

طراحی مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد اخلاق زیست محیطی (سبز) در سازمانهای دولتی ایران

یداله رحیمی^۱، دکتر حسن رنگریز^{۲*}، دکتر عادل فاطمی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران

۲. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۱)

چکیده

زمینه: یکی از نقش‌هایی که امروزه به مدیران واگذار گردیده است، ساماندهی منابع انسانی می‌باشد و برای دستیابی به این امر مدیران رویکردهای گوناگونی را مد نظر قرار می‌دهند. از این رو، این پژوهش با هدف طراحی مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد اخلاق زیست محیطی (سبز) در سازمان‌های دولتی شکل گرفت.

روش: روش پژوهش آمیخته بود. در بخش کیفی رویکرد نظریه داده بنیاد استفاده شد. جامعه آماری شامل نخبگان دانشگاهی و خبرگان نظام مالیاتی استان ایلام بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی ۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته بوده و تحلیل و پردازش داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گرفت. در بخش کمی روش توصیفی - همبستگی اتخاذ شد. جامعه آماری مدیران در سطوح عالی، میانی و عملیاتی و کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان ایلام بودند که از میان آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۴۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار استفاده شده در این بخش، پرسشنامه محقق ساخته بود. برای تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری و نرم افزار Smart-pls استفاده شده است.

یافته‌ها: در بخش کیفی یافته‌ها حاکی از دستیابی به ۶۴ کد باز بود که ۵۸ کد به صورت نهایی شناسایی شد و از میان آنها ۲۱ کد محوری مشخص و با کدگذاری انتخابی مدل تحقیق شکل گرفت. در بخش کمی مشخص شد مدل تحقیق از برازش مناسب برخوردار است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که در مقوله محوری استعدادیابی داوطلبان استخدام، جذب منابع انسانی آگاه نسبت به اخلاق زیست محیطی و بکارگیری، اجتماعی شدن، نگهداشت و کاربرد آنها و همچنین ریسک منابع انسانی مورد توجه بود.

کلید واژگان: ساماندهی منابع انسانی، اخلاق زیست محیطی، سازمان سبز

سرآغاز

بر اساس نظر کارشناسان و متخصصان، اخلاق زیست محیطی شاخه‌ای از مطالعات است که تعاملات انسان با محیط غیر انسانی را از منظر اخلاقی بررسی می‌کند. این رویکرد بر این پایه استوار است که اخلاق باید به شکلی گسترش یابد تا روابط انسان‌ها و طبیعت به صورت اخلاقی و خردمندانه درآید. لذا نیاز به آن در جوامع مختلف به شدت احساس می‌شود و باید علایق انسان نسبت به علایق سایر موجودات و طبیعت در تعادل باشد تا از آسیب‌های انسانی مصون بمانند (۲).

محیط زیست^۱ و حفاظت از آن موضوعی است که از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. امروزه وجود مسائل و مشکلاتی نظیر آلودگی محیط زیست، مشکل رفع پسماندهای صنعتی^۲، بحران انرژی و غیره، لزوم توجه به امر حفاظت از محیط زیست و رعایت اخلاق زیست محیطی^۳، از جمله پیش شرط‌های لازم برای پایداری برنامه‌های رشد و توسعه سازمان‌ها تلقی می‌شود (۱). مفهوم اخلاق زیست محیطی، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان‌هاست.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: rangrizhassan@gmail.com

همچنین ارزش های اخلاقی^۴ مربوط به محیط زیست باید فراگیر و جهانی شود و از سوی همه جوامع و مکاتب پذیرفته گردد چرا که اگر رویکرد انسان نسبت به طبیعت اخلاق مند باشد، علاوه بر منافع زیست محیطی می تواند به منافع انسانی نیز گره بخورد و در واقع انسان به خود و اطرافیانش در جامعه ارج نهد؛ زیرا بحران های زیست محیطی در نهایت می تواند خود انسان را به نابودی و قهقرا بکشاند(۳).

بنابراین فواید این رویکرد می تواند در آ تاثیرات مثبتی بر طبیعت داشته باشد. از جمله فواید آن می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- نگرش مناسب و اصولی به محیط زیست: نگرش مناسب می تواند منجر به تغییر رفتار انسان در طبیعت گردد و دیدگاه انسان را از فاتح طبیعت به محافظ آن تغییر دهد.

