

Scientometric Study of Human Resource Excellence Models and Organizational Performance Sustainability

Aryan Gholipour^{*1}, Sara Farzaneh²

Received: August, 21, 2024; Revised: December, 27, 2024

Accepted: December, 30, 2024; Published: May, 22, 2025

Abstract

Purpose: This study aims to map the scientific landscape of research on human resource excellence models and their relationship to organizational performance sustainability.

Methodology: An applied, descriptive approach was adopted, using bibliometric analysis with R software. The dataset comprised articles indexed in Scopus and Web of Science from 1998 to February 2024. The outputs from both databases were merged and analyzed in a bibliographic framework.

Findings: A total of 101 articles were reviewed, with over 80% published after 2020. Five journals accounted for 33% of these publications. Analysis revealed limited attention to the intersection of human resource management and organizational sustainability as a central research theme. Eight countries emerged as active contributors in terms of publication volume, citation impact, and research collaboration, while most others remained marginal. Co-occurrence analysis of 715 keywords identified five thematic clusters.

Conclusion: Research on human resources and organizational performance sustainability has grown significantly since 2020; however, the low citation rates suggest the absence of globally recognized thought leaders in this domain. Cluster analysis indicates that human resources remain the third priority within sustainability research, rather than a primary focus.

Value: This study offers critical insights into the evolution of research on human resource excellence models and organizational performance sustainability, providing a valuable reference for future investigations in this area.

Key Words: Human Resources, Sustainability of Performance, Organizational Excellence, Scientific Measurement, Scientific Map

How to Cite:

Gholipour, A. ; Farzaneh, S. (2025). Scientometric Study of Human Resource Excellence Models and Organizational Performance Sustainability. *Journal of Knowledge-Research Studies*, 4 (1): 63-85.

Doi: [10.22034/jkrs.2024.63060.1103](https://doi.org/10.22034/jkrs.2024.63060.1103)

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_19059.html

Article Type: Original Article

©The Author(s) Publisher: University of Tabriz E-ISSN: [2821-045X](https://doi.org/10.22034/jkrs.2024.63060.1103)

The paper is an open access and licensed under the Creative Commons CC BY NC license.



1. Professor, Leadership and Human Capital Department, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author) agholipor@ut.ac.ir

2 . Ph.D. Student in Business Management (Organizational Behavior and Human Resource Management), Aras International Campus, University of Tehran, Tehran, Iran

Extended Abstract



Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

Introduction: Organizations can achieve sustainable and professional performance when managers remain aware of environmental and social needs, as well as the expectations of consumers, potential customers, and governments. In this context, internal stakeholders—namely, human resources—play a critical role. Treating human resources as internal customers fosters an environment conducive to stability and organizational growth. Effective human resource management requires that managers first understand the current state of their workforce, which encompasses employee attitudes and related processes. This evaluation helps determine the organization's maturity level in human resource development, guiding managers in setting a clear path toward excellence. The Human Resource Excellence Model has been developed to support this process and align organizational strategies with sustainable performance objectives. Its primary goal is to enable higher performance and superior organizational outcomes. Empirical evidence suggests that improved implementation of management practices positively influences the sustainability of organizational performance. This study addresses the need to systematically analyze the evolution of research in this area by reviewing over 100 scholarly articles indexed in Web of Science and Scopus from 1998 to 2024. Using a scientometric approach and advanced bibliometric tools, this research explores patterns, trends, and gaps related to human resource excellence models and organizational sustainability. Ultimately, practical recommendations are offered to guide future studies.

Purpose: The primary objective of this research is to map the scientific landscape of the field, focusing on human resource excellence models and their impact on the sustainability of organizational performance.

Methodology: This study adopts an applied and descriptive research design, employing scientometric techniques for bibliometric analysis. Scientometrics enables the numerical analysis of published scientific literature, serving as an effective method for identifying emerging themes and intellectual structures within a field. Through this approach, the study identifies influential researchers, research clusters, and thematic trends.

The research process involved two main steps:

Structural Analysis: Determining the conceptual structure of research on human resource management and organizational sustainability.

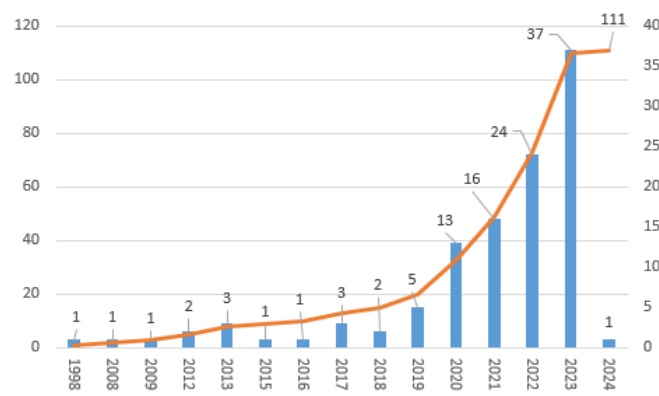
Keyword Clustering: Identifying thematic clusters using co-occurrence analysis.

Data were collected from Scopus and Web of Science databases, covering the period from 1998 to February 2024. The datasets were merged, standardized, and analyzed using R software, which offers a wide range of statistical and graphical capabilities, including clustering, co-occurrence mapping, and network visualization. Additionally, VOSviewer was utilized to address limitations in the R software output and to enhance visualization quality. Where discrepancies occurred between database outputs, references were clearly documented.

Findings: The analysis included 101 articles authored by 345 contributors. The earliest article dates back to 1998, yet over 80% of the publications appeared after 2020, indicating a surge of interest in recent years. This trend demonstrates

that research on human resource excellence and sustainability is a relatively new and evolving domain.

Chart 1. Number of documents per year from 1955 to 2024 (Source: R software)



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

Approximately 33% of the reviewed articles were published in just five journals, representing 7% of the total number of journals in this field. However, the overall lack of concentrated research attention suggests that the intersection of human resource management and sustainability remains underexplored.

Table 1. The Co-Authorship of organizations considering at least 3 documents

Researchers	Number of citations	Number of documents
National University of Science and Technology, Pakistan	39	3
University of Brescia, Italy	0	13

The National University of Science and Technology, Pakistan and the University of Brescia, Italy, emerged as notable contributors, although their citation impact remains limited. Country-level analysis revealed eight active nations—China, Pakistan, Malaysia, England, Saudi Arabia, Italy, Indonesia, and Thailand—accounting for the majority of publications and citations. Most other countries showed negligible research activity.

Table 2. Co-Authorship of countries considering at least 5 articles (taken from WOS output)

Rank	Country	TA/TS ¹	TA ²	TS ³	Power of communication
1	China	24/23	630	26	28
2	Pakistan	5/45	137	25	37
3	Malaysia	26/95	539	20	22
4	England	16/66	150	9	2
5	Saudi Arabia	13/5	108	8	7
6	Italy	14/71	103	7	5
7	Indonesia	3/4	17	5	0
8	Thailand	3/4	17	5	0

1. Total Authorship /Total Study

2. Total Authorship

3. Total Study



A co-occurrence analysis of 715 keywords revealed five thematic clusters:
Business (e.g., strategy, competitive advantage, knowledge management, performance models)

Social Responsibilities (e.g., green HRM, CSR, sustainable performance, supply chain management)

Human Resources (e.g., HRM, employee behavior, commitment)

Environment (e.g., green innovation, environmental management)

Resources (focused on sustainability-related resource management)

The most prominent cluster was Business, underscoring a stronger research emphasis on organizational systems and strategies over human resources. In contrast, human resources ranked third, indicating that despite growing recognition, it is not yet a primary focus in sustainability research.

Table 3. Thematic clusters in the study of human resource management and organizational sustainability

Rank	Cluster name	Number keywords	Keywords in the cluster
1	Business	14	Business; capabilities; competitive advantage; firm; performance; hrn; impact; innovation; knowledge management; model; organizational performance; pls-sem; strategy; system
2	Social responsibilities	13	Commerce; economic performance; environmental management; environmental performance; framework; green hrn; green innovation; organizational citizenship; pro-environmental behavior; social performance; supply chain management; sustainable business performance; sustainable performance
3	Human resources	10	Behavior; commitment; companies; corporate social responsibility; corporate social-responsibility; empirical-evidence; employee; financial performance; human resource management; human-resource management
4	environment	9	Creativity; environmental-management; green human green resource management; green human resource; supply chain management; hotel industry; management; na; sustainable; performance
5	Resources	3	human resource; resource management; sustainability

The study confirms that research in this domain has grown considerably since 2020, albeit with relatively low citation rates, suggesting an absence of globally recognized thought leaders or cohesive research communities. Moreover, the dominance of clusters related to business and social responsibility highlights a tendency to prioritize financial and systemic considerations over human resources in sustainability discussions.

Conclusion: Given the increasing importance of human resource management in driving sustainable organizational performance, there is a pressing need for coordinated research efforts. In the Iranian context, it is recommended that leading institutions such as the University of Tehran spearhead initiatives to establish dedicated research groups, create accessible databases for Persian-language literature, and promote collaborative studies focusing on human resource excellence models. Such efforts could bridge current gaps and advance both theoretical and practical understanding in this field.

Value: This study provides a comprehensive scientometric analysis of the intersection between human resource excellence and organizational sustainability using advanced bibliometric tools. By identifying key trends, research gaps, and

thematic clusters, it offers actionable insights for scholars and practitioners, serving as a foundational reference for future research endeavors.

References

- Abdi, K., Yaghobi, M., Barzanji, A., Ghaderi, S., Roushani, D., & Karimian, A. (2020). Investigating the relationship between job involvement and intention to leave job in anesthetist employed in Sanandaj hospitals in 2018 [Original Research]. *Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences*, 25(1), 84-92. <https://doi.org/10.52547/sjku.25.1.84>. [In Persian]
- Adámek, P., Bauerová, R., Kadlubcová, J., & Zapletalová, Š. (2017). The business excellence models in Czech enterprises: the effects of business strategy on performance. *Central European Business Review*, 6(4), 20-29.
- Aftab, J., Abid, N., Sarwar, H., & Veneziani, M. (2022). Environmental ethics, green innovation, and sustainable performance: Exploring the role of environmental leadership and environmental strategy. *Journal of Cleaner Production*, 378, 134639. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134639>
- Ahlstrom, D., Bruton, G., & Chan, E. S. (2001). HRM of foreign firms in China: The challenge of managing host country personnel. *Business Horizons*, 44(3), 59-68. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(01\)80036-7](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(01)80036-7)
- Akbari, M., Khodayari, M., Danesh, M., Davari, A., & Padash, H. (2020). A bibliometric study of sustainable technology research. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751906. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1751906>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of informetrics*, 11(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Asiaei, K., Bontis, N., Barani, O., & Jusoh, R. (2021). Corporate social responsibility and sustainability performance measurement systems: implications for organizational performance. *Journal of Management Control*, 32(1), 85-126. <https://doi.org/10.1007/s00187-021-00317-4>
- Backhaus, K. (2016). Employer branding revisited. *Organization management journal*, 13(4), 193-201. <https://doi.org/10.1080/15416518.2016.1245128>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy Of Marketing Science*, 16, 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Berman, E. M. (2015). HRM in development: Lessons and frontiers. *Public Administration and Development*, 35(2), 113-127. <https://doi.org/10.1002/pad.1706>
- Bhastary, M. D., Lubis, A. R., Utami, S., & Kesuma, T. M. (2023). Implementation Of Talent Management as An Effort to Realize Sustainable Performance of The Palm Oil Industry in Indonesia. *Calitatea*, 24(195), 255-262.
- Bhat, W. A., Khan, N. L., Manzoor, A., Dada, Z. A., & Qureshi, R. A. (2023). How to Conduct bibliometric analysis using R-studio: a practical guide. *European Economic Letters (EEL)*, 13(3), 681-700. <https://doi.org/10.52783/eel.v13i3.350>
- Bokhari, S. A. A., Ali, M., Albort-Morant, G., Latan, H., de Sousa Jabbour, A. B. L., Ullah, S., ... & Vo-Thanh, T. (2023). Bridging the gap: The moderating roles of institutional quality and compliance on the link between CSR and financial performance. *Cleaner Production*, 404, 136897. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136897>
- Bratton, A., & Paulet, R. (2022). Sustainable human resource management and organisational sustainability. In *The Emerald Handbook of Work, Workplaces and Disruptive Issues in HRM* (pp. 149-169). Emerald Publishing Limited.
- Brown, K. (2021). Managing conflict: A constructivist grounded theory exploring collaborating under conditions of mandate in English health and wellbeing boards



