

تحلیلی بر ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار با رویکرد محیط زیست در سازمانهای

مدیریت پسماند

گوهر پورا احمدی^۱

Sahar.pourahmad1914@gmail.com

منصور ایراندوست^{۲*}

جمال ادهمی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۶/۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت منابع انسانی پایدار در درجه اول به پایداری محیط زیست پیرامون سازمان ها مربوط می شود. این مفهوم به فعالیتها و تئوریهای مدیریت منابع انسانی اشاره دارد که به کاهش خسارتهای زیست محیطی کمک می کند و بر تمرکز تشویق اقدامات برای بهبود سوابق زیست محیطی نیروی انسانی در سازمانها تاکید دارد.

روش بررسی: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی از نوع میدانیاست. رویکرد پژوهش آمیخته و جامعه آماری در حوزه کیفی شامل ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و ده نفر از خبرگان سازمانی و بخش کمی شامل ۱۲۵ نفر از کارکنان سازمانهای مدیریت پسماند می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند. بخش کیفی پژوهش، از روش دلفی و بخش کمی پژوهش از پرسشنامه استفاده شده که از طریق آزمون آلفای کرونباخ پایایی آن سنجیده شده است. آزمون فرضیه ها از طریق آزمون دوجمله ای به کمک نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته ها: یافته های این پژوهش در راستای تبیین ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار با تاکید بر بعد محیط زیستی آن می باشد که در حال حاضر اکثر عملکرد سازمانها در زمینه جذب و نگهداشت نیروی انسانی با در نظر گرفتن ابعاد سبز مدیریت و توجه به بعد زیست محیطی می باشد.

بحث و نتیجه گیری: نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار شامل انتخاب و استخدام پایدار، آموزش و توسعه پایدار، جبران خدمات پایدار، ارزیابی عملکرد پایدار و سلامت و ایمنی پایدار می باشد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی پایدار، محیط زیست، سازمان مدیریت پسماند.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سنندج، سنندج، ایران
۲- استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سنندج، سنندج، ایران. * (مسئول مکاتبات)
۳- استادیار گروه جامعه شناسی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد سنندج، سنندج، ایران.

An analysis of the dimensions of sustainable human resource management with an environmental approach in waste management organizations

Gohar Poorahmadi¹

Sahar.pourahmad1914@gmail.com

Mansour Irandoost^{2 *}

Jamal Adhami³

Admission Date: August 23, 2023

Date Received: February 14, 2023

Abstract

Background and Objective: Sustainable human resource management is primarily related to the sustainability of the environment around organizations. This concept refers to the activities and theories of human resource management that help to reduce environmental damage and emphasizes the focus of encouraging actions to improve the environmental records of human resources in organizations.

Material and Methodology: The research method is a descriptive field type in terms of practical purpose and in terms of data collection and analysis. The mixed research approach and the statistical population in the qualitative field include 15 academic experts and ten organizational experts, and the quantitative part includes 125 employees of waste management organizations who were selected by random sampling. The qualitative part of the research used the Delphi method, and the quantitative part of the research used a questionnaire whose reliability was measured through Cronbach's alpha test. Hypotheses were tested through binomial test using spss software.

Findings: The findings of this research are in line with explaining the dimensions of sustainable human resource management with an emphasis on its environmental dimension, which currently most organizations' performance in the field of attracting and retaining human resources is done by considering the green dimensions of management and paying attention to the environmental dimension.

Discussion and Conclusion: The results of this research showed that the dimensions of sustainable human resources management include sustainable recruitment and selection, sustainable training and development, sustainable service compensation, sustainable performance evaluation and sustainable health and safety.

Keywords: sustainable human resource management, environment, waste management organization.

1- Ph.D. Student, Department of Public management, Azad University, Sanandaj, Iran.

2- Associate Professor, Department of Public management, Azad University, Sanandaj, Iran. **(Corresponding Author)*

3- Associate Professor, Department of Sociology, Azad University, Sanandaj, Iran.

مقدمه

محیط‌زیست مجموعه‌ای بسیار بزرگ و پیچیده از عوامل گوناگون است که بر اثر روند و تکامل تدریجی موجودات زنده و اجزای سازنده سطح زمین به وجود آمده است. بنابراین بر فعالیت‌های انسان تأثیر می‌گذارد و از آن متأثر می‌گردد. در طول تاریخ بشری رابطه انسان با محیط‌زیست همواره به صورت تابعی از رفتار او با پیرامون طبیعی خود بوده است. این رفتار طی قرون متمادی اشکال متفاوتی به خود گرفته و روز به روز بر گستردگی و پیچیدگی آن افزوده شده است. بدین ترتیب انسان‌ها از آغاز زندگی یکجانشینی، همواره پسماندها را به طریقی از محیط زندگی خود دور می‌کردند که این کار به دلیل پائین بودن میزان جمعیت از یک‌سو، کمیت و کیفیت زباله‌ها و از سوی دیگر دفع زباله‌ها را دچار مشکلاتی نمی‌کرد و بسیاری از مواد که زاید نامیده می‌شوند، به نوعی بازیافت شده یا در اطراف سکونتگاه‌های انسانی یا داخل آن‌ها دفع می‌شدند. ولی با افزایش جمعیت و رشد و گسترش شهرنشینی، تغییر الگوی مصرف و استفاده وسیع از موادی که به آسانی تجزیه نمی‌شوند، عوارض دفع غیر بهداشتی و بازیافت مواد زائد آشکار شد و از آن پس مدیریت این مواد به صورت منسجم توسط سازمانی مشخص با عنوان مدیریت پسماند در شهرهای جهان آغاز گردید.

امروزه مدیریت پسماند شهری MSWM یکی از ضروری‌ترین محورهای توسعه پایدار محسوب می‌گردد. با توجه به حجم عظیم و گسترده مسائل و معضلات مختلف شهری در ابعاد کمی و کیفی، بحث مدیریت منابع انسانی پایدار^۲ اهمیت ویژه‌ای در شهرداری‌ها و علی‌الخصوص سازمانهای مدیریت پسماند پیدا کرده است که این مسئله، مستلزم تبدیل شهرداری از سازمانی خدماتی به نهادی اجتماعی فرهنگی و توجه مهم و متمرکز بر مدیریت پایدار و بهره‌گیری از دیدگاه‌ها، تواناییها و اخلاقیتهای کارکنان است.

