



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

بحث بعنوان

"أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاعات الحكومية"

ميساء عبد الحليم عواد الخرابشة

مأمور مستودع شؤون موظفين

بلدية السلط الكبرى

الملخص



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

فيما يتعلق بتنفيذ أداء المنظمة ، تقود إدارة الموارد البشرية دورًا كبيرًا في هذا المجال لاتخاذ الاستراتيجيات والقرارات الحاسمة. وهذا يوفر للمنظمة الحفاظ على ثقافة الاستدامة الخاصة بها وتطويرها. الدافع الرئيسي لإدارة الموارد البشرية الخضراء هو تحفيز التنمية المستدامة من خلال إدارة الموارد البشرية. فيما يتعلق بالتنمية ، تعمل أنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء (Green HRM) على نشر الإدراك بين العمال والموظفين من خلال اعتماد استراتيجيات جديدة في مجال العمل مثل توفير الطاقة في مكان العمل ، وتنفيذ E-HRM ، والعمل من المنزل ، وفي الغالب اتخاذ الاحتياطات لحماية البيئة الأم. من السنوات القليلة الماضية ، ازداد معدل الاهتمامات العالمية بشأن المسائل البيئية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء ، إدارة الموارد البشرية ، الاستراتيجيات.

Abstract

As far as executing the exhibition of an association, Human Resource Management drives a weighty part in this field for settling on vital methodologies and choices. This gives the



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

association to keep up with and foster its maintainability culture. The primary rationale of Green Human Resource Management is to invigorate supportable advancement through Human Resource Management. In the terms of advancement, the exercises of Green HRM (Green Human Resource Management) are spreading acknowledgment among the laborers and the representatives by embracing new procedures in the work field like saving energy in the working environment, execution of E-HRM, telecommuting, and generally playing it safe to secure the mother climate. From the beyond couple of years, the pace of worldwide worries has expanded regarding ecological issues.

Keywords: green human resource management, human resource management, strategies.

المقدمة

أنظمة الاستدامة البيئية وطور الوعي فكرة الإنسان الأخضر إدارة الموارد (GHRM) في الشركة العالم يواجه الجديد التحدي الاقتصادي لقيود الموارد والتحديات البيئية ، هذا الوضع خلق حاجة ملحة لإصلاح النمو الاقتصادي ونماذج التنمية على المستويات الحكومية دول مختلفة لتحقيق مؤطرة استباقية الأهداف البيئية. الإستراتيجية الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة طيران الإمارات حول الركائز الثلاث للاستدامة واضح مع الحالي والعتبة والاستدام القيمة. ومع ذلك ، في حين أن هناك وطنية مبادرات لتوعية المجتمع بحاجة ماسة لفهم مخاوف



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

التحديات البيئية العالمية ، ولكن المؤلفين لم يجد ما يكفي من الجهود لتحفيز و إطلاق العنان لريادة الأعمال والابتكار في تحتاج الصناعة الخضراء إلى اعتماد العديد ممارسات إدارة البيئة (Ahmad, 2015). وغني عن ذلك ذكر أن هناك حاجة إلى نقلة نوعية إلى اكتشاف الجوانب الاقتصادية الخضراء لأي عمل تجاري في الأمة وحول العالم. الحاضر تركز الدراسة على الحاجة الماسة للتوظيف ممارسات GHRM في جميع أنحاء الإمارات وفي جميع المؤسسات العامة والخاصة باعتبارها ذات أهمية استراتيجية العمل لجميع أنواع الأعمال. الإدارات الموارد البشرية في جميع العامة ويجب أن تلعب الشركات الخاصة دورًا ديناميكيًا في الذهاب إلى اللون الأخضر في المكتب ، من خلال إدارة الموارد البشرية المختلفة الممارسات. يجب أن تستكشف الدراسة التيار الحالة أثناء مراجعة أفضل الممارسات في هذا فيما يتعلق بمراجعة الأدبيات ويقترح التوجيهات المستقبلية مع الاستمرار يحترس من تفرد كل منها بلد. هناك حاجة ماسة أيضا نهج GHRM للاقتصاد المعاصر الذي يعتمد على قدرة الناس التي تساهم بلا شك إلى الاقتصاد وبالتالي يؤدي إلى مستدام الأمة. ومن هنا تأخذ الدراسة فرضيات مختلفة لتطوير إطار نظري على أسس على مراجعة شاملة للأدبيات التي يجب معالجتها أهداف البحث التالية لتحديد الفجوة الحالية في الأماكن العامة المنظمات القطاعية حول الإنسان الأخضر ممارسات إدارة الموارد (HRM) لبناء منظمات مستدامة. لاستكشاف العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء (HR) والاستدامة التنظيمية. لاستكشاف الدور الوسيط لرؤية الحكومة حول الأخضر البيئة ودور الوسيط استعداد الموظفين للاستفادة من البيئة الخضراء ممارسات إدارة الموارد البشرية. أهمية الدراسة موضوع الاستدامة التنظيمية هو لم يعد خيارًا بل يعتبر أمرًا حتميًا لأي عمل في العصر الحالي وأكثر خصيصًا لمكان العمل الحديث (Saeed et al., 2019).

تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا كبيرًا في نجاح المؤسسة. لقد أدركت العديد من المنظمات تمامًا أن العنصر البشري في المنظمة سيوفر ميزة تنافسية ويساهم في النجاح التنظيمي. في الوقت الحالي ، في عصر ممارسات التخضير ومتطلبات السلوك ، يجب أن تتمتع جميع العمليات التشغيلية للأعمال (من المدخلات إلى المخرجات) بممارسات أعمال صديقة للبيئة.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

يمكن لمفهوم إدارة الموارد البشرية أن يتطور بسرعة ، ليس فقط من خلال تضمين عملية الحصول على ، والتدريب ، وتقييم الأداء ، وتقديم التعويض ، والحفاظ على علاقات الموظفين ، والصحة ، والسلامة ، أو التعامل مع قضايا العدالة ، ولكن أيضاً من خلال تضمين جوانب التخضير في كل ممارسة للموارد البشرية أو خضراء إدارة الموارد البشرية (GHRM).

يتمشى طلب GHRM مع الطلب المتزايد على الحفاظ على البيئة لتحسين الأداء التنظيمي. أضف أن هدف الشركة في تنفيذ GHRM هو أن يكون للمالكين والمديرين والموظفين سلوك موجه نحو البيئة وصديق للبيئة. تنص على أن ممارسة إدارة الموارد البشرية سواء بشكل جماعي أو فردي قادرة على تقليل معدل دوران الموظفين وتحسين أداء الموظفين والأداء التنظيمي. ممارسة إدارة الموارد البشرية قادرة أيضاً على تحسين التعلم التنظيمي.

أتاح جائحة COVID-19 للعديد من صناعات الخدمات وخاصة شركات البريد السريع زيادة مبيعاتها. في العصر الطبيعي الجديد ، يكون الطلب على المنافسة في الصناعات المماثلة مرتفعاً للغاية ويتطلب إدارة سلسلة التوريد المرنة. شهدت العديد من شركات البريد السريع في إندونيسيا تغييرات في العمليات التجارية ، لا سيما من جانب الخدمة نظراً لوجود العديد من التغييرات في سلوك العملاء ، الذين كانوا يتعاملون سابقاً دون اتصال بالإنترنت ، وينتقلون الآن إلى المعاملات عبر الإنترنت. يفضل الأشخاص الخدمات عبر الإنترنت لأنها أسرع ، واستجابة ، ونظيفة ، وصديقة للبيئة ، وتقلل من الاتصال بالمنتجات أو الأشخاص الآخرين. نما طلب الناس على توصيل الشحنات المحلية بسرعة في إندونيسيا ، لا سيما في المنطقة الخاصة في يوجياكارتا (DIY) وجاوة الشرقية. تتمتع مقاطعة يوجياكارتا الخاصة وجاوة الشرقية بإمكانيات وفرص هائلة لأعمال البريد السريع. من المعروف أن هاتين المقاطعتين تتمتعان بإمكانيات سوقية ضخمة من رجال الأعمال والطلاب والعملاء المنزليين. يبدو أن هذا قد تم إطلاقه أيضاً من خلال سياسة الحكومة المتمثلة في تنفيذ التباعد الجسدي والقيود الاجتماعية واسعة النطاق (PSBB) والقيود الطبيعية الجديدة على النشاط المجتمعي (PPKM) في عدد من المدن بحيث يتمتع الناس حتماً عن لقاء بعضهم البعض ، مفضلين البقاء في المنزل ، واعتماد أسلوب حياة



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

نظيف وصحي. نادرًا ما تتم دراسة GHRM المرتبطة بـ SCOL و SCP و BP في أعمال البريد السريع في إندونيسيا ، خاصة في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مجال الأعمال اليدوية (DIY) وجاوة الشرقية. بالنظر إلى فجوة البحث وحداثة الموضوع ، هناك حاجة ملحة لمثل هذه الدراسة (Arulrajah, 2015).

أهداف البحث

- لنشر الحملات الترويجية للمبادرات حول إدارة الموارد الخضراء واستكشاف الجوانب المختلفة لهذه الحركة المفيدة
- لتحليل الآثار المحتملة لإدارة الموارد البشرية الخضراء على المنظمات في مسألة زيادة التحسينات البيئية واكتساب الاستدامة.
- لفحص وتوضيح العوامل والحوافز المحددة في مجال تعزيز التحسين وتنفيذ إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- لتحليل وجهات النظر من منظور زميل الموظف تجاه إدارة الموارد البشرية الخضراء