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

- [Doctoral dissertation, Durham University]. Durham University Theses. <https://etheses.dur.ac.uk/13844/>
- Bundy, J., Shropshire, C., & Buchholtz, A. K. (2013). Strategic cognition and issue salience: Toward an explanation of firm responsiveness to stakeholder concerns. *Academy of management review*, 38(3), 352-376. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0179>
- Chawewong, K., & Naipinit, A. (2023). The influence of top management green commitment and green intellectual capital on sustainable business performance of Thailand's thrift and credit cooperatives. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(3), 1047-1056. <http://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.4.017>
- Collings, D. G., Nyberg, A. J., Wright, P. M., & McMackin, J. (2021). Leading through paradox in a COVID- 19 world: Human resources comes of age. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 819-833. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12343>
- Diaz, R. A. P., Mendez, R. V. P., & Vasquez, L. F. N. (2023). A Bibliometric Study of Scientific Production on Self-Sovereign Identity. *Ingeniería*, 28(Suppl), e19656. <https://doi.org/10.14483/23448393.19656>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308385>
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M., & Fayyad, S. (2023). Green management and sustainable performance of small-and medium-sized hospitality businesses: moderating the role of an employee's pro-environmental behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2244. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032244>
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M., Kooli, C., & Fayyad, S. (2023). Green human resource management and brand citizenship behavior in the hotel industry: Mediation of organizational pride and individual green values as a moderator. *Administrative Sciences*, 13(4), 109. <https://doi.org/10.3390/admsci13040109>
- Elzek, Y. S., Soliman, M., Al Riyami, H., & Scott, N. (2024). Talent management and sustainable performance in travel agents: do green intellectual capital and green servant leadership matter?. *Current Issues in Tourism*, 27(19), 3115-3130. <https://doi.org/10.1080/13683500.2023.2252560>
- Evans, W. R., & Davis, W. D. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of management*, 31(5), 758-775. <https://doi.org/10.1177/0149206305279370>
- Farzaneh, S. (2024). Designing a conceptual model to explain the relationship between the establishment of the 34000 human resources model and the sustainability of organizational performance. [PhD thesis, International Campus of the University of Tehran]. Irandoc. [In Persian]
- Farzin Abdehgah, E., Rastgooyan, S. B., & Khadivi, M. (2023). A bibliometric study of organizational storytelling/narrative research. *Journal of Design, Business & Society*, 9(2), 221-250. https://doi.org/10.1386/dbs_00055_1
- Jain, A. K., Murty, M. N., & Flynn, P. J. (1999). Data clustering: a review. *ACM computing surveys (CSUR)*, 31(3), 264-323. <https://doi.org/10.1145/331499.331504>
- Mokhtarpour Asl, H., & Kameli, M. (2022). A Model for Evaluating the Sustainable Performance of Human Resources. *Management and Development Process*. 35(1), 81-115. <https://doi.org/10.52547/jmdp.35.1.81>[In Persian]
- Molinillo, S., Ekinci, Y., Whyatt, G., Occhiocupo, N., & Stone, M. (2016). Private label management: Insights and research directions. *Handbook of research on*

- strategic retailing of private label products in a recovering economy*, 1-27. <https://www.igi-global.com/chapter/private-label-management/157646>
- Omran, M. G., Engelbrecht, A. P., & Salman, A. (2007). An overview of clustering methods. *Intelligent Data Analysis*, 11(6), 583-605. <https://doi.org/10.3233/IDA-2007-11602>
- Razzaq, S., Maqbool, N., & Hameed, W. U. (2019). Factors effecting the elasticity of micro credit demand in southern Punjab, Pakistan. *Innovation Journal of Social Sciences and Economic Review*, 1(2), 10-16. <https://doi.org/10.36923/ijsser.v1i2.35>
- Ren, S., Fan, D., & Tang, G. (2023). Organizations' management configurations towards environment and market performances. *Journal of Business Ethics*, 188(2), 239-257. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05299-4>
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2022, March). The role of digital HRM: contribution to the improvement of business sustainability. In *International Conference on Business and Technology* (pp. 840-848). Cham: Springer International Publishing.
- Shahzad, M. A., Jianguo, D., & Junaid, M. (2023). Impact of green HRM practices on sustainable performance: mediating role of green innovation, green culture, and green employees' behavior. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(38), 88524-88547. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-28498-6>
- Shayegan, S., Bazrkar, A., & Yadegari, R. (2023). Realization of sustainable organizational performance using new technologies and green human resource management practices. *Foresight and STI Governance*, 17(2), 95-105. [In Persian]
- Singh, K., Abraham, R., Yadav, J., Agrawal, A. K., & Kolar, P. (2023). Linking CSR and organizational performance: the intervening role of sustainability risk management and organizational reputation. *Social Responsibility*, 19(10), 1830-1851. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2022-0309>
- Taqi, M., Gurkaynak, N., & Gencer, M. (2019). Marketing concept evolution: a bibliometrics co-occurrence analysis. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 185-197. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.2-16>
- van Eck, N. J. (2011). *Methodological advances in bibliometric mapping of science* (No. EPS-2011-247-LIS). Erasmus Research Institute of Management. [<https://repub.eur.nl/pub/22718/>]
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 204, 965-979. DOI:10.1016/j.jclepro.2018.09.062
- Zhao, W., & Huang, L. (2022). The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: Evidence from China. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 35(1), 6121-6141. DOI:10.1080/1331677X.2022.2047086
- Ziyadeh, M. W., Othman, M., & Zaid, A. A. (2023). Effects of green human resource management on organisational sustainability: the mediating role of corporate social responsibility and organisational citizenship behaviour. *International journal of organizational analysis*, 32(2), 357-372. DOI:10.1108/IJOA-11-2022-3506



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11



مطالعه علم‌سنجی مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان

آرین قلی پور^۱، سارا فرزانه^۲

۱. استاد، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده‌های مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) agholipor@ut.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت بازرگانی (گرایش رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی)، پردیس بین‌الملل ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تاریخ بازنگری: ۷ دی ۱۴۰۳

تاریخ دریافت: ۳۱ مرداد ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۱ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۰ دی ۱۴۰۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش ترسیم نقشه‌ی علمی حوزه‌ی مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان است.

روش‌شناسی: روش‌شناسی بر اساس رویکرد کاربردی و توصیفی با بهره‌گیری از تحلیل علم‌سنجی است. جامعه‌ی آماری شامل مقالات دو پایگاه استنادی اسکوپوس و وب‌آوساینس از سال ۱۹۹۸ تا فوریه‌ی ۲۰۲۴ با استفاده از نرم‌افزار R است که خروجی دو پایگاه داده تلفیق گردیده و تحلیل اولیه در فضای بیلوشاینی انجام گرفت.

یافته‌ها: از مجموع ۱۰۱ مقاله مورد بررسی بیش از ۸۰ درصد از مقالات پس از سال ۲۰۲۰ چاپ شده‌اند و ۳۳ درصد از کل مقالات متعلق به ۵ مجله می‌باشند. نرم‌افزار R مشخص نمود پژوهشگران به حوزه‌ی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان به‌عنوان یک موضوع بنیادی توجه نکرده‌اند. هشت کشور از نظر تعداد مقالات منتشر شده، تعداد استنادها و قدرت ارتباط مقالات فعال بوده و سایر کشورها تقریباً فعالیتی نداشته‌اند. در پایان، تحلیل هم‌رخدادی ۷۱۵ کلمه‌ی کلیدی پنج خوشه را معرفی کرده‌اند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج حاصله از سال ۲۰۲۰ تحقیقات مرتبط با حوزه‌ی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان به‌طور قابل توجهی رشد نموده اما ضعف تعداد ارجاعات هر مقاله گواه این مسئله است که در سطح جهانی پژوهشگر برجسته‌ای که تمرکز خود را بر موضوع پژوهش معطوف کرده باشد، وجود ندارد. تحلیل خوشه‌ها نشان می‌دهد که منابع انسانی هنوز اولویت پژوهشگران پایداری عملکرد سازمان نبوده و در رده سوم اهمیت قرار دارد.

اصالت و ارزش: پژوهش حاضر رویکرد نوینی در حوزه مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان بر اساس تجزیه و تحلیل نرم‌افزار R دارد که می‌تواند مورد توجه محققان این حوزه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: منابع انسانی، پایداری عملکرد، تعالی، سازمان، علم‌سنجی، نقشه علمی

چگونه به این مقاله استناد کنیم:

قلی پور، آرین؛ فرزانه، سارا (۱۴۰۴). مطالعه علم‌سنجی مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان. نشریه مطالعات دانش پژوهی، ۴ (۱): ۸۵-۶۳.

Doi: [10.22034/jkrs.2024.63060.1103](https://doi.org/10.22034/jkrs.2024.63060.1103)

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_19059.html

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

شاپا الکترونیکی: 2821-045X

ناشر: دانشگاه تبریز

© نویسندگان



این مقاله به صورت دسترسی باز و با لایسنس CC BY NC کرییتیو کامنز قابل استفاده است.



یکی از روش‌های متداول ارزشیابی فعالیت‌های علمی در حوزه‌های مختلف دانش بشری رویکرد علم‌سنجی است که با بهره‌گیری از آن می‌توان میزان مشارکت و همکاری دانشمندان با یکدیگر در انتشار یافته‌های علمی و پژوهشی را مورد بررسی قرار داد. درواقع همکاری‌های علمی به نخبگان فرصت می‌دهد تا از توانایی‌ها و ظرفیت‌های موجود بهره‌برداری نموده و بستر تحول و تکامل علمی را فراهم نمایند.

از سوی دیگر یک سازمان یا شرکت زمانی می‌تواند عملکرد حرفه‌ای و پایداری داشته باشد که مدیران آن از وضعیت و نیازهای محیطی و اجتماعی مخاطبان، مشتریان بالقوه (کارکنان و مشتریان خارجی) و دولت‌ها آگاه باشند (ارویا و همکاران، ۲۰۲۰)؛ بنابراین توجه به منابع انسانی به عنوان سرمایه‌های داخلی سازمان، محیطی را ایجاد می‌کند که می‌تواند عملکرد سازمان را پایدار و شکوفا نماید (فروندنریش و همکاران، ۲۰۲۰). برای مدیریت منابع انسانی سازمان لازم است ابتدا دست-اندرکاران مرتبط بدانند نیروی انسانی در چه شرایطی قرار دارد. منظور از شرایط نیروی انسانی، شامل نگرش کارکنان (نظیر رضایت، تعهد، تعادل کار و زندگی و ...) و همچنین فرایندهای مرتبط (مانند ساختار سازمانی، حقوق و دستمزد و ...) است. به عبارت دیگر، باید مشخص شود سازمان از نظر سطح بلوغ منابع انسانی در چه مرحله‌ای است. همچنین مدیران پس از تعیین وضعیت لازم است بدانند چه مسیری برای رسیدن به سطح تعالی طی خواهند کرد. درواقع مدل تعالی منابع انسانی با این هدف و در راستای تعالی سازمان‌ها طراحی و اجرا می‌شود. تعالی سازمانی زمانی محقق می‌شود که سازمان به عملکرد پایدار دست یافته باشد. اصطلاح «پایداری» در تجارت اولین بار توسط جان ال‌کینگتون^۱ به عنوان یک مفهوم سه‌گانه برای تعیین وجود و رشد بلندمدت کسب و کار استفاده شد. عملکرد تجاری پایدار شامل عملکرد اجتماعی، زیست‌محیطی و مالی است (ژائو و هوانگ، ۲۰۲۲).

