

علوم و تکنولوژی محیط زیست، دوره بیست و چهارم، شماره دوازده، اسفند ماه ۱۴۰۱ (۶۱-۷۷)

اثر مدیریت منابع انسانی و زنجیره تامین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران با نقش میانجی پایداری سازمانی

داور خاکسار بلداجی^۱

مجید سلیمانی^{*۲}

Mjd_slymn@yahoo.com

عادل افکار^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۲۷

چکیده

زمینه و هدف: سازمان ورزش شهرداری تهران در ایجاد توسعه پایدار و به طور ویژه در حوزه محیط زیستی می‌تواند نقش چشمگیری ایفا کند. اما یکی از مهم‌ترین شکاف‌های موجود در این حوزه عدم توجه راهبردی به مسئله مدیریت سبز در بین منابع انسانی و در برنامه‌های راهبردی و عملیاتی سازمان می‌باشد که این شکاف می‌تواند در عملکرد محیط زیستی و پایداری سازمانی این سازمان نقش چشمگیری را ایفا کند. از این رو، هدف پژوهش حاضر تعیین اثر مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تامین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران با نقش میانجی پایداری سازمانی بوده است.

روش بررسی: پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری را کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران تشکیل دادند (۲۶۱۰ نفر) و نمونه آماری براساس جدول مورگان ۳۳۵ نفر و به صورت در دسترس در نظر گرفته شد. از پرسشنامه‌های مدیریت منابع انسانی زاید و همکاران (۲۰۱۸)، زنجیره تامین سبز زاید و همکاران (۲۰۱۸)، پایداری سازمانی کارکولیان و همکاران (۲۰۱۶)، عملکرد پایدار زاید و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و برای بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری این تحقیق از نسخه ۲۴ نرم افزار SPSS و نسخه ۳ نرم افزار Smart Pls استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. زنجیره تامین سبز بر عملکرد پایدار و پایداری سازمانی سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. پایداری سازمانی بر عملکرد

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.
۲- استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران. * (مسئول مکاتبات)
۳- استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. پایداری سازمانی در اثر مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تامین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران نقش میانجی معنادار دارد.

بحث و نتیجه گیری: نتایج این پژوهش می تواند در راستای بهبود عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران در زمینه عوامل محیط زیستی مورد استفاده و کاربرد قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، زنجیره تامین سبز، عملکرد پایدار، سازمان ورزش شهرداری تهران، پایداری سازمانی.

The effect of human resource management and green supply chain on the sustainable performance of Tehran Municipality Sports Organization with the mediating role of organizational sustainability

Davar Khaksar Boldaji¹

Majid Soleymani^{2*}

majidsoleymani330@gmail.com

Adel Afkar³

Admission Date: September 18, 2022

Date Received: December 18, 2021

Abstract

Background and Objective: The aim of the research was to determine the effect of green human resource management and green supply chain on the sustainable performance of Tehran Municipal Sports Organization with the mediating role of organizational sustainability.

Material and Methodology: descriptive research is correlational and based on structural equation modeling. The statistical population was formed by the employees of Tehran Municipal Sports Organization (2610 people) and the statistical sample was considered to be 335 people based on Morgan's table and available. The questionnaires of human resource management by Zayed et al. (2018), Sabze supply chain by Zayed et al. (2018), organizational sustainability by Karkulian et al. (2016), sustainable performance by Zayed et al. (2018) were used. Structural equation modeling with partial least squares approach was used to analyze the data, and confirmatory factor analysis was used to check the validity of the questionnaire. SPSS software version 24 and Smart Pls software version 3 were used for the statistical analysis of this research.

Findings: The results of the research showed that green human resource management has a significant positive effect on the organizational sustainability of Tehran Municipal Sports Organization. The green supply chain has a significant positive effect on the sustainable performance and organizational sustainability of Tehran Municipal Sports Organization. Organizational sustainability has a significant positive effect on the sustainable performance of Tehran Municipal Sports Organization. Organizational sustainability has a significant mediating role as a result of green human resource management and green supply chain on the sustainable performance of Tehran Municipal Sports Organization.

Discussion and Conclusion: The results of this research can be used and applied in order to improve the sustainable performance of Tehran Municipal Sports Organization in the field of environmental factors.

Keywords : Green Human Resource Management, Green Supply Chain, Sustainable Performance, Tehran Municipality Sports Organization, Organizational Sustainability.

1- Ph.D. Student, Department of Sports Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Physical education, Malayer branch, Islamic Azad university, Malayer, Iran.* (Corresponding Author)

3- Assistant Professor, Department of Physical education, Malayer branch, Islamic Azad university, Malayer, Iran

مقدمه

ورزش به عنوان عامل انعکاس‌دهنده و تسهیل‌ساز تغییرات اجتماعی و به عبارتی دیگر، انعکاس‌دهنده تغییرات مثبت و منفی در سرتاسر جهان محسوب می‌شود (۱). در این راستا اماکن ورزشی به عنوان یک سازمان ورزشی در تمام جنبه‌های ورزش توسط کارکنان سازمانی هدایت می‌شوند و تاثیرات محیط زیستی نیز دارند. بنابراین، تمام جنبه‌های ورزش با مسائل محیط زیستی عجین شده است (۲). در سه دهه اخیر، در سازمان‌های ورزشی نیز تغییرات چشمگیری رخ داده است و این سازمان‌ها از یک سازمان مبتدی به یک سازمان کسب و کار گونه تبدیل شده‌اند. این رشد و پیشرفت انتظارات مدیریتی را نیز افزایش داده است (۱). بنابراین، مدیریت منابع انسانی^۱ مهم‌ترین وظیفه مدیریت برای هدایت باارزش‌ترین دارایی سازمان یعنی منابع انسانی است. موضوع مدیریت منابع انسانی نیز اخیراً حول محور توسعه پایدار^۲ می‌چرخد و در این راستا، مدیریت منابع انسانی سبز^۳ مهم‌ترین رکن توسعه پایدار محسوب می‌شود (۳). در زمینه گسترده منابع انسانی پایدار، شاخه زیست محیطی آن با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، به دنبال بررسی رابطه فعالیت‌های منابع انسانی با پایداری زیست محیطی است (۴). مفهوم سبز، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان‌هاست. امروزه از سازمان‌ها و مدیران آن‌ها انتظار می‌رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی^۴ خود به سمت ایجاد سازمان سبز^۵ حرکت نمایند (۵). سازمان سبز، سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می‌سازد تا هم افراد و سایر سازمان‌های موجود و هم نیازهای آیندگان از منابع محدود مخدوش نشود. برای تبدیل شدن به سازمان سبز نیاز به مدیریت سبز^۶ است (۶). در این راستا لیو می و گائو^۷ (۲۰۲۰) اظهار کردند که توسعه مدیریت سبز در سطح سازمان می‌تواند به شکل‌گیری هویت سبز برای سازمان کمک کند و

