



سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مهندسی سازه و مدیریت ساخت دانشگاه صنعتی شریف - تیر ۱۳۹۸



تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت های پیمانکار رتبه یک ابنیه

صالح عزتی^۱، مهیار جاویدروزی^۲، احسان اثنی عشری^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه شهید بهشتی

۲- عضو هیئت علمی و استادیار دانشکده مهندسی معماری و شهرسازی دانشگاه شهید بهشتی

۳- استادیار گروه مهندسی عمران - مدیریت ساخت، دانشگاه علاء الدوله سمنانی

www.ezatisaleh@yahoo.com

خلاصه

پژوهش حاضر در رابطه با تحلیل عوامل تاثیرگذار در مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM)^۱ انجام شده است. هدف این تحقیق ایجاد ابزاری جهت ارزیابی معیارهای موثر در GHRM است. در همین راستا با بررسی پژوهش های پیشین در ابتدا به مجموعه ای عوامل موثر در این زمینه دست پیدا کرده و سپس اهمیت هر یک از عوامل مذکور از طریق روش تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی (AHP)^۲ و انجام مصاحبه با شرکت های پیمانکاری که در این زمینه فعالیت دارند تعیین شده و ابزار ارزیابی مورد نظر تهیه شده است. در نهایت ابزار مذکور در چند شرکت مورد سنجش قرار گرفته شده است.

کلمات کلیدی: سبز سازی، مدیریت منابع انسانی^۳، مدیریت منابع انسانی سبز

۱. مقدمه

همان طور که هر روزه می بینیم و می شنویم، تخریب سریع منابع طبیعی توسط دولت ها و سازمان ها برای تولید کالاهای مختلف و خدمات مورد نیاز افرادی که می خواهند سطح زندگی خود را بالا ببرند، انجام می شود. متأسفانه بعضی از مردم در نقاط خاص جهان بیش از حد حریصانه عمل می کنند و نیازهای اشباع ناپذیری دارند که این موضوع منجر به توسعه نیازهای نامحدود و مختلف مردم می شود. روزانه اخبار ناگواری از افرادی که به دلیل استنشاق هوای سمی و آشامیدن آب آلوده می میرند در سراسر جهان پخش می شود.

با توجه به وضعیت کنونی، سازمان ها باید روش ها و تکنیک های مقابله با کاهش اثرات زیست محیطی را نیز در کنار مسائل اقتصادی بررسی کنند. بر این اساس به منظور دستیابی به موفقیت و تسهیل رسیدن به سود و بازده مورد نظرشان توسط سهامداران، باید بر عوامل اجتماعی و محیطی همراه با عوامل اقتصادی و مالی تمرکز کنند (Govindarajulu 2004, Bonnie F. Daily 2007). پیاده سازی موفق این استراتژی های سازمانی پایدار در یک سازمان نیازمند رهبری قوی و یک فرایند مشخص است (Glavas 2010). به همین دلیل مسئله پایداری در فهرست اولویت های رهبران سازمانی می باشد و به سرعت در حال پیشرفت است؛ چرا که آگاهی در مورد «سبز شدن» در استراتژی سازمان های مختلف وجود دارد، اما هنوز هم این موضوع به شکل کامل با اغلب فعالین در حوزه منابع انسانی محیط زیست ارتباط برقرار نکرده است (Wirtenberg, Harmon et al. 2007). «سبز» یا «سبز سازی» دارای حداقل چندین معنی در زمینه مدیریت افراد در محل کار یا همان مدیریت منابع انسانی است که عبارت اند از حفاظت از محیط طبیعی، کاهش آلودگی محیط زیست و تولید باغ ها و مکان های سبز و طبیعی (Opatha 2013).

¹ Green Human Resource Management (GHRM)

² Analytic Hierarchy Process (AHP)

³ Human Resource Management (HRM)