

تدوین نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور

ایران

کوروش شافعی

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی ، واحد رشت ، دانشگاه آزاد اسلامی ، رشت ، ایران

korosh_manager@yahoo.com

سعید باقر سلیمی

استادیار گروه مدیریت ، واحد رشت ، دانشگاه آزاد اسلامی ، رشت ، ایران baghersalimi@gmail.com

حسین گنجی نیا

استادیار گروه مدیریت ، واحد رشت ، دانشگاه آزاد اسلامی ، رشت ، ایران ganjinia47@gmail.com

چکیده

زمینه: رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن، پایداری با رویکردهای اجتماعی و انگیزه های اقتصادی ، سلامت و ایمنی جامعه کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمانی در افق زمانی بلند مدت می باشد.

هدف: این پژوهش تدوین عامل نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور، با رویکرد تحلیلی و دسته بندی مولفه ها و شناخت عوامل بوده که از حیث هدف، نوع تحقیقات کاربردی و پیمایشی می باشد. **روش شناسی:** پژوهش حاضر پس از واکاوی سوابق ، از روش کیفی و مصاحبه عمیق بر روی ۱۰ نفر از مدیران سازمان تامین اجتماعی کشور با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و با نمونه گیری نظری به اشباع نظری رسیده و سپس اطلاعات به دست آمده با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی و مدل پارادایمی ساخته شده است. **یافته ها:** یافته های پژوهش نشان داد از شناسایی عوامل توسعه در مدیریت منابع سبز در کارکنان تامین اجتماعی کشور دارد.

نتیجه گیری: بررسی های صورت گرفته براساس نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز نشان از وجود عامل های توسعه در سیستم بوده ، که این عوامل نشان از کارآمدی تدوین درست نظام توسعه مدیریت سبز در سیستم سازمانی کشور است.

کلیدواژه: توسعه مدیریت، مدیریت منابع انسانی سبز، سازمان تامین اجتماعی.

امروزه منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین و مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها شمرده می‌شود که با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور، نیروی انسانی به عنوان حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود. از این رو نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌گردد. نگاهی گذرا به وضعیت محیط زیست در سطح جهانی مبین این واقعیت است که در چند دهه اخیر در نتیجه فعالیت‌های بشر، کره زمین متحمل صدمات به شدت جبران ناپذیری شده است (مدل کار رضایی کلیدبری، ۱۴۰۰: ۲) و از آنجا که در اکثر این موارد، انسان‌ها مسبب اصلی مشکلات زیست محیطی هستند، در صورت عدم تغییر رفتار، اثرات تخریب‌های غیرقابل برگشت انسانی، حیات در کره زمین را به خطر خواهد انداخت (جانعلی‌زاده قزوینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۶۴). لذا مدیریت مؤثر سبز، در چارچوب حفاظت از محیط زیست به طور شایان توجهی نیازمند منابع انسانی بوده و مدیریت منابع انسانی، برای دستیابی به توسعه پایدار پتانسیل بسیار خوبی دارد (برزگر و همکاران، ۱۴۰۱: ۵۰). منابع انسانی در هر سازمان، بخش مهمی از حیات آن را تشکیل می‌دهد و ادغام آن با مدیریت زیست محیطی، سبب ارتقاء پایداری و موفقیت زیستی سازمان می‌گردد (Zhu et al., 2022: 2). بنابراین لزوم توجه به نظام مدیریت منابع انسانی سبز مطرح می‌گردد که یک زمینه مطالعاتی جدید بوده و هدف آن بررسی حفاظت از محیط زیست سازمانی از طریق اجرای مدیریت منابع انسانی می‌باشد (Meng et al., 2023: 3). شرایط پرتلاطم محیطی و تغییرات شگرف امروزه، منجر به پیچیدگی بیشتر فعالیت‌ها در درون سازمان‌ها و نهایتاً سبب شکل‌گیری نظام‌های مختلف در سازمان‌ها شده است که یکی از مهم‌ترین این نظام‌ها، نظام مدیریت منابع انسانی است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۰) که با توجه به افزایش هزینه‌های ناشی از آسیب‌های زیست محیطی و ارتقاء سطح آگاهی و دانش منابع انسانی و همچنین نگرانی‌های سازمان‌ها و نهادها در مورد اثرات سوء فعالیت‌های اقتصادی بر منابع طبیعی و به تبع آن بدتر شدن کیفیت زندگی در جوامع، سازمان‌ها را بر آن داشته است که در ارائه الگوهای توسعه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی خود بازنگری داشته و به نظام مدیریت منابع انسانی سبز روی آورند. مدیریت منابع انسانی سبز در کنار سایر شاخه‌های مدیریت سبز از قبیل تولید سبز، سرمایه‌گذاری سبز و بازاریابی سبز، محور اصلی در زمینه مطالعات مدیریت و به ویژه مدیریت منابع انسانی سبز گشته است (عموزاد مهدیرجی و رضایی‌راد، ۱۴۰۰: ۱۱۰-۱۱۱). نظام مدیریت منابع انسانی سبز، بهترین رویکرد برای کمک به سازمان است تا با تربیت کارمندان سبز و توسعه سرمایه انسانی، بتواند برنامه‌های عملکرد زیست محیطی و توسعه پایدار سازمان را بهبود بخشیده و آن‌ها را به مرحله اجرا درآورد (برزگر و همکاران، ۱۴۰۱: ۵۲). تبدیل شدن به یک کارمند سبز برای افراد، خانواده، جامعه و همچنین برای کل جهان مفید است. سازمان‌ها در این زمینه می‌توانند مسئولیت بسیار بزرگ‌تری در ایجاد کارمندان سبز و رفتارها و کارکردهای سبز مانند جذب متقاضیانی که به شیوه‌های دوستدار محیط زیست اعتقاد دارند و اجرای برنامه‌های آموزشی برای کمک به سبز شدن کارکنان بر عهده بگیرند (Jayasekara et al., 2023: 129). آموزش کارکنان کمک می‌کند تا شیوه‌های زیست محیطی جدید را درک کنند و کارکنان توانمند تمایل به درگیری در فعالیت‌های زیست محیطی داشته باشند، همچنین پاداش می‌تواند کارکنان را به عنوان مسئول زیست محیطی تحریک

