



Studying the social and environmental functions of the sustainable supply chain and its effects on competitive advantage

Hossein Norouzi ^{id}1*, Farzaneh Azmayesh Fard ^{id}2

¹ Department of Business Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

² MSc. Department of Business Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

*Corresponding author, Email: norouzi@khu.ac.ir

Keywords:

Supply Chain Enablers,
Supply Chain Functions,
Firm Reputation,
Competitive Advantage,
Strategic Purchasing.

Introduction

The sustainable supply chain has become a focus for many businesses as a tool to navigate environmental challenges and unforeseen business circumstances. In this regard, having enabling factors can enhance the efficiency of the supply chain. The supply chain includes outsourcing raw materials and components, production and assembly of products, warehousing, order tracking and distribution through various channels, and ultimately delivery to the customer. It also encompasses suppliers, vendors, manufacturers, and retailers that interact through transportation, information, and financial infrastructure, with all activities connected by the flow and transportation of goods from the raw material stage to the final consumer. Management in such a supply chain must operate in a more strategic and comprehensive manner. The domains of the supply chain should encompass all business processes that facilitate speed and accuracy in meeting customer expectations. These processes extend from product development to relationship management. Accordingly, more comprehensive concepts of the supply chain have been proposed by researchers, one of which is sustainable supply chain management, which addresses topics such as the evolutionary nature of the supply chain and management development.

Methodology

The present research is applied in nature and falls under descriptive-correlational studies. In terms of data collection and analysis, it employs a descriptive-non-experimental method. This study utilized library research to gather information regarding the supply chain and employed field research through questionnaires. After formulating the research hypotheses, the variables were measured using the questionnaires developed by Vargas, Indurand, and Mantilla (2018) and Cattle and Zardini (2018). In these questionnaires, the enablers of the supply chain were assessed through two components: senior management support (4 questions) and strategic purchasing (8 questions). The social and environmental functions of the supply chain were each measured through 16 questions, while the competitive advantage of the company was evaluated through 6 questions. Additionally, the company's reputation was assessed through 3 questions. The reliability of the questionnaire was evaluated using Cronbach's alpha coefficient, and the results indicated the reliability of the research tool. This research is cross-sectional in terms of time, and its statistical population consists of the Saipa automotive group. In analyzing the research data, conducted with Smart PLS and SPSS software, descriptive analysis of the research data was first performed. Following that, the normality of the distribution of variables was examined using the Kolmogorov-Smirnov test, and the structural model of the research was evaluated. To assess the validity of the constructs, conventional indices were used, and the results indicated a good fit for the model. Considering the structural equation modeling method in testing the research hypotheses, Klein's (1990) sample size determination method was used to establish the sample size. Since this research includes 6 factors—namely, support from senior and

Received:

22/Mar/2024

Revised:

22/Mar/2024

Accepted:

16/Jun /2024

middle managers, strategic purchasing, environmental functions of the supply chain, social functions of the supply chain, company reputation, and competitive advantage—the minimum required sample size according to Klein's recommendation is 120 individuals. However, to ensure the necessary accuracy of the results, a minimum sample size of 200 individuals was considered, and this number was selected using a non-probability convenience sampling method from the target statistical population. Among the sampled managers, 75.5 percent (151 individuals) were male and 24.5 percent (49 individuals) were female. Regarding educational qualifications, there were 47 individuals with a bachelor's degree, 126 with a master's degree, and 27 with a doctoral degree. In terms of managerial experience, 45 individuals had between 10 to 15 years, 84 had between 15 to 20 years, and 71 had more than 20 years of management experience.

Findings

The results of the data analysis indicated that the enablers of the supply chain had a direct and significant impact on the environmental and social functions of the supply chain. Additionally, the environmental and social functions of the supply chain showed a significant effect on the company's reputation and competitive advantage. However, no significant relationship was observed between reputation and competitive advantage; therefore, the influence of the enablers, as well as the social and environmental functions of the supply chain on competitive advantage through the company's reputation, was not confirmed.

Discussion and Conclusion

According to the findings of this research, it was observed that improving the level of support from senior and middle managers, as well as implementing strategic purchasing in the company, can lead to an enhancement of the social and environmental functions of the supply chain. Since achieving the company's goals in line with the development and improvement of the supply chain requires having precise plans and the support of managers for the implementation of these plans, the role of senior and middle managers in improving the functions of the supply chain is not unexpected. On the one hand, the company's strategic purchasing, emphasizing planned purchases based on market evaluation and company resources, indicates the targeted nature of the raw material procurement programs. It is expected that strategic purchasing with these characteristics can lead to improved supply chain functions in the company by reducing costs. Therefore, these findings were anticipated. On the other hand, the results indicate a direct impact of supply chain functions on the company's reputation and competitive advantage. However, it should be noted that the automotive industry in Iran is not very competitive, and the monopoly in this industry poses challenges to the concept of competitiveness. This may explain the lack of impact of reputation on competitive advantage in the research model. Nevertheless, the findings suggest that improving supply chain functions can lead to a higher reputation for the company. It is important to note that supply chain functions also encompass the company's distribution and sales channels, and therefore, improvements in these areas are directly perceptible to customers. Thus, an increase in the company's reputation due to enhancements in supply chain functions is not unexpected. Considering that competitiveness in this industry, particularly in Iran, is influenced by the total cost of the product and the profit from product sales, it is expected that improving supply chain functions will increase the company's market share and that production and sales costs will align with pre-established plans. Thus, higher competitiveness for the company can be envisioned through this approach. However, the most significant finding of this research, in the researcher's view, is the lack of impact of reputation on competitive advantage and, consequently, the rejection of its mediating role in the relationship between supply chain functions and competitive advantage. As previously mentioned, this finding can be attributed to the monopoly in the industry and the different definition of competitiveness within this industry in the country. As long as production monopoly is not held by a few specific companies, it can be expected that with an increase in the company's reputation, its competitiveness and competitive advantages will also rise. However, when production monopoly is held by one or a few specific companies, competitive advantage loses its significance, and customers are compelled to obtain the desired product solely from these monopolistic companies. Therefore, in such conditions, competitive advantage becomes an unrealistic and irrational concept. Based on this, it seems that supply chain enablers, as long as a production monopoly exists, cannot lead to a more favorable ultimate performance regarding competitive advantage for the company, and this is the most important finding of this research.

**How to cite this article:**

Norouzi, H., & Azmayesh Fard, F. (2025) Studying the social and environmental functions of the sustainable supply chain and its effects on competitive advantage

Green Development Management Studies, 4(2), 1-22. <https://doi.org/10.22077/jgdms.2024.7449.1109>

مجله مدیریت توسعه سبز





مطالعه کارکردهای اجتماعی و زیست محیطی زنجیره تأمین پایدار و اثرات آن بر مزیت

رقابتی

حسین نوروزی^{۱*}، فرزانه آزمایش فرد^۲^۱ دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران^۲ دانش آموخته مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران* ایمیل نویسنده مسئول: norouzi@khu.ac.ir

واژگان کلیدی:

توانمندسازهای زنجیره تأمین،
کارکردهای زنجیره تأمین،
شهرت شرکت، مزیت رقابتی،
خرید استراتژیک

چکیده

زنجیره تأمین پایدار به عنوان یکی از ابزارهای گذر از چالش های محیطی و پیش بینی نشده کسب و کار مورد توجه بسیاری از کسب و کارها قرار گرفته است که در این رابطه برخورداری از توانمندسازهایی می تواند کارایی زنجیره تأمین را بهبود بخشد. هدف از انجام این تحقیق بررسی توانمندسازهای مدیریت زنجیره تأمین پایدار و اثرات آن بر مزیت رقابتی با تاکید بر نقش شهرت شرکت است. این پژوهش از نظر نوع، «کاربردی» و از نظر رویکرد، «شناختی» است که با شیوه پیمایشی در گردآوری داده ها انجام شده است. جامعه پژوهش حاضر شامل مدیران شرکت های فعال در گروه خودروسازی سایپا است. جهت تعیین تعداد نمونه از روش تعیین حجم نمونه کلاین استفاده شده است. تعداد دویست نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. گردآوری داده های پژوهش از طریق پرسشنامه انجام شد. در تحلیل داده های این تحقیق از نسخه سه نرم افزار Smart PLS و نسخه نوزده نرم افزار SPSS استفاده شده است. یافته های این پژوهش نشان داد که توانمندسازهای زنجیره تأمین تاثیر مستقیم و معناداری بر روی کارکردهای زیست محیطی و اجتماعی زنجیره تأمین و خود این کارکردها نیز تاثیر معناداری بر روی شهرت و مزیت رقابتی شرکت دارند، در حالی که بین شهرت و مزیت رقابتی رابطه معناداری مشاهده نشد. حمایت مدیران ارشد و خرید استراتژیک از جمله توانمندسازهای کارکردهای اجتماعی و زیست محیطی زنجیره تأمین پایدار هستند. لذا نتایج این تحقیق به مدیرانی که به دنبال پایداری زنجیره تأمین هستند کمک می کند تا در تدوین برنامه های استراتژیک برای خرید مواد اولیه و حمایت از اجرای برنامه های زنجیره تأمین این دو رکن اصلی در موفقیت پایداری زنجیره تأمین را در نظر داشته باشند.

تاریخ دریافت:

۳ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری:

