

مروری بر نقش پیشران های نهادی، مدیریتی و انسانی در استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار

امین رحمتی دهکردی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران
amin.rahmati68@gmail.com

محمد رئوف پرویزی بابادی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران
Mohamadr.parvizi72@gmail.com

امیر خدابخشی سامانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهرکرد، ایران
Khodabakhshi.ami.7@gmail.com

چکیده

مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان یکی از رویکردهای نوین در حوزه مدیریت سازمانی، نقش مهمی در ایجاد تعادل میان اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی سازمان ها ایفا می کند. هدف پژوهش حاضر، مرور و تحلیل نظام مند ادبیات علمی مرتبط با شناسایی و اولویت بندی پیشران های مؤثر بر استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار با تأکید بر پیشران های نهادی، مدیریتی و انسانی در سازمان های دولتی است. این پژوهش از نظر هدف، توسعه ای-کاربردی و از نظر روش، مروری با رویکرد کتابخانه ای است. داده ها از طریق جستجوی هدفمند و نظام مند در پایگاه های اطلاعاتی معتبر داخلی و بین المللی گردآوری و با استفاده از تحلیل کیفی و مقایسه ای مورد بررسی قرار گرفتند. مرور مطالعات پیشین نشان می دهد که پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار تحت تأثیر مجموعه ای از پیشران های چندبعدی قرار دارد که می توان آن ها را در قالب عوامل نهادی، مدیریتی، انسانی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ساختاری طبقه بندی کرد. در این میان، ادبیات پژوهش بر نقش محوری عوامل مدیریتی از جمله تعهد مدیریت ارشد، توانمندسازی ساختاری، سیستم های کاری پایدار و مدیریت فرهنگ سازمانی تأکید ویژه دارد. همچنین، عوامل اجتماعی، سیاست ها و مقررات دولتی، فشار ذی نفعان، مسئولیت اجتماعی، تنوع نیروی کار، بومی سازی فرایندهای منابع انسانی و تاب آوری سازمانی به عنوان پیشران های مکمل و اثرگذار در موفقیت استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار شناسایی شده اند. نتایج مرور نشان می دهد که در اغلب مطالعات، پیشران های مدیریتی در اولویت بالاتری نسبت به سایر عوامل قرار گرفته و نقش تعیین کننده ای در هم افزایی سایر پیشران ها ایفا می کنند. در مجموع، یافته های این مقاله مروری حاکی از آن است که استقرار موفق مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی، مستلزم رویکردی جامع و یکپارچه است که در آن، پیشران های مدیریتی به عنوان محور اصلی، در تعامل با پیشران های نهادی و انسانی مورد توجه قرار گیرند. نتایج این پژوهش می تواند مبنای مناسبی برای طراحی مدل های مفهومی، سیاست گذاری منابع انسانی و انجام پژوهش های تجربی آینده، به ویژه در سازمان های عمومی و دولتی، فراهم آورد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی پایدار، پیشران های نهادی، سازمان های دولتی

مقدمه

در بازارهای نامطمئن، متغیر و پیچیده امروز، سازمان ها برای بقا و تداوم فعالیت خود ناگزیر به برخورداری از عواملی هستند که آن ها را قادر به ارزش آفرینی و کسب مزیت رقابتی نماید. در شرایط رقابتی کنونی، نیروی انسانی به عنوان مهم ترین منبع استراتژیک و مزیت رقابتی پایدار سازمان ها شناخته می شود؛ از این رو مدیران باید آگاه باشند که چگونه با این سرمایه کلیدی برخورد کرده و آن را در راستای اهداف سازمانی مدیریت نمایند (باربا آراگون و جیمنز، ۲۰۲۰). کارکنان و عملکرد آن ها نقشی اساسی در موفقیت سازمان ها ایفا می کنند و مدیریت عملکرد

کارکنان به عنوان یکی از مهم ترین وظایف مدیریت سازمانی، همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است. در این راستا، پایداری منابع انسانی و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن، به یکی از دغدغه های اصلی سازمان ها تبدیل شده است (حکاک، ۱۴۰۳). افزایش توجه سازمان ها به پیامدهای فعالیت های خود بر محیط پیرامونی، مستلزم تمرکز بر عملکرد پایدار و پاسخگویی هم زمان به نیازهای اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی است. در دهه اخیر، محققان توجه ویژه ای به چالش توسعه سیستم های مدیریت منابع انسانی پایدار و نقش آن در تحقق اهداف پایداری سازمان ها معطوف کرده اند (طهماسبی روشن و همکاران، ۱۴۰۱). به طور خاص، مدیریت منابع انسانی پایدار بر ارکان سه گانه توسعه پایدار سازمانی، یعنی اهداف اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی تأکید دارد (باش، ۲۰۲۰). ادبیات این حوزه، مشارکت فعال کارکنان را به عنوان یکی از عوامل کلیدی در دستیابی به عملکرد پایدار اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی سازمان معرفی می کند (تفرج خواه و همکاران، ۱۴۰۰).

در این چارچوب، مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان رویکردی راهبردی، فراتر از مدیریت سنتی منابع انسانی عمل کرده و به دنبال ایجاد توازن میان بهره وری سازمانی، رفاه کارکنان و مسئولیت پذیری اجتماعی و زیست محیطی است. اینرت و همکاران (۲۰۱۶) مدیریت منابع انسانی پایدار را اتخاذ راهبردها و رویه هایی می دانند که دستیابی هم زمان به اهداف مالی، اجتماعی و زیست محیطی را در یک بازه زمانی بلندمدت ممکن ساخته و در عین حال اثرات جانبی منفی و پیامدهای ناخواسته را کنترل می کند. همچنین، کرامر (۲۰۲۲) تأکید می کند که مدیریت منابع انسانی پایدار به دنبال تحقق نتایج مثبت اقتصادی، اجتماعی، انسانی و زیست محیطی به صورت هم زمان در کوتاه مدت و بلندمدت است. در همین راستا، موحدین و همکاران (۲۰۲۲) پایداری مدیریت منابع انسانی را زیربنای رشد و موفقیت آینده سازمان ها قلمداد می کنند. بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان چهارمحال و بختیاری به عنوان نهادی حاکمیتی و خدمت محور، مأموریت خود را در تأمین، بهسازی و مقاوم سازی مسکن روستایی، اجرای طرح های توسعه ای و کمک به توسعه کالبدی و زیربنایی مناطق کمتر برخوردار تعریف کرده است. این سازمان در محیطی فعالیت می کند که با محدودیت منابع مالی، تغییرات مکرر سیاست های کلان، شرایط اقتصادی ناپایدار، فشارهای اجتماعی و افزایش نیازهای جامعه روستایی همراه است. از سوی دیگر، پراکندگی جغرافیایی پروژه ها، ماهیت میان بخشی فعالیت ها و تعامل مستمر با ذی نفعان متعدد، پیچیدگی مدیریت منابع انسانی را افزایش داده است. در چنین شرایطی، جذب، نگهداشت و توانمندسازی نیروی انسانی متخصص و متعهد به یکی از چالش های اساسی سازمان تبدیل شده و فرسودگی شغلی، کاهش انگیزش و افت عملکرد کارکنان، تهدیدی جدی برای تحقق مأموریت های بنیاد محسوب می شود.

