

مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه ها، همسویی یا تعارض با منافع

نغمه الهی^۱، محمد مشاری^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت محیط زیست دانشگاه تهران

۲- استادیار گروه برنامه ریزی، مدیریت محیط زیست و HSE دانشکده محیط زیست دانشگاه تهران

چکیده

رشد روزافزون جمعیت و محدود بودن منابع طبیعی موجود، باعث شکل گیری مساله توجه به محیط زیست شده و حفاظت از آن به عنوان یکی از مهمترین مسائل جامعه بشری، فارغ از مرزهای سیاسی و جغرافیایی، نیازمند اهتمام تمامی ساکنین این کره خاکی است. مدیریت منابع انسانی سبز مفهومی نوظهور است که از ادغام شیوه های سنتی مدیریت منابع انسانی با دغدغه ها و نگرانی های زیست محیطی، شکل گرفته و تضمین می کند که مسئولیت اجتماعی سازمان ها به شیوه های سازگار با محیط زیست و بر پایه توسعه پایدار باشد. هدف پژوهش حاضر، بررسی جایگاه مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه ها است. نتیجه پژوهش بر اساس بررسی عملکرد دانشگاه های پیشرو در این عرصه بیانگر بهبود عملکرد زیست محیطی و ارتقای جایگاه دانشگاه ها در کاهش ردپای کربن، ترویج بازیافت و استفاده از مواد و منابع سازگار با محیط زیست است. همچنین موجب بهبود شاخص عملکرد دانشگاه ها در نظام های رتبه بندی سبز شده است. در این تحقیق مولفه های کلیدی مدیریت منابع انسانی سبز بررسی شد و مهمترین آنها به همراه عوامل موثر بر اجرای این نظام در کشور مورد بررسی قرار گرفت. همچنین بر اساس دسته بندی عملکرد دانشگاه ها، مهمترین شاخص ها برای ارزیابی اولیه و دوره ای استخراج گردید. در پایان نیز با ارائه پیشنهاداتی با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه ها، بینش های ارزشمندی در مورد استراتژی ها و شیوه هایی که می تواند به مؤسسات آموزش عالی کمک کند تا پایدارتر شده و در راستای طراحی فضاهای آموزشی کارآمد در بهره وری مناسب از انرژی های تجدید پذیر و تجدید ناپذیر، برنامه های کاهش پسماند و اتخاذ سیاست های پایدار موفق باشند، ارائه شده است.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، توسعه پایدار، محیط زیست، بهره وری، دانشگاه

مقدمه

مدیریت منابع انسانی قلب تپنده هر سازمان است که نقش حیاتی برای آن را دارد و برای دستیابی به اهداف سازمانی با مدیریت افراد، سیاست ها و فرایندهای سازمانی در ارتباط است. در دیدگاه سنتی پول، فناوری، تجهیزات و زمین به عنوان سرمایه های سازمان در نظر گرفته می شوند حال آنکه امروزه منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفته می شود. چرا که می تواند برای سازمان ایجاد ارزش افزوده کند و اساسا نیروی کار همواره به عنوان یک منبع کمیاب در نظر گرفته می شود که برخلاف سایر منابع جایگزینی آن بسیار سخت می باشد. (قلی پور، ۱۳۹۹)

استفاده بی رویه از منابع طبیعی به عنوان یکی از جدی ترین تهدیدات برای زندگی نسل بشر تبدیل شده است، لذا امروزه سازمان های متعالی برای کمک به محیط زیست و جبران صدمات وارده به سوی سبز شدن در حرکتند. از این رو مدیریت منابع انسانی با ادغام سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست، مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی کرده است. (رنجریان، ۱۳۹۷) مدیریت منابع انسانی سبز (Green Human Resource Management) که آن را به اختصار G مدیریت منابع انسانی می نامند مفهومی آکادمیک است که از بحث توسعه پایدار و پایداری سازمان ها نشأت گرفته و به یکپارچه سازی مفهوم توسعه پایدار زیست محیطی و عملکردهای دوستدار محیط زیست در تمامی استراتژی ها و شیوه های کلی مدیریت منابع انسانی یک سازمان اشاره دارد. اما هنوز هم نیاز به تبیین و توسعه دارد. نکته حائز اهمیت آن است که این سبز شدن باید در همه ابعاد عملکرد سازمان جاری گردد. به بیانی دیگر تمامی کارکردهای مدیریت منابع انسانی سازمان می بایست در راستای همسو شدن با اهداف و برنامه های سبز باشد. انتظار می رود که با استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان ها و حوزه های کسب و کار، شاهد استفاده مسئولانه و عاقلانه از منابع طبیعی بوده و با استفاده بهینه از منابع طبیعی و محیط زیست، علاوه بر رشد شاخص های اجتماعی و اقتصادی شاهد فراگیر شدن استقرار نظام مدیریت سبز باشیم. ایجاد و اجرای تفکر سبز در سازمان از جمله مهمترین نقش های مدیریت منابع انسانی سبز است. (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶)

در تحقیق پیش رو ضمن بررسی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان ها و مراکز معتبر جهانی و استخراج رویکردها و بازخوردهای آن، کند و کاوی در دانشگاه های مطرح جهان که از این شیوه بهره می جویند نیز داشته و مقایسه ای بین آنها انجام دادیم و تئوری اجرایی شدن این طرح در دانشگاه های کشور و خصوصا دانشگاه های سبز را مطرح نمودیم. نکته حائز اهمیت این است که در دانشگاه های سبز جهت ارتقا رتبه به شاخصه های موثر در سیستم رتبه بندی گرین متریک^۱ توجه می شود. فراهم سازی بستر و زیرساخت های سبز جهت نیل به اهداف دانشگاه سبز یکی از مهمترین اصول این رتبه بندی است. بنابراین به نظر می رسد در آینده ای نه چندان دور، این رویکرد در دانشگاه های سبز کشور نمود علنی یابد.

¹. Green Metric

مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

آخون و همکاران (۲۰۲۴) در مقاله‌ای با عنوان نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و فرهنگ سبز کارکنان به بررسی رابطه بین این دو پارامتر پرداخته است. نتایج بیانگر ارتباط قابل توجهی بین رفتار سبز کارکنان در سازمان‌هایی است که از الگوی مدیریت منابع انسانی سبز پیروی می‌کنند، است. این مقاله بر نقش محوری فرهنگ سازمانی در بروز رفتارهای سبز کارکنان تأکید دارد.

