



Designing a sustainable human resources management model (a study in the Ministry of Economy and Finance of Iran)

Sadegh Eghbali¹ | Amin Nikpour² | Saeed Sayadi^{3*} | Sanjar Salajaghe^{4*}

Abstract

Today, many large organizations and developed countries have achieved remarkable success by following the patterns and models of human resource management. The purpose of this research is to identify and present the design dimensions of a sustainable human resource management model in the Ministry of Economy and Finance of Iran. In the qualitative part of this research, using the thematic content analysis method, 955 codes were identified using interviews with experts and 122 selected photos in Max QDA software, and taking into account the frequency, a total of 743 codes were extracted with frequency. Among the identified codes, the human capital theme (266 references), financial performance (103 references), green management (143 references), were among the most important codes identified, then in the quantitative phase, by applying the questionnaire extracted from the qualitative phase with the use of structural equations was initially used for data preprocessing and inferential analysis. In this research, according to the research background and final analysis in the field of sustainable human resource management, among the three dimensions of sustainability, namely social (472 references), economic (183 references) and environmental (269 references), the most important references they gave.

Keywords: Management; human resources; sustainability; Ministry of Economy and Finance.

Research Paper

Received:
2023/04/04
Revised:
2024/05/16
Accepted:
2024/08/12
Published:
2025/01/13

ISSN: 2008-4528
E-ISSN: 2645-5072

DOR:

1. Doctoral student of Public Administration Department, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. nikpour2003@yahoo.com
3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
4. Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





۳

سال شانزدهم
پاییز ۱۴۰۳
صص: ۷۷-۴۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۱/۱۵

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۲/۲۷

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۵/۲۲

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۰۱/۲۴

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۳۰۰۸
الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۰۷۲

DOR:

طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار (مطالعه‌ای در وزارت اقتصاد و دارایی ایران)

صادق اقبالی^۱ | امین نیک پور^۲ | سعید صیادی^۳ | سنجر سلاجقه^۴

چکیده

امروزه بسیاری از سازمان بزرگ و کشورهای توسعه یافته با پیروی از الگوها و مدل‌های مدیریت منابع انسانی به موفقیت‌های چشم‌گیری دست یافته‌اند. هدف تحقیق حاضر شناسایی و ارائه ابعاد طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار در وزارت اقتصاد و دارایی ایران است. این پژوهش در بخش کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوا تماتیک تعداد ۹۵۵ کد را با به کارگیری مصاحبه با خبرگان و ۱۲۲ عکس منتخب در نرم افزار مکس کیودا شناسایی نمود، که با در نظر گرفتن فراوانی در مجموع ۷۴۳ کد با فراوانی استخراج گردید. در میان کدهای شناسایی شده مقوله سرمایه انسانی (۲۶۶ ارجاع)، عملکرد مالی (۱۰۳ ارجاع)، مدیریت سبز (۱۴۳ ارجاع)، در زمره مهم‌ترین کدهای شناسایی شده قرار گرفتند، سپس در فاز کمی با به کارگیری پرسش نامه مستخرج شده از فاز کیفی با استفاده از معادلات ساختاری در ابتدا به پیش پردازش داده‌ها و تحلیل استنباطی پرداخته شد. در تحقیق حاضر با توجه به بررسی پیشینه پژوهشی و تحلیل نهایی در حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار در بین سه بعد پایداری به ترتیب اجتماعی (۴۷۲ ارجاع)، اقتصادی (۱۸۳ ارجاع) و زیست‌محیطی (۲۶۹ ارجاع) بیشترین اهمیت و ارجاع را به خود اختصاص دادند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت؛ منابع انسانی؛ پایداری؛ وزارت اقتصاد و دارایی

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
nikpour2003@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.



مقدمه و بیان مسئله

امروزه آگاهی عمومی در خصوص مشکلات اجتماعی و محیط اقتصادی می تواند درون سناریوی کسب و کار آشکار شود و سازمان ها برای نشان دادن تعهد خود به پایداری، تلاش بیشتری می نمایند (انرت و همکاران^۱، ۲۰۱۶: ۸۸). علاوه بر این، در صورت فقدان توسعه پایدار که یکی از ارکان اصلی مدیریت در جامعه امروزی می باشد، فعالیت در دنیای پیچیده کسب و کار به آسانی امکان پذیر نیست (واگنر^۲، ۲۰۱۳: ۴۴۳)، جهان امروزی به شدت تحت تاثیر نوسانات اقتصادی، عدم قطعیت فرآیند، پیچیدگی در مدیریت زنجیره تامین و حتی ابهام در اطلاعات می باشد، در واقع ما به سمت جهانی غیر قابل پیش بینی خواهیم رفت (کومار و همکاران^۳، ۲۰۲۱: ۱۵۷). بنابراین سازمان ها جهت رشد و تعالی هر چه بهتر نیاز به همگام شدن با هوش مصنوعی و فناوری بلاکچین هستند (ریجیکومار^۴ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۵۱۴). پیشرفت فناوری، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، زمینه ای ایجاد کسب و کارهای آنلاین با شیوه دورکاری را فراهم نمود (اولسون و اولسون^۵، ۲۰۰۰: ۱۳۹)؛ از طرفی در شرایط فعلی جهان مدیران و سازمان ها مجاب شده اند که با به کارگیری دورکاری آنلاین، اهداف منابع انسانی را دنبال نمایند (کارنوال و هاتاک^۶، ۲۰۲۰: ۱۸۳). جهان امروز مبتنی بر تغییرات دائمی است که ناشی از جهانی شدن، بازسازی اقتصادی، تغییرات آب و هوایی، بحران های درگیری و همه گیری کووید-۱۹ است، مردم، مشاغل و دولت به سرعت تحت تاثیر از دست دادن شغل و سود، تغییر دانش، فقر یادگیری، فشارها و سازگاری قرار می گیرند (اولوگور^۷، ۲۰۲۳: ۱۶۳). برخی از سازمان ها نیز جهت توسعه و رشد اقتصادی خود با به کارگیری آنالیز انرژی های تجدیدپذیر و تجدید ناپذیر قدمی نوین در کنترل ریسک های اقتصادی داشته اند (وانگ و همکاران^۸، ۲۰۲۲: ۳). در سال های اخیر جامعه جهانی سعی بر مدیریت تغییرات آب و هوایی کره زمین دارد و بانک های مرکزی نقش مهمی در پرداختن به

1. Ehnert et al.
2. Wagner.
3. Kumar et al.
4. Rejikumar et al.
5. Olson & Olson.
6. Carnevale & Hatak.
7. Olughor.
8. Wang et al.

ریسک‌های تغییرات آب و هوایی و تحقق مالی سبز داشته‌اند (ولز^۱، ۲۰۱۷: ۴؛ کمپلیگو^۲، ۲۰۱۸: ۴۶۲؛ دیکائو^۳، ۲۰۱۹: ۵). تغییرات اقتصادی در سازمان‌های امروزی نیازمند شبکه سازی مدیریتی و عملکرد سازمانی با سرعتی بیشتر در جهت سازگاری با تغییرات جهانی است (رو و هان^۴، ۲۰۲۰: ۳)، این رشد اقتصادی نیاز به نوآوری_کارآفرینی دارد و اینترنت در این زمینه نقش تسهیل گر را دارد (تان و لی^۵، ۲۰۲۲: ۱۳۵). امروزه فعالیت در بورس و اوراق بهادار در میان کارکنان و سایر اقشار جامعه به صورت متداول به عنوان یک فعالیت جانبی در کشور مشهود است؛ بسیاری از کشورهای در حال توسعه اقدام به آزاد سازی سهام و سرمایه گذاری خارجی در بورس نموده اند که منجر به کاهش هزینه سهام، توسعه عملکرد عملیاتی، تقویت نوآوری شرکت و بهبود محیط اطلاعاتی گردد (هنری^۶، ۲۰۰۰: ۵۳۱؛ میتون^۷، ۲۰۰۶: ۶۲۶؛ موشیریان^۸، ۲۰۲۱: ۹۸۷؛ فانگ^۹، ۲۰۱۵: ۵۹۵). از طرفی کیم و همکارانش^{۱۰} (۲۰۲۱: ۱۰۱۸۰۲)، معتقد هستند که تقسیم سود سهام، نقدینگی و محدودیت‌های مالی شرکت را تشدیدتر و باعث از دست رفتن فرصت‌های سرمایه گذاری داخلی و خارجی می شود. طرح‌ها و نوآوری‌های جهانی نیز نشان می دهد که امروزه اهمیت به محیط زیست بیشتر از گذشته مورد توجه قرار گرفته است، به عنوان مثال برخی از کشورها به هنگام حسابداری و مدیریت دارایی‌های ملی خود از جمله اقیانوس‌ها، ترجیح می دهند بر تغییرات آینده در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی نظارت نمایند و این فرآیند موجب شکل گیری حسابداری اقیانوس در آینده خواهد شد (پرکیس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲: ۱۰۴۹۰۱)، این فرآیند نوظهور هنوز فاقد پاسخگویی لازم در رابطه با ظرفیت‌های حکومتی، اجتماعی و فرهنگی است (ارگاوالا و زنگلیس^{۱۲}، ۲۰۲۱: ۳۹۹)، کاهش کیفیت و عدم توازن زیست محیطی، تاثیری مخرب بر سلامت انسان‌ها دارد و مانع توسعه رشد اقتصادی و اجتماعی پایدار می-

1. Volz.
2. Campiglio et al.
3. Dikau & Volz.
4. Rho & Han.
5. Tan & Li.
6. Henry.
7. Mitton.
8. Moshirian et al.
9. Fang et al.
10. Kim et al.
11. Perkiss et al.
12. Agarwala & Zenghelis.

گرد (چن و هی^۱، ۲۰۱۴: ۱۰۸؛ جینز و همکاران^۲، ۲۰۱۵: ۲۰۰؛ سیمکین و همکاران^۳، ۲۰۱۶: ۴۰۸۸).

این آلاینده‌های جوی در حال حاضر بر سلامت روحی و جسمی افراد تأثیری مخرب می‌گذارند (ویکیدو و همکاران^۴، ۲۰۲۰: ۳۶۸)؛ آلاینده‌های آب از طریق آب آشامیدنی و مواد غذایی بر سلامتی انسان تأثیر خطرناکی دارند (چن و همکاران^۵، ۲۰۱۹: ۱۴۸۴)؛ از طرفی دیگر امروزه به علت کاهش کیفیت محصولات کشاورزی خطر سو تغذیه نیز در دنیا مشهود است (هانگ و همکاران^۶، ۲۰۲۰: ۱۶۶). امروزه دنیای اجتماعی و بیولوژیکی در کره زمین به یکدیگر پیوند خورده است، که نیازمند مشارکت فعال به منظور درک عمیقی از رابطه انسان و محیط زیست خواهد شد (لارینگا و توریا^۷، ۲۰۲۱: ۲۰۲۳)؛ این امر مستلزم رفتار سبز خلاقانه (لو^۸، ۲۰۲۱: ۱۲۹۲)، کارآفرینی استراتژیک (جیانینیس و همکاران^۹، ۲۰۱۹: ۳۰۳۳) و نوآوری عملکرد (تانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰: ۹۰) در بخش گردشگری می‌باشد. مدیریت منابع انسانی می‌تواند با به کارگیری فرآیندهای سبز نتایج سبز تولید نماید (جوشی و دار^{۱۱}، ۲۰۲۰: ۱۲۱۹۴۸)، حتی بسیاری از افراد در تضاد رشد اقتصادی به حمایت از رویایی سبز و جنبش انطباق می‌پردازند (بنرجی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۰: ۳۳۸)، به عنوان مثال بیماری کووید-۱۹ نقش مثبتی در کاهش کربن دی اکسید زمین داشته است (لی کوئر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰: ۶۴۷).

شکاف نوآوری از زمان شروع برنامه‌های چارچوب برای تحقیق و نوآوری، یک مشکل رایج و پایدار بوده است، به ویژه برای گروهی از کشورهایی که پس از سال ۲۰۰۴ به اتحادیه اروپا ملحق شدند، ابتکارات متعددی توسط اتحادیه برای تشویق مشارکت این کشورها در برنامه‌های مشترک اجرا شده است و تلاشی برای به حداکثر رساندن و گسترش مزایای اقتصاد دانش در

1. Chen & He.
2. Janse et al.
3. Simkin et al.
4. Vicedo et al.
5. Chen et al.
6. Hong et al.
7. Larrinaga & Garcia-Torea.
8. Luu.
9. Giannikis et al.
10. Tang et al.
11. Joshi & Dhar
12. Banerjee et al.
13. Le Quéré et al.

سراسر اتحادیه اروپا است (تابارس و بیرویرث^۱، ۲۰۲۳: ۸۰)، از طرفی شهرهای سراسر ایالات متحده از زیرساخت‌های سبز در تلاش‌های برنامه‌ریزی شده استقبال نموده‌اند، زیرساخت‌ها به ارائه کارکردها و مزایای متعدد برای ساکنان شهری و بخشی از پاسخ‌های پیچیده به چالش‌های شهری متقاطع از جمله بی‌عدالتی و نابرابری اجتماعی، تغییرات آب و هوا، فرسودگی، زیرساخت‌های گران‌قیمت و تغییرات اجتماعی-اقتصادی تشکیل می‌دهند (گرابوفسکی و همکاران^۲، ۲۰۲۳)؛ بنابراین سازمان‌ها به سبک‌های رهبری نیاز دارند که بتوانند نوآوری و کیفیت را در برگیرند تا بتوانند با محیط شدید رقابتی امروزی مقابله نمایند، نوآوری‌های به صورت فردی و هم به صورت جمعی تا حدی واسطه‌ای رابطه بین تحول رهبری و مزیت رقابتی است (یانگایلو^۳، ۲۰۲۳)؛ سید نقوی و همکاران (۱۱، ۱۳۹۷)، در تحقیق خود دریافتند که الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران شامل: شرایط علی (ناکارآمدی‌ها، انتظارات و الزامات)، پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)، شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین)، شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریت دولتی و تفاوت‌های بخش دولتی و خصوصی)، راهبردها (دولت، مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم، شرکا و خانواده)، نتایج (منابع انسانی و سازمانی)، پیامدها (سازمانی، جامعه و آرمانی) و برداشت‌ها (مردم و همکاران) می‌باشد؛ این الگو در نوع خود یک الگوی عمومی مناسب در منابع انسانی است؛ اما در الگوی تحقیق حاضر علاوه بر بعد اجتماعی، به بعد اقتصادی و زیست محیطی نیز توجه شده است، که وجه تمایز اصلی تحقیق را، نسبت به سایر تحقیقات، نشان می‌دهد.

