

طراحی مدل پارادیمی مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از روش داده بنیاد (مورد مطالعه شهرداری مشهد)

صفحات ۸۳ تا ۱۰۶

دریافت: ۹۹/۰۸/۲۲

پذیرش: ۹۹/۱۰/۲۷

مهدی جانعلی زاده قزوینی^۱

آذر کفاش پور^۲

امیر رحیم پور^۳

مصیب سامانیان^۴

چکیده

استقرار نظام‌های مدیریتی همچون نظام مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند برای دست یابی به رسالت توسعه پایدار و حفظ محیط زیست شهرها مؤثر باشد. هدف این مطالعه کشف، طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز شهرداری مشهد می‌باشد. جامعه آماری را کلیه مدیران و سرپرستان شهرداری مشهد به تعداد ۱۵۰ نفر تشکیل می‌دهند. برای رسیدن به این هدف در ابتدا، مصاحبه‌ای نیمه ساختاریافته با خبرگان منابع انسانی شامل اساتید رشته مدیریت و محیط زیست و متخصصان منابع انسانی در شهرداری مشهد به شیوه گلوله برفی انجام شد که بعد از انجام ۱۵ مصاحبه محقق به اشباع نظری رسید و با استفاده از روش داده بنیاد و نرم افزار مکس کیودا نسخه ۱۰، در مرحله کدگذاری باز تعداد ۳۱۸ کد اولیه شناسایی شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری به ۱۰۸ کد که با بررسی مجدد و کدگذاری انتخابی کدهای شناسایی شده مدیریت منابع انسانی سبز در ۲۳ مقوله شامل: انگیزه سبز، دانش سبز، شخصیت سبز، رفتار سبز، استخدام سبز، آموزش سبز، ارزیابی سبز، سازماندهی سبز، مشارکت سبز، نگهداری سبز، پاداش و جبران خدمت سبز، ارتقاء و انتصاب سبز، فرهنگ سازمانی سبز، شهر سبز، شورای شهر، قوانین و مقررات، دولت، سازمان‌های بین‌المللی، تأمین کنندگان، رسانه‌ها و سازمان‌های مردم نهاد سبز جمع بندی که در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی طبقه بندی شد و در نهایت مدل پارادیمی مدیریت منابع انسانی سبز استخراج گردید.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، توسعه پایدار، شهرداری، داده بنیاد.

۱. janalimahdi@gmail.com

۲. kafashpor@um.ac.ir

۳. amirrahimpour@gmail.com

۴. samaniamosayeb@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران؛

۲. دانشیار، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)؛

۳. استادیار مدیریت بازرگانی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران؛

۴. استادیار، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران؛

۱- بیان مساله

مسئله افزایش روزافزون جمعیت در عرصه جهانی و ملی، تمرکز فعالیت‌ها در شهرها و متعاقب آن رشد بی‌ضابطه و بی‌برنامه شهرها در کشورهای در حال توسعه خصوصاً ایران و نیز نتایج مخرب آن، آثار خود را در بحران‌های مختلف ظاهر ساخته است و کلان شهرها با مشکلات مشابهی از قبیل گسترش بی‌حد استفاده از اتومبیل، پراکنش حومه‌های شهری، انواع آلودگی-های محیط زیستی، رشد نابرابری و بی‌عدالتی اجتماعی، نابودی سامانه‌های زیستی و مواردی از این قبیل مواجه هستند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۸). ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که عدم حل مشکلات زیست محیطی ممکن است به جز عواقب اقتصادی، عواقب سیاسی و اجتماعی نیز به دنبال داشته باشد (Kamrani Sharif, 2018). این نگرانی‌ها پیرامون مسائل محیط زیستی باعث توجه به توسعه پایدار به معنای توسعه و پیشرفت نسل حاضر با حفظ منابع برای توسعه نسل آینده شده است و تحقیقات هم نشان داده‌اند که تعداد سازمان‌هایی که به دنبال دستیابی به توسعه سازمانی پایدار هستند، روز به روز در حال افزایش است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹). مفهوم توسعه پایدار تغییر مهم در فهم رابطه انسان‌ها با یکدیگر و طبیعت دارد. در این میان مباحث مربوط به سرمایه انسانی و تأثیر آن بر توسعه پایدار از اهمیت خاصی برخوردار بوده است و با توجه به محیط در حال تغییر منابع انسانی به منظور دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت و نوآوری و کیفیت مناسب زندگی، مدیریت کارآمد، اثربخش و هوشمند منابع انسانی ضروری است (اعرابی و همکاران، ۱۳۹۶). در حالی که رویکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی کمابیش در ۳۰ سال اخیر، رویکرد غالب سیاست‌های مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود، اما در دهه اخیر ظهور رویکرد پایدار به منابع انسانی خواهان پیوند بین مدیریت منابع انسانی و پایداری سازمان است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۸). لذا اخیراً مدیران منابع انسانی به حرکات سبز سازمانی پیوسته‌اند. از آنجایی که مدیریت منابع انسانی نقش مهمی را در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی، ساختار، استراتژی و توسعه خط مشی سازمانی دارد، منابع انسانی نیز نقش کلیدی را در دستیابی به توسعه پایدار دارند (Schuler & et al, 2014).

مدیریت منابع انسانی سبز^۱ به تمامی 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. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی سبز به معنی انجام استراتژی‌هایی برای آگاهی از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های تجاری پایدار می‌باشد.

¹. Green Human Resource Management (GHRM)

باشد که به سازمان ها در زمینه ی هدایت یک محیط صمیمانه کمک می رساند (Aggarwal & Sharma, 2015). براساس اطلاعات مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵، نشان می دهد که ۷۴ درصد جمعیت کشور در نقاط شهری ساکن هستند اگرچه بیش از پیش در ایران نیز همزمان با استانداردهای جهانی، سازمان ها و شرکت ها نیز ملزم به رعایت ابعاد مربوط به محیط زیست می باشند که این مهم نیاز مبرم فعالیت های مدیران را در این جهت می طلبد (Rehman & et al, 2016)، زیرا اهمیت سازمان های مادر مانند شهرداری در رعایت اصول مربوط به مدیریت محیط زیست که می تواند توام با انجام فعالیت های دوستدار محیط زیست باشد امری مهم و ضروری است. همانطور که در اصل پنجاهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران آمده است "در جمهوری اسلامی، حفاظت محیط زیست که نسل امروز و نسل های بعد باید در آن حیات اجتماعی رو به رشدی داشته باشند، وظیفه عمومی تلقی می گردد.

از این رو فعالیت های اقتصادی و غیر آن که با آلودگی محیط زیست یا تخریب غیر قابل جبران آن ملازمه پیدا کند، ممنوع است". در حال حاضر وجود بارگاه امام رضا (ع) در مشهد به عنوان اصلی ترین عامل جذب جمعیت، در طول سالیان متمادی شهر مشهد را به یکی از شهرهای بزرگ تبدیل نموده است، که به نوعی باعث خالی شدن روستاها و همچنین تبدیل روستاهای اطراف به شهر شده اند که منجر به از بین رفتن منابع طبیعی و کاهش زمین های کشاورزی برای تولید محصولات غذایی گردیده است. چون کاربری های شهری اعم از مسکونی، درمانی، آموزشی و غیره سهم بالایی از مصرف منابع طبیعی دارند و نقش مهمی در پایداری محیط پیرامونی ایفا می کنند (Alizadeh & et al, 2019). امروزه شهرداری ها از مهمترین نهادهایی هستند که بیشترین مراجعات مردمی را داشته و با وجود تنگناهای متعدد مالی و غیرمالی، بیشترین اقدامات عمرانی و اجرایی را در شهر به انجام می رسانند. از این رو نیاز مبرم به تبیین برنامه های مدیریت انسانی سبز در راستای توسعه پایدار و تحت الشعاع قرار دادن عملکرد شهرداری مشهد امری حیاتی است تا بتوان در جهت تحقق اهداف و مأموریت ها برای ارائه خدمات مناسب گام برداشت. توجه به متغیرهای پاداش و جبران خدمات، نظارت و ارزیابی، آموزش و توانمندسازی کارکنان، انتخاب و گزینش سبز، روابط مدیریتی، توسعه مشارکت، ارتقای فرهنگ سازمانی سبز، ساماندهی سبز و سایر عوامل اثرگذار می تواند راه روشنی را در این راستا در اختیار خط مشی گذاران شهرداری قرار دهد. شهرداری مشهد به توجه به اینکه یکی از پنج شهر بزرگ کشور می باشد، با نگاهی اجمالی به سرمایه های انسانی آن در می یابیم که بیش از ۲۸ هزار نفر در شهرداری مشهد و سازمان های تابعه اشتغال دارند

