



The impact of green intellectual capital on the environmental measures of the Ministry of Sports and Youth with the mediating role of green human resources management

Omid Safari✉

Assistant Professor, *Department of Physical Education*, NoM. C., Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran.
E-mail: omidsafari11@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 1 February 2025

Revised 12 February 2025

Accepted 26 February 2025

Published 19 March 2025

Keywords:

Green intellectual capital,

Green human resource

management,

Environmental performance,

Ministry of Sport and Youth

.

ABSTRACT

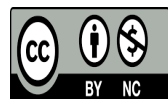
Objective: Growing concerns about environmental issues and the emergence of international environmental standards have put increasing pressure on organizations to adopt environmentally friendly practices. Therefore, the aim of this research is to investigate the impact of green intellectual capital on the environmental actions of the Ministry of Sport and Youth with the mediating role of green human resource management.

Methods: The research method was descriptive and correlational, using structural equation modeling. The statistical population of the research was all employees of the Ministry of Sport and Youth, totaling 760 people. The sample size was determined to be 245 using the Cochran and Morgan table. Finally, after distribution and collection of data, 232 questionnaires were used for analysis. To measure the variables, the questionnaires of green intellectual capital by Chen (2008), green human resource management by Jabbar et al. (2011), and environmental performance by Kim et al. (2019) were used. The validity and reliability of these questionnaires were confirmed. For data analysis, confirmatory factor analysis and structural equations were used by LISREL software.

Results: The findings showed that green intellectual capital has a positive effect on green human resource management and environmental performance in the Ministry of Sport and Youth. Green human resource management has a positive effect on environmental performance in the Ministry of Sport and Youth. Green intellectual capital also has an indirect effect on environmental performance in the Ministry of Sport and Youth through green human resource management. Based on the findings, it can be concluded that green intellectual capital, by providing higher knowledge about environmental issues, can act as a driving force in the formation and implementation of green human resource management practices such as green recruitment and selection, green training and development, green performance management and evaluation, and green rewards. This strengthens the environmental performance of employees.

Conclusions: Accordingly, it is recommended that the existence of green intellectual capital is necessary to strengthen the environmental performance of the Ministry of Sport and Youth.

Cite this article: safari.omid. (2024). The impact of green intellectual capital on the environmental measures of the Ministry of Sports and Youth with the mediating role of green human resources management. *Jahesh*, 2 (4), 11-24.



© The Author(s).

Publisher: Gorgan Branch, Islamic Azad University.



تأثیر سرمایه فکری سبز بر اقدامات زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان

با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز

امید صفری ✉

استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

رایانامه: omidsafari11@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۳ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۸ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۲۹ کلیدواژه‌ها: سرمایه فکری سبز، مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد زیست محیطی، وزارت ورزش و جوانان.	هدف: افزایش نگرانی‌ها نسبت به مسائل زیست محیطی و به دنبال آن پیدایش استانداردهای بین‌المللی زیست محیطی فشار بیشتری بر سازمان‌ها برای اتخاذ شیوه‌های سازگار با محیط زیست آورده است، از اینرو هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه فکری سبز بر اقدامات زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. روش پژوهش: جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۷۶۰ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۴۵ نفر در نظر گرفته شد. در نهایت پس از توزیع و جمع‌آوری داده‌ها تعداد ۲۳۲ پرسش‌نامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های سرمایه فکری سبز چن (۲۰۰۸)، مدیریت منابع انسانی سبز جابور و همکاران (۲۰۱۱) و عملکرد زیست محیطی کیم و همکاران (۲۰۱۹) استفاده گردید. که روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که سرمایه فکری سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان تأثیر می‌گذارد. مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان تأثیر می‌گذارد. همچنین سرمایه فکری سبز به طور غیر مستقیم از طریق مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان تأثیر می‌گذارد. نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها نتیجه گرفته می‌شود سرمایه فکری سبز با فراهم کردن دانش بالاتر نسبت به مسائل زیست محیطی می‌تواند به عنوان یک نیروی محرک در شکل‌گیری و اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز مانند استخدام و انتخاب سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت و ارزیابی عملکرد و پاداش سبز عمل کند که باعث تقویت عملکرد زیست محیطی کارکنان می‌شود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود برای تقویت عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان به وجود سرمایه فکری سبز نیاز می‌باشد.

استناد: صفری، امید؛ (۱۴۰۳). عنوان مقاله. تأثیر سرمایه فکری سبز بر اقدامات زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز. *چشم*، ۲ (۴)، ۲۴-۱۱.



© نویسندگان.