نماید(آندرواژ و رازجو، ۱۴۰۰: ۴). حتی در مرحله جذب کارکنان برای احراز پست‌های خالی، شرکت باید خود را به عنوان یک کارفرمای سبز معرفی نماید تا برای افراد مسئول محیط زیست، افرادی با دیدگاه‌ها و ارزش‌های سبز پیشنهاد جذابی باشد. لذا در فرآیند جذب و انتخاب کارکنان، نه تنها ارزیابی سطح شایستگی‌های حرفه‌ای و شخصی مورد نیاز برای انجام وظایف و مسئولیت‌های حرفه‌ای، ارتباطات مؤثر و کار تیمی، بلکه آگاهی محیطی و رفتار سبز آن‌ها نیز مهم می‌باشد (Tsybaliuk et al., 2023: 1). لذا حمایت‌های مدیران سازمانی از مسائل زیست محیطی با توجه به مسائل قانونی و الزامات اخلاقی به وجود آمده، مشروعیت گرفته و به یک فرصت رقابتی برای سازمان‌ها مبدل گردیده است. حمایت رهبر از مسایل محیط زیستی و انجام اقدامات سبز و استفاده از توسعه منابع انسانی سبز می‌تواند تهدیدات ناشی از مسایل محیط زیستی را به فرصت‌های رقابتی برای سازمان تبدیل نماید(قاسمی رام و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۵). در حقیقت، توسعه رهبری سبز، موجب تقویت نظام مدیریت منابع انسانی سبز می‌شود. نظام مدیریت منابع انسانی سبز یکی از مهم‌ترین ابعاد سیستم‌های منابع انسانی محیط زیست است. اکنون، زمانی است که کسب و کارهای گوناگون برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی چشمگیر نیازمند به کارگیری راهبردهای محیط زیستی هستند. موفقیت این راهبردها ارتباط مستقیمی با اقدامات و تصمیم‌گیری صحیح رهبری سبز دارد. در این فرایند، آنچه سازمان را به سوی موفقیت هرچه بیشتر سوق می‌دهد، میزان آگاهی کارکنان از محیط زیست، حفاظت از آن و البته مسئولیت‌پذیری نسبت به آن است(خاک‌نژاد خواجه، ۱۴۰۱: ۱۲۸). بنابراین نظام مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی بوده و با سیاستگذاری و خط‌مشی‌های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آن‌ها را فراهم نموده و به گونه‌ای آن‌ها را هدایت می‌نماید که آن‌ها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند(جانعلی‌زاده قزوینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۶۵). از طرفی وجدان اجتماعی قدرتمند شرکت‌ها، یک احساس مسئولیت سبز در آن‌ها ایجاد می‌کنند، زیرا مصرف‌کنندگان امروزی صلاحیت‌های اخلاقی و زیست محیطی را به عنوان اولویت اصلی خود قرار می‌دهند. بنابراین، دستور کار اجتماعی و تجاری با یکدیگر همسو می‌گردد (Bose & Biswas., 2023: 1). بدین جهت، پیوند محکمی میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان برقرار می‌گردد؛ چراکه در مأموریت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز برای پرورش، ایجاد انگیزه و مهیا نمودن فرصت‌هایی برای کارکنان جهت نشان دادن رفتارهای شغلی برتر که به مزیت رقابتی پایدار و عملکرد برتر شرکت کمک می‌کند، حیاتی است (Bancea et al., 2023: 3). نظام مدیریت منابع انسانی سبز به دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تأکید آن بر فلسفه، خط‌مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف سبز یاری می‌رساند(قاسمی رام و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۴). لذا به راحتی می‌توان نتیجه گرفت که با درک و اجرای صحیح دامنه و عمق شیوه‌های منابع انسانی سبز، یک شرکت می‌تواند عملکرد اجتماعی و سازمانی خود را به شیوه‌ای پایدار بهبود بخشد که مزیت‌های رقابتی را برای آن‌ها ایجاد نماید(کاراو همکاران، ۲۰۲۳: ۴). توسعه منابع انسانی به سازمان کمک می‌کند تا ضمن تامین و برآوردن نیازهای نیروی انسانی و دستیابی به نیازهای سازمانی با اهمیت به نتایج موثرتر و کارآمدتری برسد و با در نظر گرفتن نظام مدیریت منابع انسانی سبز، این اهمیت دوچندان می‌گردد(طباطبایی فر و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۴۴). اما مسئله اصلی که در سازمان‌ها و نهادها وجود دارد، فقدان یک مدل جامع در زمینه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز است و مدیریت منابع

