

مقاله اصلی

طراحی الگوی منابع انسانی سبز با تأکید بر بهداشت و سلامت در دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۱۵

خلاصه

مقدمه: منابع انسانی سبز یکی از مباحث مرتبط و زیرمجموعه موضوع توسعه پایدار و مدیریت محیط زیست دوستانه است که تقریباً از اوایل قرن حاضر مورد توجه محققان، نهادهای بین المللی و دیگر سازمان‌ها قرار گرفته است و نادیده انگاشتن آن، ضررهای زیادی به سازمان‌ها و جامعه به بار آورده است. این تحقیق باهدف طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی و با استفاده از روش آمیخته (کمی و کیفی) اجرا شده است.

روش کار: در بخش کیفی از روش دلفی استفاده شد در این بخش مدل تحقیق با انجام سه دور روش دلفی تدوین شد. در بخش کمی با استفاده از روش سناریوسازی و در محیط نرم‌افزارهای اس پی اس اس و ونسیم مدل پیشنهادی و سؤالات ارائه شده در مرحله کیفی مورد بررسی قرار گرفتند. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی بودند که به روش گلوله برفی انتخاب شدند.

نتایج: نتایج نشان داد که تحلیل و طراحی سبز، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، استخدام سبز، انتخاب سبز، جامعه‌پذیری سبز، ارتباط کارکنان سبز، توسعه و پرورش سبز، مدیریت پاداش سبز، مدیریت بهداشت و سلامت سبز، مدیریت نظم و انضباط سبز و ارزیابی عملکرد سبز ابعاد اکتشاف شده مدیریت منابع انسانی سبز می‌باشند و به کمک سناریونویسی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی طراحی و تدوین شد.

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد الگوی منابع انسانی سبز می‌تواند بر سلامت و بهداشت جامعه اثرگذار باشد در این راستا پیشنهاد می‌گردد که تحقیقات بیشتری صورت بگیرد.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، سلامت، توسعه پایدار، مدیریت محیط زیست

ایرج رشیدی^۱

قنبر امیرنژاد*^۲

کرم الله دانشفرد^۳

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه

آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Email: G.amirnejad@yahoo.com

مقدمه

علی‌رغم برخی موفقیت‌ها در حفظ و نگهداری از محیط‌زیست، حقوق زیست‌محیطی و مسئولیت‌های مختلف دولتی و غیردولتی همچنان زیر سؤال است. در درون این تردیدها و مجادلات، عدم توافق بر سر مسائلی از قبیل ایجاد تعادل میان هزینه‌ها و منافع توسعه صنعتی، ارزش حفظ تنوع زیستی و باورها در مورد بهترین ابزارها برای اداره محیط، طبیعت و توسعه پایدار وجود دارد. کمی پس از جنگ جهانی دوم بلایای زیست‌محیطی در سراسر جهان نگرانی‌هایی در مورد اثرات صنعتی سازی بر روی محیط‌زیست را برانگیخت (۱). در نیمه دوم قرن بیستم جهان به چهار موضوع مرتبط به هم توجه داشت که شامل صلح، استقلال، توسعه و محیط‌زیست بود و این موضوع برای اولین بار توسط محقق بنام راشل کارسون در سال ۱۹۶۶ در کتابی به نام بهار ساکت مطرح شد که بین توسعه اقتصادی و محیط‌زیست تضاد مشاهده می‌شود. بعداً پژوهشگر دیگری در سال ۱۹۷۲ در کتاب حدی برای رشد به مطلبی در مورد تضعیف محیط پرداخت و بیان داشت که در رابطه با توسعه محیط زندگی انسان در حال آسیب دیدن است و باید از آن مراقبت کرد در غیر این صورت آینده بشر در خطر خواهد بود اما این هشدارها در کنفرانس‌های بین‌المللی نشان داد که متأسفانه به موضوع محیط‌زیست و مراقبت از آن توجه لازم نمی‌شود (۲). صنعتی شدن و جهانی شدن از علل اصلی نگرانی محیط‌زیست می‌باشند، زیرا تمامی منابع طبیعی مثل هوا، آب، مواد معدنی، گیاهان و حیوانات به طرز هشداردهنده‌ای در حال اتمام می‌باشند. استفاده از منابع طبیعی منجر به مسائل جدی مثل تخریب لایه اوزن، هشدارهای جهانی و افزایش مونواکسید کربن در هوا شده است. مسائل و موضوعات محیطی پیرامون رشد اقتصاد جهانی، معیارها و استانداردهای محیطی بین‌المللی جدیدی را ایجاد کرده است که نیازمند تمرکز و پذیرش استراتژی‌ها و برنامه‌های محیطی در کسب و کار است. وجود ریزگردها در نقاط مختلف و در استان‌های متعدد در ایران، خشک شدن دریاچه‌ها از جمله دریاچه ارومیه (۳)، فرونشست سرزمینی به خاطر برداشت بی‌رویه آب‌های زیرزمینی (۴)، کاهش

ذخایر آب پشت سدها، بی‌توجهی به تفکیک زباله، مصرف بی‌رویه منابع انرژی در کشور به طوری که پنج برابر میانگین جهانی در ایران انرژی مصرف می‌شود (۵)، تفکیک و جداسازی فیزیکی ساختمان‌ها و اتاق‌ها در ادارات و سازمان‌ها و عدم وجود یا تنگنای قوانین و مقررات اداری در استفاده بهینه از منابع و معادن (۶) و هشدارهای متعدد اندیشمندان و متولیان امر همه علائمی از بی‌توجهی یا بی‌عملی در مسائل محیط‌زیستی و توسعه پایدار و مطابق با محیط‌زیست می‌باشد که نشان می‌دهد همه و مخصوصاً سازمان‌های ما به عنوان مصرف‌کننده اصلی منابع و رویکردهای منابع انسانی به شیوه کنونی نتوانسته است آن‌گونه که باید با محیط‌زیست و توسعه پایدار همراهی داشته باشد. از استراتژی‌هایی که در چندین سال اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است استانداردهای زیست‌محیطی و توجه به توسعه پایدار در عرصه جهانی است. عواملی از قبیل تحریم‌های مشتریان، شرط و شروط آن‌ها و توجه به سلامت خود و محیط و آینده از این دسته محدودیت‌ها به شمار می‌رود. ماده ۱۹۰ قانون برنامه پنجم توسعه کلیه دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی را موظف نموده جهت کاهش اعتبارات هزینه‌ای دولت، اعمال سیاست‌های مصرف بهینه منابع پایه و محیط‌زیست برای اجرای برنامه مدیریت سبز شامل مدیریت مصرف انرژی، آب، مواد اولیه و تجهیزات (شامل کاغذ)، کاهش مواد زائد جامد و بازیافت آن‌ها (در ساختمان‌ها و وسایل نقلیه) طبق آیین‌نامه‌ای که توسط سازمان حفاظت محیط‌زیست و معاونت آن و همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط تهیه و به تصویب حیات وزیران خواهد رسید اقدام نمایند (۷). مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آن‌ها شده و به گونه‌ای آن‌ها را هدایت می‌نماید که آن‌ها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و

وارد کردن افرادی با نگرانی‌های زیست‌محیطی و آموزش کارکنان موجود تأکید دارد (۱۲). مدل‌های مدیریت منابع انسانی سبز بیشماری از ابتدا تابحال پایه‌گذاری شده است (۱۷-۱۳)؛ وجه تمایز این مدل تلاش برای پیوند دادن مدیریت استراتژیک منابع انسانی با مباحث زیست‌محیطی است. این مدل علاوه بر پرداختن به چالش‌های منابع انسانی برای هماهنگی با فرایندهای چهارگانه پایداری زیست‌محیطی، به هماهنگی عمودی و افقی فعالیت‌های منابع انسانی با فعالیت‌های سازمان و بومی که در آن فعالیت می‌کند، پرداخته است.

