

نشریه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت

Journal of Quality & Standard Management (JQSM)

www.jstandardization.ir



نوع مقاله: پژوهشی

تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر ویژندسازی کارفرما با نقش میانجی پایداری محیطی و اجتماعی شرکت‌های کوچک و متوسط استان تهران

مه‌دی غیرتمند^۱، حسین نامدار^۲

سابقه مقاله

۱ گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۲ دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۱

چکیده

در عصر کنونی، بهره‌گیری و مدیریت بهینه منابع سازمانی، به‌ویژه سرمایه انسانی، در مقام مهم‌ترین سرمایه سازمانی، ضروری است و سازمان‌ها باید رویکردی راهبردی به هم‌سویی بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت محیط زیست داشته باشند. از سوی دیگر، در صورت اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان ویژندسازی کارفرما را در سازمان ایجاد کرد و از مزایای آن بهره گرفت. از این‌رو، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر ویژندسازی کارفرما با نقش میانجی پایداری محیطی و اجتماعی شرکت‌های کوچک و متوسط استان تهران است. این مطالعه از نظر هدف از نوع «پژوهش‌های کاربردی» و از نظر ماهیت و روش، از نوع «پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی» است و به دلیل اینکه پژوهشگران به دنبال تبیین تاثیر بین متغیرهای تحقیق هستند، این پژوهش از نوع «پژوهش همبستگی» است. جامعه آماری کارکنان شرکت‌های شویندگی مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران (۴۶۰ نفر) بودند که تعداد (۲۱۰) بر اساس فرمول کوکران به روش تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز دومونت و همکاران (۲۰۱۷)، پایداری محیطی شرکتی سیورتو و همکاران (۲۰۱۵)، پایداری اجتماعی شرکتی مانی و همکاران (۲۰۱۸) و در نهایت ویژند کارفرما سیورتزن و همکاران (۲۰۱۳) به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق میانجی‌گرهای پایداری محیطی و اجتماعی شرکت‌ها بر ویژندسازی کارفرما تاثیرگذار هستند.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، ویژند کارفرما، پایداری محیطی و اجتماعی، شرکت‌های کوچک و

متوسط استان تهران.

۱ مقدمه

با توجه به مشکلات جدی زیست‌محیطی، مانند آلودگی و کاهش منابع و افزایش گازهای آلاینده، شرکت‌ها باید مدل تجاری سنتی خود را به مدل پایدار تغییر دهند. با این حال، تعداد کمی از شرکت‌ها توانایی مقابله با مسایل زیست‌محیطی را با استفاده از منابع محدود خود دارند (رجب‌پور، ۱۳۹۹:۵۳). از سوی دیگر، در سال‌های اخیر، مشکلات زیست‌محیطی (مانند تغییرات آب‌وهوایی) سازمان‌های تجاری را موظف به پاسخگویی در قبال چالش‌های رو به افزایش جامعه، نموده است (رین^۱ و همکاران، ۲۰۲۰:۲۶). نگرانی‌های جهانی از یک سو و فشارهای ذینفعان از سوی دیگر سبب شده تا سازمان‌ها، ملزم به بکارگیری فرآیندهای سبز شده (یو و راماناتان^۲، ۲۰۱۵:۵۲؛ میثور^۳ و همکاران، ۲۰۲۰:۴۲) و به مسائل اجتماعی توجه کنند (مانی^۴ و همکاران، ۲۰۱۶:۴۱). سازمان‌ها باید این کار را برای اثربخشی و ماندگاری طولانی مدت خود انجام دهند (زارعی، ۱۴۰۲). در جوامع امروزی، سازمان‌های تجاری که منابع طبیعی را به محصولات و ثروت تبدیل می‌کنند، در مرکز گفت‌وگوهای مربوط به شیوه‌های ناپایدار قرار دارند (ایمبروگیانو^۵، ۲۰۲۱:۲۰).

پایداری یک زمینه نوظهور مرتبط با محیط زیست است (پیوووار^۶، ۲۰۲۱:۵۳). ایده توسعه پایدار بسیار مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا روندهای مشترکی را برای تمام حوزه‌های انسانی و فعالیت‌های تجاری تعیین می‌کند (هوجنیک^۷ و همکاران، ۲۰۲۲:۴۷). مفهوم توسعه، بدون به خطر انداختن نیازهای نسل‌های آینده و آسیب رساندن به محیط زیست شناخته می‌شود. اگر سازمان‌ها در مدل‌های کسب‌وکار خود به تمام ذینفعان توجه کنند، پایداری در محیط شرکت به طور کامل محقق خواهد شد (کان^۸ و همکاران، ۲۰۲۰:۶۵). علاوه بر این، آگاهی از پایداری در اجرای ابزارهای مدیریت پایداری حیاتی است (تالبت^۹ و همکاران، ۲۰۲۰:۸۵).

¹ Ren

² Yu & Ramanathan

³ Meuer

⁴ Mani

⁵ Imbrogiano

⁶ Piwowar

⁷ Hojnik

⁸ Khan

⁹ Talbot

برای ارتقای پایداری، سازمان ملل متحد در سپتامبر ۲۰۱۵ از طریق اجماع اعضا، ۱۷ هدف توسعه پایدار را تدوین کرد. اهداف توسعه پایدار با تعیین ۱۷ هدف و ۱۶۹ هدف مرتبط است که قرار است در ۱۵ سال آینده به آن دست یابند. اهداف توسعه پایدار بر دستیابی به توسعه پایدار در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تمرکز دارند. اهداف به طور مستقیم یا غیرمستقیم به بخش تجاری مرتبط هستند؛ زیرا می‌توانند به کاهش بحران‌های جهانی کمک کنند (پودار^۱ و همکاران، ۲۰۱۹:۱۲). با این حال، دستیابی به هفده هدف توسعه پایدار برای سازمان‌ها چالش برانگیز است (حسینی و همکاران، ۲۰۲۰:۱۴). در این بین، نیاز به مدیریت محیط زیست پایدار افزایش یافته و مدیریت سبز به عنوان ابزاری مهم برای سازمان‌ها ظاهر شده است (اوبدا- گارسیا^۲ و همکاران، ۲۰۲۲:۲۹). نیاز به ایجاد محیطی پایدار، مفهوم منابع انسانی سبز را در بر می‌گیرد. تلفیق مدیریت منابع انسانی با پایداری محیطی به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز توصیف شده است (رحیمی و همکاران، ۲۰۲۱:۷۵).

مدیریت منابع انسانی یک رویکرد راهبردی برای مدیریت مؤثر کارکنان در یک سازمان است به گونه‌ای که به کسب‌وکار آنها در جهت کسب مزایای رقابتی کمک کند (اکبری و عنبریان، ۲۰۲۱:۱۰۱). مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یک روند پژوهشی جدید ظهور کرده (جابور و دی سوسا^۳، ۲۰۱۶:۵۲)، یک مزیت رقابتی فراهم می‌کند و یک عامل موفقیت برای راهبردهای سازمانی است (گارزیلا و فیورنتینو^۴، ۲۰۱۴:۶۶). این مدیریت یکی از ابزارهای کلیدی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا راهبردهای سبز را در مدل‌های تجاری خود گنجانده و نقش مهمی در ایجاد پایداری محیطی در سازمان‌ها ایفا کنند (احمدزاده و همکاران، ۲۰۲۱:۳۴). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز شامل استفاده از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی برای حمایت از استفاده پایدار از منابع سازمانی و پایداری شرکت است (رجب‌دوری و رفعت‌مقام، ۲۰۲۱:۷۴). رفتارهای سبز کارکنان را سازمان از طریق کاهش اثرات منفی و بیشینه کردن تأثیرات مثبت بر محیط زیست ارتقا می‌دهد. کارکنان می‌توانند هنگام انجام وظایف محوله دوستدار محیط زیست باشند (معدنی و همکاران، ۲۰۲۱:۱۶). پایداری شرکتی یک راهبرد تجاری مهم است که از شیوه‌های پایداری برای دستیابی به اهداف سهامداران و

¹ Poddar

² Úbeda-García

³ Jabbour & Dee Sousa

⁴ Garzella & Fiorentino

جلب رضایت ذینفعان استفاده می‌کند. پایداری شرکتی به طور گسترده به فعالیت‌های شرکت اشاره می‌کند که شامل نگرانی‌های اجتماعی و زیست‌محیطی در عملیات تجاری و در تعامل با سهامداران است (ون ماریویک و ویر^۱، ۲۰۰۳:۲۸). این نگرانی‌ها شامل ایجاد ارزش زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی است (میو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲:۴۸). این مطالعه بر پایداری محیطی شرکت و پایداری اجتماعی شرکت متمرکز است. شایان ذکر این که مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد پایداری اجتماعی شرکت به طور کامل در زمینه‌های سازمانی بررسی نشده است (اوبدا- گارسیا و همکاران، ۲۰۲۲:۳۲).

پایداری محیطی شرکت برای توسعه اقتصادی مهم است (لی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰:۲۹). برای دستیابی به اهداف زیست‌محیطی پایدار سازمان، هماهنگ کردن عملکردهای مدیریت منابع انسانی با نظام مدیریت محیطی ضروری است (رن و همکاران، ۲۰۱۸:۴۵)؛ چرا که پایداری محیطی شرکت‌ها عملکرد زیست محیطی را بهبود می‌بخشد، مزیت رقابتی پایدار به وجود می‌آورد (گویال و همکاران، ۲۰۱۸:۵۳)، و پایداری محیطی شرکت را افزایش می‌دهد (صیاد و همکاران، ۲۰۲۱:۱۴). رقابت بین سازمان‌ها آنها را بر آن می‌دارد تا بر تلفیق پایداری اجتماعی در تجارت خود تمرکز کنند (ونچون و مائو^۴، ۲۰۰۸:۸۵). با این حال، اطلاعات مربوط به پایداری اجتماعی شرکت‌ها به اندازه کافی بررسی نشده است (تتیچی^۵ و همکاران، ۲۰۱۳:۷۴)، به ویژه از دیدگاه مدیریت منابع انسانی سبز نیاز به کاوش بیشتری دارد (پوپویچ^۶ و همکاران، ۲۰۱۸:۲۰).

