

مدیریت منابع انسانی سبز و کسب و کارهای نوپا

- ۱- خاطره محمدی^{۱*} (گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)
- ۲- مریم نعمتی^۲ (گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)
- ۳- نیلوفر صمدی کلخوران^۳ (گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)
- ۴- دکتر زهرا سادات موسوی^۴ (گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)

چکیده

امروزه سازمان‌ها در اقتصاد جهانی به صورت رقابتی فعالیت می‌کنند. در این رقابت، کارآمدی و مسئولیت‌پذیری خود را به نمایش می‌گذارند. علاوه بر نگرانی‌های زیست‌محیطی که منجر به تغییر استراتژی‌های سازمان‌ها شده است به منظور رعایت مسائل زیست‌محیطی و اجرای شیوه‌های مناسب با سرعت بیشتر عمل می‌نمایند.

با مطالعات در این باب مشخص می‌شود سیستم منابع انسانی از شیوه کار قدیمی مثل درگیر بودن با فعالیت‌های جسمی خسته-کننده به سمت فرآیندهای مشارکتی و حمایتی پیش‌رفته‌اند.

لذا با توجه به ماهیت نظری تحقیق و با استفاده از منابع این پژوهش که بخشی از مقالات در دسترس است و به صورت کتابخانه‌ای مطالعه و گردآوری شده است، به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز و کسب و کارهای نوپا می‌پردازد. نتیجه حاصل شده از نوشتار آشنایی با مفاهیم مرتبط با منابع انسانی سبز و کسب و کارهای نوپا و بررسی نقش منابع انسانی سبز بر کسب و کار نوپا است. با نگاهی به اهمیت موضوع، التزام عملی و باور مدیریت به منابع انسانی سبز و کسب و کارهای سبز، نیاز به داشتن دید جامع به کلیه عوامل عملیاتی است که غافل بودن از بعضی از آن‌ها موجبات عدم موفقیت در استقرار این مهم را فراهم می‌سازد.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی سبز، کسب و کارهای نوپا

¹ Khatereh.mohammadi@gmail.com

² mnmt418@gmail.com

³ niloosmd88@gmail.com

⁴ zmousavi80@gmail.com

مقدمه

در عصر جهانی شدن که ناظر بر حرکت در مسیر گسترش هرچه بیشتر ارتباطات انسانی در عرصه جهانی است، به باور بسیاری از صاحب نظران، داشتن منابع انسانی توانمند، خلاق و ارزش آفرین سلاح اصلی مدیران در رقابت خواهد بود. در حقیقت، آینده از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت‌هایی را در منابع انسانی خود ایجاد نماید. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹) طبق نظریه سرمایه انسانی، منابع انسانی بااهمیت‌ترین و باارزش‌ترین منابع سازمان تلقی می‌شود. بنابراین، لازم است که در سازمان به این سرمایه توجه بیشتری شود. (رجب‌پور و افخمی‌اردکانی، ۱۳۹۸) منابع انسانی مولد، به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. اگر تا دهه‌های گذشته معیار برتری یک کشور حجم نیروی انسانی، سلاح‌های مدرن، ارتش نیرومند، سرزمین وسیع یا منابع زیرزمینی گسترده و حق و تو^۱ در مجامع بین‌المللی بود، از این پس قدرت یک کشور به کیفیت نیروی انسانی و سطح بهره‌وری آن بستگی دارد. بهره‌وری منابع انسانی به‌طور تصادفی ارتقا نمی‌یابد، بلکه باید پیش‌نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائما مورد توجه سازمان قرار گیرد. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹) در هر سازمان، فعالیت‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در زندگی کاری و شخصی کارکنان، تاثیر بسزایی دارد. (محمدنژاد شورکایی و همکاران، ۱۳۹۵) منابع انسانی عبارت است از ایجاد و توسعه برنامه‌هایی که از طریق آنها ضمن بهبود توانایی‌های نیروی انسانی، اهداف فردی و سازمانی نیز حاصل می‌شود. مدیریت منابع انسانی، رویکردی متمایز به مدیریت پرسنل است که هدف آن دستیابی به مزیت رقابتی از طریق توسعه استراتژیک نیروی کاری متعهد و بسیار کارآمد است. (امامی‌زواره و همکاران، ۱۳۹۷) مدیریت منابع انسانی از چشم‌انداز و اهداف استراتژیک سازمان پشتیبانی می‌کند. به‌طور سنتی نقش مدیریت منابع انسانی برقراری ارتباط بین دیدگاه استراتژیک مدیران اجرایی شرکت با کارکنان و کمک به آنها در درک صحیح این دیدگاه است. (رجب‌پور، ۱۳۹۹) مدیریت منابع انسانی نیز نگاه خود را از رویکرد استراتژیک به رویکرد پایدار توسعه داده‌است. در رویکرد مدیریت منابع انسانی پایدار، منابع انسانی مرکز پایداری سازمانی به شمار می‌روند. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹) هم‌راستا با این جریان و نگاهی گذرا به وضعیت محیط‌زیست جهان، مبین این واقعیت است که در چند دهه اخیر در نتیجه فعالیت‌های بشر، کره زمین متحمل صدمات جبران‌ناپذیری شده است. فراتر از فعالیت‌های انفرادی مسئولانه، در قبال محیط‌زیست، سازمان‌ها می‌توانند نقش چشمگیرتری در افزایش یا کاهش چالش‌های محیطی داشته باشند. (محمدنژاد شورکایی و همکاران، ۱۳۹۵) با توجه به مشکلات جدی محیط‌زیست، مانند آلودگی و کاهش منابع و افزایش گازهای آلاینده، سازمان‌ها باید مدل تجاری سنتی خود را با مدلی پایدار تغییر دهند. با این حال، تعداد کمی از سازمان‌ها توانایی مقابله با مسائل زیست‌محیطی با استفاده از منابع محدود خود را دارند. (رجب‌پور، ۱۳۹۹)

