



Investigating the antecedents and consequences of sustainable human resource management with a green attitude in waste management organizations

Gohar poorahmadi¹, Mansour Irandoost^{2*}, Jamal Adhami³

Received date: 2022/09/12 Acceptance date: 2022/10/13

Abstract

One of the most important issues in recent years is the issue of sustainability of human resources and how to manage this valuable resource. Waste management organizations in municipalities across the country are known as one of the important elements in maintaining the urban environment and sustainable human resource management. Therefore, the proper performance of waste management organizations in this area can lead to the preservation of the environment. The purpose of this research is to investigate the antecedents and consequences of sustainable human resource management in the waste management organizations of the country's municipalities. In terms of purpose, the research method is applied and developmental, and in terms of data collection and analysis, it is descriptive and field research. The statistical population includes managers and employees of waste management organizations in the municipalities of the country. The sample size is 125 people and the instrument used for data collection is a questionnaire, the validity of which has been verified through face validity and its reliability of which was confirmed through Cronbach's alpha test. Hypotheses testing was done through the structural equation model with the help of SPSS and PLS software. The results of data analysis showed that the antecedents of sustainable human resource management include organizational strategy, leadership style, and the consequences of sustainable human resource management include green organizational performance, organizational attractiveness, employee participation, and employee turnover.

Key words: Sustainable human resource management, antecedents and consequences, green attitude, waste management organizations

1 - Ph.D. Student, Department of Public management, Azad University, Sanandaj, Iran. Email:Sahar.pourahmad1914@gmail.com

2 - Associate Professor, Department of Public management, Azad University, Sanandaj, Iran. (Corresponding Author)
Email: irandoust.m@iausdj.ac.ir

3 - Associate Professor, Department of Sociology, Azad University, Sanandaj, Iran. Email: Jadhmi@iausdj.ac.ir

بررسی پیشایندها و پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار با نگرش سبز در سازمانهای مدیریت پسماند

گوهر پوراحمدی^۱، منصور ایراندوست^{۲*}، جمال ادهمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۱

چکیده

یکی از مهمترین موضوعات سالهای اخیر، موضوع پایداری منابع انسانی و نحوه مدیریت این منبع ارزشمند است. سازمانهای مدیریت پسماند در شهرداریهای کشور یکی از ارکان مهم در حفظ محیطزیست شهری و مدیریت منابع انسانی پایدار شناخته می شوند بنابراین عملکرد مناسب سازمانهای مدیریت پسماند در این حیطة می تواند منجر به حفظ محیطزیست شهری شود. هدف از ارائه این پژوهش، بررسی پیشایندها و پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های مدیریت پسماند شهرداریهای کشور است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و توسعه ای و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات تحقیق توصیفی و از نوع میدانی است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان سازمان های مدیریت پسماند در شهرداریهای کشور می باشد. حجم نمونه ۱۲۵ نفر و ابزار گردآوری داده های پژوهش پرسشنامه بوده که اعتبار آن به شیوه روایی صوری و و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ انجام شده است. آزمون فرضیه ها از طریق مدل معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای spss و pls انجام شد. نتایج تحلیل داده ها نشان داد که پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار شامل استراتژی سازمانی، سبک رهبری و پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار شامل عملکرد سازمانی سبز، جذابیت سازمانی، مشارکت کارکنان و ترک خدمت کارکنان می باشد.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی پایدار، پیشایندها، پسایندها، نگرش سبز، سازمانهای مدیریت پسماند

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سنندج، سنندج، ایران. ایمیل: Sahar.pourahmad1914@gmail.com

۲- استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سنندج، سنندج، ایران (نویسنده مسئول) ایمیل: irandoust.m@iausdj.ac.ir

۳- استادیار گروه جامعه شناسی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد سنندج، سنندج، ایران. ایمیل: Jadhami@iausdj.ac.ir

مقدمه

امروزه رسمیت و عینیت سازمانها با منابع انسانی آنها شناخته می شود و اهمیت دادن به منابع انسانی اساس و محور کار مدیران ارشد سازمانهاست. با توجه به اینکه تمام فعالیتهای یک سازمان به چگونگی مدیریت منابع آن بستگی دارد و منابع انسانی هسته اصلی تمام منابع و نقطه عطف توجه همه مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی سازمان محسوب می شود، لذا باید این نیروی انسانی به عنوان یک عامل کمیاب، ارزشمند و غیر قابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن، مدیریت شود. رویکردهای نوین به مدیریت منابع انسانی، تأکید می کنند که باید منابع انسانی با رویکردی پایدار، مدیریت شود. مدیریت منابع انسانی پایدار استراتژی مناسبی را برای مدیریت منابع انسانی و شیوه های دستیابی به اهداف اجتماعی و زیست محیطی برای سازمان فراهم می کند (آرمان و همکاران، ۱۳۹۵). با ادغام مدیریت منابع انسانی در پایداری، می توان در "سطح کلان"، به مباحث اجتماعی پیرامون پایداری سازمان و مسئولیت اجتماعی در مدیریت منابع انسانی تمرکز داشت و در "سطح خرد"، بر فرایندهای داخلی مدیریت منابع انسانی (مانند مسائل مرتبط با سلامت کارکنان) تأکید نمود. رویکرد جدیدی که با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز در مدیریت منابع انسانی پایدار، ظهور کرده است، 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 با تمرکز در سطح کارمندان در تشویق اقدامات برای بهبود سوابق زیست محیطی سازمانها است. (رتویک و همکاران، ۲۰۱۶). یکی از اهداف اصلی این رویکرد، افزایش آگاهی مدیران منابع انسانی و دانشمندان در رابطه با اهمیت و در نظر گرفتن بعد محیطی در منابع انسانی است. با این حال، مشابه با رویکرد مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی، انتظار می رود که اهداف زیست محیطی نیز در خدمت یک هدف اقتصادی باشند. بنابراین، دیدگاه سازمانی هنوز درونی است و می توان گفت که هنوز اطلاعات محدود و تجزیه و تحلیل ناچیزی در زمینه سازوکارهایی که استفاده از روشهای مدیریت منابع انسانی سبز، فشارهای ذینفعان نظارتی و مصرف کننده را برای پایداری تر کردن سازمان ها ایجاد می کند وجود دارد (گورسی، ۲۰۱۶؛ زیباراس، ۲۰۱۵). همچنین در خصوص اثربخشی شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز در پاسخگویی به نگرانی های ذینفعان و ایجاد تأثیر مثبت بر محیط زیست اختلاف نظر وجود دارد (جکسون و سنو، ۲۰۱۰) با وجود برخی از تحرکات محدود منابع انسانی به سمت ترویج شیوه های محیط کار محیط زیست دوستانه، همه بازیگران عرصه منابع انسانی متقاعد نشده اند که پاسخگویی به چالش های زیست محیطی باید عملکرد

1 - Renoir et al

2 - Gursi

3 - zibarass

4 - Jackson and Seo

اصلی منابع انسانی باشد. در نهایت اینکه مدیریت منابع انسانی در ایجاد تعهد و تعلق کارکنان در راستای پیاده‌سازی اهداف زیست محیطی، اهمیت بسزایی دارد. سازمان مدیریت پسماند به شیوه اصولی و با رعایت مسائل محیط زیستی، از مورد بحثترین موضوعات مدیریت منابع انسانی سبز است. در زمینه مدیریت مواد زائد، اساس کار هماهنگی لازم و تعیین تکلیف هر یک از اجزاء مدیریت جمع‌آوری تا دفع اینگونه مواد است. استراتژی اصلی این مدیریت می‌بایستی با توجه به امکانات موجود مالی و فنی و نیز شرایط زیست محیطی منطقه برنامه‌ریزی شده و به اجرا گذارده شود. 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. همچنین با جدی‌تر شدن مسئله‌ی پایداری و لزوم توجه بیشتر به ابعاد این مسئله، به نظر می‌رسد که شهرداریها و سازمانهای زیر مجموعه آن علی‌الخصوص سازمان مدیریت پسماند می‌توانند بعنوان نهادهای اساسی تأثیرگذار در محقق ساختن اهداف پایداری سبز، نقش عمده‌ای را ایفا نمایند. 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 می‌تواند تأثیر زیادی در راستای توسعه و عملکرد این سازمانها در زمینه پایداری داشته باشد. بنابراین، این پژوهش به دنبال ارائه مدلی مفهومی در دو سطح عوامل موثر و پیامدهای ناشی از مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند شهرداریهای کشور است. سوالات اصلی این پژوهش عبارتند از: ۱- رابطه بین پیشایندها و مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند چگونه است؟ ۲- رابطه بین مدیریت منابع انسانی پایدار و پیامدهای ناشی از آن در سازمانهای مدیریت پسماند به چه اندازه است؟

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

مبانی نظری پژوهش

رابطه بین پایداری و مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوآورانه و نوظهور در جهت پر کردن شکاف این دو بیان شده است. مرور نظاممند مبانی نظری، نشان از وجود برخی مشکلات در مفهوم سازی و همچنین اصطلاحات مختلف برای پیوند پایداری و مدیریت منابع انسانی از جمله، مدیریت منابع انسانی پایدار، سیستم کار پایدار، پایداری منابع انسانی، مدیریت پایدار منابع انسانی و رهبری پایدار دارد (مک و جناری، ۲۰۱۹). اصطلاح "مدیریت منابع انسانی پایدار" در بیش از یک دهه گذشته استفاده شده است. تعاریف

