

طراحی مدلی از مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای تعالی سازمان

علی دادخواه تهرانی¹

کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدلی از مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای تعالی سازمان می باشد. این پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران منابع انسانی سازمان های دانش بنیان (134 نفر) تشکیل می دهند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه بایستی برابر با 100 نفر در نظر گرفته شود اما تنها 80 پرسشنامه برگشت داده شد. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه انجام شده که روایی آن طی بررسی خبرگان و اساتید مربوطه و پایایی دادهها با استفاده از روش آلفای کرونباخ تایید شده است. برای نیل به اهداف پژوهش و پاسخ به سوالات آن، هم از آمار توصیفی و هم از آمار استنباطی با بکارگیری نرم افزار Spss و Smart PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی پایدار بر تعالی سازمان تاثیر معناداری دارد. همچنین حمایت از پایداری، اجرای پایداری و نیز ارزیابی پایداری بر تعالی سازمان تاثیر معناداری دارد.

کلیدواژه ها: مدیریت منابع انسانی پایدار، تعالی سازمان، پایداری، مدیریت پایداری.

¹ ali_dadkhah_t@yahoo.com

مقدمه

می دهد. مدیریت منابع انسانی پایدار را می توان پارادایم جدیدی در مدیریت منابع انسانی تلقی نمود (پورا احمدی و همکاران، 1400). پایداری مدیریت منابع انسانی، موجب می شود تا کارکنان قادر به برآوردن انتظارات شرکای سازمانی (مدیران، همکاران و زیردستان)، شرکای برون سازمانی (مشتریان) و فراتر از آن (خانواده و جامعه) باشند. پایداری منابع انسانی هم به عنوان یک وسیله برای دستیابی اهداف پایداری سازمان و هم به عنوان یک هدف برای طراحی اقدامات و فرآیندهای منابع انسانی مورد استفاده قرار گرفت (امجد⁶ و همکاران، 2021).

از نقش های مهم مدیریت انسانی پایدار می توان به حمایت از پایداری اشاره نمود. حمایت از پایداری به عنوان ابزارهای مبتنی بر فرایند مدیریت منابع انسانی جهت استقرار راهبرد پایداری در اقدامات و فرهنگ یک سازمان مطرح است (داویدسو⁷ و همکاران، 2020). اجرای مدیریت منابع انسانی پایدار نیز از دیگر نقش های مهم در این حوزه به شمار می رود که در کنار ارزیابی پایداری در ارتقای شاخص های پایداری مدیریت منابع انسانی کارآمد است و به صورت عاملی برای ایجاد فرایندهای محوری نشان داده می شود که خود بر روی اصول پایداری شکل می گیرد. واحد منابع انسانی باید ارزیابی کند که سازمان در چه مرحله ای از پایداری قرار دارد تا ابزارهای متناسب با آن را شناسایی و بکار گیرد (پیوار-سولج⁸، 2021).

شواهد نشان می دهد پایداری منابع انسانی نه تنها بر کارکنان، بلکه بر کلیه زمینه های محیطی و اجتماعی سازمان تأثیر می گذارد، و کارکنان را در سازمان بر نقش اساسی خود در اثربخشی و موفقیت استراتژی پایداری در راستای تعالی سازمان آگاه می کنند. در واقع، سازمانها با هدف گذاری های همسو با اهداف راهبردی خود، در حوزه منابع انسانی و تعریف و اجرای رویکردها و

در سال های اخیر، زمینه تجارت جهانی به سرعت تغییر کرده است و اکنون بسیاری از سازمان ها اهداف متعددی را از جمله اهداف اجتماعی و محیطی را نیز در کنار اهداف اقتصادی دنبال می کنند (حکاک و همکاران، 1400). از اینرو، محققان مدیریت منابع انسانی، به طور فزاینده ای به سمت توسعه سیستم های پایدار منابع انسانی برای افزایش اهداف پایداری سازمان، روی آورده اند. در واقع، با تغییر محیط سازمانی، اهداف مدیریت منابع انسانی نیز در حال تغییر است (موختوی² و همکاران، 2022). یک مدل مدیریت منابع انسانی پایدار چندسطحی برای تحقق اهداف بلندمدت همچون تغییرات محیطی، تنوع زیستی، شهرنشینی و جمعیت شناختی نیروی کار، به جای توجه صرف بر بازده سه ماه و مسائل مالی کوتاه مدت لازم و ضروری است (باهوگونا³ و همکاران، 2023). از سویی، منابع طبیعی و سرمایه اجتماعی به طور فزاینده به عنوان دارایی های ارزشمند در سطح برابر با سرمایه اقتصادی قرار می گیرند. در نتیجه، این منابع نیاز به حفاظت مناسب از طریق توسعه "مدیریت منابع انسانی" دارند که با مدیریت منابع انسانی پایدار تحقق می یابد (امروتا و گیتا⁴، 2020).

