



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

Green HR practices

An analytical study of the opinions of a sample of tourism workers in the holy city of Karbala

Assistant Lecturer, Jinan Abdel-Reza Hamza

Karbala University-College of Tourism Sciences-Department of Tourism Studies

jinan.a@uokerbala.edu.iq

Abstract

The study aimed to reveal the employment of green human resource practices in promoting sustainable competitive advantage, as green human resource management is one of the modern concepts in management that focuses on integrating green management concepts into human resource strategies, and helps to integrate environmental goals and strategies into sustainable development goals to reach To an effective environment management system to achieve several different advantages that benefit tourism companies, and the research dealt with the concept of human resource management, and a set of jobs that achieve sustainability, in addition to defining the competitive advantage and its dimensions, and the study population consisted of workers in tourism companies in the holy city of Karbala, and the study used the random sample method The study results showed that there are statistically significant differences between the opinions of workers in tourism companies in the holy city of Karbala about the role of green human resource practices in promoting sustainable competitive advantage. The study recommended developing green leadership methods and training leaders and managers on Going green with tourism companies. The participation of green human resources in tourism companies in activities related to improving the environment. Developing a comprehensive plan to implement green human resource management practices.

Keywords: green human resource management - competitive advantage

توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة
دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركات السياحية في مدينة كربلاء المقدسة

م. م. جنان عبد الرضا حمزه

jinan.a@uokerbala.edu.iq

جامعة كربلاء-كلية العلوم السياحية- قسم الدراسات السياحية

المخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة، حيث تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الإدارة والتي تركز على دمج مفاهيم الإدارة الخضراء في استراتيجيات الموارد البشرية ، وتساعد على دمج الأهداف والاستراتيجيات البيئية في أهداف التنمية المستدامة للوصول إلى نظام فعال لإدارة البيئة لتحقيق عدة مزايا مختلفة تفيد شركات



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

السياحة، وتناول البحث مفهوم إدارة الموارد البشرية، ومجموعة من الوظائف التي تحقق الاستدامة، إلى جانب تعريف الميزة التنافسية وابعادها، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركات السياحة بمدينة كربلاء المقدسة، واستخدمت الدراسة اسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار عينة الدراسة التي بلغ حجمها 103 عاملاً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في الشركات السياحية في مدينة كربلاء المقدسة حول دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة، وأوصت الدراسة تطوير أساليب القيادة الخضراء وتدريب القادة والمديرين على التحول إلى الأخضر بشركات السياحة.، مشاركة الموارد البشرية الخضراء بشركات السياحة في الأنشطة المرتبطة بتحسين البيئة. وضع خطة شاملة لتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

الكلمات الدالة : إدارة الموارد البشرية الخضراء _ الميزة التنافسية

المقدمة

تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الإدارة والتي تركز على دمج مفاهيم الإدارة الخضراء في استراتيجيات الموارد البشرية، وتساعد على دمج الأهداف والاستراتيجيات البيئية في أهداف التنمية المستدامة للوصول إلى نظام فعال لإدارة البيئة لتحقيق عدة مزايا مختلفة تعيد شركات السياحة، ومع زيادة الوعي بشأن الإدارة البيئية والتنمية المستدامة اكتسبت إدارة الموارد البشرية الخضراء مكانتها في مجال البحوث.

وتعمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على زيادة الوعي لدى العاملين في المنظمة وتعزيز اتجاههم تجاه قضايا الاستدامة، وتشمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على الموارد البشرية الصديقة للبيئة والمحافظة على راس المال المعرفي، مما يؤدي إلى خفض التكاليف، وزيادة الكفاءة وتحسين مستوى مشاركة العاملين مع الاحتفاظ بهم وضمان ولائهم للمنظمة. وتتبنى بعض المنظمات والشركات الممارسة الخضراء التي تساعدها في الحد من انبعاثات الكربون، من خلال الحد من السفر، والمشاركة في المؤتمرات عن بعد، وغيره من الممارسات الخضراء التي تعد إحدى مسؤوليات الموارد البشرية من تخطيط وتنفيذ للممارسات الصديقة للبيئة، وبالتالي يجب على كل شركة أو منظمة أو هيئة أن تقوم بتنمية وتطوير الموارد البشرية الخاصة بها وزيادة قدرتها على القيام بممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء حيث إن الموارد البشرية هي الركيزة الأساسية لتنمية الأعمال المستدامة.

1- الإطار المنهجي للدراسة

1/1 مشكلة الدراسة

أن ما يعانيه عالمنا المعاصر من زيادات التلوث البيئي والاحتباس الحراري قد جعل منه أح المواضيع المهمة والذي دفع كافة المنظمات والمجتمعات الدولية بتولية أهمية قصوى لما له من تأثيرات على البشرية، وبدأت بتبني كافة الوسائل والطرق للحد من هذا التلوث البيئي من خلال الحد من الاسراف في الموارد الطبيعية وتقليل الانبعاثات والسموم وغيرها من الطرق المختلفة للحد من هذه الازمة البيئية، فكان لإدارة الموارد البشرية الحظ الأكبر من هذه التغيرات وذلك باعتبارها إحدى الأدوات الحديثة للحد من هذه الأزمة العالمية فقد استبدلت من إدارة الموارد البشرية بشكلها وممارستها التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء بطلتها الجديدة المنسجمة مع حاجة وروح العصر.