انسانی سبز مهم ترین رکن مدیریت سبز محسوب می‌گردد، بنابراین در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران مدیریت منابع انسانی را به خود معطوف نموده است (عموزاد مهدیرجی و رضایی راد، ۱۴۰۰: ۱۱۰). محققان همچنین بر تعداد فزاینده اقدامات برای شیوه‌های نظام مدیریت منابع انسانی سبز تأکید کردند و تمایل به ارزیابی جداگانه هر اقدام یا ادراک کارکنان از مدیریت کلی منابع انسانی سبز دارند. این گرایش که به ارتباط مدیریت منابع انسانی با موضوعات سبز توجه نموده، هنوز در مراحل ابتدایی خود به سر می‌برد. بنابراین تحقیقات نیاز به بررسی میزان تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در پرداختن به پایداری و مسائل زیست محیطی بر نتایج فردی دارد (Gomes et al., 2023:4). به علاوه، یکی از جنبه‌هایی که به منزله مبنای عملکرد مدیریت زنجیره تامین سبز و نظام مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت‌ها قرار می‌گیرد، فناوری است. ثابت شده است که موفقیت نظام مدیریت منابع انسانی سبز تحت تأثیر فناوری دیجیتال قرار می‌گیرد. نظام مدیریت منابع انسانی سبز نوعی شایستگی آینده است که مبنایی برای اجرای ایده‌های صنعت نیز خواهد بود (Setyaningrum & Muafi., 2023:4). با توجه به موارد بیان شده یکی از مبنای توسعه در هر جامعه ای، نظام اداری و مدیریت است که می‌تواند زمینه ساز و تسهیل کننده تحقق اهداف برنامه های توسعه باشد (نوری نائینی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۸۴)

در خصوص اهمیت و نقش نظام مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران، هدف اصلی این پژوهش تدوین نظام مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران است. با توجه به جدید بودن مدیریت منابع انسانی سبز، پژوهش های اندکی در خصوص تدوین نظام مدیریت منابع انسانی سبز، به خصوص در حوزه خدمات صورت گرفته است، در حالیکه فعالیت های سازمان تامین اجتماعی بیش از سایر حوزه ها، بستر مناسبی برای به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز هستند و هنوز در خصوص مدیریت منابع انسانی، به ویژه درک شیوه مدیریت منابع انسانی سبز این سازمان ها، دانش کافی وجود ندارد. لذا تلاش برای شناسایی و توسعه ویژگی ها و قابلیت های منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی به گونه ای که منجر به ایجاد سازمانی سبز، مدیریتی سبز و منابع انسانی سبز در تحقق اهداف زیست محیطی و در نهایت مدیریت منابع انسانی سبز شود، امری ضروری می باشد. در واقع مسئله اصلی این تحقیق، تدوین نظام مدیریت منابع انسانی سبز در ایران است.

سوال اصلی

مدل نظام مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران چیست؟

جایاسکارا و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی سبز: مطالعه یک دانشگاه دولتی سریلانکا» انجام دادند. هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی سبز شامل رهبری، فرهنگ سازمانی، رهبری و شخصیت اخلاقی بود. جامعه آماری شامل هیات علمی یک دانشگاه دولتی بود. یافته های این مطالعه نشان می دهد که رهبری مستقیماً بر مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر می گذارد و تأثیری بر سایر عوامل ندارد.

منگ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «سبک زندگی سبز: پیوندی بین شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز» انجام دادند. هدف مطالعه فوق، بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی سبز، با نقش میانجی سبک زندگی سبز، نوآوری سبز و ارزش مشترک سبز بود. نمونه آماری

شامل ۳۴۷ کارمند صنعت هتل داری در چین بوده و از روش مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی برای تأیید روابط فرضیه استفاده شد. یافته ها نشان می دهد که شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر سبک زندگی سبز و رفتار شهروندی سازمانی دارد. به علاوه، یافته ها نشان می دهد که سبک زندگی سبز به طور مثبت رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار شهروندی سازمانی سبز را تعدیل می کند.

سیمبالیوک و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «شیوه های استخدام سبز و سازگاری در مدیریت منابع انسانی سبز» انجام دادند. هدف از پژوهش فوق، ارزیابی گسترش شیوه های استخدام سبز و سازگاری کارکنان در اوکراین بوده و مدل نظری اجرای شیوه های سبز در فرآیندهای استخدام و سازگاری کارکنان را توسعه بخشید. نمونه آماری شامل ۲۰۴ مدیر و متخصص منابع انسانی در بازه زمانی آوریل تا اگوست ۲۰۲۱ بود. یافته های این نظرسنجی نشان داد که کمتر از یک سوم سازمان ها خود را به عنوان کارفرمایان سبز معرفی می کنند و پیشنهادهای ارزش آفرین کارفرمای سبز را توسعه می دهند که برای افراد دارای رفتار سبز جذاب است.