2

1. Veto (disambiguation)

یکی از قدم‌های اساسی برای کاهش بحران‌ها و حل مسائل زیست‌محیطی، توجه ویژه به سازمان‌ها و منابع انسانی سازمان و مدیریت کردن صحیح آنهاست. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه‌های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیت‌های خود، مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط مناسبی را برای تمامی فعالان و سرمایه‌گذاران فراهم می‌آورد تا با مشارکت در این برنامه‌ها ضمن بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان و توجه به سیاست‌های توسعه پایدار رابطه‌ای سودمند را برای خود خلق نماید. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹) امروزه مدیران در بخش‌های دولتی و خصوصی، داشتن آگاهی در مورد قوانین و مسائل سبز را امری مهم و ضروری برای بقای سازمان‌های خود می‌دانند. (هاشمی‌نژاد و محمدیان امیری-۱۳۹۹) از این رو، منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل مدیریت زیست‌محیطی بوده و باید در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مشارکت داده شود. (رجب‌پور و افخمی‌اردکانی، ۱۳۹۸) و همچنین تدوین استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به دغدغه مسائل زیست‌محیطی باید در دستور کار مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها قرار گیرد. (رجب‌پور، ۱۳۹۹) استراتژی‌های منابع انسانی سبز به گونه‌ای است که در داخل سازمان تدوین می‌شود. این استراتژی می‌تواند باعث متمایز شدن تولیدات سازمان شود. (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۸) مدیریت منابع انسانی سبز بر شیوه‌های مدیریتی زیست‌محیطی شرکت تمرکز می‌کند که در آن مدیریت منابع انسانی به مثابه بستری برای اتصال اقدامات مدیریت منابع انسانی به فعالیت‌های مدیریت زیست‌محیطی شرکت عمل می‌کند. (رجب‌پور، ۱۳۹۹) حقیقتاً جهان در حال ورود و تجربه اقتصاد سبز است. (امامی‌زواره و همکاران، ۱۳۹۷) اقتصاد سبز یکی از مباحث نوین مجامع علمی در دهه‌های اخیر است که هدف آن رفاه انسان، عدالت اجتماعی و ایجاد اطمینان در حفاظت از محیط زیست همراه با رشد اقتصادی است. (کاشفی‌دوست و همکاران، ۱۳۹۹) موفقیت مدیریت زیست‌محیطی یک شرکت به رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان بستگی دارد. زیرا رفتار آنها باعث بهبود عملکرد زیست‌محیطی شرکت می‌شود. (رجب‌پور، ۱۳۹۹) در اقتصاد جدید جهانی استارت‌آپ‌ها^۱ به عنوان بازیگران کلیدی توسعه اقتصادی در نظر گرفته می‌شوند، دلیل اهمیت این موضوع نقش آنها در ایجاد اشتغال و رشد اقتصادی در سطوح منطقه‌ای، ملی و صنعتی است. یکی از ویژگی‌های مهم استارت‌آپ‌ها این است که شیوه‌ی جدیدی از کسب‌وکار که قبلاً تجربه نشده است را آغاز می‌کند. (تاری و پرلم، ۱۳۹۹) حال با توجه به جدید بودن این کسب‌وکارها و مساله‌ی جهانی محیط زیست باید رعایت اصول و موازین سازگار با طبیعت در آنها نهادینه شود؛ تا آینده‌ای سبز را پیش رو داشته باشیم. در سازمان‌های امروزی رشد اقتصادی با بهبود فضای کسب‌وکار و رونق فضای تولید، با توجه به نقش منابع انسانی سبز امکان پذیر است. در حوزه کسب‌وکار همچون سایر کاربردهای مدیریت منابع انسانی سبز، موجب کاهش هزینه و افزایش کارایی می‌شود. همچنین در کارآفرینی و ایجاد فرصت‌های شغلی فضای اجتماعی و کسب‌وکار را تغییر داده و موجب شده تا شکل و ساختار سازمان‌ها کاملاً دگرگون شود.

3

1. startup company

توجه مدیریت منابع انسانی به کارایی نوآوری و کارایی زیست محیطی منجر به کارایی در فضای کسب و کار برای شرکتها می-شود که موجب تداوم ثبات شرکت و به دنبال آن حفاظت از محیط طبیعی می شود. (امامی زواره و همکاران، ۱۳۹۷) کارکنان قشر کشوری از جمعیت کره خاکی را شامل می شوند و رفتار آنها در قبال محیط زیست تاثیر چشمگیری بر پایداری آن دارد. وجود چنین تاثیری، لزوم اقدامی مهم در این مسیر را برای فعالان و پژوهشگران حوزه HRM^۱ اجتناب ناپذیر کرده است. (محمد نژاد شورکایی و همکاران، ۱۳۹۵) از سوی دیگر ظهور استارت آپها (کسب و کارهای نوپا) که در کمتر از یک دهه توانسته اند در دنیای کارآفرینی و کسب و کار، انقلاب بزرگی ایجاد کنند و نقش اساسی در اشتغال زایی و افزایش تولید دارند، مطرح است. (ناهد و مقدسی، ۱۳۹۹) مدیریت استارت آپ با مدیریت کلاسیک فرق دارد. در استارت آپ با توجه به خصوصیت عدم قطعیت بسیار، ما به گونه جدیدی از مدیریت نیاز داریم. (ملک آرا، ۱۳۹۹) نقش مدیریت منابع انسانی سبز در استارت آپها با توجه به نوظهور بودن این نوع کسب و کار تاثیر بسزایی در حفظ بهبود عملکرد زیست محیطی خواهد داشت. بسیاری از محققان معتقدند که مسائل زیست محیطی عمدتاً در اثر فعالیت های انسانی ایجاد می شود و با تغییر رفتار انسان مشکلات زیست محیطی حل می شود. (بردی پور، ۱۳۹۷) در خلال آن، ضایعات طبیعی، مصرف بی رویه آن و همچنین خسارات وارده آن به محیط زیست مخصوصاً در کشورهایی که رشد سریعی را تجربه کرده اند، افزایش یافته است. دولت ها تلاش نمودند تا با ایجاد استانداردها، قوانین و مقررات زیست محیطی، این بحران را مدیریت نمایند. اما تلاش ها کافی نبوده و این مشکل همچنان باقی مانده است. افزایش هزینه های ناشی از آسیب های زیست محیطی، افزایش دانش و آگاهی و نگرانی های سازمان ها در مورد اثرات مضر فعالیت های اقتصادی بر منابع طبیعی و بدتر شدن کیفیت زندگی، این سازمان ها را بر آن داشته است که در راهکارهای رشد و توسعه اقتصادی خود بازنگری داشته باشند. (ابراهیمی عمارت، ۱۳۹۷) با توجه به آسیب های زیست محیطی و تهدیداتی که در خصوص سودآوری و رشد اقتصادی مطرح می شود، طی چند دهه گذشته سازمان ها تحت فشار اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بیشتری برای حل مشکلات بوم شناختی و بهبود عملکرد زیست محیطی خود بوده اند. (ابوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۷) سازمان ها به عنوان بزرگترین اعضای جوامع می توانند با فعالیت ها و اقدامات خود باعث کاهش تخریب محیط زیست شوند که یکی از این راه ها، پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان هاست. (بردی پور، ۱۳۹۷) مسئله سبز شدن برای شرکتها هم یک نیاز و هم یک فرصت محسوب می شود. از جمله دلایلی که شرکتها باید به دنبال سبز شدن باشند می توان قوانین و مقررات دولت، رقابت و مسئولیت زیست محیطی را نام برد. (بردی پور، ۱۳۹۷) بنابراین طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز در کسب و کارهای نوپا به عنوان اولویت تحقیق در نظر گرفته شده و محور اصلی این تحقیق است. مسئولیت مدیران منابع انسانی ایجاد آگاهی در میان کارکنان کسب و کارهای نوپا که عموماً توسط افرادی جوان اداره می شوند، درباره مدیریت منابع سبز است. (ابراهیمی عمارت، ۱۳۹۷)