یو و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و همکاریهای زیست محیطی انجام دادند. در این مقاله ارزش مدیریت منابع انسانی سبز در حمایت از همکاریهای زیست محیطی با مشتریان و تأمین کنندگان در بین ۱۲۶ تولید کننده خودرو در چین مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجه و مثبتی با همکاری زیست محیطی با مشتریان و تأمین کنندگان ارتباط دارد و این روابط با مدیریت داخلی زنجیره تأمین سبز تعدیل می‌گردند. نویسندگان این مقاله به افراد مسئول در حوزه مدیریت منابع انسانی توصیه می‌کنند که از روش‌های اجرایی مدیریت منابع انسانی سبز شامل آموزش (توانایی)، انگیزش (انگیزه) و محیط مناسب (فرصت) در راستای کمک به اجرای همکاریهای زیست محیطی غافل نشوند.

بمبیاک و مارچینیوک-کلوزکا (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان ابزاری برای توسعه پایدار شرکتها به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در توسعه پایدار شرکت‌های جوان و نوپا در کشور لهستان پرداختند. این مطالعه که بر روی ۵۰۱ شرکت نوپا در لهستان مورد بررسی قرار گرفت نشان داد که بین توسعه پایدار در این شرکتها اقدامات مدیریت منابع سبز ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین محققین پیشنهاد دادند که لازم است جهت توسعه این بعد از پایداری، در بین شرکتها میزان آگاهی سبز را افزایش دهیم و بر روی فرهنگ سازی در زمینه بکارگیری دانش مدیریت منابع انسانی سبز تأکید بیشتری شود.

میشرا (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز چارچوبی برای توسعه پایدار سازمانی در یک اقتصاد نوظهور، به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در توسعه پایدار سازمانی پرداخت. نتایج بیانگر این بود که اقداماتی مانند آموزش زیست محیطی، ارزیابی عملکرد سبز، بهره‌گیری از مشارکت کارکنان و جبران آسیب‌های وارده به محیط زیست می‌تواند نقش اساسی در توسعه پایدار سازمان ایفا نماید. همچنین جهت حصول این نتایج توصیه می‌کند که مدیریت سازمان در تمامی مراحل نقش حامی داشته باشد.

پینزن و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تغییر به سوی پایداری در مراقبت‌های بهداشتی با توجه به نقش مدیریت منابع انسانی سبز به بررسی نقش و تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های فعال در عرصه بهداشت پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت موثر زیست محیطی می‌تواند در جهت دستیابی به این مهم یاری رساند. همچنین رویکردهای مدیریت منابع انسانی سبز موجب پدید آمدن رفتارهای داوطلبانه کارکنان نسبت به محیط زیست شده و سبب دستیابی رویکرد کمک به توسعه پایدار در سازمان می‌گردد.

آشتیانی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار کارکنان با محیط زیست به بررسی این رابطه در رستوران‌ها و هتل‌های شهر بیجار پرداختند. نتایج به دست آمده حاکی از تاثیر معنا دار مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد کارکنان نسبت به محیط زیست بود.

جانعلی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله ای با عنوان رتبه بندی مؤلفه های مدیریت منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی شهرداری مشهد بعد از بررسی مولفه های مطرح به این نتیجه دست یافت که انتخاب و گزینش سبز کارکنان می تواند بیشترین اثرگذاری را در بهبود و توسعه عملکرد زیست محیطی آنها داشته باشد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار انجام دادند. تحلیل نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که ابعاد نه گانه مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر مثبت و پایداری بر توسعه سازمانی پایدار دارند.

داوری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی وضعیت موجود در به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز در بین کارشناسان این وزارتخانه پرداختند. نتایج نشان داد که بیشترین توجه به آموزش و توسعه سبز و کمترین توجه به انتخاب و استخدام سبز شده است.

آیباغی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی را با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز الگویی برای پایداری در سازمان های ورزشی در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که فعالیت های انجام شده در این اداره کل بیشترین همسویی را با استانداردهای مدیریت منابع انسانی سبز دارد.

توکلی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام های مدیریت منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق استان فارس به این نتیجه رسیدند که نگهداری، جبران خدمات، مدیریت عملکرد و توسعه منابع انسانی و رابطه بین این نظام ها با مدیریت منابع انسانی سبز معنی دار است.

روش شناسی پژوهش

در این تحقیق از روش مطالعه تحلیل هم واژگانی به همراه متاسنتز استفاده شده است. موتورهای جستجو، مطالعات کتابخانه ای، مراجعه به سامانه های نظام رتبه بندی گرین متریک، سایت های دانشگاه های سبز داخل و خارج از کشور و مقالات متعدد فارسی و انگلیسی منتشر شده در این زمینه از جمله مواردی بودند که در این راستا مورد استفاده قرار گرفته اند و ماحصل آنها مقاله ای در قالب توصیفی تحلیلی است که رویکردی نوین جهت بهره برداری از مدیریت سبز منابع انسانی در دانشگاه های کشور را ارائه می دهد.

یافته های پژوهش

بدون شک بهره مندی از مدیریت منابع انسانی سبز نه تنها نقش مهمی در حفاظت از محیط زیست دارد، بلکه باعث افزایش اعتبار، ارزشمندی و مقبولیت سازمان شده و در دراز مدت با پرورش مجموعه ای از کارکنان هوشمند نسبت به محیط زیست، سبب کاهش هزینه های سازمانی خواهد شد.

هدف مدیریت منابع انسانی سبز به حداقل رساندن آثار منفی حاصل از فعالیت های تجاری بر روی محیط زیست در عین ترویج فرهنگ کسب و کار پایدار است. مدیریت سبز منابع انسانی اهداف و ماموریت های متنوعی برای حرکت در مسیر سبز و حمایت از محیط زیست را به همراه دارد. در جدول شماره ۱ برخی از مولفه های کلیدی مدیریت منابع انسانی سبز به همراه مثال هایی برای درک بهتر مفاهیم ارائه شده است.

جدول شماره ۱: دسته بندی مولفه های کلیدی مدیریت منابع انسانی سبز و اهداف آن

ردیف	عنوان مولفه کلیدی	اهداف
۱	آگاهی زیست محیطی	تشویق کارکنان به اجرای عملکرد های دوستدار محیط زیست و افزایش اطلاعات در خصوص اهمیت توسعه پایدار
۲	بهره وری انرژی	اجرای اقداماتی در راستای صرفه جویی انرژی در محل کار مانند: استفاده از لامپ های کم مصرف، کاهش مصرف کاغذ، ارتقا و ترویج فرهنگ دورکاری با رویکرد کاهش انتشار گازهای گلخانه ای ناشی از رفت و آمد به محل کار
۳	کاهش تولید پسماند	حذف استفاده از ظروف پلاستیکی یکبار مصرف و آموزش و اجرای برنامه های تولید کمپوست
۴	تشکیل واحد پشتیبانی سازمانی پایدار	انتخاب تامین کنندگان مسئول در برابر محیط زیست و تشویق آنها به استفاده از شیوه های پایدار
۵	آموزش و توسعه سبز	آموزش توسعه پایدار زیست محیطی به کارکنان و پرورش شهروندان مسئول در برابر محیط زیست
۶	استخدام سبز	جذب و استخدام متقاضیان متعهد به محیط زیست و طرفدار توسعه پایدار
۷	ارزیابی عملکرد سبز	اجرای ارزیابی عملکرد زیست محیطی کارکنان در جهت شناسایی افراد دغدغه مند توسعه پایدار زیست محیطی

مدیریت منابع انسانی سبز شامل ادغام اصول پایداری محیطی و اجتماعی در شیوه های سنتی منابع انسانی است. در تعریف این دو رویکرد می توان موارد زیر را در نظر گرفت:

مدیریت منابع انسانی سنتی: این رویکرد بر مدیریت منابع انسانی در سازمان برای دستیابی به اهداف استراتژیک، ارتقای عملکرد کارکنان و تضمین انطباق قانونی تمرکز دارد. بر استخدام، انتخاب، آموزش، توسعه، مدیریت عملکرد و روابط کارکنان تاکید دارد. هدف اولیه ایجاد نیروی کار مولد است که به موفقیت سازمان کمک می کند.

