

Original Article (Qualitative)

Analyzing the dimensions and components of sustainable human resource management in the Azad Universities of Fars province

Mitra Rastegar¹ , Nader Shahamat¹ , Moslem Salehi¹ , Reza Zarei¹ 

1- Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Receive:

16 March 2023

Revise:

29 May 2023

Accept:

08 June 2023




Keywords:

human resources management, sustainable human resources management, faculty

Abstract

The purpose of the present study is an analysis of dimensions and components of sustainable human resources management in Fars province Azad universities. The research method is qualitative, and applicative in terms of its purpose. The statistical population includes 18 members of the faculty, staff and experts of the Islamic Azad University of Fars province, who were selected by purposive sampling and criteria-based technique. The data collection tool includes two parts; a semi-structured interview in the field part, and the review and exploration of upstream documents and higher education documents in the library part. To analyze the data; open, central and selective coding was used based on the theory of the foundation data, and the Atlas ti software was used to code the interviews. The results indicated that the dimensions and components of sustainable human resource management in the Azad universities of Fars province, a total of 151 concepts and 31 categories or core codes were identified and extracted. 31 categories identified in 6 groups which include causal conditions, governing context, intervening conditions, strategies, consequences, and central category or phenomenon.

Please cite this article as (APA): Rastegar, M., Shahamat, N., Salehi, M., & Zarei, R. (2024). Analyzing the dimensions and components of sustainable human resources management in the open universities of Fars province with a qualitative approach. *Management and Educational Perspective*, 5(4), 280-303.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.390184.1177	
Corresponding Author: Nader Shahamat		
Email: nader_shahamat@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended abstract

Introduction

Scientific discussions along with the need of organizations to refocus and determine the role of human resource management in the sustainability of organizations have led to the development of a new approach to human resource management, which is known as sustainable human resource management (Anlesinya & Susomrith, 2020). Sustainable human resource management research is a topic that has become increasingly important in the last decade. Human resource management has meant the efficient and effective use of people to achieve short-term financial results. But currently, according to the concept of sustainability, it means using human resources tools to establish a sustainable strategy and create a human resources management system that helps the sustainable performance of the business (Montiel & Delgado-Ceballos, 2014). This new perspective of human resource management includes identifying broader goals for human resource management through recognizing the complexities of the dynamics of the work environment and clearly recognizing the need to prevent the negative effects of human resource management actions (Lopez-Cabrales & Valle-Cabrera, 2020).

Accordingly, the current research is looking for an answer to this question: What are the dimensions and components of sustainable human resource management in the Azad universities of Fars province?

Theoretical framework

Human resource management improves organizational performance and efficiency and then brings efficiency and profitability. Undoubtedly, famous and powerful organizations are aware of the effective role of human resources in increasing growth and development, and cautious and far-sighted managers consider the organization as a combination of employees with different thoughts and moods, knowledge, and different physical conditions; and organizations cannot find actual existence without them (Koshki Jahromi & Rezaei Mir Ghaed, 2018).

Sustainable human resource management refers to all activities related to the development, implementation, and continuous maintenance of a system that is carried out with the aim of creating employees of a sustainable organization. In fact, this concept is that aspect of human resource management that is interested in transforming regular employees into sustainable employees so that it can reach the organization's environmental goals and ultimately make a significant contribution to environmental sustainability. It refers to the policies, practices and systems that encourage the organization's employees to sustain and protect the environment for the benefit of the individual, society, the natural environment, and the job. Based on the studies conducted in the past, the need for human resources management support for sustainable issues was reinforced by studies that discussed the positive effects of human resources for the efficiency of companies in a wider way (Norozi Fard & Zamani, 2016).

Parsazadeh, (2022) investigated the impact of human resource management strategies on sustainable competitive advantage through job satisfaction and the moderating role of servant leadership (case study: Islamic Azad University, Ahvaz branch). The results showed that human resource management strategies have an effect on sustainable competitive advantage. Also, job satisfaction mediates this relationship and servant leadership moderates the relationship between job satisfaction and sustainable competitive advantage.

Fazalali & Moazzami (2022) investigated the effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. The results of the research show that organizational leadership style has no significant effect on human resource management and it has been rejected, but organizational

leadership style has an effect on competitive work environment; competitive work environment on human resource management; and organizational leadership style on human resource management with a mediating role of competitive work environment. They are meaningful and have been confirmed.

Research methodology

The present study was conducted qualitatively in terms of data collection, and was applicable in terms of purpose. The research method is a case study. The statistical population of the research includes 18 faculty members, staff and experts of the Islamic Azad University of Fars province. The purposeful sampling method was done with criteria-based technique. In the library section, 16 documents were studied, examined and researched. In this research, the data-based theory method was used in order to identify and analyze the dimensions and components of sustainable human resources management. The implementation of the Foundation's data theory method began with conducting interviews, collecting and coding data.

Research findings

In order to analyze the data; open, central and selective coding was used, and Atlas ti software was used to code the interviews; and the results showed that the identified and extracted dimensions and components of sustainable human resource management in the Azad universities of Fars province were a total of 151 concept and 31 core categories or codes. 31 identified categories were placed in 6 main categories that include causal conditions (sustainable job analysis and design - sustainable human resource planning - sustainable performance evaluation - safety and health management - sustainable reward and discipline management - social conditions and economic conditions); the dominant context conditions (manpower training - sustainable attitude - change and strategic management - technological infrastructure - effective laws and documents - supportive atmosphere in the organization - and competitive advantages), intervening conditions (management system - organizational atmosphere - individual culture in the organizational position - conflicts - demographic effects - supportive law), strategies (conceptualization of a sustainable university - sustainable management - sustainable education program - sustainability policy - sustainability monitoring - alignment with micro and macro missions of the university - sustainable research), and consequences (individual consequences - consequences organizational - social consequences).

Conclusion

The current research was conducted with the aim of analyzing the dimensions and components of sustainable human resource management in the Azad universities of Fars province. The results of this research are in agreement with the results of Baum et al, (2016), Baum (2018), Lin & Sanders (2017), Lin (2013), Elahi & Mahmudi Shenan (2019), Chams & García-Blandón (2019), Abdolalipor (2017), Macke & Genari (2019), Indiparambil (2019), and Sharifi (2016). Causal conditions of events are events and happenings that lead to the occurrence or expansion of the desired phenomenon, or events that precede the desired phenomenon in terms of time. It should be considered that sustainable human resource management is defined to meet the current needs of the organization and society without jeopardizing the ability of the future generation to meet these needs, and simultaneously pays attention to economic, environmental, and social needs; provided that series of specific conditions in which strategies and mutual actions are taken to manage, control and respond to the phenomenon should be considered as background conditions; and intervening conditions



are factors that facilitate the causal conditions, or interferes as a result of these conditions and prevents it. In other words, intervening conditions alone do not lead to behavior, but they can affect behavior due to causal conditions. Strategies or actions are purposeful actions that provide solutions for the desired phenomenon. Strategies are a set of actions that individuals, teams, and organizations take in response to causal conditions and context and considering intervening factors in order to realize the core category of sustainable human resource management in Fars province free universities; and the consequences, results, and outputs of strategies or actions and reactions. In other words, wherever a person or persons choose to perform or not perform a certain action/reaction in response to a matter or problem or in order to manage or maintain a situation, consequences arise.