لذا با توجه به ماهیت نظری تحقیق و با استفاده از منابع این پژوهش که بخشی از مقالات در دسترس است و به صورت کتابخانه‌ای مطالعه و گردآوری شده است و در صدد است به این پرسش پاسخ دهد که نقش مدیریت منابع انسانی سبز در کسب و کارهای نوپا چگونه است؟

ادبیات و پیشینه تحقیق:

مدیریت منابع انسانی سبز

در حوزه مباحث مدیریت سبز، اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز مطرح شده و امروزه به کار گرفته می‌شود. سبز نمودن ابعاد عملکرد مدیریت منابع انسانی، به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز تعریف شده است. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹) مدیریت منابع انسانی سبز یک حوزه مدیریت کسب و کار است. (رجب‌پور، ۱۳۹۹) به زعم زوگا^۱، مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاست‌ها، فلسفه‌ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب‌های زیست‌محیطی اشاره دارد. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹) مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز در درخواست برای ارسال مقاله مجله بین‌المللی مدیریت منابع انسانی، این‌گونه تعریف شده است: فعالیت‌ها و تئوری‌های مدیریت منابع انسانی که به کاهش خسارت‌های زیست‌محیطی کمک می‌کند. (محمد نژاد شورکایی و همکاران، ۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی سبز، به دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تاکید آن بر فلسفه، ختم‌شی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به هدف‌های سبز یاری می‌کند. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹) برخی از پژوهشگران بیان دارند مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز هنوز کاملا روشن نیست و نیاز به توسعه دارد. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹) مدیریت منابع انسانی سبز به همه اعمالی اشاره می‌کند که در تحول و پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می‌شوند تا منابع انسانی یک سازمان در زندگی‌های شغلی و خصوصی خود هوشیار باشند. (رجب‌پور، ۱۳۹۹) مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست‌گذاری و ختم‌شی‌های 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 عملی می‌نمایند. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹) همچنین می‌توان بیان داشت مدیریت منابع انسانی سبز به تمام فعالیت‌هایی که در زمینه توسعه، اجرا و حفاظت مستمر یک سیستم که سعی دارد کارکنان یک سازمان را در خصوص محیط و عوامل محیطی آگاه سازد اشاره دارد. (ثابت و عزیزی، ۱۳۹۹) مدیریت منابع انسانی سبز را سبز شدن ابعاد کارکردی مدیریت انسانی، نظیر تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر، همه وظایف و کارکردها و نقش‌های مدیریت منابع انسانی باید با اهداف و برنامه‌های سبز همسو شود. (رجب‌پور، ۱۳۹۹)

5

1. Zooga

مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سبزشدن منابع انسانی به اهداف راهبردی سازمان در جهت سبزشدن سازمان کمک می‌کند. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹) با نگاهی به مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز، مشاهده می‌شود که هر یک از بخش‌های یک سیستم مدیریت زیست‌محیطی (از سیاست‌های زیست‌محیطی تا تجزیه و تحلیل نتایج آنها) نیاز به حمایت ویژه از اقدامات منابع انسانی برای کارکنان دارد. (ثابت و عزیزی، ۱۳۹۹)

رفتار سازگار با محیط‌زیست:

تخریب محیط‌زیست که امروزه جهان و آینده با آن روبه‌رو است نتیجه رفتارهای ناسازگار انسان در طول سال‌های متمادی است. شولتز^۱ معتقد است رفتار انسان‌ها، با افزایش آگاهی آن‌ها در مورد پیامدهای اقدامات انسانی مانند تغییرات آب‌وهوایی، آلودگی یا کاهش منابع طبیعی تغییر می‌کند. در واقع می‌توان گفت افزایش آگاهی زیست‌محیطی افراد، باعث ایجاد دغدغه زیست‌محیطی در آنها برای حفظ محیط‌زیست می‌شود. (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۹) بنا بر تئوری عمل منطقی، تمایلات فرد باعث بروز رفتارهای خاص می‌شود. رفتارها توسط تمایلات فرد برای انجام رفتارهای خاص مشخص می‌شوند. سیستم مدیریت رفتار زیست‌محیطی مجموعه‌ای از اقدامات مدیریتی است که برای سازمان این امکان را فراهم می‌آورد تا تاثیر فعالیت‌هایش بر محیط‌زیست را شناسایی و ارزیابی کند و تحت کنترل درآورد و در نهایت عملکرد زیست‌محیطی خود را بهبود بخشد. این سیستم می‌تواند به سازمان در برآورده کردن الزامات قانونی سازمان حفاظت محیط‌زیست و همچنین صرفه‌جویی در مصرف مواد و انرژی کمک کند. همچنین، زمینه کنترل بیشتر بر فرآیندهای سازمان را فراهم آورد و در نتیجه به کاهش ضایعات و افزایش بهره‌وری سازمان یاری رساند. رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان را همان رفتارهای سبز کارکنان می‌دانند که در بردارنده اقدامات و رفتارهایی است که با پایداری محیطی در ارتباط است و از تخریب و آلودگی محیط‌زیست جلوگیری می‌کند. (رجب‌پور، ۱۳۹۹)

کسب‌وکار نوپا:

استارت‌آپ‌ها، سازمان‌هایی نوپا هستند که اگر به خوبی بر روی آنها سرمایه‌گذاری لازم صورت گیرد و اقدامات مدیریتی مناسب جهت پیشبرد آن انجام شود، می‌توانند به رشد و توسعه هر چه بیشتر جوامع منجر شوند. (محمدزاده روشتی و همکاران، ۱۳۹۹) کسب‌وکارهای نوپا (استارت‌آپ) در رویکرد جدید اقتصاد نوین مورد توجه قرار گرفته‌اند. هدف این شرکت‌ها، توجه به دستاوردهای پژوهشی با نگاه دانشی و فناورانه از فرآیند تولید تا بازار، پاسخگویی به نیازهای اجتماعی و واگذاری فناوری به صاحبان ایده در محیط‌های اجتماعی-اقتصادی است. (شمس و همکاران، ۱۳۹۸) استارت‌آپ یا کسب‌وکار نوپا به کسب‌وکاری گفته می‌شود که در جستجوی مدل کسب‌وکار سودآور و مقایسه‌پذیر است. بر اساس تعاریف، کسب‌وکار نوپا یک سازمان موقت است که با هدف ایجاد یک مدل کسب‌وکار تکرارپذیر و مقیاس‌پذیر به وجود آمده است. استارت‌آپ‌ها نقش اساسی در فرآیند نوآوری ایفا می‌کنند. فلسفه کسب‌وکار نوپا، به دنبال حذف امور بی‌فایده و افزایش فعالیت‌های ارزش‌آفرین در طی فاز ساخت محصول و خدمت است. (ناهد و مقدسی، ۱۳۹۹)

پیشینه تجربی

از جمله پژوهش‌های داخلی که در زمینه منابع انسانی سبز و کسب و کار نوپا به انجام رسیده می‌توان به پژوهش ثابت و عزیزی (۱۳۹۹) در مقاله خود، تحت عنوان ارزیابی تاثیر استراتژی‌های منابع انسانی در ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی سبز اشاره نمود. این پژوهش با هدف ارزیابی تاثیر استراتژی‌های منابع انسانی در ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی سبز نگارش شده است و با اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که از میان ابعاد استراتژی‌های منابع انسانی، استراتژی پاداش بیشترین تاثیر را بر مدیریت منابع انسانی سبز دارد و استراتژی مدیریت عملکرد کمترین تاثیر را بر مدیریت منابع انسانی سبز دارد. با توجه به تأیید تمامی فرضیه‌های موجود در این مطالعه، الگوی مفهومی پژوهش حاضر مدل مناسبی برای ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی سبز است.

رجب‌پور و افخمی اردکانی (۱۳۹۹) در مقاله خود تحت عنوان رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تامین سبز با هدف بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در زنجیره تامین سبز را مورد مطالعه قرار داده و نتایج حاصل شده از این تحقیق بیان می‌دارد که رابطه معنادار قوی‌ای بین مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تامین سبز وجود دارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که بین ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز (جذب و استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز، جبران خدمات سبز و ارزیابی عملکرد سبز) و متغیر زنجیره تامین سبز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رجب‌پور (۱۳۹۹) در مقاله مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط‌زیست کارکنان، با تاکید بر نقش سرمایه اجتماعی اقدام به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و سرمایه اجتماعی بر رفتار زیست‌محیطی نمود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار زیست‌محیطی و سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر رفتار زیست‌محیطی تأثیر معنادار ندارد؛ اما بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست‌محیطی نقش میانجیگری مثبت بازی می‌کند.

کاشفی دوست و همکاران (۱۳۹۹) موضوع ارزیابی توان اکولوژیکی^(۱) سرزمین مبتنی بر توسعه منطقه‌ای با رویکرد اقتصاد سبز مقاله خود را ارائه دادند و هدف این تحقیق، ارزیابی توان اکولوژیکی سرزمین در راستای تحقق اقتصاد سبز در استان آذربایجان غربی است. در این پژوهش ابتدا با مدل تخریب محیط‌زیست، میزان فشار وارده بر استان، ناشی از فعالیت‌های انسانی ارزیابی و سپس به قابلیت‌سنجی توان استان در زمینه گردشگری، صنعتی و سکونتگاهی پرداخته شد. با توجه به نتایج خروجی، در زمینه توان اکولوژیکی توسعه سکونت‌گاهی؛ گردشگری و صنعتی، شهرستان‌هایی که کمترین توان را داشتند بررسی و مشخص شد این شهرستان‌ها در صورت عدم تخریب ظرفیت‌ها، توسط انسان، از ظرفیت‌های بالای گردشگری برخوردارند.