مدیریت منابع انسانی سبز: مدیریت منابع انسانی سبز که به عنوان منابع انسانی پایدار نیز شناخته می شود، رویکردی جامع تر و آگاهانه نسبت به محیط زیست دارد. هدف آن ادغام پایداری محیطی، اجتماعی و اقتصادی در شیوه های مدیریت منابع انسانی سازمان است. این شامل در نظر گرفتن اثرات زیست محیطی عملیات تجاری، ترویج شیوه های سازگار با محیط زیست در بین کارکنان، و اطمینان از تامین منابع و مواد خام است. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی سبز ایجاد یک محیط کاری پایدار است که نه تنها برای سازمان بلکه برای جامعه و کره زمین نیز سودمند باشد.

در جدول شماره ۲ به تفاوت های این دو سبک مدیریتی اشاره شده است. به طور خلاصه، مدیریت منابع انسانی سبز تکاملی از مدیریت منابع انسانی سنتی است که پایداری محیطی و اجتماعی را در مدیریت منابع انسانی گنجانده است. هدف این رویکرد ایجاد محیط کاری مسئولانه تر و پایدارتر است که به نفع همه ذینفعان باشد.

جدول شماره ۲: تفاوت های کلیدی بین مدیریت منابع انسانی سنتی و مدیریت منابع انسانی سبز

پارامتر مورد بررسی	مدیریت منابع انسانی سنتی	مدیریت منابع انسانی سبز
تمرکز	بر مدیریت منابع انسانی برای موفقیت سازمانی تمرکز دارد	بر پایداری و مسئولیت زیست محیطی تمرکز دارد
اهداف	افزایش بهره وری و عملکرد کارکنان	مسئولیت اجتماعی و دوام اقتصادی
شیوه ها	حول محور استخدام، انتخاب، آموزش و مدیریت عملکرد می چرخد	شیوه های سازگار با محیط زیست، منبع یابی مسئولانه و آگاهی محیطی
دامنه	بیشتر به صورت داخلی بر روی اهداف سازمان متمرکز است	تأثیر گسترده تری بر جامعه و محیط را در نظر می گیرد
تاکید	بر روابط و عملکرد کارکنان	بر ارتباط متقابل عوامل انسانی، اجتماعی و محیطی

انتقال به این رویکرد می تواند چالش های متعددی را ایجاد کند، در ادامه به برخی از این چالش ها اشاره شده است. لازم به ذکر است علی رغم این چالش ها، انتقال به مدیریت منابع انسانی سبز می تواند به مزایای متعددی مانند بهبود رفاه کارکنان، افزایش اعتبار و مقبولیت سازمان و آینده پایدارتر برای سازمان و محیط زیست منجر شود.

۱. تغییر نگرش: کارمندان و مدیران ممکن است نیاز داشته باشند که طرز تفکر خود را برای اولویت دادن به دغدغه های مرتبط با پایداری زیست محیطی در کنار اهداف سنتی منابع انسانی تغییر دهند.

۲. توسعه مهارت: متخصصان منابع انسانی ممکن است به آموزش و مهارت های بیشتری برای اجرای موثر استراتژی ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز نیاز داشته باشند.

۳. تخصیص منابع: اجرای مدیریت منابع انسانی سبز ممکن است برای آموزش، زیرساخت ها و فناوری نیاز به منابع اضافی مانند زمان، پول و پرسنل داشته باشد که می تواند برای سازمان هایی با بودجه محدود چالش برانگیز باشد.

۴. جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها: برای اندازه گیری اثربخشی طرح های مدیریت منابع انسانی سبز، سازمان ها ممکن است نیاز به جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده های مربوط به اثرات زیست محیطی داشته باشند که می تواند زمان بر و هزینه بر باشد.

۵. مقاومت در برابر تغییر: تغییرات اغلب با مقاومت مواجه می شود. برخی از کارکنان و مدیران ممکن است در برابر تغییر مقاومت کنند، به خصوص اگر آن را به عنوان کار اضافی یا پیچیده کردن فرآیندهای موجود درک کنند و یا حتی ممکن است در سازگاری با شیوه ها، سیاست ها و رویه های جدید مردد باشند.

۶. تدوین و اتخاذ دستورالعمل های روشن: مدیریت منابع انسانی سبز در حال پیشرفت و گسترش است. از این رو نیاز به دستورالعمل ها و استانداردهای جامع تر برای کمک به سازمان ها برای هدایت این انتقال وجود دارد.

۷. ادغام با سایر ابتکارات پایداری: مدیریت منابع انسانی سبز باید با استراتژی کلی پایداری سازمان همسو باشد، که هماهنگی آن می تواند پیچیده و بسیار چالش برانگیز باشد.

۸. عدم آگاهی و درک اهمیت موضوع: کارکنان و مدیران ممکن است به طور کامل از مفاهیم و مزایای مدیریت سبز منابع انسانی آگاه نباشند، که این امر می تواند روند پذیرش را مختل کند.

۹. بهبود مستمر: مدیریت منابع انسانی سبز یک مبحث در حال تحول است و سازمان ها باید به طور مداوم شیوه های خود را با تغییرات جدید تطبیق داده و بهبود بخشند تا با استانداردها و بهترین شیوه های صنعت به روز بمانند.

استراتژی های پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز را می توان به صورت زیر دسته بندی کرد:

۱. استخدام و گزینش:

مدیریت منابع انسانی سبز با هدف قرار دادن داوطلبان آگاه از محیط زیست که ارزش ها و اهداف سازمان را به اشتراک می گذارند، با فرآیند استخدام شروع می شود. سازمان ها همچنین می توانند سوالات مرتبط با پایداری و فعالیت های زیست محیطی را در مصاحبه ها و ارزیابی ها بگنجانند.