نکته مهم در تعالی سازمانی تأمین رضایت‌مندی تمام ذی‌نفعان به‌طور متناسب و متعادل و حفظ نتایج خوب برای سازمان در درازمدت است. برای دستیابی به این هدف، باید تمام سیستم‌ها در تعامل باهم کار کرده و همدیگر را تقویت کنند. به عبارت دیگر، همسو و هم‌راستا با استراتژی‌های سازمان باشند و در نهایت بتوانند اهداف استراتژیک سازمان را محقق کنند. اگر این فرایند به گونه‌ای طراحی و اجرا شود که پایداری عملکرد در سازمان حفظ شود و توسعه یابد، این سازمان یک سازمان متعالی خواهد بود.

هدف اصلی تعالی منابع انسانی، رسیدن به عملکرد بالاتر و سطوح متعالی در سازمان است. با این نگاه، مدیریت منابع انسانی در مورد اثربخشی عملکرد افراد بر منابع مالی و فیزیکی سازمان است (کومپیکایت، ۲۰۰۷). همان گونه که پیش‌تر بیان شد، برای مدیریت منابع انسانی اولین گام شناسایی



وضعیت موجود سازمان است. همچنین ثابت شده است که بین مدل‌های منابع انسانی و عملکرد سازمان ارتباط معناداری وجود دارد (براتون و پولت، ۲۰۲۲).

مدیریت منابع انسانی نقش مثبتی در افزایش پایداری عملکرد سازمان داشته و اجرای بهتر شیوه‌های مدیریتی منجر به افزایش پایداری عملکرد در سازمان می‌شود. درواقع مدیریت منابع انسانی از طرق مختلف بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. به عنوان مثال، بر فعالیت‌های آموزشی و توسعه کارکنان تأثیر گذاشته و آموزش بهتر کارکنان تأثیر مثبتی بر عملکرد آن خواهد داشت. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی با استخدام کارمندان جدید بر عملکرد سازمان تأثیر گذاراست. درواقع مدیریت منابع انسانی با بررسی نیازهای کارکنان، مناسب‌ترین افراد با استعداد و توانمند را تربیت و جذب نموده که می‌تواند به افزایش عملکرد سازمان کمک شایان توجهی نماید. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی به بررسی عملکرد کارکنان نیز اشراف داشته و به کارکنانی که عملکرد مطلوبی ندارند تذکر و به کارکنانی که عملکرد مفید و مناسبی دارند پاداش می‌دهد؛ بنابراین، پایداری عملکرد سازمان همیشه تحت تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است.

اگرچه در سال‌های اخیر پژوهش‌های مشترکی در دو حوزه‌ی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان انجام گرفته است، اما تاکنون مقاله‌ی درخور توجه بر اساس رویکرد علم‌سنجی در پایگاه‌های استنادی همچون وب‌آوساینس واسکوپوس^۱ وجود ندارد. از سوی دیگر پژوهش قابل توجهی به زبان فارسی نیز در این زمینه تدوین نگردیده است. مطالعات علم‌سنجی نشان می‌دهد که حوزه مربوطه چه مسیری را طی کرده و به چه سمتی پیش می‌رود. این روش به ارزیابی مستندات علمی پژوهشگران به صورت داده‌های کمی می‌پردازد و امکان شناسایی خلأهای پژوهشی را در رشته یا زمینه‌ای خاص فراهم می‌آورد (آموسا و همکاران، ۲۰۲۳). از دیدگاه دوتنو و همکاران هدف یک مطالعه علم‌سنجی ارائه خلاصه‌ای از مقدار قابل توجهی از اطلاعات برای ایجاد چارچوبی از مطالعات و روندهای جدید آن‌ها در یک حوزه تحقیقاتی است. بر این اساس تجزیه و تحلیل علم‌سنجی در دو مورد انتخاب مناسبی است: اول، زمانی که محدوده حوزه تحقیق گسترده است و دوم، زمانی که مجموعه داده بیش از حد بزرگ است که به صورت دستی بررسی شود. مدل منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان سازمانی این الزامات را برآورده می‌کند، زیرا صدها سند شامل کتاب، مقاله، بررسی و ... در این زمینه منتشر شده است که بررسی دستی همه آن‌ها غیرممکن است.

از دیدگاه زوپیک و چاتر (۲۰۱۵) یک مطالعه‌ی علم‌سنجی پنج مرحله است که شامل: طراحی پژوهش، گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل، تصویرسازی و در پایان تفسیر که در ادامه مورد بررسی قرار خواهد گرفت:

۱. تنها یک مقاله در حوزه منابع انسانی سبز و پایداری سازمان وجود دارد.

نمودار ۱. نمودار جریان کار برای انجام پژوهش‌های علم‌سنجی (فرزین آبدگاه و همکاران، ۲۰۲۳)

مرحله ۱. طرح تحقیق: سوال تحقیق چیست و روش مناسب برای طرح آن چیست؟



مرحله ۲. گردآوری داده‌های علم‌سنجی: کدام پایگاه داده مناسب است و چگونه داده‌ها فیلتر می‌شوند؟



مرحله ۳. تجزیه و تحلیل: نرم افزار مورد استفاده علم‌سنجی کدام است و آیا تجزیه و تحلیل خوشه‌ای و شبکه‌ها تشکیل شده‌اند؟



مرحله ۴. تجسم (تصویرسازی): روش تجسم مناسب چیست؟ چه نرم افزاری برای آن استفاده می‌شود؟



مرحله ۵. تفسیر: یافته‌ها را توصیف و تفسیر کنید.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۶۶ |

دوره ۴، شماره ۱

پیاپی ۱۱

با توجه به مباحث مطروحه، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سؤال است که نقشه‌ی علمی پژوهش‌های منتشرشده در ارتباط با دو متغیر مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان در بازه زمانی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۴ و هم‌واژگانی در دو پایگاه علمی اسکوپوس و وب‌آوساینس چگونه است؟

پژوهش‌های مؤسسه مطالعات توسعه و منابع انسانی انگلستان (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که مهم‌ترین دلیل سازمان‌های خصوصی و دولتی برای طراحی مجدد ساختار سازمانی واحدهای منابع انسانی این است که از حیث استراتژیک نقش بهتری ایفاء نماید. این مطالعه نشان داد که سازمان‌ها عمدتاً ساختار سازمانی منابع انسانی خود را بر اساس مدل سه‌بعدی الریچ مشتمل بر: شریک کسب‌وکار، مرکز خدمات اداری مشترک و مرکز خدمات تخصصی مشترک اصلاح کرده‌اند. این مطالعه هم‌چنین نشان داد که مهم‌ترین چالش‌های مطرح‌شده درباره اجرای اصلاحات ساختاری در واحدهای منابع انسانی عبارت‌اند از: تعریف روشن نقش‌های جدید (۴۲ درصد)، کمبود منابع (۴۰ درصد)، و ضعف دانش و مهارت موردنیاز (۳۸ درصد) و فقدان و فناوری موردنیاز (۳۵ درصد). اگر بتوان یکی از شاخص‌های اصلی تعالی هر سازمان را پایداری عملکرد آن در نظر گرفت، مدل‌های مختلفی نیز برای تعالی منابع انسانی به‌منظور تحقق پایداری ارائه شده است. بر اساس مستندات ذکرشده تاکنون، ارتباط بین مدیریت منابع انسانی به‌طور عام و مدل‌های تعالی منابع انسانی به‌طور خاص با پایداری عملکرد سازمان واضح و ثابت شده است؛ بنابراین هر سازمانی می‌بایست با توجه به شرایط خود، مدلی از تعالی منابع انسانی برای تحقق پایداری عملکرد خود داشته باشد. سازمان‌ها می‌توانند از مدل‌های پیشین دیگر سازمان‌ها استفاده کرده، خود یک مدل



مستقل و مجزا طراحی کنند، یا یک مدل تلفیقی و بومی شده به کار گیرند. برای هر کدام از روش - های ذکر شده، ابتدا لازم است آن سازمان سایر مدل های موجود را بشناسد و با ادبیات موضوع آشنا باشد. از سوی دیگر به دلیل کثرت پژوهش های موجود امکان تحلیل دستی داده ها دشوار است. لذا بهره گیری از روش علم سنجی از میان انواع کثیری از روش های مروری برای انجام این پژوهش می تواند نقش مهمی در تجزیه و تحلیل مفاهیم پژوهش داشته باشد.

مطالعه و تحلیل شبکه های علمی و تحلیل هم واژگانی به منظور کشف دانش و ترسیم نقشه ی علمی و از نتایج مطالعه ی علم سنجی است. تجزیه و تحلیل هم واژگانی نیز ابزاری است که هم زمانی کلمات کلیدی را تجزیه و تحلیل می کند و روابط و تعاملات بین موضوعات مورد مطالعه و روندهای تحقیقاتی جدید را شناسایی می کند (مولینلو و همکاران، ۲۰۱۶)؛ بنابراین، تحلیل هم واژگانی از دیدگاه روش شناختی، استفاده از یک (یا چند) شاخص برای اندازه گیری شدت نسبی رخدادها و دستیابی به نمایش ساده شده ای از شبکه هایی است که آن ها را به وجود می آورد (تاقی و همکاران، ۲۰۱۹). از سوی دیگر در مطالعه و تحلیل داده های علمی در مدل های تعالی سازمان و پایداری عملکرد آن از رویکرد شبکه همکاری علمی بین پژوهشگران، سازمان ها و شبکه همکاری میان کشورها بهره گیری شده تا بر این اساس بتوان به نتایج علمی دست یافت. درواقع شبکه همکاری علمی و پژوهشی شامل فعالیت های پژوهشی می شود که توسط چند پژوهشگر، دانشگاه یا کشور با استفاده از یک روش کارآمد و هماهنگ برای رسیدن به اهداف پژوهشی انجام می شود.

۲- پیشینه پژوهش

اگرچه دو موضوع مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان از سال ها پیش مورد توجه پژوهشگران بوده است، اما ارتباط بین این دو متغیر نیز در موضوعات مشترکی مثل «مدیریت منابع انسانی پایدار» (براتون و پولت، ۲۰۰۲)، «مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی» (زیاده، ۲۰۲۴) و «مدیریت منابع انسانی سبز» (چوداری و داتا، ۲۰۲۴) مطالعه شده اند و در برخی مطالعات نیز این متغیرها در عنوان مقالات در کنار متغیر «پایداری عملکرد» قرار گرفته اند (فرزانه، ۱۴۰۳).