۳ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۲۷ خرداد ۱۴۰۳



مقدمه

در هزاره سوم، مسائل و مشکلات زیست محیطی یکی از چالش‌های اساسی برای کشورها در سطح کلان و سازمان‌ها در سطح خرد است. احساس مسئولیت کشورها و سازمان‌ها مفاهیمی را در دانش مدیریت ایجاد کرده است که از آن تحت عنوان مدیریت سازمانی سبز و مدیریت منابع انسانی سبز^۱ یاد می‌شود (فیصل و نوشاد، ۲۰۲۰، ۱۲۳۰). GHRM که به عنوان ادغام مدیریت زیست محیطی با مدیریت منابع انسانی شناخته می‌شود رشته‌ای است که جنبه‌های زیست محیطی را با سیاست‌ها و عملیات مدیریت منابع انسانی ترکیب می‌کند و در نتیجه پایداری را تسهیل می‌کند. با توجه به مسائل زیست محیطی که بشریت را در تمام جنبه‌های زندگی گرفتار کرده است، سازمان‌ها باید رویکردی فعالانه در محل کار اتخاذ کنند (جابور^۲، ۲۰۱۳، ۱۴۸). GHRM شامل استفاده از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی^۳ برای استفاده بهتر و بیشتر از منابع سازگار با محیط زیست در سازمان‌ها و ارتقای فعالیت‌های دوستدارانه زیست محیطی بوده و هدف آن توسعه فرهنگ زیست محیطی سازمان است. همچنین، GHRM، رویکردی است که نیازهای سازمان و جامعه را بدون وارد کردن آسیب به جامعه برآورده می‌کند (کومار و پراهراج^۴، ۲۰۱۷). GHRM خواستار مشارکت منابع انسانی در تصمیم‌گیری‌های زیست محیطی، ایجاد آگاهی زیست محیطی و ترویج رفتارهای دوستدار محیط زیست است. این امر باعث می‌شود که منابع انسانی بیشتر نگران محیط باشند، آنها را به «منابع انسانی سبز» تبدیل کنند و از مشارکت صمیمانه آنها در دستیابی به اهداف سازمانی اطمینان حاصل نمایند (اوپاتا و آرولراجا^۵، ۲۰۱۴، ۱۰). برای دستیابی به اهداف سازمانی سبز، تمام اقدامات مدیریت منابع انسانی باید با در نظر گرفتن ابتکارات سبز و کاهش اتلاف انجام شود. مطالعات سرمد و همکاران (۱۴۰۲، ۳۲) نشان می‌دهد که یک مساله پژوهشی زمانی از اهمیت برخوردار است که حداقل یکی از ویژگی‌های زیر را داشته باشد. (۱) فراهم آوردن دانش در یک زمینه خاص؛ (۲) کمک به تدوین سوال و فرضیه؛ (۳) تعمیم نتایج پژوهش‌های قبلی؛ (۴) پیشبرد روش‌شناسی پژوهش؛ و (۵) روش ساختن برخی از مسائل مهم روز. در این راستا ویژگی اول و پنجم بر این مقاله مترتب است. علیرغم اینکه مبانی نظری GHRM در حال تکامل تدریجی است، لیکن شکاف‌های قابل توجهی در اعتبار تجربی مفهوم GHRM وجود دارد. این مساله باعث شده است که پژوهشگران، مقاله مزبور را در یکی از سازمان‌های دولتی ایران به طور تجربی مورد بررسی قرار دهند. این بررسی منجر به پر کردن خلاء علمی و عملی در این حوزه از مدیریت منابع انسانی شده است. یکی از سازمان‌هایی که در استقرار و پیاده‌سازی GHRM می‌تواند نقش اساسی را ایفا نماید، سازمان امور مالیاتی کشور است، چرا که این سازمان می‌تواند به عنوان الگوی سازمان‌های دولتی بستر لازم را برای دیگر سازمان‌ها مهیا نماید. در این راستا ماده ۹۰ قانون برنامه پنجم، ماده ۴۸ قانون برنامه ششم، و ۱۱ ماده در قانون برنامه هفتم بر لزوم اجرای مدیریت سبز در دستگاه‌های دولتی تاکید شده است. مهمترین راهکاری که مدیران «سازمان امور مالیاتی کشور» می‌توانند از آن بهره بگیرند، طراحی و تبیین الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در این سازمان باشد. جنبه مبهم این مقاله پژوهشی در آن است که در این سازمان، برنامه مدون برای استقرار و پیاده‌سازی GHRM تدوین نشده و اقدامات لازم و کافی برای اینکه مدیران این سازمان از آن بهره‌مند شوند، صورت نگرفته است. تمرکز بر سازمان امور مالیاتی کشور بدین جهت حائز اهمیت است که تامین کننده بخش عمده‌ای از منابع مالی دولت است. مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که با توجه به نیازهای دولت در کسب درآمدهای مالیاتی، بررسی GHRM یک امر مهم و ضروری است؛ ولی همچنان وضعیت منابع انسانی سازمان امور مالیاتی کشور در حوزه مدیریت سازمانی سبز در هاله‌ای از ابهام قرار دارد. بسیاری از واحدهای این سازمان در سطوح ستادی و استانی کشور بنا به دلایل مختلف خواهان

1. Green Human Resource Management (GHRM)
2. Jabor
3. Human Resource Management
4. Kumar & Praharaj
5. Upata and Arularaja

استقرار و پیاده‌سازی GHRM نیستند و این موضوع می‌تواند تبعات زیادی را برای منابع انسانی این سازمان به همراه داشته باشد. بنابراین GHRM، مهم‌ترین مسئله اصلی پژوهش حاضر است.

در دهه ۱۹۹۰، مطالعات در زمینه سبز شدن سازمان‌ها قوت گرفت. در این راستا، استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ راه‌اندازی گردید و نظام‌های مدیریت زیست محیطی توسعه یافت و به طور گسترده در کشورهای مختلف از جمله ایران اجرا شد. با افزایش مطالعات روی سبز شدن سازمان‌ها مشخص شد که این سازمان‌ها نیاز به حمایت از کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای سبز شدن دارند. مهمترین کاری که در این دهه در حوزه منابع انسانی و نظام مدیریت زیست محیطی انجام پذیرفت به وسیله ورمایر^۱ (۱۹۹۶) در کتاب مردم سبز معرفی شد. در سال ۲۰۰۱، شولر^۲ و همکاران وی، نخستین موضوعات GHRM را با ادغام حوزه‌های پژوهشی منابع انسانی و مدیریت زیست محیطی سبز سازماندهی کردند. پژوهش‌های اخیر در حوزه GHRM، نشان می‌دهد که برخی از این پژوهش‌ها به شکل منظمی مرتبط هستند که شامل کارکردهای سنتی منابع انسانی (جذب، بکارگیری، نگهداشت، و کاربرد) سازگار با اهداف زیست محیطی، ابعاد راهبردی مدیریت منابع انسانی و یا اشکال جدید سازمانی همچون فرهنگ سازمانی است. پژوهشگران اعتقاد دارند که شرکت‌ها به طور فزاینده، در حال به رسمیت شناختن کسب شهرت کارفرمای سبز به عنوان یک راهکار اثربخش در جهت جذب استعدادها می‌باشند.

تعاریف متعددی در خصوص GHRM مطرح شده است که اکثر این تعاریف بر سه عنصر توسعه توانایی سبز سازمان‌ها، ایجاد انگیزه در منابع انسانی سبز، و ایجاد فرصت‌های سبز تاکید دارند. در این راستا به چند نمونه از این تعاریف اشاره می‌کنیم. از نظر رنویک و همکاران (۲۰۰۸) «مدیریت منابع انسانی که جنبه‌های مدیریت محیطی شرکت را ادغام می‌کند»، به GHRM اشاره دارد. اوپاتا^۳ (۲۰۱۳) در خصوص GHRM می‌گوید: «تمام فعالیت‌های مربوط به توسعه، اجرا و نگهداری مداوم سیستمی که هدف آن سبز کردن کارکنان یک سازمان است. این سمت مدیریت منابع انسانی است که به تبدیل کارکنان عادی به کارکنان سبز می‌پردازد تا به اهداف زیست محیطی سازمان دست یابد و در نهایت سهم قابل توجهی در پایداری محیط زیست داشته باشد». جابور (۲۰۱۳) مطرح می‌کند: «GHRM شامل همسویی سیستمی و برنامه‌ریزی شده عملیات معمول مدیریت منابع انسانی با اهداف محیطی سازمان است». از دیدگاه اوپاتا و آرولراجا، (۲۰۱۴) GHRM همان «سیاست‌ها، سیستم‌ها و عملیاتی است که باعث سبز شدن کارکنان سازمان به نفع فرد، جامعه، محیط طبیعی و کسب و کار می‌شود». از نظر کاراما^۴ (۲۰۱۴) «فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی که نتایج مثبت محیطی را افزایش می‌دهد» به GHRM اشاره دارد. رنویک و همکاران^۵ (۲۰۱۶) مطرح کردند که GHRM به عنوان یکی از جنبه‌های مدیریت منابع انسانی در مدیریت سبز تعریف شده است و به عنوان سبز شدن کارکردهای مدیریت منابع انسانی هم چون جذب، بکارگیری، نگهداشت و کاربرد منابع انسانی مطرح است. از سوی دیگر، مصری و جaron^۶ (۲۰۱۷) GHRM را به این صورت مطرح می‌کنند که «مدیریت منابع انسانی شیوه‌هایی را برای تقویت عملیات پایدار زیست محیطی و افزایش تعهد کارکنان در مورد مسائل پایداری زیست محیطی انجام می‌دهد». شن و همکاران^۷ (۲۰۱۸) GHRM را مجموعه‌ای از عملیات مدیریت منابع انسانی که سازمان‌ها برای بهبود عملکرد سبز در محل کار کارکنان اتخاذ می‌کنند، زید و همکاران^۸ (۲۰۱۸) می‌گویند: GHRM مجموعه‌ای از عملیات مدیریت منابع انسانی است که نقش حیاتی در عملکرد شرکت‌های تولیدی با استخدام سبز، آموزش و مشارکت سبز، عملکرد سبز و مدیریت جبران خدمات دارند. مانو^۹ (۲۰۱۸) GHRM به استفاده مناسب و صحیح از منابع انسانی برای بهبود و ارتقای اقدامات زیست محیطی سازمان و ایجاد تعهد و آگاهی بیشتر در کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی

1. Wehrmeyer
2. Schuler & et. al.
3. Upata
4. Carama
5. Renwick & et. al.
6. Masri and Jaron
7. Shen & et. al.
8. Zaid & et. al.
9. Manu



می‌داند. رن^۱ (۲۰۱۸) می‌گوید: «وقتی مدیریت منابع انسانی سیاست‌های مختلفی را برای حفاظت از محیط زیست در برمی‌گیرد، به آن GHRM می‌نامند. شاه^۲ (۲۰۱۹) به GHRM در قالب «ترکیب عناصر مدیریت سبز در طراحی شغل، آموزش و توسعه، انگیزش و نگهداشت مدیریت منابع انسانی برای بهبود رفتار حامی محیط زیست کارکنان، برآورده کردن انتظارات کارکنان و دستیابی به اهداف سازمانی» می‌داند. در تعاریف فوق تأکید بر آن است که هدف GHRM توسعه سازمان‌های سبز است، به همین دلیل، سیاست‌های مختلفی برای تبدیل سازمان‌های عادی به سازمان‌های سبز طراحی و اجرا می‌شود. علاوه بر این، سازمان‌های سبز به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند به راحتی نیاز سبز سازمانی را درک نمایند، چرا که همه این عوامل به هدف نهایی پایداری محیطی کمک می‌کنند.

پژوهشگران اذعان کرده‌اند که GHRM شامل پرکاربردترین کارکردها و عملیات اتخاذ شده برای دستیابی به اهداف محیطی سازمان است. بررسی‌ها تفاوت‌های گسترده‌ای بین مطالعات در مورد عوامل GHRM را نشان می‌دهد. بر اساس این مطالعات، عوامل شناسایی شده از منظر پژوهشگران در جدول ۱ نشان داده شده است. این عوامل پس از تجزیه و تحلیل دقیق مطالعات تجربی متعدد در خصوص GHRM شناسایی شده‌اند که شامل: طراحی و تجزیه و تحلیل مشاغل سبز، انتخاب و استخدام سبز، آموزش و بهسازی سبز، مدیریت عملکرد سبز، پرداخت و پاداش سبز، مشارکت شغلی سبز و مدیریت فرهنگ سازمانی سبز است.