مسئله مدیریت پایدار باعث ایجاد پیش فرض‌های زیادی برای انتخاب شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی می‌نماید و از طرفی این مسئله زمانی بحرانی می‌شود که سازمان در حوزه پایداری هیچ گونه اقدام مثبت و سازنده‌ای در قالب یک الگو نداشته باشد و این نشانه بی‌تعادلی در پایداری است، با این حال، شکاف قابل توجهی در درک کامل مدیریت پایدار و طیف پیچیده ابعاد زیربنایی چند وجهی آن وجود دارد، بررسی راه حل‌های احتمالی برای حل این مسئله

1. Tabarés & Bierwirth.

2. Grabowski et al.

3. Yangailo.

نشان می‌دهد ریشه اصلی آن تا حدی در عدم وجود و تعریف شاخص‌های لازم و کافی می‌باشد، بر این اساس به نظر می‌رسد تا حدی برخی از سازمان‌های فعلی از مدیریت پایدار بی‌بهره‌اند و سازمان‌های دارای پایداری می‌توانند این مسئله را حل کنند؛ بر اساس مسئله یاد شده این پژوهش به دنبال آن است که با شناسایی شاخص‌های مدیریت پایدار (ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی) در وزارت امور اقتصادی و دارایی تحلیل نماید.

پایداری

بررسی کنفرانس‌ها از سال ۱۹۷۲ تا ۲۰۰۲ نشان داد که تغییر در بحث سیاسی از تأکید اولیه بر مسائل زیست محیطی در کنفرانس استکهلم ۱۹۷۲، از طریق تمرکز مشترک بر توسعه زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی در ریو دو ژانیرو^۱ رخ داد که پیامدهای احتمالی تأکید اولیه (سال: ۱۹۹۲) بر کاهش فقر در اجلاس (سال: ۲۰۰۰) و در اجلاس جهانی ژوهانسبورگ^۲ در (سال: ۲۰۰۲) گردید (پل^۳، ۲۰۰۸: ۵۷۸)؛ در این راستا تعالی خدمات عمومی در جامعه به صورت کارآفرینانه و نوآورانه باعث بالارفتن میزان بهره‌وری در هر دو سازمان‌های دولتی و خصوصی می‌گردد و به رشد اقتصادی کشور منجر می‌شود، توزیع بهینه قدرت و منابع از دیگر مزایای تعالی خدمات عمومی برای جامعه خواهد بود (حسین پور و همکاران، ۲۵: ۱۴۰۰)، مدل تعالی EFQM اجازه می‌دهد تا یک رویکرد یکپارچه به مدیریت کیفیت، که شامل تمام جنبه‌های کلیدی، مانند: نتایج به دست آمده، جهت‌گیری مشتری، مدیریت اطلاعات، رضایت کارکنان را شامل می‌گردد (گابریلا^۴، ۲۰۲۱: ۳۰۱). پرمانا^۵ (۲۰۲۱: ۱۵) معتقد است، اولویت‌بندی اقدامات استراتژیک بر مهم‌ترین عوامل موثر بر تعامل، فعال‌سازی و توانمندسازی کارکنان، به منظور پرورش تعالی کارکنان فراهم می‌آورد از طرفی تعامل کارکنان، فعال‌سازی و توانمندسازی در مجموع به طور مثبت و قابل توجهی با تعالی کارکنان مرتبط است، از طرفی سازمان‌های تولیدی باید بر روی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تمرکز نمایند تا علاوه بر عملکرد عملیاتی، عملکرد پایدار بهبود یافته را برای دستیابی به مزیت رقابتی ارائه دهند (زید و جارون^۶، ۲۰۲۳: ۵۸۴)؛ با جهانی

1. Rio de Janeiro.
2. Johannesburg.
3. Paul.
4. Gabriela.
5. Permana.
6. Zaid & Jaaron

شدن، توسعه سریع و مستمر در حوزه فناوری‌های ارتباطی، تغییرات اساسی در بسیاری از موضوعات از اقتصاد تا سیاست، از ساختارهای سازمانی تا رویکرد مدیریت ایجاد نموده است (گنسر و باتیرلیک^۱، ۲۰۲۳:۱۰۵)، بدین جهت چابکی در بسیاری از سازمان‌ها باید ارتقا یابد، موقعیت‌های نامطمئن و آشفته نیاز به سازمان‌های چابک دارند، بنابراین مدیران باید بر روی عوامل مهمی که چابکی را پیش می‌برند تمرکز نمایند زیرا چابکی به یک نیاز ضروری برای هر سازمان تبدیل گردیده است (ساراجی و همکاران^۲، ۲۰۲۳:۲۳۸)؛ البته سبک رهبری و محیط کار تا حدی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد (هوساین و سومارتیک^۳، ۲۰۲۳:۱۰)، زیرا رهبری تحول-آفرین، حجم کار و انگیزه کارآفرینی تأثیری جزئی یا همزمان بر تعهد سازمانی نیز دارند (موفوزه و آبادیا^۴، ۲۰۲۳:۱۱) و اجرای شیوه‌های کارآمد منابع انسانی، برنامه‌ریزی مناسب، استخدام و انتخاب، برنامه‌های آموزشی و توسعه بهتر، پاداش‌های رقابتی و یک حرفه چالش برانگیز می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر احساسات و رفتار کارکنان داشته باشد (لوترلین و همکاران^۵، ۲۰۲۳:۲۰۸).

منابع انسانی پایدار

امروزه توجه ویژه‌ای به طیف وسیعی از تعاریف «پایداری» و رویکردهای قبلی برای مدیریت منابع انسانی پایدار جلب شده است، دشواری‌های مطالعه پیچیدگی‌های موضوعات به‌ویژه دیدگاه‌های متفاوت از مکان‌های جغرافیایی و از جنبه عملی و دانشگاهی مشاهده می‌شود، در همین حال فرصت‌هایی برای تحقیقات دانشگاهی برای افزودن ارزش به دنیای عمل شناسایی می‌شوند (انرت و هری^۶، ۲۰۱۲:۲۲۲)؛ کلید اجرای موفقیت آمیز ایده توسعه پایدار در سازمان‌ها کارکنان شایسته و با انگیزه است، بنابراین، مدیریت منابع انسانی مورد توجه متخصصان و محققان است (پیووار-سولج^۷، ۲۰۲۱:۲۴۰۸)؛ پیووار^۸ (۲۰۲۲:۱۲۹۵۳۸)، در مطالعه خود دریافت که روش‌های توسعه منابع انسانی فقط بر نیازهای جاری متمرکز است و با شاخص‌های اساسی مدیریت منابع انسانی پایدار همانند: آموزش، انعطاف پذیری و مشارکت پذیری مطابقت ندارد و

1. Gencer & Batirlik.
2. Saragih et al.
3. Husain & Sumartik.
4. Maufuzah & Abadiyah.
5. Luturlean et al.
6. Ehnert & Harry
7. Piwowar-Sulej.
8. Piwowar.

توجه به بعد اجرایی پایداری زیست محیطی کماکان مورد غفلت است؛ امروزه با توجه به پیشرفت گسترده تکنولوژی و انجام اقدامات اداری در بستر اینترنت بسیاری از سازمان‌ها، به دنبال ایجاد یک شبکه مناسب جهت فراهم نمودن زمینه دور کاری منابع انسانی می‌باشند تا باعث افزایش انعطاف پذیری و مشارکت کارکنان در فرآیند تعالی سازمان گردد، بنابراین جهت دستیابی به تعالی هر چه بهتر منابع انسانی، سیاست‌های سیستم‌های دوری کاری و مدیر ارشد نقش مهمی در افزایش کیفیت عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارند (چاترجی و همکاران^۱، ۲۰۲۲: ۱۵۰۲)؛ در این راستا سازمان ملل متحد متعهد به گرد هم آوردن کشورها برای حل مشکلات بین‌المللی و شکل دادن به آینده‌ای بهتر است، یکی از بزرگترین چالش‌هایی که جامعه امروز با آن مواجه است، تامین نیازهای اساسی مردم و در عین حال حفاظت از محیط زیست است، علاوه بر این، پایداری بلند مدت به تغییرات طی ۵۰ سال آینده بستگی دارد و اهدافی که صرفاً تخریب یا مصرف محیط‌زیست را هدف قرار می‌دهند، برای ایجاد پایداری بسیار تدریجی هستند، پیشرفت اجتماعی بسیار سریعتر از پیشرفت زیست محیطی اتفاق می‌افتد، بنابراین اقداماتی که تغییر در پویایی قدرت، نابرابری، توسعه و آموزش در کشورهای کم درآمد را هدف قرار می‌دهند، باید برای حفظ خدمات اکوسیستم و ارتقای رفاه در اولویت قرار گیرند (هندرسون و لورو^۲، ۲۰۲۳: ۱۱۱۰۱۶۴).

پیشینه پژوهش

امروزه شرکت‌ها به طور فزاینده‌ای از اهمیت اهداف اجتماعی، اخلاقی و زیست محیطی آگاه می‌شوند، علاوه بر سود مالی، سازمان‌ها اهداف جدیدی را برای خود تعیین می‌کنند که بر عملکرد و توسعه فردی، جمعی و سازگار با محیط زیست تمرکز می‌کنند، یکی از رشته‌هایی که سازمان‌های «سبز» را ترویج می‌کند، مدیریت منابع انسانی پایدار است (چامس و گارسیا^۳، ۲۰۱۹: ۱۰۹). امروزه مفهوم پایداری که به عنوان توانایی یک شرکت برای دستیابی به اهداف تجاری خود و افزایش ارزش سهامداران بلندمدت با ادغام فرصت‌های اقتصادی، محیطی و اجتماعی در استراتژی‌های تجاری آن درک می‌شود، برای شرکت‌هایی که در سراسر جهان فعالیت می‌کنند، حیاتی به نظر می‌رسد، علاوه بر این، منابع انسانی به عنوان یکی از با ارزش‌ترین

1. Chatterjee et al.
2. Henderson & Loreau.
3. Chams & García-Blandón.

دارایی‌ها برای آنها شناخته می‌شود. (مازور^۱، ۲۰۱۴)؛ قوانین و مقررات سخت‌گیرانه، نظارت، دوره‌های آموزشی در دانشگاه‌ها، برنامه‌های آموزشی و مشوق‌های پولی می‌توانند راه‌حل‌های مؤثری در بکارگیری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌ها باشند، بنابراین، داده‌های اولیه می‌تواند برای دانشگاهیان و سیاست‌گذاران برای تحقیقات بیشتر و تصمیم‌گیری‌های بعدی مفید باشد (اسلام و همکاران^۲، ۲۰۲۰:۲۳۳). در این راستا در چند سال گذشته، سازمان‌ها با فشار ذینفعان برای اتخاذ شیوه‌های تجاری سازگار با محیط‌زیست مواجه شده‌اند، جایی که شناسایی شیوه‌های سبز که پایداری را تقویت می‌کنند بسیار مهم است، علیرغم اینکه مدیریت منابع انسانی سبز مورد توجه محققان قرار گرفته است، مطالعات مربوط به شیوه‌های سبز محدود باقی مانده است و هنوز در زمینه کشورهای در حال توسعه در حال ظهور است (موسی و عثمان^۳، ۲۰۲۰)؛ زید و جارون^۴ (۲۰۲۳:۵۵۵)، نیز بر این باورند که تأثیرگذارترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، استخدام و انتخاب سبز، آموزش سبز، ارزیابی عملکرد سبز و سیستم پاداش سبز است. در جدول شماره ۱ خلاصه‌ای از نتایج تحقیقات صورت گرفته در حوزه مدیریت پایدار مطرح شده است.

1. Mazur
2. Islam et al.
3. Mousa & Othman.
4. Zaid & Jaaron.

جدول ۱. پیشینه تحقیقات انجام شده

نویسنده	نتایج
وحید و همکاران ^۱ (۲۰۲۳)	عربستان سعودی می‌تواند با افزایش تجارت دریایی و گردشگری به مسیر رشد اقتصادی پایدار برسد، که اهمیت عوامل اقتصادی آبی را تأیید می‌نماید، نتایج این مطالعه برای سیاست‌گذاران برای ارزیابی جهت‌گیری‌های چشم‌انداز ۲۰۳۰ مفید است.
یارلستروم و همکاران ^۲ (۲۰۱۸)	چهار بعد مدیریت منابع انسانی پایدار شامل: عدالت و برابری، شیوه‌های شفاف منابع انسانی، سودآوری، و رفاه کارکنان است، همچنین چهار حوزه مسئولیت‌گسترده نشان منابع انسانی پایدار شامل: حقوقی و اخلاقی، مدیریتی، اجتماعی و اقتصادی است.
مک و جناری ^۳ (۲۰۱۹)	رهبری پایدار، مبتنی بر قدرت فردی، گروهی و در اصول، فرآیندها، شیوه‌ها و ارزش‌های سازمانی است که تنش‌ها، پارادوکس‌های بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و پایداری باید در نظر گرفت زیرا مدیریت منابع انسانی باید بر کاهش هزینه‌ها و سودآوری شرکت‌ها (در کوتاه مدت) تمرکز نماید.
کوپر و همکاران ^۴ (۲۰۲۳)	نوآوری، توسعه محصول، مدل کسب و کار، عملکرد سازمانی، عملکرد مالی، پایداری و بین‌المللی شدن در عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارد.
مشاری و همکاران ^۵	استراتژی بهبود منابع انسانی که به خوبی برنامه ریزی شده باشد، معیاری برای حداکثر موفقیت یا شکست مدیریت منابع انسانی با توسعه پتانسیل منابع انسانی است.
باینه و همکاران ^۶	انرژی پاک و مالیات‌های زیست‌محیطی به محیط زیست پایدار و توسعه انسانی کمک می‌نماید، این مطالعه در نهایت تقویت ترویج فناوری سبز و انرژی پاک را برای دستیابی به رفاه زیست‌محیطی و انسانی در دراز مدت توصیه می‌نماید.
آلیک ^۷ (۲۰۲۳)	توسعه عناصر جدیدی که نیاز به رویکردی جامع برای مدیریت منابع انسانی دارد، که پیامدهای مستقیمی بر تضمین رقابت سازمانی در سطوح اروپایی و بین‌المللی دارد.
احمد و همکاران ^۸ (۲۰۲۳)	تعهد مدیریت به نوآوری سبز از تحولات در سطح سازمان به سمت اتخاذ شیوه‌های سبز حمایت می‌نماید.

1. Waheed et al.
2. Järlström et al.
3. Macke & Genari.
4. Cooper et al.
5. Mashari et al.
6. Binh et al.
7. Alic.
8. Ahmed et al.