(Ebrahimi Yazdi & et al, 2019) و با توجه به حجم بالای آن، مدیریت نیروی انسانی در این سازمان با پیچیدگی‌هایی روبرو است. افزایش سن بازنشستگی، تنوع استخدام در شهرداری، کمیت نیروها، خروج نیروهای کارگری از بدنه شهرداری و موارد دیگری از این قبیل، ضرورت توجه به مدیریت منابع انسانی سبز را دو چندان می‌کند. برای رسیدن به این هدف داشتن کارکنانی سبز به معنای واقعی کلمه از مرحله گزینش و استخدام گرفته تا ارزیابی عملکرد، که به‌توانند سازمان شهرداری مشهد را در راستای نیل به هدف مذکور کمک نماید، نیازی ضروری است و باید سیستم مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان شهرداری مشهد پی-ریزی شود. زیرا این سازمان شهرداری است که به نحو مطلوبی می‌تواند به مدیریت شهر در راستای توسعه پایدار پردازد و در این بین لزوم توجه به کارکنان شهرداری به عنوان محرکه-های ایجاد مدیریت منابع انسانی سبز و هم چنین بزرگ‌ترین اصل برای پیاده‌سازی معیارهای عملکرد محیط زیستی، مهم و ضروری می‌باشد.

این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است که مدل مدیریت منابع انسانی سبز در شهرداری مشهد کدام است؟ برای پاسخ به این سؤال بایستی به این سؤالات فرعی پاسخ داد که ابتدا ابعاد و مؤلفه‌های مدل مدیریت منابع انسانی سبز کدامند و سپس عوامل محیطی اثرگذار بر ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز کدامند؟

۲- ادبیات پژوهش

۲-۱- ادبیات تجربی

تعدادی از تحقیقات انجام شده در خصوص مدیریت منابع انسانی که در سال‌های اخیر انجام شده است به اختصار در زیر آمده است: زید و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش‌های خود نشان دادند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیمی بر عملکرد پایدار دارند و شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین سبز این اثر را میانجی‌گری می‌کنند. به طور خاص، مدیریت زنجیره تأمین سبز داخلی به طور مثبتی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار میانجی‌گری می‌کند و خواستار توجه بیشتر از برنامه‌های آموزشی سبز هستند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۷)، مطالعات کیم و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز، تعهدسازمانی کارکنان، رفتار دوستدار محیط زیست و عملکرد زیست محیطی را افزایش می‌دهد (kim & et al, 2019). توکلی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی، نشان داد که ترتیب میزان

^۱.Kim et al., 2019

اثرگذاری متغیرهای پیش‌بین برای تحقق مدیریت منابع انسانی سبز عبارت است از: نگهداری، جبران خدمات، مدیریت عملکرد و توسعه منابع انسانی و رابطه بین این نظام‌ها با مدیریت منابع انسانی سبز، معنی دار است.

روسکو^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز و قادر ساختن فرهنگ سبز سازمانی با هدف افزایش عملکرد محیطی در راستای توسعه پایدار" بیان کردند که فعالیت‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی سبز باعث افزایش عملکرد محیطی سازمانی می‌شود. تحقیق مذکور در بین ۲۰۴ کارمند شرکت‌های ساختمانی چینی انجام شد، یافته‌های تحقیق آن‌ها نشان داد که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی شامل استخدام، آموزش، ارزشیابی و سیستم پاداش باعث شکوفایی فرهنگ سبز سازمانی شامل تأکید رهبری، درگیری کارکنان در اهداف سازمانی و توانمندسازی کارکنان می‌شود. عدنان راواشده^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان «تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمانی در سازمان‌های خدمات بهداشتی اردن» نشان داد که اجرای گروهی از کارهای سبز در آن سازمان‌ها در سطح متوسط بود و رابطه آماری مثبتی نیز بین کارهای مدیریت منابع انسانی سبز به صورت فردی و عملکرد محیطی زیستی وجود داشت. قوی‌ترین همبستگی با کار استخدام و انتخاب سبز بود، در حالی که ضعیف‌ترین همبستگی را با آموزش و توسعه داشتند. شاکریان (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و تعیین اولویت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی^۳» به رتبه‌بندی اقدامات منابع انسانی سبز پرداخت که در پژوهش او سه اقدام «ادغام اهداف و هدف‌گذاری‌های زیست محیطی شرکت با سیستم ارزیابی عملکرد، گنجاندن شایستگی‌های زیست محیطی به عنوان یک بعد ویژه در مشخصات شغل» و ایجاد برنامه آموزشی نظام‌مند جهت تأمین مهارت، دانش و نگرش زیست محیطی مورد نیاز در هر یک از کارکنان دارای بالاترین اولویت بودند.

در تمامی این پژوهش‌ها صرفاً به اقدامات و نظام‌های مدیریت منابع انسانی سبز سازمان‌ها پرداخته شده است در حالی که به نظر می‌رسد که علاوه بر این نظام‌ها، عوامل بسیاری وجود دارند که در سبز شدن سازمان‌ها اثرگذارند که شکافی احساس شد و طبق نظر بنونی و یونومو^۴ (۲۰۲۰) علی‌رغم تعداد بالای مقالات درخصوص مدیریت منابع انسانی سبز، این مبحث فاقد یک سیستم‌سازی نظری، روش شناختی و تجربی مناسب است، با توجه به بررسی

¹. Roscoe et al., 2019

³. Adnan Ravashdeh

³. Fuzzy Topsis

4. Paula Benevene and Ilaria Buonomo

به بررسی به عمل آمده مشخص گردید تاکنون تحقیقی در سطح ارائه مدل در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز در شهرداری‌ها که یکی از مهم‌ترین و اثرگذارترین سازمان‌های عمومی و عمرانی در شهرها است، در داخل و خارج کشور انجام نشده است. با انجام این پژوهش، الگویی بومی و متناسب با مدیریت شهری کلان شهر مشهد در جهت ایجاد مزیت رقابتی و توسعه پایدار با رویکرد مدیریت منابع انسانی سبز ارائه خواهد شد.

