



نقش مدیریت منابع انسانی در حفاظت از محیط زیست و نقش آن در توسعه پایدار کشور

محمدحسین بهرامی

کارشناس مسئول هماهنگی سرمایه‌گذاری، معاونت هماهنگی امور اقتصادی، استانداری کرمان

Email: mh_bahrami88@yahoo.com

نسرين سياري

استاديار گروه مهندسي آب، دانشكده كشاورزي، دانشگاه شهيدباهنر کرمان

Email: na_sa@uk.ac.ir

چکیده:

یکی از الزامات توسعه پایدار این است که محیط زیست و منابع طبیعی به عنوان میراث جمعی بشریت به گونه ای محافظت شود که علاوه بر پاسخگویی به نیازهای نسل حاضر، ظرفیت پاسخ‌دهی به نیازهای نسل‌های آینده را نیز داشته باشد. بنابراین، توسعه را زمانی پایدار می‌خوانند که مخرب نباشد و امکان حفظ منابع را برای آیندگان فراهم آورد. در کشور ایران نیز همانند سایر کشورهای جهان بحث حفظ محیط زیست و حرکت بسوی توسعه پایدار از برنامه اول اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران آغاز و در برنامه دوم و سوم توسعه تداوم یافته است. منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل مدیریت زیست محیطی است. برخی از محققان بیان کرده‌اند که عملیات مدیریت منابع انسانی، زمانی کارا تر و مؤثرتر خواهد بود که منابع انسانی به عنوان ارکان اصلی سازمان در نظر گرفته شوند و در تصمیم‌گیری راهبردی سازمان مشارکت داشته باشند. به بیان دیگر کارکردهای منابع انسانی زمانی کارایی بیشتری خواهند داشت که عملکرد سازمانها گرایش به این داشته باشد که از حوزه‌های منابع انسانی در رسیدن به اهداف سازمانی، استفاده بهینه نمایند رسیدن به توسعه پایدار بدون آموزش همگانی امکان پذیر نیست. از طرفی، آموزش توسعه همه جانبه و پایدار مستلزم هزینه‌هایی است که مؤسسات مختلف و به ویژه مؤسسات دولتی و بین المللی باید آنها را متقبل شوند. تا زمانی که مردم عادی آموزش‌های لازم را در زمینه‌ی توسعه‌ی همه جانبه و پایدار نبینند، رسیدن به اهداف توسعه‌ی واقعی با مشکل روبرو خواهد شد. آموزش مردم در واقع بستر مشارکت‌های مردمی را در امر توسعه‌ی همه‌جانبه و پایدار آماده می‌سازد.

واژگان کلیدی: توسعه پایدار، منابع انسانی، محیط زیست، اهداف سازمانی، مشارکتهای مردمی

مقدمه:

در قرن حاضر، محیط زیست مفهوم دیگری پیدا کرده و دیگر نمی‌توان با الگوها و مدل‌های قدیمی آن را تبیین کرد. محیط زیست، امروز در برگیرنده‌ی تمام مسائلی است که در صنعت، فرهنگ، اقتصاد و سیاست مطرح است. در این صورت منظور از محیط زیست، مثل گذشته مختص آلودگی‌ها یا حیات وحش نیست، بلکه شامل تمام جلوه‌ها و جنبه‌هایی است که به نوعی زندگی انسان‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد. این روند تا آن حد پیش رفته که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته برنامه‌ریزی محیط زیست در چارچوب برنامه‌ریزی کشوری مطرح می‌شود. مثلاً در کشوری مثل کانادا یا استرالیا در برنامه‌های پنج ساله، برنامه‌ریزی برای محیط زیست را در تمامی جنبه‌ها اعم از روش کار، راهکارها، بودجه بندی، زمان بندی و ساختار تشکیلاتی لحاظ می‌کنند (مخدوم، ۱۳۸۵).