اما به دلیل استفاده بی‌رویه از منابع و عدم توجه به توان اکولوژیکی برداشت‌های بی‌رویه آب، پوشش گیاهی و چرای بیش از حد دام و ... عامل این فشار و کاهش توان اکولوژیکی هستند. موضوع پژوهش حاضر، در سطح منطقه‌ای (استان آذربایجان غربی) با رویکردی نوین که اقتصاد سبز بوده، انجام پذیرفته است. لازمه دستیابی به پایداری در فرایند توسعه بدون برهم زدن محیط طبیعی و آسیب زدن به محیط‌زیست تأکید بر رویکرد اقتصاد سبز است.

محمدی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق‌شان با عنوان طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی، (مطالعه موردی: دستگاه‌های اجرایی شهرستان شیراز) بیان کردند که یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوهای پیشنهادی پژوهش، نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و مولفه‌های آن: چشم انداز مدیریت منابع انسانی سبز، تجزیه و تحلیل و طراحی سبز شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، جذب و استخدام سبز، جامعه پذیری و روابط سبز، آموزش و توسعه توانایی‌های سبز، مشارکت و همکاری سبز، نگهداشت سبز منابع انسانی، جبران خدمات سبز، ارزیابی عملکرد سبز، نظم، توانمندسازی، انگیزش سبز، قدرت و اختیار سبز، مدیریت استعداد، حمایت و تعهد مدیران ارشد، کار تیمی، روابط کار، توسعه سبز، فرایند اداری سبز، ارتباطات و همکاری سبز کارکنان با توسعه پایدار سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پایان پیشنهاداتی بر مبنای نتایج تحقیق ارائه شد.

هاشمی‌نژاد و محمدیان امیری (۱۳۹۹) در مقاله خود با عنوان یکپارچه‌سازی و بهبود عملکرد مدیریت زنجیره تامین سبز با استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز به این نتیجه رسیدند که عوامل رهبری، انعطاف‌پذیری و زیست‌محیطی به ترتیب اهمیت، به عنوان عوامل تاثیرگذار شناسایی شده‌اند و بهینه‌سازی این عوامل می‌تواند منجر به بهینه‌شدن سایر عوامل (عوامل تاثیرپذیر) شود.

رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله خود تحت عنوان بررسی تاثیر استراتژی منابع انسانی سبز بر عملکرد صادراتی به واسطه مزیت رقابتی که بر اساس نتایج به‌دست‌آمده مطرح شد استراتژی منابع انسانی سبز بر مزیت رقابتی رهبری هزینه و تمایز، تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد و این در حالی است که نقش میانجی‌گری مزیت رقابتی تمایز و رهبری هزینه در رابطه میان استراتژی منابع انسانی سبز و عملکرد صادراتی سازمان مورد تأیید قرار گرفت.

ابراهیمی‌عمارت (۱۳۹۷) در پایان‌نامه خود تحت‌عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان با نقش میانجی‌گری فرهنگ سبز در شهرداری مشهد به بررسی پرداخته و نتایج کلی آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی بر فرهنگ سبز و رفتار سبز کارکنان و همچنین متغیر میانجی فرهنگ سبز بر رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار سبز کارکنان رابطه معناداری داشته‌اند و تأیید شده‌اند، اما مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان به‌طور مستقیم رابطه معناداری نداشته و این فرضیه رد شده است که اهمیت نقش میانجی فرهنگ سبز را در این رابطه نشان می‌دهد.

بردی‌پور (۱۳۹۷) در پایان‌نامه خود تحت عنوان الزامات پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز با هدف شناسایی الزامات پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت دیجی‌کالا، یافته‌های خود را مطرح نمودند. این مطالعه نشان می‌دهد حمایت مدیران ارشد دارای بالاترین امتیاز و وجود سیاست‌های زیست‌محیطی مکتوب دارای کمترین امتیاز است.

مرتضوی امامی‌زواره و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌شان با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی در فضای کسب‌وکار به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در فضای کسب‌وکار پرداخته‌اند. با بررسی‌ها و تجزیه و تحلیل انجام شده در ابعاد مختلف مقاله حاضر نتیجه می‌شود، توجه مدیریت منابع انسانی به کارایی نوآوری و کارایی زیست‌محیطی منجر به کارایی سازمانی برای شرکت‌ها می‌شود که موجب تداوم ثبات شرکت و به دنبال آن حفاظت از محیط طبیعی است.

رضایی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله خود تحت عنوان بررسی تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار به نتایجی دست یافتند که حاکی از این مطلب است که ابعاد نه‌گانه مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر مثبت و معناداری بر توسعه سازمانی پایدار دارند.

محمدنژاد شورکایی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با موضوع ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز، منابع انسانی را به عنوان شاخه‌ای از مدیریت منابع انسانی پایدار، موضوعی نوین در رشته مدیریت منابع انسانی با هدف پایداری زیست‌محیطی معرفی نمودند. در این مقاله از مدیریت منابع انسانی سبز چارچوبی ارائه شد. با مصاحبه و تجزیه و تحلیل به دست آمده، مفاهیمی در قالب چارچوب از محتوا، بستر و پیامدهای منابع انسانی سبز، ارائه شد.

ملک آرا (۱۳۹۹) در مقاله خود تحت عنوان بررسی استراتژیک و مراحل راه‌اندازی آن به بررسی استراتژیک و اهمیت آن و مراحل راه‌اندازی آن می‌پردازند. نتایج حاصله از این تحقیق بیان دارد تقریباً همه استراتژی‌های فناوری موفق از ۳ یا ۴ اکوسیستم استراتژیک مانند، به وجود آمده‌اند که ظاهراً این روند به پایان رسیده و در سال‌های اخیر شاهد به وجود آمدن استراتژی‌های موفق در سراسر جهان بوده‌ایم.

