



مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار

افسانه حسینی "دانشگاه قم"

دانشجوی مدیریت صنعتی "زنجیره تامین"

چکیده

جهان در حال ورود و تجربه اقتصاد سبز است، اقتصادی که نیرو و سرمایه انسانی به عنوان محور اساسی در رشد اقتصادی، برتری سهم خود را در مقابل سرمایه های فیزیکی نشان می دهد. و لازمه بقا در آن توجه به خواست مصرف کنندگان و تغییرات آینده مشاغل خواهد بود که مباحث زیست محیطی و توسعه پایدار از اولویت های این تغییرات می باشد. در عصر کنونی، بهره گیری و مدیریت بهینه منابع سازمانی، به ویژه سرمایه انسانی، در مقام مهم ترین سرمایه سازمانی، ضروری است و سازمان ها باید رویکردی راهبردی به هم سویی بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت محیط زیست داشته باشند. از سوی دیگر، در صورت اجرای موفقیت آمیز مدیریت منابع انسانی سبز می توان سرمایه اجتماعی را در سازمان ایجاد کرد و از مزایای آن بهره گرفت. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی است. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیتهای خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط جالبی را برای تمامی فعالان و سرمایه گذاران فراهم می آورد تا با مشارکت در این برنامه ها ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاستهای توسعه پایدار رابطه ای سودمند را برای خود خلق نمایند. در این مقاله ضمن معرفی سرمایه انسانی به عنوان عامل کلیدی در توسعه پایدار که موجبات توسعه اقتصادی است الگوی مدیریت منابع انسانی سبز را به عنوان مسئله اصلی تحقیق ارائه خواهیم داد.

کلید واژه: سرمایه انسانی - منابع انسانی سبز - برنامه محیط زیست - توسعه پایدار

مقدمه

مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاستگذاری و خط مشی های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آنها شده و به گونه ای آنها را هدایت می نماید که آنها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. این فعالیتها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری می شود موجب ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز می گردد. هدف منابع انسانی سبز به وجود آوردن شرایطی به عنوان نقشی مهم در طراحی پایداری برای سازمان های مختلف است. بنابراین باید سازمانهای سبز تمامی عوامل) واحدهای تولیدی، اقتصادی، خدماتی، خانوارها) را به سمتی سوق دهند که همگام با حفاظت از محیط زیست و منافع طبیعی بهره وری سازمان نیز مدنظر قرار گیرد، لذا مسئولیت نسل جوان مدیران منابع انسانی ایجاد آگاهی در میان جوانان و در بین افراد مشغول کار برای سازمان درباره مدیریت منابع سبز است. لذا تلاش برای شناسایی و توسعه ویژگی ها و قابلیت های منابع انسانی در سازمانها به گونه ای که منجر به ایجاد سازمانی سبز، مدیریتی سبز و منابع انسانی سبز در تحقق اهداف زیست محیطی و در نهایت مدیریت منابع انسانی سبز شود، امری ضروری می باشد. بنابراین طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان الویت تحقیق در نظر گرفته شده است و مساله اصلی این تحقیق می باشد.

مروری بر پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی از چشم انداز و هدف استراتژیک شرکت پشتیبانی می کند. به طور سنتی، نقش مدیریت منابع انسانی برقراری ارتباط بین دیدگاه استراتژیک مدیران اجرایی شرکت با فایلی و Kim et al). کارکنان و کمک به آن ها در درک صحیح این دیدگاه است (۲۰۱۹ همکارانش) ۰۲۱۲ (اعلام کردند پیامدهای مستقیم مدیریت منابع انسانی شامل موفقیت در اجرای دیدگاه استراتژیک و اثربخشی سازمانی است. بنابراین، مدیریت منابع انسانی و به تبع آن، با اهمیت یافتن مسائل زیست محیطی در سازمان ها، مدیریت منابع انسانی سبز نقش مهمی در مدیریت در Jabbour & Santos). زیست محیطی و رفتار سازگار با محیط زیست ایفا می کند (۲۰۰۸ دیدگاه های سنتی مدیریت، سرمایه های اقتصادی و فیزیکی مورد توجه قرار می گرفتند؛ لیکن، امروزه، این امر روشن شده است که برای توسعه در قرن بیست و یکم به سرمایه اجتماعی بیشتر از