مبانی نظری

با عنایت به اینکه دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها به شمار می‌رود و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند که آن را اداره می‌کنند در نتیجه رعایت مسائل زیست محیطی در سازمانها اهمیت بسیار پیدا کرده است چرا که سازمانها به طور فزاینده‌ای در حال آگاه شدن نسبت به اهمیت اهداف اجتماعی، اخلاقی و زیست محیطی می‌باشند و یکی از راه‌کارهای تحقق این امر، توجه به این موضوع در مدیریت منابع انسانی می‌باشد (۱). در صورت بی‌توجهی سازمان به منابع انسانی، واکاوی پایداری زیست محیطی دشوار و در نتیجه در شرایط محیط زیست بحرانی ایران، نمی‌توان گام‌های مشخص و تأثیرگذاری برداشت. یکی از رشته‌هایی که سازمان‌های سبز و حامی محیط زیست را گسترش می‌دهند، مدیریت منابع انسانی پایدار است. با جدی‌تر شدن مسئله‌ی حفظ محیط زیست و لزوم توجه بیشتر به ابعاد این مسئله، به نظر می‌رسد که سازمانهای مدیریت پسماند به دلیل ماهیت فعالیت هایشان، می‌توانند بعنوان نهادهای اساسی تأثیرگذار در محقق ساختن اهداف حفاظت از محیط زیست شهری، نقش عمده‌ای را عهده‌دار باشند.

پایداری در مدیریت منابع انسانی یک مفهوم پیچیده است که ابعاد مختلفی را در برمی‌گیرد. در اصطلاحات فنی، پایداری اشاره به ایده "تولید مجدد" و "خود نگهداری" برای اطمینان از بقا طولانی مدت سیستم دارد (۲). از دیدگاه پرایس (۲۰۱۰) پایداری به حفاظت از منابع غیر قابل تجدید و بازسازی منابع تجدیدپذیر اشاره دارد بطوریکه، کاهش ضایعات، بازیافت و اصلاح منابع از موضوعات کلیدی در مباحث پایداری می‌باشند. (۳). به طور کلی میتوان گفت، این مفهوم به فعالیتها و تئوریهای مدیریت منابع انسانی اشاره دارد که به کاهش خسارتهای زیست محیطی کمک می‌کند و با تمرکز در سطح کارمندان در تشویق اقدامات برای بهبود سوابق زیست محیطی سازمانها است. (۴).

می‌تواند تاثیر زیادی در راستای توسعه و عملکرد این سازمانها در زمینه پایداری داشته باشد.

از دیدگاه جارلستروم و همکاران (۲۰۱۸) مدیریت منابع انسانی پایدار به معنی جست‌وجو و دستیابی همزمان سازمان به نتایج اقتصادی، اجتماعی، انسانی و زیست محیطی جهت برآورده شدن انتظارات و نیازهای ذینفعان می‌باشد. چرایی ارتباط بین پایداری و مدیریت منابع انسانی، موجب بروز دو مبحث عمده شده است. نخستین مبحث به ارتباط بین سازمان با محیطهای زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی‌اش پرداخته (سطح کلان) (۹). نکته اصلی در اینجا، آن است که مدیریت منابع انسانی باید پایداری سازمانی را در نظر بگیرد زیرا در عمل با آن سر و کار داشته و نقش بسیار مهمی در ایجاد مدیریت منابع انسانی پایدار ایفا می‌کند (۱۰). دومین مبحث به عناصر درونی و سیستم مدیریت منابع انسانی پرداخته و با مباحث سطح فردی و مدیریت منابع انسانی در ارتباط است (سطح میانی و خرد). این مبحث، به مسائلی چون کم شدن منابع انسانی متخصص و ماهر، افزایش مشکلات بیماریهای مرتبط با محیط کار می‌پردازد و در واقع بکارگیری مفهوم پایداری در سیستم منابع انسانی را «راهکار نجاتی برای سازمانهای متکی به منابع انسانی، مخصوصاً نیروی انسانی "تحصیل‌کرده" دانسته و بر پایداری زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی، بعنوان ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار تاکید نموده است (۱۱).

پایداری زیست محیطی که بعنوان یکی از ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار در نظر گرفته می‌شود، بر ایجاد محیطی ایمن تمرکز دارد و به دنبال کاهش اثرات منفی محیط و تمرکز بر حل مسائل زیست محیطی است و سازمانها بر روی اعمال مدیریت سبز برای بهبود عملکرد زیست محیطی خود تمرکز می‌کنند. کارکردهای منابع انسانی مانند استخدام و انتخاب سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت عملکرد سبز، سیستم پاداش سبز، روابط صمیمانه سبز و عملکرد مثبت محیطی بعنوان شاخص‌های پایداری زیست محیطی شناخته میشوند (۱۲). گورسی و لوزینی (۲۰۱۶) دریافتند که آموزش و مشارکت سبز، عملکرد سبز و جبران سبز به طور قابل توجهی بر عملکرد زیست محیطی، تاثیر مثبت دارند (۱۳).

پایداری اجتماعی یکی دیگر از ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار است که بر رفاه نسل فعلی و آینده تمرکز دارد. برای دستیابی به این اهداف

در تعریفی جامعتر، چارمز و گارسیا (۲۰۱۹) مدیریت منابع انسانی پایدار را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروهای انسانی به منظور نیل به اهداف چهارگانه سازمان شامل، عدالت و برابری، عملکردهای شفاف منابع انسانی وسوددهی و رفاه کارمندی معرفی کرده‌اند. (۵). موضوعات مختلفی در ادبیات مدیریت منابع انسانی پایدار مطرح گردیده است که شامل، توجه به مدیریت منابع انسانی پایدار بعنوان کارکردهای مدیریت منابع انسانی (۶) و یا پیرامون موضوعات خاصی نظیر، اشتغال زایی، مسئولیت فردی، تعادل کار و زندگی (۷)، توسعه شغلی و مقررات مربوط به محل کار (۸)، توسعه کارکنان، شیوه‌های کاری انعطاف پذیر، مدیریت تنوع، مشارکت داوطلبانه در پروژه‌های اجتماعی، سلامت فیزیکی و روانی کارکنان، مدیریت منابع انسانی سبز (۷)، عدم بکارگیری نیروهای بازنشسته، نوآوری در محل کار (۷)، عدالت و برابری در سازمان، شیوه‌های شفاف منابع انسانی، سودآوری و بهزیستی مادی و روانی (۹) می‌باشد. مباحث ارائه شده نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی پایدار یک مساله چند بعدی است (۹).

