فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر ذهنیت چابک- ناب در سازمان

فیض‌اله احمدی‌نژاد[۱]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر ذهنیت چابک- ناب در سازمان صورت گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارت دولتی شهر تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۶۸۳۰ نفر در نظر گرفته شد. با تکیه بر فرمول کوکران ۳٦٤ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد و در نهایت داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Smart pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر مثبت و معناداری بر ذهنیت چابک و ناب در سازمان دارد.

واژگان کلیدی: اقدامات مدیریت منابع انسانی، منابع انسانی سبز، چابکی سازمانی، رویکرد ناب

[۱] کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران (نویسنده مسئول) Faizalahahmadinejad@gmail.Com

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

مقدمه

در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمان ها و شرکت ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه رو هستند که به واسطه نوآوری های تکنولوژیکی، تغییر محیط های بازار و نیازهای درحال تغییر مشتریان؛ شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده ای در چشم انداز استراتژیک سازمان، اولویت های کسب وکاری و بازبینی مدل های سنتی و حتی مدل های نسبتاً معاصر به منظور دستیابی به مزیت رقابتی در اینگونه محیط ها شده است. به عبارتی می توان گفت که: رویکردها و راه حل های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش های سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده اند، یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه های جدیدی جایگزین شوند (مختاریان دهکردی، ۱۳۹۶). از طرفی امروزه چابکی به امری تبدیل شده که برای هر سازمانی تقریبا ضروری است تا بتواند در محیط های در حال تغییر و رقابتی زنده بماند. تحقیقات پیشین چابکی سازمانی را به عنوان یک قابلیت پویا تعریف کرده اند که به ترویج یکپارچگی مؤثر و جذب منابع سازمانی مانند دانش و دارایی های تکنولوژیک سازمان می پردازد و و می تواند عملکرد شرکت را برای مدت زمان طولانی افزایش دهد (تالون و پینسولینت[1]، ۲۰۱۱). مطالعات قبلی نیز عوامل مختلفی از جمله قابلیت های سازمانی، حکومت موثر، فرهنگ، منابع انسانی و غیره را به عنوان مهمترین عوامل چابکی سازمان معرفی کرده اند (تی (سنگ و لین[2]، ۲۰۱۱). با این حال، تحقیقات بسیار کمی به ارزیابی سیستماتیک این عوامل در زمینه چابکی سازمان پرداخته است.

در این میان بروز انقلاب صنعتی با پیامدهای مثبت و منفی همراه بود به طوری که می توان افزایش تولیدات و کسب درآمد صنعت تولید از طریق بهره مندی از منابع طبیعی را از پیامدهای مثبت و گرم شدن جهانی و کاهش منابع طبیعی در اثر استفاده بی رویه از منابع مذکور را از پیامدهای منفی آن قلمداد کرد (عباس[3]، ۲۰۲۰). ازاین رو محیط زیست در حال حاضر برای همه از جمله برای سازمان ها به عنوان یک مسئله جهانی مطرح شده است (آدریانا و همکاران[4]، ۲۰۲۰). به طوری که جلوگیری از تخریب و تلاش در راستای افزایش کیفیت محیط زیست از جمله چالش های پیش روی سازمان ها محسوب می شود (شیائو و همکاران[5]، ۲۰۲۰). نگاهی

[1] Tallon & Pinsonneault
[2] Tseng & Lin
[3] Abbas
[4] Adriana et al
[5] Xiao et al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

گذرا به وضعیت محیط زیست جهان مبین این واقعیت است که در چند دهۀ اخیر در نتیجۀ فعالیت های بشر، کرۀ زمین متحمل صدمات جبران ناپذیری شده است. بر اساس گزارش سال ۲۰۱۲ برنامۀ زیست محیطی سازمان ملل، در قرن بیست ویک مشکلات زیست محیطی رو به افزایش است. افزایش یک درجه ای دما، افزایش یک و نیم برابری دی اکسیدکربن، افزایش ۱۰ برابری سهم فعالیت های انسانی در تخریب لایۀ اُزن از ۵ درصد به ۵۰ درصد، افزایش ۱۰ برابریحفرۀ لایۀ اُزن، کاهش سالانۀ حدود ۱۳ میلیون هکتار از جنگل ها در ده سال اخیر، مرگ سالانۀ ۵ میلیون نفر در معرض زباله های شیمیایی، نمونه ای از آمارهای نگران کنندۀ گزارش سازمان ملل هستند (برنامۀ زیست محیطی سازمان ملل، ۲۰۱۲).