ناشر: واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

نگاهی گذرا به وضعیت محیط زیست جهان مبین این واقعیت است که در چند دهه اخیر در نتیجه فعالیت‌های بشر، کره زمین متحمل صدمات جبران ناپذیری شده است (محمدنژاد شورکایی و همکاران، ۱۳۹۵). زیرا تمامی منابع طبیعی مثل هوا، آب، مواد معدنی زمین، گیاهان و حیوانات به طرز هشدار دهنده‌ای در حال اتمام می‌باشند. استفاده از منابع طبیعی منجر به مسائل جدی مثل تخریب لایه اوزون، هشدارهای جهانی و افزایش کلروفلورو کربن و دی اکسید کربن در هوا گشته است (سید جوادین، ۱۳۹۵: ۲۹۹). از اینرو در قرن حاضر نگرش نسبت به مسائل زیست محیطی شدت یافت (احمد^۱، ۲۰۱۵). افزایش این نگرانی‌ها و به دنبال آن پیدایش استانداردهای بین‌المللی زیست محیطی فشار بیشتری بر سازمان‌ها و کسب و کار برای توسعه و استفاده از مدیریت سبز با اتخاذ شیوه‌های سازگار با محیط زیست آورد (ماسری^۲، ۲۰۱۷: ۲۸۱). این یک مساله حیاتی است و شامل هر بخش از جمله ورزش می باشد که باید به عنوان یک اولویت مدیریتی در نظر گرفته شود. سازمان‌های ورزشی به عنوان بزرگترین تهدیدکننده محیط زیست محسوب نمی‌شود، اما این نهاد هم می‌تواند صدمات کوچک و بزرگی به محیط زیست وارد سازد. چنانچه مدیران و دست‌اندرکاران امر ورزش، ورزشکاران، تماشاگران بپذیرند که مسئولانه‌تر عمل کنند، بر حفظ و حفاظت از محیط زیست تأثیرات مثبتی خواهند داشت (بهمن پور و شجیع، ۱۳۹۶). از آنجایی که صنعت ورزش مستقیماً به نگرانی‌های زیست‌محیطی در مورد آب، انرژی و ضایعات کمک می‌کند (هالدورای^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). مدیریت و اصلاح الگوی مصرف، بهره‌گیری از منابع انرژی تجدیدپذیر، مدیریت مواد زائد و پسماند، مشاوره متخصصین محیط زیست، ارتقاء سطح آگاهی‌های زیست محیطی کارکنان و کاربران و اصلاح سیستم بهداشتی از جمله اقدامات مهم برای رعایت اصول زیست محیطی در سازمان‌های ورزشی هستند (طاهرخانی و همکاران، ۱۳۹۸). در کشور ما نیز بر طبق برنامه‌های پنجم و ششم توسعه در طول سالیان اخیر، تلاش‌های جهت مدیریت سبز و حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار در سازمان‌های ورزشی به خصوص وزارت ورزش و جوانان به عنوان مهم‌ترین سازمان ورزشی کشور انجام شده است، اما این گسترش هنوز به صورت کاملاً عملی مشهود نمی باشد. و بهبود آن نیازمند مطالعات علمی جهت شناسایی عواملی است که بر عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان اثر می‌گذارد.

عملکرد زیست محیطی یک سازمان (ورزشی) نشان دهنده میزان تعهد آن به حفظ محیط طبیعی است (مولینا آزورین و همکاران، ۲۰۱۵). برای بهبود عملکرد زیست محیطی در سازمان‌های ورزشی، نه تنها شروع به استفاده از محصولات سبز، اتخاذ سیاستهای کاهش زباله، مدیریت و استفاده از بازیافت آب، بلکه مدیریت منابع انسانی را در سازمان‌های ورزشی نیز درگیر کرده است و مدیران سازمان‌های ورزشی باید ادغام استراتژی‌های سبز در طراحی، ساخت و ساز و عملیات روزانه خود اقدام نمایند (راگاس و همکاران،

^۱. Ahmad

^۲. Masri

^۳. Haldorai

۲۰۱۷). تقریباً تمام صنعت‌ها از جمله صنعت ورزش اخیراً شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی را اتخاذ کرده‌اند و از طریق مدیریت مؤثر زباله‌ها و دفع پاسخگوی مواد خطرناک، کارایی بیشتری را نشان داده‌اند (یونگ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین، برای دستیابی به سطح بالاتری از عملکرد زیست‌محیطی، سازمان‌ها (به ویژه سازمان‌های ورزشی) باید از منابع انسانی برای پذیرش اهداف سبز استفاده کنند و در نتیجه عملکرد محیطی و مدیریت منابع انسانی را به هم مرتبط کنند (جکسون و همکاران، ۲۰۱۴). گورچی و همکاران (۲۰۱۶) بیان کردند که روش‌های مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند به سازمان‌ها برای دستیابی به پایداری کمک کند. سرمایه فکری سبز نیز عامل دیگری است که بر عملکرد زیست‌محیطی تأثیر می‌گذارد. نظریه مبتنی بر منابع فرض می‌کند که سازمان‌ها باید بسته‌های منحصربه‌فردی از منابع استراتژیک برای دستیابی به عملکرد برتر را توسعه داده و به طور مؤثر یکپارچه کنند (بارنی و همکاران، ۱۹۹۱؛ نقل از هالدورای و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت از مسائل زیست محیطی از سوی تیم مدیریت ارشد منجر به درک مثبت شیوه‌های سبز در میان کارکنان می‌شود که به نوبه خود منجر به عملکرد زیست محیطی پایدار می‌شود (هالدورای^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به نفوذ موقعیت مدیران ارشد در سلسله مراتب شرکت، تیم مدیریت ارشد احتمالاً یکی از ارزشمندترین منابع هر سازمان است (میچالسن و همکاران، ۲۰۰۴؛ نقل از هالدورای و همکاران، ۲۰۲۲). به طور مشابه، سرمایه فکری^۲ سبز نیز با چهار ویژگی دیدگاه مبتنی بر منابع («نادر»، «ارزش‌پذیر»، «غیر قابل تقلید» و «غیر قابل جایگزین») سازگار است. به عبارت دیگر، ادبیات سرمایه فکری ریشه عمیقی در دیدگاه مبتنی بر منابع دارد (پپارد و رایلندر، ۲۰۰۱؛ بنیتس و همکاران، ۱۹۹۸؛ نقل از هالدورای و همکاران، ۲۰۲۲). از سوی دیگر سرمایه فکری سبز می‌تواند به عنوان یک نیروی محرکه در شکل‌گیری و اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در یک سازمان دیده شود (بحرانی و همکاران، ۱۴۰۰). از آنجاکه نقش سرمایه فکری و انسانی در اجرای استراتژی شرکتی و دستیابی به اهداف سازمانی بسیار مهم است، محققان استدلال می‌کنند که همسویی عملکرد رفتار سبز با سیستم مدیریت محیط زیست برای تحقق اهداف پایداری محیط زیست سازمان بسیار مهم است (رن و همکاران، ۲۰۱۸). چن^۳ (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که سرمایه فکری سبز، یک مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. این امر مهم برای سازمان‌های کشورهای در حال ظهور برای جذب استعدادهای مناسب، دستیابی به مزایای رقابتی و حفظ پایداری زیست محیطی است.

