

تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
Achieve environmental sustainability in accordance with green human resource management practices

محمد فليح حمزة
Mohammed Flayyih Hamzah
Mahmmmedf1992@gmail.com

الأستاذ الدكتور غني دحام تناي الزبيدي
Prof. Dr. Ghani D. Al –Zubaidi

المستخلص

يهدف البحث الى توضيح اهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من اجل تحقيق الاستدامة البيئية، وتم اجراء البحث في القطاع الصحي المتمثل بمدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية بسبب غياب الثقافة الخاصة بالتوجهات الخضراء لدى المدراء والعاملين فيها، مما دفع الباحث الى اختيار موضوع البحث كونه يهتم بجوانب البيئة ويحقق ميزة تنافسية من خلال تبني الاستدامة البيئية والممارسات الخضراء للموارد البشرية (تحليل وتصميم العمل الأخضر، والتوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، وإدارة الصحة والسلامة الخضراء)، فضلا عن تخفيض التكاليف، وتقليل النفقات، وإعادة تدويرها، وانطلق البحث من فرضيتان رئيسيتان لاستكشاف علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين عن طريق تحليل اجابات عينة البحث المتكونة من (136) موظف وموظفة من العاملين في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية، وتم جمع البيانات والمعلومات باستخدام الاستبانة، والمقابلات الشخصية، فضلا عن التواجد الميداني للباحث، واستخدم البرنامج الاحصائي (SPSS_V.19) ومجموعة من الأساليب الإحصائية كالوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، ومعامل الارتباط (Spearman)، ومعادلة الانحدار الخطي البسيط، وكانت ابرز الاستنتاجات مفادها تتبنى مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة، وهذا يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية، اما اهم التوصيات التي خرج بها البحث الاستفادة القصوى من فوائد الممارسات الخضراء للموارد البشرية في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية من اجل زيادة الاهتمام بالبيئة وتحسين الخدمات الصحية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، الاستدامة البيئية، تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء

Abstract

The research aims at clarifying the importance of green human resource management practices in order to achieve environmental sustainability. The research was carried out in the health sector represented by Al-Ameen Al-Kadhimin Medical City because of the absence of a culture of green trends among managers and employees, Forcing the researcher to choose the subject of research is concerned with the environmental aspects and achieve competitive advantage through the adoption of environmental sustainability, green practices of human resources (Analysis and design of green work, Green Employment, Green Performance Assessment, Training and Green Development, Green Compensation and Motivation Systems and Green Health and Safety Management) as well as cost reduction, waste minimization and recycling, The research started from two main hypotheses to explore the correlation and influence between the two variables by analyzing the answers of the sample of (136) employees Al-Imamein Al-kadhemein medical city, Data and information were collected using questionnaire, interviews, as well as field presence of the researcher, and the statistical program was used (SPSS_V.19), And a set of statistical methods such as arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, and correlation coefficient (Spearman), And the equation of simple linear regression, and was the most important conclusions that the city of Al-Imamein Al-kadhemein medical most of the practices of green human resources management is acceptable, and this helps to achieve environmental sustainability, and the most important recommendations that emerged from the research make the most of the benefits of green practices

of human resources in the city Al-Imamein Al-kadhemein medical in order to increase interest in the environment and improve health services.

Key words: Green human resources management, environmental sustainability, Analysis and design of green work, Green Employment, Green Performance Assessment, Training and Green Development, Green Compensation and Motivation Systems, Green Health and Safety Management

المقدمة

يسلط البحث الضوء على البيئة كونها من أكثر المواضيع المعاصرة وبالتحديد بيئة العمل وكيفية الحفاظ عليها وضمان ديمومتها من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ومما لا شك فيه ان ثقافة العمل الأخضر لها دور اساسي في حماية البيئة، وينبغي للمنظمات من أجل تحقيق التنمية المستدامة على المدى الطويل أن تركز ليس فقط على الاموال بل يجب النظر الى جميع الجوانب الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي قد تؤثر عليها، وتسعى متغيرات البحث إلى معالجه ضعف اهتمام القطاع الصحي بالبيئة عبر تهيئة بيئة صحية خالية من التلوث، اذ تم اختيار مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية ميدان للتطبيق لأهميتها في تقديم الخدمات الصحية لفئة واسعة من المرضى تقدر بحوالي (3500-4000) مراجع في الشهر، فضلا عن كونها تضم مجموعة كبيرة من الأقسام، وتضمن البحث خمس محاور تناول الأول منها منهجية البحث، فيما تناول المحور الثاني بعض الدراسات السابقة، اما المحور الثالث فتناول الإطار النظري للبحث، اما الإطار العملي فقد تم تناول بالمحور الرابع، وأخيرا تناول المحور الخامس الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول-منهجية البحث

أولا: مشكلة البحث

أصبح الحفاظ على البيئة من اهتمامات منظمات الاعمال ويمثل ميزة تنافسية لها، ويعاني القطاع الصحي العراقي من ضعف الاهتمام بالجانب البيئي، فضلا عن ضعف ثقافة تبني التوجهات الخضراء لدى المسؤولين والعاملين، وعدم فهم لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، اذ تم اختيار مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية لأنها تقدم خدمات صحية لفئة واسعة من المواطنين ولديها بعض الممارسات الخضراء، ولكن لم تكن متكاملة نتيجة لضعف ادراكها لهذا الموضوع جعلها تفتقر الى التوثيق واعتماد المفاهيم الاكاديمية لهذه الممارسات، ولان هذا القطاع يعمل على تقديم الخدمات الصحية التي يجب ان يتمتع ببيئة امنه وصحية لتوجيه رسالة إيجابية الى المجتمع بالدور الذي تقوم به من اجل الحفاظ على ديمومة البيئة وتقليل التلوث، ويمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟ وما الممارسات الأكثر تطبيقا في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية؟
- 2- هل تمتلك مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية المتطلبات والامكانيات اللازمة لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟
- 3- ما مستوى الاهتمام بتحقيق الاستدامة البيئية من قبل مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية؟ واي المؤشرات تحظى باهتمام أكبر لديها؟
- 4- ما طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية؟
- 5- هل تساهم إدارة الموارد البشرية الخضراء GHRM في تحقيق الاستدامة البيئية بمدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية؟

ثانيا: أهمية البحث

- 1- تبرز أهمية هذا البحث كونه يهتم بجوانب البيئة وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمات من خلال تحقيق الاستدامة البيئية وتخفيض التكاليف.

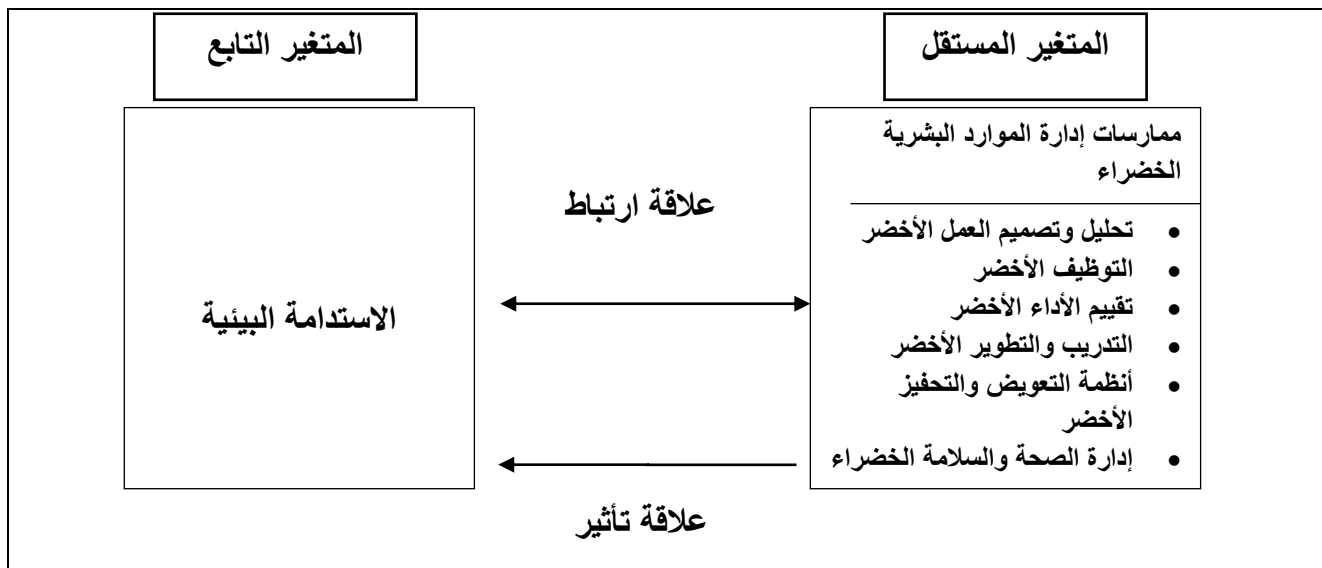
- 2- يربط البحث بين متغيرين يهتمان بتطوير العاملين والبيئة الداخلية للمنظمة وهما ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية.
- 3- تعد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من أفضل الحلول التي يجب استخدامها في المنظمات العراقية من اجل ايجاد حل لمشكلاتها البيئية وتنمية موردها البشري.
- 4- يحقق للمنظمة التي تطبق هذه المفاهيم ميزات منها تقليل التكاليف وزيادة الوعي تجاه البيئة وتقليل النفقات واعادة تدوير المواد وهذا يتم من خلال تعليم وتدريب العاملين على هذه المفاهيم.
- 5- يساعد هذا البحث المنظمات على التكيف واستمرار عملها في تقديم خدمات متميزة من اجل البقاء وتحقيق ميزة تنافسية عن طريق استدامة بيئتها باستخدام ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.