۲-۲- ادبیات نظری

امروزه حفاظت از محیط زیست و توجه به نظریه‌های زیربنایی توسعه منابع انسانی دو مفهوم مهم توسعه منابع انسانی هستند (Arsalan & Vaezi, 2019). زیرا اقدام برای افزایش رفاه اگر همراه با ملاحظات محیط‌زیستی نباشد، زیان‌های جبران‌ناپذیری از جمله تغییرات سریع آب و هوایی و تخریب محیط زیست را به همراه خواهد داشت (Pourali & et al., 2019) و محیط بر عملکرد ما تأثیر خواهد گذاشت، کاری که توسط روانشناسان اجتماعی اثبات شده است & (xiao cheng, 2020)، این درحالی است که مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها بر اساس نظریه لویت شامل؛ فناوری، ساختار، اهداف و منابع انسانی است. اما در بین تمام این عوامل نیروی انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا سایر منابع توسط افراد در سازمان‌ها طراحی و به کار گرفته می‌شوند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۸). اصطلاح مدیریت منابع انسانی سبز در سال ۱۹۹۰ به عنوان رویکردی کاملاً جدید مطرح و از سال ۲۰۰۰ در سطح جهان به شکل مفهومی پذیرفته شد که محیط درون سازمان را با اخذ سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی سبز مدیریت می‌کند (احمد، ۲۰۱۵). ادھیکاری و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که مدیریت منابع انسانی سبز زمینه استفاده کارآمد و اثربخش منابع طبیعی در هر کسب کاری را بایکارگیری روش‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی فراهم می‌آورد (Bhutto & Aurangzeb, 2016). در سازمان‌های سبز یکی از مهم‌ترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست محیطی تبدیل کند. برای کسب اهداف زیست محیطی باید مسائل زیست محیطی در سیاست‌های مختلف مدیریت منابع انسانی از جمله جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف و اجرایی شود (Norton & et al, 2014). به طور کلی، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که می‌بایست منابع انسانی را به گونه‌ای باز طراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، صحیح مصرف کردن، اسراف نکردن و ... حساس شوند و بدین طریق موجبات مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط زیست را فراهم آورند.

موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز، در گرو بازخوانی مفهوم سبزبودن و انعکاس آن در کلیه فرآیندهای منابع انسانی است. به همین دلیل باید مفهوم سبزبودن در راهبردهای سازمان و به دنبال آن در راهبردهای مدیریت منابع انسانی اعمال شود. برای نیل به هم راستایی اقدامات و راهبردهای سبز منابع انسانی زیر راهبردهای سبز سازمان، نیاز به انسجام و تعامل هم افزای بین زیرنظام‌های مدیریت منابع انسانی است و هم افزایی با عواملی همچون فرهنگ سبز، مولد و پویا قابل دستیابی است. اشاعه فرهنگ سازمانی سبز، بستر شکل گیری اهداف راهبردی مدیریت منابع انسانی سبز و سپس اهداف راهبردی سازمان است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).

در ادامه به برخی فعالیت‌ها و عوامل مرتبط با مدیریت منابع انسانی سبز به شرح ذیل اشاره شده است؛ برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز یعنی پیش‌بینی تعداد و انواع کارکنان مورد نیاز به منظور پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان. موضوع استخدام و کارمندیابی سبز به ارائه یا ایجاد شفافیت در خصوص عملکرد محیط زیستی سازمان (گذشته و جاری) هنگام ارسال پیامهای استخدامی اشاره دارد. در واقع این فرآیند منعکس کننده سیاست‌ها و استراتژی‌های محیطی سازمان در کارمندیابی است (Arulrajah & et al., 2015). در مبحث آموزش، برای حفظ طبیعت، رویکردهای آموزشی مناسبی نیاز است که در جهت رو به رشد دانش، رفتار و نگرش زیست محیطی حرکت نمایند. به طوری که به همراه توسعه‌ی دانش و مهارت‌های موردنیاز، به آینده‌ای مطمئن سوق دهد. یکی از مهم‌ترین ابزارها، آموزش محیط زیست است که با تأثیرگذاری بر فرهنگ جوامع و در واقع با بسترسازی لازم، شرایط حصول نتیجه را فراهم می‌آورد. در واقع، آموزش زیست محیطی بنیادی‌ترین شیوه در حفاظت محیط زیست بوده و هدف آن یافتن مناسب‌ترین و بهترین شیوه‌ی مطالب و نحوه‌ی فعالیت‌ها و اجرای ساختاری است که زمینه ساز ارتقاء آگاهی‌های زیست محیطی در سطح جامعه است اهداف این آموزش که نوعاً عبارت از (به طور بلندمدت و پایدار) بالابردن دانش و نگرش‌های محیطی و در همان راستا، رشد رفتار محیط دوستانه است و به عنوان مبنای ضروری برای رفتار محیط دوستانه در نظر گرفته می‌شود (Azadkhani & et al., 2019). از نظام‌های مؤثر در نظام مدیریت منابع انسانی، جبران خدمت، پرداختی‌ها و نظام پاداش‌دهی سازمان است (Giancola, 2009). نظام مدیریت پاداش در بافت هر سازمان، تأمین نیازهای مالی و غیرمالی کارکنان را تضمین نموده و به میزان مشارکت آنان در کسب اهداف سازمان، پاداش مناسب می‌دهد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷) و در رابطه با فرهنگ سازمانی اشاره شده است، فرهنگ مقوله‌ای است که توجه بسیاری از نظریه پردازان در طول تاریخ را به خود معطوف نموده است

(جهان بین، ۱۳۹۷). فرهنگ سازمانی و اعمال تصمیمات سازمانی در بستر آن تأثیر بسیار زیادی در کارکردهای سازمان و افزایش اثربخشی دارد (مظفری و همکاران، ۱۳۹۷). محققان نشان داده‌اند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد محیطی یک شرکت را ارتقا می‌بخشد. با این حال، مطالعات موجود توضیح نمی‌دهند که چگونه ابتکارات مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند یک فرهنگ سازمانی سبز را فعال کند یا چگونه چنین فرهنگی بر عملکرد محیطی و توسعه پایدار شرکت تأثیر می‌گذارد (Roscoe & et al., 2019). انگیزش توسط محققان به عنوان نیرویی تعریف شده است که رفتار را تقویت کرده و جهت می‌دهد، از این رو مشخص است که برای کسب اهداف، کارکنان می‌بایستی به اندازه کافی برانگیخته شده باشند. آگاهی از مدیریت منابع انسانی سبز و دخیل کردن فعالیت‌های آن در کنار فعالیت‌های افراد داخل سازمان، به عنوان یک عامل انگیزشی مهم می‌تواند تأثیرگذار باشد که در مقابل عدم همسویی در نگرش مدیران و کارکنان در مورد نیازها و انگیزه‌های کارکنان از عوامل مهم بروز مشکلات در سازمان‌ها است (Datta, 2015). انتخاب تأمین کنندگان نیز نقش مهمی در مدیریت زنجیره تأمین ایفا می‌نماید. توجه به پایداری در زنجیره تأمین سبب شده تا موضوع انتخاب تأمین کنندگان تبدیل به موضوعی چالش برانگیز گردد.

در حال حاضر در ادبیات موضوع بیشتر تمرکز بر روی توجه به شاخص‌های اقتصادی به منظور انتخاب و ارزیابی تأمین کنندگان بوده و کمتر به عوامل سه گانه اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی به عنوان عوامل پایداری توجه شده است (اردوان و همکاران، ۱۳۹۷). توسعه پایدار شهری براساس فناوری اطلاعات و ارتباطات معنا و مفهوم پیدا می‌کند (Rahmani & Ibrahimzadeh, 2018). فناوری اطلاعات سبز نیز نگاه و روشی است که علاوه بر تأمین توسعه پایدار، به سازمان در پایداری سازمانی به معنای تداوم موفقیت و رضایت بخشی به ذینفعان و سازگاری رفتار آن با محیط زیست یاری می‌دهد (تقوا و همکاران، ۱۳۹۸).