امروزه با توجه به فشارها و انتظارات روز افزون جامعه و ذینفعان خارجی (مشتریان، قانونگذاران و عموم) و ذینفعان داخلی (کارمندان و سهامداران)، سازمانها ناگزیرند تا ملاحظات پایداری را در فرایندهای مدیریتی خود اعمال نمایند. به استناد بند "ز" ماده ۳۸ برنامه ششم توسعه، بر اجرای مدیریت پایدار (سبز) و استفاده صحیح از منابع پایه محیط زیست و حفظ آن برای نسلهای آتی تأکید شده و دولت را موظف به تدوین آیین‌نامه اجرایی این بند نموده است. حصول اطمینان از اجرای صحیح این آیین‌نامه‌ها، می‌تواند موجبات توسعه مدیریت منابع انسانی پایدار و مسئولیت اجتماعی را در سازمانها فراهم نماید. همچنین با جدی‌تر شدن مسئله‌ی پایداری و لزوم توجه بیشتر به ابعاد این مسئله، با توجه به اینکه یکی از وظایف سازمانهای مدیریت پسماند، تفکیک و جمع‌آوری و دفن و بازیافت مواد زائد می‌باشد که به طور مستقیم و غیر مستقیم با سلامت شهروندان ارتباط دارد، لذا عملکرد نیروی انسانی و نحوه مدیریت این نیروها

تا بتوانند از ائتلاف انرژی و منابع جلوگیری کنند، آگاهی محیطی را در سطح سازمان گسترش داده و فرصتی را فراهم نمایند تا کارکنان در حل مشکلات زیست محیطی درگیر شوند.

ارزیابی عملکرد پایدار: ارزیابی عملکرد پایدار شامل ایجاد سیستم الکترونیکی به جای سیستم دستی برای ارزیابی عملکرد کارکنان در راستای اهداف سازمان، استفاده از معیارهای زیست محیطی جهت تضمین عملکرد زیست محیطی، بازخور مسئولیتهای داوطلبانه و بشر دوستانه محیطی کارکنان و توجه به نتایج بلندمدت ارزیابی عملکرد به صورت رسمی در سازمان به منظور بررسی وضعیت ارزیابی عملکرد طراحی شده است (۱۷).

جبران خدمات پایدار: جبران خدمات پایدار را می‌توان با در نظر گرفتن پادشاهی برای عملکرد کارکنان در مسائل زیست محیطی و گروه های کاری، ایجاد انگیزه برای کارکنان و ارائه پادشاهی برای طرح ایده های نوآورانه و پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه برای جبران زحمات کارکنان تعریف کرد (۱۸).

سلامت و ایمنی پایدار: سلامت و ایمنی پایدار شامل سلامت و ایمنی سنتی مدیریت منابع انسانی و مبتنی بر جنبه های جدید مدیریت محیط زیست است که آن را گسترده تر از نوع قبلی نموده است. سلامت و ایمنی پایدار به معنای توجه به مواردی همانند، ایجاد اقدامات زیست محیطی برای کاهش بیمارهای شغلی؛ ایجاد اقدامات زیست محیطی برای کاهش خطرات محیط کاری؛ ایجاد اطمینان در ایمنی محیط کاری، تدوین و پیاده سازی استراتژی‌هایی برای حفظ محیط کاری مساعد، دارد. (۱۹).

پیشینه پژوهش: این بخش، سعی شده است تا برخی از مهمترین تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط به پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گیرند. در مقایسه این پژوهش با سایر پژوهش های پیشین در این حوزه همچون پژوهش های انجام شده توسط مازندرانی و همکاران (۱۴۰۱)، چنگیزی و همکاران (۱۴۰۱) و پورا احمدی و همکاران (۱۴۰۱). می‌توان گفت از نظر هدف، نوع استراتژی و ماهیت و روش تحقیق، نوع ابزار تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، جامعه آماری، انواع مولفه‌ها، شاخصها و ابعاد بررسی شده و یافته های حاصل از پژوهش با هم تفاوت دارند.

سازمان ها بر ارائه یک استاندارد زندگی با کیفیت خوب از طریق کاهش نابرابری اجتماعی تمرکز می کنند. پایداری اجتماعی زمانی رخ می دهد که فرآیندها، سیستم‌های رسمی و غیر رسمی، ساختارها و روابط به طور فعال از ظرفیت نسل فعلی و آینده برای ایجاد جوامع سالم حمایت می‌کند (۱۴).

پایداری اقتصادی نیز که از ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار به شمار می‌آید با کاهش هزینه، صرفه جویی در منابع ارزشمند برای نسل های آینده و مدیریت بهتر منابع همراه است (۱۵). مدیریت منابع انسانی پایدار، پایداری اقتصادی را به عنوان یک منفعت متقابل برای همه گروه‌های ذینفع و به عنوان کمکی به پایداری اقتصادی طولانی مدت می‌داند. کومار و همکاران (۲۰۲۰)، بهره وری منابع انسانی، مهندسی مجدد/تجدید ساختار، استراتژی کاهش هزینه، تعهد مدیریت ارشد، توسعه امکانات، سیاست های کلان اقتصادی و ضمانت اشتغال را بعنوان شاخص‌های پایداری اقتصادی معرفی کرده‌اند (۱۴).

ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار : در این پژوهش ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار به ۵ دسته شامل انتخاب و استخدام پایدار، آموزش و توسعه پایدار، ارزیابی عملکرد پایدار، جبران خدمات پایدار و سلامت و ایمنی پایدار تقسیم شده است که در ادامه به تشریح هر یک از آنها پرداخته شده است.