ثالثاً: اهداف البحث

- 1- يهدف البحث الى توضيح اهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من اجل تثقيف وتنمية موردها البشرية.
- 2- تحديد مدى توفر المتطلبات التي تمتلكها المنظمات من اجل تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.
- 3- بناء إطار نظري متكامل وشامل لشرح الأفكار التي تحافظ على البيئة وتوفير المعلومات المناسبة للباحثين مستقبلاً.
- 4- يسعى البحث الى تسليط الضوء على ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء باعتباره من المواضيع الحديثة ومرتبطة مع الاستدامة البيئية لتحقيق التكامل والانسجام بين المتغيرين لكونهما يهتمان بالجانب البيئي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

صمم المخطط الفرضي من اجل توضيح علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرين، وكما موضح بالشكل (1):



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

تم صياغة فرضيتان رئيسيتان لتفسير العلاقة بين المتغيرات وتشير الى إمكانية تطبيق مخطط البحث وهما:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية على مستوى المتغيرات الرئيسة والابعاد الفرعية في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة البيئية على مستوى المتغيرات الرئيسة والابعاد الفرعية في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية.

سادسا: أدوات جمع المعلومات

1-الاستبانة: قام الباحث بالاعتماد على الاستبانة للحصول على بيانات البحث وجعلها أداة للقياس وذلك لملائمتها لمتغيرات البحث، وقد صممت هذه الاستبانة بالاعتماد على المقاييس الجاهزة المعتمدة بالدراسات السابقة، كما في الجدول (1)، اذ شملت عينة الدراسة المدراء والموظفين العاملين بصفة دائمية في الوظائف الإدارية بمدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية كونهم الأشخاص المستهدفين بهذه العملية وبما يتمتعون من خبرات وقدرات تؤهلهم التعامل مع متطلبات البحث، اذ تم اختيار (136) موظف وموظفة، وقد خضعت الى مجموعة من الإجراءات لضمان اعتمادها في قياس متغيرات البحث وتتمثل بالاتي:

أ- الصدق الظاهري: تم عرض فقرات الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في مجال إدارة الاعمال والإدارة العامة، لمعرفة صلاحية كل فقرة في القياس كونهم من أصحاب الخبرة والمعرفة العلمية بالتعامل مع مفردات هذه الاستبانة، واجراء إعادة صياغة لبعض الفقرات التي أشاروا اليها.

ب- صدق المحتوى: يستخدم للتأكد من مدى وضوح كل فقرة من فقرات المقياس من ناحية المعنى والصياغة والتصميم المنطقي لها إذ تغطي الاهداف المحددة لها، وبناء على ذلك قام الباحث باختبار صدق المحتوى للمقياس للتحقق من قدرة فقرات الاستبانة على التعبير عن الهدف الذي وضعت من اجله، اذ ان قيمة صدق المحتوى قد بلغت (0.88) وهي قيمة تؤكد صدق المقياس.

$$\sqrt{0.79} = \text{الصدق}$$

ت- ثبات الاستبانة: يعني ثبات الاستبانة استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه أي ان المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا اعيد تطبيقه على نفس العينة، اذ تم احتساب معامل الفا - كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة اذ تتراوح قيمة بين الصفر والواحد صحيح ، وكلما زادت قيمة معامل الفا كلما زادت درجة الثبات من فقرات الاستبانة ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة كلها (0.79) وهي نسبة مقبولة ودالة احصائيا في الوقت نفسه.

جدول (1) تركيبه استبانة البحث

الابعاد الرئيسية	المتغيرات الفرعية	الفقرات	مصدر القياس
المعلومات التعريفية	النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الموقع الاداري	5-1	اعداد الباحث
ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	تحليل وتصميم الوظيفة الخضراء	5-1	(Arulrajah & Opatha & Nawaratne,2015)
	التوظيف الأخضر	20-6	(Masri,2016)
	تقييم الاداء الاخضر		
	التدريب والتطوير الاخضر		
	انظمة التعويض والتحفيز الاخضر		
	إدارة الصحة والسلامة الخضراء	24-21	(قوارح،2015)
	الاستدامة البيئية	29-25	(Tooranloo & Azadi & sayyahpoor,2017)

2-المقابلات الشخصية: تعد وسيلة جيد في جمع البيانات من خلال النقاش مع مدراء الاقسام والشعب والوحدات العاملين في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية، اذ ان الهدف من المقابلة الاطلاع على طبيعة العمل، والحصول على المعلومات المباشرة من خلال التفاعل معهم لمعرفة مدى تطبيقهم لمتغيرات البحث.

سابعا: حدود البحث

1-حدود المتغيرات: شمل البحث سته ممارسات لإدارة الموارد البشرية الخضراء وهي (تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء) والاستدامة البيئية كمتغير معتمد.

2-الحدود البشرية: شملت عينة البحث المدراء والموظفين العاملين بصفة ادارية في اقسام مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية.

3-الحدود المكانية: اقتصر البحث على مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية.

4-الحدود الزمانية: وتتمثل بمدة البحث الاستطلاعي وتوزيع الاستبانة وتمتد للمدة من (2017/9/1) الى (2018/6/1).

ثامنا: الاساليب الاحصائية

- 1- الوسط الحسابي Mean: ويستخدم في حساب متوسط إجابات أفراد المجتمع ومعرفة مستوى المتغيرات لأغراض التحليل والمقارنة.
- 2- الانحراف المعياري standard deviation : يستخدم لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة عن الوسط الحسابي، وهو الجذر التربيعي الموجب للتباين.
- 3- معامل الاختلاف Coefficient of variation : هو أحد مقاييس التشتت النسبية ويحسب من خلال قسمة أحد مقاييس التشتت المطلقة كالانحراف المعياري على الوسط الحسابي وتكمن فائدته في تحديد مدى قلة تشتت الاجابات وترتيب اهمية واولوية الفقرات ضمن المتغير الواحد.
- 4- معامل الارتباط لسبيرمان (spearman): لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث التفسيرية والاستجابية.
- 5- معامل الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.
- 6- معامل الثبات بطريقة (ألفا-كروناخ / Cronbach- alpha) :هو معامل مقياس أو مؤشر لثبات الاختبار ويستخدم لاختبار الثبات لفقرات الاستبانة .
- 7- اختبار (t) : ويستخدم لمعرفة الفروق المعنوية للمتغيرات والفقرات، ويستخدم هذا الأسلوب لاختبار معنوية معامل الارتباط.
- 8- اختبار (f): ويستخدم لاختبار معنوية معامل نماذج الانحدار البسيط والمتعدد.

المحور الثاني- بعض الدراسات السابقة

اولا: الدراسات السابقة المتعلقة بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

1-عنوان الدراسة	Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business إدارة الموارد البشرية الخضراء في السعي إلى الأعمال المستدامة بيئيا
اسم الباحث	(Mehta & Chugan,2015)
مشكلة الدراسة	إن الإدراك الصارخ لتأثير أنشطتنا اليومية على البيئة والموارد الطبيعية المستنفدة، والاهتمام العالمي المتزايد بالبيئة يجبر المنظمات على التحرك نحو العمليات المستدامة وصياغة السياسات الخضراء.
هدف الدراسة	شرح مفهوم وأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وكيف يمكن أن تسهم في البيئة والأعمال التجارية المستدامة.
عينة الدراسة	-----
طبيعة الدراسة	مقالة منشورة
اهم الاستنتاجات	غالباً ما تسعى المبادرات القائمة على الاستدامة الى تحقيق فوائد ملموسة للمنظمة بدلا من مجرد إضافة لمعان إلى العلامة التجارية والسمعة، وتساعد هذه العمليات والسياسات والمنتجات والأدوات الجديدة في الواقع على ضمان الامتثال وتحسين الإنتاجية.

2-عنوان الدراسة	Green HRM: A Tool for Organizational Sustainability إدارة الموارد البشرية الخضراء: أداة للاستدامة التنظيمية
اسم الباحث	(Sengupta,2015)
مشكلة الدراسة	تحقيق التوازن في النمو الصناعي ومساعدة المنظمات للحد من آثار الكربون.
هدف الدراسة	تهدف لتحقيق الإدراك والوعي للموظفين حول مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مكان العمل.
عينة الدراسة	اختيار سبعة قطاعات مختلفة مثل ITES , Banking , Airlines , Telecom , Healthcare, Manufacturing , Automobile .
طبيعة الدراسة	مقالة منشورة
اهم الاستنتاجات	أن المنظمات تنفذ عدداً من مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ومع ذلك يجب اتباع نهج جاد لتنفيذها، وإيصالها إلى الموظفين وتشجيعهم على الالتزام بهذه المبادرات، ومكافأهم بشكل مناسب.

3-عنوان الدراسة	A study of Green HRM and Its Evaluation with Existing HR Practices in Industries within Pune Region دراسة عن إدارة الموارد البشرية الخضراء وتقييمها مع ممارسات الموارد البشرية الحالية في الصناعات داخل منطقة بيون
اسم الباحث	(Sarode,2016)
مشكلة الدراسة	الحفاظ على البيئة من خلال وعي الموظفين إلى جانب مسؤوليات الوظيفة، يجعلهم يدركون الاستدامة البيئية و HRM الخضراء.
هدف الدراسة	دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية القائمة في الصناعة وتقييمها مع إدارة الموارد البشرية الخضراء.
عينة الدراسة	تم اختيار 10 أنواع من الصناعات المختلفة مثل تكنولوجيا المعلومات، التصنيع، السيارات، الأتمتة.
طبيعة الدراسة	مقالة منشورة
اهم الاستنتاجات	الموظفين ليسوا على دراية جيدة حول المفهوم ولكنهم يسعون لإنقاذ البيئة. الصناعات لديها الكثير من الاهتمام بمتابعة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في حياة العمل، وهناك مشاركة حماسية من الموظفين للذهاب نحو التخضير.