در ایران به علت توسعه زیر ساخت‌های فناوری اطلاعات، سطح بالای دانش و آگاهی، دسترسی به اینترنت، رسانه‌های نوین، نفوذ بسیار قابل ملاحظه‌ای یافته و ابعاد مختلف زندگی مردم را نیز تحت تأثیر خود قرار داده است (راهنورد و همکاران، ۱۳۹۵)، همچنین دولت حائز یک نقش حیاتی در ارتقای رشد اقتصادی بادوام، حمایت از محیط زیست، ارتقای ایمنی و بهداشت است (ابوذری لطف، ۱۳۹۳). دولت‌ها ممکن است قادر نباشند تا اطلاعات لازم را جهت ردیابی تمامی پیامدهای یک فعالیت به دست آورند و اغلب اوقات، سیاست‌گذاران متوجه نیستند که فعالیت‌هایی که در ظاهر مرتبط با محیط زیست نمی‌باشند، محیط زیست را

تحت تأثیر قرار خواهند داد. سیاست‌گذاران دولت ممکن است تصمیمات خوبی را اتخاذ نموده و چارچوب مناسبی را برای قوانین زیست محیطی تدارک ببینند، اما قوانین مزبور باید به اجرا درآیند و انجام این امر مستلزم بهره‌برداری از دانش کارشناسی است که بخشی از نظام بوروکراسی دولتی می‌باشند. نقش بوروکرات‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و می‌توانند ماهیت قوانین را در اجرا، به راحتی تحت تأثیر قرار دهند. لیکن در بسیاری از موارد، بوروکرات‌ها مسئولین منتخبی نبوده و شاید انگیزه‌ای برای انجام وظیفه و خدمت به جامعه در خود احساس نمی‌نمایند، مگر آنکه تحت کنترل مقامات ذیربط قرار گیرند و این امر کار بسیار دشواری است (Kamrani Sharif, 2018) و در نهایت حفظ محیط زیست یک وظیفه همگانی و ملی است و هر شخصی و سازمانی، بایستی در حیطه وظایف و مسئولیت‌های فردی و اجتماعی خود در حفظ محیط زیست حساسیت و مشارکت داشته باشد (آهنگری کیاسری و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از بسترهای مناسب برای مشارکت مردمی در زمینه محیط زیست و منابع طبیعی، شکل‌گیری سازمان‌های غیردولتی است. سازمان‌های مردم‌نهاد به عنوان نهادهای واسط برای ایجاد یک عزم عمومی، برای پیگیری موضوعات مربوط به آسیب‌های زیست محیطی یک ظرفیت بی‌نظیر محسوب می‌شوند که با سرمایه خود و براساس یک انگیزه مردمی اقدام می‌کنند و تجربه نشان می‌دهد که این گونه فعالیت‌های خودجوش موثرتر واقع می‌گردد (غمامی و همکاران، ۱۳۹۷).

۳- روش پژوهش

در این پژوهش کیفی، از روش نظریه‌سازی داده بنیاد با رویکرد ظاهر شونده یا گلیزری (Glaserian) استفاده شد. علت استفاده از یک روش خاص، به عوامل مختلفی بر می‌گردد که مهمترین آن‌ها سؤال و هدف تحقیق است. هرگاه پژوهشگر در نظر داشته باشد تجارب و دیدگاه‌های افراد را به منظور صورت بندی یک نظریه موردکاوش قرار دهد نظریه داده بنیاد شیوه مناسبی خواهد بود. استفاده از این روش در شرایطی که درک اندکی از یک پدیده وجود دارد یا نظریه‌های موجود فاقد تبیین کاملی از پدیده موردنظر باشند توصیه شده است (Parker & Myrick, 2011). به لحاظ مبانی معرفت‌شناسی در فلسفه علم می‌توان گفت که روش نظریه داده بنیاد مبتنی بر مبانی پارادیم تفسیری بوده و دخالت و درگیری پژوهشگر در موضوع تحقیق به مراتب بیشتر از رویکردهای کمی است (کریمی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). در این تحقیق با خبرگان شناسایی شده مصاحبه انجام شده است. جامعه آماری خبرگان و متخصصین شامل مدیران و سرپرستان در حوزه مدیریت منابع انسانی و محیط زیست شهرداری مشهد به

تعداد ۱۵۰ نفر بود. برای انتخاب خبرگان این حوزه از ترکیب روش‌های هدفمند قضاوتی و روش نمونه‌گیری گلوله برفی، که روشی غیراحتمالی بوده استفاده شد. در سؤالات مصاحبه از خبرگان درخواست شد که خبرگان دیگر را معرفی نمایند و اکثر خبرگان علاوه بر بررسی معیارهای مربوطه ذیل توسط خبرگان دیگر معرفی و تأیید گردیدند. بر اساس مبانی نمونه‌گیری در روش‌شناسی داده بنیاد، برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختارمند استفاده شد که پس از مصاحبه با ۱۵ نفر از مدیران و سرپرستان، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد. تمامی مصاحبه‌های انجام شده ضبط و متن مصاحبه‌ها در نرم افزار مکس کیودا^۱ نسخه ۱۰ پیاده‌سازی شد و هریک از مصاحبه‌ها بلافاصله مورد کدگذاری و تحلیل قرار گرفت.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها:

۴-۱- کدگذاری باز و انتخابی

برای رسیدن به کدهای اولیه هریک از مصاحبه‌ها پس از پیاده سازی متن آن‌ها به صورت جمله به جمله مورد بررسی قرار گرفت و سپس پیام اصلی با مفهوم کلیدی که در هریک از عبارت-ها مستتر بود استخراج شد. در بیشتر جمله‌ها مصاحبه شونده‌گان از اصطلاحاتی استفاده کردند که مستقیماً قابل استفاده به عنوان یک کد بود و در برخی موارد مفهومی در ورای جملات پنهان بود که پژوهشگر با توجه به نیت گوینده یک مفهوم را به آن نسبت می‌داد و به صورت یک کد اولیه در نظر می‌گرفت. به عنوان مثال وقتی مصاحبه شونده‌ای می‌گفت «ارزیابی عملکرد سبز در شهرداری دیده نمی‌شود ولی باید به عنوان یک موضوع مهم و اولویت دار تعریف شود» برچسب مفهومی ارزیابی سبز مستقیماً به عنوان یک کد قابل استنباط بود. کدهای اولیه پس از هر مصاحبه پالایش شده و با توجه به تناسب و همگونی با سایر کدهای کشف شده، در ذیل یک مفهوم بزرگتر قرار گرفته و این فرآیند چندین بار تکرار شد تا کدهای اولیه به مفاهیم و مفاهیم نیز هریک بر اساس تجانس مفهومی در قالب مفاهیم گسترده تر به عنوان مقوله، سازماندهی گردیدند.

در این پژوهش ۳۱۸ مفهوم اولیه به دست آمد در ابتدا در ۱۰۸ مقوله طبقه‌بندی شدند که با بررسی مجدد و کدگذاری انتخابی، برخی مقوله‌ها ادغام و تعدادی به علت بی‌ربط بودن حذف شدند. سپس این مفاهیم با بررسی رفت و برگشتی که در نظریه داده بنیاد وجود دارد، توسط محققین هر کدام در یک مقوله مرتبط قرار گرفتند. نمونه‌ای از کدها و مفاهیم حاصل از

^۱. MAXQDA

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در کدگذاری باز و انتخابی برای دو بعد استخدام سبز و پاداش و جبران خدمات سبز در جدول ۱ به شرح زیر آمده است.

