

رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های

تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام

یداله رحیمی^۱، حسن رنگریز^{۲*}، عادل فاطمی^۳^۱گروه مدیریت، واحد سندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سندج، ایران.^۲گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).^۳گروه مدیریت، واحد سندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سندج، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

Ranking of effective factors on organizing human resources with a green approach using multi-criteria decision-making indicators in the General Tax Office of Ilam ProvinceYadollah Rahimi¹, Hasan Rangriz^{2*}, Adel Fatemi³¹.PhD Student in Management, Faculty of Humanities, Azad University, Sanandaj, Iran.²Associate Professor, Dept. of Human Resource Management & MBA, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran (Corresponding Author).³.Assistant Professor Department of Management, Faculty of Humanities, Azad University, Sanandaj, , Iran

Received: (30/06/2023)

Accepted: (29/07/2023)

شناسه یکتا: <https://dorl.net/dor/>**Abstract**

Productive human resources are considered the most important capital of the organization, which can cause change and transformation in other organizational factors and provide basic results. If until the past decades, the superiority of a country was measured by the amount of manpower, modern weapons, strong army, vast land or extensive underground resources and veto power in international assemblies, from now on, the power of a country depends on the quality of manpower and the level Its efficiency depends. The purpose of this research is to rank the factors affecting the organization of human resources with a green approach using multi-criteria decision making indicators in the General Tax Administration of Ilam Province. The statistical population of the study is 25 academic elites and tax system experts who were selected by purposeful and snowball sampling. This research is practical based on its purpose. From the point of view of how to collect information, it is a type of mixed descriptive-analytical research. In this research, Rahimi et al.'s (1400) questionnaire was used to collect information. TOPSIS method was used in this research to rank the factors affecting the organization of human resources with a green approach using multi-criteria decision-making indicators in the General Tax Administration of Ilam province. Based on TOPSIS results, community-related outcomes ranked first. Organizational goals and lack of attention to the interaction space of the organization with the society have won the second rank and setting up the information system has won the third rank.

Keywords

Human resource organization, multi-criteria decision indicators, TOPSIS technique

چکیده

منابع انسانی مولد مهمترین سرمایه سازمان تلقی می گردد که می تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. اگر تا دهه های گذشته معیار برتری یک کشور حجم نیروی انسانی، سلاح های مدرن، ارتش نیرومند، سرزمین وسیع یا منابع زیرزمینی گسترده و حق وتو در مجامع بین المللی بود، از این پس قدرت یک کشور به کیفیت نیروی انسانی و سطح بهره وری آن بستگی دارد. هدف این پژوهش رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام است. جامعه آماری مورد پژوهش را ۲۵ نفر از نخبگان دانشگاهی و خبرگان نظام مالیاتی می باشد که به روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شده اند. این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی است. از نقطه نظر چگونگی جمع آوری اطلاعات، از نوع تحقیقات آمیخته توصیفی-تحلیلی میباشد. در این پژوهش، جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه رحیمی و همکاران (۱۴۰۰) استفاده شده است. برای رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام در این تحقیق از روش تاپسیس استفاده گردید. بر اساس نتایج تاپسیس، پیامدهای مرتبط با جامعه رتبه اول را کسب کرده است. اهداف سازمانی و عدم توجه به فضای تعاملی سازمان با جامعه رتبه دوم و راه اندازی سیستم اطلاعات رتبه سوم را کسب کرده اند.

واژه های کلیدی

ساماندهی منابع انسانی، شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره، تکنیک تاپسیس

مقدمه

منابع انسانی مولد مهمترین سرمایه سازمان تلقی می‌گردد که می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. اگر تا دهه‌های گذشته معیار برتری یک کشور حجم نیروی انسانی، سلاح‌های مدرن، ارتش نیرومند، سرزمین وسیع یا منابع زیرزمینی گسترده و حق وتو در مجامع بین‌المللی بود، از این پس قدرت یک کشور به کیفیت نیروی انسانی و سطح بهره‌وری آن بستگی دارد. بهره‌وری منابع انسانی به طور تصادفی ارتقا نمی‌یابد، بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. به منظور تامین پیش نیازهای سازمانی و ساختاری و در پی آن ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان، نقش نظام‌های بهبود و تعالی سازمانی کاملاً شناخته شده است. مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاست‌ها، فلسفه‌ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب‌های زیست محیطی اشاره دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سبزشدن منابع انسانی به اهداف راهبردی سازمان در جهت سبزشدن سازمان کمک می‌کند. یکی از مهمترین نقش‌های مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز در کارکنان است (اوپتا و آرجا^۱، ۲۰۱۴). مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تأکید آن بر فلسفه، خط مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به هدف‌های سبز یاری می‌کند (اولسون^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

بررسی مؤلفه‌های ساماندهی منابع انسانی سازمان در مطالعات دانشمندان مدیریت نشان داده است که خود مرهون زمینه‌هایی نظیر سطح عملکرد شغلی شاغلین در شغل خود و توسعه خلاقیت سازمانی، توسعه شغلی، بسط اثربخشی شغلی کارکنان، استفاده از تکنولوژی‌های نوین، تعالی انگیزش کاری منابع انسانی و ایجاد ارزش و ماهیت اعتماد اجتماعی کارمند در سازمان می‌باشد (میلیاوسکیا، ماریانا^۳؛ ۲۰۱۶). تخصص کاری کارکنان یکی از مهم‌ترین ابعاد تعالی ساماندهی منابع انسانی سازمان است. اثربخشی شغلی کارکنان در کارکنان و مدیران سازمان‌ها خود برگرفته از فاکتورهایی نظیر، به‌کارگیری دانش عملیاتی و کاربردی در انجام فعالیت‌های سازمان، میل به تغییر، بینش‌های راهبردی، تعامل تیمی و... بوده است، موجب می‌گردد کارکنان و تیم مدیریت در سازمان‌ها، اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری جمعی را به نحو چشم‌گیری بهبود می‌بخشد. ایجاد چنین شرایطی به‌طور حتم روی بهبود عملکرد سازمانی و نیل به اهداف متعالی نقش مؤثری ایفا می‌کند (آکگون^۴، ۲۰۱۶).

با توجه به آنچه مطرح شد، ساماندهی منابع انسانی سازمان بسیار حائز اهمیت و سودمند می‌باشد. لذا توجه به استفاده از روش‌ها و مدل‌های بهینه‌ای که بتوان با کمک آن به بهترین و کارآترین مسیر برای ساماندهی منابع انسانی سازمان دست یافت که به طور جدی امروزه مدنظر قرار گرفته شده است و این چیزی نیست مگر دغدغه خاطر پژوهشگر که درصدد است به رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام بپردازد.

منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی با نقش حرفه‌ای که در بدنه دولت‌ها دارد، نقش بسیار مهمی را در مدیریت افراد ایفا می‌کند، که به عنوان دارایی یک بخش کلیدی سازمان محسوب می‌گردد. مسئولیت مدیران منابع انسانی نسل حاضر یکی کردن فلسفه منابع انسانی سبز در خطمشی منابع انسانی، بیانیه‌های مأموریت‌های مشارکتی می‌باشد. در راستای تبیین اهمیت موضوع طراحی مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز در سازمان‌های دولتی ایران با تمرکز بر اداره کل امور مالیاتی استان ایلام، ما در ابتدا باید به بررسی پتانسیل‌های با اهمیت و مهم ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز را مورد توجه قرار دهیم. این پتانسیل‌ها را می‌توان بر اساس شاخص‌های زیر دسته‌بندی کرد

¹ Opatha & Arulrajah

² Olson

³ Milyavskaya & Marina

⁴ Akgun

الف) استانداردهای مدیریت محیط زیستی ایزو ۱۴۰۰۰ برای کمک به شرکت‌هایی برای حداقل رساندن تأثیرات عملیاتی بر روی منابع طبیعی و محیط‌زیست می باشد.

ب) دولت الکترونیک، پیاده‌سازی سامانه‌های کاهش مصرف انرژی در سازمان، سازمانی عاری از بوروکراسی زیاد و استفاده از کاغذ، ج) ارتباطات درون برون سازمانی کارکنان با یکدیگر و با مؤدیان مالیاتی با کمترین مصرف انرژی، امکان کاهش حضور مؤدیان به سازمان مالیاتی، حذف سامانه‌های فیزیکی و ارجاع امور به سامانه‌ها و نرم‌افزارهای عمومی د) توسعه آموزش کارکنان در زمینه تجارت الکترونیک، آموزش الکترونیکی، روش‌ها و روندها را در ادارات و دفاتر تغییر داده است. به‌رغم مطالعات متعددی که در خصوص HRM و GHRM در قالب رابطه و تأثیر انجام پذیرفته است، تحقیقات اندکی در حوزه ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز صورت گرفته است. این در حالی است که یافته‌های تجربی در کشورهای توسعه یافته پویایی بررسی این موضوع را بیشتر حائز اهمیت می‌داند. این عمل باعث شده است که خلأ علمی و عملی موجود در این حوزه بیشتر در سازمان‌های خدماتی کشورهایی هم چون ایران نمود پیدا کند. با توجه به موارد فوق پژوهشگر با انجام این پژوهش درصدد رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام می‌باشد.

۲- مبانی نظری :

۲-۱ مدیریت منابع انسانی سبز

به فعالیت‌هایی اشاره دارد که دربرگیرنده توسعه، پیاده‌سازی و نگهداشت مداوم سیستمی است که منجر به سبز شدن کارکنان سازمان می‌گردد. این ویژگی یکی دیگر از جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است که می‌بایست کارکنان نرمال و معمولی را به کارکنانی سبز تبدیل می‌نماید، به‌طوری که آن‌ها بتوانند به اهداف محیطی سازمان دست یابند و در نهایت بتوانند سهم قابل توجهی در تداوم محیطی داشته باشند. محیط سازمانی دربرگیرنده سیاست‌ها، فعالیت‌ها و سیستم‌هایی است که کارکنان سازمان را جهت نفع شخصی، اجتماعی، محیط طبیعی و کسب‌وکار، راهنمای نموده و آن‌ها را در مسیر سبز هدایت می‌نماید. هدف GHRM ایجاد، تقویت و حفظ بصیرت به وجود آمده در کارکنان سازمان است (رنویک و رادمن، ۲۰۰۸).

۲-۲ مدل‌های مدیریت منابع انسانی سبز

چهار مدل مفهومی مرتبط با مفهوم GHRM ارائه شده است که به صورت اجمالی تشریح می‌شوند:

الف) در نخستین تلاش‌ها برای ارائه مدل مفهومی، دیلی و هانگ (۲۰۰۱) تلاش کردند تا استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ را با عوامل ارتباطی منطقی بین فعالیت‌های سیستم مدیریت محیط زیست انسانی برقرار کنند. در این مدل، به تعامل بین عوامل انسانی شامل حمایت مدیران ارشد، آموزش، توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و پاداش؛ و مدیریت زیست محیطی شامل سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی، نظارت و اقدامات اصلاحی و بازبینی مدیریت، اشاره شده است (دیلتی و هانگ، ۲۰۰۱).

ب) در سال ۲۰۰۸ مدل مفهومی جابور و سانتوز^۲ در ارتباط بین مدیریت محیط زیست و ابعاد HRM ارائه شد. بر اساس این مدل، سیستم مدیریت محیط زیست ابزاری است که در سازمان به کار گرفته می‌شود و به پشتیبانی HRM نیاز دارد. ابعاد کارمندیابی و انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش، به طور عمده در شرایط پیاده‌سازی و نگهداری از سیستم مدیریت محیط زیست به کار برده می‌شود. بر این اساس فرایند کارمندیابی و غربال‌گری، حضور نیروهای متعهد به مسائل زیست محیطی در سازمان را تضمین می‌کند. در مرحله پیاده‌سازی و اجرایی کردن سیستم مدیریت محیط زیست در سازمان، فعالیت‌های آموزشی منابع انسانی بسیار تأثیرگذار است. در ادامه، فرایند ارزیابی عملکرد با اندازه‌گیری عملکرد افراد و تیم‌های مسئول، به اثربخشی سیستم مدیریت محیط زیست کمک می‌کند و در نهایت، پاداش برای افراد و تیم‌های موفق به ادامه این چرخه کمک می‌کند. در کنار این فرایندها یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی و کار تیمی، حمایت‌کننده تمام مراحل سیستم مدیریت محیط زیست هستند (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰).