4-عنوان الدراسة	Assessing Green Human Resources Management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سياق التصنيع الفلسطيني: دراسة تجريبية
اسم الباحث	(Masri,2016)
مشكلة الدراسة	بعد القطاع الصناعي مصدرا لمختلف اشكال التلوث البيئي في فلسطين والتي يجب تقييمها ومراقبتها وتصحيحها، وهناك حاجة لاعتماد ممارسات صديقة للبيئة.
هدف الدراسة	اختبار العلاقة بين ممارسات GHRM في منظمات التصنيع والأداء البيئية EP. باستخدام المراجعات الأدبية المكثفة والميدان من خلال مديري الموارد البشرية في المنظمات الصناعية الفلسطينية.
عينة الدراسة	منظمات التصنيع في فلسطين
طبيعة الدراسة	رسالة ماجستير
اهم الاستنتاجات	هناك علاقة إيجابية وكبيرة بين الممارسات GHRM الستة والأداء البيئية EP، وكانت الممارسة المؤثرة "التوظيف والاختيار الأخضر"، في حين أن الممارسة الأقل تأثيرا هي "التدريب والتنمية الخضراء"، وبناء على هذه النتائج تم تطوير نموذج يربط ممارسات GHRM التي يمكن دمجها في مكان العمل لتعظيم الأداء البيئي. يقدم النموذج المقدم رؤى مفيدة حول قيام منظمات التصنيع بربط وظائف الموارد البشرية لدعم الأداء البيئي الخاصة بهم.

ثانيا: الدراسات السابقة المتعلقة بالاستدامة البيئية

5-عنوان الدراسة	العلاقة المتبادلة بين التنمية المستدامة والبيئة
اسم الباحث	(العمرائي،2006)
مشكلة الدراسة	تدهور البيئة وسوء استغلال مواردها الطبيعية مؤخرًا، مما جعل الاهتمام ينصب على التنمية المستدامة والبيئة وكيفية تحقيقها في البلدان النامية التي تعاني اغلبها من التخلف، وانخفاض في نشاطها الاقتصادي والاجتماعي.
هدف الدراسة	تحليل التفاعل المتبادل بين التنمية المستدامة والبيئة في الدول النامية وما ينتج عن هذا التفاعل من آثار متعددة ايجابية كانت أم سلبية.
عينة الدراسة	دراسة تطبيقية لواقع البيئة العراقية.
طبيعة الدراسة	رسالة ماجستير
اهم الاستنتاجات	إن مفهوم التنمية اليوم يشير الى عملية تغيير شاملة في جميع المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية، والسياسية، ولم يعد مجرد تغييرات بسيطة أو تغييرات في وضع ساكن لا يحدث فيه أي تغيير.

6-عنوان الدراسة	Concept of Environmental Impact Assessment and Idea of Sustainable Development مفهوم تقييم الأثر البيئي وفكرة التنمية المستدامة
اسم الباحث	(Pathan,2011)
مشكلة الدراسة	يمكن فك الارتباط بين النمو الاقتصادي والتدهور البيئي من خلال تشجيع أنماط نمو أكثر كفاءة للبيئة، على الرغم من النمو الاقتصادي السريع فإن الاهتمام بالاستدامة البيئية هو تحدي كل بلد.

هدف الدراسة	يسلط البحث الضوء على العلاقة المباشرة لدور الحكومة في عملية رصد تقييم الأثر البيئي نحو التنمية المستدامة.
عينة الدراسة	-----
طبيعة الدراسة	مقالة منشورة
اهم الاستنتاجات	لا يمكن تحقيق هدف التنمية المستدامة إلا من خلال فرض قيود صارمة لتطبيق المسؤولية الاجتماعية، مع السلطة الإشرافية لتقييم الأثر البيئي ومن واجب كل بلد أن يحتفظ بالاستدامة البيئية في صميم سياساتها التنموية.

7-عنوان الدراسة	Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability إدارة الموارد البشرية الخضراء: التزام إدارة الأفراد بالاستدامة البيئية
اسم الباحث	(Mandip,2012)
مشكلة الدراسة	هنالك عدد قليل من الدراسات البحثية التي تنظر في دور إدارة الموارد البشرية الذي يسعى الى تحقيق الاستدامة البيئية.
هدف الدراسة	الكشف عن الدور الذي يلعبه الموارد البشرية في ترجمة سياسة ادارة الموارد البشرية الخضراء الى الواقع العملي، وتحديد طبيعة الممارسات الخضراء الذي يضطلع به مركز التجارة الدولي المحدود.
عينة الدراسة	شملت 1000 شخص من العاملين في الخطوط الجوية الامريكية، النقل والمواصلات البريطانية، البنك الوطني البريطاني
طبيعة الدراسة	بحث منشور
اهم الاستنتاجات	يسعى اصحاب المصلحة ربط واشراط الموظفين في برامج الادارة البيئية لتحسين الاداء البيئي التنظيمي

8-عنوان الدراسة	Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاعمال المستدامة بيئياً
اسم الباحث	(Mehta,2015)
مشكلة الدراسة	تأثير الأنشطة اليومية على البيئة واستتساف الموارد الطبيعية، جعل المنظمات تهتم بشكل متزايد بالبيئة وتحركها نحو عمليات مستدامة وصياغة السياسات الخضراء.
هدف الدراسة	شرح مفهوم واهمية سياسات وممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء واسهامها في الاعمال المستدامة بيئياً.
عينة الدراسة	تستند هذه الدراسة إلى نتائج بعض الدراسات وتقارير المسح والبيانات الثانوية من موارد المنظمات على الويب.
طبيعة الدراسة	بحث منشور
اهم الاستنتاجات	اعتماد الممارسات البيئية يساعد المنظمات على توفير المال، وتوفير فرص عمل جديدة، وتعزيز العلاقات العامة، وتحسين سمعة المنظمة بما يؤثر على الارباح.

المحور الثالث- الإطار النظري للبحث

أولاً: إدارة الموارد البشرية الخضراء

1-التطور التاريخي لظهور ادارة الموارد البشرية الخضراء

لقد شهد العقدان الأخيران القرن العشرين توافق الآراء بالإجماع على ضرورة واقعية إدارة البيئة في جميع أنحاء العالم وقد بذل هذا الجهد منذ وقوع الضرر الناتج من الملوثات المختلفة التي تعتبر النفايات الصناعية أهمها، والتي كانت تستنزف مواردنا الطبيعية. اذ تم الإعلان من قبل Magna Carta عن البيئة البشرية في مؤتمر الأمم المتحدة الدولي الأول الذي عقد في يونيو 1972 في ستوكهولم للدفاع وتحسين البيئة (Ahmad,2015:3) .

وفي سنة 1990 تكثفت الدراسات المتعلقة بالتوجه نحو الاخضر في المنظمات نتيجة التوسع في البيئة وإطلاق الموصفة (ISO14001) والدور الذي اصبح يلعبه نظام الإدارة البيئية، ونتيجة لذلك ظهرت عدد من الدراسات حول التخضير التنظيمي التي شخّصت حاجه المنظمات إليها لدعم ممارسات ادارة الموارد البشرية مثل التدريب والأداء والتقييم والمكافآت لتنفيذ العمل الأخضر، وقد تم عرض الاخير من قبل Wehrmeyer سنة (1996) في كتاب "تخضير الناس: الموارد البشرية والإدارة البيئية

“التي تبين الحاجة إلى دعم إدارة الموارد البشرية بتعزيز القضايا الخضراء والآثار الإيجابية على أداء المنظمات، وفي سنة 2000 بدأت المنظمات باتخاذ أعمال تساهم في حركة خضراء لتعزيز مفاهيم الوعي البيئي التي تحقق التوازن الأمثل بين الأداء الاقتصادي والبيئي للأعمال التجارية ويبرز دور الإدارة في عملية تتم فيها دمج جميع وظائف الإدارة مع حماية البيئة . ان إدارة الموارد البشرية الخضراء تقوم بزيادة الوعي بالموارد الطبيعية المحدودة والحفاظ عليها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات (Aykan,2017:161).

حتى عام 2008 تم دمج إدارة الموارد البشرية والبيئية وصياغه مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من قبل (Renwick et al.,2008) و (Jackson et al., 2011) والأخير كان له اول بحث في GHRM بشكل مفصل حول الممارسات الخضراء، وان هذا المفهوم أنشئ من خلال موازنة ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، وتحليل وتصميم العمل، والاختيار، وتقييم الأداء، والتدريب، والمكافآت) مع أهداف الإدارة البيئية التنظيمية (Chiappetta & Lopes,2016:26).

2- مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) Green human resources management

انتشار بعض المفاهيم في الحياة اليومية كالمشاكل البيئية، والمنافسة العالمية، والتغيرات التكنولوجية، والتنمية فرضت على المجتمعات المعاصرة والمنظمات والافراد ان تواجه هذه التغيرات العالمية بواسطة الموارد البشرية التي تعتبر عنصرا أساسيا فيها، وبعبارة أخرى من أجل تحسين الاداء البيئي ينبغي ان تؤخذ في الاعتبار كل مهام إدارة الموارد البشرية التي تتراوح من توظيف، وتدريب الموظفين، وتقييم الاداء الى مكافأتهم (Aykan,2017:159).

وتسعى المنظمات الى استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء الصديقة للبيئة لزيادة الكفاءة داخل العمليات، والحد من النفايات البيئية، وخفض التكاليف والقضاء عليها، وتحديد الأدوات والإجراءات لإحداث السلوك الأخضر. وسوف تولد هذه الإجراءات أنشطة مثل الاضبارة الإلكترونية، تناوب الوظائف، العمل عن بعد عبر الإنترنت، وتطوير مساحات مكتبية أكثر كفاءة في استخدام الطاقة وهذا يتم من خلال زيادة السلوك البيئي للموظفين (Masri,2016:3).