در این میان کارکنانی که قشر کثیری از جمعیت کرۀ خاکی را شامل می شوند و رفتارهای آنها در قبال محیط زیست تأثیر چشمگیری بر پایداری آندارد. وجود چنین تأثیری، لزوم اقدامی مهم در این مسیر را برای فعلان و پژوهشگران حوزۀ مدیریت منابع انسانی اجتناب ناپذیرکرده است. با این حال، در ایران تحقیقات مدیریت منابع انسانی در این زمینه نادراست. در صورت بی توجهی منابع انسانی به این حوزه، نمی توان سهم خود را در پایداری زیست محیطی واکاوی کرد و در شرایط زیست محیطی بحرانی ایران، گام های مشخص و تأثیرگذاری برداشت. محیط بی ثبات اقتصادی، سازمان ها را ملزم می کند که برای کسب موفقیت پایدار و رقابت با سایر سازمان ها، کارکنانی متعهد در اجرای اساتانداردها و عملکردهای شغلی بالا داشته باشند (ابدول غنیا و همکاران[1]، ۲۰۱۶). رقابت جهانی، چرخه عمر کوتاه محصول، بی ثباتی محصول و محیط بازار در دنیای کسب و کار جدید چالش ها و فرصت هایی را برای سازمان ها فراهم کرده اند. سازوکارهای رقابتی، کمتر به سازمان اجازه عکس العمل مناسب به محیط را می دهد و در نتیجه شرکت ها به طور مداوم به دنبال منابع جدیدتری از مزیت رقابتی هستند. یکی از مهمترین این منابع، اقدامات مدیریت منابع انسانی است (نو و همکاران[2]، ۲۰۱۷). در این میان تحقیقات زیادی اشاره کرده اند که مدیریت منابع انسانی سبز منجر به چابکی سازمان می شود. اما تحقیقی که این رابطه را در مورد رویکرد ناب بررسی کرده باشد وجود ندارد. ناب یک سیستم یا فلسفه برای مدیریت افراد و کار است که این امر به حذف انواع ضایعات درگیر در فرآیندهای منابع انسانی کمک می کند (سوماتی[3]، ۲۰۱۵). شیوه های سبز اغلب منجر به بهبود مزایای ناب می شود (گاندی و همکاران[4]، ۲۰۱۸). اما هنوز دیدگاه جامعی در این زمینه وجود ندارد. برهمین اساس در این پژوهش به تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر ذهنیت چابک- ناب در سازمان پرداخته شده است. در نتیجه سوال اصلی پژوهش به این صورت

[1] Abdul Ghania et al
[2] Noe et al
[3] Sumathi
[4] Gandhi et al

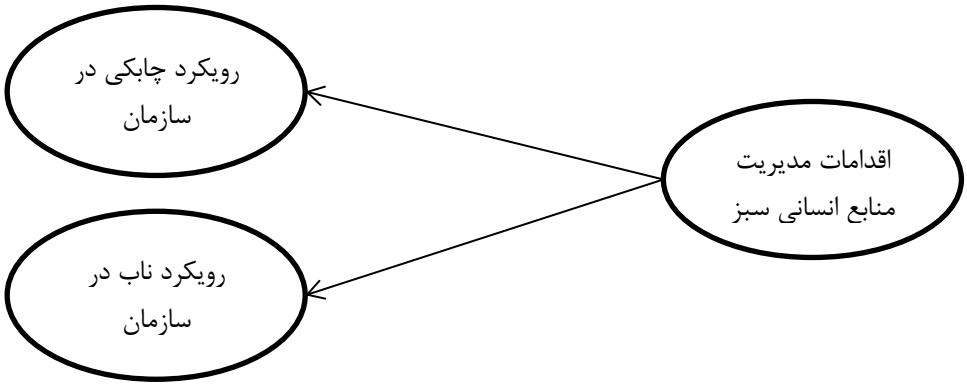
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