مدیریت منابع انسانی پایدار اهمیت روش های منابع انسانی را برای نتایج سازمانی، فراتر از عملکرد مالی برجسته می کند. پایداری منابع انسانی بر مفاهیم و مولفه هایی مانند استخدام پایدار، امنیت شغلی، تعادل کار و زندگی، رفاه، آموزش و توانمندسازی عدالت شغلی، بیمه و دستمزدهای منصفانه، آموزش های سبز، حفاظت از محیط زیست و عملکرد پایدار کارکنان تأکید می کند (لو⁵ و همکاران، 2023). این مکتب، بی توجهی مدیران و جامعه حرفه ای منابع انسانی به مصالح خرد و کلان اجتماعی و زیست محیطی را در راستای سودآوری اقتصادی، مورد انتقاد قرار

⁶ Amjad

⁷ Davidescu

⁸ Piowar-Sulej

² Mukhty

³ Bahuguna

⁴ Amrutha & Geetha

⁵ Lu

پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن که مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های آن بر خلاقیت و تعهد سازمانی سبز و همچنین فرهنگ تأثیرگذار هستند. همچنین، تأثیر تعهد و خلاقیت و فرهنگ در نوآوری نیز تأیید شده است. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که وجود نوآوری سبز در سازمان می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر عملکرد و تعالی سازمانی داشته باشد.

کیانی و همکاران (1401) در پژوهشی پیامدهای اجتماعی و راهبردهای مدیریت منابع انسانی پایدار را در سازمان‌های دولتی ایران مورد بررسی قرار دادند. نتایج بخش کیفی داده بنیاد نشان می‌دهد در ارتباط با راهبرد اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار، طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی، و پیامدها شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی بوده که شایسته محور و مهارت‌های مدیریت منابع انسانی موثر می‌باشند. شایان ذکر است که سئوالات مصاحبه و پرسشنامه به صورت نگرش سنجی است؛ بنابراین امکان کنترل تمامی این متغیرها از سوی محقق میسر نیست. ارائه راه کارهایی به سازمان‌های دولتی ایران با هدف بهبود مدیریت منابع انسانی پایدار برای بقاء سازمان می‌باشد.

احمدیگیو همکاران (1400) پژوهشی تحت عنوان "طراحی مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای توسعه صنعت خودرو" ارائه نمودند. نتایج این بخش از تحقیق حاکی از این بود که تمامی 19 شاخص، مورد تأیید خبرگان تحقیق واقع شد و روایی و اعتبار آن‌ها نیز تأیید گردید. در پایان نیز، مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی پایدار با رویکرد توسعه صنعت خودرو در قالب الگوی پارادایمی طراحی گردید.

یو¹² و همکاران (2020) به مطالعه ارزش مدیریت منابع انسانی سبز در حمایت از همکاریهای زیستمحیطی با مشتریان پرداختند. نتایج حاکی از آن است که مدیریت