۲. آموزش و توسعه:

ارائه آموزش در مورد مسائل زیست محیطی و شیوه های پایدار می تواند به کارکنان کمک کند تا نقش خود را در کاهش اثرات زیست محیطی فعالیت های سازمانی درک کنند. مثلا برگزاری کارگاه های آموزشی در مورد کاهش تولید پسماند، صرفه جویی در مصرف انرژی و استفاده از عملکردهای سازگار با محیط زیست و در راستای توسعه پایدار.

۳. تعهد شغلی:

تشویق کارکنان به مشارکت در طرح های زیست محیطی از طریق تیم های سبز، داوطلب شدن، یا پیشنهاد ایده های دوستدار محیط زیست می تواند حس مالکیت و تعهد به پایداری را تقویت کند.

۴. طراحی محل کار و مدیریت امکانات:

اتخاذ شیوه هایی برای اجرای ساختمان سبز، استفاده از تجهیزات کم مصرف و ترویج گزینه های رفت و آمد پایدار (حمل و نقل سبز) می تواند تأثیرات زیانبار زیست محیطی سازمان را به میزان قابل توجهی کاهش دهد.

به طور خلاصه، مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری محیطی ارتباط نزدیکی با هم دارند، زیرا هدف هر دو ایجاد محیطی پایدار و دوستدار محیط زیست است. مدیریت منابع انسانی سبز از پایداری محیطی با درگیر کردن کارکنان، اجرای سیاست ها و شیوه های

پایدار، توسعه قابلیت‌های نیروی کار، مدیریت مسئولانه زنجیره‌های تامین، و پرورش فرهنگی که به حفاظت از محیط زیست اهمیت می‌دهد، حمایت می‌کند.

انتخاب یک کشور پیشرو در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز کاری بسیار سخت و دشوار است. چرا که هرروزه کشورهای علاقه مند به این حوزه در حال افزایشند و از طرفی کشورهای فعال در این عرصه در حال ابداع شیوه‌های نوین و پیشرفت در این حوزه با بهره مندی از روش‌های خاص خود هستند. با این حال برخی از کشورها مانند سوئد، دانمارک، فنلاند و هلند با ابداع سیاست‌ها و ابتکاراتی نوین از قبیل ایجاد محیط‌های کاری دوستدار محیط زیست، بهره مندی کارکنان از مزایای توسعه پایدار و استفاده از شیوه‌های کسب و کار مسئولانه در برابر محیط زیست، در ترویج مدیریت منابع انسانی سبز بیش از دیگر کشورها کوشا بوده‌اند. بی تردید زمینه‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی و نیازهای جغرافیایی این کشورها در نوع رویکرد آنها تاثیرگذار است. در اینجا به بررسی چند کشور مطرح در این عرصه و سیاست‌های اتخاذ شده توسط آنها می‌پردازیم:

۱. سوئد: سرزمینی با سیاست‌های قوی زیست محیطی و تمرکز بر پایداری. سوئد به طور مداوم در میان سبزترین کشورهای جهان قرار گرفته است. بسیاری از شرکت‌های سوئدی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز استفاده می‌کنند و دولت از طرح‌های سازگار با محیط‌زیست حمایت می‌کند.

۲. آلمان: آلمان تمرکز زیادی بر فناوری‌های سبز و پایداری دارد. بسیاری از شرکت‌های آلمانی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را ادغام می‌کنند و دولت از طریق مشوق‌ها و سیاست‌های مختلف از آنها حمایت می‌کند.

۳. دانمارک: دانمارک به دلیل تعهد خود به انرژی سبز و پایداری شناخته شده است. شرکت‌ها در دانمارک اغلب مدیریت منابع انسانی سبز را در اولویت قرار می‌دهند و دولت از ابتکارات سازگار با محیط زیست از طریق سیاست‌ها و مشوق‌ها حمایت می‌کند.

۴. فنلاند: فنلاند کشوری متعهد در زمینه به حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار است. این کشور سیاست‌ها و ابتکارات متعددی را برای ترویج مدیریت منابع انسانی سبز اجرا کرده است و بسیاری از شرکت‌های فنلاندی فعالانه در این تلاش‌ها مشارکت دارند.

۵. هلند: هلند به سیاست‌ها و ابتکارات سبز خود معروف است. این کشور تمرکز زیادی بر توسعه پایدار دارد و بسیاری از شرکت‌های هلندی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را در عملیات خود ادغام می‌کنند.

۶. سنگاپور: سنگاپور پیشرفت‌های چشمگیری در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز داشته است. دولت سیاست‌ها و ابتکارات متعددی را برای ارتقای پایداری اجرا کرده است و بسیاری از شرکت‌ها در سنگاپور شیوه‌های دوستدار محیط زیست را اتخاذ کرده‌اند.

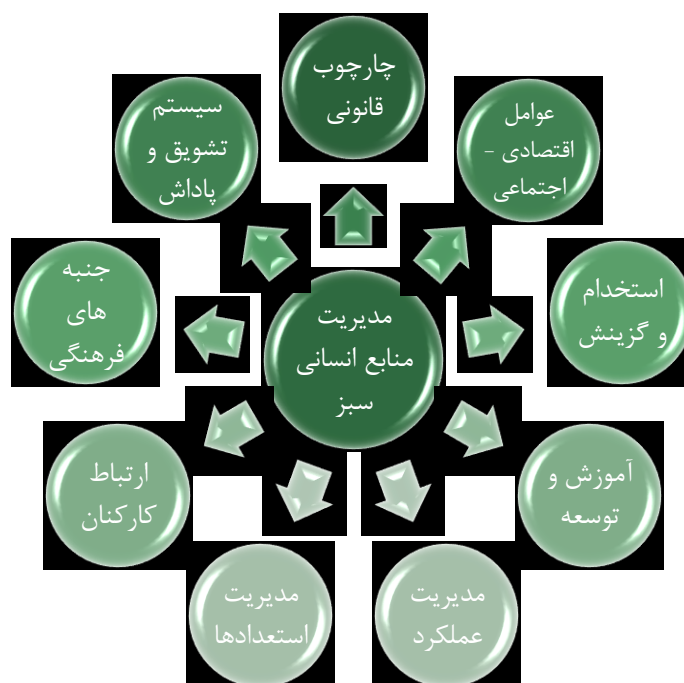
۷. کاستاریکا: کاستاریکا تلاش‌های قابل توجهی برای حفاظت از محیط زیست خود انجام داده است و به دلیل تعهد خود به انرژی‌های تجدید پذیر شناخته شده است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز کشور توسط سیاست‌ها و ابتکارات دولت و همچنین تمرکز قوی بر پایداری در صنایع مختلف پشتیبانی می‌شود.

