



انعكاسات تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على مؤسسات القطاع العام الأردنية

رهام ارشيد نصير¹، طارق ارشيد نصير²، خلدون ارشيد نصير³

¹ طالبة دكتوراة، كلية القيادة والإدارة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، ماليزيا

² ماجستير في العلاقات الدولية: دراسات استراتيجية وأمنية

³ ماجستير محاسبة، رئيس قسم المحاسبة الإدارية في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي

The Implications of Applying Green Human Resource Management on Jordanian Public Sector Institutions

Reham Ershaid Nusair^{1*}, Tareq Irshaed Nuseir², Khaldoon Ershaid Nusair³

¹ PhD student, College of Leadership and Management, University of Islamic Sciences
Malaysia, Malaysia

² Master's degree in international relations, specializing in strategic and security studies

³ Master's degree of accounting, Head of Managerial Accounting in King Abdullah
University Hospital (KAUH)

*Corresponding author

reham.nusair@yahoo.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2022-01-05

تاريخ القبول: 2022-01-02

تاريخ الاستلام: 2021-12-23

الملخص

إن إدارة الموارد البشرية الخضراء تبني سياسات وممارسات تشجع المبادرات الخضراء من خلال زيادة وعي العاملين والتزامهم بقضايا البيئة المستدامة، لذا جاءت هذه الورقة البحثية إلى التعرف على انعكاسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وآلية تطبيقها في مؤسسات القطاع العام الأردنية ودورها في المحافظة على استدامة الموارد البيئية وتحسين أداء المؤسسات وفعالية إدارة الموارد البشرية لديها وتنظيم أعمالها، واستفاد الباحثين من المنهج الوصفي التحليلي للمعطيات ذات الصلة بالبحث، التي تم الحصول عليها من الكثير من المصادر التي تم الإطلاع عليها، لاستخلاص النتائج التي توضح الأفكار المطروحة في البحث؛ وكان من أبرز الاستنتاجات التي تم التوصل لها إن تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات له انعكاس إيجابي على زيادة كفاءتها وتحسين فاعليتها في الحد من تدهور البيئة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، الاستدامة البيئية، مؤسسات القطاع العام، الأردن.

Abstract

The Green Human Resources Department adopts policies and practices that encourage green initiatives by increasing employees' awareness and commitment to sustainable environment issues, therefore, this research paper came to identify the implications of green human resource management and the mechanism of its application in Jordanian public sector institutions and its role in maintaining the sustainability of environmental resources and improving the performance of institutions and the effectiveness of their human resources management and organization of their work, The researchers benefited from the descriptive and analytical approach to the data related to the research, which were obtained from many sources that were reviewed, to draw conclusions that clarify the ideas presented in the research; Among the most

prominent conclusions that have been reached is that the application of green human resources management in institutions has a positive impact on increasing their efficiency and improving their effectiveness in reducing environmental desecration.

Keywords: green human resource management, Environmental Sustainability, Public Sector Institutions, Jordan.

المقدمة

شهد العالم تطوراً ملحوظاً ومتزايداً في القضايا البيئية داخل المؤسسات، إلى أن جعل مفهوم التوجه الأخضر نقطة تركيز ومحور اهتمام ساهم في ظهور مفاهيم إدارية حديثة من أجل زيادة أداء المؤسسات والعاملين فيها، ومن هذه المفاهيم إدارة الموارد البشرية الخضراء، مما يتطلب التحرك نحو الممارسات الخضراء في أي مؤسسة لدعم الموارد البشرية فيها (اسماعيل، 2019). لأن إدارة الموارد البشرية الخضراء تتعدى حدود المسؤولية الاجتماعية، حيث تلعب دوراً هاماً في المؤسسات للمساعدة في حل المشكلات البيئية من خلال تدريب العاملين حول متطلبات تنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة البيئية (السكرانة، 2017). كما وتشجع إدارة الموارد البشرية استخدام الموارد بكفاءة داخل المؤسسات وتعزز القضايا البيئية المستدامة التي تسعى لتحقيق المزيد من الارتياح لرفع الروح المعنوية لدى العاملين (Ahmad, 2015). لتمتلك المؤسسات من الاستمرار وتحقيق أهدافها المنشودة.