جدول ۱. پیشینه تحقیقات انجام شده

نویسنده	نتایج
جاسوتینی و همکاران ^۱ (۲۰۲۳)	دانش زیست‌محیطی، جو روان‌شناختی طرفدار محیط‌زیست، رفتار شهروندی محیطی و تعهد زیست‌محیطی در بین بانک‌های مورد بررسی در سطوح بالایی قرار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در این تحقیق از رویکرد کیفی سپس کمی استفاده شده است، در فاز کیفی ابتدا از تحلیل محتوا تماتیک و در فاز کمی برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

تحقیق حاضر در فاز کمی با توجه به نحوه جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی-همبستگی و در بخش-کیفی اکتشافی است. یکی از مهم‌ترین بخش‌های هر تصمیم‌گیری جمع‌آوری داده‌ها مورد نیاز جهت تحقیق مورد نظر می‌باشد، در این پژوهش یکی از ابزارهای اصلی مورد استفاده مراجعه به اسناد و مدارک (از جمله کتب و مقالاتی که توسط خبرگان در خصوص معیارهای تحقیق و موضوعات مرتبط تألیف شده است) می‌باشد، که این کار به منظور استخراج معیارها و مؤلفه‌های تحقیق جهت بررسی نظر خبرگان استخراج گردید، بخش دیگر از داده‌های مورد نظر از طریق مصاحبه‌های اکتشافی با خبرگان آگاه به موضوع تأمین شد، این مصاحبه‌ها با دو هدف از افراد متخصص و کارشناسان بخش منابع انسانی در وزارت امور اقتصادی و دارایی که حداقل ۵ سال سابقه فعالیت در این حوزه را دارا بودند تشکیل داده‌اند.

برای اجرای این پژوهش پس از طراحی مصاحبه مربوطه به کمک اساتید دانشگاهی و متخصصین منابع انسانی، ۶ عدد مصاحبه بین متخصصین نامبرده توزیع گردید و اطلاعات مستخرج از این مصاحبه به همراه ۱۲۲ عکس منتخب مبنای تجزیه و تحلیل با روش‌های تحلیل محتوا کیفی قرار گرفت. معیار انتخاب تصاویر جهت تحلیل کیفی به منظور استخراج کدهای اولیه، تصاویر مرتبط با ادبیات تحقیق، تم‌های اصلی و فرعی تحقیق در موتور جستجوگر Google بود که کدها به صورت هوشمندانه استخراج گردید، در فاز کمی تحقیق پرسش‌نامه ابزار گردآوری داده‌های

1. Jasothini et al.

مورد نیاز بود که در دو شکل اصلی به کار گرفته شد، ابتدا نوع خاصی از پرسش‌نامه (به صورت باز و بسته) که شامل سؤالات جمعیت شناختی و تخصصی برای نظرسنجی از خبرگان و با هدف نهایی سازی الگوی کیفی تحقیق، طراحی و اجرا گردید.

پس از نهایی سازی به شیوه فوق، نوع دیگری از پرسش‌نامه (به صورت بسته) که از بخش کیفی مستخرج گردیده و شامل ۱۵ سوال تخصصی که اعتبارسنجی متغیرهای تحقیق بر مبنای الگوی پژوهش در نمونه آماری مورد آزمون قرار گرفت.

در بخش کمی جامعه آماری ما را به طور میانگین ۱۰۰ کارمند وزارت امور اقتصادی و دارایی تعداد نمونه طبق جدول مورگان، ۸۵ عدد برآورد شده که به صورت تصادفی در نهایت تعداد ۸۴ پرسشنامه دریافت و با حذف پرسش‌نامه‌های نامعتبر، تعداد ۷۷ پرسشنامه با اختلاف اندکی از نمونه، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها وارد نرم افزار گردید، در این پژوهش روایی پرسشنامه با ۲ گام سنجش گردید؛ در ابتدا به روایی ظاهری سؤالات که مشتمل بر به استفاده از نگارش صحیح، املائی صحیح کلمات، خوانابودن، طراحی دقیق جداول است که این اقدام توسط محقق، اساتید راهنما و مشاور و تعدادی کمی از اعضای نمونه از پیش گفته شده است انجام گردید، در گام دوم: در این مرحله به بررسی روایی محتوا^۱ پرداخته شد، که در واقعاً محتوا سؤالات باید به درستی مفهوم دقیق تحقیق را بسنجد که توسط ۶ نفر از خبرگان به تایید گردید، که شامل دو شاخص است که شاخص اول همان CVI^۲ می باشد که به بررسی ساده بودن و مرتبط بودن سؤالات می پردازد و در شاخص بعدی که همان CVR^۳ می باشد که این نسبت توسط لاوشه^۴ (۱۹۵۷:۵۶۳) مطرح و به حذف یا حفظ سؤالات پرداخته و انجام گردید، به منظور پایایی برابر نظر اساتید راهنما و مشاور از آزمون آلفا استفاده شد (مرادی و میر الماسی^۵، ۲۰۲۲). برای سنجش پایایی پرسشنامه، تعداد ۱۵ پرسشنامه بین خبرگان توزیع و جمع آوری گردید و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم افزار Spss ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه که به ترتیب (۰،۷۱۸؛ q1-q6)، (۰،۷۱۸؛ q7-q10)

1. Content validity.
2. Content Validity Index.
3. Content Validity Ratio.
4. Lawshe.
5. Moradi & Miralmasi.

11q؛ ۷۰۴، ۰)، (15-q؛ ۷۲۸؛ ۰)، گزارش و تایید گردید، اکنون به بررسی تایید روایی و پایایی فاز کیفی می‌پردازیم.

کرسول و میلر^۱ (۲۰۰۰؛ ۱۲۴)، برای نیل به اعتبار یا روایی پژوهش کیفی هشت راهبرد را پیشنهاد می‌نماید که راهبردهای انتخابی محقق به این شرح می‌باشد: ۱- محقق در این زمینه باید فعالیت منظم و دقیقی داشته باشد تا بتواند ضمن داشتن ارتباطی قوی با خبرگان، اطمینان لازم را ایجاد نماید و فرهنگ محیط را درک نماید به نحوی که بر مداخله‌های مزاحم، مدیریت صحیح داشته باشد ۲- محقق باید نتایج به دست آمده را به صورت جامع و دقیق برای سایر خوانندگان تفسیر نماید تا زمینه اطمینان لازم جهت انتقال و تایید نهایی انجام گیرد، همچنین کرسول معتقد است که اقداماتی همچون: ۱. یادداشت برداری گسترده و دقیق هنگام انجام مصاحبه ۲- تحلیل داده‌ها به کمک افراد ناشناس و سیستمی به شکلی که دیدگاه‌های مجریان پژوهش اثری در آنالیز داده نداشته باشد به افزایش پایایی کمک می‌نماید (مرادی و میرالماسی، ۲۰۲۰).

یافته‌های فاز کیفی

با توجه به اقدامات کدگذاری مقدماتی به عنوان گام اول کدگذاری باز انجام گرفته است و محقق تک تک اسناد لازم (عکس، مصاحبه)، را به همراه فراوانی مورد تحلیل محتوای کیفی قرار گرفته، محقق با دو روش ایجاد کد جدید و یا استفاده از کد متمرکز انتزاعی اقدام به دسته بندی کدهای اولیه نموده است که با یکدیگر ارتباط معنادار دارند، سپس در طول تجزیه و تحلیل، موضوع‌ها یا تم‌هایی را جستجو می‌نماید که در میان مطالعات موجود در تحلیل محتوا پنهان مورد بهره برداری قرار گرفته‌اند؛ کدگذاری مقدماتی به عنوان گام اول کدگذاری باز انجام گرفته است و محقق تک تک اسناد لازم (عکس، مصاحبه) را بر اساس مرحله قبل مورد تحلیل محتوای پنهان قرار گرفته است و در گام بعدی کدگذاری محوری و انتخابی انجام گرفت، برخی کدهای اولیه کلیدی را به عنوان نمونه در جدول ۱ و کدهای تکمیلی در جداول (۳، ۴، ۵) مشاهده می‌گردد.

1. Creswell & Miller.

جدول ۲. کدهای اولیه کلیدی استخراج شده

کدهای اولیه	نقل قول
فعالیت گروهی	به نظر بنده مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت در مفهوم جدید آن در زمانی که مشارکت کارکنان منجر به شکل گیری یک سیاست کلی تصمیم گیری های گروهی یا دنبال کردن آن فعالیت هایی که برحسب ارزش ها و اهداف جامعه مطلوب براساس اعمال نظر کارکنان هستند.
تعهد کارکنان	تعالی سازمانی بدون مسئولیت پذیری اجتماعی تنها به حداکثر رساندن سود است و در مراحل بعد با مسئولیت پذیری و در نظر گرفتن اهداف اجتماعی توازنی بین سود و ارزش های اجتماعی برقرار می نماید.
توسعه ملی	سازمان های جهانی در حال توسعه و رشد، جایگزین تفکر محدود درون مرزی و فرهنگ ملی گردید و کشورها به تفکر دربارهی توسعه و فرهنگ جهان گیر ترغیب شدند، توسعه ای که نوید بهبودی در کل کره خاکی را می داد، به طوری که رابطه میان محیط زیست و رشد اقتصادی در یک جهان گسترده، اهمیت بسیاری دارد.
اعتماد کارفرما	تولیدگر ان دستی از کارگران بسیار ماهر و ابزارهای ساده اما انعطاف پذیر بهره می برند تا دقیقاً آنچه را بسازد که مشتری می خواهد، یعنی اعتماد و ایجاد عشق به برند.
مشارکت سبز	آلودگی هوا دلایل متعددی دارد که البته ریشه ای اصلی بیشتر آن ها، صنعتی شدن و استفاده از خودروهای تک سرنشین است، به طور مثال بنده، مسیر خانه تا اداره را بیشتر موقع دوچرخه سواری می نمایم و یا در بیشتر روزهای سرد از وسایل نقلیه عمومی و یا اسنپ اکو پلاس استفاده می نمایم، تولید گرما در بسیاری از برج های مدرن تهران همانند: الهیه، قیطریه و نیاورن از انرژی خورشیدی و برق به دست آید.
فرصت سبز	آموزش در دانشگاه و مدارس یکی از روش های تاثیرگذار در حفاظت از محیط زیست است، اهمیت این موضوع باید در برنامه تعلیم و تربیت دانش آموزان و دانشجویان گنجانده شود، این فرصت مناسبی است تا بتوانیم افرادی را آموزش دهیم که به محیط زیست بسیار اهمیت خواهند داد.

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه شد از واحد های معنادار مهم که در بخش کدگذاری مقدماتی مشخص گردیده بود، کدهای اولیه استخراج گردید. تعداد کدهای اولیه ۹۵۵ کد اولیه می باشد که با مشورت با اساتید محترم دانشگاهی، پژوهشگران و تحلیلگران داده همچنین درگیری بلند مدت محقق با کدهای اصلی تعداد آن به ۷۴۳ کد اولیه رسید.

کنار هم قرار دادن ابعاد و بر اساس روابط مدون، الگو یا نظریه ایجاد نماید، تفسیر محقق بر اساس جدول ۲ یا همان تحلیل محتوای تماتیک مصاحبه و عکس است و فراوانی کدها در تحلیل محقق نقشی ندارد ولی محقق جهت غنی تر شدن تحقیق و راهنمایی بهتر خوانندگان، فراوانی تم های اصلی و فرعی را در قالب جدول مربوطه به تحریر در آورده است و به خوانندگان این امکان را می دهد که کیفیت مصاحبه ها را مورد سنجش قرار دهند؛ که در این جا به دلیل جلوگیری از آوردن مطالب اضافی فقط به خروجی های ضروری اشاره شده است، مشخصات جمعیت شناختی ۶ مصاحبه آنها به شرح جدول ۲ می باشد:

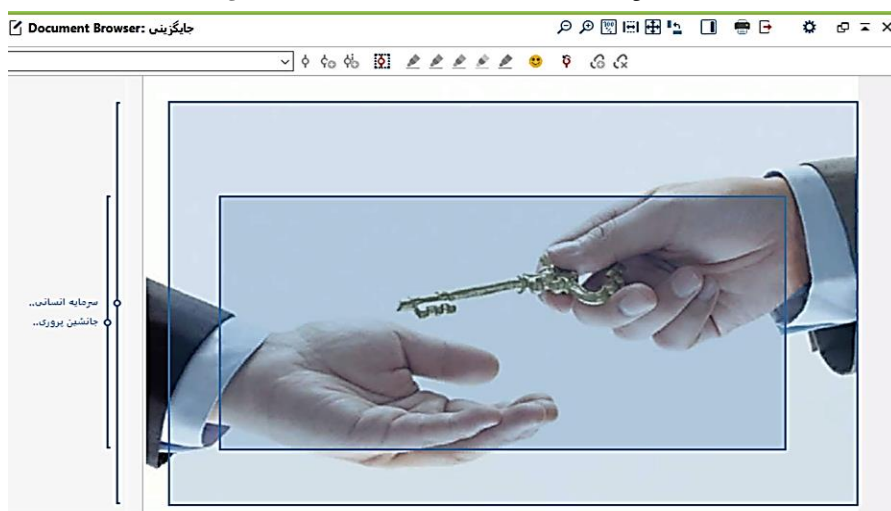
جدول ۳. مشخصات جمعیت شناختی خبرگان

جنسیت	وضعیت تاهل	موقعیت سکونت	کد استخراج شده
آقا	مجرد	تهران	۱۰۳
آقا	تاهل	تهران	۶۳
آقا	تاهل	تهران	۹۰
آقا	تاهل	تهران	۴۰
آقا	تاهل	تهران	۱۶
آقا	تاهل	تهران	۱۸

* میانگین کدهای استخراج شده از فایل مصاحبه ۳۱۱ کد و میانگین کدهای استخراج شده از عکس ها ۶۴۴ کد می باشد؛ در مجموع میانگین تمامی کدها ۹۵۵ کد است. در اشکال زیر نمونه ای از کد گذاری تصویری جهت اطلاعات تکمیلی مخاطب ارائه گردیده است.



