

تحلیلی بر مدیریت شهری و بررسی نقش آن در توسعه پایدار شهری

فاطمه کارخانه

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش توسعه و تطبیق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، مازندران، ایران

چکیده

توسعه پایدار (به انگلیسی Sustainable development): مفهومی است که به واسطه پیامدهای منفی زیست محیطی و اجتماعی ناشی از رویکردهای توسعه یک جانبه اقتصادی پس از انقلاب صنعتی و تغییر نگرش بشر به مفهوم رشد و پیشرفت پدید آمده است. این مفهوم تلاش دارد که با نگاهی نو به توسعه، اشتباهات گذشته بشری را تکرار نکند و توسعه ای همه جانبه و متوازن را رقم بزند. شهر به عنوان یک منبع توسعه مطرح است و جایگاه مدیریت شهری در روند توسعه شهر و بهبود سکونتگاه های شهری نقش بسیار مهم و تعیین کننده دارد. مدیریت شهری به زبان ساده تمام مراحل پیاده سازی در کالبد و اجتماع شهر است. شهر به عنوان پیچیده ترین مصنوع دست بشر نیازمند مدیریت با دارا بودن طیفی از ادراک و پیچیدگی است. امروزه مدیریت شهرها تحول یافته است. شهرها برای رفاه و آسایش بیشتر شهروندان مدیریت می شوند. مدیریت شهری نقش مهمی در موفقیت و برنامه ها و طرح های توسعه شهری بر عهده دارند. این موضوع بخصوص در ارتباط با توسعه شهری اهمیت می یابد. توسعه پایدار ارائه راه حل هایی در مقابل الگو سنتی و کالبدی و اجتماعی، اقتصادی توسعه را شامل می گردد، که بتواند از بروز مسائلی همچون نابودی منابع طبیعی، تخریب اکوسیستم ها، رواج بی عدالتی ها، آلودگی، افزایش بی رویه جمعیت و پایین آمدن کیفیت زندگی انسان ها جلوگیری کند. هدف این پژوهش بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در تحقق توسعه پایدار شهری تهران بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- تحلیلی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شهروندان شهر تهران (N=۹۴۶۶۵۱ می باشد. حجم نمونه N=۳۸۴) (با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه پایدار شهری (اجتماعی، اقتصادی، زیست محیطی) بود. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و ساختاری و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با ۰/۸۱ تأیید شد. داده ها با استفاده از آزمون رگرسیون در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در مجموع مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه پایدار شهری تهران تأثیر داشت. مدیریت منابع انسانی سبز در سطح معنادار ۰/۰۰۱ تأثیر مثبت و معنادار بر توسعه اقتصادی، در سطح معنادار ۰/۰۰۰ مدیریت منابع انسانی سبز و در سطح معنادار ۰/۰۰۳ مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه محیط زیست دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، توسعه پایدار شهری، توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی، توسعه محیط زیست.

مقدمه

امروزه تلاش ها برای پاسخگویی به نیازهای شهروندان خود نیازمند مدیریت منسجم و هماهنگی است که با حضور تمام سازمان ها و نهادهای دولتی و خصوصی در تعامل سازنده از موازی کاری، اتلاف منابع محدود و تأخیر در اجرای برنامه های شهری در امان باشد؛ پیرو این دیدگاه که مدت ها در مراکز تصمیم گیری و مجامع فکری کشور مطرح بوده و با توجه به احساس ضرورت و فوریت در مورد لزوم تحول در ساختار نظام مدیریت کشور (مواد ۱۳۶ و ۱۳۷ برنامه سوم و چهارم توسعه) به دولت اجازه داده شده تا وظایف مدیریت شهری را به نهادهای محلی واگذار کند. امروزه مدیریت شهری در جهان تحولات زیادی پیدا کرده است؛ در واقع شهرها مدیریت می شوند تا بتوانند رفاه و آسایش ساکنان خود را تأمین کنند. مدیریت شهری نقش مهمی در موفقیت برنامه ها و طرح های توسعه شهری دارد و موظف است برای شهروندان برنامه ریزی های مطلوب داشته و فعالیت های شهری را سازمان دهی کند همچنین بر فعالیت های انجام شده نظارت کرده و برای انجام بهینه امور ایجاد انگیزه کند.