According to the results of the research, the following suggestions are presented:

- Creating superior organizational capabilities to achieve high quality standards and integrity;
- Having a sustainable organizational culture in human resources activities;
- Cultivation at the community level to understand the importance of sustainable education;
- The need to pay attention to the management of green human resources in order to move towards competence;
- balance of economic, social and environmental performance;
- Forming special training groups to teach the basics of sustainability

علمی پژوهشی (کیفی)

واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس با رویکرد کیفی

میترا رستگار^۱ ID، نادر شهامت^۲ ID، مسلم صالحی^۳ ID، رضا زارعی^۴ ID

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
- ۲- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
- ۳- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
- ۴- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس می‌باشد. روش تحقیق کیفی و از حیث هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری شامل ۱۸ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان و کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس می‌باشند که با نمونه گیری هدفمند و با تکنیک ملاک محور انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو بخش، مصاحبه نیمه ساختار یافته در بخش میدانی و بررسی و کنکاش اسناد بالادستی و اسناد آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها، از کدگذاری باز، محوری و انتخابی و براساس تئوری از داده بنیاد و از نرم افزار Atlas ti برای کدگذاری مصاحبه‌ها استفاده گردید. نتایج حاکی از آن بوده که ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس در مجموع ۱۵۱ مفهوم و ۳۱ مقوله یا کد محوری شناسایی و استخراج شدند. ۳۱ مقوله شناسایی شده در ۶ دسته که شامل شرایط علی، بستر حاکم، شرایط مداخله گر، راهبردها، پیامدها و مقوله محوری یا پدیده قرار گرفتند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵




تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸

کلید واژه‌ها:

مدیریت منابع انسانی،
مدیریت پایدار منابع انسانی،
هیئت علمی،
داده بنیاد

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): رستگار، میترا، شهامت، نادر، صالحی، مسلم، زارعی، رضا. (۱۴۰۲). واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس با رویکرد کیفی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۲۸۰-۳۰۳. (۴)۵.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.390184.1177	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: نادر شهامت
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: nader_shahamat@yahoo.com

مقدمه

امروزه منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین و مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها شمرده می‌شود. با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور، نیروی انسانی به عنوان حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود. از این رو نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌گردد. مدیریت مناسب منابع انسانی در طول سالها و دوره‌های متمادی رشد یافته و کاملتر شده است. از بین ۴ عامل تولید یعنی، زمین، نیروی کار، کارآفرین و سرمایه است. از بین این عوامل منابع انسانی مهمترین منبع محسوب می‌شود و مدیریت منابع انسانی فرایند چگونگی ارتباط و کنترل منابع انسانی می‌باشد (Broman, 2017)

مباحث علمی همراه با نیاز سازمانها به تمرکز مجدد و تعیین نقش مدیریت منابع انسانی در پایداری سازمانها منجر به توسعه رویکرد جدیدی برای مدیریت منابع انسانی شده است که به عنوان مدیریت منابع انسانی پایدار شناخته می‌شود (Anlesinya & Susomrith, 2020) موضوع و حوزه پژوهش مدیریت منابع انسانی پایدار یکی از موضوعاتی است که در دهه گذشته به طور فزاینده گذشته به موضوعی مهم تبدیل شده است. مدیریت منابع انسانی در به معنای به کارگیری کارا و اثربخش افراد برای دستیابی به نتایج کوتاه مدت مالی بوده است. اما در حال حاضر با توجه به مفهوم پایداری به معنای به کارگیری ابزارهای منابع انسانی برای استقرار یک استراتژی پایدار و ایجاد یک سیستم مدیریت منابع انسانی است که به عملکرد پایدار کسب و کار کمک می‌نماید (Montiel & Delgado-Ceballos, 2014). این دیدگاه جدید مدیریت منابع انسانی شامل شناسایی اهداف گسترده‌تری برای مدیریت منابع انسانی از طریق شناخت پیچیدگیهای پویایی محیط کار و تشخیص صریح نیاز به جلوگیری از تأثیرات منفی اقدامات مدیریت منابع انسانی است (Lopez-Cabrales & Valle-Cabrera, 2020).

مشاهده و اذغان به تغییرات در داخل و خارج سازمانها و چالش‌های جدید مدیریت منابع انسانی مسأله محدودیت منابع انسانی، سالمندی جمعیت و اثرات منفی روشهای مدیریت منابع انسانی بر کارکنان و افزایش مسائل بهداشتی مرتبط با کار موجب ایجاد مفهوم مدیریت منابع انسانی پایدار و توسعه این مفهوم شده است (Stankeviciute & Savaneviciene, 2013). مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان استراتژی مناسبی برای مدیریت منابع انسانی و شیوه‌هایی که دستیابی به اهداف مالی اجتماعی و زیست محیطی را برای شرکت فراهم می‌کند تعریف می‌شود. افزایش فشارهای خارجی سازمانها را بیشتر مجبور به استفاده از این مفهوم کرده است. در رویکرد پایداری مدیریت منابع انسانی می‌تواند مدیرانی را پرورش دهد که به چالشهای پایداری که سازمان در حال و آینده با آنها برخورد کند به خوبی پاسخ دهند (Osranek & Zink, 2014). مدیریت پایدار منابع انسانی، مربوط به سازمان‌هایی است که هدف آنها معرفی و پیاده‌سازی استراتژی‌های پایداری است، زیرا بسیاری از موفقیت‌های پیاده‌سازی بستگی به این دارد که آیا کسانی که مسئول پیاده‌سازی هستند، علت اینکه چرا سازمانشان نیاز به پایدار شدن دارد را درک می‌نمایند یا خیر (Mohammadi Nasab, 2016; Sharifi, 2016). همچنین محققان حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار استدلال می‌کنند که عملکرد سازمان را می‌توان از طریق سیستمهای کاری با عملکرد بالا افزایش داد بدون این که صدمه‌ای به سلامتی افراد وارد شود (Chillakuri & Vanka, 2020) در تعریف عملیاتی مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان اقدامات استراتژیهای منابع انسانی تعریف می‌شود که

تجدید و بازسازی ظرفیت و توانمندی منابع انسانی سازمانی برای بقا کوتاه مدت و بلندمدت و عملکرد مثبت از نظر جنبه‌های مختلف پایداری را ترویج می‌دهد (Yadav et al, 2019). در حالی که مدل و مولفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی اساساً منابع انسانی را به عنوان زاینده خلاقیت برای سازمان و برون سازمان در نظر می‌گیرد و بیشتر بر جذب و حفظ منابع انسانی کارآمدی تاکید دارد و صرفاً منابع انسانی را به عنوان سرمایه گذاری شده در نظر نمی‌گیرد بلکه معتقد است در طول زمان منابع انسانی در حال مصرف شدن و استثمار است و برنامه‌ریزی راهبردی برای کاهش اثرات منفی مدیریت منابع انسانی سنی که موجب استرس بالای شغلی، ترک کار، تضادهای سازمانی، بروز رفتارهای ضدشهروندی و ... می‌شود را کاهش، اصلاح و بازبینی نماید (Macke & Genari, 2019؛ Chams and García-Blandón, 2019).

از جمله چالش‌هایی که آموزش عالی ایران با آن روبرو است تعدد رقبا و بازار رقابت بین مراکز و دانشگاه‌های مختلف است؛ صدور مجوز دانشگاه‌های غیرانتفاعی و پولی کردن دانشگاه‌ها از دوره محمد خاتمی و اصلاحات زنگ پایداری منابع انسانی را با چالش‌های زیادی روبرو ساخت از یک سو تجزیه و تحلیل و طراحی مشاغل پایدار متناسب با بخش‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها به‌درستی و کارشناسی شده انجام نشد به طور یکه الزامات فنی، شخصی، اجتماعی، شایستگی‌های تجربی و تخصص مورد لحاظ قرار نگرفت و طراحی و استقرار شغل‌ها بیشتر موقعیت‌محور و آنی بود از دیگر سو اساساً برنامه‌ریزی پایدار منابع انسانی پایدار مورد توجه قرار نگرفت (Elahi & Mahmudi Shenaz, 2019)؛ بدین معنی که پیش‌بینی تعداد، نوع نیروی انسانی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها چندان مورد توجه واقع نشد. باید به بُعد دیگری نیز که به عنوان چالش در حوزه رقبا مطرح است اشاره کرد؛ امروزه رقابت در آموزش عالی چنان گسترده شده است که تمامی ابزارهای و فناوری‌ها برای رقابت در حوزه آموزش عالی بکار گرفته می‌شود از جمله ایجاد آموزش‌های آنلاین و الکترونیکی در سطح ملی و بین‌المللی برای جذب دانشجوی؛ متأسفانه آموزش عالی ایران مسیری درستی برای این زمینه نیپیموده است و آموزش الکترونیکی از چالش‌های فراوانی برخوردار است این موضوع سبب شده که نیروی متخصص حوزه آموزش عالی جذب و نگهداری نشده و چالش‌های این حوزه بیشتر به نبود برنامه مشخص، کارکنان متخصص و باتجربه و نبود جذب و نگهداری افراد مستعد و خلاق در این حوزه است. در حوزه آموزشی نیز وضعیت موجود آموزش عالی نشان می‌دهد تعدد و تصویب منظم رشته‌ها و گرایش‌های جدید حجم و بار کاری نیروی انسانی را تشدید کرده است و بسیاری از کارکنان انگیزه لازم برای ادامه کار را ندارند یا اساساً با نوعی یکنواختی به کار ادامه می‌دهند (Mohammadi Nasab, 2016). یکی از مسائل حوزه آموزشی و پژوهشی در آموزش عالی نیز که منجر به مدیریت پایدار منابع انسانی نشده است؛ نیازسنجی نادرست است؛ بسیاری از سیاست‌گذاری‌های آموزش عالی در ایران صرفاً جذب نیروی انسانی را بدون توجه به میزان رضایت شغلی و پایداری آن طراحی کرده‌اند. نمود عینی این موضوع، مصاحبه‌های استخدام منابع انسانی در آموزش عالی است مصاحبه‌هایی که سؤالات از پیش تعیین شده‌ی غیرمرتبط با شغل را می‌پرسد، نمونه‌ای از کارهای غلط در استخدام نیرو است. به طور مثال سوال‌هایی که در مورد احکام از یک عضو هیات علمی یا کارشناسی فناوری (برای تصدی شغل ای تی دانشگاه) می‌شود اصلاً معیار سنجش مناسبی برای توانایی وی نیست (Abbasi et al, 2017). با در نظر گرفتن تمامی مشکلات و مسائل مطرح شده و افزایش تقاضای علم آموزی و تغییرات محیطی، مساله اصلی سازمان در چگونگی مدیریت پایدار منابع انسانی نهفته است بنابراین وجود شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های پایداری منابع انسانی برای مدیریت دانشگاه‌ها لازم و ضروری است. بر این اساس