به طور خلاصه با توجه به اهمیت و کارکرد سرمایه فکری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز در بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها و تأثیر سرمایه فکری سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز و بررسی ادبیات پژوهش، پژوهشی که تأثیر سرمایه فکری سبز

^۱ Barney et al

^۲ Haldorai

^۳ Michalisin et al

^۴ intellectual capital

^۵ Peppard & Rylander,

^۶ Chen

بر عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز را بررسی نماید، تا کنون صورت نگرفته است. از اینرو در این پژوهش محقق دنبال پاسخ به این سوال است که آیا سرمایه فکری سبز بر عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق توصیفی پیمایشی است. که از نوع همبستگی است که در آن رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد و به طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که بر اساس استعلام از مدیریت منابع انسانی آن سازمان تعداد آنها ۷۶۰ نفر می‌باشد. که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۴۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در نهایت پس از پخش ۳۰۰ پرسشنامه، تعداد ۲۳۲ پرسشنامه دریافت و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده بوده است.

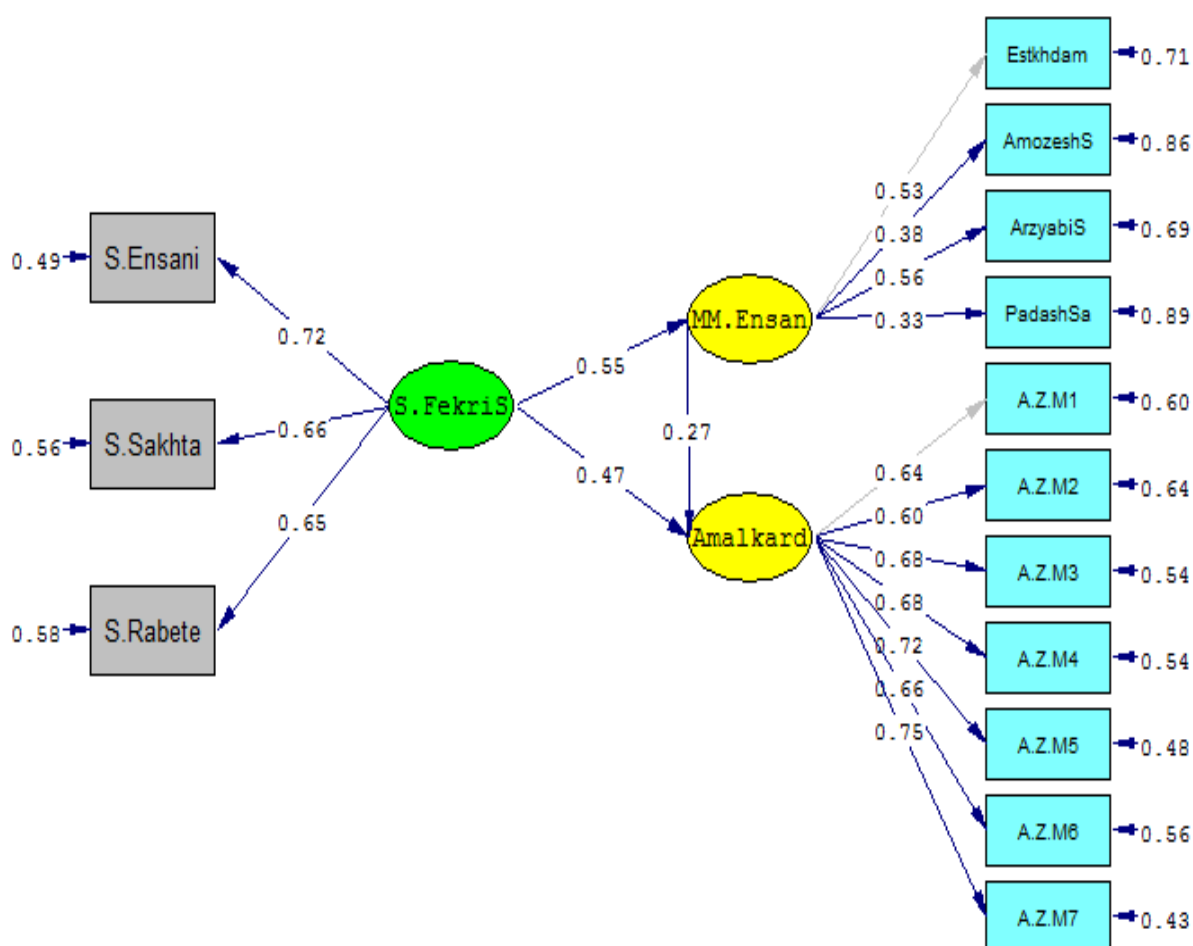
ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر، پرسش‌نامه است که شامل دو بخش سوالات عمومی به منظور کسب اطلاعات جمعیت شناختی و سوالات تخصصی می‌باشد. برای تدوین سوالات تخصصی در این پژوهش از پرسشنامه حاوی ۴۰ سنجه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شد. برای سنجش متغیر سرمایه فکری سبز (۱۸ سنجه)، از پرسشنامه چن (۲۰۰۸) که شامل سه مولفه سرمایه انسانی سبز، سرمایه ساختاری سبز و سرمایه رابطه‌ای سبز است استفاده خواهد شد. برای سنجش مدیریت منابع انسانی سبز (۱۵ سنجه)، از پرسشنامه جابور و همکاران (۲۰۱۱) که شامل چهار مولفه استخدام و انتخاب سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت و ارزیابی عملکرد و پاداش سبز است استفاده خواهد گردید. و برای سنجش عملکرد زیست محیطی (۷ سنجه) از پرسشنامه کیم و همکاران (۲۰۱۹) استفاده گردید. روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط چند نفر از استادان متخصص مدیریت آموزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از فرمول محاسبه کرباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه‌ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری معادلات ساختاری استفاده شد به وسیله نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. همبستگی میان متغیرهای برونزا و درونزا تحقیق