یکی دیگر از اهداف مدیریت شهری، ارتقای شرایط کار و زندگی جمعیت شهر، تشویق به توسعه اقتصادی و اجتماعی پایدار و حفاظت از محیط کالبدی است و انجام چنین اموری به آگاهی از اصول مدیریت برنامه ریزی، افزایش مشارکت شهروندان باز می گردد. مدیریت امور شهر در زمان حاضر وظیفه ای بسیار دشوار است که پایانی در آن نمی توان متصور شد؛ البته یکی از اهداف مدیریت شهری توسعه پایدار شهرها است. تاکنون مطالعات و برنامه ریزی های متعددی در جهت یافتن اصول و راهکارهای کاربردی در برنامه های توسعه شهری انجام شده و اندیشه توسعه شهری پایدار از جنبه های بسیار گسترده مورد نقد و بررسی در امر توسعه در سطح ملی قرار گرفته است.

هدف فرآیند توسعه شهری پایدار دستیابی به وضعیت پایداری جوامع شهری است؛ فرایندی که هدف آن ایجاد یا تقویت ویژگی های پایداری در زندگی اقتصاد، اجتماعی، فرهنگی و زیست محیطی شهر است. طرفداران نظریه توسعه شهری با تاکید بر ضرورت اجرای پروژه های منطقی سعی بر توجه به تمام جنبه های اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و کالبدی طرح ها دارند و برای رسیدن به شهر آرمانی باید تعمق و تعامل بین این بخش ها انجام شود، بنابراین با توجه به اهمیت پایداری در اهداف توسعه شهرها، دامنه گسترده ای از مجموعه نیازهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، اکولوژیک و کالبدی برای حرکت به سوی پایداری می تواند در قالب شاخص های پایداری شهر تعریف و محقق شود، از این رو پرداختن به نقش مدیریت شهری در توسعه شهری و توسعه خدمات شهر دارای اهمیت فراوانی است.

بیان مساله

توسعه پایدار فرآیندی است که آینده ای مطلوب را برای جوامع بشری متصور می شود که در آن شرایط زندگی و استفاده از منابع، بدون آسیب رساندن به یکپارچگی، زیبایی و ثبات نظام های حیاتی، نیازهای انسان را برطرف می سازد.

توسعه پایدار راه حل هایی را برای الگوهای فانی ساختاری، اجتماعی و اقتصادی توسعه ارائه می دهد تا بتواند از بروز مسائلی همچون نابودی منابع طبیعی، تخریب سامانه های زیستی، آلودگی، تغییرات آب و هوایی، افزایش بی رویه جمعیت، بی عدالتی و پایین آمدن کیفیت زندگی انسان های حال و آینده جلوگیری کند. توسعه پایدار فرآیندی است در استفاده از منابع، هدایت سرمایه گذاریها، جهت گیری توسعه فناوری و تغییرات نهادی، با نیازهای حال و آینده سازگار باشد. توسعه

پایدار که از دهه ۱۹۹۰ بر آن تأکید شد جنبه‌ای از توسعه انسانی و در ارتباط با محیط زیست و نسل‌های آینده است. هدف توسعه انسانی پرورش قابلیت‌های انسانی محسوب می‌شود. توسعه پایدار به عنوان یک فرایند در حالی که لازمه بهبود و پیشرفت است، اساس بهبود وضعیت و رفع کاستی‌های اجتماعی و فرهنگی جوامع پیشرفته را فراهم می‌آورد و باید موتور محرکه پیشرفت متعادل، متناسب و هماهنگ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تمامی جوامع و به ویژه کشورهای در حال توسعه باشد. توسعه پایدار سعی دارد به پنج نیاز اساسی زیر پاسخ گوید: تلفیق حفاظت و توسعه، تأمین نیازهای اولیه زیستی انسان، دستیابی به عدالت اجتماعی، خودمختاری و تنوع فرهنگی و حفاظت از یگانگی اکولوژیکی.

از این رو، تمرکز توسعه پایدار بسیار گسترده‌تر از صرفاً محیط زیست است. این همچنین در مورد اطمینان از یک جامعه قوی، سالم و عادلانه می‌باشد. این به معنای رفع نیازهای متنوع همه افراد در جوامع موجود و آینده، ارتقای رفاه شخصی، انسجام و شمول اجتماعی، و ایجاد فرصت‌های برابر است. توسعه پایدار فرآیندی است برای به دست آوردن پایداری در هر فعالیتی که نیاز به منابع و جایگزینی سریع و یکپارچه آن وجود دارد. توسعه پایدار در کنار رشد اقتصادی و توسعه بشری در یک جامعه یا یک اقتصاد توسعه یافته، سعی در تحصیل توسعه مستمر، و رای توسعه اقتصادی دارد.

توجه به حوزه مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به اهداف زیست محیطی باعث شده است تا مفهوم زیست محیطی در ساختار مدیریت منابع انسانی وارد شود و نیاز روزافزون به ادغام مدیریت زیست محیطی و مدیریت منابع انسانی درک شود.