پژوهش حاضر در جستجوی پاسخ به این سؤال است: واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس کدام است؟

ادبیات نظری

منابع انسانی ماهر و کارآمد، پربهاترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور و جامعه‌ای محسوب می‌شود. ادبیات مدیریت و سازمان تصدیق می‌کنند که افراد و کارکنان منبع اصلی خلق ارزش رقابتی برای سازمان‌ها بوده و در واقع مهمترین سرمایه‌ی شرکت‌ها به شمار می‌آیند؛ همه‌ی سازمان‌ها کم و بیش به تجهیزات، تکنولوژی و تسهیلات مشابهی دسترسی دارند، اما آنچه باعث تمایز میان آن‌ها می‌شود برخورداری از یک منبع انسانی با دانش، ماهر، و متعهد است. موضوع قابل توجه آنکه در میان کارکردهای مختلف سازمانی، مدیریت منابع انسانی مسئول اصلی امور مربوط به این سرمایه‌های ارزشمند و منحصر به فرد می‌باشد. در حقیقت افراد سازمان در کانون توجه مدیریت منابع انسانی قرار دارند و لذا برخورداری از کارکنان توانمند و بهره‌ور مسیر اصلی اقدامات و فعالیت‌های این کارکرد سازمانی را شکل می‌دهد (Talebzade, 2016).

عامل تاثیرگذار بر عملکرد بهره‌وری یک سازمان، روابط منسجم بین مدیران و کارکنان است و اگر مدیریت با کارکنان کار کند (به جای صرفاً اعمال نظارت)، نتایج بهتر می‌تواند به دست آید و بعد بشر دوستانه یک سازمان همانند تکنیکی آن مهم است. با افزایش تقاضا و ارائه خدمات توسط سازمانها و همچنین تغییرات زیست محیطی مختلف منابع انسانی که می‌توانند اهداف و مأموریت‌های سازمان را برآورده نمایند. یک موقعیت برجسته‌تر پیدا کرده‌اند (Tooranloo et al, 2017). همانطور که تکنولوژی خواص بی نظیر خود را از دست داده و نمی‌تواند به دلیل گسترش بیش از حد عصر اطلاعات دانش بیش از پیش به عنوان یک مزیت رقابتی عمل کند و منابع انسانی ستون مزیت رقابتی سازمان است منابع انسانی برتر برتری سازمان را بیش از رقبای پیشرو خود تسهیل می‌کنند (Phipps et al, 2013). تغییر در این پارادایم و اهمیت منابع انسانی چالشهایی را برای مدیریت منابع انسانی ایجاد کرده است و این به انعطاف پذیری بیشتری در مقابله با خواسته‌ها و انتظارات منجر شده است و همچنین بررسی وضعیت منابع انسانی اهمیت بیشتری یافته است. در حال حاضر اگر مدیریت منابع انسانی در سازمان نهادینه نشود، عملکرد سازمانی و سرمایه اجتماعی قابل درک نخواهد بود و هزینه‌های هنگفتی می‌تواند به سازمان تحمیل شود. بنابراین مدیریت منابع انسانی عملکرد و کارایی سازمانی را ارتقا می‌بخشد و پس از آن کارایی و سودآوری را به ارمغان می‌آورد. بدون شک سازمانهای معروف و قدرتمند از نقش مؤثر منابع انسانی در افزایش رشد و توسعه آگاهی دارند و مدیران محتاط و دور اندیش سازمان را به عنوان ترکیبی از کارکنان با افکار و حالات، دانش و شرایط مختلف فیزیکی متفاوت در نظر می‌گیرند و سازمان‌ها بدون آن‌ها نمی‌توانند وجود خارجی بیابند (Koshki Jahromi & Rezaei Mir Ghaed, 2018).

مدیریت پایدار منابع انسانی به کلیه فعالیت‌های مربوط به توسعه، پیاده‌سازی و نگهداری مداوم یک سیستم که با هدف ایجاد کارمندان یک سازمان پایدار انجام می‌شود، گفته می‌شود. در واقع این مفهوم آن جنبه مدیریت منابع انسانی است که به تبدیل کارمندان عادی به کارمندان پایدار علاقه دارد تا بتواند به اهداف محیطی سازمان برسد و در نهایت سهم بسزایی در پایداری محیط زیست داشته باشد. این به سیاست‌ها، شیوه‌ها و سیستم‌هایی اشاره دارد که کارمندان سازمان را

به نفع فرد، جامعه، محیط طبیعی و شغل ترغیب به پایدارسازی و حفاظت از محیط زیست می‌کند. اساس مطالعاتی که در گذشته انجام شده بود نیاز به پشتیبانی مدیریت منابع انسانی برای مسائل پایدار توسط مطالعاتی تقویت می‌شد که به صورت گسترده‌تر اثرات مثبت منابع انسانی برای کارایی شرکت‌ها را مورد بحث قرار می‌دادند (Norozi Fard & Zamani, 2016). مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان الگوی برنامه ریزی شده یا استراتژیهای در حال ظهور منابع انسانی برای فراهم نمودن زمینه دستیابی به اهداف سازمانی در نظر گرفته است (Zink, 2012). در حالی که به طور همزمان به تکثیر پایه منابع انسانی در داخل و خارج از سازمان در طی یک دوره طولانی مدت و کنترل اثرات جانبی و بازخورد ایجاد شده توسط خود سیستمهای منابع انسانی بر پایه منابع انسانی در نتیجه بر خود سازمان می‌پردازد، تعریف نموده است (Kiyani et al, 2020).

پیشینه پژوهش

(Parsazadeh, 2022) به بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق رضایت شغلی و نقش تعدیلگر رهبری خدمتگزار (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز) پرداختند. نتایج نشان داد که استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد. همچنین رضایت شغلی این رابطه را میانجیگری می‌کند و رهبری خدمتگذار نیز رابطه رضایت شغلی و مزیت رقابتی پایدار را تعدیل می‌کند.

(Fazalali & Moazzami, 2022) به بررسی تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی گر محیط کار رقابتی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری ندارد و رد شده است اما سبک رهبری سازمانی بر محیط کار رقابتی، محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی و سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی تأثیر معناداری دارند و تأیید شده است.