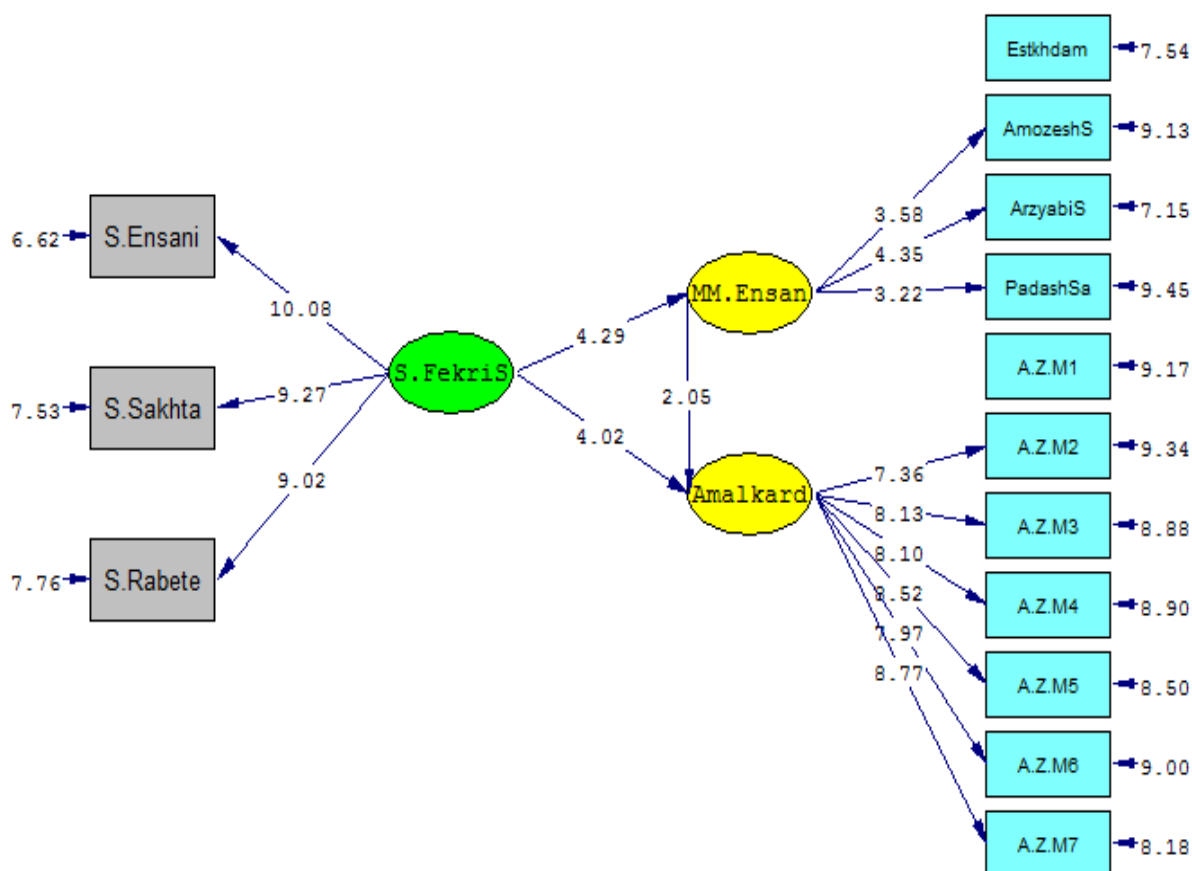
متغیر	سرمایه فکری سبز	سرمایه فکری سبز	مدیریت منابع انسانی سبز	عملکرد زیست‌محیطی
سرمایه فکری سبز	۱			
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۵۴۲***	۱		
عملکرد زیست‌محیطی	۰/۳۶۴***	۰/۳۴۸***	۱	