لذا جاء هذا البحث للتعرف على إدارة الموارد البشرية الخضراء وانعكاساتها في مؤسسات القطاع العام ودورها في المحافظة على استدامة الموارد البيئية وتحسين أداء المؤسسات وفاعلية إدارة الموارد البشرية لديها وتنظيم أعمالها من خلال تحولها من إدارة تقليدية إلى إدارة إلكترونية وتفعيل نظم معلومات الموارد البشرية، كما سيعزز القيمة التنافسية لهذه المؤسسات عن طريق المحافظة على عدم تطبيق الإجراءات والعمليات الإدارية والأنشطة التي تؤثر سلباً على البيئة وتنمية سلوك المواطن البيئية لدى العاملين في تلك المؤسسات الذي بدوره سيحسن صورة تلك المؤسسات في المجتمع.

إشكالية البحث

تعد الإجراءات والعمليات المكتبية والممارسات الإدارية للموارد البشرية في المؤسسات ذات تأثير سلبي بيئياً، حيث أن هذه الإجراءات الأكثر استنزافاً للموارد البيئية (الغطاء النباتي) فهو أحد أهم المكونات البيئية، فهو الرئة التي تنفس منها الأرض ومصدر غذاء كافة الكائنات الحية، كما يوفر للإنسان الموارد الطبيعية الأولية واللازمة لمختلف الصناعات والقطاعات مثل الأوراق والمواد المكتبية التي ساهمت في زيادة استنزاف الغطاء النباتي. بالإضافة لكونها تساهم في انخفاض أداء هذه المؤسسات بسبب تراكم الأوراق والأعمال الروتينية التي تحتاج لمجهود فردي ووقت كبيرين لتنظيم هذه الأعمال وتقيداً في سجلات وملفات ورقية مما يستدعي زيادة العمالة أكثر مقابل إنجاز محدود أو متدنٍ. كذلك الإجراءات التي تستنزف موارد الطاقة والمياه التي تؤثر سلباً على البيئة مثل استهلاك كهرباء بشكل كبير أو عدم الإكتراث بها إن كانت الأضواء والآلات مضاءة في خارج وقت العمل، واستهلاك المياه واستخدامها بهدر في مكان العمل، كل هذا أدى إلى استنزاف هذه الموارد البيئية عبر السنين. بالإضافة إلى استخدام جميع العاملين سياراتهم الخاصة وعدم استخدام المواصلات العامة أو عدم تخصيص وسائل نقل من المؤسسة لنقل العاملين من وإلى مكان العمل حتماً سيؤثر في زيادة تلوث الهواء وبالتالي تلوث البيئة، ومن أجل التقليل من التلوث لابد من الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المؤسسة والعاملين والعمل على تخصيص وسيلة نقل للعاملين لديها. لذا جاء هذا البحث ليجيب عن السؤال الآتي:

- ماهي انعكاسات تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على مؤسسات القطاع العام الأردنية؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على انعكاسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وآلية تطبيقها في مؤسسات القطاع العام ودورها في المحافظة على استدامة الموارد البيئية وتحسين أداء المؤسسات وفاعلية إدارة الموارد البشرية لديها وتنظيم أعمالها من خلال تحولها من إدارة تقليدية إلى إدارة إلكترونية وتفعيل نظم معلومات الموارد البشرية، كما سيعزز القيمة التنافسية لهذه المؤسسات عن طريق المحافظة على عدم تطبيق الإجراءات والعمليات الإدارية والأنشطة التي تؤثر سلباً على البيئة وتنمية سلوك المواطن البيئية لدى العاملين في تلك المؤسسات الذي بدوره سيحسن صورة تلك المؤسسات في المجتمع.

أهمية البحث

تكمّن أهمية البحث من أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها الحيوي في تجهيز وتدريب العاملين مما يساعد على توصيل الفائدة لجميع المستويات (العاملين والمؤسسة والبيئة). فالقيام بمبادرات صديقة للبيئة من خلال سلسلة من الأنشطة منها الكتابة والحفظ الإلكتروني يخفف من استخدام الورق وبالتالي الحفاظ على الأشجار في الطبيعة، بالإضافة إلى استخدام تقنيات تكنولوجية حديثة تعمل على ترشيد استهلاك النفقات من خلال جعل هذه التقنيات تعمل على حساسات توفر الكهرباء والمياه. فتخفيض الأثر البيئي للمؤسسة يحسن من صورة المؤسسة لدى الجمهور، وبالتالي يساعد المؤسسة بتأهيل العاملين