(Froutan Aghlidi & Seyyed Naghvi, 2021) به بررسی طراحی الگوی راهبردی مدیریت منابع انسانی پایدار برای سازمان های اداری کشور پرداختند. نتایج تحلیل بر اساس روش نظریه داده بنیاد نشان می‌دهد که عوامل علی مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار شامل عامل انسانی، عامل سازمانی و محیط سازمان است. عوامل زمینه‌ای مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار شامل پایداری و نگه داشت منابع انسانی و به کارگیری زیرساخت‌ها جهت پایداری سازمان است؛ عوامل مداخله گر مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار شامل محدودیت‌های سیاسی اجتماعی، محدودیت‌های قانونی محیطی و محدودیت‌های مالی است و عوامل راهبردی مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار شامل استخدام افراد بر اساس شرایط احراز شغل، تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی، به کارگیری و استقرار نظام جذب منابع انسانی و اصول مدیریت جهت به کارگیری نظام پرداخت است. پدیده‌های اصلی و مؤثر (هسته‌ای) بر مدیریت منابع انسانی پایدار شامل مدیریت فرهنگ سبز، جایگاه پایدار سازمانی و جایگاه اجتماعی رفتاری است و پیامدهای مؤثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار شامل بهره‌وری اقتصادی سازمان، تأمین منافع کارکنان جهت رفاه سازمان و توسعه سازمان براساس توجه به مسائل زیست محیطی می‌باشد.

(Hakak et al, 2021) به بررسی اولویت بندی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار با رویکرد فازی پرداختند. آن‌ها دریافتند که ۲۰ مؤلفه مؤثر بر پایداری منابع انسانی در سه بُعد «اجتماعی»، «زیست محیطی» و «اقتصادی» به دست آوردند. نتایج حاکی از این بود که از میان ابعاد، بُعد «زیست محیطی» رتبه بالاتری نسبت به دو بُعد «اجتماعی» و «اقتصادی» به دست آورد و این بدان معنی است که مؤلفه‌های زیست محیطی از بیشترین اهمیت برخوردارند.

(Macke & Genari, 2019) پژوهشی با عنوان «بررسی ادبیات سیستماتیک در مدیریت پایدار منابع انسانی» انجام دادند. نتایج چهار دسته را نشان می‌دهد، که ۷۴٪ از واحدهای ابتدایی آنالیز شده را تشکیل می‌دهد. نخستین مطالعات شامل رهبری پایدار، مبتنی بر قدرت فردی و گروهی است و در اصول، فرآیندها، عملکردها و ارزشهای سازمانی گنجانیده شده است. دوم رابطه بین مدیریت منابع انسانی، پایداری محیط زیست و عملکرد سازمانی را نشان داد. دسته سوم تنش‌ها و تناقضات بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و پایداری را در نظر گرفت: از یک سو مدیریت منابع انسانی باید روی کاهش هزینه‌ها و سودآوری شرکت‌ها (در کوتاه مدت) تمرکز کند. از سوی دیگر، اقدامات آنها باید پایداری طولانی مدت از عملکرد سازمان را فراهم کند. دسته آخر مربوط به ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و بعد اجتماعی پایداری، به ویژه در رابطه با مسئولیت اجتماعی سازمانی و ارتباط شرکت با ذینفعان آن است. در پایان، این مقاله با هدف کمک به بحث در مورد موضوع مدیریت پایدار منابع انسانی با تجزیه و تحلیل وضعیت هنر و جهت‌های آینده مطالعات منابع انسانی انجام شده است.

(Indiparambil, 2019) پژوهشی با عنوان «استراتژیک برای مدیریت پایدار منابع انسانی: تغییر پارادایمهای روندهای مدیریت شخصی» انجام داد: زمینه مدیریت انسانی در سازمانها طی یک دهه گذشته دستخوش تغییرات اساسی شده است. حوزه پیشرفته مدیریت منابع انسانی برای دستیابی پایدار به منابع انسانی واجد شرایط اقداماتی را انجام می‌دهد تا سازمان‌ها بتوانند اهداف مورد نظر خود را تحقق بخشند. ایده مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد پایدار مستلزم تعهد به نتایج اجتماعی و زیست محیطی به همراه نگرانی از سود مالی است. در این محیط، در نظر گرفتن کارمندان به عنوان دارایی بسیار مهم برای سازمان، مدیریت استراتژیک و پایدار منابع انسانی به مؤثر بودن و موفقیت سازمانها کمک می‌کند. این مطالعه توصیفی، مدیریت پایدار منابع انسانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و عناصر اصلی، روندها و پیشرفت آن را شناسایی می‌کند. مدیریت پایدار منابع انسانی بر کاهش هزینه و سودآوری شرکتها (در کوتاه مدت) و همچنین اقدامات بیشتر در مورد پایداری بلند مدت عملکرد سازمان تمرکز دارد. این امر از طریق اجرای، مدیریت و تدوین سیاستها، راهبردها و شیوه‌های منابع انسانی که مستقیماً ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را به خود اختصاص می‌دهد، به پایداری سازمان نیاز دارد.

(Chams & García-Blandón, 2019) پژوهشی با عنوان «در مورد اهمیت مدیریت پایدار منابع انسانی برای اتخاذ اهداف توسعه پایدار» انجام دادند: امروزه، بنگاه‌ها به طور روزافزونی از اهمیت اهداف اجتماعی، اخلاقی و زیست محیطی آگاه می‌شوند. علاوه بر سود مالی، سازمان‌ها اهداف جدید خود را با هدف تمرکز بر عملکرد و توسعه فردی، جمعی و دوستدار محیط زیست قرار می‌دهند. یکی از رشته‌هایی که سازمان‌های "سبز" را ترویج می‌کند، مدیریت پایدار منابع انسانی است. اهداف توسعه پایدار با اتخاذ تکنیک‌های جدید زیست محیطی توسط سرمایه انسانی سازمان و با ادغام استراتژی‌های نوآورانه پایدار حاصل می‌شود. این پژوهش مروری بر ادبیات، نقش اصلی را در ایجاد یک محیط کاری

پایدار و تسهیل دستیابی به اهداف توسعه پایدارها بررسی می‌کند. این بررسی با استناد به مجموعه مقالات تجربی و مفهومی، پیشینه‌ها و نتایج مدیریت پایدار منابع انسانی را مشخص می‌کند و موانع اجرای پایدار را نه تنها در سطح شرکت بلکه از منظر بین‌المللی نیز برجسته می‌کند. چهار گزاره تدوین شده است که ممکن است در مطالعات بعدی به صورت تجربی آزمایش شود. شکاف‌های پژوهشی در ادبیات موجود مشخص شده و جهت‌های آینده بالقوه برای تحقیقات بیشتر در زمینه مدیریت پایدار پیشنهاد شده است.

(Randev & Kumar Jha, 2019) پژوهشی با عنوان «مدیریت پایدار منابع انسانی: مقدمه‌ای مبتنی بر ادبیات» انجام دادند: مفهوم پایداری عمیقاً در کلیه کارکردهای مدیریتی مانند زنجیره تأمین، رفتار سازمانی، منابع انسانی، مدیریت استراتژیک و غیره نفوذ کرده است. اما اخیراً، مدیریت پایدار منابع انسانی به دلیل تشدید تأثیرات منفی رویکردهای مدیریت منابع انسانی موجود بر کارمندان، جامعه و محیط زیست، توجه قابل توجهی از متخصصان صنعت و دانشگاهیان داشته است. پایداری منابع انسانی به دلیل پیامدهای قابل ملاحظه آن چه برای کارمندان و چه برای سازمان‌ها مورد توجه همگان است. ادبیات قبلی ثابت می‌کند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در تعیین موفقیت سازمان و بقا دارند. علاوه بر این، تأثیر مضر سیستم‌های کاری با کارایی بالا و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی موجود آنها بر رفاه کارکنان و خانواده‌های آنها باعث شده است تا متخصصان صنعت برای شناسایی سازمان‌های سازوکارهایی برای کاهش آسیب‌های کارمندان و افزایش پایداری منابع انسانی برای رشد سازمانی و نیز مهم‌تر باشند. یک گزارش تحقیقاتی از طرف انجمن مدیریت منابع انسانی در سال ۲۰۱۰ و چند محقق دیگر ادعا می‌کنند که مدیریت پایدار منابع انسانی می‌تواند به پزشکان مدیریت منابع انسانی کمک کند تا تأثیر منفی رویه‌های تجاری روی کارمندان، جامعه و محیط زیست را کاهش دهند با این حال، مدیریت پایدار منابع انسانی به صورت پراکنده مورد مطالعه قرار گرفته است، و در درک آن فقدان همگرایی وجود دارد. این تعریف با کمک دیدگاه‌های مختلف وام گرفته شده از ادبیات در مورد مدیریت منابع انسانی استراتژیک، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، مدیریت منابع انسانی سبز و سیستم‌های کاری پایدار تعریف شده است.