أهمية الدراسة الحالية يخدم كل من النظرية والعملية

- **الأهمية النظرية:** ستساهم الدراسة بالتأكيد في الأدب المتزايد لإدارة الموارد البشرية الخضراء، في وظائف الموارد البشرية البارزة مثل التوظيف والاختيار، التدريب والتطوير، الأداء الإدارة والتعويضات والمزايا، وحي المنظمات والموظفين، واستعدادهم للاستفادة من ممارسات الموارد البشرية الخضراء والاستدامة التنظيمية. من المهم أن أذكر الدراسات البحثية الضئيلة التي أجريت في المنطقة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة التنظيمية ومن ثم الدراسة مزيد من معالجة الثغرات في المنطقة.
- **أهمية عملية:** تتعلق الأهمية العملية للدراسة للنموذج الذي طوره المؤلفون ، حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنظيمية الاستدامة التي يمكن أن تكون بمثابة



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

دليل إرشادي لواقعي السياسات والعمل كأداة لمواءمة الممارسات التنظيمية مع الاستدامة مهمة الأمة. البيانات التجريبية المنصوص عليها في الدراسة سوف تزيد من تسهيل صناع القرار في القطاع العام المنظمات لفهم العوامل التأثير على الاستدامة التنظيمية. يمكن أن تكون أهمية الدراسة الحالية شهد كذلك في مراجعة الأدبيات التي مكنت المؤلفين من استنباط الفرضية واستكشاف المتغيرات التي يقوم بها الدراسة.

مفهوم الموارد البشرية الخضراء

الموارد البشرية الخضراء والتنظيمية الاستدامة يرتبط مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل أساسي بالقدرات التنظيمية والقدرة على جذب الموظفين وتدريبهم والمحافظة عليهم باستخدام الممارسات الودية.

هذه الممارسات تمكن المنظمات لتعزيز الاجتماعية الخاصة بهم الوعي بالبيئة ويؤدي منهم لتحقيق الاستدامة. إنه متعدد الزوايا عملية تستند إلى قدرات المنظمات على التبنّي ممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة بشكل ملحوظ المرتبطة بالموظفين والمؤسسات وأداء الدولة الصديقة للبيئة. رأس المال البشري المجهز بيئياً أفضل نسبياً من حيث الوظيفة- المشاركة ، المؤتمرات عن بعد ، المقابلات عبر الإنترنت، الإيداع الإلكتروني ، إعادة التدوير ، انبعاثات الكربون ، معالجة النفايات والشراء الأخضر والافتراضية قطع من التدريب. في العمل المعاصر الإعدادات ، ممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة المعتمدة من قبلترتبط المنظمات بشكل كبير تنميتها الاستراتيجية المستدامة التوجهات.

مساعي المنظمة لاكتساب والاحتفاظ بالموهبة البشرية من خلال الاستمرار في العمل أصحاب المصلحة الآخرين، بما في ذلك الموظفين والمجتمع، السلطات التنظيمية والمقاولون والعملاء، التكيف التنظيمي للموارد البشرية الخضراء المبادرات هو أقوى مؤشر على الأداء التنظيمي المالي والبيئي سلوك هؤلاء الموظفين تسهيل المنظمات لاعتمادها وتنفيذها المعايير والمعايير



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

الصديقة للبيئة هي يرتبط بشكل كبير مع المطلوب نتائج مثل سلوكيات المواطن (Sheopuri, 2015).

التعريف التنظيمي

ممارسات الموارد البشرية الخضراء للمؤسسة هي بشكل أساسي المعنية بترقية الموظفين الموقف الأخضر والسلوك فيما يتعلق بهم بيئة العمل وذكر أن إدارة الموارد البشرية الخضراء هي أنشطة التي تعزز النتائج البيئية الإيجابية وبالمثل ، منظمة صديقة للبيئة تساهم بشكل كبير في المبادرات تحسين المواقف الخضراء الصديقة للبيئة للأفراد والسلوكيات (Rich, 1992).

علاوة على من العاملين النفسيين ووجهات النظر الاجتماعية تم استكشاف ذلك مبادرات الموارد البشرية الخضراء التنظيمية قوية المتعلقة بسلوك الموظفين كما شهدت الدراسات في هذا الصدد ذلك تكيف المنظمات مع إدارة الموارد البشرية الخضراء من المرجح أن تؤثر الممارسات على موظفيها تصور بيئة مكان العمل من خلال المناخ النفسي الذي طورته المنظمات من خلال مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تمكن الموظفين من التعامل معها المواقف والسلوكيات الإيجابية والخضراء فيما يتعلق بالأداء البيئي التنظيمي المعايير والمعايير. علاوة على ذلك ، استكشفت أن مبادرات الموارد البشرية الخضراء كبيرة المرتبطة بقدرة المنظمة على تطوير السلوكيات الخضراء المؤيدة للبيئة في إعدادات العمل. لذلك ، يجب على المنظمات تبني مبادرات الموارد البشرية الخضراء التي تهدف إلى تحقيقها الموظفين المطلوبين والنتائج التنظيمية.