متعددی از مدیریت منابع انسانی پایدار توسط اندیشمندان و نظریه پردازان ارائه گردیده است. اما هیچ تعریف دقیقی از این اصطلاح وجود ندارد و از آن به طرق مختلف استفاده شده است. از دیدگاه جارلستروم و همکاران^۱ (۲۰۱۸) مدیریت منابع انسانی پایدار به معنی جست‌وجو و دستیابی همزمان سازمان به نتایج اقتصادی، اجتماعی، انسانی و بوم‌شناختی جهت برآورده شدن انتظارات و نیازهای ذینفعان می‌باشد. اهداف مدیریت منابع انسانی راهبردی معمولاً اهداف سازمان محورند، ولی اهداف منابع انسانی پایدار به عمد جمعی محور به حساب می‌آیند. چرایی ارتباط بین پایداری و مدیریت منابع انسانی، موجب بروز دو مبحث عمده شده است. نخستین مبحث به ارتباط بین سازمان با محیطهای اقتصادی و اجتماعی اش پرداخته و عمدتاً با مباحث پایداری اجتماعی و اکولوژیکی مرتبط است (سطح کلان). مطالعات درباره مدیریت منابع انسانی پایدار را می‌توان در یک جدول زمانی تجزیه و تحلیل کرد. موج اول مطالعات مدیریت منابع انسانی پایدار بر سیستم‌های کاری پایدار با در نظر گرفتن ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی آنها تمرکز دارد (زاگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۱، گالن^۳، ۲۰۰۰، مولر-کریست و رامر^۴ ۱۹۹۹). موج دوم مطالعات شامل مطالعات مرتبط با نظام‌مند بودن، پایداری و مدیریت منابع انسانی، تاثیراندازه سازمان و استراتژی‌های منابع انسانی بر پایداری است. سومین و آخرین موج که بر نقش مدیریت منابع انسانی به سمت پایداری اجتماعی تاکید دارد، شامل دو رویکرد می‌باشد. اولین رویکرد در رابطه با حمایت و پشتیبانی مدیریت منابع انسانی از پایداری سازمانی است به نحوی که با اتخاذ شیوه‌هایی بتواند نگرش‌ها و رفتارهای افراد و گروه‌های سازمان را در رابطه با پایداری، تحت تاثیر قرار داده و توسعه دهد (کلی و لند و همکاران، ۲۰۱۵). دومین رویکرد استفاده از اصول پایداری در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است (اھنرت و همکاران^۵، ۲۰۱۲ و گورسی و پدرونی^۶، ۲۰۱۴). در این رویکرد پایداری سازمانی باید براساس شناسایی و ارتقای توانمندی‌های متخصصان باشد. دایلیک و پینار (۲۰۲۰) شرایط کار، رضایت کارکنان، سیاست‌های اشتغال پایدار، آگاهی زیست محیطی، انعطاف پذیری، فرایندهای بدون کاغذ-دیجیتال را بعنوان ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار در نظر می‌گیرند کرامار (۲۰۱۴) چهار نوع پیامد، سازمانی، اجتماعی، فردی و زیست محیطی را به عنوان نتایج مدیریت منابع انسانی پایدار ذکر می‌کند.

1 - Jarlstrom et al
2 - Zag
3 - Gallon
4 - Muller-Christ and Ramer
5 - Ehnert et al
6 - Gorski and Pedrini

نگرش را گرایش عاطفی فرد در زمانی که چیزی را مثبت یا منفی ارزیابی می‌کند تعریف کرده اند (اگلی و چایکن، ۱۹۹۳). با توجه به این تعریف و تأثیری که نگرش کارکنان می‌تواند بر رفتار آنها داشته باشد، نگرش زیست محیطی کارکنان به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق در نظر گرفته شده است. نگرش سبز عبارت است از اعتقادات، تأثیر و میل رفتاری که فرد نسبت به مسائل مربوط به محیط زیست دارد. (چولتز و همکاران، ۲۰۰۷). ویژگی‌ها، صفات و رفتارهای فردی، محرک‌های مهم مدیریت منابع انسانی با رویکرد سبز به شمار می‌روند و به عنوان عوامل تسهیل کننده دگرذیسی سازمانها در نهادهای سبزمحوری همچون مدیریت سازمان پسماند که به لحاظ اجتماعی مسئولیت بیشتری دارند، تلقی می‌شوند. سوابق مدیریت منابع انسانی در زمینه نگرش سبز را میتوان بدین به سه دسته تقسیم‌بندی کرد:

رفتارهای سبز (GB)

رفتارهای سبز^۳ با هر گونه رفتار انسانی با همکاران در سر کار، سازمان در کل، جوامع عمومی و اجتماعی و محیط زیست مرتبط است. اینگونه رفتارها را "اقدامات خوب" تلقی می‌کنند که برای نفع "جمعی" مفید است. نورتون و همکاران (۲۰۱۵) نوعی مدل مفهومی را مطرح می‌کند که دو نوع رفتار سبز کارکنان^۴ (EGB) را بررسی می‌کند: رفتارهای سبز اجباری کارکنان و رفتارهای سبز داوطلبانه کارکنان. رفتارهای سبز اجباری کارمندان در چارچوب وظایف شغلی انجام می‌شود و به عنوان رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه کارکنان نیز شناخته می‌شود؛ به نوبه خود، رفتارهای سبز داوطلبانه کارکنان، مشابه رفتارهای شهروندی سازمانی^۵ (OCB) بوده و شامل ابتکارات شخصی و اجتماعی در محیط کاری داخلی و خارجی از جمله فعالیتهای فراتر از الزامات سازمان می‌باشد. یافته‌های آن‌ها چارچوبی را مطرح می‌کند که بر پایه تعامل "فرد - محیط زیست"، "طبقه‌بندی و رده‌بندی عملکرد شغلی و نظریه خود مختاری استوار است. آنها طیفی از رفتارهای سبز کارکنان با درجات مختلف و در سطوح مختلف سازمان ایجاد کردند.

شایستگی‌های سبز (GC)

شایستگی‌های سبز^۶ را مهارت‌ها و استعدادهای سبز کارکنان (پینزون و همکاران، ۲۰۱۶) برای تشویق رفتار دوستانه با محیط زیست، حساسیت به مسائل اجتماعی و هم ترازای بین فرد و مصرف گرایی سبز توصیف می‌کنند. آگاهی زیست محیطی نشاندهنده جهت گیری

1 - Egli and Chaiken
2 - Cholts et al
3 - Green behaviours
4 - Employees Green behaviours
5 - Organizational citizenship behaviour
6 - Green Competences
7 - Pinzon et al

فرد نسبت به محیط زیست و نگرانی فرد نسبت به مسائل بوم شناختی است (کیم و چوی^۱، ۲۰۰۵). طنطاوی و همکاران (۲۰۰۹) شایستگی های سبز را فرآیندی توصیف کردند که مشخص می کند مردم چه چیزهایی در مورد محیط زیست می دانند، چه احساسی در مورد آن دارند و این که چه اقدامات و تلاش هایی برای حفاظت از محیط زیست انجام می دهند. به طور کلی، شایستگی های سبز، نگرش های شخصی هستند که مشارکت انسان در جامعه و علاقه مندی به حفاظت از منابع طبیعی را نشان می دهد (لی ۲۰۰۹). سوبرامانیان و همکاران^۲ (۲۰۱۶) میان شایستگی های سبز طبیعی^۳ (NGC) و شایستگی های سبز اکتسابی^۴ (AGC) تمایز قائل شدند. ترکیب شایستگی های سبز طبیعی و شایستگی های سبز اکتسابی، شایستگی های سبز مؤثر^۵ (EGC) را تشکیل می دهد. شایستگی های سبز طبیعی به عنوان خصوصیات بنیادین کسب شده از مشاهدات فردی توصیف می شوند، از این رو، ممکن است مدیران منابع انسانی بر شناسایی کارمندان دارای شایستگی های سبز مؤثر تمرکز نموده و آموزش و کارگاه های سبز را برای توسعه این شایستگی ها و با هدف تسریع فرآیندهای توسعه پایدار ارائه دهند (سوبرامانیان و همکاران، ۲۰۱۵).