رفتار شهروندی سازمانی سبز را به همراه داشته باشد (۷). چادهاری^۸ (۲۰۲۰) و ابورامادان^۹ و همکاران (۲۰۲۱) (۹) نیز مدیریت سبز را عاملی اثرگذار بر نگرش کارکنان برای حرکت به سمت رفتارهای سبز عنوان کردند. لذا مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات آن، یک عامل اساسی در تفکر رو به جلو در حوزه کسب و کار سبز در سر تا سر جهان محسوب می‌شود. اصطلاح "مدیریت منابع انسانی سبز" یک مفهوم جدید برای افراد حرفه‌ای و آکادمیک در حوزه مدیریت منابع انسانی است (۱۰). مدیریت منابع انسانی سبز، به تمام اعمالی اشاره دارد که در تحول، پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می‌شوند تا منابع انسانی محیط یک سازمان در زندگی‌های حرفه‌ای و خصوصی خود دارای هوشیاری باشند. مدیریت منابع انسانی سبز به معنی انجام استراتژی‌هایی برای آگاهی از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های تجاری پایدار می‌باشد که به سازمان‌ها در زمینه هدایت یک محیط صمیمانه کمک می‌رساند. برای این منظور، در راستای اجرای مدیریت منابع انسانی سبز، واحدهای مختلف سازمان از جمله واحد منابع انسانی می‌تواند نقش بسیار فعالی ایفا کند و با فعالیت‌های مناسب و اثربخش، کارکنان را در تحقق اهداف مدیریت سبز تشویق نماید (۱۱). به طور کلی، مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال شرح این موضوع است که چگونه کارکنان سازمان، اهداف سبز و محیط زیستی را تحقق بخشند. انجام اقدامات مختلف توسط سازمان‌ها در راستای حفظ محیط زیست از جمله توجه به موضوع مدیریت منابع انسانی سبز در راستای انجام مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌هاست (۱۲). رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن، پایداری سازمانی نیز، توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه‌های اقتصادی، سلامت و ایمنی جامعه، کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت است. به همین خاطر سازمان‌ها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش‌های سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد محیط زیستی و مدیریت

- 1- Human Resource Management
- 2- Sustainable development
- 3- Green Human Resource Management
- 4- Social responsibility
- 5- Green organizational
- 6- Green management
- 7- Liu & Guo

8- Chaudhary

9- Aboramadan

از طرفی، یکی از مهم‌ترین علوم مدیریتی، مدیریت زنجیره تأمین است. با بهره‌گیری از این ابزار سازمان قادر خواهد بود روابط تجاری خود را با بهینه‌سازی تبادل اطلاعات با همکاران تجاری مانند تأمین کنندگان مواد اولیه، توزیع کنندگان محصولات و پیمانکاران حمل و نقل کالا توسعه دهد. بدین ترتیب بنگاه اقتصادی موفق خواهد شد تا در زمان بسیار کمتری محصول خود را به بازار عرضه کرده و زمان تولید و هزینه‌های اتلافی را پایین آورد (۱۹).

زنجیره تأمین موجودیتی پویا بوده که جریان‌های اطلاعات محصولات و مالی را درون خود دارد. واژه زنجیره تأمین بیانگر جریان‌های از مواد و محصولات، اطلاعات و پول است که از مشتریان به خرده‌فروشان سپس به توزیع‌کنندگان/ عمده‌فروشان سپس به تولیدکننده محصول نهایی و سپس به تأمین کنندگان و برعکس جریان دارد. همچنین در زنجیره تأمین در هر مرحله می‌تواند بیش از یک واحد وجود داشته باشد که بر همین اساس به کارگیری واژه شبکه تأمین برای آن مناسب‌تر خواهد بود (۲۰). امروزه مدیران زنجیره تأمین سبز در شرکت‌های پیشرو از طریق ایجاد مطلوبیت و رضایتمندی از منظر زیست محیطی در سراسر زنجیره تأمین می‌کوشند تا از تجهیزات سبز و بهبود عملکرد محیطی خود در کل زنجیره تأمین به عنوان یک سلاح راهبردی جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، سود ببرند. در واقع اساس زنجیره تأمین سبز بر یکپارچگی اقدامات داخلی و خارجی برای کنترل اثرات زیست محیطی در چرخه عمر محصول به وسیله تسهیم اطلاعات و هماهنگی و همکاری تمام اعضای زنجیره تأمین است. مدیریت زنجیره تأمین سبز، یکپارچه کننده مدیریت زنجیره تأمین با الزامات زیست محیطی در تمام مراحل است. اقدامات داخلی و خارجی در زنجیره تأمین شامل طراحی محصول، انتخاب و تأمین مواد اولیه، تولید و ساخت، فرایندهای توزیع و انتقال، تحویل به مشتری و بالاخره پس از مصرف، مدیریت بازیافت و مصرف مجدد به منظور پیشینه کردن میزان بهره‌وری مصرف انرژی و منابع همراه با بهبود عملکرد کل زنجیره تأمین است که سازمان باید طی این مراحل عوامل سازگار با محیط زیست

محیط زیستی خود لحاظ نموده (۱۳) و زیر چتر ارزش‌های سبز اجتماعی با مدیریت سبز، سازمان سبز را خلق نمایند. در واقع، نیاز به تبعیت ابعاد نرم و سخت سازمان برای بسط و انعکاس بار ارزشی سبز است تا سهم سازمان را در مدیریت پایدار حفظ کند. امروزه سازمان‌ها در محیط‌هایی که ملزم به پاسخگویی سبز هستند، تلاش می‌کنند تا با انواع روش‌ها و فنون سبز، سهم بازار خود را افزایش داده و پاسخگویی خود را تقویت نمایند و سازمان‌های عمومی نیز از این طریق تلاش می‌کنند تا از مزایای اعتماد و رضایت عمومی و نیز عدالت بین نسلی بهره‌گیرند و بر مقبولیت و مشروعیت خود بیفزایند. مدیریت سبز برای تحقق و همگرایی ارزش‌های سبز و طیف وسیعی از انگیزه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و قانونی صرفاً با بهره‌مندی از مدیریت منابع انسانی سبز امکان‌پذیر است (۱۴).

