

مقاله پژوهشی
اصل
Original
Article

شناخت نظریه سرمایه انسانی سبز از منظر اندیشمندان غرب؛ رویکردی انتقادی با ایدئولوژی اسلامی

مجتبی منوچهری^۱، عبدالحسین خسروپناه دزفولی^۲، سنجر سلاجقه^۳، علیرضا
منظری توکلی^۴

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، شناخت نظریه سرمایه انسانی سبز از منظر غرب و نقد آن با ایدئولوژی اسلامی بود. **روش:** این مطالعه از نظر هدف، بنیادی است و با رویکرد کیفی و شیوه فراترکیب انجام شده و از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷) در فراترکیب استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۵۱۲۸ سند علمی بود که پس از غربالگری، تعداد ۲۷ مقاله برگزیده شد. ارزیابی مقالات با برنامه مهارتهای ارزیابی حیاتی (CASP) و تحلیل آن با تحلیل مضمون صورت گرفت. **یافته‌ها:** از لحاظ مکتبی این نظریه بر سه پایه سکولاریسم، سوبجکتویسم و اومانیزم بنا شده است؛ کاپیتالیسم، لیبرالیسم، فمینیسم و سبزگرایی، پایه‌های ایدئولوژیک آن می‌باشند و ارکان سه‌گانه فردی، سازمانی و فراسازمانی به همراه ۱۵ مؤلفه و ۱۲۶ شاخص، ربنای نظریه را شکل داده‌اند. **نتیجه‌گیری:** برای دستیابی به اهداف الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در افق ۱۴۴۴، بایست اقدام به تولید و به کارگیری نظریه بومی کرد.

واژگان کلیدی: سرمایه انسانی سبز، الگوی اسلامی - ایرانی، محیط زیست، علوم انسانی اسلامی، فراترکیب.

❖ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان. کرمان، ایران. Manoochehri@iauk.ac.ir

۲. استادتمام فلسفه، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی (نویسنده مسئول). تهران، ایران. Khosropanahdezfuli@gmail.com

۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان. کرمان، ایران. Salajeghe_187@Yahoo.Com

۴. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان. کرمان، ایران. a.manzari@iauk.ac.ir

الف) مقدمه

امروزه با توجه به مشکلات جدی زیست‌محیطی، مانند آلودگی و کاهش منابع و افزایش گازهای آلاینده، سازمانها باید مدل سنتی خود را به مدلی پایدار تغییر دهند (توآکتو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). در واقع؛ تنش بین افزایش تقاضای جهانی برای کالاها و خدمات و کاهش سریع منابع، تنها از طریق تغییر اساسی در رویکردهای چرخه تولید- مصرف قابل حل است. این امر نیازمند تغییر چارچوبهای اقتصادی و نهادی است تا بتوان فناوری‌ها و مدل‌های تجاری جدید یا سازگار شده را پدید آورد. بنابر این، برای مدیریت و برنامه‌ریزی این امر؛ مفاهیمی نو از قبیل حکمرانی سبز، اقتصاد سبز، آموزش و استخدام سبز، سرمایه انسانی سبز مطرح می‌شود (یونسکو، ۲۰۱۷: ۸). از طرفی تسریع رشد سبزگرایی پس از سال ۲۰۱۵ میلادی و امضای سند ۲۰۳۰ در این سال و اسناد زیردستی آن در سالهای بعدی را شاهد هستیم. این جریان در سطح کلان به دنبال حکمرانی سبز است که برای دستیابی به آن، عبور از اقتصاد قهوه‌ای و تحقق اقتصاد سبز از طریق توسعه پایدار با استفاده از تربیت سرمایه انسانی سبز را دنبال می‌کند. بر همین اساس، دوران گذار از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است؛ زیرا میلیون‌ها شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد و آموزش و مهارتها، فرهنگ، مسائل اجتماعی و قوانین جوامع نیز دستمایه تغییر می‌شوند. (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۹: ۱۷)

به همین دلیل، پرداختن به سرمایه انسانی و تعالی آن، همراه سبزاندیشی در قالب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت نیز نمایان است. این الگو، معرف سیر کلی تحولات مطلوب ایران در عرصه فکر، علم، معنویت و زندگی به سوی تمدن نوین اسلامی ایرانی در نیم قرن آینده است. در بخش «افق و تدابیر» در الگو، تکیه بیشتری بر مباحث بهره‌وری و اعتلای منابع انسانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی ایرانی شده است (مرکز الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، ۱۴۰۰). با توجه به آنچه گفته شد، برای دستیابی به اهداف الگو، شناخت نظریه‌های علمی روز و بومی‌سازی آنها ضروری است. بر همین مبنا، کشف مبانی و ارکان و مؤلفه‌های نظریه سرمایه انسانی سبز و نقد آن با رویکرد اسلامی، از رسالت‌های این پژوهش است.