شکل ۱. نمونه کد گذاری تصویری در بعد زیست محیطی



شکل ۲. نمونه کد گذاری تصویری در بعد اجتماعی

جدول ۴. کدهای اولیه، تم های فرعی، تم های اصلی در بعد اجتماعی

کد اولیه	تم فرعی	تم اصلی	ابعاد
محیط اجتماعی بهتر، وابستگی های متقابل نظام مند، تعدد هدف های سازمان، هزینه مشارکت اجتماعی، فقدان مهارت های اجتماعی، حل مشکلات اجتماعی، بهبود چهره عمومی، جلب منابع ارزشمند سازمان ها، مسئولیت	مشارکت		

جدول ۴. کدهای اولیه، تم‌های فرعی، تم‌های اصلی در بعد اجتماعی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی	کد اولیه
اجتماعی	سرمایه انسانی		اجتماعی، تعهد اجتماعی، پاسخگویی اجتماعی، افزایش اثر بخشی، افزایش کارآیی، کاهش شکایات، کاهش ریسک‌های عملیاتی، شهرت، دستیابی به دانش و مهارت‌های جدید، نقش مدیر روابط عمومی، استراتژی رهبری و مدیریت، احترام به حقوق انسان، استراتژی یادگیری و توسعه، آموزش و توسعه
		رهبری	واکنش به وضع موجود، دیدگاه بلند مدت، تمرکز بر سیستم‌ها و ساختارها، تبیین و متقاعد سازی، تعیین اهداف، تشویق و تایید کارکنان، راهنمایی و مشاوره، شفاف سازی گفتگو، ایجاد چالش‌های مثبت، روابط اجتماعی، قوانین ممتاز.
	برنامه ریزی	تدوین برنامه استراتژیک، تدوین برنامه عملیاتی، انسجام و هماهنگی، جامع و بی نقص بودن، نظارت بر پیشرفت و اصلاح نمودن، تفسیر پذیری، قابل اجرا بودن،	
	عملکرد	کارت امتیازی متوازن. شرح شغل. هدف گذاری و برنامه ریزی عملکرد. راهبرد کسب و کار. نظام ارتباطات داخلی. کیفیت اطلاعات. آگاهی از میزان پیشرفت. هدف گذاری و برنامه ریزی عملکرد، نظارت مستمر، ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورد، اثر بخشی مدیریت، تدوین و جاری ساختن استراتژی‌های منابع انسانی، قدردانی و پاداش، نظام ارتباطات داخلی، کیفیت تصمیم گیری، کیفیت اطلاعات، شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان، درک سازمانی، طراحی و استقرار نظر سنجی، نگرش سنجی، رضایت سنجی.	
جانشین‌پروری		نرخ نگهداشت افراد با پتانسیل بالا. درصد افرادی که ارتقاء یافته. سمت‌های بدون جانشین. نظام مدیریت از انفصال از خدمت. تهیه شناسنامه‌های شغلی، نگرش مبتنی بر حسادت، احساس عدم امنیت شغلی، عدم صداقت در ارائه اطلاعات، غنای دانشی، تمایل و انگیزه، مشخص کردن سمت‌های کلیدی، تهیه شناسنامه‌های شغلی، تجزیه و تحلیل شایستگی‌های موجود و مورد نیاز، فرصت‌های توسعه و بهبود، برنامه‌های توسعه فردی، به روز نگه‌داری فهرست مهارت، اهمیت استعداد یابی نیروی کار، طراحی و اجرایی	

جدول ۴. کدهای اولیه، تم‌های فرعی، تم‌های اصلی در بعد اجتماعی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی	کد اولیه
			نظام استعداد یابی و جانشین پروری، طراحی و اجرایی نظام جذب و استخدام.
		آموزش	جامعیت و استمرار، نگرش راهبردی و سرمایه‌ای، تمرکز بر نتایج ارزش آفرین، مشارکت و توسعه فرهنگ یادگیری، کیفیت تحصیل، تضمین آموزش برابر، فراگیر و ایجاد فرصت‌های یادگیری دائمی، تکنولوژی اطلاعات، یادگیری هوشمند، پژوهش.
	عدالت	هویت فرهنگی	سرانه مطالعه کتاب، مسئولیت اجتماعی، مسئولیت‌های قانونی، تقویت برند اجتماعی، ارتقاء و گسترش سواد آموزی، آزادی رسانه. فضای کسب و کار، هوش اجتماعی، اضطراب اجتماعی، فضای مجازی، سرانه مطالعه کتاب، مهارت سیاسی، شرکت انتخابات، آزادی رسانه، خط و زبان فارسی، فعالیت‌های خیریه، برگزاری همایش‌های ادبی، اخلاق مداری، افراد هوشمند و فعال، مطبوعات، سینما و تئاتر، نرخ طلاق، نرخ ازدواج. فساد اداری، نرخ جنایت.
		بهداشت و درمان	حفظ فاصله اجتماعی، عدم تماس دست با چشم، دهان و بینی، جلوگیری از رها کردن دستمال‌های عفونی، عدم حضور در مکان‌های عمومی، کاهش تردد، عدم استفاده از دخانیات و مشروبات الکلی، مدیریت استرس، جلوگیری از انتشار اخبار منفی، کنترل خشم فردی، تکريم خانواده، توجه به دستورالعمل‌های بهداشتی، رژیم غذایی مناسب، مدیریت ذهنی، تولید محتوا فرهنگی بهداشتی، توجه به توصیه روان‌شناسان،
	دسترسی برابر	پایان دادن به فقر، کاهش نابرابری، پایان دادن به گرسنگی، امنیت غذایی و تغذیه بهتر، نقش دولت، نقش خیریه، مشارکت برای آرمان‌ها، تقویت همکاری‌های جهانی، عدالت بین نسلی فرهنگ و ارزش‌ها، سطوح غیر کاهنده رفاه و مطلوبیت در هر دوره متوالی، تضمین یک زندگی توأم با سلامت، ترویج رفاه در تمامی سنین، ترویج جوامع صلح جو، عدالت محور و ایجاد موسسات پاسخگو و فراگیر.	

جدول ۵. کدهای اولیه، تم‌های فرعی، تم‌های اصلی در بعد اقتصادی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی	کد اولیه
اقتصادی	حکمرانی هوشمند	زیرساخت	صنایع کشاورزی، دامپروری و تولید مواد پایه، صنعت، نوآوری و زیر ساخت، صنایع مادر، مولد و صنعتی، کسب و کار هوشمند، خدمات یکپارچه، تولید کنندگان علم و دانش، سیستم‌های تولید محصول، ایجاد ارزش افزوده و خدمات، لجستیک، حمل و نقل، سیستم‌های توزیع پخش، ارزیابی کالاهای داخلی، نقش بانک‌ها، سیستم‌های مالی و سرمایه گذاری.
		ثروت	بهبود نوآوری در رقابت، تولید ناب، انعطاف پذیری در تولید، کاهش زمان را اندازه صنایع و شرکت‌ها، بهبود کاهش هزینه، بازدهی در تولید داخلی، مخارج حقوق و توسعه، انباشت سرمایه ثابت، سرمایه گذاری خارجی.
		ثبات	نرخ تورم، نقش کلیدی بانک مرکزی، کارآمدی اقتصادی، نرخ بیکاری، هزینه،
	عملکرد مالی	عدالت اقتصادی	ضریب جینی، حداکثر رفاه اقتصادی، هزینه دهک‌ها، سرانه تولید غذا، تضمین و دستیابی الگوهای پایدار تولید و مصرف، تبدیل شهرها و سکونت گاهای انسانی به مکان‌های مقاوم و پایدار، ساختن زیر بنای مقاومتی، ترویج صنعتی سازی و نوآوری در پایدار، شناسایی منابع و فرآیندهای اقتصادی، نگرش کیفی، پایداری کسب و کار، فرهنگ صحیح مصرف گرایی، حداکثر رفاه اقتصادی، تجارت منصفانه، سرانه تولید غذا،
		کسب و کار آنلاین	خرید و فروش آنلاین، آموزش کد نویسی ابتدایی، آشنایی با قوانین مالیاتی، یادگیری اصول فروش و بازاریابی، ایجاد رسانه اینترنتی، علاقه و مهارت در اصول سئو.
		حمایت وزارت اقتصاد	پرداخت تسهیلات مالی به دستگاه‌های اجرایی، پرداخت تسهیلات مالی به بخش درمان، اخذ وام از بانک جهانی، ایجاد بیمه درمان کرونا، سهولت گمرکی داروهای کرونا، سهولت در باز پس گیری اقساط، بخشودگی جرائم و بدهی مالیاتی، تامین تجهیزات درمانی و بیمارستانی.
		تسهیلات کسب	مراکز فرهنگی و آموزشی، مراکز ورزشی و رفاهی، مراکز توزیع

جدول ۵. کدهای اولیه، تم های فرعی، تم های اصلی در بعد اقتصادی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی	کد اولیه
		و کارها	خشک بار و شیرینی، تولید و توزیع کفش، مراکز گردشگری، مراکز بهداشتی و آزمایشگاهی، مراکز تولید و توزیع غذا.
		مزیت رقابتی	ایجاد رقابت. کنترل فرآیند اطلاعات. برنامه ریزی مدون. پایدار- سازی سازمان. برگزاری وینار تخصصی، زیر ساخت های دیجیتال، آموزش و توسعه کارکنان، پایدار سازی سازمان، برنامه ریزی مدون، کنترل فرآیند اطلاعات.
		الزامات انگیزشی	جریان اطلاعات، پژوهش، بیمه، توزیع و نگهداری، فرهنگ سازمانی مناسب، برآورد نیازمندی ها و احتیاجات اولیه، توجه به عوامل انگیزشی.
		فرآیند اقتصادی	برنامه ریزی. تأمین کارکنان. تولید_ساخت. توزیع و انتقال. تحویل به مشتری.
		خط و مشی گذاری اقتصادی	بهره‌وری مصرف انرژی، تبادل سرمایه. عشق به برند، جذب مشتری. رضایت مشتری، برنامه‌ریزی، بهبود عملکرد، انتقال داده، توسعه بازاریابی الکترونیک، گسترش تبادل سرمایه،
		نهادهای اقتصادی	شرکت ها(دولتی، خصوصی، خصولتی). عمده فروشان. تولیدکنندگان. شرکت‌های توزیع کننده. تأمین کنندگان مواد اولیه. منابع لجستیک. منابع طبیعی. مردم.

جدول ۶. کدهای اولیه، تم های فرعی، تم های اصلی در بعد زیست محیطی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی	کد اولیه
زیست محیطی	حفاظت زیست محیطی	حفظ حیات	کاهش ردپای کربنی، تصویب سیاست‌های جهانی، ملی و پیروی از آنها، مصرف انرژی‌های پاک). بهره‌وری سبز(میزان تخریب جنگل ها، تراکم جمعیت، استفاده از پنل های خورشیدی، مدیریت منابع، حفاظت دریایی، حفاظت از زیست دریایی، آمادگی رویارویی با تغییرات اقلیمی، حفاظت از هوا، شهر سازی سبز، انرژی خورشیدی، خودرووی الکتریکی تسلا، استفاده از دوچرخه، کاهش آلودگی با به‌کارگیری مواد خام صنعتی و سازگاری با محیط‌زیست، حفاظت از جنگل ها، جلوگیری از بیابان زدایی و تخریب تنوع زیستی، کیفیت زیست محیطی پایداری قوانین زیست محیطی،

جدول ۶. کدهای اولیه، تم‌های فرعی، تم‌های اصلی در بعد زیست محیطی

ابعاد	تم اصلی	تم فرعی	کد اولیه
			بهروری انرژی، گردشگری سبز، تفکیک زیاده، بهروری انرژی، کاهش تولید گازهای گلخانه‌ای، انرژی پاک و مقرون به صرفه. ترمیم لایه اوزن، کاهش دما زمین.
			صنعتگران، بحران‌های اقتصادی، جنگ، بیماری، زلزله، طوفان، سونامی.
مدیریت سبز	زیست هوشمند		زندگی هوشمند، پیشرفت تکنولوژی در پزشکی، کنترل آنلاین تغییرات آب و هوا، جابه جایی هوشمند، کنترل آنلاین آلودگی، حمل و نقل هوشمند، وسایل نقلیه الکترونیکی، کنترل ترافیک پویا، استفاده از پنل خورشیدی.
			ارتقاء فرهنگ مطالعه، مشارکت پذیری، انعطاف پذیری و تنوع زیستی، گزینش سبز، حمایت سبز از کارکنان، آموزش مسائل زیست محیطی به کارکنان، بهبود رفاه اجتماعی، اختصاص منابع مالی. تشکیل کارگرو سبز، اهمیت نقش شهرداری، عدالت در دسترسی به فضای سبز، آموزش عمومی و شهروندی، جنبش‌های زیست محیطی، افزایش مقررات سازمان‌های دولتی و غیردولتی.
	اقتصاد سبز		شرکا سبز، بازیافت ورودی‌های تولید، کاهش حجم ضایعات خطرناک. انبار داری سبز، مشتری سبز، طراحی سبز، تولید سبز، توزیع سبز. تسهیل سرمایه گذاری سبز، استفاده بهتر از محصولات ثانویه، استفاده از مواد و سوخت‌های قابل بازیافت، کاهش مصرف انرژی در فرایند تولید، مدیریت پسماند باقی مانده، تبدیل ضایعات در اشکال ارزشمندتر.
			نگرش سبز، مشارکت سبز، کاهش استرس دوسندارن سبز، کاهش خرید مواد زیان‌آور. بهداشت و سلامت، توسعه حمل و نقل پاک، عدالت در تقسیم فضاهای عمومی شهری، کیفیت محیطی فضای مسکونی.
	عملکرد سبز		تشکیل بانک اطلاعاتی زیست محیطی، آموزش و پژوهش سبز، فاکتورهای زیست محیطی، گزینش سبز، کارایی محیطی، حافظت از آب و هوای پاکیزه، صرفه‌جویی در محیط کاری

یافته‌های فاز کمی

مدل سازی پی ال اس در دو مرحله انجام می شود، اولین مرحله، مدل اندازه گیری بایستی از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله‌ی برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی شود (هولاند^۱، ۱۹۹۹: ۱۹۷). محقق داده‌های پیش پردازش شده را در قالب نرم افزار Smart PLS اجرا و مدل اولیه بیرونی پژوهش را اجرا نمود که در حالت تخمین استاندارد ضرایب در جدول شماره ۶ قابل مشاهده می‌باشد.

مراحل تحلیل و پردازش داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای PLS و Spss صورت گرفته است، برای بخش توصیفی از نرم افزار Spss و برای بخش استنباطی از نرم افزار PLS به کار گرفته شد. اکنون باید برابر با نظر هنسلر و همکاران^۲ (۲۰۰۹: ۲۷۹)، بررسی نمود که آیا فرایند تحلیل عاملی تأییدی به درستی انجام می‌پذیرد. این فرآیند در حقیقت سه وظیفه اصلی را پیرامون نتایج داده‌های جمع آوری شده توسط ابزار استاندارد محقق، دنبال می‌نماید که به ترتیب شامل: پایایی، روایی و کیفیت نتایج داده‌های ابزار اندازه‌گیری می‌باشد (مرادی و میرالماسی، ۲۰۲۰). اما در ابتدا، قبل از بررسی پایایی، روایی و کیفیت مدل، ابتدا باید دید که سوالات پرسشنامه با یکدیگر همگرایی و همخطی دارند یا خیر؟ به عبارت دیگر این آزمون پردازشی مهم جهت ورود به آزمون‌های بعدی می‌باشد.