جدول ۱: نمونه‌ای از کدها و مفاهیم حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در کدگذاری باز و انتخابی

کدگذاری محوری	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
استخدام سبز	سوابق رفتار محیط زیستی متقاضی سوابق پژوهشی محیط زیستی مصاحبه‌های استخدامی سبز استفاده از روش جذب الکترونیک دانش محیط زیستی متقاضی نگرش محیط زیستی متقاضی همخوانی شغل با تخصص افراد عضویت در گروه‌های محیط زیستی	استخدام سبز	تجلیل از کارکنان برتر سبز سازمان ارتقاء انگیزه کارکنان طراحی سیستم تقدیرنامه سبز حمایت از خلاقیت و نوآوری کارکنان پرداخت پاداش به کارکنان ساعی سبز حقوق بر اساس پیشرفت طرح‌های سبز جایزه سالانه سبز تناسب بین پاداش و کارسبز

داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها پس از تحلیل تفصیلی و مقایسه‌های مستمر بر اساس تشابه‌های معنایی، به سطوح انتزاعی‌تری ارتقاء پیدا کردند و مجدداً پس از چندین بار اصلاح، با توجه به نظر خبرگان مدیریت و محیط زیست و ادبیات موضوع، مقوله‌ها در ۲۳ مورد تثبیت شد. مقوله‌ها نیز به نوبه خود تشکیل دهنده طبقات هستند. محقق با عنایت به اینکه مقوله‌های مختلف شکل گرفته چه مضامین مشترکی را القاء می‌نمایند، آن‌ها را به طبقات خاص تخصیص داده و در حقیقت یک فرآیند استقرایی که از داده‌های خام به سمت مفاهیم، مقولات و طبقات انتزاعی حرکت می‌کند و به طور طبیعی از بستر داده‌ها ظهور یافته در این طبقه بندی مشاهده می‌شود. در این پژوهش مدیریت منابع انسانی سبز دارای سه بعد؛ سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی بود. در بعد سطح فردی شامل مؤلفه‌های انگیزه، دانش، نگرش، شخصیت و رفتار سبز؛ در بعد سطح سازمانی شامل مؤلفه‌های استخدام، آموزش، ارزیابی، سازماندهی، مشارکت، نگهداری، پاداش و جبران خدمت، ارتقاء و انتصاب و فرهنگ سازمانی سبز؛ در بعد سطح فراسازمانی شورای شهر، قوانین و مقررات، دولت، سازمان‌های بین‌المللی، تأمین کنندگان، رسانه و سازمان‌های مردم نهاد سبز^۱ در شهرداری به‌دست آمده است، که در جدول

^۱. NGO

شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره ۲- ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز

ردیف	مقوله‌ها	طبقات (ابعاد)	مقوله محوری
۱	انگیزه سبز	سطح فردی	مدیریت منابع انسانی سبز
۲	دانش سبز		
۳	نگرش سبز		
۴	شخصیت سبز		
۵	رفتار سبز		
۷	استخدام سبز	سطح سازمانی	
۸	آموزش سبز		
۹	ارزیابی سبز		
۱۰	سازماندهی سبز		
۱۱	مشارکت سبز		
۱۲	نگهداری سبز		
۱۳	پاداش و جبران خدمت سبز		
۱۴	ارتقاء و انتصاب سبز		
۱۵	فرهنگ سازمانی سبز	سطح فراسازمانی	
۱۶	شهر سبز		
۱۷	شورای شهر		
۱۸	قوانین و مقررات		
۱۹	دولت		
۲۰	سازمان‌های بین‌المللی		
۲۱	تأمین کنندگان		
۲۲	رسانه‌ها		
۲۳	سازمان‌های مردم‌نهاد سبز		

همچنین عوامل محیطی اثرگذار بر ابعاد و مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز مطابق جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- عوامل محیطی اثرگذار بر ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

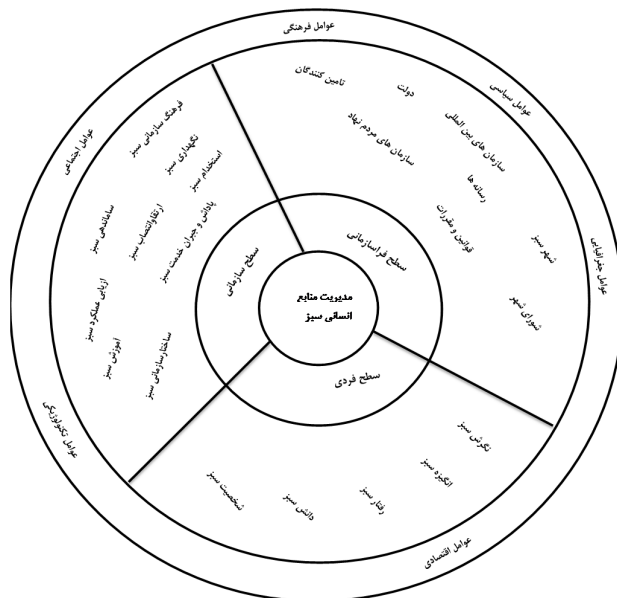
ردیف	عوامل اثرگذار محیطی
۱	عوامل فرهنگی
۲	عوامل سیاسی
۳	عوامل جغرافیایی
۴	عوامل اقتصادی

عوامل تکنولوژیکی	۵
عوامل اجتماعی	۶

۵- نتیجه گیری

هدف از این پژوهش طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز شهرداری مشهد بود. برای تحقق این هدف راهبرد مورد استفاده در این پژوهش نظریه داده بنیاد با رویکرد گلگیری بود. در پاسخ به سؤال فرعی اول تحقیق؛ ابعاد و مؤلفه های مدل مدیریت منابع انسانی سبز در سه بعد سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی؛ که در بعد سطح فردی مؤلفه های انگیزه، دانش، نگرش، شخصیت و رفتار سبز؛ در بعد سطح سازمانی مؤلفه های استخدام، آموزش، ارزیابی، سازماندهی، مشارکت، نگهداری، پاداش و جبران خدمت، ارتقاء و انتصاب و فرهنگ سازمانی سبز؛ در بعد فراسازمانی شورای شهر، قوانین و مقررات، دولت، سازمان های بین المللی، تأمین کنندگان، رسانه و سازمان های مردم نهاد سبز^۱ در شهرداری احصاء گردید و در پاسخ به سؤال فرعی دوم پژوهش عوامل محیطی اثرگذار بر ابعاد و مؤلفه های مدیریت منابع انسانی سبز شامل عوامل فرهنگی، سیاسی، جغرافیایی، اقتصادی، تکنولوژیکی و اجتماعی احصاء گردید و در نهایت در پاسخ به سؤال اصلی، مدل مدیریت منابع انسانی سبز در شهرداری مشهد مطابق شکل ۱ ارائه گردید.

^۱ - NGo



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

سطح فردی: بسیاری از افراد براساس ارزش‌های شخصی خود اقدام به تصمیم‌گیری و رفتار می‌کنند مدیران سازمان‌ها نیز به عنوان هدایت‌گران و بازیگردانان اصلی سازمان دارای ارزش‌های شخصی هستند که در تشخیص خوب یا بد، آن‌ها را یاری می‌کند، لذا می‌توان گفت برای رشد و توسعه پایدار سازمان در حوزه منابع انسانی، می‌بایست برنامه‌ریزی‌های لازم را در خصوص جذب افراد با دانش، نگرش، انگیزش و شخصیت سبز و دوستدار محیط زیست که رفتارهای سبز در زندگی‌شان داشته‌اند در همان ابتدای ورود به سازمان انجام داد. این بعد از پژوهش با تحقیقات شورکایی و همکاران (۱۳۹۵)، فرخی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهش نورتون (۲۰۱۵) مطابقت دارد با این تفاوت که در این تحقیق، دانش و شخصیت سبز به آن‌ها اضافه گردیده است. بسیاری از افراد بر اساس دانش و ارزش‌های شخصی خود اقدام به تصمیم‌گیری و رفتار می‌کنند و مدیران به عنوان هدایت‌گران و بازیگردانان اصلی سازمان دارای ارزش‌های شخصی و شخصیت خاص خود هستند که در تشخیص خوب یا بد، آن‌ها را یاری می‌کند. لذا پیشنهاد می‌شود تدابیر لازم را برای ورود افراد سبز به سازمان اعمال نمایند و پس از آن اقدامات انگیزاننده سبز را برای سبز ماندن کارکنان در سازمان انجام دهند.