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

ومن هنا تحاول الدراسة الحالية تبني هذا الاتجاه لما له من أهمية في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة وتحسين أداء أي منظمة ولحاجة البيئة العراقية والشركات العاملة فيه ، فوضعت الدراسة الحالية للتعرف على توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة

2/1 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة للتحقق من صحة الفروض التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في الشركات السياحية في مدينة كربلاء المقدسة حول دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة.
- يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية لتوظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الميزة التنافسية المستدامة لدى العاملين بشركات السياحة في مدينة كربلاء المقدسة.

3/1 أهمية الدراسة

الأهمية العلمية:

1. يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من المواضيع الحديثة نسبياً، أن الدراسات المتعلقة بالممارسات الخضراء في الموارد البشرية هي من الدراسات التي تسعى إلى تحقيق أضافات علمية بهذا الخصوص.
2. الاطلاع على ما ورد من أدبيات ودراسات وممارسات الموارد البشرية الخضراء.

الأهمية التطبيقية:

1. أن العديد من الأبحاث والدراسات التي تناولت الممارسات الموارد البشرية الخضراء ، قد طبقت في بيئة أجنبية ، بينما تتناول هذه الدراسة بيئة عربية تتمثل في شركات السياحة في مدينة كربلاء المقدسة.
2. بيان أثر ممارسة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة ، وبالتالي تقديم الحلول للمشاكل التي تعيق تقديم الشركات عينة الدراسة للوصول إلى مصاف المنظمات العالمية.

4/1 أهداف الدراسة

1. التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء .
2. الكشف عن مستوى ممارسات الموارد البشرية الخضراء في الشركات السياحية في مدينة كربلاء المقدسة.
3. التوصل إلى أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتطوير وتنمية مواردها البشرية.
4. التعرف على مدى مساهمة ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة

5/1 حدود الدراسة



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

المحددات المكانية : تختص الدراسة بتحليل آراء العاملين بشركات السياحة بمدينة كربلاء المقدسة حول توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة

المحددات الزمنية : تتمثل في الفترة التي استغرقتها الدراسة التحليلية ، واسترجاعها وتحليلها والحصول على النتائج ، خلال شهر فبراير 2023.

2- الإطار النظري

1/2 مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

إن مفهوم الإدارة الخضراء GHRM ظهر عام 1996 وذلك بعد نشر كتاب (تحضير الأشخاص) ، خلال هذين العقدتين السابقين شهدت أدبيات إدارة الموارد البشرية قفزة كبيرة في مجال الاهتمام بالجوانب البيئية وذلك من خلال تحويل تقنيات العاملين من قبل مدراءهم لزيادة الجهود في الإبداع والابتكار في مجال صناعة السلع والخدمات الصديقة للبيئة ، علما أن هذه المهمة ليست بالسهلة وذلك لما يشهده العالم من تحول الاقتصاد العالمي من نظام مالي قائم على أساس صناعي الى اقتصاد يعتمد على الموهبة فظهر لنا مفهوم الاقتصاد الأخضر حيث أن المشاكل البيئية والمتمثلة بالاحتباس الحراري والتلوث البيئي والاستخدام المفرط للموارد الطبيعية دفع سياسات الدول وكذلك المواطنين الى الضغط على المنظمات لتحسين أعمالها وتحويلها إلى أنشطة خضراء وهذا ما جعل المنظمات الى إيجاد أنشطة ووظائف جديدة مثل التسويق الأخضر والمالية الخضراء والاستثمار الأخضر والتمويل الأخضر¹.

يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الوقت المعاصر والتي تجمع بين نشاطات إدارة البيئة وإدارة الموارد البشرية ، حيث ان مصطلح ادارة الموارد البشرية الخضراء للأشارة الى الدور الذي تلعبه الموارد البشرية من ممارسات تجاه الأجندة البيئية للشركات لحماية والمحافظة على الموارد الطبيعية فيها².

تطرق الكثير من الباحثون إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء حيث عرفت على أنها البرامج الفعلية لإدارة الموارد البشرية من عمليات وتقنيات والتي تطبق في المنظمات بغية الحد من الآثار السلبية وتعزيز الآثار البيئية الإيجابية³. وعرفت على أنها كافة الوظائف التي يستوجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها من أضرار العاملين بمجموعة من الوظائف التي تحقق الاستدامة وفي نفس الوقت تعزز الممارسات البيئية داخل المنظمة⁴.

2/2 ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

إن إدارة الموارد البشرية الخضراء تستخدم سياسات إدارة الموارد البشرية بطريقة تساهم في تعزيز الاستخدام المستدام للموارد في المنظمة لجعلها صديقة للبيئة كما تقوم إدارة الموارد البشرية الخضراء بدور مهم في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة، حيث تعمل على زيادة الوعي لدي الموظفين، وتعزيز اتجاههم نحو قضايا الاستدامة، وهناك وظائف لإدارة الموارد البشرية والتي يمكن ان تكون تقليدية ،

(1) فضيلة سلمان ، على سليمان ، الأداء الريادي للمنظمة على وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية ، بحث ميداني في شركة الحفر العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد 100 المجلد 23 2017 ص 125

(2) محمد أحسان السكرانة ، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز ابداع الموارد البشرية متغير معدل، دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة المملكة الاردنية الهاشمية ، جامعة الشرق الأوسط ، 2017 ، ص15

(3) - Arulrajah , A.Anton, opatha, nawaratne (2015) " Green Human Resource Management Practice" 2015,pp4-28.