جدول ۷. بارهای عاملی مدل بیرونی (اندازه‌گیری) انعکاسی اولیه در حالت تخمین ضرایب استاندارد

اجتماعی		اقتصادی		زیست محیطی	
AQ ¹	۰/۶۵۵	BQ ⁷	۰/۷۱۴	CQ ¹²	۰/۶۷۹
AQ ²	۰/۷۳۵	BQ ⁸	۰/۵۳۹	CQ ¹³	۰/۸۳۵
AQ ³	۰/۷۲۰	BQ ⁹	۰/۷۱۱	CQ ¹⁴	۰/۸۰۱
AQ ⁴	۰/۶۴۷	BQ ¹⁰	۰/۷۴۳	CQ ¹⁵	۰/۶۴۷
AQ ⁵	۰/۶۶۱	BQ ¹¹	۰/۶۹۶		
AQ ⁶	۰/۴۷۲				

1. Hulland.
2. Henseler et al.

جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که شاخص AQ^6 ، AQ^4 از بعد اجتماعی، BQ^8 از بعد اقتصادی و CQ^{15} از بعد زیست محیطی به دلیل این که نسبت به سایر دارای کمترین بار عاملی می‌باشند و در واقع ممکن است ویژگی انعکاسی سوالات متغیرها را دچار مشکل نماید، بنابراین مدل باید اصلاح و این سه شاخص از مدل بیرونی انعکاسی پژوهش در صورتی که در روایی و پایایی تداخل ایجاد نمایند به ترتیب حذف خواهند گردید، اما شاخص‌های AQ^1 ، AQ^5 ، BQ^{11} ، CQ^{12} به دلیل قرار گرفتن در بازه بار عاملی ۰،۶۵ تا ۰،۷، در الگو باقی می‌مانند تا آزمون‌های پایایی و روایی مورد ارزیابی قرار گیرند، که در جدول شماره ۷ مدل بیرونی (اندازه‌گیری) انعکاسی اصلاح شده در حالت تخمین ضرایب استاندارد گزارش شده است.

جدول ۸ مدل بیرونی (اندازه‌گیری) انعکاسی اصلاح شده در حالت تخمین ضرایب استاندارد

اجتماعی		اقتصادی		زیست محیطی	
AQ^1	۰،۷۰۲	BQ^7	۰،۶۹۵	CQ^{12}	۰،۶۸۷
AQ^2	۰،۷۲۷	BQ^9	۰،۷۳۴	CQ^{13}	۰،۸۳۵
AQ^3	۰،۷۸۲	BQ^{10}	۰،۷۷۰	CQ^{14}	۰،۸۰۰
AQ^5	۰،۷۱۳	BQ^{11}	۰،۷۱۰	CQ^{15}	۰،۶۳۵

برای آزمون پایایی مدل بیرونی در سطح کاربردی سه شاخص یا معیار وجود دارد.

۱. آلفای کرونباخ.

۲. پایایی ترکیبی یا P دلوین-گلداشتاين.

۳. پایایی RHO_A یا همبستگی درونی اسپیرمن شاخص‌ها.

جدول ۹. ضرایب آزمون‌های آماری

آزمون	ابعاد	شاخص تحقیق	مرجع-میزان مجاز شاخص
آلفای کرونباخ	اجتماعی	۰/۷۱۸	هیر و همکاران ^۱ (۲۰۲۲) - بالاتر از ۰/۷
	اقتصادی	۰/۷۰۴	
	زیست محیطی	۰/۷۲۸	
پایایی ترکیبی	اجتماعی	۰/۸۲۱	هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) - بالاتر از ۰/۷
	اقتصادی	۰/۸۱۸	
	زیست محیطی	۰/۸۳۱	
پایایی همبستگی اسپیرمن	اجتماعی	۰/۷۲۶	سارستد و همکاران ^۲ (۲۰۲۱) - بالاتر از ۰/۷
	اقتصادی	۰/۷۰۷	
	زیست محیطی	۰/۷۳۷	

نتایج جدول ۹ حاکی از آن است تمامی شاخص‌های به دست آمده تحقیق در بازه مجاز هستند، بنابراین آیت‌های اندازه‌گیری هر متغیر مکنون با هم همبستگی دارد. در بخش روایی مدل بیرونی انعکاسی دو روش مهم وجود دارد که توسط نرم افزار Smart PIs نیز معیارهای برای اندازه‌گیری این دو تعیین شده است، یکی بحث روایی همگرا (Convergent validity) و دیگری روایی واگرا یا تشخیصی (Discriminant validity) است.

جدول ۱۰. شاخص میانگین واریانس-پایایی ترکیبی

آزمون	ابعاد	شاخص تحقیق	مرجع-میزان مجاز شاخص
پایایی مرکب	اجتماعی	۰/۸۲۱	هیر و همکاران (۲۰۱۲: ۴۱۴) شرط اول: $AVE > 0,5$ شرط دوم: $CR^2 > AVE^2$
	اقتصادی	۰/۸۱۸	
	زیست محیطی	۰/۸۳۱	
میانگین واریانس	اجتماعی	۰/۵۳۵	فورنل و لارکر ^۵ (۱۹۸۱: ۳۸۶) $AVE > 0,5$
	اقتصادی	۰/۵۳۰	
	زیست محیطی	۰/۵۵۴	

- Hair et al.
- Sarstedt et al.
- Composite Reliability.
- Average Variance Extracted.
- Fornell & Larcker.

نتایج جدول ۱۰ حاکی از آن است که هر دو شرط روایی همگرا برقرار است؛ بنابراین آیت‌های اندازه‌گیری هر متغیر مکنون با هم همبستگی دارد.

روایی واگرا

روایی تشخیصی یا واگرا توانایی یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی را در میزان افتراق مشاهده پذیرهای موجود در مدل یا الگو را ارزیابی می‌نماید (هیر و همکاران، ۲۰۲۲). هنسلر و همکاران (۲۰۱۵: ۱۲۰) برای ارزیابی قابلیت تشخیص و واگرایی شاخص‌ها و متغیرهای مدل پژوهش از یکدیگر شاخص^۱ HTMT ارائه نمودند (رومر و همکاران^۲، ۲۰۲۱: ۲۶۳۷)؛ در این روش در قالب روشی نوآورانه هر متغیر یک خصیصه و هر سوال یا آیت یک روش برای سنجش آن تلقی می‌شود (مرادی و میرالماسی، ۲۰۲۰).

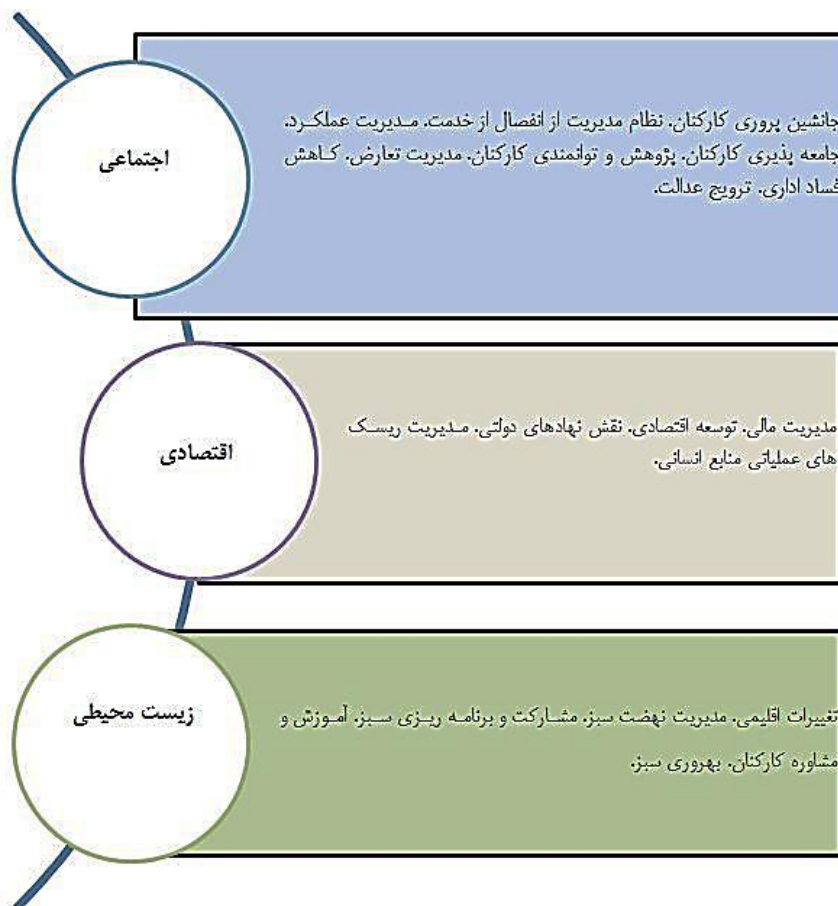
جدول ۱۱. شاخص روایی واگرا HTMT

ابعاد	اجتماعی	اقتصادی	زیست محیطی
اجتماعی			
اقتصادی	۰/۳۶۶		
زیست محیطی	۰/۲۶۵	۰/۵۱۶	

ارائه الگو

تعداد ۹۵۵، کدهای اولیه که با مشورت استاد راهنما و مشاور، محققان و تحلیل‌گران داده‌ها و همچنین درگیری طولانی مدت محقق با کدهای اصلی به ۷۴۳ کد اولیه رسید، یعنی محقق طی ۶ مصاحبه و ۱۲۲ عکس و پس از دسته‌بندی کدهای اولیه به نقطه اشباع نظری دست یافت.

1. Heterotrait-Monotrait Ratio.
2. Roemer et al.



شکل ۳. الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر با توجه به بررسی پیشینه پژوهشی در حوزه مدیریت پایدار در بین سه بعد پایداری به به ترتیب اجتماعی (۴۷۲ ارجاع)، اقتصادی (۱۸۳ ارجاع) و زیست محیطی (۲۶۹ ارجاع) بیشترین اهمیت و ارجاع را به خود اختصاص دادند، به همین دلیل است که اکثر مدیران اجرایی همواره مسئله مدیریت سبز (بوتا و همکاران^۱، ۲۰۲۲؛ ۱۲۱۳۷۸؛ تاتارداس^۲، ۲۰۲۲؛ ۵۸۹؛ ۲۰۲۲؛

1. Bhutta et al.
2. Tataridas et al.

رشید^۱، ۵۸:۲۰۲۲؛ پیا و همکاران^۲، ۱۱۱۸:۲۰۲۲؛ را در اجرای برنامه‌های تعالی (جوتابا و ۲۰۲۲:۳؛ جالوندوالا و لونده^۴، ۲۰۲۲؛ رانگسونگنون^۵، ۲۰۲۲)؛ مد نظر قرار داده می‌دهند، امروزه، اثرات زیست‌محیطی دلیلی است که به وسیله صنعتگران و زباله‌ها بیمارستانی و استفاده عموم مردم جهان از انواع ماسک‌های بهداشتی به عنوان مشکلی عمده تلقی می‌شود که بشر هر روز با آن مواجه است (پریدا و همکاران^۶، ۱۱۴۶۰۹:۲۰۲۲؛ اوکاچا و همکاران^۷، ۲۰۲۲، ۶۶۳)؛ بنابراین بهتر است، محققان و صنعتگران شروع به باز تعریف زنجیره تولید با توجه به فاکتورهای زیست‌محیطی در چرخه تولید نمایند، برای ارتقای پایداری سازمان‌ها باید به بعد زیست‌محیطی در تمام مراحل سازمانی توجه خاص گردد، باید از مرحله طراحی محصول تا بازیافت آن محصول، نکات زیست‌محیطی را مورد توجه قرار دهند. نگرش سبز (آرندت و همکاران^۸، ۵:۲۰۲۲؛ اوگیموونی^۹، ۱۰۰۱۶۴:۲۰۲۲؛ تواری و همکاران^{۱۰}، ۱۰۲۹۳۸:۲۰۲۲)؛ کارکنان، هم در سطح فردی و هم ملی برای شرکت‌ها مزایایی دارد، در سطح فردی، برنامه‌های سبز باعث ترویج رقابتی معینی می‌شود؛ نظیر هزینه‌های کمتر، محصولات سبزتر و کاهش آلودگی (وانگ و همکاران^{۱۱}، ۸۵۱:۲۰۲۲؛ زنگ و همکاران^{۱۲}، ۸۰۱:۲۰۲۲؛ رن و همکاران^{۱۳}، ۲۶:۲۰۲۲؛ بوتنر و همکاران^{۱۴}، ۶۵۹۲:۲۰۲۲)؛ در سطح ملی، نگرش سبز می‌تواند بازارهایی را برای محصولات سبز ایجاد نماید، همچنین باعث تطبیق بهتر کارکنان و مردم با مسائل محیطی می‌گردد؛ سازمان‌ها با تحقیق در سطح فرآیند تولید باید تلاش‌ها را به سوی توسعه فرآیند تولید پاک‌تر و به سوی کاهش تولید محصولات فرعی که ممکن است موجب تخریب محیط‌زیست و سلامت انسان شود متمرکز نمایند. تکنولوژی‌های (منگ و همکاران^{۱۵}، ۱۵۴:۲۰۲۳؛ ساهو^۱ و همکاران، ۵۵۱:۲۰۲۳؛ تورنت-سلنر

1. Rasheed.
2. Piya et al
3. Jotabá et al.
4. Jalundhwala & Londhe.
5. Rangsungnoen.
6. Parida et al.
7. Okkacha et al.
8. Arndt et al.
9. Ogiemwonyi.
10. Tewari et al.
11. Wang et al.
12. Zeng et al.
13. Ren et al.
14. Bothner et al.
15. Meng et al.

و همکاران^۲، ۲۰۱۲: ۷۵۴)؛ فرآیند باید طراحی و عملیاتی شوند تا به آسانی محصولات قابل استفاده مجدد هم راستا با کاهش استفاده از منابع طبیعی ثبت شوند؛ مدیریت زیست محیطی تأثیری معنادار و مستقیم بر بهره‌وری کارکنان دارد ولی سطح بالای مدیریت زیست محیطی باعث کاهش بهره‌وری می‌گردد، ولی فارغ از بعد زیست محیطی، مدیریت کیفیت و بهره‌وری رابطه معنادار و مستقیمی دارند(ما و همکاران^۳، ۲۰۲۰)؛ البته گنجاندن معیارهای زیست محیطی در نسبت بالاتری از ارزیابی‌های عملکرد مدیران، مستقیماً بر عملکرد زیست محیطی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد و تأثیر مثبت سایر شیوه‌های مدیریت زیست محیطی را تقویت می‌نماید(پیرس و همکاران^۴، ۲۰۲۳).