-
1. Taoketao
 2. Unesco
 3. International Labour Organization (ILO)

۱. بیان مسئله

امروزه پیگیری رشد و توسعه پایدار از نظر زیست محیطی، بیش از هر زمان دیگری در رأس برنامه سیاست جهانی قرار دارد (کانسولی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). بر همین اساس، در مطالعات اخیر، توجه به تأثیر عامل انسانی در توسعه پایدار و حفظ منابع، به طور جدی مد نظر قرار گرفته است (رجب پور، ۱۳۹۹). لذا سازمان ملل متحد^۲ و یونسکو، با معرفی بستری جهانی که آموزش، تربیت، عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط زیست را در بر می گیرد، قصد ارائه نسخه واحدی برای تربیت سرمایه انسانی سبز و توسعه تمدن نوین جهانی در قالب سند ۲۰۳۰ دارند (یونسکو، ۲۰۱۷: ۸). اما از آنجا که تفاوت های بنیادینی میان جوامع از منظر فکری و فرهنگی و... وجود دارد؛ هر جامعه نیازمند مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی و به طور کلی، سازگار با محیط زندگی آن جامعه باشد. (دانایی فرد و مؤمنی، ۱۳۸۸: ۳)

ضرورت تولید دانش بومی با تکیه بر فرهنگ و ارزش های جامعه ایران اسلامی و سیاست گذاری بر مبنای مسائل و مقتضیات خاص آن، از مهم ترین دغدغه های موجود در کشور است (صادق زاده قمصری، ۱۳۹۱؛ نقل از: افجه ای و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۶). رهبر انقلاب اسلامی معتقد است فرمول های غربی با مسائل پیش روی کشور تطبیق ندارند و نیاز به تولید نظریه بومی داریم (خامنه ای، ۱۳۸۶). همچنین جعفرزاده (۱۳۸۷: ۲۵) با بررسی مبانی نظریه پردازی در غرب و اسلام بیان می دارد: شناخت نظریه های غربی و تولید نظریه بومی، امری ضروری است. نصراللهی (۱۳۸۹) نیز با توجه به خاصیت فرهنگ ملی ایرانیان، نظریه ها و الگوهای غربی را ناکارآمد می داند (نقل از: افجه ای و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۶). لذا برای تدوین نظریه در یک جامعه دینی، باید اصالت را به علوم دینی داد؛ یعنی علوم بومی که مبتنی بر متن دینی نظیر قرآن، روایات و اقوال است (خسروپناه، ۱۳۹۰). اما پیش از آن، در عرصه نظریه پردازی در علوم اجتماعی، مبانی انسان شناختی در کنار مبانی هستی شناختی،^۳ معرفت شناختی و روش شناختی،^۴ ارکان نظریات و پارادایم های آن حوزه را شکل داده و نیازمند مطالعه فروان و شناخت نظریه های کنونی است (استیونسون و هابرماس، ۱۹۹۸: ۳؛ نقل از: گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱). بر همین مبنا، از آنجا که جامعه ما متأثر از باورها و اندیشه های توحیدی و اسلامی و سنت پیشوایان معصوم (ع) است؛ این پژوهش سعی دارد با مرور نظام مند و با رویکرد فراطرکیب، به این پرسش پاسخ دهد که

1. Consoli

2. United Nations

3. Ontological

4. Methodological

5. Stevenson & Haberman

سرمایه انسانی سبز از منظر اندیشمندان غربی چگونه است؟ سپس با نقدی کوتاه، مقدمه کنشگری و نظریه پردازی در حوزه علوم انسانی اسلامی را فراهم سازد.

۲. مبانی نظری

یک) سرمایه انسانی سبز

سرمایه انسانی سبز به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌های سبز نشان داده شده توسط نیروی کار یک جامعه تعریف شده است (یونسکو، ۲۰۱۷: ۵). سیهومبینگ و مروانینگ ساری،^۱ دارای‌هایی نامشهود، شامل دانش، مهارت، استعداد، خلاقیت، تجربه، نگرش و فداکاری در راستای حفظ محیط زیست را سرمایه انسانی سبز می‌دانند. از نظر شکل‌گیری این مفهوم در ادبیات سیاسی و اقتصادی دنیا؛ به اجلاس زمین در ریودوژانیرو (۱۹۹۲)، موافقت‌نامه چارچوب ملل در مورد تغییرات آب هوا در سال ۱۹۹۴ یا کنفرانس احزاب^۲ و سپس کنفرانس احزاب در سال ۲۰۱۵ و در پی آن تدوین سند ۲۰۳۰ و دیگر اسناد بالادستی بازمی‌گردد.

دو) محیط زیست‌گرایی

طی چهار دهه گذشته، به صورتی آرام، شاهد ایجاد روند بحث و نگرشی جدید بوده‌ایم که به طور مشخص می‌توان آن را ایجاد «ایدئولوژی سبز» نامید. اگر آرمان اصلی سرمایه‌داری، آزادی اقتصادی و آرمان سوسیالیسم، عدالت اجتماعی و توتالیترایسم امنیت است؛ آرمان سبزگرایی، حفظ محیط زیست است (خسروپناه و عاشوری، ۱۴۰۲: ۳۳۲). محیط زیست‌گرایی در دامن کاپیتالیسم، اومانیزم و لیبرالیسم متولد شده و با فمینیست رشد یافته است. (همان: ۲۹۳)

سه) مسئولیت انسان در قبال محیط زیست از منظر اسلام

در نصوص دین اسلام، نکات فراوانی برای حفظ محیط زیست و سبزاندیشی آمده است؛ قرآن کریم، زمین را مهد و مادر انسان معرفی کرده: «أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ» (نجم: ۳۲) و هر آنچه در میان زمین و آسمان است برای انسان آفریده شده: «السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا» و ابزار و امکان سیطره و تسلط بر آن را به انسان عطا کرده: «وَسَخَّرَ لَكُمُ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ» (ابراهیم: ۳۳) و راه شناخت و کشف و تحقیق در طبیعت را به روی انسان گشوده است: «جَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ» (نحل: ۷۸) و انسان را تشویق به عمران و آبادی طبیعت

1. Sihombing & Murwaningsari

2. Conference of the Parties

شناخت نظریه سرمایه انسانی سبز از منظر اندیشمندان ... ۹۳

می‌کند: «هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا» (هود: ۶۱). در فقه اسلامی و روایات نیز می‌بینیم که حتی در زمان جنگ، احترام به طبیعت و محیط زیست از اولویتهاست.^۱