(Seyed Taghi Zadeh, 2019) پژوهشی با عنوان «مدیریت پایدار منابع انسانی با رویکرد معادلات ساختاری و تفسیری جهت کاهش آسیب پذیری نیروی انسانی نیروگاه سیکل ترکیبی یزد» انجام داد: نتایج پژوهش نشان داد که عوامل مؤثر بر موفقیت پیاده سازی مدیریت پایدار منابع انسانی در ۱۸ سطح اولویت بندی شدند. به این صورت که عوامل در سطح اول عبارتند از: اشتغال تضمین شده، کارایی منابع انسانی. عوامل در سطح دوم عبارتند از: رشد اقتصادی از طریق توسعه امکانات، استراتژی‌های کاهش هزینه، پیاده سازی سبزی سازی، تحقق نیازهای روانی. عوامل در سطح سوم عبارتند از: داشتن سیاست‌های کلان اقتصادی، مهندسی مجدد فرایندها، روابط سبز کارکنان. عوامل در سطح چهارم عبارتند از: تعهد مدیریت ارشد، مدیریت سبز انضباط کارکنان. عوامل در سطح پنجم عبارتند از: سلامت سبز و مدیریت ایمنی کارکنان. عوامل در سطح ششم عبارتند از مدیریت سیستم تشویق سبز. عوامل در سطح هفتم عبارتند از آموزش سبز. عوامل در سطح هشتم عبارتند از ارزیابی عملکرد سبز. عوامل در سطح نهم عبارتند از برنامه ریزی منابع انسانی سبز. عوامل در سطح دهم عبارتند از انتخاب سبز. عوامل در سطح یازدهم عبارتند از استخدام سبز. عوامل در سطح دوازدهم عبارتند از طراحی شغل سبز. عوامل در سطح سیزدهم عبارتند از دسترسی آسان به محل کار. عوامل در سطح چهاردهم عبارتند از عدالت اجتماعی. عوامل در سطح پانزدهم عبارتند از پایداری جامعه. عوامل در سطح شانزدهم عبارتند از

طراحی پایدار اجتماعی. عوامل در سطح هفدهم عبارتند از در دسترس بودن فرصتهای شغلی، مسئولیت اجتماعی سازمان. عوامل در سطح هجدهم عبارتند از زیرساختهای اجتماعی.

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، به روش کیفی انجام شد. روش پژوهش مطالعه موردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان و کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس می‌باشد. روش نمونه‌گیری هدفمند و با تکنیک ملاک محور انجام گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو بخش، مصاحبه نیمه ساختار یافته در بخش میدانی و بررسی و کنکاش اسناد بالادستی و اسناد آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای بود. در بخش کتابخانه‌ای نیز تعداد ۱۶ سند مورد مطالعه، بررسی و کنکاش قرار گرفت. در پژوهش حاضر به منظور شناسایی و تحلیل پیرامون ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی از روش تئوری داده بنیاد استفاده شد. اجرای روش تئوری داده بنیاد با انجام مصاحبه‌ها، گردآوری و کدگذاری داده‌ها آغاز گردید و از کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد. از نرم افزار Atlas ti برای کدگذاری مصاحبه‌ها استفاده گردید. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۵۰ دقیقه می‌باشد. در مرحله اول ابعاد اصلی و مؤلفه‌ها بر اساس فرآیند کدگذاری باز و محوری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی انجام عمل پالایش، کدهای مفهومی ارائه خواهد شد و اولویت هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده در مصاحبه‌ها مشخص خواهد گردید. مفاهیم، واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری خواهند بود. کدگذاری محوری تجزیه و تحلیل داده‌ها در نظریه‌پردازی زمینه‌ای در این پژوهش است. هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقوله‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. این کدگذاری، به این دلیل محوری نامیده شده که کدگذاری حول محور یک مقوله تحقیق یعنی «مدل مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس» است. این مقوله به عنوان مقوله محوری انتخاب شده و در مرکز مدل قرار گرفته است؛ زیرا می‌توان ردپا و اثر آن را در اغلب داده‌ها و نقل و قول‌های مصاحبه شونده‌گان، به وضوح مشاهده کرد. بنابراین می‌توان این مقوله را در مرکز مدل قرار داد و سایر مقوله‌ها را با آن مرتبط ساخت. برای کدگذاری محوری در این پژوهش از الگوی پارادایمی استراوس و کوربین استفاده شده است. این الگو به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا درکی کلی از فرایند تئوریک داشته باشد. بررسی‌های لازم انجام شده و کدهای مورد نظر استخراج شدند. برچسب گذاری کدها با استناد به مصاحبه‌ها انجام شده است و محقق سعی کرده است تا حد ضرورت به بینش افراد نسبت به پاسخ داده شده پایبند باشد تا از هرگونه سوگیری احتمالی و ناخواسته تا حد امکان جلوگیری شود. محقق در تمام فرایند کدگذاری‌ها به حساسیت نظری که از اصول تحقیق نظریه پردازی داده بنیاد است پایبند بوده است و این کار را جهت غنای هرچه بیشتر تحقیق انجام داده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش مآخذ اصلی داده‌ها مصاحبه بوده است به طوری که مصاحبه‌های ابتدایی به صورت اکتشافی و توصیفی بوده‌اند و به تدریج پس از انجام هر مصاحبه، کدگذاری مصاحبه به مصاحبه داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها انجام می‌شد و به وسیله روش مقایسه دائمی داده‌ها کدهای نظری از طریق کدگذاری باز پدیدار می‌شد و به همین منوال کدگذاری‌های

۱۸ مصاحبه انجام گردید و مفاهیم و طبقات فرعی و اصلی ظهور یافت؛ لازم به ذکر است که متراکم و اشباع شدن طبقات محوری براساس نمونه گیری نظری انجام می شد به طوری که با انجام مصاحبه با جامعه آماری پژوهش تا جایی ادامه می یافت که مفاهیم آن مقوله متراکم و غنی شود. تا مصاحبه ۱۸ مصاحبه ها به اشباع نظری رسیدند. در ادامه، آن دسته از مفاهیم استخراج شده که به عقیده پژوهشگر به یک موضوع یا مفهوم مشترک اشاره داشته اند، تحت عنوانی انتزاعی تر و به عنوان مقوله قرار گرفته اند. در مجموع ۱۵۱ مفهوم شناسایی و استخراج شدند که در جدول (۱) دسته بندی مفاهیم در مقولات اصلی ارائه شده است.

جدول ۱. کدگذاری انتخابی

مقوله گزینشی	مقوله محوری	کد باز
تجزیه و تحلیل و طراحی شغل		طرح وظایف و مسولیت های زیست محیطی در هر شغل
		به کارگیری تیم های چند وظیفه ای به منظور مدیریت زیست محیطی
		طرح شایستگی های زیست محیطی در مشخصات شغل
شرایط علی	برنامه ریزی منابع انسانی پایدار	پیش بینی تعداد و نوع نیروی انسانی جهت پیاده سازی اقدامات زیست محیطی
		مشارکت در تصمیمات استراتژیک زیست محیطی
		بهره وری نیروی کار و توسعه حرفه ای کارکنان
		انعکاس استراتژی های زیست محیطی در سیاست های استخدامی
		بیان ارزش های زیست محیطی در آگهی های استخدامی
		تاکید بر رفتار شهروندی پایدار در فرآیند جذب
		ادغام اهداف و هدف گذاری های زیست محیطی شرکت با سیستم ارزیابی عملکرد پایدار
		ارائه بازخوردهای دوره ای به کارکنان جهت دستیابی به اهداف زیست محیطی
مدیریت ایمنی و بهداشت		ایجاد اقدامات زیست محیطی برای کاهش خطرات احتمالی محیط کاری و بیماری های شغلی
		تدوین و پیاده سازی استراتژی هایی برای حفظ محیط کاری مساعد
مدیریت پاداش و انضباط		اعمال مجازات برای نقص مدیریت زیست محیطی
		تعریف پاداش برای کسب مهارت های سبز