اولین کنفرانس مدیریت منابع انسانی پایدار

دانشگاه مازندران
خرداد 1403

این کشورها به دلیل تعهدشان به مدیریت منابع انسانی سبز، سیاست‌های دولت و طرح‌های سازمانی که پایداری را ارتقا می‌دهند، متمایز هستند. با این حال، ذکر این نکته ضروری است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز را می‌توان در شرکت‌ها و کشورهای سرتاسر جهان یافت.

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته و مقایسه شرایط موجود در سایر کشورها، شاید بتوان جهت اجرای مدیریت منابع انسانی سبز در کشور موارد زیر را در نظر گرفت. این پارامترها به طور خلاصه در شکل شماره ۱ ارائه شده‌اند.



شکل شماره ۱: مهمترین عوامل موثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی سبز

شاخص‌های مهم برای ارزیابی اثربخشی مدیریت منابع انسانی سبز عبارتند از:

- ۱- میزان بقای کارکنان: هر چه این عدد بالاتر باشد بیانگر توان سازمان در جذب و رضایت کارکنان است.
- ۲- مشارکت کارکنان: اشتیاق کارکنان را نسبت به کار خود و سازمان نشان می‌دهد. سطوح بالای تعامل اکثر موجب افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری می‌گردد.
- ۳- شناخت استعدادها و توسعه و گسترش آنها: سنجه‌ای برای شناسایی افراد خلاق و با استعداد و جذب آنها می‌باشد. در این راستا باید فرهنگ یادگیری رشد مستمر در سازمان به صورت پیوسته تقویت گردد.
- ۴- انطباق با قوانین محلی و استانداردهای بین‌المللی: میزان پایبندی سازمان به الزامات قانونی و مقررات را بیان می‌کند و باید در راستای حفظ محیط کاری قانونی و اخلاقی باشد.

۵- مقرون به صرفه بودن ساز و کارها: این روش ها باید بدون اینکه میزان رفاه کارکنان را دستخوش تغییر نماید، به بهبود نتایج حاصل از عملکرد سازمان کمک نماید.

۶- نظرسنجی و بازخورد میزان رضایت کارکنان: میزان رضایتمندی باید در جهات مختلف کار و سازمان اندازه گیری شود. ارزیابی و بازخورد منظم به بهبود مستمر در سازمان کمک خواهد کرد.

حال که با مفهوم مدیریت سبز منابع انسانی، رویکردها، شاخص های ارزیابی و مولفه های کلیدی آن آشنا شدیم نگاهی به دانشگاه هایی که این رویکرد را در بدنه سازمانی خود اجرا کرده اند خواهیم انداخت. در سال های اخیر، دانشگاه های آسیایی نیز به طور فزاینده ای از شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز برای ارتقای آگاهی و مسئولیت پذیری زیست محیطی در میان کارکنان و دانشجویان خود استفاده کرده اند. این دانشگاه ها نقش مهمی در شکل دادن به نیروی کار آینده و کمک به توسعه پایدار منطقه ایفا می کنند. با ترکیب اصول مدیریت منابع انسانی سبز، این موسسات می توانند فرهنگ مسئولیت زیست محیطی را پرورش دهند و دانشجویان را برای مقابله با چالش های زیست محیطی جهانی آماده کنند. البته این دانشگاه ها در مقایسه با دانشگاه های اروپایی و آمریکایی بسیار ضعیف هستند.

دانشگاه ها و مؤسساتی اروپایی و یا آمریکایی وجود دارند که دوره ها، برنامه ها یا تحقیقاتی در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز مدیریت منابع انسانی دارند. برخی از دانشگاه هایی که در این زمینه فعالیت داشته و تجارب موفقیت دارند، عبارتند از:

۱. دانشگاه کالیفرنیا، برکلی - دانشکده بازرگانی هاس

۲. دانشگاه ایلینویز - Urbana-Champaign کالج تجارت

۳. دانشگاه ایالتی میشیگان - کالج بازرگانی الی براد

۴. دانشگاه لیدز - دانشکده سیاست و مطالعات بین المللی

۵. دانشگاه شرق انگلیا - مدرسه تجارت نورویچ

۶. دانشگاه کوئینزلند جنوبی - دانشکده تجارت و گردشگری

۷. دانشگاه ژوهانسبورگ - مدرسه بازرگانی

با مراجعه به سایت این دانشگاه ها و بررسی اهداف و برنامه آنها، مهمترین رویکرد های هر دانشگاه استخراج شد. در جدول شماره ۳ این اهداف به طور خلاصه دسته بندی شده اند و بین دانشگاه های مختلف در این زمینه مقایسه ای به عمل آمده است.

جدول شماره ۳: دسته بندی و مقایسه رویکردهای دانشگاه های مطرح و فعال در عرصه مدیریت منابع انسانی سبز

ردیف	رویکرد	دانشگاه کالیفرنیا - برکلی	دانشگاه ایلینویز	دانشگاه ایالتی میشیگان	دانشگاه لیدز	دانشگاه شرق انگلیا	دانشگاه کوئینزلند جنوبی	دانشگاه ژوهانسبورگ
۱	آموزش		✓	✓	✓	✓	✓	✓
۲	اتخاذ و اجرای سیاست ها و شیوه های منطبق بر پایداری زیست محیطی		✓		✓	✓	✓	✓
۳	همکاری با موسسات فعال در این عرصه					✓	✓	✓
۴	ارائه گواهینامه و جوایز سبز به پرسنل فعال زیست محیطی	✓	✓				✓	
۵	درگیر کردن ذینفعان (پرسنل و دانشجویان)	✓				✓	✓	✓
۶	ترویج اشتغال پایدار	✓		✓			✓	
۷	استخدام سبز					✓		
۸	سیاست های خرید سبز	✓	✓	✓	✓			
۹	ترویج کاهش تولید پسماند و افزایش بازیافت	✓		✓				
۱۰	صرفه جویی در مصرف انرژی و افزایش بهره وری	✓		✓				✓
۱۱	حمل و نقل سبز	✓		✓	✓			
۱۲	ممیزی سبز و انتشار گزارش	✓	✓	✓				
۱۳	تشکیل کمیته و کارگروه های پایداری		✓		✓			
۱۴	ابتکارات سبز							✓

در دانشگاه های ایران، اگرچه دانشگاه های سبز تا حدودی پایبند به اجرای برخی عناصر این رویکرد هستند، اما به دلیل اینکه تنها در فاز اجرایی و پشتیبانی دانشگاه شاهد عملیاتی شدن آن هستیم، بنابراین حوزه مدیریت منابع انسانی و پرسنلی را پوشش نمی دهند و جای خالی این رویکرد در دانشگاه های مادر و مطرح کشور به خوبی حس می شود.