التوظيف والاختيار الأخضر العديد من المنظمات في جميع أنحاء العالم اعتمد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تهدف إلى تعزيز عملية اختيارهم من حيث الصديقة للبيئة بيئة العمل لتوظيف الإمكانات شاغلو الوظائف يفضل الباحثون الناشطون بشكل عام تلك المنظمات للعمل مع هذا المعرض القدرة على مطابقة الأشخاص مع المنظمات المناسبة والعكس بالعكس باستخدام التوظيف عبر الإنترنت الصديق للبيئة برنامج (Sarta, 2021).



www.mecs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

حاليا ، المنظمات تنغمس مع ممارسات التوظيف الافتراضية التي مكنت منهم لضمان توفير رؤى مهمة فيما يتعلق بمبادرات الموارد البشرية التي تركز على البيئة. افتراضية تحتوي منصات التوظيف في جميع أنحاء العالم على المعلومات البورية من حيث صديقة للبيئة المبادرات التي نفذتها المنظمات. لقد كان من الواضح أن هناك أهمية العلاقة بين البيئة الإيجابية للمنظمات السمعة الودية وجذب المواهب معالجة.

لذلك ، فمن المستحسن أن يجب أن تركز المنظمات أكثر على البيئة المبادرات الودية والسمات الوظيفية الأساسية خلال عملية اختيارهم ، والتي وبالتالي تطور بيئة تنظيمية سمعة ودية وصورة. المنظمات يجب أن يصمموا أسئلة مقابلة التوظيف الخاصة بهم بيرفورما ، بهذه الطريقة التي مكنت المنظمات لتوظيف هؤلاء الموظفين متوافق مع استراتيجية الشركة الصديقة للبيئة.

التدريب والتنمية الخضراء منظمات تدريب صديقة للبيئة و يجب أن تعالج مبادرات التنمية القضايا الاجتماعية، من حيث السلامة في مكان العمل والصحة الفنية، والتي بدورها تمكن المنظمات من تحقيق الاستدامة الاستراتيجية بالنسبة لهم المنافسين حول العالم. قد كان اقترح أن المنظمات ينبغي أن تكون مصممة تدريبهم وتطويرهم الصديق للبيئة البرامج بطريقة تعزز الأداء الاجتماعي والمالي والبيئي الجماعي. التدريب الأخضر والصديق للبيئة للمنظمات وبرامج التنمية بشكل ملحوظ المرتبطة بقدرة موظفيها على التعرف على النفايات والتخفيف من حدتها وصف وظيفتهم على النحو المنصوص عليه من قبل المنظمات أيضا ، المنظمة تكييف مبادرات الموارد البشرية الخضراء بشكل أساسي يعتمد على قدرتهم على تثقيفهم الموظفين فيما يتعلق بالممارسات الصديقة للبيئة في من حيث المنظور المادي والعملي، مما يؤدي بالتالي إلى تعزيز أداء الموظف الارتباط العاطفي من الناحية البيئية مخاوف البيئة التنظيمية المتمحورة (النفايات الإدارة ، وانبعاثات الكربون ، وإعادة التدوير ، والأخضر شراء ، تكنولوجيا المعلومات الخضراء) التدريب والتطوير ترتبط التدخلات بشكل كبير مع الأداء البيئي

التنظيمي طليعة يعتبر بيئة رأس المال البشري المدربة كأحد الأصول المحورية من حيث تحقيق أهداف التنمية المستدامة التنظيمية والأهداف (Karimi-Ghartemani, 2020).

المنظمات التي تتبنى التناوب الوظيفي منهجيات التدريب التي تهدف إلى تنفيذ برامج تدريب الموظفين الصديقة للبيئة، تمكين المنظمات من تحقيق الاستدامة النمو من خلال أدائهم البيئي. العديد من يمكن اعتماد خطوات من قبل المنظمات لصياغة تدريب وتطوير صديق للبيئة المبادرات من خلال تطوير البيئة لجنة مكونة من السلطات التنظيمية ، محترفو البيئة وموظفو الموارد البشرية وغيرهم أصحاب المصلحة الرئيسيين علاوة على ذلك ، تبني المنظمة للأخضر مبادرات الموارد البشرية لتوظيفهم واختيارهم يجب أن تظل العملية متسقة مع الموارد البشرية الأخرى وظائف مثل التوجيه والتدريب ومبادرات التنمية. الممارسات التنظيمية مع GHRM ترتبط بقوة بالموظفين الوعي بالمبادرات الصديقة للبيئة مقرونة مع تعزيز مجموعة مهارات الموظف بخصوص محور الأمية البيئية وجمع البيانات الخاصة بهم المعنية بمواد النفايات في العديد من البلدان (Cherian, 2012).

النقابات العمالية التنظيمية بشكل ملحوظ المساهمة في التنمية و تنفيذ تدريب صديق للبيئة ومبادرات التنمية في المنظمات برامج تدريب وتطوير صديقة للبيئة يمكن تنفيذه بعد إجراء تقييم الحاجة أو فيبطريقة سلطوية ، وهذا بدوره يعزز قدرة المنظمات على التأثير الموظفين لتحديد والتعرف على أهمية المبادرات البيئية الفرضية التدريب الأخضر والتنمية (GTD) بشكل ملحوظ المساهمة في الاستدامة التنظيمية (Cherian, 2012).

إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) والتعلم التنظيمي لسلسلة التوريد (SCOL) وأداء سلسلة التوريد (SCP) وأداء الأعمال (BP)

حان الوقت لكي تبدأ الشركات في التركيز على GHRM لأنها تمكن الشركات القادرة على رعاية الموظفين الصديقين للبيئة ، وتشجيع عادات المعيشة النظيفة ، والحفاظ على البيئة في كل نشاط في الشركة. وبالمثل ، في الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة ، تتطلب ممارسة



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

الموارد البشرية الدعم والالتزام من قادة الشركة للتأكيد على الدور المهم للتعلم التنظيمي. سيكون التعلم التنظيمي في الشركات قادراً على النمو والتطور باستمرار عندما تسعى الموارد البشرية جاهدة للتعلم بحيث تتحرك المنظمات بشكل ديناميكي ومبتكر على الرغم من أنها تتطلب إطاراً زمنياً طويلاً. عندما تطبق الشركة التعلم التنظيمي المحسن والفعال ، فهذا يعني أنه يمكن للشركة تنفيذ ممارسات الموارد البشرية الخاصة بها بنجاح بحيث يكون لها تأثير على الأداء التنظيمي. يتم تعزيز هذه النتيجة من خلال التعلم التنظيمي وإدارة المعرفة قادرة على التوسط في ممارسات الموارد البشرية وأداء أعمال الشركة للمديرين في قطاع الخدمات في المملكة العربية السعودية (Jabbour, 2016).

بشكل أكثر وضوحاً ، يمكن تنفيذ ممارسات GHRM من خلال أنشطة مثل التوظيف عبر الإنترنت والاختيار وتوزيع العمل على الموظفين. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن للشركات القيام بإعادة التدوير والعمل عن بُعد وزيادة قدرات وكفاءات الموظفين من خلال التدريب ومؤتمرات الفيديو عبر الإنترنت وابتكار أنشطة مماثلة. تركز إدارة الموارد البشرية الخضراء في هذه الدراسة على تعيين الموظفين وتدريبهم فيما يتعلق بالتوجه والسلوك الأخضر. هذا مهم بالنظر إلى أن المبدأ الأخضر يجب أن يفهمه الموظفون منذ البداية. من المأمول أن تتمكن ممارسات GHRM بشكل مشترك وفردى من العمل بفعالية وكفاءة. يجب أن يكون لدى الموظفين الأفراد التزام كبير بالتوجه نحو ممارسات صديقة للبيئة في كل نشاط من أنشطتهم بحيث يُتوقع أن يكون لهم تأثير على أداء الأفراد والأعمال. يجب على الشركات تحسين وتطوير نظام GHRM بشكل مستمر بهدف إعطاء الموظفين إحساساً ببيئة العمل الخضراء بحيث تكون بيئة العمل أكثر ملاءمة ونظيفة وراحة. وجدت أيضاً أن هناك تآزراً بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة سلسلة التوريد الخضراء التي يمكن أن تخلق أعلى قيمة في الأداء التشغيلي ، يليها أداء السوق ، والأداء البيئي ، والأداء المالي ، والأداء الاجتماعي. يشير هذا إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء لها نمط علاقة قوي مع GSCM و SCP حتى تتمكن من تحسين استدامة الأعمال (الأداء التجاري والبيئي والاجتماعي) (Jabbour, 2010).



www.mecsj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

إثبات أن التعلم التنظيمي في الشركات وثيق الصلة بإدارة اللجنة العليا. يتعين على الشركات التي تواجه اضطرابات SCOL أن تفعل SCOL من أجل زيادة الاستهلاك والإنتاجية بطريقة مستدامة. يمكن القيام بذلك عن طريق تنفيذ التعلم الفردي والمزدوج على أساس نظرية التعلم التنظيمي. هذا يثبت أن جانب SCOL يصبح قضية إستراتيجية لا يمكن التقليل من شأنها عندما تريد المنظمة البقاء على قيد الحياة. بالإضافة إلى ذلك ، اذكر أنه عند ممارسة الأعمال التجارية في البلدان النامية ، يجب أن يكون هناك تطابق مناسب بين التعلم التنظيمي وشبكات الأعمال حتى تتمكن من إنتاج أداء استراتيجي أعلى. يمكن القيام بذلك من خلال تنفيذ التعلم التنظيمي من خلال استراتيجيتين ، وهما التعلم الاستكشافي والتعلم الاستغلالي بحيث يتزايد SCP و BP يتمشى هذا أيضاً مع ، الذي يوصي بضرورة إجراء التعلم التنظيمي من الأنشطة الأولية إلى الأنشطة النهائية في عمليات سلسلة التوريد الخاصة بالشركة من خلال إشراك المديرين والموظفين وتمكينهم في تحسين أنظمة الجودة البيئية والإدارة بطريقة مستدامة. يؤكد أن هناك صلة بين سلسلة التوريد والتعلم التنظيمي من جانب التكامل الداخلي والخارجي ، والتي يمكن أن يكون لها تأثير على أداء الأعمال. وجد أيضاً أنه عندما تكون هناك عملية مشاركة المعلومات داخل المنظمة في عملية SCOL ، سيكون لها تأثير على SCP. يعد التحسن في عملية SCOL مؤشراً هاماً على (SCP)(Jackson, 2010).

إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء سلسلة التوريد (SC Performance) وأداء الأعمال (BP)

لدى GHRM علاقة مع إدارة SC من المنبع إلى المصب في عملية الأعمال. يؤكد أن GHRM يزيد من SCP. بعض الجوانب المهمة التي يجب مراعاتها عندما ترغب الشركة في زيادة SCP هي: (1) التزام مؤيد للبيئة في كل مجال عمل في المنظمة ، (2) ثقافة تنظيمية مسؤولة عن التزام الشركة بأن تكون مؤيدة- البيئة ، (3) هناك علاقة قوية بين إدارة الموارد البشرية والاستدامة والممارسات الخضراء ، و (4) يجب أن يكون المديرين على

دراسة بتطوير الأعمال الخضراء ويجب أن يكون لديهم إنجازات لاستدامة الأعمال (Lindström, 2011).

بشكل أكثر تحديداً ، يؤكد أن تدريب فريق العمل يزيد من نجاح تكامل سلسلة التوريد بحيث يميل SCP إلى الزيادة. وبالمثل ، فإن التركيز على جوانب الوصف الوظيفي المرنة يحسن SCP. وهذا يؤكد أنه خلال العصر الطبيعي الجديد ، يمكن أيضاً إضافة أوصاف وظيفية للموظفين مرتبطة بالبعد الأخضر من قبل الشركات. تجد أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها تأثير على كفاءة SCP و BP. تكشف نتائج هذه الدراسة أن ممارسات الموارد البشرية تؤثر على كفاءة وفعالية SCP وبالتالي على BP. وجدت النتائج أيضاً أن SCP يمكنها التوسط في ممارسات إدارة الموارد البشرية و BP في الشركات في المملكة العربية السعودية. وبشكل أكثر تحديداً ، وفي دراسة عن الشركات الأكثر تلويثاً فيما يتعلق بنمط العلاقة بين SCM الأخضر الداخلي والخارجي ، وممارسات GHRM ، واستدامة الأعمال (الأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي). خلصت النتائج إلى أن إدارة GHRM و SC لها تأثير إيجابي على استدامة الأعمال. وبالمثل ، اتضح أن إدارة اللجنة العليا قادرة على التوسط في GHRM بشأن استدامة الأعمال ، لا سيما في GSCM الداخلي. وفي الوقت نفسه ، GSCM الخارجية قادرة على التوسط في العلاقة بين الممارسات المشتركة GHRM والبعد البيئي لاستدامة الأعمال. تميل الشركات إلى عدم إدراك الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية المتزايدة للأداء المستدام. تقدم هذه الدراسة توصيات حول أهمية الاهتمام ببرامج التدريب الخضراء (Mandip, 2012).

إدارة الأداء الأخضر

لقد كان من الواضح أن البيئة في المنظمات الأداء ، على أساس قدرة الشركة على دمج أدائها البيئي المعايير والمعايير ، مع أنظمة تقييم الأداء يمكن للمنظمات التوافق والتكامل معايير الأداء والإجراءات مع أي البوابة والبرمجيات والموقع الإلكتروني لإجراء وظيفة تحليل وتطوير التوصيف الوظيفي و تقييم أداء الموظفين من خلال مختلف أصحاب المصلحة. هذه

العملية سوف تمكين المنظمات من تطوير والحفاظ على البيئة ثقافة إدارة الأداء الودية. في العملية إدارة الأداء الأخضر ، يتم تقييم الموظفين باستخدام التكنولوجيا دون أن تنطوي على أي أوراق من قبل الجميع أصحاب المصلحة. نتيجة تقييم الأداء يأتي على بوابة الموظف ثم الموظف يمكن قبول أو رفض نتائج الأداء. بناءً على الأداء ، تطوير الموظفين تأتي الخطة على البوابة مباشرة ثم التدريب يصبح القسم نشطاً ، لضمان أن تنفيذ الخطة (Masri, 2017).

الفوائد والتعويضات الخضراء

في استنتج أن المنظمة المبادرات المتعلقة بتنمية المناطق الخضراء نظام التعويضات والمكافآت بقوة المرتبطة بالإنتاجية البيئية الخاصة بهم الأفراد ومواطنتهم التنظيمية سلوك. تبنت شركة Du Pont Green أنظمة الدفع المرتبطة بالأداء من أجل تحسين إشرافهم الصديق للبيئة المنهجيات والعمليات في المنظمة (Mousa, 2020).

