

مقرر مهارات بحثية ٣

التكليف التاسع

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوون

إشراف

د. سارة محمود

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداوون

الفصل الدراسي الثالث - ٢٠٢٥

ولعل إدارة الموارد البشرية تعد أحد أهم المجالات التي يقع عليها دورًا حيويًا في تمكين المؤسسات من التحول نحو تنفيذ الممارسات الخضراء الداعمة للحفاظ على البيئة، وتطوير مجموعة واسعة من السلوكيات المؤيدة للبيئة لدى العاملين (Alaghbari, 2023)، وذلك من منطلق ما تؤديه من دور رئيس في توظيف المواهب الماهرة القادرة على تطبيق الممارسات الخضراء (Das & Dash, 2022)، والحفاظ على قوة عاملة تمارس وتقيم وتدعم المبادرات الخضراء (Huo et al., 2022).

ومن هذه المنطلقات برزت الحاجة إلى التحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى توجه إداري حديث يربط بين ممارسات الموارد البشرية والحفاظ على البيئة في بيئة العمل (سليمان وآخرون، ٢٠٢٢)، ويحقق المواءمة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة البيئية عبر دمج أهداف الإدارة البيئية في الممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية، وهو ما اصطلح بـ "إدارة الموارد البشرية الخضراء" (العولقي، ٢٠٢١).

إن إدارة الموارد البشرية الخضراء في جوهرها تُعد مفهومًا جديدًا في الفكر الإداري، وجزءًا مهمًا من إدارة الموارد البشرية، والتي بدأت تحظى باهتمام واسع النطاق من قبل المؤسسات المعاصرة على اختلاف نشاطاتها، نتيجة تنامي الاهتمام الدولي بالبيئة وقضاياها، وتزايد الوعي في بيئة الأعمال بضرورة تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والبيئة المحيطة بها، على النحو الذي يضمن للمؤسسات تنفيذ إدارة خضراء من خلال توافق سياسات الموارد البشرية مع الأهداف البيئية (العاني، ٢٠٢٠).

ويوضح تشودري (Chaudhary, 2020) أن الدور الرئيس لإدارة الموارد البشرية الخضراء يتمثل في تصميم الممارسات المختلفة لإدارة الموارد البشرية بطريقة أكثر دعمًا للبيئة والسلوكيات الخضراء، بما في ذلك توصيف العمل الأخضر، والتوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والتدريب الأخضر، والتعويضات الخضراء، وإدارة الصحة والسلامة الخضراء؛ إذ ينظر إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء باعتبارها أفضل استراتيجية لدعم الأهداف البيئية والاجتماعية للمؤسسات، ورفع مستوى التغييرات السلوكية والاتجاهات الإيجابية لدى الموارد البشرية على النحو الذي يعزز أداء المؤسسة.

وفي سياق قريب، يُعد الأداء التنظيمي من أكثر المفاهيم أهمية لمختلف المؤسسات، وهو من الأبعاد وثيقة الارتباط بجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية (بوباكور والعقون، ٢٠١٧)، حيث ينظر إليه بوصفه مؤشرًا مهمًا في تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية، ومقياسًا مهمًا لنجاح المؤسسات (المرشد، ٢٠١٩).

ويذكر الجراح (٢٠٢٠) أن مستوى الأداء التنظيمي يأخذ بعدًا أكثر أهمية واتساعًا عند الحديث عن المؤسسات الحكومية، حيث أنه يعكس مدى قدرة هذه المؤسسات على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة في ضوء معايير ذات صلة بالأداء المستند إلى النتائج كمعاري الكفاءة والفاعلية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

بوباكور، فارس والعقون، سهام (٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي - العلاقة وآليات التأثير - .
مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، ١٠ (١)، ٣٢ - ٤٥.

الجراح، أضواء كمال (٢٠٢٠). تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي: دراسة استطلاعية في
عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل. المجلة العربية للإدارة، ٤٠ (١)، ٥٣ - ٦٥.

سليمان، يوستينا وحامد، باسم وفتحي، عبير (٢٠٢٢). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء
المستدام في المؤسسات السياحية والفندقية في مصر (دراسة حالة بالتطبيق علي شركات السياحة فئة
أ) وفنادق الخمس نجوم بمحافظة القاهرة). مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ٢٢
(٢)، ٣٣٤ - ٣٧٦.

العاني، مصطفى فوزي (٢٠٢٠). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء المؤسسي (دراسة
ميدانية على الشركات الصناعية العراقية). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنها.

العولقي، عبدالله أحمد (٢٠٢١). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء المستدام:
الدور الوسيط للمعرفة البيئية والسلوك الأخضر للموظفين. مجلة الإدارة العامة، ٦٢ (٢)، ٢٦٧ -
٣٣٠.

المرشد، محمد نصار (٢٠١٩). علاقة التفكير الإستراتيجي بالأداء التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات
التأمين الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٧ (٤)، ١٧٣ - ١٩٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Alaghbari, M. (2023). Impact of Green Human Resource Management Practices in
Enhancing the Organization's Performance. *Applied Science University
Journal (ASUJ)*, 7 (1), 1-5.

- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641.
- Das, S. & Dash, M. (2022). Green Hrm: A New Paradigm for Health Care Sustainability. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 27 (10), 42– 57.
- Huo, X., Azhar, A., Rehman, N., Majeed, N. (2022). The Role of Green Human Resource Management Practices in Driving Green Performance in the Context of Manufacturing SMEs. *Sustainability*, (14), 16776. <https://doi.org/10.3390/su142416776>