- تبیین وظیفه انسان نسبت به محیط زیست: انسان نسبت به محیط زیست وظیفه ای غیر قابل انکار دارد که باید بر اساس فاکتورهای حفظ طبیعت و توجه به حق حیات جانداران باشد.

- ایجاد تعامل سازگار با محیط زیست: اخلاق انسان ها را در مقام کارگزار طبیعت می داند و برای او در پایداری طبیعت و حفظ آن برای نسل های آینده مسئولیت اتخاذ می کند(۴).

امروزه از سازمانها و مدیران آنها انتظار می رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی^۵ خود و پایبندی به اخلاق زیست محیطی به سمت ایجاد سازمان سبز حرکت نمایند. سازمان سبز، سازمانی است که مأموریت ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می سازد تا هم افراد و سایر سازمان های موجود و هم نیازهای آیندگان از منابع محدود مخدوش نشود. برای تبدیل شدن به سازمان سبز نیاز به مدیریت سبز است. مدیریت سبز به کارگیری مؤثر و کارآمد همه امکانات منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اخلاق زیست محیطی با هدف ایجاد مقبولیت اجتماعی و حفظ محیط زیست است. در حوزه مباحث مدیریت سبز، اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد اخلاق زیست محیطی، تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز به وجود آمده است (۵ و ۶). عوامل مؤثر مدیریت منابع انسانی سبز را می توان در شش قالب زیر مطرح کرد:

۱. تعهد مدیران ارشد: مدیریت ارشد مسئول تنظیم چشم انداز زیست محیطی و یا سیاست کلی شرکت است. در واقع مدیریت ارشد، یک استراتژی کلی برای هدایت تلاش های شرکت برای رسیدن به چشم انداز تدوین می کند. بنابراین مدیریت باید این فلسفه را انتشار دهد که کیفیت باید اولویت بالاتری نسبت به هزینه مصرفی و تخصیص منابع کافی برای اجرای با کیفیت شیوه داشته باشد (۷). آموزش زیست محیطی کارکنان: منظور، آموزش کارکنان در مهارتهای مورد نیاز در راستای به انجام رساندن مسئولیت های زیست محیطی و دستیابی به اهداف زیست محیطی است. این آموزش ها بایستی به طور منظم به کارکنان ارائه گردد، چرا که این فرصتی برای تعهد کارکنان در مسائل زیست محیطی فراهم میکند و باعث می شود کارکنان به ضرورت حفظ محیط زیست آگاه تر شده، توانایی خود را برای انطباق، تغییر و توسعه نگرش فعال نسبت به مسائل زیست محیطی افزایش دهند(۷).

۲. کار گروهی: هرچند که کمک های فردی مهم هستند، کار گروهی برای موفقیت سیستم مدیریت زیست محیطی لازم است. کار گروهی فرصتی برای افراد فراهم می کند تا پیدا کردن راه حل برای مشکلات پیچیده گرد هم آیند.

۳. مشارکت کارکنان: مشارکت فعالانه کارمندان در سیستم مدیریت زیست محیطی برای دستیابی به اهداف زیست محیطی است. آنها در تصمیم گیری های مدیریت زیست محیطی مربوط به کار خود شرکت کرده و تشویق می شوند که پیشنهادات خود را ارائه دهند(۸). پاداش زیست محیطی کارکنان: با پاداش، کارکنان به رسمیت شناخته شده به اهداف زیست محیطی کمک شایانی می کند. این می تواند ایجاد انگیزه و افزایش تعهد کارکنان به سازگار بیشتر داشته باشند چراکه تعامل دوگانه کارگران و محیط زیست عملکرد باعث افزایش عملکرد شرکت می گردد.

۴. برنامه های سبز: این برنامه ها در راستای حفظ محیط زیست با استفاده کارآمد منابع به منظور بهبود عملکرد زیست محیطی است. به عبارت دیگر برای رسیدن به هدف های زیست محیطی لازم است که شرکت برنامه هایی را در این رابطه در نظر گیرد و به اجرا در آورد که شامل تعیین مسئولیت های اجرا در هر بخش از سازمان و زمان و دوره انجام آنها می باشد(۹).

