

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مدخل لدعم عملية التعليم الالكتروني - دراسة استطلاعية
لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الانبار

Green Human Resource Management Practices - An Entrance to Supporting E-Learning - A Survey Study of a Sample of Faculty Members at Anbar University

م.م عمر قيس جميل

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الانبار

ec.omarqais@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2018/ 11 / 28 تاريخ قبول النشر 2019/ 1 / 7 تاريخ النشر 2020/ 9 / 29

المستخلص

يهدف البحث إلى اختبار علاقة الأثر بين الموارد البشرية الخضراء والتعليم الالكتروني في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الانبار، وقد اعتمد المنهج الوصفي التحليلي في تحليل مشكلة البحث، طبق البحث على عينة ميسرة بلغ حجمها (50) تدريسياً، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات ولأجل معالجة هذه البيانات والوصول الى النتائج تمت الاستعانة ببرنامج التحليل الأحصائي (SPSS)، وقد توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين ادرة الموارد البشرية الخضراء والتعليم الالكتروني، وأوصى البحث بمجموعة من التوصيات من بينها، العمل على زيادة استغلال الموارد البشرية الخضراء المتاحة والفعالة التي تزيد من احداث تغيرات مستقبلية في دعم التعليم الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: ادارة الموارد البشرية الخضراء ، التعليم الالكتروني

Abstract

The research aims to test the relation between the green human resources and e-learning at the Faculty of Administration and Economics, Al Anbar University. The analytical descriptive approach was adopted in analyzing the research problem. The research was conducted on an available sample of (50). In order to deal with these data and to reach the results, the statistical analysis program (SPSS) was used. The research found a correlation relationship and a significant statistical impact between the green management of human resources and e-learning. The research recommended a set of recommendations, Exploit available and effective green human resources that will make future changes in e-learning support.

Keywords: Green Human Resource Management, E-Learning

المقدمة

لقد اصبحت ثقافة العمل الخضراء من المداخل المهمة في تحقيق اهداف المنظمة، كما اضحت ادارة الموارد البشرية خلال العقدين الماضيين شريكاً اساسياً في دعم وتبني النهج الاخضر من خلال التحول الى سلوكيات العمل الاخضر وتوجهاتها نحو تعزيز ودعم التقنيات الحديثة في سبيل تحقيق اهداف المنظمات، ويحاول البحث الحالي الكشف عن توجهات العينية المبحوثة نحو الاهتمام بادارة الموارد البشرية الخضراء كمدخل لدعم عملية التعليم

الالكتروني في كلية الادارة والاقتصاد، من خلال عينة تكونت من اعضاء الهيئة التدريسية والتي بلغت (50) تدريسيًا، وتضمن البحث اربع محاور تناول الاول منهجية البحث، اما الثاني فتضمن الاطار النظري، واما الجانب الميداني فقد تم تناول في المحور الثالث، واخيراً الرابع خصص للاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول : منهجية البحث

المشكلة

لازال التعليم في العراق يعتمد بشكل اساسي على الاساليب التقليدية في عموم الجامعات والمعاهد، ومع تنامي وتطور ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ظهرت العديد من انماط التعليم الالكتروني كاستجابة لمواكبة التطورات الحاصلة في هذا المجال، مما يتطلب توجهاً وفلسفة تتبنى انماطاً تعليمية معاصرة تحافظ على بيئة صحية خالية من الانبعاثات الكربونية، من خلال ثقافة خضراء تتبناها الموارد البشرية، عن طريق استخدام الانترنت والوسائط المتعددة الاخرى في مجال تقنية المعلومات والاتصالات. وبموجب ما تقدم فإن مشكلة البحث الاساسية تتمثل بالتساؤل الرئيسي وهو (ماهو الدور الذي يمكن ان تلعبه ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز ممارسات التعليم الالكتروني في كلية الادارة والاقتصاد -جامعة الانبار)، ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى وعي وادراك اعضاء هيئة التدريس باهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.
- 2- ما مستوى توجه اعضاء هيئة التدريس نحو دعم عملية التعليم الالكتروني.
- 3- هل تؤثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في دعم عملية التعليم الالكتروني.

ثانياً: أهمية الدراسة

تتبع اهمية البحث من خلال الآتي:

- 1- محدودية اجراء البحوث التي تناولت موضوع ادارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام، وكذلك ندرة البحوث المتعلقة بدراسة طبيعة العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الخضراء والتعليم الالكتروني بشكل خاص، وهذا يعطي البحث اهمية كبيرة فهو يعد المحاولة الاولى - حسب علم الباحثان - للربط بين هذين المتغيرين.
- 2- بيان الدور المهم وزيادة فهمه من قبل اعضاء هيئة التدريس باهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء كاتجاه حديث للمؤسسات التعليمية في دعم التعليم الالكتروني.
- 3- تقديم مساهمة علمية ومعرفة نظرية للمستفيدين والمهتمين على حد سواء.
- 4- يأمل الباحثان ان يكون هذا البحث هو بداية لانطلاق البحوث والدراسات لحدائة الموضوع على المستوى النظري والتطبيقي وكذلك افتقار المؤسسات والمنظمات العراقية لمثل هذه البحوث.

ثالثاً: أهداف الدراسة

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية:

- 1- توضيح ما هو مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها .
- 2- طرح فكرة التعليم الالكتروني كحل لتطوير المستوى التعليمي في العراق

3-تحديد اتجاهات اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد نحو التعليم الالكتروني

4-توضيح وتفسير طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتعليم الالكتروني في كلية الادارة والاقتصاد.

رابعاً: منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه البحث، حيث يعتبر هذا المنهج من المناهج المناسبة في إعطاء صورة واضحة ودقيقة في تفسير الظاهرة مشكلة البحث، كما يضيف رصيذاً إضافياً من المعارف والحقائق.