¹ Dailty & Huang

² Jabbour & Santos

ج) رنویک و همکارانش (۲۰۱۲) پس از مطالعه گزارش ها، مقاله ها، کتاب ها و مطالعات موردی بین سالهای ۱۹۸۸ تا ۲۰۰۸، مدلی فرایندی از فعالیت های GHRM ارائه دادند. آنها برای تشریح فعالیت های GHRM، از تئوری توانایی - انگیزش - فرصت به عنوان مبنای فعالیت های GHRM استفاده کردند. بر اساس این مدل، GHRM در سه حوزه ایجاد فرصت های سبز، انگیزش کارکنان سبز و توسعه توانایی های سبز، می تواند مداخله کند. ۱. در ایجاد فرصت های سبز، سازمان به دنبال ایجاد فضایی حمایتی و مشارکتی برای رعایت مسائل زیست محیطی است. در اینجا به نقش اتحادیه ها به عنوان ترویج کننده فرهنگ سبز بین کارکنان نیز توجه شده است. ۲. انگیزش کارکنان سبز، به فعالیت هایی اشاره دارد که موجب ایجاد انگیزه برای رعایت مسائل سبز در سازمان می شود. در اینجا بیشتر بر سازوکارهای مدیریتی نظیر مدیریت عملکرد، هدف گذاری، تخصیص مزایا، تعیین پاداش و تنبیه تأکید می شود. ۳. در ادامه، توسعه توانمندی های سبز، بر تقویت GHRM از طریق وارد کردن افرادی با نگرانی های زیست محیطی و آموزش کارکنان موجود تأکید دارد.

د) در آخرین تلاش ها، در سال ۲۰۱۲ دابوس و دابوس با الهام گرفتن از مدل مدیریت استراتژیک شولر و جکسون (۱۹۸۷) مدل منابع انسانی سبز جابور و سانتوز (۲۰۰۸) و مدل پایداری منابع انسانی انرت^۱ (۲۰۱۷) مدل جدیدی را پایه گذاری کردند. وجه تمایز این مدل تلاش برای پیوندن دادن مدیریت استراتژیک منابع انسانی با مباحث زیست محیطی است. این مدل علاوه بر پرداختن به چالش های منابع انسانی برای هماهنگی با فرایندهای چهارگانه پایداری زیست محیطی، به هماهنگی عمودی و افقی فعالیت های منابع انسانی با فعالیت های سازمان و بومی که در آن فعالیت می کند، پرداخته است (جابور و سانتوز^۲، ۲۰۰۸).

۲-۳ شاخص های شکل گیری سیستم مدیریت زیست محیطی کارکنان

در شکل گیری سیستم مدیریت زیست محیطی کارکنان شش شاخص به شرح زیر مطرح است:

۱. **آموزش کارکنان:** ایزو ۱۴۰۰۱ دو نوع آموزش برای ارایه توسط سازمان مشخص میکند. آموزش آگاهی عمومی برای تمامی کارکنان سازمان، آموزش مهارت انجام وظیفه محول شده، آموزش برای پیمانکاران و عرضه کنندگانی که کار انجام میدهند، به دلیل ماهیت کار که می تواند اثرات زیست محیطی برای سازمان به وجود آورد، لازم باشد.

۲. **منابع:** به کارگیری سیستم مدیریت زیست محیطی، از یک برنامه حداقل سازی مواد بهره می برد که هم مواد مورد استفاده و هم مواد زاید ناشی از آنها را کاهش می دهد. برنامه حداقل سازی مواد باعث اثراتی چون کاهش مواد خریداری شده از عرضه کنندگان می گردد. شناسایی و در دسترس بودن منابع متناسب (انسانی، مالی، فنی) جهت یک سیستم مدیریت زیست محیطی مؤثر و به منظور تأمین دیدگاه های آن ضرورت دارد. منابع باید بر اساس تجزیه و تحلیل سود و زیان تخصیص یابد (لیانگ، ۲۰۱۸).

۳. **خطمشی زیست محیطی:** یک سازمان بایستی برآنچه لازم است انجام گیرد، تمرکز نماید و بایستی تعهد نسبت به سیستم مدیریت زیست محیطی را تضمین و خط مشی سازمان را تعریف نماید. خطمشی زیست محیطی یک سازمان، پارامترهایی را جهت اقدام برقرار می نماید و عملکرد زیست محیطی لازم را مشخص می کند. این خطمشی، مبنایی را جهت تمامی فعالیت های آتی سیستم مدیریت زیست محیطی شکل می دهد. خطمشی باید به بازتاب تعهد مدیریت رده بالای سازمان نسبت به این تلاش ها بپردازد و تأکید نماید که سازمان از تمامی قوانین قابل اجرا پیروی خواهد نمود.

¹ Anret

² Jabbour& Santos

۴. **آمادگی و واکنش اضطراری:** اغلب در مدیریت محیط زیست، در مورد «اما» و «اگر»ها زمان تلف نمی‌گردد. طرحها و روش‌های اجرایی بایستی در وضعیت‌های اضطراری برای تضمین واکنش مناسب در مقابل حوادث غیرمترقبه استقرار یابند. سازمان بایستی تعریف روش‌های اجرایی و به برقراری آنها به منظور حل و فصل فوریت‌های زیست محیطی آغاز نماید. روشهای اجرایی کنترل عملیات، خط مقدم دفاع در برابر رفع هرگونه نیاز به واکنش اضطراری است. با وجود این، آماده شدن برای یک وضعیت اضطراری بخش مهم و حیاتی هر سیستم مدیریت محیط زیست است (لیو، ۲۰۱۸).

۵. **بازنگری‌های مدیریت:** مدیران ارشد باید به منظور تضمین بهبود مستمر، سیستم مدیریت محیط زیست را از نظر تناسب، کفایت و کارایی در فواصل زمانی مناسب مورد بازنگری قرار دهند. چون یک سازمان در واقع یک شخصیت حقوقی پویا می‌باشد، ممکن است تغییراتی در خطمشی، دیدگاه‌ها و سایر عوامل سیستم مدیریت محیط زیست لازم باشد. بنابراین، یک سیستم مدیریت محیط زیست باید قابل تطبیق باشد و وضعیت جاری راهبرد تجاری یک سازمان را منعکس نماید. اساس بازنگری می‌تواند شامل عواملی از قبیل نتایج ممیزی یا راهبرد تجاری یا تغییر شرایط باشد. بازنگری مدیریت باید مستند گردد.

ممیزی‌ها: ممیزی سیستم مدیریت زیست محیطی یک فرآیند تصدیق نظام‌مند و مستند برای دستیابی و ارزیابی بیطرفانه مدرک برای تعیین این که سیستم مدیریت زیست محیطی با معیارهای ممیزی سیستم مدیریت محیط زیست که توسط سازمان تنظیم شده است تطابق دارد و نتایج این فرآیند به مدیریت ابلاغ می‌شود. هدف از ممیزی، تعیین مطابقت سیستم مدیریت محیط زیست با آرایش‌های طرحریزی شده برای مدیریت زیست محیطی و اجرا و نگهداری مناسب سیستم مدیریت محیط زیست است (شوان^۱، ۲۰۱۸).