مدیریت منابع انسانی سبز در کنار سایر شاخه‌های مدیریت سبز (نظیر تولید سبز^۱، سرمایه‌گذاری سبز^۲ و بازاریابی سبز^۳) محور بخش وسیع و روبه‌رشدی از مطالعات مدیریت و به ویژه مدیریت منابع انسانی شده است. مدیریت منابع انسانی سبز در واقع، اساسی‌ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم‌افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می‌شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان‌پذیری را تسهیل و فراهم می‌سازد تا صنعت سبز، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم آورد (۱۵). با این حال قوری و همکاران (۲۰۲۰) اظهار کردند که مدیریت منابع انسانی باعث بهبود عملکرد منابع انسانی و شرکت می‌شود (۱۶). هالدورای و گارسیا (۲۰۲۱) دریافتند که مدیریت منابع انسانی سبز باعث بهبود تعهد سازمانی سبز کارکنان و بهبود سرمایه فکری سازمان می‌شود (۱۷). بنون و بونومو^۴ (۲۰۲۰) نیز مدیریت منابع انسانی سبز را از جمله اقدامات مدیریت نوین عنوان کردند که می‌تواند زمینه رفتارهای سازمانی کارکنان را ارتقا داده و بر بهبود نگرش مشتریان اثر مثبت ایجاد نماید (۱۸).

- 1- Green production
- 2- Green investment
- 3- Green marketing
- 4- Haldorai & Garcia
- 5- Benevene & Buonomo

سازمان‌ها معرفی کردند. لذا توجه به عناصر سبز در سازمان همچون مدیریت منابع انسانی و زنجیره تأمین سبز می‌بایست بیش از پیش مد نظر مدیران و مسئولان سازمان‌ها قرار گیرد. در این راستا، سازمان ورزش شهرداری تهران به عنوان یکی از سازمان‌های متولی ورزش همگانی در ایجاد توسعه پایدار و به طور ویژه در حوزه محیط زیستی می‌تواند نقش چشمگیری ایفا کند. اما یکی از مهم‌ترین شکاف‌ها و مشکلات موجود در این حوزه عدم توجه راهبردی به مسئله مدیریت سبز در بین منابع انسانی و در برنامه‌های راهبردی و عملیاتی سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد که این شکاف و نقصان می‌تواند در عملکرد محیط زیستی و پایداری سازمانی این سازمان نقش چشمگیری را ایفا کند، و از سوی دیگر نقش زنجیره تأمین سبز و به عبارتی دیگر اقدامات داخلی و خارجی سازمان ورزش شهرداری تهران با عدم توجه به عملکرد سبز و محیط زیست ممکن است منجر به عدم تمایل شهروندان به خرید خدمات و استفاده از خدمات سازمان ورزش شهرداری تهران در مقایسه با اماکن ورزشی خصوصی شود. لذا با در نظر گرفتن مطالب بیان شده، هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی و زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران با نقش میانجی پایداری سازمانی می‌باشد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از ۴ پرسشنامه گردآوری شد: پرسشنامه مدیریت منابع انسانی: این پرسشنامه توسط زاید و همکاران (۲۰۱۸) طراحی شده است و شامل ۱۱ سوال است که شامل ۳ مولفه استخدام سبز (سوالات ۱ تا ۲)، آموزش سبز (سوالات ۳ تا ۷)، مدیریت عملکرد (سوالات ۸ تا ۱۱) می‌باشد که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ می‌دهند.

پرسشنامه زنجیره تأمین سبز: این پرسشنامه توسط زاید و همکاران (۲۰۱۸) طراحی شده است و شامل ۲۵ سوال است که شامل ۲ مولفه اقدامات داخلی زنجیره تأمین (سوالات ۱ تا ۱۴)

را مدنظر قرار دهد (۲۱). در این راستا وانگ و همکاران (۲۰۲۰) (۲۲) و حیدری و همکاران (۲۰۲۱) (۲۳) زنجیره تأمین سبز را زمینه ساز بهبود عملکرد در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی و همچنین دستیابی به تعادل در های سازمان معرفی کردند.

از سوی دیگر، مفهوم پایداری در سازمان‌ها و مدیریت منابع انسانی به طور فزاینده ای اهمیت یافته است. به عنوان مثال، جکسون و سو^۲ (۲۰۱۱) بر ضرورت مداخله مدیریت منابع انسانی در پایداری تاکید داشته‌اند (۲۴). از طرف دیگر، وچون و کلاسن^۳ (۲۰۰۸) اظهار داشتند که پایداری محیط زیست یک ضرورت زنجیره تأمین است (۲۵). ارزیابی مؤثر از عملکرد پایدار از طریق ارزیابی همزمان عملکرد اقتصادی، محیط زیستی و اجتماعی انجام می‌شود (۲۶). از این رو، برای این که یک کسب و کار بتواند با موفقیت در زمان فعلی و آینده فعالیت کند، باید با مفهوم پایداری درگیر شود (۲۷). از این رو، مؤلفه‌های عملکرد پایداری از وزن یکسانی برخوردار بوده و ارزش مشتری را ایجاد می‌کنند (۲۸). با این حال، عملکرد محیطی به توانایی سازمان در کاهش انتشار هوا و ضایعات پساب، کاهش مصرف مواد خطرناک و سمی و همچنین کاهش دفعات بروز حوادث محیطی اشاره دارد (۲۹)؛ در همین حال، عملکرد اجتماعی به اثرات واقعی شیوه های سبز بر جنبه های اجتماعی مربوط به تصویر شرکت و کالاهای آنها از دیدگاه ذینفعان مختلف مانند تأمین کنندگان، کارمندان، مشتریان و عموم مردم اشاره دارد (۳۰). عملکرد اقتصادی به بهبود عملکرد مالی و بازاریابی ناشی از اجرای شیوه های سبز است که باعث افزایش جایگاه سازمان در مقایسه با رقبا می شود (۳۱).