انقلاب اطلاعاتی و ظهور شکل‌های جدید ارتباطات متقابل سازمانی و افزایش توقعات کارکنان در زمینه آموزش و بهسازی، تحصیلات تخصصی مدیران (تمورا و همکاران^۵، ۲۰۲۲: ۳۸؛ پیووار-سالج^۶، ۲۰۲۲: ۱۲۹۵۳۸؛ گوپنات و پورنابریا^۷، ۲۰۲۱: ۲۴۷۵؛ ایترکاکوف و همکاران^۸، ۲۰۲۲: ۱۲۷۹)؛ خدمات تحصیلی، کیفیت محیط کار-خانواده(اوزکوک و همکاران^۹، ۲۰۲۲: ۶۷۳؛ نیکلین و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲: ۱۰۳۷۸۵؛ اوتونکوری-لهتورانانت و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲: ۱۹۵۲؛ چو^{۱۲}، ۲۰۲۲: ۳۴۹) مدیریت تحول(بایگستاد و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۲: ۱۰۴۴۶۳؛ رابرت و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۲: ۲۴۵؛ کورنیاوان و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۲: ۲۳۷۴)؛ فناوری‌های نوین اقتصادی همانند رمزارز-ها(میشکیویچ و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۲: ۳۸۰۵؛ ادساویناوا و کیاتی پرانون^{۱۷}، ۲۰۲۲: ۲؛ لاهمیری و

1. Sahoo et al.
2. Torrent-Sellens et al.
3. Ma et al.
4. Pearce et al.
5. Tanemura et al.
6. Piwovar-Sulej.
7. Gopinath & Poornappriya.
8. Itzhakov et al.
9. Ozkok et al.
10. Nicklin et al.
11. Otonkorpi-Lehtoranta et al.
12. Cho et al.
13. Bygstad et al.
14. Robert et al.
15. Kurniawan et al.
16. Miśkiewicz et al.
17. Adsawinnawanawa & Keeratipranon.

همکاران^۱، ۲۰۲۲:۱۱۸۳۴۹) در بازارهای جهانی و امثالهم، از جمله عواملی است که باعث تغییر سیستم‌های سنتی مدیریت و حرکت به سمت مدیریت مدرن و تعالی پایدار (حسنی آهنگر و همکاران، ۲۰۲۲:۵۸؛ فونسکا^۲، ۲۰۲۲:۱۰۱۲؛ گوپتا و همکاران^۳، ۲۰۲۲:۱۶۱۸؛ پراساد^۴، ۲۰۲۲؛ میلینگتون و همکاران^۵، ۲۰۲۲:۲۹۵؛ غفور و همکاران^۶، ۲۰۲۲:۳۵۶) توسط سازمان‌ها در دنیا شده است؛ اما در سال‌های اخیر با توجه به جهانی شدن فعالیت اقتصادی در فضای رقابتی و رشد روزافزون شرکت‌ها و بنگاه‌ها در حوزه کسب-کار بین‌المللی، آنلاین (مایرز و همکاران^۷، ۲۰۲۲:۲۵۰، کوشیک و همکاران^۸، ۲۰۲۲:۲۸؛ ویلیام و همکاران^۹، ۲۰۲۲:۲۵۴)، رقابت تنگاتنگ آن‌ها برای ارتقاء حیات و داشتن سهم بیشتر از بازار، باعث ایجاد فضای پیچیده و بسیار سختی برای تصمیم‌گیری مدیران شده است و امروزه هر چه به سمت آینده حرکت می‌نماییم به دلیل رهبران تحول‌آفرین (ملیتیا دو^{۱۰}، ۲۰۲۳:۵؛ پاسپیسلاوا و روهیکوا^{۱۱}، ۲۰۲۳:۱۰۷۴۴۹؛ هاپوود^{۱۲}، ۲۰۲۳:۵؛ ۲۰۲۳:۱۳۱۵) پیچیده‌تر شدن شرایط، اداره سازمان‌ها و شرکت‌ها مدرن‌تر می‌شود. در بعد زیست محیطی اقدامات حفاظت از محیط زیست (درویشی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۳:۳۱۶؛ بیلیکس و مایر^{۱۴}، ۲۰۲۳:۷۳۸۸۰۳؛ فئوکتیستوا و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۳:۱۳۱؛ تان^{۱۶}، ۲۰۲۳:۱۰۰۰۳)؛ موفق به ارتقاء کیفیت روند (کاهش ردپای کربنی، بهره‌وری سبز، حفاظت از دریاها و هوا) مورد کاوش قرار گرفت؛ از طرفی سازمان‌ها برای افزایش مقبولیت خود در بین مردم و جامعه بهتر است که بخشی از درآمدهای درون سازمانی در توسعه و رفاه اجتماعی (ابریز و بیروا^{۱۸}، ۲۰۲۲:۸۰؛ اسمیت^{۱۹}، ۲۰۲۳:۱۴۶؛ جانسون و

1. Lahmiri et al.
2. Fonseca.
3. Gupta et al.
4. Prasad
5. Millington et al
6. Ghafoor et al
7. Myers et al.
8. Kaushik et al.
9. William et al
10. Meletiadou.
11. Pospíšilová& Rohlíková
12. Hopwood.
13. Kammer.
14. Darvishi et al.
15. Blix & Myhr.
16. Feoktistova et al.
17. Tan.
18. abarés & Bierwirth.
19. Smith.

همکاران^۱، ۷۸:۲۰۲۳؛ کمک به موسسه‌های خیریه، آموزش و پاداش مالی خانواده‌ها ... مورد بهره‌برداری قرار گیرد. جهت بهبود بعد اجتماعی سازمان‌ها می‌توانند به مسائلی مثل برابری جنسیتی (منگوبای و همکاران^۲، ۱۰۵۹۷۵:۲۰۲۲؛ ناراین^۳، ۲۵۲:۲۰۲۳؛ کنعان^۴، ۱۵۶:۲۰۲۳؛ گیرون و کازمیکاسرا^۵، ۱۶۳۵:۲۰۲۲؛ حفظ حقوق افراد، مسئولیت اجتماعی (اساف و صالح^۶، ۴۸۵:۲۰۲۳؛ کامیلری^۷، ۴۱۰:۲۰۲۲؛ الله و همکاران^۸، ۱۰۰:۲۰۲۲؛ محد کاسم و همکاران^۹، ۷۵۰:۲۰۲۲) عدالت نسلی، همکاری با جامعه جهانی و ملی و ... توجه نمایند. در بین شاخص‌ها اجتماعی، رهبری سازمان، برنامه‌ریزی (ماهاپاترو^{۱۰}، ۱۸:۲۰۲۲؛ سوانسون^{۱۱}، ۲۷:۲۰۲۲؛ کارلسون-وال و همکاران^{۱۲}، ۱۸۰:۲۰۲۲)، خط‌مش گذاری (صفيان و همکاران، ۲۹:۱۳۹۸) مهم‌ترین شاخص‌های شناسایی شده بودند؛ در این راستا آموزش کارکنان نه تنها برای رشد مستمر منابع انسانی مهم است، بلکه مدیریت پایدار منابع انسانی (لشگری و همکاران، ۱۶۰:۱۴۰۳) را در شرکت‌ها تضمین می‌نماید، درک رفتار شرکتی مرتبط با آموزش کارکنان نه تنها از منظر یک شرکت بلکه از دیدگاه چندین شرکت بسیار مهم است (ژانگ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹)؛ تاثیر بیماری کرونا بر هوشمند شدن اجتماع و همکاری‌های جهانی در بعد اجتماعی تاثیر گذار بوده است؛ در واقع شرکت‌ها و سازمان‌ها درس سخنی از همه‌گیری جهانی کووید-۱۹ گرفته‌اند، به ویژه سازمان‌های که تاب‌آوری ندارند، بسیاری از آنها فرو ریخته‌اند (ماربرت^{۱۴}، ۵۰۴:۲۰۲۳)؛ در بعد اقتصادی توجه به افزایش مهارت‌ها و دانش کارکنان در سازمان باعث بهبود و ترویج اقتصاد سبز (وانگ و همکاران^{۱۵}، ۱۲۲۰۱۸:۲۰۲۲؛ ژائو و همکاران^{۱۶}، ۷۳۰:۲۰۲۲؛ یومی و همکاران^{۱۷}، ۳:۲۰۲۲)؛ دارای اهمیت فراوان و توجه به فرآیند و خط‌مش

1. Johnson et al.
2. Mangubhai et al
3. Narain.
4. Kanaaneh.
5. Girón & Kazemikhasragh.
6. Assaf & Saleh.
7. Camilleri.
8. Ullah et al.
9. Mohd Kassim et al.
10. Mahapatro.
11. Swanson.
12. Carlsson-Wall et al
13. Zhang et al.
14. Mrabet.
15. Wang et al.
16. Zhao et al.
17. Yumei et al.

گذاری‌های اقتصادی توسط نهادهای اقتصادی با گسترش و بهبود تولید و بازاریابی (سکار و همکاران^۱، ۲۰۲۲: ۱۲۹۸۱۳)؛ نیز از اهمیت فراوان برخوردار بودند که در این بخش به مقالات مشابه از پیش انجام شده توسط سایر محققان در شاخص‌های مشابه و نتایج نسبتاً یکسان اشاره گردید. در پایان در فاز کمی شاخص‌های شناسایی شده با رویکرد معادلات ساختاری در نمونه آماری شناسایی گردید و شاخص‌های که از اهمیت کمتری برخوردار بودند حذف گردید و در الگو اصلاح گردید؛ به طور عمده مشکلات و موانع پیش روی پژوهش‌ها را می‌توان به دو بخش کلی تقسیم کرد: اول آن دسته از مشکلاتی که به طور کلی در انجام یک پژوهش فارغ از موضوع تحقیق ممکن است پیش روی پژوهشگر قرار گیرد و دسته دیگر آن مشکلات و موانع پیش روست که به موضوع و ارائه الگو تحقیق مربوط می‌شود؛ در مورد این تحقیق می‌توان گفت: شاید در نگاه اول به دلیل مروری و کتابخانه‌ای بودن این تحقیق و اینکه منابع مورد مطالعه و مراجع محقق مقالات، سایت‌های معتبر علمی و ... می‌باشد کار دشوار به نظر نرسد، اما به محض ورود به مراحل میانی و جدی‌تر تحقیق و دسترسی به بخشی از این جامعه آماری دشواری کار نمایان می‌نماید؛ با توجه به اینکه داناود مقالات از سایت‌های معتبر علمی به آسانی امکان‌پذیر نیست بنابراین دسترسی به فایل تمام صفحه مقالات از مشکلات اصلی این پژوهش می‌باشد؛ پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها می‌توانند با مراجعه به جدول شاخص‌های شناسایی شده آن دسته از شاخص‌های که دارای بیشترین ارجاع و فراوانی و از اهمیت بیشتری برخوردار هستند را شناسایی و آن‌ها را در سازمان خود مورد توجه بیشتر قرار دهند.

1. Sarkar et al.

فهرست منابع

- حسینی آهنگر، محمدرضا، تولایی، روح الله، شادمان فر، محمدحسین، محمدی، مهدی. (۱۴۰۲). ارائه نظام بومی ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبری مدظله‌العالی. *نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۱۵(۱)، ۵۳-۹۷.
- <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20084528.1402.15.1.5.3>
- حسین‌پور، داود، رسول‌زاده دربندی قدیم، محمدعلی، پورعزت، علی اصغر، قربانی‌زاده، وجه‌الله. (۱۴۰۰). تعالی خدمات عمومی بر پایه ارزش‌های اسلامی، *فصلنامه فرآیند مدیریت توسعه*، دوره ۳۴، شماره ۴، صفحه ۳-۲۷.
- صافیان، مهدی، فرهی، علی، حاجی ملامیرزایی، حمید، موسوی، سیدعلی. (۱۳۹۸). الگویی برای خط‌مشی‌گذاری سرمایه انسانی. *نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۶۴-۲۹، ۱۱(۱).
- <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.82548002.1398.11.1.2.2>
- سیدنقوی، میرعلی، واعظی، رضا، قربانی‌زاده، وجه‌الله، افکنه، محمد. (۱۳۹۷). الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران. *مدیریت سازمان‌های دولتی*. ۶(شماره ۲ (پیاپی ۲۲))، ۴، ۱۱-۲۶.
- لشگری، الهه، شیروانی، علیرضا، دلوی، محمدرضا. (۱۴۰۳). آینده پژوهی پایداری منابع انسانی در صنعت فولاد: تحلیلی بر تسهیل توسعه پایداری از طریق راهبرد یادگیری دوجانبه‌گرایانه. *نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۱۶(۲). ۱۴۰-۱۹۱.
- <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20084528.1403.16.2.2.9>
- Alqudaha, I., Carballo-Penelaa, A, Sanmartina, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European research on management and business economics* 28. 100177.
- Alic, B. (2023). The human resources management redimention in the context of the association of the Republic of Moldova to the European Union. *Management*, 1-47.
- Adsawinnawanawa, E., & Keeratipranon, N. (2022, March). The Sharing of Similar Knowledge on Monte Carlo Algorithm applies to Cryptocurrency Trading Problem. In *International Electrical Engineering Congress (iEECON)*, 1-4.
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, e12679.
- Asbari, M., Hidayat, D. D., & Purwanto, A. (2021). Managing employee performance: From leadership to readinessforchange. *International Journal of Social and Management-Studies*, 2(1), 74-85.
- Assaf, N., & Saleh, M. W. (2022, July). The Impact of Ownership Structures on Corporate Social Responsibility Disclosure in Palestine. In *Sustainable Finance, Digitalization and the Role of Technology: Proceedings of The International Conference on Business and Technology*. Cham: Springer International Publishing. (ICBT 2021), 485-493.