بحث و نتیجه گیری

در مقایسه ای که در خصوص دیدگاه و اولویت بندی اهداف مدیریت منابع انسانی سبز در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه صورت گرفت مشخص گردید که اهداف مدیریت منابع انسانی سبز در کشورهای توسعه یافته در درجه اول بر ارتقای پایداری محیطی، استفاده مسئولانه از منابع و رفاه کارکنان متمرکز است. در حالیکه در کشورهای در حال توسعه بیشتر بر روی ترویج سیاست های دوستدار محیط زیست، کاهش اثرات زیست محیطی و بهبود عملکرد کلی سازمانی است این اهداف از طریق استراتژی ها و شیوه های مختلفی که با اصول توسعه پایدار همسو هستند، محقق می شوند.

مدیریت منابع انسانی سبز، زمینه ای نوظهور است که بر ادغام شیوه های پایداری محیطی در سیاست ها، فرآیندها و فرهنگ سازمانی تمرکز دارد. با توجه به تأثیر قابل توجه دانشگاه ها بر محیط زیست و نقش آن ها در شکل دهی به رهبران و متخصصان آینده نیاز به اتخاذ شیوه های پایدار دارند. در این راستا مدیریت منابع انسانی سبز در ترویج مسئولیت زیست محیطی و کاهش رد پای آثار مخرب زیست محیطی مؤسسات آموزش عالی تأکید می کنند. مولفه های کلیدی مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه ها عبارتند از:

۱. سیاست ها و رویه های زیست محیطی: ایجاد خط مشی ها و دستورالعمل های روشن برای شیوه های پایدار در عملیات آموزشی، پژوهشی و اداری.
۲. تعامل و آموزش کارکنان: تشویق اساتید، کارکنان و دانشجویان به مشارکت فعال در طرح های زیست محیطی و ارائه آموزش های مرتبط برای افزایش دانش و مهارت های خود در زمینه پایداری.
۳. استخدام و انتخاب سبز: گنجاندن معیارهای محیطی در فرآیند استخدام، مانند ارزیابی تعهد نامزدها به پایداری و پتانسیل آنها برای کمک به اهداف سبز دانشگاه.
۴. مدیریت عملکرد و پاداش: ادغام عملکرد زیست محیطی در ارزیابی کارکنان و ارائه مشوق ها برای کسانی که تعهد استثنایی به پایداری نشان می دهند.
۵. مشارکت و همکاری: ایجاد مشارکت با سازمان های خارجی، مانند سازمان های غیردولتی و کسب و کار، برای ترویج شیوه های پایدار و به اشتراک گذاری دانش و منابع.

چالش ها و فرصت ها

چالش های پیش روی دانشگاه ها در اجرای مدیریت منابع انسانی سبز مواردی از قبیل منابع محدود، مقاومت در برابر تغییر، و نیاز به همکاری میان رشته ای است.

همچنین برخی از فرصت هایی که از پذیرش مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری به وجود می آیند شامل صرفه جویی در هزینه ها، افزایش اعتبار و نام آوری، تحقیق و نوآوری، ارتباط و شبکه سازی با سایر دانشگاه ها و نهاد های فعال، مشارکت دانشجویی و افزایش حس مسئولیت پذیری در برابر محیط زیست و نهایتا توسعه نیروی کار ماهر آشنا به چالش های زیست محیطی است.

پیشنهادهای

همانگونه که پیشتر نیز بحث شد هدف از شکل گیری مدیریت منابع انسانی سبز در یک دانشگاه، ایجاد یک محیط کاری پایدار و سازگار با محیط زیست است. با بررسی دانشگاه های مطرح و پیشرو در جهان اجرا و مقایسه رویکرد آنها با یکدیگر به نظر می رسد نه تنها اهداف مدیریت منابع انسانی سبز با اهداف آموزش عالی در تضاد و تعارض نیست، بلکه راهکاری در جهت افزایش اعتبار ملی و جهانی نیز است. در ادامه پیشنهادهای جهت تحقق این امر در دانشگاه ها ارائه می شود:

۱. سیاست ها و شیوه های سبز: دانشگاه ها می توانند سیاست ها و رویه های سبز را مطابق با شرایط اقلیمی و جغرافیایی و فرهنگ هر استان تدوین و اجرا کنند. این سیاست ها شامل مولفه های مختلف عملیاتی دانشگاه از قبیل صرفه جویی در مصرف انرژی، مدیریت پسماند، حمل و نقل و تدارکات را پوشش می دهد. این سیاست ها باید به همه کارکنان ابلاغ شود و در روال کار روزانه آنها گنجانده شود.

۲. آموزش پایداری و افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان: برگزاری جلسات آموزشی و کارگاه های آموزشی منظم برای آموزش کارکنان در مورد کاهش پسماند، شیوه های حمل و نقل سبز، مسائل زیست محیطی، صرفه جویی در مصرف انرژی و اهمیت پایداری. این کار را می توان از طریق سمینارها، وبینارها یا دوره های آنلاین انجام داد. در این شیوه کارکنان تشویق می شوند تا دانش و تجربیات خود را با همکاران خود به اشتراک بگذارند و سبب تقویت فرهنگ پایداری در سازمان خواهند شد.

۳. استخدام و انتخاب سبز: می توان ملاحظات زیست محیطی را با ترویج ارزش ها و شیوه های سبز در فرآیند استخدام و انتخاب ادغام کرد. مثلا با گنجانیدن سؤالات مربوط به پایداری در مصاحبه های شغلی، ارزیابی آگاهی زیست محیطی متقاضیان استخدامی، و استخدام افرادی که تعهد خود را به شیوه های سبز نشان می دهند، به دست آورد.

۴. ارزیابی عملکرد سبز: اگر شاخص های عملکرد مرتبط با پایداری در سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان گنجانده شود این کار کارکنان را تشویق می کند تا فعالانه در طرح های سبز شرکت کنند و به اهداف کلی پایداری دانشگاه کمک کنند.

۵. پاداش و مزایای سبز: ایجاد مشوق ها و مزایایی برای کارکنانی که از شیوه های سبز حمایت می کند، مانند ساعات کاری انعطاف پذیر، یارانه برای حمل و نقل عمومی، اهداء دوچرخه، تبدیل وضعیت استخدامی و برنامه های شناسایی کارکنانی که فعالانه در تلاش های مرتبط با توسعه پایدار در دانشگاه مشارکت دارند.

۶. طراحی محل کار سبز: می توان با در نظر گرفتن اصول طراحی سبز در ساخت و ساز و بازسازی ساختمان ها، یک محل کار سازگار با محیط زیست و محیطی کم مصرف در حوزه منابع انرژی های تجدید ناپذیر ایجاد کرد. این طراحی می تواند شامل استفاده از روشنایی کم مصرف، سیستم های آب کم فشار و استفاده از مواد بازیافتی در فرآیند ساخت و ساز، استفاده از شیوه های مکاتبات غیر کاغذی در فرایندهای اداری و استفاده از سطل های بازیافت باشد.