بررسی اولیه و مطالعه برخی دستورالعمل‌ها و کتابچه‌های قوانین نشان داده که در خصوص موضوع توجه واضح و روشنی در دانشگاه آزاد اسلامی به سبز بودن یا منابع انسانی سبز نشده است و مورد توجه قرار نگرفته است. این تحقیق به تبیین عوامل مؤثر بر سبز بودن فعالیت‌های سازمانی و فردی در محدوده‌ی وظایف مدیریت منابع انسانی پرداخته است. با توجه به نقش عوامل انسانی در توسعه و اینکه برای بهبود محیط‌زیست و توسعه پایدار باید مفاهیم مربوط در میان اهداف کاری بلندمدت‌تر منظور شوند و همچنین به دلیل وابستگی متقابل محیط و سلامت و توسعه پایدار لازم است همه سازمان‌ها و مخصوصاً سازمان‌های آموزشی که در توسعه بلندمدت نقش اساسی دارند نیز به‌موقع وارد عمل شده و زیربناهای لازم آموزشی و پژوهشی را به وجود بیاورند و به چنین بحث‌هایی ارزش لازم را بدهند، بر همین اساس این پژوهش به دنبال بررسی موضوع در یکی از مراکز بزرگ و غیردولتی دانشگاهی بوده و این سؤال را بررسی می‌کند که مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان (دانشگاه آزاد اسلامی) باید حائز چه ویژگی‌های نظام‌مندی شود؟ تا بتواند رسالت خود در ایجاد بستر و فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست و ایجاد توسعه پایدار را به‌خوبی دنبال کند و الگوی مناسب برای توجه به مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی چیست؟

پایداری می‌شود موجب ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز می‌گردد. مدیریت منابع انسانی استراتژیک در تلاش است میان استراتژی‌های کسب‌وکار از یک‌سو و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سبز از سوی دیگر، همسویی استراتژیک ایجاد می‌کند (۸). هرگونه تغییر در استراتژی کسب‌وکار نیازمند تغییر در نوع رویکرد به مدیریت منابع انسانی است تا همسویی مناسب میان استراتژی کسب‌وکار و مدیریت منابع انسانی سبز محقق گردد (۹). با توجه به رویکرد اقتضایی، همسویی میان استراتژی کسب‌وکار و روش‌های مدیریت منابع انسانی نیز ضروری است. نظریه اقتضایی تأکید می‌کند که روش‌های مدیریت منابع انسانی با نوع استراتژی کسب‌وکار تعیین می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد سازمان‌هایی که استراتژی کسب‌وکار خود را با اقدام‌های مدیریت منابع انسانی سبز خود همسو می‌کنند، نسبت به دیگران به عملکرد برتری می‌رسند (۱۰). رنویک و همکارانش (۱۱) پس از مطالعه گزارش‌ها، مقاله‌ها، کتاب‌ها و مطالعات موردی بین سال‌های ۱۹۸۸ تا ۲۰۰۸، مدلی فرایندی از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز ارائه دادند. آن‌ها برای تشریح فعالیت‌های سبز مدیریت منابع انسانی، از تئوری توانایی - انگیزش - فرصت^۱ به‌عنوان مبنای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی استفاده کردند. بر اساس این مدل، مدیریت منابع انسانی سبز در سه حوزه ایجاد فرصت‌های سبز، انگیزش کارکنان سبز و توسعه توانایی‌های سبز، می‌تواند مداخله کند. در ایجاد فرصت‌های سبز، سازمان به دنبال ایجاد فضایی حمایتی و مشارکتی برای رعایت مسائل زیست‌محیطی است. در اینجا به نقش اتحادیه‌ها به‌عنوان ترویج‌کننده فرهنگ سبز بین کارکنان نیز توجه شده است. انگیزش کارکنان سبز، به فعالیت‌هایی اشاره دارد که موجب ایجاد انگیزه برای رعایت مسائل سبز در سازمان می‌شود. در اینجا بیشتر بر سازوکارهای مدیریتی نظیر مدیریت عملکرد، هدف‌گذاری، تخصیص مزایا، تعیین پاداش و تنبیه تأکید می‌شود در ادامه، توسعه توانمندی‌های سبز، بر تقویت مدیریت منابع انسانی سبز از طریق

مطالعات در مورد مدیریت منابع انسانی سبز اهمیت دارد زیرا شاخه‌ای از فلسفه‌ی مدیریت سبز است که نقش رفتار انسان در مدیریت زیست‌محیطی را بررسی می‌کند (۱۸) و توسعه پایدار مدیریت منابع انسانی سبز را با عنوان سیاست‌ها و شیوه‌های یک سازمان سبز توضیح می‌دهد (۱۰). علوم سبز ارتباط انسان با محیط اطراف خود و نیز اثر وی بر سایر اکوسیستم‌های کره زمین را بررسی می‌کند و گستره وسیعی از علوم جوی، شیمی تا طراحی‌های سبز برای محیط‌زیست، میکروبیولوژی و... را شامل می‌شود (۱۹). به‌طور کلی و در بعد جهانی ضرورت‌های مدیریت منابع انسانی سبز عبارتند از جلوگیری از افزایش دمای عمومی کره‌ی زمین، حذف یا کاهش بلایای طبیعی که ناشی از اقدامات انسان‌ها است مثل باران‌های اسیدی، خشکسالی، سونامی، سیل و...، جلوگیری از استفاده‌ی بی‌رویه، غیرقانونی و حریصانه از منابع طبیعی، کاهش و یا حذف صدمه زدن به حیوانات، گیاهان و سایر موجودات طبیعی، ایجاد اطمینان از وجود تعادل در ارتباط بین انسان‌ها، گیاهان، حیوانات و دیگر عوامل محیط زیستی، اطمینان از بقای حیات انسان‌ها و سازمان‌ها برای یک دوره‌ی طولانی (۲۰). این عوامل در واقع دلایل مهم به‌کارگیری مفهوم سبز در جامعه و در سطح جهانی می‌باشد. همچنین از بعد عملی سیستم منابع انسانی سبز چنانچه به‌خوبی اجرا شود می‌تواند باعث: افزایش صرفه‌جویی، تمرکز سبز بر روی مسئولیت اجتماعی سازمان و بهبود تصویر اجتماعی سازمان گردد (۲۱) اما از دیدگاه خاص سازمانی وجود مسئولیت‌های اجتماعی زیست‌محیطی شرکت مهم‌ترین عامل در به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز است. در این زمینه کر تو مسئولیت اجتماعی شرکت را وظیفه‌ای مدیریتی می‌داند که سازمان را ملزم به اتخاذ اقداماتی در جهت حفظ یا بهبود محیط‌زیست می‌نماید و در این رابطه چهار دلیل را برای این مسئولیت عنوان می‌دارد: سازمان‌ها بزرگ‌ترین مصرف‌کنندگان منابع طبیعی از جمله آب، هوا، مواد اولیه و... هستند پس وظیفه‌ی اصلی در حفاظت از این منابع هم بر عهده‌ی آن‌ها است. - سازمان‌ها مسئول آلودگی محیط‌زیست هستند (آلودگی هوا، آلودگی آب، آلودگی صوتی و...) که این