مقاله گزینشی	مقاله محوری	کد باز
شرایط اجتماعی		ارائه پاداش مادی و معنوی به عملکرد زیست محیطی کارکنان
		اعمال تشویق برای پابندی به عوامل زیست محیطی
		بهره وری نیروی کار و توسعه حرفه‌ای کارکنان
		سلامت اجتماعی کارکنان در محیط کار
		داشتن مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی
		داشتن روابط درون سازمانی و برون سازمانی
		فرصت‌های شغلی برابر
		روابط نا سالم بین کارکنان و مدیران
شرایط اقتصادی		تفاوت نگرش، رفتار و توقعات اجتماعی کارکنان با توجه به جایگاه شغلی
		سوددهی و رفاه کارمندی
		افزایش هزینه‌های اقتصادی
		رکود و تورم اقتصادی
		بیکاری تحصیل کردگان
آموزش نیروی انسانی		افزایش بهره وری و رشد اقتصادی
		بررسی و تعیین نیازهای آموزشی در مسائل زیست محیطی و پایداری
		ایجاد برنامه آموزشی نظام مند جهت تأمین مهارت زیست محیطی کارکنان
شرایط زمینه‌ای	نگرش پایدار	فراهم کردن شرایط آموزش کارکنان در مسائل زیست محیطی
		تفکر سیستمی
		نظام ارشدیت مبتنی بر پایداری
		تأمین بودجه
مدیریت تغییر و استراتژیک		دانش محوری
		توانایی فعالیت در محیط پویا
		شناسایی تغییرات محیطی

مقوله گزینشی	مقوله محوری	کد باز
	زیرساخت‌های فناوری	سازگاری با تحولات
		یکپارچگی استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمانی
		یکپارچگی بین استراتژی منابع انسانی با یکدیگر
		روش سازی
		پردازش گری
		شبکه‌های سازمانی
		پژوهش محوری
		یکپارچه سازی
	قوانین و اسناد تاثیر گذار	قوانین فراسازمانی
		قوانین سازمانی
		توصیه‌های بزرگان دینی و دانشمندان
		تخصیص منابع انسانی کافی
		حمایت مدیران از برنامه
	جو حمایتی در سازمان	رعایت تناسب در برنامه‌ها
		مشوق‌های سازمانی
		توسعه افراد
		محیط علمی دانشگاه
		منبع درآمدی پایدار دانشگاه
	مزیت‌های رقابتی	جایگاه دانشگاه در محافل علمی
		جذابیت کار در دانشگاه
		الزامات حمایت کننده قانونی
		انعطاف پذیری
شرایط مداخله گر	سیستم مدیریت	میزان مقبولیت مدیران توسط کارکنان
		جو سازمانی
		رهبری

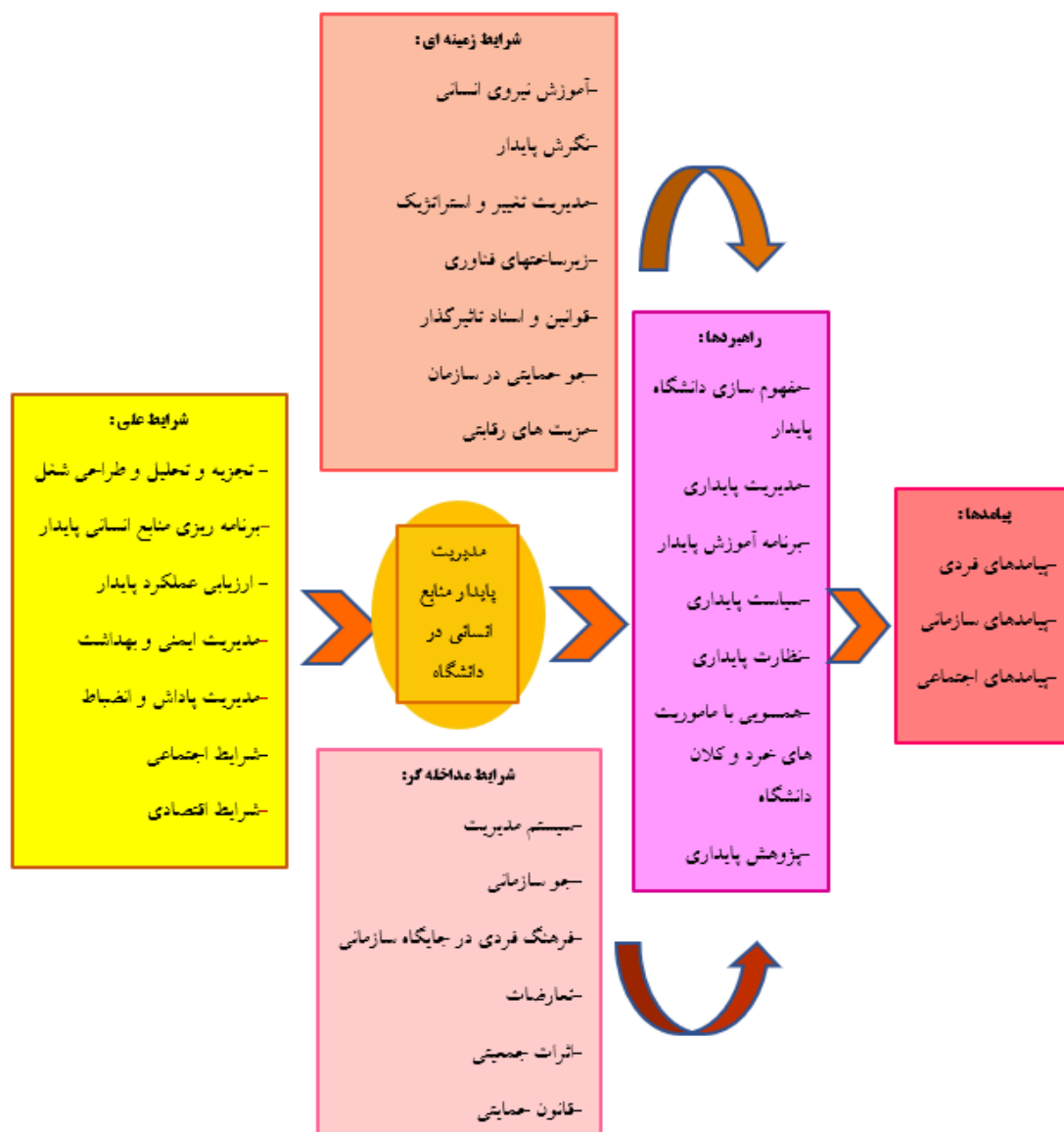
مقاله گزینشی	مقاله محوری	کد باز
	فرهنگ فردی در جایگاه سازمانی	خط مشی دانشگاه
		خصوصیات شغلی و وظیفه‌ای
		همبستگی و انسجام گروهی
		وجود چشم انداز پایداری
		رقابت سالم بین کارکنان
		پاسخگویی
		خود مدیریتی
		حس قدرت
		خودباوری
		شخصیت هماهنگ
	تعارضات	اتلاف وقت
		تبانی کردن فرد در سازمان
		سیاسی بودن
		سو استفاده از موقعیت یا قدرت
		تعطل سازمانی
		تغییرات جمعیتی
	اثرات جمعیتی	جنسیت کارکنان
		میزان تخصص
		میزان تجربه
		ریسک پذیری
		حمایت مالی
	قانون حمایتی	حمایت معنوی
		تمایل به ساده سازی پایداری در دانشگاه‌ها
		احترام به تخصص گرایی
راهنماها	مفهوم سازی دانشگاه پایدار	