حسابداری و مهندسی صنایع
Accounting and Industrial Engineering

سرمایه اقتصادی و فیزیکی نیازمندیم. زیرا، بدون این سرمایه، استفاده بهینه از دیگر سرمایه ها امکان پذیر نیست. سرمایه اجتماعی، که عموماً منابع بالقوه و بالفعل موجود در روابط میان عاملان تعریف می شود، به طور روزافزون یک پیش بینی کننده مهم عملکرد فردی و سازمانی در نظر گرفته (می شود) (امیرخانی و همکاران

(M.W.Shaikh, 2014) ، در مقاله ای تحت "عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، یک ضرورت در قرن ۲۰" با هدف بسط و انتشار آگاهی در میان مردم در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز به حرکت و ایدئولوژی سبز اشاره می کند و ضمن بیان تاثیر صنعتی شدن در محیط زیست، در راستای سبز شدن به برخی مشخصه های برجسته ساختمان سبز اشاره می کند.

(Muster, 2011) در مقاله ای تحت عنوان "تعادل زندگی کار سبز: یک چشم انداز جدید از منابع انسانی سبز" نشان داده است که مفهوم تعادل در زندگی و کار به عنوان چشم انداز در مدیریت منابع انسانی زمانی مفید خواهد بود که همه افراد در زندگی خصوصی خود در نظر گرفته و مدیریت شرکت نیز مسائل زیست محیطی را به رسمیت بشناسد و در صورتی که جنبه های زیست محیطی در تمامی فرایندهای کسب و کار در نظر گرفته شود، تشویق کارکنان موثر خواهد بود.

(Mandip, 2012) نقش اصلی برجسته مدیریت منابع انسانی را در مدیریت سرمایه انسانی برای پایداری زیست محیطی، در دستیابی اهداف محیط زیست در سازمان می داند. همچنین درک فزاینده شرکتهایی که از چگونگی ابتکارات سبز نه تنها سود می برند بلکه همچنین کمک می کند. به جذب و حفظ منابع استعداد

کمیاب و ساخت مدیریت منابع انسانی سبز امروزی در حوزه مهمی از مدیریت کسب و کار.

(Cherian & Jacop, 2012) در مقاله ای تحت عنوان "مطالعه ی عملکردهای منابع انسانی سبز و اجرای موثرش در سازمان" عنوان کرده است که با تبدیل شدن بیشتر جامعه به محیط زیستی آگاهانه، کسب و کار شروع به ترکیب طرحهای سبز را در محیط کار روزمره می نماید. طرحهای منابع انسانی دوستدار محیط زیست منجر به بازده بیشتر می شود، هزینه های پایین تر و ایجاد یک فضای بهتر تعامل کارکنان به نوبه خود کمک می کند تا سازمان مد پایداری محیط زیست را بکارگیرد.