در این زمینه عبدالدهاب^۴ و همکاران (۲۰۲۱) (۲۰)، امجد^۵ و همکاران (۲۰۲۱) (۲۱)، موسی و همکاران (۲۰۲۰) (۳۲) و ملیک^۶ و همکاران (۲۰۲۰) (۳۳) توجه به اصول محیط زیستی و توجه به عناصر سبز در سازمان را زمینه ساز پایداری در

- 1- Wang
- 2- Jackson and Seo
- 3- Vachon and Klassen
- 4- Aboul-Dahab
- 5- Amjad
- 6- Malik

۲۰۱۱). همچنین در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار CVR با توجه به تعداد اساتید (۷ نفر)، ۰/۷۵ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۷۴ به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوی ابزار ما مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا نیز مورد سنجش قرار گرفت.

در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول توصیفی برای بیان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص‌های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیرطبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴، Smart PLS نسخه ۲/۰ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

از بین افراد نمونه تعداد ۷۶ نفر زیر ۲۵ سال (حدود ۲۳ درصد)، تعداد ۷۱ نفر بین ۲۵ تا ۳۰ سال (حدود ۲۱ درصد)، تعداد ۱۰۴ نفر بین ۳۱ تا ۳۵ سال (حدود ۳۱ درصد) و تعداد ۸۴ نفر بالای ۳۶ سال (حدود ۲۵) سن دارند. تعداد ۱۰۹ نفر زن (حدود ۳۲ درصد) و تعداد ۲۲۶ نفر مرد (حدود ۶۸ درصد) هستند. تعداد ۲۰۶ نفر مجرد (حدود ۶۲ درصد) و تعداد ۱۲۹ نفر متاهل (حدود ۳۸ درصد) هستند. تعداد ۱۳۷ نفر دارای مدرک فوق دیپلم (حدود ۴۱ درصد)، تعداد ۱۳۴ نفر کارشناسی (حدود ۴۰ درصد)، تعداد ۴۲ نفر کارشناسی ارشد (حدود ۱۲ درصد) و تعداد ۲۲ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری (حدود ۷ درصد) هستند و تعداد ۱۴۴ نفر زیر ۵ سال (حدود ۴۳ درصد)، تعداد ۸۲ نفر ۵ تا ۱۰ سال (حدود ۲۵ درصد)، تعداد ۶۲ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال (حدود ۱۸ درصد) و تعداد ۴۷ نفر بالای ۱۵ سال (حدود ۱۴ درصد) سابقه شغلی داشته‌اند.

به ازای هر متغیر، ۳ گویه وجود دارد و تعداد نمونه‌های پژوهش بیشتر از ۲۰۰ نفر می‌باشد؛ اما نتایج نشان داد که چولگی بین ۳ و -۳ و کشیدگی بین ۵ و -۵ قرار ندارد، بنابراین در این پژوهش، از نرم‌افزار واریانس محور پی‌ال‌اس استفاده می‌شود.

و اقدامات خارجی زنجیره تامین (سوالات ۱۵ تا ۲۵) می‌باشد که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ می‌دهند.

پرسشنامه پایداری سازمانی: این پرسشنامه توسط کارکولیان^۱ و همکاران (۲۰۱۶) طراحی شده است و شامل ۵ سوال است که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ می‌دهند. کارکولیان و همکاران (۲۰۱۶) روایی سازه این پرسشنامه را بررسی و شاخص میانگین واریانس مستخرج از سازه‌ها را ۰/۶۲ و پایایی ترکیبی را ۰/۹۱ گزارش کرد.

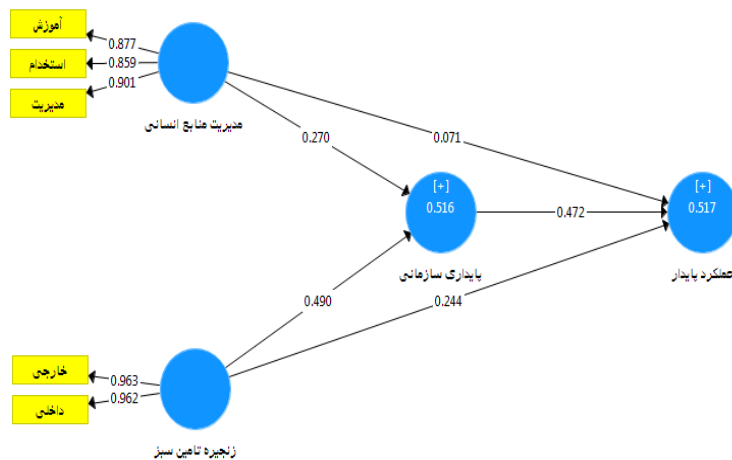
پرسشنامه عملکرد پایدار: این پرسشنامه توسط زاید و همکاران (۲۰۱۸) طراحی شده است و شامل ۱۷ سوال است که شامل ۳ مولفه عملکرد محیط زیستی (سوالات ۱ تا ۵)، عملکرد اقتصادی (سوالات ۶ تا ۱۲)، عملکرد اجتماعی (سوالات ۱۳ تا ۱۷) می‌باشد که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ می‌دهند. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران تشکیل می‌دادند که تعداد آن‌ها ۲۶۱۰ نفر می‌باشد و نمونه آماری براساس جدول مورگان ۳۳۵ نفر و به صورت در دسترس در نظر گرفته شد.

شاخص آزمون KMO، کفایت نمونه‌گیری را می‌سنجد و مقدار ۰/۸۰ برای این آزمون به دست آمد که نشان از کفایت مناسب نمونه‌ها دارد.

پایایی و روایی در پی‌ال‌اس در دو بخش سنجیده می‌شود: الف) بخش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. پایایی مدل اندازه‌گیری به وسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بارعاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است (هیر،

استفاده از نرم افزار پی ال اس پرداخته شد (شکل ۱ و ۲).