بر این اساس، شناسایی و اولویت بندی پیشران های مؤثر بر استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار در اداره کل بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان چهارمحال و بختیاری، ضرورتی راهبردی تلقی می شود. این پیشران ها می توانند در سطوح نهادی (سیاست ها و مقررات دولتی)، مدیریتی (سبک مدیریت، تصمیم گیری و حمایت مدیران) و انسانی (توانمندسازی، انگیزش و مشارکت کارکنان) مورد بررسی قرار گیرند. پژوهش های اخیر از جمله تحقیقات کودا و همکاران (۲۰۲۲)، موحدین و همکاران (۲۰۲۲)، رجب پور و همکاران (۲۰۲۲) و فراهانی و جمشیدی اوانکی (۱۴۰۱) به اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار پرداخته اند؛ با این حال، شناسایی پیشران های مؤثر بر پیاده سازی این رویکرد و رتبه بندی آن ها، به ویژه در سازمان های دولتی نیازمند نیروی متخصص و باتجربه مانند بنیاد مسکن، کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

بنابراین، خلأ پژوهشی موجود از حیث موضوع و جامعه آماری، ضرورت انجام این تحقیق را دوچندان می سازد. این پژوهش با تمرکز بر شناسایی و رتبه بندی پیشران های مؤثر بر استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار در اداره کل بنیاد مسکن استان چهارمحال و بختیاری، در پی ارائه راهکارهایی عملی برای کاهش چالش های موجود، توانمندسازی کارکنان و ارتقای عملکرد پایدار سازمان است. نتایج این تحقیق می تواند مدیران را در دستیابی هم زمان به منافع اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی و تضمین تداوم مأموریت های توسعه ای سازمان در شرایط نامطمئن و پیچیده امروز یاری رساند.

مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی به روش های مدیریت افراد اشاره دارد (اوبدا گارسیا و همکاران، ۲۰۲۱ و هارنی و داندون، ۲۰۰۶)، به عبارتی مدیریت منابع انسانی عبارت است نگرش استراتژیک و یک پارچه به مدیریت با ارزش ترین دارایی های سازمان یعنی کارکنانی که در آن کار می کنند و به صورت فردی و سازمانی در تحقیق اهداف سازمانی سهیم هستند (ذبیحی و نیکپور، ۱۳۹۳).

کارفرمایان باید شیوه های مدیریت منابع انسانی مانند عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و برنامه مدیریت شغلی را که کارکنان با رضایت بیشتری در محل کار شرکت می کنند، بکار گیرند (سونگخلا^۱، ۲۰۲۰) و همچنین کارفرمایان برای بهبود عملکرد سازمان خود باید شیوه های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش در سازمان را بکار بگیرند. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش شامل آن دسته از شیوه های مدیریت منابع انسانی است که به طور هدفمند برای تقویت فرآیندهای دانش در یک سازمان طراحی شده اند (کیانتو و همکاران^۲، ۲۰۱۷). به طور کلی مدیریت منابع انسانی به روش های مدیریت افراد اشاره دارد (اوبدا گارسیا و همکاران، ۲۰۲۱ و هارنی و داندون، ۲۰۰۶).

با توجه به اینکه شرکت ها اغلب تغییرات چشم گیری را در دنیای خود تجربه می کنند، دانش به عنوان یک سلاح قدرتمند برای حفظ مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی شناخته شده است (شهزاد و همکاران، ۲۰۱۶).

اهمیت منابع انسانی به عنوان منبعی غالب برای کسب مزیت رقابتی و افزایش عملکرد شرکت افزایش یافته است. امروزه محققان منابع انسانی را به عنوان یک دارایی مشهود و نامشهود شناسایی می کنند که توانایی ارتقای ادامه کار را دارد. دیدگاه به طور گسترده شناخته شده نشان می دهد که برخی از شیوه های مدیریت منابع انسانی قوی تر از سایرین هستند و بنابراین این شیوه ها باید توسط سازمان ها شناسایی و پذیرفته شوند (گوپتا، ۲۰۲۲ و پففر، ۱۹۹۴). با توجه به ماهیت انسانی دانش و نوآوری، شیوه های مدیریت منابع انسانی می تواند به طور قابل ملاحظه ای سرمایه فکری و توانایی شرکت برای نوآوری را افزایش دهد. در واقع، استخدام و گزینش، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت، همگی عوامل اصلی تعیین کننده رفتار و اثربخشی سازمانی هستند (بوون و اوستروف، ۲۰۰۴؛ دلانی و هوسلید، ۱۹۹۶).

مدیریت منابع انسانی «در باره نحوه استخدام، مدیریت و توسعه افراد در سازمان ها است» (آرمسترانگ و تیلور، ۲۰۲۰: ۳). مدیریت منابع انسانی استراتژیک به ارتباط عمودی بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی و استراتژی سازمانی و همچنین سازگاری افقی بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی اشاره دارد (رایت و مک ماهان، ۱۹۹۲). هدف اصلی آن استفاده موثر از منابع انسانی برای خدمت به نیازهای استراتژیک سازمان است (چپمن، سیسک، شاتن و مایلز، ۲۰۱۸؛ نایو-مارکو، سولورزانو گارسیا، و پالنسیا-گونزالس، ۲۰۱۹؛ شولر، ۱۹۹۲). برای اطمینان از دستیابی به اهداف سازمانی در زمان بحران، چابکی استراتژیک مورد نیاز است (لیو و همکاران، ۲۰۲۰). سازمان ها باید بتوانند منابع خود را آماده و تخصیص دهند. برای هماهنگ کردن مکانیسم مورد نیاز و استفاده مناسب از منابع و دانش سازمانی (لیو، لی و لی، ۲۰۲۰ و حموچه، ۲۰۲۱). مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد؛ بویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان شرکت (دسلر، ۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده اند. منظور از منابع انسانی یک سازمان، تمام افراد است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کارند و منظور از سازمان، تشکیلات بزرگ یا کوچکی است که به قصد و نیتی خاص و برای نیل به اهدافی مشخص به وجود آمده است (سعادت، ۱۳۸۵). بعضی از صاحب نظران از مفهوم مدیریت نیروی انسانی به عنوان فرآیند استخدام شامل شناخت منابع نیروی انسانی، مصاحبه و انجام آزمایش ها جهت انتخاب، آموزش و پرورش و نگهداری به مفهوم حمایت و تقویت روحی و روانی کارکنان، پرداخت مناسب و تامین امکانات رفاهی و خدماتی تعبیر دارند (سید جوادین، ۱۳۸۷).

از تعاریف مختلفی که در مورد مدیریت^۳ بیان شده است، می توان مدیریت را بصورت زیر خلاصه کرد:

۱- مدیریت یک فرآیند است. یعنی مجموعه فعالیت های منظم، مرتبط و متعامل.

1. Songkhla

2. Kianto et al.

3. Management

۲- در این فرآیند منابع مادی و انسانی بکار گرفته می شود.

۳- مدیریت می خواهد منابع مادی و انسانی بطور کارا و اثربخش بکار گرفته شود.

۴- بکارگیری منابع بصورت کارا و اثر بخش در برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل معنا دارد.

۵- مدیریت به دنبال رسیدن به اهداف سازمان است.

۶- رسیدن به اهداف سازمان باید بر پایه فرهنگ و نظام ارزشی مورد قبول جامعه صورت گیرد (گیوریان و تدبیری، ۱۳۸۴).