مطرح می شود که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز چه تاثیری بر ذهنیت چابک- ناب در سازمان دارد؟ براساس سوال اصلی پژوهش، فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر است.

فرضیه های پژوهش

- اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر ذهنیت چابک در سازمان تاثیرگذار است.
- اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر ذهنیت ناب در سازمان تاثیرگذار است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی است. همچنین از این جهت که به منظور جمع آوری اطلاعات، از روش های میدانی و کتابخانه ای بهره گرفته می شود، می توان گفت این تحقیق، یک تحقیق توصیفی- همبستگی است. همچنین از جنبه نوع داده ها کمی و از نظر زمانی از نوع مقطعی است. جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد، اشیا (واحد) که حداقل در یک صفت مشترک باشند. به عبارت دیگر به کل افراد، وقایع یا چیزهائی اشاره دارد که محقق می‌خواهد به تحقیق درباره آن‌ها بپردازد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارت دولتی شهر تهران تشکیل دادند که تعداد آنها ۶۸۳۰ نفر برآورد شده است. نمونه عبارت است از مجموعه‌ای از نشانه‌ها که از یک قسمت، یک گروه یا جامعه‌ای بزرگ‌تر انتخاب می‌شود، به طوریکه این مجموعه معرف کیفیات و ویژگی‌های آن قسمت، گروه یا جامعه بزرگ‌تر باشد. به دلیل گسترده بودن حجم جامعه آماری، امکان مراجعه و مطالعه کلیه افراد موجود در جامعه وجود ندارد. به همین دلیل در این تحقیق روی بخشی از جامعه آماری تمرکز شده است و نتیجه نهایی این بررسی به تمام جامعه آماری تعمیم داده می شود. در واقع در این تحقیق از نمونه گیری استفاده می شود. در همین راستا، بر اساس فرمول کوکران برای حجم جامعه ۶۸۳۰، تعداد ۳٦٤ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شده اند. در نتیجه تحقیق حاضر روی ۳٦٤ نفر

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

از کارکنان ادارت دولتی شهر تهران صورت گرفته است. این افراد با استفاده از نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب شدند.

در این تحقیق از دو روش کتابخانه ای و میدانی برای جمع آوری اطلاعات بهره گرفته شده است. در بخش کتابخانه ای از مقالات، کتب، پایان نامه ها و سایر اسناد بالادستی بهره گرفته شده است. در بخش میدانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. تهیه و تنظیم پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت انجام شد. در این تحقیق جهت بررسی پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده‌شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالای ۰.۷ بود. در نتیجه می توان به پایایی ابزار تحقیق اعتماد کرد. در این تحقیق برای تجزیه‌وتحلیل اطلاعات از شاخص‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده‌شده است. از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصدها برای توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان و جامعه آماری موردمطالعه و میانگین استفاده‌شده است. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های تخصصی تحقیق نیز از شاخص‌های آمار استنباطی استفاده‌شده است. جهت بررسی روایی مقیاس پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و همچنین برای بررسی فرضیات تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده‌شده است. نرم‌افزار مورداستفاده در این تحقیق SPSS و smartPLS است.