توسعه پایدار عبارتی است که امروزه گوش همه انسان‌ها با آن آشناست. یکی از الزامات توسعه پایدار این است که محیط زیست و منابع طبیعی به عنوان میراث جمعی بشریت به گونه‌ای محافظت شود که علاوه بر پاسخگویی به نیازهای نسل حاضر، ظرفیت پاسخگویی به نیازهای نسل‌های آینده را نیز داشته باشد. بنابراین، توسعه را زمانی پایدار می‌خوانند که مخرب نباشد و امکان حفظ منابع را برای آیندگان فراهم آورد (پوراصغر سنگاچین و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مهم‌ترین الزامات برای قرار گرفتن در مدار توسعه پایدار، توجه به تعادل بخشی و تخصیص بهینه منابع بین مناطق برای رسیدن به توسعه پایدار است. در سال ۲۰۰۶ اتحادیه اروپا استراتژی توسعه پایدار را برقرار نمود که تعیین کننده یک نگاه پایداری در رشد اقتصادی، مصلحت اجتماعی و حفاظت محیط زیستی است که با هم ترکیب شده و در تعامل هستند (قرخلو و حسینی، ۱۳۸۶).

از سوی دیگر، افزایش جمعیت، رشد اقتصاد، فعالیت‌های صنعتی و پیشرفت‌های حاصل از فن‌آوری‌ها موجب شده تا بشر جهت رفع نیازهای بی‌انتهای خود اقدام به تخریب طبیعت و تغییر نوع پوشش طبیعی نماید. به همین دلیل الگوی نامناسب استفاده از سرزمین و تغییرات شدید آن منجر به پیدایش بحران‌های زیست محیطی شده است (میردیلمی و همکاران، ۱۳۹۰).

توسعه پایدار در حقیقت ایجاد تعادل میان توسعه و محیط زیست است. در سال ۱۹۸۰ برای نخستین بار نام توسعه پایدار در گزارش جهانی حفاظت از منابع طبیعی (IUCN) آمد. این سازمان در گزارش خود با نام راهکاری برای حفظ منابع طبیعی این واژه را برای توصیف وضعیتی به کار برد که توسعه نه تنها برای طبیعت مضر نیست بلکه به یاری آن هم می‌آید. پایداری چهار جنبه دارد: پایداری منابع طبیعی، پایداری سیاسی، پایداری اجتماعی و پایداری اقتصادی. توسعه پایدار در واقع محل تلاقی جامعه، اقتصاد و محیط زیست می‌باشد. تجربه سیاست‌های زیست محیطی در کشورهای توسعه یافته که در دهه‌های گذشته دارای مبنای استاندارد (معیار) بوده‌اند، چنین نشان می‌دهد که استانداردها و فناوری‌های زیست محیطی به مثابه نوعی مانع در مقابل رشد اقتصادی عمل کرده‌اند. تشخیص این واقعیت که کشورهای در حال توسعه را واداشته تا به دنبال راه‌های مؤثر و یا مقرون به صرفه‌تری برای نیل به سطح برابری از حفاظت محیط زیست از طریق کاربرد ابزارهای اقتصادی یا منابع انسانی باشند، با این وجود هنوز کاربرد این ابزارها محدود بوده و محتوای آنها بیشتر پیرامون زمینه‌هایی فقط زیست محیطی است تا در زمینه توسعه پایدار (مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست شرکت ملی پالایش و پخش، ۱۳۹۰).

¹ Sustainable Development

² International Union Conservation Nature and Natural Resources



کامل‌ترین تعریف از توسعه پایدار مشتمل بر دو مفهوم کلیدی است: نخست مفهوم نیاز به ویژه نیازهای اساسی فقرای جهان که باید به آن الویت داده شود و دوم ایده محدودیت‌های تحمیل شده از سوی وضعیت فناوری و سازماندهی اجتماعی بر توانایی زیست بوم برای تأمین نیازهای حال و آینده. این در حالی است که تأمین نیازهای فقرای حاضر ضرورتاً سازگار با نیازهای نسل‌های آینده نیست. بدیهی است که در خصوص تأمین انرژی، آب تمیز، هوای پاک، آزادی سیاسی و حفاظت جوامع خود از جنایت و جنگ، کشورهای جهان از سطح یکسانی برخوردار نیستند. بدین ترتیب، توسعه پایدار سه مورد محیط زیست شامل آب و پسماند، جامعه (اشتغال، حقوق بشر، برابری جنسیتی، صلح و امنیت انسانی) و اقتصاد (کاهش فقر، مسئولیت صنفی و پاسخگویی) را به هم مرتبط می‌سازد (WCED, 1987).