على استخدام نظم معلوماتية خاصة بإدارة الموارد البشرية مما يساعد على زيادة فاعلية أداء العاملين والمؤسسة ومن الإنتاجية والعوائد المستدامة للمستثمرين، وهي استجابة أيضاً للتوقعات الحكومية والعالمية للاستدامة. ولا يقتصر اهتمام المؤسسات بالإدارة الخضراء على إدارة الموارد البشرية فقط إنما تمتد إلى عمليات الإدارة الأخرى، كالتسويق الأخضر، والعمليات الخضراء، وإدارة سلسلة التوريد الخضراء، والمحاسبة والتمويل الأخضر، وهي بذلك تحمل نظرة شمولية من أجل موائمة العاملين مع الاستراتيجية البيئية للمؤسسة.

منهجية البحث

في إطار الترابط ما بين التفكير في مشكلة البحث وأهدافها وأهميتها، وحيث أن البحث ذا مهمة نظرية فإن الباحثة استفادت من المنهج التحليلي الوصفي للمعطيات ذات الصلة بالبحث، ومن ثم استخلاص النتائج والأفكار التي توضح انعكاسات تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على مؤسسات القطاع العام.

أولاً: الإطار المفاهيمي للبحث

المقدمة

بدأت مؤخراً مؤسسات الأعمال وعلى المستوى العالمي تسعى إلى تطوير وتوسيع استراتيجياتها المتعلقة بأدوار ووظائف الموارد البشرية بطريقة تصل إلى الاستدامة البيئية، من خلال المبادرات الصديقة للبيئة وتحويلها إلى موارد بشرية خضراء تسعى بدورها إلى البحث في تصميم وتنفيذ سياسات جديدة في المنظمة والتي تعزز الاستخدام المستدام للموارد والحفاظ عليها (Deepika, 2016). لأنها تلعب دوراً هاماً في المؤسسات للمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالبيئة من خلال تدريب وتأهيل العاملين حول متطلبات تنفيذ قوانين السلامة البيئية، وأكد كل من (Margareta & Saragih, 2013) أن موضوع مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء أصبح عاملاً مهماً لدى العديد من المؤسسات وأصبح المفهوم الأخضر للمنظمات المعيار في مجال البحث.

مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم المعاصرة في الفكر الإداري التي تربط نشاطات إدارة الموارد البشرية وإدارة البيئة؛ إذ غالباً ما يستخدم مصطلح الموارد البشرية الخضراء للإشارة إلى مساهمة سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية وعلى نطاق أوسع تجاه الأجندة البيئية للمؤسسات للحماية والمحافظة على الموارد الطبيعية فيها (Jabbour, 2013). كما عرفها (Mishrs, et al., 2014) بأنها الممارسات التي تشجع المبادرات الخضراء من خلال زيادة وعي العاملين والتزامهم بقضايا الاستدامة البيئية. كما وتشير إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى دمج الإدارة البيئية للمؤسسة مع أهداف ممارسات إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والتقييم والمكافآت (Jackson, et al., 2011).

ومما سلف نلاحظ أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تبني سياسات وممارسات تشجع المبادرات الخضراء من خلال زيادة وعي العاملين والتزامهم بقضايا البيئة المستدامة.

أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء

يؤكد الباحثون الذين يقدمون نظرة ثاقبة حول إدارة الموارد البشرية الخضراء أن الموارد البشرية تساهم بشكل ملحوظ في إنشاء مؤسسات بيئية، وإلى زيادة مشاركة العاملين في عملية الابتكارات البيئية، والحد من النفايات البيئية وزيادة كفاءة العمليات، وتقليل التكاليف (Norton, et al., 2017). بالإضافة إلى تطوير ثقافة مؤسسية مستدامة من خلال مجموعة من القواعد والمبادئ التي تشجع العاملين على اتباع متطلبات حماية البيئة (Harmon, et al., 2010). وتستطيع إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال ممارستها أن تجعل العاملين أكثر وعياً واهتماماً بالموارد الطبيعية (Vimala & Shriyanka, 2018). إن أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء لا تقتصر على المستوى التنظيمي ولكن أيضاً على مستوى الفرد الذي يتمتع بحياة خاصة بالإضافة إلى الحياة الوظيفية، لذا لابد من تسهيل السلوك الصديق للبيئة في كافة مجالات الحياة، وبالتالي سيكون التخصيص مفيداً بالنسبة للفرد في تقديم مساهمة كبيرة لإدارة مؤسساتهم بيئياً بنجاح، وليصبح مواطناً صالحاً يساهم مساهمة كبيرة في الاستدامة البيئية (Opatha, 2013).