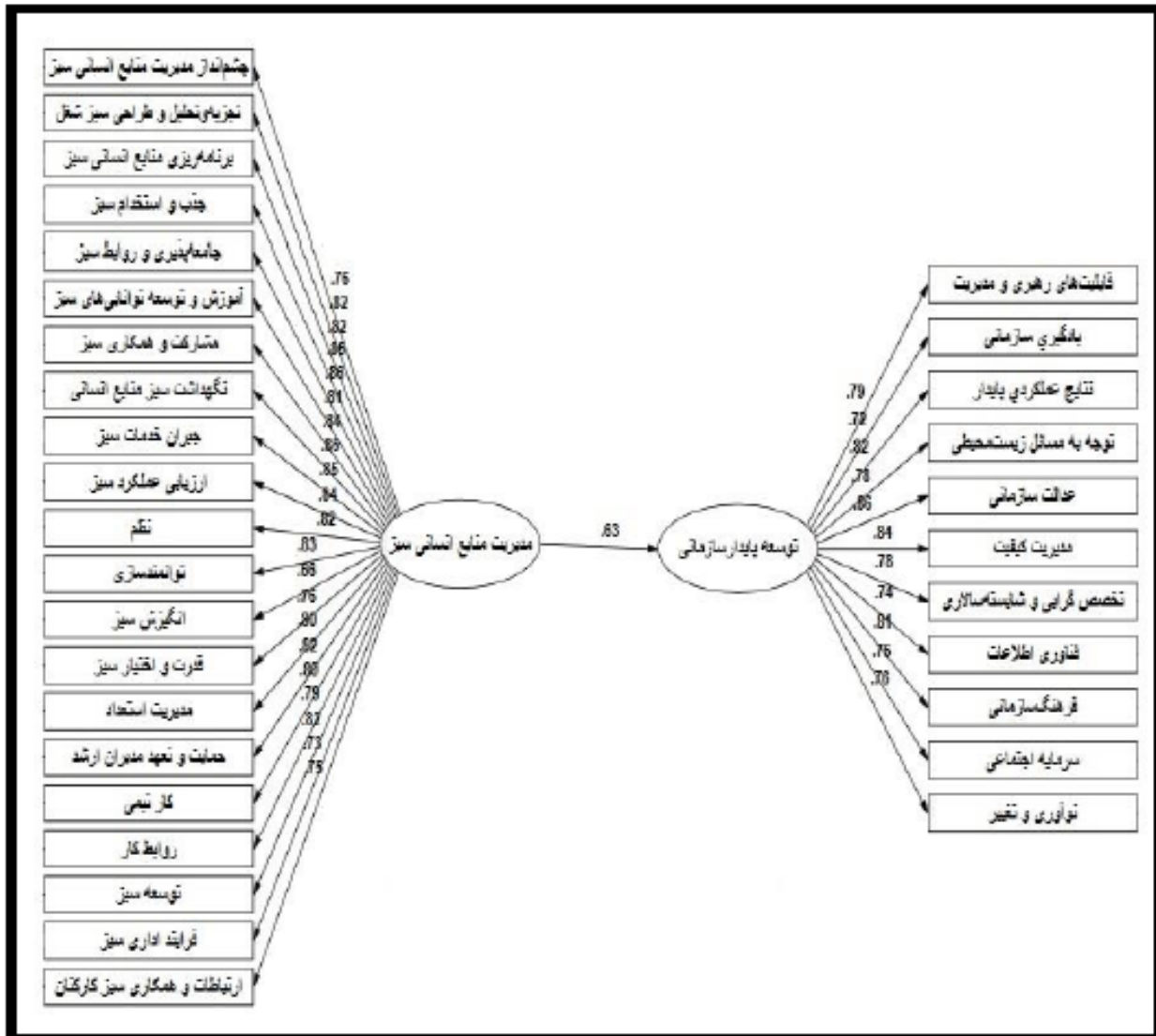
واگنر (۲۰۱۶) (پژوهشی با عنوان مزایای منابع انسانی سبز: آیا به عنوان تعیین کننده های اجرای سیستم مدیریت زیست محیطی عمل میکنند؟ نشان دادند که بین سیستم مدیریت زیست محیطی و مزایای اقتصادی رابطه معناداری وجود دارد. چربل و لویز (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز انجام دادند. آنها بیان میکنند که مدیریت منابع انسانی، نقش کلیدی را در کارایی سازمانی و در اتخاذ فنهای سازمانی ایفا میکند. مدیریت منابع انسانی سبز با رجوع به فنهای منابع انسانی (استخدام دوباره، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداشها) و عوامل انسانی که اساس