ستیانگروم و معافی (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت زنجیره تامین سبز، سبک زندگی سبز: تاثیر آنها بر پایداری کسب و کار با نقش میانجی مهارت های دیجیتال» انجام دادند. هدف مطالعه فوق، تجزیه و تحلیل تجربی نقش مدیران منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز و سبک زندگی سبز بر پایداری کسب و کار با نقش واسطه مهارت های دیجیتالی بود. جامعه آماری این مطالعه شامل مدیران لجستیک در شرکت های تولیدی در DKI جاکارتا و غرب جاوا، اندونزی بود که این دو استان دارای بزرگترین شرکت های تولیدی در اندونزی هستند. داده ها از ۲۵۰ پرسشنامه به دست آمد. سپس از کل داده ها، ۲۱۸ پرسشنامه در تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. یافته ها حاکی از آن بود که با همه گیری فعلی کووید ۱۹، مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز در پایداری کسب و کارها به شدت مورد نیاز است. مدیریت زنجیره تامین سبز تأثیر مثبتی بر پایداری کسب و کار دارد.

چاودوری و گوش (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز در توسعه پایدار» انجام دادند. هدف مطالعه فوق، توصیف ایده مدیریت منابع انسانی سبز، رویکرد شرکت ها نسبت به آن و همچنین مزایا، سیاست ها و عملکردهای آن بود. این مطالعه که مبتنی بر دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت است، از داده های مقطعی جمع آوری شده از ۱۱۲ شرکت تولیدی بزرگ در مالزی برای بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری استفاده نمود. یافته ها نشان می دهد که استخدام و آموزش کارکنان سبز مزایای سودمندی برای پایداری سازمان دارد. با این حال، هنوز فضا برای استفاده از پتانسیل گسترده رویکردهای مدیریت منابع انسانی سبز برای تشویق موسسات به پذیرش سیاست هایی که سازگار با محیط زیست هستند وجود دارد. این نوع آموزش ها به دلیل نگرانی های خیره کننده اکولوژیکی و اجرای ضعیف در کشورهای نوظهور اهمیت ویژه ای دارند.

روش پژوهش

برای پاسخ به سؤال تحقیق از روش شناسی کیفی استفاده شده و از حیث فلسفه پژوهش در زمره پارادایم اثبات گرایی از نوع کاربردی و از حیث سبکه پژوهش کیفی و کمی، دارای رویکرد استقرائی و قیاسی و راهبرد پیمایشی است. این پژوهش از حیث هدف اکتشافی است و به اکتشاف متغیرها و ارتباط علی آنها می پردازد (ریگی، ۲۰۰۳). اطلاعات

موردنیاز با استفاده از مصاحبه از خبرگان جمع‌آوری و به‌صورت کیفی از نرم‌افزار ATLAS TI استفاده شده است. جامعه پژوهش تحقیق حاضر شامل ۱۰ نفر از مدیران سازمان تامین اجتماعی بوده‌اند. با استفاده از روش غیراحتمالی قضاوتی (هدفمند) نمونه‌گیری انجام شده است. مصاحبه با نمونه‌های پژوهش انجام شد. ویژگی‌های خبرگان مدیران در نظر گرفته شده است. برای تدوین نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران مصاحبه شد. به‌منظور نمونه‌گیری از روش گلوله برفی استفاده شده و مصاحبه به‌صورت نیم ساختاریافته با سؤالات باز و کلی تا ۱۰ نفر انجام شد تا به اشباع داده‌ها رسیدیم ولی جهت اطمینان بیشتر تا ۲۰ نفر مصاحبه انجام شد. همچنین براساس تحقیقات کلارک (۲۰۰۵)، در ارائه مدل‌هایی که شرایط کنونی تأثیر زیادی در تغییرات ارکان اصلی مدل دارد، تحلیل داده بنیاد مفید است. درنهایت با استفاده از تکنیک داده بنیاد با استفاده از نرم‌افزار ATLAS TI عوامل شناسایی گردید.

یافته‌های پژوهش

در مرحله نخست به گردآوری داده‌های کیفی از خلال مصاحبه‌های عمیق با گروه خبرگان اقدام شد. در فرآیند کدگذاری باز، مضمون‌های بسیاری حاصل شد که طی فرآیند رفت و برگشتی تحلیل داده‌ها، مجموعه این داده‌های کیفی اولیه به مقوله‌های کمتری تقلیل یافت. سپس به بررسی هر یک از این مقوله‌های به‌دست‌آمده در مرحله کیفی پرداخته شد. در ادامه به بررسی مصاحبه‌ها و سپس شاخص‌های استخراجی از متون و مصاحبه‌ها اشاره شده است. این مرحله به‌منظور مقایسه و تمایز کدها و مفاهیم، موارد پیچیده‌تر و جامع‌تری را ارائه می‌دهد. در این مرحله با شناسایی الگوهایی در درون یافته‌ها، دسته‌های اولیه شکل گرفته‌اند، همچنین در این مرحله از تحلیل داده‌ها، همزمان با جمع‌آوری داده‌های جدید، محققان با درگیر بودن در فرآیند همسنجی پیوسته، به میزان دریافت اطلاعات جدید در دسته‌ها و بنابراین به اشباع رسیدن آن‌ها توجه داشتند. یک دسته، نشانگری از واحدهای اطلاعات درباره حوادث، پیشامدها و مصداقها است، به‌طور معمول پدیده محوری، دسته‌ای در میان داده‌های جمع‌آوری شده است که به صورت وسیعی در خلال مصاحبه‌ها از آن نام برده شده یا از جنبه نظری، در شکل مفهومی مرکزی و بنیادی پدیدار می‌شود (کرسبیول، ۲۰۰۷). استراوس و کوربین (۱۹۹۸)، انواع دسته‌هایی که پیرامون پدیده محوری می‌توانند جای بگیرند را شامل: شرایط علی (عواملی که سبب پدیدار شدن مقوله محوری می‌شوند)، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر (عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر اجرای راهبردهای مدل)، راهبردها (استراتژی‌های پیشنهادی در واکنش به پدیده محوری) و درنهایت پیامدها (نتایج به کارگیری راهبردها) برشمردند.