چهار) علوم انسانی سکولار و اسلامی

علوم اجتماعی و انسانی حداقل به دو دسته علوم انسانی سکولار و اسلامی تقسیم می‌شوند که اعتبار این تقسیم‌بندی، به دلیل مبانی فکری، ایدئولوژی و مکتبی و پارادایمی این علوم است (خسروپناه، ۱۳۹۸). در بحث از آسیبهای بنیادهای علوم انسانی غربی، باید به مبانی بایسته علوم انسانی اسلامی نیز اشاره شود. از این رو، مقایسه مبانی این دو در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: مبانی علوم انسانی اسلامی و سکولار

اسلامی	سکولاریسم	مبانی
توحیدمحوری	ماتریالیستی	هستی‌شناختی
عقلانیت و حیانی	ایدئالیستی (عقلانیت مدرن)	معرفت‌شناختی
فطرت انسانی (فطری)	اومانیتیستی	انسان‌شناختی
عدالت‌گرایی	نسبی	ارزش‌شناختی
جامعیت اسلام	سکولار	دین‌شناختی
اجتهاد	صورت‌گرا	روش‌شناختی

۳. پیشینه تجربی تحقیق

لنیواتی و مودریفاه^۲ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «ساخت مفهوم سرمایه انسانی سبز برای بقای شرکتی: دیدگاه میان‌رشته‌ای»، به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی سبز از منظر مادی به مجموعه متغیرهای توانایی فردی، انگیزه فردی، رهبری، اثربخشی کارگروهی که دارای ارزشهای اقتصادی و غیر اقتصادی باشند، اطلاق می‌شود. سیهومینگ و مروانینگ ساری^۳ (۲۰۲۳)، تأثیر سرمایه رابطه‌ای سبز، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی سبز را در عملکرد شرکت، مطالعه کردند. تحلیل نهایی این مقاله نشان داد که اهرم تأثیر سرمایه رابطه‌ای سبز می‌تواند نقشی دوطرفه برای سرمایه‌های ساختاری و انسانی سبز ایفا کند. تاهیر و جاوید^۳ (۲۰۲۲) نیز در پژوهشی با عنوان «تقویت فرهنگ سازمانی سبز برای پایداری سرمایه انسانی سبز: روشی نوآورانه برای صنعت نهادهای کشاورزی»، به این مسئله دست یافتند که

۱. رک: حقوق جنگ در اسلام

2. Leniwati & Mudrifah

3. Tahir & Javid

فرهنگ سازمانی سبز با نقش میانجی جهت‌گیری محیط داخلی، بر رفتار سبز کارکنان اثر می‌گذارد. همچنین جهت‌گیری ارزشی کارکنان و جو روانی سبز و اخلاق اسلامی کار، تأثیر مثبتی بر مدیریت منابع انسانی سبز کارکنان دارد.

رجایی و همکاران (۱۴۰۲) «تأثیرات سرمایه فکری سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت منابع انسانی الکترونیک در مدارس شهرستان درمیان» را مطالعه کردند. یافته‌ها و نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فکری سبز و سرمایه رابطه‌ای سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت منابع انسانی الکترونیک تأثیر دارند.

(ب) روش و ابزار

پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و از نظر رویکرد، کیفی است و برای شناخت نظریه سرمایه انسانی سبز از منظر غرب، از رویکرد فراترکیب بهره می‌گیرد. فراترکیب به مرور نظام‌مند و ادغام یافته‌های پژوهشهای کیفی می‌پردازد (ادوارد و کایمال، ۲۰۱۶). بر همین اساس و در راستای روش‌شناسی پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بارسو^۲ (۲۰۰۷) استفاده شده است (شکل ۱). داده‌ها در این تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، منابع اینترنتی و بررسی پیشینه پژوهش گردآوری می‌شوند. جامعه آماری پژوهش، تمام متون علمی-پژوهشی نمایه‌شده در پایگاههای خارجی و داخلی منتخب، بین سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ است که به مفهوم سرمایه انسانی سبز پرداخته‌اند. مشخصات و تعداد نمونه آماری نیز در جدولهای ۳ و ۴ آمده است. شیوه ارزیابی مقالات در ادامه آمده است.



شکل ۱: گامهای اجرای فراترکیب

1. Edwards & Kaimal
2. Sandelowski & Bareso

گام اول: طرح پرسشهای پژوهش؛ پرسشهای پژوهش عبارتند از: ۱. نظریه سرمایه انسانی سبز از منظر غرب دارای چه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهایی است؟ ۲. این نظریه بر کدام مبنای فکری استوار است؟ ۳. نظریه سرمایه انسانی سبز مبتنی بر کدام ایدئولوژی است؟ ۴. این نظریه بر پایه کدام مکتب یا مکاتب قرار دارد؟

گام دوم: مرور نظام‌مند ادبیات پژوهش؛ بر اساس راهبرد جستجو، پایگاههای اطلاعاتی گوگل اسکالر، ساینس دایرکت، امرالد و اسکوپوس و همچنین پایگاههای داخلی اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، نورمگز، مگیران، سیویلیکا، پورتال جامع علوم انسانی، مؤسسه استنادی و پایش علم و فناوری جهان اسلام، جستجو شدند. (جدول ۲)