(4) Kanika Sharma "Conceptualization of Green HRM & Green HRM practices :Commitmet To Enveronment Sustainability" 2016:p8-9



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

وهناك ايضا عدد من الممارسات الخضراء تحت كل وظيفة تقليدية¹، ويمكن تحديد أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في التالي:

1/2/2 التوظيف الأخضر:

إن الشركات التي تتبع الأنشطة الخضراء في أداء أعمالها تجذب إليها المواهب الجديدة الأكفاء من خلال إعطاء صورة ذهنية بيئية إيجابية بأنها منظمة تتبع الثقافة الخضراء، و يسعى إلى التقديم في الوظائف الخضراء المعلنة بتلك المنظمة، القوى العاملة الموهبين والذين لديهم المعرفة والوعي بالبيئة المستدامة يستخدمون معايير خضراء، وتكون الافضل هنا في انتقاء المرشحين الذين يهتمون بالثقافات الخضراء، وتعرف منظمة العمل الدولية الوظائف الخضراء على أنها "عمل لائق من شأنه أن يخفف من آثار نشاط الشركات و القطاعات الاقتصادية على البيئة وخفضها إلى مستويات مستدامة وأنها عمل يتضمن وظائف تحافظ على البيئة وتعيد تأهيلها، وهي بمثابة حلول للمشاكل البيئية العالمية حيث تشجع على تكوين مبدعين وعمال يهتمون بمشاكل التلوث وقادر على ابتكار الحلول العملية والقابلة للتنفيذ وعلى تلبية احتياجات سوق العمل، و بإدماج الفوائد البيئية للأعمال التقليدية مثل الأجور وسلامة العمل والحماية الاجتماعية والصحة وحقوق العمال، وتحديد السياسات الرامية إلى الترويج لهذا النوع من الوظائف²

يمكن للمنظمة إظهار التزامها بالاستدامة والمحافظة على البيئة من خلال اعتماد أسلوب التوظيف الافتراضي حيث من الممكن إكمال متطلبات التوظيف من خلال وسائل الاتصال الإلكترونية بما في ذلك المقابلة وبما يقلل من السفر(السكرانة، و تشمل عملية التوظيف الأخضر الاستقطاب والاختيار الأخضر وذلك من خلال التوظيف الإلكتروني من خلال شبكة الإنترنت، و قد أتاحت مواقع التوظيف الكثير من المعلومات والتفاصيل عن المنظمات التي تتبنى الأنشطة والإدارة البيئية وإشراك العاملين الجدد في الثقافة الخضراء كجزء من خفض انبعاثات الكربون، وتتكون عملية الاستقطاب الاختيار الأخضر .

- استخدام طرق صديقة للبيئة للتوظيف مثل أدوات الإنترنت، واستخدام الورق المحدود أثناء عملية الاستقطاب والاختيار، و قياس الاتجاهات الخضراء عند الاختيار، والاهتمام بالأفراد الذين يقدر الممارسات الخضراء، واتباع الأنشطة الأساسية الصديقة للبيئة مثل إعادة التدوير، و الطباعة الأقل، والحفاظ على الطاقة، حيث ينبغي إدراج العوامل الشخصية للفرد عند إجراء الاستقطاب الأخضر.

- استقطاب موظفين جدد على دراية بالممارسات البيئية المختلفة، و دعم العاملين الحاليين وتنمية وتحسين مهاراتهم وقدراتهم البيئية، و دمج السياسة البيئية للشركة مع عملية التوظيف، جذب الموظفين ذوي الاهتمامات البيئية يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين سمعة الشركة، وبالتالي تحقيق الأهداف الخضراء للمنظمة.

2/2/2 التدريب والتنمية الخضراء

يعد التدريب والتطوير في مجال البيئة من المجالات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة، فبدون التدريب المناسب والتطوير يصعب تحقيق الأداء البيئي المستهدف للمنظمة، وفي الوقت الحاضر تقوم بعض المنظمات بتحليل وتحديد الاحتياجات

¹(Jia, J.,and Liu, H. and Chin, T. and Huo, D. (2018). "The continuous mediating effects of GHRM on employees green passion via transformational leadership and green creativity, Sustainability", journal of business and management", Vol.10, No.9, pp.32-37

²() وهيبة قحام، الوظائف الخضراء كمفتاح للاقتصاد مستدام: إشارة إلى تجربة الجزائر، مجلة الواحة للبحوث والدراسات، المجلد 9 العدد 1، ص. 390.



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

التدريبية البيئية للعاملين من أجل جعل قوة العمل أكثر اهتماماً بالبيئة، بالإضافة إلى إجراء برامج جادة ومنهجية للتدريب والتطوير للعاملين بها من أجل اكسابهم المعارف والمهارات الخاصة بالإدارة البيئية الجيدة¹ لضمان فعالية التدريب الأخضر يجب عند التخطيط له مراعاة طبيعة ونوعية الوظائف المختلفة، ويأتي دور وأهمية برامج التدريب الأخضر في أنه يعمل على²:

-إعلام العاملين بسياسات وإجراءات المنظمة، وتوضيح التأثير الأخضر في رؤية ورسالة المنظمة، تحسين معارف ومهارات العاملين وتزويدهم بالخبرات المطلوبة ومعرفة أهمية الإدارة الخضراء ومسئولياتهم الخضراء، باعتبارها أساساً في تدرجهم الوظيفي والتنمية المهنية. -تطوير برامج تدريبية عن الإدارة البيئية لزيادة الوعي البيئي ومهارات وخبرات العاملين، تدريب متكامل لإيجاد مشاركة العاملين ورفع روحهم المعنوية في الإدارة البيئية، و تطوير المعارف والمهارات والأنشطة المطلوبة من الموارد البشرية داخل المنظمات وذلك لتنفيذ برامج الإدارة البيئية.