با توجه به تائید روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش از طریق معادلات ساختاری، به بررسی روابط موجود در مدل پژوهش با

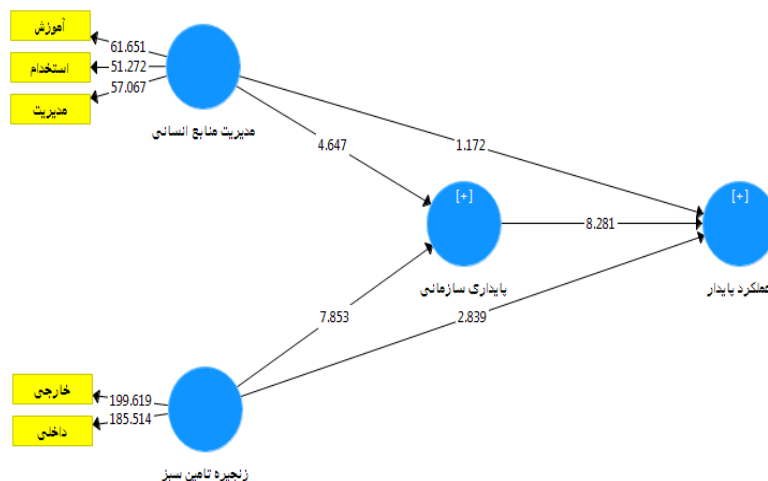


شکل ۱- مدل اندازه گیری (بررسی ضرایب مسیر)

Figure 1. Measurement model (checking path coefficients)

برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تائید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. با توجه به سه مقدار $0/۲۵$ ، $0/۰۱$ و $0/۳۶$ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش حداقل مربعات جزئی معرفی شده است، در هر ۲ متغیر وابسته، بیشتر از $0/۲۵$ به دست آمد که نشان از برازش کلی متوسط مدل دارد. در ادامه در جدول ۳ به بررسی روابط در مدل پژوهش پرداخته می شود.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده شد که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معنی داری (تی^۱) می باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از $0/۹۵$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین متغیرها و در نتیجه تائید روابط موجود در مدل پژوهش در سطح اطمینان $۱/۹۶$ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی توان با آن سنجید. مقدار R^2 برای متغیرهای برونزا یا مستقل برابر صفر است. در این قسمت، مقدار R^2 برای پایداری سازمانی $0/۵۱۶$ و برای عملکرد پایدار $0/۵۱۷$ به دست آمد که نشان از مقدار قوی دارد. مقدار Q^2 : این معیار برای همه متغیرهای درونزای مدل بیشتر از $0/۳۲$ می باشد که این نشان می دهد که متغیر برونزا (مستقل) در پیش بینی متغیر وابسته، قوی هستند و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تائید می سازد.



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش (بررسی ضرایب معنی‌داری تی)

Figure 2. Structural model of the research (examination of significance coefficients)

جدول ۳- بررسی روابط موجود در مدل پژوهش

Table 3. Examining the relationships in the research model

نتیجه	مقدار ضریب تی	ضرب مسیر	وابسته	مسیر	مستقل
تأیید	۴/۶۴۷	۰/۲۷۰	پایداری سازمانی	□---	مدیریت منابع انسانی
عدم تأیید	۱/۱۷۲	۰/۰۷۱	عملکرد پایدار	□---	مدیریت منابع انسانی
تأیید	۷/۸۵۳	۰/۴۹۰	پایداری سازمانی	□---	زنجیره تأمین سبز
تأیید	۲/۸۳۹	۰/۲۴۴	عملکرد پایدار	□---	زنجیره تأمین سبز
تأیید	۸/۲۸۱	۰/۴۷۲	عملکرد پایدار	□---	پایداری سازمانی

های پژوهش حاضر، جکسون و سو (۲۰۱۰) بر ضرورت مداخله مدیریت منابع انسانی در پایداری تاکید داشته‌اند (۲۴). ارزیابی مؤثر از عملکرد پایدار از طریق ارزیابی همزمان عملکرد اقتصادی، محیط زیستی و اجتماعی انجام می‌شود (۲۶). در این راستا، حسین و همکاران (۲۰۱۸) اذعان می‌دارند که برای اینکه یک کسب و کار بتواند با موفقیت در زمان فعلی و آینده فعالیت کند، باید با مفهوم پایداری درگیر شود (۲۷)، لذا مؤلفه‌های عملکرد پایداری از وزن یکسانی برخوردار بوده و ارزش مشترکی را ایجاد می‌کنند. لذا، در توجیه عدم معناداری یافته‌های این بخش از تحقیق می‌توان چنین استدلال کرد که احتمالاً از دیدگاه کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران رسیدن به عملکرد پایدار در حوزه مدیریت منابع انسانی شکل نمی‌گیرد بلکه در سطوحی فراتر از این سطح شکل می‌گیرد و همچنین می‌توان این یافته را چنین توجه کرد که برای رسیدن به

نتایج جدول فوق نشان داد که با توجه به اینکه مقدار تی همگی روابط به جز رابطه مدیریت منابع انسانی بر عملکرد پایدار، بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشند بنابراین در سطح ۰/۹۵، هر یک از روابط موجود در مدل پژوهش به تأیید رسید. همچنین مشخص شد که پایداری سازمانی در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر تعیین اثر مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران با نقش میانجی پایداری سازمانی بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران اثر معنادار ندارد. برخلاف یافته-