با توجه به داده‌های جدول بالا، ضریب همبستگی متغیر سرمایه فکری سبز با مدیریت منابع انسانی سبز ۰/۵۴۲ و با عملکرد زیست‌محیطی وزارت ورزش و جوانان ۰/۳۶۴ می‌باشد که در سطح $p < 0.01$ مثبت و معنادار است. به علاوه رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد زیست‌محیطی وزارت ورزش و جوانان ۰/۳۴۸ است که نشان می‌دهد در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



Chi-Square=132.15, df=74, P-value=0.00004, RMSEA=0.061

شکل ۱: مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد



Chi-Square=132.15, df=74, P-value=0.00004, RMSEA=0.061

شکل ۲: مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	متغیر مستقل	اثر	متغیر وابسته	تخمین	آماره t	نتیجه
H1	سرمایه فکری سبز	←	عملکرد زیست محیطی	۰/۴۷	۴/۰۲	***
H2	سرمایه فکری سبز	←	مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۵۵	۴/۲۹	***
H3	مدیریت منابع انسانی سبز	←	عملکرد زیست محیطی	۰/۲۷	۲/۰۵	***
H4	نقش میانجی سرمایه فکری سبز	←		۰/۱۴۸	۶/۳۲	***
(ns = no significant, *p < .05, **p < .01, ***p < .001)						

جهت بررسی مدل پژوهش، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل کرد. مدل تدوین شده در این پژوهش بر اساس شاخص های متداول برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول ۴-۱۲ آورده شده است.

جدول ۳. شاخص های برازش مدل ساختاری

متغیر	GFI	NFI	IFI	CFI	X2/df	RMSEA
آستانه پذیرش	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	< ۳	<۰/۱۰
اخلاق حرفه ای	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۳	۲/۴۵	۰/۰۶۱

همانطور که در جدول ۴-۱۲ آورده شده است، نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر $1/785$ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد. همچنین RMSEA برابر با $0/061$ و کوچکتر از $0/10$ می‌باشد. به طور کلی مقدار شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد که سرمایه فکری سبز تأثیر قابل توجهی بر عملکرد زیست محیطی فدراسیون‌های ورزشی دارد. محققان متعددی سهم منابع نامشهود در توسعه اثر بخشی سازمان، از جمله عملکرد زیست محیطی را تجزیه و تحلیل کرده‌اند. نتایج تحقیقات آسیایی و همکاران (۲۰۱۵)، نشان داد که سه شکل سرمایه، یعنی سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای، نقش محوری در بهبود عملکرد شرکت داشتند. چن (۲۰۰۸)، در تحقیقات خود نشان داد که هر سه بعد سرمایه فکری سبز تأثیرات قدرتمندی بر رقابت‌پذیری آنها دارند. به نوبه خود، یدیتی و همکاران (۲۰۱۹) مشخص کردند که تقویت هر سه بعد سرمایه فکری سبز باعث افزایش اثربخشی محیطی شرکت‌ها می‌شود. علاوه بر این، یو سلیزا و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقات خود در مالزی نشان دادند که سرمایه فکری سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد اقتصادی و نتایج زیست محیطی و اجتماعی دارد. سیدیک و همکاران (۲۰۱۹) هنگام مطالعه شرکت‌های تولیدی در اندونزی به نتایج مشابهی رسید. به طور مشابه، منصور و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که عملکرد زیست محیطی یک شرکت به شدت به سرمایه فکری سبز وابسته است. تحقیقات آنها تأثیرات مثبت و عمیق سرمایه فکری سبز را بر بهبود عملکرد محیطی شرکت و مزیت رقابتی تأیید کرد. سازمان‌ها می‌توانند با آموزش مسائل زیست محیطی، سرمایه انسانی خود را تقویت کنند. سیاست‌گذاران ممکن است برنامه‌های آموزشی حفاظت از محیط زیست را برای کارکنان سازمان‌های ورزشی طراحی و اجرا کنند تا کارایی و شایستگی‌های «سرمایه انسانی سبز» در ایجاد مدیریت منابع انسانی سبز را بهبود (یونگ و همکاران، ۲۰۱۹) بخشند. ازین رو مدیران ورزشی باید روی سرمایه‌گذاری و ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی قوی برای حفظ «سرمایه ساختاری سبز» خود، که بعد دوم سرمایه فکری سبز است، ایجاد کنند. علاوه بر این، برای تقویت «سرمایه رابطه‌ای سبز»، بعد سوم سرمایه فکری سبز، مدیران هتل‌ها می‌توانند «روابط سبز» مشترکی با فروشندگان بالادستی، مشتریان پایین دستی و ذینفعان استراتژیک خود ایجاد کنند، که به اشتراک‌گذاری اطلاعات در مورد محیط زیست‌گرایی توسط سازمان را تسهیل می‌کند و باعث ارتقای توسعه دانش مرتبط با محیط زیست می‌شود. این ابتکارات همچنین ممکن است به فدراسیون‌های ورزشی کمک کند تا استانداردها و الزامات زیست محیطی سازمان را درک کنند تا بتوانند محصولات سازگار با محیط زیست را ارائه دهند. علاوه بر این، سازمان‌های ورزشی می‌توانند ممیزی‌های زیست محیطی را انجام دهند تا ارزیابی کنند که آیا شیوه‌های سبز تامین‌کنندگان با اهداف زیست محیطی سازمان مطابقت دارد یا خیر. به طور مشابه،