مدیریت منابع انسانی پایدار

مدیریت منابع انسانی (HRM)، که گاهی اوقات به اختصار HR خوانده می شود، به تمام جنبه های نحوه استخدام و مدیریت افراد در سازمان ها مربوط می شود. حوزه مدیریت منابع انسانی یکی از پویاترین و چالش برانگیزترین حوزه ها برای مدیران است. فضای متلاطم کسب و کار، ناشی از افزایش جهانی رقابت در قیمت، تغییر فناوری ها، تغییر قوانین استخدامی و تغییر ترکیب نیروی کار، مدیران را به چالش می کشد تا از کارکنان خود به طور مؤثرتری برای کسب مزیت رقابتی استفاده کنند (کیفل^۴، ۲۰۲۲). کلید اجرای موفقیت آمیز ایده توسعه پایدار^۵ در سازمان ها کارکنان شایسته و با انگیزه است که مدیریت منابع انسانی (HRM) مورد توجه زیاد متخصصان و محققان قرار گرفته شده است (پیووارسولج^۶، ۲۰۲۱).

ظهور و توسعه مفهوم جدید مدیریت منابع انسانی پایدار از جمله مفاهیمی است که سازمان را در راستای توسعه پایدار قرار می دهد. مفهوم مدیریت منابع انسانی پایدار بیش از ۱۵ سال که مبتنی بر مدیریت منابع انسانی استراتژیک (SHRM) تکامل یافته است. از این رو، مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان یک حوزه مطالعاتی برای تسهیل درک روابط سازمان و ذینفعان در حال تکامل می باشد. از آنجایی که پایداری به یک عنصر مهم فزاینده در تجارت جهانی تبدیل می شود، هم از سوی محققان و هم از سوی متخصصان روی موضوع مدیریت منابع انسانی پایدار توجه و تمرکز زیادی شده است؛ که تمرکز اصلی این حوزه شامل این است که چگونه سیستم های مدیریت منابع انسانی می توانند پایدار باشند و چگونه مدیریت منابع انسانی می تواند پایداری سازمانی را ارتقا دهد. با این حال، کار روی مدیریت منابع انسانی پایدار هنوز در مرحله اولیه است که هیچ تعریف روشن و توافقی از مدیریت منابع انسانی پایدار وجود ندارد و اطلاعات کمی در مورد سوابق و مطالعات مدیریت منابع انسانی پایدار وجود دارد (فی و وانگ^۷، ۲۰۲۲). بطور کلی می توان مدیریت منابع انسانی پایدار را اینگونه تعریف کرد: اتخاذ استراتژی ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی که امکان دستیابی به اهداف مالی، اجتماعی و زیست محیطی را با تأثیر در داخل و خارج از سازمان و در یک افق زمانی بلندمدت ضمن کنترل عوارض جانبی ناخواسته و بازخورد منفی فراهم می کند (میائو و همکاران، ۲۰۲۲ و اهنرت و همکاران، ۲۰۱۶).

هوسلید و همکاران، (۲۰۰۵) اشاره کردند که ارتباط میان مدیریت منابع انسانی پایدار و اهداف توسعه پایدار را به عنوان «وسیله ای برای یک هدف» در نظر می گیرند. در این زمینه، وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی پایدار، نظارت بر استفاده و مصرف منابع انسانی است و به بیان دقیق تر، از آن به کنترل مدیریتی توانایی ها و مهارت های انسانی تعبیر می کنند (قلی پور و حامدی نیا، ۱۴۰۰). هدف مدیریت منابع انسانی پایدار را می توان جمع آوری و کمک به اجرای استراتژی های پایدار و بهبود تعامل و روابط با همه ذینفعان دانست (ریبیرو و گاورونسکی، ۲۰۲۲).

مدیریت منابع انسانی پایدار حول اهداف سازمانی گسترده در تعدادی از زمینه ها نه فقط اهداف تجاری ایجاد شده است، محور این رویکرد، پیوند بین مدیریت منابع انسانی و پایداری است. مدیریت منابع انسانی پایدار به دنبال دستیابی به نتایج مثبت اقتصادی، اجتماعی، انسانی و زیست محیطی به طور همزمان، در کوتاه مدت و بلند مدت می باشد. دستورالعمل ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار، اهداف توسعه پایدار را تعیین کرد.

4. Kifle

5. sustainability

6. Piwowar-Sulej

7. Fei & Wang

اینها استراتژی‌ها، اهداف، فعالیت‌ها و شیوه‌های مدیریتی را ارائه می‌کنند که متخصصان منابع انسانی می‌توانند برای نتایج بیشتر پایداری اعمال کنند (رابین کرامار، ۲۰۲۲).

تعریف مدیریت منابع انسانی پایدار را می‌توان اینگونه بیان کرد که اتخاذ استراتژی‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که امکان دستیابی به اهداف مالی، اجتماعی و زیست محیطی را با تأثیر در داخل و خارج از سازمان و در یک افق زمانی بلندمدت ضمن کنترل عوارض جانبی ناخواسته و بازخورد منفی فراهم می‌کند (میائو و همکاران، ۲۰۲۲ و اهنرت و همکاران، ۲۰۱۶).

شیوه‌های اصلی مدیریت منابع انسانی مانند استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد و غیره مولفه‌های کلیدی در افزایش اثربخشی شرکت موثر هستند (بودوار و همکاران، ۲۰۱۹). شیوه‌های کلاسیک مدیریت منابع انسانی با ایجاد دانش و تبادل اطلاعات تغییر شکل می‌دهند و در نتیجه کارکنان را تشویق به انتقال تصمیمات نوآورانه به عنوان تابعی از مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش کنند (مینباوا، ۲۰۱۳).

در سطح سازمانی و شرکتی، یکی از حوزه‌هایی که می‌تواند بیشترین سهم را در تحقق آنها داشته باشد، مدیریت منابع انسانی (HRM) است. محققان رشته‌هایی مانند بازاریابی، اقتصاد و امور مالی و مدیریت عملیات و زنجیره تامین در حال حاضر در حال ارزیابی استراتژی‌ها و سیاست‌ها برای ادغام توسعه پایدار SDGs در اهداف شرکت هستند. با این حال، تحقیقات در مورد سهم HRM در توسعه پایدار کمیاب است (اگونیس، ۲۰۱۱ و پفر، ۲۰۱۰ و اگونیس و گلاوس، ۲۰۱۲).

رشته‌های مختلف کسب و کار رابطه بین تولید و شیوه‌های عملیاتی و عملکرد پایدار را بررسی کرده‌اند که HRM و SDG از طریق مؤلفه مشترک عامل انسانی به هم مرتبط هستند، زیرا نگرش‌ها، رفتارها و مصرف منابع افراد تأثیر مستقیمی بر رویه‌های اجتماعی و زیست محیطی دارد. تحقیقات انجام شده تا به امروز نمونه‌های روشنی از چگونگی مفهوم سازی مجدد نیروی کار و حوزه‌های عملکردی شرکت برای دستیابی به این اهداف ارائه کرده است. آگاهی زیست محیطی با "جنبش سبز" آغاز شد که از مشارکت زیست محیطی و اجتماعی حمایت می‌کرد، در حالی که مدیریت و شیوه‌های پایدار، که مدیریت منابع انسانی پایدار (SHRM) نمونه بارز آن را تشکیل می‌دهد، این جنبش ایدئولوژیک را به برنامه‌های تجاری انتقال داده و عملیاتی می‌کند. بنابراین هدف SHRM دستیابی به اهداف سازمانی در عین حال ضربه زدن به تعادل بین رشد کسب و کار و حفظ منابع زیست محیطی است (جیننگز و زاندرگن، ۱۹۹۵؛ استاریک و رندز، ۱۹۹۵).