مطالعه پژوهش های گذشته در داخل کشور به دلیل عدم یکپارچگی پایگاه های داده فارسی و عدم تطابق خروجی این پایگاه ها با نرم افزارهای علم سنجی نشان می دهد که در پژوهش خارجی دقت نظر بسیاری وجود دارد و از این حیث تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور فاقد جامعیت و دارای ضعف های ساختاری می باشند. با این وجود با جست و جوی دو کلمه «منابع انسانی» و «عملکرد پایدار» در پایگاه گوگل اسکولار مستندات مرتبط از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۲ جست و جو شدند. تعداد پژوهش هایی که از این دو کلمه در عنوان خود استفاده نموده اند اندک است که مهم ترین آن ها در ادامه ارائه شده اند. همچنین، در پایگاه علمی علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک) جست و جوی مبسوطی انجام گردید که مجموعاً ۳۰ مستند به دست آمد که تمامی



آن‌ها پایان‌نامه‌های دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد بودند که در سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ به ترتیب ۲، ۷، ۵، ۱۰، ۵ و ۱ پایان‌نامه کارشناسی ارشد با این موضوع انجام شده است.

کارگر شورکی (۱۴۰۱) پژوهشی را باهدف ارائه مدلی برای مدیریت منابع انسانی پایدار دیجیتال مبتنی بر قابلیت‌های پویا انجام داده است. او بیان می‌کند که مدیریت منابع انسانی چگونه می‌تواند هم به الزامات پایداری متعهد باشد و هم از تحول دیجیتال بیش‌ترین بهره را ببرد. روش پژوهش آمیخته به کار رفته است که مدل ساختاری (اس، ای، ام) نیز بخشی از این روش پژوهش برای ارائه مدل است.

مختارپور اصل و کاملی (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی به بررسی ارزیابی عملکرد پایدار کارکنان در سازمان اموال و املاک بنیاد مستضعفان با بهره‌گیری از روش پژوهش آمیخته شامل کیفی و سپس کمی اقدام کرده‌اند. جامعه آماری در بخش کیفی شامل متون، تم‌ها و خبرگان سازمانی و دانشگاهی است که از میان آنان، هفت خبره سازمانی و هفت خبره دانشگاهی به روش گلوله برفی به‌عنوان نمونه برای انجام مصاحبه عمیق انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی تمامی کارکنان و مدیران سازمان اموال و املاک بنیاد مستضعفان بود که ۱۵۲ نفر به‌عنوان نمونه برگزیده شدند. بخش کیفی با روش دلفی فازی، مشتمل بر ۱۰ خبره دانشگاهی انجام گرفت. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (اس، ای، ام)، میزان اهمیت ابعاد، و شاخص‌های مدل در جامعه آزمون شد. بر اساس نتایج این پژوهش، کیفیت شغل، کامیابی و رفتار پایدار در بالاترین میزان اهمیت قرار گرفتند. این پژوهش با ارائه مدل پایداری عملکرد کارکنان، ادبیات موجود در زمینه پایداری را توسعه داده و به شناسایی ویژگی‌های عملکرد پایدار کارکنان کمک می‌کند.

خاکسار بلداجی و همکاران (۱۴۰۱) هم در پژوهشی باهدف تعیین اثر مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران با نقش میانجی پایداری سازمانی، با استفاده از پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار (پی، ال، اس) و با انتخاب ۳۳۵ نمونه‌ی آماری به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. «زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار و پایداری سازمانی سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. پایداری سازمانی بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران اثر مثبت معنادار دارد. پایداری سازمانی در اثر مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار سازمان ورزش شهرداری تهران نقش میانجی معنادار دارد».

بذرکار و همکاران (۱۴۰۲) هم در پژوهشی به تحلیل نقش به‌کارگیری تکنولوژی‌های نوین و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در پیشبرد عملکرد پایدار سازمانی در صنعت خودروی ایران پرداخته‌اند. نمونه آماری این تحقیق شامل ۲۲۱ مدیر ارشد و میانی شرکت‌های مرتبط با خودروسازی بود. از معادلات ساختاری و نرم‌افزار (پی، ال، اس) برای مدل‌سازی در این پژوهش استفاده گردید. نتایج پژوهش تأثیر مثبت و معنادار فناوری‌های نوین بر عملکرد پایدار سازمانی و



پیاده‌سازی اثربخش مدیریت منابع انسانی سبز را تأیید می‌کند. همچنین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان یک میانجی منجر به یکپارچگی و انعطاف راهبردهای سازمان می‌شود و پایداری عملکرد را در بر خواهد داشت.

از سوی دیگر با مطالعه پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته در خارج از کشور می‌توان دریافت که ارتباط میان دو متغیر مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان در برخی از جهات وجود دارد.

ستیانینگروم و موافی^۱ (۲۰۲۲) نقش مدیریت منابع انسانی دیجیتال را در پایداری کسب و کار مطالعه نموده‌اند. نقش مدیریت منابع انسانی دیجیتال در عصر جهانی شدن، به‌ویژه در همه‌گیری کرونا، سهم عمده‌ای در عملکرد پایدار کسب و کار داشته است. مطالعه این موضوع با توجه به اینکه فرایند کار مدیریت منابع انسانی دیجیتال از طریق تلفن همراه و رسانه‌های دیجیتال با کمک فناوری اطلاعات انجام می‌شود درخور توجه است. هدف این تحقیق تحلیل نقش مدیریت منابع انسانی دیجیتال در کمک به بهبود عملکرد تجاری پایدار در شرکت‌های جاکارتا است. از سوی دیگر اهمیت نقش مدیریت منابع انسانی دیجیتال بررسی شده زیرا مدیریت منابع انسانی دیجیتال قادر به انجام کارهای انسانی از طریق نرم‌افزارها و برنامه‌های کاربردی است که توسط شبکه اینترنتی پشتیبانی می‌شوند. این پژوهشگران بیان می‌کنند که دیجیتالی شدن در مدیریت منابع انسانی شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا در آینده کارآمدتر و مرتبط‌تر عمل کنند. این نوع تحقیق کیفی شامل مدیران شاغل در شرکت‌های نفتی و شرکت‌های حمل و نقل در جاکارتا می‌شود که از مدیریت منابع انسانی دیجیتال استفاده می‌کردند. این پژوهش داده‌ها را با استفاده از روش مثلث‌بندی از طریق مستندسازی، مصاحبه و مشاهده مستقیم میدانی با مطالعات موردی مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. نتایج این مطالعه توضیح می‌دهد که چندین روش دیجیتال در شرکت‌های متعددی انجام شده است، اما سایر فعالیت‌های عملی به‌طور بهینه انجام نشده چراکه پشتیبانی از سیستم و دیجیتالی کردن فرایندهای تجاری که در شیوه‌های منابع انسانی گنجانده شده‌اند هنوز بهینه نیستند. درواقع این شرکت‌ها متوجه شده‌اند که مدیریت منابع انسانی دیجیتال قادر است عملکرد تجاری را به شیوه‌ای پایدار بهبود بخشند.

چادوری^۲ و همکاران (۲۰۲۳) نیز در مرور سیستماتیک مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از یک تحلیل موضوعی بیست و چهار فرد و جنبه سازمانی متفاوت را شناسایی کردند و بیش‌ترین استفاده را در پنج ساختار نظری، ازجمله «توانایی، انگیزه، فرصت»، «دیدگاه مبتنی بر منبع»، «نظریه سهامداران»، «نظریه تبادل اجتماعی»، و «نظریه هویت اجتماعی» گروه‌بندی کردند. این پژوهش تئوری‌های ادغام ارگانیک و خودتعیینی دسی و رایان^۳ (۲۰۱۳) را بسط داد تا نشان دهد چگونه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند برای عملکرد سازمانی پایدار اجرا شود. این مطالعه

1. Setyaningrum & Muafi
2. Chowdhury
3. Deci & Ryan



همچنین یک نقطه پایان جدید و پایدارتر را برای سازمان‌های تجاری که به دنبال بهبود عملکرد خود هستند پیشنهاد می‌کند و این مشارکت به‌عنوان عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی سبز پایدار نامیده می‌شود.

چاوای‌وانگ و نای‌پینیت^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی تأثیر تعهد مدیریت سبز و سرمایه فکری سبز بر عملکرد تجاری پایدار تعاونی‌های صرفه‌جو و اعتبار تایلد را مطالعه کردند. داده‌ها از نمونه‌ای متشکل از ۳۱۹ مدیر ارشد و میانی و کارمند تمام‌وقت تعاونی‌های صرفه‌جویی و اعتبار تایلد جمع‌آوری و با استفاده از مدل معادلات ساختاری (اس، ای، ام) تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که تعهد مدیریت سبز و سرمایه فکری سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد تجاری پایدار دارند. تعهد مدیریت سبز و سرمایه فکری سبز نیز تأثیر مثبتی بر مدیریت منابع انسانی سبز دارند. نکته جدید این مطالعه، مشارکت سرمایه فکری سبز به‌عنوان یک منبع نامشهود برای سازمان‌ها است که با تعهد مدیریت سبز از طریق شیوه مدیریت منابع انسانی سبز ادغام می‌شود تا عملیاتی را در دست‌یابی به عملکرد تجاری پایدار و یک مزیت رقابتی برای محققان آینده ایجاد کند. همه بخش‌های تجاری می‌توانند این استراتژی را در عمل اجرا کنند که می‌تواند ظرفیت‌های تولید و خدمات پاک‌تر آن‌ها را بهبود بخشد.

به‌طور کلی پیشینه پژوهش‌های فارسی (داخل ایران) نیز نشان می‌دهد که هیچ روند مشخصی توسط گروه‌های پژوهشی یا دانشگاه‌ها برای تعیین مسیر پژوهشی در مورد مدیریت منابع انسانی و متغیرهای مرتبط با عملکرد پایدار سازمان وجود ندارد. لذا نمی‌توان دسته‌بندی خاصی ارائه داد و نقشه‌ای برای آینده‌ی این علم در ایران توصیف نمود. از سوی دیگر در پژوهش‌های خارجی ارتباط دو متغیر مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان وجود دارد، اما در مورد میزان و جهت تأثیر این دو متغیر و توسعه‌ی مدل‌ها با توجه به شرایط جدید پسا کرونا پژوهش قابل توجهی انجام نشده است. درواقع با مرور پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان گفت که هنوز پژوهش جامع و کاملی به‌عنوان نقشه‌ی راه پژوهشگران جهت انجام تحقیقات گسترده‌تر در زمینه‌ی میزان و تأثیر دو متغیر مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان صورت نگرفته و این پژوهش به‌منظور کاهش بخشی از شکاف موجود انجام گرفته است.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این مقاله بر اساس دو روش تحلیل هم‌رخدادی و هم‌واژگانی کلمات کلیدی تدوین گردیده است. از روش هم‌رخدادی دو اصطلاح یا دو واژه برای کشف پیوند و رابطه میان دو موضوع در یک حوزه پژوهشی نیز استفاده می‌شود. از این طریق می‌توان توسعه و پیشرفت آن حوزه از علم را ردیابی کرد. درواقع باهدف تمایز ساختار مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان در علم،



روش تحلیل هم‌رخدادی انتخاب شده و به جهت مشاهده روند حرکت کلیدواژه‌های مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان از روش هم‌واژگانی کلمات کلیدی استفاده شده است. با جستجوی مفهوم مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان^۱ در دو پایگاه وب‌آوساینس و اسکوپوس به ترتیب ۵۷ و ۱۲۲ مستند احصا گردید که تعداد زیادی از آن‌ها باهم مشترک بودند؛ بنابراین، با استفاده از نرم‌افزار R و به‌طور ویژه R Studio منابع تکراری حذف و سپس داده‌ها ادغام شدند. اگرچه در مورد میزان روایی و پایایی ادغام داده‌های این دو پایگاه انتقاداتی وجود دارد، اما با توجه به نوع تحلیل انتخاب‌شده در این پژوهش، نتایج قابل‌اتکا هستند، زیرا در جاهایی که بین خروجی‌های دو پایگاه یادشده تفاوت اساسی وجود دارد، نتایج به‌صورت جداگانه ارائه شده‌اند. در جدول ۱، ابتدا نتایج جستجو در دو پایگاه اسکوپوس و وب‌آوساینس به‌صورت مجزا ارائه شده است.