یافته‌های پژوهش

در ابتدا به بررسی ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان پرداخته شد. ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان از جنبه های جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار مورد بررسی قرار گرفته که نتایج آن نشان داد بر اساس یافته های تحقیق، تعداد ۱۸۵ نفر از حجم نمونه را مردان و ۱۷۹ نفر را زنان تشکیل داده اند. بر اساس نتایج، ۸٦ نفر از پاسخ دهندگان در رده سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۲۰ نفر بین ۳۰ تا ٤۰ سال، ۱۱۹ نفر ٤۰ تا ۵۰ سال و ۳۹ نفر بالای ۵۰ سال قرار دارند. بر اساس نتایج، ۱ نفر از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کاردانی و پایین تر، ۱۲۲ نفر کارشناسی، ۱٦۸ نفر ارشد و ۷۳ نفر دارای تحصیلات دکتری و بالاتر هستند. بر اساس نتایج، ۱۰۸ نفر از پاسخ دهندگان سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۱۱ نفر ۱۰ تا ۲۰ سال و ۷۸ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ٦۷ نفر بالای ۳۰ سال سابقه کار دارند.

در راستای توصیف متغیرهای تحقیق، از شاخص هایی همچون میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بهره گرفته شده است که نتایج به شرح جدول زیر است. براساس یافته های جدول ۱ می توان نتیجه گرفت که میزان میانگین متغیرهای تحقیق بالای ۳ است، در نتیجه اغلب پاسخ ها در بازه بالای ۳ بوده است. همچنین

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

میزان چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرها در بازه ۲ و ۲- قرار دارد که نشان دهنده این است که داده ها از توزیع نرمالی پیروی می کنند.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
اقداکات مدیریت منابع انسانی سبز	۳.۷۷٦	۰.۳۹٦	۰.۱٤۳	۰.۰۲۰
ذهنیت چابک	۳.۷۹٥	۰.٤٤۹	۰.۰٥۲	-۰.۱۹۷
ذهنیت ناب	۳.۷٤۸	۰.٥٥۷	۰.۰٦۱	-۰.۰۳۸

علاوه بر چولگی و کشیدگی، در این تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف نیز برای سنجش نرمال بودن داده ها استفاده‌شده است. برای این آزمون فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H0: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

H1: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده ها در جدول زیر ارائه‌شده است. با توجه به اینکه میزان آماره آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تمامی متغیرها بالای ۰.۰۵ محاسبه شده است، در نتیجه می توان گفت داده ها نرمال هستند و می توان از آزمون های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده کرد.

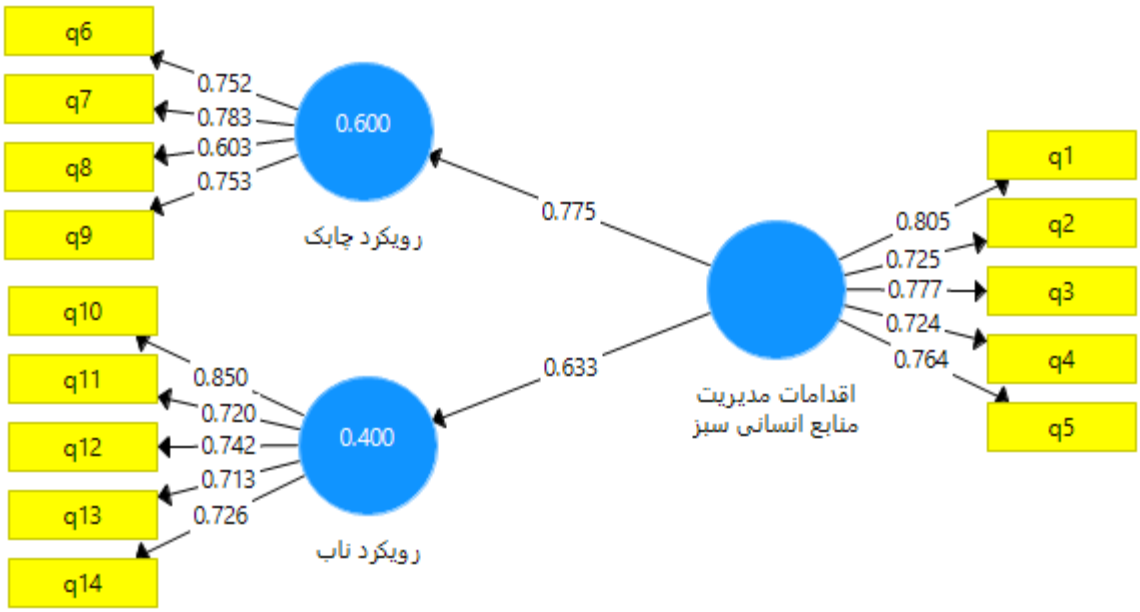
جدول ۲: نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