تعليم العاملين كيفية الحد من النفايات والأثر السلبية الخطيرة على البيئة، والاستخدام المناسب للطاقة وللموارد التنظيمية، وتطبيق تكنولوجيا منخفضة الكربون، ومشاركتهم في حل المشاكل البيئية. -إعلام العاملين بسياسات وإجراءات المنظمة، وتوضيح التأثير الأخضر في رؤية ورسالة المنظمة، و زيادة وعي العاملين ومهاراتهم ومعرفة العملية وتحليل الاحتياجات التدريبية في ضوء المعرفة البيئية، ومهارات العاملين في الجوانب الخضراء المتعلقة ببيئة المنظمة، وتحديد برامج للعاملين الجدد وتعريفهم بأهم القضايا الاجتماعية والبيئية على كل المستويات التنظيمية.

3/2/2 تقييم الأداء الأخضر

تحرص إدارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع العاملين على أن تكون مخرجاتهم منسجمة مع توجهات المنظمة نحو البيئة وتتضمن عملية تقييم الأداء الأخضر ووضع معايير ومؤشرات الأداء البيئية الخضراء للعاملين في الوحدات والإدارات التنظيمية المختلفة من أجل تقييم أداء العاملين ودورهم تجاه المخاطر البيئية، كما يشمل تحمل المسؤولية البيئية وإبلاغ المسؤولين عن أي قصور في تطبيق السياسات البيئية أو الكشف عن المشاكل البيئية الحالية والمحتملة⁴.

يجب على إدارة المنظمة قياس مدى التزام العاملين بالمعايير البيئية وإتباع إجراءات تأديبية مع من يخالف القواعد والأنشطة البيئية التي تهدف إلى حماية البيئة وتجعل المنظمة خضراء ومن بين تلك الإجراءات (التحذير بالفصل النهائي من العمل - التهديد - دفع غرامة)، كما أن عمل مؤشرات للأداء الأخضر للعاملين يعني إنشاء سلسلة من المعايير الخضراء لجميع الأعضاء في تقييم الأداء كما أن لا

¹)Tang, G. , Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P. and Jia, J. (2017). "Green human resource management practices: scale development and validity", Asia pacific journal of human resources, Vol.1, No.5, p.89

²) (Jain, A. (2016). "Green human resource management concept in Indian industries,

³³) (دحام غنى الزبيدي ، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية، بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد (89) ، ص 54

⁴) (International", Journal of multiciliary allied research review and practices, Vol.3, No.7, pp.171-181



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

غنى عن هذه المؤشرات للمديرين أو العاملين على حد سواء لأنها من أهم الجوانب المؤثرة على عملية وفعالية إدارة الأجور والمكافآت ومن ثم لا غنى عنها في نظم إدارة الأداء¹ تقوم إدارة المنظمة بتوجيه ممارستها وعملياتها ومواردها المستخدمة في حماية البيئة التي تعمل فيها، وتحديد أهداف بيئية ووضع برامج بيئية إلى جانب البرامج الإدارية الأخرى واعتبار الأداء البيئي من مؤشرات الأداء الاقتصادي².

4/2/2 أنظمة الأجور والحوافز الخضراء

يشير نظام الأجور والمكافآت إلى مجموعة التدابير المجزية من أجل جذب العاملين والمحافظة عليهم وتحفيزهم، وذلك من أجل تشجيع المعرفة والاتجاهات والسلوكيات لدى العاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويمثل نظام الأجور والمكافآت الخضراء وظيفة رئيسية أخرى من وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء و يمكن للمنظمات ممارسة ذلك بطريقتين هما : المكافآت المالية مثل زيادة الأجور والمكافآت النقدية المكثفة، وغير المالية بإعطاء هدايا للعاملين والإجازات من أجل مكافأة العاملين على أدائهم البيئي الجيد، كما يمكن تقديم مكافآت على الاقتراحات التي تساعد المنظمة على تحسين البيئة وزيادة الربحية، وعلى أنشطة وسلوكيات الأداء الأخضر ومنها إعادة تدوير النفايات والحد منها وتطوير نظم الإنتاج الأخضر، ويمكن للمنظمة أو الشركة تحقيق ذلك من خلال توفير المنافع الخضراء سواء النقل أو السفر أو إعطاء بطاقات مسبقة الدفع لشراء منتجات خضراء أو حوافز أو جوائز أو إجازات مدفوعة الأجر وشهادات تقدير وغيره³.

5/2/2 الاندماج الأخضر

يعد الاندماج الأخضر أمراً ضرورياً وعاملاً رئيسياً في تحسين أداء نظام إدارة البيئة وعلى سبيل المثال الحد من النفايات والتلوث في بيئة العمل وإدارة أفضل للموارد⁴ يجب إشراك ودمج العاملين في اتباع إدارة الموارد البشرية الخضراء ويتم ذلك عن طريق ما يلي⁵:
-الرؤية الخضراء الواضحة التي تعكس نظام القيم والرموز التي تدعم الإدارة البيئية، ومناخ التعلم الأخضر وقنوات الاتصال المختلفة التي توفر المعلومات الوافية عن القضايا البيئية للعاملين في أماكن العمل.
-تهيئة مناخ الإشراف بين العاملين وتعزيز الوعي بالقضايا البيئية، لذلك فإن وجود عدة قنوات اتصال سواء بشكل رسمي وغير رسمي بين العاملين يمكن أن يؤدي إلى انتشار الثقافة الخضراء وتحسين الوعي بالسلوك الأخضر.

- توفير فرص مشاركة وحل المشكلات المتعلقة بتحسين القضايا البيئية للعمليات الإنتاجية.