ارزش های سبز (GV)

علاوه بر رفتارهای سبز و شایستگی های سبز، ارزش های سبز^۶ در جهت همگرایی ارزشهای فردی و سازمانی و سازگاری ویژگی های رهبری با محیط کار و عوامل پیش بینی کننده مدیریت منابع انسانی پایدار به شمار می روند. رابرتسون و بارلینگ^۷ (۲۰۱۳) دریافتند که سبک رهبری تحول آفرین نقش یک "کاتالیزور" را در ارتقا رفتارهای اجتماعی کارکنان ایفا می کند. برای مثال، به اشتراک گذاری فعالانه ارزشهای زیست محیطی، پرداختن به مسائل پایدار و تشویق کارکنان به شرکت در رویدادهای اجتماعی، جوانبی هستند که ارتباط مثبتی با رفتارهای غیرمنفعله دارند (راموس^۷، ۲۰۰۲؛ رابرتسون و بارلینگ^۸، ۲۰۱۳). در همین راستا، فلوری و همکاران (۲۰۱۲) با بررسی رابطه بین ارزش ها و پایداری بدین نتیجه رسیدند که نوع دوستی، همدلی، هنجار مثبت رابطه متقابل و هم چنین تواضع شخصی، تأثیر قابل توجهی بر رویه های مؤثر منابع انسانی و پیشرفت مدیریت پایدار دارند. در سطح خرد، ارزش های سبز، رفتارهای سبز و نیز شایستگی های سبز با آمادگی بالاتر نسبت به دل بستگی، دخالت و مشارکت در فعالیتهای جمعی مرتبط هستند. این ویژگی ها، سوابق

1 - Kim and Choi
2 - Subramanian et al
3 - Natural Green Competences
4 - Acquired Green Competences
5 - Effective Green Competences
6 - Green Values
7 - Ramos
8 - Robertson and Barling

مدیریت منابع انسانی پایدار محسوب می‌شوند که نتایج مثبت را القاء نموده و به صورت تدریجی به دست می‌آیند؛ یعنی از ابتکارات شخصی شروع شده، در چارچوب سازمانی اجرا و توسعه می‌یابند و در نهایت به ایجاد یک محیط بهتر کمک می‌کنند.

سیر نظریه های مدیریت منابع انسانی پایدار با نگرش سبز

در ادبیات مدیریت، نظریه های مختلفی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی پایدار ارائه شده است. یکی از این نظریه ها، نظریه سیستم ها (برتالانفی، ۱۹۵۰) می‌باشد که مدیریت منابع انسانی پایدار را خرده سیستمی توصیف می‌کند که هدف آن ایجاد تعامل بین سازمان با محیط و افزایش اعتبار و مقبولیت آن در جامعه می‌باشد (جکسون و شولر، ۲۰۱۴). دیگر نظریه مرتبط با مدیریت منابع انسانی پایدار شامل نظریه نهادی (دی ماگیو، ۱۹۸۳؛ اسکات، ۱۹۸۷) است که عملیاتی سازی مدیریت منابع انسانی پایدار و چگونگی کارکردهای منابع انسانی با پروسه سبز شدن سازمان را توضیح می‌دهد (پاتا و آرول راجا، ۲۰۱۴). این نظریه به پیاده سازی پایداری به عنوان نوعی پاسخ به فشارهای بیرونی که از طرف دولت و جامعه مدنی اعمال می‌شود، می‌نگرد (روسو و فونتس، ۱۹۹۷). نظریه بعدی که ذی نفعان (فرین، ۲۰۰۰) است، پیوند میان پایداری و مدیریت منابع انسانی پایدار را مبتنی بر نوعی رویکرد "سیستم باز" می‌داند که به واسطه پیوند و تعامل عوامل مختلفی همچون سهامداران، قانونگذاران، عوامل اجتماعی و زیست محیطی پایه ریزی شده است (بن و بولتون، ۲۰۱۱). پرکاربردترین نظریه مرتبط با مدیریت منابع انسانی پایدار، نظریه توانایی، انگیزش و فرصت (AMO) (اپلباوم و همکاران، ۲۰۰۰) می‌باشد که نوعی مدل مفهومی ارائه می‌دهد و راهبردها و مفاهیم کارکردهای منابع انسانی برای ارتقا عملکرد پایدار را روشن می‌سازد (غلامی و همکاران، ۲۰۱۶؛ رنویک و همکاران، ۲۰۱۵). این نظریه یک مدل چندبعدی است که به تقویت نتایج پایدار سازمان براساس سه عامل می‌پردازد: عامل اول شامل توانایی بکارگیری و کمک به فعالیت های سبز و تمایل برای پرورش فضای سازگار با محیط زیست در داخل و خارج از محل کار می‌باشد. عامل دوم در رابطه با درک افزایش انگیزه انجام فعالیت های اجتماعی و مسئولیت مشترکی است که هر دوی کارکنان و سازمان را دربرمی‌گیرد (پاتا، ۲۰۱۵) و

- 1 - Bertalanfi
- 2 - Jackson and Schuler
- 3 - DiMaggio
- 4 - Scott
- 5 - Opata and Arul Raja
- 6 - Rousseau and Fouts
- 7 - Freeman
- 8 - Ben and Bolton
- 9 - Applebaum et al.
- 10 - Gholami and colleagues
- 11 - Renwick and colleagues
- 12 - Pata

در نهایت، ایجاد فرصتی برای سازگار شدن کارکنان با یک محیط کاری مناسب و فرهنگ حمایت سازمانی است که باعث تقویت نگرش سبز و افزایش مشارکت در فعالیت های داوطلبانه می شود (رنویک و همکاران، ۲۰۱۳).

پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار

طبقه بندیهای متفاوتی از محرک های مدیریت منابع انسانی پایدار در سطوح مختلف انجام گرفته است در بررسی های صورت گرفته از تحقیقات مختلف در این زمینه، عوامل محرک های تاثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح سازمانی شامل (استراتژی سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت تحول، یادگیری سازمانی و سبک رهبری) شناسایی شدند که در ادامه هر یک از این عوامل تشریح خواهند شد.

استراتژی سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار

اولین عامل اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح سازمانی، استراتژی سازمانی است. استراتژی سازمانی عبارتست از تعیین جهت و گستره عملیات سازمان در بلند مدت، جهت دستیابی به انتظارات ذینفعان که منجر به دستیابی به مزیت برای سازمان می شود (جانسون و چالز، ۲۰۰۲). تمرکز بر استراتژی های پایداری اصلی در سازمان می تواند به توسعه قابلیت مدیریت منابع انسانی برای پایدار ساختن منابع کمک کند (فرج خواه و همکاران، ۱۴۰۰).

فرهنگ سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار

دومین عامل اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح سازمانی، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درگ و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضاء سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضاء تازه وارد آموزش داده می شود، به عبارتی نشان دهنده بخش نانوشته و محسوس سازمان است. فرهنگ سازمانی با تاثیرگذاری بر ذهنیت کارکنان می تواند بر مدیریت منابع انسانی تأثیر بگذارد (روی و همکاران، ۲۰۱۱).

مدیریت تحول و مدیریت منابع انسانی پایدار

سومین عامل اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی پایدار، مدیریت تحول است. تحول سازمان در زمینه تغییرات برنامه ریزی شده ای که منجر به ترغیب افراد، گروه ها و سازمانها به کارکردی بهتر می شود، سخن به میان می آورد که مستلزم آگاهی های کلی، کار و فعالیت

1 - Renwick et al

2 - Johnson and Charles

سخت در طی زمان، دارا بودن رویکرد اصولی و هدف مدار و دانشی معتبر در مورد پویایی‌های سازمانی و چگونگی تغییر آنهاست. (فرنجی و ا.ج. بل^۱، ۱۳۹۳). مدیریت تحول سازمانی، فعالیت یا تلاشی است برنامه سازمان که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثر بخشی و سلامت سازمان را از طریق برنامه‌های تغییر برنامه ریزی شده در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می‌دهد. (بک هارد^۲، ۱۹۶۹).

یادگیری سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار

چهارمین عامل اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی پایدار، یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی یک فرآیند و مجموعه اقدامی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربرگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌شود. در خصوص مفهوم یادگیری سازمانی، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) آن را فرآیندی پویا شامل تولید دانش، مهارتها و رفتارهای جدید در نظر می‌گیرند که سازمان را قادر می‌سازد به سرعت با تغییرات پیرامونی خود سازگاری یابد.

سبک رهبری و مدیریت منابع انسانی پایدار

پنجمین عامل اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح سازمانی، سبک رهبری است. رهبری را «فرآیندی از نفوذ اجتماعی می‌دانند که در آن فرد می‌تواند کمک و پشتیبانی دیگران را برای انجام یک کار مشترک ایجاد کند. از دیدگاه ماک و جناری (۲۰۱۸) رهبری پایدار تاثیر مثبتی بر مدیریت منابع انسانی پایدار دارد و ارزش‌های مشترکی ایجاد کند که بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر بگذارد. به عبارتی رهبری رسمی و شفاف، در حقیقت، مهمترین عنصر برای پیاده سازی اصول پایداری در مدیریت منابع انسانی می‌باشد. و به عبارتی می‌توان گفت که نقش یک «کاتالیزور» را در ارتقاء ارزشهای کارکنان ایفا می‌کند (رابرتسون و بارلینگ^۳، ۲۰۱۳).

پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار

در بررسی‌های صورت گرفته از تحقیقات مختلف، پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح سازمانی شامل (عملکرد سازمانی، جذابیت سازمانی، مدیریت تحول، مشارکت کارکنان و ترک خدمت کارکنان) شناسایی شدند که در ادامه هر یک از این عوامل تشریح خواهند شد.