متغیر	معناداری
اقداکات مدیریت منابع انسانی سبز	۰.۰۷٦
ذهنیت چابک	۰.۱۱۰
ذهنیت ناب	۰.۱۰۰

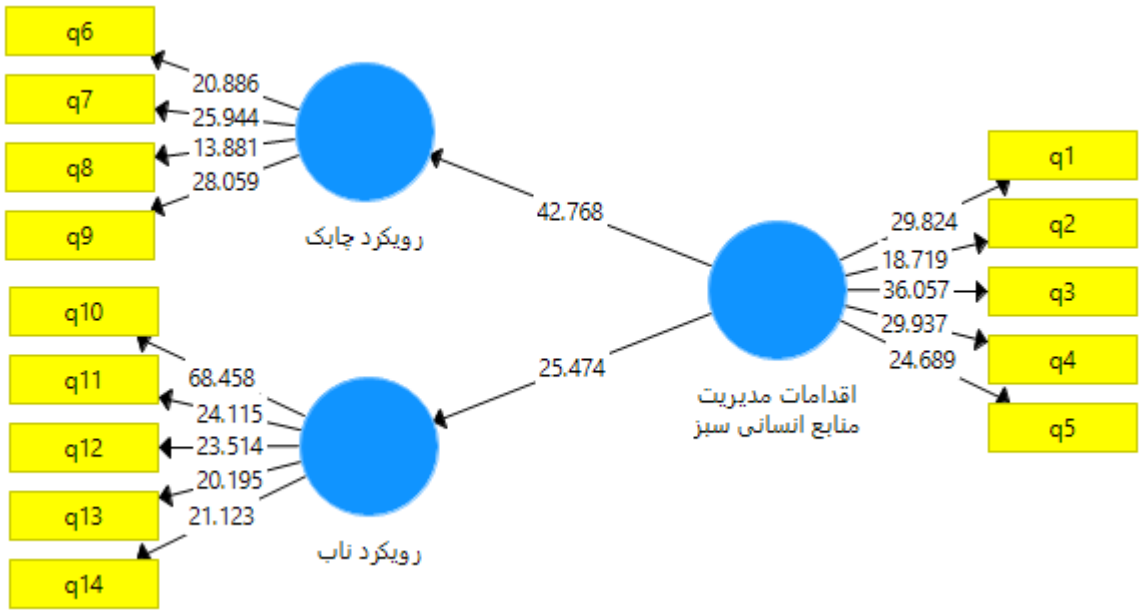
در ادامه به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته شد که به صورت شکل های ۲ و ۳ است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱



شکل ۲: بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل



شکل۳: معناداری مدل

مدل ساختاری، مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برون‌زا) و وابسته (درون‌زا) مدنظر است. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می‌کند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر و همچنین بارهای عاملی را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ[1] مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۲.۵۸ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای وابسته

ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) است و تاثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد که سه مقدار ۰/۱۹ ، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شوند. مقدار R^2 برای سازه مدل، ۰.۶۰۰ و ۰.۴۰۰ محاسبه شده است.

شاخص ارتباط پیش بین Q^2

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان میدهد. ملاک تفسیر Q^2، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. مقدار Q^2 برای متغیرهای تحقیق ۰.۲۱۱، ۰.۲۹۱، ۰.۲۷٤ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر ، همین اساس می-توان گفت قدرت پیش بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند.