¹(Ahmed, S. (2015). "Green human resource management: Policies and practices, Cogent business & management", Journal of business and management, Vol.2, No.1, pp.1-3

²(حمزة علي وطبيبي ، منظومة الإدارة البيئية السليمة والتنمية المستدامة في المناطق الريفية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الوادي، العدد الرابع، ص181

³(Rahman, I., Chen, H. and Reyonlds, D. (2020). "Evidence of green signaling in green hotels", International Journal of Hospitality management, Vol.3, No.11, pp.102-444

⁴(Goyal, M. (2013). "Future outlook of green management practices", Journal of business and management, Vol.14, No.6, p.69

⁵(Shaban, S. (2019). "Reviewing the concept of green HRM (GHRM) and its application practices (green staffing) with suggested research agenda: A review from literature background and testing construction perspective", Journal of International business research, Vol.5, No.12, pp.86-94



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

3/2 مفهوم الميزة التنافسية

على الرغم من تزايد عدد المهتمين بموضوع الميزة التنافسية إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد له ويعود ذلك إلى تعدد المنطلقات والزوايا التي نظر له الباحثون من خلالها وإلى الصعوبة التي تحدد تعريف واضح لهذا المدخل الإداري الهام (بلالي)، ويمكن تعريف الميزة التنافسية بأنها القدرة على إنتاج السلع الصحيحة ، والخدمات بالنوعية الجيدة ، وبالسعر المناسب في الوقت المناسب ، وهذا يعني تلبية طلبات المستفيدين بكفاءة كبيرة مقارنة بالمؤسسات الأخرى (سلطان) كما عرفها العباسي بأنها "مجموعة الخصائص أو الصفات التي يتصف بها المنتج أو العلامة وتعطي للمؤسسة بعض التفوق على المؤسسات الأخرى ، وتعد الميزة التنافسية ميزة للمؤسسة عن غيرها من المنافسين وذلك عن طريق الموارد والعوامل المساعدة التي تمتلكها المؤسسة والتي تمنحها القوة التي تساعد في تأسيس موقفاً قويا تجاه المستفيدين من خلال السلع والخدمات ذات القيمة العالية والمنفردة casto ، وأكد عثمان بأن الميزة التنافسية عبارة عن استراتيجية تسمح للمؤسسات والشركات ان تنتج سلع وتقدم خدمات ذات منفعة للزبون وفي الوقت ذاته تستطيع ان تتفوق بها على الشركات والمؤسسات المنافسة مما يحقق للشركة الكثير من الريح الى جانب إعطائه سمعه حسنة في السوق. وهو ما يعني قدرة الشركة على انتاج وتقديم منتجات(سلع وخدمات) إلى العملاء بشكل مميز عمل يقدمه المنافسون.

أبعاد الميزة التنافسية

تشير الميزة التنافسية إلى الخصائص والقدرات والكفاءات المحورية وجوانب التفوق التي تتمتع بها المنطقة وتميزها عن المنافسين في الاسواق ، ويمكن ذكر أهم أبعاد الميزة التنافسية فيم يلي:

- الحصاد السوقية: تعد الحصة السوقية مؤشر للتعرف على حجم مبيعات المنظمة في السوق، فتعظيم الحصة السوقية يساعد على توفير أرض صلبة بحيث تستطيع المنظمة في السوق أن تستمر بأعمالها بشكل طبيعي وفعال. وتعرف بأنها نسبة إجمالي مبيعات خدمات ومنتجات الشركة ، والتي يتم حسابها من خلال تحديد حجم الإيراد والأرباح التي حققتها المنظمة ، والذي بناء عليه يتم توجيه عمليات الانتاج والتوزيع والتسويق وتحليل حصة الشركة في السوق¹
- النوعية: تعد النوعية من أهم المؤشرات التي تبين للشركة مدى تحقيقها للميزة التنافسية ، فكلما كانت جودة الخدمات والسلع ونوعيتها أفضل كلما انعكس على افضلية الشركة وتحقيقها للميزة التنافسية في السوق . تعرف النوعية على أنها مجموعة من النشاطات والعمليات المتكاملة التي تتبعها المنظمة كاستراتيجية لتحسين انتاجها وتخفيض التكلفة وكسب رضا الزبائن وتوسيع نطاق التسويق والتوزيع ، وتحقيق اهداف الشركة التنافسية ، كما تعرف بأنها سياسة تتبعها المنظمة لتقييم مدى جودة الخدمات والمنتجات التي تنتج وتلبي توقعات العميل².

الإطار التطبيقي للدراسة

¹ (Cho, Y. S. (2015). "The relationships between managerial metacognition, total quality management, and a firm's sustainable competitiveadvantages: An empirical investigation based on structural equation modeling analysis", Ph.D., The University of TexasPan Americ

² (محمد عبد العزيز سيد، رانيا السيد ابراهيم ، ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء كميزة تنافسية في الفنادق بالتطبيق على واحة سيوة ، جامعة مدينة السادات ، مجلة كلية السياحة والفنادق ، المجلد 5 العدد2/1، يونيو 2021.



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

منهجية الدراسة الميدانية

اختبار ثبات استمارة الاستبيان

جدول (1) معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور استمارة الاستبيان

المحور	العنوان	ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
الأول	توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء	0.917	0.959
الثاني	تعزيز الميزة التنافسية المستدامة	0.841	0.918
جملة الاستبيان		0.898	0.942

الصدق الذاتي = الجذر التربيعي للموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من الجدول (1) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمجمل المحاور بلغ 0.898 ، كما بلغ معامل الصدق الذاتي في استمارة الاستبيان 0.942 ، مما يشير إلى ارتفاع قيمة معامل الثبات في استمارة الاستبيان.