تأثیر پایداری اجتماعی شرکت بر تجارت در فرهنگ شرکتی بررسی شده است. با این حال، ادبیات پژوهش نشان از کمبود شواهد تجربی (خاک‌نژاد، ۶) در مورد رابطه بین پایداری اجتماعی شرکت و موفقیت شرکت تاکید دارد. سازمان‌هایی که به جامعه و کارکنان خود اهمیت می‌دهند، شهرت خوبی در جامعه ایجاد می‌کنند. علاوه بر این، برخورد با کارکنان به روشی پایدار اجتماعی یکی از مسیرهای سازمان برای مقابله با چالش‌های بازار کار است

¹ van Marrewijk & Werre

² Mio

³ Lee

⁴ Vachon & Mao

⁵ Taticchi

⁶ Popovic

(اینه‌رت^۱، ۲۰۱۱:۹۶). سازمان‌ها مایلند اولین انتخاب متقاضیان شغل باشند و سعی در جذب بهترین استعدادها دارند. توسل به کارمندان با استعداد و باتجربه، وظیفه اصلی در «جنگ استعدادها» است. بنابراین، برای جذب کارکنان بالقوه، سازمان‌ها بر ویژگی‌های کارفرما با هدف تبدیل سازمان به یک «کارفرمای منتخب» تمرکز می‌کنند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶:۳۲۱). تصویر و شهرت یک سازمان را ویژگی‌های کارفرما می‌نامند. برای سازمان‌ها، ویژگی‌های کارفرما اهمیت می‌یابد، زیرا آنها مشتاق جذب، توسعه و حفظ استعدادهای مناسب هستند (کاشیو و همکاران، ۲۰۲۰:۵۳).

مطالعات محدود در ادبیات مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری اجتماعی شرکت تأکید دارد (امروتا و گیتا^۲، ۲۰۲۰:۸۶). فام و همکاران (۲۰۱۹) پیشنهاد می‌کنند که در مطالعات آینده باید به رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و جذب نامزدها توجه شود. علاوه بر این، شکاف قابل توجهی در ادبیات توسعه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و معرفی یک چارچوب جامع جدید برای رتبه‌بندی توانمندسازهای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه وجود دارد (مهراجونسیا^۳ و همکاران، ۲۰۲۱:۲۹). به طور کلی، در کشورهای در حال توسعه، توجه کافی به پایداری اجتماعی شرکت‌ها نمی‌شود (هوق^۴ و همکاران، ۲۰۱۴:۹۶) و پایداری اجتماعی شرکت‌ها به اندازه پایداری محیطی شرکت‌ها توجه زیادی را به خود جلب نکرده است (سیلوا و همکاران، ۲۰۱۹:۱۰۱)، که این روند می‌تواند خطرات زیست‌محیطی را گسترش دهد. بر این اساس، این مطالعه با هدف شناسایی شکاف‌های پژوهشی و ارائه مدلی بر اساس چارچوب نظری مزیت رقابتی و نظریه‌های علامت‌دهی^۵ انجام شده است. این مدل تأیید می‌کند که مدیریت منابع انسانی سبز منبعی برای ویژگی‌های کارفرما است. پایداری محیطی بیشتر شرکت‌ها و پایداری اجتماعی شرکت‌ها را می‌توان با معرفی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به دست آورد.

¹ Ehnert

² Amrutha & Geetha

³ Mehrajunnisa

⁴ Huq

⁵ signalling

۲ مبانی نظری

چارچوب نظری این مطالعه مبتنی بر نظریهٔ مزیت رقابتی و نظریه‌های علامت‌دهی است. **نظریهٔ مزیت رقابتی**. مزیت رقابتی، مزیت سازمان نسبت به رقبا در یک بازار معین، گروه راهبردی یا صنعت است (کی، ۱۹۹۳). سازمان ممکن است مزایای زیادی نسبت به سایرین داشته باشد، مانند نظام تولید بهبودیافته یا توانایی ارائه خدمات استثنایی به مشتریان (کوبین، ۱۹۸۶: ۲۱۵). نظریهٔ مزیت رقابتی ابزار پیچیده‌ای را برای ارزیابی رقابت‌پذیری با تمام پیامدهای آن ارائه می‌دهد. بر اساس این نظریه، سازمان‌ها در بازارهای بین‌المللی و برای کسب مزیت رقابتی در بازار بین‌المللی به رقابت می‌پردازند. بنابراین، سازمان‌ها باید مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. نوآوری سبز منبع مزیت رقابتی سازمان است (چن و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۶) و شرکت‌های هوشمند از راهبردهای محیطی برای به دست آوردن مزیت رقابتی استفاده می‌کنند (استی و وینستون، ۲۰۰۹: ۱۷). آمبک (۲۰۱۷) استدلال کرد که سیاست صنعتی سبز می‌تواند مزیت رقابتی سبز را بهبود بخشد. حفاظت از محیط زیست و ایجاد آگاهی در مورد تولید سبز از طریق برچسب‌گذاری زیست‌محیطی می‌تواند رقابت‌پذیری سازمان را بهبود بخشد. تولید سبز به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها عمل می‌کند (زامیرا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۱۴). نظریهٔ مزیت رقابتی همچنین بیان می‌کند که کسب‌وکارها باید سیاست‌هایی را دنبال کنند که محصولاتی با کیفیت بالا ایجاد کنند که بتوان آنها را با قیمت‌های بالا در بازار فروخت. مزیت رقابتی بر این مفهوم استوار است که نیروی کار ارزان فراگیر است و منابع طبیعی برای یک اقتصاد خوب ضروری نیستند. بارنی (۱۹۹۱) چنین استدلال می‌کند، منابعی که به طور همزمان کمیاب و ارزشمند هستند، می‌توانند مزیت رقابتی ایجاد کنند و اگر تکرار، جایگزینی و تحویل این منابع نیز دشوار باشد، می‌توانند مزیت را حفظ کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۶). مزیت رقابتی می‌تواند به ماندن در رقابت فعلی یا بالقوه کمک کند. بنابراین، عملکرد برتر از طریق مزیت رقابتی، رهبری بازار را تضمین می‌کند. سازمان‌ها با تمرکز بر منابع انسانی، فیزیکی، دانش، سرمایه و زیرساخت مزیت‌های رقابتی به دست می‌آورند. بنابراین، در این

¹ Zameer

مطالعه، فرض بر این است که سازمان‌هایی که مدیریت منابع انسانی سبز را پیاده‌سازی می‌کنند، می‌توانند برتری رقابتی نسبت به رقبای خود کسب کنند.

۲-۱ نظریه‌های علامت‌دهی

این مطالعه از نظریه علامت‌دهی (اسپنس، ۱۹۷۳) به عنوان یک منظر وسیع‌تر استفاده می‌کند. نظریه علامت‌دهی پیامی مبنی بر ایجاد علامت موثر می‌دهد و نوید قابل توجهی برای پژوهش‌های ویژندسازی دارد (نیاگادزا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱:۲۹). این نظریه به ارتباطات سازمان‌ها اشاره کرده (برگ و همکاران، ۲۰۰۷:۱۲۴؛ کانلی و همکاران، ۲۰۱۱:۳۶) و به عنوان رویکردی برای پیشبرد مطالعه فرآیندهای مدیریت منابع انسانی ارائه شده است. نظریه علامت‌دهی در هسته خود، به نقش‌های علامت‌دهنده، علامت و گیرنده مربوط می‌شود (گست^۲ و همکاران، ۲۰۲۱:۲۴). این نظریه فرآیندی را توصیف می‌کند که از طریق آن فرستنده تلاش می‌کند گیرندگان مورد نظر را متقاعد کند (برگر، ۲۰۱۹:۸۵). بر اساس این نظریه، سازمان‌ها (علامت‌دهنده)، از طریق رفتار و شیوه‌های تجاری خود پیامی (علامتی) را به عموم مردم (گیرنده) می‌رسانند که بر اساس آن، جمعیت عمومی در مورد سازمان‌ها مفروضاتی ایجاد می‌کنند. این کسب‌وکارها به عنوان ابزار ویژندسازی برای سازمان‌ها عمل می‌کنند. با انجام این پژوهش، نشان خواهیم داد که چگونه نظریه علامت‌دهی دیدگاه‌های بدیع و تا کنون عمدتاً نادیده گرفته شده را در مورد فرآیند مدیریت منابع انسانی ارائه می‌کند. افراد خارجی، که ذینفعان خارجی سازمان تلقی می‌شوند، تمایل دارند اطلاعات بیشتری در مورد «علامت‌های» عملیات داخلی به دست آورند (پرکینز و هندری، ۲۰۰۵:۱۷۴). نظریه علامت‌دهی نشان^۳ می‌دهد که وقتی یک علامت‌دهنده اطلاعات منفی یا مثبت را ارائه می‌دهد برای گیرنده مفید خواهد بود (کرمانی و راثو^۴، ۲۰۰۰:۹۵). علامت یا اطلاعات جدیدی است، علاوه بر اطلاعاتی که قبلاً توسط گیرنده نگهداری می‌شد. علامت به خودی خود قابل توجه است، اما برای اینکه گیرنده علاقه نشان دهد، باید از کیفیت قابل توجهی برخوردار باشد (کونلی^۵ و همکاران، ۲۰۱۱:۶۵). از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، نظریه علامت‌دهی نشان می‌دهد که جویندگان کار