فرایندهای مناسب، تلاش میکنند تا در سیستمی یکپارچه، به سوی تعالی حرکت کنند (منگولا⁹ و همکاران، 2020). سازمان‌های متعالی کارکنان خود را ارج می‌نهند و فرهنگی را ایجاد می‌کنند تا دستیابی به اهداف سازمانی و شخصی در بردارنده منافع طرفین، میسر شود. آنها قابلیت‌های کارکنان خود را توسعه داده و عدالت و برابری را ترویج می‌دهند (اوباید¹⁰ و همکاران، 2020). این سازمان‌ها با کارکنان خود به گونه‌ای ارتباط برقرار کرده و ایشان را مورد تشویق، قدردانی و مراقبت قرار می‌دهند که آنها را برانگیزانند، در آنها تعهد ایجاد کرده و قادرشان سازند تا از مهارت‌ها و دانش خود در راستای منافع سازمان استفاده کنند (الدالیمی¹¹ و همکاران، 2019). تعالی در لغت به معنی بلندشدن و برترشدن می‌باشد و تعالی سازمانی به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دایمی شرکت در جهت کسب رضایت مشتری و افزایش مستمر سودآوری شرکت در یک محیط ملی فراگیر و حمایت‌کننده است (سامانتا¹² و همکاران، 2023). تعالی سازمانی تابع شرایط خاص، فرهنگ، محیط داخلی و خارجی و کسب و کار، ویژگی نیروی انسانی سازمان، نقا قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهایی است که سازمان را دربرگرفته است. در یک کلام، مسیر برتری و تعالی سازمانی، شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است (اوباید و همکاران، 2020). سازمان متعالی، فرآیندها و مصرف منابع خویش را در راستای تحقق نیازمندی‌های ذینفعان خویش هدایت و تلاش می‌کند با به دست آوردن خروجی‌های مثبت ناشی از عملکردهای خویش، رضایتمندی آنها را تا سر حد ممکن احراز نماید (منگولا و همکاران، 2020).

لندران اصفهانی و همکاران (1402) در پژوهش خود به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های آن بر عملکرد و تعالی سازمانی با میانجی‌گری نوآوری سبز

¹² Samanta

¹³ Yu

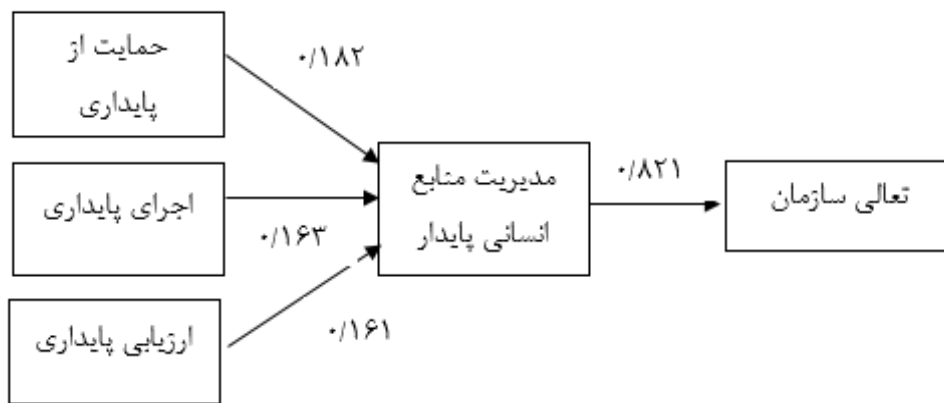
⁹ Mangla

¹⁰ Ubaid

¹¹ Aldalimy

بر این، این مطالعه قرار است اثر واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی و اثر تعدیل دانش زیستمحیطی روی رفتار مدیریت منابع انسانی را تست کند. داده‌ها از ۳۴۷ کارگر شاغل در تولید زغال‌سنگ، صنعت برق، غذا، مواد شیمیایی، و صنایع داروسازی جمع‌آوری شدند. نتایج نشان داد که اقدامات HRM سبز تاثیر مثبتی بر رفتار کارمند دارد و سرمایه روان‌شناختی این پیوند را میانجی‌گری می‌کند. دانش محیطی کارمند تاثیر اقدامات HRM سبز بر رفتار را تعدیل کرد.

با توجه به آنچه که بیان شد، پی بردن به عوامل موثر بر تعالی سازمان گامی مهم در جهت پیش بینی عملکرد آنها در شرایط متفاوت خواهد بود. براین اساس هدف پژوهش حاضر بر مبنای طراحی مدلی از مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای تعالی سازمان قرار گرفته است. مدل پژوهش در شکل 1 نشان داده شده است.



شکل 1. مدل پژوهش

برابر با 100 نفر در نظر گرفته شود اما تنها 80 پرسشنامه برگشت داده شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر سوالات مدیریت منابع انسانی پایدار (با شاخص های حمایت از پایداری، اجرای پایداری، ارزیابی پایداری) و تعالی سازمان است. روایی پرسشنامه طی بررسی 9 نفر از خبرگان و اساتید مربوطه مورد تایید

منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی و مثبت با همکاری محیطی با مشتریان و تأمین کنندگان ارتباط دارد.