وتعد إدارة الموارد البشرية الخضراء وسيلة للحد من التجاوز على البيئة عن طريق إجراء بعض التغييرات وتحسين العمل من أنشطة إدارة الموارد البشرية التقليدية اذ نحتاج إلى اتصال أفضل بين جميع الموظفين وهذا يجعل العمل دون أي هدر (Sriram & Suba,2017:388) . كما ينبغي أن توفر فرصه للموظفين لتقديم أفكار خضراء والمشاركة فيها وتنفيذ المبادرات ذات الصلة مثل تخضير مكان العمل، وتشجيع المسؤوليات الاجتماعية للمنظمات، غالبا ما تقوم GHRM بتنفيذ التكنولوجيات التي لها آثار إيجابية لا يمكن إنكارها على إدارة الموظفين من خلال جعل معلومات إدارة الموارد البشرية على الانترنت، وهذا يساعد بالحد من هدر الوقت ومشاركه العلاقات بين الموظفين، وتخفيض تكلفة الأوراق، وتيسير الاتصال الداخلي، والقيام بالتدريب الالكتروني (Yusoff et. Al., 2015:159).

وتعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء بانها ناتجة من تفاعل ثلاثة عناصر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتوازن بين العمل والحياة (Yusoff et. Al., 2015:158). وهي مسؤولة عن خلق القوى العاملة الخضراء التي تفهم وتقدر الممارسات الخضراء وتحافظ على أهدافها الخضراء في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية من التوظيف، والتدريب، وتعويض وتطوير رأس المال البشري (Ahmad,2015:3).

3- ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

أ- تحليل وتصميم العمل الأخضر Analysis and design of green work

وهي عملية ادراج البعد البيئي كعنصر اساسي في التوصيف الوظيفي وتحديد الكفاءات الخضراء كمكون خاص في مواصفات الوظائف (Arulrajah & Opatha,2014:108)، وقد أشار (Aykan,2017:165) الى ان عملية التحليل والتصميم تساعد على تخطيط الموارد البشرية الخضراء من خلال المشاركة في التنبؤ بعدد الموظفين وأنواعهم اللازمة لتنفيذ برامج الإدارة البيئية المؤسسية مثل ISO 14001، والإنتاج الرشيق، والمسؤولية الاجتماعية.

وأشار كل من (Arulrajah & Opatha & Nawaratne,2015:2) بأن استخدام التوصيف الوظيفي لتحديد عدد من المهام والواجبات والمسؤوليات المتعلقة بحماية البيئة ويجب ان تتضمن مواصفات الوظيفة والمواصفات الشخصية للموظف لتلائم المتطلبات البيئية والاجتماعية والفنية للمنظمات قدر الإمكان على سبيل المثال ينبغي إدراج واجبات حماية البيئة إلى جانب توزيع أدوار الإبلاغ البيئي ومهام الصحة والسلامة، وهذا يتطلب فريق متعدد التخصصات وشاركت بعض المنظمات في تصميم وظائفها القائمة بطريقة أكثر ملاءمة للبيئة من خلال دمج الواجبات والمسؤوليات البيئية مع وظائفها.

ب-التوظيف الأخضر Green Employment

تعتمد عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد على أسس ومعايير بيئية وفق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق المسؤولية الاجتماعية والبيئية ان هذه العملية تقوم باستقطاب افراد يحملون قيم وثقافة خضراء تكون صديقة للبيئة (Renwicka et. Al. 2015:3). ان أهمية السلوك الأخلاقي للمنظمة له تأثير في عملية استقطاب المتقدمين الذين يفضلون المنظمات التي لها مسؤولية بيئية وإذا كانت الأجور المعروضة مماثلة فان المتقدمين سوف يفضلون المنظمات المسؤولة اجتماعيا بدرجة أعلى بكثير من تلك التي لا تعتمد على معايير بيئة في عملها (Cherian & Jacob,2012:27).

التوظيف الأخضر هو عملية توظيف المواهب الجديدة الذين هم على بيئة من الاستدامة ودراية بالممارسات الخضراء وهذا يساعد في جذب معظم الموظفين المبدعين والمبتكرين (Ullah,2017:14). ان التوظيف الأخضر يعني عدم استخدام الورق والذي يقلل من التأثير البيئي مثل نموذج الطلب عبر الإنترنت وإجراء المقابلات عبر الإنترنت أو المقابلات الهاتفية للحد من الورق واستهلاك الوقود المتعلق بالسفر وهذه الممارسات تقلل من معدل التدهور البيئي وضمان أن تكون الثقافة والقيم البيئية واضحة تماما بالنسبة للموظفين الجدد (Bangwal & Tiwari,2015:48).

ت-تقييم الأداء الأخضر Green Performance Assessment

يجب على إدارة الموارد البشرية الخضراء دمج المؤشرات البيئية في عملية تقييم الأداء وتقديم ردود فعل منتظمة للموظفين عن مدى تحقيق الأهداف البيئية، وان التغذية العكسية تساعد الموظفين على تعزيز معارفهم ومهاراتهم. والقيام بمشاركة نتائج التقييم مع الموظفين حول مدى تقدمهم نحو الأهداف البيئية ضرورية لدفع الموظفين نحو التحسين المستمر (Masri,2016:7). وأشار (Mirghafoori et. Al. 2017:2) ان عملية تقييم الأداء الأخضر يجب القيام بالتوعية البيئية أولا والتي تتطوي على حقلين الأداء البيئي والميزة التنافسية. بعض اعمال المنظمات الخضراء تتضمن السياسات البيئية المكتوبة، ونظام الإدارة البيئية، والأهداف المحددة لتحسين الأداء البيئي، وسياسة الشراء البيئية، ونشر التقارير البيئية، وسياسة الحد من استخدام المنتجات غير المستدامة ونتيجة لذلك فإن الأداء الأخضر مع القضايا البيئية العالمية المتغيرة قد اجتذب كثيرا الاهتمام بعمليات التنمية المستدامة. ان طريقة تقييم الأداء الأخضر في المنظمات يتم على وفق انبعاثات التلوث (النفايات)، والأداء البيئي (الأخضر)، وكفاءة العمل البيئي، والسمعة البيئية للمنظمة.

ث-التدريب والتطوير الأخضر Training and Green Development

يعني التدريب تزويد الموظفين بالمهارات الأساسية لرفع مستوى محو الأمية البيئية ويمكن تحقيق التحسين المستمر من خلال التدريب المستمر، وهناك حاجة إلى التدريب البيئي لتحفيز الموظفين للمشاركة في المبادرات الصديقة للبيئة التي يكون نتائجها اكتساب أحدث المعارف التي تحفز الموظفين في نهاية المطاف على أداء أفضل لمواجهة التحديات والتغيرات في مكان العمل (Jabbar & Abid,2015:46). ينبغي أن تشمل عملية التدريب والتعلم والتنمية برامج وورش العمل والحلقات الدراسية والدورات والعروض التي تطور وتساعد الموظفين على اكتساب المعرفة في مهارات الإدارة الخضراء، وينبغي تطوير محتوى التعلم التدريبي لزيادة الكفاءات والمهارات في مجال إدارة البيئة. ويمكن استخدام وحدات وأدوات تدريبية واسعة النطاق عبر الإنترنت لتقليل السفر، ويركز التدريب الأخضر على السلامة، وكفاءة الطاقة، وإدارة النفايات، وإعادة التدوير ويجب على مشرفي التدريب استخدام المزيد

من المواد الدراسية عبر الإنترنت ودراسات الحالة بدلا من النشرات المطبوعة والكتب والكتيبات للحد من استخدام الورق (Hosain & Rahman,2016:57).

ج-انظمة التعويضات والتحفيز الخضراء Green compensation and incentive systems

ان الأجور والتعويضات التي تدفع على أساس بيئية تكون نتائجها المنظمات متفاعلة بشكل مستمر مع القضايا البيئية، ان تقديم المكافآت البيئية المحددة التي تعطى للموظفين الذين على معرفة والتزام بالتشريعات البيئية، اذ يتم منحهم المكافآت غير النقدية التي تشجعهم على العمل الخالي من الأخطاء، ويكونوا على استعداد لتوليد مبادرات بيئية، وهناك مجموعة من الحوافز كحضور الأحداث الخضراء، والاجازات مدفوعة الأجر، والهدايا، والثناء اليومي، والجوائز، والعشاء، والدعاية، والأدوار الخارجية على سبيل المثال في بريطانيا يتم تقديم حوافز نقدية للموظفين لشراء السيارات الهجينة، وبطاقة المنافع الخضراء التي تتيح للموظفين شراء من المنتجات الخضراء (Renwick & Redman & Maguire,2012:5). ان التعويض والمكافأة هي من العناصر الرئيسة والأكثر أهمية للحفاظ، واجتذاب، واستبقاء، وتحفيز الموظف الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف التنظيمي. أن المنظمات التي تقدم مكافآت خضراء لأداء موظفيها كانوا أكثر ميلا إلى اتباع الممارسات الخضراء، وأن التزام الموظف قد ارتفع نحو برنامج إدارة البيئية عندما قدم لهم تعويضا للقيام بالمسؤوليات البيئية واكتساب مهارات خضراء جديدة (Bangwal,2015:49) (Tiwari &).

ح-إدارة الصحة والسلامة الخضراء Green Health and Safety Management

الصحة والسلامة المهنية الخضراء هي نهج شامل نحو الرفاهية الكاملة للموظف في العمل من خلال الإجراءات المتعلقة ببيئة العمل التي تنطوي على حماية الناس من الإصابة المادية. ان اهمال هذه الممارسة قد تحمل المنظمة خسائر اقتصادية نتيجة الإصابات والأمراض المهنية مثل فقدان الإنتاجية وانخفاض القدرة على العمل (Jilcha & Kitaw,2016:2). ولضمان بيئة عمل صحية ورفع معنويات الموظفين يجب جعل مساحة المنظمات خضراء بوجود الأشجار والنباتات ومنع التدخين في المباني والمكاتب وتوفير الفواكه والخضروات الطبيعية على اجتماعات الموارد البشرية كل هذا يمكن أن يخلق بيئة عمل صحية والتي بدورها يمكن أن ترفع معنويات الموظفين (Hosain & Rahman,2016:56). ان البناء الأخضر هو عملية مخصصة لتحويل الممارسات الخضراء في التصميم والبناء والهدف من ذلك هو الحد من الآثار السلبية للبيئات وخلق أماكن صحية ومريحة وازدهار العمل اقتصاديا للموظفين ويشمل المباني الخضراء مجموعة من العمليات والمؤسسات والأفراد الذين يقومون بتنفيذ الممارسات الخضراء وتحديد فرص التحسين وتطوير ونشر الأدوات التي توفر بيئة عمل آمنة (Pyke & McMahon & Dietsche,2010:5).