1 - French and H. Bel
2 - Back hard
3 - Robertson and Barling

مدیریت منابع انسانی پایدار و عملکرد سازمانی

اولین پیامد مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح سازمان، بهبود عملکرد سازمان است. تعیین جایگاه سیستمها، متدها و تکنیکهای مختلف در پیکره سازمان و نحوه ارتباط آن ها با یکدیگر و تعیین نقاط ضعف و قوت و نهایتاً بهبود عملکرد سازمانها، موضوعی است که مورد توجه مدیران بیشتر سازمان های دولتی و غیر دولتی قرار دارد. تمام سازمانها برای رسیدن به اهداف مشخص خود و هم چنین پیشرفتهای آتی نیاز به آگاهی از عملکرد خود دارند. این آگاهی، هم آنان را از نقاط ضعف و قوت خود مطلع می سازد و هم راهکارهای بهبود عملکرد و مسیر پیشرفت را برای آنان مشخص می کند. عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که برچگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد.

مدیریت منابع انسانی پایدار و جذابیت سازمانی

دومین پیامد مدیریت منابع انسانی پایدار، جذب و حفظ کارکنان بسیار ماهر و با انگیزه است که همگی به نیروی کار با کیفیت بالا می افزایند و برای ایجاد در یک دوره زمانی زمان می برند. در سناریوی حاضر، نیروی کار با مهارت بالا مزیت رقابتی را نسبت به سایر سازمان ها تضمین می کند (رایت، مک ماهان، و وب ویلیامز، ۱۹۹۴؛ ویلکینسون و همکاران، ۲۰۰۱). نکته کلیدی اتخاذ شیوه های مدیریت منابع انسانی پایدار است زیرا راه حلی برای مشکل جذب و حفظ نیروی کار با مهارت بالا با ارائه شیوه های دوستانه به کارکنان ارائه می دهد (بودرو و رامستاد، ۲۰۰۵؛ جابور و سانتوس، ۲۰۰۸؛ زاگ، ۲۰۰۹). برای متمایز کردن خود از رقبا در بازار کار و افزایش جذابیت آنها به عنوان کارفرما، سازمان ها باید یک برند کارفرمایی ایجاد کنند که شامل مدیریت منابع انسانی پایدار باشد.

مدیریت منابع انسانی پایدار و مشارکت کارکنان

پیامد مهم دیگر و سومین پیامد مدیریت منابع انسانی پایدار، مشارکت کارکنان است. جارلستروم و همکارانش (۲۰۱۸) بر اساس نتایج مطالعات تجربی به این نتیجه رسیدند که مشارکت کارمندان اشاره به یک HRM پایدار در ذهن مدیران ارشد دارد. برای مشارکت کارکنان، ابتدا باید از مدیریت مشارکتی قدردانی کرد. نقطه کانونی مدیریت مشارکتی در درجه اول در افزایش توانمندی کارکنان و توسعه روش های جایگزین برای مشارکت جهت جذب کارکنان در فرآیند تصمیم گیری سازمانی است (ون داین و لپین، ۱۹۹۸). مشارکت

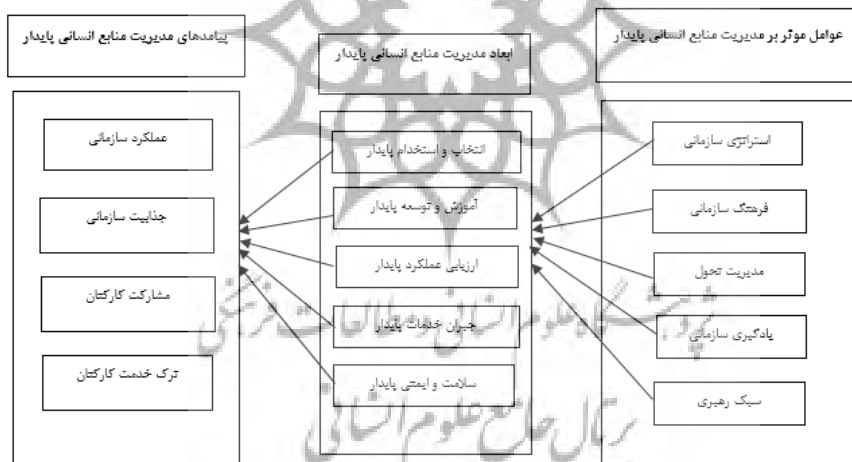
- 1 - Wright, McMahan, and Webb Williams
- 2 - Wilkinson et al
- 3 - Boudreau and Ramstad
- 4 - Jabur and Santos
- 5 - Zag
- 6 - Van Dyne and Lepine

کارکنان به عنوان "رفتار ترویجی که بر بیان چالش سازنده با هدف بهبود به جای انتقاد صرف تاکید می کند" در نظر گرفته می شود (ون داین و لپین، ۱۹۹۸). برای ارائه ایده های مبتکرانه برای توسعه سازمانی، مشارکت کارکنان ضروری است. مشارکت کارکنان از عناصر حیاتی رفتار ترویجی هستند که معمولاً توسط سازمان اجباری نیستند، اما در نهایت عملکرد کارآمد سازمان را تسهیل می کنند (وایتینگ و همکاران، ۲۰۰۸).

مدیریت منابع انسانی پایدار و ترک خدمت کارکنان

نیت ترک، توضیحی فراگیر برای فرآیند روانشناختی در مورد ترک است و با توجه به فرآیند ارزیابی ترک، این احساس نارضیاتی است که افکار مربوط به ترک را به وجود می آورد. هانیش و هولین (۱۹۹۱) شواهد عملگرایی را برای حمایت از تمایز بین دو نوع ساختار ترکیبی ترک سازمانی ارائه کردند: شغل و کار. زمانی که کارمند دچار رفتار کناره گیری می شود، شروع به اجتناب از کار و قطعاً جنبه های مختلف کار می کند. بنابراین مدیریت منابع انسانی پایدار تأثیر منفی بر جابجایی و ترک خدمت کارکنان دارد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- منبع (یافته های پژوهش)

پیشینه پژوهش های انجام گرفته داخلی و خارجی

در این بخش، سعی شده است تا برخی از مهمترین تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط به پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گیرند. در پژوهشی که توسط کارگر شورکی (۱۴۰۱) با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار/دیجیتال بر پایداری کسب و کار انجام شد، تاثیر تکنولوژی های دیجیتال در مدیریت منابع انسانی پایدار در شرکت فناپ زیرساخت مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد که

بیشترین تاثیر پذیری در بعد پایداری زیست محیطی سازمان می‌باشد که توجه به سلامت کارکنان و مدیریت استعدادها مهمترین موضوعات حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار در شرکت فناپ زیرساخت بوده و نقش مهمی در تحقق چشم انداز آن دارد. در پژوهش دیگری با عنوان آزمون الگوی اثرگذاری محرک‌های مدیریت منابع انسانی پایدار با استفاده از ترکیب ISM-SEM که توسط صیاد ندیمی داراب و همکاران (۱۴۰۰) انجام شد، حمایت سازمانی و نظارت، ترویج کار داوطلبانه و مدیریت حرفه شغلی را بعنوان اساسی ترین و اثرگذارترین عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار، شناسایی کردند. ابری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل پویای روابط متقابل عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار به یافتن عوامل موثر بر ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار با بهره‌گیری از رویکرد پویایی سیستم‌ها پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن بود که حمایت سازمانی برای بهبود سطوح تعادل کار-زندگی، آموزش موثر و همچنین، مشارکت در تصمیم‌گیری کارکنان از مهمترین عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار می‌باشد. جارلستروم و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان «مدیریت پایدار منابع انسانی با حمایت از ذینفعان: چشم‌انداز مدیریت ارشد» به چگونگی طراحی مدیریت منابع انسانی پایدار و شناسایی انواع ذینفعان در این حوزه پرداختند. نتایج حاصل چهار بعد مدیریت منابع انسانی پایدار را که شامل عدالت و برابری، شیوه‌های شفاف منابع انسانی، سودآوری و رفاه کارمندان آشکار کرده است. چامز و گارسیا-بلاندن (۲۰۱۹) در نوشتاری با عنوان «اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار برای پذیرش اهداف توسعه پایدار»، سیاستها و مقررات محیطی و اجتماعی، فشارهای دولت و جامعه، نیازهای مصرف‌کنندگان و ارزشهای سبز، فرهنگ شفافیت‌گرا و حمایتگر، هویت جمع‌طلبانه را به عنوان پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار در سطح سازمانی بیان می‌کنند. کومار و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "پذیرش پایداری از طریق مدیریت منابع انسانی پایدار: مروری بر ادبیات سیستماتیک و چارچوب مفهومی"، برنامه‌های عملکرد زیست محیطی، سهامداران، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، رفاه و رضایت کارکنان، عملکرد کارکنان، محیط کار و میزان فشارهای بازار را از جمله عوامل موثر و پیامدهای سازمانی، زیست محیطی و مالی را بعنوان نتایج مدیریت منابع انسانی پایدار برشمردند. دایلیک و پینار (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان مدیریت منابع انسانی پایدار در ترکیه و توسعه مدیریت منابع انسانی پایدار «شرایط کاری، توسعه و شادکامی کارکنان»، «سیاست‌های اشتغال پایدار»، «فرایندهای دیجیتالی بدون کاغذ»، «روش‌های انعطاف‌پذیری» و «آگاهی زیست محیطی» را به عنوان ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار نام‌گذاری کردند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف از نوع کاربردی، جهت گیری آن توسعه‌ای، رویکرد پژوهش استقرایی - قیاسی و به صورت پرسشنامه اجرا شده است. به منظور تدوین معیارها و سوالات پرسشنامه، در فاز اول ابتدا ۳ معیار اصلی و ۱۴ شاخص و ۱۳۸ گویه جهت درج در پرسشنامه انتخاب گردید. سپس به منظور تدوین نهایی پرسشنامه، روایی شاخص‌ها با استفاده از نظرات اساتید و متخصصان مربوطه اعتبارسنجی و پایایی شاخص‌ها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ، محاسبه گردید. نهایتاً با استفاده از نظرات خبرگان، شاخص‌هایی جهت سنجش پیشایندها و پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار انتخاب گردیدند. سپس معیارها و شاخص‌های مربوطه در قالب پرسشنامه‌ای تدوین و در جامعه آماری مورد نظر توزیع گردید و در طیف پنج تایی لیکرت (کاملاً غیرمرتبط، غیر مرتبط، تاحدودی مرتبط، کاملاً مرتبط) تکمیل گردید. روش آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری (PLS) یا روش حداقل مربعات جزئی بوده است. مهمترین دلیل استفاده از این روش برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده‌های غیرنرمال است که محققین و پژوهشگران در برخی پژوهش‌ها با آن سروکار دارند در نهایت دلیل آخر استفاده از روش PLS روبرو شدن با مدل‌های اندازه‌گیری سازنده است.