ناهد و مقدسی (۱۳۹۹) در مقاله‌شان تحت عنوان معرفی چارچوب کارآمد حاکمیت شرکتی نوین در شرکت‌های نوپا (استراتژیک) که با استفاده از پیشینه‌های نظری و مطالعات میدانی در این حوزه انجام شده است و تلاش نمودند تا چارچوبی کارآمد جهت حاکمیت شرکتی برای شرکت‌های نوپا ارائه نمایند. در این تحقیق بیان دارد به کارگیری حاکمیت شرکتی، علاوه بر بهبود عملکرد شرکت‌های نوپا، زمینه را برای ارزش‌آفرینی فراهم می‌نماید. مدل ارائه شده در این تحقیق از چهار مولفه کلیدی شامل ارزش‌آفرینی، نوآوری، دید بلندمدت داشتن و رشد یاد شده است. هر کدام از این چهار عامل کلیدی نقش مهمی را برای ارتقاء شرکت‌های استراتژیک ایفا می‌کنند.

محمدزاده روشتی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله خود تحت عنوان تبیین مولفه‌های مدیریت دانش استراتژیک‌ها در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، هدف از پژوهش را کشف مولفه‌های مدیریت دانش موثر بر استراتژی‌های حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی بیان داشتند. نتایج حاصله را از تحلیل عاملی اکتشافی، مولفه‌های کاربست دانش، تسهیم دانش و خلق دانش به ترتیب مهم‌ترین مولفه‌های مدیریت دانش در استراتژی‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی عنوان کردند و همچنین نتایج حاصل از پژوهش را به عنوان الگویی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش که زمینه‌ای برای رشد و توسعه هر چه بیشتر استراتژی‌ها می‌باشد مطرح نمودند.

نعیمی و همکاران (۱۳۹۹) نتایج حاصل شده از مقاله‌شان را با عنوان نسبت آگاهی و دغدغه‌ها با رفتارهای زیست‌محیطی در جوامع روستایی، آگاهی زیست‌محیطی تاثیر مستقیم و معنی‌داری بر رفتار زیست‌محیطی دارد مطرح نمودند. همچنین نتیجه آزمون خودگردان‌سازی نشان داد که آگاهی زیست‌محیطی از طریق دغدغه زیست‌محیطی بر رفتار زیست‌محیطی تاثیر می‌گذارد. استدلال این مقاله است که با افزایش آگاهی روستائیان در رابطه با مسائل و موضوعات محیط‌زیست، دغدغه و نگرانی‌های زیست‌محیطی آنها افزایش پیدا می‌کند که می‌توان نقش بسزایی در شکل‌گیری رفتارهای سازگار با محیط‌زیست در بین آنها داشته باشد.

شمس و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای تحت عنوان سناریوهای آینده کسب‌وکارهای نوپای ایران در افق ۱۴۰۴، هدف اصلی پژوهش خود را، تدوین سناریوهای آینده کسب‌وکارهای نوپای ایران در افق ۱۴۰۴ بیان کردند و نتایج به دست آمده شناسایی شاخص‌ها، برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران را متوجه این مسئله می‌نماید که در حال حرکت به سمت کدام سناریو هستیم. همچنین شاخص‌ها به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان این هشدار را می‌دهد اگر بخواهیم به سمت سناریوی مطلوب حرکت نماییم، باید کدام شاخص‌ها را تبدیل به شاخص مطلوب نماییم.

سینژ^۱، گیودی^۲، چیریچی^۳، گرازیانو^۴ (۲۰۲۰) در مقاله خود تحت عنوان نوآوری سبز و عملکرد محیطی: نقش سبز رهبری تحول‌آفرین و مدیریت منابع انسانی سبز به نتایجی دست یافتند که نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی سبز به ارتباطات میان رهبری تحول سبز، نوآوری سبز و عملکرد زیست‌محیطی پی می‌برد. به‌طور کلی، یافته‌های مطالعه از تمام فرضیه‌های تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم پشتیبانی می‌کند و چندین پیامد نظری و عملی دارد. به‌طور کلی، این مطالعه به مطالعات قبلی کمک می‌کند و پیشرفت می‌کند. مطالعاتی که در آن رهبری نقش مهمی برای تأثیرگذاری بر روی روش‌های مدیریت منابع انسانی دارد و به نوبه خود نوآوری در سازمان، پیش‌بینی سبز است.

-
1. Sanjay Kumar Singh
 2. Manlio Del Giudice
 3. Roberto Chierici
 4. Domenico Graziano

شِفرد^۱ و گرُبر^۲ (۲۰۲۰)، در مقاله خود تحت عنوان چارچوبی برای کسب‌وکارهای نوپای ناب: بستن آکادمیک-تمرین‌کننده، تقسیم‌کننده بیان دارد کسب‌وکارهای نوپای ناب یکی از معروف‌ترین مشارکت‌ها در ادبیات کارآفرینی مبتنی بر عمل است این مطالعه در جستجوی ایجاد نگرش جدید است. معاملات با توصیف پنج بلوک اصلی چارچوب ناب شروع می‌شود که شامل مدل کسب‌وکار، آموزش معتبر، توسعه مشتری، حداقل محصول مناسب، پشتکار در مقابل چرخش، جهت‌یابی فرصت‌های بازار است. یافته‌های تحقیق و پیشنهاد فرصت‌های تحقیقاتی امیدوارکننده است و به شیوه‌ای که باعث کاهش شکاف علمی-شغلی می‌شود. در این پژوهش در تلاش برای ایجاد دانش برای معلمان و در نهایت ارتقا در روند کسب‌وکارهای نوپا برای متخصصین است.

کورپجوئیت^۳ و وگنیر^۴ (۲۰۲۰). در مقاله خود تحت‌عنوان تامین‌کننده راه‌اندازی برنامه‌ها: مدل جدیدی برای مدیریت کسب‌وکار نوپا - شرکت‌های بزرگ (دارای شخصیت حقوقی)، همکاری بین شرکت‌های تاسیس‌شده و کسب‌وکارهای نوپا به‌طور چشم-گیری موردتوجه استراتژی شرکت قرار می‌گیرد. این مقاله یک مدل همکاری کسب‌وکار نوپا را توصیف می‌کند که در عمل به کار گرفته شده‌است. مدل کامل‌کننده‌ای که غالباً استفاده می‌شود. همچنین بیان دارد برنامه‌های تامین‌کننده راه‌اندازی، برنامه‌هایی خارج از شرکت هستند که شرکت را قادر می‌سازند تا به نوآوری‌هایی دسترسی پیدا کنند که محصولات و روند تولیدکنندگی را با استارت‌آپ‌های مبتنی بر روابط تامین‌کننده در فرآیند افزایش رقابت قرار دهند.