جدول ۲: واژه‌های کلیدی به همراه راهبردهای جستجو در پایگاه داده

پایگاه داده	کلیدواژه و راهبرد جستجو
Science Direct, Scopus, Google Scholar, emerald	"Green Title: ("Green Human Capital*" or Capital*)" AND ("Green human resource or "Green management") AND *"management or " or Environmental*"Environment("Sustainable development"*)
جهاد دانشگاهی، نورمگز، مگیران، سیویلیکا، و...	عنوان: «سرمایه انسانی سبز*» یا «سرمایه سبز*» و «مدیریت منابع انسانی سبز*» یا «مدیریت سبز» و «محیط زیست*» یا «زیست محیطی» یا «توسعه پایدار*»

گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌ها؛ هدف از انجام این مرحله، شناسایی پژوهشهایی است که از کفایت لازم برای ورود به فرایند تحلیل برخوردارند. بر همین اساس، معیارهایی برای سنجش مقالات یافت شده از پایگاهها مد نظر قرار گرفت که به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳: معیارهای پذیرش یا رد مقالات

معیارها	معیار پذیرش	معیار رد
زبان تحقیقات	مطالعات انگلیسی و فارسی	مطالعات غیر انگلیسی و غیر فارسی
زبان مطالعات انگلیسی	تحقیقات منتشر شده از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴	تحقیقات قبل از ۲۰۰۰
زبان مطالعات فارسی	تحقیقات منتشر شده از سال ۱۳۷۸ تا ۱۴۰۳	تحقیقات قبل از ۱۳۷۸
اعتبار مطالعات	مقالات چاپ شده در نشریات و پایگاههای اطلاعاتی معتبر	نظرات شخصی، پایگاههای اطلاعاتی شخصی
موضوع مطالعه	ابعاد، تعاریف، مدلها، مؤلفه‌ها و شاخصهای مربوط به سرمایه انسانی سبز	غیر از موارد اشاره شده

پس از تعیین معیارهای پذیرش مقالات، پژوهشگران با استفاده از راهبرد جستجو و کلیدواژه‌های معرفی شده در پایگاه‌های اطلاعاتی، مقالات مرتبط را یافتند. آخرین جستجو مربوط به ۱۵ اردیبهشت ۱۴۰۳ شمسی (۴ می ۲۰۲۴) است. از آنجا که تعداد مقاله‌های جستجو شده بسیار زیاد بود، نخست برای دستیابی به مقالات با کیفیت، عناوین مقالات مرور شد و پس از حذف موارد تکراری و کنار گذاشتن مقالاتی که عمدتاً در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز، سرمایه فکری سبز و... بودند و هیچ ارتباطی با معیارهای پژوهش حاضر نداشتند، سایر مقالات وارد مرحله غربالگری شدند. در این مرحله، چکیده مقالاتی که با معیارهای ورود تناسب داشتند، مطالعه شد و تعداد ۱۳۹ مقاله انتخاب شدند. سپس متن کامل مقالات به کمک چهار نفر از خبرگان دانشگاهی ارزیابی شد. جزئیات جستجوی مقالات و چگونگی دستیابی به نمونه آماری نهایی، به ترتیب در جدول ۴ و نمودار ۱ آمده است.

جدول ۴: مقالات جستجو و انتخاب شده برای ورود به تحلیل

حوزه پایگاه	نام پایگاه	مقالات جستجو شده با سینتکس نهایی	مقالات انتخابی نهایی پس از ارزیابی
بین‌المللی	Google Scholar	۱۸۱۰	۲۲
	Scopus	۸۷۹	
	Science Direct	۱۴۲۱	
	Emerald	۹۴	
فارسی زبان	مرکز اطلاعات علمی ^۱ جهاد دانشگاهی	۱۵۰	۵
	نورمگز	۷۶	
	مگیران	۶۳	
	سیویلیکا	۲۱۱	
	پورتال جامع علوم انسانی	۱۱۷	
	مؤسسه استنادی و پایش علم و فناوری جهان اسلام	۳۰۷	
جمع		۵۱۲۸	۲۷

۱. گفتنی است که به جز مؤسسه استنادی و پایش علم و فناوری جهان اسلام، دیگر پایگاه‌های داخلی از سال ۱۳۸۰ شمسی به بعد راه‌اندازی شده‌اند. بنابر این، ملاک جستجو، اولین سال تأسیس پایگاه‌ها بوده است.



نمودار ۱: الگوریتم غربالگری و انتخاب مقالات نهایی (نمودار پریزما)

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقاله‌ها؛ در این مرحله، مقالات نهایی به منظور دستیابی به یافته‌های درون‌محتوایی، چندین مرتبه مرور شدند. اطلاعات هر مقاله، شامل کد مقاله، نام نویسنده، کشور، سال و ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر سرمایه انسانی سبز استخراج شدند.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی؛ با بهره‌گیری از کدگذاری، تمامی مفاهیمی که با سرمایه انسانی سبز قرابت داشتند، استخراج شده و با توجه به شباهت مفاهیم، در دسته‌بندی موضوعی شامل ابعاد (ارکان)، مؤلفه‌ها و شاخصها قرار گرفتند؛ به طوری که سرمایه انسانی در سه بُعد فردی، سازمانی و فراسازمانی پدیدار شد.

گام ششم: کنترل کیفیت؛ برای تأمین اعتبار توصیفی، شناسایی همه اسناد علمی-پژوهشی مرتبط با موضوع پژوهش ضرورت دارد (سندولوسکی و بارسو، ۲۰۰۷). لذا، پژوهشها به صورت منظم کاوش شدند و با توجه به عنوان و چکیده و... پژوهشهای دارای بیشترین ارتباط انتخاب شدند. اما برای تأمین روایی تفسیری، نظر چهار فرد خبره در فرایند گزینش منابع، کدگذاری و تحلیل گرفته شد تا به مدل نهایی دست یافتیم. در فرایند سنجش کیفیت بخش فراترکیب نیز از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی^۱ استفاده شد و امتیازی بالاتر از ۴۰ به دست آمد (۴۰ از ۵۰) که نشانگر کیفیت مقالات انتخابی است.