آلودگی محیطی می‌تواند به‌عنوان خطری برای سلامت انسان‌ها و کارکنان سازمان تلقی شود از این‌رو ضروری است تا این آلودگی‌ها از طریق اقدامات گوناگون متوقف‌شده و یا کاهش پیدا کنند. وجود تقاضا از سوی مردم و دولت‌ها برای حفظ منابع طبیعی در راستای محافظت از منابع برای نسل‌های آینده و بهبود شرایط زندگی در حال حاضر و ایجاد تصویر بهتری از سازمان به‌عنوان یک شهروند سازمانی خوب که باعث قدردانی مردم جامعه و به‌تبع آن وفاداری مشتریان و کارکنان می‌شود که این خود عاملی است باعث سهولت در کسب درآمد برای سازمان (۱۸). به دنبال بررسی ضرورت توجه به محیط‌زیست هر سازمانی ملزم به اجرای مدیریت سبز و اتخاذ اهداف زیست‌محیطی است، در این راستا مدیریت منابع انسانی ناگزیر است که عملیاتی را فراهم کند که به اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های زیست‌محیطی کمک می‌نماید (۲۲).

مطالعات مختلفی به ارزیابی و رتبه‌بندی موانع و محرک‌های مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌ها پرداخته‌اند. در بین محرک‌های ارزیابی‌شده، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، هزینه اجرای برنامه به‌عنوان مهم‌ترین موانع تعیین گردیده است همچنین بر اساس نتایج پژوهش‌ها عملکرد زیست‌محیطی بهتر سازمان، مهم‌ترین پیامد ادراک‌شده مدیریت منابع انسانی سبز، معرفی گردیده است (۲۵-۲۳).

دیلی و هانگ (۲۶)، پژوهشی با عنوان "دستیابی به پایداری زیست‌محیطی از طریق توجه به عامل‌های منابع انسانی در مدیریت زیست‌محیطی انجام دادند. آنان عوامل مدیریت منابع انسانی از قبیل حمایت مدیریت ارشد، آموزش زیست‌محیطی، توانمندسازی کارکنان، کارگروهی و نظام پاداش را به‌عنوان عوامل اصلی فرایند اجرای سیستم مدیریت زیست‌محیطی شناسایی کردند.

در مقایسه پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام‌شده باید اذعان کرد که این تحقیق، بر طراحی الگوی منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی تأکید دارد درحالی‌که به نظر می‌رسد، سایر پژوهش‌ها از توجه به الگوی منابع انسانی سبز غافل مانده‌اند. با

سنجه‌های پژوهش استفاده شده و از روش‌های کمی برای تأیید مدل مفهومی استفاده شده است مراحل انجام تحقیق در شکل شماره ۱ آمده است.

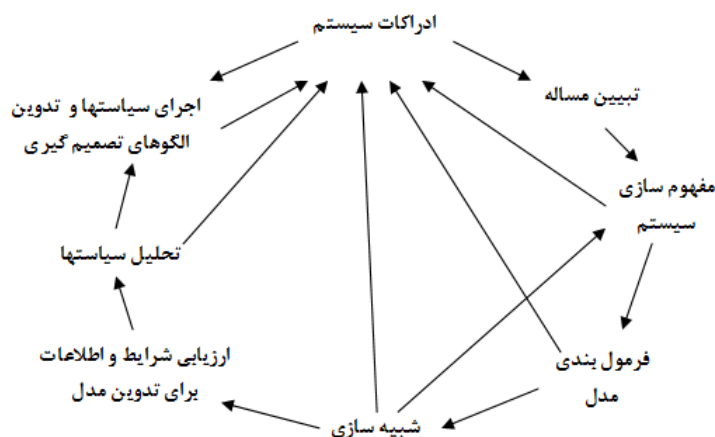
الف) روش تحقیق مرحله کیفی

در این مرحله از تحقیق از جامعه آماری شامل کلیه صاحب‌نظران و خبرگان مدیریت منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی استفاده شده که در اینجا با روش نمونه‌گیری نظری و انتخاب هدفمند اطلاع‌رسانان کلیدی بر اساس اطلاعات خاصی که از موضوع پژوهش دارند بوده است. از ویژگی‌های گروه خبرگان آشنایی کامل به مدیریت منابع انسانی می‌باشد. با توجه به پانل تخصصی، نمونه‌ای به تعداد ۱۵ نفر انتخاب شدند. که این پانل شامل ۸ نفر از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی و ۷ نفر از مدیران عالی دانشگاه آزاد اسلامی بودند.

توجه به این که الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی به‌طور جامع تبیین نشده است و نظریه‌هایی در این خصوص وجود ندارد و با توجه به خلأ تحقیقاتی به نظر می‌رسد اجرای این پژوهش ضروری است و می‌تواند خلأ تحقیقاتی موجود در زمینه موضوع تحقیق در دانشگاه آزاد اسلامی را اندکی جبران نماید.

روش کار

این تحقیق باهدف طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی و با استفاده از روش آمیخته (کمی و کیفی) اجرا شده است. این پژوهش از لحاظ رویکرد پژوهشی از روش پژوهشی آمیخته از نوع اکتشافی استفاده کرده است. بنابراین رویکرد این پژوهش ترکیبی از رویکردهای کیفی و کمی (آمیخته) است که در آن از روش‌های کیفی مقتضی از جمله روش‌های مصاحبه با خبرگان و دلفی جهت استخراج مؤلفه‌ها و همچنین



شکل ۱. مراحل مدل‌سازی پویایی‌های سیستم

در این مرحله تحقیق بیش از ۴۰ مقاله داخلی و خارجی مرتبط با موضوع و چاپ شده در سازمان‌ها و کشورهای مختلف مطالعه و پس از به دست آوردن شاخص‌ها و ابعاد مندرج و مرتبط با بحث پرسشنامه‌ای با ۳۱ سؤال استخراج شد این فاکتورها و پرسشنامه مبنای استفاده در ادامه کار قرار گرفت.

در این مرحله با استفاده از روش دلفی جهت شناسایی مقوله‌ها و استخراج شدند.