انتخاب و استخدام پایدار: استخدام بدون کاغذ و با حداقل تاثیر محیطی انجام گیرد. متقاضیان از طریق رسانه های آنلاین فرم‌های درخواست شغل را به صورت الکترونیکی دریافت و مراحل گزینش با استفاده از مصاحبه‌های ویدئویی صورت می‌گیرد تا هرگونه تاثیر محیطی رفت و آمد به حداقل برسد. همچنین نگرانی ها و دیدگاه متقاضیان در خصوص انرژیهای تجدید پذیر و مسائل زیست محیطی مورد توجه قرار می‌گیرد. یافتن، انتخاب و استخدام پایدار کسانی که بیشترین شایستگی را برای احراز مشاغل دارا هستند. به عبارتی سازمان از بین افراد متقاضی شغل که در مرحله کارمندیابی شناسایی شده‌اند مناسبترین افراد را بر اساس معیارهای مشخص انتخاب می‌کند (۱۶).

آموزش و توسعه پایدار: به معنی افزایش سطح دانش و مهارت پرسنل مطابق با معیارهای زیست محیطی و آموزش مسائل زیست محیطی و روشهای آن در دوره های مختلف خدمت کارکنان می‌باشد

ایجاد مضامین تحقیق، روش‌ها و تمرکز زمینه‌ای برای توسعه درک بهتر از وضعیت این حوزه و شناسایی شکافهای تحقیقاتی در این زمینه پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی پایدار می‌تواند سازمانها را تحت تأثیر قرار دهد تا در تلاشهای خود برای حصول اطمینان از رونق اقتصادی، رفاه اجتماعی و پیامدهای زیست‌محیطی برای ذینفعان خود، رقابتی‌تر و مؤثرتر عمل کنند (۲۳).

- چامز و گارسیا-بلاندن (۲۰۱۹) در نوشتاری با عنوان «اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار برای پذیرش اهداف توسعه پایدار» بیان می‌کنند اهداف توسعه پایدار با بهره‌گیری از فنون جدید زیست محیطی توسط سرمایه انسانی سازمان و با ادغام راهبردهای نوآورانه پایدار حاصل می‌شود. آنان یکی از حوزه‌های ترویج کننده سازمانهای «سبز» را مدیریت منابع انسانی پایدار می‌دانند. این پژوهش، موانع استقرار پایدار را در سطح سازمانی و همچنین بین‌المللی برجسته می‌کند (۵).

-- ترانلوو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به دنبال عوامل موثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی پایدار بودند. در این پژوهش عوامل موثر در اجرای مدیریت منابع انسانی پایدار به سه دسته شامل ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی تقسیم شدند. نتایج نشان داد که بعد محیطی یکی از عوامل موثر است و علت آن در نظر گرفته شد. با این حال، ابعاد اجتماعی و اقتصادی تحت تأثیر قرار گرفت و اثرات آن را در نظر گرفت. مهمترین عوامل محیطی بودند (۲۴).

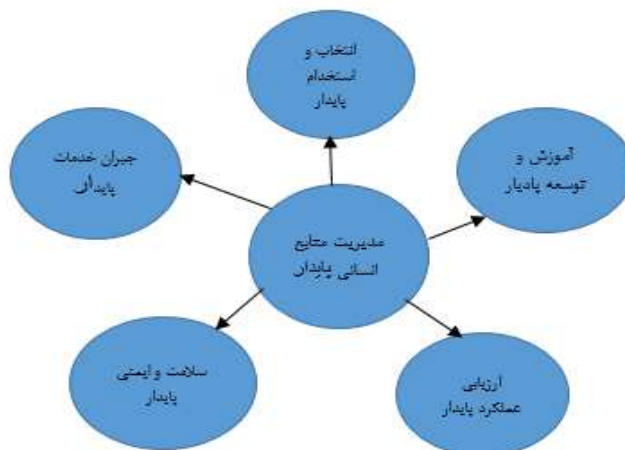
مدل مفهومی پژوهش: با بررسی ادبیات پژوهش و دیدگاه صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی، متغیرها و شاخصهای مرتبط با ابعاد، مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند شهرداریهای کشور شناسایی و مدل مفهومی مدیریت منابع انسانی پایدار ارائه شد. شکل ۱ چارچوب نظری پژوهش را نشان می‌دهد.

- چنگیزی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه بندی موانع و چالشهای خط مشی سبز در صنعت حمل و نقل هوایی با استفاده از روش مصاحبه و تحلیل تم (تاپسیس فای) پرداختند. یافته‌ها نشان داد که موانع اجرای خط‌مشی سبز دارای سه معیار اصلی ساختاری، محتوایی و زمینه‌ای و ۳۹ معیار فرعی هستند که به ترتیب معیارهای عمر بالای ناوگان هوایی، قدیمی بودن فن آوری اکثر ناوگان هوایی، ماهیت آلوده‌کننده صنعت حمل و نقل هوایی، فقدان برنامه‌ریزی بلندمدت، اولویت اقتصاد بر محیط زیست را شامل می‌شد (۲۰).

- مازندرانی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهش خود را با عنوان طراحی مدل تصویرسازی با رویکرد مدیریت زیست محیطی در سازمان‌های تامین اجتماعی به انجام رساندند. یافته‌های این پژوهش در دو مرحله شناسایی شد که شامل ۲۵ مؤلفه و ۵ بعد (هویت سازمانی، شهرت سازمانی، نمادها و علائم ملموس، ارتباط مستقیم کارکنان با مشتری و سطح خدمات) بود. نتایج پژوهش نشان داد که بعد هویت سازمانی و بعد شهرت سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار بودند (۲۱).

- پورا احمدی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «بررسی پیشایندها و پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار را در شهرداریهای کشور (مورد مطالعه: سازمان پسماند)» با استفاده از نرم افزار pls انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از این بود که ۲ مولفه با عناوین استراتژی سازمانی، سبک رهبری بعنوان پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار و ۴ مولفه شامل، عملکرد سازمانی، جذابیت سازمانی، مشارکت کارکنان و ترک خدمت کارکنان بعنوان پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار شناسایی شدند (۲۲).