معنادار دارد. اقدامات مدیریت منابع انسانی اشاره دارد که برنامه‌های مدیریت منابع انسانی، فرایندها و فن‌های آن در نهایت به کاهش اثرات منفی و یا افزایش اثرات مثبت محیط زیستی سازمان منجر می‌شود و هدف نهایی اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، بهبود عملکرد محیط زیستی پایدار سازمان است. در واقع در این تعریف بر همسوسازی فرایندها و فن‌های منابع انسانی با ابعاد مختلف سازمان، برای تحقق اهداف سبز در جهت توسعه پایدار اشاره دارد. برای اینکه یک سیستم پایدار باقی بماند، آن سیستم باید به هر طریق که می‌تواند موقعیت غیر قابل پیش‌بینی را اداره کند به صورتی که از نتایج ناخواسته ممانعت به عمل آورد. لذا می‌توان از یافته‌های این بخش چنین استدلال کرد که وقتی فرایندها و ساز و کارهای مدیریت منابع انسانی در سازمان ورزش شهرداری تهران به گونه‌ای باشد که به منظور کاهش اثرات منفی محیط زیستی منجر شود و کارکنان در انجام امور مربوط به سازمان در نهایت کاهش آسیب‌های محیط زیستی را مد نظر قرار دهند و مأموریت‌ها و اهداف سازمان ورزش شهرداری تهران در راستای بهبود اثرات مثبت بر محیط زیست باشد، در این حالت سازمان ورزش شهرداری تهران می‌تواند برای رسیدن به یک وضعیت پایدار سازمانی و توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت ذینفعان سازمان در طول زمان حرکت کند. در این راستا، شاکریان (۱۳۹۷) به شناسایی و تعیین اولویت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی پرداخت. نتایج نشان داد که ادغام اهداف و هدف گذاری محیط زیستی شرکت با سیستم ارزیابی عملکرد در رتبه اول قرار دارد (۳۴). ثابت و همکاران (۱۳۹۷) به ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای سیستم های مدیریت منابع انسانی پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر مدیریت عملکرد تاثیر مثبت معنادار دارد (۳۵). کیم و همکاران (۲۰۱۹) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای دوستانه با محیط و عملکرد ساختاری نشان داد که مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت معنادار دارد (۳۶). زاید و همکاران (۲۰۱۸) (۲۰۱۸) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات مدیریت زنجیره تامین سبز را بر روی عملکرد پایدار بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد پایدار دارند (۲۸). شینا و همکاران (۲۰۱۷) نقش میانجی سبک زندگی سبز را در تاثیر مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد شغلی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت معنادار دارد (۳۰). بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق شاکریان (۱۳۹۷) (۳۴)، ثابت و همکاران (۱۳۹۷) (۳۵)، کیم و همکاران (۲۰۱۹) (۳۶)، زاید و همکاران (۲۰۱۸) (۲۸) و شینا و همکاران (۲۰۱۷) (۳۰) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد.

عملکرد پایدار در سازمان ورزش شهرداری تهران احتمالاً کارکنان به عنوان نیروهای عملیاتی از برنامه‌ها و اهداف و میزان دستیابی به اهداف عملکرد پایدار اطلاعاتی ندارند. با این وجود به نظر می‌رسد یافته‌های این بخش مستلزم تحقیقات بیشتری می‌باشد و یافته‌ها بایستی با احتیاط تعمیم داده شود. برخلاف یافته‌های این بخش از تحقیق، شاکریان (۱۳۹۷) به شناسایی و تعیین اولویت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی پرداخت. نتایج نشان داد که ادغام اهداف و هدف گذاری محیط زیستی شرکت با سیستم ارزیابی عملکرد در رتبه اول قرار دارد (۳۴). ثابت و همکاران (۱۳۹۷) به ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای سیستم های مدیریت منابع انسانی پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر مدیریت عملکرد تاثیر مثبت معنادار دارد (۳۵). کیم و همکاران (۲۰۱۹) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای دوستانه با محیط و عملکرد محیطی را بررسی کردند. نتایج حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت معنادار دارد (۳۶). زاید و همکاران (۲۰۱۸) (۲۰۱۸) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات مدیریت زنجیره تامین سبز را بر روی عملکرد پایدار بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد پایدار دارند (۲۸). شینا و همکاران (۲۰۱۷) نقش میانجی سبک زندگی سبز را در تاثیر مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد شغلی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت معنادار دارد (۳۰). بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق شاکریان (۱۳۹۷) (۳۴)، ثابت و همکاران (۱۳۹۷) (۳۵)، کیم و همکاران (۲۰۱۹) (۳۶)، زاید و همکاران (۲۰۱۸) (۲۸) و شینا و همکاران (۲۰۱۷) (۳۰) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت

دارد (۳۶). زاید و همکاران (۲۰۱۸) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات مدیریت زنجیره تامین سبز را بر روی عملکرد پایدار بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد پایدار دارند (۲۸). شینا و همکاران (۲۰۱۷) نقش میانجی سبک زندگی سبز را در تاثیر مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد شغلی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که مدیریت سبز منابع انسانی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت معنادار دارد (۳۰). بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق شاکریان (۱۳۹۷) (۳۴)، ثابت و همکاران (۱۳۹۷) (۳۵)، کیم و همکاران (۲۰۱۹) (۳۶)، زاید و همکاران (۲۰۱۸) (۲۸) و شینا و همکاران (۲۰۱۷) (۳۰) همسو می‌باشد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که زنجیره تامین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. از دیدگاه ژو و همکاران (۲۰۱۳) (۲۱) مدیریت زنجیره تامین سبز، یکپارچه کننده مدیریت زنجیره تامین با الزامات زیست محیطی در تمام مراحل است. زنجیره تامین موجودیتی پویا بوده که جریان‌های اطلاعات محصولات و مالی را درون خود دارد. واژه زنجیره تامین بیانگر جریانی از مواد و محصولات، اطلاعات و پول است که از مشتریان به خرده‌فروشان سپس به توزیع‌کنندگان / عمده‌فروشان سپس به تولیدکننده محصول نهایی و سپس به تامین کنندگان و برعکس جریان دارد. همچنین در زنجیره تامین در هر مرحله می‌تواند بیش از یک واحد وجود داشته باشد که بر همین اساس به کارگیری واژه شبکه تامین برای آن مناسب‌تر خواهد بود (۱۲). بنابراین، در تفسیر یافته‌های این بخش می‌توان چنین استدلال کرد که سازمان ورزش شهرداری تهران وقتی بتواند یک زنجیره تامین یا به عبارتی دیگر برای خدمات ورزشی که شهروندان ارائه می‌دهد از یک فرآیندی استفاده کند که در آن تجهیزات استفاده شده، نحوه ارائه خدمات و همچنین نحوه دریافت هزینه‌ها در راستای در اولویت قرار دادن مسائل محیط زیستی و با رویکرد سبز باشد، در این حالت عملکرد پایدار توسعه خواهد یافت. در این راستا، توکلی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین مدیریت زنجیره تامین پایدار با عملکرد محیط زیستی و عملکرد