ب) روش تحقیق مرحله کمی

خبره با توجه به نقطه نظرات سایر اعضای گروه مجدداً به سؤالات ارائه شده پاسخ دادند. با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله، در صورتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه ۰/۲ باشد؛ در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد، در برخی از مؤلفه‌ها، اعضای گروه خبره به وحدت نظر رسیده‌اند و میزان اختلاف نظر در مراحل اول و دوم کمتر از حد آستانه ۰/۲ بوده است. لذا نظرسنجی در خصوص مؤلفه‌های فوق متوقف گردید. از بین مؤلفه‌های اشاره شده، مؤلفه‌هایی که میانگین غیرفازی شده نظرات خبرگان کمتر از ۹ باشد، از مدل مفهومی تحقیق حذف گردید. در این مرحله ۲۳ مؤلفه متوقف گردیده و نظرسنجی در مورد ۳ مؤلفه باقیمانده باید صورت بگیرد که در مرحله سوم انجام می‌شود.

• نظرسنجی مرحله سوم

در این مرحله ضمن اعمال تغییرات لازم در مؤلفه‌های مدل، پرسشنامه سوم تهیه گردیده و همراه با نقطه نظر قبلی هر فرد و میزان اختلاف آن‌ها با میانگین دیدگاه سایر خبرگان، مجدداً به خبرگان ارسال گردید نظر خبرگان در مراحل دوم و سوم کمتر از حد آستانه ۰/۲ می‌باشد و لذا نظرسنجی در این مرحله متوقف می‌شود. و مدل نهایی دارای ۳۱ مؤلفه گردید.

الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد

اسلامی چگونه است؟

برای طراحی مدل نیاز به شناسایی عوامل و زیر عوامل می‌باشد. به منظور شناسایی عوامل اثرگذار، از مقالات مختلف و طی جلسات با خبرگان، شاخص‌ها استخراج گردید. به دلیل این که تعداد متغیرها شناسایی شده زیاد می‌باشد و به منظور شناسایی متغیرها و کاهش ورودی‌ها و همچنین تعیین اهمیت ورودی‌ها نسبت به هم، محدودیت وزنی در مدل اعمال شد. برای انجام این کار پرسشنامه‌ای با ۳۱ سؤال (که هر سؤال بیانگر یک متغیر می‌باشد) طراحی گردید و ۱۵ پرسشنامه به تعداد پاسخ‌دهندگان خبره، در اختیار آن‌ها قرار گرفت که تمام پرسشنامه‌ها جامع و کامل به دست آمد. این پرسشنامه‌ها به صورت کیفی و بر اساس

تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به کیفی بودن پژوهش حاضر و اینکه کار اندازه-گیری داده‌ها که به صورت کلمات، مفاهیم و جملات در پرسشنامه‌ها و سؤالات می‌باشند در طول فرآیند جمع‌آوری اطلاعات انجام می‌شود. مفاهیمی که بعد از اظهار نظر خبرگان و مطالعات ادبیات و پیشینه به دست می‌آیند در نهایت تبدیل به الگویی خواهند شد که مدل و الگوی مورد نظر پژوهش را به وجود خواهند آورد و با توجه به استقرایی بودن پژوهش، در ابتدا داده‌ها را جمع‌آوری نموده و پس از بررسی سؤالات و نظرها، مدل مفهومی آن در انتهای پژوهش ارائه داد. با توجه به بررسی و اطلاعات اولیه می‌توان برای مفاهیم مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت محیط زیستی که از مبانی و کلمات کلیدی موضوع تحقیق هستند طرح‌های زیر را مدنظر قرارداد و اجزای مورد نظر در ادامه کار را برای دو مفهوم گفته شده با توجه به جداول ادامه مورد توجه قرارداد.

نتایج

الف) نتایج بخش کیفی

در این مرحله از روش دلفی استفاده شد و سه دور روش دلفی اجرا شد و نتایج زیر به دست آمد.

• نظرسنجی مرحله نخست

در این مرحله مدل مفهومی ارائه شده همراه با شرح زیر معیارها به اعضای گروه خبره ارسال گردیده و میزان موافقت آن‌ها با هر کدام از معیارها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آن‌ها تقسیم‌بندی شده است. میانگین قطعی به دست آمده نشان‌دهنده شدت موافقت خبرگان با هر کدام از معیارهای پژوهش می‌باشد

نظرسنجی مرحله دوم

در این مرحله پرسشنامه دوم تهیه گردیده و همراه با نقطه نظر قبلی هر فرد و میزان اختلاف آن‌ها با دیدگاه سایر خبرگان، مجدداً به اعضای گروه خبره ارسال گردید. در مرحله دوم اعضای گروه

مرسوم است به ازای متغیرهای مساله، پویایی مربوطه نیز معرفی گردد. براساس عناوین پویایی های مد نظر در سیستم مدیریت منابع انسانی سبز، به شرح زیر در نظر گرفته می شود:

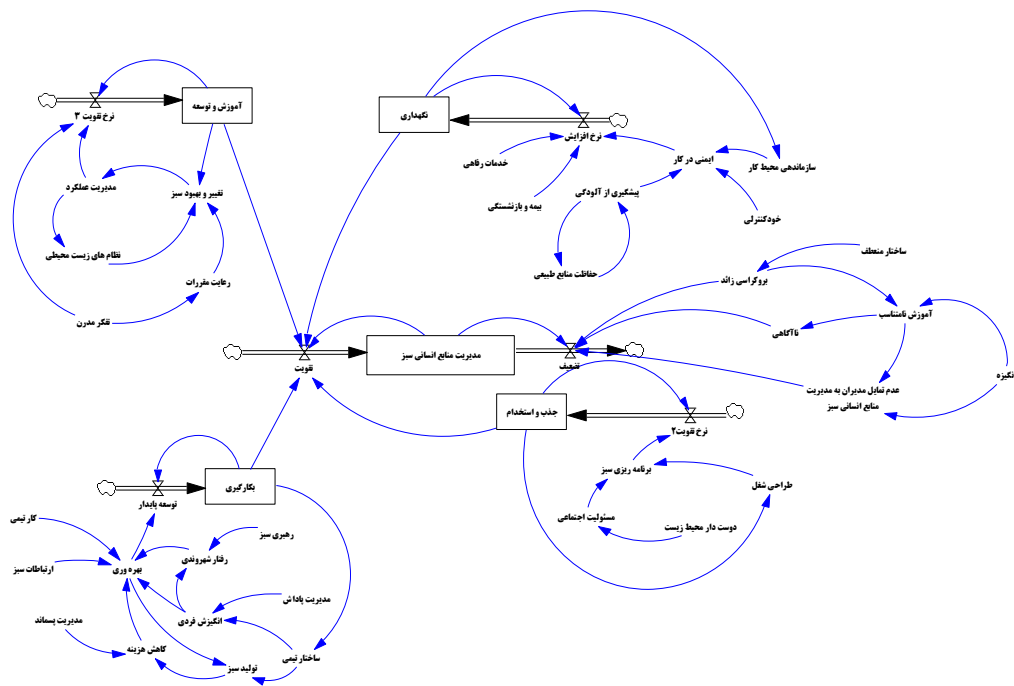
- ۱) پویایی ناشی از جذب و استخدام
- ۲) پویایی ناشی از آموزش و توسعه
- ۳) پویایی ناشی از نگهداری
- ۴) پویایی ناشی از بکارگیری

طیف ۷ درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد قید شده است. بعد از پخش و جمع آوری پرسشنامه، جهت تعیین مهمترین عوامل از روش دلفی فازی استفاده شد.