انجام اقدامات مختلف توسط سازمانها در راستای پایبندی به اصول اخلاق زیست محیطی و حفظ محیط زیست ازجمله توجه به موضوع مدیریت منابع انسانی سبز در راستای انجام مسئولیت های اجتماعی سازمان ها است. امروزه اجرای مدیریت منابع انسانی سبز^۶ (GHRM) در سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار شده و این موضوع در سازمان هایی نظیر سازمان امور مالیاتی با دایره پوشش مشتریان متعدد اعم از سازمان های دولتی، شرکت ها و بخش خصوصی کوچک و بزرگ دارای اهمیت خاصی است. این مفهوم اصطلاح جدیدی است که با تراز کردن اقدامات خود در راستای اهداف مدیریت زیست محیطی منجر به بهبود نتایج محیطی سازمانها می شود. مدیریت منابع انسانی با رویکرد اخلاق زیست محیطی به کارمندان و مدیران سازمان امور مالیاتی در ساختن تصویر و علامت(مارک) کمک می نماید و با اجبار نمودن استانداردهای ایزو ۱۴۰۰۰ بازرسی محیط سازمان امور مالیاتی، بنا به تغییراتی در فرهنگ سازمان ها، اندیشیدن درباره مدیریت رفع هزینه ها و توجه به مولفه های اخلاق زیست محیطی، باعث شود از اتلاف در سازمان اعم از اتلاف کار، انرژی، تخریب جنبه های زیست محیطی جلوگیری گردد. همچنین کارکنان و اعضای جامعه را از بهره برداری منابع طبیعی به طور اقتصادی تر و تشویق آنان به استفاده از محصولات دوستدار طبیعت آگاه خواهد ساخت. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد اخلاق زیست محیطی (سبز) در سازمان های دولتی شکل گرفت



روش

پرسشنامه محقق ساخته بخش کیفی بود. برای تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری و نرم افزار Smart-pls استفاده شده است.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی این مرحله از پژوهش طی سه گام فرآیندی انجام گردید. این سه گام عبارتند از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی.

روش پژوهش آمیخته بود. در بخش کیفی رویکرد نظریه داده بنیاد استفاده شد. جامعه آماری شامل نخبگان دانشگاهی و خبرگان نظام مالیاتی استان ایلام بود که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی ۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته بوده و تحلیل و پردازش داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی با استفاده از نرم افزار Maxqda 11 انجام گرفت.

در بخش کمی روش توصیفی - همبستگی اتخاذ شد. جامعه آماری مدیران در سطوح عالی، میانی و عملیاتی و کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان ایلام بودند که از میان آنها با روش نمونه گیری تصادفی ۱۴۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار استفاده شده در این بخش،

جدول ۱: مفاهیم، کدهای باز، و مقوله‌ها

مفاهیم و کدهای باز	مقوله‌ها
تلاش برای مدیریت اذهان و نگرش کارکنان	اهداف فردی منابع انسانی
لزوم تحقق اهداف سهامداران و سایر ذینفعان	
لزوم دستیابی به اهداف سازمان	اهداف سازمانی منابع انسانی
وابسته بودن عملکرد سازمان به عملکرد منابع انسانی	
فضای رقابتی صنعت و چشمانداز پیش‌رو	اهداف اجتماعی منابع انسانی
برخورداري از مهارت‌های اخلاقی، انسانی، اداری	مسائل مرتبط با آموزش و کسب مهارت
آموزش صحیح جهت انجام وظایف	
آگاهی از قوانین و مقررات	
جانشین‌پروری	مسائل مرتبط با جانشین‌پروری، بازنشستگی و خروج از سازمان
نظام‌های مربوط به بازنشستگی	
خروج کارکنان شایسته از سازمان	
احساس عدم اثربخشی در کارکنان	مسائل مرتبط با عوامل فردی و سازمانی روانشناختی
تعهد سازمانی ^۷ کارکنان	
مدیریت نگرش کارکنان و اخلاق سازمانی	
بوروکراسی بیش از حد در سازمان	
تأمین نیازهای اساسی کارکنان	مسائل مرتبط با جبران خدمات
انتخاب و جذب صحیح کارکنان	مسائل مرتبط با جذب و انتخاب
برنامه‌ریزی نیروی انسانی	
انطباق نظام جبران خدمات با ارزشیابی عملکرد	مسائل مرتبط با ارزشیابی عملکرد
رصد و پایش رفتارهای کارکنان و اثر آن بر ارتقاء ایشان	
پایش رفتار داوطلبان استخدامی در سازمان	مسائل مرتبط با استعداد
اجتماعی شدن کارکنان	مسائل مرتبط با فرایند اجتماعی شدن
رصد و پایش رفتارهای کارکنان و اثر آن بر ارتقاء ایشان	مسائل مرتبط با ساماندهی منابع انسانی
کارایی سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS)	
پایش سلامت کارکنان و خطرات مربوط به آن	
شفافیت در مسیر پیشرفت شغلی	
به اشتراک گذاری دانش بین کارکنان	شرایط فردی
آموزش اثربخش نیروی انسانی	
کنترل رفتارهای غیراثربخش ناشی از فعالیت گروه‌های غیررسمی	
شناسایی علایق کارکنان و برنامه‌ریزی متناسب با آن	شرایط سازمانی
انتخاب صحیح مدیران (به عنوان الگوهای پیشرفت در سازمان)	