¹ Nyagadza

² Guest

³ Amaya

⁴ Kirmani & Rao

⁵ Connelly

اطلاعاتی در مورد فرهنگ سازمانی، جو محیط کار و رهبری سازمان به دست می‌آورند، این اطلاعات تصویری از سازمان را در ذهن آنها می‌سازد. جویندگان کار بر اساس این اطلاعات تصویری از یک سازمان در ذهن خود ایجاد می‌کنند. بر اساس چنین تصویری، جویندگان کار سازمان‌ها را دسته‌بندی می‌کنند. درست مانند نحوه تلاش سازمان‌ها برای به دست آوردن بهترین منابع انسانی در دسترس، کارکنان نیز مشتاق هستند تا برای بهترین سازمان کار کنند. بنابراین، شیوه‌های سازمانی منبع علامت برای کارکنان بالقوه است. اگر این علامت‌ها قوی باشند، کارمندان بیشتری علاقه‌مند به درخواست شغل هستند. سازمان‌هایی که مدیریت منابع انسانی سبز را انجام می‌دهند و درگیر پایداری محیطی و اجتماعی هستند، احتمالاً به دلیل ویژگی‌ها و خصلت‌های سازمانی خاص، کارکنان بالقوه را جذب می‌کنند. به عنوان مثال، آنها ممکن است به طور مثبت به چنین سازمان‌هایی که به محیط طبیعی اختصاص دارند به عنوان یک شهروند شرکتی خوب نگاه کنند. پس از آن متقاضیان متوجه می‌شوند که سازمان نگران محیط طبیعی، ایمنی محل کار و جامعه است، باید تمرکز ارزشمندی روی کارکنان و رفاه آنها داشته باشد. بنابراین، سازمان‌ها پیش‌بینی می‌کنند که اعتبار خارجی خود را با به اشتراک گذاشتن اطلاعات در مورد محیط کار سبز خود بهبود بخشند (آمایا و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۵۲).

۲-۲ بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق و توسعه فرضیه‌های پژوهش

رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری محیطی شرکتی

اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز با اهداف پایداری زیست‌محیطی همسو هستند (جکسون و همکاران، ۲۰۱۱). مدیریت منابع انسانی سبز، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را برای دستیابی به اهداف محیطی سازمان‌ها و رفتار کارکنان برای بهبود عملکرد محیطی سازمانی طراحی و اجرا می‌کنند (رن و همکاران، ۲۰۱۸). سازمان‌ها از طریق رفتار سبز کارکنان به اهداف پایداری محیطی دست می‌یابند (دوبولز و دیویز^۱، ۲۰۱۲: ۸۸؛ گوپال^۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۱۴). در حقیقت، اجرای سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به حفاظت از محیط زیست کمک می‌کند و سبب می‌شود کارکنان در جهت تحقق اهداف سبز سازمان تلاش کنند.

¹ DuBois & Debois

² Goyal

ترفیع‌ها و پاداش‌های مبتنی بر عملکرد سبز کارکنان، کارکنان را برای مشارکت و ترویج فعالیت‌های سبز تشویق می‌کند (زنویک و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۳۶). دومونت^۱ و همکاران (۲۰۱۷) نیز این استدلال‌ها را در مورد کارمندان چینی تأیید کردند. محققان بیان کردند که مدیریت منابع انسانی سبز به طور مستقیم و غیرمستقیم با ایجاد یک فضای سبز روانی بر رفتارهای سبز تأثیر می‌گذارد. سعید و همکاران (۲۰۱۹) تأیید کرد که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت بر رفتارهای طرفدار محیط زیست کارکنان تأثیر می‌گذارد. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز شامل تمرکز بر ارزش‌های زیست‌محیطی نامزدها در فرآیند استخدام و انتخاب، ارائه آگاهی محیطی و آموزش مدیریت، تشویق کارکنان به مشارکت در مدیریت محیطی و در نظر گرفتن عملکرد و رفتارهای سبز کارکنان در طول فرآیند ارزیابی و پاداش است (تانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۴۵). سازمان‌ها با اجرای سیاست‌های مدیریت منابع انسانی سبز، محیطی پایدار در محل کار ایجاد می‌کنند. علاوه بر این، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز کارکنان تأثیر می‌گذارد که انتظار می‌رود به فرهنگ سبز سازمانی منجر شود، جایی که کارکنان عادات سبز را در روال‌های روزمره خود اتخاذ می‌کنند (دومونت و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۲). بنابراین، ما فرض می‌کنیم که با اتخاذ شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، صنعت مواد شوینده کشور به پایداری محیطی شرکتی دست خواهد یافت که مزیت رقابتی را برای آن فراهم می‌کند. بنابراین، فرضیه اول تحقیق بدین صورت تدوین شد:

فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی سبز رابطه مثبتی با پایداری محیطی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد.

رابطه پایداری محیطی شرکتی و پایداری اجتماعی شرکتی

مدیریت محیطی به یک حوزه تحقیقاتی مدیریت کلیدی تبدیل شده است (گنورسی^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۵). در دنیای شرکتی، پایداری محیطی شتاب فزاینده‌ای به خود گرفته است (ادوهو، ۲۰۱۸: ۲۶). علاوه بر این، افزایش فشار مصرف‌کننده برای افزایش پایداری زیست محیطی، پیشرفت و اجرای راهبردهای شرکتی را برای کاهش اثرات زیست‌محیطی محصولات و خدمات ارائه شده توسط سازمان‌ها تسریع کرده است (اسمیت و پرکس، ۲۰۱۰: ۲۵). ابتکارات زیست محیطی، آگاهی کارکنان را در رابطه با بهبود کارایی زیست‌محیطی فرآیندها افزایش

¹ Dumont

² Guerci

می‌دهد (به عنوان مثال، کاهش سطح مصرف و پسماندها، بهبود تفکیک و جابجایی زباله) (گرانلی و ولو، ۲۰۱۴:۷۴). پایداری محیطی شرکتی با پیاده‌سازی فناوری‌های پاک به دست می‌آید (هون و هاسل، ۲۰۱۱:۱۳۸). سازمان‌هایی که بر پایداری زیست‌محیطی تمرکز دارند با معرفی فناوری‌های پاک دست به ابتکاراتی می‌زنند. آنها با کمک فناوری‌های سبز، محیط کار خود را برای کارکنان و جامعه ایمن می‌کنند. بنابراین، پایداری محیطی شرکتی به پایداری اجتماعی شرکتی منجر می‌شود. زمانی امکان تحقق پایداری اجتماعی شرکتی فراهم شود که یک پروژه به طور هماهنگ با محیط کار کند و در عین حال تفاوت‌ها و تمایزات اجتماعی را کاهش داده و رضایت شخصی را افزایش دهد (انیدی، ۲۰۰۲). چپو (۲۰۰۳) پایداری اجتماعی شرکتی را به عنوان جنبه‌ای توصیف می‌کند که به روشنگری و حفظ رفاه انسان کمک می‌کند. سازمان‌های اجتماعی پایدار شرایط کار مناسب را تضمین می‌کنند، محیطی بدون خطر و ایمن ارائه می‌دهند، فرصت‌های برابر را ارائه می‌دهند، تنوع فرهنگی را ترویج می‌کنند و در نوآوری‌های اجتماعی شرکت می‌کنند (اسپانگنبرگ و عمان، ۲۰۰۶:۱۵). بنابراین، پایداری محیطی شرکتی منبع پایداری اجتماعی شرکتی است. بر این اساس، فرضیه دوم به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه دوم: پایداری محیطی شرکتی رابطه مثبتی با پایداری اجتماعی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد.

رابطه پایداری محیطی شرکتی و برند فرما

پایداری محیطی شرکتی راهی است که جامعه بر اساس خواسته‌ها و نیازهای مردم شکل می‌گیرد. این فرآیند به ارائه تسهیلات اجتماعی کمک می‌کند، مشارکت در تلاش‌های اجتماعی و فرهنگی را در میان ساکنان ترویج می‌کند و به عنوان مکانی برای توسعه شخصی عمل می‌کند (وودکرافت و همکاران، ۲۰۱۱). هنگامی که یک سازمان درگیر رفاه انسانی است و فرصت‌های برابر را به همه ارائه می‌دهد، شهرت اجتماعی خوبی ایجاد می‌کند. سازمانی که با کارکنان خود به شیوه‌ای پایدار از نظر اجتماعی برخورد می‌کند. راه را برای سازمان‌ها هموار می‌کند تا با چالش‌های بازار کار مانند کمبود نیروی کار، رنجش کارکنان یا جابجایی کارکنان

¹ Spangenberg & Omann

بیابند (اینترنت، ۲۰۱۱:۴۱). علاوه بر این، سازمانی که از نظر اجتماعی پایدار است محیط کار ایمن را به وجود می‌آورد (لوئو^۱، ۲۰۲۰:۵۲) که سازمان را متمایز می‌کند. منحصر به فرد بودن سازمانی منبعی برای ویژندسازی کارفرما برای کارکنان موجود و بالقوه می‌شود (لاف و سیق^۲، ۲۰۱۱:۴۷). سازمان‌ها با پرورش فرهنگ سازمانی مساعد، کارکنان آینده‌نگر را جذب می‌کنند (کوپر و همکاران، ۲۰۲۰). نام تجاری کارفرما دانش ویژند سازمان را ایجاد می‌کند که بر جویندگان کار تأثیر می‌گذارد، بر جستجوی شغل و انتخاب همراه با انگیزه کاری و حفظ کار کارکنان تأثیر می‌گذارد (کوپر^۳ و همکاران، ۲۰۲۰:۷۸). راهبرد اجتماعی سازمان یکی از عوامل مهم جذب کارمندان بالقوه برای درخواست شغل است. همچنین، جویندگان کار اطلاعات مربوط به فعالیت‌ها و شرح سازمان را جمع‌آوری می‌کنند تا بفهمند سازمان‌ها چگونه با کارکنان خود رفتار می‌کنند (جونز و ویلنس، ۲۰۱۳). علاوه بر این، سازمان‌هایی با علامت‌های سبز مثبت می‌توانند جویندگان کار را جذب کنند (جابور، ۲۰۱۱). بنابراین، ویژندسازی روشی موثر برای جذب و انتخاب کارکنان بالقوه‌ای است که نسبت به پایداری محیطی شرکتی مثبت هستند. بر این اساس، فرضیه زیر تدوین می‌شود:

فرضیه سوم: پایداری محیطی شرکتی رابطه مثبتی با ویژند کارفرما در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد.