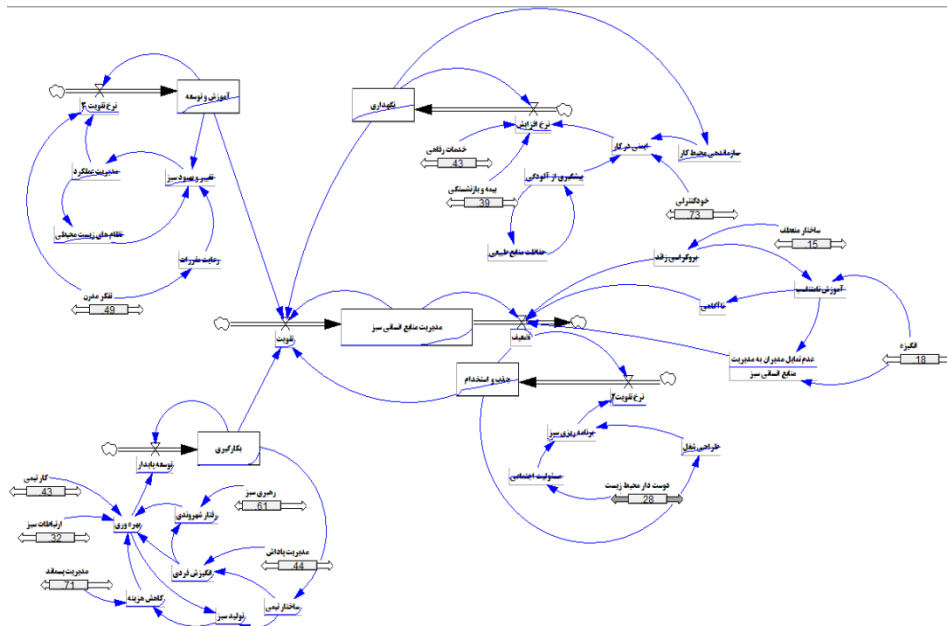
نتایج بخش کمی

در این پژوهش داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار Vensim تجزیه و تحلیل شد.

به محض این که مساله طی یک افق زمانی مناسب شناسایی و مشخص گردید، مدل سازان باید شروع به تدوین نظریه ای به نام فرضیه پویا به منظور شرح رفتار مساله نمایند. در فرایند مدل سازی



نمودار جریان مدل SD ران شده مدیریت منابع انسانی سبز در حالت مرجع



همین منظور در این سناریو میزان ساختار منعطف از ۰/۱۵ به ۰/۳ افزایش داده شده است. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۱/۵۵۸۶ در مدیریت منابع انسانی سبز شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود میزان ساختار منعطف این میزان به ۱۱/۵۵۸۶ رسیده است (افزایش ۱۱ درصد).

سناریو ۳: بهبود همزمان ساختار منعطف و انگیزه کارکنان

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود همزمان ساختار منعطف و انگیزه کارکنان، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان ساختار منعطف از ۰/۱۵ به ۰/۳ و انگیزه کارکنان از ۰/۱۸ به ۰/۳۶ افزایش داده شده است. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۲/۰۳۱۱ در مدیریت منابع انسانی سبز شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود همزمان ساختار منعطف و انگیزه کارکنان این میزان به ۱۲/۰۳۱۱ رسیده است (افزایش ۱۹ درصد).

سناریو ۴: بهبود همزمان افزایش آگاهی و کاهش بروکراسی های زائد

با توجه به این که رفته رفته سازمان ها با منابع محدود تری روبرو می شوند و با این روند ممکن است که در آینده نزدیک توان رقابت با توجه به منابع محدود را نداشته باشد از این رو این افزایش قابل قبول نیست و باید با استفاده از سناریوهای مختلف در جستجوی راهی برای افزایش میزان مدیریت منابع انسانی بود تا از این طریق دانشگاه توان رقابت با رقبای داشته باشد. از این رو سناریوهای زیر در نظر گرفته می شود و مشخص شده است که کدام سناریو بهترین حالت ممکن را ایجاد میکند.

سناریو ۱: بهبود انگیزه کارکنان

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود میزان انگیزه، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان انگیزه از ۰/۱۸ به ۰/۳۶ افزایش داده شده است. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۱/۰۳۹۷ در مدیریت منابع انسانی سبز شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود میزان انگیزه این عدد به ۱۱/۰۴۹۷ رسیده است (افزایش ۷ درصد).

سناریو ۲: بهبود ساختار منعطف در سازمان

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود میزان ساختار منعطف در سازمان، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود همزمان افزایش آگاهی و کاهش بروکراسی زائد، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان ناآگاهی در سازمان از ۰/۴۸ به ۰/۱۸ کاهش و بروکراسی های زائد نیز از ۰/۳۵ به ۰/۱۵ کاهش داده شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود همزمان آگاهی و بروکراسی سازمانی این میزان به ۱۰/۹۹۶ رسیده است (افزایش ۶ درصد).

سناریو ۵: بهبود رفتارهای شهروندی

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود میزان رفتارهای شهروندی در سازمان، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان رفتارهای شهروندی ۲ برابر شده است. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۱/۷۹۴۲ شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود میزان رفتار شهروندی این میزان به ۱۱/۷۹۴۲ رسیده است (افزایش ۱۴ درصد).

سناریو ۶: بهبود همزمان ساختار منعطف، انگیزه و رفتار شهروندی سازمانی

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود همزمان ساختار منعطف، انگیزه و رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان ساختار منعطف ۰/۱۵ به ۰/۳ و انگیزه کارکنان از ۰/۱۸ به ۰/۳۶ و رفتار شهروندی نیز به دو برابر افزایش داده شد. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۳/۳۶۹۶ در مدیریت منابع انسانی سبز شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود همزمان ساختار منعطف، انگیزه و رفتار شهروندی سازمانی این میزان به ۱۳/۳۶۹۶ رسیده است (افزایش ۲۹ درصد).

سناریو ۷: بهبود مدیریت عملکرد

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود مدیریت عملکرد کارکنان، مدیریت منابع انسانی را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان مدیریت عملکرد کارکنان از ۰/۱۹ به ۰/۳۸ افزایش داده شد. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۲/۲۳۵۳ در مدیریت منابع انسانی سبز شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود مدیریت عملکرد کارکنان این میزان به ۱۲/۲۳۵۳ رسیده است (افزایش تقریباً ۱۸ درصد).

سناریو ۸: بهبود طراحی شغل

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود طراحی شغلی کارکنان، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان طراحی شغلی کارکنان از ۰/۳۹ به ۰/۷۸ افزایش داده شد. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۰/۸۵۳۵ در مدیریت منابع انسانی سبز شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود طراحی شغلی کارکنان این میزان به ۱۰/۸۵۳۵ رسیده است (افزایش تقریباً ۵ درصد).