مدیریت فرآیند جذب و بازنگشتگی کارکنان	مدیریت اثربخش دانش سازمانی
	اعمال نظرها و نفوذ نیروهای بیرونی بر فعالیت سازمان
توجه به ارزش های سازمانی ^۸	قوانین و مقررات بالادستی غیرقابل کنترل ولی اثرگذار بر منابع انسانی
	نگاه منفی جامعه
توجه به فضای تعاملی سازمان با جامعه	مسائل و معضلات اقتصادی کشور
	مسائل و معضلات فرهنگی - اجتماعی کشور
	عوامل جمعیت‌شناختی (نرخ رشد جمعیت، سن ازدواج و ...)
	تحولات تکنولوژیکی (دورکاری، شبکه‌های اجتماعی و...)
نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی	پذیرش مسائل مرتبط با منابع انسانی در سازمان و اهمیت دادن به آن
	شناسایی و اولویت‌بندی مسائل منابع انسانی در سازمان
	به اشتراک‌گذاری استراتژی‌های سازمان در حوزه منابع انسانی با کارکنان
طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی	اصلاح فرآیند جذب و گزینش کارکنان
	توجه به رویکرد شایسته‌سالاری در انتخاب و ارتقاء کارکنان
	ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب
	تدوین استراتژیهای بهینه در زمینه جانشین‌پروری
	تدوین مسیر پیشرفت شغلی مشخص
	تقویت روحیه و انگیزه کاری در منابع انسانی
	تطبیق سیستم جبران خدمات با سیستم ارزیابی عملکرد
	اصلاح نحوه تعامل با سایر سازمان‌ها
	طراحی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
	دستیابی به اهداف و استراتژی‌های مدنظر سازمان
پیامدهای مرتبط با سازمان	بهره‌وری در سازمان
	لکه دار شدن شهرت سازمان
	خلاقیت و نوآوری در سازمان
پیامدهای مرتبط با کارکنان	ترک شغل
	تعهد و وفاداری کارمندان ^۹ به سازمان
پیامدهای مرتبط با جامعه	رضایت مشتریان ^{۱۰}
	رضایت سهامداران و سایر ذینفعان

موجود بر اساس دیدگاه استراوس و کربین (۱۹۹۸) به مقوله های خرد و کلان تقسیم شدند. مقوله های خرد، اطلاعات بیشتری درباره چرایی و چگونگی یک پدیده ارائه می کند و از این طریق به وضوح بیشتر مقوله کمک می کنند. جدول ۲ مقوله های خرد و کلان را به همراه کدهای آنها نشان می‌دهد.

هنگامی که یک مقوله مشخص شد، تحلیل گر قادر است تا آن را بر اساس ویژگی ها و ابعاد فاحض تبیین کند. با تعریف ویژگی های خاص هر مقوله، می توان آن را مشخص کرد. وظیفه ویژگی ها در تئوری سازی داده بنیاد، ارائه جزئیات بیشتر درباره هر مقوله است.

کدگذاری باز

در این قسمت مصاحبه های صورت پذیرفته با نخبگان دانشگاهی و خبرگان نظام مالیاتی در نرم افزار Word پیاده سازی گردید. سپس با استفاده از نرم افزار Maxqda 11 نسبت به کدگذاری مصاحبه ها اقدام گردید. در این مرحله از پژوهش، ۶۴ کد استخراج گردید که از این تعداد ۶ کد به نظر می رسید با یکدیگر مشابهت داشته یا اینکه دارای تاثیر قابل ملاحظه ای نداشت و حذف گردید، چرا که سعی شده است با نشان دادن حساسیت، سطر به سطر مصاحبه ها مطالعه و کدگذاری صورت پذیرد، در نتیجه ۵۸ کد به صورت نهایی شناسایی شد.