^۱ Critical Assessment Skills Program (CASP).

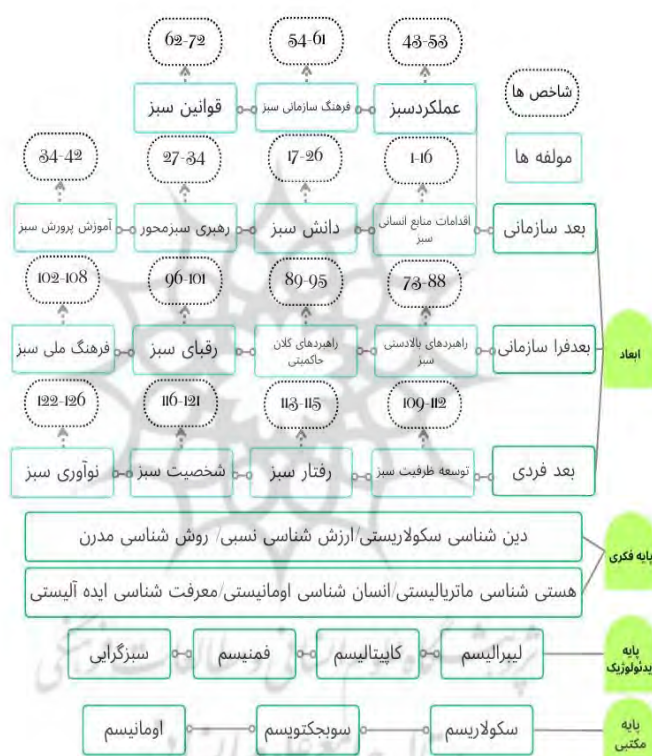
ج) یافته‌ها

پس از انجام مراحل فراترکیب و در گام هفتم پژوهش (ارائه یافته‌های تحقیق)؛ برای سرمایه انسانی سبز سه بعد (رکن)، ۱۵ مؤلفه و ۱۲۶ شاخص شناسایی شد که ابعاد از نظر مکتبی، بر پایه سوبجکتویسم، سکولاریسم و اومانیزم؛ از منظر ایدئولوژی، بر پایه کاپیتالیزم، لیبرالیزم، فمینیسم و خرده‌ایدئولوژی سبزگرایی و از نظر پارادایم، بر مبنای پارادایم تفسیری استوارند. با توجه محدودیت حجم مقاله و از آنجا که ارائه نتایج در قالب شکل و جدول مرسوم است؛ شکل ۲ بیانگر یافته‌های پژوهش و تصویری از نظریه سرمایه انسانی سبز از منظر اندیشمندان غربی است. گفتنی است شاخصهای مرتبط با هر مؤلفه، در شکل با عدد مشخص شده است (مثلاً شاخص ۱ تا ۱۶ مربوط به مؤلفه اقدامات منابع انسانی سبز است). تمامی شاخصها به شرح ذیل اند:

۱. ارتقای سرمایه انسانی سبز؛ ۲. ارزیابی عملکرد سبز؛ ۳. آمادگی کارکنان در حوزه منابع سبز؛ ۴. آموزش مبانی لجستیک سبز؛ ۵. بازخورد سبز؛ ۶. پیشبرد مبانی سبز در ساختار سازمان؛ ۷. پیوند اصول سرمایه انسانی سبز و فعالیت نوآوری؛ ۸. تأمین لجستیک دانش محیطی در سرمایه انسانی سبز؛ ۹. تجزیه و تحلیل شغل سبز؛ ۱۰. تعامل سبز کارکنان؛ ۱۱. تفهیم ماهیت اصلی مدیریت سبز در سازمان؛ ۱۲. تقسیم وظایف سبز در سازمان؛ ۱۳. تمرکز بر سرمایه انسانی سبز و توسعه در سازمان؛ ۱۴. سیستم جبران خدمات سبز؛ ۱۵. طراحی شغلی سبز؛ ۱۶. نوآوری سبز در بین رده‌های مختلف سازمان؛ ۱۷. آگاهی از فعالیتهای سبز؛ ۱۸. آموزش به رده‌های مختلف درباره منابع سبز؛ ۱۹. بهره‌گیری از نظریه منبع‌محور برای توسعه سرمایه انسانی؛ ۲۰. خرد سبز؛ ۲۱. ترویج دانش زیست‌محیطی؛ ۲۲. تمرکز مدیریت بر اشتراک ساختارمند دانش سبز؛ ۲۳. دانش زیست‌محیطی؛ ۲۴. شناخت فرایندهای سبز؛ ۲۵. صنعت سبز و دانش‌محور؛ ۲۶. گردآوری داده‌های سبز درباره نوآوری سبز؛ ۲۷. تعالی مدیریت سبز در بین کارکنان؛ ۲۸. توانایی القای تفکرات سبزمحور؛ ۲۹. توانایی ایجاد انگیزه در کارکنان؛ ۳۰. رهبری تعاملی؛ ۳۱. مدیریت منابع انسانی سبز در تمامی رده‌ها؛ ۳۲. معنابخشی به سرمایه انسانی سبز؛ ۳۳. نگرانی مدیریتی محیطی؛ ۳۴. هدایت سبزمحور کارکنان؛ ۳۵. پرورش انسان سبزاندیش؛ ۳۶. آموزش بنیادین سبز؛ ۳۷. آموزش ضمن خدمت سبز برای کارکنان؛ ۳۸. تعالی سرمایه فکری سبز؛ ۳۹. توانمندسازی سبز کارکنان؛ ۴۰. برنامه‌های سبز آموزشی؛ ۴۱. تزریق مبانی سبز در سازمان؛ ۴۲. ارتقای دیدگاههای زیست‌محیطی؛ ۴۳. ارتقای عملکرد زیست‌محیطی با کمک نوآوری سبز؛ ۴۴. ارتقای