سازمان‌ها می‌توانند با برقراری ارتباط منظم در مورد محصولات / خدمات سبز خود و درخواست بازخورد در مورد استراتژی‌ها و اهداف محیطی، روابط نزدیک با مشتریان خود حفظ کنند.

یافته‌های این مطالعه نیز نشان داد که سرمایه فکری سبز تأثیر قابل توجهی بر مدیریت منابع انسانی سبز دارد. در این مطالعه به عنوان مرجعی برای سازمان‌ها برای درک تأثیر سرمایه فکری سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز عمل می‌کند. با توجه به این واقعیت که مدیریت منابع انسانی سبز در سال‌های اخیر شهرت یافته است، اتخاذ مدل پیشنهادی مدیریت منابع انسانی سبز در کشورهای در حال توسعه می‌تواند عملکرد زیست محیطی را بهبود بخشد. این نتیجه همچنین با یافته‌های عبیدات و همکاران (۲۰۲۰) هالدورای و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد اولین بعد سرمایه فکری سبز، "سرمایه انسانی سبز" در کارکنان تعبیه شده است و می‌تواند به سادگی از یک شرکت ناپدید شود زمانی که کارکنان از یک سازمان خارج شوند (چانگ و چن، ۲۰۱۲). با این حال، عواملی که مدیریت منابع انسانی سبز را هدایت می‌کنند باید مورد مطالعه قرار گیرند (عبیدات و همکاران، ۲۰۲۰؛ رن و همکاران، ۲۰۲۰). برای سازمان‌ها ورزشی مهم است که بهترین سرمایه انسانی را جذب کنند و کارکنان موجود خود را آموزش و توسعه دهند تا بتوانند رشد سبز را ترویج دهند.

همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت با عملکرد زیست محیطی مرتبط است و این نتیجه با مطالعات قبلی مطابقت دارد (کیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ فام و همکاران، ۲۰۲۰؛ هالداری و همکاران، ۲۰۲۲). کارمندان تحت تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز قرار می‌گیرند تا از حفاظت از محیط زیست قدردانی کنند. آموزش کافی برای کارکنان، و همچنین فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت در طرح‌های پیشنهاد سبز، می‌تواند عملکرد سبز را بهبود بخشد. یافته‌ها همچنین تأیید می‌کنند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز یک راه جدید برای بهبود عملکرد زیست محیطی است، و این تصور را تقویت می‌کند که عملکرد زیست محیطی ممکن است با تأثیرگذاری بر رفتار و نگرش کارکنان افزایش یابد. نتایج حاکی از آن است که آموزش و توسعه سبز تأثیر بسزایی بر عملکرد محیطی دارد. در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، آموزش شامل ارائه شایستگی‌های اصلی به کارکنان مانند آموزش نحوه جمع‌آوری اطلاعات زبانه و افزایش استاندارد کارایی شرکت و شایستگی محیطی است. علاوه بر این، یافته‌های تحقیق با نتایج خان و همکاران (۲۰۲۰)، اوجو و همکاران (۲۰۲۰) و یوسف و همکاران (۲۰۲۰) که در آن عملکردهای مدیریت منابع انسانی سبز مانند استخدام و انتخاب عملکرد پایدار تأثیر مثبت می‌گذارند، مطابقت دارد. نتیجه دیگر نشان داد که جبران و پاداش سبز به طور قابل توجهی بر عملکرد محیطی تأثیر می‌گذارد. رضایت کارکنان از پاداش سبز و پاداش در ایجاد عملکرد محیطی در توانایی سبز برای انجام کار تأکید می‌شود. استخدام و انتخاب سبز به طور قابل توجهی بر عملکرد زیست محیطی تأثیر دارد در نتایج مصری و جارون (۲۰۱۷)، نشان داده شد که استخدام سبز با استخدام و

حفظ کارمندان مشابه، تمایل سازمان را برای همکاری به نفع عملکرد محیطی برجسته می‌کنند. نتایج بیشتر نشان می‌دهد که ارتباط مثبت بین پاداش و پاداش سبز، استخدام و انتخاب سبز، عملکرد و ارزیابی سبز، و آموزش و توسعه سبز، که بر عملکرد محیطی تأثیر می‌گذارد با نوآوری سبز بر عملکرد محیطی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، یافته‌های نتایج میانجی‌گری، پشتیبانی قوی از فرضیه‌های هدف را نشان می‌دهد که نوآوری سبز بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد محیطی واسطه است. این یافته‌ها با کاوش‌های تحقیقاتی (اسلام، ۲۰۲۱ آ و ب) با واسطه‌گری مشابه در ادبیات اخیر و همچنین در زمینه مشابه همخوانی داشت.