۳- مبانی تجربی تحقیق

عباسپور و زهیری (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد پایدار منابع انسانی در حوزه مالی شرکت نفت جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج یافته‌ها نشان داد که با توجه به نظرات کارشناسان و مدیران، سودآوری در شرکت‌های رعایت افزایش نشان داده است. بررسی نشان داده است که میزان نوآوری در طول اعمال‌کننده مدیریت منابع انسانی سبز مدیریت منابع انسانی سبز با در نظر گرفتن نقش‌های زیست محیطی در شرکت‌ها در حال رشد و ترقی است. فرخ سرشت و صالحی کوچه باغی (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت سبز پرداختند. نتایج نشان داد که کسب بینش گسترده تر در خصوص مفهوم مدیریت منابع انسانی و مدیریت سبز و ایجاد یک مدیریت منابع انسانی سبز است. به عنوان یکی از خرده سیستم‌های مدیریت سبز است. به این ترتیب با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای و مرور مقالات مفهوم کلی مدیریت منابع انسانی، مدیریت سبز، پیش‌نیازها و اقدامات و در نهایت ایجاد یک مدیریت منابع انسانی سبز مورد بررسی قرار گرفته است و در نهایت بیان می‌شود با توجه به نو بودن مدیریت سبز و مدیریت منابع انسانی و رابطه این دو در ایجاد یک مدیریت منابع انسانی سبز در ایجاد نگرش مثبت به این مفهوم در سازمان کمک نماید. محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان، طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی، انجام دادند. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوهای پیشنهادی پژوهش، نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و مولفه‌های آن: چشم انداز مدیریت منابع انسانی سبز، تجزیه و تحلیل و طراحی سبز، شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، جذب و استخدام سبز، جامعه‌پذیری و روابط سبز، آموزش و توسعه توانایی‌های سبز، مشارکت و همکاری سبز، نگهداشت سبز منابع انسانی، جبران خدمات سبز، ارزیابی عملکرد سبز، نظم، توانمندسازی، انگیزش سبز، قدرت و اختیار سبز، مدیریت استعداد، حمایت و تعهد مدیران ارشد، کار تیمی، روابط کار، توسعه سبز، فرایند اداری سبز، ارتباطات و همکاری سبز کارکنان با توسعه پایدار سازمانی رابطه معنیداری وجود دارد. در پایان پیشنهادهای بر مبنای نتایج تحقیق ارائه شد. لی و

¹ Shoan

همکاران(۲۰۱۹) در تحقیقی به تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان هتل و عملکرد محیطی پرداختند. یافته ها نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی سبز تعهد سازمانی کارکنان، رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد محیطی زیست هتل ها را افزایش می دهد. سیرام و سوابا^۱(۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر اثربخشی سازمان انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز منجر به افزایش تعهد کارکنان و تغییر نگرش آنها خواهد شد. همچنین نتایج پژوهش آنها نشان داد، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز به بهبود اثربخشی و عملکرد مالی سازمانها منجر خواهد شد. سیدجوادین و همکاران(۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز، یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار پرداختند. آنها در این پژوهش ضمن معرفی سرمایه انسانی به عنوان عامل کلیدی در توسعه پایدار که موجبات توسعه اقتصادی است، الگوی مدیریت منابع انسانی سبز را ارائه دادند. واگنر^۲(۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان مزایای منابع انسانی سبز: آیا به عنوان تعیین کننده های اجرای سیستم مدیریت زیست محیطی عمل می کنند؟ نشان دادند که بین سیستم مدیریت زیست محیطی و مزایای اقتصادی رابطه معناداری وجود دارد. چریل و لویز^۳(۲۰۱۶)، پژوهشی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز انجام دادند. آنها بیان می کنند که مدیریت منابع انسانی، نقش کلیدی را در کارایی سازمانی و در اتخاذ فن های سازمانی ایفا می کند. مدیریت منابع انسانی سبز با رجوع به فن های منابع انسانی (استخدام دوباره، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش-ها) و عوامل انسانی که اساس هرگونه تغییر سازمانی را با پشتیبانی از پایداری تشکیل می دهد، مانند فرهنگ سازمانی، کار گروهی و اصول و ارزشهای سبز شرکت تقویت می کند. میلر و همکاران(۲۰۱۶)، پژوهشی تحت عنوان منابع انسانی سبز: مقایسه کیفی در یک شرکت چندملیتی در ایالات متحده انجام دادند. نتایج مصاحبه ها نشان داد که اقدامات وسیعی توسط این زیرمجموعه ها در راستای حفظ محیط زیست انجام شده است. انجام اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در حوزه های پاداش و ارزیابی عملکرد در این شرکتها به ایجاد تعهد سبز در کارکنان منجر شده است. احمد^۴(۲۰۱۵)، پژوهشی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، سیاستها و شیوهها انجام داد. در این پژوهش بیان می شود افزایش آگاهی در جوامع کسب و کار موجب تغییر نگرش سازمانها به سمت سبز شدن و اتخاذ فن های مختل مدیریت محیط زیست شده است. در کنار توجه به اقدامات محیط زیستی، فعالیت های مدیریت منابع انسانی، نقش کلیدی در سبز نمودن سازمان ایفا می کند. براساس این پژوهش برای موفقیت در مدیریت منابع انسانی سبز سیاستها و شیوهها باید در چهار حوزه استخدام، آموزش، جبران خدمات و روابط کار تدوین شود.

۴- روش شناسی پژوهش^۳:

با توجه به اینکه هدف اصلی و کلی این پژوهش رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام می باشد که برای تحقق این هدف لازم است مولفه های اصلی این الگو شناسایی و مورد آزمون قرار گیرد لذا این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نوع پژوهش های توصیفی پیمایشی می باشد که به شیوه آمیخته اکتشافی انجام گرفته است، این پژوهش از نظر روش های گردآوری داده ها از ترکیب روش های کیفی و کمی استفاده شده است که در مرحله اول از روش آمیخته اکتشافی به عنوان روش کیفی استفاده شده است و در مرحله دوم از روش تصمیم گیری چندمعیاره به عنوان یک روش کمی استفاده می شود که با استفاده از روش تحقیق میدانی و مصاحبه نیمه ساختار یافته عمیق و همچنین به کارگیری پرسش نامه محقق ساخته اطلاعات مورد نظر گردآوری شده است. در این قسمت برای به دست آوردن جامعه آماری در بخش کیفی از روش گلوله برفی تعداد ۲۵ نفر از خبرگان و متخصصان سازمان امور مالیاتی و دانشگاهها و موسسات آموزش عالی در زمینه HRM شناسایی و با آنها به صورت مستقیم مصاحبه انجام گرفت. در این پژوهش بمنظور رتبه بندی شاخص های به دست آمده از روش های تصمیم گیری چندمعیاره و روش تاپسیس استفاده شده است.