جدول ۱- عوامل GHRM

ردیف	متغیرها/ عوامل	پژوهشگر/ پژوهشگران
۱	طراحی و تجزیه و تحلیل مشاغل سبز	جایور و همکاران ^(۲۰۱۰) ، جایور ^(۲۰۱۱) ، مصری و جارون ^(۲۰۱۳)
۲	انتخاب و استخدام سبز	غلامی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، گوپتا ^(۲۰۱۸) ، گورچی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، جایور و همکاران ^(۲۰۱۰) ، جایور ^(۲۰۱۱) ، لونگونی و همکاران ^(۲۰۱۸) ، مصری و جارون ^(۲۰۱۷) ، موکرچی و همکاران ^(۲۰۲۰) ، شاه ^(۲۰۱۹) ، تانگ و همکاران ^(۲۰۱۷) ، ارکانتان و ایوپولو ^(۲۰۲۲) .
۳	آموزش و بهسازی سبز	بانگوال و همکاران ^(۲۰۱۷) ، دومونت ^(۲۰۱۶) ، غلامی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، گوپتا ^(۲۰۱۸) ، گورچی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، جایور و همکاران ^(۲۰۱۰) ، جایور ^(۲۰۱۱) ، لونگونی و همکاران ^(۲۰۱۸) ، مصری و جارون ^(۲۰۱۷) ، موکرچی و همکاران ^(۲۰۲۰) ، شاه ^(۲۰۱۹) ، تانگ و همکاران ^(۲۰۱۷) ، یو و همکاران ^(۲۰۲۰) ، ارکانتان و ایوپولو ^(۲۰۲۲) .
۴	مدیریت عملکرد سبز	دومونت ^(۲۰۱۸) ، غلامی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، گوپتا ^(۲۰۱۸) ، گورچی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، جایور و همکاران ^(۲۰۱۰) ، جایور ^(۲۰۱۱) ، لونگونی و همکاران ^(۲۰۱۴) ، مصری و جارون ^(۲۰۱۷) ، موکرچی و همکاران ^(۲۰۲۰) ، شاه ^(۲۰۱۹) ، تانگ و همکاران ^(۲۰۱۷) ، ارکانتان و ایوپولو ^(۲۰۲۲) .
۵	پرداخت و پاداش سبز	دومونت ^(۲۰۱۶) ، غلامی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، گوپتا ^(۲۰۱۸) ، جایور و همکاران ^(۲۰۱۰) ، جایور ^(۲۰۱۱) ، مصری و جارون ^(۲۰۱۷) ، موکرچی و همکاران ^(۲۰۲۰) ، تانگ و همکاران ^(۲۰۱۷) ، ارکانتان و ایوپولو ^(۲۰۲۲) .
۶	مشارکت شغلی سبز	غلامی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، گوپتا ^(۲۰۱۸) ، گورچی و همکاران ^(۲۰۱۶) ، موکرچی و همکاران ^(۲۰۲۰) ، تانگ و همکاران ^(۲۰۱۷) ، یو و همکاران ^(۲۰۲۰) ، ارکانتان و ایوپولو ^(۲۰۲۲) .

10. Ren
1. Shah
2. Gupta
3. Gurchi & et. al.
4. Longoni & et. al.
5. Mukherjee & et. al.
6. Tang & et. al.
7. Arkantan and Ayupoglu
8. Bangwal & et al
9. Dumont
10. Yu & et. al.

در ادامه به پیشینه پژوهش‌های مرتبط اشاره می‌شود. لیذران اصفهانی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله خود تحت عنوان «تأثیر GHRM و شیوه‌های آن بر عملکرد و تعالی سازمانی با میانجی‌گری نوآوری سبز» نتیجه گرفتند که GHRM و شیوه‌های آن بر خلاقیت و تعهد سازمانی سبز و همچنین فرهنگ تأثیرگذار هستند. همچنین، تعهد و خلاقیت و فرهنگ بر نوآوری تأثیر دارد و نوآوری سبز می‌تواند بر عملکرد و تعالی سازمانی تأثیر داشته باشد. اسکندری و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله خود تحت عنوان «طراحی مدل نظام GHRM با رویکرد تعالی سازمانی در سازمان تامین اجتماعی» بیان کردند که تعالی سازمان تامین اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار مستلزم تمرکز بر پیشران‌ها، فرآیندهای و پیامدهایی است که زیرسیستم‌ها و سیاست‌های نظام GHRM رکن محوری آن را تشکیل می‌دهد. سبک رو و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله خود تحت عنوان «نقش رهبری تحول آفرین سبز و GHRM بر نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی در شرکت ذوب آهن اصفهان» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین سبز و روش‌های GHRM بر نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت و معناداری دارد و بیش‌ترین تأثیر مربوط به اثر روش‌های GHRM بر نوآوری سبز می‌باشد. علاوه بر این، نوآوری سبز نقش میانجی در ارتباط با رهبری تحول آفرین سبز و عملکرد زیست محیطی دارد.

سبک رو و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود تحت عنوان «تأثیر GHRM در عملکرد محیطی با میانجی‌گری عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز، تعهد سازمانی و زیست محیطی؛ مورد مطالعه: هتل‌های شهر یزد» به این نتیجه رسیدند که GHRM در تعهد سازمانی کارکنان، توانمندساز فرهنگ سازمانی و رفتار دوستدار محیط زیستی تأثیر مثبت دارد. داده‌های پژوهش تأثیر توانمندساز فرهنگ سازمانی در عملکرد محیطی را حمایت نکرده و فرضیه آن مورد تایید قرار نگرفت. همچنین نتایج نشان داد که GHRM از طریق دو متغیر میانجی تعهد سازمانی و رفتار دوستدار محیط زیستی کارکنان در عملکرد محیطی تأثیر مثبت دارد. نتیجه فرضیه میانجی GHRM در عملکرد محیطی با نقش میانجی عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی در جهت عکس مورد تایید قرار گرفت. جانعلی زاده قزوینی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله خود تحت عنوان «طراحی مدل پارادایمی GHRM با استفاده از روش داده بنیاد (مورد مطالعه: شهرداری مشهد) با استفاده از روش داده بنیاد در مرحله کدگذاری باز تعداد ۳۱۸ کد اولیه شناسایی کردند. سپس در مرحله کدگذاری محوری به ۱۰۸ کد که با بررسی مجدد و کدگذاری انتخابی کدهای شناسایی شده GHRM در قالب ۲۳ مقوله در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی طبقه‌بندی شد و در نهایت مدل پارادایمی GHRM طراحی گردید. یافته‌های پژوهش ملکی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود تحت عنوان «خلق مزیت رقابتی: واکاوی ابعاد GHRM بر مدیریت زنجیره تامین سبز با نقش تعدیلگری نوجویی سبز در شرکت‌های صنعتی» نشان داد که آموزش و توسعه سبز، توانمندسازی سبز و پرداخت و پاداش سبز بر مدیریت زنجیره تامین سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز بر کسب مزیت رقابتی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین نوجویی سبز رابطه بین مدیریت زنجیره تامین سبز و مزیت رقابتی را تعدیل می‌کند. شاهنوشی و عبدالهی (۱۳۹۷) به تحلیل فرهنگ محیط زیستی مردم اصفهان و برخی از عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند. یافته‌های آنها گویای آن است که تقریباً ۲۰ درصد شهروندان آگاهی زیست محیطی پایین، ۷۰ درصد متوسط و ۱۰ درصد آگاهی زیست محیطی بالایی دارند. همچنین، رابطه متغیرهای سن، سطح تحصیلات، محل تولد، بومی بودن، پایگاه اقتصادی-اجتماعی و نزدیکی با طبیعت با متغیر فرهنگ محیط زیستی مورد تایید قرار گرفته است.

رمضان تبار (۱۳۹۶) در مقاله‌ای به بررسی GHRM و نقش آن در سازمان‌ها پرداخت. وی مطرح کرد که GHRM مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست‌گذاری سبز



موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آنها شده و به گونه‌ای آنها را هدایت می‌نماید که آنها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. محمد نژاد شورکایی (۱۳۹۵) به ارائه چارچوبی برای GHRM پرداخت. وی برای استخراج این چارچوب ضمن مطالعه ۳۹ مقاله انتشار یافته در فصلنامه‌های معتبر منابع انسانی از سال ۲۰۰۰ تا سال ۲۰۱۶، با ۱۴ نفر از خبرگان منابع انسانی مصاحبه انجام داد و با استفاده از روش تحلیل تم، داده‌های بدست آمده مورد بررسی قرار گرفتند و تم‌ها و مفاهیم استخراج شده و چارچوبی در قالب محتوا، بستر و پیامدهای منابع انسانی سبز شکل دادند. فیاضی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود به شناسایی بسترهای لازم برای اجرای GHRM در صنعت نفت پرداختند. نتایج این تحقیق گویای این موضوع است که از میان دسته بندی کلی، حمایت مدیران ارشد از بالاترین اهمیت برخوردار می‌باشد و در نتیجه در صورت حمایت مدیر از برنامه‌های سبز، مقدمات مراحل دیگر نیز فراهم می‌شود. در میان عوامل استراتژیک، وجود چشم انداز سبز، در میان عوامل سازمانی، بودجه، از میان عوامل مرتبط با کارکنان، جذب و توسعه متخصصان زیست محیطی و دانش و مهارت کارکنان از مهم ترین عوامل به شمار می‌آیند. هم چنین نتایج آزمون فریدمن به طور کلی این موضوع را روشن ساخت که عوامل مالی و حمایت مدیریت از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر اجرای GHRM است.

نتایج مقاله پریاشانتا و پریانکا^۱ (۲۰۲۲) تحت عنوان «تأثیر GHRM بر رفتار سبز کارکنان با نقش میانجی نگرش سبز» نشان داد که GRHM از طریق نگرش سبز کارکنان بر رفتارهای سبز تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید در شیوه‌های GHRM برای تقویت رفتار سبز کارکنان در اجرای استراتژی‌های زیست‌محیطی و پایدار مشارکت کنند. یافته‌های مقاله کومار و همکاران^۲ (۲۰۲۲) تحت عنوان «مطالعه تأثیر عملیات HRM سبز بر پایداری سازمان از دیدگاه کارکنان» نشان داد که عملیات GHRM همچون برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، طراحی و تجزیه و تحلیل شغل سبز، استخدام و انتخاب سبز، روابط سبز کارکنان، عملیات آموزش سبز به طور قابل توجهی بر پایداری سازمانی صنایع خودروسازی در چنان تأثیر می‌گذارد. کومار و پرهارج^۳ (۲۰۱۷) در مقاله خود تحت عنوان «GHRM: عملیات نوآورانه برای پایداری سازمانی» مطرح کردند که GHRM ثابت کرده است که یک رویکرد مدیریت امیدوارکننده برای رسیدگی به پایداری محیط زیست شرکت وجود دارد. بنابراین، GHRM به یک استراتژی تجاری کلیدی برای سازمان‌های مهم تبدیل شده است که در آن بخش‌های منابع انسانی نقشی پویا در سبز شدن سازمان نقش اساسی دارند.