سعید¹⁴ و همکاران (2018) در پژوهشی موضوع "بررسی رفتار سازمان ها از طریق فعالیت های مدیریت منابع انسانی سبز" را بررسی نمودند. موفقیت ابتکارات سازمانی برای پایداری زیست محیطی به رفتارهای کارمندان بستگی دارد. یکی از چالش های مهم معاصر که متخصصان منابع انسانی با آن مواجه هستند، حصول اطمینان از ادغام مناسب پایداری محیط زیست در سیاست های منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی سبز از سازمان هایی ظهور کرده است که درگیر فعالیت های مربوط به حفاظت از محیط زیست و حفظ تعادل اکولوژیکی هستند. هدف این مطالعه بررسی اثرات اقدامات HRM سبز (جذب و انتخاب سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت عملکرد سبز و ارزیابی، پاداش سبز و جبران، و توانمندسازی سبز) بر رفتار کارمند است. علاوه

روش پژوهش

پژوهش حاضر کاربردی بوده و با روش توصیفی-پیمایشی انجام می شود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران منابع انسانی سازمان های دانش بنیان (134 نفر) تشکیل می دهند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه بایستی

قرار گرفته و پایایی ابزار نیز با استفاده از اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده و نتایج در جدول 1 ارائه گردیده است

جدول 1. اندازه گیری ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ
حمایت از پایداری	0/81
اجرای پایداری	0/80
ارزیابی پایداری	0/79
تعالی سازمان	0/77

نتایج پژوهش

ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخگویان به شرح زیر ارائه میگردد:

ضرایب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بالای 0/7 بدست آمده که بیانگر پایایی مناسب ابزار سنجش میباشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم افزارهای Spss و Smart PLS به کار گرفته شده است.

جدول 2. ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان

درصد	فراوانی	متغیر	
13/75	11	زن	جنسیت
86/25	69	مرد	
3/75	3	مجرد	وضعیت تاهل
96/25	77	متاهل	
3/75	3	فوق دیپلم	میزان تحصیلات
55/0	44	لیسانس	
41/25	33	فوق لیسانس و بالاتر	
5/0	4	20 تا 30	سن
21/25	17	30 تا 40	
47/5	38	40 تا 50	
26/25	21	بالای 50	
32/5	26	زیر 10 سال	سابقه کار
36/25	29	10 تا 15 سال	
17/5	14	15 تا 20 سال	
13/75	11	بالای 20 سال	

آزمون کولموگروف-اسمیرنف که به اختصار به صورت K-S نشان می دهند، روشی برای نرمال بودن یک توزیع فراوانی نظری برای اطلاعات تجربی است. آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای ارزیابی همقواری متغیرهای رتبه‌ای در دو نمونه (مستقل و یا غیر مستقل) و یا همقواری توزیع یک نمونه با توزیعی که برای جامعه فرض شده است، به کار می‌رود. نتایج محاسبه این آزمون در جدول 3 گزارش شده است.

مطابق نتایج جدول 2: 13/75 درصد پاسخگویان زن هستند و 86/25 درصد نیز مرد هستند. 3/75 درصد پاسخگویان مجرد هستند و 96/25 درصد نیز متأهل هستند. 55/0 درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی تحصیلات لیسانس دارند و 3/75 درصد با کمترین فراوانی فوق دیپلم هستند. 47/5 درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی 40 تا 50 سال سن دارند و 5/0 درصد با کمترین فراوانی 20 تا 30 سال سن دارند. 36/25 درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی 10 تا 15 سال سابقه کار دارند و 13/75 درصد با کمترین فراوانی بالای 20 سال سابقه کار دارند.

جدول 3. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	K-S	Sig
حمایت از پایداری	0/143	0/223
اجرای پایداری	0/211	0/110
ارزیابی پایداری	0/157	0/314
مدیریت منابع انسانی پایدار	0/288	0/160
تعالی سازمان	0/167	0/168

معناداری و آماره آزمون نشان داده شده است. از آنجا که در این تحقیق سطح اطمینان 95 درصد در نظر گرفته شده است لذا، برای آزمون فرضیات اگر معناداری کمتر از 5 درصد باشد مسیر و ضریب مسیر مورد نظر معنادار بوده و فرضیه مربوطه تأیید می‌گردد؛ در غیر اینصورت فرضیه رد می‌شود.