۵- یافته های پژوهش:

¹ Syram & Soba

² Cherbel & Lopez

³ Research method

جدول ۱: مهمترین گزاره های کلامی مصاحبه شوندهگان

مقوله ها	مفاهیم و کدهای باز
اهداف فردی	تلاش برای مدیریت اذهان و نگرش کارکنان
	لزوم تحقق اهداف سهامداران و سایر ذینفعان
اهداف سازمانی	لزوم دستیابی به اهداف سازمان
	وابسته بودن عملکرد سازمان به عملکرد منابع انسانی
اهداف اجتماعی	فضای رقابتی صنعت و چشم انداز پیش رو
	همراستایی اهداف سازمان با اهداف زیست محیطی
مسائل آموزشی و کسب مهارت	برخورداری از مهارت های فنی، انسانی، اداری
	آموزش صحیح جهت انجام وظایف
	آگاهی از قوانین و مقررات
جانشین پروری، بازنشستگی و خروج از سازمان	جانشین پروری
	نظام های مربوط به بازنشستگی
	خروج کارکنان شایسته از سازمان
عوامل روانشناختی	احساس اثربخشی در کارکنان
	تقویت روحیه و انگیزه کاری در منابع انسانی
	مدیریت نگرش کارکنان و فرهنگ سازمانی
جبران خدمات	تأمین نیازهای مادی مستقیم کارکنان(حقوق و دستمزد و ...)
	تأمین نیازهای مادی غیرمستقیم کارکنان(پاداش و...)
	تأمین نیازهای غیرمادی کارکنان
جذب و انتخاب	انتخاب و گزینش صحیح کارکنان
	برنامه ریزی نیروی انسانی
	چیدمان صحیح کارکنان
عدم ارزشیابی عملکرد	عدم انطباق نظام جبران خدمات با ارزشیابی عملکرد
	عدم رصد و پایش رفتارهای کارکنان و اثر آن بر ارتقاء ایشان
	پایش رفتار داوطلبان استخدامی در سازمان
	اجتماعی شدن کارکنان
عدم رعایت به مسائل کارکنان	عدم رصد و پایش رفتارهای کارکنان و اثر آن بر ارتقاء ایشان
	عدم کارایی سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS)
	عدم پایش سلامت کارکنان و خطرات مربوط به آن
	عدم شفافیت در مسیر پیشرفت شغلی
	عدم به اشتراک گذاری دانش بین کارکنان
شرایط فردی	آموزش اثربخش نیروی انسانی
	کنترل رفتارهای غیراثربخش ناشی از فعالیت گروه های غیررسمی
	شناسایی علایق کارکنان و برنامه ریزی متناسب با آن
شرایط سازمانی	انتخاب صحیح مدیران (به عنوان الگوهای پیشرفت در سازمان)
	مدیریت فرآیند جذب و بازنشستگی کارکنان
	مدیریت اثربخش دانش سازمانی

یداله رحیمی و حسن رنگریز و عادل فاطمی: رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام

عدم توجه به ارزش های سازمانی	اعمال نظرها و نفوذ نیروهای بیرونی بر فعالیت سازمان
	قوانین و مقررات بالادستی غیرقابل کنترل ولی اثرگذار بر منابع انسانی
	نگاه منفی جامعه
عدم توجه به فضای تعاملی سازمان با جامعه	مسائل و معضلات اقتصادی کشور
	مسائل و معضلات فرهنگی - اجتماعی کشور
	عدم توجه به تحولات تکنولوژیکی (دورکاری، شبکه های اجتماعی و...)
راه اندازی سیستم اطلاعات	به اشتراک گذاری استراتژی های سازمان در سامانه سازمان در حوزه منابع انسانی با کارکنان
	اصلاح سیستم جذب و گزینش کارکنان
	توجه به سیستم اطلاعات در انتخاب و ارتقاء کارکنان
	طراحی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
نهادینه کردن سیستم اطلاعات	تدوین مسیر پیشرفت شغلی مشخص در سامانه
	تطبيق سیستم جبران خدمات با سیستم ارزیابی عملکرد
	اصلاح نحوه تعامل با سایر سازمان ها از طریق سیستم اطلاعات
پیامدهای مرتبط با سازمان	عدم دستیابی به اهداف و استراتژی های مدنظر سازمان
	کاهش بهره وری در سازمان
	لکه دار شدن شهرت سازمان
	از بین رفتن خلاقیت و نوآوری در سازمان
پیامدهای مرتبط با کارکنان	افزایش خروج از سازمان
	کاهش تعهد و وفاداری کارمندان به سازمان
پیامدهای مرتبط با جامعه	کاهش رضایت مشتریان
	متضرر شدن سهامداران و سایر ذینفعان

گزاره های کلامی متعددی در این مصاحبه های نیمه عمیق استخراج شده و در ستون مفاهیم کدهای شناسایی شده درج شده است در جدول ۱ مصاحبه ها و کدهای شناسایی شده قابل ملاحظه می باشد. همانطور که نتایج جدول شماره ۱ نشان می دهد تعداد ۵۷ مفهوم در قالب ۱۹ مقوله از مصاحبه با خبرگان به دست آمد است.

۵-۲ تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کمی

نتایج روش تاپسیس

معرفی و بررسی شاخص های ارزیابی پژوهش

در این بخش ابتدا بر اساس مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، ۱۹ شاخص تاثیرگذار بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز در اداره کل مالیاتی استان ایلام شناسایی و استخراج شد که جهت بومی سازی این عوامل طی پرسشنامه ای از ۲۵ نفر از خبرگان و متخصصان سازمان امور مالیاتی و دانشگاهها و موسسات آموزش عالی خواسته شد که بر اساس طیف ۱ تا ۵ لیکرت (۱=اهمیت خیلی کم، ۲= اهمیت کم، ۳= اهمیت متوسط، ۴= اهمیت زیاد، ۵= اهمیت خیلی زیاد) به هر شاخص امتیاز دهند. سپس میانگین امتیازات هر شاخص محاسبه شد چنانچه میانگین امتیاز شاخصی از عدد ۳ کمتر باشد حذف می گردد. نتایج نشان داد که ۱۹ شاخص مورد تایید خبرگان است، یعنی میانگین برای این شاخص ها بالاتر از عدد ۳ می باشد. نتایج در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: معرفی معیارها و گزینه‌ها