به منظور تحلیل داده‌ها و برساخت طراحی تدوین نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران از تحلیل مضمون و شبکه مضامین استفاده شده است.

جدول ۱- فرآیند کدگذاری نظری به منظور کشف مضامین پایه، سازمان‌یافته تدوین نظام خط‌مشی‌گذاری مدیریت

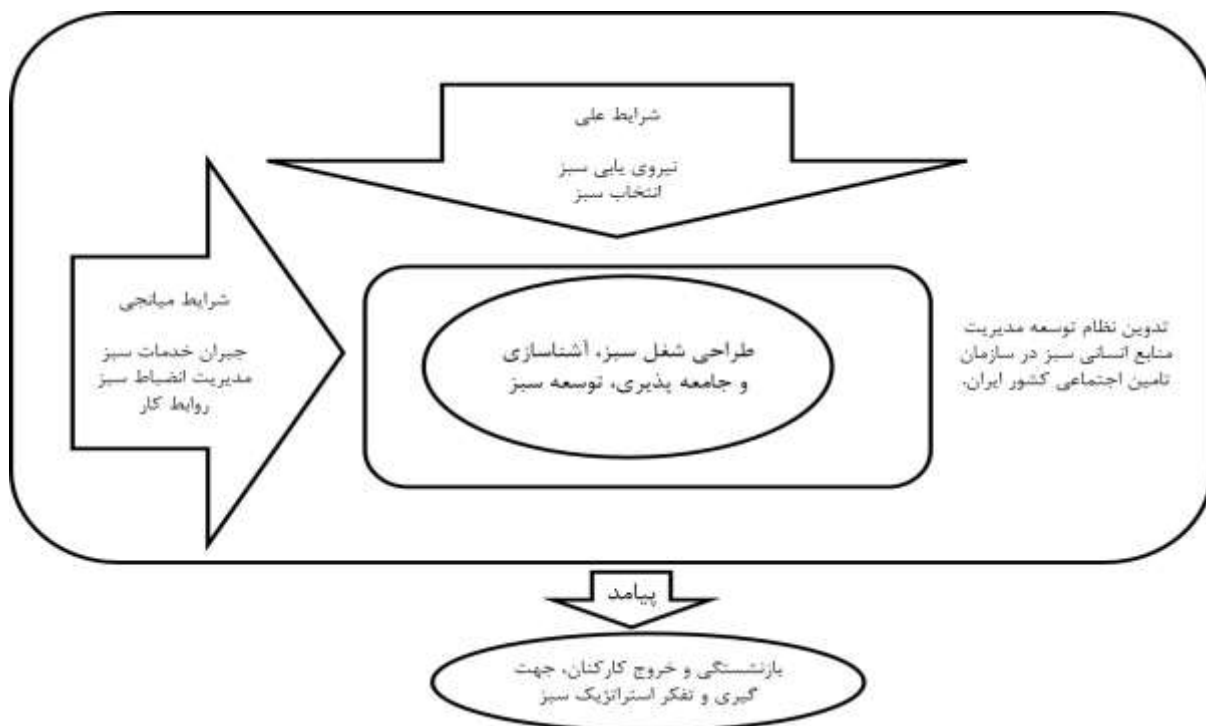
منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران.

| نوع مقوله | مقوله های عمده | مقوله ها | مفاهیم |
|-----------|-------------------|----------------------------------|--|
| (پدیده) | آموزش و توسعه سبز | طراحی شغل سبز | گنجاندن اهداف و وظایف و مسئولیت‌های زیست محیطی، گنجاندن شایستگی‌های زیست محیطی به عنوان شرایط احراز شغل در سازمان |
| | | آشناسازی و جامعه پذیری توسعه سبز | آشنایی کارمندان جدید با تلاش‌های سبز سازمان فراهم کردن شرایط آموزش هر یک از کارکنان در مسائل زیست محیطی، چرخش شغلی برای پرورش مدیران سبز برای آینده |
| (علی) | جذب و استخدام سبز | نیروی یابی سبز | گنجاندن معیارهای زیست محیطی در فراخوان‌های جذب کارکنان، انعکاس استراتژی‌ها و سیاست‌های زیست محیطی سازمان در خط‌مشی‌ها و سیاست‌های استخدامی سازمان |
| | | انتخاب سبز | انعکاس استراتژی‌ها و سیاست‌های زیست محیطی سازمان در خط‌مشی‌ها و سیاست‌های استخدامی سازمان |
| (میانجی) | نگهداری سبز | جبران خدمات سبز | انعکاس استراتژی‌ها و سیاست‌های زیست محیطی سازمان در خط‌مشی‌ها و سیاست‌های استخدامی سازمان |
| | | مدیریت انضباط سبز | اعمال تنبیه‌هایی برای عدم دستیابی به اهداف مدیریت زیست محیطی، اعمال مجازات یا اخراج برای نقض مدیریت زیست محیطی |
| | | روابط کار | استفاده از تیم‌های سبز در مدیریت محیط زیست، آزادی عمل کارکنان برای طرح و آزمایش ایده‌های سبز |