سناریو ۹: بهبود تعهد و پشتیبانی مدیران به استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز

در این سناریو فرض بر این است که می توان با بهبود تمایل مدیران به استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت منابع انسانی سبز را افزایش داد. به همین منظور در این سناریو میزان تمایل مدیران به استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز تا ۲ برابر افزایش داده شد. این میزان تاثیر باعث بهبود تا ۱۰/۸۸۲۴ در مدیریت منابع انسانی سبز شده است. به عبارت دیگر در حالت مرجع مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰/۳۶۴۸ بود و با بهبود طراحی شغلی کارکنان این میزان به ۱۰/۸۵۳۵ رسیده است (افزایش تقریباً ۵/۵ درصد).

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق طراحی الگوی منابع انسانی سبز با تأکید بر بهداشت و سلامت در دانشگاه آزاد اسلامی بود. نتایج این تحقیق با نتایج برخی تحقیقات در ارتباط با الگو و متغیرهای مورد نظر همراستا بود (۱۴، ۲۷، ۲۸) در این پژوهش با مرور مبانی نظری و انجام سه دوره تکنیک دلفی، متغیرهای لازم (طراحی شغل سبز، برنامه ریزی منابع انسانی سبز، استخدام و انتخاب سبز، تغییر و بهبود سبز، آموزش و بهسازی سبز، مدیریت عملکرد سبز، ایمنی در کار، مدیریت پاداش سبز، بیمه و بازنشستگی، خدمات رفاهی سبز، رهبری سبز، ارتباطات سبز، بهره وری، کار تیمی، رفتار شهروندی، تولید سبز، نظام های زیست محیطی، پیشگیری از آلودگی محیط زیست، کاهش هزینه ها و مصرف منابع، مدیریت پسماند، رعایت مقررات، توسعه پایدار، ساماندهی محیط کار، حفظ منابع طبیعی، تفکر مدرن، خود کنترلی، انگیزش فردی، ساختار تیمی، دوستدار محیط زیست، مسئولیت اجتماعی) برای ترسیم سیستم پویای مدیریت منابع انسانی سبز گردآوری شد. برای طراحی الگوی پویا مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی در مجموع ۴۶ متغیر (۵ متغیر حالت، ۶ متغیر نرخ و ۳۵ متغیر کمکی) تشخیص داده شد که بر همین اساس محدوده سیستم مشخص گردید. داده های گردآوری شده در نرم افزار **Vensim** وارد شد و بعد از تجزیه و تحلیل، نتایج به شرح زیر حاصل گردید. نتایج این تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد اسلامی شامل ۴ حلقه کلی از عوامل که شامل جذب و استخدام، آموزش و توسعه، نگهداری و بکارگیری سبز می شود. در حلقه جذب و استخدام فرض بر این بود که طراحی شغل و مسئولیت اجتماعی باعث می شود که برنامه ریزی سبز تقویت شود. مسئولیت اجتماعی از طریق متغیر دوستدار محیط زیست تقویت می گردد. مدیریت منابع سازمانی سبز تلفیقی است از اهداف مدیریتی پیرامون محیط زیست و فرایندهایی جذب نیرو، توصیف و شرح شغل، آموزش و توسعه نیروها، سلامت و امنیت شغلی، مدیریت عملکرد، ارزیابی، مدیریت استعداد، پاداش دهی و برنامه ریزی حرفه ای و شغلی و... مفاهیم و ابزارهای گذشته موجود در مدیریت منابع انسانی در مدیریت منابع

انسانی سبز در خدمت محیط زیست و با هدف محافظت از آن به کار گرفته می شوند. نتایج یافته های این تحقیق نشان می دهد که دستیابی به این هدف به هیچ عنوان موضوعی تک بعدی نیست و نمی توان با توجه صرف به یک مقوله، موفقیت در مدیریت منابع انسانی سبز را تضمین کرد. این تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز با توجه همزمان به موضوع ساختار منعطف، انگیزه و رفتار شهروندی سازمانی می تواند در بلند مدت مسیر دستیابی به مدیریت منابع انسانی سبز را از طریق توجه به چشم اندازی متناسب با محیط زیست و اشاعه ی فرهنگ سازمانی حامی محیط زیست، توجه به نیروی کار آگاه به اهداف محیط زیستی و ایجاد مزیت های رقابتی مبتنی بر توجه به محیط زیست، توجه به ساختار سیستم ها از طریق تشریک مساعی و ایجاد ارتباطات باز و آزاد برای نیروها و توجه به تعهد نسبت به محیط زیست و کار تیمی در این باره، جذب نیرو، پاداش دهی، توسعه ی فردی و آموزش کارکنان در راستای اهداف محیط زیستی سازمان تضمین نماید. نتایج این پژوهش نشان داد که جذابترین سناریو برای مدیریت منابع انسانی سبز مبتنی بر توجه همزمان به ۳ متغیر انگیزه، ساختار منعطف و رفتار شهروندی سازمانی است. البته باید توجه کرد که این یافته در درون یک سیستم با مرزهای مشخص شده بدست آمده است، بنابراین در این سیستم طراحی شده باید توجه به حلقه ها و همچنین متغیرهای تاثیر گذار بر روی آن ها در ارائه پیشنهادات مد نظر باشد. همانطور که مشخص است حلقه کاهنده بیشترین تاثیر را بر روی سیستم دارد. به این صورت که در این حلقه کنترل و بهبود عواملی مانند توجه به ساختار منعطفی، آموزش های نامناسب، بی انگیزه بودن کارکنان، تمایل کم مدیران در دستیابی به مدیریت منابع انسانی سبز، ناآگاهی کارکنان و مدیران و بروکراسی های زائد؛ می تواند وضعیت مدیریت منابع انسانی سبز را در چشم انداز ۲۰ ساله بطور قابل ملاحظه ای افزایش دهد. از این رو پیشنهادات زیر برای دستیابی به این چشم انداز ارائه می گردد:

برای کاهش بروکراسی (بروکراسی های زائد) در سازمان، توجه به ساختارهای منعطف در سازمان افزایش یابد. هر چند این اقدام در ابتدا هزینه زا است اما سازمان با پرداخت این هزینه می

این رو پیشنهاد می شود که سازمان متناسب با نیاز خود هر یک از برنامه های مزایای انعطاف پذیر، تفویض اختیارهای اصولی، ایجاد توازن بین درآمد و هزینه های زندگی را به صورت تکی و یا ترکیبی از آن ها را برای افزایش انگیزه کارکنان به اجرا در آورد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد واحد علوم و تحقیقات می باشد. نویسنده از اساتید راهنما و مشاور و تمامی کسانی که در این راستا با محقق همکاری نمودند کمال تشکر را دارد.

تعارض منافع

این مطالعه فاقد تضاد منافع می باشد.

تواند در آینده نزدیک از مزایای آن برخوردار خواهد شد. افزایش یادگیری سازمانی، افزایش خلاقیت در حل مسائل، افزایش رفتارهای فراسازمانی، به حداقل رسیدن تعارضات در استفاده از سیستم های جدید مدیریت در سازمان، افزایش رضایت، کارایی و کاهش هزینه های سازمانی از پیامدهای مطلوب این اقدام است.