۱۴۰۰/۱۲/۲۰
2022-03-14

پنجمین همایش ملی مدیریت
Fifth National Conference on Management

حسابداری و مهندسی صنایع
Accounting and Industrial Engineering

مبانی نظری



نمودار ۱- الگوی نهایی پژوهش

مدیریت منابع انسانی

در عرضه مدیریت منابع انسانی مفاهیم و تعاریف بسیاری صورت گرفته است که نقاط مشترک بسیاری نیز دارد که به صورت گذرا به برخی از آنها اشاره می‌شود. مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت‌های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و همه مدیران سطوح متعدد سازمان به نوعی از این مسئولیت برخوردار هستند. از این رو مدیریت منابع انسانی را بهره‌بردار (از سرمایه‌های انسانی شرکت برای نیل به اهداف سازمانی می‌دانند). سیدجوادی، ۰۸۳۱، ص. ۰۲.

مدیریت منابع انسانی عبارت است از نگرش استراتژیک و یکپارچه به مدیریت با ارزش‌ترین دارایی‌های

حسابداری و مهندسی صنایع
Accounting and Industrial Engineering

شرکت یعنی کارکنانی که در آن کار می کنند که چه به صورت فردی و چه در قالب گروهی، در تحقیق اهداف (سازمان، سهیم اند.) آرمسترانگ، ۰۸۳۵، ص. ۰۱
مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف (سازمان تعریف کرده اند.) سعادت، ۰۸۳۱، ص. ۰

مدیریت منابع انسانی عبارت است از: دوراندیشی فراگیر، نوآور و تحول گرای سازمان یافته در: تامین منابع انسانی سازمان، پرورش و بهسازی آن، تامین کیفیت زندگی قابل قبول کاری برای آن و بالاخره بکارگیری بجا و موثر این منبع استراتژیک. با شناخت و اعمال جنبه های تاثیرپذیری و تاثیرگذاری محیط درون سازمانی و برون (سازمانی، در راستای استراتژی ها، به منظور تحقق رسالت و اهداف سازمان.) میرسپاسی، ۰۸۱۱، ص. ۸۳

مدیریت منابع انسانی عبارت است از به کارگیری سرمایه های انسانی موسسه به منظور دستیابی به هدفهای (سازمانی.) جزنی، ۰۸۱۳، ص. ۰۲

HRM سبز به تمام اعمالی اشاره دارد که در تحول، پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می شوند تا منابع انسانی محیط یک سازمان در زندگی های حرفه ای و خصوصی خود دارای هوشیاری باشند HRM. سبز به معنی انجام استراتژی هایی برای آگاهی از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیتهای تجاری پایدار می باشد که به سازمانها در زمینه ی هدایت یک محیط صمیمانه کمک می رساند. بنابراین، HRM سبز شامل دو رویه ضروری می باشد: اعمال HR برای هدایت محیط و پرورش سرمایه ی دانشی، (Aggarwal & Sharma). (HRM 2015) سبز به تمام فعالیت هایی اطلاق می شود که در زمینه ی توسعه، اجرا، و حفاظت مستمر یک سیستم که سعی دارد کارمندان یک سازمان راسبز سازی کند، به کار می روند (Arulrajah & Opatha, 2014).
مدیریت محیط زیست:

صنعتی شدن و جهانی شدن از علل اصلی نگرانی می باشند، زیرا تمامی منابع طبیعی مثل هوا، آب، موارد معدنی زمین، گیاهان و حیوانات به طرز هشدار دهنده ای در حال اتمام می باشند. استفاده از منابع طبیعی منجر به مسائل جدی مثل تخریب لایه اوزن، هشدارهای جهانی و افزایش CFC و CO2 در هوا گشته است. برای رفع مشکلاتی که به واسطه صنعتی شدن بر جامعه تحمیل شده است، سازمان ها روش های طرفدار اکولوژیک و محیطی را با هم ادغام نموده اند. —

