

قضايا بحثية ٢

القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية

إعداد الباحثة الدكتورة
هيا عبد الرحمن الشيبه
إشراف الدكتورة
تمارا عادل



المطلوب :-

عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث
وتحليل مدى ملاءمتها للدراسة

1

مقدمة

من المداخل النظرية المرتبطة بموضوع القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية هو المدخل النظري للسلوك التنظيمي المستدام. هذا المدخل يركز على كيفية تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في المنظمات

يركز هذا المدخل على تطبيق مبادئ الاستدامة في السياسات والممارسات التنظيمية، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. يعزز مفهوم القيادة الخضراء حيث يتبنى القادة ممارسات تستهدف تقليل الأثر البيئي للمنظمة. يتضمن تعزيز ثقافة الاستدامة داخل المنظمة، مما يشجع الموظفين على تبني ممارسات صديقة للبيئة.

2

المفهوم الأساسي

لمدخل النظري للسلوك التنظيمي المستدام يُعتبر من المقاربات الحديثة التي تدمج بين المبادئ البيئية والاجتماعية في إدارة المنظمات. الهدف الأساسي من هذا المدخل هو تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية التقليدية للمنظمة وأهداف الاستدامة البيئية والاجتماعية، مما يؤدي إلى تحقيق نجاح طويل الأمد مع تقليل الآثار السلبية على البيئة والمجتمع.

العناصر الأساسية للمدخل:

- ١- التوازن بين الأهداف:
يهدف المدخل إلى تحقيق توازن بين الأهداف الاقتصادية (مثل الربحية والنمو) والأهداف البيئية (مثل تقليل الانبعاثات واستخدام الموارد المتجددة) والأهداف الاجتماعية (مثل العدالة الاجتماعية والرفاهية الوظيفية). هذا التوازن يعتبر حاسماً لتحقيق الاستدامة في العمل.
- ٢- دمج الاستدامة في الثقافة التنظيمية:
أحد الجوانب المهمة لهذا المدخل هو تكامل مفاهيم الاستدامة داخل ثقافة المنظمة. يتطلب ذلك أن تتبنى المنظمة قيم وممارسات تشجع على حماية البيئة والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية. هذا التكامل يساعد في تغيير السلوكيات الفردية والجماعية داخل المنظمة.
- ٣- القيادة الخضراء:
القيادة الخضراء جزء لا يتجزأ من هذا المدخل، حيث يلعب القادة دوراً محورياً في توجيه المنظمة نحو تحقيق أهداف الاستدامة. من خلال توجيه الموظفين وتقديم نموذج يحتذى به في السلوكيات الصديقة للبيئة، يمكن للقادة تحقيق تحول إيجابي في السلوك التنظيمي.
- ٤- إدارة الموارد البشرية الخضراء:
تتطلب إدارة الموارد البشرية ضمن هذا المدخل تبني سياسات وممارسات تدعم الاستدامة مثل توظيف موظفين ملتزمين بالقضايا البيئية، وتقديم تدريب متواصل حول السلوكيات المستدامة، وتطوير خطط تحفيزية تعزز من الممارسات الخضراء.

4

تحليل المزايا والتحديات:

المزايا :

تعزيز الابتكار:

المنظمات التي تتبنى السلوك التنظيمي المستدام غالبًا ما تكون أكثر ابتكارًا. من خلال البحث عن طرق جديدة لتحقيق الكفاءة البيئية والاجتماعية، يمكنها اكتشاف فرص جديدة للنمو وتحسين الأداء.

زيادة الولاء الوظيفي:

الموظفون الذين يشعرون بأن منظماتهم تهتم بالبيئة والمجتمع غالبًا ما يكونون أكثر ولاءً والتزامًا بعملهم. هذا يزيد من الرضا الوظيفي ويقلل من معدلات دوران الموظفين.

تحسين سمعة المنظمة:

الالتزام بالاستدامة يعزز من سمعة المنظمة بين العملاء والمستثمرين والمجتمع بشكل عام، مما يمكن أن يؤدي إلى ميزة تنافسية.

التحديات:

التكلفة الأولية:

قد تتطلب مبادرات الاستدامة استثمارات كبيرة في البداية، سواء في التكنولوجيا الخضراء أو في تطوير المهارات والتدريب.

المقاومة الثقافية:

قد تواجه المنظمات مقاومة داخلية عند محاولة تغيير الثقافة التنظيمية نحو الاستدامة، خاصة إذا كانت القيم الجديدة تتعارض مع القيم السائدة.

قياس الأداء:

قد يكون من الصعب قياس تأثير السلوك التنظيمي المستدام على الأداء المالي المباشر، مما يمكن أن يعيق دعم الإدارة العليا لهذه المبادرات.

ملاءمة المدخل النظري للسلوك التنظيمي المستدام للدراسة تعتمد على عدة عوامل تتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وسياقها منها :

١- توافق المدخل مع أهداف الدراسة:

إذا كانت دراستك تهدف إلى استكشاف كيفية دمج الاستدامة في ممارسات القيادة وإدارة الموارد البشرية، فإن هذا المدخل ملائم جدًا. فهو يوفر إطارًا لفهم كيف يمكن للمنظمات تحقيق توازن بين الأهداف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، مما يدعم التحليل العميق لهذه الجوانب.

٢- شمولية المدخل:

المدخل للسلوك التنظيمي المستدام يوفر رؤية شاملة تجمع بين القيادة، إدارة الموارد البشرية، والثقافة التنظيمية. هذا يجعله مناسبًا لدراسة متعددة الأبعاد تهدف إلى فهم التفاعل بين هذه العناصر في سياق الاستدامة.

٣-مدى حداثة المدخل وارتباطه بالتحديات المعاصرة:

في ظل الاهتمام العالمي المتزايد بقضايا الاستدامة، يعد هذا المدخل حديثًا ومناسبًا للتعامل مع التحديات المعاصرة التي تواجه المنظمات. إذا كانت الدراسة تركز على استجابات المنظمات لهذه التحديات، فإن المدخل سيكون ملائمًا تمامًا.

٤- إمكانية تطبيق المدخل على البيانات المتاحة:

إذا كانت البيانات المتاحة لديك تشمل معلومات عن ممارسات الاستدامة والقيادة وإدارة الموارد البشرية في المنظمات قيد الدراسة، فإن المدخل سيوفر إطارًا تحليليًا فعالًا لتحليل هذه البيانات.

٥-القدرة على توليد توصيات عملية:

المدخل للسلوك التنظيمي المستدام يمكن أن يساعد في توليد توصيات عملية للمنظمات حول كيفية تحسين ممارساتها لتحقيق الاستدامة. إذا كانت دراستك تهدف إلى تقديم إرشادات عملية للمنظمات، فإن هذا المدخل سيكون ملائمًا جدًا.



Thank You