ثانيا: الاستدامة البيئية

1- مفهوم الاستدامة

شهد مفهوم الاستدامة ثورة وخاصة في سبعينيات القرن الماضي اذ حدد العديد من صانعي السياسات والممارسين والباحثين الاستدامة مرادفا مع مفاهيم أخرى مثل الوقت المطول، والمتانة، والاستقرار وينص هذا المعيار على أن استدامة المنظمة يعتمد على استكشاف البيئة الخارجية للفرص والتغيرات والاتجاهات والمخاطر التي تنطوي عليها وتحقيق التوازن بين المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في المنظمة. هنالك بعض القضايا التي جعلت من الاستدامة قضية عالمية مثل التدهور البيئي، وتهمة عدد كبير من المجتمع، والبحث عن الابتكار، والإبداع والإنتاج الأنظف وقد أظهرت الدراسات أن وجود الاستدامة والأبعاد ذات الصلة في المنظمة يمكن أن يؤدي إلى مزيد من التزام الموظفين (Tooranloo et. Al. ,2017:5).

ويمثل هدف الاستدامة برؤية سياسية تركز عليها نظرية التحديث البيئي وهذا ينطوي على أربعة مبادئ رئيسة أولا العلم الحديث والتكنولوجيا مهمة لإيكولوجيا الاقتصاد، ثانيا أي صراع بين العملية الاقتصادية والبيئة ينبغي على السوق تسخير الأدوات من أجل تحقيق التنمية المستدامة، ثالثا يجب أن يتغير دور الدولة لتصبح أكثر استباقية في تعبئة الجهات الفاعلة الخاصة لاتخاذ هذه

المبادرة مثل المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، رابعا يجب أن تتغير الحركات الاجتماعية والجهات المشرفة على مشاركة الانشطة في التنمية المستدامة (Olsson et. al., 2014:5).

واكدت البلدان الصناعية والمتقدمة النمو أن الحاجة إلى الاهتمام بالاستدامة البيئية للحد من الانبعاثات الخطرة وإدارة النفايات والتخفيف من استنزاف الموارد وتدهور البيئة. إذ تتطلب الاستدامة تعزيز القيم التي تحدد معايير الاستهلاك ضمن الحدود المقبولة بيئيا والتي يمكن للجميع أن يطمح إليها بشكل معقول بما يضمن تحقيق التوزيع العادل للموارد الطبيعية بين الأجيال المختلفة لتطبيق التنمية المستدامة. وهناك تحديات صعبة تفرض على المنظمات تحقيق التوازن البيئي بطريقة مستدامة في ظل ظروف كثيرة ومتناقضة فان تحقيق النمو الاقتصادي مقابل حماية البيئة والحفاظ عليها أو نمو محدود مقابل زيادة الرفاهية العامة والعدالة التوزيعية (Burns, 2015:11).

2-أسباب الاهتمام بالاستدامة البيئية تتمثل بالاتي: (هاشم، 2011:247)

- أ. ضرورة الحفاظ على الموارد الطبيعية غير المتجددة وتحقيق التوازنات الجوهرية في الأنظمة البيئية لمنع المشاكل البيئية والحد من ندرة المواد الأولية.
- ب. ارتفاع التلوث بسبب الاضرار الناتجة من العمليات التي الحقت تأثير بالبيئة نتيجة توسع في الأنشطة الصناعية وارتفاع كمية الملوثات المطروحة.
- ت. لقد أدت عولمة الاقتصاد وضعف المراقبة على أنشطة الشركات العابرة للحدود التي تسعى الى تحقيق الأرباح على حساب حياة المجتمعات البشرية وهذا التطور يمثل أكبر تحدي للتنمية وتعزيز الفروقات الاجتماعية.
- ث. التزايد في عدد السكان الذي أدى الى الزحف نحو المناطق الخضراء وزيادة الاستهلاك وطرح النفايات أدت الى تأثيرات سلبية على البيئة والتنمية.

3-الاستدامة البيئية Environmental sustainability

تهدف الاستدامة البيئية إلى تنمية مستوى رفاه الناس من خلال حماية الموارد الخام التي تستخدم لتلبية الاحتياجات الشخصية وأيضاً عن طريق منع مختلف الآثار الناتجة عن إنشاء النفايات ويمكن تقسيم برامج الاستدامة البيئية إلى مجالين رئيسياً في شكل الوعي بالاستدامة البيئية، وتقليل النفايات (التلوث) وتحقيق المنظمات فائدة عن طريق التحرك نحو الاستدامة البيئية لبناء ميزة تنافسية بين المنافسين بخفض التكاليف من خلال الكفاءة الاقتصادية (Kucukoglu & Pinar, 2016:3). هذا النوع من الاستدامة يخلق بيئة آمنة وجذابة تسعى للحد من الآثار البيئية التي يكون لها دور بالحركة نحو التنمية المستدامة بإيجاد حلول للمشاكل البيئية، وينبغي للمنظمات أن تنظر في مجموعة من الإجراءات والسياسات المتعلقة بالإدارة المنتظمة والتحسين المستمر للأداء البيئي ويتم هذا من خلال تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (Tooranloo et. Al., 2017:8).

وتعد التنمية البيئية هي القوة الموجهة للميثاق الأخلاقي لإعادة توصيف العلاقة بين الإنسان ومحيطه وعلية فان الاستدامة على وفق المفهوم البيئي تعتمد على عاملين هما: (محمد وآخرون، 2015:349)

- أ- السكان: إذ تسبب الزيادة السكانية المستمرة ضغطاً على الموارد واستنزافها ومن ثم عدم قدرة البيئة على التحمل مما يتطلب توازن بين حجم السكان والموارد.
- ب- التكنولوجيا: وهي مجموعة المعارف والمهارات والأدوات والمعدات المستخدمة في إنتاج السلع والخدمات وتمثل ثلاثة جوانب للتنمية:

- هي موارد قادرة على خلق الثروة .
- هي وسيلة تمكن من ممارسة السيطرة الاجتماعية لممتلكيها.
- أداة فعالة ومؤثرة في اتخاذ القرارات.

4-اهداف الاستدامة البيئية

حدد كل من (الصقال،2014:322) و(اليساري،2016:78) بان الاستدامة البيئية تسعى الى تحقيق مجموعة من الأهداف:

- أ. المحافظة على التوازن بين كل من الموارد المتاحة والاحتياجات الأساسية.
- ب. زيادة استخدام الموارد المتجددة وتقليل استخدام الموارد غير المتجددة.
- ت. اختيار وسائل تقنية ذات مخلفات محدودة.
- ث. ترشيد واستغلال كافة الموارد ووضع أولويات للاستخدامات المختلفة.
- ج. احترام البيئة الطبيعية من خلال بناء علاقة بين نشاطات السكان والبيئة والتعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أنها اساس الحياة الإنسانية.
- ح. ضمان حياة جديرة بالثقة وصحية وعالية الجودة للحاضر والمستقبل بطريقة اقتصادية واجتماعية وبيئية.

5-مؤشرات الاستدامة البيئية

- أ. الوعي بالاستدامة البيئية: يعد الوعي بالاستدامة مفهوما اجتماعيا رئيسيا يشير إلى زيادة وعي الجمهور بقضايا الاستدامة بهدف تشجيع أنماط الاستهلاك البديلة والمستدامة عن طريق الحملات الإعلانية وبرامج التوعية والتثقيف البيئي من أجل التنمية المستدامة التي تجعل سلوك المستهلكين محافظا على البيئة، ونتيجة الى زيادة الوعي البيئي والشعور بالمسؤولية الاجتماعية يجب على المنظمات تقديم المنتجات الخضراء الصديقة للبيئة (Murphy,2014:41).
- ب. تقليل النفايات (التلوث): تعد عملية الحد من النفايات اهم عنصر في الاستدامة البيئية اذ تساعد عملية إعادة التدوير من استعمال المواد التالفة مرة أخرى بدل الفائتها كمهملات ومنها يتم انتاج مواد جديدة قريبة الجودة من المواد الاصلية، وتوفر عملية إعادة التدوير فوائد تتمثل في تقليل التكلفة العامة وتقلل من حاجة الكرة الأرضية لاستخراج المعادن وكذلك تقليل الايدي العاملة لتصنيع المادة من جديد، أوضحت بعض الدراسات ان طن واحد من الكرتون المسترجع يوفر بالتالي 25 طن من اخشاب الغابات، وان كل ورقة مسترجعة ستوفر على البشرية لترا من الماء على الأقل ويساعد أيضا على تقليل استهلاك الكهرباء، وكل هذا يهدف على تقليل الأثر البيئي من خلال تقنين الاستهلاك البشري للموارد الطبيعية وتحقيق اكبر درجة ممكنه من العدالة الاجتماعي في تحقيق التوازن الطبيعي للثروات (إسماعيل، 2018:38).