- Agarwala, M., Zenghelis, D. (2021). Social Capital and the Changing Wealth of Nations. World Bank, *The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future*, World Bank, Washington, DC., 397-427
- Arndt, C., Halikiopoulou, D. and Vrakopoulos, C. (2023). The centre-periphery divide and attitudes towards climate change measures among Western Europeans. *Environmental Politics*, 32 (3). ISSN 1743-8934, 381-406.
- Atasoy, R. (2023). Sustainability of the School Leadership in the Digital Era Under the Shadow of Crisis. In *Leadership and Workplace Culture in the IGI Global. Digital Era*, 149-168.
- Banerjee, S. B., Jermier, J. M., Peredo, A. M., Perey, R., & Reichel, A. (2021). Theoretical perspectives on organizations and organizing in a post-growth era. *Organization*, 28(3), 337-357.
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of human resources information systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25.
- Bhutta, U. S., Tariq, A., Farrukh, M., Raza, A., & Iqbal, M. K. (2022). Green bonds for sustainable development: Review of literature on development and impact of green bonds. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121378.
- Binh an, N., Kuo, Y. L., Mabrouk, F., Sanyal, S., Muda, I., Hishan, S. S., & Abdulrehman, N. (2023). Ecological innovation for environmental sustainability and human capital development: the role of environmental regulations and renewable energy in advanced economies. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 36(1), 243-263.
- Blix, T. B., & Myhr, A. I. (2023). A sustainability assessment framework for genome-edited salmon. *Aquaculture*, 562, p.738803.
- Bothner, F., Töller, A. E., & Schnase, P. P. (2022). Do lawsuits by ENGOs improve environmental quality? Results from the field of air pollution policy in Germany. *Sustainability*, 14(11), 6592.
- Bygstad, B., Øvrelid, E., Ludvigsen, S., & Dæhlen, M. (2022). From dual digitalization to digital learning space: Exploring the digital transformation of higher education. *Computers & Education*, 182, p.104463.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of business research*, 116, 183–187
- Campiglio, E., Dafermos, Y., Monnin, P., Ryan-Collins, J., Schotten, G., & Tanaka, M. (2018). Climate change challenges for central banks and financial regulators. *Nature climate change*, 8(6), 462-468.
- Camilleri, M. A. (2022). Strategic attributions of corporate social responsibility and environmental management: The business case for doing well by doing good. *Sustainable Development*, 30(3), 409-422.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Carlsson-Wall, M., Goretzki, L., Hofstedt, J., Kraus, K., & Nilsson, C. J. (2022). Exploring the implications of cloud-based enterprise resource planning systems for public sector management accountants. *Financial accountability & management*, 38(2), 177-201.

- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis., D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. **Journal of Business Research** 139 ,1501-1512.
- Cho, E., Chen, T. Y., Cheng, G. H. L., & Ho, M. H. R. (2022). Work–family balance self-efficacy and work–family balance during the pandemic: A longitudinal study of working informal caregivers of older adults. **Journal of Occupational Health Psychology**, 27(3), p.349.
- Chen, S. M., & He, L. Y. (2014). Welfare loss of China's air pollution: How to make personal vehicle transportation policy. **China Economic Review**, 31, 106-118.
- Chen, L., Liang, S., Liu, M., Yi, Y., Mi, Z., Zhang, Y., ... & Yang, Z. (2019). Trans-provincial health impacts of atmospheric mercury emissions in China. **Nature communications**, 10(1), 1484.
- Chrisanty, F. N., Gunawan, M. S., Wijayanti, R. W., & Soetjipto, B. W. (2021). The role of transformational entrepreneurship, readiness to change and counterproductive work behavior in enhancing employee performance. **Organizacija**, 54(1), 63-81.
- Cooper, C., Pereira, V., Vrontis, D., & Liu, Y. (2023). Extending the resource and knowledge based view: Insights from new contexts of analysis. **Journal of Business Research**, 156, 113523.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. **Theory into practice**, 39(3), 124-130.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches*. Los Angeles, CA: **Sage Publications** ,1-150.
- Darvishi, Y., Karami, H., & Goodarzian, F. (2023). Sustainable development in oxygenated fuels. Elsevier. **In Advancement in Oxygenated Fuels for Sustainable Development** ,315-330.
- Dikau, S ., Volz, U.(2019). *Central Banking, Climate Change and Green Finance*. **Tokyo: Asian Development Bank Institute**,1-23.
- Ehnert, I., & Harry, W. (2012). Recent developments and future prospects on sustainable human resource management: Introduction to the special issue. **Management revue**, 221-238.
- Ehnert, I., Parse, S., Roper, I., Wagner, M., Muller-Camen, M., (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. **Int. J. Hum. Resour. Manag.** 27(1), 88-108.
- Feoktistova, O. G., Turkin, I. K., & Zatchny, D. A. (2023). Development of Analytical Methods for Solving Problems of Management for Ecology Safety in Civil Aviation at the Stages of the Life Cycle of an Aircraft Product. Springer, Singapore. **In Safety in Civil Aviation** ,131-144.
- Fonseca, L. (2022). The EFQM 2020 model. A theoretical and critical review. **Total Quality Management & Business Excellence**, 33(9-10) , 1011-1038.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. **Journal of Marketing Research**, 18,382-388.
- Gabriela-Livia, C. (2021, May). EFQM Excellence Model–European Foundation for Quality Management. **In 6th International Conference on Education Reform and Modern Management (ERMM 2021)** Atlantis Press, 301-303.
- Gencer, Y. G., & Batirlik, S. N. (2023). Importance of Leadership in Managing Post-Pandemic Crises. **In Managing Inflation and Supply Chain Disruptions in the Global Economy IGI Global**,104-122.

- Grabowski, Z. J., McPhearson, T., & Pickett, S. T. (2023). Transforming US urban green infrastructure planning to address equity. **Landscape and Urban Planning**, 229, 104591.
- Giannikis, S., Grougiou, V., & Kapoutsis, I. (2021). The effects of entrepreneurial orientation on job stressors and the moderating role of high-performance work systems: employee perspectives from two industries. **The International Journal of Human Resource Management**, 32(14), 3033-3060.
- Girón, A., & Kazemikhasragh, A. (2022). Gender equality and economic growth in Asia and Africa: Empirical analysis of developing and least developed countries. **Journal of the knowledge economy**, 13(2), 1433-1443.
- Ghafoor, S., Grigg, N. P., Mathrani, S., & Mann, R. (2022). A bibliometric and thematic review of business excellence journal papers from 1990 to 2020. **Total Quality Management & Business Excellence**, 33(3-4), 355-387.
- Gopinath, R., & Poornappriya, T. S. (2021). An Analysis of Human Resource Development Practices in Small Scale Startups. **International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)**, 11(11), 2475-2483.
- Gupta, A., Singh, R. K., & Mangla, S. K. (2022). Evaluation of logistics providers for sustainable service quality: Analytics based decision making framework. **Annals of Operations Research**, 315(2), 1617-1664.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). 3rd edition, **Thousand Oaks: Sage**, 1-384.
- Rho, E., & Han, S. (2021). Relative managerial networking and performance: The moderating role of environmental context. **Public Administration Review**, 81(2), 205-219.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. **Journal of the academy of marketing science**, 40, 414-433.
- Henderson, K., & Loreau, M. (2023). A model of Sustainable Development Goals: Challenges and opportunities in promoting human well-being and environmental sustainability. **Ecological Modelling**, 475, 110164.
- Henry, P. B. (2000). Stock market liberalization, economic reform, and emerging market equity prices. **The Journal of Finance**, 55(2), 529-564.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the academy of marketing science**, 43, 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In **New challenges to international marketing**. Emerald Group Publishing Limited. 20,277-320.
- Hong, C., Mueller, N. D., Burney, J. A., Zhang, Y., AghaKouchak, A., Moore, F. C., ... & Davis, S. J. (2020). Impacts of ozone and climate change on yields of perennial crops in California. **Nature Food**, 1(3), 166-172.
- Hopwood, I. (2023). Peerless? How students' experience of synchronous online teaching can disrupt the development of relationships to peers, teachers, subject and self. **Research and Practice in Technology Enhanced Learning**, 18, 1-17.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. **Strategic Management Journal**, 20(2), 195-204.

- Husain, F. R., & Sumartik, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. **Indonesian Journal of Law and Economics Review**, 18, 10-21070.
- Islam, M. A., Hunt, A., Jantan, A. H., Hashim, H., & Chong, C. W. (2020). Exploring challenges and solutions in applying green human resource management practices for the sustainable workplace in the ready-made garment industry in Bangladesh. **Business Strategy & Development**, 3(3), 332-343.
- Itzchakov, G., Weinstein, N., & Cheshin, A. (2022). Learning to listen: Downstream effects of listening training on employees' relatedness, burnout, and turnover intentions. **Human Resource Management**, 1279-1298.
- Johnson, L. R., Drescher, C. F., & Bordieri, M. J. (2023). Intervention: Enhancing mental health and well-being around the world. In C. Shealy, M. Bullock, & S. Kapadia (Eds.), *Going global: How psychologists can meet a world of need*. **American Psychological Association**, 75-97.
- Janse, J.H., Kuiper, J.J., Weijters, M.J. et al. (2015). GLOBIO-aquatic, a global model of human impact on the biodiversity of inland aquatic ecosystems. **Environ. Sci. Pol.** 48, 99-114.
- Järnlström, M., Saru, E., & Vanhala, S. (2018). Sustainable human resource management with salience of stakeholders: A top management perspective. **Journal of Business Ethics**, 152, 703-724.
- Joshi, G., & Dhar, R. L. (2020). Green training in enhancing green creativity via green dynamic capabilities in the Indian handicraft sector: The moderating effect of resource commitment. **Journal of Cleaner Production**, 267, 121948.
- Jotabá, M. N., Fernandes, C. I., Gunkel, M., & Kraus, S. (2022). Innovation and human resource management: a systematic literature review. **European Journal of Innovation Management**, 25(6), 1-18.
- Kammer, J. (2023). A Case Study in the Application of Transformative Learning Theory: The Redesign of an Online Course in Order to Achieve Deep Learning. In **Research Anthology on Remote Teaching and Learning and the Future of Online Education**. **IGI Global**, 1314-1332.
- Kaushik, V., Kumar, A., Gupta, H., & Dixit, G. (2022). A hybrid decision model for supplier selection in Online Fashion Retail (OFR). **International Journal of Logistics Research and Applications**, 25(1), 27-51.
- Kanaaneh, R. (2023). *The Right Kind of Suffering: Gender, Sexuality, and Arab Asylum Seekers in America*. **University of Texas Press**, 1-216.
- Kurniawan, T. A., Liang, X., O'Callaghan, E., Goh, H., Othman, M. H. D., Avtar, R., & Kusworo, T. D. (2022). Transformation of solid waste management in China: moving towards sustainability through digitalization-based circular economy. **Sustainability**, 14(4), 2374.
- Kumar Reddy, K., Gunasekaran, A, Kalpana P., Sreedharan V.R., Arvind, Kumar, S., (2021). Developing a blockchain framework for the automotive supply chain: A systematic review. **Computers & Industrial Engineering**, 107334.
- Kim, J., Yang, I, Yang, T, Koveos, P., (2021). The impact of R&D intensity, financial constraints, and dividend payout policy on firm value. **Finance Research Letters**. **Finance Research Letters** 40 (2021) ,101802.
- Larrinaga, C., & Garcia-Torea, N. (2021). An ecological critique of accounting: The circular economy and COVID-19. **Critical Perspectives on Accounting**, 82, 102320 - 102320.

- Le Quéré, C., Jackson, R. B., Jones, M. W., Smith, A. J., Abernethy, S., Andrew, R. M., ... & Peters, G. P. (2020). Temporary reduction in daily global CO₂ emissions during the COVID-19 forced confinement. **Nature climate change**, 10(7), 647-653.
- Leclercq-Vandelannoitte, A. (2022). The panopticon, an emblematic concept in management and organization studies: Heaven or hell? **International Journal of Management Reviews**, 52-74.
- Jalundhwala, F., & Londhe, V. (2022), "A systematic review on implementing operational excellence as a strategy to ensure regulatory compliance: a roadmap for Indian pharmaceutical industry", **International Journal of Lean Six Sigma**, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. 0078.
- Jasothini, K., Neruja, S., & Arulrajah, A. A. (2023). The Effect of Environment Knowledge and Pro-Environment Psychological Climate on Environmental Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Environmental Commitment. **Sri Lankan Journal of Human Resource Management**, 13(1).
- Fang, V. W., Maffett, M., & Zhang, B. (2015). Foreign institutional ownership and the global convergence of financial reporting practices. **Journal of Accounting Research**, 53(3), 593-631.
- Lahmri, S., Bekiros, S., & Bezzina, F. (2022). Complexity analysis and forecasting of variations in cryptocurrency trading volume with support vector regression tuned by Bayesian optimization under different kernels: An empirical comparison from a large dataset. **Expert Systems with Applications**, 209, p.118349.
- Lawshe, C.H. (1975) A Quantitative Approach to Content Validity. **Personnel Psychology**, 28, 563-575.
- Paul, B. D. (2008). A history of the concept of sustainable development: literature review. **The Annals of the University of Oradea, Economic Sciences Series**, 17(2), 576-580.
- Lim, W. M., Cabral, C., Malik, N., & Gupta, S. (2022). How does ethical climate enhance work-family enrichment? Insights from psychological attachment, psychological capital and job autonomy in the restaurant industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 35(5), 1713-1737.
- Luturlean, B. S., Saragih, R., Prasetio, A. P., Aprianto, A. S., & Fadhila, A. S. (2023). The role of human resources practices and perceived organizational support as antecedents of employees' job satisfaction: Case from Indonesia private construction organization. **In Acceleration of Digital Innovation & Technology towards Society 5.0. Routledge**, 207-213.
- Luu, T. T. (2021). Green creative behavior in the tourism industry: the role of green entrepreneurial orientation and a dual-mediation mechanism. **Journal of Sustainable Tourism**, 29(8), 1290-1318.
- Ma, Y., Zhang, Q., & Yin, H. (2020). Environmental management and labor productivity: The moderating role of quality management. **Journal of Environmental Management**. P.109795.
- Mangubhai, S., Lawless, S., Cowley, A., Mangubhai, J. P., & Williams, M. J. (2022). Progressing gender equality in fisheries by building strategic partnerships with development organisations. **World Development**, 158, p.105975.
- Mahapatro, B. B. (2022). Human resource management. **PG Department of Business Management**, 1-429. ISBN (13) : 978-81-224-2943-5.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. **Journal of cleaner production**, 208, 806-815.