خامساً: فرضيات البحث

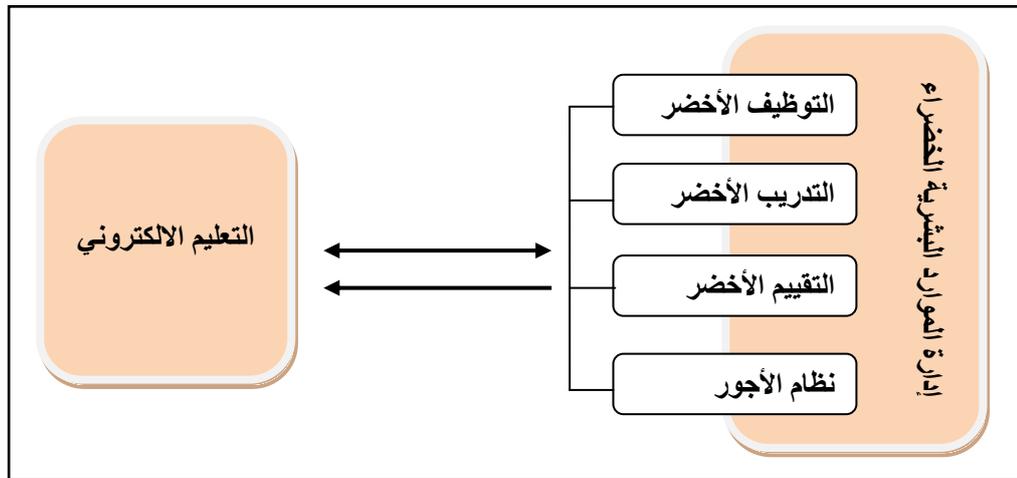
في ضوء اهداف البحث ومشكلته سعى البحث الى الاختبار والتحقق من مصداقية الفرضيات الاتية:

الفرضية الرئيسة الاولى : يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية للممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها والتعليم الالكتروني.

الفرضية الرئيسة الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في التعليم الالكتروني.

سادساً: الانموذج الفرضي للبحث

الشكل (1) النموذج الفرضي للبحث والذي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وكالاتي:



سابعاً: مجتمع البحث وعينته

لقد تم اختيار جامعة الانبار ميداناً لتطبيق البحث وهي احد الجامعات الحكومية العراقية، وصرحاً مهماً من صروح وزارة التعليم العالي، اما عينة البحث فتمثلت بعينة ميسرة من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد والتي بلغ عددهم (50) تدريسياً، حيث مثلت عدد الاستبيان الصالح للتحليل.

ثامناً: مصادر جمع البيانات

اعتمد الباحثان على نوعين من المصادر في جمع البيانات وهي كالاتي:

1- المصادر الثانوية: اعتمد البحث في تغطية الجانب النظري على مجموعة من الكتب والدوريات العلمية المتخصصة بالبحوث اضافة الى الرسائل والاطاريح ووقائع المؤتمرات والندوات ومواقع الانترنت ذات العلاقة بموضوع البحث.

2- المصادر الأولية: وهي البيانات التي اعتمد عليها البحث في تغطية الجانب الميداني من خلال تصميم استبانته تخدم أهداف البحث، وتم اعتمادها كأداة رئيسية في الحصول على البيانات، وصممت بشكل يتناسب مع

متغيرات وفرضيات هذا البحث ووزعت على أفراد عينة المجتمع. وتكونت الاستبانة من جزئين رئيسيين هما:
أ- الجزء الاول: احتوى هذا الجزء على معلومات عامة خصت المعلومات الديمغرافية لأفراد عينة البحث وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان العمل، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

ب- الجزء الثاني: وتضمن هذا الجزء محورين الاول تضمن المتغير المستقل المتمثل بابعاه الفرعية (التوظيف الاخضر ، تقييم الاداء الاخضر، التدريب والتطوير الاخضر، ونظام المكافآت والتعويضات الاخضر). والذي تضمن على (20) فقرة موزعة على اربع ابعاد وواقع (5) فقرات لكل بعد. اما الثاني فقد تضمن المتغير التابع حيث تضمن (15) فقرة. حيث تم الاعتماد على بعض الدراسات السابقة في تكييف المقاييس الجاهزة وكما هو موضح بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1)

ت	المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	فقرات المقياس	اعتماد المقياس
1	المعلومات الشخصية	الجنس،العمر،المؤهل العلمي،المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة	-	-
2	ادارة الموارد البشرية الخضراء	<ul style="list-style-type: none"> • التوظيف الاخضر • تقييم الاداء الاخضر • التدريب والتطوير الاخضر • نظام المكافآت والتعويضات الاخضر 	5-1 10-6 15-11 20-16	(Tang, et.al.2018), (Masria and Jaaronb,2017) , (Arulrajah, et.al. 2015) , (Renwick, et.al.2012)
3	التعليم الالكتروني	-	35-21	(العبادي و زكريا،2014) ، (سلمان والابراهيمى، 2015) ، (القرز، 2014)

المحور الثاني : الإطار النظري لمتغيرات البحث

أولاً: ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (Green HRM Practices)

1- مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء : The concept of green HRM

بدأت دراسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في نهاية التسعينيات وسرعان ما زاد الاهتمام في العقود الأخيرة، واليوم وعلى نطاق أوسع لا يقتصر موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء على الوعي بالشئون البيئية فحسب، بل يشمل أيضاً الرفاه الاجتماعي والاقتصادي لكل من المنظمة والموظفين والمستفيدين (Ahmad,2015:3). ان مصطلح

"الموارد البشرية الخضراء" غالباً ما يستخدم للإشارة إلى مدى مساهمة سياسات وممارسات الموارد البشرية نحو حماية البيئة والمحافظة على مواردها الطبيعية اخذين بنظر الاعتبار عنصرين أساسيين هما الممارسات الصديقة للبيئة والحفاظ على رأس المال المعرفي (Prasad, 2013:15). ويمكن تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء على انها مجموعة من ممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة وكذلك الحفاظ على رأس المال المعرفي وان الإدارة السليمة لهذين المفهومين هي الأمتل بالنسبة إلى لتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة والاستدامة في نهاية المطاف وهو أمر حاسم لكل كيان تنظيمي (Ramamamy, et.al, 2017: 117). كما يمكن ان يشير مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء الى جميع الانشطة والسياسات والممارسات والانظمة التي تتضمن التطوير والتففيذ والصيانة بشكل مستمر لجميع الانظمة التي تهدف الى ايجاد العاملين والمنظمة الخضراء ويمكن من خلال تحويل الافراد العاملين العاديين الى مشجعين ومتبنين للنهج الاخضر من اجل تحقيق المنظمة لاهداف البيئة (Opatha and Arulrajah,2014:104).