نتیجه این ادغام، ایجاد مدیریت سبز منابع انسانی در سازمان‌ها است که در راستای تحقق اهداف سازمانی، حفاظت از محیط زیست را نیز سرلوحه فعالیت‌ها و کارکردهای خود قرار داده است (گنجی نیا و پور سلطانیان، ۱۳۹۹).

با توجه به افزایش آلودگی و تخریب محیط زیست، اخیراً مطالعات متعددی در مورد رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سبز در سازمان‌ها انجام شده است (جانعلی زاده قزوینی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶۳).

نظریه‌ها و سیستم‌های مدیریتی همواره به دنبال راه‌هایی برای بهبود اثربخشی رفتاری سازمانی هستند. یکی از راه‌های جدید سبز شدن است (نوبهار، ۱۳۹۰: ۱). موفقیت سازمان برای پایداری به رفتار محیطی کارکنان بستگی دارد. یکی از چالش‌های عمده سازمان‌ها، چگونگی ادغام سیاست‌های زیست محیطی در فعالیت‌های منابع انسانی است (فرخی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳۷).

در شرایط کنونی دستیابی به روشی مطمئن برای تامین، مصرف و زندگی راحت‌تر، مشکل اصلی انسان است و در رفتار سبز کارکنان بیانگر پیشرونده و راهی مناسب برای بهبود عملکرد محیطی محصولات، خدمات و چارچوب‌های سازمانی است.

و حساسیت به حفظ محیط زیست در توسعه عملکرد و رفتار سازمانی است (آذرکمند، شمس، ۱۳۹۸: ۱۴).

در این راستا، بهبود و ارائه رفتارهای سبز کارکنان به عنوان بخشی ضروری برای بهبود عملکرد محیطی محسوب می‌شود. در حالی که فعالیت‌ها توانایی تلاش کافی در ارائه رفتار سبز کارکنان را دارند، می‌توانند در کنار دستیابی به عملکرد، برای دستیابی به توسعه همه جانبه نیز تلاش کنند. (کاظمی اصل و همکاران، ۱۳۹۸: ۱).

مدیریت سبز منابع انسانی و رفتار سبز کارکنان که با مسائل زیست محیطی مرتبط است به طور گسترده ای در جهت بهبود عملکرد سازمان ها به ویژه مدیریت شهری مورد توجه قرار گرفته است. ایران که در حال توسعه مراحل صنعتی خود است، در قرون اخیر با آلودگی های صنعتی متفاوت با مشکلات متفاوتی مواجه بوده است. توسعه سریع و توسعه صنعتی محیط زیست ایران را در معرض خطر قرار داده است.

علاوه بر این، استفاده از فناوری های نامتناسب و قدیمی و مدیریت نامتناسب در صنعت منجر به استفاده بی طرفانه از منابع اولیه می شود. افزایش آلودگی محیط اطراف از مواد مختلف در شهرها و شهرک های صنعتی باعث شده تا توجه منابع علمی و عملی برای جبران یا احیای این موارد به نحو معقولی صورت گیرد. این امر در زمینه خدمات مختلف نیز مورد توجه قرار می گیرد (زنجیرچی و همکاران؛ ۱۳۹۵:۴۵).

مدیریت منابع انسانی سبز یکی از منابع اصلی مدیریت سبز بوده است و در سال های اخیر مسئولیت بسیاری از محققان مدیریت منابع انسانی را بر عهده داشته است که می تواند بر رفتار سبز شرکت ها و کارکنان تأثیر بگذارد.

از سوی دیگر، برخی از تحقیقات نقش تأثیرات خوب روش های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان و اقدامات زیست محیطی را بر بهبود خدمات شرکت نشان می دهد. این امر در کنار برخی متغیرها و شاخص های دیگر مانند باور محیطی و هویت سبز سازمانی می تواند تأثیرات بهتری داشته باشد.

مدیریت منابع انسانی سبز (HRM) این توانایی را دارد که با کاهش تلفات مواد، رفتار سبز کارکنان را به طور اساسی بهبود بخشد. بر اساس رابطه بین بهبود باور محیطی و بهبود مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار سبز کارکنان توانایی کاهش هزینه ها، بهبود نظرات و نگرش های شرکت های دولتی و غیردولتی دوستدار محیط زیست را برای محصولات و خدمات خود و ایجاد مزیت رقابتی دارد.

افزایش سبز مدیریت منابع انسانی و اقدامات مناسب زیست محیطی و کاهش تلفات و آلودگی های زیست محیطی منجر به بهره برداری مناسب از منابع طبیعی، توسعه عملکرد، کاهش هزینه های عملیاتی، سهم بهتر بازار و پتانسیل ورود به بازارهای جدید خواهد شد (ناصری، طاهری، ۱۶۰: ۲۰۰۸).

