایب به دست آمده در جدول ۳ ارائه شده است.

از منظر نمونه‌های پژوهش، فرهنگ خدمت بیشترین میانگین را در میان متغیرها داشت. کمترین میانگین نیز مربوط به مدیریت منابع انسانی سبز بود. همه متغیرها غیر از انگیزش، ارتباط معنی‌داری را با متغیر وابسته (پایداری سازمان ورزشی) نشان دادند. مدل مفهومی در قالب شکل ۲ ارائه شده است.

برازش مدل

نتایج آزمون برازش مدل با استفاده از آزمون ضریب مسیر در جدول ۲ نشان داده شده است.

نتیجه آزمون برازش مدل نشان داد که مقدار ضریب مسیر مستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی ۰/۳۶۴ و این رابطه معنی‌دار می‌باشد. همچنین، با توجه به این که ضریب مسیر از طریق متغیر میانجی انگیزش، ۰/۰۰۱- به دست آمد و ضریب مسیر مستقیم از ضریب مسیر از طریق متغیر میانجی بیشتر شد و همچنین، به دلیل این که مقدار آماره Z آزمون Sobel از ۱/۹۶ کمتر گزارش گردید، پس متغیر میانجی انگیزش بر رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تأثیرگذار نیست. با توجه به این که مقدار ضریب مسیر مستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی، ۰/۳۶۴ و ضریب مسیر از طریق متغیر میانجی فرهنگ خدمت، ۰/۴۰۹ محاسبه شد، ضریب مسیر مستقیم از ضریب مسیر از طریق متغیر میانجی کمتر می‌باشد و به دلیل این که مقدار آماره Z آزمون Sobel از ۱/۹۶ بیشتر است، می‌توان گفت متغیر میانجی فرهنگ خدمت بر رابطه مدیریت منابع

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمان‌های ورزشی استان فارس به عنوان نمونه موردی انجام شد. نتایج نشان داد که متغیر میانجی انگیزش بر رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تأثیرگذار نیست که این نتیجه با یافته‌های مطالعات Kramar (۱۴) و Mishra (۱۵) مطابقت دارد، اما با نتایج تحقیق فیروزیان و همکاران (۵) همسو نبود. همچنین، متغیر میانجی فرهنگ خدمت بر رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تأثیرگذار بود که این نتیجه با نتایج پژوهش گلکار (۱۶) همخوانی داشت. در نهایت، مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تأثیر دارد که با یافته‌های مطالعه سید جوادین و همکاران (۳) هم‌راستا بود. نتایج کلی بررسی حاضر نشان داد که فعالیت‌های انجام شده توسط سازمان مورد نظر، بیشترین همسویی را با استانداردهای مدیریت منابع انسانی سبز داشت و مدیریت منابع انسانی سبز نیز بر توسعه سازمانی پایدار تأثیر می‌گذارد.

جدول ۲. نتیجه آزمون برازش مدل

مسیر	ضریب مسیر	مقدار P	نتیجه در سطح خطای ۵ درصد
مدیریت منابع انسانی سبز ← پایداری سازمانی	۰/۳۶۴	*۰/۰۰۳	رابطه معنی‌دار است.
مدیریت منابع انسانی سبز ← انگیزش ← پایداری سازمانی	از طریق متغیر میانجی	۰/۰۰۱، *۰/۰۰۲، ۰/۰۷۰	نتیجه متغیر میانجی تأثیرگذار نیست.
آماره Sobel	۰/۸۷۹	-/۶۷۸	
مدیریت منابع انسانی سبز ← فرهنگ خدمت ← پایداری سازمانی	از طریق متغیر میانجی	*۰/۰۰۱، *۰/۰۰۱، *۰/۰۰۱	نتیجه متغیر میانجی تأثیرگذار است.
آماره Sobel	۴/۹۰۹	*۰/۰۰۱	

*معنی‌داری در سطح ۵ درصد

جدول ۳. شاخص‌های تناسب برآزش برای مدل پژوهش

متغیر	پایایی ترکیبی	متوسط واریانس استخراج شده	ضریب تعیین	Q2	GOF
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۸۵۴	۰/۵۲۴	۰/۵۰۶	۰/۱۶	۰/۲۸
پایداری سازمان ورزشی	۰/۸۸۰	۰/۵۲۵			
انگیزش	۰/۹۰۱	۰/۶۴۵			
فرهنگ خدمت	۰/۹۲۵	۰/۷۱۱			