6-العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية

تنفيذ إدارة الموارد البشرية الخضراء يفرض على العاملين ان يكونوا ملهمين ولديهم وعي بيئي للمفهوم الأخضر عبر خلق ثقافة الوعي والالتزام بالاستدامة. ان الاقتراحات والمبادرات الفردية التي تهدف الى الحد من النفايات او التكاليف قد تدرج رسميا في الوصف الوظيفي عند القيام بتحليل وتصميم العمل، وبالتالي يفرض على المنظمة استقطاب الافراد الذين يحملون مثل هذا التوجه البيئي، الا ان الالتزام بهذه المعايير يتطلب من العاملين ايمان بها من اجل تحقيق الاستدامة البيئية (الزبيدي، 2016:65).

واصبحت عملية التوظيف تنجز بالطريقة الرقمية من خلال نموذج الطلب عبر الإنترنت، والمقابلات عبر الإنترنت أو إجراء مقابلة هاتفية للحد من هدر الورق، واستهلاك الوقود والسفر للمقابلات، هذه الممارسات تقلل معدل التدهور البيئي، ويمكن أن تساعد ممارسات التوظيف هذه على تحسين الاستدامة البيئية من خلال ضمان أن تكون الثقافة والقيم البيئية واضحة إلى حد كبير في عملية التوظيف، وتظهر الدراسات الاستقصائية أن المتقدمين للوظائف لديهم وعي عن المنظمة التي تمارس الاستدامة البيئية (Das & Singh,2016:231).

وتتطلب نظم إدارة تقييم الأداء أهدافا خضراء لتكون مؤشرات سلوك الأخضر، وتكون لهذه العملية دورا مهما في الحفاظ على الإجراءات التأديبية المرتبطة بالقضايا البيئية، بما يعزز المستوى التحفيزي للانخراط في السلوكيات المطلوبة ، وإدخال برامج تدريبية تهدف إلى رفع الوعي البيئي للعاملين والمواد الدراسية التي تؤدي الى تطوير كفاءات فنية وإدارية جديدة لها أهمية أساسية لتعزيز الابتكارات البيئية ، وتساعد المكافآت الخضراء على تمكين العاملين لاتخاذ قرارات مستقلة حول ما إذا كان ينبغي الاستمرار في الممارسات الصديقة للبيئة وتعزيز بيئة العمل (Parida & Brown,2015:10).

المحور الرابع-الإطار العملي للبحث**أولاً: تشخيص واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء**

تم قياس متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال ستة أبعاد هي (تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء)، وفيما يلي وصف لهذه المتغيرات بالاستناد لإجابات العينة المبحوثة:

1-تحليل وتصميم العمل الأخضر: يتضح من الجدول (2) ان هذا البعد قد تم قياسه من خلال الفقرات (1-5) وكانت الأوساط الحسابية فوق الوسط الفرضي (3)، اذ بلغت الفقرة الثانية على اعلى وسط حسابي (3.94)، وبانحراف معياري مقداره (0.93) ويعكس هذا الانحراف مدى تشتت إجابات عينة البحث، وهذه النتيجة تتفق مع ما لاحظته الباحثة من الزيارة الميدانية بان الوظائف والاقسام مرتبة وموزعة بشكل منتظم على مختلف ابنية المدينة الطبية لتضمن انسيابية في العمل وتحقيق التكامل فيما بينها بطريقة لا تؤدي الى الاضرار ببيئة العمل والمحافظة عليها. بينما حصلت الفقرة الخامسة على أدنى وسط حسابي (3.44) وبانحراف معياري (1.25) الذي يشير الى تشتت إجابات افراد العينة المبحوثة، وكان معامل الاختلاف مقداره (36.3) الذي يشير الى أهمية هذه الفقرة.

2-التوظيف الأخضر: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (6-8)، اذ حصلت الفقرة الثامنة على اعلى وسط حسابي (3.50) وهو اعلى من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري مقداره (1.14) الذي يشير الى تشتت في الإجابات، بينما بلغ معامل الاختلاف (32.6)، كون اختبارات اختيار المتقدمين للوظيفة لا تقتصر فقط على الجوانب البيئية في جميع وظائف المدينة الطبية، بل هنالك اعمال تتطلب هذه الاعتبارات البيئية فقط مثل وحدة الحدايق، ووحدة التغذية، ووحدة الغسيل والتعقيم، ووحدة التنظيف، وحصلت الفقرة السادسة على ادنى وسط حسابي مقداره (3.23) وبانحراف معياري (1.08)، اذ ان الجوانب البيئية مطلوبة بالدرجة الأساس في الوظائف التي لها علاقة بالبيئة مثل وحدة إدارة الجودة، ووحدة السيطرة على التلوث.

3-تقييم الأداء الأخضر: هذا البعد تم قياسه بالفقرات (9-12)، اذ بلغ اعلى وسط حسابي للفقرة التاسعة بمقدار (3.93) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (1.11) الذي يشير الى تشتت في إجابات العينة، بينما حصلت الفقرة العاشرة على ادنى وسط حسابي (3.37)، وبانحراف معياري قدره (1.10)، فيما بلغ معامل الاختلاف لها (32.7)، ومن خلال ردود المقابلات التي اجراها الباحث مع المدراء اوضحوا بعد كل عملية تقييم الأداء يتم اشعار الموظف عن مدى التقدم والتراجع في أداء الاعمال الموكل بها لغرض تعزيز الإيجابيات وإيجاد حلول لسلبات الأداء بإقامه دورات تدريبية لهم .

4-التدريب والتطوير الأخضر: يتضح من الجدول (2)، ان هذا البعد قد تم قياسه من خلال الفقرات (13-16)، اذ بلغ الوسط الحسابي للفقرة الرابعة عشر (4.05)، وبانحراف معياري مقداره (1.08) ويعكس هذا الانحراف تشتت إجابات عينة البحث، اذ ان الأخطاء التي تحدث بالعمل من الممكن تقليلها بإدخال الموظفين في دورات تدريبية تزيد من مهاراتهم وتحدد السلوك البيئي المطلوب منهم، بينما حصلت الفقرة الثالثة عشر على أدنى وسط حسابي (3.66)، وبانحراف معياري (1.14) وهو تشتت عال، وبلغ معامل الاختلاف (31.2) الذي يشير الى أهمية هذه الفقرة.

5-أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (17-20)، اذ حصلت الفقرة العشرون على وسط حسابي (3.67) وهو اعلى من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري مقداره (1.3)، بينما بلغ معامل الاختلاف (35.6)، ويرجع سبب عدم التجانس كون نظام الحوافر بالحقيقة يضمن الحفاظ على الموارد البشرية، ولكن ما تبين من العاملين ان الحوافر لا توزع على الكفوئين منهم، ولا تشجع على تبني الممارسات الخضراء، وهنا يدخل جانب التحيز في أنظمة التعويض والتحفيز، وحصلت الفقرة التاسعة عشر على ادنى وسط حسابي مقداره (3.15) وبانحراف معياري (1.49)، الذي يشير الى تشتت إجابات العينة، وقد تم ملاحظة ذلك من خلال زيارة الباحث الميدانية للمدينة الطبية والمقابلات التي اجراها تبين ان إدارتها لا تحقق العدالة في توزيع الحوافر، كون هنالك جناح خاص من المفترض ان يتغير عامله بصورة منتظمة لضمان حصول الجميع على الحوافر، جعل هذا الامر تشتت واضح في إجابات افراد العينة.

6-إدارة الصحة والسلامة الخضراء: ان هذا البعد تم قياسه بالفقرات (21-24) اذ بلغ الوسط حسابي للفقرة الحادية والعشرون (4.02) وهو اعلى من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (0.93) يوضح تشتت مقبول في إجابات العينة المبحوثة، بينما

حصلت الفقرة الثالثة والعشرون على ادنى وسط حسابي (3.17)، وبانحراف معياري قدره (1.58) وكان معامل الاختلاف لها (49.3)، ان التشتت العالي كون هذه الفقرة لم تلق القبول من جميع الموظفين وخاصة المدخنين منهم كونها تعتمد على الثقافة التي يحملها المجتمع على الرغم من قيام المدينة الطبية بنشر الملصقات حول اضرار التدخين بصحة المدخن وبالبينة لكنها لم تحقق النتائج المرجوة.

ويتضح من الجدول (2) ان بعد تحليل وتصميم العمل الأخضر احتل المرتبة الأولى بمعامل اختلاف مقداره (20.85) الذي يشير الى أهمية هذا البعد وبوسط حسابي مقداره (3.74)، وفي المرتبة الثانية كان بعد تقييم الأداء الأخضر بمعامل اختلاف مقداره (23.83) ووسط حسابي (3.65) وهو اعلى من الوسط الفرضي ، وفي المرتبة الثالثة بعد التوظيف الأخضر اذ بلغ معامل الاختلاف (23.87)، وبوسط حسابي (3.56)، وفي المرتبة الرابعة بعد التدريب والتطوير الأخضر بمعامل اختلاف (24.25)، وبلغ الوسط الحسابي (3.67) وهو اعلى من الوسط الفرضي، بينما بالمرتبة الخامسة بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء بمعامل الاختلاف مقداره (27.07) الذي يشير الى أهمية البعد، وبلغ الوسط الحسابي (3.73) وهو اعلى من الوسط الفرضي، بينما بالمرتبة الأخيرة بعد أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر بمعامل اختلاف (39.15)، ووسط حسابي مقداره (3.32).