شاخص GOF

شاخص که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران[2] (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش(GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

[1] Bootstrapping
[2] Tennen House et al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.592 \times 0.500} = .544$$

متخصصان مدل یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳٦ را بزرگ قلمداد می کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/٥٤٤ می باشد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد. همچنین با توجه به اینکه بارهای عاملی تمامی متغیرهای آشکار مدل بیشتر از ۰.۵ و معناداری بیشتر از ۲.۵۸ است، می توان گفت سازه حاضر از روایی مطلوبی برخوردار است. همچنین این مدل نشان داد تمامی ضریب مسیر بیشتر از ۰.۵ و معناداری این رابطه بیشتر از ۲.۵۸ است. برهمین اساس فرضیه های پژوهش موردتایید قرار می گیرند.

نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد تعادل بین پارادایم های مدیریت ناب، چابک و سبز می تواند به بخش مدیریت منابع انسانی کمک کند تا کارآمدتر، پویا و پایدارتر شود. میتال و همکاران[1] (۲۰۱۷) معتقدند که اقدامات مدیریت منابع انسانی برای یک چیدمان ناب–سبز–چابک ضروری است. بنابراین، توجه به مسائل زیست محیطی با کمک مدیریت منابع انسانی سبز می تواند یک مزیت رقابتی برای دستیابی به آن باشد. رویکرد ناب بر شناسایی و کاهش ضایعات (فعالیت‌های بدون ارزش افزوده) تمرکز دارد. چابکی بر رسیدگی به خواسته های مشتری و انعطاف پذیری برای تایید روند تولید مداوم بدون هیچ وقفه ای تمرکز دارد. تمرکز تولید چابک، پاسخگویی به تنوع محصول و نیازهای مشتری است. برای بسیاری از شرکت ها، مفهوم تولید چابک و ناب مشابه به نظر می رسد، اما آنها بسیار متفاوت هستند. ناب به استراتژی هایی اشاره دارد که از منابع محدود استفاده می کنند، در حالی که چابکی به استراتژی هایی با تغییرات ناگهانی اشاره دارد.

مطالعه ای که توسط دیاز السابد و همکاران[2] (۲۰۱۳) انجام شد نشان داد که اجرای استراتژی‌های ناب و سبز متناسب، تقریباً ۱۰.۸ درصد از هزینه‌های تولید برای تولید قطعات در یک شرکت خودروسازی را کاهش داده است. نیروی کار سبز می تواند از طریق تلاش برای کاهش مصرف انرژی، استفاده بهینه از منابع موجود، مهندسی مجدد فرآیند کسب و کار، طراحی مجدد محصول برای جایگزینی مواد خام سازگار با محیط زیست و قابلیت بازیافت برجسته تر، کاهش ضایعات و راهکارهایی برای کاهش آلودگی هوا، ضایعات را در یک سازمان

[1] Mittal et al
[2] Diaz-Elsayed et al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

کاهش دهد. مدیران می توانند پس از آگاهی کارمندان خود از مراحل لازم برای توسعه نیروی کار سبز، سبز کردن آنها را آغاز کنند. سپس، از نقش نیروی کار سبز در دستیابی به اهداف اولیه سازمان ها، یعنی طرز فکر سبز آگاه باشند. و در نهایت از اولویت و اهمیت هر اقدامی برای انجام اقدامات لازم برای توسعه نیروی کار سبز آگاه باشند.

نتایج تحقیقات نشان داد طراحی شغل بر اساس اصول تولید ناب، انگیزه کارکنان را افزایش می دهد. سایر پژوهشگران یک مدل طراحی شغل ناب پیشنهاد کردند که نتایج روانشناختی آن اجرای مدل، افزایش انگیزه و کاهش اثرات نامطلوب بر سلامت کارکنان را نشان می‌دهد. تحقیقات همچنین نشان دادند اجرای سیستم انتخاب پرسنل بر اساس اصول ناب باعث حفظ کارکنان سازمان و کاهش تمایل آنها به ترک سازمان می شود. اپلبرگ[1] (۲۰۲۰) ادعا کرد که استفاده از سیستم استخدام از طریق اتوماسیون، از طریق کاهش زمان تلف شده می تواند زمینه را برای دستیابی به یک سازمان ناب فراهم کند. در نتیجه مکی توان گفت مدیران سازمان ها می توانند با تکیه بر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، رویکردهای ناب و چابک را در سازمان بهبود دهند.