GOF: Goodness of fit

نهایت، انجام هر مطالعه‌ای محدودیت‌هایی دارد که برخی مربوط به عوامل محیطی و برخی نیز مربوط به فرایند انجام تحقیق و شخص پژوهشگر است. از آنجایی که در مطالعه حاضر تلاش شد مبانی نظری و چارچوب‌های طرح فرضیه‌ها علمی و قابل اتکا باشد، بر همین اساس، توصیه می‌شود مدیران در راستای دستیابی به توسعه سازمانی پایدار، به این ابعاد توجه ویژه نمایند.

نتایج نشان داد که مطالعات و تجربیات بین‌المللی همگی مبین و مؤید این نکته است که توسعه پایدار و همه‌جانبه، باید از بستر منابع انسانی بگذرد و پیش‌شرط توفیق، تثبیت و تداوم هرگونه توسعه و تحولی، سرمایه‌گذاری در توسعه انسانی به منزله رکن و هسته اصلی و محوری آن است. با توجه به تأثیر منابع انسانی به عنوان رکن مهم سازمانی در ارتقای بهره‌وری سازمان و دستیابی به توسعه سازمانی پایدار، راهکارهای عملی جهت بهبود سطح کارایی منابع انسانی سبز شامل به کارگیری اقدامات مؤثر در راستای تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز در سازمان، توسعه حرفه‌ای با توجه به برنامه‌ریزی‌های منابع انسانی سبز، نهادینه شدن تغییر و نوآوری به کمک آموزش منابع انسانی سبز، استقرار مدیریت عملکرد با رویکرد ارزیابی عملکرد سبز می‌باشد.

مجموعه راهبردهای اجرایی ذیل با توجه به نتایج به دست آمده ارایه می‌شود؛ با توجه به تأثیر معنی‌دار فرهنگ خدمت، مدیران باید از افراد دارای ظرفیت روحی و فکری زیادی استفاده کنند و روحیه تلاش و پشتکار، جدیت و پیگیری مورد تشویق قرار گیرد و مدیران و کارکنان خود را خادم شهروندان بدانند. برگزاری دوره‌های آموزشی و هم‌اندیشی متناسب با مقولات مدیریت سبز برای کارکنان جهت افزایش آگاهی و حساسیت آنان در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز ضروری به نظر می‌رسد.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر برگرفته از رساله مقطع دکتری تخصصی با شماره ۱۵۰۴۸۱۲۸۸۰۲۰۳۸۴۱۳۹۹۱۶۲۲۸۵۷۹۶، مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد می‌باشد. بدین وسیله از همه شرکت‌کنندگان که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید. همچنین، از داورانی که با نظرات خود موجب غنای بیشتر این تحقیق شدند، سپاسگزاری می‌گردد.

References

- Bombiak E. Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. Sustainability 2018; 10(6): 1739.
- Haldorai K, Kim WG, Garcia RLF. Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. Tour Manag 2022; 88: 104431.