2-اهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء : The importance of green HRM

أن أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يعد أمراً حيوياً في رفع معنويات الموظفين وهذا يساعد في التوصل إلى قدر كبير من الفائدة والذي سيعود بالنفع للمنظمة والافراد في بيئة العمل وهي ما يلي:

(Patil and Sarode, 2018: 530) ، (Mamin Ullah, 2017: 10) ، (Opatha and Arulrajah,2014:104 ، Opatha 2013:18) ، (Nijhawan,2014:69) ، (Vij, et.al. 2013:20) ، (Cherian and Jacob,2012:31).

- 1-تحسين الصورة العامة للمنظمات.
 - 2-تحسين عملية جذب أفضل الموظفين.
 - 3-حسن مشاركة الموظفين وزيادة معدل الاحتفاظ بهم.
 - 4-تحسين الإنتاجية وحسن الاستخدام المستدام للموارد.
 - 5-الحد من التأثير البيئي للمنظمة.
 - 6-تحسين القدرة التنافسية وزيادة الأداء العام للمنظمات.
 - 7-تحقيق الكفاءة وخفض التكاليف.
 - 8-التخلص من النفايات وإعادة تدويرها.
 - 9-خفض الكربون و التقليل من استخدام الورق.
 - 10- الحسومات والمزايا الضريبية.
 - 11-تجنب الكوارث الطبيعية أو تقلبها نتيجة الاستخدام غير الرسمي والجشع باستهلاك الموارد الطبيعية في الإنتاج.
 - 12-ضمان بقاء البشر ومنظمات الأعمال لفترة طويلة من زمن.
- 3-ممارسات ادارة المارد البشرية الخضراء

1- التوظيف الأخضر Green Recruitment

لقد أصبحت الكثير من المنظمات تدرك الآن أن بناء سمعة متميزة من خلال تبني مبادرات العمل الأخضر هي واحدة من أفضل الاستراتيجيات لاستقطاب افراد جديد يمتلكون ثقافة النهج الاخضر (Ramasamy, et.al, 2017: 119). بحيث يتم اجراء التوظيف وفقاً لهذا النهج عن طريق انشاء مواقع الكترونية (افتراضية)، او الهاتف النقال للاعلان عن الوظائف وهي بذلك يقلل من استخدام الورق وكذلك من كلفة السفر، (Deepika and Karpagam, 2016: 427). كما تشير العديد من الدراسات ان المنظمات التي تلتزم بحماية البيئة هي الاكثر جذباً لافراد مما يعزز رفع معيار عملية التوظيف لديها، (Cherian and Jacob, 2012: 27). ووفقاً لبيانات احدى المسوحات التي اجريت في المملكة المتحدة البريطانية، اصبح الوعي الاخضر اكثر تأثيراً على الممارسات التنظيمية في الشركات حيث أظهرت نتائج دراسة اخرى أوسع أجرتها مؤسسة (British Carbon Trust) أن أكثر من (75%) من الموظفين البالغ عددهم (1018) موظف يفكرون في العمل لدى الشركات التي تتبنى سياسة تقليل انبعاثات الكربون (Renwick, et.al. 2012:2-3). وبهذا يمكن ان يعبر مفهوم التوظيف الاخضر الى الطريقة الرقمية دون استخدام الورق الذي يقلل من التأثير البيئي (Bangwal and Tiwari, 2015 :48).

2- ادارة وتقييم الأداء الأخضر Green Performance Management and Appraisal

تضطلع المنظمات المختلفة بإدارة وتقييم منتظم للأداء من أجل المساعدة على مواجعة أداء الموظفين مع الأداء التنظيمي الأمثل المتوقع المحددة (Ramasamy, et.al. 2017 : 119). يعد قياس الأداء الأخضر للموظف أحد الوظائف الرئيسية في إدارة الموارد البشرية الخضراء (Arulrajah,et.al. 2015:6-7). لذا تلعب إدارة الأداء الأخضر دوراً هاماً في فعالية عمل الإدارة الخضراء على المدى الطويل لأنها توجه أداء الموظفين إلى الأداء البيئي الذي تحتاجه المنظمة (Tiwari and Bangwal, 2015:48). ويمكن ترجمة ذلك إلى معايير الأداء الأخضر ومؤشرات السلوك الأخضر التي ينبغي أن تكون بمثابة معيار في تقييم أداء الموظفين على جميع المستويات (Prasad,2013:17). وعليه فإن أنظمة تقييم الأداء يمكن ان تحقق النجاح في المنظمة من خلال ربط تقييم الأداء بوصف الوظائف مع الأهداف والمهام الخضراء المحددة (Main Uddin and Islam , 2015: 15). ودمج المعايير الخضراء في نظام تقييم الأداء، كما يمكن إدخال نظام الموارد البشرية الإلكتروني (E-HR) لمساعدة الإدارة والموظفين على تتبع انبعاثات الكربون، وتحديد مؤشرات الأداء الأخضر (Nijhawan, 2014:69).

3-التدريب والتطوير الاخضر Green Training and Development

يساعد التدريب الأخضر الموظفين في الحفاظ على الطاقة وتقليل النفايات وإعادة الاستخدام والتدوير والمساهمة في تحقيق الأهداف للمنظمات ويمكن تحقيق ذلك من خلال اقامة الدورات التثقيفية لتعزيز المهارات الشخصية لدى المدراء وكذلك الموظفين، وتكوين الفرق الخضراء على مستوى المنظمة (Patil and Sarode, 2018:528). وقد جرت دراسة استطلاعية في(157) شركة في إسبانيا حول التدريب والإدارة الخضراء، وجدوا أن الشركات التي تشجع ممارسات الإدارة الخضراء الجديدة والفعالة تقدم دائماً برنامجاً تدريبياً بيئياً منهجياً لموظفيها. كما تم اجراء دراسة على (94) شركة في البرازيل تبين أن التدريب من الأبعاد البشرية المهمة التي تسهم في تحسين تنفيذ الموظفين لمبادئ الإدارة الخضراء (Cherian and Jacob, 2012 : 28). ويجب على المشرفين القائمين على عملية التدريب استخدام المزيد من المواد الدراسية والدورات والندوات والعروض التقديمية على الإنترنت بدلاً من

النشرات المطبوعة والكتب والكتيبات للحد من استخدام الورق (Hosain and Rahman, 2016: 57). كما توجد علاقة مباشرة وهامة بين تدريب وتطوير الموظفين ويرجع ذلك إلى حقيقة أن تدريب وتطوير المهارات لديهم، يمكن أن تترجم إلى تحقيق الأهداف التنظيمية (Bhutto and Auranzeb, 2016 :121). إذاً التدريب والتطوير الأخضر ممارسة تركز على تطوير المهارات والمعارف ومواقف الموظفين اتجاه التدريب والتطوير الأخضر وتنقيتهم نحو إدارة البيئة من أجل الطاقة، وتقليل النفايات، ونشر الوعي البيئي في المنظمات (Chanderjeet, 2017: 118-119).