1. Dean A. Shepherd
2- Marc Gruber
3- Stefan Kurpjuweit
4. Stephan M. Wagner

بحث و نتیجه گیری:

تاثیر منفی سازمانها بر محیط زیست یک نگرانی روبه رشد است. مدیریت محیطی با تاکید بر حفاظت از محیط زیست، یکی از مهم ترین مسائل امروزی است. همچنین توجه به محیط زیست و از بین بردن عواملی که باعث آلودگی های زیست محیطی می شود، مورد توجه جوامع قرار گرفته است. در حال حاضر، شرکتها درگیر رقابت فزاینده ای هستند که این امر نیازمند این است که راه های اساسی جدیدی را برای بهینه سازی سازمانی بیابند. تلاش سازمانها بر اجرای اقدامات و نوآوری های سبز گسترش پیدا کرده و مدیریت منابع انسانی سبز تلاش می کند تا بتواند به سازمانها به منظور هم ترازی کردن استراتژی های تجارتشان با محیط کمک کند. تمرکز سازمانها بر رشد تجارت و منابع انسانی مدیران افزایش یافته است. جنبش سبز و منابع انسانی سبز هنوز در مراحل اولیه هستند و اهمیت موضوعات سبز باعث استفاده بیشتر از منابع انسانی سبز شده است. مدیریت منابع انسانی سبز می تواند در کل سازمان با یک رویکرد استراتژی، اقداماتی در راستای حفظ محیط زیست را اجرا نموده و نقش آفرینی کند. کلیه فعالیت های مدیریت منابع انسانی مانند استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و اضافه کار، توانمندسازی و ... باید با معیارهای زیست محیطی مطابقت داشته باشند. در واقع مدیریت منابع انسانی سبز از مدیریت می خواهد فرآیندهای سازمانی و شیوه هایی که افراد را به مشارکت در رفتارهای شغلی سبز به منظور کاهش آلودگی های محیطی در کار سوق دهد، ایجاد نمایند. برای توسعه بیشتر مفهوم منابع انسانی سبز و نحوه استفاده از آن لازم است اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز صورت گیرد. اقداماتی چون مدیریت عملکرد سبز؛ که یکی از گام های اولیه در جهت توسعه سبز و تشویق مدیران جهت حفظ مسائل زیست محیطی است. استخدام سبز؛ منابع انسانی با غربالگری مجازی به جای مصاحبه مستقیم، اقدام به استخدام می نماید. تشویق کارمندان به منظور استفاده از فناوری الکترونیکی مانند استفاده از کنفرانس از راه دور. آموزش و توسعه سبز؛ به منظور اجرای موفقیت آمیز برنامه های زیست محیطی، با استفاده از آموزش های سبز و ایجاد فرهنگ سازمانی سبز می توان به این مهم دست یافت. انگیزه کارکنان سبز؛ از طریق دو روش نقدی یا غیرنقدی موجبات انگیزه را در کارکنان فراهم می آورد. مشارکت سبز و اشتغال روابط؛ بیان دارد با افزایش مشارکت کارمندان در ابتکارات سبز و ارائه ایده های سبز موجبات ایجاد انگیزه کارکنان خواهد شد. علاوه بر این مورد در صورت دستیابی به اهداف سبز لازم است در سیستم پاداش و تشویق این مهم را مدنظر قرار داد. این امر علاوه بر اینکه اعتبار سازمان را افزایش می دهد بلکه باعث کاهش هزینه ها خواهد شد. مدیران منابع انسانی باید کارمندان را به منظور حفظ مسائل زیست محیطی تشویق کنند. با استفاده از توانمندسازی کارکنان، مشارکت آنان در ارائه و اجرای ایده های سبز می توان تاثیر منابع انسانی سبز را بر عملکرد سازمان نظاره گر بود. در حقیقت دستیابی به نتایج سبز تا حد زیادی به این بستگی دارد که کارکنان تا چه میزانی تمایل به همکاری دارند؟ این فرهنگ سازی در سازمان تا چه اندازه ای در ضمیر ناخود آگاه افراد رسوخ پیدا کرده است و آموزشها به اندازه کافی بوده است؟ آیا تکرار آموزشها و کنترل آن دائما در حال اجرا است؟ آیا لازم است در سیستم پاداش، به مسائل سبز توجه شود و خسارتی بابت عدم اجرای آن گذاشته شود؟

اکنون، کسب و کارهای گوناگون برای دستیابی به مزیت های رقابتی چشمگیر نیازمند به کارگیری راهبردهای محیط زیستی هستند. در تعریف از زبان اریک ریس^۱، استارت آپها که به آن کسب و کار نوپا گفته می شود، یک نهاد انسانی است که برای ارائه یک محصول یا خدمت جدید در شرایطی که ابهام بالایی وجود دارد به وجود آمده است. مدیریت منابع انسانی سبز می تواند با تاثیری بر کسب و کارهای نوپا، کسب و کارهای سبز را ایجاد نماید. کسب و کار سبز به عنوان سازمانی که هیچ تاثیر منفی بر محیط زیست و جامعه نخواهد داشت راه اندازی می گردند. بدین منظور کسب و کارهای سبز از منابع سازگار با محیط زیست استفاده می کنند در حقیقت می توان بیان کرد سبزشدن سازمانها به یک استراتژی تبدیل شده است و بکارگیری استراتژی سبز به کسب و کارهای نوپا کمک می کند نه تنها بر محیط زیست اثرات منفی به جا نگذارند بلکه هزینه ها را کاهش و بهره وری

سازمان را افزایش دهند. چارچوب کاری کسب‌وکارهای نوپا یکی از معروف‌ترین مشارکت‌ها در ادبیات کارآفرینی مبتنی بر عمل است. عملکرد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی، افزایش سریع در آلودگی ناشی از اقدامات صنعتی و کاهش منابع طبیعی، سازمان‌ها را بر آن داشت تا برای اجرای فعالیت‌های تجاری سازگار با محیط‌زیست که فعالیت‌های آنها را بهبود می‌بخشد، هر چه سریعتر اقدام نمایند. تاثیر منابع انسانی سبز بر استارت‌آپ‌ها به‌طور چشمگیری مورد توجه ماده اصلی استراتژی شرکت قرار گرفته است.