-- آنلسنیا و ساسومریث (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان «مدیریت پایدار منابع انسانی: مرور نظاممند یک حوزه در حال توسعه» به مرور نظاممند تحقیقات حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار با هدف



شکل ۱- مدل مفهومی مدیریت منابع انسانی پایدار (منبع: دایلیک و پینار، ۲۰۲۰)

Figure 1. Conceptual model of sustainable human resource management) source: Daylick and pinar.2020)

روش شناسی پژوهش

متخصصان مربوطه اعتبارسنجی و پایایی شاخص‌ها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ، محاسبه گردید. نهایتاً با استفاده از نظرات خبرگان، شاخص‌هایی جهت سنجش ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار انتخاب گردیدند. سپس معیارها و شاخص‌های مربوطه در قالب پرسشنامه‌ای تدوین و در جامعه آماری مورد نظر توزیع گردید روش آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون دو جمله ای بوده است. مهمترین دلیل استفاده از این روش غیرنرمال بودن متغیرهای پژوهش بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه سازمانهای مدیریت پسماند شهرداری کشور به تعداد ۴۵ سازمان که به صورت تخصصی دارای تشکیلات سازمانی و طرح جامع مدیریت پسماند هستند. حجم نمونه با استفاده از نرم افزار (Sample Power) تعیین شد. همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود. با در نظر گرفتن خطای آزمون ۰/۵ درصد و سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد و توان آزمون ۰/۹۰۵ و سطح دقت سنجش همبستگی ۰/۳ درصد، با حجم نمونه به تعداد ۱۲۵ نفر در سازمانهای مدیریت پسماند شهرداریهای کشور تعیین گردید.

پژوهش حاضر براساس هدف از نوع کاربردی، جهت گیری آن توسعه‌ای، رویکرد پژوهش استقرایی - قیاسی و به صورت پرسشنامه اجرا شده است. این پژوهش در سه مرحله انجام شده است: مرحله اول تحلیل محتوای موضوع پژوهش؛ مرحله دوم اجرای دلفی در دو دور و مرحله سوم اجرای آزمون در بخش کمی. در مرحله اول تحقیق، اغلب کتابها، مقاله‌ها و منابع‌های موجود در کتابخانه‌های چاپی و الکترونیک در حوزه پژوهش بررسی و تحلیل شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، فیشها و یادداشتهای بودند که برای ثبت مقوله‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار از آنها استفاده شده است. سپس از طریق تکنیک دلفی، ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار با استفاده از پرسشنامه از طریق خبرگان دانشگاهی و سازمانی در دو دور شناسایی و استخراج گردید و دستیابی به اتفاق نظر مطلوب پایان یافت. در تمام مراحل، تعیین میزان اهمیت عوامل در قالب طیف لیکرت و شامل گزینه‌های (کاملاً غیرمرتبط، غیر مرتبط، تاحدودی مرتبط، مرتبط و کاملاً مرتبط) صورت می‌گرفت. به منظور تدوین معیارها و سوالات پرسشنامه، در فاز اول تکنیک دلفی ابتدا ۵ بعد اصلی و ۳۰ شاخص جهت درج در پرسشنامه انتخاب گردید. سپس به منظور تدوین نهایی پرسشنامه، روایی شاخص‌ها با استفاده از نظرات اساتید و

Alpha	Correlation	N1=	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110	115	120	125	130	135	140	145	150
0.010	0.100		0.030	0.032	0.035	0.037	0.040	0.043	0.045	0.048	0.051	0.054	0.056	0.059	0.062	0.065	0.068	0.071	0.074	0.078	0.081	0.084	0.087
	0.200		0.119	0.134	0.149	0.165	0.182	0.198	0.215	0.232	0.250	0.267	0.285	0.302	0.320	0.338	0.355	0.373	0.390	0.408	0.425	0.442	0.459
	0.300		0.334	0.376	0.417	0.457	0.496	0.534	0.570	0.605	0.637	0.668	0.697	0.724	0.749	0.772	0.794	0.814	0.832	0.849	0.864	0.878	0.891
0.030	0.100		0.072	0.077	0.081	0.086	0.091	0.096	0.101	0.105	0.110	0.115	0.120	0.125	0.130	0.136	0.141	0.146	0.151	0.156	0.161	0.166	0.172
	0.200		0.223	0.245	0.267	0.290	0.311	0.333	0.355	0.376	0.398	0.419	0.439	0.459	0.479	0.498	0.517	0.536	0.554	0.572	0.589	0.606	0.622
	0.300		0.500	0.544	0.586	0.625	0.661	0.695	0.726	0.754	0.780	0.804	0.826	0.845	0.863	0.878	0.893	0.905	0.917	0.927	0.936	0.944	0.951
0.050	0.100		0.107	0.113	0.119	0.126	0.132	0.138	0.144	0.150	0.156	0.163	0.169	0.175	0.181	0.188	0.194	0.200	0.206	0.213	0.219	0.225	0.231
	0.200		0.293	0.318	0.343	0.367	0.391	0.415	0.438	0.460	0.482	0.504	0.524	0.545	0.564	0.583	0.602	0.620	0.637	0.653	0.669	0.685	0.701
	0.300		0.587	0.629	0.668	0.704	0.737	0.767	0.793	0.817	0.839	0.858	0.876	0.891	0.905	0.917	0.927	0.937	0.945	0.952	0.959	0.964	0.969

شکل ۲- خروجی نرم افزار (Sample Power) جهت تعیین حجم نمونه

Figure 2. software output (Sample Power) to determine the sample volum

یافته های پژوهش

(۰,۰۰) کمتر از ۵ درصد است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان فرض H_0 را رد کرده و فرضیه H_1 را پذیرفت در نتیجه می توان ادعا نمود که میزان و اهمیت توجه به مدیریت منابع انسانی پایدار متوسط نیست. (۱۱۲ نفر معادل ۰/۹۱) اعلام نموده اند که در سازمان مدیریت پسماند، مدیریت منابع انسانی پایدار مورد توجه زیادی قرار می گیرد. H_0 : توجه به مدیریت منابع انسانی پایدار متوسط است. H_1 : توجه به مدیریت منابع انسانی پایدار متوسط نیست.