جدول (2) تشخيص واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1-يعتمد البعد البيئي كواجب في الوصف الوظيفي.	3.91	1.03	26.5
2-تصمم الوظائف في المستشفى على وفق المفاهيم الخضراء.	3.94	0.93	23.7
3-تؤخذ بنظر الاعتبار المتطلبات البيئية والاجتماعية والشخصية في المرشح للوظيفة.	3.73	1.01	27.1
4-يتم دمج المهام والمسؤوليات المتعلقة بحماية البيئة في كل وظيفة.	3.71	1.06	28.6
5-تتبنى المستشفى الكفاءات الخضراء عند القيام بالتوصيف الوظيفي.	3.44	1.25	36.3
تحليل وتصميم العمل الأخضر	3.74	0.78	20.8
6-يتم اختيار المتقدمين للوظيفة ممن لديهم دراية كافية بالجوانب البيئية.	3.23	1.08	33.6
7-تحدد ادارة المستشفى شروط شغل كل وظيفة شاغرة طبقا لمتطلبات الادارة البيئية.	3.42	1.2	35.3
8-تركز خطوات الاختيار على الاعتبارات البيئية لطالب الوظيفة.	3.50	1.14	32.6
التوظيف الأخضر	3.56	0.85	23.8
9-تقوم المستشفى باعتماد اهداف الادارة البيئية في نموذج تقييم الاداء.	3.93	1.11	28.3
10-توفر الادارة تغذية راجعة منظمة للموظفين عن مدى تحقيقهم للأهداف البيئية.	3.37	1.10	32.7
11-تعتمد ادارة الموارد البشرية على اهداف بيئية محددة يقيم في ضوءها العاملين.	3.56	1.19	33.5
12-تحت معايير تقييم الاداء على خلق الافكار الجديدة التي تتسم بحماية البيئة.	3.74	1.17	31.3
تقييم الاداء الأخضر	3.65	0.87	23.8
13-تتبنى المستشفى البعد البيئي في جميع خطوات التدريب.	3.66	1.14	31.2
14-تسهم برامج التدريب في تقليل الاخطاء والانحرافات البيئية.	4.05	1.08	26.8
15-تبنى المستشفى تدريب الموظفين باعتماد تكنولوجيا المعلومات (الانترنت والانترانيت) للحد من استخدام الورق والمخلفات	3.99	1.31	32.8
16-تحقق برامج التدريب والتطوير المعتمدة في المستشفى المهارات التي تحقق الانسجام بين الموظف والبيئة.	3.91	1.08	27.7
التدريب والتطوير الأخضر	3.67	0.89	24.2
17-تقدم المستشفى مكافآت مادية ومعنوية للموظفين بناء على الانجازات البيئية	3.19	1.56	48.8
18-يشجع نظام الحوافز الذي تعتمده المستشفى المبادرات البيئية.	3.29	1.47	44.9
19-تمنح ادارة المستشفى الحوافز والمكافآت على اساس العدالة والالتزام البيئي.	3.15	1.49	47.4
20-يضمن نظام الحوافز الحفاظ على الموارد البشرية الكفوة والمهمة بالبيئة.	3.67	1.3	35.6
انظمة التعويض والتحفيز الأخضر	3.32	1.30	39.1
21-يرجع انخفاض حدوث الاصابات المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة.	4.02	0.93	23.3
22-تتوافر في المستشفى ارشادات وتعليمات حول البيئة لضمان صحة وسلامة الموظفين.	3.93	1.19	30.2
23-تخصص المستشفى غرف خاصة بالمدخنين للحفاظ على التهوية الصحية.	3.17	1.58	49.3
24-تتبنى المستشفى تحسين ظروف العمل المادية (الاضاءة، التهوية، درجة الحرارة، الادوات المناسبة... الخ) للحد من حوادث واصابات العمل.	3.81	1.3	34.3
ادارة الصحة والسلامة الخضراء	3.73	1.01	27

ثانياً: تشخيص واقع الاستدامة البيئية

يتضح من الجدول (3) ان الاستدامة البيئية قد تم قياسها بالفقرات الرئيسية (25-29) ، وفيما يلي وصف لهذه الفقرات بالاستناد لإجابات العينة المبحوثة:

يشير الجدول (3) ان هذا البعد قد تم قياسه من خلال الفقرات (25-29) وكانت الأوساط الحسابية فوق الوسط الفرضي (3)، اذ حصلت الفقرة الخامسة والعشرين على اعلى وسط حسابي (3.95) الذي يعكس اهتمام المدينة الطبية بزيادة وعي العاملين وتنقيفهم بالاهتمام بالبيئة من خلال الدورات التي تقوم بها وحدة التعليم المستمر بالتعاون مع العاملين في وحدة الجودة، وبلغ الانحراف المعياري (1.08). بينما حصلت الفقرة الثامنة والعشرين على أدنى وسط حسابي (3.63)، فيما بلغ الانحراف المعياري (1.26)، الذي يشير الى تشتت عال في إجابات افراد العينة المبحوثة، وبلغ معامل الاختلاف (34.7) الذي يشير الى أهمية هذه الفقرة. ويتضح من الجدول (3) ان بعد الاستدامة البيئية على المستوى الإجمالي حقق معامل اختلاف مقداره (25.02) الذي يشير الى أهمية هذا البعد، وبوسط حسابي مقداره (3.83) وهو اعلى من الوسط الفرضي، وتسعى إدارة المدينة الطبية الى الاهتمام بالبيئة وضمان ديمومتها كونها تقدم خدمات صحية تفرض عليها الاهتمام بالجانب البيئي وهذا ما يقوم به العاملين.

جدول (3) تشخيص واقع الاستدامة البيئية

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
25-تساهم قيم وثقافة الموظفين في المستشفى بحماية البيئة.	3.95	1.11	28.2
26-يلعب الوعي البيئي لدى الموظفين دور مهم بالحفاظ على موارد المستشفى.	3.95	1.08	27.5
27-تركز المستشفى على تنقيف الموظفين للمساهمة في تقليل النفقات والتخلص منها بشكل امن وسليم.	3.85	1.25	32.5
28-تحرص ادارة الموارد البشرية على اعادة استعمال الورق المستخدم.	3.63	1.26	34.7
29-تحد اجراءات الرقابة التي تتبناها المستشفى من المخالفات البيئية.	3.77	1.19	31.5
الاستدامة البيئية	3.83	0.95	25

ثالثاً: تحليل علاقة الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية

يعكس الجدول (4) قيم علاقات الارتباط المستخرجة من برنامج (SPSS) باستخدام معامل الارتباط سبيرمان لتوضيح علاقة الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية، فعلى مستوى الابعاد الفرعية حقق بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء اقوى علاقة ارتباط مع متغير الاستدامة البيئية اذ بلغت قيمة (0.713**) وهذا دليل على ان هنالك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إيجابية وبمستوى معنوية (0.000)، وتشير هذه العلاقة الى اهتمام المدينة الطبية بتوفير بيئة صحية خالية من التلوث، وكذلك توفر التهوية والاضاءة المناسبة لضمان ديمومة صحة العاملين ، اما ادنى مستوى ارتباط كان بين بعد التوظيف الأخضر والاستدامة البيئية بمقدار (0.338**) التي تشير الى وجود العلاقة المعنوية بينهما، وعلى المستوى الإجمالي كانت علاقة الارتباط بين المتغيرين (0.569**) وهي علاقة موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وتشير النتائج الى ان ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها دور واضح في تحقيق الاستدامة البيئية مما يعد مبرر لقبول الفرضية الرئيسية التي مفادها(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية).

جدول (4) الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية

المتغير التابع	الاستدامة البيئية		
	درجة الارتباط	مستوى المعنوية	حجم العينة
المتغير المستقل			
تحليل وتصميم العمل الأخضر	0.358**	.000	103
التوظيف الأخضر	0.338**	.000	103
تقييم الأداء الأخضر	0.442**	.000	103
التدريب والتطوير الأخضر	0.432**	.000	103
أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر	0.411**	.000	103
إدارة الصحة والسلامة الخضراء	0.713**	.000	103
الاجمالي	0.569**	.000	103

رابعاً: تحليل إثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستدامة البيئية

يوضح الجدول (5) نتائج تحليل اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستدامة البيئية باستخدام معادلة الانحدار البسيط، فعلى مستوى الابعاد الفرعية حققت إدارة الصحة والسلامة الخضراء اقوى علاقة تأثير اذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.568) الذي يعد مقياس وصفي يستخدم في تفسير معادلة الانحدار والذي يشير الى التباين الحاصل في الاستدامة البيئية هو تباين مفسر بفعل إدارة الصحة والسلامة الخضراء بمقدار 56%، اما النسبة المتبقية (44%) فهو تباين مفسر من عوامل لم تدخل في نموذج البحث، وبلغت قيمة F المحسوبة (132.5) وهي اكبر من قيمة F الجدولية (2.14)، وان قيمة a كانت (1.17) التي تشير الى وجود للاستدامة البيئية، اما قيمة b (0.71) التي تدل على زياده وحده وحده في إدارة الموارد البشرية الخضراء سيزيد بنفس المقدار بالاستدامة البيئية. بينما حصل بعد تحليل وتصميم العمل الاخضر على أدنى قيمة R^2 (0.133) الذي يشير الى ان 13% من الاستدامة البيئية مفسر من قبل إدارة الموارد البشرية الخضراء، وبلغت قيمة F المحسوبة (15.5) وهي أكبر من قيمة F الجدولية.

اما على المستوى الإجمالي يتضح ان هنالك تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستدامة البيئية، اذ نجد قيمة F المحسوبة (86.6) وهي أكبر من قيمة F الجدولية (2.14) عند مستوى معنوية (0.000)، وبلغت قيمة a الثابتة (0.65) وهذا يعني وجود للاستدامة البيئية حتى وان كانت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تساوي صفر، وبلغت قيمة b (0.86) التي تدل على ان زيادة وحدة واحدة في إدارة الموارد البشرية الخضراء سيؤدي الى زيادة بنفس المقدار في الاستدامة البيئية. اما قيمة معامل R^2 بلغت (0.462) والتي تشير الى التباين الحاصل في الاستدامة البيئية هو تباين مفسر بفعل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ، وفي ضوء هذه النتائج تقبل الفرضية الرئيسة والتي مفادها توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة البيئية.