- Maufuzah, I. A., & Abadiyah, R. (2023). Transformational Leadership, Workload, and Entrepreneurial Motivation in Increasing Organizational Commitment. **Indonesian Journal of Law and Economics Review**, 18, 10-21070.
- Mashari, A., Amalia, A., Safitri, M., & Waruwu, D. (2023). Strategy for Increasing Human Resources Through Infrastructure. **EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam** (e-Journal), 11(1), 23-34.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. **Journal of cleaner production**, 243, 118595.
- Mazur, B. (2014). Sustainable Human Resource Management in theory and practice. **Ekonomia i Zarządzanie**, 6(1), 158-170.
- Meletiadou, E. (2023). Leadership for Sustainability in Higher Education Amidst the COVID-19 Crisis: Exploring Female Educational Leaders' Strategies for Transformation. In **Handbook of Research on Implications of Sustainable Development in Higher Education**. IGI Global, 1-23.
- Meng, W., Ding, H., & Liu, H. (2023, January). Research on the Application of Virtual Reality Technology in Environmental Art Design. In **Machine Learning, Image Processing, Network Security and Data Sciences: 4th International Conference, MIND 2022, Virtual Event, January 19–20, 2023**, Proceedings, Cham: Springer Nature Switzerland.Part II ,154-161.
- Mitton, T. (2006). Stock Market liberalization and operating performance at the firm level. **Journal of Financial Economics**, 81(3), 625–647.
- Miśkiewicz, R., Matan, K., & Karnowski, J. (2022). The Role of Crypto Trading in the Economy, Renewable Energy Consumption and Ecological Degradation. **Energies**, 15(10), 3805.
- Millington, R., Giles, A. R., van Luijk, N., & Hayhurst, L. M. (2022). Sport for sustainability? The extractives industry, sport, and sustainable development. **Journal of Sport and Social Issues**, 46(3), 293-317.
- Mohd Kassim, A. W. B., Noordin, R. B., Jaidi, J., & Tahajuddin, S. B. (2022). Ownership Structure and the Quality of Corporate Social Responsibilities Disclosures in Malaysian Companies. In **The Implementation of Smart Technologies for Business Success and Sustainability: During COVID-19 Crises in Developing Countries**. Cham: Springer International Publishing, 747-754.
- Mrabet, M. (2023). A Vision for a Quality Management System of Resilience (QMSR). In **Handbook of Research on Entrepreneurship and Organizational Resilience During Unprecedented Times**. IGI Global, 500-528.
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2020). Pragmatic research method. (F. Seydi, Ed.) (1st ed.). **Tehran: School of quantitative and qualitative research**. Retrieved from <https://analysisacademy.com>.
- Moshirian, F., Tian, X., Zhang, B., & Zhang, W. (2021). Stock market liberalization and innovation. **Journal of Financial Economics**, 139(3), 985-1014.
- Myers, J., Kimble, M., & Levinson, J. C. (2023). **Guerrilla Marketing :Volume 3: Advertising and Marketing Definitions, Ideas, Tactics, Examples, and Campaigns to Inspire Your Business Success**. **Morgan James Publishing**, 1-330.
- Narain, V. (2023). Integrating Gender Equality and Social Inclusion in the Curricula of Higher Education Institutions: An Approach for the Hindukush Himalaya Region. In **Proceedings of the 2nd International Symposium on Disaster Resilience and Sustainable Development**. Springer, Singapore, 251-265.

- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-family conflict and worker's performance during Covid-19 pandemic: What is the role of readiness to change mentality. **International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)**, 3(4), 122-134.
- Nicklin, J. M., Shockley, K. M., & Dodd, H. (2022). Self-compassion: Implications for work-family conflict and balance. **Journal of Vocational Behavior**, 138, 103785.
- Okkacha, Y., Bouarfa, S., & Boumediane, K. (2022). Quantitative and environmental analysis of hospital waste management in southern Algeria. **Technium Soc. Sci. J.**, 29, 663.
- Olson, G. M., & Olson, J. S. (2000). Distance matters. **Human Computer Interaction**, 15(2-3), 139-178.
- Olughor, R. (2023), "The Covid-19 Pandemic and the Future of Work: Developing Resilient People and Upskilling", Ogunyemi, K. and Onaga, A.I. (Ed.) **Responsible Management of Shifts in Work Modes – Values for Post Pandemic Sustainability**, Volume 2, Emerald Publishing Limited, Bingley, 163-176.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M., & Kaittila, A. (2022). Gendering boundary work: Experiences of work-family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. **Gender, Work & Organization**, 29(6), 1952-1968.
- Ogiewonyi, O. (2022). Factors influencing generation Y green behaviour on green products in Nigeria: An application of theory of planned behaviour. **Environmental and Sustainability Indicators**, 13, 100164.
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Söilen, K. S., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. **Journal of Business Research**, 137, 488-499.
- Ozkok, O., Vaulont, M. J., Zyphur, M. J., Zhang, Z., Preacher, K. J., Koval, P., & Zheng, Y. (2022). Interaction effects in cross-lagged panel models: SEM with latent interactions applied to work-family conflict, job satisfaction, and gender. **Organizational Research Methods**, 25(4), 673-715.
- Parida, V. K., Sikarwar, D., Majumder, A., & Gupta, A. K. (2022). An assessment of hospital wastewater and biomedical waste generation, existing legislations, risk assessment, treatment processes, and scenario during COVID-19. **Journal of environmental management**, p.114609.
- Prasad, R. (2022). Phytoremediation for Environmental Sustainability. **Springer Nature**. ISBN : 978-981-16-5620-0,1-543.
- Piya, S., Shamsuzzoha, A., Azizuddin, M., Al-Hinai, N., & Erdebilli, B. (2022). Integrated fuzzy AHP-TOPSIS method to analyze green management practice in hospitality industry in the sultanate of Oman. **Sustainability**, 14(3), 1118.
- Piowar-Sulej, K. (2022). Environmental strategies and human resource development consistency: Research in the manufacturing industry. **Journal of Cleaner Production**, 330, 129538.
- Piowar-Sulej, K. (2021). Core functions of Sustainable Human Resource Management. A hybrid literature review with the use of H-Classics methodology. **Sustainable Development**, 29(4), 671-693.
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM e with the focus on production engineers. **Journal of Cleaner Production**, 124008.

- Perkiss, S., McIlgorm, A., Nichols, R., Lewis, A. R., Lal, K. K., & Voyer, M. (2022). Can critical accounting perspectives contribute to the development of ocean accounting and ocean governance?. **Marine Policy**, 136, 104901.
- Pearce, J. L., Winkler, A. L. P., & Portocarrero, F. F. (2023). Broadening Our Understanding of Human Resource Management for Improved Environmental Performance. **philpapers.org**, 14-53.
- Permana, I. (2021). using structural equation modelling (sem) to construct the model for cultivating employee excellence through engagement, enablement, and empowerment. **President University Journal**, 14-36.
- Pospíšilová, L., & Rohlíková, L. (2023). Reforming higher education with ePortfolio implementation, enhanced by learning analytics. **Computers in Human Behavior**, 138, 107449.
- Rasheed, T. (2022). Supply Chain Sustainability Through Green Practices in Manufacturing: A Case Study from Pakistan: Supply Chain Sustainability. **South Asian Journal of Operations and Logistics** (ISSN: 2958-2504), 1(1), 57-71.
- Rangsunnoen, G. (2022). An investigation of mediating factors for export–import business performance excellence: a systems perspective framework for Thailand. **The TQM Journal**, Business and Society 62 (1):14-53.
- Rejikumar, G., Arunprasad, P., Persis, J., & Sreeraj, K. M. (2019). Industry 4.0: key findings and analysis from the literature arena. **Benchmarking: An International Journal**, 26(8), 2514-2542.
- Ren, S., Hao, Y., & Wu, H. (2022). How does green investment affect environmental pollution? Evidence from China. **Environmental and Resource Economics**, 81(1), 25-51.
- Robert, M., Giuliani, P., & Gurau, C. (2022). Implementing industry 4.0 real-time performance management systems: the case of Schneider Electric. **Production Planning & Control**, 33(2-3), 244-260.
- Roemer, E., Schubert, F., & Henseler, J. (2021). HTMT2—an improved criterion for assessing discriminant validity in structural equation modeling. **Industrial management & data systems**, 121(12), 2637-2650.
- Rusly, F. H., Corner, J. L., & Sun, P. (2012). Positioning change readiness in knowledge management research. **Journal of Knowledge Management**, 16(2), 329–355.
- Sahoo, S., Kumar, A., & Upadhyay, A. (2023). How do green knowledge management and green technology innovation impact corporate environmental performance? Understanding the role of green knowledge acquisition. **Business Strategy and the Environment**, 32(1), 551-569.
- Saragih, R., Prasetyo, A. P., Luturlean, B. S., & Ayuningtias, H. G. (2023). The impact of effective leadership style, employee readiness, and moderation of job level on organization agility: Case study in public telecommunication company in Indonesia. **In Acceleration of Digital Innovation & Technology towards Society 5.0. Routledge**, 238-247.
- Sarkar, B., Ullah, M., & Sarkar, M. (2022). Environmental and economic sustainability through innovative green products by remanufacturing. **Journal of Cleaner Production**, 332, 129813.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In **Handbook of market research**. Cham: Springer International Publishing, 587-632.
- Simkin, S. M., Allen, E. B., Bowman, W. D., Clark, C. M., Belnap, J., Brooks, M. L., ... & Waller, D. M. (2016). Conditional vulnerability of plant diversity to atmospheric nitrogen

- deposition across the United States. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, 113(15), 4086-4091.
- Smith, S. R. (2023). Well-Being, Sociability, and False Consciousness: Radical Politics, Disability, Self-Knowledge, and Subjectivity V Objectivity. **In The Ontology of Well-Being in Social Policy and Welfare Practice**, 145-169. Springer, Cham.
- Swanson, R. A. (2022). Foundations of human resource development. **Berrett-Koehler Publishers**, 1-520.
- Tan, Y., & Li, X. (2022). The impact of internet on entrepreneurship. **International Review of Economics & Finance**, 135-142.
- Tang, T. W., Zhang, P., Lu, Y., Wang, T. C., & Tsai, C. L. (2020). The effect of tourism core competence on entrepreneurial orientation and service innovation performance in tourism small and medium enterprises. **Asia Pacific Journal of Tourism Research**, 25(2), 89-100.
- Tataridas, A., Kanatas, P., Chatzigeorgiou, A., Zannopoulos, S., & Travlos, I. (2022). Sustainable crop and weed management in the era of the EU Green Deal: A survival guide. **Agronomy**, 12(3), 589.
- Tanemura, S., Nagaishi, N., & Shikida, A. (2022). A study of the effectiveness of training programs in the tourism sector The case of the Ishikawa Tourism Creation School, Japan. **Journal of Global Tourism Research**, 7(1), 37-45.
- Tabarés, R., & Bierwirth, A. (2022). Cultural Particularities and Its Role in the “Innovation Divide”: A Closer Look at the Origins of “Spreading Excellence and Widening Participation”. **In Putting Responsible Research and Innovation into Practice: A Multi-Stakeholder Approach**. Cham: Springer International Publishing, 79-99.
- Tan, H. (2023). An efficient IoT group association and data sharing mechanism in edge computing paradigm. **Cyber Security and Applications**, 1, 100003.
- Tewari, A., Mathur, S., Srivastava, S., & Gangwar, D. (2022). Examining the role of receptivity to green communication, altruism and openness to change on young consumers’ intention to purchase green apparel: A multi-analytical approach. **Journal of Retailing and Consumer Services**, 66, 102938.
- Torrent-Sellens, J., Ficopal-Cusí, P., & Enache-Zegheru, M. (2023). Boosting environmental management: The mediating role of Industry 4.0 between environmental assets and economic and social firm performance. **Business Strategy and the Environment**, 32(1), 753-768.
- Ullah, I., Hameed, R. M., Kayani, N. Z., & Fazal, Y. (2022). CEO ethical leadership and corporate social responsibility: Examining the mediating role of organizational ethical culture and intellectual capital. **Journal of Management & Organization**, 28(1), 99-119.
- Vicedo-Cabrera, A. M., Sera, F., Liu, C., Armstrong, B., Milojevic, A., Guo, Y., ... & Gasparri, A. (2020). Short term association between ozone and mortality: global two stage time series study in 406 locations in 20 countries. **bmj**, 368.
- Volz, U., (2017). On the Role of Central Banks in Enhancing Green Finance. Inquiry Working Paper No. 17/01. UNEP Inquiry into the Design of a Sustainable Financial System, Geneva. **International Review of Economics and Finance**, 1-27.
- Waheed, R., Sarwar, S., & Alsaggaf, M. I. (2023). Relevance of energy, green and blue factors to achieve sustainable economic growth: Empirical study of Saudi Arabia. **Technological Forecasting and Social Change**, 187, 122184.
- Wang, J., Wang, W., Ran, Q., Irfan, M., Ren, S., Yang, X., ... & Ahmad, M. (2022). Analysis of the mechanism of the impact of internet development on green economic growth:

- evidence from 269 prefecture cities in China. **Environmental Science and Pollution Research**, 1-15.
- Wang, Q., Dong, Z., Li, R., & Wang, L. (2022). Renewable energy and economic growth: new insight from country risks. **Energy**, 238, 122018.
- Wang, Q., Jiang, F., Li, R., & Wang, X. (2022). Does protectionism improve environment of developing countries? A perspective of environmental efficiency assessment. **Sustainable Production and Consumption**, 30,851-869.
- Wagner, M., (2013). 'Green' Human Resource Benefits: Do they Matter as Determinants of Environmental Management System Implementation? **J. Bus. Ethics**.114(3),443-456.
- William, P., Badholia, A., Patel, B., & Nigam, M. (2022, April). Hybrid Machine Learning Technique for Personality Classification from Online Text using HEXACO Model. In **2022 International Conference on Sustainable Computing and Data Communication Systems** . IEEE. (ICSCDS) , 253-259.
- Yangaילו, T. (2023). Assessing the influence of transformational leadership on competitive advantage through important innovations and quality results: Case of railway industry. **Management Science Letters**, 13(1), 41-50.
- Yumei, H., Iqbal, W., Irfan, M., & Fatima, A. (2021). The dynamics of public spending on sustainable green economy: role of technological innovation and industrial structure effects. **Environmental Science and Pollution Research**, 1-19.
- Zaid, A., Jaaron, A. (2023). The Impact of Green Human Resource Management Practices with Sustainable and Operational Performance: A Conceptual Model. In: Alareeni, B., Hamdan, A. (eds) **Innovation of Businesses, and Digitalization during Covid-19 Pandemic**. ICBT 2021. **Lecture Notes in Networks and Systems**, vol 488. Springer, Cham,583–610.
- Zhang, L., Guo, X., Lei, Z., & Lim, M. K. (2019). Social network analysis of sustainable human resource management from the employee training's perspective. **Sustainability**, 11(2), 380.
- Zeng, Y., Wang, F., & Wu, J. (2022). The impact of green finance on urban haze pollution in China: a technological innovation perspective. **Energies**, 15(3), 801.
- Zhao, X., Mahendru, M., Ma, X., Rao, A., & Shang, Y. (2022). Impacts of environmental regulations on green economic growth in China: New guidelines regarding renewable energy and energy efficiency. **Renewable Energy**, 187, 728-742.