به نظر کرمی، سه مکتب فکری در توسعه پایدار وجود دارد:

- مکتب فکری با ملاحظات اقتصادی که بر اساس نظریه‌های این مکتب، هر راهبردی که به افزایش بهره‌وری و سود نینجامد، ناپایدار محسوب می‌شود.

- مکتب فکری که با ملاحظات زیست محیطی که به پایداری از نقطه نظر زیست محیطی توجه می‌کند و عقیده دارد هر فعالیتی که محیط زیست را آلوده یا تخریب نماید و یا تعادل زیست محیطی را بر هم بزند، ناپایدار تلقی می‌شود.

3

- مکتب فکری با ملاحظات حفظ منابع محیط اجتماعی که به پایداری از نقطه نظر حفظ ارزش‌های انسانی و اجتماعی توجه دارد و بر این باور است که هر فعالیتی که محیط اجتماعی را نامتعادل سازد، نمی‌تواند توسعه‌ی پایدار را در بر داشته باشد (کرمی و فناپی، ۱۳۷۳).

در کشور ایران نیز همانند سایر کشورهای جهان بحث حفظ محیط زیست و جرکت بسوی توسعه پایدار از برنامه اول اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران آغاز و در برنامه دوم و سوم توسعه تداوم یافته است. اگرچه سرعت تخریب محیط زیست در ابعاد مختلف بسیار فراتر از تمهیدات اندیشیده شده در برنامه‌های توسعه و یا سایر مقررات و قوانین بوده است. با این حال برای این موضوع مهم اجتماعی تلاش‌های محدودی در ایران صورت گرفته است (ندافی و همکاران، ۱۳۸۷).

زمانی که از رابطه بین توسعه پایدار و محیط زیست سخن به میان می‌آید، معمولاً می‌توان از دو گونه رابطه صحبت نمود. یکی رابطه منفی و دیگری رابطه مثبت. هر یک از این دو نوع رابطه در زیر مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند: (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۷):

رابطه منفی: تاکنون توسعه نه تنها توأم با حفظ و نگهداری محیط زیست نبوده است، بلکه باعث تخریب و نابودی آن نیز گردیده است. در کشورهای صنعتی یا توسعه یافته، توسعه گسترده و لجام گسیخته باعث تخریب محیط زیست گردیده و در کشورهای در حال توسعه افزایش جمعیت باعث گردیده است که بیش از ظرفیت زمین از منابع آن بهره‌برداری شده و آثار زیانباری برای محیط زیست ایجاد گردد. در این کشورها برنامه‌های توسعه توأم با آثار بسیار مخرب نسبت به محیط زیست بوده است. این رابطه منفی بین توسعه و محیط زیست باعث گردیده تا عده‌ای بر آن باشند که اساساً توسعه و حفظ محیط زیست قابل جمع نمی‌باشند و توسعه خواه و ناخواه باعث تخریب و نابودی محیط زیست می‌گردد.

رابطه مثبت: برخلاف رابطه منفی توسعه و محیط زیست که موجب تخریب و نابودی محیط زیست گردیده است، رابطه مثبت آن دو، بیانگر این امر است که توسعه نه تنها امر مضر برای محیط زیست نمی‌باشد، بلکه توسعه پایدار موجب استفاده بهینه از تمام امکانات و توانمندی‌های محیط زیست می‌گردد و در نتیجه ارتقای سطح زندگی بشر را به طور واقعی و پایدار به دنبال خواهد



داشت. از سوی دیگر محیط زیست و حفاظت و نگهداری از آن نیز هرگز مانعی در راه توسعه محسوب نخواهد گردید، بلکه محیط زیست بستر و زمینه لازم برای توسعه تلقی می‌گردد. لذا آن کسی که خواهان حمایت از محیط زیست است، بایستی به هم پیوستگی و ارتباط ارگانیک محیط زیست و توسعه را هیچ وقت از نظر دور ندارد.