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 و همچنین تعداد ۱۴۰۰ شهرداری کل کشور می باشد که وظایف خدمات شهری از جمله (تفکیک، دفن و بازیافت زباله) را برعهده دارند. 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، حجم نمونه به تعداد ۱۲۵ نفر در سازمان‌های مدیریت پسماند شهرداریهای کشور تعیین گردید.

Power as a Function of Sample Size, Alpha, Corr 1

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
	0.100		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	0.171
0.030	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	0.879	0.893	0.905	0.917	0.927	0.936	0.944	0.951
	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
0.050	0.300		0.587	0.625	0.666	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

توصیف جمعیت شناختی نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش سازمانهای مدیریت پسماند که یکی از سازمانهای زیر مجموعه شهرداریهای سراسر کشور است، می باشد. در جدول ۱-۰ ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخگویان به تفکیک جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کاری، پست سازمانی ارائه شده است.

جدول ۱-۰: توزیع فراوانی ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخگویان

ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخگویان					
جنسیت	فراوانی	درصد	سابقه کار	فراوانی	
				درصد	فراوانی
زن	زیر ۵ سال	۱۲	سابقه کار	۳۰/۴	۳۸
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۳۹		۶۹/۶	۸۷
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۴۷		۱۰۰	۱۲۵
	بالای ۲۰ سال	۲۴		جمع	۱۲۵
تحصیلات	جمع	۱۲۵	پست سازمانی	جمع	۱۰۰
	معاون	۱۷		مدیر	۳
	مدیر	۳۳		کارشناس	۸
	کارشناس مسئول	۴۴		ارشد	۵۲
	کارشناس	۳۱		دکتری	۳
	جمع	۱۲۵		جمع	۱۲۵
	جمع	۱۰۰			

منبع: داده های پژوهش

روایی و پایایی ابزار سنجش

همانطور که در جدول ۲-۰ مشاهده شد، در زیر ستون (CR)، آلفای کرونباخ مقابل هر سازه یا متغیر پنهان عددی جهت پایایی مرکب آن نوشته شده است که مقادیر آن بیش از ۰/۷٪ برای اعتبار ترکیبی قابل قبول هستند. همانگونه که مشاهده می شود مقایر بدست آمده نشان دهنده اعتبار ترکیبی سازه هستند. همچنین مقادیر واریانس استخراج شده (AVE) بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه گیری است، که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۴ باشد. باتوجه به اینکه مقادیر همه متغیرها بالای ۰/۴ است که روایی همگرایی سازه را برای متغیرهای تحقیق تأیید می کند.

جدول ۲-۰: شاخصهای پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

سازه	متغیر	واریانس استخراج شده سازه	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	جمع کل
عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار	استراتژی سازمانی	۰/۵۰۲	۰/۸۵۵	۰/۷۹۴	۰/۵۰۲
	فرهنگ سازمانی	۰/۶۲۲	۰/۸۸۱	۰/۸۳۴	۰/۶۲۲
	مدیریت تحول	۰/۶۶۷	۰/۹۲۳	۰/۸۹۹	۰/۶۶۷
	یادگیری سازمانی	۰/۶۳۷	۰/۹۱۳	۰/۸۸۵	۰/۶۳۷
	سیک رهبری	۰/۵۹۷	۰/۸۸۰	۰/۸۲۶	۰/۵۹۷
پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار	عملکرد سازمانی	۰/۳۴۶	۰/۷۹۲	۰/۷۱۰	۰/۳۴۶
	جذابیت سازمانی	۰/۵۶۱	۰/۸۱۶	۰/۷۴۰	۰/۴۶۱

۰.۵۹۴	۰.۷۶۷	۰.۸۵۳	۰.۵۹۴	مشارکت کارکنان
۰.۵۴۸	۰.۷۲۸	۰.۸۲۲	۰.۵۴۸	ترک خدمت کارکنان

برای ارزیابی برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده می شود که طبق فرمول زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{Avg(Communality) * Avg(R^2)}$$

برای بررسی برازش مدل کلی مقادیر $GOF = (0/1)$ کم، مقدار $GOF = 0/25$ متوسط و مقدار $GOF =$

0/36 بزرگ، برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود.

مدل تحلیل عاملی تأییدی

تحلیل عاملی یک فن آماری است که استفاده از آن در پژوهش هایی که از آزمون و پرسشنامه استفاده می شود، لازم و ضروری است. این مدل مبتنی بر اطلاعات پیش تجربی در باره ساختار داده هاست که می تواند به شکل تئوری یا فرضیه، یک طرح طبقه بندی کننده معین برای سنجها در انطباق با ویژگی های عینی شکل و محتوا، شرایط معلوم تجربی و یا دانش حاصل از مطالعات قبلی درباره داده های وسیع باشد. همانگونه که در جدول ۳-۰ مشاهده می شود نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان می دهد بار عاملی همه گویه ها بیشتر از ۰/۵ می باشد که از لحاظ آماری معنادار هستند ($P < 0/05$) و همه شاخص های برازش مدل در سطح قابل قبولی قرار دارند.

جدول ۳-۰: نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار

سازه	متغیر	شاخص	بارعاملی	عدد معنی داری
عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار	استراتژی سازمانی	St1	0.682	۰.۰۰۰
		St2	0.736	۰.۰۰۰
		St3	0.785	۰.۰۰۰
		St4	0.641	۰.۰۰۰
		St5	0.842	۰.۰۰۰
		St6	0.517	۰.۰۰۰
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	Fa1	0.893	۰.۰۰۰
		Fa2	۰.۹۰۷	۰.۰۰۰
		Fa3	۰.۸۵۲	۰.۰۰۰
		Fa4	۰.۸۳۰	۰.۰۰۰
		Fa5	۰.۵۷۱	۰.۰۰۰
مدیریت تحول	مدیریت تحول	Mt1	۰.۸۴۱	۰.۰۰۰
		Mt2	۰.۸۰۶	۰.۰۰۰
		Mt3	۰.۷۸۳	۰.۰۰۰
		Mt4	۰.۸۴۲	۰.۰۰۰
		Mt5	۰.۸۶۹	۰.۰۰۰
		Mt6	۰.۷۵۰	۰.۰۰۰
یادگیری سازمانی	یادگیری سازمانی	Ya1	۰.۸۲۰	۰.۰۰۰
		Ya2	۰.۷۸۷	۰.۰۰۰
		Ya3	۰.۷۴۵	۰.۰۰۰
		Ya4	۰.۸۹۶	۰.۰۰۰
		Ya5	۰.۷۲۶	۰.۰۰۰
		Ya6	۰.۸۰۲	۰.۰۰۰

۰,۰۰۰	۰,۸۷۸	Sa1	سیک رهبری	
۰,۰۰۰	۰,۷۹۵	Sa2		
۰,۰۰۰	۰,۷۹۰	Sa3		
۰,۰۰۰	۰,۷۳۳	Sa4		
۰,۰۰۰	۰,۶۰۱	Sa5		