تحقیقات قبلی کنترل کارکنان را از طریق قرارداد یا نظارت ایجاد کرده است که به نوبه خود می تواند به تامین کنندگان کمک کند تا از طریق روش های اجرایی مانند مدیریت منابع انسانی (HRM) و دیگران به رفتار سبز برتر دست یابند (Wallenberg et al; ۲۰۱۴: ۴۳).

همچنین علاقه فزاینده ای به جنبش سبز در میان محققان وجود دارد. با این حال، پژوهش در مورد مهمترین سرمایه سازمانی، یعنی نیروی انسانی سبز، بسیار محدود است (رجب پور و افخمی اردکانی، ۱۳۹۹: ۳۱۷).

به دلیل نقش بسیاری از شهرها در آلودگی های زیست محیطی و همچنین نقش تعیین کننده مدیریت شهری در کاهش این آلاینده ها، لازم است منابع انسانی به درستی مدیریت و به سمت سبز هدایت شوند.

بهره گیری از مدیریت منابع انسانی سبز در کاهش آلودگی و اثرات سیستم شهری حائز اهمیت است که در این تحقیق موضوع اصلی این است که آیا مدیریت منابع سبز تأثیری بر توسعه پایدار شهری تهران دارد؟

تاریخچه

اصطلاح توسعه پایدار (Sustainable development) نخستین بار توسط باربارا وارد (B.Ward._Cocoyoe-) در اعلامیه کوکویاک درباره محیط زیست و توسعه به کار رفت. توسعه پایدار ریشه در ایده‌های مربوط به مدیریت پایدار جنگل‌ها دارد که در اروپا در قرن‌های ۱۷ و ۱۸ توسعه یافت. در پاسخ به افزایش آگاهی از کاهش منابع چوب در انگلستان، جان اولین در مقاله‌ای به نام "Silva" در سال ۱۶۶۲، بیان کرد که "کاشت و کار درختان باید به عنوان یک وظیفه ملی هر مالک زمین در نظر گرفته شود تا از بهره‌برداری بیش از حد از منابع طبیعی جلوگیری شود."

در سال ۱۷۱۳، هانس کارل فون کارلوویتز، مدیر ارشد معدن در خدمت فردریک آگوستوس اول از ساکسونی، کتابی به نام "Sylvicultura Economics" را منتشر کرد که یک اثر ۴۰۰ صفحه‌ای در مورد جنگلداری بود. فون کارلوویتز با تکیه بر ایده‌های جان اولین و وزیر فرانسوی ژان باپتیست کولبر، مفهوم مدیریت جنگل‌ها برای بهره‌برداری پایدار را توسعه داد. کار او بر دیگران از جمله الکساندر فون هومبولت و گئورگ لودویگ هارتینگ تأثیر گذاشت و در نهایت منجر به توسعه علم جنگلداری شد. این به نوبه خود بر افرادی مانند گیفورد پینچوت، اولین رئیس سازمان جنگلداری ایالات متحده تأثیر گذاشت، که رویکردش به مدیریت جنگل با ایده استفاده خردمندانه از منابع هدایت شد، و همچنین بر آلدو لئوپولد که اخلاق زمین او در توسعه جنبش زیست‌محیطی در دهه ۱۹۶۰ میلادی تأثیرگذار بود، تأثیر گذاشت.

پس از انتشار کتاب بهار خاموش، ریچل کارسون در سال ۱۹۶۲، جنبش در حال توسعه محیط زیست توجه را به رابطه بین رشد اقتصادی و تخریب محیط زیست جلب کرد. کنت ای. بولدینگ در مقاله تأثیرگذار خود به نام «اقتصاد سفینه فضایی آینده زمین» که در سال ۱۹۶۶ منتشر شد، نیاز سیستم اقتصادی را برای تطبیق خود با سیستم اکولوژیکی با منابع محدودش شناسایی کرد. نقطه عطف دیگر مقاله سال ۱۹۶۸ توسط گرت هاردین بود که اصطلاح «تراژدی عوام» را رایج کرد.