في نظام التعويضات والمزايا الأخضر، حضور الموظف وجودة الإخراج و يرتبط الأداء بالصيغ التلقائية في البرمجيات وتوليد الأجور ونقلها يحدث تلقائياً دون استخدام واحد لورق. الفرضية التعويض الأخضر والفوائد (GCB) تساهم بشكل كبير في الاستدامة التنظيمية. توعية المنظمة والموظفين والاستعداد لاستخدام GHRM ، والاستدامة التنظيمية البيئية التنظيمية التي تمكن يجب على الموظفين لتوليد أفكار صديقة للبيئة تشجيع الموظفين على الامتثال لقواعد الشركة المعايير البيئية ، وبشكل ملحوظ المتعلقة بقدرة الموظف على اكتشاف العديد العقبات البيئية الرئيسية مثل الإدارة التسرب في عملية الإنتاج والنفايات إدارة. وهذا بدوره يحسن أداء الشركة الأداء البيئي. المتنبي الرئيسي استعداد الموظفين لتبني صديقة للبيئة المبادرات في المنظمات هي المنظمة القدرة على تحفيز وتشجيعهم الموظفين فيما يتعلق بالقدرة التنظيمية لتطوير أهداف مستدامة. المنظمات تمارس التأثير لتنظيم حياتهم الطبيعية والبشرية و الموارد المالية عن طريق إضافة قيمة خضراء إلى منتجات وخدمات. لقد وجد أن معرفة الموظف بمبادرات الموارد البشرية الخضراء، وعمليات العمل البيئية ، ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع قدرة المنظمات على التعامل مع تحديات GHRM ، من حيث الحد انبعاثات الكربون وإعادة

التدوير والشراء الأخضر الخ. وهذا بدوره يعزز مستوى الموظفين من الالتزام والتماهي مع المنظمات المعنية. لقد وجد أن استعداد الموظف لاختيار صديقة للبيئة الممارسات والعمليات المتعلقة بعملهم الوصف ، بشكل كبير نحو صحتهم وسلامتهم وأدائهم. المنظمات مطالبة بإشراكهم الموظفين في صياغة سياسة صديقة للبيئة بهدف تحقيق التنمية المستدامة الأهداف. عملية إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبيئة ، تمكن لإنشاء وتوسيع معرفتهم بها يبدأ الخضراء. علاوة على ذلك ، تنطوي الموظفين في توليد الحلول ، فيما يتعلق حفظ الطاقة ، إعادة التدوير ، النفايات إدارة وانبعاثات الكربون ، يجعل الموظفين على استعداد للعمل في إعدادات العمل الخضراء. في في نظرية السلوك المخطط (TPB) جادل بأن المنظمات من المرجح أن التلاعب بموقف موظفيهم والسلوكيات تجاه التكيف مع البيئة الصديقة الممارسات ، فيما يتعلق التنظيمي أهداف التنمية المستدامة. تم العثور عليها التي تستخدمها المنظمات المختلفة حول العالم نموذج TPB ، يهدف إلى اختراق صديق للبيئة المواقف والسلوكيات فيما يتعلق بإعدادات عمل الموظفين ، من حيث التخفيف انبعاثات الكربون ، إدارة النفايات ، إعادة التدوير استراتيجيات منع التلوث ، تكنولوجيا المعلومات الخضراء والمشتريات الخضراء. نموذج TPB هو يرتبط بشكل كبير بالمنظمة سلوك الإدارة الرفيعة المستوى الصديقة للبيئة والسلوكيات التي مكنت بالتالي القمة لإدارة للتلاعب بمروسيهم السلوكيات من حيث تكييف المؤيد المبادرات البيئية ، فيما يتعلق معايير الأداء البيئي التنظيمي والمعايير. بناءً على مراجعة الأدبيات ، الأهمية من وعي المنظمة والموظفين حول استعداد GHRM والموظفين لاستخدام GHRM ، تم تطوير الفرضيات التالية. الفرضية التنظيم والموظفين الوعي حول GHRM يتوسط العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنظيمية الاستدامة. الفرضية استعداد الموظفين للاستخدام (Saifuddin, 2020).

GHRM تتوسط العلاقة بين GHRM والاستدامة التنظيمية. اعتدال تأثير رؤية الحكومة و السياسات بين ممارسات GHRM و استدامة المنظمة الاستدامة التنظيمية إلى حد كبير ذات الصلة ، مع قدرتها على الامتثال لمتطلبات أصحاب المصلحة التنظيميين ، من خلال التركيز



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

والتأكيد على البيئة الممارسات الودية من GHRM. هذا يحسن المنظمات ، لتعزيز مجموعة المهارات أجيال المستقبل ، وتحقيق الشرعية الاجتماعية في إرجاع. قدرة المنظمات على التعامل مع اللوائح ضغط السلطات فيما يتعلق بالتكيف الممارسات الصديقة للبيئة ، بشكل أساسي مع مساعيهم فيما يتعلق بالشرعية الاجتماعية وأنظمة. علاوة على ذلك ، القدرة على تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الصديقة للبيئة باستخدام خبرة الموظفين المؤيدة للبيئة ، عن طريق الحفاظ على رؤية الحكومة وسياساتها حول البيئة الخضراء في الاعتبار ، تقودهم إلى تحقيقها الاستدامة التنظيمية (Islam, 2020).