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند تأثیرگذار بوده و مورد توجه قرار می گیرد. که با نتایج پژوهش های محققانی چون دایلیک و پینار (۲۰۲۰) همخوانی دارد. (۲۵). در پاسخ به سوال "توجه اندازه در سازمانهای مدیریت پسماند، مدیریت منابع انسانی پایدار مورد توجه قرار می گیرد"، همانطور که از آزمون دو جمله ای متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار در جدول ذیل قابل مشاهده است، چون سطح معنی داری

جدول ۱- نتایج آزمون دو جمله ای ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار

Table 1. general results of the binomial test of sustainable human resource management dimensions

نتایج آزمون	سطح معناداری	سطح معنی داری	طبقات	نسبت مشاهده شده	تعداد	فراوانی	متغیر
تأیید	معنی دار	.000	کم	۰/۷	۹	۱۲۵	انتخاب و استخدام پایدار
			زیاد	۰/۹۳	۱۱۶		
تأیید	معنی دار	.000	کم	۰/۱۰	۱۲	۱۲۵	آموزش و توسعه پایدار
			زیاد	۰/۹	۱۱۳		
تأیید	معنی دار	.000	کم	۰/۱۴	۱۷	۱۲۵	ارزیابی عملکرد پایدار
			زیاد	۰/۸۶	۱۰۸		
تأیید	معنی دار	.000	کم	۰/۱۴	۱۷	۱۲۵	جبران خدمات پایدار
			زیاد	۰/۸۶	۱۰۸		
تأیید	معنی دار	.000	کم	۰/۱۱	۱۴	۱۲۵	سلامت و ایمنی پایدار
			زیاد	۰/۸۹	۱۱۱		

منبع: داده های پژوهش

شاخص های روایی و پایایی ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار

در این بخش به بررسی روایی و پایایی ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند شهرداریها می پردازیم. نتایج حاکی از مناسب بودن اندازه گیری متغیرهای پژوهش است و

پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ نشان از سازگاری درونی یا پایایی متغیر دارد. همچنین آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ می باشد که نشان از قابلیت اعتماد بالای شاخص های متغیر می باشد.

جدول ۲- شاخص های روایی و پایایی مدیریت منابع انسانی پایدار

Table 2. Validity and reliability indicators of sustainable human resource management

شاخص	بار عاملی	عدد معناداری	واریانس استخراج شده سازه	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	جمع کل
انتخاب و استخدام پایدار	۰/۹۰۹	۳۸/۳۲	۰/۷۴۰	۰/۹۳۴	۰/۹۱۰	۰/۷۴۰
آموزش و توسعه پایدار	۰/۸۸۸	۲۵/۴۵	۰/۶۰۰۳	۰/۸۶۲	۰/۷۷۳	۰/۶۰۰۳
ارزیابی عملکرد پایدار	۰/۸۸۰	۳۶/۶۶	۰/۴۸۸	۰/۸۲۹	۰/۷۳۹	۰/۴۸۸
جبران خدمات پایدار	۰/۷۱۰	۱۲/۹۲	۰/۶۱۶	۰/۸۸۹	۰/۸۴۶	۰/۶۱۶
سلامت و ایمنی پایدار	۰/۸۶۷	۲۹/۲۷	۰/۵۲۳	۰/۸۶۳	۰/۸۱۰	۰/۵۲۳

منبع: یافته های پژوهش

جدول ذیل ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند شهرداریها می باشد که شامل ۵ بعد و ۱۷ شاخص می باشد. بعد انتخاب و استخدام پایدار شامل ۴ شاخص ۱- طرح سوالات مرتبط با ارزشهای زیست محیطی در آزمونهای استخدامی ۲- ارائه تصویر واقعی از سازمان ۳- دادن فرصت انتخاب برابر ۴- جذب افراد متخصص و آشنا به ارزشهای زیست محیطی و بعد آموزش و توسعه پایدار شامل ۴ شاخص ۱- مدیریت استعداد شغلی ۲- نیاز سنجی دوره های آموزشی با در نظر گرفتن ابعاد زیست محیطی ۳- توسعه مهارتهای حرفه ای کارکنان ۴- انتقال فنون تفکر خالق در مسائل زیست محیطی و بعد ارزیابی عملکرد پایدار شامل ۱۳ شاخص با عناوین ۱- طرح معیارهایی همچون

ارزشهای زیست محیطی، اخلاقی ۲- در نظر گرفتن رفتارهای داوطلبانه و بشردوستانه کارکنان ۳- استفاده از نظام خوارزبایی و بعد جبران خدمات پایدار با ۳ شاخص تحت عناوین ۱- عدم تبعیض جنسیتی در اعطاء پاداش ۲- طراحی سیستم جبران خدمات بر مبنای ارزشهای زیست محیطی ۳- تعریف پاداش برای عملکردهای زیست محیطی و در نهایت بعد سلامت و ایمنی پایدار شامل ۳ شاخص با عناوین ۱- تقویت آشنایی و صمیمت کارکنان با یکدیگر و خانواده هایشان ۲- اتخاذ راهبردهایی در جهت کاهش استرس کاری ۳- امنیت شغلی- سلامت و ایمنی کاری می باشد.

جدول ۳- دسته بندی ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار

Table 3. Classifies the dimensions of sustainable human resource management

ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار	انتخاب و استخدام پایدار	طرح سوالات مرتبط با ارزشهای زیست محیطی در آزمونهای استخدامی
		ارائه تصویر واقعی از سازمان
		-دادن فرصت انتخاب برابر
		جذب افراد متخصص و آشنا به ارزشهای زیست محیطی
آموزش و توسعه	مدیریت استعداد شغلی	

نیاز سنجی دوره های آموزشی با در نظر گرفتن ابعاد زیست محیطی		
توسعه مهارت‌های حرفه ای کارکنان		
انتقال فنون تفکر خلاق در مسائل زیست محیطی		
طرح معیارهایی همچون ارزشهای زیست محیطی، اخلاقی	ارزیابی عملکرد	
در نظر گرفتن رفتارهای داوطلبانه و بشردوستانه کارکنان		
-استفاده از نظام خوارزبایی		
-عدم تبعیض جنسیتی در اعطاء پاداش	جبران خدمات	
طراحی سیستم جبران خدمات بر مبنای ارزشهای زیست محیطی	پایدار	
-تعریف پاداش برای عملکردهای زیست محیطی		
تقویت آشنایی و صمیمیت کارکنان با یکدیگر و خانواده هایشان	سلامت و ایمنی	
اتخاذ راهبردهایی در جهت کاهش استرس کاری	پایدار	
امنیت شغلی-سلامت و ایمنی کاری		