مالی پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های زنجیره تامین پایدار و عملکرد محیط زیستی رابطه معناداری وجود دارد (۳۷). زاید و همکاران (۲۰۱۸) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات مدیریت زنجیره تامین سبز را بر روی عملکرد پایدار بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان می‌دهد که شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد پایدار دارند (۲۸). همچنین عبدالدهاب^۱ و همکاران (۲۰۲۱) (۲۰)، امجد^۲ و همکاران (۲۰۲۱) (۲۱)، موسی و همکاران (۲۰۲۰) (۳۲) و ملیک^۳ و همکاران (۲۰۲۰) (۳۳) توجه به اصول محیط زیستی و توجه به عناصر سبز در سازمان را زمینه ساز پایداری در سازمان‌ها معرفی کردند. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق توکلی و همکاران (۱۳۹۶) (۳۷) و زاید و همکاران (۲۰۱۸) (۲۸) همسو می‌باشد.

یافته‌های دیگر این تحقیق نشان داد که زنجیره تامین سبز بر پایداری سازمانی سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. در نظر گرفتن مسائل محیط زیستی در مدیریت زنجیره تامین شامل طراحی محصول، انتخاب و منبع یابی مواد، فرایند ساخت و تولید، تحویل محصول نهایی به مشتری و مدیریت محصول پس از مصرف و طی شدن عمر مفید آن سبز کردن زنجیره تامین، فرایند در نظر گرفتن معیارها یا ملاحظات محیط زیستی در سرتاسر زنجیره تامین است. مدیریت زنجیره تامین سبز، یکپارچه کننده مدیریت زنجیره تامین با الزامات محیط زیستی در تمام مراحل طراحی محصول، انتخاب و تامین سبز کردن زنجیره تامین، فرایند در نظر گرفتن معیارها یا ملاحظات محیط زیستی در سرتاسر زنجیره تامین است. مدیریت زنجیره تامین سبز، یکپارچه کننده مدیریت زنجیره تامین با الزامات محیط زیستی در تمام مراحل طراحی محصول، انتخاب و تامین مواد اولیه، تولید و ساخت، فرایندهای توزیع و انتقال، تحویل به مشتری و بالاخره پس از مصرف، مدیریت بازیافت و مصرف مجدد به منظور بیشینه کردن میزان بهره

1- Aboul-Dahab

2- Amjad

3- Malik

معناداری وجود دارد (۳۷). بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق توکلی و همکاران (۱۳۹۶) (۳۷) همسو می‌باشد. نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که پایداری سازمانی در اثر مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تامین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران نقش میانجی معنادار دارد. این بدان مفهوم است که پایداری سازمانی به عنوان یک فرآیند اصلی در انجام امور و ساز و کارهای سازمان ورزش شهرداری تهران می‌تواند جریان اهداف و روند مدیریت منابع انسانی و فرآیندهای زنجیره تامین را به سمت بهبود عملکرد محیط زیستی و پایدار سوق دهد. به عبارتی دیگر، سازمان‌های پایدار، پایداری را با کنترل خطا تضمین می‌نمایند که این اقدام با کاربرد تکنولوژی‌های پیچیده میسر می‌گردد. در این تکنولوژی‌ها اقدامات پرخطر با بکارگیری طرح‌های سازمانی و استراتژی‌های مدیریتی صورت می‌گیرد. استراتژی‌های مدیریتی به دلایل ذیل موفق می‌باشند. رهبران سازمان‌های پایدار برتری را به امنیت سازمانی داده و به این صورت باعث کاهش خطا شده و پایداری عملیاتی برای سازمان ایجاد می‌نمایند؛ در سازمان پایدار نیروی جایگزین، انعطاف پذیری، و سیستم‌های همپوش شونده برای اصلاح خطا وجود دارد؛ در این سازمان‌ها تمرکز اقتدار وجود ندارد، اما شاخص‌های توسعه فرهنگ قوی سازمانی و آموزش و تعالیم مستمر در این سازمان‌ها دیده می‌شود؛ در یک سازمان پایدار یادگیری سازمانی مستمر از طریق فرایند ای کوشش و خطا، پیش‌بینی خطا، و شبیه‌سازی عملیات مشاهده می‌گردد (۳۸).

با این حال و به طور کلی پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران به منظور بهبود پایداری سازمانی، دوره‌های آموزشی مبتنی بر مدیریت سبز، و سمینارهای دانش‌افزایی و آگاهی کارکنان از مدیریت سبز برگزار کنند. همچنین به منظور بهبود عملکرد پایدار، زنجیره تامین سبز را با الگوبرداری از کشورهای پیشرفته در حوزه محیط زیست برای مدیران مناطق ابلاغ کنند. مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران به منظور بهبود پایداری سازمانی از طریق زنجیره تامین سبز، فرآیندهای این زنجیره را به صورت تخصصی ارزیابی کنند

وری مصرف انرژی و منابع همراه با بهبود عملکرد کل زنجیره تامین است. در این راستا، توکلی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین مدیریت زنجیره تامین پایدار با عملکرد محیط زیستی و عملکرد مالی پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های زنجیره تامین پایدار و عملکرد محیط زیستی رابطه معناداری وجود دارد (۳۷). زاید و همکاران (۲۰۱۸) تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات مدیریت زنجیره تامین سبز را بر روی عملکرد پایدار بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت زنجیره تامین سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد پایدار دارند (۲۸). بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق توکلی و همکاران (۱۳۹۶) (۳۷) و زاید و همکاران (۲۰۱۸) (۲۸) همسو می‌باشد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که پایداری سازمانی بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. استفاده از سازماندهی پایدار، منجر به تحت کنترل درآوردن سازمان هنگام عدم اطمینان می‌گردد. اصول سازماندهی پایدار به مدیران نشان می‌دهد که سازماندهی و اجرا به صورت پایدار در زمینه‌های پویا، وضعیتی است که نیازمند کنترل، اعتباریابی مجدد، بافت زدایی نمودن و ایجاد انطباق به طور مستمر می‌باشد. مدیران باید این واقعیت را بفهمند که سازمان‌ها به طور اجتماعی بنا شده‌اند و این مهم می‌باشد که ظرفیت‌های مفهوم‌سازی جمعی پرورش یابند. مدیران سازمان، زمانی که با چالش‌های سازمانی موجود مواجه می‌گردند، باید قالب‌های ذهنی خود را مورد سؤال قرار دهند. این وضعیت، آگاهی و یادگیری مستمر و حرفه‌ای، و انرژی ایجاد تغییرات برای پایداری را خلق می‌نماید. لذا، چنین به نظر می‌رسد بکارگیری رویکردهای پایداری سازمانی می‌تواند بر بهبود عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران موثر واقع شود. در این راستا، توکلی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین مدیریت زنجیره تامین پایدار با عملکرد محیط زیستی و عملکرد مالی پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های زنجیره تامین پایدار و عملکرد محیط زیستی رابطه