میانجی پایداری اجتماعی شرکتی

پایداری اجتماعی شرکتی به عنوان یک موضوع راهبردی مهم برای هر سازمان ظاهر شده است (ادوهو، ۲۰۰۸). آگاهی ذینفعان و قوانین سختگیرانه نهادهای نظارتی در مورد مسائل زیست-محیطی (تان و همکاران، ۲۰۱۰)، سازمان‌ها را به تمرکز بر مدیریت منابع انسانی سبز برای دستیابی به پایداری محیطی سوق می‌دهد (زنویک و همکاران، ۲۰۱۳). سازمان‌ها مسئولیت‌های زیست‌محیطی را برای تقویت موقعیت خود در بازار انجام می‌دهند (برامر و همکاران، ۲۰۱۲) و سرمایه‌گذاری سازمانی در مدیریت زیست‌محیطی باعث کاهش مشکلات زیست‌محیطی می‌شود (کاسینیس و وافاس، ۲۰۰۶). مدیریت منابع انسانی سبز بر اجرای یک محیط کاری تمیز تمرکز دارد و این محیط کاری سبز منجر به پایداری اجتماعی شرکتی

¹ Luo

² Love & Singh

³ Küpper

می‌شود. بنابراین، اگر صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را بپذیرند، به صنعت کمک خواهد کرد، برای همین، محیط زیست بر جامعه تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، فرضیه زیر تدوین می‌شود:

فرضیه چهارم: پایداری اجتماعی شرکتی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری محیطی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران نقش دارد.

میانجی پایداری محیطی شرکتی

به دلیل افزایش رقابت، سازمان‌ها نیاز به گنجاندن پایداری اجتماعی در کسب‌وکار خود را احساس کرده‌اند (ووچون و مائو، ۲۰۰۸: ۸۲) و پایداری اجتماعی شرکتی سنگ بنای هر کسب‌وکاری در نظر گرفته می‌شود (پوپویچ و همکاران، ۲۰۱۸: ۷۱). ابتکار گزارش جهانی، پایداری اجتماعی شرکتی را به چهار زیرمجموعه طبقه‌بندی کرد: شیوه‌های کار و کار شایسته، حقوق بشر، جامعه و مسئولیت محصول. بر اساس ابتکار گزارش جهانی، یک رویکرد پایدار قوی استعدادهای جدید را جذب خواهد کرد (فیلیپس، ۲۰۰۷: ۲۴). پایداری محیطی شرکتی سازمان‌ها را به تمرکز بر یک محیط کار ایمن سوق می‌دهد، در نتیجه تعداد حوادث شغلی را کاهش می‌دهد و محیط کاری ایمن را برای جلب رضایت کارکنان موجود و جذب کارکنان بالقوه فراهم می‌کند. سازمان‌های اجتماعی پایدار، حقوق کار را تضمین می‌کنند، شرایط کاری خوب، دستمزد را ارائه می‌کنند و بر برابری و رفاه اجتماعی تمرکز می‌کنند (هاچینز و ساترلند، ۲۰۱۸: ۱۴۷). آنها شیوه‌های ایمنی محل کار را اتخاذ می‌کنند، که همچنین منبع کارایی کار است (هاس و یوریو، ۲۰۱۶: ۲۶). علاوه بر این، سازمان مسئولیت اجتماعی یک محیط کاری عاری از تبعیض ارائه می‌دهد و نگران سلامت شغلی و تعادل زندگی کاری است (سوریبیس^۱ و همکاران، ۲۰۲۱: ۵۶). یک سازمان پایدار اجتماعی که نگران جامعه است فعالانه در برنامه‌های رفاه اجتماعی شرکت می‌کند. زمانی که سازمانی محیط کار ایمن را برای کارکنان خود فراهم می‌کند، به رفاه انسانی می‌پردازد و فرصت‌های برابر را به همه ارائه می‌دهد، در جامعه شهرت خوبی دارد. بنابراین، هنگامی که یک سازمان بر پایداری محیطی شرکتی تمرکز می‌کند، ایمنی

¹ Sorribes

محل کار را افزایش می‌دهد و یک محیط کاری سالم را برای کارکنان فراهم می‌آورد. وقتی صنایع مواد شوینده شرکت‌های مستقر در شهرک صنعتی عباس آباد به محیط زیست اهمیت می‌دهند و عملیاتی را اتخاذ می‌کنند که به محیط زیست آسیب نمی‌رساند، این امر بر جامعه تأثیر می‌گذارد. وقتی جامعه بدانند که سازمان‌ها به آن و محیط زیست اهمیت می‌دهند، تصویری مثبت ایجاد می‌کند و منبعی برای ویژندسازی کارفرما می‌شود.

بر این اساس، فرضیه زیر تدوین می‌شود:

فرضیه پنجم: پایداری محیطی شرکتی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین پایداری اجتماعی شرکتی و ویژند کارفرما در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس آباد تهران نقش دارد.

۳ روش تحقیق

این مطالعه از نظر هدف از نوع «پژوهش‌های کاربردی» است و از نظر نظر ماهیت و روش، از نوع «پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی» است و به دلیل اینکه پژوهشگران به دنبال تبیین تأثیر بین متغیرهای پژوهش هستند، این تحقیق از نوع «پژوهش‌های همبستگی» است. جامعه آماری کارکنان شرکت‌های تولیدکننده مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران (شرکت آپادانا، آرون نگین پارس، قریعلی، بهزاد بهمن، پارس آذر شیمی، تهران صدیق، اعتدال، خرداد فام، روناک، سمیران و موبان افشار) (۴۶۰ نفر) بودند که تعداد (۲۱۰) بر اساس فرمول کوکران به روش تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز دومونت و همکاران (۲۰۱۷) مشتمل بر ۶ سؤال، پایداری محیطی شرکتی سیورتو و همکاران (۲۰۱۵) مشتمل بر ۳ سؤال، پایداری اجتماعی شرکتی مانی و همکاران (۲۰۱۸) مشتمل بر ۵ سؤال و در نهایت ویژند کارفرما سیورتزن و همکاران (۲۰۱۳) مشتمل بر ۱۰ سؤال به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت	۹۰٪ مرد	۱۰٪ زن
-------	---------	--------

سن	کمتر از ۳۰ سال ۵۰ درصد	لیسانس ۶۰٪	بالاتر از لیسانس ۱۵٪
تحصیلات	کمتر از لیسانس ۲۵٪	لیسانس ۶۰٪	بالاتر از لیسانس ۱۵٪
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال ۳۰٪	بین ۱۰ تا ۲۰ سال ۴۵٪	بیشتر از ۲۰ سال ۲۵٪

از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت برای مقیاس اندازه‌گیری سوالات استفاده شد. از سه نوع روایی (محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری استفاده شد. روایی محتوا توسط نظرسنجی از اساتید حاصل شد. معیار روایی همگرایی این است که میانگین واریانس‌های خروجی بیشتر از ۰/۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق جذر میانگین واریانس‌های خروجی سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از سه معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. ضرایب پایایی تمام متغیرها باید کمینه از (۰/۷) بیشتر باشد. در ضریب پایایی ترکیبی، همبستگی سازه‌ها با یکدیگر مد نظر است. در پایایی مرکب بر خلاف ضریب آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. در جدول ۲ و ۳ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لاکر استفاده شده است: از نظر فورنل و لاکر روایی واگرا وقتی در سطح برای هر سازه بیشتر از میانگین واریانس‌های خروجی مطلوب است که میزان واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. این کار به وسیله یک ماتریس انجام می‌شود که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مربوط به هر سازه است. در صورتی که اعداد میانگین واریانس‌های خروجی مقادیر روی قطر اصلی از مقادیر زیر آن بیشتر باشد، این روش قابل قبول است و مدل دارای روایی واگرای قابل قبولی می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار جذر میانگین واریانس‌های خروجی متغیرهای مکنون از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیر آن و سمت چپ قطر اصلی است بیشتر می‌باشد. پس روایی واگرا متغیرهای مدل در حد قابل قبولی است. با

توجه به موارد فوق و نتایج خروجی‌های نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس که در جداول شماره‌های (۱ و ۲) آورده شده، مشخص است که ابزار اندازه‌گیری از روایی و پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۲. روایی همگرایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده	ضرایب مسیبر	آزمون معناداری t	ضریب پایایی مرکب	مقادیر الفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۵۶۲			۰/۷۳۵	۰/۷۱۷
پایداری محیطی شرکتی	۰/۵۱۵			۰/۷۶۲	۰/۷۳۲
پایداری اجتماعی شرکتی	۰/۵۳۵			۰/۷۷۱	۰/۷۱۲
برند کارفرما	۰/۶۰۲			۰/۷۶۲	۰/۷۲۲

جدول ۳. بررسی روایی واگرایی

متغیرهای پژوهش	پایداری محیطی شرکتی	برند کارفرما	پایداری اجتماعی شرکتی	مدیریت منابع انسانی سبز
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۷۵۰			
پایداری محیطی شرکتی	۰/۶۳۵	۰/۷۱۸		
پایداری اجتماعی شرکتی	۰/۷۰۰	۰/۶۸۷	۰/۷۳۱	
برند کارفرما	۰/۵۹۸	۰/۵۷۱	۰/۶۹۸	۰/۷۷۶

۴ یافته‌های پژوهش

معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

الف) اعداد معناداری t؛ در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ دارد. همان‌طور که در نمودار (۲) مشخص است، ضرایب مربوط به مقادیر t بین متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

ب) معیار R²؛ دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. با توجه به جدول (۷) مقادیر R² نشان از

برازش مناسب مدل دارد.