جدول ۱. تعداد مستندات انتخاب‌شده برای تحلیل

تعداد مقالات انتخاب‌شده	تعداد مستندات	پایگاه‌های اطلاعاتی
۱۰۲	۱۲۲	اسکوپوس
۵۱	۵۷	وب‌آوساینس
۱۵۳	۱۷۹	جمع
۱۰۱	-	تعداد مستندات ادغام‌شده پس از حذف موارد تکراری

درمجموع ۱۷۹ مستند به دست آمد که صرفاً مقالات (به‌جز مقالات کنفرانس) مبنای تحلیل قرار گرفتند؛ تعداد مقالات منتخب ۱۵۳ مورد بود که ۵۲ مقاله تکراری بودند. در پایان ۱۰۱ مقاله برای تحلیل علم‌سنجی انتخاب شدند.

به‌منظور تحلیل داده‌ها ابتدا از نرم‌افزار R و به‌طور ویژه بیبلیوشاینی^۲ استفاده شده است. در طول فرایند تحلیل و به جهت تکمیل فرایند پژوهش، از نرم‌افزار واس و یوور^۳ برای سایر تحلیل‌ها استفاده گردید.

درواقع واس و یوور برنامه‌ای کاربردی است که برای ترسیم شبکه‌های علمی و مطالعات مبتنی بر علم‌سنجی قابل‌استفاده است. با استفاده از این نرم‌افزار می‌توان به تحلیل داده‌های مستخرج از پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی مانند وب‌آوساینس و گوگل اسکولار پرداخت و نتایج و ویژگی‌های گرافیکی آن‌ها را رسم کرد. این برنامه کاربردی به‌عنوان ابزاری قدرتمند برای مصورسازی داده‌های علمی، جایگاه ویژه‌ای در میان پژوهشگران پیدا کرده است. ون اک (۲۰۱۱) معتقد است که این نرم‌افزار در حال حاضر برای بررسی انواع اطلاعات کتاب‌سنجی مانند

1. ("Human Resources Management" OR "HRM") AND ("Model*" OR "framework*" OR "theor*" OR "practice*" OR "strateg*" OR "approach*") AND ("Performance sustainability" OR "Sustainable performance" OR "Sustainable business performance" OR "Sustainable organizational performance" OR "Performance and sustainability")

2. Biblioshiny

3. VOS viewer

محتواکاوی، هم‌زمانی کلمه کلیدی، هم‌نویسندگی، نقل قول یا نگارش هم‌استنادی استفاده می‌شود.

۴- یافته‌ها

اطلاعات اصلی در مورد داده‌های استخراج‌شده از نرم‌افزار R در جدول ۲ ارائه شده است. براین اساس، مستندات موجود در بازه زمانی سال‌های ۱۹۹۸ و ۲۰۲۴ بوده است. این بدان معناست که موضوع پژوهش عمری حدوداً ۲۵ ساله دارد که جمعاً ۱۱۱ سند را شامل می‌شود. میانگین سنی اسناد (۳/۳۷ سال) نشان می‌دهد که بسیاری از آن‌ها جدید هستند. همچنین از ۳۴۵ نویسنده مرتبط، ۳۸۲ کلمه کلیدی معرفی شده است.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۷۲ |

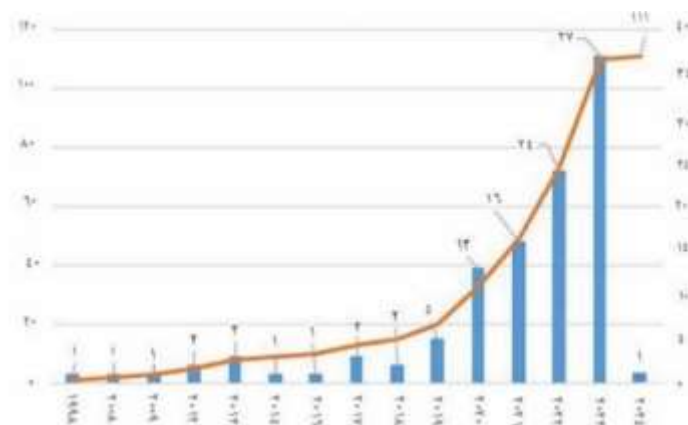
دوره ۴، شماره ۱

پیاپی ۱۱

جدول ۲. اطلاعات اصلی در مورد داده‌ها (منبع: نرم‌افزار R)

توضیحات	نتایج
مدت‌زمان	۱۹۹۸-۲۰۲۴
اسناد	۱۱۱
میانگین سنی سند	۳/۳۷
میانگین اسناد در هر سند	۲۲/۲
کلمات کلیدی نویسنده	۳۸۲
نویسندگان	۳۴۵
نویسندگان اسناد تک نویسنده	۷
اسناد تک نویسنده	۷
نویسندگان مشترک در هر سند	۳/۵۳
درصد مشارکت بین‌المللی	۲۵/۲۳
مقاله	۹۴
مقاله؛ دسترسی سریع	۸
مروری	۸

بر اساس یافته‌های نمودار ۱ روند رشد تولیدات علمی و تخصصی حوزه مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان در بازه‌ی زمانی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۴ میلادی نشان می‌دهد که اگرچه در بازه زمانی فوق تلاش‌هایی درباره موضوع پژوهش انجام گرفته است، اما بیش از ۸۰ درصد از مقالات منتشرشده از سال ۲۰۲۰ بوده است. این بدان معناست که پژوهش در حوزه تعالی منابع انسانی و نقش آن در پایداری عملکرد سازمان موضوع بسیار جدیدی است.



نمودار ۱. تعداد مستندات در هر سال در بازه‌ی زمانی سال‌های ۱۹۵۵ تا ۲۰۲۴ میلادی (منبع: نرم‌افزار R)

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، از سال ۲۰۱۶ به بعد مقالات مرتبط در این حوزه مورد توجه جدی پژوهشگران قرار نگرفته و همه مقالات در این سال‌ها کمتر از ۱۰ استناد داشته‌اند. این بدان معناست که پژوهشگران با تکیه بر پژوهش‌های اولیه تلاش می‌کنند که موضوعات مورد نظر خود را پیش ببرند و در سال‌های اخیر مقاله‌ای که بتواند جهش قابل توجهی در این حوزه ایجاد کرده و نظر پژوهشگران را به خود جلب کند وجود نداشته است.

جدول ۳. تعداد استنادها در سال (منبع: نرم‌افزار R)

سال	تعداد مستندات	تعداد استناد به مستندات این سال	میانگین تعداد استناد در سال	تعداد کل استناد
۱۹۹۸	۱	۴	۰,۱۵	۲۷
۲۰۰۸	۱	۵۲	۳,۰۶	۱۷
۲۰۰۹	۱	۳۰	۱,۸۸	۱۶
۲۰۱۲	۲	۱۳	۱	۱۳
۲۰۱۳	۳	۴	۰,۳۳	۱۲
۲۰۱۵	۱	۳	۰,۳۰	۱۰
۲۰۱۶	۱	۲۳	۲,۵۶	۹
۲۰۱۷	۳	۲۴,۶۷	۳,۰۸	۸
۲۰۱۸	۲	۱۸۲,۵۰	۲۶,۰۷	۷
۲۰۱۹	۵	۷۳	۱۲,۱۷	۶
۲۰۲۰	۱۳	۴۵,۰۸	۹,۰۲	۵
۲۰۲۱	۱۶	۲۳,۳۸	۵,۸۴	۴
۲۰۲۲	۲۴	۱۶,۴۲	۵,۴۷	۳
۲۰۲۳	۳۷	۴,۲۲	۲,۱۱	۲
۲۰۲۴	۱	۰	۰	۱

از سوی دیگر از قانون برادفورد که اساساً توزیع منابع در یک حوزه تحقیقاتی خاص را مشخص می‌کند، نیز به عنوان یک معیار در مرور ادبیات سیستماتیک می‌توان بهره‌گیری و استفاده نمود.



نمودار ۲. منابع اصلی بر اساس قانون برادفورد (منبع: نرم افزار R)

بر اساس قانون برادفورد در بازه زمانی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۴ مقالات منتشر شده در حوزه مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان در منطقه اول یا هسته، از ۳۷ مقاله (۳۳ درصد از کل) و ۵ مجله (۷ درصد از کل)، منطقه دوم شامل ۳۸ مقاله (۳۴ درصد) و ۳۱ مجله (۴۳ درصد) است و منطقه سوم شامل ۳۶ مقاله (حدود ۳۳ درصد) و ۳۶ مجله (۵۰ درصد) تشکیل شده است. جدول شماره ۴ نتایج اعمال قانون برادفورد در موضوع پژوهش را نشان می‌دهد. بر این اساس مرتبط‌ترین مقالات (پنج مقاله اول) که برگرفته از منطقه اول یا هسته در نمودار ۲ است نشان می‌دهد. مطابق این جدول، مجله پایداری با انتشار ۱۱ مقاله، مجله تولیدات پاک با انتشار ۱۰ مقاله، مجله پایداری (سوئیس) با انتشار ۷ مقاله، مجله پژوهش‌های آلودگی و علوم محیطی با انتشار ۶ مقاله و مجله ارتباطات کارکنان با انتشار ۳ مقاله به ترتیب پرکارترین مجلات در حوزه این پژوهش بوده‌اند.

جدول ۴. مرتبط‌ترین مقالات (پنج مقاله اول) (منبع: نرم افزار R)

ناحیه	تجمعی فراوانی	فراوانی	رتبه	نام مجله
۱	۱۱	۱۱	۱	Sustainability
۱	۲۱	۱۰	۲	Journal Of Cleaner Production
۱	۲۸	۷	۳	Sustainability (Switzerland)
۱	۳۴	۶	۴	Environmental Science And Pollution Research
۱	۳۷	۳	۵	Employee Relations



۴-۱- شبکه هم‌نویسندگی نویسندگان همکار

هم‌نویسندگی یکی از ملموس‌ترین و مستندترین شکل‌های همکاری علمی است. درواقع هم‌نویسندگی جلوه همکاری فکری میان نویسندگان در تولید پژوهش‌های علمی است. به‌طور کلی اگر دو یا چند اثر در مجموعه‌ای از مقاله‌ها مورد استناد قرار گرفته باشند در اصطلاح گفته می‌شود که آن‌ها باهم ارتباط موضوعی و محتوایی داشته یا هم‌نویسندگی و اشتراک در متن دارند. بر اساس یافته‌های پایگاه علمی اسکوپوس که در جدول شماره ۵ نمایان است، هم‌نویسندگی نویسندگان همکار در حوزه مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان در بازه زمانی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۴ میلادی نشان می‌دهد که نویسندگانی که حداقل دو مقاله در حوزه پژوهش منتشر کرده که به آن‌ها استناد شده باشد بسیار محدود هستند. بنابراین می‌توان گفت که پژوهشگران در حوزه مدیریت منابع انسانی (تعالی منابع انسانی) و پایداری عملکرد سازمان به‌صورت یک موضوع واحد پژوهشی استناد نکرده‌اند و از این حیث دارای ضعف علمی و ساختاری هستند.