تحديد عينة الدراسة

تم تحديد عينة الدراسة من العاملين في شركات السياحة بمدينة كربلاء المقدسة ، حيث تم توزيع الاستبيان الكترونياً عبر الانترنت وبلغت نسبة الاستجابة (103) مفردة.

التحليل الإحصائي لاستمارة الاستبيان

التحليل الإحصائي للبيانات الديموغرافية

يتضح من الجدول (2) ارتفاع عينة الدراسة من الذكور حيث بلغت نسبتهم 60.2% مقابل 39.8% للإناث ، وبلغت نسبة الأفراد في الفئة العمرية من 30 لأقل من 40 سنة 49.5% وجاء في المرتبة الأولى من حيث المستوى الدراسة جامعي بنسبة 61.2%. كما جاء في المرتبة الأولى لسنوات الخبرة من 5 إلى 15 سنة بنسبة 54.4%.

دول (2) يوضح استجابات عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	ك	البيانات الشخصية	
0.50	1.12	60.2	62	ذكور	النوع
		39.8	41	إناث	
0.78	2.0	32.0	33	أقل من 30 سنة	العمر
		49.5	51	من 30 لأقل من 40	
		18.4	19	من 40 لأقل من 50	
0.71	2.7	17.5	18	متوسط	المستوي الدراسي
		61.2	63	جامعي	
		21.4	22	فوق الجامعي	
0.68	2.1	27.2	28	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
		54.4	56	من 5 إلى 15 سنة	
		18.4	19	أكثر من 15 سنة	
				الإجمالي=103	

الإحصاء الوصفي للبيانات الموضوعية

المحور الأول- آراء العاملين حول ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة

يتضح من الجدول (3) أنه جاء في المرتبة الأولى يمتلك العاملون بشركات السياحة مرونة كافية لتعديل عملياته الانتاجية وفقاً لرغبات العملاء بنسبة 34.0% ، وجاء في المرتبة الثانية يمتلك العاملون بشركات السياحة القدرة على سرعة الاستجابة لطلبات العملاء بنسبة



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

27.2% ، وجاء في المرتبة الثالثة تمكن ممارسات الموارد البشرية الخضراء من تقديم خدمة أو منتج فريد للعملاء عما يقدمه المنافسون بنسبة 26.2% وجاء في المرتبة الرابعة يستخدم العاملون بالشركات أفكار مبتكرة في تحسين عملياته الانتاجية البيئية بنسبة 12.6%.

جدول رقم (3) آراء العاملين حول ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
تمكن ممارسات الموارد البشرية الخضراء من تقديم خدمة أو منتج فريد للعملاء عما يقدمه المنافسون	27	26.2
يمتلك العاملون بشركات السياحة مرونة كافية لتعديل عملياته الانتاجية وفقاً لرغبات العملاء	35	34.0
يمتلك العاملون بشركات السياحة القدرة على سرعة الاستجابة لطلبات العملاء	28	27.2
يستخدم العاملون بالشركات أفكار مبتكرة في تحسين عملياته الانتاجية البيئية	13	12.6
الإجمالي	103	%100

المحور الثاني- تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (التوظيف والاستقطاب الاخضر) بشركات السياحة

يتضح من الجدول (4) أنه جاء في المرتبة الأولى جذب المرشحين للوظائف الخضراء الذين يستخدمون المعايير الخضراء بمتوسط حسابي 2.15، وجاء في المرتبة الثانية استخدام العلامات التجارية الخضراء لجذب العاملين الخضر بمتوسط حسابي 2.11 ، وجاء في المرتبة الثالثة استقطاب العاملين الذين لديهم وعي بيئي بمتوسط حسابي 2.5.

جدول رقم (4)

تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (التوظيف والاستقطاب الاخضر) بشركات السياحة

العبارات	موافق		محايد		معارض		عدد النقاط	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
	%	ك	%	ك	%	ك			
جذب المرشحين للوظائف الخضراء الذين يستخدمون	39.8	41	35.0	36	25.2	26	221	2.15	71.5



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

المعايير الخضراء									
70.2	2.11	217	35.0	36	19.4	20	45.6	47	استخدام العلامات التجارية الخضراء لجذب العاملين الخضر
68.3	2.5	211	29.1	30	36.9	38	34.0	35	استقطاب العاملين الذين لديهم وعي بيئي

المحور الثالث- تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (الأداء الأخضر للعاملين) بشركات السياحة

يتضح من الجدول (5) أنه جاء في المرتبة الأولى تحديد المديرين عدة أهداف لتحقيق نتائج خضراء مدرجة في التقييمات بمتوسط حسابي 2.19، وجاء في المرتبة الثانية استخدام مؤشرات الأداء الأخضر في نظام إدارة الأداء والتقييم بمتوسط حسابي 2.06 ، وجاء في المرتبة الثالثة تحديد المسؤوليات والأهداف الخضراء للمديرين والعاملين بمتوسط حسابي 2.05

جدول رقم (5)

تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (الأداء الأخضر للعاملين) بشركات السياحة

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	عدد النقاط	معارض		محايد		موافق		العبارات
			%	ك	%	ك	%	ك	
68.6	2.06	212	34.0	35	26.2	27	39.8	41	استخدام مؤشرات الأداء الأخضر في نظام إدارة الأداء والتقييم
68.3	2.05	211	33.0	34	29.1	30	37.9	39	تحديد المسؤوليات والأهداف الخضراء للمديرين والعاملين



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

73.1	2.19	226	28.2	29	24.3	25	47.6	49	تحديد المديرين عدة أهداف لتحقيق نتائج خضراء مدرجة في التقييمات
------	------	-----	------	----	------	----	------	----	--

المحور الرابع- تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (التدريب والتنمية الخضراء) بشركات السياحة
يتضح من الجدول (6) أنه جاء في المرتبة الأولى تطوير البرامج التدريبية في الإدارة البيئية لزيادة الوعي البيئي والمهارات والخبرات لدى
العاملين بوزن نسبي 2.38 ، وجاء في المرتبة الثانية بشكل عام برامج التدريب والتنمية الخضراء فعالة بشكل كبير بمتوسط حسابي 2.30 ،
وجاء في المرتبة الثالثة توافر إدارة معرفة خضراء للتعليم البيئي وتوفير الحلول الوقائية بمتوسط حسابي 2.03.