- در جهت افزایش آگاهی در بین کارکنان پیشنهاد می شود که آموزش های نامناسب و بی کیفیت از طریق عرضه یابی آموزشی به حداقل کاهش پیدا نماید. سازمان با عرضه یابی آموزشی می تواند متناسب با نیاز سازمان در هر زمینه و مقوله ای خدمات مناسب را برای افزایش سطح آگاهی کارکنان خصوصا در عرضه مدیریت منابع انسانی سبز ارائه دهد.

- نتایج نشان داد که انگیزه کارکنان در مدیریت منابع انسانی سبز از اهمیت ویژه ای برخوردار است. داشتن انگیزه خوب هم آگاهی را افزایش می دهد و هم می تواند میل مسئولان را برای دستیابی به مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان افزایش دهد. از

*Original Article***Designing a green human resources model with emphasis on health in Islamic Azad University**

Received: 10/080/2020 - Accepted: 05/12/2020

Iraj Rashidi¹
Ghanbar Amirnezhad^{2*}
Karamollah Daneshfard³

1 PhD Student, Department of Public Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2 Associate Professor, Department of Public Management, School of Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

3 Professor, Department of Public Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Email:
G.amirnejad@yahoo.com

Abstract

Introduction: Green human resources is also one of the relevant topics and a subset of the topic of sustainable development and friendly environmental management, which has been considered by researchers, international institutions and other organizations since the beginning of this century. Ignoring it causes irreparable damage to organizations. This research has been conducted with the aim of designing a green human resource management model in Islamic Azad University and using a mixed method (quantitative and qualitative).

Methods: In the qualitative part, Delphi method was used. In this part, the research model was compiled by performing three rounds of Delphi method. In the quantitative part, using the scenario method and in SPSS and Vansim software environment, the proposed model and questions Presented in the qualitative stage were examined. The statistical population in the qualitative section included 15 experts in the field of human resource management who were selected by snowball method.

Results: The results showed that green analysis and design, green human resource planning, green employment, green selection, green socialization, green staff communication, green development, green reward management, green health management, discipline management Green and green performance evaluation are the explored dimensions of green human resource management. In this research, with the help of scenario writing, the green human resource management model was designed and compiled in Islamic Azad University.

Conclusion: It seems that the pattern of green human resources can affect the health of the community. In this regard, it is suggested that more research be done.

Keywords: Green Human Resource Management, Health, Sustainable Development, Environmental Management

References

1. W.H.O. Coronavirus disease (COVID-19) outbreak situation 2020, (2020).
2. Dong L, Bouey J. Public Mental Health Crisis during COVID-19 Pandemic, China. *Emerging Infectious Disease journal*. 2020;26(7):1616.
3. Eskandarian, G. Evaluating the Implications of Corona Virus on Lifestyle (with Emphasis on Cultural Consumption Pattern), *Journal of Social Impact Assessment*, 2020, :1 (2), 85-65
4. Schoch-Spana M. *COVID-19's Psychosocial Impacts The pandemic is putting enormous stress on all of us but especially on health care works and other specific groups 2020*. Available from: scientificamerican.com.
5. Behzadnia MJ, Saboori F. COVID-19 Outbreak Management in Hospitals of Iran; Strengths and Weaknesses. *Journal of Military Medicine*. 2020;22(2):203-4.
6. Ghinai I, McPherson TD, Hunter JC, Kirking HL, Christiansen D, Joshi K, et al. First known person-to-person transmission of severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) in the USA. *Lancet*. 2020;1395(10230):1137-44.
7. Somers G, Drinkwater E, Torcello N. The GP as first responder in a major medical emergency. *Australian family physician*. 1997;26 12:1406-9.
8. Hermovich, Demir. *Pandemic Psychological Backgrounds: Psychiatric, Psychological, Historical, and Cultural Dimensions of Outbreaks*. Translated by Mehrnoosh Hedayati and Ruhollah Shahabi. 2019, Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies.
9. Park S-C, Park YC. Mental Health Care Measures in Response to the 2019 Novel Coronavirus Outbreak in Korea. *Psychiatry Investig*. 2020;17(2):85-6.
10. Rubin GJ, Wessely S. *The psychological effects of quarantining a city*. *BMJ (Online)*. 2020;368:m313.
11. Rahmatinejad P, Yazdi M, Khosravi Z, Shahisadrabadi F. Lived Experience of Patients with Coronavirus (Covid-19): A Phenomenological Study. *Journal of Research in Psychological Health*. 2020;14(1):71-86.
12. Meskarpour-Amiri M, Shams L, Nasiri T. Identifying and Categorizing the Dimensions of Iran's Health System Response to the Covid-19 Pandemic. *Journal of Military Medicine*. 2020;22(2):108-14.
13. Heymann DL, Shindo N. COVID-19: what is next for public health? *Lancet*. 2020;395(10224):542-5.
14. Aminiya Khoei, N; Sheikhiyani, M and Fakuri, Z. The Relationship between Coping Skills and Mental Health among Female Teacher Students, *Journal of Women Sociology*. 2012; 2 (2):128-103
15. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, appraisal, and coping: Springer publishing company*; 1984.
16. Folkman S, Schaefer C, Lazarus RS. *Cognitive processes as mediators of stress and coping. Human stress and cognition*. 1979:265-98.
17. Compas BE, Connor-Smith JK, Saltzman H, Thomsen AH, Wadsworth ME. Coping with stress during childhood and adolescence: problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological bulletin*. 2001;127(1):87.
18. Saarni C. *The development of emotional competence*: Guilford press; 1999.
19. TEYLOR S, E. *Health psychology*. NEW YORK: McGraw-Hill; 1999.
20. Mason HD. Meaning as a coping resource: Experiences of nursing students. *Journal of Psychology in Africa*. 2017;27(1):74-9.
21. Chao RCL. Managing perceived stress among college students: The roles of social support and dysfunctional coping. *Journal of College Counseling*. 2012;15(1):5-21.
22. Manning SF, de Terte I, Stephens C. Vicarious posttraumatic growth: A systematic literature review. *International Journal of Wellbeing*. 2015;5(2).
23. Ben-Zur H. Coping styles and affect. *International Journal of Stress Management*. 2009;16(2):87.
24. Farahati, M. Psychological Consequences of Coronavirus Outbreak in Society, *Journal of Social Impact Assessment*, 2020;1 (2): 225-207
25. Abu al-Ma'ali, Kh. *Qualitative research from theory to practice*. 2013;Tehran: Alam Publishing