جدول ۵. هم‌نویسندگی نویسندگان همکار با در نظر گرفتن حداقل ۲ مدرک و استناد

نویسندگان	تعداد استنادها	تعداد مستندات
Alenzi M.A.S.; Jaaffar A.H.; Khudari M., "Alenzi, Mohamad A. S.	۱	۲
Ishaq M.I.; Sarwar H.; Franzoni S.; Palermo O.	۸	۲
Obeidat, Shatha M.; Abdalla, Shahira; Al Bakri, Anas Abdel Karim	۲۹	۲
Therious, Georgios N.; Chatzoglou, Prodromos D.	۸۲	۲

۴-۲- شبکه همکاری علمی بین سازمانی (بین دانشگاهی)

به‌طور کلی در پژوهش‌های علمی به آثار و تحقیقات علمی که در خصوص یک موضوع خاص منتشر گردیده مستند و به جهت صحت و اثبات یک مطلب به عبارات یا جملاتی که به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم به آن‌ها ارجاع شده باشد استناد گفته می‌شود. با بررسی شبکه همکاری بین سازمانی (بین دانشگاهی) جدول ۶ نشان می‌دهد که تنها دانشگاه ملی علوم و فنون پاکستان^۱ با انتشار ۳ مستند و ۳۹ استناد در کنار دانشگاه برزیلی^۲ ایتالیا با ۱۳ مستند (اما بدون استناد) به سمت پژوهش سازمانی در حوزه منابع انسانی (تعالی منابع انسانی) و پایداری عملکرد سازمان پیش رفته‌اند.

جدول ۶. شبکه همکاری علمی بین سازمانی با در نظر گرفتن حداقل ۳ مدرک و استناد

نویسندگان	تعداد استنادها	تعداد مستندات
دانشگاه ملی علوم و فنون پاکستان	۳۹	۳
دانشگاه برزیلی ایتالیا	۰	۱۳

1 National University of Sciences and Technology

2 University of Brescia



۴-۳- شبکه همکاری علمی بین کشورها

در بررسی شبکه همکاری علمی بین کشورها به دلیل عدم دریافت خروجی هم‌رخدادی کشورها از نرم‌افزار R و همچنین وجود تفاوت بین خروجی وب‌آوساینس و اسکوپوس، از خروجی داده‌های وب‌آوساینس در نرم‌افزار واس و یوور استفاده شد که در جدول شماره ۷ ارائه شده است. این جدول نشان می‌دهد که هشت کشور چین، پاکستان، مالزی، انگلستان، عربستان، ایتالیا، اندونزی و تایلند از نظر تعداد مقالات (مطالعات) منتشر شده، تعداد ارجاعات و قدرت ارتباط این مقالات در حوزه منابع انسانی (تعالی منابع انسانی) و پایداری عملکرد سازمان فعال بوده‌اند و سایر کشورها در این زمینه تقریباً فعالیتی نداشته‌اند. درواقع کشورهایی که مقالات خود را در دو پایگاه داده مورد توجه این پژوهش انتشار نداده‌اند، موضوع تحلیل یادشده نیستند.

جدول ۷. شبکه همکاری علمی بین کشورها با در نظر گرفتن حداقل ۵ مقاله (برگرفته از خروجی واس و یوور)

رتبه	کشور	تعداد مطالعات	تعداد ارجاعات	درصد تعداد ارجاعات به تعداد مطالعات	قدرت ارتباط
۱	چین	۲۶	۶۳۰	۲۴/۲۳	۲۸
۲	پاکستان	۲۵	۱۳۷	۵/۴۵	۳۷
۳	مالزی	۲۰	۵۳۹	۲۶/۹۵	۲۲
۴	انگلستان	۹	۱۵۰	۱۶/۶۶	۲
۵	عربستان	۸	۱۰۸	۱۳/۵	۷
۶	ایتالیا	۷	۱۰۳	۱۴/۷۱	۵
۷	اندونزی	۵	۱۷	۳/۴	۰
۸	تایلند	۵	۱۷	۳/۴	۰

۴-۴- مقالات برتر از نظر تعداد استناد

مقایسه دو پایگاه اسکوپوس و وب‌آوساینس نشان می‌دهد که مقالات برتر در حوزه این پژوهش برای هر دو پایگاه نتیجه تقریباً مشابهی دارد؛ بنابراین در جدول ۸، برخی از مقالات برتر مبتنی بر تعداد استنادها با ذکر تعداد مستندات در دو پایگاه داده یادشده ارائه شده‌اند.

جدول ۸. برخی از مقالات برتر مبتنی بر تعداد استنادها

ردیف	عنوان	نویسنده‌ها	مجله	سال	تعداد استناد واس و یوور	تعداد استناد اسکوپوس
۱	تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار: یک مطالعه تجربی	زید و همکاران ^۱	J CLEAN PROD	۲۰۱۸	۳۲۸	۳۲۵
۲	نحوه تبدیل شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به عملکرد سازمانی پایدار: نقش میانجی نوآوری محصول، فرایند و دانش	رسول و همکاران ^۲	PSYCHOL RES BEHAV MA	۲۰۱۹	۹۲	۸۵

1 Zaid et al

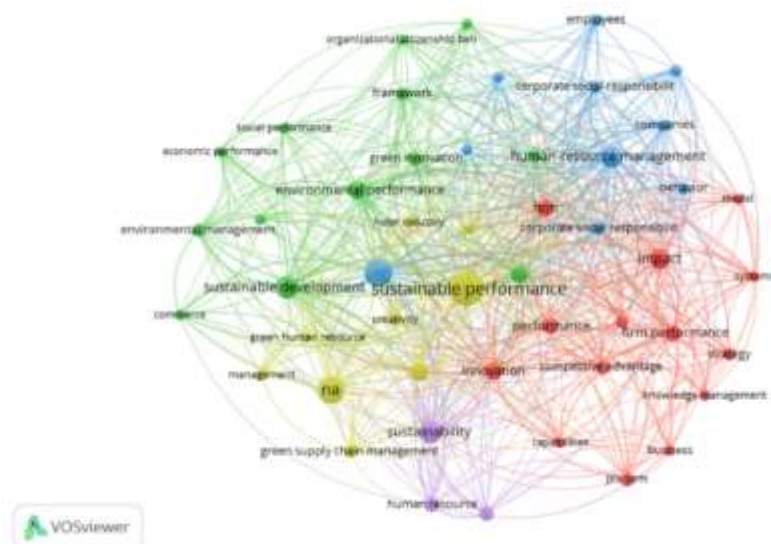
2 Rasool et al



۸۰		۲۰۲۱	HUM RESOUR MANAG J	کولینگ و همکاران ^۱	پیشروی از طریق پارادوکس در جهان COVID-19: منابع انسانی به سن بلوغ می‌رسد.	۳
۶۵	۸۷	۲۰۰۸	EUR BUS REV	چریو و چاتزگلو ^۲	افزایش عملکرد از طریق بهترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش: یک چارچوب مفهومی	۴
۵۴	۶۵	۲۰۲۱	SUSTAINAB ILITY- BASEL	مالک و همکاران ^۳	مسئولیت اجتماعی شرکت، مدیریت منابع انسانی سبز، و عملکرد پایدار: آیا رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط، حلقه مفقوده است؟	۵
۴۷	۵۵	۲۰۲۰	SUSTAINAB ILITY- BASEL	هررا و رزاس ^۴	مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت منابع انسانی: به‌سوی سازمان‌های تجاری پایدار	۶

همان‌طور که از جدول ۸ مشخص است، مقاله «تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار: یک مطالعه تجربی» به‌طور قابل توجهی بیش‌ترین میزان استناد را به خود اختصاص داده است. پیش‌تر نیز در «نقدی بر پژوهش‌های پیشین» بیان شد که اغلب پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مدیریت منابع انسانی سبز و ارتباط آن با پایداری عملکرد سازمان بوده است.

مطابق نمودار ۳، تعداد کلمات کلیدی ۷۱۵ مورد است که ۴۵ مورد حداقل ۵ بار تکرار شده‌اند. برخی از پرتکرارترین واژگان کلیدی عبارت‌اند از: پایداری عملکرد (۵۲ تکرار)، مدیریت منابع انسانی (۵۲ تکرار)، توسعه پایدار (۲۳ تکرار)، پایداری (۲۲ تکرار)، عملکرد محیطی (۱۶ تکرار)، تأثیر (۱۸ تکرار)، و مدیریت منابع انسانی سبز (۱۵ تکرار).



نمودار ۳. نقشه شبکه ماتریس هم‌رخدادی از ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۴

- 1 Collings et al
- 2 Theriou and Chatzoglou
- 3 Malik et al
- 4 Herrera and Heras-Rosas



بر اساس نظر جین و همکاران (۱۹۹۹) خوشه‌بندی همان طبقه‌بندی اعضای مجموعه است که پژوهشگر در آن دخل و تصرف ندارد. در این روش، خوشه‌ها (دسته‌ها) بر اساس مشابهت بین مجموعه‌ای از داده‌های بدون برچسب ایجاد می‌شود. همچنین امران و همکاران (۲۰۰۷) میان خوشه و طبقه تمایز قائل بوده و معتقدند که طبقه از قبل مشخص است و داده‌ها بر این اساس در طبقه‌های مختلف قرار می‌گیرند؛ اما خوشه ماهیتی از پیش تعیین شده ندارد و خود از داده‌ها استخراج می‌شود. بنابراین پس از خوشه‌بندی، پژوهشگر می‌تواند برخی داده‌های بی‌ربط به خوشه‌ها را حذف نماید و خود بر اساس مفاهیم یا تکرارهای موجود در هر خوشه آن‌ها را نام‌گذاری کند.

در جدول ۹ خوشه‌ها و کلیدواژه‌های هر خوشه نشان داده شده است. مهم‌ترین خوشه از نظر تعداد کلمات کلیدی شامل ۱۴ کلمه است که به دلیل این که بار معنایی چند کلمه شرکت، سازمان، کسب‌وکار و سیستم مشابه است، نام این خوشه را «کسب‌وکار» گذاشته‌ایم که به رنگ قرمز در نمودار ۳ نمایش داده شده است. خوشه مسئولیت‌های اجتماعی شامل ۱۳ کلمه است که محیط، شهروندی، منابع انسانی و خلاقیت سبز و عملکرد اجتماعی مفاهیمی هستند که باعث شده‌اند نام این خوشه مسئولیت‌های اجتماعی باشد. این خوشه در نمودار ۳ به رنگ سبز نشان داده شده است. نام خوشه ۳ را منابع انسانی انتخاب کرده‌ایم که به دلیل وجود کلماتی چون منابع انسانی، کارکنان، و رفتار است که بیش‌ترین تکرار را در این خوشه دارند. خوشه سوم در نمودار ۳ به رنگ آبی نشان داده شده است. خوشه چهارم را محیط نام‌گذاری کرده‌ایم. در این خوشه کلمات سبز، محیط و پایداری بیش‌ترین تکرار را دارند که همه آن‌ها در مفهوم کلمه محیط قابل فهم است. این خوشه در نمودار ۳ به رنگ زرد نشان داده شده است. در پایان خوشه پنجم با ۳ کلمه کلیدی و دو بار تکرار کلمه منبع، «منابع» نامیده شد که در نمودار ۳ به رنگ بنفش مشخص شده است.