منابع

مختاریان دهکردی، شهرام (۱۳۹۶). نقش قابلیت فناوری اطلاعات در توسعه چابکی استراتژیک و بهبود فعالیت رقابتی، *ماهنامه پژوهش ملل*، ۲(۱۹)، ۱۳۵-۱۲۵.

Abbas, J. (2020). Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 242, 118458, PP. 1-12.

[1] Appelberg

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

Abdul Ghania, N. M., Muhamad Yunus, N. N. & Bahry, N. S. (2016). Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37, 46-51.

Adriana, L. T. D. , Fahira, K. T. , Nailissa'adah, M. and Maula, H. E. (2020). A Review the Important of Green Human Resource Management Practices toward Employee Green Behaviour in Organization. *Journal of international conference proceedings*, Vol 3, No. 1, PP. 124-135.

Appelberg, K. (2020), Improving A Recruitment Process Through Lean Mindset, Bachelor of Business Administration Degree Programme in International Business, *Lab University Of Applied Sciences*.

Diaz-Elsayed, N., Jondral, A., Greinacher, S., Dornfeld, D. and Lanza, G. (2013), "Assessment of lean and green strategies by simulation of manufacturing systems in discrete production environments", *CIRP Annals*, 62(1). 475-478.

Gandhi, N.S., Thanki, S.J. and Thakkar, J.J. (2018), "Ranking of drivers for integrated lean-green manufacturing for Indian manufacturing SMEs", *Journal of Cleaner Production*, 171 675-689.

Mittal, V.K., Sindhwani, R., Kalsariya, V., Salroo, F., Sangwan, K.S. and Singh, P.L. (2017), "Adoption of integrated lean-green-agile strategies for modern manufacturing systems", *Procedia Cirp*, 61 463-468.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. New York, NY: McGraw-Hill Education.

Sumathi, T. (2015), Applying lean/continuous improvement to human resources, *EXCEL International Journal of Multidisciplinary Management Studies*, 5(3). 31-42.

Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2011). Competing perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: Insights from a mediation model. *MIS Quarterly*, 35(2), 463–486.

Tseng, Y., & Lin, C. (2011). Enhancing enterprise agility by deploying agile drivers, capabilities and providers. *Information Sciences*, 181(17), 3693–3708.

Xiao, J. , Mao, J-Y. , Huang, S. and Qing, T. (2020). Employee-Organization Fit and Voluntary Green Behavior: A Cross-Level Model Examining the Role of Perceived Insider Status and Green Organizational Climate. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 2193, PP. 1-18

The Effect of Green Human Resource Management Measures on Lean-Agile Mentality in the Organization

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۹،
دوره نهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲
صص ۱-۱۱

Feyzoullah Ahmadinejad[1]

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the impact of green human resource management measures on lean-agile mentality in the organization. The purpose of this research is in the field of applied research. Also, considering that library study methods and field methods such as questionnaires were used in this research, it can be stated that the current research is a descriptive-survey research based on its nature and method. The statistical population of this research was made up of all the employees of the government office in Tehran city, whose number was considered to be 6830 people. Based on Cochran's formula, 364 people were selected as a sample. A standard questionnaire was used to collect information and finally the data was analyzed using structural equation model and smartPLS software. The results showed that green human resources management measures have a positive and significant effect on the agile and lean mentality in the organization.

Keywords: Human Resource Management Practices, Green Human Resources, Organizational Agility, Lean Approach

[1] Master's degree, Islamic Azad University, Gachsaran branch (corresponding author)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]