کد شاخص	کد گذاری اولیه
C11	اهداف فردی
C12	اهداف سازمانی
C13	اهداف اجتماعی
C21	مسائل آموزشی و کسب مهارت
C22	جانشین پروری، بازنستگی و خروج از سازمان
C23	جبران خدمات
C24	جذب و انتخاب
C31	شرایط فردی
C32	شرایط سازمانی
C33	شرایط روانشناختی
C41	عدم ارزشیابی عملکرد
C42	عدم رعایت به مسائل کارکنان
C43	عدم توجه به ارزش های سازمانی
C44	عدم توجه به فضای تعاملی سازمان با جامعه
C51	راه اندازی سیستم اطلاعات
C52	نهادینه کردن سیستم اطلاعات
C61	پیامدهای مرتبط با سازمان
C62	پیامدهای مرتبط با کارکنان
C63	پیامدهای مرتبط با جامعه

تشکیل ماتریس تصمیم

اولین گام در روش تاپسیس فازی تشکیل ماتریس تصمیم است. ماتریس تصمیم در این بخش یک ماتریس سطری، ستونی می-باشد که سطرهاى آن را ۲۵ زیر پژوهش و ستون‌ها را خبره‌ها تشکیل می‌دهند که هر سلول ارزیابی هر معیار از نظر هر خبره را نشان می‌دهد که بر اساس طیف ۱ تا ۵ (=۱=اهمیت خیلی کم، ۲=اهمیت کم، ۳=اهمیت متوسط، ۴=اهمیت زیاد، ۵=اهمیت خیلی زیاد) امتیاز داده شدند. سپس این امتیازات توسط طیف فازی که در فصل سوم معرفی شد به اعداد فازی تبدیل می‌شوند که در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: ماتریس تصمیم تاپسیس فازی

معیارها	خبره ۱	خبره ۲	خبره ۳	...	خبره ۲۳	خبره ۲۴	خبره ۲۵
C11	(۵,۷,۹)	(۷,۹,۱۱)	(۵,۷,۹)	...	(۱,۱,۳)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)
C12	(۳,۵,۷)	(۳,۵,۷)	(۵,۷,۹)	...	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)
C13	(۵,۷,۹)	(۱,۳,۵)	(۱,۱,۳)	...	(۷,۹,۱۱)	(۵,۷,۹)	(۱,۳,۵)
C21	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۱,۳)	...	(۵,۷,۹)	(۱,۱,۳)	(۵,۷,۹)
C22	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۵,۷,۹)	(۷,۹,۱۱)	(۱,۳,۵)
C23	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)
C24	(۱,۱,۳)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۵,۷,۹)	(۱,۱,۳)	(۱,۳,۵)
C31	(۳,۵,۷)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)

یداله رحیمی و حسن رنگریز و عادل فاطمی: رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام

C32	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۳,۵,۷)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)
C33	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۵,۷,۹)	(۳,۵,۷)	(۱,۱,۳)
C41	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	...	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)
C42	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	...	(۱,۱,۳)	(۵,۷,۹)	(۱,۳,۵)
C43	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۵,۷,۹)	(۵,۷,۹)	(۱,۳,۵)
C44	(۱,۱,۳)	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	...	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)
C51	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	...	(۷,۹,۱۱)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)
C52	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	...	(۵,۷,۹)	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)
C61	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	...	(۵,۷,۹)	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)
C62	(۱,۳,۵)	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	...	(۱,۱,۳)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)
C63	(۱,۳,۵)	(۳,۵,۷)	(۱,۳,۵)	...	(۱,۱,۳)	(۵,۷,۹)	(۱,۳,۵)

نرمال سازی ماتریس تصمیم

ماتریس تصمیم جدول ۴ را با استفاده از روابط زیر محاسبه می‌شود. به عنوان مثال برای نرمال سازی درایه a_{11} که تقاطع معیار C11 و خبره ۱ است به این صورت می‌باشد که ابتدا باید بزرگترین درایه سوم (حد بالا) اعداد فازی ستون خبره ۱ مشخص شود که در اینجا برابر با ۹ می‌باشد سپس تک تک اعداد فازی ستون خبره ۱ بر عدد ۹ تقسیم می‌شود

$$A_{11}^{Normal} = \frac{(3,5,7)}{9} = (0.333,0.555,777)$$

ماتریس تصمیم نرمال شده در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴: ماتریس نرمال تاپسیس فازی

	خبره ۱	خبره ۲	خبره ۳	...	خبره ۲۳	خبره ۲۴	خبره ۲۵
C11	(۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸, ۱)	(۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸, ۱)	(۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸, ۱)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C12	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸, ۱)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)
C13	(۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸, ۱)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۱۱۱, ۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳)	...	(۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸, ۱)	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C21	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳)	...	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۰۹۱, ۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳)	(۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸, ۱)
C22	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸, ۱)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C23	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C24	(۰.۱۱۱, ۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۰۹۱, ۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C31	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C32	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C33	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳)
C41	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C42	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳)	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C43	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C44	(۰.۱۱۱, ۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C51	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸, ۱)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C52	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)
C61	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)
C62	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵)	(۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶, ۰.۷۷۸)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)
C63	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	(۰.۲۷۳, ۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)	...	(۰.۰۹۱, ۰.۰۹۱, ۰.۲۷۳)	(۰.۴۵۵, ۰.۶۳۶, ۰.۸۱۸)	(۰.۱۱۱, ۰.۳۳۳, ۰.۵۵۶)

یداله رحیمی و حسن رنگریز و عادل فاطمی: رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام

ماتریس نرمال وزین

در این گام با استفاده از رابطه بالا ماتریس نرمال وزین حاصل می‌شود. در این بخش منظور از وزن اهمیت خبرگان می‌باشد که برابر در نظر گرفته شده است پس وزن هر خبره برابر با ۰.۰۸۳ می‌شود که در ماتریس نرمال ضرب می‌گردد. نتایج در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵: ماتریس وزن دار تاپسیس فازی

معیار	خبره ۱	خبره ۲	خبره ۳	...	خبره ۲۳	خبره ۲۴	خبره ۲۵
C11	(۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵, ۰.۰۸۳)	(۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸, ۰.۰۸۳)	(۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵, ۰.۰۸۳)	...	(۰.۰۰۸, ۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C12	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵, ۰.۰۸۳)	...	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)
C13	(۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵, ۰.۰۸۳)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸)	...	(۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸, ۰.۰۸۳)	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C21	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸)	...	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳)	(۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵, ۰.۰۸۳)
C22	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸, ۰.۰۸۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C23	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C24	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C31	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C32	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C33	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸)
C41	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C42	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)	...	(۰.۰۰۸, ۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳)	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C43	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C44	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)	...	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C51	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸, ۰.۰۸۳)	(۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)
C52	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)
C61	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶)	...	(۰.۰۳۸, ۰.۰۵۳, ۰.۰۶۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۲۳, ۰.۰۳۸)	(۰.۰۲۸, ۰.۰۴۶, ۰.۰۶۵)

C62	(. . . 9, . . 2λ, . . 4ϕ)	(. . . λ, . . 23, . . 3λ)	(. . 2λ, . . 4ϕ, . . 6δ)	...	(. . . λ, . . . λ, . . 23)	(. . 23, . . 3λ, . . 53)	(. . . 9, . . 2λ, . . 4ϕ)
C63	(. . . 9, . . 2λ, . . 4ϕ)	(. . 23, . . 3λ, . . 53)	(. . . 9, . . 2λ, . . 4ϕ)	...	(. . . λ, . . . λ, . . 23)	(. . 3λ, . . 53, . . 6λ)	(. . . 9, . . 2λ, . . 4ϕ)

یداله رحیمی و حسن رنگریز و عادل فاطمی: رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام

تعیین ایده آل های مثبت و منفی

در این گام با استفاده از روابط ایده آل های مثبت و منفی محاسبه می شود. ایده آل مثبت بزرگترین عدد درایه سوم ستون معیار و ایده آل منفی کوچکترین درایه اول ستون معیارها در ماتریس وزن دار است (جدول ۶).