منبع: داده‌های پژوهش

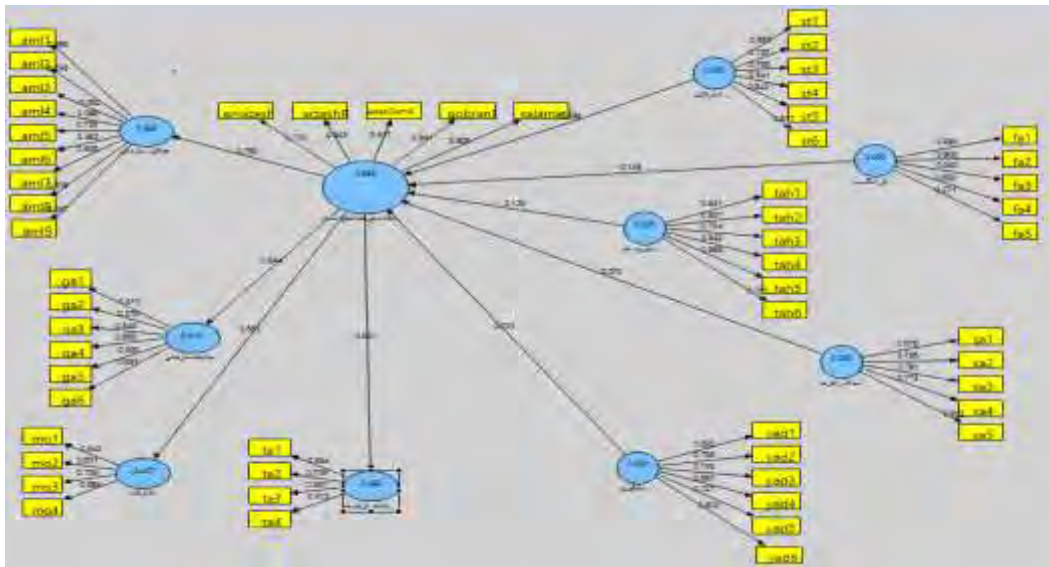
همانطور که در جدول ۴-۰ قابل مشاهده است نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پیامدهای مدیریت منابع انسانی

پایدار نشان می‌دهد بار عاملی همه گویه‌ها که از لحاظ آماری معنادار هستند بیشتر از ۰/۵ می‌باشد ($P < 0/05$) و

همه شاخص‌های برازش مدل در سطح قابل قبولی قرار دارند. برآورد مدل در شکل زیر نشان داده شده است.

جدول ۴-۰: نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار

عدد معنی داری	بارعاملی	شاخص	متغیر	سازه
۰,۰۰۰	۰,۸۵۸	Aml1	عملکرد سازمانی	پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار
۰,۰۰۰	۰,۷۴۷	Aml2		
۰,۰۰۰	۰,۰۶۱	Aml3		
۰,۰۰۰	۰,۰۹۶	Aml4		
۰,۰۰۰	۰,۷۳۹	Aml5		
۰,۰۰۰	۰,۴۶۳	Aml6		
۰,۰۰۰	۰,۶۰۵	Aml7		
۰,۰۰۰	۰,۶۱۵	Aml8		
۰,۰۰۰	۰,۵۴۶	Aml9		
۰,۰۰۰	۰,۸۱۱	Ja1	جدایت سازمانی	
۰,۰۰۰	۰,۲۷۵	Ja2		
۰,۰۰۰	۰,۸۴۵	Ja3		
۰,۰۰۰	۰,۸۶۴	Ja4		
۰,۰۰۰	۰,۳۰۴	Ja5		
۰,۰۰۰	۰,۶۹۱	Ja6		
۰,۰۰۰	۰,۶۴۰	Mo1	مشاورت کارکنان	
۰,۰۰۰	۰,۸۳۱	Mo2		
۰,۰۰۰	۰,۷۳۶	Mo3		
۰,۰۰۰	۰,۸۵۸	Mo4		
۰,۰۰۰	۰,۸۸۴	Tar1	ترک خدمت کارکنان	
۰,۰۰۰	۰,۷۳۶	Tar2		
۰,۰۰۰	۰,۴۵۶	Tar3		
۰,۰۰۰	۰,۸۱۳	Tar4		



شکل ۳: خروجی نرم افزار در حالت ضرایب مسیر استاندارد

در جدول ۵-۰ به بررسی کیفیت ابزارهای اندازه گیری پرداخته شده است. در این جدول نتایج آزمون بررسی اعتبار اشتراک متغیرهای پژوهش مشخص شده است. در صورتیکه شاخص اعتبار اشتراک متغیرها یا همان CV-COM مثبت باشد. مدل اندازه گیری دارای کیفیت مناسب است. چنانکه از نتایج جدول ۵-۰ مشاهده می شود، مدل پژوهش حاضر براساس این معیار (یعنی مثبت بودن مقادیر) دارای کیفیت مناسب است.

جدول ۵-۰: نتایج آزمون بررسی اعتبار اشتراک متغیرهای پژوهش

اعتبار اشتراک	مجموع مجذورات خطاهای پیش بینی	مجموع مجذورات مشاهدات	متغیر	سازه
0.378	69.049	111.160	استراتژی سازمانی	عوامل موثر بر
0.589	35.840	87.320	فرهنگ سازمانی	مدیریت منابع انسانی
0.492	53.178	104.721	مدیریت تحول	پایدار
0.487	47.480	92.677	یادگیری سازمانی	
0.293	68.924	97.537	سیک رهبری	
0.207	129.117	162.844	عملکرد سازمانی	پیامدهای مدیریت
0.172	93.561	113.033	جذابیت سازمانی	منابع انسانی پایدار
0.277	47.746	66.123	مشارکت سازمانی	
0.497	31.374	62.434	ترک خدمت کارکنان	

یافته های پژوهش

برای بررسی معنی دار بودن روابط باید به مقادیر معنی داری توجه کرد. مقادیر استاندارد بالای قدر مطلق ۱,۹۶ در سطح اطمینان ۰,۹۵ معنی دار بودن روابط را تأیید می کند. در بخش اول به آزمون فرضیات پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار و در بخش دوم پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار از آزمون معادلات ساختاری به روش اسمارت پی ال اس استفاده شده است. در آزمون فرضیه

اول مبنی بر تاثیر استراتژی سازمانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار از مدل درونی معادلات ساختاری جهت سنجش میزان تاثیر متغیر مکنون مستقل بر متغیر مکنون وابسته استفاده شده است. همانطور که در جدول ۳-۷ نشان داده شده است، ضریب تاثیر متغیر استراتژی سازمانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار برابر ۰,۴۹۹ است. با توجه به اینکه t محاسباتی معادل ۳,۸۲۵ و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است در نتیجه فرضیه تحقیق تایید می شود. به عبارت دیگر بین متغیر استراتژی سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار رابطه معنی داری وجود دارد و می توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر قوی است. در آزمون فرضیه دوم مبنی بر تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار، همانطور که در جدول ۳-۷ قابل مشاهده است، ضریب تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار برابر ۰,۱۴۹ است. با توجه به اینکه t محاسباتی معادل ۱,۲۲ و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ کوچکتر است. فرضیه تحقیق رد می شود. به عبارت دیگر بین متغیر فرهنگ سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار رابطه معنی داری وجود ندارد. و می توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر ضعیف است. در آزمون فرضیه سوم مبنی بر تاثیر مدیریت تحول بر مدیریت منابع انسانی پایدار، همانطور که در جدول ۳-۷ نشان داده شده است، ضریب تاثیر متغیر مدیریت تحول بر مدیریت منابع انسانی پایدار برابر ۰,۱۲۸ است. با توجه به اینکه t محاسباتی معادل ۰,۹۰۶ و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ کوچکتر است. فرضیه تحقیق رد می شود. به عبارت دیگر بین متغیر مدیریت تحول و مدیریت منابع انسانی پایدار رابطه معنی داری وجود ندارد. و می توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر ضعیف است. در آزمون فرضیه چهارم مبنی بر تاثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار، همانطور که در جدول ۳-۷ نشان داده شده است. ضریب تاثیر متغیر مدیریت تحول بر مدیریت منابع انسانی پایدار برابر ۰,۳۱ است. با توجه به اینکه t محاسباتی از مقدار بحرانی ۱/۹۶ کوچکتر است. فرضیه تحقیق رد می شود. به عبارت دیگر بین متغیر یادگیری سازمانی و مدیریت منابع انسانی پایدار رابطه معنی داری وجود ندارد. و می توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر ضعیف است. در آزمون فرضیه پنجم مبنی بر تاثیر سبک رهبری بر مدیریت منابع انسانی پایدار همانطور که در جدول ۳-۷ نشان داده شده است. ضریب تاثیر متغیر سبک رهبری بر مدیریت منابع انسانی پایدار برابر ۰,۳۷۰ است. با توجه به اینکه t محاسباتی معادل ۴,۳۱۵ از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. فرضیه تحقیق تایید می شود. به عبارت دیگر بین متغیر سبک رهبری و مدیریت منابع انسانی پایدار رابطه معنی داری وجود دارد. و می توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر قوی است. در آزمون فرضیه ششم مبنی بر تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد سازمانی، همانگونه که در جدول ۳-۷ نشان داده شده است. ضریب تاثیر متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد سازمانی برابر ۰,۷۵۰