به دلیل اینکه احتمال تمامی متغیرها بالای 0/05 می‌باشد (sig>0.05)، بنابراین توزیع نرمال است. برای انجام این آزمون تی تست، ابتدا آماره‌ی t را محاسبه می‌کنیم، سپس با استفاده از مقدار t حاصل شده، برای تصمیم در مورد پذیرش یا رد فرض صفر با استفاده از شکل زیر تصمیم می‌گیریم: نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق حاضر در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح

جدول 4. نتایج آزمون تی تست

فرضیات	آزمون t	سطح احتمال	ضریب تاثیر	نتیجه
حمایت از پایداری بر تعالی سازمان تاثیر دارد	4/23	0/000	0/821	تایید
اجرای پایداری بر تعالی سازمان تاثیر دارد	4/61	0/000	0/832	تایید
ارزیابی پایداری بر تعالی سازمان تاثیر دارد	3/74	0/000	0/815	تایید
مدیریت منابع انسانی پایدار بر تعالی سازمان تاثیر دارد	3/23	0/000	0/810	تایید

ارزیابی پایداری $0/000$ ($\text{sig} > 0.05$)، فرضیه اول تأیید شده و نشان میدهد که با احتمال $0/95$ ارزیابی پایداری بر تعالی سازمان تأثیر میگذارد.

با در نظر گرفتن ضریب آماره t که برای مدیریت منابع انسانی پایدار برابر $3/23$ میباشد (بیشتر از 2 است) و سطح احتمال مدیریت منابع انسانی پایدار $0/000$ ($\text{sig} > 0.05$)، فرضیه دوم تأیید شده و نشان میدهد که با احتمال $0/95$ مدیریت منابع انسانی پایدار بر تعالی سازمان تأثیر میگذارد. بنابراین نتایج آزمون فرضیات نشان میدهد که با معناداری کمتر از 5 درصد، مسیر و ضریب مسیر معنادار بوده و فرضیههای پژوهش تأیید میگردد.

برای حمایت از پایداری، اجرای پایداری و ارزیابی پایداری (بیشتر از 2) و سطح احتمال $\text{sig} > 0.05$ ، فرضیه دوم تأیید شده و نشان میدهد که با احتمال $0/95$ حمایت از پایداری، اجرای پایداری و ارزیابی پایداری بر تعالی سازمان تأثیر داشته و افراد با حمایت از پایداری، بهتر می توانند قابلیت مدیریت درست و منطقی در راستای تعالی سازمان را داشته باشند.

شیوههای مدیریت منابع انسانی پایدار، علاوه بر دستیابی به ثبات اقتصادی و تعادل زیستمحیطی، به پایداری عدالت اجتماعی، بهداشت و رفاه سازمان و کارکنان کمک میکند. همچنین، با حمایت، اجرا و ارزیابی پایداری، قابلیتهای لازم برای بهبود مستمر عملکرد محیطی سازمان را در جهت دستیابی به تعالی به همراه دارد. از محدودیت پژوهش میتوان به مشکلات مربوط به جمع آوری اطلاعات و عدم همکاری برخی از اعضای جامعه آماری اشاره نمود. جهت انجام پژوهشهای آتی، پیشنهاد میگردد که متغیرهایی نظیر نوآوری پایدار و عملکرد زیست محیطی به عنوان میانجی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

با در نظر گرفتن ضریب آماره t که برای حمایت از پایداری برابر $4/23$ میباشد (بیشتر از 2 است) و سطح احتمال حمایت از پایداری $0/000$ ($\text{sig} > 0.05$)، فرضیه اول تأیید شده و نشان میدهد که با احتمال $0/95$ حمایت از پایداری بر تعالی سازمان تأثیر میگذارد.

با در نظر گرفتن ضریب آماره t که برای اجرای پایداری برابر $4/61$ میباشد (بیشتر از 2 است) و سطح احتمال اجرای پایداری $0/000$ ($\text{sig} > 0.05$)، فرضیه اول تأیید شده و نشان میدهد که با احتمال $0/95$ اجرای پایداری بر تعالی سازمان تأثیر میگذارد.