- of environmental values. *Chinese Management Studies*.
8. Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.
 9. Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
 10. Opatha, H., (2013), Green Human Resource Management: A Simplified Introduction, HR Dialogue, Department of HRM, Faculty of Management Studies and Commerce, University of Sri Jayewardenepura, 22-41.
 11. Jenny, D., Jie, S., & Xin, D. (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.
 12. Stefano, G & Fiorentino, R. (2014), An integrated framework to support the process of green management adoption. *Business Process Management*, 20(2): 68 – 89.
 13. Pavithradevi, V., and Sandhya, R.C., (2016), Green HR: Does Its Performance Match with the Value Perceived by the Employees?, *International Journal Of Business & Management*, March, 4(3), 312-314.
 14. Jacob, C., and Jolly, J., (2012), A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the

و در انتصاب و ابلاغ احکام، توجه به مدیریت سبز را به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های مدیریتی مد نظر قرار دهند.

References

1. Alexandra, T. (2017). Human Resource Management Characteristics of the Olympic Sport Organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, Vol.5, No.6, pp.61-72.
2. Porter, M., and F. Reinhardt. (2007). "A Strategic Approach to Climate Change." *Harvard Business Review* 85 (10): 22–26.
3. Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1-13.
4. McCullough, B.P., Pfahl, M., Nguyen, SH. (2015). The green waves of environmental sustainability in sport. *Sport in Society*, <http://dx.doi.org/10.1080/17430437.2015.1096251> .
5. 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.
6. Millar, J, Chandana, S, Michael & Müller, C. (2016), Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2): 192–211.
7. Liu, Z., Mei, S., & Guo, Y. (2020). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect

- of Customer Relationship Marketing and Management (IJCRMM)*, 12(4), 1-16.
21. Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, 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.
 22. Wang, C., Zhang, Q., & Zhang, W. (2020). Corporate social responsibility, Green supply chain management and firm performance: The moderating role of big-data analytics capability. *Research in Transportation Business & Management*, 37, 100557.
 23. Heydari, J., Govindan, K., & Basiri, Z. (2021). Balancing price and green quality in presence of consumer environmental awareness: a green supply chain coordination approach. *International Journal of Production Research*, 59(7), 1957-1975.
 24. Jackson, S. E. & Seo, J. (2011). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278–290.
 25. Arulrajah, A.A, Opatha, H & Nawaratne, N.N.H. (2015), Green Human Resource Management Practices, A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1):120-138.
 26. Charbel, J & Lopes, H. (2015), Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management, linking two emerging agendas. *Journal of Business and Management*, 7(21), 25-33. Available online at: www.ccsenet.org/ijbm.
 15. Saragih, S., Margaretha, M., (2013). Developing new corporate culture through green human resource practice. *International Conference on Business, Economics, and Accounting*. Bangkok - Thailand.
 16. Ghouri, A. M., Mani, V., Khan, M. R., Khan, N. R., & Srivastava, A. P. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
 17. Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. F. (2021). 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, 104431.
 18. Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability*, 12(15), 5974.
 19. Su-Yol Lee , (2015) “The effects of green supply chain management on the supplier’s performance through social capital accumulation”, *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 20 Iss: 1,
 20. Aboul-Dahab, S. A. E., & Saied, B. (2021). The Influence of Green Human Resources Practices on Sustainable Performance in the Egyptian Hotels. *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25-33. Available online at: www.ccsenet.org/ijbm.

- performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595.
33. Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228.
34. Shakarian, H. (2017). Identification and prioritization of green human resource management measures using the fuzzy TOPSIS technique. *New research approaches in management and accounting*, number 6, pp: 152-143. (In Persian)
35. Sabet, A. Tawakoli, A. Hashemi, A. Razqi, S. (2017). Presenting the structural model of green human resource management based on human resource management systems. *Human Resource Management Research Quarterly*, 10th year, number 1 (31 series), p:4. (In Persian)
36. 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>.
37. Tavakoli Dehaqani, M, Shahvardiani, S, Musapour, H. (2016). Investigating the relationship between sustainable supply chain management with environmental performance and financial performance. *Business Journal*, 22(85), 171-194. (In Persian)
- of Cleaner Production, 12(3): 1824-1833.
27. Hussain, N., Rigoni, U., & Orij, R. P. (2018). Corporate governance and sustainability performance: Analysis of triple bottom line performance. *Journal of Business Ethics*, 149(2), 411-432.
28. Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965-979.
29. 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>.
30. Sheena Fatima Paro Ragas, Flora Mae Angub Tantay, Lorraine Joyce Co Chua, Carolyn Marie Concha Sunio, (2017) "Green lifestyle moderates GHRM's impact on job performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 66 Issue: 7, pp.857-872, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2016-0076>
31. Ramasamy, A., Inore, I., & Sauna, R. (2017). A Study on Implications of Implementing Green HRM in the Corporate Bodies with Special Reference to Developing Nations. *International Journal of Business and Management*, 12(9), 117-129.
32. Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable

Investment Science Research
Quarterly, Winter, Year 5, Number 20:
297-327. (In Persian)

38. Seyedjavadin, S; Roshandel A, Nobari,
A (2016), Green Human Resource
Management "an investment and
sustainable development approach",