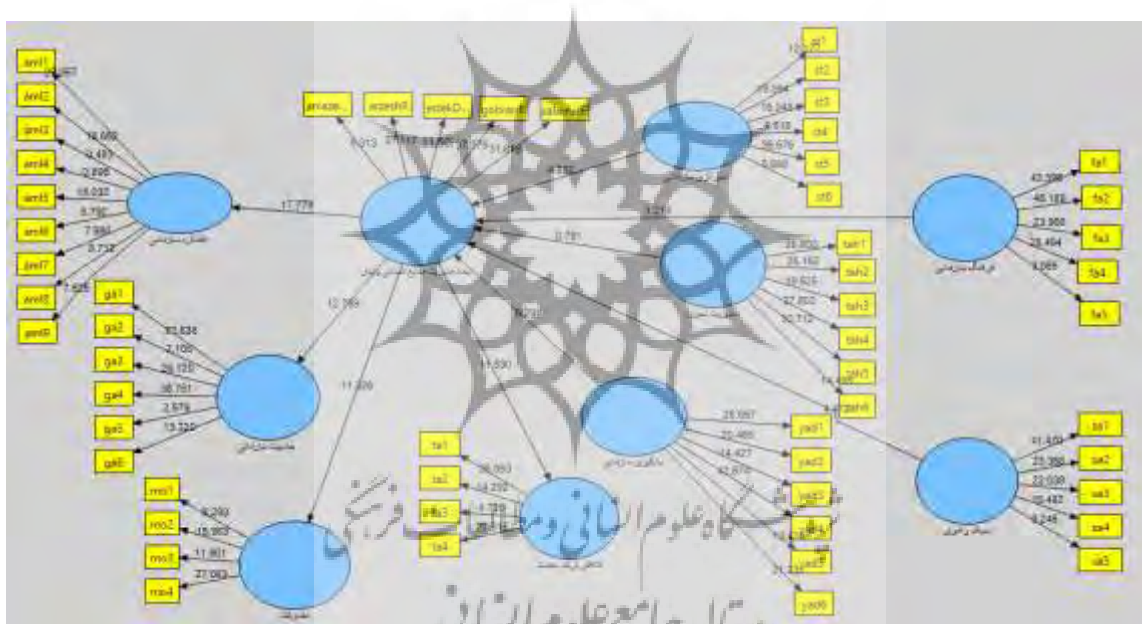
است. با توجه به اینکه Δ محاسباتی معادل ۱۹,۴۲۹ و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. فرضیه تحقیق تایید می‌شود. به عبارت دیگر بین متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. و می‌توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر قوی است. در آزمون فرضیه هفتم مبنی بر تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر جذابیت سازمانی، همانطور که در جدول ۳-۷ نشان داده شده است، ضریب تاثیر متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر جذابیت سازمانی برابر ۰,۶۴۴ است. با توجه به اینکه Δ محاسباتی معادل ۱۳,۶۱۱ و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. فرضیه تحقیق تایید می‌شود. به عبارت دیگر بین متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار و جذابیت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. و می‌توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر قوی است. در آزمون فرضیه هشتم مبنی بر تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر مشارکت کارکنان، همانطور که جدول ۳-۷ نشان داده شده است، ضریب تاثیر متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر مشارکت کارکنان برابر ۰,۶۶۱ است. با توجه به اینکه Δ محاسباتی معادل ۱۲,۶۸۸ و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. فرضیه تحقیق تایید می‌شود. به عبارت دیگر بین متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار و مشارکت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. و می‌توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر قوی است. در آزمون فرضیه نهم مبنی بر تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر ترک خدمت کارکنان، همانطور که در جدول ۳-۷ نشان داده شده است، ضریب تاثیر متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر ترک خدمت کارکنان برابر ۰,۶۲۱ است. با توجه به اینکه Δ محاسباتی معادل ۱۲,۱۹۷ و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. فرضیه تحقیق تایید می‌شود. به عبارت دیگر بین متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار و ترک خدمت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. و می‌توانیم نتیجه بگیریم که ضریب همبستگی بین دو متغیر قوی است.

پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۷-۰: ضریب تأثیر و معناداری متغیرها

فرضیه های پژوهش	مسیرهای مورد بررسی	ضرایب تاثیر	مقدار آماره t	نتیجه آزمون
پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار				
۱	استراتژی سازمانی ← مدیریت منابع انسانی پایدار	0.499	3.822	تأیید
۲	فرهنگ سازمانی ← مدیریت منابع انسانی پایدار	0.149	1.122	عدم تأیید
۳	مدیریت تحول ← مدیریت منابع انسانی پایدار	0.128	0.906	عدم تأیید
۴	یادگیری سازمانی ← مدیریت منابع انسانی پایدار	0.031	0.297	عدم تأیید
۵	سبک رهبری ← مدیریت منابع انسانی پایدار	0.370	4.315	تأیید
پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار				
۱	مدیریت منابع انسانی پایدار ← عملکرد سازمانی	0.750	19.429	تأیید
۲	مدیریت منابع انسانی پایدار ← جذابیت سازمانی	0.644	13.611	تأیید
۳	مدیریت منابع انسانی پایدار ← مشارکت کارکنان	0.661	12.688	تأیید
۴	مدیریت منابع انسانی پایدار ← ترک خدمت کارکنان	0.621	12.197	تأیید

منبع: داده های پژوهش



شکل 4 خروجی نرم افزار در حالت معناداری ضرایب مسیر (T-Values)

نتیجه گیری و پیشنهادات

در این مقاله پیشایندها و پسایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار از طریق ادبیات تحقیق مشخص شد. شهرداریها و به خصوص سازمانهای مدیریت پسماند به عنوان یکی از بزرگترین نهادهای عمومی غیردولتی می توانند مسئولیت و نقش عمده ای را در مدیریت منابع انسانی پایدار ایفا کنند. امروزه در اکثر سازمانهای مدیریت پسماند، به واسطه وجود دغدغه های مالی و اجرایی، به جایگاه اصلی این سازمان توجه کمتری می شود و در واقع نیاز به گسترش حیطه وظایف این سازمانها، به ویژه در مسائل محیط زیستی بیشتر احساس

می‌شود. با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان گفت مهمترین عامل مؤثر در مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند، استراتژی سازمانی و سبک رهبری و همچنین پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار در این سازمانها، بهبود عملکرد سازمانی، جذابیت سازمانی، مشارکت سازمانی و کاهش ترک خدمت کارکنان می‌باشد. نتایج نشان داد که استراتژی سازمانی و سبک رهبری اصل و اساس سیستم پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار می‌باشد. استراتژی سازمانی می‌تواند به مفهوم پشتیبانی و دستیابی به اهداف بلندمدت و یافتن منابع مورد نیاز سازمان در جهت توسعه مهارتها، شایستگی‌ها و قابلیت‌های آن از طرق مختلف باشد. به طور کلی بایستی استراتژی سازمان به گونه ای باشد که علاوه بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر نیازها و مسؤولیت‌های اجتماعی ذینفعان داخلی و بیرونی تاکید کنند و فراتر از برآورده سازی محض مقررات قانونی باشند. این شامل فرصت‌های آموزش و توسعه، مدیریت شغلی، مشارکت در محیط کار و بین کارکنان می‌باشد. در همین راستا تحلیل می‌شود که با درک افزایش انگیزه انجام فعالیت‌های اجتماعی و مسؤولیت مشترکی که میان کارکنان و سازمان وجود دارد، وظیفه کارکنان این است که مشارکت بیشتری در رویه‌های پایدار از خود نشان دهند و نقش سازمان این است که وقتی کارکنانش رویکردهای مبتکرانه و رفتار سبز را به نمایش می‌گذارند، به آنها مزد و پاداش بدهد (آپاتا، ۲۰۱۵) و در نهایت، ایجاد فرصتی برای سازگار شدن کارکنان با یک محیط کاری مناسب سازمانی است که باعث تقویت نگرش سبز و افزایش مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه می‌شود (رنویک و همکاران، ۲۰۱۳). در بخش شناسایی پیشایندهای مدیریت منابع انسانی پایدار می‌توان به پژوهش دایلیک و پینار (۲۰۲۰)، کله‌ولند و همکاران (۲۰۱۵) و صیاد ندیمی داراب و همکاران (۱۳۹۹) و در زمینه پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار به پژوهش کرمار (۲۰۱۴) و ویهاری و راد (۲۰۱۸)، اشاره نمود. پیشنهاد اجرایی این پژوهش، ابلاغ استراتژی‌های سازمانی به تمامی پرسنل و مشارکت آنها در اجرای این استراتژی‌ها می‌باشد به عبارتی تعیین استراتژی مخصوص برای هر واحد را ضروری می‌داند، همچنین تشکیل یک واحد در چارت سازمان با عنوان واحد منابع انسانی پایدار می‌تواند در اجرای استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی پایدار مؤثر باشد. در نهایت پیشنهاداتی در این زمینه به محققان آینده ارائه می‌شود. از جمله ۱- بهره‌گیری از روش‌های هوش مصنوعی (شبکه‌های عصبی مصنوعی)، به منظور افزایش غنای محتوایی موضوع مدیریت منابع انسانی پایدار و همچنین بهبود فرآیند استنتاج فازی آن برای مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند ۲- استفاده از روش سامانه دینامیکز (الگوسازی پویا) در مدل‌سازی مدیریت منابع انسانی پایدار ۳- از روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه فازی، به منظور رتبه‌بندی شبکه‌ای روابط بین الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمانهای مدیریت پسماند استفاده شود. ۴- با توجه به

اینکه پژوهش حاضر در برش زمانی خاصی انجام شده جهت بررسی - روند های تغییر در عوامل ایجاد مدیریت منابع انسانی پایدار می توان در مقاطع زمانی مختلف پژوهش را تکرار و از نتایج روند در تدوین چشم انداز و برنامه استراتژیک به نحو مقتضی بهره گرفت.