پیوند مستقیم بین پایداری و توسعه در مفهوم معاصر را می‌توان در اوایل دهه ۱۹۷۰ دنبال کرد. «استراتژی پیشرفت»، کتابی در سال ۱۹۷۲ (به زبان آلمانی) توسط ارنست باسلر، توضیح می‌دهد که چگونه مفهوم پایداری، که در گذشته به حفظ جنگل‌ها برای تولید چوب در آینده مرتبط بود، می‌تواند به صورت مستقیم به اهمیت حفظ منابع زیست‌محیطی برای حفظ دنیا برای نسل‌های آینده منتقل شود. در همان سال، رابطه متقابل محیط زیست و توسعه به‌طور رسمی در یک مدل شبیه‌سازی پویا که در گزارش کلاسیک محدودیت‌های رشد گزارش شده بود، نشان داده شد. این به سفارش باشگاه رم و توسط گروهی از دانشمندان به رهبری دنیس و دونلا میدوز از موسسه فناوری ماساچوست نوشته شده‌است. نویسندگان با توصیف «وضعیت تعادل جهانی» مطلوب نوشتند: «ما در جستجوی خروجی مدلی هستیم که نشان دهنده یک سیستم جهانی است که بدون فروپاشی ناگهانی و کنترل نشده پایدار است و قادر به برآوردن نیازهای اساسی مادی همه مردمش باشد.» همچنین در سال ۱۹۷۲ کتاب تأثیرگذار، طرحی برای بقا منتشر شد.

در سال ۱۹۷۵، یک گروه تحقیقاتی MIT جلسات ده روزه‌ای را در مورد «رشد و پیامدهای آن برای آینده» برای کنگره ایالات متحده برگزار کرد که اولین جلسه استماع در مورد توسعه پایدار بود. در سال ۱۹۸۰، اتحادیه بین‌المللی حفاظت از طبیعت (IUCN)، برنامه‌ای به نام «استراتژی حفظ جهانی» را منتشر کرد که شامل یکی از اولین مراجع به توسعه پایدار به عنوان اولویت جهانی بود و اصطلاح «توسعه پایدار» را معرفی کرد. دو سال بعد، منشور جهانی سازمان



ملل متحد برای طبیعت پنج اصل حفاظت را مطرح کرد که بر اساس آن رفتار انسان بر طبیعت باید هدایت و قضاوت شود.

از زمان گزارش بروندلند، مفهوم توسعه پایدار فراتر از چارچوب بین نسلی اولیه توسعه یافته است تا بر هدف «رشد اقتصادی فراگیر اجتماعی و زیست محیطی پایدار» تمرکز کند. در سال ۱۹۹۲، کنفرانس سازمان ملل در مورد محیط زیست و توسعه، منشور زمین را منتشر کرد، که در آن ساختار یک جامعه جهانی عادلانه، پایدار و صلح آمیز در قرن بیست و یکم ترسیم شده است. برنامه عملیاتی دستورالعمل ۲۱ برای توسعه پایدار، اطلاعات، یکپارچگی و مشارکت را به عنوان اجزای کلیدی برای کمک به کشورها برای دستیابی به توسعه ای که این ارکان وابسته به یکدیگر را، شناسایی کرد. علاوه بر این، دستور کار ۲۱ تأکید می کند که مشارکت گسترده مردم در تصمیم گیری، پیش نیاز اساسی برای دستیابی به توسعه پایدار است.

پیمان ریو یک جهش بزرگ به جلو بود: برای اولین بار، جهان در مورد برنامه پایداری به توافق رسید. در واقع، اجماع جهانی با نادیده گرفتن اهداف مشخص و جزئیات عملیاتی تسهیل شد. سند ۲۰۳۰ یونسکور (SDGs) اکنون اهداف مشخصی دارند (برخلاف نتایج پیمان ریو) اما هیچ روشی مشخصی برای تحریم ندارند. شاخصه های توسعه پایدار را می توان در چهار گروه: اجتماعی، اقتصادی، بنیادی و زیست محیطی مطرح و بررسی نمود.

ادبیات تحقیق

مطالعه	موضوع	نتیجه
سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵)	مدیریت منابع انسانی سبز - رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار	نتایج نشان داد که سرمایه انسانی عامل کلیدی در توسعه پایدار است که پتانسیل توسعه اقتصادی را دارد.
نصراللهی (۱۳۹۷)	نقش مدیریت شهری در توسعه پایدار شهری با تاکید بر جایگاه شهرداری ها	نتایج نشان می دهد که دستیابی به توسعه پایدار شهری مستلزم بکارگیری ابزارها و سلیقه ها و شکل گیری نیروهای مختلف در درون نظام شهر است.
محمدی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی	نتایج نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و مولفه های آن: دیدگاه مدیریت منابع انسانی سبز، تجزیه و تحلیل شغل و طراحی سبز، برنامه ریزی منابع انسانی سبز، استخدام و استخدام سبز، آموزش جامعه و جامعه سبز و توسعه توانایی های سبز، مشارکت و همکاری منابع سبز، حفاظت از منابع انسانی سبز، جبران منابع سبز، عملکرد سبز ارزیابی، ارزیابی عملکرد سبز، توانمندسازی، انگیزه سبز، قدرت و اقتدار سبز، مدیریت استعداد، مدیریت استعداد، حمایت و تعهد مدیران ارشد، روابط کار تیمی،