لجستیک سبز با عملکرد مالی؛ ۴۵. ارزیابی سبز محور عملکرد؛ ۴۶. اقدامات محیط زیستی صنعت؛ ۴۷. پیوند عملکرد شرکت با مدیریت زنجیره تأمین سبز؛ ۴۸. تعهدپذیری کارکنان در منابع انسانی سبز؛ ۴۹. تفکیک مسائل آموزشی در داخل و برون سازمان؛ ۵۰. توسعه عملکرد سبز در کسب و کار استارت‌آپی؛ ۵۱. درآمدهای سبز؛ ۵۲. سودآوری سبز؛ ۵۳. کارآفرینی سبز در بستر سازمانی؛ ۵۴. ارتقای فرهنگ درون سازمانی در بخش منابع سبز؛ ۵۵. ارتقای فرهنگ نوآوری سبز در سازمان؛ ۵۶. ارزشهای مشترک سبز؛ ۵۷. کمک به آموزش مفهوم لجستیک معکوس سبز؛ ۵۸. کمک به ترویج فرهنگ تعهد سازمانی سبز؛ ۵۹. نفوذ مفهوم سرمایه انسانی سبز در عملکرد عملیاتی شرکتی؛ ۶۰. نمادهای سبز؛ ۶۱. هنجارهای غالب سبز؛ ۶۲. ارزشگذاری مهارت‌های سبز برای پاداش؛ ۶۳. تدوین قوانین محلی تشویقی؛ ۶۴. اهداف قانونی سبز محور؛ ۶۵. به روزرسانی قوانین سبز صنعتی؛ ۶۶. پیوند قوانین سبز و عملکرد سبز کارکنان؛ ۶۷. دستورالعمل سبز استخدامی؛ ۶۸. قوانین خرد سبز؛ ۶۹. فعالیتهای قانونی سبز؛ ۷۰. توصیه‌های سبز محور؛ ۷۱. کارکردهای قانونی سبز؛ ۷۲. شیوه‌نامه‌های سبز؛ ۷۳. ارتقای دانش زیست محیطی؛ ۷۴. ارتقای راهکارهای مدیریت سبز؛ ۷۵. آماده‌سازی بسترهای توسعه سبز؛ ۷۶. پیشبرد اصول سبز گرایی؛ ۷۷. تعامل بین سرمایه انسانی سبز و اقتصاد چرخشی؛ ۷۸. توسعه اقتصاد چرخشی با محوریت لجستیک سبز؛ ۷۹. توسعه رفتار سبز زیست محیطی؛ ۸۰. توسعه نظارت سبز زیست محیطی؛ ۸۱. توسعه نقش مدیریت زنجیره سبز در دانش محیطی شرکت؛ ۸۲. به کارگیری عناصر مؤثر بیرونی؛ ۸۳. قوانین بالادستی سبز؛ ۸۴. کاهش هزینه‌های سبز؛ ۸۵. کمک تأمین کنندگان در نوآوری سبز؛ ۸۶. مدیریت بر اقتصاد سبز؛ ۸۷. مدیریت محیط بیرونی؛ ۸۸. مصوبات دولتی در خصوص محیط زیست؛ ۸۹. اجرای اقتصاد چرخشی در تولید پایدار؛ ۹۰. استراتژی توسعه منابع انسانی سبز؛ ۹۱. استراتژی تولید سبز؛ ۹۲. استراتژی ملی منابع انسانی سبز؛ ۹۳. برنامه‌های کلان سبز محور؛ ۹۴. ترویج سیاست‌های کلان و خرد مدیریتی سبز؛ ۹۵. تمرکز بر توسعه زیست محیطی پایدار؛ ۹۶. استراتژی‌های منابع انسانی سبز رقبا؛ ۹۷. تلاش برای ارتقای رقابت‌پذیری سبز در حوزه لجستیک؛ ۹۸. تمرکز بر توسعه پایدار سبز؛ ۹۹. چشم‌انداز سبز رقبا؛ ۱۰۰. رقابتی کسب و کار؛ ۱۰۱. سرمایه سبز رقبا؛ ۱۰۲. ارزشهای جمعی سبز؛ ۱۰۳. تعالی محیط زیست با توسعه پایدار سبز؛ ۱۰۴. تمرکز بر تزریق روحیه تعامل سازمانی سبز؛ ۱۰۵. جو سازمانی سبز رقبا؛ ۱۰۶. دغدغه‌محوری محیط زیستی جامعه؛ ۱۰۷. نمادهای موردپسند جامعه؛ ۱۰۸. هنجارهای سبز جامعه؛ ۱۰۹. انگیزه فردی و گروهی سبز؛ ۱۱۰. بهبود مهارت سبز؛ ۱۱۱. بهبود عملکرد

سبز؛ ۱۱۲. تجربه و تفکر سبز؛ ۱۱۳. الگوهای رفتاری سبز؛ ۱۱۴. الگوهای مصرف سبز؛ ۱۱۵. رفتارهای زیست‌محیطی؛ ۱۱۶. ادراک سبز؛ ۱۱۷. انعطاف‌پذیری؛ ۱۱۸. آینده‌نگری سبز؛ ۱۱۹. برونگرایی؛ ۱۲۰. گرایش به تغییرات؛ ۱۲۱. نگرش سبز؛ ۱۲۲. ابتکارات و ابداعات سبز؛ ۱۲۳. پذیرش و ترویج فعالیت نوآوری به عنوان محرک کسب و کار؛ ۱۲۴. خلاقیت فردی سبز؛ ۱۲۵. راه‌اندازی استارت‌آپ با تکیه بر سرمایه انسانی سبز؛ ۱۲۶. نوآوری فردی سبز.