سطح سازمانی: سازمان دارای عملکرد است و زندگی انسان‌ها را در محیط درونی و

بیرونی خود تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان بسیار مهمتر از افراد عمل می‌کند و به همین دلیل می‌تواند سازنده یا مخرب باشد (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۷). در سطح سازمانی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز که از تجزیه و تحلیل داده‌ها و کدگذاری باز و انتخابی نظریه داده بنیاد به دست آمده است عبارتند از: استخدام سبز، آموزش سبز، ارزیابی عملکرد سبز، فرهنگ سازمانی سبز، ارتقا و انتصاب سبز، پاداش و جبران خدمات سبز، ساختار سازمانی سبز، نگهداری سبز. استخدام سبز می‌تواند کمک شایانی به سبز شدن و سبز ماندن سازمان به‌نماید. ورود افراد سبز با دانش، نگرش، انگیزه، شخصیت و رفتارهای سبز به سازمان می‌تواند در راستای مسایل محیط زیستی مؤثر باشد. نتایج تحقیقات باثنا و همکاران (۲۰۱۵)، اسپالر و جکسون (۲۰۱۴) و عدنان راواشده (۲۰۱۹) با این مقوله مطابقت دارد. لذا گنجاندن الزامات فنی، شخصی، زیست محیطی و اجتماعی در شرح شغل و شرایط احراز شغل تا حد امکان می‌تواند ورود افراد سبز به سازمان شهرداری را تسهیل کند. آموزش سبز منابع انسانی می‌تواند قابلیت‌های کارکنان را در راستای اهداف محیط زیستی سازمان افزایش دهد و منجر به بهره‌وری بیشتر سازمان شود. نتایج این بعد با تحقیقات توکلی و همکاران (۱۳۹۷)، فرخی و همکاران (۱۳۹۶) و شاکریان (۱۳۹۸) مطابقت دارد. پاداش و جبران خدمات سبز، می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و تحقق اهداف و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان شود. در واقع پرداخت‌های مالی، تشویقی‌ها و ارتقاء و انتصاب مدیریتی سبز نیز براساس معیارهای سبز و تعریف کار راهه شغلی سبز می‌تواند به افزایش انگیزه سبز کارکنان و افزایش اثربخشی و کارایی آنان در مدیریت منابع انسانی سبز کمک نماید. این مقوله با پژوهش‌های اصغرزاده شیرازی فرد و همکاران (۱۳۹۴) و رنویک و همکاران^۱ (۲۰۱۳) همخوانی دارد. لذا توجه به این مقوله مهم و در نظر گرفتن پاداش و جبران خدمات برای اقدامات سبز کارکنان می‌تواند یکی از کلیدی‌ترین سیاست‌گذاری‌ها در راستای پیاده کردن مطلوب دیدگاه‌های جدید در سازمان و خصوصاً در راستای توجه به توسعه پایدار و وضعیت محیط زیست باشد. ارزیابی عملکرد سبز باعث می‌شود تا مدیریت سازمان ضمن آگاهی از پیشرفت برنامه‌ها و تحقق اهداف سازمانی، اصلاحات لازم را در راستای توسعه پایدار انجام دهند و افراد سازمان نیز انگیزه لازم را برای کسب اهداف سبز سازمان داشته باشند. مطالعات قاسمی و همکاران (۱۳۹۵) آرولراجاه و همکاران^۲ (۲۰۱۵) و مسری و جارون^۳ (۲۰۱۷) آن را تایید می‌کند. لذا می‌توان گفت که

^۱.Asgharzadeh shirazi & et al

^۲.Arulrajah & et al

^۳.Masi & jaaron

یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد مطلوب سازمان در راستای توسعه پایدار، پیاده‌سازی یک سیستم نظارتی و ارزیابی عملکرد سبز است. با توجه به تحقیقات رنویک و همکاران (۲۰۱۳)، هدف مدیریت منابع انسانی سبز ایجاد، تقویت و حفظ بصیرت به‌وجود آمده در کارکنان سازمان است به‌طوری که به‌توانند بیشترین سهم را در هر یک از نقش‌های حافظ محیط زیست، طرفدار حفظ منابع طبیعی، آلوده نکردن محیط زیست و سازنده محیط زیست داشته باشند.

لذا اقدامات سبز برای نگهداری کارکنان لازم و ضروری به نظر می‌رسد. مصاحبه شونده‌گان به دفعات در نظرات خود از رفتارهایی در مدیریت منابع انسانی سازمان صحبت می‌کردند که اگر کارکنان مشاهده نمایند که شخص خود مدیریت آن‌ها را رعایت می‌کند، این رفتارها می‌توانند منجر به بروز فرهنگی در سازمان شوند که کارکنان دیگر نیز شروع به رعایت آن‌ها نمایند.

ارزش‌های سبز سازمانی، داشتن نمادهای سازمانی سبز، هنجارهای سبز سازمانی، جایزه سالانه سبز و استفاده همگانی مدیران و کارکنان از وسایل نقلیه عمومی می‌تواند مدیریت منابع انسانی سازمان در راستای سبز شدن و توسعه پایدار کمک نماید. نتایج تحقیقات مسری و جارون (۲۰۱۷)، ونگر (۲۰۱۵) و روسکو و همکاران (۲۰۱۹) با این مقوله تا حدودی هم‌خوانی دارد. لازم به ذکر می‌باشد مصاحبه شونده‌گان یکی دیگر از امورات ویژه‌ای که به دفعات در نظرات خود یادآور می‌شدند، امر ساماندهی برخی از اموراتی بود که اگر چه حرکت‌های پرسر و صدایی به‌نظر نمی‌رسد، ولی اثرگذاری ویژه‌ای در حرکت سازمان در راستای توسعه پایدار و توجه به منابع طبیعی و محیط زیست به همراه دارد. از جمله این موارد ساماندهی استفاده از لامپ‌های کم مصرف، به حداقل رساندن استفاده از کاغذ در امورات اداری سازمان، بررسی عایق بندی لوله و تعمیر و تعویض وسایل الکترونیکی خراب و پرمصرف، اسکن مدارک به جای استفاده از مدارک فیزیکی، استفاده بهینه از نور طبیعی در محیط کار، طراحی فرآیندهای سبز کاری و پیاده‌سازی شهرداری الکترونیک، تدوین برنامه‌هایی برای انجام فعالیت‌های سازمان به صورت آنلاین در خانه (دورکاری)، تخصیص منابع لازم برای استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی، حمایت عملی از پویش حضور در محل کار بدون خودروی شخصی، ترویج فرهنگ دوچرخه سواری، نصب سنسورهای حرارتی کنترل‌کننده دمای اتاق‌ها، ممنوعیت استفاده از ظروف یکبار مصرف در سازمان و... از سوی مدیریت منابع انسانی سازمان بود که پیگیری این امور می‌تواند نقطه آغازی برای توجه به مقوله توسعه پایدار

و محیط زیست از درون خود سازمان و جاری شدن آن به سمت دیگر عملکردهای سازمان در محیط‌های شهری باشد.

سطح فرا سازمانی

مقولاتی چون تصمیمات و نظارت‌های دولتمردان، سازمان‌های مردم نهاد، قوانین و مقررات سبز، سازمان‌های بین‌المللی می‌توانند در راستای توسعه پایدار و مدیریت منابع انسانی سبز بسیار اثرگذار باشند که تحقیقات لوید^۱ و همکاران (۲۰۱۶) و آرولراجاه^۲ (۲۰۱۴)، اپتا و همچنین رنویک^۳ (۲۰۱۲)، میلمن (۲۰۱۳)، فرخی و همکاران (۱۳۹۶) و رحمان و همکاران (۲۰۱۶) نیز شباهت زیادی با نتایج این پژوهش دارد. علاوه بر موارد فوق در سطح فراسازمانی در این پژوهش، مقوله‌های شورای شهر، شهر سبز، رسانه، سازمان‌های بین‌المللی و مردم نهاد، بر مدیریت منابع انسانی سبز مؤثر به نظر رسیدند به گونه‌ای که امروزه شوراهای اسلامی به عنوان راهبر اصلی پروژه‌های شهری بوده که از نظر اعتبارات و همینطور مدیریت برنامه‌ها نقش مهمی را در شهر ایفا می‌کنند (یعقوبی و شمس، ۱۳۹۸).