منابع

- آرمان، مانی؛ حسینی، سید یعقوب؛ تنگستانی، الهام؛ (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکتهای فعال در صنعت پتروشیمی)، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۵، صص ۱۳۸-۱۱۳.
- ایری، الهام؛ آبیغی اصفهانی، سعید؛ حسینی، علی اکبر؛ (۱۳۹۹). تحلیل پویای روابط متقابل عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت دانشگاه صنعتی شاهرود.
- تفرج خواه، محمد، باقرزاده خواجه؛ مجید، ایران زاده؛ سلیمان. (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی پایدار در صنعت برق. مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱-۳۵.
- صیاد ندیمی، داراب؛ مردانی، محمد رضا؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ حمیدی، ناصر (۱۳۹۹). آزمون الگوی اثرگذاری محرک های مدیریت منابع انسانی پایدار با استفاده از ترکیب SEM-ISM. پژوهش های مدیریت عمومی.
- فرنج، وندال، سسیل اچ بل (۱۳۹۳). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد. چاپ نوزدهم. تهران: انتشارات صفار.
- کارگر شوکی، محمد؛ (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار / دیجیتال بر پایداری کسب و کار، فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۱، صص ۱-۲۸.
- نصر اصفهانی، ع.، بهارستان، ا.، و اکبری، پ. (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر مدیریت کیفیت جامع و یادگیری سازمانی بر عملکرد. مجموعه مقالات اولین کنفرانس بینالمللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم، ۲۳ و ۲۴ شهریور ماه، صص ۱۶-۱.

- Appelbam, Steven. Bartolomucci, Nicolas. Beaumier, Erika. (2004). Boulanger and Girard, chryatian organizational citizenship behavior: a case study culture, leadership and trust. Management decision, Vol. 42, 1, 13-40.
- Benn, S., & Bolton, D. (2011). Key Concepts in Corporate Social Responsibility. Sage, London.
- Bertalanffy, V.L., (1950). The theory of Open systems in physics and biology. Science 111, 23-29.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Talent ship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. Human Resource Management, 44(2), 129-136.
- 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: 109-122.
- Cleveland JN, Byrne ZS, Cavanagh. (2015). The future of HR is RH: Respect for humanity at work. Hum. Resour. Manag.; 25: 146-161. [CrossRef]
- Dilek E, Pinar S. (2020). Sustainable Human Resources Management (HRM) a Study in Turkey Context and Developing a Sustainable HRM Questionnaire., International Journal of Management Economics and Business; 16(3).
- DiMaggio, P.J., (1983). State expansion and the structuration of organizational fields.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). The Psychology of attitudes harcourt brace jovanovich college publishers. Fort Worth, TX.
- Ehnert I. Harry W. (2012). Recent developments and future prospects on sustainable human resource management: Introduction to the special issue. Management Revue; 23(3): 224-239.
- Florea, L., Cheung, Y.H., Herndon, N.C., (2012). For all Good reasons: role of values in organisational sustainability. J. Bus. Ethics 114 (3), 393-408.
- Freeman, R.E. (1991). Stakeholder Management: A Strategic Approach; Pitman: New York, NY, USA.
- Gholami, H., Rezaei, G., Saman, M. Z. M., Sharif, S & Zakuan, N. (2016). State-of-the-art Green HRM system: sustainability in the sports center in Malaysia using a multimethods approach and opportunities for future research. J. Cleaner Prod, 124, 142-163.
- Gollan P.J. (2000). Human resources, capabilities and sustainability, in: Dunphy, D., Benveniste, J., Griffiths, A., Sutton, P. (Eds.), Sustainability: The corporate challenge of the 21st century. Allen and Unwin, Sydney: 55-77.
- Guerci M, Longoni A, Luzzini D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance—the mediating role of green HRM practices. The International Journal of Human Resource Management; 27(2): 262-289.
- 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.
- Guerci, M., Shani A. B., & Solari L. (2016). A Stakeholder Perspective for Sustainable HRM. Sustainability and Human Resource Management, CSR, Sustainability, Ethics & Governance, DOI 10.1007/978-3-642-37524-8-15.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1991). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. Journal of Vocational Behavior, 37(1), 60-78.

- Jabbour CJC, de Sousa Jabbour ABL.(2016). Green human resource management and green supply chain management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*; 112: 1824-1833.
- Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A., (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *Int. J. Hum. Resour. Manage.* 19 (12),2133-2154.
- Jackson, S.E., Schuler, R.,(2014). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annu. Rev. Psychol.* 46 (1), 237-264.
- Jarlstrom M, Saru E, Vanhala S.(2018). Sustainable Human Resource Management with Salience of Stakeholders: A Top Management Perspective. *Journal of Business Ethics*; 703-724.
- Johnson, G. scholes ,k;(2002). *Eeploring corporate strategy* ,Prentice-Hall.
- Kim, S.-H., Choi, Y.,(2013). Hotel employees' perception of Green practices. *Int. J. Hosp. Tourism Administration* 14 (2), 157-178.
- Kramar R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?. *The International Journal of Human Resource Management*; 25(8): 1069-1089.
- 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*; 5(6): 1014-1031.
- Laudal T.(2011). Drivers and barriers of CSR and the size and internationalization of firms. *Social Responsibility Journal*; 7(2): 234-256.
- Lee, K., (2009). Gender differences in Hong Kong adolescent consumers' green purchasing behavior. *J. Consum. Mark.* 26 (2), 87-96.
- Macke J, Genari D.(2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production.*; 208: 806-815.
- Müller-Christ G, Remer A(1999) *Umweltwirtschaft oder Wirtschaftsökologie? Vorüberlegung zu einer Theorie des Ressourcenmanagements*. Springer, Berlin u. a., pp 69-87.
- Norton, T.A., Parker, S.L., Zacher, H., Ashkanasy, N.M.,(2015). Employee Green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organiz. Environ.* 28 (1), 103-125.
- Opatha HHP, Arulrajah AA.(2014). Green human resource management: simplified general reflections. *International Business Research*; 7(8): 101-112.
- Ramus, C.A., (2002). Encouraging innovative environmental actions: what companies and managers must do. *J. World Bus.* 37 (2), 151-164.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human Resource management: a review and research agenda. *Int. J. Manage. Rev.* 15(1), 1-140.
- Renwick, D.W., Jabbour, C.J., Muller-Camen, M., Redman, T., Wilkinson, A., (2015). Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship. *Int. J. Hum. Res. Manage.* 27 (2), 114-128.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behaviour*, 34, 176-194.
- Roy, M.J.; Thérin, F.(2011). Knowledge acquisition and environmental commitment in SMEs. *Corp. Soc. Respons. Environ. Manag.* 15, 249-259.
- Russo, M.V., & Fouts, P.A. (1997). A resource-based perspective on corporate environmental performance and profitability. *Academy of Management Journal*, 40(3), 534-559.
- Schultz, P. W.; Nolan, J. M.; Cialdini, R. B.; Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological Science*, 18(5), 429-434.
- Tantawi, P., O'Shaughnessy, N., Gad, K., Ragheb, M.A.S., (2009). Green consciousness of consumers' in a developing country: a study of Egyptian consumers. *Contemp. Manage. Res.* 5 (1), 29-50.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Vihari N. S ; M. K. Rao(2018). Antecedents and Consequences of Sustainable Human Resource Management: Empirical Evidence from India. *Jindal Journal of Business Research* 7(1) 1-25.
- Web C, Williams P.(1994). The Delphi technique: a methodological discussion. *Journal of Advanced Nursing*; 19(1): 180-186.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5.
- Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Pierce, J. R. (2008). Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 125.
- Wilkinson, A., Hill, M., & Gollan, P. (2001). The sustainability debate. *International Journal of Operations and Production Management*, 21(12), 1492-1502.
- Wright , P., & McMahan , G. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal Management*, 18(2), 295-320.
- Zaugg RJ, Blum A, Thom N (2001).. Sustainability in human resource management. *European Association of Personnel Management*. University of Berne; 1-25.
- Zaugg, R J. (2009). Sustainable HR management: New perspectives and empirical explanations. *Wiesbaden:Gabler*.
- Zibarras, L.D., Coan, P, (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *Int. J. Hum. Res. Manage.* 26 (16), 2121-2142.