کدگذاری محوری

جدول ۱ مقوله های مرتبط با هر دسته از مفاهیم را معرفی می کند در پژوهش حاضر پس از مشخص شدن مفاهیم و مقوله ها، مقوله های



جدول ۲: مقوله های خرد و کلان

مقوله های خرد	کد مقوله	مقوله های کلان	کد مقوله
اهداف فردی منابع انسانی ^{۱۱}	B ₁	هدف گذاری منابع انسانی سبز	C ₁
اهداف سازمانی منابع انسانی	B ₂	در دو بعد فردی و سازمانی	
اهداف اجتماعی منابع انسانی	B ₃		
مسائل مرتبط با استعداد	B ₄	استعدادیابی داوطلبان استخدام	C ₂
مسائل مرتبط با جذب و انتخاب	B ₅	جذب منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی	C ₃
مسائل مرتبط با جانشین پروری، بازنگشتگی و خروج از سازمان	B ₆	بکارگیری منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی	C ₄
مسائل مرتبط با فرایند اجتماعی شدن	B ₇	اجتماعی شدن منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی	C ₅
مسائل مرتبط با عوامل فردی و سازمانی روانشناختی	B ₈	نگهداشت منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی	C ₆
مسائل مرتبط با آموزش و کسب مهارت	B ₉		
مسائل مرتبط با جبران خدمات	B ₁₀		
مسائل مرتبط با ارزشیابی عملکرد	B ₁₁	کاربرد منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی	C ₇
مسائل مرتبط با ساماندهی منابع انسانی	B ₁₂	ریسک منابع انسانی	C ₈
شرایط فردی	B ₁₃	عوامل درون سازمانی	C ₉
شرایط سازمانی	B ₁₄	عوامل برون سازمانی	C ₁₀
توجه به ارزش های سازمانی	B ₁₅	جو سازمانی متعالی ^{۱۲}	C ₁₁
توجه به فضای تعاملی سازمان با جامعه	B ₁₆	فرهنگ سازمانی سبز ^{۱۳}	C ₁₂
طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی	B ₁₇	راه اندازی سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز	C ₁₃
نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی	B ₁₈	نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز	C ₁₄
پیامدهای مرتبط با سازمان	B ₁₉	ساماندهی منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی (سبز)	C ₁₅
پیامدهای مرتبط با کارکنان	B ₂₀		
پیامدهای مرتبط با جامعه	B ₂₁		