جدول ۶: ایده آل های تاپسیس فازی

	خبره ۱	خبره ۲	خبره ۳	-	خبره ۲۳	خبره ۲۴	خبره ۲۵
ایده آل مثبت	(۰.۰۸۳, ۰.۰۸۳, ۰. ۰۸۳)	(۰.۰۸۳, ۰.۰۸۳, ۰. ۰۸۳)	(۰.۰۸۳, ۰.۰۸۳, ۰. ۰۸۳)	..	(۰.۰۸۳, ۰.۰۸۳, ۰. ۰۸۳)	(۰.۰۸۳, ۰.۰۸۳, ۰. ۰۸۳)	(۰.۰۸۳, ۰.۰۸۳, ۰. ۰۸۳)
ایده آل منفی	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰. ۰۰۹)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۰۸, ۰. ۰۰۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰. ۰۰۹)	..	(۰.۰۰۸, ۰.۰۰۸, ۰. ۰۰۸)	(۰.۰۰۸, ۰.۰۰۸, ۰. ۰۰۸)	(۰.۰۰۹, ۰.۰۰۹, ۰. ۰۰۹)

محاسبه فاصله گزینه ها از ایده آل مثبت و منفی

در این گام از طریق روابط فاصله گزینه ها از ایده آل مثبت (+d) و ایده آل منفی (-d) را محاسبه می شود (ستون دوم و سوم جدول ۷).

محاسبه شاخص شباهت (CCI) و رتبه بندی گزینه ها

با استفاده از رابطه شاخص شباهت هر گزینه را محاسبه می کنیم و بر اساس آن گزینه ها را رتبه بندی می کنیم (ستون سوم جدول ۷). به عنوان مثال برای معیار C11 محاسبات به صورت زیر می باشد:

$$cl_{C11} = \frac{0.409}{0.557 + 0.409} = 0.423$$

جدول ۷: رتبه بندی نهایی کلیه زیرمعیارها

رتبه	امتیاز نهایی (cl)	فاصله از ایده آل منفی (d-)	فاصله از ایده آل مثبت (d+)	معیار
۷	۰.۴۲۳	۰.۴۰۹	۰.۵۵۷	C11
۲	۰.۴۶۲	۰.۴۴۸	۰.۵۲۲	C12
۴	۰.۴۴۸	۰.۴۳۲	۰.۵۳۳	C13
۱۳	۰.۴۰۳	۰.۳۸۹	۰.۵۷۵	C21
۱۴	۰.۳۹۷	۰.۳۸۶	۰.۵۸۵	C22
۸	۰.۴۲۲	۰.۴۱۰	۰.۵۶۱	C23
۱۱	۰.۴۱۷	۰.۴۰۲	۰.۵۶۲	C24
۱۵	۰.۳۹۷	۰.۳۸۴	۰.۵۸۴	C31
۹	۰.۴۲۱	۰.۴۰۷	۰.۵۵۹	C32
۶	۰.۴۳۸	۰.۴۲۳	۰.۵۴۳	C33
۱۲	۰.۴۰۸	۰.۳۹۶	۰.۵۷۴	C41
۵	۰.۴۴۵	۰.۴۳۱	۰.۵۳۸	C42
۱۸	۰.۳۶۵	۰.۳۵۳	۰.۶۱۴	C43
۲	۰.۴۶۲	۰.۴۴۸	۰.۵۲۲	C44
۳	۰.۴۴۸	۰.۴۳۴	۰.۵۳۵	C51
۱۰	۰.۴۱۹	۰.۴۰۸	۰.۵۶۵	C52
۱۶	۰.۳۸۳	۰.۳۷۱	۰.۵۹۷	C61

C62	۰.۶۱۲	۰.۳۵۳	۰.۳۶۶	۱۷
C63	۰.۴۷۳	۰.۴۹۱	۰.۵۰۹	۱

بر اساس جدول ۷، پیامدهای مرتبط با جامعه رتبه اول را کسب کرده است. اهداف سازمانی و عدم توجه به فضای تعاملی سازمان با جامعه رتبه دوم و راه اندازی سیستم اطلاعات رتبه سوم را کسب کرده‌اند.

۶- بحث و نتیجه گیری:

در این فصل پژوهشگر ضمن ارائه خلاصه‌ای از روند فعالیتها و فرایندهای انجام کار مشتمل بر (هدف پژوهش، روش پژوهش، جامعه و نمونه، ابزار گردآوری اطلاعات و نحوه تجزیه و تحلیل آنها و تحلیل داده‌های کیفی و کمی بدست آمده)، یافته‌های پژوهش مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و یافته‌های متفاوت از سایر پژوهشگران به عنوان نوآوری پژوهش حاضر ارائه می‌شود. در پایان ضمن اشاره به محدودیتهای پژوهش، پیشنهادهایی برای تصمیم‌گیرندگان (نظری و کاربردی) و پژوهشگران (پژوهش‌های آینده) ارائه می‌شود. پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز در سازمان‌های دولتی ایران تدوین شده است. در راستای دستیابی به این هدف، اهداف و سوالات اصلی و فرعی تعیین شده است که می‌توان به شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز اشاره کرد.

این پژوهش از نظر داده‌ها، جزو پژوهش‌های کیفی می‌باشد که در آن از روشهای مقتضی از جمله مصاحبه اکتشافی جهت استخراج مولفه‌ها و همچنین سنجش‌های پژوهش استفاده شده است. بنابراین در این پژوهش در مرحله طراحی مدل با استفاده از راهبرد پژوهش کیفی و روش داده بنیاد موضوع ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز مورد موشکافی دقیق قرار گرفته و مدل ساماندهی منابع انسانی در قالب تبیین ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های موضوع طراحی شد. در روش تحلیل داده‌های کیفی از روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شد.