جدول رقم (6)

تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (التدريب والتنمية الخضراء) بشركات السياحة

العبارة	موافق		محايد		معارض		عدد النقاط	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
	%	ك	%	ك	%	ك			
تطوير البرامج التدريبية في الإدارة البيئية لزيادة الوعي البيئي والمهارات والخبرات لدى العاملين	54	52.4	34	33.0	15	14.6	245	2.38	79.3
توافر إدارة معرفة خضراء للتعليم البيئي وتوفير الحلول الوقائية	40	38.8	26	25.2	37	35.9	209	2.03	67.6
بشكل عام برامج التدريب والتنمية الخضراء فعالة بشكل كبير	51	49.5	32	31.1	20	19.4	237	2.30	76.7

المحور الخامس- تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (التدريب والتنمية الخضراء) بشركات السياحة
يتضح من الجدول (7) أنه جاء في المرتبة الأولى نشر الثقافة الخضراء في الشركة بمتوسط حسابي 2.32 وفي المرتبة الثانية توافر رؤية
تنموية واضحة لتوجيه العاملين في الإدارة البيئية بمتوسط حسابي 2.29 وفي المرتبة الثالث التعليم المتبادل بين العاملين للسلوك الأخضر
والتوعية به في الشركات بمتوسط حسابي 67.3.

جدول رقم (7)



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (الاندماج الاخضر) بشركات السياحة

الاتجاه	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	عدد النقاط	معارض		محايد		موافق		العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	
	76.4	2.29	236	17.5	18	35.9	37	46.6	48	توافر رؤية تنموية واضحة لتوجيه العاملين في الادارة البيئية
	67.3	2.02	208	35.9	37	26.2	27	37.9	39	التعليم المتبادل بين العاملين للسلوك الأخضر والتوعية به في الشركات
	77.3	2.32	239	16.5	17	35.0	36	48.5	50	نشر الثقافة الخضراء في الشركة

المحور الثالث- تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (أنظمة الأجور والحوافز الخضراء) بشركات السياحة يتضح من الجدول (7) وفي المرتبة الأولى توفير رحلات تشمل النقل والاقامة للعاملين بدلا من البطاقات مسبقة الدفع بمتوسط حسابي 2.27 وفي المرتبة الثانية بشكل عام انظمة الأجور والحوافز الخضراء مرضية بمتوسط حسابي 2.15 وجاء في المرتبة الثالثة تقديم المكافأة الخضراء للعاملين مثل الجوائز والإجازات مدفوعة الأجر وشهادات التقدير والحوافز المالية بمتوسط حسابي 2.07

جدول رقم (8)

تقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء (أنظمة الأجور والحوافز الخضراء) بشركات السياحة

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	عدد النقاط	معارض		محايد		موافق		العبارات
			%	ك	%	ك	%	ك	
75.7	2.27	234	27.2	28	18.4	19	54.4	56	توفير رحلات تشمل النقل والاقامة للعاملين بدلا من البطاقات مسبقة الدفع
68.9	2.07	213	29.1	30	35.0	36	35.9	37	تقديم المكافأة الخضراء للعاملين مثل الجوائز والأجازات مدفوعة الأجر وشهادات التقدير والحوافز المالية
71.5	2.15	221	28.2	29	29.1	30	42.7	44	بشكل عام انظمة الأجور



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

									والحوافز الخضراء مرضية بشكل كبير
--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------------

المحور الثالث- التحديات التي تواجه شركات السياحة في مدينة كربلاء المقدسة في توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة
يتضح من الجدول (9) ففي المرتبة الأولى تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تتطلب استثمارات عالية بنسبة 32.0% وفي المرتبة الثانية عملية التطوير تحتاج لوقت طويل بنسبة 26.2% وفي المرتبة الثالثة تدريب العاملين بالشركات مهمة صعبة بنسبة 22.3% وفي المرتبة الرابعة جاء صعوبة تغيير سلوك العاملين بنسبة 19.4%.

جدول رقم (9)

- التحديات التي تواجه شركات السياحة في مدينة كربلاء المقدسة في توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تتطلب استثمارات عالية	33	32.0
صعوبة تغيير سلوك العاملين	20	19.4
عملية التطوير تحتاج لوقت طويل	27	26.2
تدريب العاملين بالشركات مهمة صعبة	23	22.3
الإجمالي	103	%100

اختبار صحة فرضيات الدراسة

اختبار صحة الفرضية الأولى

- جدول (10) نتائج اختبار T للفرضية الأولى

الفرضية	قيمة T	احتمال الدلالة P	الدرجة المعيارية
الأولى	87.35	0.00	192



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

تبين من (10) أن احتمال الدلالة $P = 0.00$ وهو أقل من مستوى معنوية (0.05) كما أن قيمة الاختبار = 87.35 وهي أقل من الدرجة المعيارية 192 ومن ثم يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في الشركات السياحية في مدينة كربلاء المقدسة حول دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة عند مستوى معنوية (0.05).