در تمام اسناد مربوط به محیط زیست رابطه منفی بین حفاظت و نگهداری از محیط زیست و توسعه رد گردیده و بر رابطه مثبت بین آن دو تاکید شده است. از مطالعه اسناد محیط‌زیستی در این خصوص می‌توان اصول زیر را استنباط نمود (رئیس، ۱۳۸۷):

- محور بودن انسان

- حق داشتن محیط زیست سالم

- حفاظت و نگهداری از محیط زیست

- حق بهره‌رسانی از محیط زیست و توسعه

- توأم بودن توسعه پایدار با حفاظت از محیط زیست

- ضرورت رفع تعارض بین توسعه و ضرورت‌های حفاظت از محیط زیست

- در نظر گرفتن منافع نسل حال و آینده به طور توأم

بر اساس مطالعه‌ای که توسط راسخی و همکاران (۱۳۹۵) انجام دادند توصیه شد که کشورهای در حال توسعه به ویژه ایران به منظور بهبود کارایی زیست محیطی به ساختارهای تولید و فناوری و به کارگیری هر چه بیشتر از فناوریهای سازگار با محیط زیست به جای فناوریهای مخرب و آلاینده روی آورند. با توجه به این که بخش قابل توجهی از مصرف انرژی مربوط به سوختهای فسیلی و زیستی است، بهینه‌سازی مصرف انرژی و افزایش استفاده از انرژی‌های نو و کمتر آلاینده در جهت افزایش کارایی زیست محیطی و رسیدن به توسعه پایدار ضروری به نظر می‌رسد (راسخی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین در تحقیقی که توسط یعقوبی و نجف‌لو (۱۳۹۵) در شهرستان زنجان انجام شد، موانع رعایت رفتارهای زیست محیطی مناسب را شش عامل ضعف در فرهنگ‌سازی، ضعف آموزشی و مشکلات مدیریتی، فقدان قوانین جامع، ضعف نگرشی و آموزه‌های اجتماعی و عدم وحدت میان نهادهای ولتی عنوان نمودند.

برای کشورهای در حال توسعه و در حال رشد اقتصادی، جدایی بین سیاست زیست محیطی، سیاست اقتصادی و تلاشهای مرتبط با نیل به توسعه پایدار چه در بعد اقتصادی و چه زیست محیطی بی‌معنا و بالقوه فاجعه آمیز است. در کشورهای در حال توسعه سطح معیشتی مردم به طور غیرقابل قبولی پائین و فقر علت اصلی و نتیجه عمده تخریب محیط زیست است. استثمار منابع طبیعی، موتور رشد محسوب شده و بالاخره در کشورهایی که اقتصادهایی از قبل برنامه‌ریزی شده ندارند، اعمال فشار بر فعالیتهای اقتصادی در راستای حفظ محیط زیست به جای نوعی کمک به توسعه پایدار از استقبال کمی برخوردار می‌شود (نصیری، ۱۳۷۷).

در حال حاضر متأسفانه ایران از نظر شاخص‌های پایداری و حفاظت از محیط زیست در جایگاه مناسبی در جهان قرار ندارد. آمارها نشان می‌دهند که بسیاری از منابع و پوشش‌های گیاهی در شرف نابودی بوده و آگاهی‌های لازم در این مورد در سطح نازلی

قرار دارند. رسیدن به توسعه پایدار بدون آموزش همگانی امکان پذیر نیست. از طرفی، آموزش توسعه همه جانبه و پایدار مستلزم هزینه‌هایی است که مؤسسات مختلف و به ویژه مؤسسات دولتی و بین المللی باید آنها را متقبل شوند. تا زمانی که مردم عادی آموزش‌های لازم را در زمینه‌ی توسعه‌ی همه جانبه و پایدار نبینند، رسیدن به اهداف توسعه‌ی واقعی با مشکل روبرو خواهد شد. آموزش مردم در واقع بستر مشارکت‌های مردمی را در امر توسعه‌ی همه‌جانبه و پایدار آماده می‌سازد (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۷).

منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل مدیریت زیست محیطی است (Wilkinson et al, 2001). برخی از محققان بیان کرده‌اند که عملیات مدیریت منابع انسانی، زمانی کارا تر و مؤثرتر خواهد بود که منابع انسانی به عنوان ارکان اصلی سازمان در نظر گرفته شوند و در تصمیم‌گیری راهبردی سازمان مشارکت داشته باشند (Collins and Clark, 2003) به بیان دیگر، هاسلید و همکاران در سال ۱۹۹۷ تأکید کردند که کارکردهای منابع انسانی زمانی کارایی بیشتری خواهند داشت که عملکرد سازمانها گرایش به این داشته باشد که از حوزه‌های منابع انسانی در رسیدن به اهداف سازمانی، استفاده بهینه نمایند (Huselid, 1997). مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه‌ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین اهداف سازمانی، برنامه‌ریزی و تلاش میکند. مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی، سازمان دهی، هدایت، رهبری و نظارت بر تمامی عملیات استخدامی و همچنین آموزش و به‌سازی، نگهداری، ارزشیابی، برقراری ارتباطات، ایجاد انگیزه‌های کاری و به‌ویژه برنامه‌ریزی منابع انسانی را با همکاری و مشاوره سایر مدیران برعهده دارد (محمودی و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۳). جکسون و همکاران (۲۰۱۱) اولین تحقیق در مورد نقش مدیریت منابع انسانی در حمایت از مدیریت زیست محیطی را انجام دادند. از آن پس مطالعات انجام شده در حوزه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی آن از مدیریت زیست محیطی، توسعه و گسترش بیشتری یافته است و محققان ترغیب شدند تا به موضوعات جدید در این حوزه توجه نمایند.

5

عثمان و همکاران (۲۰۱۱) بیان کردند که کارکردها و عملیات منابع انسانی ارتباط مثبتی با نتایج شرکتهای مالزیایی دارد. با در نظر گرفتن اینکه اتخاذ روشهای مدیریت محیط زیست به هدف جدید سازمانی تبدیل شده است (Osman et al, 2011). پشتیبانی کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای اتخاذ شیوه‌های مدیریت زیست محیطی اساسی می‌باشند (Jabbour et al, 2012). محققان تأکید می‌کنند که مدیریت منابع انسانی باید عملیات خود را (مانند، استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، آموزش و...) با اهداف مدیریت زیست محیطی همسو سازد. این فرایند، حمایت مدیریت منابع انسانی از مدیریت زیست محیطی نامیده می‌شود، با توجه به این فرضیه که نقش مدیریت منابع انسانی در سازمانها راهبردی تر شده است (صفری و فتحي، ۱۳۹۳).

رجب پور (۱۳۹۶) به بررسی نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اتخاذ مدیریت زیست محیطی پرداخته و مدل مفهومی را در این زمینه ارائه کرد. این مدل، هفت کارکرد منابع انسانی شامل: جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، مزایا و پاداش، مسیر شغلی و روابط کارکنان را همراه با یازده سازه از مدیریت زیست محیطی در بردارد. او این مدل در ۵ شرکت صنعتی در استان بوشهر مورد بررسی و تحلیل قرار داد. یافته‌های پژوهش او نشان داد که به کارگیری کارکردهای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر اتخاذ مدیریت زیست محیطی در شرکتهای مورد بررسی داشته و با توجه به تحلیل انجام شده می‌توان بیان کرد که این تأثیر، بسیار قوی است. از آنجاکه طبق نظریه سرمایه انسانی، منابع انسانی، با اهمیت‌ترین و با ارزشترین منابع سازمان تلقی می‌شود، بنابراین، لازم است که توجه بیشتری به این سرمایه بی‌بديل در سازمان شود. از این رو، منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل مدیریت زیست محیطی بوده و باید در تصمیم‌گیری‌های راهبردی، مشارکت داده شود.