توسعه پایدار

مفهوم توسعه پایدار هم در سال ۱۹۸۷ زمانی که کمیسیون بروندلند توسعه پایدار را اینگونه تعریف کرد که «به اقدامات و توسعه سازمان‌ها اشاره می‌کند به طوری که هنگام برآورده کردن نیازهای حال حاضر، توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهای خود را به خطر نیندازند»، محبوبیت پیدا کرد (کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه WCED، ۱۹۸۷ و میائو و همکاران، ۲۰۲۲).

دیلی و هوانگ (۲۰۰۱) اظهار داشتند که وظیفه مدیریت منابع انسانی این است که آموزش، مهارت‌های تعاملی، گروه‌سازی، محک زنی و طوفان فکری را به طور مداوم انجام دهد، حال آنکه بوشان و مک کنزی (۱۹۹۴) بر اهمیت حل مشکلات اجتماعی و بوم شناختی تأکید داشتند. دیلی و هوانگ بر این قضیه تأکید کردند که مدیران منابع انسانی باید استقلال و توانمندسازی را برای نیروی کار فراهم کنند تا بتوانند یک محیط کاری مشارکتی را ارتقا دهند. آخرین وظیفه منابع انسانی که این دسته محققان برای پشتیبانی از رویه‌های پایدار به آنها اشاره می‌کنند، تشکیل گروه‌هایی با تخصص‌های مختلف برای تسهیل همکاری و هماهنگی میان بخش‌های سازمانی مختلف است (قلی‌پور و حامدی نیا، ۱۴۰۰ به نقل از دیلی و هوانگ، ۲۰۰۱؛ لیچ و همکاران، ۱۹۵۵).

پایداری به عنوان وجه وصفی توسعه، وضعیتی است که در آن مطلوب بودن و امکانات موجود در طول زمان کاهش پیدا نمی‌کند و از کلمه Sustenere (Sus)، یعنی از پایین و Tenere، یعنی نگهداشتن) به معنای زنده نگهداشتن یا نگهداشتن گرفته شده است که بر حمایت یا دوام بلند مدت دلالت می‌کند (زاهدی و نجفی، ۱۳۸۵). توسعه پایدار فرآیندی پیچیده و چند بعدی است. این سه بعد اساسی دارد که شامل: اقتصاد، اجتماعی و زیست محیطی می‌باشد. توسعه پایدار اکنون برای سازمان‌ها منبع تمایز، مزیت رقابتی بالقوه و ایجاد ارزش یکپارچه ایجاد می‌کند و فرصت‌های اجرای پایدار مدیریت زنجیره تأمین را می‌توان در بازارهای کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه یافت. مدیران باید بر

مدیریت جامع شامل عملکرد اجتماعی، اقتصادی و اکولوژیکی تمرکز داشته باشند. اجرای راه حل های پایدار در فرایندهای لجستیک نه تنها به محیط زیست کمک می کنند، بلکه منجر به بهبود چهره سازمان می شود که می تواند به شرکت ها منافع و سود مالی نیز برساند (کاولیک و همکاران، ۲۰۲۱ و زیمون و همکاران^۸، ۲۰۲۰).

پایداری را می توان دستیابی استراتژیک و تلفیق اهداف اجتماعی، محیطی و اقتصادی سازمان از طریق هماهنگی سیستماتیک فرآیندهای تجاری دورن سازمانی اصلی برای بهبود عملکرد اقتصادی بلندمدت یک شرکت و شبکه ارزش شرکت می باشد؛ تعریف کرد (کیتر و راجرز، ۲۰۰۸). پایداری به معنای ایجاد تعادل مناسب بین توسعه اقتصادی، نظارت محیطی و دارایی اجتماعی است (سیکدار، ۲۰۰۳). پایداری عبارت است از توسعه ای که نیاز نسل فعلی را بدون محدود کردن توانایی نسل های بعدی در توسعه بعدی در توسعه نیازهایشان برآورده سازد (دهقان نیری و شاپوری، ۱۳۹۸).

جدول ۱: تعاریف و مفهوم پایداری

تعریف	منبع
پایداری، به معنی تلفیق مسائل اقتصادی، اجتماعی و محیطی است.	کاتر و روجرس ^۹ (۲۰۰۸)
پایداری، توان کاهش ریسک های بلندمدت مرتبط با مصرف منابع، نوسانات هزینه انرژی، تعهدات محصول و مدیریت آلودگی و ضایعات است.	سریواستوا ^{۱۰} (۱۹۹۵)
پایداری، یک تعادل مناسب بین توسعه اقتصادی، نظارت محیطی و دارایی اجتماعی است.	سیکدار ^{۱۱} (۲۰۰۳)
پایداری، دستیابی استراتژیک و تلفیق اهداف اجتماعی، محیطی و اقتصادی سازمان از طریق هماهنگی سیستماتیک فرآیندهای تجاری دورن سازمانی اصلی برای بهبود عملکرد اقتصادی بلندمدت یک شرکت و شبکه ارزش شرکت می باشد.	کیتر و راجرز ^{۱۲} (۲۰۰۸)
پایداری، تعقیب همزمان رونق اقتصادی، کیفیت محیطی و دارایی اجتماعی است، در حالی که هیچ ضری نرسانیم.	پدرسن (۲۰۰۹)
توسعه پایدار به معنی ارضاء نیاز نسل فعلی بدون محدود کردن توانایی نسل های بعدی در توسعه نیازهایشان می باشد.	اوزدمیر و همکاران (۲۰۰۱)

نظریات حاکم بر مدیریت منابع انسانی پایدار

در نظریاتی ریشه دارد که به چند نظریه مهم اشاره خواهد شد، از دیدگاه نظری، مدیریت منابع انسانی پایدار از دیدگاه های مختلفی شامل نظریه نهادی (دی ماجیو، ۱۹۸۳؛ اسکات، ۱۹۸۷)، نظریه سهامداران (فریمن، ۱۹۸۴)، نظریه پارادوکس (پول و ون، ۱۹۸۹)، نظریه جامعه ریسک مورد بررسی قرار گرفته است (چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹ و بک، ۱۹۹۲ الف)، و همچنین نظریه توسعه سازمانی (چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹ و پوراس و رابرتسون، ۱۹۸۶)، نظریه سیستم (برتالانی، ۱۹۵۰)، دیدگاه مبتنی بر منابع (ورنرفلت، ۱۹۸۴)، و نظریه سیگنالینگ (اسپنس، ۱۹۷۳) شامل بوده است. با این حال، نظریه توانایی، انگیزه و فرصت (آپلبام و همکاران، ۲۰۰۰). (AMO) با توجه به اینکه یک مدل مفهومی ارائه می کند که استراتژی ها و پیامدهای کارکرد منابع انسانی را ترویج می کنند، روشن کننده نظریه ای است که اغلب در ادبیات استفاده می شود. عملکرد پایدار (چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹ و غلامی و همکاران، ۲۰۱۶؛ گورچی و همکاران، ۲۰۱۶؛ رنویک و همکاران، ۲۰۱۵، ۲۰۱۳؛ استون، ۲۰۰۰). نظریات مربوط به ارتباط بین مدیریت منابع انسانی پایدار و پایداری را اشاره شده است:

⁸. Zimon et al.