26. Ansari M, Yarmohammadian M, Yousefi A, & Yamani, N. *Introduction to Qualitative Research Method: Theory and Method of Theorizing in Humanities and Health*. 1998; Isfahan: Published by Isfahan University of Medical Sciences and Health Services.
27. Mohammadpour, A. *Qualitative research method against method 1*. 2014; Tehran: Sociologists Publications.
28. Guba EG, Lincoln YS. *Competing paradigms in qualitative research. Handbook of qualitative research*. 1994;2(163-194):105.
29. Shahyad, Sh & Mohammadi, Mt. Psychological effects of the development of Covid-19 disease on the mental health status of individuals in the community: A review study, *Journal of Military Medicine*, 2020; 2 (22), 192-184.
30. Nazari R; Anwari M & Abu Darda, Z. The role of mental strength on managerial skills, self-management and functional efficiency of sports managers, *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2018; 5 (2), 67-57
31. Rahimonia F & Islami, Q. The effect of daily self-management on employee job involvement, *Journal of Management and Development Process*, 2015; 28 (1), 99-77
32. Hoy A. Preconceiving school leadership: Emergent view. *Journal of the Elementary School*. 2006;96(1):9-28.
33. Nicol ED. Improving clinical leadership and management in the NHS. *Journal of Healthcare Leadership*. 2012;4:59-69.
34. Baradaran H, Kuhpayehzadeh J, Ramezani G, Dehnouyeh S, Nouri Hekmat, S. Evaluation of management skills required by medical students from the perspective of students and practicing physicians: A case study of Iran University of Medical Sciences, *Research in Medical Education*, 2013; 5 (1), 13-1
35. Maher A, Malmir R, Toghyani, R & Safari, MS. Covid-19 Disease Crisis Management Reengineering the Health Services System in Iran, *Journal of the Organization of the Medical System of the Islamic Republic of Iran*, 2020; 38 (1), 18-11
36. Mageau GA, Vallerand RJ. The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*. 2003;21(11):883-904.
37. Geme L. Perceived autonomy support, basic needs satisfaction, motivation regulation and well-being: Verification of self-determination theory in dancers in Finland. 2010.
38. Hagger MS, Chatzisarantis NL. *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*. Human Kinetics; 2007.
39. Badiie I M, Samari, A & Badiie I, Sh. Comparison of the effect of scan-supportive and cognitive-behavioral psychotherapy with a focus on improving physician-patient relationship on depression and adherence to treatment in hemodialysis patients, *Journal of Principles of Mental Health*, 2018;22 (1), 46-37
40. zare i, tajikzade f, khastkhoda s, ahmadi e. Relationship between supportive and unsupportive managerial behaviors and job burnout with controlling organizational commitment in nurses in Marvdasht. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2015;23(1):74-83.
41. The Relationship between Happiness and Psychological Well-Being with Job Satisfaction of Khuzestan Military Hospital Nurses. *Nurse and Physician within War*. 2017;5(15):11-9.
42. Stuart, Ian & Jones, Van. *Reflections on Experimental Psychology; Interaction Behavior Analysis*, translated by Bahman Dadgostar. 2000. Tehran: Circle Publishing
43. Rezaei F, Asgari, H & Yarmohammadian, MH (2013). The Relationship between Physicians' Communication Skills and Outpatient Satisfaction in Al-Zahra Hospital Clinics in 2011, *Journal of Health System Research Special Issue of Health Education*, 1, 1708-1716
44. Afrashteh S, Alimohamadi Y, Sepandi M. The Role of Isolation, Quarantine and Social Distancing in Controlling the COVID-19 Epidemic. *Journal of Military Medicine*. 2020;22(2):210-1.
45. Dyrbye LN, Thomas MR, Shanafelt TD, editors. *Medical student distress: causes, consequences, and proposed solutions*. Mayo Clinic Proceedings; 2005: Elsevier.
46. Barry PD. *Mental health & mental illness*: Lippincott Williams & Wilkins; 2002.
47. Khedri, B & Dabbaghi, P. Investigating the Relationship between Coping Styles and Soldiers' Mental Health, *Quarterly Journal of Nurse and Physician in War*, 2013; 5 (2), 195-2015

48. Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, et al. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*. 2020.
49. Inanloo M, Baha R, Seyedfatemi N, Hosseini AF. Stress Coping Styles among Nursing Students. *Hayat*. 2012;18(3):66-75.
50. allahtavakoli m. Coping with stress of COVID_19 epidemic. *Journal of Jiroft University of Medical Sciences*. 2020;7(1):253-4.
51. Gunnell DJ. The epidemiology of suicide. *International Review of Psychiatry*. 2000;12(1):21-6.
52. Mynors-Wallis L. Problem-solving treatment in general psychiatric practice. *Advances in psychiatric treatment*. 2001;7(6):417-25.
53. Niknami M, Dehghani F, Buraki Sh, Kazem Nejad E & Soleimani, R. Stress Coping Styles in Students of Guilan University of Medical Sciences, *Comprehensive Journal of Nursing and Midwifery*, 2013;24 (74), 68-62
54. Bo H-X, Li W, Yang Y, Wang Y, Zhang Q, Cheung T, et al. Posttraumatic stress symptoms and attitude toward crisis mental health services among clinically stable patients with COVID-19 in China. *Psychological medicine*. 2020:1-2.
55. Shigemura J, Ursano RJ, Morganstein JC, Kurosawa M, Benedek DM. Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019- nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry and clinical neurosciences*. 2020;74(4):281.
56. Shafiabadi A. *Behavioral disorders in children and methods of its correction and repair*. 2012;Tehran: Badr Publications
57. Hosseini Birjandi, M. Principles and methods of guidance and counseling, *Iranian Journal of Social Development Studies*, 2005; 3: 132-121
58. Mohammadkhani Sh & Ebrahimzadeh N. Psychological and Behavioral Problems of Identification and Intervention Students. *Tehran: Beyond Knowledge*. 2014;
59. Sussman SW, Sproull L. Straight talk: Delivering bad news through electronic communication. *Information Systems Research*. 1999;10(2):150-66.
60. Zhou X, Snoswell CL, Harding LE, Bambling M, Edirippulige S, Bai X, et al. The role of telehealth in reducing the mental health burden from COVID-19. *Telemedicine and e-Health*. 2020;26(4):377-9.
61. Zarabadipour M, Asgari Ghancheh MR, Asgari Ghancheh S & Mirzadeh M. Psychological study of the factors affecting the stress caused by corona epidemic in the medical staff and the community of Qazvin Bahar 99, *Journal of Military Medicine*, 2020; 22 (6), 525-517
62. Wester M, Giesecke J. Ebola and healthcare worker stigma. *Scandinavian journal of public health*. 2019;47(2):99-104.
63. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA network open*. 2020;3(3):e203976-e.
64. Caleo G, Duncombe J, Jephcott F, Lokuge K, Mills C, Looijen E, et al. The factors affecting household transmission dynamics and community compliance with Ebola control measures: a mixed-methods study in a rural village in Sierra Leone. *BMC public health*. 2018;18(1):1-13.
65. Sun L, Sun Z, Wu L, Zhu Z, Zhang F, Shang Z, et al. Prevalence and risk factors of acute posttraumatic stress symptoms during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China. *MedRxiv*. 2020.
66. Milgram NN, Mey-Tal G, Levison Y. Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality and Individual Differences*. 1998;25(2):297-316.
67. Schraw G, Wadkins T, Olafson L. Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational psychology*. 2007;99(1):12.
68. Ismaili, A. Medical ethics in some ancient texts of Iran, *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 2016;12 (3), 19-24