به طور کلی می‌توان گفت؛ تاکنون پژوهش‌های بسیاری درباره GHRM در صنایع مختلف انجام شده است، لیکن در حوزه صنعت مالیاتی کشور این پژوهش برای اولین بار انجام می‌گیرد. مطالعات نشان می‌دهد که می‌توان با اجرای GHRM و توسعه زیست محیطی در سازمان‌های خدماتی، عملکرد این نوع از سازمان‌ها را بهبود بخشید و به حفظ محیط زیست کمک کرد؛ اما علیرغم پژوهش‌های انجام شده، کماکان کمبود اطلاعات و شناخت ناکافی در خصوص جایگاه GHRM و راهکارهای توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی بویژه سازمان امور مالیاتی کشور وجود دارد و بسیاری از عوامل در ارتباط با موضوع پژوهش شناسایی نشده‌اند؛ بنابر این ضرورت انجام پژوهش حاضر و ارائه راهکارهای عملی و قابل اجرا برای GHRM ایجاد شد. با توجه به موارد بیان شده، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که GHRM در سازمان امور مالیاتی کشور از چه الگویی تبعیت می‌کند؟ برای پاسخ به سوال فوق، طراحی الگوی مزبور به مدیریت زیست محیطی جامعه در سطح کلان و سازمان امور مالیاتی کشور در سطح خرد کمک خواهد نمود.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها با توجه به ماهیت پژوهش از نوع کیفی است. در این پژوهش از نظریه داده بنیاد با «رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین» مورد استفاده قرار گرفت. این نظریه یک راهبرد پژوهشی عام، استقرایی و تفسیری است. نظریه داده بنیاد عموماً به عنوان بهترین نمونه رویکرد استقرایی بشمار می‌رود که از طریق آن نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد. یعنی روند شکل‌گیری نظریه، حرکت از جز به کل است. این‌گونه خلق نظریه «ففسه‌ای و کتابخانه‌ای» نیست، بلکه بر اساس داده‌های مشارکت‌کنندگان که فرایندی را تجربه کرده‌اند، ایجاد می‌شود. به عبارت دیگر، این نظریه یک روش استقرایی رفت و برگشتی، تعاملی و مقایسه‌ای برای ایجاد یک نظریه است. چرا که نظریه داده بنیاد بین گردآوری و مفهوم‌سازی در حال رفت و برگشت و اصلاح است (منصوریان، ۱۳۸۶). مطالعات نشان می‌دهد سه نوع طرح پژوهشی با استفاده از نظریه داده بنیاد وجود دارد که عبارتند از: رهیافت نظام‌مند یا سیستماتیک که استراوس و کوربین در سال ۱۹۹۰ آن را مطرح کرد. رهیافت دوم ظاهرشونده یا نواخته است که توسط گلیرز در سال ۱۹۹۲ در انتقاد به رهیافت اول مطرح شد. رهیافت سوم ساخت‌گرایانه نام دارد که توسط چارمز در سال ۲۰۰۰ میلادی مطرح شد. در پژوهش انجام یافته حاضر بر اساس نظریه داده بنیاد با توجه به رهیافت اول؛ شرایط علی، مقوله محوری GHRM، بستر، شرایط مداخله‌گر، راهبردها (کنش و واکنش‌ها) و در نهایت پیامدهای GHRM مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد استفاده قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان و از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده خبرگان سازمانی (کلیه مدیران ارشد، مشاوران، مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی در سطوح ستادی و استانی سازمان امور مالیاتی کشور) و همچنین اساتید دانشگاهی (خبرگان دانشگاهی) بود و نمونه‌گیری تا حصول کفایت/ اشباع نظری ادامه یافت، چرا که در نمونه‌گیری نظری، انتخاب افراد نمونه به گونه‌ای که در نهایت به ساختن نظریه منتهی شود انجام می‌پذیرد (ذوالفقاریان و لطیفی، ۱۳۹۰). تحقیق‌های کیفی معیار، توصیف یا تبیین یک پدیده به مشروح‌ترین حالت ممکن می‌باشد. در این تحقیقات، معیاری معرفی می‌شود که در آن رسیدن به حداکثر اطلاعات در مورد پدیده به عنوان نقطه پایان در نظر گرفته می‌شود. این معیار در زمینه تحقیق‌های کیفی، اشباع نامیده می‌شود. اشباع داده یا اشباع نظری رویکردی است که در تحقیق‌های کیفی برای تعیین کافی بودن نمونه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. اشباع نظری با نمونه‌گیری نظری که در نظریه داده بنیاد مورد استفاده قرار می‌گیرد، ارتباط نزدیک‌تری دارد. در واقع زمانی می‌توان اذعان داشت که خصوصیات یک طبقه تئوریک به اشباع رسیده است که داده دیگری که سبب توسعه، تعدیل و یا اضافه شدن به تئوری موجود خواهد شد، به تحقیق وارد نشود. در این وضعیت اگر داده جدیدی به تحقیق وارد شود، طبقه‌بندی مقولات تحقیق را تغییر نخواهد داد و یا پیشنهادی برای ایجاد طبقه جدید ایجاد نخواهد کرد، یعنی در حقیقت طبق نظرات استراوس و کوربین این مقولات هستند که به اشباع می‌رسند. لازم به ذکر است، استفاده از روش اشباع داده به عنوان استاندارد طلایی پایان نمونه‌گیری در تحقیق‌های کیفی می‌باشد (حبیبی و جلال‌نیا، ۱۴۰۱). در این پژوهش برای ارزیابی اعتبار مصاحبه‌ها از سه معیار باورپذیری، انتقال‌پذیری و اطمینان‌پذیری استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در این بخش از مقاله قبل از اینکه به تحلیل یافته‌های پژوهش در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی بپردازیم لازمست به روایی و پایایی داده‌های کیفی پژوهش پرداخته شود.



روایی و پایایی داده‌های کیفی. پایایی به سازگاری یافته‌های پژوهش اشاره دارد. در بررسی پایایی مصاحبه، مراحل همچون موقعیت مصاحبه، نسخه‌برداری و تجزیه و تحلیل مدنظر قرار می‌گیرد. در رابطه با پایایی مصاحبه شونده به چگونگی هدایت سؤال‌ها توجه می‌شود. برای پایایی نسخه‌برداری نیز باید به پایایی درون‌موضوعی نسخه‌برداری‌ها هنگام تایپ متون توسط دو فرد توجه کرد. هنگام طبقه‌بندی مصاحبه‌ها نیز توجه به درصد‌های گزارش شده توسط دو فرد کدگذار، روشی برای تعیین پایایی تحلیل است (باون و باون، ۲۰۰۸).

محاسبه پایایی کدگذاران. برای محاسبه پایایی کدگذاران^۱، چند مصاحبه از مصاحبه‌های انجام گرفته برای نمونه انتخاب شده و در فاصله زمانی کوتاه و مشخص، هر یک از آن‌ها دوباره کدگذاری می‌شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر یک از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند. برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر، روش بازآزمایی به کار می‌رود. در هر مصاحبه، کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه یکدیگر هستند با عنوان «توافق» و کدهای نامشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص می‌شوند. محاسبه پایایی بین کدگذاری‌ها در دو فاصله زمانی به کمک رابطه زیر صورت گرفته است (کوال، ۱۹۹۶).

$$۱۰۰\% \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times ۲}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی بین کدگذاران}$$

با توجه به نتایج کدگذاری‌ها که در جدول ۲ نشان داده شده است، تعداد کل کدهای ثبت شده توسط پژوهشگر برابر با ۱۴۵ کد بوده که در این میان تعداد کل توافق بین کدها برابر با ۶۸، تعداد کل عدم توافق‌ها در این دو زمان برابر ۵۵ و پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته ۹۳ درصد است. از آنجائی که این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، بر اساس نظر خواستار (۱۳۸۸) قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۲- محاسبه پایایی بین کدگذاران

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافق‌ها	تعداد عدم توافق‌ها	پایایی بین کدگذاران
۱	P3	۸۴	۳۹	۲۹	٪۹۲
۲	P8	۶۱	۲۹	۲۶	٪۹۵
	کل	۱۴۵	۶۸	۵۵	٪۹۳

اعتبار (روایی) مصاحبه. در پژوهش حاضر، ارزیابی بر اساس سه معیار موثق بودن و اعتبار (باورپذیری)، انتقال پذیری و اطمینان پذیری انجام شده است (خواستار، ۱۳۸۸، ۱۷۰). برای نیل به هر یک از معیارهای اشاره شده، اقدامات زیر صورت گرفته است:

۱. اعتبار: استفاده از دو کدگذار برای کدگذاری چند نمونه مصاحبه به منظور کسب اطمینان از یکسانی دیدگاه کدگذاران، مطرح کردن پرسش‌های عینی و قابل اندازه‌گیری مانند یادداشت برداری کدها و یادآوری آن طی اجرای پژوهش در فرم‌های اکسل، میزان موثق بودن داده‌های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده‌اند.

۲. انتقال پذیری: برای کسب اطمینان از این معیار، یافته‌های پژوهش با چند نفر از متخصصان که در پژوهش مشارکت نداشتند، مورد مشورت قرار گرفت.

۳. اطمینان‌پذیری: در این معیار همه مراحل کار، جزئیات پژوهش و یادداشت برداری‌ها ثبت و ضبط شدند.

داده‌های پژوهش با استفاده از سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی بررسی و تجزیه و تحلیل شدند و منجر به احصای ۱۱۲ کد باز،

۲۵ کد محوری و ۱۰ مقوله انتخابی شد.

شرایط علی: به مجموعه علل و شرایطی که کنشگر را به تمرکز بر رفتاری خاص ترغیب کند، به شرایط علی اشاره دارد. شرایط علی معمولاً رویدادها و وقایعی هستند که بر مقوله محوری اثر می‌گذارند (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ۸۴). با توجه به نتایج پژوهش، هدف‌گذاری منابع انسانی سبز به عنوان مقوله کلان شناسایی شد و مقوله‌های خردی که بر اساس رویکرد استقرایی از کدهای باز استخراج شده بود شامل اهداف فردی، اهداف سازمانی، و اهداف اجتماعی است. کدگذاری‌های شرایط علی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- کدگذاری در مورد شرایط علی

مقوله کلان شرایط علی	مقوله‌ها (کدهای محوری)	کدهای باز
	اهداف فردی	توسعه فردی سبز، توسعه مهارتی سبز، توسعه رفتاری سبز، توسعه دانشی سبز، توسعه ادارکی سبز، توسعه شناختی سبز.
هدف‌گذاری منابع انسانی سبز	اهداف سازمانی	توسعه ساختار تیم محور سبز، فراهم آوردن فرصت‌های سبز، هدف‌های سبز، سازمان سبز، وجود چشم‌انداز سبز، داشتن استراتژی مدیریت محیط زیستی، مدیریت زیست محیطی.
	اهداف اجتماعی	توسعه سرمایه اجتماعی سبز، توسعه اجتماعی و فرهنگی سبز، توسعه اخلاق حرفه‌ای و معنوی سبز، اهداف محیط زیستی.