جدول ۹. خوشه‌های موضوعی در مطالعه‌ی مدیریت منابع انسانی و پایداری سازمان

ردیف	نام خوشه	تعداد کلمات کلیدی	کلیدواژه‌های موجود در خوشه
۱	کسب‌وکار	۱۴	Business; capabilities; competitive advantage; firm; performance; hrm; impact; innovation; knowledge management; model; organizational performance; pls-sem; strategy; system
۲	مسئولیت‌های اجتماعی	۱۳	Commerce; economic performance; environmental management; environmental performance; framework; green hrm; green innovation; organizational citizenship; pro-environmental behavior; social performance; supply chain management; sustainable business performance; sustainable performance
۳	منابع انسانی	۱۰	Behavior; commitment; companies; corporate social responsibility; corporate social-responsibility; empirical-evidence; employee; financial performance; human resource management; human-resource management
۴	محیط	۹	Creativity; environmental-management; green human resource management; green human resource; green supply chain management; hotel industry; management; na; sustainable; performance
۵	منابع	۳	human resource; resource management; sustainability

۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی و مطالعه مدل‌های تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان به روش علم‌سنجی تدوین گردیده است. بدین منظور تمامی داده‌های دو پایگاه داده اسکوپوس و وب‌آوساینس بررسی گردیده و با بهره‌گیری از نرم‌افزار R خروجی‌ها یکپارچه شدند و ۱۵۳ مقاله انتخاب گردید که ۵۲ مقاله بین دو پایگاه مشترک بودند و حذف شدند. سپس با استفاده از دو نرم‌افزار بیبلیوشاینی و واس و یوور به تحلیل داده‌ها پرداخته شد. تحلیل علم‌سنجی نشان داد که اولین مقاله مربوط به سال ۱۹۹۸ است و تا زمان انجام این پژوهش (اواخر فوریه ۲۰۲۴) ۳۴۵ نویسنده در این حوزه وجود داشته است. بیش از ۸۰ درصد از مقالات چاپ‌شده مربوط به سال‌های ۲۰۲۰ و پس‌از آن است. همچنین در سال‌های اخیر مقاله‌ای که بتواند جهش قابل توجهی در این حوزه ایجاد کرده و نظر پژوهشگران را به خود جلب کند وجود نداشته است. ۳۳ درصد از کل مقالات مربوط به ۵ مجله (۷ درصد از کل مجلات) است. شبکه هم‌نویسندگی نویسندگان همکار نشان می‌دهد که پژوهشگران در حوزه مدیریت منابع انسانی (تعالی منابع انسانی) و پایداری عملکرد سازمان به صورت یک موضوع مورد علاقه‌ی خود یا گروه پژوهشی تمرکز نکرده‌اند و نیاز به گروه‌های پژوهشی یا پژوهشگرانی متمرکز در این حوزه وجود دارد. شبکه همکاری علمی بین سازمانی (بین دانشگاهی) نیز نشان می‌دهد که تنها دانشگاه ملی علوم و فنون پاکستان با انتشار ۳ مستند با ۳۹ استناد در کنار دانشگاه برزیلی ایتالیا با ۱۳ مستند (اما بدون استناد) به سمت پژوهش سازمانی در این حوزه پیش رفته‌اند. شبکه همکاری علمی بین کشورها نیز نشان می‌دهد که هشت کشور چین، پاکستان، مالزی، انگلستان، عربستان، ایتالیا، اندونزی و تایلند از نظر تعداد مقالات منتشرشده، تعداد استنادها و قدرت ارتباط این مقالات فعال بوده‌اند و سایر کشورها در این زمینه تقریباً فعالیتی نداشته‌اند. در پایان، تحلیل هم‌رخدادی ۷۱۵ کلمه کلیدی پنج خوشه را معرفی کرده است، شامل کسب‌وکار، مسؤولیت‌های اجتماعی، منابع انسانی، محیط و منابع. نظر به اهمیت تحلیل خوشه‌ها (هم‌رخدادی کلمات کلیدی)، در ادامه این موضوع بیش‌تر مورد توجه قرار گرفته است.

خوشه اول، کسب‌وکار: در این خوشه کلماتی مانند سازمان، کسب‌وکار و شرکت در کنار کلمات دیگری مثل استراتژی، مدل و مدل ساختاری از یک‌سو و تکرار کلمه عملکرد از سوی دیگر نشان می‌دهد که منفعت که از منظر مدیریتی به آن منظر مالی نیز گفته می‌شود، مهم‌ترین دلیل پایداری سازمان است. هرچند که موضوع اصلی پژوهش مدل تعالی منابع انسانی برای رسیدن به پایداری عملکرد سازمان است، اما این خوشه نشان می‌دهد که باوجود انتخاب مقالات مرتبط با حوزه تعالی منابع انسانی، همچنان مدل، راهبرد یا سیستم‌هایی که سازمان را به منفعت می‌رسانند در اولویت قرار داشته‌اند. پایداری در کسب‌وکار نه تنها یک وظیفه‌ی اخلاقی، بلکه منبع مزیت رقابتی است. مطالعات نشان داده است که پایدارترین سازمان‌ها سودآورترین‌ها هستند، زیرا می‌توانند هزینه‌ها را کاهش دهند، بهره‌وری را افزایش دهند و درنهایت به افزایش شهرت برسند. گزارشی از مک‌کنزی نشان می‌دهد که شرکت‌هایی که اولویت‌های محیطی، اجتماعی و حاکمیت





شرکتی را در استراتژی‌های رشد خود ادغام می‌کنند، از نظر بازده کل سهامداران از همتایان خود بهتر عمل می‌کنند (دوهرتی و همکاران، ۲۰۲۳). به‌طور مشابه، مقاله‌ای از مجمع جهانی اقتصاد استدلال می‌کند که پایداری و سودآوری می‌توانند در کنار هم وجود داشته باشند و نمونه‌های زیادی از این شرکت‌ها در این مقاله ارائه کرده است (قورنانی، ۲۰۲۰). همچنین، مطالعه دیلویت در حوزه پایداری عملکرد سازمان نشان داد که شرکت‌هایی با فرهنگ فراگیر ۲۷ درصد سودآوری و ۲۲ درصد بهره‌وری بیش‌تری دارند (رافتی، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، پایداری کسب‌وکار برای استراتژی شرکت بسیار مهم است، زیرا می‌تواند برای جامعه و سهامداران ارزش ایجاد کند.

خوشه دوم، مسئولیت‌های اجتماعی: در این خوشه کلمات محیط‌زیست، شهروندی، منابع انسانی، خلاقیت سبز و عملکرد اجتماعی مفهوم مسئولیت اجتماعی را به ذهن متبادر می‌کند و پایداری و تجارت نیز شاخص‌هایی از پایداری عملکرد سازمان هستند. مسئولیت اجتماعی تعهد سازمان‌ها برای کمک به رفاه جامعه و محیط‌زیست از طریق سیاست‌ها، اقدامات و ابتکارات خود است. مسئولیت اجتماعی می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، مانند مدیریت محیطی، شهروندی سازمانی، مشارکت سهامداران، بشردوستی و حمایت از حقوق بشر. مسئولیت اجتماعی همچنین می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد پایدار سازمانی داشته باشد، که توانایی سازمان‌ها برای ایجاد ارزش برای سهامداران خود در درازمدت است، درحالی‌که اثرات منفی آن‌ها را بر سیستم‌های طبیعی و اجتماعی به حداقل می‌رساند. مطالعات نشان داده‌اند که مسئولیت اجتماعی می‌تواند عملکرد پایدار سازمانی را با بهبود شهرت، مشروعیت و اعتماد سازمان‌ها کاهش هزینه‌ها و خطرات مرتبط با مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی (سینگ و همکاران، ۲۰۲۳) و تحریک نوآوری و یادگیری برای مزیت رقابتی، افزایش دهد؛ بنابراین، مسئولیت اجتماعی نه تنها یک تعهد اخلاقی، بلکه یک انتخاب استراتژیک برای سازمان‌هایی است که آرزوی دستیابی به پایداری را دارند.

خوشه سوم، منابع انسانی: رفتار، تعهد، مسئولیت اجتماعی و کارمند همه کلماتی کلیدی هستند که مفهوم منابع انسانی را به ذهن می‌رسانند. منابع انسانی افرادی هستند که برای یک سازمان کار می‌کنند و به اهداف و نتایج آن کمک می‌کنند. مدیریت منابع انسانی فرایند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل منابع انسانی یک سازمان است. مدیریت منابع انسانی می‌تواند بر عملکرد پایدار سازمانی تأثیر بگذارد، که توانایی سازمان برای ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان خود در درازمدت است، درحالی‌که اثرات منفی آن را بر سیستم‌های طبیعی و اجتماعی به حداقل می‌رساند. مطالعات نشان داده‌اند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند عملکرد پایدار سازمانی را با اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار، مانند مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت منابع انسانی فراگیر و مدیریت منابع انسانی اخلاقی افزایش دهد. این شیوه‌ها می‌توانند فرهنگ پایداری، نوآوری و مشارکت را در بین کارکنان تقویت کنند و رفاه، بهره‌وری و حفظ آن‌ها را بهبود بخشند؛ بنابراین، منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به پایداری در سازمان‌ها حیاتی هستند.



خوشه چهارم، محیط: در این خوشه کلمات کلیدی مدیریت محیطی، مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز همه شاخص هایی برای مدیریت محیط هستند. محیط یک اصطلاح گسترده است که شامل سیستم های طبیعی و اجتماعی می شود که بر فعالیت های یک سازمان تأثیر می گذارند و تحت تأثیر آن قرار می گیرند. مدیریت زیست محیطی فرایند شناسایی، اندازه گیری و مدیریت اثرات و فرصت های زیست محیطی یک سازمان است. مدیریت سبز منابع انسانی عبارت است از ادغام ملاحظات زیست محیطی در شیوه های منابع انسانی، مانند استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و سیستم های پاداش (رن و همکاران، ۲۰۲۳). مدیریت زنجیره تأمین سبز نیز ترکیبی از معیارهای زیست محیطی در مدیریت زنجیره تأمین است، مانند منبع یابی، تدارکات و توزیع. این شیوه ها می توانند رابطه مثبتی با عملکرد پایدار سازمانی داشته باشند که توانایی سازمان در ایجاد ارزش برای ذی نفعان خود در بلندمدت و در عین حال به حداقل رساندن اثرات منفی آن بر سیستم های طبیعی و اجتماعی است. مطالعات نشان داده اند که مدیریت محیطی می تواند عملکرد پایدار سازمانی را با افزایش کارایی، نوآوری و شهرت یک سازمان بهبود بخشد. مدیریت سبز منابع انسانی می تواند عملکرد پایدار سازمانی را با توسعه و حفظ کارکنانی که متعهد، با انگیزه و شایسته برای اجرای استراتژی های زیست محیطی هستند، تقویت کند. مدیریت زنجیره تأمین سبز نیز می تواند با کاهش هزینه ها، خطرات و انتشار گازهای گلخانه ای و افزایش رضایت و وفاداری مشتری به عملکرد پایدار سازمانی کمک کند. از این رو، محیط و شیوه های مرتبط با آن برای دستیابی به پایداری در سازمان ها حائز اهمیت است.

خوشه پنجم، منابع: در این خوشه مدیریت منابع و پایداری مطرح شده است، اما تنها سه مقاله در این خوشه وجود دارد و نمی توان با قدرت وضعیت این خوشه را تحلیل نمود. می توان گفت، به منظور پایداری عملکرد سازمان، مدیریت منابع نیز مورد توجه پژوهشگران بوده است و به همین دلیل نیز در دو مقاله منابع جزو کلمات کلیدی در این خوشه بوده است؛ البته منابع انسانی به صورت مجزا بررسی شد. مدیریت منابع فرایند برنامه ریزی، تخصیص و استفاده از منابع یک سازمان از قبیل منابع انسانی، مالی، فیزیکی و نامشهود است. مدیریت منابع می تواند بر عملکرد پایدار سازمانی تأثیر بگذارد، که توانایی یک سازمان برای ایجاد ارزش برای ذی نفعان خود در درازمدت و در عین حال به حداقل رساندن اثرات منفی آن بر سیستم های طبیعی و اجتماعی است. مطالعات نشان داده اند که مدیریت منابع می تواند عملکرد پایدار سازمانی را با افزایش کارایی منابع، اثربخشی و انعطاف پذیری یک سازمان، پرورش فرهنگ حفاظت از منابع، نوآوری و همکاری و هم سویی تخصیص و استفاده از منابع با اهداف استراتژیک و انتظارات ذی نفعان بهبود بخشد. بنابراین مدیریت منابع عامل کلیدی برای دستیابی به پایداری در سازمان ها می باشد.