یافته‌های تحقیق نیز نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز رابطه بین سرمایه فکری سبز و عملکرد زیست محیطی را واسطه کرد. رن و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند که مدیریت منابع انسانی سبز برای درک انگیزه کارکنان مفید است. مزایای اتخاذ مدیریت منابع انسانی سبز و تأثیر آن بر عملکرد محیطی در ادبیات مورد بررسی قرار گرفته است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹؛ فام و همکاران، ۲۰۲۰). کنگ و تامسون (۲۰۰۹) اظهار داشتند که سرمایه فکری می‌تواند به عنوان یک نیروی محرک در شکل‌گیری و اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در یک سازمان تلقی شود. هم‌چنین اضافه کردند که سرمایه فکری می‌تواند دانش بالاتری را برای مدیران ارشد فراهم کند با تصمیم‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی را برای چالش‌های سازمانی آینده اتخاذ کنند. بر این اساس هر چه سطح سرمایه فکری نیز در سازمان تقویت شود عملکرد زیست محیطی نیز بهبود می‌یابد. با این حال رابطه بین سرمایه فکری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز هنوز بررسی نشده است. بر این اساس، یونگ و همکاران (۲۰۱۹) خواستار تحقیقات بیشتر برای بررسی رابطه بین سرمایه فکری سبز و مدیریت منابع انسانی سبز در کشورهای در حال توسعه شدند. با توجه به این شکاف، مطالعه حاضر به طور تجربی تأثیر سرمایه فکری سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز بررسی کرد. مطالعه حاضر نشان می‌دهد که تعهد سبز مدیران ورزشی و سرمایه فکری سبز مهمترین عامل مورد استفاده در این مطالعه برای توضیح مفهوم عملکرد زیست محیطی با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز است. دوم، عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان به یک اولویت برای مدیریت و مقامات عالی تبدیل می‌شود، بنابراین این توسعه رویکرد روش شناختی عملکرد زیست محیطی وزارت ورزش و جوانان برای به حداقل رساندن ضایعات، آلودگی، آلاینده‌ها، حفظ آب شیرین، برق و مواد معدنی غیرپایدار به بهبود عملکرد زیست محیطی کمک می‌کند. در نهایت، مدیران منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان ممکن است اهداف و اقدامات نمونه‌ای را برای دستیابی به اهداف سبز برای توانمندسازی کارکنان خود تعیین کنند. مدیریت منابع انسانی سبز ممکن است جنبه قابل مشاهده‌تری از مسئولیت‌های اجتماعی یک سازمان ورزشی باشد. این مطالعه همچنین نقش حیاتی سرمایه فکری سبز را در تأثیرگذاری بر عملکرد محیطی مورد بررسی قرار داد. بنابراین، یافته‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل نشان

می‌دهد که استفاده مؤثر از مدیریت منابع انسانی سبز باید در زمینه منابع داخلی سازمانی درک شود. بنابراین با توجه به یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، پیشنهادهای کاربردی زیر برای مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان ارائه گردید.

از آنجایی که مدیریت منابع انسانی سبز منجر به بهبود عملکرد زیست محیطی می‌شود، سازمان‌های ورزشی می‌توانند مدیریت منابع انسانی سبز خود را با تعیین اهداف سبز خاص بخش و معیارهای عملکرد زیست محیطی تقویت کنند. بنابراین، مدیران تشویق می‌شوند تا برای بهبود عملکرد محیطی، یک جزء محیطی را در سیاست‌های استخدام خود بگنجانند. سازمان‌های ورزشی باید آموزش‌های مرتبط با محیط زیستی را برای توانمندسازی کارکنان برای دستیابی به اهداف زیست محیطی، توسعه دهند و به عملکرد زیست محیطی آنها، پاداش دهند. پیشنهاد می‌شود که سازمان باید در ابعاد سرمایه فکری سبز سرمایه‌گذاری کند و آن را به عنوان دارایی راهبردی در نظر بگیرند تا بتوانند پتانسیل‌های انسانی را به سمت فعالیت‌های مدیریت محیط زیست خود هدایت کنند. ابعاد سرمایه فکری سبز از طریق جهت‌گیری راهبردی، کارکنان را ترغیب می‌کند تا رفتارهای شغلی سبز جهت کاهش آلاینده‌های زیست محیطی از خود نشان دهند؛ پیشنهاد می‌شود، مدیران ارشد باید بر روی یکپارچه سازی اهداف مدیریت محیط زیست با سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه فکری سبز کار کنند تا بتوانند از روند سبز و نوآوری در فرایندها و محصولات حمایت کنند. در این جا باید دقت کرد که سرمایه فکری سبز برای حمایت و تقویت نوآوری سبز جهت مزیت رقابتی پایدار، به فرهنگ توسعه و ساختار سازمانی مسطح نیز نیاز دارد. پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران باید برنامه‌های آموزش حفاظت از محیط زیست را برای نیروی انسانی سازمان تدوین کنند تا کارایی‌ها و شایستگی‌های سرمایه انسانی سبز در ایجاد مدیریت منابع انسانی سبز تقویت شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله از همکاری تمامی افراد شرکت‌کننده در این پژوهش تشکر و قدردانی می‌نمایند. همچنین از داوران محترم، جهت ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌گردد.

منابع

- اختیاری، نرگس؛ عیدی؛ حسین و شعبانی مقدم، کیوان (۱۳۹۷)، تبیین مدل عوامل اثر گذار بر توسعه فرهنگ محیط زیست در ورزش، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی دوره هفتم، شماره ۲ (۲۶)، صص: ۵۷-۶۷.
- بحرانی، حامد؛ حسینی، محمد و رجائی، محمدرضا (۱۴۰۰)، تأثیر سرمایه فکری سبز بر رفتار سبز کارکنان با میانجی‌گری مدیریت منابع انسانی سبز، دومین کنفرانس تفکر سیستمی در عمل، مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- بورقانی، سهیلا؛ فتوت، بنفشه و خادم، مریم (۱۳۹۶)، اثرات عوامل منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمانهای تولیدی (مورد مطالعه: شرکت‌های پتروشیمی منطقه عسلویه و ماهشهر)، نشریه مدیریت فردا، شماره ۱۶، صص: ۲۹-۴۰.

سیدرضا، سید جوادین؛ روشندل، طاهره؛ نوبری، علیرضا (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز، یک رویکرد سرمایه‌گذاری و توسعه پایدار، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، شماره ۳، صص ۳۲۷-۲۹۷.

طاهرخانی، حسن؛ شریفی فر، فریده و نیک بخش رضا (۱۳۹۸)، ارائه الگو خط مشی های محیط زیستی در ورزش براساس مدل پارادایمی، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۹، شماره ۱۸، صص: ۱۴۰-۱۲۳.

Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. Cogent Business & Management, 2, 1-13.

Asiaei, K.; Jusoh, R. A multidimensional view of intellectual capital: The impact on organizational performance. Manag. Decis. 2015, 53, 668–697.

Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2012). The determinants of green intellectual capital. Management Decision, 50(1), 74–94. <https://doi.org/10.1108/0025174121119>

فانگ، جی. (۲۰۰۸). مزایای رقابتی شرکت‌ها. Journal of Business Ethics, 77(3), 271–286. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9349-1>

Guerci, M., & Carollo, L. (2016). A paradox view on green human resource management: Insights from the Italian context. The International Journal of Human Resource Management, 27(2), 212–238.

Khan K, Shams MS, Khan Q, Akbar S and Niazi MM (2022) Relationship Among Green Human Resource Management, Green Knowledge Sharing, Green Commitment, and Green Behavior: A Moderated Mediation Model. Front. Psychol. 13:924492. doi: 10.3389/fpsyg.2022.924492

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. International Journal of Hospitality Management, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007> [Crossref], [Web of Science ®], [Google Scholar]

Kong, E., & Thomson, S. B. (2009). An intellectual capital perspective of human resource strategies and practices. Knowledge Management Research & Practice, 7(4), 356-364.

Haldorai, Kavitha. Kim, Woo Gon & Garcia, R.L. Fernando (2022), Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management, Tourism Management 88, <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. The Academy of Management Annals, 8(1), 1–56.

<https://doi.org/10.1080/19416520.2014.872335>

Islam, T., Hussein, D., Ahmed, I., and Sadiq, M. (2021a). Ethical leadership and environment specific discretionary behaviour: the mediating role of green human resource management and moderating role of individual green values. *Can. J. Adm. Sci.* 38, 442–459. doi: ۱۰.۱۰۰۲/۰۰۰۰.۱۶۳۷

Mansoor, A., Jahan, S., & Riaz, M. (2021). Does green intellectual capital spur corporate environmental performance through green workforce? *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0181>. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

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, ۴۷۴–۴۸۹.

Molina-Azorín, J. F., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., L'opez-Gamero, M. D., & Pertusa-Ortega, E. M. (2015). The effects of quality and environmental management on competitive advantage: A mixed methods study in the hotel industry. *Tourism Management*, 50, 41–54. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.01.008>.

Ragas, S. F. P., Tantay, F. M. A., Chua, L. J. C., & Sunio, C. M. C. (2017). Green lifestyle moderates GHRM's impact on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(7), 857–872. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2016-0076>

Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35 (3), 769–۸۰۳. <https://doi.org/10.10۰۷/۰۱۰۴۹۰-۰۱۷-۹۵۳۲-۱>

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, ۲۱۵, ۳۶۴–۳۷۴. <https://doi.org/10.1۰۱۶/j.jclepro.2۰۱۸.۱۲.۳۰۶>.

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, ۲۹(۱), ۲۱۲–۲۲۸. <https://doi.org/10.1۰۰۲/bse.۲۳۵۹>.