با در نظر گرفتن ضریب آماره t که برای ارزیابی پایداری برابر $3/74$ میباشد (بیشتر از 2 است) و سطح احتمال

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدلی از مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای تعالی سازمان میباشد. نتایج حاصل از پژوهش به شرح زیر ارائه میگردد:

- نتیجه آزمون فرضیه اول حاکی از این است که مدیریت منابع انسانی پایدار با ضریب تأثیر $0/821$ بر تعالی سازمان تأثیر میگذارد. همچنین با در نظر گرفتن ضریب آماره t برای مدیریت منابع انسانی پایدار (بیشتر از 2) و سطح احتمال مدیریت منابع انسانی پایدار $\text{sig} > 0.05$ ، فرضیه اول تأیید شده و نشان میدهد که با احتمال $0/95$ مدیریت منابع انسانی پایدار بر تعالی سازمان تأثیر دارد و افراد با نگرش بالاتر پایداری در مدیریت، آمادگی بیشتری برای تعالی سازمان نشان می دهند.

- نتیجه آزمون فرضیه دوم حاکی از این است که متغیرهایی از جمله حمایت از پایداری، اجرای پایداری و ارزیابی پایداری بر روی مدیریت منابع انسانی پایدار تأثیر گذارند. میزان این تأثیر برای حمایت از پایداری برابر $0/182$ ، برای اجرای پایداری برابر $0/163$ و برای ارزیابی پایداری برابر $0/161$ میباشد. بنابراین، میزان تأثیر حمایت از پایداری بر مدیریت منابع انسانی پایدار بیشتر از سایر متغیرها می باشد. همچنین با در نظر گرفتن ضریب آماره t

- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner production*, 247, 119131.
- Bahuguna, P. C., Srivastava, R., & Tiwari, S. (2023). Two-decade journey of green human resource management research: a bibliometric analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 30(2), 585-602.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331-353.
- Mangla, S. K., Kusi-Sarpong, S., Luthra, S., Bai, C., Jakhar, S. K., & Khan, S. A. (2020). Operational excellence for improving sustainable supply chain performance. *Resources, Conservation and Recycling*, 162, 105025.
- Mukhuty, S., Upadhyay, A., & Rothwell, H. (2022). Strategic sustainable development of Industry 4.0 through the lens of social responsibility: The role of human resource practices. *Business Strategy and the Environment*, 31(5), 2068-2081.
- Piwowar-Sulej, K. (2021). Core functions of Sustainable Human Resource Management. A hybrid literature review with the use of H-
- احمدیگی، علیرضا، احمدی، مسعود، ضامنی، فرشیده. (1400). طراحی مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای توسعه صنعت خودرو. فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، 19(43)، 37-48.
- پوراحمدی، گوهر، ایراندوست، منصور، ادهمی، جمال. (1400). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی پایدار با استفاده از روش دلفی. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، 5(2)، 206-196.
- حکاک، محمد، حسین آزادی، محمد، افتخاری، محمد. (1400). اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار با رویکرد فازی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، 58(16)، 104-134.
- کیانی، عزت‌الله، رنگریز، حسن، احمدی، کیومرث. (1401). پیامدهای اجتماعی و راهبردهای مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان‌های دولتی ایران، علوم اجتماعی، 16(3).
- لندران اصفهانی، سعید، عمرانی قهجاورستانی، مینا، معلمی نیا، بابک. (1402). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های آن بر عملکرد و تعالی سازمانی با میانجی‌گری نوآوری سبز. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، 3(2)، 23-43.
- Aldalimy, M. J. H., Al-Sharifi, A. K. H., & Bannay, D. F. (2019). Strategic alignment role in achieving the organizational excellence through organizational dexterity. *Journal of southwest Jiaotong university*, 54(6).
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 28191-28206.

- Classics methodology. *Sustainable Development*, 29(4), 671-693.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
 - Samanta, M., Virmani, N., Singh, R. K., Haque, S. N., & Jamshed, M. (2023). Analysis of critical success factors for successful integration of lean six sigma and Industry 4.0 for organizational excellence. *The TQM Journal*.
 - Ubaid, A. M., Dweiri, F. T., & Ojiako, U. (2020). Organizational excellence methodologies (OEMs): a systematic literature review. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 11, 1395-1432.
 - Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., & Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *international journal of production Economics*, 219, 224-235.