منبع: یافته‌های پژوهش

نتیجه گیری

انرژی، مکتوب کردن دانش ضمنی، آموزشهای الکترونیکی و مجازی رتبه بندی شده‌اند. در بخش ارزیابی عملکرد پایدار طرح معیارهایی همچون ارزشهای زیست محیطی، اخلاقی و... در نظر گرفتن رفتارهای داوطلبانه و بشردوستانه کارکنان، استفاده از نظام خوارزبایی بازخورد نتایج ارزیابی دوره ای به کارکنان، توجه به نتایج بلندمدت به جای کوتاه مدت در ارزیابی عملکرد، نظام ارزشیابی عملکرد الکترونیکی به جای دستی، استفاده از استانداردها و مقیاس های شفاف و عینی رتبه بندی شده‌اند. در بخش جبران خدمات پایدار- حقوق بشر به ترتیب؛ حقوق و مزایای رقابتی، عدم تبعیض جنسیتی در اعطاء پاداش، ارجحیت و نظام پاداش گروهی بر فردی، حمایت مادی-حقوق و مزایا، حمایت از کارکنان متاهل جهت تشویق و تقویت پایداری بنیان خانواده، ساعات کاری انعطاف پذیر، ارتقاء مدیریت سلامت و ایمنی، توجه به فرآیند انجام کار به جای توجه صرف به نتیجه کار، طراحی سیستم جبران خدمات بر مبنای ارزشهای زیست محیطی، تعریف پاداش برای عملکردهای زیست محیطی، در نظر گرفتن مزایای برای کارکنان بدون حادثه، استفاده از معیارهای سبز در مدیریت خدمات رفاهی رتبه بندی شده‌اند. در بخش سلامت و ایمنی به ترتیب؛ امنیت شغلی، توجه به نیازهای

مطالعه حاضر انتظار دارد که به پیشرفت مباحث نظری و عملی مدیریت منابع انسانی پایدار کمک کند. این تحقیق اول ابعاد مدیریت پایدار منابع انسانی را برای به دست آوردن یک دیدگاه یکپارچه تجزیه و تحلیل می‌کند. دوم، یک ارزیابی وسیع از تحقیقات در دسترس ارائه می‌کند که به مولفان اجازه می‌دهد تا خلأ تحقیقاتی موجود را شناسایی کرده و در نتیجه، موضوعات جدیدی مورد بررسی قرار دهند. (خواسته ها و انتظارات) حائز اولویت شده‌اند. بر اساس مدل فرایندی این پژوهش، ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار شناسایی شده در این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دایلیک و پینار (۲۰۲۰) مطابقت دارد (۲۵). شاخص- های مرتبط با ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار در بخش انتخاب و استخدام پایدار به ترتیب؛ ارائه تصویر واقعی از شرکت، دادن فرصت انتخاب برابر، بکارگیری افراد کم توان جسمی، ایجاد شغل برای بیماران خاص، عدم بکارگیری نیروهای کار غیر مجازو درخواست کار به صورت الکترونیکی حائز اولویت شده‌اند. در بخش آموزش و توسعه پایدار به ترتیب؛ - نیاز سنجی دوره های آموزشی، انتقال فنون تفکر خلاق در مسائل زیست محیطی، توسعه مهارت‌های حرفه ای کارکنان، آموزش قوانین و استانداردهای زیست محیطی، استفاده بهینه و دعوت برای کاهش مصرف

کارکنان تدوین شود و معیار های مرتبط با مدیریت زیست محیطی در شاخص های ارزیابی عملکرد گنجانده شوند، امتیازاتی در فرم های ارزیابی عملکرد جهت فعالیت های زیست محیطی کارکنان اختصاص داده شود،

در خصوص جبران خدمات پایدار در سازمان های مدیریت پسماند، پیشنهاد می شود، جبران خدمات کارکنان انعطاف پذیر و بر اساس عملکرد کارکنان در زمینه فعالیت های مثبت زیست محیطی و با در نظر گرفتن مجموعه ای از مزایای تشویقی مناسب (مالی و غیرمالی) در راستای کسب مهارت و اجرای درست اقدامات در زمینه مدیریت زیست محیطی باشد. در زمینه سلامت و ایمنی پایدار در سازمان های مدیریت پسماند پیشنهاد می شود، که تعادل کار و زندگی به نحو مطلوب مورد توجه و به پایش مستمر سلامت و بهداشت روانشناختی کارکنان اهمیت داده شود. شبکه ارتباطات غیر رسمی تقویت گردد، به اجتماعات و گرد همایی های غیر کاری مانند ساعات ورزش و ... توجه ویژه ای گردد.

از جمله محدودیتهای انجام این پژوهش، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش شناسی اکثر پژوهشها، عدم دسترسی آسان به منابع و پژوهش هایی است که در حیطه ی مشخص، انجام و منتشر شده است.

سپاسگزاری

از کلیه کسانی که در مراحل تدوین مقاله با نظرات علمی خود بر غنای مقاله افزودند، تشکر و قدردانی می کنیم.

References

1. Karimi Zarchi, M., Ahmadijad, S. (2017). Identifying and determining the priority of green human resource management measures using the fuzzy TOPSIS technique. Quarterly magazine of new research approaches in management and accounting, number 6- pp. 143-152. (In Persian)
2. Ehnert I., Harry, W., & Zink, K.J. (2014). Sustainability and HRM. In: Ehnert I., Harry W., Zink K. (eds) 425 Sustainability and Human Resource

روانشناختی و جسمی کارکنان، اتخاذ راهبردهایی در جهت کاهش استرس کاری، حمایت از فعالیتهای ورزشی، تقویت آشنایی و صمیمت کارکنان با یکدیگر و خانواده هایشان، ایجاد تفریحات سالم برای کارکنان حائز اولویت شده اند.