مقوله محوری (پدیده اصلی): به مقوله‌ای اشاره دارد که مرکز ثقل اصلی و اساسی پژوهش است. به عبارت دیگر، یک صورت ذهنی از پدیده‌ای که اساس فرایند است (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ۸۴). با توجه به نتایج پژوهش، GHRM به عنوان مقوله کلان شناسایی شد و مقوله‌های خردی که بر اساس رویکرد استقرایی از کدهای باز استخراج شده بود شامل جذب منابع انسانی سبز، بکارگیری منابع انسانی سبز، نگهداشت منابع انسانی سبز، و کاربرد منابع انسانی سبز است. کدگذاری‌های مقوله محوری در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- کدگذاری در مورد مقوله محوری

مقوله کلان مقوله محوری	مقوله‌ها (کدهای محوری)	کدهای باز
	جذب منابع انسانی سبز	وارد کردن معیارهای زیست محیطی در فرایند جذب، کارمندان سبز، کارکنان مبتکر سبز، انتخاب افراد دوستدار محیط زیست، انتخاب متقاضیان آگاه به مسائل زیست محیطی، انتخاب متقاضیانی که در زندگی شخصی رفتارهای سبز را بکار می‌گیرند. ممیزی‌های زیست محیطی، حذف کاغذ در آزمون‌های استخدامی، جذب دوستداران محیط زیست، مسائل زیست محیطی.
مدیریت منابع انسانی سبز	بکارگیری منابع انسانی سبز	سنجش شخصیت سبز، نگرش سبز، مهارت سبز و رفتارهای سبز در مصاحبه استخدامی، اعمال سبز، حرکت سبز
	نگهداشت منابع انسانی سبز	در نظر گرفتن پاداش‌های ماهانه برای ایده‌های خوب کارکنان در مورد مدیریت زیست محیطی، دادن پاداش برای ابتکارات یا عملکرد خلاقانه محیطی، در نظر گرفتن پاداش مالی برای عملکرد زیست محیطی خوب کارکنان، کارت هدیه سبز، برنامه‌های آموزشی محیط زیستی، پاداش زیست محیطی، آموزش زیست محیطی.
	کاربرد منابع انسانی سبز	داشتن تخصص و تعهد زیست محیطی کارکنان، حاکم کردن فضای جابجایی شغلی کارکنان، عملکرد سبز، مدیریت سبز، مدیریت مطلوب عملکرد سبز، توسعه متخصصان زیست محیطی.

شرایط مداخله‌گر: به شرایطی اشاره دارد که تحت کنترل سازمان‌ها قرار دارند. این شرایط، اثرگذاری عوامل علی و بستر را تسهیل یا دشوار می‌سازند، در عین حال بر راهبردها تاثیر می‌گذارند (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ۸۴). تجزیه و تحلیل داده‌های



حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که بر اساس کدهای باز دو مقوله کلان شناسایی شد که شامل عوامل برون سازمانی سبز و عوامل درون سازمانی سبز است. در این راستا شش مقوله خرد شناسایی شده است که شامل شرایط اقتصادی و سیاسی سبز، شرایط اجتماعی و فرهنگی سبز، شرایط قانونی سبز، شرایط فناورانه سبز، عوامل ساختاری، و عوامل رفتاری است که محقق با استفاده از نظر خبرگان بدان نائل شد. کدگذاری در مورد شرایط مداخله‌گر در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵- کدگذاری در مورد شرایط مداخله‌گر

مقوله کلان شرایط مداخله‌گر	مقوله‌ها (کدهای محوری)	کدهای باز
عوامل برون سازمانی سبز	شرایط اقتصادی و سیاسی سبز	مسائل و معضلات اقتصادی کشور، وضعیت اقتصادی حاکم بر بازار کار، عدالت اقتصادی،
	شرایط اجتماعی و فرهنگی سبز	مسائل و معضلات فرهنگی و اجتماعی کشور، نرخ رشد جمعیت فعال در جذب و بکارگیری منابع انسانی، سن ازدواج، عدالت اجتماعی، توسعه فرهنگ محیط زیستی، فرهنگ محیط زیستی.
عوامل درون سازمانی سبز	شرایط قانونی سبز	توزیع کار در سازمان مبتنی بر قوانین رسمی مبتنی بر مفاهیم زیست محیطی، تدوین و انتشار قوانین رسمی مبتنی بر مفاهیم زیست محیطی، ایجاد و توسعه سیستم‌های قانونی برای تشویق و تنبیه کارکنان مبتنی بر عملکرد سبز آنها.
	شرایط فناورانه سبز	بهره‌گیری از اسناد الکترونیکی به جای اسناد چاپی، بهره‌گیری از فناوری‌های مورد نیاز برای کاهش مسائل زیست محیطی سازمان، کاهش استفاده از کاغذ در سازمان.
عوامل ساختاری سازمانی سبز	عوامل ساختاری	داشتن ساختار سازمانی سبز، داشتن خط‌مشی‌های سازمانی سبز، داشتن برنامه سازمانی سبز، داشتن استراتژی‌های سازمانی سبز، فعالیت‌های پایدار محیطی، اقدامات زیست محیطی سازمان.
	عوامل رفتاری	تمرکز بر تفکرات سبز، تمرکز بر رفتارهای سبز، تمرکز بر ایده‌های سبز، تمرکز بر باورهای سبز، مراوده‌های تجاری سبز

شرایط زمینه‌ای (بستر): به شرایط خاصی اشاره دارد که بر راهبردها (کنش و واکنش‌ها) اثرگذار است (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ۸۴). این زمینه ناظر بر فضای حاکم بر سامان‌ها در کشور است که در این پژوهش در بُعد شرایط زمینه‌ای بیشتر مشارکت کنندگان به توجه به فضای تعاملی سبز، و توجه به ارزش‌های سازمانی سبز، مقوله کلان جو سازمانی متعالی سبز؛ و توجه به معیارهای فرهنگی سبز، و توجه به نمادهای فرهنگی سبز مقوله کلان فرهنگ سازمانی سبز را نشان می‌دهد. کدگذاری در مورد شرایط زمینه‌ای در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶- کدگذاری در مورد شرایط زمینه‌ای

مقوله کلان	مقوله‌ها	کدهای باز
------------	----------	-----------

شرایط زمینه‌ای	(کدهای محوری)	
جو سازمانی	توجه به فضای تعاملی سبز	برنامه های تشویقی منابع انسانی برای ایجاد جو سازمانی متعالی، اعطای فرصت های مطالعاتی به کارکنان با موضوع حفظ محیط زیست، تقویت برنامه های سبز.
متعالی سبز	توجه به ارزش های سازمانی سبز	توانایی تصریح و تثبیت ارزش های سازمانی، ترویج اخلاق سبز، تدوین و نهادینه سازی ارزش های سبز در سازمان
فرهنگ سازمانی	توجه به معیارهای فرهنگی سبز	قرار دادن معیارهای سبز در ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان، قرار دادن معیارهای سبز در آموزش کارکنان، قرار دادن معیارهای سبز در دادن پاداش به کارکنان.
سبز	توجه به نمادهای فرهنگی سبز	ایجاد فضای کاری سبز در محیط کار به عنوان نماد فرهنگ، تشویق کارکنان به مشارکت در اصلاح فرهنگ زیست محیطی سبز

راهبردها (کنش و واکنش‌ها): بیان کننده رفتارها، فعالیت‌ها و تعاملات هدفداری است که تابع مقوله محوری و تحت تاثیر شرایط مداخله‌ای و زمینه‌ای است. به عبارت دیگر، کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شود (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ۸۴). راهبردها در این پژوهش شامل اقدامات مرتبط با طراحی و نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز است. طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز، و نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز ۲ مقوله خردی است که مقوله کلان را نشان می‌دهد. کدگذاری در مورد راهبردها در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷- کدگذاری در مورد راهبردها

مقوله کلان راهبردها	مقوله‌ها (کدهای محوری)	کدهای باز
اقدامات مرتبط با طراحی و نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز	طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز	وجود سیستم های مبتنی بر بکارگیری فناوری های نوین در فعالیت های مدیریت منابع انسانی، تدوین ارزش های سبز در سازمان، وجود سیستم فرصت‌های شغلی کارکنان دارای تفکر سبز، وجود سیستم آموزش و توسعه سبز، وجود سیستم ارزیابی عملکرد الکترونیک، راه اندازی سیستم تبدیل و اهداف زیست محیطی به طرح های عملی و قابل اجرا، سیستم های مدیریت محیط زیست.
	نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز	نهادینه کردن ارزش‌های سبز در سازمان، فرهنگ سازی و نهادینه کردن گفتمان مدیریت منابع انسانی سبز، داشتن تفکر سیستمی در نهادینه کردن، داشتن تفکر راهبردی در نهادینه کردن، داشتن تفکر همگرایی در نهادینه کردن.

پیامدها: نتایج نهایی اجرای اقدامات کنش و واکنش‌ها هستند. به عبارت دیگر، خروجی‌های حاصل از استخدام راهبردهاست (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ۸۴). هر جا انجام یا ندادن عمل معینی در پاسخ به مسئله‌ای برای حفظ یک موقعیت، از سوی فرد یا سازمان انتخاب شود پیامدهایی پدید می‌آید. ۶ مقوله خرد در این بخش شناسایی شده است که شامل شکل گیری ابتکارات فردی سبز، شکل گیری تعهدات فردی سبز، سود پایدارتر سازمان، عملکرد کارآ، انسجام زیست محیطی، و