تا تأثیر فعالیت هایش بر محیط زیست را شناسایی و ارزیابی کرده و تحت کنترل درآورد و در نهایت عملکرد زیست محیطی خود را بهبود بخشد. این سیستم می تواند به سازمان در برآورده کردن الزامات قانونی سازمان حفاظت محیط زیست و همچنین صرفه جویی در مصرف مواد و انرژی کمک نماید. همچنین سیستم مدیریت زیست محیطی می تواند کنترل بیشتری روی عملیات های سازمان اعمال نموده و در نتیجه منجر به کاهش

حسابداری و مهندسی صنایع
Accounting and Industrial Engineering

ضایعات و افزایش کارایی سازمان شود ISO14000. مجموعه ای از استانداردهای بین المللی مرتبط با مدیریت محیط زیست می باشد ISO14000. شامل استانداردهایی برای سیستم مدیریت زیست محیطی، استاندارد ممیزی زیست محیطی، استاندارد ارزیابی عملکرد زیست محیطی و... می باشد. شناخته شده ترین این استانداردها، استاندارد ISO14001 می باشد که استاندارد سیستم مدیریت زیست محیطی است. این استاندارد شامل اطلاعاتی در زمینه تمامی عناصر و فاکتورهای مورد نیاز برای توسعه و پیاده سازی یک سیستم مدیریت زیست محیطی است و الزاماتی که یک سازمان در جهت رسیدن به گواهینامه باید از آنها پیروی کند را فراهم می کند. این استاندارد سعی در شناسایی فعالیت های سازمانی دارد که می تواند بر روی محیط زیست تاثیر گذار باشد (جنبه های زیست محیطی) و سپس راهنمایی را جهت کاهش تاثیرات آنها بر محیط زیست و یا از بین بردن آنها ارائه میدهد. به عبارتی سازمان جهت کنترل جنبه ها زیست محیطی خود نیازمند استقرار این سیستم مدیریتی می باشد تا تمام فعالیت ها تحت کنترل سازمان باشد.

توسعه پایدار

توسعه در لغت به معنای رشد و بالندگی است و همواره دغدغه بشر در طول تاریخ بوده و خواهد بود (Hemmati, 2017: 42 توسعه سازمانی عبارت از کاربرد سیستمی دانش علتم رفتاری، برای توسعه برنامه ریت زی شتده و تقویت و تأکیت د بتر استراتژی یهتا، ستاختارها و فرآیندهای سازمانی برای بهبود اثربخشی سازمان است). (Salmani, 2015: 114) از دیتر بتاز اقتصاددانان و سرمایه گذاران سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را عامل تعیین کننده در رشد و توسعه می دانستند. توانمندسازی نیروی انسانی، خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی در گسترش فناوریهای تولید به عنوان محور اساسی رشد و توسعه محسوب متی شتود

سرمایه انسانی

منابع انسانی مولد مهمترین سرمایه سازمان تلقی میگردد که میتواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. اگر تا دهه های گذشته معیار برتری یک کشور حجم نیروی انسانی، سلاحهای مدرن، ارتش نیرومند، سرزمین وسیع یا منابع زیرزمینی گسترده و حق وتو 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 پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. به منظور تامین پیش نیازهای سازمانی و ساختاری و در پی آن ارتقاء بهرهوری نیروی انسانی در سازمان، نقش نظامهای بهبود و تعالی سازمانی کاملاً شناخته شده است. مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاستها، فلسفهها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطة کسب و کار سازمان به

منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیبهای زیست محیطی اشاره دارد در سال ۰۵۲۴ لوئیس مفهوم توسعه اقتصادی را همراه با تراکم نامحدود نیروی کار وارد ادبیات اقتصادی نمود. اما اصطلاح سرمایه انسانی به علت جنبه های منفی آن (که به عنوان عامل تولیدی همانند ماشین آلات و ابزاری تولیدی مورد استفاده قرار می گرفت) تا زمان سیسیل پینگو (۰۵۲۱) که برای اولین بار به ارائه آن پرداخت مورد مطالعه چندانی قرار نگرفت. بعد از آن استفاده از اصطلاح سرمایه انسانی در پژوهش های جدید نئوکلاسیک ها در پژوهش های مینسر (J.Mincer) مشاهده شد. وی در مقاله ای در مجله اقتصاد سیاسی در سال ۰۵۲۳ به بررسی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمدهای شخصی پرداخت سپس شولتز (Schulz) به توسعه این موضوع کمک شایانی نمود. اما باید سرمایه انسانی را مدیون تلاشهای گری بیکر (Gery Becker) دانست او در سال ۰۵۱۸ با انتشار کتابی به همین نام سرمایه انسانی را وارد ادبیات اقتصادی نمود که کتاب او مرجع استاندارد بسیاری از پژوهش های انجام گرفته در این زمینه است. شاید پژوهش، ارزیابی و کنترل منابع انسانی در مقایسه با منابع دیگر سازمان دشوار تر باشد چرا که کمیاب ترین و پیچیده ترین منابع در اقتصاد دانش محور امروزی همان منابع انسانی هستند. اغلب مدیران استراتژی های خود را بر روی عوامل ملموس و مشهود سازمان مانند تکنولوژی و استفاده از منابع فیزیکی و مالی متمرکز می کنند که این امر با توجه به ویژگی های امروزی اقتصاد جهانی و ظهور پدیده هایی همچون جهانی شدن و رشد روزافزون تکنولوژی و استفاده از فناوریهای نوین در ارائه محصولات جدید و متنوع نمی تواند به تنهایی سبب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان ها شود. بنابراین سازمان ها برای دستیابی به مزیت رقابتی و رشد بقای خود به عواملی دیگری مانند سرمایه انسانی و فکری تمرکز می کنند. اهمیت این موضوع را می توان از آن جهت دانست که مک کنزی در سال ۰۵۵۲ با انتشار کتاب جنگ برای استعدادها این نکته را بیان می کند که مدیران عالی سازمانها تاکید فزاینده ای بر روی نیازهای سازمانشان به جذب موثر، ایجاد انگیزه، توسعه و حفظ (استعدادها دارند).

مدیریت منابع انسانی سبز

پیشینه تحقیقات نشان می دهد کارکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی به سطح پایینی از درگیری کارکنان در فرایندهای مشارکتی و حمایتی رسیده است که در آن کارکنان فرصت مناسب را برای پیشرفت مهارت و دانش و نگرش ندارند. (Singh et al 2019) در عصر افزایش آگاهی در زمینه مدیریت محیط زیست و توسعه پایدار منابع، مدیریت منابع انسانی سبز بر شیوه های مدیریتی زیست محیطی شرکت تمرکز می کند که در آن مدیریت منابع انسانی به مثابه بستری برای اتصال اقدامات مدیریت منابع انسانی به فعالیت های مدیریت زیست محیطی شرکت عمل می کند. (Singh et al 2020: 3) بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز یک حوزه حیاتی مدیریت کسب و کار است. (Cabral & Jabbour 2019: 131) جابور و دسانتوس جابور (۰۲۱۲) اعلام کردند مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز هنوز کاملاً روشن نیست و به تبیین و توسعه

نیاز دارد. مدیریت منابع انسانی سبز به همه اعمالی اشاره می کند که در تحول و پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می شوند تا منابع انسانی یک سازمان در زندگی های شغلی و خصوصی خود هوشیار باشند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی و داده ها از کتابخانه و سایتها گردآوری شده است.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل از بررسی داده های گردآوری شده، مشخص شد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط زیست سازمان تأثیر مثبت و معنادار می گذارد. (این نتیجه با یافته های پژوهشگران پیشین از قبیل زاید و همکارانش (۰۲۱۰)، کاربل و جابور (۰۲۱۳)، (رجب پور) ۱۱۳۲، سلیمان پور عمران و نوری (۱۱۳۰) سازگار است. مثلاً زاید و همکارانش (۰۲۱۰) تأثیر مثبت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز را بر شیوه های مدیریت زیست محیطی، همچون رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی، تأیید کرده اند. همچنین، (رجب پور) ۱۱۳۲ اعلام کرده است مدیریت منابع انسانی نقشی انکارناپذیر در اجرای برنامه های مدیریت زیست محیطی دارد. با عنایت به ادعای کاربل و جابور (۰۲۱۳)، مبنی بر اینکه اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز تلاش های داوطلبانه سبز کارکنان را افزایش می دهد، به شرکت های پتروشیمی پیشنهاد می شود در تدوین استراتژی های سازمانی و همچنین استراتژی های مدیریت منابع انسانی به جنبه زیست محیطی و سبز بودن توجه وافر داشته باشند. همچنین، باید بین این دو سطح از استراتژی شرکتی و منابع انسانی هم سویی برقرار کنند.