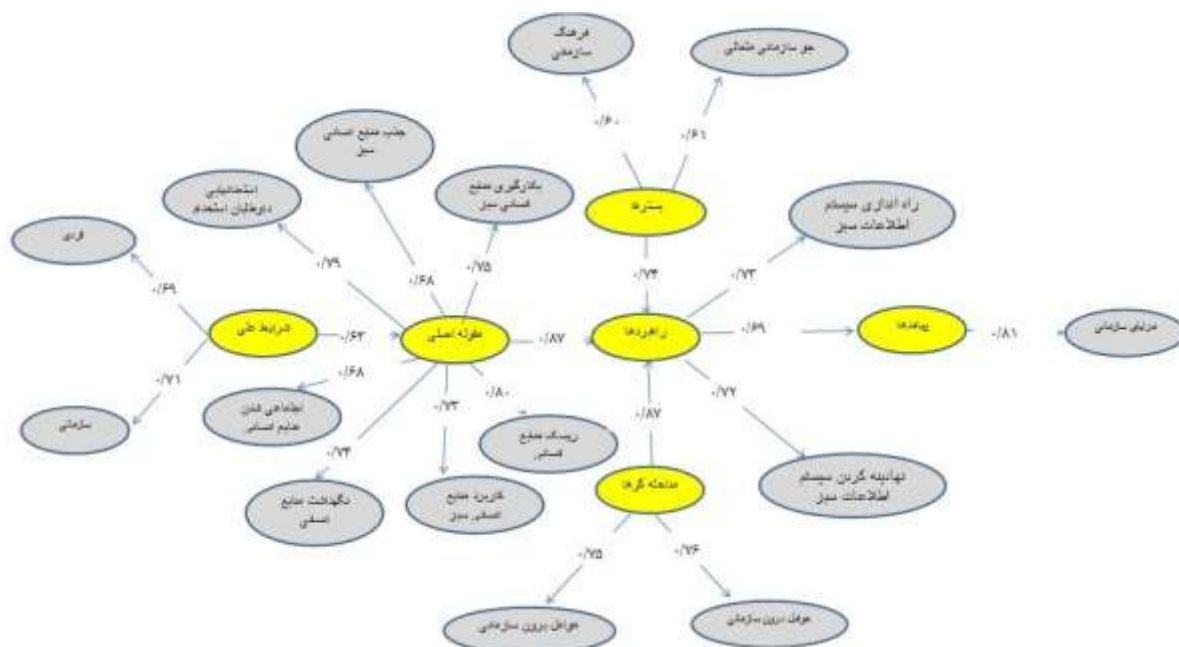
نگاره ۱: مدل نهایی پژوهش

به منظور تایید مقوله های اکتشافی در این پژوهش و هم چنین تایید روابط کشف شده، مجدداً با مشارکت کنندگان پژوهش مصاحبه شد. بر

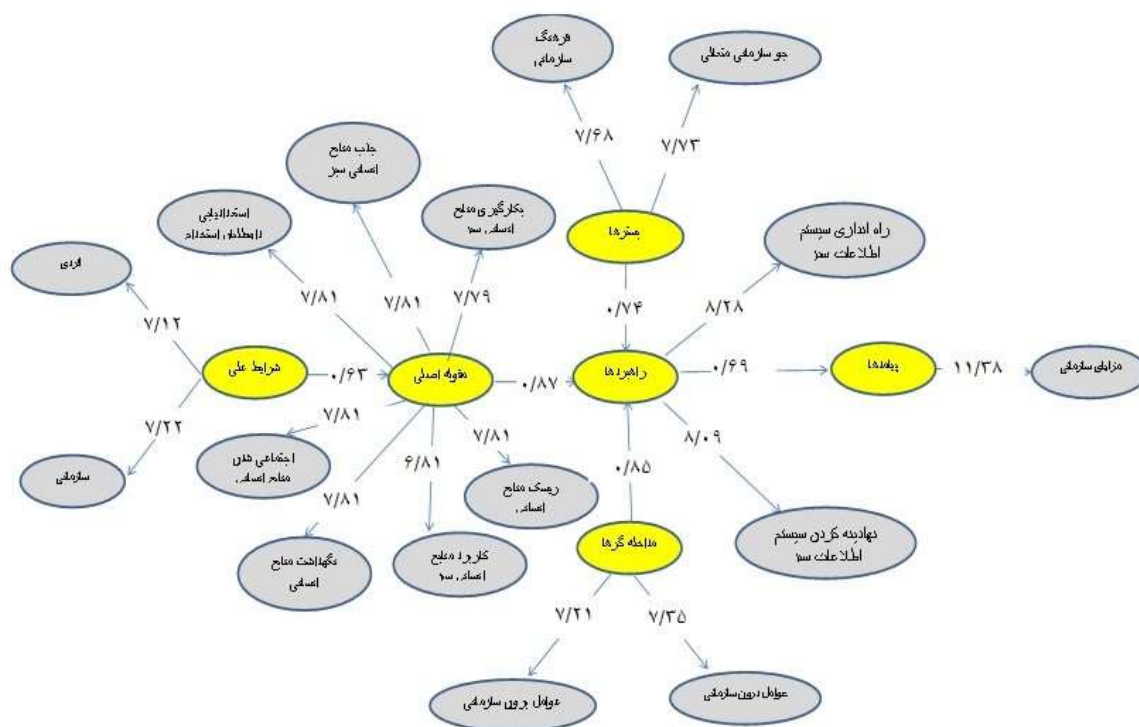
کدگذاری انتخابی

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی
در این قسمت محقق به دنبال اثبات فرضیه اصلی تحقیق است.

این اساس، پس از چندین بار مطالعه و رفت و برگشت میان داده ها، مفاهیم، مقوله ها و کدها، در نهایت با بررسی مقوله ها و ارتباط منطقی بین آنها، مدل نهایی پژوهش در قالب نگاره ۱ ارائه شد.