4-التعويضات والمكافآت الخضراء Green Compensation and Reward

تعتبر إدارة المكافآت والتعويضات الخضراء هي وظيفة رئيسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء، ويمكن أن تمارسها المنظمات بطريقتين، استخدام المكافآت المالية مقابل أدائهم الجيد، وبعض المنظمات تكافئ الموظفين معنوياً مثل، الجوائز، الاعترافات الخاصة، الأوسمة، لأدائهم الجيد (Arulrajah, et.al.2015: 9). وتماشياً مع النهج الاستراتيجي لإدارة المكافأة، فإن الأجر والمكافأة الخضراء هي عبارة عن نظام من المكافآت المالية وغير المالية، التي تهدف إلى جذب واحتفاظ وتحفيز الموظفين للمساهمة في الأهداف البيئية (Tang, 2018 :37). ونظام التعويض والمكافأة عنصران رئيسيان لعملية إدارة الموارد البشرية، وهما الأكثر أهمية للحفاظ على اهتمام الموظف وتحفيزه باحتياجات المنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق الهدف التنظيمي، وكشفت دراسة أجريت من قبل المعهد البريطاني للأفراد والتطوير في المملكة المتحدة أن (8%) من الشركات البريطانية تكافئ السلوكيات الخضراء بمختلف أنواع الجوائز أو الحوافز المالية، وهذه الممارسات يمكن أن تكون فعالة في تحفيز الموظفين على توليد المبادرات الخضراء (Ahmad, 2015:7). لذا ينبغي دمج نظام المكافأة المالية في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للمنظمات التي تتبنى النهج الأخضر (Yusoff and Nejati, 2017: 237). بحيث تصبح محركاً لتحفيز سلوكيات الموظف نحو الأداء الأخضر، لأن المنظمات ستحصل على الفائدة من ممارسات الحد من النفايات (Margaretha and Saragih,) 2013 : 6.

4-تحديات إدارة الموارد لبشرية الخضراء : Challenges of Green HRM

لا توجد سياسات أو ممارسات خالية من التحديات على الرغم من الفوائد إلا أن، هناك أيضاً بعض التحديات التي تواجه هذه الممارسة في المنظمة وهي كالتالي (Hosain and Rahman, 2016:57)

- 1- هناك بعض الموظفين في منظمة غير متحمسين لتبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- 2- التطوير والحفاظ على ثقافة إدارة الموارد البشرية الخضراء هو عملية طويلة وتستغرق وقتاً طويلاً.
- 3- في المرحلة الأولية للتنفيذ يتطلب استثمارات مرتفعة وقد يحقق عائداً منخفضاً.
- 4- يعد تدريب وتطوير الموظفين حول إدارة الموارد البشرية الخضراء مهمة صعبة يتعين عليهم القيام بها.
- 5- هنالك صعوبة لعملية تقييم الأداء الأخضر لسلوك الموظفين.
- 6- من الصعب تحويل سلوك الموظف من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء في فترة زمنية قصيرة.

7- من التحديات الكبرى التي يواجهها المتخصصون في الموارد البشرية اختيار وتطوير قادة المستقبل، وهذا يتطلب إنشاء هيكل عمل أخضر، وإعداد عمليات تشغيل خضراء، وتوفير أدوات خضراء، وإنشاء التفكير الأخضر المتوقع لموظفيهم.

ثانياً: التعليم الإلكتروني

1- مفهوم التعليم الإلكتروني

لم يتم الاتفاق على تحديد مفهوم التعليم الإلكتروني فكل التعريفات نظرت بزوايا مختلفة حسب مجالات تطبيقها فهناك من عرفه هو التعليم الذي يهدف الى ايجاد بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنيات الحاسب الآلي والشبكة العالمية للمعلومات التي تمكن المتعلم من الوصول مصادر التعلم في اي وقت ومن اي مكان (القرناز، 2015: 70). او هو اسلوب حديث من اساليب التعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسوب وشبكات ووسائطه المتعددة من صوت، وصورة، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات الكترونية، وكذلك بوابات الانترنت سواء كان عن بعد أو في الفصل الدراسي، من خلال استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكثر فائدة (فاخر، 2017: 332). كما يمكن ان يعرف بأنه نظام تفاعلي للتعليم يقدم للمتعلم وفقاً للطلب ويعتمد على بيئة الكترونية رقمية متكاملة تستهدف بناء مقررات وتوصيلها الى الشبكات الالكترونية والارشاد والتوجيه، وتنظيم الاختبارات وتقويمها (الخرجي و علي، 2018: 252).

2- اهداف التعليم الإلكتروني

يهدف التعليم الإلكتروني الى تحقيق العديد من الاهداف على مستوى الفرد والمجتمع (عمران، 2013: 12-

13) و (موسى و الاسدي، 2016: 181) و (الجنابي، 2017: 74)، منها:

- 1- ادخال تقنية المعلومات كوسيلة لتعزيز قدرة الطالب على التعلم
- 2- تنمية الاتجاه الايجابي نحو تقنية المعلومات من خلال استخدام الشبكة من قبل اولياء الامور والمجتمعات المحلية
- 3- تنمية مهارات الطلاب وفقاً لقدراته مع مراعاة الفروق الفردية في سرعة التعلم
- 4- الفعالية والمرونة للمستفيد من حيث اختيار الوقت المناسب له للتعلم
- 5- ان التعليم الإلكتروني بإمكانه يغطي عدداً كبيراً من المستخدمين في وقت واحد
- 6- ان استخدام الوسائط المتعددة (الصوت، فيديو، لون) في عملية التعليم تساعد الطالب على التفاعل معها وهو في عملية اشراك حواس الطالب
- 7- تزويد الطلاب بخدمة معلوماتية مستقبلية قائمة على اساس الاتصال والاجتماع باعضاء آخرين من داخل المجتمع او خارجه
- 8- اعطاء الطلاب الاستقلالية والاعتماد على الذات في البحث عن المعلومات والمعارف