جدول ۴. مقادیر R^2

مقادیر R^2	متغیر	ردیف
-----	مدیریت منابع انسانی سبز	۱
۰/۵۰۹	پایداری محیطی شرکتی	۲
۰/۴۷۵	پایداری اجتماعی شرکتی	۳
۰/۵۷۶	برند کارفرما	۴

چن (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی مقادیر R^2 در نظر گرفت. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که این معیار در حد متوسط قرار دارد.

(پ) معیار افزونگی؛ جدول ۵ مقادیر افزونگی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. مقادیر افزونگی

نتیجه	مقادیر R^2	مقادیر اشتراکی	متغیر
-----	-----	۰/۵۶۲	مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۲۶۰	۰/۵۰۹	۰/۵۱۵	پایداری محیطی شرکتی
۰/۲۴۵	۰/۴۷۵	۰/۵۳۵	پایداری اجتماعی شرکتی
۰/۳۴۷	۰/۵۷۶	۰/۶۰۲	برند کارفرما

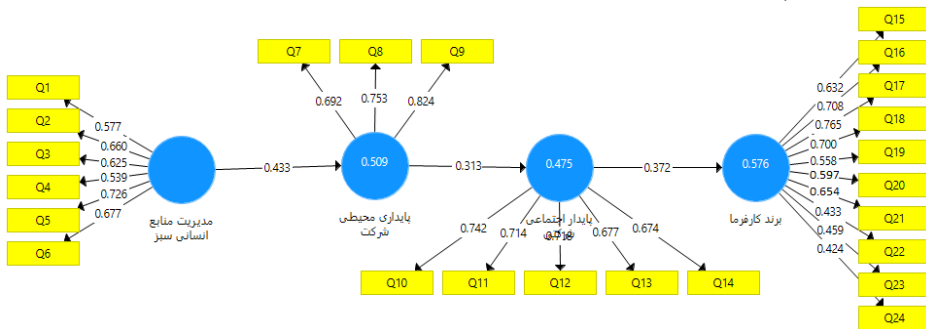
این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها بدست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه برون‌زا تاثیر می‌پذیرد. با توجه به این که مدیریت منابع انسانی سبز یک متغیر برون‌زا است، تاثیری در این بخش ندارند.

معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی. مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که پژوهشگر با استفاده از این معیار می‌تواند پس از

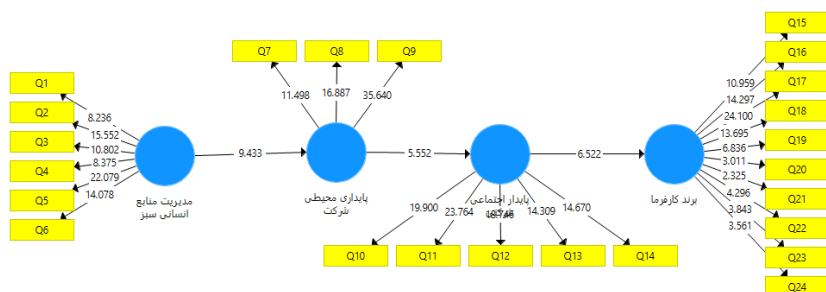
بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار فوق توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع شد و طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communalities)}$$

به‌طوری که میانگین، نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و $Ave R^2$ سازه‌های درون‌زای مدل است. نتیجه عملیات فرمول فوق نشان می‌دهد که مقدار فرمول فوق، $0/۲۶۲$ است؛ در نتیجه با توجه به سه مقدار $0/۰۱$ ، $0/۲۵$ و $0/۳۶$ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است، حصول $0/۲۶۲$ نشان از برازش متوسط مدل کلی است. در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده که روشی برای مدل سازی معادلات ساختاری است. قابل ذکر است که ارزش t ، معناداری اثر متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. اگر این مقدار از $1/۹۶$ بیشتر باشد، بدین معناست که بین متغیرها نه تنها اثر مثبتی وجود دارد، بلکه معنادار نیز است. اگر مقدار t ، بین $+1/۹۶$ تا $-1/۹۶$ باشد، هیچ اثر معناداری بین متغیرها وجود ندارد و اگر مقدار t از $-1/۹۶$ کوچکتر باشد، یعنی بین متغیرها اثر منفی وجود دارد. همچنین اگر ضرایب مسیر β ، بالای مقدار $0/۶$ باشد به معنای این است که ارتباطی قوی بین متغیرها وجود دارد، اگر ضرایب مسیر β ، بین مقادیر $0/۳$ تا $0/۶$ باشد ارتباط متوسطی بین متغیرها وجود دارد و در نهایت اگر ضرایب مسیر β ، زیر $0/۳$ باشد یعنی ارتباط ضعیفی بین متغیرها وجود دارد (چن، ۲۰۰۳).



نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب مسیر و بارهای عاملی



نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب مقادیر معناداری

در نمودارهای (۱ و ۲) که در فوق به آنها اشاره شده، ارتباط بین متغیرها نشان داده شده است و در ادامه به صورت مختصر در جدول (۵) نتایج آورده شده است.

جدول ۶. خلاصه‌ای از نتایج آزمون فرضیات تحقیق

از	به	ضریب مسیر	ارزش آزمون t	سطح معناداری	میزان تاثیر
مدیریت منابع انسانی سبز	پایداری محیطی شرکت	۰/۴۳۳	۹/۴۳۳	معنادار	متوسط
پایداری محیطی شرکت	پایداری اجتماعی شرکت	۰/۳۱۳	۵/۵۲	معنادار	متوسط
پایداری اجتماعی شرکت	برند کارفرما	۰/۳۷۲	۶/۵۲	معنادار	متوسط

در ادامه، برای بررسی اثرات متغیرهای میانجی لازم است تا اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل بررسی شوند (جدول ۷).

جدول ۷. تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

از	میانجی	به	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
مدیریت منابع انسانی سبز	پایداری محیطی شرکت	پایداری اجتماعی شرکت	---	۰/۳۸	۰/۳۸
پایداری محیطی شرکت	پایداری	برند کارفرما	---	۰/۴۱	۰/۴۱

				اجتماعی شرکت	شرکت
--	--	--	--	-----------------	------

در جدول شماره (۷)، به بررسی نقش متغیرهای میانجی «پایداری محیطی شرکت» و «پایداری اجتماعی شرکت» از طریق آزمون سوبل پرداخته شده است و مشخص شده که پایداری محیطی و اجتماعی شرکت قادرند نقش میانجی را به درستی ایفا کنند. چرا که طبق گفته داوری و رضازاده (۱۳۹۲) نقش میانجی تایید خواهد شد. در ادامه، بررسی اثر واف که شدت متغیر میانجی‌گر را بررسی می‌کند آورده شده است و شدت متغیرهای «پایداری محیطی شرکت» (۰/۳۸) و «پایداری اجتماعی شرکت» (۰/۴۱)، گویای نقش جزئی این متغیرها است.

۵ بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر ویژندسازی کارفرما با نقش میانجی پایداری محیطی و اجتماعی شرکت‌های کوچک و متوسط استان تهران انجام شد. در راستای دستیابی به اهداف پژوهش پرسشنامه‌ای تنظیم شد و با توزیع آن بین کارکنان شرکت‌های تولیدی مواد شوینده در شهرک صنعتی عباس‌آباد، داده‌ها جمع‌آوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد، نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق پایداری محیطی شرکت و پایداری اجتماعی شرکت بر ویژند کارفرما تاثیرگذار می‌باشد. نتایج مطالعه کنونی اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز را از دیدگاه ویژندسازی کارفرما، دیدگاه‌های پایداری محیطی شرکت و پایداری اجتماعی شرکت و اهمیت پایداری اجتماعی شرکت از دیدگاه ویژندسازی کارفرما را تحلیل می‌کند. بنابراین، این مطالعه ادبیات مدیریت منابع انسانی سبز و تأثیرات آن بر پایداری محیطی شرکت، پایداری اجتماعی شرکت و نام تجاری کارفرما را غنی می‌کند.

فرضیه (۱): مدیریت منابع انسانی سبز رابطه مثبتی با پایداری محیطی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز رابطه مثبتی با پایداری محیطی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد. بنابراین، بهبود پایداری محیطی شرکت‌های درگیر در صنایع مواد شوینده، مستلزم توجه زیاد به مدیریت منابع سبز است. نتیجه بدست آمده با مطالعات گویال و همکاران (۲۰۱۸)، تانگ و همکاران (۲۰۱۸) و

رنویک و همکاران (۲۰۱۹) و سعید و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. علاوه بر این، نتایج می‌تواند به سازمان‌ها در حفظ پایداری محیطی کمک می‌کند. مطالعات قبلی در مورد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد کارکنان تمرکز دارد. با این حال، اثرات مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری محیطی شرکت در پژوهش رفتار سازمانی کشف نشده بود. صیاد و همکاران (۱۴۰۲) تایید کردند که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، پژوهشگران توصیه می‌کنند که مدیریت منابع انسانی سبز دانش محیطی کارکنان را افزایش می‌دهد و این دانش کارکنان عملکرد محیطی را بهبود می‌بخشد (لانگونی^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۵؛ ویدال - سالازار^۲، ۲۰۱۲: ۲۶). نگرانی سازمان‌ها نسبت به محیط سبز باعث می‌شود که کارمندان به روشی سازگار با محیط زیست کار کنند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۲) که محیط کار را از نظر زیست‌محیطی پایدار می‌کند. ضمن این که، نتایج مطالعات جکسون و سئو (۲۰۱۰) و جابور (۲۰۱۱) و خاک‌نژاد (۱۴۰۱) تایید کردند که منابع انسانی نقش مهمی در دستیابی به پایداری محیطی شرکت دارد.