| مفاهیم | مقوله ها | مقوله های عمده | نوع مقوله |
|---|-------------------------------|----------------|-----------|
| پرسش رسمی (جلسات) از کارکنان پیرامون مدیریت محیط زیست و سبز بودن سازمان هنگام خروج، پرسش از مدیران و کارکنان در خصوص اینکه آیا از دلایل استعفاء آنها مسایل سبز هست یا نه؟ | بازنشستگی و خروج کارکنان | بکارگیری سبز | (پیامد) |
| تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی سبز، تدوین و اجرای قوانین سبز منابع، ایجاد دفتر، کارگروه، کمیته سبز در شرکت | جهت گیری و تفکر استراتژیک سبز | | |

براساس نتایج کدگذاری مراحل مقدماتی زمینه ساز برای تئوری پردازی، مقوله‌ها به عنوان سازه‌ها و اصول اصلی تئوری می‌باشد، که مقوله‌ها به شکلی نظامند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک عامل روشن شده است، که با کنار هم نهادن مقوله‌ها حول مقوله محوری، به عنوان مضمون اصلی یک روایت تئوریک برای پدیده ارائه شده که بین مفاهیم و مقوله‌ها، ارتباطی نظامند ایجاد شده است.

با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در پژوهش، در مرحله ابتدایی (کدگذاری باز) تعداد ۲۱ مفهوم در قالب ۱۰ مقوله عمده و ۴ بعد از محتوای رونویسی شده مصاحبه‌ها استخراج گردید. همچنین کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری نیز انجام شد. از میان عوامل شناسایی شده، پارادایم کدگذاری محوری انجام شد و بر اساس آن ارتباط خطی میان مقوله‌های پژوهش شامل شرایط علی، مقوله‌های محوری، شرایط زمینه‌ای و پیامدها مشخص شد. شکل ۱، پارادایم کدگذاری محوری و به عبارت دیگر مدل فرآیند کیفی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل سازی تدوین نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران.

بحث و نتیجه گیری

در نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز، هدف اصلی این است که بهره‌وری و کارایی سازمان دولتی را با استفاده از رویکردهای پایدار، حفاظت از محیط زیست و توسعه اقتصادی ترکیب کند. برای دستیابی به این اهداف، عوامل زیرمورد توجه قرار گرفته است:

۱. شناسایی نیازهای گروه‌های شغلی: در این مرحله، نیازهای گروه‌های شغلی در سازمان دولتی شناسایی می‌شود. مثلاً، اگر سازمان دولتی بخشی در زمینه محیط زیست فعالیت دارد، نیازهای شغلی افرادی که در این بخش فعالیت می‌کنند، باید شناسایی شود.

۲. آموزش و پرورش: با توجه به نیازهای شغلی، دوره‌های آموزش و پرورش مرتبط با محیط زیست و اصول پایداری برای کارکنان سازمان دولتی برگزار می‌شود.

۳. توسعه حرفه‌ای: افرادی که در بخش محیط زیست و سایر بخش‌های سبز سازمان دولتی فعالیت می‌کنند، باید به شکلی توسعه حرفه‌ای داده شوند که توانایی اجرای رویکردهای پایدار در کار خود را داشته باشند.

۴. ارزیابی عملکرد: عملکرد کارکنان سازمان دولتی در زمینه محیط زیست و اصول پایداری باید ارزیابی شود و به کارکنانی که در این زمینه توانایی بیشتری دارند، ترجیح داده شود.

۵. تشویق به همکاری: کارکنان سازمان دولتی باید تشویق شوند تا به همکاری در امور محیط زیست و توسعه پایداری بپردازند. این تشویق می‌تواند از طریق جوایز مادی و معنوی، افزایش مسئولیت‌های شغلی و یا سایر روش‌هایی انجام شود.