یکی از مدل های بومی در عرصه تحقیقاتی و عملیاتی حوزه مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی است که با رویکرد نوین در این عرصه بررسی و تدوین شده است و اقداماتی در جهت شناسایی و گسترش این مدل در سازمان ها و نهادهای مختلف آغاز



گردیده که از جمله می‌توان به تشکیل هسته‌های پژوهشی جهت ارزیابی و عملکرد سازمان‌ها در زمینه مدل‌های منابع انسانی و ایجاد کنفرانسی با عنوان ۳۴۰۰۰ در دانشگاه تهران اشاره نموده است. لذا پیشنهاد می‌شود مقالات و آثار علمی مرتبط در زمینه مدل تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان در این زمینه تحت حمایت‌های علمی و عملی دانشگاهی قرار گرفته تا در مجلات علمی و پایگاه‌های معتبر استنادی نظیر وب‌آوساینس و اسکوپوس منتشر شوند.

از سوی دیگر در طول سالیان اخیر موضوع مدیریت منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان مورد اهتمام و توجه ویژه پژوهشگران و نخبگان این حوزه قرار گرفته و حوزه مطالعات منابع انسانی به‌عنوان یک بخش مهم تحقیقاتی در کانون توجه قرار گرفته است، لذا پیشنهاد می‌شود مراکز علمی و دانشگاهی با بهره‌گیری از اساتید و نخبگان حوزه مطالعات منابع انسانی بستر شکل‌گیری پژوهش‌های علمی و کاربردی برای انجام تحقیقات مشترک حوزه تعالی منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان را فراهم نموده تا تمامی آثار و مقالات علمی به زبان فارسی مرتبط با حوزه منابع انسانی در پایگاهی علمی و قابل دسترسی استقرار یابد و مطالعات مرتبط در این زمینه سازمان-دهی گردد. قطعاً تلاش‌های همه نخبگان و پژوهشگران این عرصه نقش مهمی در توسعه و تحول نظام مدیریت منابع انسانی و بالندگی و شکوفایی آن خواهد داشت.

۶- منابع و مآخذ

بذرکار، اردشیر؛ شایگان، شادی؛ و مرادزاد، مهرداد. (۱۴۰۲). نقش تکنولوژی‌های نوین و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در تحقق عملکرد پایدار سازمانی. *رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۷(۲۴)، ۶۴۰-۶۲۲.

فرزانه، سارا. (۱۴۰۳). *طراحی مدل مفهومی تبیین رابطه استقرار مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی و پایداری عملکرد سازمان*. [رساله دکتری، پردیس بین الملل دانشگاه تهران]. [ایران‌داک].

مختارپور اصل، حامد؛ و کاملی، محمدجواد. (۱۴۰۱). مدل ارزیابی عملکرد پایدار منابع انسانی. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۵(۱)، ۸۱-۱۱۵. doi:10.52547/jmdp.35.1.81

عبدی، کامل؛ یعقوبی، مختار؛ برزنجی، آروین؛ قادری، شیلان؛ روشنی، دائم؛ و کریمیان، آرام. (۱۳۹۹). بررسی رابطه‌ی دلبستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان‌های شهر سنندج در سال ۱۳۹۷. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، ۲۵(۱)، ۹۲-۸۴. <https://doi.org/10.52547/sjku.25.1.84>

- Abdi, K., Yaghobi, M., Barzanji, A., Ghaderi, S., Roushani, D., & Karimian, A. (2020). Investigating the relationship between job involvement and intention to leave job in anesthetist employed in Sanandaj hospitals in 2018 [Original Research]. *Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences*, 25(1), 84-92. <https://doi.org/10.52547/sjku.25.1.84>. [In Persian]
- Adámek, P., Bauerová, R., Kadlubcová, J., & Zapletalová, Š. (2017). The business excellence models in Czech enterprises: the effects of business strategy on performance. *Central European Business Review*, 6(4), 20. <https://www.ceeol.com/search/journal-detail?id=353>
- Aftab, J., Abid, N., Sarwar, H., & Veneziani, M. (2022). Environmental ethics, green innovation, and sustainable performance: Exploring the role of environmental



leadership and environmental strategy. *Journal of Cleaner Production*, 378, 134639. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134639>

Ahlstrom, D., Bruton, G., & Chan, E. S. (2001). HRM of foreign firms in China: The challenge of managing host country personnel. *Business Horizons*, 44(3), 59-68. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(01\)80036-7](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(01)80036-7)

Akbari, M., Khodayari, M., Danesh, M., Davari, A., & Padash, H. (2020). A bibliometric study of sustainable technology research. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751906. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1751906>

Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of informetrics*, 11(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>

Asiaei, K., Bontis, N., Barani, O., & Jusoh, R. (2021). Corporate social responsibility and sustainability performance measurement systems: implications for organizational performance. *Journal of Management Control*, 32(1), 85-126. <https://doi.org/10.1007/s00187-021-00317-4>

Backhaus, K. (2016). Employer branding revisited. *Organization management journal*, 13(4), 193-201. <https://doi.org/10.1080/15416518.2016.1245128>

Bhat, W. A., Khan, N. L., Manzoor, A., Dada, Z. A., & Qureshi, R. A. (2023). How to Conduct bibliometric analysis using R-studio: a practical guide. *European Economic Letters (EEL)*, 13(3), 681-700. <https://doi.org/10.52783/eel.v13i3.350>

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16, 74-94.

Berman, E. M. (2015). HRM in development: Lessons and frontiers. *Public Administration and Development*, 35(2), 113-127. <https://doi.org/10.1002/pad.1706>

Bhastary, M. D., Lubis, A. R., Utami, S., & Kesuma, T. M. (2023). Implementation Of Talent Management as An Effort to Realize Sustainable Performance of The Palm Oil Industry in Indonesia. *Calitatea*, 24(195), 255-262.

Bokhari, S. A. A., Ali, M., Albort-Morant, G., Latan, H., de Sousa Jabbour, A. B. L., Ullah, S., ... & Vo-Thanh, T. (2023). Bridging the gap: The moderating roles of institutional quality and compliance on the link between CSR and financial performance. *Cleaner Production*, 404, 136897. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136897>

Bratton, A., & Paulet, R. (2022). Sustainable human resource management and organisational sustainability. In *The Emerald Handbook of Work, Workplaces and Disruptive Issues in HRM* (pp. 149-169). Emerald Publishing Limited.

Brown, K. (2021). *Managing Conflict: A Constructivist Grounded Theory Exploring Collaborating Under Conditions of Mandate In English Health and Wellbeing Boards* (Doctoral dissertation, Durham University). <https://etheses.dur.ac.uk/13844/>

Bundy, J., Shropshire, C., & Buchholtz, A. K. (2013). Strategic cognition and issue salience: Toward an explanation of firm responsiveness to stakeholder concerns. *Academy of management review*, 38(3), 352-376. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0179>

Chawewong, K., & Naipinit, A. (2023). The influence of top management green commitment and green intellectual capital on sustainable business performance of Thailand's thrift and credit cooperatives. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(3), 1047-1056. <http://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.4.017>

Collings, D. G., Nyberg, A. J., Wright, P. M., & McMackin, J. (2021). Leading through paradox in a COVID- 19 world: Human resources comes of age. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 819-833. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12343>

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308385>

Elshaer, I. A., Azazz, A. M., & Fayyad, S. (2023). Green management and sustainable performance of small-and medium-sized hospitality businesses: moderating the role of an employee's pro-environmental behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2244. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032244>

صفحه ۸۳ |

مطالعه علم‌سنجی

مدل‌های تعالی منابع

انسانی و ...

نشریه مطالعات دانش پژوهی



- Elshaer, I. A., Azazz, A. M., Kooli, C., & Fayyad, S. (2023). Green human resource management and brand citizenship behavior in the hotel industry: Mediation of organizational pride and individual green values as a moderator. *Administrative Sciences*, 13(4), 109. <https://doi.org/10.3390/admsci13040109>
- Elzek, Y. S., Soliman, M., Al Riyami, H., & Scott, N. (2024). Talent management and sustainable performance in travel agents: do green intellectual capital and green servant leadership matter?. *Current Issues in Tourism*, 27(19), 3115-3130. <https://doi.org/10.1080/13683500.2023.2252560>
- Evans, W. R., & Davis, W. D. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of management*, 31(5), 758-775. <https://doi.org/10.1177/0149206305279370>
- Farzin Abdehghah, E., Rastgooyan, S. B., & Khadivi, M. (2023). A bibliometric study of organizational storytelling/narrative research. *Journal of Design, Business & Society*, 9(2), 221-250. https://doi.org/10.1386/dbs_00055_1
- Jain, A. K., Murty, M. N., & Flynn, P. J. (1999). Data clustering: a review. *ACM computing surveys (CSUR)*, 31(3), 264-323. <https://doi.org/10.1145/331499.331504>
- Molinillo, S., Ekinici, Y., Whyatt, G., Occhiocupo, N., & Stone, M. (2016). Private label management: Insights and research directions. *Handbook of research on strategic retailing of private label products in a recovering economy*, 1-27. <https://www.igi-global.com/chapter/private-label-management/157646>
- Omran, M. G., Engelbrecht, A. P., & Salman, A. (2007). An overview of clustering methods. *Intelligent Data Analysis*, 11(6), 583-605. DOI:10.3233/IDA-2007-11602
- Diaz, R. A. P., Mendez, R. V. P., & Vasquez, L. F. N. (2023). A Bibliometric Study of Scientific Production on Self-Sovereign Identity. *Ingeniería*, 28(Suppl), e19656. <https://doi.org/10.14483/23448393.19656>
- Razzaq, S., Maqbool, N., & Hameed, W. U. (2019). Factors effecting the elasticity of micro credit demand in southern Punjab, Pakistan. *Innovation Journal of Social Sciences and Economic Review*, 1(2), 10-16. <https://doi.org/10.36923/ijsser.v1i2.35>
- Ren, S., Fan, D., & Tang, G. (2023). Organizations' management configurations towards environment and market performances. *Journal of Business Ethics*, 188(2), 239-257.
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2022, March). The role of digital HRM: contribution to the improvement of business sustainability. In *International Conference on Business and Technology* (pp. 840-848). Cham: Springer International Publishing.
- Shahzad, M. A., Jianguo, D., & Junaid, M. (2023). Impact of green HRM practices on sustainable performance: mediating role of green innovation, green culture, and green employees' behavior. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(38), 88524-88547. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-28498-6>
- Singh, K., Abraham, R., Yadav, J., Agrawal, A. K., & Kolar, P. (2023). Linking CSR and organizational performance: the intervening role of sustainability risk management and organizational reputation. *Social Responsibility*, 19(10), 1830-1851. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2022-0309>
- Taqi, M., Gurkaynak, N., & Gencer, M. (2019). Marketing concept evolution: a bibliometrics co-occurrence analysis. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 185-197. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.2-16>
- van Eck, N. J. (2011). *Methodological advances in bibliometric mapping of science* (No. EPS-2011-247-LIS).
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 204, 965-979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>
- Zhao, W., & Huang, L. (2022). The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: Evidence from China. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 35(1), 6121-6141. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2047086>

Ziyadeh, M. W., Othman, M., & Zaid, A. A. (2023). Effects of green human resource management on organisational sustainability: the mediating role of corporate social responsibility and organisational citizenship behaviour. *International journal of organizational analysis*, 32(2), 357-372. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2022-3506>



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه | ۸۵

مطالعه علم‌سنجی
مدل‌های تعالی منابع
انسانی و ...