۷. خلاقیت ها و گزارش های سبز: این کار با اطلاع رسانی منظم ابتکارات، دستاوردها و پیشرفت های سبز دانشگاه از طریق خبرنامه ها، وب سایت ها و پلتفرم های رسانه های اجتماعی به کارکنان، دانشجویان و جامعه گسترده تر صورت می پذیرد. انتشار گزارش های سالانه پایداری برای نشان دادن تعهد دانشگاه به مراقبت از محیط زیست می تواند بسیار اثرگذار باشد.

۸. همکاری با ذینفعان: از طریق تعامل با دانشجویان، اساتید، کارکنان، و ذینفعان خارجی برای ترویج شیوه های سبز و تشویق همکاری در طرح های پایداری. این کار را می توان از طریق پروژه های مشترک، کارگاه ها و رویدادهایی که بر مسائل زیست محیطی متمرکز هستند انجام داد.

۹. مشارکت ها و شبکه های سبز: از راه همکاری با سازمان ها، مشاغل و دانشگاه های دیگر برای به اشتراک گذاشتن دانش، منابع و بهترین شیوه های مرتبط با مدیریت منابع انسانی سبز. این امر می تواند به گسترش تلاش های دانشگاه در حوزه توسعه پایدار و کمک به شبکه گسترده تری از دانشگاه های دوستدار محیط زیست کمک کند.

۱۰. ایجاد خط مشی منابع انسانی سبز: با طراحی و شکل گیری یک خط مشی جامع تعهد دانشگاه به شیوه های زیست محیطی پایدار در مدیریت منابع انسانی سبز مشخص می شود. این سیاست باید حوزه هایی مانند استخدام، آموزش کارکنان، مزایا و شیوه های محل کار را پوشش دهد.

۱۱. استخدام سبز: از طریق ادغام ملاحظات زیست محیطی در فرآیند استخدام. شامل ترویج ارزش های سبز در آگهی های استخدامی، غربالگری نامزدها بر اساس میزان آگاهی زیست محیطی آنها و تشویق متقاضیان برای به اشتراک گذاشتن ایده های خود در مورد اینکه چگونه می توانند به اهداف پایداری دانشگاه کمک کنند.

۱۲. انجام ممیزی سبز: ابتدا باید وضعیت فعلی شیوه های مدیریت منابع انسانی در دانشگاه ارزیابی شود، سپس مناطقی که می توان برای سازگاری با محیط زیست بهبود یا اصلاح کرد مانند ارزیابی فرآیندهای استخدام، مزایای کارکنان و یا سیاست های اجرایی سازگار با محیط زیست در محل کار شناسایی شود.

۱۳. راه اندازی سیستم حمل و نقل سبز: ترویج شیوه های حمل و نقل سازگار با محیط زیست، مانند استفاده از اتومبیل، دوچرخه و یا حمل و نقل عمومی. همچنین می توان برای کارمندانی که از این روش ها برای رفت و آمد به محل کار استفاده می کنند، مشوق هایی ارائه داد.

۱۴. حذف یا به حداقل رساندن کاغذ در فرایندهای اداری : با دیجیتالی کردن فرآیندهای منابع انسانی مانند پرونده های کارکنان، بررسی عملکرد و حقوق و دستمزد می توان به طرز چشمگیری مصرف کاغذ را کاهش داد. همچنین می توان کارکنان را به استفاده از روش های ارتباط دیجیتال به جای چاپ یادداشت ها و اطلاعیه ها تشویق کرد.

۱۵. ترویج دورکاری: به کارمندان اجازه داده شود در صورت امکان از خانه کار کنند. این امر نیاز به فضای اداری را کاهش می دهد که به نوبه خود مصرف انرژی را کاهش می دهد.

۱۶. ارائه لوازم اداری سازگار با محیط زیست: استفاده از کاغذ بازیافتی، کارد و چنگال زیست تخریب پذیر یا قابل استفاده مجدد و تجهیزات اداری کم مصرف

همچنین پیشنهاد می شود تحقیقات بیشتری برای درک بهتر تأثیر این شیوه ها بر عملکرد سازمانی، مشارکت کارکنان و پایداری کلی انجام شود و با همکاری و به اشتراک گذاشتن تجارب بین دانشگاه های کشور و نیز استفاده از تجارب کشورهای موفق و پیشرو در این راه، به بهترین شیوه ها برای هدایت نوآوری و پیشرفت در این زمینه دست یافت. بدون تردید گذر زمان در بسیاری از مولفه های زندگی ما تاثیرگذار خواهد بود. در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز نیز به نظر می رسد مواردی از قبیل تحولات دیجیتال، هوش مصنوعی، افزایش تجارب عملی کارمندان، بهره برداری از دورکاری، یادگیری مهارت های جدید و ارتقا آن ها، برمسئولیت های اجتماعی و پایداری آینده آن تاثیر خواهد گذاشت.

همه گیری COVID-19 تجربه ای تلخ اما با نتایج ارزنده بود. از دستاوردهای آن دوران، گسترش دورکاری در مشاغل مختلف بود که درکنار مصائب و سختی ها، سبب تسریع کارها و گسترش سیستم ها و استراژی های دوستدار محیط زیست و کاهش کربن گردید. به نظر می رسد این روند در سال های آینده نیز با تغییراتی که آن را با دنیای امروز سازگار تر نماید ادامه خواهد یافت.

- Agyabeng-Mensah, Y., Baah, C., & Afum, E. (2024). Do the roles of green supply chain learning, green employee creativity, and green organizational citizenship behavior really matter in circular supply chain performance. *Journal of Environmental Planning and Management*, 67(3), 609-631.
- Aibaghi Esfehiani, S., Hasani, A A., & Hosseini nia, S R. (2018). Effect of Green مدیریت منابع انسانی on Firm Sustainability at General Administration of Youth and Sport in North Khorasan Province. *Human Resource Management in Sport Journal*, 5(2), 309-328. SID. (In Persian)
- Akbari, P., & Anbarian, H. (2023). The effect of green human resource management on employees' green behaviors: The mediating role of environmental awareness and the moderating role of servant leadership. *Journal of Sustainable Human Resource*. (In Persian)
- Ashtiani, A., Ashtiani, T., Heydari, A. (2022). Investigating the Effect of Green Human Resources Management on the Staff's Environmentally Friendly Behavior: A Case Study of Bijar's Hotels & Restaurants, *Journal of Social Studies tourism*, 10(1), 303-334. (In Persian)
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability*, 10(6), 1739.
- Choudhary, P., & Datta, A. (2024). Bibliometric analysis and systematic review of green human resource management and hospitality employees' green creativity. *The TQM Journal*, 36(2), 546-571.
- Davari, A., Goodarzi, S., Asgari Gandomani, R., Saberi, A. (2019). A Survey on Available Status of Application of Green Human Resources Management in the Ministry of Sports and Youth in the Islamic Republic of Iran. *Strategic Studies on Youth and Sport*, 18(45), 0-0. (In Persian)
- Fang, L., & Zhan, X. (2024). Study of the Bidirectional Impact of Corporate green performance Management on Employees' employee non-green behavior. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 13(1).
- Farkhi, M., Nasr Esfahani, A., Safari, A. (2016) Presenting the green human resource management framework in the steel industry, *Human resources management of Imam Hossein University*, 9(4), 153-179. (In Persian)
- farrokhi, M., Amiri, Z., & Delvi Esfahani, M. (2020). The Effect of Green Human Resource Management on Employee Environmental Behavior by Considering the Modifying Role of Individual Green Values and Service Culture. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2(2), 137-157. (In Persian)
- Gholipour, A. (2019). Human resource management (concepts, theories and applications). *SAMT Publications*. (In Persian)
- Janalizadeh Ghazvini, M., Kaffashpoor, A., Rahimpour, A., & Samanian, M. (2021). Ranking of green human resource management components affecting the environmental performance of Mashhad Municipality (Hierarchical analysis approach). *Iranian Journal of Public Policy in Management*, 12(41), 163-177. (In Persian)
- Karmoker, K., Nazifa, M. N., Sayed, A. I., Kona, F. A., Jamim, A. A., Roy, B., & Paul, R. K. (2024). Investigating the relationship between employees' green knowledge, green service behavior and environmental performance in the hotel industry of Bangladesh. *Asian Journal of Management*, 15(1), 9-16.