فرضیه (۲). پایداری محیطی شرکتی رابطه مثبتی با پایداری اجتماعی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد پایداری محیطی شرکتی رابطه مثبتی با پایداری اجتماعی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد. در حقیقت، پایداری محیطی شرکتی در شرکتهای کوچک و متوسط، یکی از الزامات پایداری اجتماعی است. نتیجه حاصل با مطالعات گئورسی و همکاران (۲۰۱۶) و ادهو، (۲۰۱۸) همسویی دارد. با تدوین ابتکارات زیست‌محیطی، آگاهی کارکنان را در رابطه با بهبود کارایی زیست‌محیطی فرآیندها افزایش می‌یابد. در حقیقت، پایداری محیطی شرکتی با پیاده‌سازی فناوری‌های پاک به دست می‌آید. این شرکتهای، با کمک فناوری‌های سبز، محیط کار خود را برای کارکنان و جامعه ایمن می‌کنند. بنابراین، پایداری محیطی شرکتی به پایداری اجتماعی شرکتی منجر می‌شود. سازمان‌های اجتماعی پایدار شرایط کار مناسب را تضمین می‌کنند، محیطی بدون خطر و ایمن

¹ Longoni

² Vidal-Salazar

ارائه می‌دهند، فرصت‌های برابر را ارائه می‌دهند، تنوع فرهنگی را ترویج می‌کنند و در نوآوری‌های اجتماعی شرکت می‌کنند.

فرضیه (۳). پایداری اجتماعی شرکتی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری محیطی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران نقش دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد پایداری اجتماعی شرکتی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری محیطی شرکتی در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران نقش دارد. بر این اساس، به منظور ارتقای سطح پایداری محیطی شرکتی، توجه به مدیریت منابع انسانی سبز در کنار ارتقای پایداری اجتماعی شرکتی می‌تواند مفید واقع شود. با توجه نتایج حاصل، نقش واسطه‌ای، پایداری اجتماعی شرکت را در رابطه بین پایداری محیطی شرکت و ویژندسازی کارفرما تایید می‌کند. سازمان‌های نگران پایداری اجتماعی شرکت به رفاه جامعه توجه می‌کنند و بر ایجاد محیط کاری امن و فرصت‌های برابر تمرکز می‌کنند که منجر به ویژندسازی کارفرما می‌شود. در نتیجه، کارمندان بالقوه در سازمان‌هایی به دنبال شغلی می‌گردند که محیط کاری امن و فرصت‌های رشد را فراهم می‌کند و از شهرت اجتماعی خوبی برخوردار است. نتایج بدست آمده، یافته‌های کلارک و وارد (۲۰۰۶) و دی جوی و همکاران (۲۰۰۴) را تایید می‌کند.

فرضیه (۴). پایداری محیطی شرکتی رابطه مثبتی با ویژند کارفرما در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد پایداری محیطی شرکتی رابطه مثبتی با ویژند کارفرما در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران دارد. بنابراین، در جهت توسعه و تقویت ویژند کارفرما، نیازمند آنیم تا پایداری محیطی شرکتی برقرار شود. در حقیقت، وقتی شرکت‌هایی که به دنبال رفاه اجتماعی و ارائه تسهیلات اجتماعی برای کارکنان خود هستند، تلاش می‌کنند احساس مسئولیت اجتماعی را در شرکت تقویت نمایند. به عبارتی، همانطوری که لاف و سیق (۲۰۱۱) می‌گویند، این شرکت‌ها، در راستای ویژندسازی کارفرما برای کارکنان موجود و بالقوه عمل می‌کنند و از این طریق، شرکت‌های مواد شوینده با علامت‌های سبز مثبت می‌توانند جویندگان کار را جذب کنند (جایور، ۲۰۱۱).

فرضیه (۵). پایداری محیطی شرکتی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین پایداری اجتماعی شرکتی و ویژند کارفرما در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران نقش دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد پایداری محیطی شرکتی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین پایداری اجتماعی شرکتی و ویژند کارفرما در صنایع مواد شوینده مستقر در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران نقش دارد. بنابراین، این مطالعه نقش واسطه‌ای پایداری اجتماعی شرکت و پایداری محیطی شرکت را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و نام و ویژند کارفرما تایید می‌کند. سازمان‌هایی که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را اجرا می‌کنند تأیید کردند که نگران پایداری محیطی شرکت هستند که منجر به پایداری اجتماعی شرکت می‌شود. پایداری اجتماعی شرکت به نوبه خود منجر به ویژندسازی کارفرما می‌شود. چنین اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز سازمان را از سایرین متمایز می‌کند. این روش کاری منحصر به فرد منبعی برای ویژندسازی برای جذب متقاضیان کار است. پیامدهای اجتماعی سازمان‌هایی که بر ایجاد محیط کار سبز تمرکز دارند، مسئولیت‌های اجتماعی شرکت را انجام می‌دهند و عملکرد آنها به اهمیت محیط سبز در جامعه کمک می‌کند. علاوه بر این، این شیوه‌ها مزیت رقابتی را نیز فراهم می‌کنند، زیرا متقاضیان شغل ترجیح می‌دهند در چنین سازمانی کار کنند.

این مطالعه همچنین دارای محدودیت‌هایی است که زمینه را برای مطالعات آتی فراهم می‌کند. این پژوهش به بخش مواد شوینده محدود می‌شود. پژوهش‌های آتی می‌تواند یافته‌ها را به سایر بخش‌ها برای مثال، صنایع نساجی و نفت گسترش دهد. در این مطالعه، پایداری اجتماعی شرکت به عنوان یک عامل و ویژندسازی کارفرما مورد بحث قرار گرفت. مطالعات آتی می‌تواند یافته‌ها را با جمع‌آوری داده‌ها از کارکنان در سطح پایه گسترش دهد و متغیرهای دیگری مانند رهبری محیطی یا سایر عوامل سازمانی را در نظر بگیرد. علاوه بر این، این پژوهش در یکی از شهرک‌های صنعتی کشور انجام شد. بنابراین، تعمیم‌پذیری آن محدود است. پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی در دیگر شهرک‌های صنعتی کشور برای تعمیم یافته‌های این پژوهش انجام شود؛ زیرا اقتصادهای مراکز مختلف از نظر فناوری، نیروی کار و محیط نهادی متفاوت هستند. مطالعات آینده ممکن است شامل یک طرح پژوهشی میان‌فرهنگی نیز باشد یا تأثیر عوامل فرهنگی را در شناسایی در نظر بگیرد تا یافته‌های ما قابل تعمیم‌تر باشد.

یکی از پیامدهای عملی مهم این مطالعه آن است که کارکنان به شرایط کاری ایمن از نظر روانی و محیطی سالم از نظر فیزیکی عاری از خطرات و آسیب به بدن و سلامتی خود نیاز دارند. کارمندان کارخانه‌های مواد شوینده در شهرک صنعتی عباس‌آباد تهران در این زمینه با مشکلات زیادی مواجه هستند. با این حال، یکی از موضوعات اصلی که در مطالعات قبلی نادیده گرفته شده بود، محیط کاری بدون خطر بود که این مطالعه به آن پرداخت. مدیریت منابع انسانی سبز به سازمان‌ها کمک می‌کند تا محیطی تمیز و عاری از آلودگی بسازند و فضایی جذاب را برای کارکنان به نمایش بگذارند. محیط کاری سبز، محیط درون سازمان را طبیعی کرده و محل کار ایمن را برای کارکنان ایجاد می‌کند. هر کارمندی مایل است در سازمانی با خطر ایمنی کمتر و فضای جذاب کار کند. کارمندان زمانی که احساس می‌کنند سلامتشان در محیط کار در خطر است، مقاومت می‌کنند، نارضایتی خود را ابراز می‌کنند و حتی دست به اعتصاب می‌زنند. این امر می‌تواند ضرر مالی جدی ایجاد کند. با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی سبز، سازمان‌ها فضای کاری سازگار با محیط و ایمن را در داخل سازمان فراهم می‌کنند که رضایت و بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، نتایج تایید کرد که مدیریت منابع انسانی سبز نقش مهمی در جذب کارکنان دارد. بنابراین، این مطالعه توصیه می‌کند که سازمان‌ها برای جذب و حفظ کارکنان بالقوه بر مدیریت منابع انسانی سبز تمرکز کنند. عملکرد سازمانی و کارکنان آن نقش حیاتی در ویژندسازی دارند. کارکنانی که از شیوه‌های محیط کار سازمان راضی هستند، احساس می‌کنند که سازمان آنها با سایرین متفاوت است. وقتی سازمانی تصویر مثبتی در جامعه داشته باشد، کارکنان به اینکه بخشی از آن سازمان هستند افتخار می‌کنند. هنگامی که کارمندان بازخورد مثبتی را در مورد سازمان خود به اشتراک می‌گذارند، تصویر مثبتی ایجاد کرده و به عنوان منبعی برای جذب متقاضیان شغل عمل می‌کنند. این مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز یک محیط پایدار ایجاد می‌کند. بنابراین، سازمان‌ها برای توسعه مسئولیت اجتماعی در سازمان باید بر مدیریت منابع انسانی سبز تمرکز کنند. علاوه بر این، با توجه به اهمیت محیط سبز، سازمان باید بر اجرای مدیریت منابع انسانی سبز تمرکز کند. دوم، سازمان‌ها باید بر پایداری محیطی شرکت تاکید کنند. سوم، سازمان‌ها باید برنامه‌هایی را برای رفاه کارکنان و جامعه طراحی کنند. در نهایت، آنها باید با تمرکز بر ابعاد محیطی و اجتماعی، یک موقعیت برد-برد ایجاد کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها نیاز به ایجاد یک بخش ایمنی مسئول ایمنی سازمانی دارند. کارکنان این بخش باید در زمینه اطفاء

حریق و سایر آموزش‌های پزشکی آموزش ببینند تا در صورت بروز هر گونه خطر یا اضطرار بتوان تلفات را کمینه کرد.