3- فوائد التعليم الإلكتروني

يرى كل من (علي وآخرون، 2009) و (العبادي وزكريا، 2014) ان التعليم الإلكتروني يحقق فوائد كثيرة منها :

- 1-زيادة امكانية الاتصال بين الطلبة فيما بينهم وبين الطلبة والمعلم ومكان العمل
- 2-الاحساس بالمساواة حيث يتيح هذا النوع من التعليم الفرصة الكاملة للطلاب في الادلاء برأيه
- 3-توفير المنهاج طول اليوم وفي كل ايام الاسبوع
- 4-تقليل حجم العمل، حيث وفر التعليم الإلكتروني ادوات تقوم بتحليل الدرجات والنتائج والاختبارات وكذلك وضع الاحصائيات
- 5-التقليل من كلف السفر والاقامة والسكن للتعليم
- 6-سرعة توزيع المواد التعليمية
- 7-تجاوز قيود المكان والزمان في العملية التعليمية
- 8-تنوع خدمات التعليم بسبب تنوع الوسائل التعليمية

المحور الثالث: الاطار العملي للبحث

أولاً: عرض وتحليل آراء عينة البحث

سيتم عرض وتحليل البيانات التي أظهرتها الاستبانة وتحليل استجابات العينة فيما يخص أبعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء والتي هي: (التوظيف الاخضر ، التدريب الاخضر، تقييم الاداء الاخضر، ونظام الاجور والمكافئات الخضراء) كمتغير مستقل والتعليم الإلكتروني كمتغير معتمد، وكالاتي:

1- عرض وتحليل آراء عينة البحث حول ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء:

بلغ الوسط الحسابي لمتغير ادارة الموارد البشرية الخضراء (3.94) وهو وسط حسابي عالي، في حين ان الانحراف المعياري العام بلغ (0.83) وهذا يشير الى تجانس اجابات عينة البحث حول ابعاد الموارد البشرية الخضراء ، اكد ذلك معامل الاختلاف البالغ (21.06%) اما عن ابعاد هذا المتغير فقد كانت كالاتي:

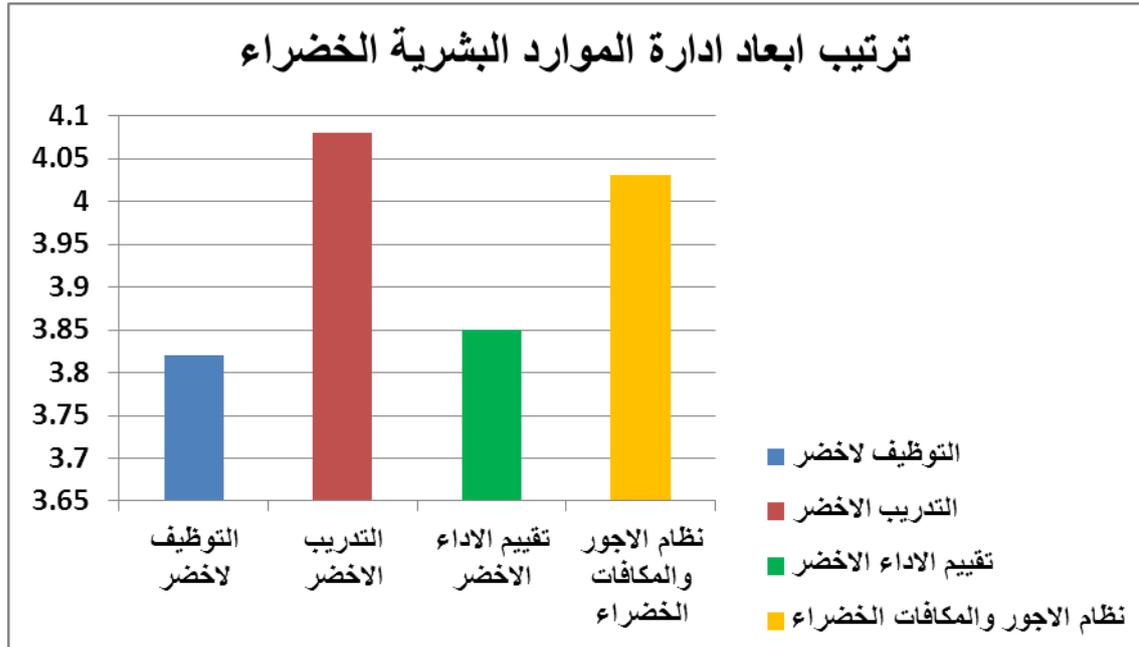
أ. **التوظيف الاخضر:** بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.82) وهو وسط حسابي عالي وبانحراف معياري قدره (0.83) وهذا يشير الى التشتت المنخفض في اجابات عينة البحث اكد ذلك معامل اختلاف بلغ (21.72%).

ب. **التدريب الاخضر:** بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (4.08) وهو وسط حسابي عالي وبانحراف معياري قدره (0.87) مما يعني تجانس عالي في اجابات العينة على اسئلة هذا البعد اكد ذلك معامل الاختلاف البالغ (21.47%) وهذا يدل على الاهتمام الجيد من قبل افراد العينة بالتدريب الاخضر كأحد ابعاد الموارد البشرية الخضراء.

ت. تقييم الاداء الاخضر: بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.85) هو وسط حسابي عالي نسبياً وبتباخراف معياري قدره (0.80) اكدها معامل اختلاف جيد بلغ (20.93%) وهذا يؤكد اهتمام جيد في تقييم الاداء الاخضر.

د. نظام الاجور والمكافئات الخضراء: بلغ الوسط الحسابي (4.03) وهو وسط حسابي عالي، وبتباخراف معياري قدره (0.82) اكدها معامل اختلاف بلغ (20.44%) وهذا يدل على اعطاء العينة اهمية جيدة لهذا البعد.