⁹. Cater & Rogers

¹⁰. Shirvastav

¹¹. Sikdar

¹². Cater & Rogers

نظریه ذی نفعان: بر مبنای نظریه ذی نفعان، پایداری منابع انسانی، مستلزم مشارکت هم سو، سازگار و هم افزای ذی نفعان کلیدی سازمان است (جندقی و همکاران، ۱۴۰۱ به نقل از چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹). با توجه به پارادایم ذینفعان، پیوند بین مدیریت منابع انسانی پایدار و پایداری مبتنی بر یک رویکرد "سیستم باز" است که توسط به هم پیوستگی و تعامل بازیگران مختلف مانند سهامداران، تنظیم کننده ها، عوامل اجتماعی و محیطی ایجاد شده است (چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹ و بن و بولتون، ۲۰۱۱). همانطور که شولر و جکسون (۲۰۰۵) بیان کردند، چارچوب ذینفعان هر دو مسئولیت سازمانی داخلی و خارجی را پوشش می دهد. آنها نشان می دهند که استراتژی های مدیریت منابع انسانی نه تنها باید آن ها را برآورده کنند. با توجه به پارادایم ذینفعان، پیوند بین SHRM و پایداری مبتنی بر یک رویکرد "سیستم باز" است که توسط به هم پیوستگی و تعامل بازیگران مختلف مانند سهامداران، تنظیم کننده ها، عوامل اجتماعی و محیطی ایجاد شده است (چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹ و بن و بولتون، ۲۰۱۱).

ذی نفعان کلیدی سازمان عبارتند از: کارکنان، مشتریان، سهامداران و جامعه. پیش شرط اساسی برای پایداری در سطح سیستم (فردی، سازمانی و اجتماعی)، ایجاد تعادل میان اهداف کوتاه مدت سهامداران سازمان، رفاه کارکنان، رضایت مشتریان و اهداف بلندمدت جامعه است که امری حیاتی و در عین حال چالش برانگیز است (جندقی و همکاران، ۱۴۰۱ به نقل از داکرتی و همکاران، ۲۰۰۲). همانطور که شولر و جکسون (۲۰۰۵) بیان کردند، چارچوب ذینفعان هر دو مسئولیت سازمانی داخلی و خارجی را پوشش می دهد. که استراتژی های مدیریت منابع انسانی نه تنها باید منافع کارکنان را برآورده کند، بلکه باید با نیازهای همه ذینفعان نیز مطابقت داشته باشد. در این زمینه، اصول این نظریه اهمیت مشارکت اجتماعی و مشارکت بازیگران ذکر شده در بالا را در زمینه تجاری برجسته می کند (چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹).

نظریه قرارداد روائشناختی: این نظریه بر تعهدات و انتظارات روانی ادراک شده میان کارکنان و مدیریت تاکید دارد. بر این اساس، اگر انتظارات شفاف و منطقی میان دو طرف وجود نداشته باشد، پایداری منابع انسانی ممکن نیست. زیرا مولفه های مدیریت منابع انسانی پایدار اعم از رضایت شغلی، ادراک عدالت، پاداش و دستمزد انگیزه بخش، سیستم ارزیابی عملکرد اثربخش، معنای کار و همچنین احساس تعلق سازمانی، همگی در چارچوب قرارداد روائشناختی محقق می شوند (جندقی و همکاران، ۱۴۰۰ به نقل از مارکولی و همکاران، ۲۰۱۷).

نظریه مبتنی بر منبع (RBV): رویکرد تعاملی طیف گسترده تری از ارزش ها و فعالیت های مربوط به نگرانی های جمعی را در خود جای می دهد (کرمار، ۲۰۱۴)، و بنابراین هم گرایی شیوه های بین مدیریت منابع انسانی پایدار و پایداری را توجیه می کند. از منظر تخصیص منابع، تعداد زیادی از محققان نظریه دیدگاه مبتنی بر منبع (RBV) را برای اعتبار بخشیدن به پل اتصال SHRM و پایداری اتخاذ می کنند، زیرا هر دو مستقیماً با استراتژی ها و مدیریت منبع محور مرتبط هستند (آرولراجا و اوپاتا، ۲۰۱۶؛ فلورثا و همکاران، ۲۰۱۲؛ نجاتی و همکاران، ۲۰۱۷). نظریه RBV فرض می کند که وقتی بخش منابع انسانی شیوه های پایدار مرتبط با نیروی کار (به عنوان مثال مشارکت، انگیزه، حفظ و توانمندسازی) را در بر می گیرد، ارزش افزوده ای برای مالی و غیرمالی شرکت ایجاد می کند (بارنی، ۱۹۹۱؛ گونگ و همکاران، ۲۰۰۹). با توجه به چارچوب نظریه دیدگاه مبتنی بر منبع (RBV) توسعه شایستگی ها و مهارت های انسانی و حفاظت از منابع طبیعی به عنوان عوامل اصلی برای ایجاد مزیت رقابتی شناخته می شوند (آرولراجا و اوپاتا، ۲۰۱۶؛ بومن و آمبروسینی، ۲۰۰۰؛ لاکت و همکاران، ۲۰۰۹).

نظریه نهادی: در نظریه نهادی نقش بازیگران وارد شده از طرف دولت و سایر نهادهای سیاسی و مدنی بر پایداری سازمان را مورد بررسی قرار می دهد. براساس نظریه نهادی، مدیریت پایدار منابع انسانی مستلزم کسب مشروعیت نهادی و جایگاه رسمی و قانونی است (جندقی و همکاران، ۱۴۰۱ به نقل از چامس و گارسیابلاندن، ۲۰۱۹). نظریه نهادی بیان دارد که دولت، نهادهای مدنی، اتحادیه های کارگری و سایر گروه های اجتماعی و سیاسی، قدرت تعیین کننده ای در پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار ایفا می کند (جندقی و همکاران، ۱۴۰۱ به نقل از مارایانادار، ۲۰۱۴). در مورد عملیاتی کردن مدیریت منابع انسانی پایدار، تئوری نهادی توضیح روشنی از نحوه ادغام عملکردهای منابع انسانی در فرآیند "سبز شدن" سازمان ارائه می دهد (آرولراجا و اوپاتا، ۲۰۱۶).

این نظریه اجرای پایداری را به عنوان پاسخی به فشارهای خارجی اعمال شده توسط دولت و جامعه مدنی تأیید می کند (روسو و فوتس، ۱۹۹۷). با توجه به رویکرد نهادی، پذیرش مدیریت منابع انسانی پایدار در دو مرحله انجام می شود: مشروعیت سازی در سطح سازمانی و رسمی سازی در سطح دپارتمان، از طریق وظایف منابع انسانی سبز است (آرولراجا و اوپاتا، ۲۰۱۶). پارادایم نهادی به عنوان جنبه ای از "خوب

بودن تناسب " بین اکوسیستم ها و سیستم های منابع انسانی درک می شود که نیازهای جمعی بازیگران داخلی و خارجی سازمانی را برآورده می کند (گرمین و گیترومن، ۱۹۹۵؛ گرین، ۱۹۹۹). به طور مشابه، نظریه سیستم، مدیریت منابع انسانی پایدار را به عنوان یک سیستم فرعی توصیف می کند که با محیط و جامعه در تعامل است و قابلیت و اعتبار سازمان را ایجاد کند (جکسون و شولر، ۱۹۹۵). برای مثال، نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی پایدار می تواند با حفظ کارکنان، توسعه مهارت های سبز و تقویت نگرش های پیشگیرانه نسبت به مسائل اجتماعی و زیست محیطی، به عملکرد پایدار و شیوه های سبز بهتر دست یابد (چامس و همکاران، ۲۰۱۹).