با پیاده‌سازی این مدل در نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز، بخشی از نیازهای محیط زیستی و پایداری که در سازمان دولتی وجود دارد، می‌تواند به خوبی پاسخ داده شود. همچنین، این مدل می‌تواند باعث افزایش رضایتمندی کارکنان و بهبود کیفیت سرویس‌دهی به شهروندان شود. هدف این پژوهش، تدوین نظام توسعه مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران بوده است؛ در حالی که تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که تدوین نظام مدیریت منابع انسانی سبز مرتبط است. براساس نتایج به دست آمده، ۱۰ مقوله و ۲۱ کد اولیه در مدل داده بنیاد تدوین نظام خط‌مشی‌گذاری مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تامین اجتماعی کشور ایران شناسایی شده است. مدیریت منابع انسانی سبز و کارکردها، پیامدها، عوامل و راه‌های سبز کردن آن، در سازمان تامین اجتماعی بیان و بررسی شده است. مطالعه متون پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان داد که نیازها و شکاف‌هایی در ایجاد الگوی مدیریت منابع انسانی سبز برای بکارگیری در سازمانها و بالخصوص سازمان تامین اجتماعی کشورمان وجود دارد که سعی ما بر این است با انجام این پژوهش بخشی از این شکافها و نیازهای ذکر شده پوشش داده شده و باعث بهبود و توسعه ادبیات پژوهشی در این خصوص شده‌ایم. توجه به نیازها و شکافهای موجود و نتایج حاصل از تحقیقات پیشین، گامی در جهت پژوهش‌های بهتر و کاملتر بردارند. مدیران و کارکنان نیز باید به مدیریت منابع انسانی سبز نگاه بومی داشته‌اند و کارکردهای مدیریت منابع انسانی سبز را مناسب با فرهنگ سازمان تدوین نمایند تا سازمان‌ها بتوانند به درستی، اقدامات و کارکردهای مدیریت منابع انسانی سبز را با توجه به نیاز روز افزون به آن، بکار گیرند و از نتایج مثبت مدیریت منابع انسانی سبز بهره مند گردند. بدین ترتیب نقش پر رنگ در سازمان نیازمند اهمیت توجه به فعالیت‌های سبز در حوزه مدیریت منابع انسانی و اقدامات مدیریت سبز در حوزه مدیریت را بیشتر می‌نماید، فعالیت‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در زندگی کاری و زندگی شخصی کارکنان تاثیر گذار می‌باشد، کارکنانی که خود قشر کثیری از جمعیت جامعه را شامل شده‌اند، به گونه‌ای که رفتار مسئولانه‌ای آنها در قبال محیط زیست تاثیر چشم‌گیری بر پایداری زیست محیطی دارد. براساس مطالعات صورت گرفته باید گفت که در ایران، روی آوردن و جدی گرفتن مدیریت منابع انسانی سبز ضروری است، زیرا؛ تحقیقات بعمل آمده و مدل‌های کاربرد مدیریت منابع انسانی سبز اکثراً، در کشورهای دیگر و مطابق با فرهنگ خودشان صورت گرفته است و ما نیاز به الگوی مدیریت منابع انسانی سبز و بکارگیری کارکردهای آن بصورت بومی داریم (اینکه چگونه کارکنان سبز را متمایز و جذب کنیم، ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش چگونه باید باشد، چگونه کارکنان را در طرح‌های سبز مشارکت دهیم و چه ستاده‌ای حاصل خواهد شد و...) تا نشان دهد چطور کارکنان ما قادر خواهند بود که اقدامات و کارکردهای مدیریت منابع انسانی سبز را بکار گیرند و از نتایج مثبت آن بهره گیرند که هم بر کارکنان تاثیر گذار است و هم باعث اشاعه فرهنگ سبز در محیط اداری می‌شود و هم این فرهنگ را به محیط سازمان نیز منتقل می‌کنند، از طرفی با توجه به فرمایشات موکد رهبری در اجرای بند ۱ اصل ۱۱۰ قانون اساسی و مساله آلودگی هوا و تخریب محیط زیست که امروزه بسیار مطرح می‌شود، توجه بیشتر به مدیریت منابع انسانی سبز و کاربرد آن در کشور ایران ضروری به نظر می‌رسد تا این امکان وجود داشته باشد که

منابع امروز در اختیار نسل آینده نیز قرار گیرد و منابع انسانی دلسوز و حامی محیط زیست آموزش دهیم. پیاده‌سازی و بکارگیری مدل مدیریت منابع انسانی سبز در کشور، از طریق انتخاب و استخدام کارکنان سبز افزایش غربالگری مجازی بجای مصاحبه حضوری و جذب کارکنان حامی محیط زیست (آموزش و ارزیابی عملکرد سبز) آموزش رعایت اصول سبز و ارزیابی عملکرد براساس استانداردهای سبز (مشارکت و جبران خدمات سبز) مشارکت افراد در برنامه‌ها و تصمیمات سبز که باعث بالا رفتن تعهد و مسئولیت پذیری آنها می‌شود و ارائه پاداش متناسب با عملکرد سبز که انگیزه افراد را بالا می‌برد (اشاعه فرهنگ سبز) سازمان‌های سبز دارای اعتبار بیشتری هستند که این امر یک مزیت رقابتی می‌باشد و باعث جذب منابع انسانی متخصص تر می‌گردد (می‌تواند باعث کاهش ضایعات، کاهش تخریب محیط زیست، کاهش هزینه‌های ناشی از مصرف بی‌رویه انرژی و افزایش سودآوری برای سازمانها در صنعت تامین اجتماعی و حتی کلیه سازمانهای دیگر گردد).

پیشنهاد‌های کاربردی

مدیریت منابع انسانی سبز یکی از روش‌های کاهش تاثیرات منفی سازمان بر محیط زیست است، در این زمینه می‌توان راهکارهای را مطرح نمود:

۱- دوره‌های آموزشی: برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز و نقش آن در حفظ محیط زیست، باعث افزایش آگاهی کارکنان و ارتقای قابلیت‌های آنها در این زمینه می‌شود.

۲- اجرای سیاست‌های حفاظتی: مطابق با سیاست‌های حفاظتی، به مدیریت کمیته‌های ارتقاء کارآمدی سبز می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمان شود.