همچنین، نتایج بررسی تأثیر متغیرهای میانجی نشان داد که متغیر میانجی فرهنگ خدمت، بر رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه سازمانی پایدار تأثیرگذار می‌باشد و تغییرات مربوط به متغیر توسعه سازمانی پایدار را به طور مستقیم تبیین می‌کند که با یافته‌های تحقیقات غلامی و همکاران (۱۷)، Mishra (۱۵)، Pinzone و همکاران (۱۸) و Bombiak (۱) مشابهت داشت. از سوی دیگر، آگاهی از استانداردهای منابع انسانی سبز در سطح خوبی قرار گرفته است.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشارکت در مدیریت منابع انسانی سبز، احتمال بهبود رفتار کارکنان در سازمان‌های ورزشی را به دنبال دارد. بنابراین، لازم است سازمان‌ها به بازنگری نظام مدیریت منابع انسانی خود توجه نمایند و حرکت به سوی مدیریت منابع انسانی سبز و توجه بیشتر به معیارهای سبز در زیرسیستم‌های منابع انسانی را مد نظر داشته باشند. تدوین استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سبز باید در دستور کار مدیریت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی قرار گیرد و با افزایش انگیزش و ارایه الگوی بهتر از فرهنگ خدمت و نیازسنجی دقیق از کارکنان، اقدام به برگزاری دوره‌های منابع انسانی سبز نماید. سازمان‌های ورزشی می‌توانند با ارتقای قابلیت‌ها و توان مدیریتی خود در هدایت منابع انسانی و ایجاد مدیریت تغییرات درون سازمانی، ضمن ایجاد حس علاقه و نشاط در کارکنان، زمینه را برای انجام فعالیت‌های دوستدار محیط زیست و کاهش آلودگی‌های زیست محیطی فراهم آورند. همچنین، با توجه به مدل مطالعه جهت توسعه پایدار، پیشنهاد می‌شود با بهبود فرهنگ خدمت و انگیزش در کارکنان و ایجاد چشم‌انداز استراتژی نسبت به مسایل سازمان، موجب کنش‌های آگاهانه و داوطلبانه در راستای پایداری سازمان بدون انتظار پاداش یا جبران مساعدت شوند. یکی از شاخص‌هایی که در مدیریت سازمان سبز بسیار کمک‌کننده می‌باشد، صرفه‌جویی انرژی در سازمان است. پیشنهاد می‌شود که برای تخریب کمتر محیط زیست با استفاده از ساز و کار مناسب، حساسیت کارکنان را نسبت به قوانین، سیاست‌ها، درست مصرف کردن و اسراف نکردن افزایش دهند تا از این طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع شوند. در

3. Seyedjavadin S, Roshandel Arbatani T, Nobari A. Green human resource management a investment approach and sustainable development. *Journal of Investment Knowledge*, 2017; 5(20): 297-327. [In Persian].
4. Saatchi M. *Work psychology (Application of psychology in work, organization and management)*. 30th ed. Tehran, Iran: Ravan; 2019. [In Persian].
5. Firoozian M, Afroozeh MS, Safari Jafarloo H. The Relationship between knowledge management with entrepreneurship and mediating role of social capital in sports clubs in Shiraz City. *Sport Management Journal* 2022; 14(2): 82-63. [In Persian].
6. Aboramadan M, Karatepe O. Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *Int J Contemp Hosp Manag* 2021; 33(10): 3199-222.
7. Amjad F, Abbas W, Zia-Ur-Rehman M, Baig SA, Hashim M, Khan A, et al. Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environ Sci Pollut Res Int* 2021; 28(22): 28191-206.
8. Crucke S, Kluijtmans T, Meyfrootd K, Desmidt S. How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Manag Rev* 2022; 24(8): 1155-81.
9. Karatepe OM, Hsieh H, Aboramadan M. The effects of green human resource management and perceived organizational support for the environment on green and non-green hotel employee outcomes. *Int J Hosp Manag* 2022; 103: 103202.
10. Sakhawalkar A, Thadani A. To study the current green HR practices and there responsiveness among the employees of IT Sector in Pune region. *Int J Sci Res* 2015; 4(1): 2324-8.
11. Karkouljian S, Assaker G, Hallak R. An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability. *J Bus Res* 2016; 69(5): 1862-7.
12. Eslahi MS, Allahyari H. Evaluating the Pahlavi Government's performance against the outbreak of Malaria in Fars Province (1334-1347 AH). *Iran J Med Ethics Hist Med* 2023; 16(0): 1-15. [In Persian].
13. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance* 1976; 16(2): 250-79.
14. Kramar R. Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *Int J Hum Resour Manag* 2014; 25(8): 1069-89.
15. Mishra P. Green human resource management. *Int J Organ Anal* 2017; 25(5): 762-88.
16. Golkar K. Urban planning: Process or processes? *Soffeh* 2012; 21(1): 99-134. [In Persian].
17. Gholami H, Rezaei G, Saman MZM, Sharif S, Zakuan N. State-of-the-art Green HRM System: sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research. *J Clean Prod* 2016; 124: 142-63.
18. Pinzone M, Guerci M, Lettieri E, Redman T. Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of 'Green' HRM. *J Clean Prod* 2016; 122: 201-11.