پیشینه پژوهش

حکاکی (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر منابع انسانی پایدار: رویکرد فراترکیب انجام دادند پژوهشگران با روش فراترکیب به بررسی دقیق و عمیق در موضوع پرداخته و نتایج پژوهش های گذشته که به صورت کیفی هستند را ترکیب کرده اند. بر این اساس، پس از جستجو در پایگاه های اطلاعاتی، در محدوده زمانی ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲ برای پژوهش های داخلی و ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ برای پژوهش های خارجی، تعداد ۱۴۷ مطالعه مرتبط ارزیابی و در نهایت، پس از بررسی ۵۶ مقاله انتخاب گردید. با استفاده از الگوی هفت مرحله ای ساندوسکی و بارسو، یافته های ۵۶ پژوهش پیشین مرتبط با اهداف پژوهش، بررسی، تجمیع، ترکیب و تفسیر شد. با استفاده از روش کدگذاری تعداد ۱۵۵ کد، ۲۱ مولفه و ۵ مفهوم (عوامل اجتماعی، عوامل محیطی، عوامل اقتصادی، عوامل سازمانی و عوامل رفاهی) شناسایی و نیز الگوی عوامل مؤثر بر منابع انسانی پایدار ارائه و ترسیم شد.

عابدین و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان شناسایی و سطح بندی عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار به منظور پیاده سازی اثربخش آن با استفاده از مدل سازی تفسیری ساختاری انجام دادند مطابق با نتایج به دست آمده از تحقیق، ۷ مولفه و ۴۳ شاخص برای این منظور، شناسایی و اعتبار سنجی شد. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که مولفه های فشار دینفعان، سیاست ها و مقررات دولتی، عوامل مرتبط با سیاست گذاری منابع انسانی، عوامل فرهنگی، و عوامل مربوط به کارکنان، متغیر رابط یا پیوندی می باشند؛ این متغیرها از وابستگی بالا و قدرت هدایت بالا برخوردارند به عبارتی تاثیرگذاری و تاثیرپذیری این معیارها بسیار بالاست و هر تغییر کوچکی بر روی این متغیرها باعث تغییرات اساسی در سیستم می شود. از آنجا که مولفه هایی که در آخرین تکرارها به عنوان خروجی تعیین می شوند از نظر روش معادلات ساختاری تفسیری، تاثیرگذارتر خواهند بود، لذا مولفه های سیاست ها و مقررات دولتی، و عوامل اقتصادی، تاثیرگذارتر خواهند بود و جهت نیل به پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار باید به این عوامل توجه نمود.

پور افغان و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با هدف شناسایی عوامل مرتبط با الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار و تبیین رابطه آن با توانمندسازی ساختاری و آوای کارکنان در شرکت ملی مس با روش تحلیل انجام دادند ابزار گردآوری اطلاعات مراجعه به اسناد، مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه بود که روایی و پایایی مصاحبه و پرسشنامه با درصد بالایی به تأیید رسید. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲ نفر از اساتید دانشگاه مدیران و متخصصان منابع انسانی صنایع مس می باشد که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند؛ نتایج حاصل از کدگذاری باز داده های کیفی گردآوری شده منجر به استخراج ۱۱۵ کد اولیه، ۳۹ مضمون پایه و ۱۴ مضمون سازمان دهنده شامل هدف گذاری پایدار منابع انسانی، رفتار و نگرش پایدار منابع انسانی، پایداری زیست محیطی، بهره وری اقتصادی، تأمین نیروی انسانی مستعد پایداری، همراهی مدیریت، ایجاد فرصت های برابر، تسهیم اطلاعات در سازمان، تخصیص اثربخش منابع، کنترل تصمیمات سازمان، مخالفت فردی باهدف بهره مندی، اعتراض های جمعی و سازنده، مشارکت در تصمیم گیری و تلاش در جهت ارتقا روابط متقابل گردید؛ که ۹۸ کد از متغیرهای پژوهش در فرایند دلفی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت.

جندقی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون به شناسایی عوامل تسهیل کننده پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار در سه نهاد مهم بازار سرمایه ایران (بورس اوراق بهادار، بورس انرژی، بورس کالا) انجام دادند. داده ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان مالی و منابع انسانی گردآوری شد. از مجموع ۱۲۵ مقوله ی اولیه، ۵ مضمون اصلی (عوامل مدیریتی، عوامل رفاهی، عوامل اجتماعی-فرهنگی، عوامل شغلی، عوامل محیطی) و ۲۱ مضمون فرعی شناسایی گردید که ابعاد مختلفی از وضعیت مدیریت منابع انسانی، سبک مدیریت عالی و تحلیل محیطی را پوشش می داد.

احمد بیگی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف طراحی مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای توسعه صنعت خودرو انجام دادند. از نظرات ۱۵ نفر از خبرگان حوزه منابع انسانی و همچنین مدیران ارشد توسعه شرکت های ایران خودرو و سایپا، استفاده شد. نتایج این پژوهش ۱۹ شاخص (اجتماعی، زیست محیطی، اقتصادی، سبزاندیشی، مسئولیت اجتماعی، برابری، جذب و حفظ نیروی انسانی، آموزش و توسعه کارکنان، حفظ سلامت و کارایی کارکنان، سرمایه گذاران، تأمین کننده، دولت، اجتماع، مشتری، جذب و حفظ استعدادها، به کارگیری نیروی سالم، استقرار نظام شایستگی شغلی، رشد مالی و اقتصادی) برای تدوین مدل مدیریت منابع انسانی پایدار نشان داد.

تفرج خواه و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف طراحی توسعه مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد توسعه سازمانی پایدار انجام دادند. برای تعیین حجم نمونه از معیار اشباع نظری استفاده شد و تعداد ۲۹ مصاحبه با ۱۷ نفر از خبرگان صورت پذیرفت تا در نهایت و در کنار تحلیل محتوای اسنادی، کفایت نظری حاصل شد. برای تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها و کدگذاری از نرم افزار اطلس تی آی استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گرفت و بر اساس آن، مدل کیفی پژوهش ارائه شد. نتایج پژوهش منجر به استخراج ۳۷۳ کد باز، ۸۰ مفهوم و ۲۳ مقوله گردید که در قالب مدل پارادایمی شامل مقوله محوری (سیستم های کاری پایدار، تعادل، خودمختاری و خودکنترلی و نظام های مدیریت منابع انسانی)، شرایط علی (نظام ارزشی و مدیریتی سازمان و جامعه، ضرورت حفظ و توسعه منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی اقتصادی و مسئولیت قانونی)، راهبردها (خلق و توسعه آرمان مشترک، رویکرد فرایندی، به گزینی و نگاه داری و آگاهی بخشی)، زمینه حاکم (بینش پایداری، قابلیت سازمانی، همراستایی استراتژیک و سرمایه سازمانی) و در نهایت پیامدها عملکرد برتر اقتصادی، عملکرد برتر اجتماعی و عملکرد برتر زیست محیطی) ارائه گردید.