پیشنهادات

نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های مدیریت پسماند تأثیرگذار بوده و مورد توجه قرار می گیرد. برای اجرا و راه اندازی سیستم مدیریت منابع انسانی پایدار بایستی زمینه اجرا فراهم باشد و از قبل سیاستهای ارتقای آن در حال اجرا باشد تا بتوان این سیاستها را بهبود بخشید. بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران سازمان های مدیریت پسماند با تمرکز بر حوزه مدیریت منابع انسانی به سمت پایداری در این حوزه حرکت نموده و نقش های استراتژیک، عملیاتی و مدیریتی سازمان را با تأکید بر پایداری را نه تنها در حوزه منابع انسانی بلکه در تمامی حوزه های فعالیت سازمان را در دستور کار خود قرار دهند همچنین پیشنهاد می شود، به تقویت زیر معیارهای تأثیرگذار در این بعد بپردازند. طرح سوالات مرتبط با محیط زیست در آزمونها و مصاحبه های استخدامی در سازمان ها، به اهمیت این موضوع تأکید می کند و با انعقاد قراردادهای طولانی مدت به ایجاد احساس امنیت در پرسنل کمک کنند. در خصوص آموزش و توسعه پایدار در سازمان های مدیریت پسماند پیشنهاد میشود در زمینه مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی سازمان و نقش آنها در تربیت نیروی انسانی و شهروندان سبز اندیش به آموزش سبز و گردش شغلی همسو با مدیریت منابع انسانی پایدار در برنامه های آموزشی سازمان توجه شود، همچنین سازمان با مشخص کردن نیازهای آموزشی، مقرر نماید تمام کارکنانی که کار آنها ممکن است پیامد بارزی بر محیط زیست داشته باشد آموزش های مناسب را در این خصوص دیده باشند. فرصتهایی برای کارکنان جهت درگیر شدن در موضوعات زیست محیطی فراهم شده و سازمان منابع و بودجه لازم برای آموزش مسائل زیست محیطی به کارکنان اختصاص دهد. در رابطه با ارزیابی عملکرد پایدار در سازمان های مدیریت پسماند، پیشنهاد می شود، شاخص ها و معیار های عملکردی مناسبی برای ارزیابی عملکرد

- Perspective. *Journal of Business Ethics*, pp.703–724.
10. Cohen , E., Taylor , S., & Muller-Camen , M. (2014). HRM's role in corporate social and environmental sustainability. SHRM report.
 11. Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108.
 12. Opatha, H.H.P., & Arulrajah, A.A. (2014). Green human resource management: simplified general reflections. *International Business Research*, 7(8), 101-112.
 13. Guerci, M., Pedrini, M(2014). The consensus between Italian HR and sustainability managers on HR management for sustainability-driven change–towards a 'strong'HR management system. *Int. J. Hum.*
 14. Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, S., Tyagi , M., Garza-Reyes, J., (2020). An Sustainability Adoption through Sustainable Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Conceptual Framework. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences* Vol. 5. 1014-1031.
 15. Nadeem, S.P., Garza-Reyes, J.A., Kumar, V., & Anosike, A.I. (2019). Coalescing the lean and circular economy. *Proceedings of the 9th International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (IEOM)*. Pp1-12 .
 16. Saadat Esfandiari (2012 .) Human Management. Springer, Berlin, Heidelberg. Pp3-32.
 3. Price, A. (2010). *Human Resource Management-in Business context* 3rd edition. *Pat Bond* .
 4. Renwick .D. W. Jabbour C.J.Muller-CamenM.Redman, T., Wilkinson, A (2015). Contemporary developments in Green (environmental) HRMscholarship. *Int. J. Hum. Res. Manage.* 27 (2), 114–128.
 5. Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, pp.109-122.
 6. Jepsen, D.M., & Grob, S. (2015). Sustainability in recruitment and selection: building a framework of practices. *Journal of Education for Sustainable Development*, (2)9.160-178.
 7. Prins, P., Van Beirendonck, L., De Vos, A., & Segers, J. (2014). Sustainable HRM: bridging theory and practice through the ' respect openness continuity (ROC)''-model. *Management Revue*, 25(4), 263-284.
 8. Gollan, P.J., & Xu, Y. (2014). Fostering corporate sustainability. In: Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. (eds) *Sustainability and Human Resource Management. CSR, Sustainability, Ethics & Governance*. Springer, Berlin, Heidelberg, pp.245- 225.
 9. Jarlstrom, M., Saru, E., & Vanhala, S. (2018). Sustainable Human Resource Management with Salience of Stakeholders: A Top Management

- Designing an imaging model with an environmental management approach in the social security organization, *Green Management Journal*, Volume 2, No. 3 Azar, 1401, pp. 23-36 (In Persian)
22. Pourahmadi, Gohar; Irandoost, Mansour; Adhami, Jamal (2022). Investigating the antecedents and consequences of sustainable human resource management in the country's municipalities, *Green Management Journal*, Volume 2, Number, Azar 3, 1401, pp. 37-60. (In Persian)
23. Anlesinya, A. and Susomrith, P. (2020), "Sustainable human resource management: a systematic review of a developing field", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 11 No. 3, pp. 295-324.
24. Tooranloo, H. S., Azadi, M. H., & Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing factors affecting implementation success of sustainable human resource management (SHRM) using a hybrid approach of FAHP and Type-2 fuzzy DEMATEL. *Journal of cleaner production*, 162, 1252-1265.
25. Dilek, E., . Pinar , S. (2020) Sustainable Human Resources Management (HRM) a Study in Turkey Context and Developling a Sustainable HRM Questionariee., *International Journal of Management Economics and Business*, Vol. 16, No. 3, 2020.
- Resource Management (17th edition). Tehran: Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (samt). (In Persian)
17. Kamangar, N.; Hersch, F; Ehsani, A; Ramadani, R.; Makki, M. (2017). Analysis of factors affecting the success of the implementation of sustainable human resource management using TOPSIS and Dimtel Master's thesis in the field of industrial management - project management; Allameh Muhaddith Nouri University. (In Persian)
18. Freitas, W. R. S., Jabbour, C. J., Santos, F. C. A., (2011). Continuing the evolution: towards sustainable HRM and sustainable organizations. *Bus. Strateg. Ser.* pp226-234.
19. Tafarogkhah M. Bagherzadeh Khajeh; M, Iranzadeh; S. (1400). Sustainable human resource management in the electricity industry. *Management and sustainable development studies*, volume 1, number 1, pp. 1-35
20. Chengizi, Ali; Givarian, Hassan; Hashemzadeh Khorasgani, Gholamreza (2022). Identifying and ranking the obstacles and challenges of the green policy in the aviation industry, *Green Management Journal*, Volume 2, Number 3, Azar, 1401, pp. 161-1. (In Persian)
21. Mazandarani, Saeed; Enayati, song; Niaz Azari, Kiyomarth (2022).