- Mazaheritehrani, M., Alvani, M., Vaezi, R., Zahedi, S., & Qorbanizadeh, V. (2023). The Model of Green Management for Iranian public organizations. *Iranian journal of management sciences*, 17(68), 1-43. (In Persian)
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788.
- Mohammadi, HR., Pourkiani, M., Salajegheh, S., Sayadi, S., & Malayi, H. (2020). The Design of a Model for the Green Human Resource Management. *Journal of New Approach in Educational Administration*, 11(3 (43)), 281-314. (In Persian)
- Mohammadnejad Shourkaei, M., Seyed Javadin, S R., Shahhosseini, M A., & Hajheidari, A. (2017). Providing a Framework for Green مدیریت منابع انسانی. *Journal of Public Administration*, 8(4), 691-710. (In Persian)
- Papademetriou, C., Ragazou, K., Garefalakis, A., & Passas, I. (2023). Green human resource management: Mapping the research trends for sustainable and agile human resources in SMEs. *Sustainability*, 15(7), 5636.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green' مدیریت منابع انسانی. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211
- Rajabpour, E., & Afkhami Ardakani, M. (2020). The Relationship between Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry (Human Resource Management in the Oil Industry)*, 11(44), 317-342. (In Persian)
- Ranjbarian, Rasoul, (2017) sustainable development and the role of Seven Greens components. *Economy, Labor and Society Magazine*, (216)72-75. (In Persian)
- Rezaei, B., Zargar, S M., & Hematian, Hadi. (2020). The Impact of Green مدیریت منابع انسانی Dimensions on Sustainable Organizational Development. *Journal of Teaching in Marine Science*, 7(20), 93-108. (In Persian)
- Rezaei, B., Zargar, S M., Hematian, H. (2020). The Impact of Green مدیریت منابع انسانی Dimensions on Sustainable Organizational Development. *Journal of teaching in Marine Science*, 7(20), 93-108. (In Persian)
- Seyedjavadin, S., Roshandel Arbatani, T., & Nobari, A. (2017). Green Human Resource Management an Investment Approach and Sustainable Development. *Journal of Investment Knowledge*, 5(20), 297-327. (In Persian)
- Shafiei, Z., & Sabet, A. (2022). Providing a Causal Model of Environmental Performance through Green Human Resources Management and Competitive Advantage of Government Agencies (Case Study: Fars Technical and Vocational Organization). *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 19(Special Issue), 93-114. (In Persian)
- Shah, P., Singh Dubey, R., Rai, S., Renwick, D. W., & Misra, S. (2024). Green human resource management: A comprehensive investigation using bibliometric analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(1), 31-53.

- Shah, P., Singh Dubey, R., Rai, S., Renwick, D. W., & Misra, S. (2024). Green human resource management: A comprehensive investigation using bibliometric analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(1), 31-53.
- Shahram Eshghi Peirayvatlou, Norouz Izadpanah, Musa Rezvani Chaman Zamin, (2022). Green human resource management model in Iranian governmental organizations, *Journal of Resource Management in Police*, 10(40), 1-29. (In Persian)
- Tavakoli, A., Hashemi, A., Sabet, A., & Razeghi, S. (2018). Proposing a Green Human Resource Management Model on the Basis of Human Resource Management. *Journal of Human Resource Management Research*, 10(1 (31)), 77-103. (In Persian)
- Tavakoli, A., hashmi, A., sabet, A., & razeghi, S. (2018). Proposing a Green Human Resource Management Model on the Basis of Human Resource Management. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(1), 77-104. (In Persian)
- Yaghoubi, N M., Dehghani, M., & Omidvar, M. (2019). Establishment of Green Human Resource Management in the Entrepreneurship Ecosystem. *Organizational Resources Management Research*, 8(4), 131-149. (In Persian)
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., & Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *international journal of production Economics*, 219, 224-235.
- Zhang, S., Chen, M., & Tang, G. How green human resource management can promote green competitive advantage: The role of green innovation. *Business Strategy and the Environment*.

Green Human Resource Management in universities, alignment or conflict of interests

Naghmeh Elahi^{1*}, Mohammad Moshari²

1. Master student of Environmental Management, University of Tehran

2- Assistant Professor, Department of Environmental Planning, Management and HSE, Faculty of Environment, University of Tehran

Abstract

The growing population and the limited natural resources created the problem of environmental concern. and protecting the environment is now one of humanity's most important issues, regardless of political and geographical borders, it requires the attention of all the people of the world. Green human resource management is an emerging concept that is formed from the integration of traditional human resource management methods with environmental concerns, and ensures that the social responsibility of organizations is environmentally friendly based on sustainable development. The purpose of this research is to investigate the position of green human resources management in universities. The result of the research, based on the review of the performance of top universities in this field, shows the improvement of the environmental performance and the promotion of the position of the universities in reducing the carbon footprint, promoting recycling and using environmentally friendly materials and resources. It has also improved the performance index of universities in green rating systems. In this research, the key components of green human resource management were examined and the most important of them were examined along with the factors affecting the implementation of this system in the country. Also, based on the classification of universities' performance, the most important indicators were extracted for initial and periodic evaluation. At the end, by presenting suggestions focusing on green human resources management in universities, valuable insights about strategies and methods that It can help higher education institutions to become more sustainable and in line with the design of efficient educational spaces in the appropriate efficiency of renewable and non-renewable energy, waste reduction programs and the adoption of sustainable policies.

Keywords: Green human resources management, Sustainable development, Environment, Productivity, Green university