هناك علاقة ذات مغزى بين قدرة الشركة على الامتثال للمعنيين السياسات التي تركز على البيئة للسلطات التنظيمية والأداء البيئي. على الرغم من أن الشركات كانت تواجه ضغوط هائلة من الجهات التنظيمية أصحاب المصلحة ، للامتثال لبيئتهم القوانين والأنظمة وتنفيذها تحسين الأداء البيئي للمؤسسة هناك علاقة قوية بين التكيف التنظيمي الصديقة للبيئة للمبادرات والاستدامة البيئية تلبية المعايير البيئية المقدمة من قبل أصحاب المصلحة التنظيميين المعنيين. بالإضافة إلى ذلك. لقد وجد أن قدرة الشركة على القيام بذلك يرتبط العمل المربح بشكل كبير مع مساعيهم للامتثال للقوانين واللوائح البيئية التي تفرضها سلطاتهم التنظيمية. المنظمات هي من المرجح أن تدير مثل هذا النوع من الضغط بالترتيب للحفاظ على شرعيتها الاجتماعية أو التخفيف هدر مواردهم ، مما يساعد بالتالي عليها للحفاظ عليها في عالم الأعمال التنافسي.

أصحاب المصلحة التنظيميين، يمارسون الضغط المؤسسات لتحسين أدائها البيئي ، من خلال الامتثال للقوانين التي تركز على البيئة و أنظمة. كحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة تعمل مع رؤية لتحويل الاقتصاد التقليدي في الاقتصاد الأخضر ، وبالتالي ، فإن الحكومة تطوير وتنفيذ السياسات في الاستراتيجية والمستويات التنظيمية لتحقيق الاستدامة ، باستخدام الممارسات الخضراء. باعتبار الرؤية الحكومة وسياساتها في هذا الصدد تم تطوير الفرضية التالية. الفرضية رؤية الحكومة وسياسات البيئة الخضراء معتدلة العلاقة بين ممارسات GHRM والاستدامة التنظيمية (Al-Zubaidi, 2021).



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

الخاتمة

نهج إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل أساسي نحو تنفيذ العوامل البيئية من حيث التحسين والحصول على المزيد من الاستدامة. قد يساعد هذا المنظمة أو الموظف على أن يكون أكثر تهتم بالقضايا البيئية ، والتي تشمل الحفاظ على المواد الخام الطبيعية من الهدر. إذا كان تتبنى المنظمة الحركة الخضراء ، ثم يمكنها أن تجلب بعض العوامل المفيدة للشركة فيما يتعلق في الضرائب والفواتير وغيرها الكثير. كما أن الحكومات وبعض الشركات الصغيرة تتطلع إلى عقد صفقات معها المنظمة الخضراء. رغم ذلك ، فقد ثبت أن إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير كبير على أداء المنظمة.

المصادر والمراجع

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. Cogent Business & Management, 2(1), 1030817.

Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 5(1), 1-16.

Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 26(2), 424-438.



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

Sheopuri, A., & Sheopuri, A. (2015). Green HR practices in the changing workplace. *Business Dimensions*, 2(1), 13-26.

Rich, P. (1992). The organizational taxonomy: Definition and design. *Academy of management review*, 17(4), 758-781.

Sarta, A., Durand, R., & Vergne, J. P. (2021). Organizational adaptation. *Journal of management*, 47(1), 43-75.

Karimi-Ghartemani, S., Khani, N., & Esfahani, A. N. (2020). Stupidity for organizational developing a framework. *The Journal of High Technology Management Research*, 100392.

Cherian, J. P., & Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25.

Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.

Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089.

Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278-290.

Lindström, S., & Vanhala, S. (2011). Divergence in HR functional roles in local government. *Public Management Review*, 13(7), 1023-1040.



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الثالث والأربعون (تشرين الثاني) 2021

ISSN: 2617-9563

Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. Research Journal of Recent Sciences, ISSN, 2277, 2502.

Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. Journal of cleaner production, 143, 474-489.

Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. Journal of Cleaner Production, 243, 118595.

Saifuddin, Q., Hussain, F., & Khan, I. U. (2020). Striving to Implement Green Human Resource Management (GHRM) Policies and Practices: A Study from HR Managers Perspective (FMCG Sector). International Journal of Management Excellence, 14(2), 2037-2051.

Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2020). Green Human Resource Management (GHRM) practices and millennial employees' turnover intentions in the tourism industry in Malaysia: Moderating role of the work environment. Global Business Review, 0972150920907000.

Al-Zubaidi, G. D., & Hamzah, M. F. (2021). Achieve environmental sustainability in accordance with green human resource management practices. Journal of Baghdad College of Economic sciences University, (63).