شکل ۲: نظریه سرمایه انسانی از منظر غرب (یافته‌های تحقیق)

د) بحث و نتیجه‌گیری

از مباحث بسیار مهم جهان در دهه اخیر، بحث سرمایه انسانی به عنوان شاخص توسعه‌یافتگی کشورهاست. سرمایه انسانی یکی از سازه‌های مهم در علم سازمانی است که مجامع بین‌المللی در قالب اسناد بالادستی و در مسیر گذار از اقتصاد قهوه‌ای به اقتصاد سبز، به دنبال تربیت آن می‌باشند. پژوهش حاضر با رویکرد فراترکیب و انجام مطالعه‌ای نظام‌مند؛ نخست

شناخت نظریه سرمایه انسانی سبز از منظر اندیشمندان ... ♦ ۱۰۱

به مطالعه مبانی مکتبی، ایدئولوژی، فکری، پارادیمی و روش شناسی نظریه سرمایه انسانی سبز پرداخت و سپس، ارکان، مؤلفه‌ها و شاخصهای آن را از دل مطالعات پیشین کاوید. یافته‌ها نشان می‌دهند که این نظریه از منظر مکتبی (فلسفی) بر سه پایه سکولاریسم، اومانیزم و سوبجکتویسم بنا شده و ایدئولوژی‌های کاپیتالیسم و لیبرالیسم به همراه خرده‌ایدئولوژی‌های فمینیسم و سبزگرایی، بنیان اندیولوژیک آن را شکل می‌دهند. پارادایم‌های مدرن و به طور خاص پارادایم تفسیری-انتقادی، مؤثرترین پارادایم از منظر روش‌شناختی در این نظریه‌اند. ارکان سه‌گانه فردی، سازمانی و فراسازمانی با مؤلفه‌های پانزده‌گانه و ۱۲۶ شاخص نیز روبنای نظریه را شکل داده‌اند.

با نگاهی علمی و ژرف به زیربنای این نظریه، مکاتب و ایدئولوژی‌هایی را مشاهده می‌کنیم که تعاریف آنها نسبت به جهان هستی، انسان، توسعه و... با تعاریف و مبانی مکتبی اسلام تفاوت آشکاری دارد؛ به گونه‌ای که در این نظریه غربی، انسان عمدتاً به عنوان موجودی مادی و اقتصادی در نظر گرفته شده که انگیزه‌هایش بیشتر بر اساس نیازهای مادی و سودآوری است. در مقابل، آموزه‌های اسلامی، انسان را موجودی با ابعاد مادی و معنوی می‌دانند که باید به هر دو بعد او توجه شود. در نظریه غربی، هدف اصلی توسعه معمولاً افزایش سود و کارایی اقتصادی است؛ در حالی که در رویکرد اسلامی، توسعه باید به سمت کمال انسانی و تحقق عدالت اجتماعی هدایت شود. این دیدگاه باعث می‌شود که سرمایه انسانی سبز در اسلام بیشتر بر اساس ارزشهای اخلاقی و اجتماعی شکل بگیرد. همچنین در این نظریه، سرمایه انسانی به عنوان ابزاری برای افزایش تولید و ثروت تلقی می‌شود؛ اما در رویکرد اسلامی، سرمایه انسانی سبز بر تعاملات انسانی و مسئولیتهای اجتماعی او تأکید دارد. در نتیجه، این عوامل باعث می‌شوند رویکردهای غربی و اسلامی به سرمایه انسانی سبز، نه تنها از نگاه نظری، بلکه از نظر عملی نیز تفاوت‌های قابل توجهی داشته باشند.

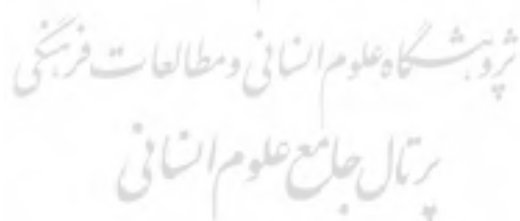
از طرفی؛ از منظر پارادایمی نیز نظریه غربی با اتکا به پارادایم انتقادی و ارائه تصویری از انسان محقق، به دنبال تغییر ایشان است؛ اما تعریف دقیقی از انسان مطلوب ارائه نکرده است. به عبارتی؛ از میان سه ساحت علوم انسانی و اجتماعی؛ یعنی توصیف انسان مطلوب، توصیف انسان محقق و تغییر انسان محقق به انسان مطلوب، صرفاً به دو ساحت آن توجه شده است. بنابر این، راه دستیابی به نظریه‌ای دقیق و اسلامی، به کارگیری مبانی مکتبی، ایدئولوژی، فکری، پارادیمی و روش‌شناسی اسلامی به جای مبانی شناخته‌شده در نظریه غربی است که

یقیناً روبنای نظریه را با تغییرات عمده‌ای مواجه خواهد کرد و ضمن معرفی انسان مطلوب و محقق، شیوه تغییر از انسان محقق به مطلوب نیز در نظریه بومی مد نظر قرار خواهد گرفت.