گریپ و همکاران^{۱۳} (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی پایدار: جنبه های مثبت، جنبه های منفی و راهکارهای عملیاتی انجام دادند. نتایج نشان داد اعتماد سازمانی، انسجام فرهنگی و مدیریت مؤثر قراردادهای روان شناختی به عنوان مؤثرترین عوامل در موفقیت اجرای مدیریت منابع انسانی پایدار شناسایی شدند.

کمپس گارسیا و همکاران^{۱۴} (۲۰۲۵) مدیریت منابع انسانی و پایداری: پیوند با دستور کار ۲۰۳۰ انجام دادند. نتایج نشان داد نوآوری، رهبری مؤثر، تنوع نیروی کار و ترویج رفتارهای سبز کارکنان جزو پیشران های کلیدی تحقق اهداف توسعه پایدار هستند. لو و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان شیوه های مدیریت منابع انسانی پایدار، تاب آوری کارکنان و پیامدهای آنان: به سوی ارزش های خیر عمومی انجام دادند. نتایج نشان داد آموزش و توسعه پایدار، تنوع نیروی کار و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری باعث افزایش تاب آوری شغلی و بهبود عملکرد کارکنان می شود.

کودا و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با هدف شناسایی موانع حیاتی اجرای مدیریت منابع انسانی سبز را در میان شرکت های غنا بررسی کردند. هدفه موانع شناسایی و متعاقباً به پنج مانع اصلی طبقه بندی شدند. موانع اقتصادی ۲۳.۳ درصد از موانع GHRM در منطقه مورد مطالعه را تشکیل می دهد. در مجموع، کمبود منابع مالی امتیاز (۰/۹۹۹) را به خود اختصاص داد و به عنوان مهم ترین مانع در میان موانع فرعی ظاهر شد. موانع سیاسی و نظارتی (۲۰/۱ درصد) دوم شد، در حالی که مانع فرهنگ و آموزش (۱۸/۲ درصد) کمترین رتبه را داشت. موحدین و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با هدف بررسی دستیابی به پایداری مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی ایران انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۵۴۳ نفر از کارکنان بود، حجم نمونه ۳۳۴ نفر از کارکنان با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد. یافته ها نشان داد که فعالیت های منابع انسانی، عوامل اجتماعی، عوامل روان شناختی، برندسازی کارفرما و عوامل اقتصادی بر پایداری مدیریت منابع انسانی در دانشگاه ها تأثیر مثبت و معناداری دارند.

13. Griep et al.

14. Campos-García

15. Lu

جدول ۲: مولفه های شناسایی شده از تحقیقات پیشین

مولفه	منبع
عوامل اجتماعی	حکاک (۱۴۰۳)، موحدین و همکاران (۲۰۲۲)، جندقی و همکاران (۱۴۰۲)
عوامل محیطی	حکاک (۱۴۰۳)، جندقی و همکاران (۱۴۰۲)، لشکری و همکاران (۱۴۰۱)
عوامل اقتصادی	حکاک (۱۴۰۳)، عابدین و همکاران (۱۴۰۳)، موحدین و همکاران (۲۰۲۲)
عوامل سازمانی	حکاک (۱۴۰۳)، فروتن و همکاران (۱۴۰۰)
عوامل رفاهی	حکاک (۱۴۰۳)، جندقی و همکاران (۱۴۰۲)
فشار دینفعان	عابدین و همکاران (۱۴۰۳)
سیاست ها و مقررات دولتی	عابدین و همکاران (۱۴۰۳)
عوامل فرهنگی	عابدین و همکاران (۱۴۰۳)، جندقی و همکاران (۱۴۰۲)
توانمندسازی ساختاری	پورافغان و همکاران (۱۴۰۲)
آوای کارکنان	پورافغان و همکاران (۱۴۰۲)
عوامل مدیریتی	جندقی و همکاران (۱۴۰۲)، فروتن و همکاران (۱۴۰۰)
پایداری جریان هویت حرفه ای سبز	لشکری و همکاران (۱۴۰۱)
کیفیت تأمین کننده	طغرلی و اعتماد (۱۴۰۰)
مسئولیت اجتماعی	احمد بیگی و همکاران (۱۴۰۰)، تفرج خواه و همکاران (۱۴۰۰)
سیستم های کاری پایدار	تفرج خواه و همکاران (۱۴۰۰)
مدیریت فرهنگ سبز	فروتین و همکاران (۱۴۰۰)
اعتماد سازمانی	گریپ و همکاران (۲۰۲۵)
تنوع نیروی کار	کمپس گارسیا و همکاران (۲۰۲۵)، لو و همکاران (۲۰۲۳)

روش تحقیق

از نظر هدف، پژوهش حاضر کاربردی است؛ زیرا نتایج آن می تواند در شناسایی پیشران های مؤثر بر استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار و بهبود تصمیم گیری مدیران در اداره کل بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان چهارمحال و بختیاری مورد استفاده قرار گیرد. از نظر ماهیت و روش، این تحقیق در زمره پژوهش های توصیفی-تحلیلی قرار می گیرد که با رویکردی نظام مند به بررسی و تحلیل مفاهیم، دیدگاه ها و یافته های موجود در حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار می پردازد.

در این پژوهش، روش گردآوری داده ها کتابخانه ای بوده است. بدین منظور، برای شناسایی ابعاد، مفاهیم و پیشران های مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار، از منابع مکتوب و الکترونیکی شامل کتاب ها، مقالات علمی-پژوهشی، پایان نامه ها، گزارش های علمی و اسناد معتبر داخلی و خارجی استفاده شده است. جست و جوی منابع از طریق پایگاه های علمی و اطلاعاتی معتبر و با تمرکز بر کلیدواژه هایی نظیر مدیریت منابع انسانی پایدار، پایداری سازمانی، پیشران های نهادی، مدیریتی و انسانی انجام شده است.

پس از گردآوری منابع، داده ها به صورت کیفی مورد بررسی، مقایسه و تحلیل محتوایی قرار گرفت و تلاش شد با استخراج مفاهیم مشترک و دیدگاه های غالب، چارچوبی منسجم از پیشران های مؤثر بر استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار ارائه شود. در این راستا، نتایج پژوهش های پیشین و مبانی نظری مرتبط تحلیل و تلفیق شده و متناسب با شرایط و ویژگی های اداره کل بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان چهارمحال و بختیاری مورد تاروی مورد تفسیر قرار گرفته است.

در نهایت، یافته های حاصلخانه ای، مبنایی برای تبیین مسئله پژوهش و ارائه پیشنهادهایی جهت بهبود و تقویت مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان مورد مطالعه فراهم ساخته است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین پیشران های مؤثر بر استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار در اداره کل بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. با توجه به شرایط نامطمئن، پیچیده و متغیر محیطی و همچنین ماهیت خدمت محور و حاکمیتی این سازمان، مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان یکی از الزامات اساسی برای تضمین تداوم مأموریت ها و تحقق اهداف توسعه ای سازمان مطرح است. نتایج حاصل از بررسی و تحلیل منابع کتابخانه ای نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی پایدار نقشی کلیدی در ارتقای عملکرد سازمانی، افزایش بهره وری کارکنان و ایجاد تعادل میان اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی ایفا می کند.