بنابراین نقش شورای شهر در سیاست‌گذاری و جهت‌دهی استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سبز بسیار مهم و تعیین‌کننده است و در مقوله شهر سبز بایستی دستگاه‌های مختلف در سطح شهر، همگی به موضوع مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور مؤثر به‌پردازند و یک هماهنگی مسئولانه در این خصوص وجود داشته باشد و رسانه‌ها به عنوان محرکی انگیزشی برای عموم مردم و مدیران و همچنین ناظر آگاه و مطالبه‌گر بر روند سبز شدن سازمان نقش مؤثرشان را ایفا نمایند.

در این پژوهش، عوامل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، جغرافیایی، سیاسی و تکنولوژیکی نیز به عنوان عوامل محیطی مؤثر در مدیریت منابع انسانی سبز شناسایی شد که فراتر از پژوهش‌های انجام شده در گذشته بود. با وجودی که تغییر در عوامل محیطی از قلمرو کنترل سازمان خارج است ولی این تغییرات هم در برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت سازمان اثر می‌گذارد.

اراده سیاسی دولت برای اجرای برنامه منابع انسانی سبز، منافع پنهانی قانون‌گذاران، مجریان، ناظرین، اشتراک میان مجریان و قانون‌گذاران، عدم تعهد مجریان به برنامه‌های سبز و زیست محیطی می‌تواند از مهمترین عوامل سیاسی دولت‌ها و به تبع آن شهرداری‌ها در اجرای

^۱ . Liloyd & et al

^۲ .Arulrajad

^۳ . Renwick

مدیریت منابع انسانی سبز باشد. درخصوص عوامل اقتصادی تغییراتی از قبیل نرخ بهره، بیکاری و.... و همچنین حجم فعالیت‌های اقتصادی، اثر قابل ملاحظه‌ای در محیط سازمان دارد. میزان تغییرات اقتصادی در حجم عملیات سازمان و در کمیت و کیفیت پرسنل موردنیاز اثر می‌گذارد. که به عنوان نمونه نتیجه تحقیق جعفری صمیمی و احمد پور (۱۳۹۰) نشان داد که رشد اقتصادی بر عملکرد محیط زیست تأثیر منفی می‌گذارد، به گونه‌ای که در بازه زمانی مورد بررسی، افزایش رشد اقتصادی در این کشورها، منجر به تخریب محیط زیست یا کاهش کیفیت محیط زیست می‌شود. همچنین عوامل فرهنگی از قبیل قومیت، فرهنگ و عادات خانوادگی در سبز بودن افراد در حوزه منابع انسانی سازمان تأثیر مثبت دارد. از آنجایی که شهروندان برای پاره‌ای از مسائل شهری خود به شهرداری‌ها مراجعه می‌کنند لذا نهادینه کردن ارزش‌ها و هنجارهای سبز و شهروند پسند در بافت خط مشی‌های فرهنگی می‌تواند حرکت موثری در نیل به اهداف متعالی در جامعه باشد و مدیران باید گرایش‌های اجتماعی و تحولات بالقوه در زمینه عادات، رسوم، فرهنگ و قوانین جامعه را پیش‌بینی کنند و برنامه‌ریزی نیروی انسانی سازمان خود را با آن منطبق سازند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان شهرداری نقش عوامل فوق را در اجرای مدل مدیریت منابع انسانی سبز با هدف رسیدن به توسعه پایدار مدنظر قرار دهد و مدیریت منابع انسانی سبز را به عنوان ابزاری قوی برای هدایت منابع انسانی در نظر داشته باشند و مدیران منابع انسانی، اصلاحات اساسی لازم را با هدف ایجاد مدیریت منابع انسانی سبز در سند جامع مدیریت منابع انسانی شهرداری مشهد انجام دهند و در نهایت شهرداری نسبت به شناسایی تأثیرات زیست محیطی کلیه فعالیت‌های خود اقدام و مواردی را که مهم و بارز هستند و بر محیط زیست تأثیرات سوء دارند را مشخص و اقدامات اصلاحی لازم را انجام دهد.

منابع

- آهنگری کیاسری، حیدر و چرمچیان لنگرودی، مهدی (۱۳۹۷) بررسی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت دهیاران در حفظ و نگهداری از محیط زیست روستایی شهرستان ساری، فصلنامه انسان و محیط زیست، شماره ۴۴، ۱۲-.
- ابوذری لطف، مرضیه (۱۳۹۳). تحلیل توصیفی گفتمان‌های دولت‌های پس از انقلاب اسلامی؛ در حوزه توسعه اقتصادی (۹۲-۱۳۵۷) فصلنامه مطالعات سیاسی، ۷(۲۶)، ۹۲-۱۳۵۷.
- اصغرزاده شیرازی فرد، رقیه، عباس نژاد، طیبه و احمدی کهنعلی، رضا (۱۳۹۴). نقش مدیریت منابع انسانی سبز در موفقیت طرح‌های زیست محیطی، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- اعرابی، فاطمه السادات، فرهنگی، علی اکبر، سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۶). الگوی تعاملی استراتژی‌های ارتباطات سازمانی و استراتژی‌های منابع انسانی با عملکرد (مورد مطالعه واحدهای پژوهشی دارای مجوز از وزارت علوم و تحقیقات و فناوری)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۳(۶۴)، ۸۳-۱۰۱.
- اردوان، علی، عالم تبریز، اکبر، ربیع، مسعود و زندیه، مصطفی (۱۳۹۷). انتخاب تأمین کنندگان پایدار با رویکرد تئوری خاکستری: مورد مطالعه صنعت فولاد، نشریه پژوهش‌های مهندسی صنایع در سیستم‌های تولید، ۱۳(۶)، ۱۶۵-۱۷۷.
- تقوا، محمدرضا، ظهراپی، مسعود و دهدشتی شاهرخ، زهره (۱۳۹۸). مدل ساختاری فناوری اطلاعات سبز و پایداری سازمانی، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند-۷(۷۲)، ۵-۲۸.
- توکلی، علیرضا، هاشمی، علیرضا، ثبوت، عباس و رازقی، سعید (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم، شماره پیاپی، (۳۱)، ۷۷-۱۰۳.
- صمیمی، احمد، احمدپور، محی الدین (۱۳۹۰). بررسی شاخص عملکرد محیط زیست و رشد اقتصادی در کشورهای توسعه یافته، فصلنامه اقتصاد، محیط زیست و انرژی، (۱)، زمستان ۱۳۹۰، ۷۲-۵۵.
- جهان بین، فرزاد (۱۳۹۷). باغبانی فرهنگ (مدیریت فرهنگ در اندیشه حضرت آیت الله خامنه‌ای مدظله العالی)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، (۵۳)، ۱۵-۱۲۶-۱۰۳.
- راهنورد، بابک، محمدخانی، کامران، فرهنگی، علی اکبر و محمد داودودی، امیرحسین

(۱۳۹۵). تبیین مدل راهبردی برای مدیریت فرآیند پذیرش، انتقال و اشاعه فناوری‌های نوین رسانه‌ای از دیدگاه مخاطبان ایرانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۲ (۶۰)، ۱۱۳-

۸۷

رحیمی، صالح، اعرابی، سیدمحمد و فیاضی، مرجان (۱۳۹۸) گونه‌شناسی استراتژی رفتار سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۵ (۷۵)، ۴۵-۷۰.