۳- استفاده از تکنولوژی‌های جدید: استفاده از تکنولوژی‌های جدید که برای مدیریت منابع انسانی سبز با روش‌های انرژی‌پذیر و کم مصرف طراحی شده‌اند، باعث بهبود عملکرد سازمان و کاهش تاثیرات منفی بر محیط زیست خواهد شد.

۴- کاهش استفاده از کاغذ: تلاش برای کاهش مصرف کاغذ در سازمان با استفاده از فایل‌ها، پرونده‌ها، و نرم افزارهای جایگزین برای انجام کارهای روزمره، می‌تواند به کاهش تولید زباله و تاثیرات منفی بر محیط زیست کمک کند.

۵- ایجاد فضای کاری سبز: ایجاد فضای کاری از جمله استفاده از گیاهان زینتی، نورافزایش و تهویه مناسب، باعث بهبود دل‌بستگی کارمندان به محیط کار، کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی آنها خواهد شد.

۶- الهام‌بخشی از رهبران: رهبران در سازمان‌ها می‌توانند با ارائه الگو و نمونه‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز به کارکنان، در ایجاد فرهنگ سازمانی سبز و پایدار کمک کنند.

۷- تشویق به ارائه ایده‌های سبز: تشویق کارکنان برای ارائه ایده‌های سبز و نوآوری‌های خلاقانه در زمینه حفظ محیط زیست، می‌تواند باعث ارتقای مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان شود.

منابع

۱. آندرواژل، رازجوهر، (۱۴۰۰) بررسی نقش نوآوری سبز، رهبری تحول آفرین سبز، مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی، پژوهش پیشرفت و تعالی، ۴(۱)، ۱-۱۰.
۲. برزگر، ک؛ ادیبی فرد، م؛ تشکریان جهرمی، ع، (۱۴۰۱) ارائه چارچوب جامع مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد فراترکیب، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۲(۱)، ۴۸-۷۶.
۳. توکلی، ع؛ هاشمی، ع؛ ثابت، ع؛ رازقی، س، (۱۳۹۷) ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام های مدیریت منابع انسانی، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۳۱(۱۰)، ۱۰۷-۱۳۳.
۴. جانعلی زاده قزوینی، م؛ کفاش پور، آ؛ رحیم پور، ا؛ سامانیان، م، (۱۴۰۱) طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز و تأثیر آن بر عملکرد محیطی (مورد مطالعه: شهرداری مشهد)، فصلنامه علمی آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، ۱۰(۳)، ۹۹-۱۱۷.
۵. مدلل کار، س؛ رضایی کلیدبری، ح، (۱۴۰۰) شناسایی و سطح بندی موانع ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۱۹)، ۱-۱۵.
۶. عموزاد مهدیرجی، ح، رضایی راد، م، (۱۳۹۰). بررسی رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به نقش میانجی زیرنظام های مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مدیریت سبز، شماره: ۱(۱)، ۱۰۸-۱۲۹.
۷. قاسمی رام، ل؛ زمانی مقدم، ا؛ امینی سابق، ز، سجادی جاغرق، س؛ هاشمی، س، (۱۴۰۱) مدل مدیریت منابع انسانی سبز در نظام بانکی کشور (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران)، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۱۳(۴۷)، ۴۳-۶۳.
۸. نوری نائینی، رها؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی (۱۴۰۱) تعیین شاخص های اثرگذار برجذب منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری در سازمان های دولتی، فصلنامه راهبرد توسعه، ۱۸(۳)، ۱۸۱-۲۱۴.
۹. Bancea, A., Chan, J., Cartwright-Johnson, S., & Muszynski, P. (2023). Green HRM and Green Innovation. Research Square, PP: ۱-۹.
۱۰. Bose, I., & Biswas, S. B. (۲۰۲۳). green human resource management—few selected corporate success stories. AIMA Journal of Management & Research, No.7(1), PP:1-9.
۱۱. Chowdhury, S. R., & Ghosh, S. (2023). The Significance of Green HRM Towards Sustainable Development. IJFANS International Journal of Food and Nutritional Sciences, 11(7), 1329-1341.
۱۲. Gomes, J. F., Sabino, A., & Antunes, V. (۲۰۲۳). The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees' Affective Commitment and Work Engagement: The Moderating Role of Employees' Biospheric Value. Sustainability, No.15(3), PP:1-18.

13. Jayasekara, T., Iddagoda, A., & Dissanayake, H. (2023). Factors Affecting Green Human Resource Management: A Study of a State University Sri Lanka. *LUMEN Proceedings*, No:19, PP:127-136.
14. Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S. F. (2023). Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, No:15(1), PP:1-19.
15. Setyaningrum, R., & Muafi, M. (2023). Green human resource management, green supply chain management, green lifestyle: Their effect on business sustainability mediated by digital skills. *Journal of Industrial Engineering and Management*, No.16(1), PP:1-26
16. Tsymbaliuk, S., Vasylyk, A., & Stoliaruk, K. (2023). Green recruitment and adaptation practices in GHRM. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 1126, No. 1, p. 012029). IOP Publishing.
17. Zhu, S., Wu, Y., & Shen, Q. (2022). How environmental knowledge and green values affect the relationship between green human resource management and employees' green behavior: From the perspective of emission reduction. *Processes*, No: 10(1), PP:1-15.