یافته های پژوهش حاکی از آن است که پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار تحت تأثیر مجموعه ای از پیشران ها در سطوح نهادی، مدیریتی و انسانی قرار دارد. پیشران های نهادی شامل سیاست ها، قوانین و حمایت های ساختاری هستند که بستر لازم برای اجرای رویکردهای پایدار را فراهم می سازند. در سطح مدیریتی، تعهد و نگرش مدیران، سبک رهبری، برنامه ریزی بلندمدت و توجه به توسعه سرمایه انسانی، نقش تعیین کننده ای در نهادینه سازی مدیریت منابع انسانی پایدار دارند. همچنین، پیشران های انسانی نظیر توانمندسازی، انگیزش، مشارکت کارکنان، یادگیری مستمر و توجه به رفاه شغلی، به عنوان عوامل کلیدی در تحقق پایداری منابع انسانی شناسایی شدند.

بر اساس نتایج این پژوهش، می توان بیان کرد که بدون توجه هم زمان و متوازن به این پیشران ها، استقرار مدیریت منابع انسانی پایدار با چالش های جدی مواجه خواهد شد. به ویژه در سازمان های دولتی و خدمت محور مانند بنیاد مسکن، محدودیت منابع، فشارهای کاری و انتظارات اجتماعی، ضرورت اتخاذ رویکردی جامع و پایدار در مدیریت نیروی انسانی را دوچندان می سازد. از این رو، شناسایی و اولویت بندی پیشران های مؤثر می تواند به مدیران در اتخاذ تصمیمات آگاهانه تر و تدوین سیاست های کارآمدتر در حوزه منابع انسانی کمک نماید.

در نهایت، نتایج این پژوهش می تواند به عنوان مبنایی نظری برای پژوهش های آتی و نیز راهنمایی عملی برای مدیران و سیاست گذاران حوزه منابع انسانی مورد استفاده قرار گیرد. پیشنهاد می شود در تحقیقات آینده، با بهره گیری از روش های میدانی و کمی، میزان تأثیر هر یک از پیشران های شناسایی شده بر عملکرد پایدار سازمان به طور تجربی مورد سنجش قرار گیرد تا زمینه برای بهبود مستمر مدیریت منابع انسانی پایدار و تحقق اهداف توسعه ای سازمان ها فراهم شود.

منابع

- احمدیگی، ع.ر.، احمدی، م. و ضامنی، ف. (۱۴۰۰). طراحی مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای توسعه صنعت خودرو. فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، ۱۹(۳)، ۳۷-۴۸.
- اسدزاده، م. و جواهری، ر. (۱۳۹۶). تأثیر سبز؛ راه کاری مفید جهت کاهش پیامدهای زیست محیطی صنعت تولید تاپر. مهندسی مکانیک، ۲۶(۳)، ۴۷-۵۹.
- اشراقی، ا. و خیری، ب. (۱۳۹۴). اقتصاد سبز راهبردی برای پیشبرد اهداف اقتصاد مقاومتی. کنفرانس جامع و بین المللی اقتصاد مقاومتی، بابلسر.
- بازگیر، ب.، عابدینی، ب.، پرورش، م. و هاشمی پور، ف. (۱۳۹۶). نقش انرژی و اقتصاد مقاومتی در حفاظت از محیط زیست با رویکرد اقتصاد سبز (نمونه موردی: شرکت گاز استان هرمزگان). کنفرانس بین المللی زنجیره تأمین سبز، لاهیجان.
- تفرج خواه، م.، باقرزاده خواجه، م. و ایران زاده، س. (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی پایدار در صنعت برق. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۱(۱)، ۱-۳۵.
- حبیب زاده شیرازی، ن. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت منابع انسانی در پیشبرد اقتصاد مقاومتی. اولین همایش ملی مدیریت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، آباده.
- حکاک، م. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل مؤثر بر منابع انسانی پایدار: رویکرد فراترکیب. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۶(۱۰)، ۱۵۷-۱۷۸.
- جندقی، م.، قلی پور، آ.، نرگسیان، ع. و محمداسمعیلی، ن. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل پیش برنده پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار (نمونه کاوی: سازمان بورس و اوراق بهادار، شرکت بورس انرژی و شرکت بورس کالا). چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۴(۲)، ۴۱-۶۵.
- جندقی و همکاران. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل بازدارنده پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد کاوی: سازمان بورس و اوراق بهادار، بورس انرژی و بورس کالای ایران). ۲(۳): ۳-۳۴.
- خاکی، غ.ر. (۱۳۹۵). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران: نشر بازتاب، فوژان.
- دانایی فرد، ح.، الوانی، س.م. و آذر، ع. (۱۳۹۳). روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار اشراقی.

Bush, J. T. (2020). Win-Win-Lose? Sustainable HRM and the promotion of unsustainable employee outcomes. Human Resource Management Review, 30(3), 100676.

Campos-García, I., & Alonso-Muñoz, L. (2024). Human resource management and sustainability: Bridging the 2030 agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(1), 145–158

Griep, Y., Hansen, S. D., Kraak, J. M., Sherman, U., & Bankins, S. (2025). Sustainable human resource management: The good, the bad, and making it work. *Organizational Dynamics*, 54(1), Article 101112

Lu, L., Zhang, Y., & Yang, K. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(5), 491–509.

Kramar, R. (2022). Sustainable human resource management: six defining characteristics. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 146-170.

Kodua, L. T., Xiao, Y., Adjei, N. O., Asante, D., Ofosu, B. O., & Amankona, D. (2022). Barriers to green human resources management (GHRM) implementation in developing countries. Evidence from Ghana. *Journal of Cleaner Production*, 340, 130671.

Mohiuddin, M., Hosseini, E., Faradonbeh, S. B., & Sabokro, M. (2022). Achieving human resource management sustainability in universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 928.

Rajabpour, E., Fathi, M. R., & Torabi, M. (2022). Analysis of factors affecting the implementation of green human resource management using a hybrid fuzzy AHP and type-2 fuzzy DEMATEL approach. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(32), 48720-48735.

Abdel-Basset, M., Rehab, M., K, Sallam, Elhoseny, M. (2020). A novel decision-making model for sustainable supply chain finance under uncertainty environment. *Journal of Cleaner Production*. 269, 22324.

Aust, I., Matthews, B., and Muller-Camen, M. (2020). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3).

Arulrajah, A.A., Opatha, H.H., 2016. Analytical and theoretical perspectives on green human resource management: a simplified underpinning. *Int. Bus. Res.* 9 (12), 153.

Boning, Gou. (2023). Analysis of Human Resource Management and Sustainable Development of Enterprises. Research Gate.

Bansal, P., Roth, K., 2000. Why companies go green: a model of ecological responsiveness. *Acad. Manage. J.* 43 (4), 717 –736.

Barnes, P.E. (1996). Green standards. *B&E Rev.* October-December, 24 –28.

Barney, J.B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *J. Manage.* 17 (1), 99 –120.

Bauman, Z., 2000. *Liquid Modernity*. Polity Press, Cambridge, UK.

Beck, U., 1992a. *The Risk Society: Towards a New Modernity*. Sage Publications, London. <https://doi.org/10.2307/3341155>.

Beck, U., 1992b. From industrial society to the risk society: questions of survival, social structure and ecological enlightenment. *Theory Cult. Soc.* 9 (1), 97 –123.

Benn, S., Bolton, D., 2011. *Key Concepts in Corporate Social Responsibility*. Sage, London.