البعد	ت	الوسط الحسابي	التباخراف المعياري	معامل الاختلاف %
التوظيف الاخضر	X1	3.15	0.88	27.93
	X2	4.01	0.76	18.95
	X3	4.00	0.90	22.50
	X4	3.98	0.86	21.60
	X5	3.97	0.75	18.89
	المجموع		3.82	0.83
التدريب الاخضر	X6	4.02	0.98	24.37
	X7	4.11	0.93	22.62
	X8	3.99	0.78	19.54
	X9	4.32	0.86	19.90
	X10	3.89	0.83	21.33
	المجموع		4.08	0.87
تقييم الاداء الاخضر	X11	3.90	0.77	19.74
	X12	3.85	0.78	20.25
	X13	4.00	0.83	20.75
	X14	3.84	0.91	23.69
	X15	3.67	0.74	20.16
	المجموع		3.85	0.80
نظام الاجور والمكافئات الخضراء	X16	3.97	0.77	19.39
	X17	4.12	0.84	20.38
	X18	4.03	0.83	20.59
	X19	4.10	0.90	21.95
	X20	3.97	0.78	19.64
	المجموع		4.03	0.82
المجموع الكلي		3.94	0.83	21.06



2- عرض وتحليل آراء عينة البحث حول التعليم الالكتروني:

ان الوسط الحسابي لمتغير التعليم الالكتروني بلغ الوسط الحسابي (3.68) وهو وسط حسابي عالي، في حين ان الانحراف المعياري العام بلغ (0.83) وهذا يشير الى تجانس جيد في اجابات عينة البحث حول فقرات هذا المتغير، اكد ذلك معامل اختلاف كلي بلغ (22.66%) وهذا يدل على الاهتمام الجيد من قبل افراد العينة بالقدرة على استخدام التعليم الالكتروني.

ت	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
X1	3.98	0.88	22.11
X2	4.01	0.68	17.00
X3	4.00	0.95	23.75
X4	3.56	0.73	20.50
X5	3.59	0.83	23.11
X6	4.11	0.82	19.95
X7	4.00	0.92	23.00
X8	3.87	0.77	19.89
X9	3.75	0.78	20.80
X10	4.15	0.87	20.96
X11	3.97	0.91	22.92
X12	3.69	0.79	21.40
X13	4.01	0.83	20.69
X14	4.00	0.87	21.75
X15	4.21	0.89	21.14
المجموع	3.68	0.83	22.66

ثانياً: اختبار فرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

سنتناول في هذه الفقرة اختبار وتحليل علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل، والتعليم الإلكتروني كمتغير معتمد وكالاتي:

1- اختبار فرضية الارتباط بين متغيرات البحث:

سيتم اختبار وتحليل علاقة الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها والتعليم الإلكتروني عبر استخدام معامل الارتباط البسيط وهو كالاتي :

قيمة t الجدولية	ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء				ادارة الموارد البشرية الخضراء	المتغير المستقل المتغير المعتمد
	نظام المكافآت والاجور الخضراء	تقييم الاداء الاخضر	التدريب الاخضر	التوظيف الاخضر		
2.662	0.711**	0.693**	0.774**	0.702**	0.779**	التعليم الإلكتروني
درجة الثقة	7.93	8.00	7.95	9.22	8.96	قيمة t المحسوبة
0.99	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لجميع ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء مع متغير التعليم الإلكتروني عند مستوى معنوية (0.01)					نوع العلاقة

■ وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بوصفها متغيراً رئيسياً مستقلاً والتعليم الإلكتروني بوصفه متغيراً معتمداً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.779)، وما يدعم ذلك هو إن قيمة (t) المحسوبة بلغت (8.96) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.662).

■ بلغت قيمة معاملات الارتباط بين التعليم الإلكتروني، وكل من (التوظيف الاخضر، التدريب الاخضر، تقييم الاداء الاخضر، نظام المكافآت والاجور الخضراء) بوصفها متغيرات رئيسية (0.693) (0.711) (0.702) (0.774) على التوالي عند درجة ثقة (0.99). ما يدعم معنوية علاقة الارتباط هذه هو أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (9.22) (7.95) (8.00) (7.93) على التوالي، وهي جميعها أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.662)، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين الابعاد الرئيسية للمتغير الرئيسي والمتغير الفرعي وبدرجه ثقة (99%).

2- اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث

سنتناول اختبار وتحليل علاقة التأثير بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء و التعليم الإلكتروني باستخدام الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression)، وجرى استخدام (F) لاختبار معنوية معادلة الانحدار، وكذلك عرض قيم معامل الميل الحدي (B) ومعامل التفسير (R^2) لقياس نسبة تفسير ادارة الوارد البشرية الخضراء بأبعادها للتغيرات التي تطرأ على التعليم الإلكتروني، وكالاتي:

df (1,49)

التعليم الالكتروني	المتغير المعتمد	
	المتغير المستقل	
97.67	F	التوظيف الاخضر
0.661	R ²	
0.728	B	
89.90	F	التدريب الاخضر
0.690	R ²	
0.731	B	
76.90	F	تقييم الاداء الاخضر
0.582	R ²	
0.600	B	
71.77	F	نظام الاجور والمكافآت الخضراء
0.630	R ²	
0.699	B	
104.98	F	ادارة الموارد البشرية الخضراء
0.786	R ²	
0.860	B	

من خلال الجدول اعلاه تبين ان

- بلغت قيمة (B) (0.860) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة (المتغير المستقل) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة (المتغير المعتمد) بمقدار (86%)، أما قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار البسيط فقد بلغت (104.98) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (6.96) عند مستوى معنوية (0.01) ويعني ذلك ثبوت معنوية أنموذج الانحدار البسيط عند المستوى (0.01)، وهذا يشير الى أن ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير ذو دلالة معنوية في التعليم الالكتروني. وبلغت قيمة معامل التفسير (R²) (0.786) وهذا يعني أن (ادارة الموارد البشرية الخضراء) يفسر ما نسبتها (78.6%) من التغيرات التي تطرأ على (التعليم الالكتروني) أما النسبة المتبقية والبالغة (21.4%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط البحث.
- ان قيمة (F) لبعدها التوظيف الاخضر بلغ (97.67) وهي اعلى من قيمتها الجدولية وهذا يؤكد على وجود تأثير للتوظيف الاخضر على التعليم الالكتروني، وان قيمة (R²) بلغت (0.661) وهذا يدل على ان التوظيف الاخضر يفسر ما نسبته (66%) من التغيرات التي تطرأ على التعليم الالكتروني وان النسبة المتبقية والبالغة (34%) ترجع الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث، وبلغت قيمة (B) (