نگاره ۲: مدل معناداری فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد



نگاره ۳: مدل معناداری فرضیه اصلی تحقیق در حالت معناداری

جدول ۳: نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	T-value	نتیجه آزمون
عوامل علی	مقوله ها	۰/۶۳	۱۰/۳۶	رد H_0
مقوله ها	راهبردها	۰/۸۷	۱۳/۰۳	رد H_0
راهبردها	پیامدها	۰/۶۹	۱۰/۵۴	رد H_0
شرایط مداخله گر	راهبردها	۰/۸۵	۱۲/۵۴	رد H_0
شرایط زمینه ای	راهبردها	۰/۷۴	۱۱/۳۳	رد H_0

بنابراین با توجه به کلیه شاخص ها می توان دریافت که مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری ($T\text{-value}$) بین دو متغیر بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و همچنین ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر بیشتر از ۰/۵۰ شده است، پس میتوان نتیجه گرفت که مدل نهایی معنادار است.

جدول ۴: شاخص های نیکویی برازش مدل پیامدها

شاخص برازندگی	CMIN/DF	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	IFI
مقادیر قابل قبول	<۳	<۰/۰۵	<۰/۰۸	>۰/۹	>۰/۸	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹
مقادیر محاسبه شده	۲/۵۸	۰/۰۳۴	۰/۰۶۹	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۳

در جذب منابع انسانی و جانشین پروری میزان آگاهی افراد از اخلاق زیست محیطی مورد توجه قرار گیرد .

برگزاری دوره های آموزشی و هماندیشی متناسب با مقولات مدیریت سبز برای کارکنان به جهت افزایش آگاهی و حساسیت آنان در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز

بهینه سازی مصرف اقلام مربوط به مکاتبات اداری
ممیزی ساختمان براساس راهنمای رهبری، طراحی، انرژی و محیط زیست ساختمان سبز

تهیه طرح جامع مدیریت پسماند و اجرای آن در اداره کل و اماکن ورزشی بزرگ و متوسط با تفاهم و همکاری شهرداریها
ترویج الگوی صرفه جویی انرژی در میان کارکنان

نتیجه گیری

کمال انسان در حیات دنیوی و حتی اخروی ارتباط مستقیم با داشتن محیط زیست سالم است. محیط زیست سالم زمینه ساز سعادت مادی و معنوی بشر است. امروزه تخریب لجام گسیخته محیط زیست (آب، هوا، فضا) حقوق بشر جهانی را با تهدید روبه رو کرده است. اخلاق حفظ محیط زیست دارای اصول و مبانی جهانشمول و مشترک میان ادیان، مکاتب و اندیشمندان فلسفی و حقوقی است. اهمیت توجه به اخلاق زیست محیطی بر هیچکس پوشیده نیست و لازم است در سطح سازمانی نیست به واسطه تعهد و مسئولیت اجتماعی سازمان ها، این مهم مورد توجه قرار گیرد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در بعد مقوله محوری استعدادیابی داوطلبان استخدام، جذب منابع انسانی آگاه نسبت به اخلاق زیست محیطی و بکارگیری، اجتماعی شدن، نگهداشت و کاربرد آنها، و همچنین ریسک منابع انسانی مورد توجه بود. این مقوله محوری تحت شرایط علی چون: هدف گذاری، و در بستریهایی چون:

بحث

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر مشخص شد مواردی چون استعدادیابی داوطلبان استخدام، جذب منابع انسانی آگاه نسبت به اخلاق زیست محیطی و بکارگیری، اجتماعی شدن^{۱۴}، نگهداشت و کاربرد آنها، و همچنین ریسک منابع انسانی به عنوان مقوله محوری در مدل تحقیق قرار دارند که این عوامل تحت شرایط علی هدف گذاری، و در بستریهایی چون: فرهنگ سازمانی سبز و جو سازمانی متعالی شکل می گیرند. این یافته با نتایج برخی پژوهش ها همسو است . برای مثال برخی محققان در پژوهش خود با عنوان رابطه بین میزان اخلاق محیط زیستی و سرمایه اجتماعی^{۱۵} با فرهنگ محیط زیستی مورد مطالعه: شهر کرمان بر اهمیت منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی در سازمان ها و تاثیرات فرهنگ سازمانی بر آنها تاکید داشته اند (۱۰). یا برخی دیگر از محققین در پژوهش خود با عنوان ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد بر اهمیت هدف گذاری منابع انسانی سبز در دو بعد فردی و سازمانی تاکید داشته اند که با نتایج پژوهش حاضر همسو است (۱۱). بی شک عوامل مداخله گری چون: عوامل درون و برون سازمانی بر این امر اثر دارند. این نتیجه با پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز: یک رویکرد سرمایه گذاری تا توسعه پایدار که بر اهمیت تاثیر عوامل محیطی بر مدیریت منابع انسانی سبز تاکید دارد همسو است (۷).