جدول (5) تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستدامة البيئية

المتغيرات المستقلة	A	B	R^2	قيمة F المحسوبة	Sig	المتغير التابع
تحليل وتصميم العمل الاخضر	2.15	0.44	0.133	15.5	.000	الاستدامة البيئية
التوظيف الأخضر	1.85	0.55	0.243	32.4	.000	
تقييم الأداء الأخضر	1.66	0.59	0.294	41.9	.000	
التدريب والتطوير الأخضر	1.42	0.61	0.364	57.7	.000	
أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر	2.61	0.36	0.245	32.7	.000	
إدارة الصحة والسلامة الخضراء	1.17	0.71	0.568	132.5	.000	
الاجمالي	0.65	0.86	0.462	86.6	.000	

المحور الخامس

أولاً: الاستنتاجات

- 1- تظهر لنا نتائج البحث ان اقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء اهتمام هو بعد أنظمة التعويضات والتحفيز الأخضر لأنه لا يشجع العاملين على الاهتمام بالبيئة والتوجه الأخضر ولا يتسم بالعدالة.
- 2- تظهر لنا نتائج البحث اهتمام مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية بالاستدامة البيئية، مما يشير الى توجيهها نحو الاهتمام بالبيئة من اجل تحسين الخدمات الصحية.
- 3- هنالك تأثير بشكل إيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستدامة البيئية كونها يهتمان بالجانب البيئي وهذا ما تم ملاحظته في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية.
- 4- تتبنى مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة، وهذا يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية.

ثانياً: التوصيات

- 1- التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات بعمليات التوظيف لأنها تخفض التكاليف وتحافظ على البيئة، وضرورة وجود دور للمدينة الطبية وبالأخص قسم الموارد البشرية في اختيار العاملين.
- 2- وضع مجموعة من المعايير البيئية وربطها بأداء العاملين من اجل تقييم أدائهم في ضوء توجههم نحو الممارسات الخضراء.

- 3-وضع برامج تدريبية إلكترونية تساعد على تخفيض التكاليف، وتقليل استخدام الورق، وتزويد من ثقافة العاملين بخصوص أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية، والقيام بالتنسيق مع الجهات المختصة كالأكاديميين لتطوير مهارات العاملين في ظل المفاهيم الخضراء.
- 4-الاستفادة القصوى من فوائد الممارسات الخضراء للموارد البشرية في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية من اجل زيادة الاهتمام بالبيئة وتحسين الخدمات الصحية.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 1-الزبيدي، غني دحام تنائي (2016)، دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد22، العدد89.
- 2-الصقال، احمد هاشم (2014)، متطلبات التنمية المستدامة في العراق دور ادارة الموارد في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك.
- 3-العمرائي، فرح بشير خليفة (2006)، العلاقة المتبادلة بين التنمية المستدامة والبيئة، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية.
- 4-اسماعيل، ضحى (2018)، الاسرة واعادة التدوير، مجلة الاحرار، المجلد 13، العدد 627.
- 5-اليساري، حميد خضير جاسم (2016)، التأثيرات البيئية والمالية لمعالجة النفايات الصلبة وانعكاساتها على التنمية المستدامة، رسالة دبلوم عالي، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
- 6-علي، اسرار عبد الزهرة (2017)، الاداء الريادي للمنظمة على وفق الادارة الخضراء للموارد البشرية بحث ميداني في شركة الحفر العراقية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 7-قوارح، هالة (2015)، تقييم فعالية نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001:2007، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 8-محمد، عبد الله حسون ودأوي، مهدي صالح وخضير، اسراء عبد الرحمن(2015)، التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والإبعاد، مجلة ديالى، العدد76.
- 9-هاشم، حنان عبد الخضر (2011)، واقع ومتطلبات التنمية المستدامة في العراق: ارث الماضي وضرورات المستقبل، مجلة مركز الدراسات الكوفة، مجلد 1، العدد21.

ثانياً: المصادر الأجنبية

- 10-Arulrajah, Anton & Opatha, H.H.D.N.P. & Nawaratne, N.N.J. (2015), Green Human Resource Management Practices: A Review , Journal of Human Resource Management, Vol.5, No.1 .
- 11-Aykan, E. (2017), Gaining a Competitive Advantage through Green Human Resource Management, In Corporate Governance and Strategic Decision Making. InTech.
- 12-Bangwal, Deepak & Tiwari, Prakash (2015), Green HRM – A way to greening the environment , Journal of Business and Management , vol. 17, Issue 12 .
- 13-Burns, Tom R. (2015), Sustainable development: Agents, systems and the environment , Journals SAGE , Vol. 64, Issue 6.
- 14-Cheema, Sadia & Pasha, Ahmad Tisman & Javed, Farheen (2015) , Green Human Resource Practices: Implementations and Hurdles of SMEs in Pakistan , Journal of Business Studies Quarterly , Vol. 7, No. 2 .
- 15-Cherian, Jacob & Jacob, Jolly (2012), 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 .
- 16-Das, S. C. & Singh, Raj Kumar (2016), Green HRM and Organizational Sustainability: An Empirical Review, Journal of Social Science, Vol.8 , No. 1&2.
- 17-Hosain, Sajjad & Rahman, Sadiqur (2016), Green Human Resource Management: A Theoretical Overview, Journal of Business and Management, Volume 18, Issue 6 .

- 18-Jabbar, Muhammad Hassan & Abid, Muhammad (2015), A Study of Green HR Practices and Its Impact on Environmental Performance: A Review , Magnt Research Report , Vol.3 , No.4 .
- 19-Jabbour, Charbel Jose Chiappetta & Teixeira, Adriano Alves & Caldeira, Jorge Henrique & Soubihia, Davi Fouad (2010) , Managing environmental training in organizations , International Journal Management of Environmental Quality , Vol. 21, No. 6 .
- 20-Jackson, Susan E. & Renwick, Douglas W. S. & Jabbour, Charbel J. C. & Camen, Michael Muller (2011), State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction to the Special Issue , Journal of Research in Human Resource Management , Vol. 25, Iss. 2 .
- 21-Jilcha, Kassu & Kitaw, Daniel (2016), Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development, International Journal Engineering Science and Technology , Vol. 20, Issue 1.
- 22-Kucukoglu, Mubeyyen Tepe & Pınar, Recep İbrahim (2016), The Mediating Role of Green Organizational Culture between Sustainability and Green Innovation: A Research in Turkish Companies , School of Applied Sciences, Trakya University.
- 23-Mandip, Gill (2012), Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability, Research Journal of Recent Sciences, Vol. 1.
- 24-Masri, Hiba A. (2016), Assessing Green Human Resources Management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study , Master Thesis, An-Najah National University .
- 25-Mehta, Kathak & Chugan, Pawan Kumar (2015) ,Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business, Journal of Industrial and Business Management, Vol.3 .
- 26-Mehta, Kathak & Chugan, Pawan Kumar (2015) ,Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business, Journal of Industrial and Business Management, Vol.3 .
- 27-Mirghafoori, Seyed Habibollah & Andalib, Davood & Keshavarz, Parisa (2017), Developing Green Performance Through Supply Chain Agility in Manufacturing Industry: A Case Study Approach, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Yazd University, Islamic Republic of Iran.
- 28-Murphy, Kevin (2014),The Social Pillar of Sustainable Development A literature review and framework for policy analysis, The ITB Journal, Vol. 15, Iss. 1 .
- 29-Olsson, Lennart & Hourcade, Jean Charles & Jonathan Kohler(2014),Sustainable Development in a Globalized World , Journal of Environment & Development , Vol. 23 , No. 1.
- 30-Opatha , H.H.D.N.P. & Arulrajah , Anton (2014), Green Human Resource Management : Simplified General Reflections ,International Business Research , Vol.7 , No.8
- 31-Parida, Subha D.& Brown, Kerry (2015), Effect of High Involvement Work System on Green HRM: A conceptual paper on engaging employees in Environment Management , School of Management, Curtin University, Australia.
- 32-Pathan, Parveen (2011), Concept of Environmental Impact Assessment and Idea of Sustainable Development .
- 33-Pyke, Chris & McMahon, Sean & Dietsche, Tom (2010), Green Building & Human Experience , U.S. Green Building Council .
- 34-Renwick, Douglas & Redman, Tom & Maguire, Stuart (2008), Green HRM: A review, process model, and research agenda , University of Sheffield Management School.
- 35-Renwicka, Douglas W.S. & Jabbour, Charbel J.C.& Camenc, Muller, Michael & Redmand, Tom & Wilkinsone, Adrian (2015), Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship, The International Journal of Human Resource Management .
- 36-Sarode, A. P. & Patil, Jayashree & Patil, Deepak Tulsiram (2016), A study of Green HRM and Its Evaluation with Existing HR Practices in Industries within Pune Region, Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences , Volume 6 , Issue 4 .
- 37-Sengupta, Mousumi & Sengupta, Nilanjan (2015), Green HRM: A Tool for Organizational Sustainability, Proceedings of the Fourth International Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences , Kolkata-India.

- 38-Sriram, V.P. & Suba, M.(2017) , Impact of Green Human Resource Management (G-HRM) Practices over Organization Effectiveness , Journal of Adv. Research in Dynamical & Control Systems, Issue 7.
- 39-Tooranloo, Hossein Sayyadi & Azadi, Mohammad Hossein & Sayyahpoor, Ali (2017), Analyzing Factors Affecting Implementation Success of Sustainable Human Resource Management (SHRM) using a Hybrid Approach of FAHP and Type-2 Fuzzy DEMATEL , Journal of Cleaner Production , Vol. 6, No. 109.
- 40-Ullah, Mamin (2017), Integrating Environmental Sustainability Into Human Resources Management: A Comprehensive Review On Green Human Resources Management (Green Hrm) Practices, Maghreb Review of Economics and Management, Vol.4 , N.1 .
- 41-Yusoff ,Yusliza Mohd & Othman, Nur Zahiyah & Fernando ,Yudi & Amran, Azlan(2015) , Conceptualization of Green Human Resource Management: An Exploratory Study from Malaysian-based Multinational Companies , International Journal of Business Management and Economic , Vol.7 , No.3 .