از نظر ماهیت و نوع مطالعه پژوهش حاضر بر دو نوع است: روش پیمایشی مقطعی، زیرا پژوهش در یک مقطع زمانی خاص، بر روی یک نمونه خاص و در یک موضوع خاص توسط پژوهشگر انجام شده و بر مبنای نظریه داده بنیاد، طراحی مدل انجام شد. با توجه به روش اجرای پژوهش، جامعه آماری این پژوهش افراد خیره و به عبارتی صاحب نظران کلیدی در حوزه قلمرو موضوعی پژوهش جهت نمونه‌گیری نظری و استخراج مفاهیم جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. همچنین از آنجا که بدنبال ساختن مدل و نظریه‌ای بر اساس داده‌های گردآوری شده هستیم، راهبرد مورد استفاده نمونه‌گیری هدفمند و روش آن نیز نمونه‌گیری گلوله برفی است.

در گام اول برای آشنایی با مفاهیم پایه و مبانی نظری و نیز آشنایی با مطالعات پیشین در خصوص موضوع مورد بحث، از روش کتابخانه‌ای استفاده شد.

در پژوهش حاضر، برای تعیین اعتبار درونی (قابلیت اعتبار) یافته‌ها، علاوه بر اینکه داده‌ها با مطالعه مبانی نظری، پیشینه پژوهش، منابع، مصاحبه با افراد کانونی انتخاب و تأیید شدند، نظرات و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز لحاظ شد و قبل از کدگذاری، جرح و تعدیل نهایی به عمل آمد. برای تأیید دقت و صحت داده‌ها^۱، در مورد اعتبار مطالعه^۲ از شیوه بررسی به وسیله اعضای پژوهش^۳ استفاده گردید. به این ترتیب که نتایج تحلیل و مقوله بندی‌های حاصل از مصاحبه شونده‌ها، در اختیار آنان قرار گرفت که آنها را تأیید نمودند. جهت تعیین اعتبار بیرونی (انتقال پذیری) یافته‌ها از تکنیک‌های حصول اشباع نظری، استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل نمادها و نشانه‌ها و توصیف غنی داده‌ها، بهره گرفته شد. جهت تعیین روایی (تأییدپذیری) یافته‌ها نیز از سه تکنیک جمع‌آوری داده‌ها از منابع متعدد، تحلیل موارد منفی و انعطاف روش استفاده گردید.

پژوهش حاضر طی سه مرحله انجام شد. در مرحله اول یا مرحله شناخت و تبیین طرح پژوهش، تهیه طرح پژوهش، مطالعه مقدماتی مبانی نظری مرتبط با پژوهش در حوزه ساماندهی منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفت. در این بخش مفاهیم و مقوله‌هایی که می‌توانست با ساماندهی منابع انسانی مرتبط شود مورد بررسی قرار گرفت. همچنین ادبیات پژوهشی داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله دوم یعنی مرحله شناسایی مولفه‌ها و طراحی مدل (پژوهش کیفی) با توجه به یافته‌های مرحله اول پژوهش، در ابتدای

1. Trustworthiness
2. Credibility
3. Member check

یداله رحیمی و حسن رنگریز و عادل فاطمی: رتبه بندی عوامل مؤثر بر ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز با استفاده از شاخص های تصمیم گیری چندمعیاره در اداره کل مالیاتی استان ایلام

امر سوالات مصاحبه‌ها تدوین شد. مصاحبه‌های عمیق با خبرگان صورت گرفت. انتخاب نمونه‌ها در این بخش تا مرحله اشباع نظری پیش رفت. در ادامه تحلیل داده‌های کیفی به روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. در پایان این مرحله استخراج مدل مفهومی یعنی مدل استخراجی از روش نظریه داده بنیاد تدوین شد.

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی این پژوهش استفاده از روش کدگذاری نظری (برگرفته از روش نظریه داده بنیاد) می‌باشد. تحلیل داده‌های بدست آمده در این پژوهش به صورت جداگانه صورت گرفت. به عبارت دیگر داده‌های کیفی نیز با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی و ملزومات انجام هر یک از این مراحل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت تا در نهایت به نظریه‌ای برای تبیین مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز نائل آییم.

یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که ابعاد شناسایی شده برای مدل ساماندهی منابع انسانی با رویکرد سبز، ابعادی چون شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبرد(کنش و واکنش) و پیامدها می‌باشند.

منابع:

شاهنوشی، مجتبی؛ عبدالهی، عظیمه السادات (۱۳۹۷)، تحلیلی بر فرهنگ زیست محیطی مردم اصفهان و برخی از عوامل مؤثر بر آن، مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، شماره ۲، ۱۵-۳۴.

ازدردی، افسون، ۱۳۹۷، توسعه فرهنگی و محیط زیست، فصلنامه علمی سازمان حفاظت محیط زیست، شماره ۳
رمضان تبار، علی (۱۳۹۶)، بررسی GHRM و نقش آن در سازمان‌ها، چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد سبز، بابلسر.
محمدی، حمیدرضا؛ پورکیانی، مسعود؛ سلاجقه، سنجر؛ صیادی، سعید؛ ملایی، حمیدرضا (۱۳۹۹). طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی سال یازدهم مرداد و شهریور ۱۳۹۹ شماره ۳ (پیاپی ۴۳).

Abbaspour , E & zahiri , A(2017) . Investigating – GHRM – with a sustainable human resources Approach in the financial field of the islamic Republic of iran oil company . international conference on Research in Humanities , management and Economic.

Farrokh serreshet , B . salehi , A . (2018).The Relationship between HRM and Green Management , Third national Conference on Resistance Economics, yazd, Baboisar university .

Ren, Sh, Guiyao, T & Jackson, E. (2018), Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 10(5):1-35.

Sriram, V.P and Suba, M. (2018), Impact of Green Human Resource Management (G-HRM) Practices over Organization Effectiveness. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 14(5): 386-394.

Robertson, J. L. & Barling, J. (2016). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.

Schumacher, I. (2013) "The endogenous formation of an environmental culture". Working Paper, Ipag Business Schools.

O'Donohue, W. & Torugsa, N. (2017). The moderating effect of 'Green' HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 239-261.

Tatoglu, E., Bayraktar, E., Sahadev, S., Demirbag, M., & Glaister, K. W. (2019). Determinants of voluntary environmental management practices by MNE subsidiaries. *Journal of WorldBusiness*, 49, 536–548.

Zibarras, L.D. & Coan, P. (2017). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey, *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121-2142.

Ehnert, I. & Harry, W. (2012). Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management: Introduction to the Special Issue. *management revue*, 23(3), 221-238.