بر اساس نتایج پژوهش اصلی ترین راهبردها برای دستیابی به منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی، راه اندازی سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز و نهادینه کردن آن می باشد که پیامد آن ساماندهی منابع انسانی با رویکرد اخلاق زیست محیطی خواهد بود. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش ها همسو است. (۱۲-۱۶)

بر اساس یافته های به دست آمده پیشنهاد می شود :

فرهنگ سازمانی سبز و جو سازمانی متعالی شکل می گیرد. بی شک عوامل مداخله گری چون: عوامل درون و برون سازمانی بر این امر اثر دارند. و اصلی ترین راهبردها برای دستیابی به منابع انسانی آگاه به اخلاق زیست محیطی، راه اندازی سیستم اطلاعات منابع انسانی سبز و نهادینه کردن آن می باشد که پیامد آن ساماندهی منابع انسانی با رویکرد اخلاق زیست محیطی خواهد بود.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

1- Environment	محیط زیست
2- Industrial wastes	پسماندهای صنعتی
3- Bio ethics	اخلاق زیست محیطی
4- Ethical values	ارزش های اخلاقی
5- Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
6- Green human resource management	مدیریت منابع انسانی سبز
7- Organizational commitment	تعهد سازمانی
8- Organizational values	ارزش های سازمانی
9- Loyalty of employees	وفاداری کارمندان
10- Satisfaction of customers	رضایت مشتریان
11- Human resource	منابع انسانی
12- Organizational climate	جو سازمانی
13- Green organizational culture	فرهنگ سازمانی سبز
14- Socialization	اجتماعی شدن
15- Social capital	سرمایه اجتماعی

References

- Hajaran F, Radfar R, Divandari A, Fadaee D. (2021). Identifying green banking components based on innovation management to achieve sustainable competitive advantage. *Ethics in Science and Technology*; 16 (1):36-42. (In Persian).
- Naeemi M, Vazifedoust H, Abdulvand MA, Khodayari B. (2021). Ethical consumer movement: consumer ethical concerns and behaviors. *Ethics in Science and Technology*; 15 (4):13-21. (In Persian).
- Sriram VP, Suba M. (2018). Impact of green human resource management (G-HRM) practices over organization effectiveness. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*; 14(5): 386-394.
- Robertson JL, Barling J. (2016). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*; 34(2): 176-194.
- Seyed Javadin SR, Roushandel T, Noubari A. (2016). Green HR Management: An Investment Approach to Sustainable Development. *Investment Knowledge Quarterly*; 5(20). (In Persian).
- Ehnert, I. & Harry, W. (2012). Recent developments and future prospects on sustainable human resource management: introduction to the special issue. *Management Revue*; 23(3): 221-238.
- Ren S, Guiyao T, Jackson E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*; 10(5):1-35.
- Esfandarypour J, Moradi A, Jahanbakhsh E. (2019). Relationship between environmental ethics and social capital with the studied environmental culture: Kerman. *Applied Sociology*; 30(4): 127-150. (In Persian).
- Farrokhi M, Nasr-Esfahani A, Safari A. (2017). Provide a green human resource management framework in the steel industry. *Journal of Human Resource Management Research*; 9(4): 153-179. (In Persian).
- O'Donohue W, Torugsa N. (2017). The moderating effect of 'Green' HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*; 27(2): 239-261.
- Zibarras LD, Coan P. (2017). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*; 26(16): 2121-2142.
- Tatoglu E, Bayraktar E, Sahadev S, Demirbag M, Glaister KW. (2019). Determinants of voluntary environmental management practices by MNE subsidiaries. *Journal of WorldBusiness*; 49: 536-548.
- Faghfour Maghrebi H. (2009). Principles of bioethics in viewpoint of Islam. *Medical Ethics*; 3(8): 11-44. (In Persian).
- Tabatabaee M, Maghsoudi S, Doolati F. (2018). Environmental ethics and human-centered ethics: A search for the principles and foundations of environmental ethics. *International Conference on Society and Environment, Tehran*. (In Persian).
- Dehghan F, Karami J, Yazdanbakhsh K, Salehi S. (2020). Prediction of environmental ethics based on the environmental values and norms. *Ethics in Science and Technology*; 14 (4):56-60. (In Persian).
- Farzi N, Farrokhan F. (2019). Environmental ethics of industrial employees. *Ethics in Science and Technology*; 14 (3):43-48. (In Persian).