روابط کاری سبز، توسعه سبز، فرآیند اداری سبز، ارتباطات و همکاری سبز با پایدار توسعه سازمان		
در نهایت نتایج مطالعه برای مدل پیشنهادی ارائه شده است.		
تاثیر صنعتی شدن بر محیط زیست به منظور سبز کردن به برخی از ویژگی های بارز ساختمان سبز اشاره دارد.	عنوان مدیریت منابع انسانی سبز یک ضرورت در قرن بیست و یکم با هدف گسترش و اشاعه آگاهی مردم در مورد مدیریت منابع انسانی سبز به جنبش و ایدئولوژی سبز است.	شیخ (۱۳۹۲)

دیدگاه ها در ارتباط با توسعه پایدار

۱. پایداری فناوری
۲. پایداری اکولوژیکی

پایداری فناوری

عقاید این گروه بر آن است که دستیابی به توسعه پایدار در تمام زمینه ها در قالب سیستم و مکانیسم حاکم بر عرصه های سیاسی و اقتصادی و اجتماعی موجود امکان پذیر است. به عقیده این گروه هر مشکلی دارای یک پاسخ و راه حل فناوری است و جایی برای ترس و نگرانی وجود ندارد.

پایداری اکولوژیکی

پیروان این گروه معتقدند که ساختار موجود در جوامع امروزی ناپایدارند و رسیدن به توسعه پایدار نیازمند یک شیوه و طرز تفکر نو برای تغییر این ساختارهاست. آن ها معتقدند که باید در ساختار سیستم های سیاسی اقتصادی و اجتماعی موجود تغییراتی داده شود. پایداری اکولوژیکی راه حل هایی ارائه می دهد که در ابتدا نیازمند تجدید نظر در ارتباط با کشاورزی، مسکن، انرژی، طراحی شهری، حمل و نقل، اقتصاد، خانواده، منابع مصرفی، جنگلداری، بیابانها و ارزش های اصلی زندگی مان باشد.

ویژگی این نظریه:

۱. معتقد به برخورد با مشکلات به صورت اساسی و ریشه ای است.
۲. تغییرات ساختاری را الزاماً به معنی جایگزینی سیستم های موجود نمی داند.

۳. فناوری را نفی نمی کند بلکه آن را جزئی از طبیعت می داند که باید با طبیعت عمل کند.

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- تحلیلی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شهروندان شهر تهران (N=۹۴۶۶۵۱) می باشد.

حجم نمونه (N=۳۸۴) با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه پایدار شهری (اجتماعی، اقتصادی، زیست محیطی) بود.

روایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و ساختاری و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با ۰/۸۱ تأیید شد. داده ها با استفاده از آزمون رگرسیون در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت

یافته ها

در این بخش انحراف معیار و میانگین پاسخ هر متغیر اندازه گیری و اندازه گیری شد.

جدول ۱ - میانگین و انحراف از متغیرهای تحقیق

<i>Factors</i>	<i>Average</i>	<i>Standard Deviation</i>
<i>Green human resource management</i>	3.11	0.654
<i>economic</i>	3.94	0.511
<i>Social</i>	3.89	0.541
<i>Environment</i>	3.08	0.671

با توجه به جدول فوق، متغیر اقتصادی بیشترین میانگین و متغیر محیطی کمترین میانگین را دارند.

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرها، از آزمون نمونه کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی متغیرها به صورت منفرد استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که نمی توان فرض نرمال بودن همه متغیرها را رد کرد ($P>0/05$). نتایج در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲ - نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن



Variable	Sample Size	Test Statistic	Significance Level	Normal - Abnormal	Result
Green human resource management	384	0.365	0.415	Normal	Confirmed
economic	384	0.458	0.398	Normal	Confirmed
Social	384	0.385	0.415	Normal	Confirmed
Environment	384	0.375	0.289	Normal	Confirmed

طبق جدول ۲، همه متغیرها نرمال فرض می شوند.

برای بررسی روابط بین متغیرها، از آنجایی که به تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر اشاره دارد، بهترین آزمون استفاده از رگرسیون است.

جدول ۳ - نتایج تحلیل رگرسیونی تأثیر توسعه اقتصادی روستایی از مدیریت منابع انسانی سبز

Error	Moderated	Determination Coefficient	Correlation Coefficient	Model
1.05253	0.187	0.189	0.435a	1

Source	Sum of Squares	Degrees of Freedom	Average of Squares	F	Significance Level
Regression	94.011	1	94.011	84.862	0.001b
Remaining	402.137	382	1.053		
Total	496.148	383			

متغیر وابسته: توسعه اقتصادی

متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی سبز

بر اساس جدول شماره (۳) شاخص های برازش مدل تهیه شد. با توجه به سطح معنی داری آزمون آماری (کمتر از ۰/۰۵)، متوجه شدیم که مدل رگرسیون برازش دارد.