- (0.728) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة (التوظيف الاخضر) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة (التعليم الالكتروني) بمقدار (72.8%).
- بلغت قيمة (F) لبعد التدريب الاخضر بلغ (89.90) وهي اعلى من قيمتها الجدولية وهذا يؤكد على وجود تأثير للتدريب الاخضر على التعليم الالكتروني، وان قيمة (R2) بلغت (0.690) وهذا يدل على ان التوظيف الاخضر يفسر ما نسبته (69%) من التغيرات التي تطرأ على التعليم الالكتروني وان النسبة المتبقية والبالغة (31%) ترجع الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج البحث، وبلغت قيمة (B) (0.731) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة (التدريب الاخضر) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة (التعليم الالكتروني) بمقدار (73.1%).
 - كانت قيمة (F) لبعد تقييم الاداء الاخضر بلغ (76.90) وهي اعلى من قيمتها الجدولية وهذا يؤكد على وجود تأثير لتقييم الاداء الاخضر على التعليم الالكتروني، وان قيمة (R2) بلغت (0.582) وهذا يدل على ان تقييم الاداء الاخضر يفسر ما نسبته (58%) من التغيرات التي تطرأ على التعليم الالكتروني وان النسبة المتبقية والبالغة (42%) ترجع الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج البحث، وبلغت قيمة (B) (0.600) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة (تقييم الاداء الاخضر) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة (التعليم الالكتروني) بمقدار (60%).
 - ان قيمة (F) لبعد نظام الاجور والمكافئات الاخضر بلغ (71.77) وهي اعلى من قيمتها الجدولية وهذا يؤكد على وجود تأثير لنظام الاجور والمكافئات الاخضر على التعليم الالكتروني، وان قيمة (R2) بلغت (0.630) وهذا يدل على ان نظام الاجور والمكافئات الاخضر يفسر ما نسبته (63%) من التغيرات التي تطرأ على التعليم الالكتروني وان النسبة المتبقية والبالغة (37%) ترجع الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج البحث، وبلغت قيمة (B) (0.699) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة (نظام الاجور والمكافئات الاخضر) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة (التعليم الالكتروني) بمقدار (69.9%).

الاستنتاجات

- 1- تبين أن هناك اهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء والسعي الدائم للعمل بموجبها وتطويرها وان هذا الاهتمام يعود مردوده الى اهتمام العينة بـ(التوظيف الاخضر والتدريب الاخضر والتقييم الاخضر ونظام الاجور والمكافئات الخضراء).
- 2- ظهر ان هناك اهتمام لعينة البحث بممارسة التعليم الالكتروني ويرجع سبب هذا الاهتمام لوجود الرغبة الكبيرة والدافع لتطوير وسائل التعليم
- 3- تبين أن عينة البحث قد اعتمدت على ادارة الموارد البشرية الخضراء كروية مستقبلية لمواجهة التحديات التي تحول دون ممارسة التعليم الالكتروني وان هذا الاعتماد متميز في مجال التوظيف والتدريب الاخضر.

- 4- ظهر أن عينة البحث قد استعملوا التوظيف الأخضر كأداة في تعزيز ودعم التعليم الإلكتروني، وقد كان لهذه السياسة دور واضح في تعزيز القدرة على مواجهة تحديات عدم تطبيق هذا النوع من التعليم.
- 5- كان لإدارة الموارد البشرية الخضراء دور واضح في العمل على دعم التعليم الإلكتروني، انعكس ذلك في تقييم الاداء الأخضر والمكافئات والاجور الخضراء.
- 6- تبين ان عينة البحث تستعمل ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء مجتمعةً في تعزيز قدرتها على دعم التعليم الإلكتروني، اكثر مما لو استعملت تلك الابعاد بشكل منفرد، وهذا يؤكد استنتاجاً منطقياً على وجود ترابط وتكامل بين هذه الابعاد ينعكس دوره بشكل اكبر بالأسلوب الجمعي، مما لو استعملت بشكل منفرد.
- 7- استطاعت عينة البحث من استعمال التغييرات في ادارة الموارد البشرية الخضراء مجتمعةً في إحداث المزيد من التغييرات في دعم التعليم الإلكتروني اكثر من استعمالها بالتأثير بشكل منفرد.

التوصيات:

- 1- استثمار التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والعمل على دعمها والاستفادة منها في تعزيز طرق تطوير التعليم الإلكتروني باعتبارهما ادوات ادارة الموارد البشرية الخضراء الفعالة والمستقبلية.
- 2- العمل على زيادة استغلال الموارد البشرية الخضراء المتاحة والفعالة التي تزيد من احداث تغييرات مستقبلية في دعم التعليم الإلكتروني.
- 3- تفعيل وزيادة شبكات التواصل مع الموارد البشرية في مختلف الاقسام الهدف منها زيادة الخبرات وتبادل المعلومات فضلاً عن زيادة وعي الافراد بالمسؤولية الاجتماعية و تسهيل الخدمات والتعاملات بما يكسب الكلية ثقة في التعامل.
- 4- ادخال افكار جديدة من شأنها تحقيق الرضا وزيادة التوعية للعاملين الامر الذي يزيد من القدرة على التغلب على الصعوبات التي تواجهها الكلية في تدعيم التعليم الإلكتروني.
- 5- ضرورة توظيف الكلية مجتمع البحث للتوظيف الأخضر في خلق المزيد من فرص تدعيم التعليم الإلكتروني.
- 6- ضرورة استثمار الكلية مجتمع البحث علاقة الارتباط والتأثير للموارد البشرية الخضراء في مواجهة التحديات التي تعيق تطبيق التعليم الإلكتروني لتعزيز المزيد من فرص النجاح والاستمرار في تحسين الواقع الحالي.