۶ مراجع

منابع فارسی

۱. خاک‌نژاد خواجه، رویا (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز با نقش واسطه‌ای زیست‌محیطی. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۵۴(۷۰)، ۱۳۶-۱۲۷.
۲. رجب پور، ابراهیم (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان، با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی. *مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"* ۷(۳)، ۳۴۵-۳۷۱.
۳. رجبی دری، حسین؛ رفعت مقام، ساره (۱۴۰۲). رابطه رهبری اخلاقی و رفتار سبز با نقش میانجی مدیریت منبع انسانی سبز، *فصلنامه مدیریت سبز*، ۳(۳)، ۷۹-۶۲.
۴. رحیمی، یداله؛ رنگریز، حسن؛ فاطمی، عادل (۱۴۰۲). رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام. *مدیریت تبلیغات و فروش*، ۴(۲)، ۸۲-۶۲.
۵. زارعی؛ قاسم (۱۴۰۲). ارائه مدلی برای تقویت تفکر سبز مدیران. *جغرافیا و روابط انسانی*، ۶(۲)، ۶۹۷-۷۰۶.
۶. صیاد، نرجس؛ حقیقی، مسعود؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید (۱۴۰۲). واکاوی مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد رفتار شهروندی سازمانی سبز (بررسی موردی: شهرداری شیراز)، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۵(۲)، ۱۵۰-۱۲۳.

۷. معدنی، جواد؛ حافظی فر، عبدالرسول؛ ابراهیم‌پور، حبیب (۱۴۰۲). آرایه الگوی مدیریت منابع انسانی دانش‌محور در سازمان‌های دولتی، مدیریت منابع انسانی پایدار، ۵ (۹)، ۲۶۲-۲۴۱.

منابع انگلیسی

1. Ahi, P., & Searcy, C. (2015). An analysis of metrics used to measure performance in green and sustainable supply chains. *Journal of Cleaner Production*, 86, 360–377.
2. Amaya, N., Rovira, M. D., del Cerro, S., Grillo, M., Nomen, R., & Sempere, J. (2019). Distributed safety management as a tool for creating a safety culture in university students and future professionals. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 57, 114–119.
3. Ambec, S. (2017). Gaining competitive advantage with green industrial policy. *Green Industrial Policy*. 1–74.
4. Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Han, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: The mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191–28206.
5. Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131.
6. Aragón-Correa, J. A., Martín-Tapia, I., & Hurtado-Torres, N. E. (2013). Proactive environmental strategies and employee inclusion: The positive effects of information sharing and promoting collaboration and the influence of uncertainty. *Organization & Environment*, 26(2), 139–161.
7. Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
8. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
9. Berger, J. (2019). Signaling can increase consumers' willingness to pay for green products. Theoretical model and experimental evidence. *Journal of Consumer Behaviour*, 18(3), 233–246.
10. Bergh, D., Connelly, B., Kitchen, D., & Shannon, L. (2014). Signalling theory and equilibrium in strategic management research: An assessment and research agenda. *Journal of Management Studies*, 51, 1334–1360.

11. Brammer, S., Hojmosse, S., & Marchant, K. (2012). Environmental management in SME s in the UK: Practices, pressures and perceived benefits. *Business Strategy and the Environment*, 21(7), 423–434.
12. Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.
13. Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641.
14. Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331–339.
15. Chiu, R. L. (2003). 12 social sustainability, sustainable development and housing development. In *Housing and social change: East-west perspectives* (Vol. 221). Routledge.
16. Clarke, S., & Ward, K. (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation. *Risk Analysis*, 26(5), 1175–1185.
17. Connelly, B., Certo, T., Ireland, D., & Reutzel, C. (2011). Signaling theory: A review and assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39–67.
18. Coyne, K. P. (1986). Sustainable competitive advantage—What it is, what it isn't. *Business Horizons*, 29(1), 54–61.
19. DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 35(1), 81–90.
20. DuBois, C. L. Z., & Debois, D. A. (2012). Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization. *Human Resource Management*, 51(6), 799–826.
21. Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627.
22. Edoho, F. M. (2008). Oil transnational corporations: Corporate social responsibility and environmental sustainability. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(4), 210–222.
23. Ehnert, I. (2011). *Sustainability and HRM: A model and suggestions for future research*. In *The future of employment relations* (pp. 215–237). Palgrave Macmillan.
24. Enyedi, G. (2002). Social sustainability of large cities. *Ekistics*, 69, 142–144.

25. Esty, D., & Winston, A. (2009). *Green to gold: How smart companies use environmental strategy to innovate, create value and build competitive dvantage*. John Wiley & Sons.
26. Fontana, E., Atif, M., & Gull, A. A. (2021). Corporate social responsibility decisions in apparel supply chains: The role of negative emotions in Bangladesh and Pakistan. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(6), 1700–1714.
27. Galbreath, J. (2010). Drivers of corporate social responsibility: The role of formal strategic planning and firm culture. *British Journal of Management*, 21(2), 511–525.
28. Garzella, S., & Fiorentino, R. (2014). An integrated framework to support the process of green management adoption. *Business Process Management Journal*, 20(1), 68–89.
29. Goyal, S., Routroy, S., & Shah, H. (2018). Measuring the environmental sustainability of supply chain for Indian steel industry: A graph theoretic approach. *Business Process Management Journal*, 24(2), 517–536.
30. Granly, B. M., & Welø, T. (2014). EMS and sustainability: Experiences with ISO 14001 and eco-lighthouse in Norwegian metal processing SMEs. *Journal of Cleaner Production*, 64, 194–204.
31. Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance—The mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289.
32. Guest, D. E., Sanders, K., Rodrigues, R., & Oliveira, T. (2021). Signalling theory as a framework for analysing human resource management processes and integrating human resource attribution theories: A conceptual analysis and empirical exploration. *Human Resource Management Journal*, 31(3), 796–818.
33. Haas, E. J., & Yorio, P. (2016). Exploring the state of health and safety management system performance measurement in mining organizations. *Safety Science*, 83, 48–58.
34. Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458.
35. Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
36. Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. *Long Range Planning*, 46, 1–390. SAGE Publications.
37. Harvey, G., Williams, K., & Probert, J. (2013). Greening the airline pilot: HRM and the green performance of airlines in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 152–166.

38. Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. Guilford Press.
39. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
40. Hohnen, P., & Hasle, P. (2011). Making work environment auditable—A ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark. *Safety Science*, 49(7), 1022–1029.
41. Hojnik, J., Prokop, V., & Stejskal, J. (2022). R&D as bridge to sustainable development? Case of Czech Republic and Slovenia. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 146–160.
42. Huq, F. A., Stevenson, M., & Zorzini, M. (2014). Social sustainability in developing country suppliers: An exploratory study in the ready made garments industry of Bangladesh. *International Journal of Operations & Production Management.*, 34(5), 610–638.
43. Hutchins, M. J., & Sutherland, J. W. (2008). An exploration of measures of social sustainability and their application to supply chain decisions. *Journal of Cleaner Production*, 16(15), 1688–1698.
44. Imbrogiano, J. P. (2021). Contingency in business sustainability research and in the sustainability service industry: A problematization and research agenda. *Organization & Environment*, 34(2), 298–322.
45. Jabbour, C. J. C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98–105.
46. Jabbour, C. J. C., & Dee Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833.
47. Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25, 99–116.
48. Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM. *Organisation Management Journal*, 7, 278–290.
49. Javed, B., Khan, A. K., & Quratulain, S. (2018). Inclusive leadership and innovative work behavior: Examination of LMX perspective in small capitalized textile firms. *The Journal of Psychology*, 152(8), 594–612.
50. Jones, D. A., & Willness, C. R. (2013). *Corporate social performance, organizational reputation*. In *The Oxford handbook of recruitment* (Vol. 298). Oxford University Press.