- جدول (11) نتائج اختبار T للفرضية الثاني

الفرضية	قيمة T	احتمال الدلالة P	الدرجة المعيارية
الأولي	88.34	0.00	195

تبين من (10) أن احتمال الدلالة $P = 0.00$ وهو أقل من مستوى معنوية (0.05) كما أن قيمة الاختبار = 88.34 وهي أقل من الدرجة المعيارية 195 ومن ثم يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتوظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الميزة التنافسية المستدامة لدى العاملين بشركات السياحة في مدينة كربلاء المقدسة. (0.05).

نتائج الدراسة

أوضحت نتائج الدراسة النظرية ان مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الوقت المعاصر والتي تجمع بين نشاطات إدارة البيئة وإدارة الموارد البشرية ، حيث ان مصطلح ادارة الموارد البشرية الخضراء للأشارة الى الدور الذي تلعبه الموارد البشرية من ممارسات تجاه الأجندة البيئية للشركات لحماية والمحافظة على الموارد الطبيعية فيها.

ان أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تتمثل في التوظيف الأخضر، التدريب والتنمية الخضراء، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة الأجور والحوافز الخضراء، الاندماج الاخضر

تشير الميزة التنافسية إلى الخصائص والقدرات والكفاءات المحورية وجوانب التفوق التي تتمتع بها المنطقة وتميزها عن المنافسين في الاسواق ، ويمكن ذكر أهم أبعاد الميزة التنافسية في الحصاد السوقية ، النوعية.

أوضحت النتائج التطبيقية للدراسة صحة الدراسة وقبول الفرضية الأولى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في الشركات السياحية في مدينة كربلاء المقدسة حول دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة عند مستوى معنوية (0.05) وقبول الفرضية الثانية أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتوظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الميزة

التنافسية المستدامة لدى العاملين بشركات السياحة في مدينة كربلاء المقدسة عند مستوى معنوية (0.05)

توصيات الدراسة:

- تطوير أساليب القيادة الخضراء وتدريب القادة والمديرين على التحول إلى الأخضر بشركات السياحة.
- مشاركة الموارد البشرية الخضراء بشركات السياحة في الأنشطة المرتبطة بتحسين البيئة.
- وضع خطة شاملة لتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- تأهيل كوادر متخصصة في نظم إدارة الموارد البشرية الخضراء
- محاولة اكتساب الميزة التنافسية من خلال تحسين صورة وقيمة العلامة التجارية للشركة وتحويلها للأخضر .



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

▪ إحلال التكنولوجيا الحديثة في كل الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء .

قائمة المراجع

المراجع العربية

1. حمزة علي وطبيبي ، منظومة الإدارة البيئية السليمة والتنمية المستدامة في المناطق الريفية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الوادي، العدد الرابع، ص181
2. دحام غنى الزبيدي ، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية، بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد (89) ، ص 54
3. فضيلة سلمان ، على سليمان ، الأداء الريادي للمنظمة على وفق الأدارة الخضراء للموارد البشرية ، بحث ميداني في شركة الحفر العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 100 المجلد 23 2017 ص 125
4. محمد أحسان السكارنة ، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز ابداع الموارد البشرية متغير معدل، دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة المملكة الاردنية الهاشمية ، جامعة الشرق الاوسط، 2017، ص15
5. محمد عبد العزيز سيد، رانيا السيد ابراهيم ، ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء كميزة تنافسية في الفنادق بالتطبيق على واحة سيوة ، جامعة مدينة السادات ، مجلة كلية السياحة والفنادق ، المجلد 5 العدد2/1 ، يونيو 2021.
6. وهيبه قحام ،الوظائف الخضراء كمفتاح الاقتصاد مستدام: إشارة إلى تجربة الجزائر، مجلة الواحة للبحوث والدراسات، المجلد 9 العدد 1، ص. 390.

المراجع الاجنبية:

1.)Arulrajah , A.Anton, opatha, nawaratne (2015) " Green Human Resource Management Practice" 2015,pp4-28.
2. (Kanika Sharma "Conceptualization of Green HRM & Green HRM practices :Commitmet To Enveronment Sustainability" 2016:p8-9
3.) (Ahmed, S. (2015).”Green human resource management: Policies and practices,Cogent business & management”, Journal of business and management, Vol.2, No.1, pp.1-3
4.) (Goyal, M. (2013).”Future outlook of green management practices”, Journal of business and management, Vol.14, No.6, p.69
5.) (Jain, A. (2016).”Green human resource management concept in Indian industries
6.) (Jia, J.,and Liu, H. and Chin, T. and Huo, D. (2018).”The continuous mediating effects of GHRM on employees green passion via transformational leadership and green creativity, Sustainability”,journal of business and management”,Vol.10, No.9, pp.32-37
7.) (Shaban, S. (2019).”Reviewing the concept of green HRM (GHRM) and its application practices (green staffing) with suggested research agenda: A review from literature



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 19, June, 2023.

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

- background and testing construction perspective”, Journal of International business research, Vol.5, No.12, pp.86-94
8.)) Cho, Y. S. (2015). "The relationships between managerial metacognition, total quality management, and a firm's sustainable competitive advantages: An empirical investigation based on structural equation modeling analysis", Ph.D., The University of Texas Pan American International”, Journal of multiciliary allied research review and practices, Vol.3, No.7, pp.171-181
 10. Rahman, I., Chen, H. and Reynolds, D. (2020). "Evidence of green signaling in green hotels”, International Journal of Hospitality management, Vol.3, No.11, pp.102-444
 11. Tang, G. , Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P. and Jia, J. (2017). "Green human resource management practices: scale development and validity”, Asia pacific journal of human resources, Vol.1, No.5, p.89