به منظور تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر پیش بینی کننده و توسعه اقتصادی به عنوان متغیر معیار، معادله رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مدل از نظر آماری معنی دار بود ($P < 0.05$, $F = 84.862$).



بنابراین رابطه تایید شده و مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه اقتصادی تاثیر می گذارد و بتای بدست آمده ۰/۴۳ است که نشان می دهد با یک واحد تغییر در متغیر مستقل ۰/۴۳ تغییر در متغیر وابسته ایجاد می شود.

جدول ۴ - نتایج تحلیل رگرسیون مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه اجتماعی

<i>Error</i>	<i>Moderated</i>	<i>Determination Coefficient</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	<i>Model</i>
0.94797	0.341	0.343	0.585a	1

<i>Source</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Degrees of Freedom</i>	<i>Average of Squares</i>	<i>F</i>	<i>Significance Level</i>
<i>Regression</i>	169.941	1	169.941	189.108	0.000
<i>Remaining</i>	326.207	382	0.853		
<i>Total</i>	496.148	383			

متغیر وابسته: توسعه اشتغال

متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی سبز

بر اساس جدول شماره (۴) تعدادی شاخص برازش ارائه شد. با توجه به سطح معنی داری آزمون آماری (کمتر از ۰/۰۵)، متوجه شدیم که مدل رگرسیون برازش دارد.

به منظور تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر پیش بینی کننده و توسعه اجتماعی به عنوان متغیر معیار، معادله رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به جدول بالا، مدل پیدا شد ($F=108.189$; $P<0.05$).

بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می شود و مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه اجتماعی تأثیر می گذارد و بتای به دست آمده ۰.۵۸ است که نشان می دهد با یک واحد تغییر در متغیر مستقل ۰.۵۸ تغییر در متغیر وابسته ایجاد می شود.

جدول ۵ - نتایج تحلیل رگرسیونی مدیریت منابع انسانی سبز برای محیط زیست



<i>Error</i>	<i>Moderated</i>	<i>Determination Coefficient</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	<i>Model</i>
1.13945	0.047	0.050	0.224a	1

<i>Source</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Degrees of Freedom</i>	<i>Average of Squares</i>	<i>F</i>	<i>Significance Level</i>
<i>Regression</i>	24.846	1	24.846	19.137	0.003
<i>Remaining</i>	471.302	382	1.233		
<i>Total</i>	496.148	383			

متغیر وابسته: محیط

متغیر مستقل: مدیریت منابع انسانی سبز

بر اساس جدول شماره (۵) تعدادی شاخص برازش ارائه شد. نتایج آماری نشان داد که مدل رگرسیون با سطح معناداری آماری (کمتر از ۰/۰۵) برازش داده شد.

معادلات رگرسیون برای تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر پیش بینی کننده و محیطی به عنوان متغیر معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به جدول فوق مدل معنی داری به دست آمد ($P < 0.05$, $F=19.137$). بنابراین فرضیه تحقیق تایید می شود و مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه محیطی تأثیر می گذارد.

بتای بدست آمده ۰.۲۲ است که نشان می دهد با یک واحد تغییر در متغیر مستقل ۰.۲۲ تغییر در متغیر وابسته رخ می دهد. بر اساس جدول شماره (۵) تعدادی شاخص برازش ارائه شد. نتایج آماری نشان داد که مدل رگرسیون با سطح معناداری آماری (کمتر از ۰/۰۵) برازش داده شد.

معادلات رگرسیون برای تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر پیش بینی کننده و محیطی به عنوان متغیر معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به جدول فوق مدل معنی داری به دست آمد ($P < 0.05$, $F=19.137$).

بنابراین فرضیه تحقیق تایید می شود و مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه محیطی تأثیر می گذارد. بتای به دست آمده ۰.۲۲ است که نشان می دهد با یک واحد تغییر در متغیر مستقل ۰.۲۲ تغییر در متغیر وابسته رخ می دهد.

نتیجه گیری

مشاهده شد که مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه پایدار شهری در کل تهران تأثیر دارد.



در این میان مدیریت منابع انسانی سبز در سطح معناداری ۰/۰۰۱ بر توسعه اقتصادی، در سطح ۰/۰۰۰ مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه اجتماعی و در سطح ۰/۰۰۳ مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر معناداری دارد. تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه محیط زیست دارد.