پیشنهادهای محدودیتها

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران و دغدغه‌مندان علوم انسانی، نظریه سرمایه انسانی سبز را با استفاده از روشهای اسلامی، مانند روش حکمی-اجتهادی از قرآن کریم و دیگر نصوص دینی استخراج کنند. همچنین چگونگی کاربری نظریه سرمایه انسانی سبز در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت نیز بایستی پژوهش شود. مسئولان فرهنگی و تصمیم‌گیران حوزه فرهنگ، از پژوهشهای بومی در زمینه سرمایه انسانی سبز بهره ببرند و به تدوین شیوه‌نامه‌ها و قوانین سبز بپردازند.

از جمله محدودیتهای تحقیق حاضر، دسترسی دشوار به منابع دست اول، به خصوص از پایگاههای خارجی بود.



منابع

- قرآن کریم. ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای. تهران: هلیا.
- افجه‌ای، سید علی اکبر؛ عبدالحسین خسروپناه و عبادالله بانیشی (۱۳۹۳). «طراحی الگوی جامع رهبری اثربخش سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۱: ۹۵-۱۱۴.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۰). «الگوی حکمی اجتهادی علوم انسانی». جاویدان خرد، ش ۱۹: ۳۰-۶۶.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۸). بیست گفتار درباره فلسفه و فقه علوم اجتماعی. قم: بوستان کتاب.
- خسروپناه، عبدالحسین و مهدی عاشوری (۱۴۰۲). ایدئولوژی‌های اجتماعی؛ مبانی اصول و ساختارها. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- دانایی‌فرد، ح. و ن. مؤمنی (۱۳۸۸). «تنویری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)». مطالعات انقلاب اسلامی، ش ۴ (۱۴): ۷۵-۱۱۰.
- رجب‌پور، ابراهیم (۱۳۹۹). «مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان، با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی». مدیریت سرمایه اجتماعی، ش ۳: ۳۷۱-۳۴۵.
- رجائی، زهرا؛ سمیرا پور و مریم سلطانی (۱۴۰۲). «تأثیرات سرمایه فکری سبز بر مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت منابع انسانی الکترونیک در مدارس شهرستان درمیان». مطالعات مدیریت توسعه سبز، ش ۲: ۲۲۴-۲۰۷.
- گنجعلی، اسدالله؛ مهدی سپهری و احسان رحیمی (۱۳۹۶). انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی؛ رویکردی انتقادی با تأکید بر اندیشه‌های علامه طباطبائی. تهران: دانشگاه امام صادق.
- Consoli, D.; G. Marin, A. Marzucchi & F. Vona (2016). "Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital?". *Research Policy*, 45(5): 1046-1060.
- Edwards, J. & G. Kaimal (2016). "Using meta-synthesis to support application of qualitative methods findings in practice: A discussion of meta-ethnography, narrative synthesis, and critical interpretive synthesis". *The Arts in Psychotherapy*, 100(51): 30-35.
- ILO (2019). *Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies*.
- Leniwati, D. (2024). "Constructing green human capital concept for corporate sustainability: Interdisciplinary perspective". In: *Environmental Issues and Social Inclusion in a Sustainable Era* (P. 43-55). Routledge.

- Sandelowski, M.; J. Barroso & C.I. Voils (2007). **"Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings"**. *Research in nursing & health*, 30(1): 99-111.
- Sihombing, P.B.S. & E. Murwaningsari (2023). **"Pengaruh Green Relational Capital, Green Structural Capital, and Green Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan"**. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(1): 280-292.
- Taoketao, E.; T. Feng, Y. Song & Y. Nie (2018). **"Does sustainability marketing strategy achieve payback profits? A signaling theory perspective"**. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6): 1039-1049.
- Tahir, R. & M.S. Javed (2022). **"Reinforcing Green Organizational Culture to Sustain Green Human Capital: Innovative Way for Agri-Inputs Industry"**.
- UNESCO (2017). **"Advancing Green Human Capital a framework for policy analysis and guidance"**. https://unevoc.unesco.org/up/PAGHC_full.pdf
- منابع ترجمه شده
- **The Holy Quran**. Translated by Mehdi Elahi Qomshehi, Helia Publication.
- Afjei, Seyed Ali Akbar; A.H. Khosropanah & E. Banshi (2014). **"Designing a Comprehensive Model of Effective Organizational Leadership with the Approach of the Islamic-Iranian Model of Progress"**. *Management in Islamic Universities*, 1: 95-114.
- Danaeifard, H. & N. Momeni (2009). **"Theory of effective leadership from the perspective of Imam Ali (AS)"**. *Islamic Revolution Studies*, 4(14): 75-110.
- Ganjali, Asadollah; M. Sepehri & E. Rahimi (2017). **Anthropology in the Knowledge of Human Resource Management: A Critical Approach with Emphasis on the Thoughts of Allameh Tabatabaei**. Imam Sadeq University Press.
- Khosropanah, Abdul Hossein (2011). **"Ijtihad ruling model of human sciences"**. *Javidan Kherad*, 19: 30-66.
- Khosropanah, Abdul Hussein (2019). **Twenty Discourses on the Philosophy and Jurisprudence of Social Sciences**. Qom: Bostan Ketab Institute.
- Khosropanah, Abdul Hussein & M. Ashouri (2023). **Social Ideologies; Foundations of Principles and Structures**. Research Institute for Islamic Culture and Thought.
- Rajabpour, Ebrahim (2020). **"Green Human Resources Management and Environmentally Friendly Behavior of Employees, with Emphasis on the Role of Social Capital"**. *Social Capital Management*, 3: 345-371.
- Rajaei, Zahra; S. Pour & M. Soltani. (2013). **"The Effects of Green Intellectual Capital on Green Human Resource Management and Electronic Human Resource Management in Schools in Darmiyan County"**. *Green Development Management Studies*, 2: 207-224.