در دهه های اخیر منابع انسانی به عنوان یک سرمایه کلیدی و هوشمند در کنار سایر سرمایه های سازمانی نقش مهم و اساسی را در رشد اقتصادی و توسعه ملی جوامع ایفا کرده است. که با توجه به تاکیدات و ضروریات در سنوات اخیر در خصوص محیط زیست این توسعه با نام توسعه پایدار از اهمیت ویژه ای برخوردار شده است. سازمانها، سرمایه گذاران، ذی نفعان و سهامداران در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی به این باور رسیده اند که توجه مشتریان و خط مشی مشتری مداری برای بقای سازمان از اولویتهای استراتژیک می باشد. لذا این مهم موجبات توجه ویژه دست اندرکان و تصمیم سازان سازمانی، تولیدی، خدماتی و... را در راهبردهای رقابتی متوجه ابعاد زیست محیطی نموده است که حاصل این توجهات تفکرات و جنبش های سبز سازمانی در عرصه رقابت کسب و کار است. زاینده این تفکر، ایده ها و ابتکارات سبز در سازمانهاست که می بایست از طرف مدیران ارشد سازمانی حمایت و جهت بهینه سازی در سیستم به نیروی انسانی سازمان آموزش و منتقل

حسابداری و مهندسی صنایع
Accounting and Industrial Engineering

گردد. لذا پذیرش سیاستهای زیست محیطی در سازمان از طرف مدیران به عنوان یک شروع خوب می تواند موجبات احساس نیاز مدیران منابع انسانی در ادغام رویه ها و سیاستهای منابع انسانی با فعالیتهای زیست محیطی شود و این یعنی تولد مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان و به طبع آن ایجاد یک نگرش و انگیزه نو در سرمایه انسانی که نتایجی فوق العاده ای چون رضایت مشتریان، حمایت سازمانهای بین المللی، کاهش هزینه ها، استفاد بهینه از انرژی، و کسب سود و دستیابی به اهداف تعریف شده که برای سازمان به ارمغان خواهد داشت.

منابع

- تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی « (. آرمان، مانی؛ سید یعقوب حسینی؛ الهام تنگستانی) ۱۱۳۱ مدیریت»، « بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت های فعال در صنعت پتروشیمی ۱)، صص ۱۱۱ - ۱۱۰ (سرمایه اجتماعی، ی ۱
- وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد « (. امیرخانی، طیبه؛ رضا سپهوند؛ محسن عارف نژاد) ۱۱۳۱ (۱۲، صص (علوم مدیریت ایرا، ن ۳، « سازمان: با بررسی نقش سرمایه های اجتماعی و روان شناختی ۱۰۲ ۱۲۱ .
- ارائه مدل ساختاری مدیریت « (. توکلی، عبدالله؛ علی رضا هاشمی؛ عباس ثابت؛ سعید رازقی) ۱۱۳۰ پژوهش های مدیریت منابع انسان، ی ۱۲، « منابع انسانی سبز بر مبنای نظام های مدیریت منابع انسانی ۱)، صص ۰۰ (۱۲۲
- پژوهش های « تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست محیطی « (. رجب پور، ابراهیم) ۱۱۳۲ مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، (ش ۱) شماره پیاپی ۰۰، (صص ۱۱ ۰۱
- رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره « (. رجب پور، ابراهیم؛ مهدی افخمی اردکانی) ۱۱۳۳