در این راستا می‌توان بیان کرد که هویت سازمانی، شکل دادن به رفتار و ثبات نظام اجتماعی سازمانها بر عوامل مؤثر در استانداردهای زیست محیطی مؤثر است. پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه‌های کسب دانش و مهارت در طرز تفکر و نحوه نگرش مدیران و کارکنان برای ترویج یک فرهنگ سازمانی جهت اجرای موفق یک نظام مدیریت زیست محیطی برقرار شود. آموزشهای زیست محیطی باید چنان سطح کمی و کیفی خوبی داشته باشند که هر یک از کارکنان، شناخت لازم را از



شرایط اجتماعی، فرهنگی و زیست محیطی به دست آورد و با آگاهی از وظایف خود، ملاحظات زیست محیطی را هنگام کار رعایت نماید. از سوی دیگر، ساختار تشکیلاتی و تخصیص منابع، یکی از عناصر کلیدی نظام مدیریتی حفظ محیط زیست است. این موضوع از این جهت حائز اهمیت است که از اولین مراحل فعالیتهای میدانی باید وظایف، اختیارات، مسئولیتها و ارتباطات تشکیلاتی در مدیریت زیست محیطی به دقت و به شکل مستند تعریف و مشخص شوند. این مدیریت با تعیین وظایف و مسئولیت‌های تمام کارکنان شاغل در قبال محیط زیست در سطوح مختلف عملیات و نظارت بر عملکرد آنها، میزان بهره‌وری را افزایش می‌دهد. امروزه مسئله توسعه پایدار و همه‌جانبه، هم در جهان توسعه یافته و هم در دنیای در حال توسعه مورد نظر و توجه است.

نتیجه‌گیری:

توسعه به مفهوم واقعی کلمه با بار معنایی پیشرفت یا تعالی باید همه‌جانبه، فراگیر و پایدار باشد تا تحرک همگون و همسوی نیروهای نهفته در درون جامعه را باعث گردد. هنگامی که سخن از همه‌جانبه بودن توسعه پیش می‌آید، جامعه یک نظام در نظر گرفته می‌شود که کلیه اجزا آن نیازمند تغییر در جهت افزایش کمی و کیفی می‌باشند. زمانی این تغییر می‌تواند مفید باشد که در مسیر پایایی باشد. به عبارت دیگر توسعه‌ی همه‌جانبه بدون توسعه‌ی پایدار، معنای انسانی خود را از دست می‌دهد. استدلالها نشان می‌دهد که نگرانی برای جنبه‌های فنی مدیریت زیست محیطی باید با مدیریت جنبه‌های انسانی و رفتاری حمایت شود تا شیوه‌های مدیریت زیست محیطی با موفقیت اجرا و پیاده‌سازی شوند. در توسعه پایدار حفظ منابع و محیط زیست و سهم آیندگان از آن مطرح است. توسعه نباید به قیمت از بین رفتن امکانات نسل‌های آینده باشد. در توسعه همه‌جانبه و پایدار باید کل امکانات جامعه به صورت یک مجموعه، ضمن در دسترس بودن همگان، برای نسل‌های آینده حفظ شود. منابع و امکانات باید از بین رونده و کاهش یابنده نبوده و بلکه تجدید شونده و فزاینده باشند. باتوجه به مطالعات مورد بررسی در این مقاله، می‌توان گفت که شرکتی که از لحاظ کارکردهای مدیریت منابع انسانی کارآمدتر و مؤثرتر هستند، توانایی آنها در پیاده‌سازی و اتخاذ نظام‌های مدیریت زیست محیطی بیشتر خواهد بود. بنابراین، به پژوهشگران و محققین علاقه‌مند به این حوزه پیشنهاد می‌شود که درباره‌ی این مفاهیم بیشتر مطالعه نموده و آمادگی سازمانها را از لحاظ مدیریت منابع انسانی برای اتخاذ مدیریت زیست محیطی بررسی و ارزیابی نمایند. همچنین چند مورد از روشهای اجرایی جهت حفظ محیط زیست با تکیه بر نیروی انسانی در زیر آورده شده‌اند (نصیری، ۱۳۷۷):