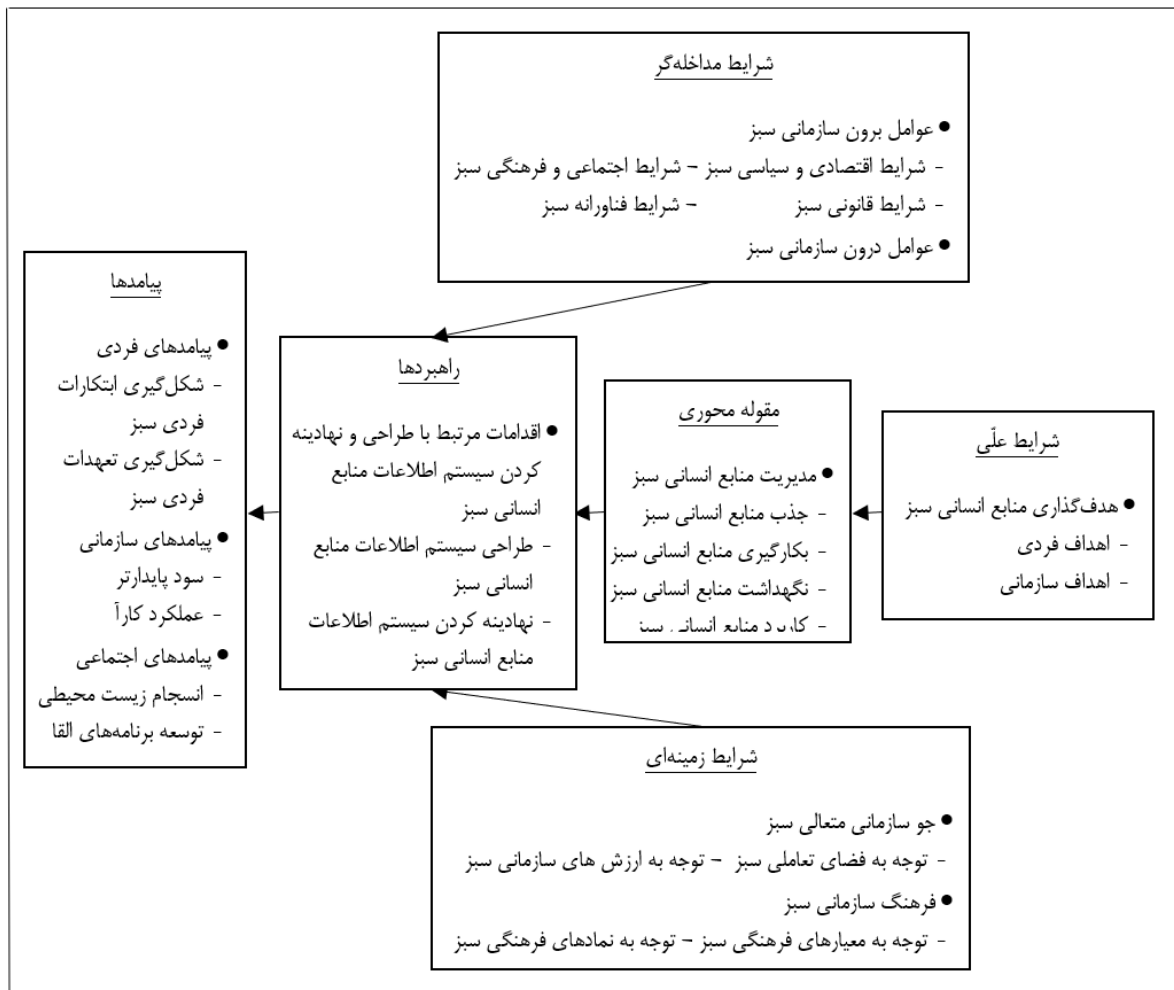


توسعه برنامه‌های القا سبز به جامعه است. این ۶ مقوله خرد با رویکرد استقرایی ۳ مقوله کلان را تشکیل داده‌اند که شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی است. کدگذاری در مورد پیامدها در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸- کدگذاری در مورد پیامدها

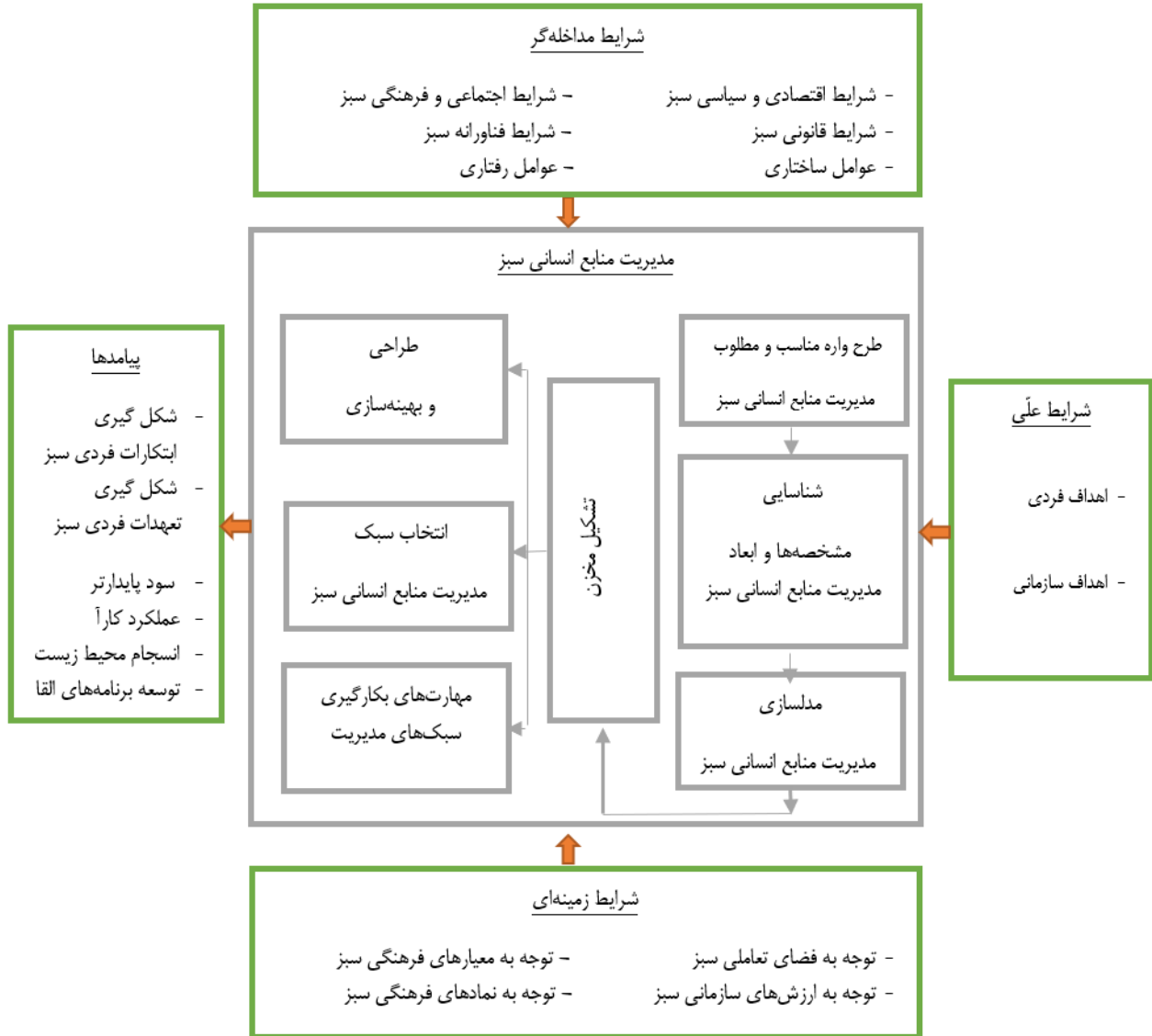
مقوله کلان پیامدها	مقوله‌ها (کدهای محوری)	کدهای باز
پیامدهای فردی	شکل‌گیری ابتکارات فردی	داشتن ابتکار عمل در سازمان، داشتن تفکر جامع، کمال جویی فردی، داشتن بینش سازمانی سبز
	شکل‌گیری تعهدات فردی	نشان دادن علاقه و شناسایی مثبت به مسائل زیست محیطی، دادن بازخور ارشادی به کارکنان، تعهد مدیریت ارشد به مدیریت محیط زیست
پیامدهای سازمانی	سود پایدارتر سازمان	کاهش هزینه‌های سازمانی، کیفیت بهتر خروجی منابع انسانی، بهبود سرعت عمل و پاسخگویی به نیازهای شغلی، کاهش اهمال کاری منابع انسانی در محیط کار.
	عملکرد کارآ	استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی، مالی و اقتصادی و انسانی در سازمان، داشتن جهت‌گیری استراتژیک زیست محیطی در سازمان، داشتن راهبردهای سبز منابع انسانی، داشتن رویه‌های کاری سبز،
پیامدهای اجتماعی	انسجام زیست محیطی	رعایت استانداردهای زیست محیطی، قوانین و مقررات و دستورالعمل‌های سبز در سازمان،
	توسعه برنامه‌های القا سبز به جامعه	توسعه بدون تحمل هزینه به نسل‌های آتی در سازمان، اطمینان از سطح پایداری منابع سازمانی.

کدگذاری محوری: بعد از کدگذاری باز، کدگذاری محوری صورت گرفت که در آن مقوله‌های متمایز از هم در چارچوبی معنادار کنار یکدیگر قرار گرفتند و روابط میان آن‌ها، به‌ویژه رابطه مقوله محوری با سایر مقوله‌ها، در قالب شکل ۱ مشخص شد. کدگذاری محوری در این پژوهش به صورت پارادایمی انجام پذیرفت.



شکل ۱- نمودار پارادایمی کدگذاری محوری

کدگذاری انتخابی و خلق نظریه. کدگذاری انتخابی به معنای یکپارچه‌کردن و پالایش نظریه است که از طریق کشف مقوله محوری امکان‌پذیر می‌شود (استراوس و کوربین، ۱۳۹۷). در این مرحله سعی می‌شود با کنار هم نهادن مقوله‌ها حول پدیده اصلی، یک روایت نظری برای مقوله محوری ارائه شده و هم‌چنین بین مفاهیم و مقوله‌ها ارتباط نظام‌مند ایجاد شود. نتایج تحلیل داده‌ها در این مرحله نشان می‌دهد که سیستمی که در حوزه GHRM مناسب و مطلوب سازمان امور مالیاتی کشور تلقی می‌شود که بتواند به طور دقیق، صحیح و معتبر، مشخصه‌ها و ابعاد را شناسایی نموده و به نحو سریع، کارآ و موثر حفظ و در مدار توسعه سازمانی قرار دهد. از نظر کرسول، نظریه را می‌توان به سه شیوه ممکن ارائه داد: به صورت نمودار، به شکل روایت یک داستان، و یا به صورت مجموعه‌ای از گزاره‌ها. در این مقاله، مدل کیفی پژوهش به صورت نمودار (شکل ۲) و گزاره‌ها ارائه شده است.



شکل ۲- نمودار مدیریت منابع انسانی سبز

گزاره‌های پژوهش. با توجه به مدل کیفی پژوهش، گزاره‌ها به شرح زیر است:

۱. مفهوم GHRM ارتباط مستقیمی با جذب، بکارگیری، نگهداشت و کاربرد منابع انسانی سبز دارد.
۲. سبک رهبری انواع و گونه‌های مختلفی را داراست که در GHRM می‌باید مدنظر قرار گیرد.
۳. GHRM وابسته به اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی است.
۴. GHRM مستلزم طرح واره مناسب و مطلوب GHRM است.
۵. شرایط اقتصادی و سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، قانونی و فناورانه فرایند GHRM را تحت تاثیر قرار می‌دهد.
۶. مهارت‌های بکارگیری سبک‌های موثر بر GHRM در شکل‌گیری GHRM دخیل است.
۷. عوامل ساختاری و رفتاری GHRM را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

۸. GHRM در بستر توجه به فضای تعاملی سبز، توجه به ارزش های سازمانی سبز، توجه به معیارهای فرهنگی سبز، و توجه به نمادهای فرهنگی سبز صورت می‌پذیرد.