مقاله گزینشی	مقاله محوری	کد باز
		لزوم انعطاف پذیری
		شایسته سالاری
		سیستم مشارکتی
		تلاش برای اصلاح نگرش مدیریت
		اعتماد به شایستگی های بالقوه کارکنان
مدیریت پایداری		شناسایی افراد مستعد مدیریت پایدار و تشکیل خزانه استعداد
		محورهای راهبردی دانشگاه ها برای تحقق اهداف توسعه پایدار
		وجود برنامه راهبردی و شاخصهای عملیاتی مشارکت و مشورت با اشخاص و نهادها
		داشتن مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی
		مدیریت حرفه ای دانشگاه و شایسته گرایی
		شناسایی و وضعیت موجود
		مستمر بودن برنامه های جانشین پروری
		طراحی شاخص های دقیق و شفاف یودن امور و فرایندها
		نیاز سنجی آموزش
		برنامه های درسی سبز و فرارشته ای
برنامه آموزش پایدار		رویکرد یاددهی و یادگیری اکتشافی و مشارکتی
		یکپارچه بودن سیاستها و فعالیتهای آموزش عالی با پایداری
		انعکاس پایداری در مأموریت های آموزش عالی
		ادغام پایداری در فعالیتهای آموزش عالی
سیاست پایداری		شناسایی و اندازه گیری تأثیر آموزش عالی در پایداری محیطی و اجتماعی
		تعهد دانشگاه به پایداری در سیستم جذب، تصدی، و ارتقا
		نظارت و ارزیابی
نظارت پایداری		سیستم گزارش دهی کارا

مقاله گزینشی	مقاله محوری	کد باز
	همسویی با مأموریت‌های خرد و کلان دانشگاه	تناسب و ثمربخشی و پاسخگویی نهادهای نظارتی
		میزان تحقق آرمانهای جمهوری اسلامی ایران در حوزه آموزش عالی پایدار
		میزان تحقق فضایل و کمال انسانی در کارکنان
		همسویی با رسالت و برنامه‌های استراتژیک دانشگاه
		همسویی با برنامه‌های نظام مدیریت منابع انسانی دانشگاه
		تکیه بر واقعیت زیستی با دوری از ایده آل گرایی فردی
	پژوهش پایداری	اجرای پارادایم متعالی برای حل معضلات پایداری در پژوهش‌ها
		پرسش گری به جای مشاهده گری
		بصیرت افزایی
پیامدها	پیامدهای فردی	بالندگی ساختاریافته سازمانی افراد
		افزایش رضایت شغلی
		افزایش خلاقیت و ابتکار
		افزایش تعهد کاری
		خود نظارتی
		عدالت سازمانی
پیامدهای سازمانی	پیامدهای سازمانی	حفظ و تسهیم دانش سازمانی
		حس معناداری در کارکنان
		افزایش حس مسولیت پذیری
		کاهش غیبت و جابجایی
		افزایش کارایی و بهره وری و اثربخشی
		پاداش مادی و غیر مادی به مدیران و کارکنان
		حفظ بقای سازمانی
		کاهش هزینه‌های سازمانی
		توجه به مؤلفه‌های اقتصادی در جهت تحقق توسعه سازمانی پایدار

مقاله گزینشی	مقاله محوری	کد باز
	پیامدهای اجتماعی	توجه به مؤلفه‌های اجتماعی در جهت توسعه سازمانی پایدار
		توجه به مؤلفه‌های زیست محیطی در جهت تحقق توسعه سازمانی پایدار
		توجه به مؤلفه‌های سیاسی در جهت توسعه سازمانی پایدار
		نوآوری‌های فناورانه در جهت اشاعه علم و فناوری
		مشارکت تخصصی
		تصمیم‌گیری سیستمی
		حفظ ارزش‌های اجتماعی و معنوی در راستای دانشگاه توسعه مدار
		مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و محبوبیت اجتماعی
		بلوغ سازمانی و همزاد پنداری با جامعه
		جامعه پذیری
مقاله محوری	مدل مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس	اجتناب از آسیب رساندن به محیط، جامعه و اقتصاد
		ایجاد مکانیزم مبارزه با فساد
		سلامت روانی و ادراکی
		توانمندسازی منابع انسانی
		بهبود شدن مدیریت منابع انسانی از جنبه‌های ملموس و ناملموس
		پرورش و توسعه افراد شایسته
		بهره‌وری نیروی کار و توسعه حرفه‌ای کارکنان
		تحقق اهداف توسعه پایدار

در شکل (۱) مدل پیشنهادی مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌ها ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاهها

بحث و نتیجه گیری

دانشگاه از جمله نهادهایی است که نقش مهمی در تاثیرگذاری بر ابعاد مختلف زندگی اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فناوری دارد. دانشگاه مرکز گردآمدن انسانهای مشتاق دانش و فن، جایگاه پرورش سرمایه انسانی، عامل نوسازی مناسبات اجتماعی و انتقال تکنولوژی، مغز متفکر جامعه و در یک کلام، مهد نوسازی اجتماعی و توسعه به طور کلی است. اساسی ترین عامل برقرار نمودن ارتباط نظام آموزش عالی (دانشگاه) با جامعه، تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت، به منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه های مختلف می باشد. با توجه به نقش و اهمیت دانشگاه در توسعه، تنها مدیریت منابع انسانی برای پاسخگویی به نیازهای درون و برون سازمانی کفایت نخواهد کرد بلکه این مدیریت پایدار منابع انسانی است که تداوم اثرگذاری دانشگاه و برعهده گرفتن نقش های جدید را ایجاب می کند. دانشگاهها امروزه با توجه به تغییرات روی داده بیش از پیش به مدیریت پایدار منابع انسانی نیازمند هستند؛

با در نظر گرفتن تمامی مشکلات و مسائل موجود و افزایش تقاضای علم آموزی و تغییرات محیطی، مساله اصلی سازمان در چگونگی مدیریت پایدار منابع انسانی نهفته است بنابراین وجود شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های پایداری منابع انسانی برای مدیریت دانشگاه‌ها لازم و ضروری است. بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال بود: ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس کدام است؟ نتایج نشان داد که ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس در مجموع ۱۵۱ مفهوم و ۳۱ مقوله یا کد محوری شناسایی و استخراج شدند. ۳۱ مقوله شناسایی شده در ۶ دسته اصلی داده بنیاد قرار گرفتند.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Baum et al, 2016)، (Baum, 2018)، (Lin & Sanders, 2017)، (Lin, 2013)، (Elahi & Mahmudi Shen, 2019)، (Chams & García-Blandón, 2019)، (Abdolalipor, 2017)، (Macke & Genari, 2019)، (Indiparambil, 2019)، (Sharifi, 2016) همسو بوده است. شرایط علی حوادث، وقایع و اتفاقاتی هستند که به وقوع یا گسترش پدیده موردنظر می‌انجامد و یا وقایعی که از نظر زمانی مقدم بر پدیده موردنظر هستند. با توجه به اینکه مدیریت منابع انسانی پایدار برای برطرف کردن نیازهای حال سازمان و جامعه بدون به خطر انداختن توانایی نسل آینده برای تأمین این نیازها تعریف شده است و به طور همزمان به نیازهای اقتصادی، نیازهای زیست محیطی و هم چنین تأمین نیازهای اجتماعی توجه می‌کند و شامل ۷ مقوله (تجزیه و تحلیل و طراحی شغل پایدار-برنامه ریزی منابع انسانی پایدار - ارزیابی عملکرد پایدار - مدیریت ایمنی و بهداشت - مدیریت پاداش و انضباط پایدار - شرایط اجتماعی و شرایط اقتصادی) می‌باشد. اگر سلسله شرایط خاصی را که در آن استراتژی‌ها و کنش‌های متقابل برای اداره کردن، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد به‌عنوان شرایط بستر در نظر گرفته شود و شامل ۷ مقوله (آموزش نیروی انسانی - نگرش پایدار - مدیریت تغییر و استراتژیک - زیر ساختهای فناوری - قوانین و اسناد تاثیر گذار - جو حمایتی در سازمان و مزیت‌های رقابتی) می‌باشد. شرایط مداخله‌گر عواملی هستند که شرایط علی را تسهیل می‌کنند یا بر اثر این شرایط تداخل ایجاد کرده و مانع آن می‌شود. به‌عبارت‌دیگر شرایط مداخله‌گر خود به‌تنهایی منجر به رفتار نمی‌شود اما می‌تواند بر اثر شرایط علی بر رفتار اثر گذار باشند و شامل ۶ مقوله (سیستم مدیریت - جو سازمانی - فرهنگ فردی در جایگاه سازمانی - تعارضات - اثرات جمعیتی - قانون حمایتی) می‌باشد. راهبردها یا کنش‌ها، اقدامات هدفمندی هستند که راه حل‌هایی برای پدیده مورد نظر فراهم می‌سازند. راهبردها مجموعه اقداماتی است که افراد، تیم‌ها و سازمان، در پاسخ به شرایط علی و بستر و با توجه به عوامل مداخله‌گر به منظور تحقق مقوله محوری مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس انجام می‌دهند و شامل ۷ مقوله (مفهوم سازی دانشگاه پایدار - مدیریت پایدار-برنامه آموزش پایدار-سیاست پایداری- نظارت پایداری- همسویی با مأموریت‌های خرد و کلان دانشگاه و پژوهش پایدار) می‌باشد. پیامدها، نتایج و حاصل راهبردها و یا کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. به‌عبارت‌دیگر، هر جا انجام یا عدم انجام کنش/ واکنش معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به‌منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی پدید می‌آید. برخی از پیامدها خواسته و برخی ناخواسته‌اند که شامل (پیامدهای فردی - پیامدهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی) می‌باشد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ایجاد قابلیت‌های سازمانی برتر جهت دستیابی به استانداردهای کیفی بالا و یکپارچگی؛