51. Kashive, N., Khanna, V. T., & Bharthi, M. N. (2020). Employer branding through crowdsourcing: Understanding the sentiments of employees. *Journal of Indian Business Research*, 12(1), 93–111.
52. Kassinis, G., & Vafeas, N. (2006). Stakeholder pressures and environmental performance. *Academy of Management Journal*, 49(1), 145–159.
53. Kay, J. (1993). The structure of strategy. *Business Strategy Review*, 4(2), 17–37.
54. Khan, O., Daddi, T., & Iraldo, F. (2020). Microfoundations of dynamic capabilities: Insights from circular economy business cases. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1479–1493.
55. Kirmani, A., & Rao, A. R. (2000). No pain, no gain: A critical review of the literature on signalling unobservable product quality. *Journal of Marketing*, 64(2), 66–79.
56. Konietzko, J., Bocken, N., & Hultink, E. J. (2020). A tool to analyze, ideate and develop circular innovation ecosystems. *Sustainability*, 12(1), 417.
57. Küpper, D. M., Klein, K., & Völckner, F. (2020). Gamifying employer branding: An integrating framework and research propositions for a new HRM approach in the digitized economy. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100686.
58. Landorf, C. (2011). Evaluating social sustainability in historic urban environments. *International Journal of Heritage Studies*, 17(5), 463–477.
59. Li, Z., Liao, G., & Albitar, K. (2020). Does corporate environmental responsibility engagement affect firm value? The mediating role of corporate innovation. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1045–1055.
60. Longoni, A., Golini, R., & Cagliano, R. (2014). The role of new forms of work organization in developing sustainability strategies in operations. *International Journal of Production Economics*, 147, 147–160.
61. Love, L. F., & Singh, P. (2011). Workplace branding: Leveraging human resources management practices for competitive advantage through “best employer” surveys. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 175–181.
62. Luo, T. (2020). Safety climate: Current status of the research and future prospects. *Journal of Safety Science and Resilience*, 1(2), 106–119.
63. Mani, V., Gunasekaran, A., & Delgado, C. (2018). Enhancing supply chain performance through supplier social sustainability: An emerging economy perspective. *International Journal of Production Economics*, 195, 259–272.
64. Mani, V., Gunasekaran, A., Papadopoulos, T., Hazen, B., & Dubey, R. (2016). Supply chain social sustainability for developing nations: Evidence from India. *Resources, Conservation and Recycling*, 111, 42–52.

65. Mehrajunnisa, M., Jabeen, F., Faisal, M. N., & Mehmood, K. (2021). Prioritizing green HRM practices from policymaker's perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 652–678.
66. Meuer, J., Koelbel, J., & Hoffmann, V. H. (2020). On the nature of corporate sustainability. *Organization & Environment*, 33(3), 319–341.
67. Mio, C., Costantini, A., & Panfilo, S. (2022). Performance measurement tools for sustainable business: A systematic literature review on the sustainability balanced scorecard use. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 367–384.
68. Mishra, R. K., Sarkar, S., & Kiranmai, J. (2014). Green HRM: Innovative approach in Indian public enterprises. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, 11(1), 26–42.
69. Muneer, T., Maubleu, S., & Asif, M. (2006). Prospects of solar water heating for textile industry in Pakistan. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 10(1), 1–23.
70. Nyagadza, B., Kadembo, E. M., & Makasi, A. (2021). When corporate brands tell stories: A signalling theory perspective. *Cogent Psychology*, 8(1), 1897063.
71. Ortolano, L., Sanchez-Triana, E., Afzal, J., Ali, C. L., & Rebell_on, S. A. (2014). Cleaner production in Pakistan's leather and textile sectors. *Journal of Cleaner Production*, 68, 121–129.
72. Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466.
73. Perkins, S. J., & Hendry, C. (2005). Ordering top pay: Interpreting the signals. *Journal of Management Studies*, 42(7), e1443–e1468.
74. Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2019). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878.
75. Phillips, C. (2007). Today's talent contest: The battle for talent in the UK is hotting up. *Human resource management international digest*, 15(3), 3–5.
76. Piwowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008.
77. Poddar, A., Narula, S. A., & Zutshi, A. (2019). A study of corporate social responsibility practices of the top Bombay stock exchange 500 companies in India and their alignment with the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1184–1205.

78. Popovic, T., Barbosa-P_ovoia, A., Kraslawski, A., & Carvalho, A. (2018). Quantitative indicators for social sustainability assessment of supply chains. *Journal of Cleaner Production*, 180, 748–768.
79. Rehman, M. A., Seth, D., & Shrivastava, R. L. (2016). Impact of green manufacturing practices on organisational performance in Indian context: an empirical study. *Journal of Cleaner production*, 137, 427–448.
80. Ren, S., Tang, G., & Jackson, E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803.
81. Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Effects of green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance. *International Journal of Manpower*, 42(6), 961–983.
82. Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
83. Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's pro environmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438.
84. Schönborn, G., Berlin, C., Pinzone, M., Hanisch, C., Georgoulis, K., & Lanz, M. (2019). Why social sustainability counts: The impact of corporate social sustainability culture on financial success. *Sustainable Production and Consumption*, 17, 1–10.
85. Schuler, R., & Jackson, S. E. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: Yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35–55.
86. Severo, E. A., de Guimarães, J. C. F., Dorion, E. C. H., & Nodari, C. H. (2015). Cleaner production, environmental sustainability and organizational performance: An empirical study in the Brazilian metal-mechanic industry. *Journal of Cleaner Production*, 96, 118–125.
87. 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(4), 594–622.
88. Silva, S., Nuzum, A. K., & Schaltegger, S. (2019). Stakeholder expectations on sustainability performance measurement and assessment. A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 217, 204–215.
89. Sivertzen, A. M., Nilsen, E. R., & Olafsen, A. H. (2013). Employer branding: Employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product & Brand Management*, 22(7), 473–483.

90. Smith, E. E., & Perks, S. (2010). A perceptual study of the impact of green practice implementation on the business functions. *Southern African Business Review*, 14(3), 1–29.
91. Sorribes, J., Celma, D., & Martínez-García, E. (2021). Sustainable human resources management in crisis contexts: Interaction of socially responsible labour practices for the wellbeing of employees. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 936–952.
92. Spangenberg, J. H., & Omann, I. (2006). Assessing social sustainability: Social sustainability and its multicriteria assessment in a sustainability scenario for Germany. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 1(4), 318–348.
93. Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
94. Staniškienė, E., & Stankevičiūtė, Z. (2018). Social sustainability measurement framework: The case of employee perspective in a CSRcommitted organisation. *Journal of Cleaner Production*, 188, 708–719.
95. Talbot, D., Raineri, N., & Daou, A. (2020). Implementation of sustainability management tools: The contribution of awareness, external pressures, and stakeholder consultation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 71–81.
96. Tan, K., Daud Ahmed, M., & Sundaram, D. (2010). Sustainable enterprise modelling and simulation in a warehousing context. *Business Process Management Journal*, 16(5), 871–886.
97. Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55.
98. Taticchi, P., Tonelli, F., & Pasqualino, R. (2013). Performance measurement of sustainable supply chains: A literature review and a research agenda. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(8), 782–804.
99. Tsalis, T. A., Malamateniou, K. E., Koulouriotis, D., & Nikolaou, I. E. (2020). New challenges for corporate sustainability reporting: United Nations' 2030 agenda for sustainable development and the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1617–1629.
100. Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P. C., Manresa-Marhuenda, E., & Poveda-Pareja, E. (2022). Green ambidexterity and environmental performance: The role of green human resources. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 32–45.

101. United Nations Sustainable Development Goals. (2016). *Sustainable development goals*. Retrieved May 16, 2022 from.
102. Vachon, S., & Mao, Z. (2008). Linking supply chain strength to sustainable development: A country-level analysis. *Journal of Cleaner Production*, 16(15), 1552–1560.
103. Van Marrewijk, M., & Werre, M. (2003). Multiple levels of corporate sustainability. *Journal of Business Ethics*, 44(2), 107–119.
104. Vidal-Salazar, M. D., Cordo'n-Pozo, E., & Ferro'n-Vilchez, V. (2012). Human resource management and developing proactive environmental strategies: The influence of environmental training and organizational learning. *Human Resource Management*, 51, 905–934.
105. Wang, W. C., Lin, C. H., & Chu, Y. C. (2011). Types of competitive advantage and analysis. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 100–104.
106. Woodcraft, S., Hackett, T., & Caistor-Arendar, L. (2011). Design for social sustainability: A framework for creating thriving new communities. In Future communities. *Homes and Communities Agency*.
107. Yawar, S. A., & Seuring, S. (2017). Management of social issues in supply chains: A literature review exploring social issues, actions and performance outcomes. *Journal of Business Ethics*, 141(3), 621–643.
108. Yu, W., & Ramanathan, R. (2015). An empirical examination of stakeholder pressures, green operations practices and environmental performance. *International Journal of Production Research*, 53(21), 6390–6407.
109. Zameer, H., Wang, Y., & Yasmeen, H. (2020). Reinforcing green competitive advantage through green production, creativity and green brand image: Implications for cleaner production in China. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119119.

Research paper

The effect of green human resources management on employer branding with the mediating role of environmental and social sustainability of small and medium enterprises in Tehran province

Received:16/04/2024

Mahdi Gheytratmand, Hossein Namdar

Accepted:12/10/2024

Abstract

In today's era, it is necessary to use and optimally manage organizational resources, especially human capital, as the most important organizational capital, and organizations should have a strategic approach to aligning human resource management and environmental management. On the other hand, in case of successful implementation of green human resources management, employer branding can be created in the organization and its benefits can be used. Therefore, the main goal of the research is to investigate the impact of green human resources management on employer branding with the mediating role of environmental and social sustainability of SMEs in Tehran province. This study is an "applied research" in terms of its purpose, and in terms of its nature and method, it is a "descriptive-survey research" and because the researchers seek to explain the effect between the research variables, this research of The type is "correlation studies". The statistical population was the employees of the laundry companies located in Abbas Abad Industrial Town of Tehran (460 people), of which (210) were selected by simple random method based on Cochran's formula. From the questionnaire of Sabz Dumont et al. (2017), corporate environmental sustainability by Sivert et al. (2015), corporate social sustainability by Mani et al. (2018) and finally the employer brand Sivertzen et al. Data were used. The results of structural equation modeling with Smart PLS software showed that green human resource management directly and indirectly through the mediators of environmental and social sustainability of companies have an impact on employer branding.

Key words: green human resources management, employer branding, environmental and social sustainability, small and medium enterprises of Tehran province.

DOI: 10.22034/jsqm.2024.451534.1573