۹. GHRM منجر به شکل گیری ابتکارات فردی سبز، شکل گیری تعهدات فردی سبز، سود پایدارتر، عملکرد کارآ، انسجام زیست محیطی، و توسعه برنامه‌های القا سبز در جامعه می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی GHRM در سازمان امور مالیاتی کشور انجام شد. در طول مباحث این مقاله عنوان کردیم که GHRM به عنوان یکی از جنبه‌های مدیریت منابع انسانی در مدیریت سبز تعریف شده است (رنویک و همکاران، ۲۰۱۶). از بین تعاریف مطروحه در خصوص GHRM بهترین تعریفی که به نظر نگارندگان مقاله مطرح است اینکه GHRM به عنوان سبز شدن کارکردهای مدیریت منابع انسانی هم چون جذب، بکارگیری، نگهداشت و کاربرد منابع انسانی تعریف می‌شود. نتایج نظری این پژوهش بستر را برای نتایج کاربردی مهیا کرد. از جمله نتایج نظری می‌توان به شناسایی متغیرها/ عوامل مترتب بر GHRM در قالب طراحی و تجزیه و تحلیل مشاغل، انتخاب و استخدام سبز، آموزش و بهسازی سبز، مدیریت عملکرد سبز، پرداخت و پاداش سبز، مشارکت شغلی سبز و مدیریت فرهنگ سازمانی سبز اشاره کرد. در سال‌های اخیر مراجع رسمی کشور با پی بردن به اهمیت مسائل زیست محیطی و احساس خطر نسبت به این مساله، به وضع برخی قوانین و مقررات در سطح ملی و تدوین توافق‌نامه‌های بین‌المللی پرداخته‌اند. از جمله ماده ۹۰ قانون برنامه پنجم، ماده ۴۸ قانون برنامه ششم، و ۱۱ ماده در قانون برنامه هفتم بر لزوم اجرای مدیریت سبز در دستگاه‌های دولتی تاکید شده است. این تاکید نگارندگان مقاله را بر آن داشت که با عنایت به نظریه داده بنیاد، به تجزیه و تحلیل داده‌ها و احصای ۱۱۲ کد باز، ۲۵ کد محوری و ۱۰ مقوله انتخابی در قالب شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، بستر، راهبردها و پیامدها پردازند که منجر به شکل‌گیری و تدوین الگو در قالب نمودار GHRM برای پیشنهاد به سازمان امور مالیاتی کشور گردید. نموداری که مقوله محوری آن طرح‌واره مناسب و مطلوب برای GHRM است.

یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌هایی صاحب‌نظران خارجی هم‌چون ارکانتان و ایوب‌غلو (۲۰۲۲)، پریاشانتا و پریانکا (۲۰۲۲)، کومار و همکاران (۲۰۲۲)، فیصل و نوشاد (۲۰۲۰)، موکرچی و همکاران (۲۰۲۰)، شاه (۲۰۱۹)، والنز (۲۰۱۹)، شوماخر (۲۰۱۸)، متکالف (۲۰۱۸)، رنویک و همکاران (۲۰۱۸)، و ورمیر و همکاران (۲۰۱۸)، اوپاتا و آرول راجا (۲۰۱۸)، لونگونی و همکاران (۲۰۱۸)، گوپتا (۲۰۱۸)، مانو (۲۰۱۸)، زیبراس (۲۰۱۷)، دونوهه (۲۰۱۷)، بانگوال و همکاران (۲۰۱۷)، تانک و همکاران (۲۰۱۷)، نورتون و همکاران (۲۰۱۷)، کومار و پرهاچ (۲۰۱۷)، مصری و جارون (۲۰۱۷)، رنویک و همکاران (۲۰۱۷)، آپاتا (۲۰۱۷)، استاکلاپ و دل (۲۰۱۶)، غلامی و همکاران (۲۰۱۶)، گورچی و همکاران (۲۰۱۶)، اوپاتا و آرول راجا (۲۰۱۴)، مصری و جابور (۲۰۱۳)، جابور (۲۰۱۳)، جابور (۲۰۱۱) و جابور و همکاران (۲۰۱۰) و نویسندگان داخلی هم‌چون لیذران اصفهانی و همکاران (۱۴۰۲)، اسکندری و همکاران (۱۴۰۲)، سبک رو و همکاران (۱۴۰۱)، سبک رو و همکاران (۱۴۰۰)، جانعلی زاده قزوینی و همکاران (۱۳۹۹)، شاهنوشی و عبدالهی (۱۳۹۷)، محمدنژاد شورکایی (۱۳۹۵)، فیاضی و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. لیکن نتایج این پژوهش با مطالعات یو و همکاران (۲۰۲۰)، دمونت (۲۰۱۸)، جباتی (۲۰۱۸)، دمونت (۲۰۱۶) و رمضان تبار (۱۳۹۶) مطابقت ندارد. الگوی طراحی شده در قالب شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، و پیامدها بستر را برای تدوین گزاره‌های حاصل از یافته‌های پژوهش مهیا نمود. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد:

۱. سازمان امور مالیاتی کشور بایستی هدف‌گذاری منابع انسانی سبز را در اولویت کاری خود در حوزه ستادی و استانی قرار



۲. سازمان امور مالیاتی چرخه منابع انسانی سبز را باید در تدوین استراتژی‌ها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های مرتبط با حوزه مدیریت منابع انسانی لحاظ نماید.
۳. توجه به عوامل درون و برون سازمانی سبز در کنش و واکنش‌های مترتب بر GHRM بایستی مورد توجه مدیران قرار گیرد.
۴. برای استقرار و پیاده سازی GHRM توجه به جو سازمانی متعالی سبز و فرهنگ سازمانی سبز لازم و ضروری است.
۵. مدیران سازمان در هزاره سوم نمی‌توانند بدون توجه به پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی به حیات خود ادامه دهند. پژوهش حاضر هم‌چون اکثر پژوهش‌ها با محدودیت‌های ذاتی پژوهش و محدودیت‌های پژوهشگر مواجه بوده است که از آن جمله به نو بودن موضوع در حوزه سازمان و مدیریت و پراکنده بودن منابع اشاره کرد. علاوه بر آن به واسطه تفکر بین رشته‌ای، حفظ انسجام یافته‌ها دشوار بوده است.

منابع

- اسکندری، فرانک، داداش کریمی و یحیی، نژاد ایرانی، فرهاد. (۱۴۰۲). طراحی مدل نظام مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد تعالی سازمانی، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۱۹(۶)، ۱۵۱-۱۷۴. DOI: 10.22034/QJIMDO.2023.404722.1600
- استراوس، انسلم و کریبن، جولیت. (۱۳۹۷). *مبانی پژوهش کیفی*، مترجم: ابراهیم افشار، تهران: نشر نی، چاپ هفتم.
- توکلی نژاد، حسن، جزنی، نسرین، معمارزاده طهران، غلامرضا، افشار کاظمی، محمدعلی (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر در نگهداشت کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۳)، ۱۵۵-۱۸۵. DOI: 20.1001.1.20084528.1395.8.4.7.2
- حیبی، آرش و جلال‌نیا، راحله. (۱۴۰۱). *کتاب پدیدارشناسی*، تهران: انتشارات نارون.
- خواستار، حمزه. (۱۳۸۸). ارائه روشی برای محاسبه پایایی مرحله کدگذاری در مصاحبه‌های پژوهشی، *روش‌شناسی علوم انسانی*، ۱۵(۵۸)، ۱۶۱-۱۷۴. <https://www.sid.ir/paper/88290/fa>
- جانعلی زاده قزوینی، مهدی، کفاش پور، آذر، رحیم پور، امیر و سامانیان، مصیب. (۱۳۹۹). طراحی مدل پارادایمی مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از روش داده بنیاد(مورد مطالعه: شهرداری مشهد)، *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲(۳)، ۱۳۹-۱۵۶.
- دانایی فرد، حسن و امامی، سیدمجتبی. (۱۳۸۶). استراتژی‌های پژوهش کیفی: تاملی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد، *اندیشه مدیریت*، ۱(۲)، ۶۹-۹۷. <https://ensani.ir/file/download/article/20120325151825-1040-10.pdf>
- ذوالفقاریان، محمدرضا و لطیفی، میثم. (۱۳۹۰). *نظریه پردازی داده بنیاد با NVivo8*، انتشارات دانشگاه امام صادق.
- سبک رو، مهدی، رنجبران، نگین و احمدی زاهرایی، مریم. (۱۴۰۱). نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۲(۳)، ۴۱-۷۴. https://journals.iau.ir/article_701005_5a797d461579516b4784eb55a52bca4f.pdf
- سبک رو، مهدی، سعید اردکانی، سعید و کایدیان، آذین. (۱۴۰۰). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجی‌گری عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز، *تعهد سازمانی و رفتار زیست محیطی*؛ مورد مطالعه: هتل‌های شهر یزد، *گردشگری و توسعه*، ۲۹، ۲۳۱-۲۴۷. DOI: 10.22034/JTD.2020.241976.2097
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۴۰۲). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ چهل و هشتم، تهران، انتشارات آگاه.
- شاهنوشی، مجتبی و عبدالهی، عظیمه سادات. (۱۳۸۶). تحلیلی بر فرهنگ زیست محیطی مردم اصفهان و برخی از عوامل موثر بر آن، *نشریه پژوهشی دانشگاه اصفهان*، ۲(۱۵). <https://www.sid.ir/paper/453032/fa#downloadbottom>.
- فیاضی، مرجان، شهبازمرادی، سعید، افشار، زهرا و شهبازمرادی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بسترهای لازم برای اجرای مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت نفت، *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۶(۲۴)، ۱۸۱-۲۰۱. https://iieshrm.ir/browse.php?a_id=27&sid=1&slc_lang=fa