حسابداری و مهندسی صنایع
Accounting and Industrial Engineering

- (۲۲ ، صص ۱۱۰ ۱۲۰) مدیریت منابع انسانی در صنعت نف ، ت ۱۱ ، « تأمین سبز اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر ابعاد » (. رحمان سرشت، حسین؛ بهرام جبارزاده کرباسی) ۱۱۳۲ ، (۱۰) (مدیریت تحو ، ل ۳ ، « سرمایه اجتماعی و عملکرد راهبردی شرکت های کوچک و متوسط صص ۱ ۰۱ .
- بررسی رابطۀ هوش عاطفی و سرمایه « .) زارعی متین، حسن؛ علی اکبر قنبری؛ مرضیه قانع (۱۱۳۲ اجتماعی در تشکل های مردم نهاد) ۱. NGOs . (، صص ۱ ۰۰) (مدیریت سرمایه اجتماعی، ۰ ، «) بررسی رابطۀ بین مدیریت سبز با رفتار « .) سلیمان پورعمران، محبوبه؛ علی رضا نوری (۱۱۳۰ محیط زیست و توسعه فرابخش ، ی ، « زیست محیطی مدیران و معاونین مدارس استان خراسان شمالی (۲۱ ، صص ۰۱ ۱۲)
- بررسی نقش سرمایه اجتماعی در « .) وحدتی، حجت؛ سید هادی موسوی نژاد؛ علی اکبر حسنی (۱۱۳۱ مدیریت ، « جهت ارتقای بهره وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت (۱۱ ، صص ۱۱۰ ۱۰۱) (منابع انسانی در صنعت نف ، ت ۳
- *آرمسترانگ، م. (۰۸۳۵ .) مدیریت استراتژیک منابع انسانی(راهنمای عمل(. س. اعرابی، & ا. مهدیه، مترجم)
تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- *استوارت، گرگ ال ، کنت جی، براون. (۰۸۵۰ .) ترجمه، اعرابی، محمد، فیاضی، مرجان. "مدیریت منابع انسانی پیوند
استراتژی و عمل". مهکامه
- *جزنی، ن. (۰۸۱۳ .) مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.
- *سعادت، ا. (۰۸۳۱ .) مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- *سهرابی، بابک ، اعظمی، امیر، یزدانی، احمدرضا (۰۸۵۲ .) "آسیب شناسی پژوهشی انجام شده در زمینه مدیریت -اسلامی با رویکرد فراترکیب " چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱، صص ۵ ۰۴
- *سیدجوادین، سیدرضا (۰۸۳۱ .) "مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان". نگاه دانش
- *صابر حسنعلی زاده ، مهدی سعادت، (۰۲۰۰ .) دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر (. پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com .
- *محقق، علی، جعفرنژاد، احمد، مدرس یزدی، محمد، صادقی مقدم، محمدرضا (۰۸۵۰ .) "ارائه الگوی جامع هماهنگی اطلاعاتی شبکه تامین خودروسازی با استفاده از روش فراترکیب " مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲ -، شماره ۴، صص ۱۰ ۰۵۴

حسابداری و مهندسی صنایع
Accounting and Industrial Engineering

*میرسپاسی، (۰۸۱۱). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
*نبی میبیدی، مرتضی (۰۸۵۰) ("بررسی نوشته ها در پژوهش های کیفی، کمی، و روش ترکیبی" ماهنامه علمی

–الکترونیکی انجمن علمی مدیریت اطلاعات ایران، دوره ۰، شماره ۰، صص ۰۱-۰۳.

- * Adhikari, S., & DIMR. (2013). GREEN HRM AND SUSTAINABILITY. ASM IBMR.
- * Aggarwal, S., & Sharma, B. (2015). GREEN HRM: NEED OF THE HOUR. IJMSRR.