بنابراین بکارگیری روش های مدیریت منابع انسانی سبز که توجه ویژه ای به مسائل زیست محیطی دارد می تواند جدای از اثرات زیست محیطی، زمینه ساز توسعه اقتصادی و اجتماعی در شهر باشد.

نتایج بسیار خوب بوده و حتی اثرات اقتصادی و اجتماعی بیش از اثرات زیست محیطی ظاهر می شود.

منابع

۱. Azarkamand, Sahar and Nilofar Shams. (۲۰۱۹). A Study on Green Behavior of Employees in Isfahan Steel Smelting Industry and its Effect on Green Performance Development, Applied Studies in Management and Development Sciences No. ۱ (P. ۱۵) .
۲. Jan Ali Zadeh Qazvini, Mehdi, Kaffash Pour, Azar, Rahim Pour, Amir, Samanian, Mosayeb. (۲۰۲۱). Ranking the Components of Green Human Resource Management Affecting the Environmental Performance of Mashhad Municipality (Analytic Hierarchy Process). Public policy making in management, ۱۲(۱(۴۱ □□□□□□, ۲۰۲۱)), ۱۶۳-۱۷۷ .
۳. Rajab Pour Ebrahim, Afkhami Ardakani Mahdi. (۲۰۲۰). The relationship between green human resource management and employees' green behavior. human resource management in the oil industry. ۱۱ (۴۴): ۳۱۷-۳۴۲ .
۴. Zinjarchi, Mohammad., Asadian Ardakani, Fariborz., Azizi, Fahimeh and Marvaj, Sirous. (۲۰۱۳). Presenting a framework for evaluation of green production industries based on environmental performance and fuzzy approach (Case study: Tile industry, Steel and Textile industries of Yazd province). Ecology, number ۳۹, page ۳۹-۵۲ .
۵. Seyyed Javadin, Seyyed Reza; Roshandel Arbatani, Taher and Alireza Noori (۲۰۱۶), Management of Green Human Resources" a Sustainable Investment and Development Approach, Journal of Investment Knowledge, pp. ۳۲۷-۲۹۷ .
۶. Farrokhi, Mojtaba, Amiri, Zeynab, Dalavi Esfahani, Mohammad. (۲۰۲۰). Effect of Green Human Resource Management on Environmental Behavior of Employees Considering the Moderating Role of Individual Green Values and Service Culture. Sustainable human resource management, ۲(۲), ۱۳۷-۱۵۷ .
۷. Kazemi Asl, Hadi and Ahadi Dolatsara, Maryam & Naderian, Negar & Ebadi Ferdowsi, Ali (۲۰۱۹), Explaining the effect of Green Human Resource Management strategies on the realization of green workers' behavior (studied by Iran Khodro Company), International Conference on Mechanisms and challenges of industrial management and engineering, Tehran .
۸. Ganji Nia, Hossein and Pour Soltanian, Hossein, ۲۰۲۰, Role of Green Human Resources Management in Organizations, Fifth National Conference on Management Role in Vision ۱۴۰۴, Rasht .



۹. Naseri Taheri, Mohammad. (۲۰۰۶). Green Behavior of Employees: A New Strategy for Gaining Competitive Advantage in the ۲۱st Century. *Journal of Modern Economics and Trade*. No. ۶. page ۱۳۲-۱۶۲ .
۱۰. Mohammadi, Hamid Reza; Pour Kiani, Masoud; Salajegheh, Sanjar; Sayadi, Saeed and Hamidreza Molaei (۲۰۲۰), *Research Journal of New Approach to Educational Management*, pp. ۳۱۴-۲۸۱, in a study on the design of green human resource management model with an approach to sustainable organizational development.
۱۱. Nasrollahi, Mahmoud (۲۰۱۸), the role of urban management in sustainable urban development with emphasis on the status of municipalities, the second international conference on management, accounting, economics and social sciences .
۱۲. Nobahar, Hourieh (۲۰۲۰). Performance of Green Human Resources Management on the Effectiveness of Organization in Tehran Municipality, *Second International Conference on Management, Tourism and Technology* .
۱۳. Wallenberg, C.M., Scheffler, T., ۲۰۱۴. The interplay of relational governance and formal control in horizontal alliances: a social contract perspective. *J. Supply Chain Manag.* ۵۰ (۲), ۴۱-۵۰ .
۱۴. M.W. Shaikh. (۲۰۱۴), Green HRM, A requirement of ۲۱st century. *ABHINAV national Journal* .
۱۵. Zimmer. (۲۰۰۶). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts, *Journal of advanced Nursing*.