رحیمی، هومن، بهزادفر، مصطفی، زیاری، کرامت اله (۱۳۹۸). بازکاوی و تحلیل ساختار شهری با تاکید بر توسعه پایدار با استفاده از روش AHP، فصلنامه نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی، شماره ۴۵، ۷۰۴-۶۸۳.

رضایی، بابک، زرگر، سیدمحمد و همتیان، هادی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، بهار ۹۹، شماره ۲۰، ۹۳-۱۰۸.

شاکریان، حامد (۱۳۹۷). شناسایی و تعیین اولویت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی، مجله رویکردهای نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۶، پاییز ۱۳۹۷، ۱۴۳-۱۵۲.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۷)، اخلاق حرفه‌ای، چاپ سیزدهم، تهران، نشر مجنون
فرخی، مجتبی، نصر اصفهانی، علی و صفری، علی (۱۳۹۶) ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۹(۴)، (پیاپی ۳۰)، ۴۷-۷۲

قاسمی، محمد جواد، موغلی، علیرضا و کمانی، محمد حسین (۱۳۹۵). مطالعه تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد زیست محیطی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروند-زیست محیطی و نقش تعدیل‌گر ابتکارات زیست محیطی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام نور شیراز.

غمامی، سیدمحمد مهدی، کدخد امرادی، کمال و درخشان، داور (۱۳۹۷). تعهدات حمایتی دولت در قبال سازمان‌های مردم‌نهاد زیست محیطی در نظام حقوقی ایران، دوفصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه حقوق اسلامی، ۱۹(۲)، (پیاپی ۴۸)، ۳۹۷-۴۲۰.

کریمی پور، مهدی، بیات ترک، امیر و نجفی، امیر (۱۳۹۸) مدل دستیابی تکنولوژی‌های پیشرفته حوزه IT مبتنی بر رویکرد داده بنیاد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۵(۷۲)، ۹۹-۱۲۴.

- مظفری، کیوان، کاوسی، اسماعیل و اهتبار خوراسگانی، اکبر (۱۳۹۷). ارائه راهبردهای تغییر فرهنگ سازمانی بر اساس چارچوب ارزش‌های رقابتی و پویایی‌های فرهنگی در سازمان صدا و سیما، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، (۷۰) ۲۴، ۱۴۶-۱۱۹.
- یعقوبی، نورمحمد، دهقانی، مسعود و امیدوار، ملیحه (۱۳۹۷). استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در اکوسیستم کارآفرینی، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، (۴) ۸، ۱۴۹-۱۳۱.
- یعقوبی، مهدی و شمس، مجید (۱۳۹۸). بازآفرینی بافت فرسوده با رویکرد توسعه پایدار مطالعه موردی: شهر ایلام، فصلنامه شهر پایدار، (۱) ۲، ۶۳-۷۷.
- Alizadeh, H. Lotfi, V & Visi, S (2019). Assessing the environmental effects of educational uses using ecological footprint model, *Journal of Urban Studies*, No. 22, 88-77
- Adnan M. Rawashdeh (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Growing Science. Management Science Letters* 8 (2018) 1049-1058
- Ahmad, S (2015). Green Human Ressourxe Management: Policies and practices. *Cogent Business 7 Management*, 2: 1-13.
- Arsalan, M. Vaezi, R (2019) Model of Human Resources Development in the Public Sector of Kerman Province in 1404, *Public Management Reserches*, (12) 43, 135-155.
- Arulrajah, A. Anton (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review, *Sri Lankan Journal of Human Resource Management.*, Vol.5, No.1, 1-16.
- Azadkhani, P. Sadatnejad, M & Sharafkhani, J (2019). Study of Environmental Education and Environmental Protection Behavior Students of Ilam Girls' High Schools, *Quarterly Journal of Human and Environment*, No. 79, 153-139. (Persian)
- Baena, M. Dolores Guerrero-, Jos_e A. G_omez-Lim_on, J. Vicente Fruet (2015). A multicriteria method for environmental management system selection: an intellectual capital approach, *Journal of Cleaner Production*, 1-10
- Benevene, P & Buonomo, I (2020). Green Human Resource Management: An Evidence-Based Systematic Literature Review, *Sustainability* 12, 5974, 1-25.
- Bhutto, S A & Aurangzeb, D (2016) Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistani Firms, *European Journal of Business and Management*, (Online), Vol.8, No.16, 119-125
- Datta, B (2015). Assessing the effectiveness of aythic leadership *International*

- Journa of Leadership Studies 9, pp.62-75.
- Ebrahimi Yazdi, M, Vakilzadeh, J, Hezbollahi, M & Natjili, N (2019). Mashhad Municipal Budget Summary Citezen' Guide .page13 [In Persian]
- Giancola, L.F (2009). Is Total Rewards a Passing Fad?, *Compensation & Benefits Review*, 41(4), 29-35.
- Kamrani Sharif, S (2018). Investigating the Causes of Environmental Destruction in the Transition to Green Economy, *Journal of New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, First Year, No. 2, 15-1. (Persian)
- Kim Y.G., Kim W.G., Choi H.M & Phetvaroon K (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' ecofriendly behavior and environmental performance, *International Journal of Hospitality Management*, 76(A): 83-93
- Lloyd, C, Harris, M & Andrew, C (2016) . The greening of organizational culture, Management views on the depth, degree and diffusion of change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3): 214 – 234.
- Masri, H & Jaaron, A (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production* 143, 474-489.
- Moghiseh, M & Zabrdast, E (2019). Analysis of urban-rural relations in regional development Case study: Mashhad, *Urban Research Quarterly*, No. 30, 96-85
- Norton, T A., Hannes Zacher, & Neal M. Ashkanasy (2014). Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions. *Journal of Environmental Psychology* 38: 49–54.
- Parker B, Myrick F. The Grounded Theory Method: Deconstruction and Reconstruction in a Human Patient Simulation Context. *International Journal of Qualitative Methods* 2011; 10(1): 73-85.
- Pourali, A, Falahi, M Ali Naji Meidani, A.A (2019). Study of the Impact of Human Development Dimensions (Education, Health and Welfare) on Environmental Performance Index, *Journal of Environmental Education and Sustainable Development*, Volume 8, Number 1, Autumn 9-2. [In Persian]
- Rahmani, M & Ibrahimzadeh, I (2018). Identifying and ranking affecting factors on adoption of electronic services in Mashhad Municipality by citizens, *Public Management Reserches*, (11)41, PP.265-286.
- Rehman, M.A., Seth, D & Shrivastava, R.L (2016). Impact of Green Manufacturing Practices on Organizational Performance in Indian Context: An Empirical Study . *J. Clean. Prod*, Vol 137, 427-448.
- Renwick, D.W.S.Redman, T & Maguire, S(2013). Green human resource management: a review and research agenda . *Int. J. Manag. Rev*, Vol 15, 1-14.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Charbel J.C. Jabbour, Chong.T (2019). Green

- human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*. Volume 28, Issue 5 <https://doi.org/10.1002/bse.2277> First published: 10 February 2019
- Schuler, R. S., Jackson, S. E & Jiang, K (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Annals*, 1-89.
- Sharma, S & Gupta, N. (2015). Green HRM: an innovative approach to environmental sustainability. *In: Proceeding of the Twelfth AIMS International Conference on Management*, January, Calicut, India, 825-830.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y & Paille, P (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56,31-55
- Xiao Qing Liang & Cheng-Jui Tseng(2020). The Sustainable Development of Green Human Resource Management in Jiangxi of China, *International Conference on Sustainability Management*, IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci. 576 012025
- Wagner, Marcus, (2015). A European perspective on country moderation effects: Environmental management systems and sustainability-related human resource benefits, *Journal of World Business*, Elsevier, vol. 50(2), pages 379-388.
- Zaid Ahmad A.2018. & Jaaron, Ayham A.M.: Tali Bon Abdul (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.