منابع و مآخذ:

- 1- ابراهیمی عمارت، سعید. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان با نقش میانجی گری فرهنگ سبز در شهرداری مشهد.
- 2- بردی پور، منیژه. (۱۳۹۷). الزامات پیاده سازی منابع انسانی سبز. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت کسب‌وکار، گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه خوارزمی،
- 3- ثابت، عباس. عزیزی، میثم (۱۳۹۹). ارزیابی تاثیر استراتژی‌های منابع انسانی در ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی سبز. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال چهارم، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۹، جلد اول، ص ۶۷-۸۵
- 4- رجب پور، ابراهیم. افخمی اردکانی، مهدی. (۱۳۹۹). رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تامین، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، تابستان ۹۹، شماره ۴۴، سال یازدهم. صفحات:
- 5- رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط‌زیست کارکنان، با تاکید بر نقش سرمایه اجتماعی، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹، صفحات ۳۴۵-۳۷۱ (پژوهشی)،
- 6- رحیم نیا، فریبرز. اسلامی، قاسم. قادری، فرشاد. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر استراتژی منابع انسانی سبز بر عملکرد صادراتی بواسطه مزیت رقابتی مدیریت کسب‌وکارهای بین المللی، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز، سال دوم، شماره ۴، زمستان ۹۸، ص ۷۳-۹۶.
- 7- رضایی، بابک. زرگر، سید محمد. همتیان، هادی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار، فصلنامه علمی آموزشی علوم دریایی، بهار ۹۹، شماره ۲۰، صفحات:
- 8- شمس، عفت، مرادی، محسن، غیور باغبانی، سید مرتضی. (۱۳۹۸). سناریوهای آینده کسب‌وکارهای نوپای ایران در افق ۱۴۰۴. آینده پژوهی ایران، ۴(۲)، ۷۹-۵۵.
- 9- کاشفی دوست، دیمن، ابراهیم زاده، عیسی. موسی میر نجف، (۱۳۹۹). ارزیابی توان اکولوژیکی سرزمین مبتنی بر توسعه منطقه ای با رویکرد اقتصاد سبز (مطالعه موردی: استان آذربایجان غربی)، نشریه علمی- پژوهشی برنامه ریزی توسعه کالبدی، سال پنجم، شماره ۲ (سری جدید)، پیاپی ۱۸، تابستان ۱۳۹۹ (۳۳-۴۸)
- 10- محمدنژادشورکایی. مجتبی، سیدجوادین. سیدرضا، شاه حسینی. محمدعلی، حاج کریمی. عباسعلی (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز، زمستان ۱۳۹۵، دوره ۸، شماره ۴؛ از صفحه ۶۹۱ تا صفحه ۷۱۰.
- 11- محمدی، حمیدرضا. پورکیانی، مسعود. سلاجقه، سنجر. صیادی، سعید. ملایی، حمیدرضا. (۱۳۹۹). طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی، دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم شماره ۳، مرداد و شهریور ۹۹، پیاپی ۴۳،

- 12- مرتضوی امامی زواره، سیدعلی و صادقی، محمدمسعود و الیگی، فهیمه، ۱۳۹۸، نقش مدیریت منابع انسانی سبز در فضای کسب و کار، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، مهندسی صنایع، اقتصاد و حسابداری
- 13- ملک آرا، ملیکا، (۱۳۹۹)، بررسی استارت آپ و مراحل راه اندازی آن، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری.
- 14- ناهید، مجتبی و مقدسی، محمدحسن، ۱۳۹۹، معرفی چارچوب کارآمد حاکمیت شرکتی نوین در شرکت های نوپا (استارت آپ)، هفتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران
- 15- هاشمی نژاد، سید محمد. محمدیان امیری، احسان. (۱۳۹۹). یکپارچه سازی و بهبود عملکرد مدیریت زنجیره تامین سبز با استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت صنعتی، سال هجدهم، شماره ۵۸، پائیز ۹۹، صفحات ۲۷۹-۳۰۶.
- 16- محمدزاده روشتی، زیبا. قیاسی، میترا. طهماسبی لیمونی، صفیه. (۱۳۹۹). کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی، کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۳۹۹، دوره ۲۳، شماره ۳، پیاپی ۹۱، صفحات: ۹۱-۱۱۸.
- 17- نعیمی، امیر. (۱۳۹۹). نسبت آگاهی و دغدغه ما با رفتارهای زیست محیطی در جوامع روستایی، بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره یازدهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۹، صفحه ۳۴۳-۳۶۳.

- 18- S. Kumar Singh, R.Chierici, D.Graziano, M.D.Giudice.(2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management, *Technological Forecasting & Social Change* 150 (2020) 119762,
- 19- Dean A. Shepherd, Marc Gruber.(2020). *The Lean Startup Framework: Closing the Academic-Practitioner Divide: Entrepreneurship Theory and Practice*, 00(0) 1-31, sagepub.com/journals-permissions, DOI: 10.1177/1042258719899415
- 20- Kurpjuweit, Stefan. Wagner, M. Stephan. (2020). *Management Review*, Vol. 62(3) 64 -85 © The Regents of the University of California sagepub.com/journals-permissions DOI: 10.1177/0008125620914995 journals.sagepub.com/home/cmrStartup Supplier Programs: A New Model for MANAgIng CorporAte-