المصادر

العربية

- 1- سلمان، سامي سوسة و البراهيمي، صفاء عبدالرسول (2015)، مطالب استعمال التعليم الالكتروني في تدريس الجامعي من وجهة نظر التدريسيين واتجاهاتهم نحو استعمال، مجلة آداب المستنصرية، الجامعة المستنصرية بغداد، كلية التربية، العدد(70)، ص1-42.
- 2- القزاز، احمد سعد (2014)، التعليم الالكتروني و رحلته الجبلية بالعراق، مجلة كلية التراث الجامعة، كلية التراث الجامعة، العدد(14)، ص68-92.
- 3- العبادي، علي وليد و زكريا، عبدالعزيز بشار (2014)، معوقات تطبيق التعليم الالكتروني دراسة تحليلية في كلية الحداثة الجامعة، تنمية الرافدين، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، المجلد (36)، العدد(116)، ص 215-229.
- 4- الخزرجي، حمد جاسم و علي، عباس سلمان (2018)، التعليم الالكتروني في العراق وأبعاده القانونية، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، جامعة بابل المجلد (8)، العدد(1)، ص 245-284.
- 5- الجنابي، احمد طلب (2017)، اثر استخدام استراتيجية التعليم الالكتروني في اكتساب المفاهيم الفيزيائية لدى طلبة الصف الخامس التطبيقي، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، جامعة تكريت المجلد (9)، العدد(27)، ص 62-88.
- 6- فاخر، نغم علي (2017)، فاعلية برنامج محوسب في ضوء التعليم الالكتروني للتربية الإسلامية في التفكير الناقد عند طلاب الصف الرابع العام، مجلة الاستاذ، جامعة بغداد المجلد (2)، العدد(220)، ص 327-356 .
- 7- موسى، ابتسام صاحب و الاسدي، زينة جبار (2016)، دور التعليم الالكتروني في تحقيق مجتمع معرفي، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، جامعة بابل المجلد (6)، العدد(4)، ص 173-191.
- 8- عمران، خلود موسى (2013)، دراسة لواقع استخدام التعليم الالكتروني في العراق وأهميته المستقبلية، مجلة الكوفة للرياضيات والحاسوب، جامعة الكوفة المجلد (1)، العدد(7)، ص 8-26.
- 9- علي، فياض عبدالله و حسون، رجاء كاظم و نعمة، حيدر عبود (2009)، التعليم الالكتروني والتعليم التقليدي دراسة تحليلية مقارنة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد(9)، ص 269-294.

الانكليزية

1-Vij, Priya , suri, Sapna and singh, Sukhbir; **Green HRM- Delivering High Performance HR Systems**, International Journal of Marketing and Human Resource Management (IJMHRM), vol(4),No(2),2013.

- 2- Arulrajah, A. Anton , Opatha, H.H.D.N.P, and Nawaratne, N.N.J; **Green Human Resource Management Practices: A Review**, Sri Lankan Journal of Human Resource Management, vol(5),No(1),2015.
- 3- Prasad, Ravi sharan; **Green HRM: Partner in sustainable competitive Growth** , Journal of Management Sciences And Technology , vol(1),No(1),2013.
- 4- Ahmad, Shoeb, **Green Human Resource Management: Policies and practices**; Cogent Business & Management, vol(4),No(2),2015.
- 5- Deepika, R and Karpagam,V; **A study on green HRM practices in an organisation**, International Journal of Applied Research, vol(2),No(8),2016.
- 6- Cherian, Jacob and Jacob,Jolly; **A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization:A Review**, International Journal of Business and Management, vol(7),No(21),2012.
- 7-Bhutto, Sana. A and Auranzeb, **Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance:An Empirical Study on Pakistani Firms**; European Journal of Business and Management, vol(8),No(16),2016.
- 8- Ramasamy, Adimuthu, Inore, Ishmael and Sauna, Richard; **A Study on Implications of Implementing Green HRM in the Corporate Bodies with Special Reference to Developing Nations**, International Journal of Business and Management, vol(12),No(9),2017.
- 9-Yusoff, Yusmani Mohd and Nejati, Mehran; **A Conceptual Model of Green HRM Adoption Towards Sustainability in Hospitality Industry** Published in the USA by IGI Global Disseminator of knowledge, vol(PPPS), 2017.
- 10- Patil, Jayashree and Sarode, A.P; **Green Human Resource Management: Role of HR Managers To Achieve Sustainability**, International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT), vol(6),No(1),2018.
- 11- Opatha, H. H. D. N. P. **Green Human Resource Management: A Simplified Introduction**, Proceedings of the HR Dialogue, vol(1),No(1),2013.
- 12- Mamin Ullah, Md; **Integrating Environmental Sustainability into Human Resources Management: a Comprehensive Review of Green Human Resources Management**, Maghreb Review of Economics and Management, vol(4),No(1),2017.
- 13- Nijhawan, Geetu. **Green HRM-A Requirement for Sustainable Organization**, Paripex - Indian Journal of Research, vol(3),No(10),2014.
- 17- Main Uddin, Mohammad and Islam, Md. Rabiul, **Green HRM: Goal Attainment through Environmental Sustainability**, The Journal of Nepalese Bussiness Studies, vol(1),No(1),2015.
- 14- Tang, Guiyao . Chen, Yang . Jiang, Yuan . Paill_e, Pascal and Jia, Jin; **Green human resource management practices: scale development and validity**, Asia Pacific Journal of Human Resources, 56, (2018).
- 15- Renwick, Douglas W.S. Redman, Tom and Maguire, Stuart; **Green Human Resource Management:A Review and Research Agenda**, International Journal of Management Reviews, (2012).

- 16- Opatha, H.H.D.N.P. and Arulrajah, A. Anton; **Green Human Resource Management: Simplified General Reflections**, International Business Research, vol(7),No(8),2014.
- 17- Chanderjeet, **Concept of Green HRM in Banking Industry**, International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, vol(5),No(7),2017.
- 18- Hosain, Sajjad and Rahman, Sadiqur; **Green Human Resource Management: A Theoretical Overview**, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), vol(18),No(6),2016.
- 19-Bangwal, Deepak and Tiwari, Prakash; **Green HRM – A way to greening the environment**, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), vol(17),No(12),2015.
- 20-Margaretha, Meily and Saragih, Susanti; **Developing New Corporate Culture through Green Human Resource Practice**, The 2013 IBEA,International Conference on Business, Economics, and Accounting , March 2013, Bangkok – Thailand.
- 21- Masri, Hiba .A and Jaaron, Ayham A.M; **Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study**, Journal of Cleaner Production, vol(143),No(1),2017.