- لیذران اصفحانی، سعید، عمرانی فهجاورستانی، مینا و معلمی نیا، بابک. (۱۴۰۲). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه های آن بر عملکرد و تعالی سازمانی با میانجی گیری نوآوری سبز، *مطالعات مدیریت و توسعه پایدار*، ۳(۲)، ۲۳-۴۳. DOI: 10.30495/MSDS.2023.1985109.1140
- محمدنژاد شورکایی، مجتبی، سیدجوادین، سیدرضا، شاه حسینی، محمدعلی و حاجی کریمی، عباسعلی. (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز، *مدیریت دولتی*، ۸(۴)، ۶۹۱-۷۱۰. DOI: 10.22059/JIPA.2017.62183
- ملکی، مرتضی، ورمقانی، مریم و باقری، هوشمند. (۱۳۹۸). خلق مزیت رقابتی: واکاوی ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر مدیریت زنجیره تامین سبز با نقش تعدیل گری نوجویی سبز در شرکت های صنعتی، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۱۱(۲۱)، ۱۲۹-۱۵۲. DOI: 10.22080/JEM.2019.15978.2849
- Bangwal, D.; Tiwari, P.; Chamola, P. (2017). Green HRM, work-life and environment performance. *International Journal of Environment Workplace and Employment*, 4, 244-268. DOI:10.1504/IJEWE.2017.087808
- Bowen, C, C, & Bowen, W. (2008). *Content Analysis*; In Kaifeng Yang & Gerald J. Miller, Handbook of Research Methods in Public Administration, Taylor & Francis.
- Danai Fard, H., Emami, S. (2006). Qualitative research strategies: a reflection on theorizing of grounded theory, *Management Thought Quarterly*, first year, number 2, pages 69-97. Chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ensani.ir/file/download/article/20120325151825-1040-10.pdf (In Persian)
- Dumont, J.; Shen, J.; Deng, X. (2016). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values, *Human Resource Management*, 56, 613-627. DOI:10.1002/hrm.21792
- Ercantan, O.; Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees, *Sustainability*, 14, 1718. DOI:10.3390/su14031718
- Eskandari, F., Dadash, Yahya, Nejad Irani, F. (1402). Designing a green human resource management system model with an organizational excellence approach, *Journal of Innovation Management in Defense Organizations*, Vol. 6(19), 151-174. DOI: 10.22034/QJIMDO.2023.404722.1600 (In Persian)
- Faisal, S.; Naushad, M. (2020). An Overview of Green HRM practices among SMEs in Saudi Arabia, *Journal of Entrepreneurship and Sustainability*, Issues, 8, 1228-1244. <http://doi.org/10.9770/jesi>.
- Fayazi, M., Shahbaz Moradi, S., Afshar, Z., Shahbaz Moradi, M. R. (2014). Necessary platforms for the implementation of green human resource management in the oil industry, *Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, Year 6, 24,181-201. https://iieshrm.ir/browse.php?a_id=27&sid=1&slc_lang=fa (In Persian)
- Gharin, H. (2008). Presenting a method for calculating the reliability of the coding stage in research interviews, *Humanities Methodology Quarterly*, 15 (58), 161-174. <https://www.sid.ir/paper/88290/fa> (In Persian)
- Gholami, H.; Rezaei, G.; Saman, M.Z.M.; Sharif, S.; Zakuan, N. (2016). State-of-the-art Green HRM System: Sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research, *Journal of Cleaner Production*, 124, 142-163. DOI:10.1016/j.jclepro.2016.02.105
- Guerci, M.; Montanari, F.; Scapolan, A.; Epifanio, A. (2016). Green and Non Green Recruitment Practices for Attracting Job Applicants: Exploring Independent and Interactive Effects. *International Journal of Human Resource Management*, 27, 129-150. DOI:10.1080/09585192.2015.1062040



- Gupta, H. (2018). Assessing organizations performance on the basis of GHRM practices using BWM and Fuzzy TOPSIS, *Journal of Environmental Management*, 226, 201–216. DOI:10.1016/j.jenvman.2018.08.005
- Habibi, A., & Jalalnia, R. (2022). Phenomenological book, Tehran: Naron Publications. (In Persian)
- Jabbour, C.J.C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study, *Industrial and Commercial Training*, 43, 98–105. DOI:10.1108/00197851111108926
- Jabbour, C.J.C. (2013). Environmental training in organizations: From a literature review to a framework for future research, *Resource Conservation and Recycling*, 74, 144–155. DOI:10.1016/j.resconrec.
- Jabbour, C.J.C.; Santos, F.C.A.; Nagano, M.S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: Methodological triangulation applied to companies in Brazil, *International Journal of Human Resource Management*, 21, 1049–1089. <https://doi.org/10.1080/09585191003783512>
- Janalizadeh Qazvini, M., Kafashpour, A., Rahimpour, A., & Samanian, M. (2019). Designing a paradigmatic model of green human resources management using grounded theory method (case study: Mashhad Municipality), *Strategic Management Research Quarterly*, 2(3), 139-156. [file:///C:/Users/hp/Downloads/Article%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Article%20(3).pdf) (In Persian)
- Kramar, R. (2014). Beyond Strategic Human Resource Management: Is Sustainable Human Resource Management the Next Approach? *International Journal of Human Resource Management*, 25, 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Kumar, A., Praharaj, L. (2017). Green HRM: An Innovative Practice for Organizational Sustainability, *Indo-Iranian Journal of Scientific Research*, Vol 1, Issue 1, pp. 46-56. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3511614
- Kumar, G., Anbu, A., & Saranya, J. (2022). The Study on Impact of Green HRM Practices on Organization Sustainability from Employee Perspective with Special Reference to Automotive Industries in Chennai, *Webology*, Vol. 19, Issue 1, pp. 4979-4989. <https://www.webology.org/abstract.php?id=1098>
- Kvale, S. (1996). *Interview: An Introduction to Qualitative Research; Interviewing Thousand Oaks, CA*, Sage. <https://www.amazon.com/InterViews-Introduction-Qualitative-Research-Interviewing/dp/080395820X>
- Lizran Esfaghani, S., Omrani Gahjavarestani, M., & Maalemi Nia, B. (2023). The impact of green human resource management and its practices on organizational performance and excellence through the mediation of green innovation, *Quarterly Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 3(2), 23-43. DOI: 10.30495/MSDS.2023.1985109.1140 (In Persian)
- Longoni, A.; Luzzini, D.; Guerci, M. (2018), Deploying Environmental Management Across Functions: The Relationship Between Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management, *Journal of Business Ethics*, 151, 1081–1095. DOI:10.1007/s10551-016-3228-1
- Maleki, M., Vermaghani, M., & Bagheri, H. (2018). Creating a competitive advantage: Analyzing the dimensions of green human resource management on green supply chain management with the moderating role of green innovation in industrial companies, executive management research paper, year 11, 21, 129-152. DOI: 10.22080/JEM.2019.15978.2849 (In Persian)
- Masri, H.A.; Jaaron, A.A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>

- Mohammadnejad Shorkai, M., Seyed Javadin, S. R., Shah Hosseini, M. A., & Haji Karimi, A. A. (2015). Providing a framework for green human resource management, *Journal of Public Administration*, 8(4), 691-710. DOI: 10.22059/JIPA.2017.62183 (In Persian)
- Mukherjee, S.; Bhattacharjee, S.; Paul, N. (2020), Banerjee, U. Assessing green human resource management practices in higher educational institute, *TEST Engineering Management*, 82, 221–240. <https://ssrn.com/abstract=3546928>
- Opatha, H.H.D.N.P. (2013). Green Human Resource Management: A Simplified Introduction, *Proceedings of the HR Dialogue*, 1, 11–21. [file:///C:/Users/hp/Downloads/greenhrmasimplifiedintroduction%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/greenhrmasimplifiedintroduction%20(2).pdf)
- Opatha, H.H.D.N.P.; Arulrajah, A.A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7, 101. DOI:10.5539/ibr.v7n8p101
- Priyashantha KG & Yogendran Priyanga. (2022) Impact of Green Human Resource Management on Employee Green Behavior: The Mediating Role of Green Attitude. *Indonesian Journal of Sustainable Accounting and Management*, Vol. 6 (2), pp. 1-18. DOI:10.28992/ijsam.v6i2.674
- Ren, S.; Tang, G.; Jackson, S.E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35, 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Renwick, D.; Redman, T.; Maguire, S. Green HRM: A review, process model, and research agenda. (2008). *University of Sheffield Management School Discussion Paper*. 1, 1–46. DOI:10.13140/RG.2.2.30801.07520
- Sarmad, V., Bazargan, A., Hijazi, G. (2023). Research methods in behavioral sciences, 48th edition, Tehran, Aghat publications. (In Persian)
- Schuler, Randall S.; Jackson, Susan E. and Storey, John (2001). *HRM and its link with strategic management*. In: Storey, John ed. *Human resource management: a critical text*. London: Thomson Learning. <http://hed.thomsonlearning.co.uk/instructors/produ...>
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategic Environment*, 28, 771–785. <https://doi.org/10.1002/bse.2279>
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28, 771–785. DOI:10.1002/bse.2279
- Shahnushi, M., & Abdulahi, A. S. (2016). An analysis of the environmental culture of Isfahan people and some factors affecting it, *Isfahan University research journal*, 2, 15. <https://www.sid.ir/paper/453032/fa> (In Persian)
- Shen, J.; Dumont, J.; Deng, X. (2018). Employees' Perceptions of Green HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder Perspectives. *Group Organization Management*. 43, 594–622. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10596011166664610>
- Sobek Ro, M., Ranjbaran, N., & Ahmadi Zahraei, M. (2022). The role of green transformational leadership and green human resource management on green innovation and environmental performance, *Innovation and Creativity Quarterly in Humanities*, 12(3), 41-74. Chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://journals.iau.ir/article_701005_5a797d461579516b4784eb55a52bca4f.pdf (In Persian)
- Sobek Ro, M., Saida Ardakani, S., & Kaidian, A. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance through the mediation of enabling factors of green organizational culture, organizational commitment and environmental behavior; Case study: Yazd city hotels, *Tourism and Development Quarterly*, 29, 231-247. 10.22034/JTD.2020.241976.2097(In Persian) DOI:
- Strauss, A., Corbin, J. (2017). *Fundamentals of Qualitative Research*, Translator: Ebrahim Afshar, Tehran: Nei Publishing House, 7th edition. (In Persian)



- Tang, G.; Chen, Y.; Jiang, Y.; Paillé, P.; Jia, J. (2017), Green human resource management practices: Scale development and validity, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56, 31–55. DOI:10.1111/1744-7941.12147
- Tavaklinejad, H., Jazni, N., Memarzadeh Tehran, G., & Afshar Kazemi, M. A. (2015). Identifying and prioritizing effective factors in employee retention, *Human Resource Management Research Quarterly*, 3, 155-185. DOI: 20.1001.1.20084528.1395.8.4.7.2 (In Persian)
- Wehrmeyer, W.(Ed.) 1996. *Greening people: Human resources and environmental management*. Sheffield: Greenleaf, DOI:10.4324/9781351283045
- Werner, K. M., Milyavskaya, M., Foxen-Craft, E., Koestner, R. (2016). Some goals just feel easier: Self-concordance leads to goal progress through subjective ease, not effort. *Personality and Individual Differences*, 96, 237-242. DOI:10.1016/j.paid.2016.03.002
- Yu, W.; Chavez, R.; Feng, M.; Wong, C.Y.; (2020). Fynes, B. Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective, *International Journal of Production Economics*, 219, 224–235. DOI:10.1016/j.ijpe.2019.06.013
- Zaid, A.A.; Bon, T.T.; Jaaron, A.A. (2018). Green Human Resource Management Bundle Practices and Manufacturing Organizations for Performance Optimization: A Conceptual Model. *International Journal of Engineering Technology*, 7, 87–91. DOI:10.14419/ijet.v7i3.20.18986
- Zulfaqaryan, M. R., Latifi, M. (2018). *Theorizing of grounded theory with Nvivo8*, Imam Sadegh University Publications. (In Persian)

مجله مطالعات مدیریت توسعه سبز