- داشتن فرهنگ سازمانی پایدار در فعالیتهای منابع انسانی؛
- فرهنگ سازی در سطح جامعه برای تفهیم اهمیت آموزش پایدار؛
- لزوم توجه به مدیریت منابع انسانی سبز در جهت حرکت به سوی شایستگی؛
- توازن عملکرد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی؛
- تشکیل گروه‌های آموزشی مخصوص برای آموزش مبانی پایداری؛
- بستر سازی جامعه برای نهادینه سازی توسعه پایدار؛
- خصوصی سازی واحدهای آموزش توسعه پایدار زیر نظر دانشگاه؛
- تقدیر و ارزش گذاری اعمال و فعالیت‌های مدیران در جریان اجرای توسعه پایدار؛
- نگاه سیستمی به مقوله محیط زیست و توسعه پایدار که در برنامه ریزی‌های کوتاه مدت، میان مدت و راهبردی بلند مدت این موضع به صورت برنامه جامع و یکپارچه در نظر گرفته شود.

Reference

- Abdulaipour, A. (2017). Sustainable management of human resources with the prominence of stakeholders, International Conference on Management, Economics and Marketing, Tehran, Kosha Gostar Conference Center. (in Persian)
- Anlesinya, A., Susomrith, P. (2020). Sustainable Human Resource Management: a Systematic Review of a Developing Field. *Journal of Global Responsibility*. 27(3), 295-324
- Baum, T. (2018). Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning: a serious sin of omission?. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(6), 873-889.
- Baum, T., Kralj, A., Robinson, R.N.S., Solnet, D.J., (2016). Tourism workforce research: a review, taxonomy and agenda. *Ann. Tour. Res.* 60 (5), 1-22.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Chillakuri, B., Vanka, S. (2020). Understanding the Effects of Perceived Organizational Support and High-Performance Work Systems on Health Harm through Sustainable HRM Lens: a Moderated Mediated Examination Employee Relations: *The International Journal*. 8(6), 59-74.
- Ehnert, L; Harry, W.; Zink, K.J. (2014). *Sustainability and Human Resource Management*. Berlin, Germany: Springer
- Elahi, M. and Mahmoudi-Shanesh, M. (2019). The importance of sustainable human resource management for adopting sustainable development goals, International Conference on Management, Accounting, Economics and Banking in the Third Millennium, Tehran, Arvin Alborz Conference Company.
- Fazalali, B., Moazzami, M. (2022). The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. *Education Management and Perspective Quarterly*, 4(4), 114-142. doi: 10.22034/jmep.2023.378676.1149. (in Persian)
- Froutan Aghlidi, S., and Seyyed Naghvi, A. (2021). Strategic model of sustainable human resource management in administrative organizations. *Naja Strategic Studies*, 6(20), 25-67.. <https://sid.ir/paper/964281/fa>. (in Persian).
- Hakak, M., Azadi, M., Iftikhari, M. and Iftikhari, M. (2021). Prioritizing the components of sustainable human resource management with a fuzzy approach. *Police Management Researches (police management studies)*, 16(2), 127-97.. <https://sid.ir/paper/954027/fa>
- Indiparambil, J. J. (2019). Strategic to sustainable human resource management: shifting paradigms of personal managerial trends. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(3), 65-70.

- Kiyani, A.; Rangriz, H., Ahmadi. K. (2020). Designing a model to explain sustainable human resource management in Iran's government organizations. *Scientific-Research Quarterly of Social Sciences, Islamic Azad University, Shushtar Branch*. Volume 14, Number 1 - Serial Number 48. 70-100. (in Persian).
- Koshki Jahormi, A., Rezaei Mir Ghaed, H. (2018). Sustainable human resource management. The first conference of opportunities, challenges and solutions for employment and business development with emphasis on the capacities of Hormozgan province. (in Persian).
- Lin, C. H., & Sanders, K. (2017). HRM and innovation: a multi-level organisational learning perspective. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 300-317.
- Lin, L. (2013). The impact of service innovation on firm performance. *The Service Industries Journal*, 33(15-16), 1599-1632.
- Lopez-Cabrales, A., Valle-Cabrera, R. (2020). Sustainable HRM Strategies and Employment Relationships as Drivers of the Triple Bottom Line. *Human resource management review*, 30(3), 68-100
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production*, 208, 806-815.
- Mohammadi Nasab., A. (2016). Identifying and prioritizing the components of sustainable human resource management in Iran's banking industry. Thesis. Department of business management, transformation orientation. Allameh Tabatabai University - Faculty of Management and Accounting. (in Persian)
- Montiel, I., Delgado-Ceballos, J. (2014). Defining and Measuring Corporate Sustainability Are We There Yet? *Organization & Environment*, 27(2), 113-139
- Norozi. M., Zamani, A. (2016). Effective management through recognizing the challenges and capacities of the organization's human resources. The second international conference on innovation in science and technology. (in Persian)
- Osranek, R., Zink, K. (2014). Corporate Human Capital and Social Sustainability of Human Resources: Towards an Integrative Measurement Framework. In W. Ehnert, W. Harry, & K. Zink, *Sustainability and human resource management. Developing sustainable business organisations* (pp. 105-126). Heidelberg: Springer
- Parsazadeh, M., (2022), Investigating the impact of human resource management strategies on sustainable competitive advantage through job satisfaction and the moderating role of servant leadership (case study: employees of Islamic Azad University, Ahvaz branch), 15th International Conference on Management, Economy and Development, <https://civilica.com/doc/1573190>. (in Persian).
- Phipps, S.T.A., Prieto, L.C., Ndinguri, E.N., (2013). Understanding the impact of employee involvement on organizational productivity: the moderating role of organizational commitment. *J. Organ Cult. Commun. Confl.* 17, 107
- Randev, K. K., & Jha, J. K. (2019). Sustainable human resource management: A literature-based introduction. *NHRD Network Journal*, 12(3), 241-252.
- Seyed Taghizadeh, M. (2019). Sustainable management of human resources with the approach of structural and interpretive equations to reduce the vulnerability of human resources of Yazd Combined Cycle Power Plant, 9th Human Resource Management Pathology Conference, Tehran-Al-Zahra University, Azma Parsian Management Education Development Center (TAMAP). (in Persian)
- Sharifi, R. (2016). Investigating effective factors in maintaining the sustainability of human resources, the first international conference on modern researches in management studies, Shiraz, Kharazmi Higher Institute of Science and Technology. (in Persian)
- Stankeviciute, Z., Savaneviciene, A. (2013). Sustainability Concept for Human Resource Management *Economics and Management*, 18(4), 837-846
- Talebzadeh., A. (2016). Human resource productivity factors in organizational management. *International Conference of Management Elites*. (in Persian)



- Tooranloo, H. S., Azadi, M. H., & Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing Factors Affecting Implementation Success of Sustainable Human Resource Management (SHRM) using a Hybrid Approach of FAHP and Type-2 Fuzzy DEMATEL Journal of Cleaner Production. (in Persian)
- Yadav, M, Kumar, A., Mangla, S. K., Luthra, S., Bamel, U., Garza-Reyes, J. A. (2019). Mapping the Human Resource Focused Enablers with Sustainability Viewpoints in Indian Power Sector. Journal of Cleaner Production, 210, 1311-1323
- Zink K J (1) Relevance of sustainability for human factors and the role of IEA.IX Congresso Nazionale TV, . Edizioni Nuova Cultura Rome pp 1.-17