- بهتر است دولتها به دنبال بهسازی زیست محیطی بر مبنای انگیزشی و کمک منابع انسانی باشند تا مقررات تحکمی و نظارتی شدید
- دولت تلاش کند تا انتظارات سیاسی آتی قیمت گذاری زیست محیطی و چارچوب قانونی آن را از هم اکنون قالب‌بریزی کند تا در طراحی تسهیلات جدید با قیمت پائین موفق و مؤثر باشد و مجبور نشود تا با هزینه‌های بالا تسهیلات و تجهیزات کهنه موجود را بازسازی نماید.
- بحث‌های آزاد و مناظرات آگاهانه مردم را در زمینه حفظ محیط زیست را ارتقا داده و در زمینه تعاملات زیست محیطی، سیاستها، و سرمایه‌گذاری‌های مربوطه را از طریق تجزیه و تحلیل‌های سود و زیان و تشریک مساعی وسیع مردم در اولویت قرار دهد تا از منابع موجود حداکثر فایده را برده و منابع جدیدی را نیز ایجاد نماید.
- کمکهای مردمی را برای بسیج سایر منابع مالی از بخش خصوصی و منابع جاری برای مرتفع ساختن فشارهای کوتاه مدت مالی به کار بسته، بخصوص زمانی که تمام اصلاحات ضروری برای توسعه به عمل آمده و تأثیرگذار شده‌اند. کمکهای مالی زیست محیطی موجود نیز در چنین بسیجی شرکت داده شوند.

منابع:

- راسخی، سعید، شهرازی، میلاد؛ شیدایی، زهرا، جعفری، مریم و دهقان، زهرا، ارتباط کارایی اقتصادی و کارایی زیست محیطی: شواهد جدید برای کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، سال بیست و چهارم، شماره هفتاد و هشتم، ۱۳۹۵، ۵۶-۳۱.
- رجب پور، ابراهیم، تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست محیطی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال نهم، شماره اول، ۱۳۹۶، ۷۳-۵۱.
- رئیسی، لیلا، رابطه حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار، فصلنامه دانشکده ادبیات و علوم انسانی، سال سوم، شماره ۱۰ و ۱۱، ۱۳۸۷، ۱۳۴-۱۰۹.
- پور اصغر سنگاچین، فرزام، صالحی، اسماعیل و دینارودی، مرتضی، سنجش سطح توسعه یافتگی استانهای کشور ایران با رویکرد تحلیل عاملی، مجله آمایش سرزمین، شماره ۷، پائیز و زمستان ۱۳۹۱، ۲۶-۵.
- صفری، حسین و فتحی، محمدرضا. تدوین و الویت بندی راهبردهای مدیریت منابع انسانی با استفاده از فنون ANP، Swot و AHP، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال ششم، شماره دوم، ۱۳۹۳، ۱۸۴-۱۶۳.
- عباسپور، مجید، مهندسی محیط زیست، جلد دوم، چاپ ششم، ۱۳۹۰، ۱۱۰۷ صفحه.
- عبدلی، محمدعلی، توکلی، بابک و منهج، محمدحسین، مدیریت پسماند ویژه، راهکاری جهت حفظ طبیعت و محیط زیست شهری، چشم انداز جغرافیایی (مطالعات انسانی)، سال ششم، شماره پانزدهم، تابستان ۱۳۹۰، ۱۰۱-۸۸.
- قاسمی سیانی، محمد و کلاتتری خلیل آباد، حسین، مدیریت مواد زائد محیط زیست روستا و نقش آن در توسعه پایدار با تأکید بر مشارکتهای مردمی، اطلاعات جغرافیایی سپهر، دوره بیستم، شماره هشتادم، ۱۳۹۰، ۷۸-۷۲.
- قرخلو، محمد و س.م حسینی، شاخصهای توسعه پایدار شهری، مجله جغرافیا و توسعه ناحیه‌های، شماره ۸، ۱۳۸۶، ۱۷۸-۱۵۷.
- مخدوم، مجید، محیط‌زیست، توسعه پایدار، آینده ایران، ماهنامه گزارش، شماره ۱۷۶، ۱۳۸۵، ۶۵-۶۰.
- مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست شرکت ملی پالایش و پخش، توسعه پایدار، انتشارات روابط عمومی شرکت ملی پالایش و پخش، ۱۳۹۰، ۱۳ صفحه.
- مهرآرا، اسداله، مدانلو جویباری، سپیده و زارع زیدی، علیرضا، بررسی نقش حفاظت از محیط زیست در توسعه پایدار، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال سوم، شماره دوم، ۱۳۹۷، ۱۱۵-۱۰۵.
- میردیلیمی، زهره، حشمتی، غلامعلی و همت زاده، یلدا، آمایش حوضه ی آبخیز کوچک بر اساس مدل رایج در آمایش سرزمین به روش دوترکیبی، مجله کاربرد سنجش از دور و GIS در علوم منابع طبیعی، شماره سوم، ۱۳۹۰، ۷۵-۶۵.
- ندافی، کاظم، نوری، جعفر، نبی زاده، رامین و شهیدنازک، نظام مدیریت سبز در کتابخانه ملی ایران، مجله علوم و تکنولوژی محیط زیست، دوره دهم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۸۷، ۲۶۹-۲۶۲.
- نصیری، حسین، توسعه پایدار چشم انداز جهان سوم، مجله اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۱۲۷ و ۱۲۸، ۱۳۷۷، ۱۹۰-۲۰۱.
- یعقوبی، جعفر و نجفلو، پریسا، واکاوی موانع رعایت رفتارهای محیط زیست مناسب از سوی شهروندان (مطالعه موردی: شهرستان زنجان)، مجله محیط زیست طبیعی، منابع طبیعی ایران، (۲)۶۹، ۱۳۹۵، ۵۶۹-۵۷۹.
- کرمی، عزت الله و ابوطالب فنایی، بررسی نظریه پردازی‌ها در ترویج، تهران، انتشارات معاونت ترویج و مشارکت مردمی سازمان جهاد سازندگی، ۱۳۷۳.
- محمودی، عبدالله و عبدالله زاده، فایق، نقش و ضرورت مدیریت منابع انسانی بر کارایی کارکنان در چرخه مدیریت بحران (مطالعه موردی: جمعیت هلال احمر استان آذربایجان غربی)، فصلنامه علمی پژوهشی امداد و نجات، سال ششم، شماره ششم، ۱۳۹۳.
- Collins, C.J., Clark, K.D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resource practices in creating organizational advantage. *Academy of Management Journal*. 46, 740-751.
- Huselid, M.A., Jackson, S.E., Schuler, R.S. (1997). Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*. 40, 171-188.

- Jabbour, C.J; Jabbour, A.B.L; Teixeira, A.A; Freitas, W.R.S. (2012). Environmental development in Brazilian companies: The role of human resource management. *Environmental Development*. 3, 137–147.
- Osman, I., Ho, T.C.F., Galang, M.C. (2011). The relationship between human resource practices and firm performance: an empirical assessment of firms in Malaysia. *Business Strategy Series*. 12 (1), 41–48
- Russell, C.S. (2008). Economic incentives in the management of hazardous wastes. *Law Journal Library*. 13, 257-264.
- WCED (World Commission on Environment and Development). (1987). *Our Common Future* Oxford, Oxford University Press, New York.
- Wilkinson, A., Hill, M., Gollan, P. (2001). The sustainability debate. *International Journal of Operations & Production Management*. 21 (12), 1492–1502.
- Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C.J.C, Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management. *Zeitschrift für Personalforschung (German Journal of Research in Human Resource Management)*. 25, 99–116.
-