مزايا إدارة الموارد البشرية الخضراء

إن إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤدي دوراً حيوياً في تعزيز معنويات العاملين، مما قد يساعد في التوصل إلى قدر كبير من الفائدة لكل من المؤسسة والعاملين، وهناك مجموعة من المزايا التي يمكن للمؤسسة تحقيقها نتيجة تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل، التي ذكرها (Cherian & Jacob, 2012) فيما يلي:

- تحسين معدلات الاحتفاظ بالعاملين، وهذا يساهم في زيادة الجذب لأفضل العاملين.

- تحسين صورة المؤسسة لدى المتعاملين وتلبية احتياجات العملاء، وهذا يساهم في تحسين القدرة التنافسية وزيادة الأداء العام، بالإضافة إلى تحقيق عوائد مستدامة للمستثمرين.
- تخفيض الأثر البيئي للمؤسسة، والاستجابة للاتجاهات المجتمعية الطارئة.

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

هناك مجموعة من الممارسات التي يتوجب على إدارة الموارد البشرية الخضراء القيام بها كأدوات قوية في التنفيذ العملي لحماية البيئة، وسوف نتطرق إلى بعضها فيما يلي:

أولاً: التوظيف الأخضر

هي الوظيفة التي تسعى المؤسسات من خلاله إلى تحقيق التنمية المستدامة عن جذب أفراد يهتمون بقضايا الإدارة البيئية، واختيار المرشحين الذين لديهم تجارب متعلقة بالإدارة البيئية وأن يصبح توظيف الأفراد المدركين للبيئة جزءاً من جدول المقابلة (Renwick, et al., 2008). إن البحث عن أفضل ممارسات التوظيف الخضراء أمر مهم للمؤسسات فهو يتطلب أكثر استباقية وأقل من حيث التكلفة من خلال دمج السياسات والاستراتيجيات البيئية مع سياسة التوظيف للمؤسسة، وتكفل هذه الممارسات أن يكون المرشحين المختارين ذو سمات شخصية وسلوكيات إبداعية وأفكار مبتكرة، فيما يتعلق بالأمور البيئية (Mandip, 2012). فالتوظيف الأخضر 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 تماماً بالنسبة للعاملين الجدد (Bangwal & Tiwari, 2015).

ثانياً: التدريب والتطوير الأخضر

يهتم التدريب الأخضر بزيادة وعي العاملين وتنمية مهاراتهم وتغيير سلوكهم للوصول إلى مجتمع أكثر إستدامة، من خلال تحقيق التحسين المستمر للتدريب، وهناك حاجة إلى التدريب البيئي لتحفيز العاملين للمشاركة في المبادرات الصديقة للبيئة التي يكون نتائجها اكتساب أحدث المعارف التي تحفز العاملين في نهاية المطاف على أداء أفضل لمواجهة التحديات والتغيرات في مكان العمل (Jabbar & Abid, 2015). كما ينبغي أن تشمل عملية التدريب والتعلم والتنمية برامج وورش العمل والحلقات الدراسية والدورات والعروض التي تطور وتساعد العاملين 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، كما ويركز التدريب الأخضر على السلامة، وإدارة النفايات، وإعادة التدوير (Hosain & Rahman, 2016).

ثالثاً: تقييم الأداء الأخضر

يتوجب على إدارة الموارد البشرية الخضراء دمج المؤشرات البيئية في عملية التقييم وتقديم ردود فعل منتظمة للعاملين عن مدى تحقيق الأهداف البيئية، وإن التغذية العكسية تساعد العاملين على تعزيز معارفهم ومهاراتهم، والقيام بمشاركة نتائج عملية التقييم مع العاملين حول مدى تقدمهم نحو الأهداف البيئية لتشجيع العاملين نحو التحسين المستمر (Masri, 2016). في حين أشار (Mirghafoori, et al., 2017) إلى أن تقييم الأداء الأخضر يتوجب القيام بالتوعية البيئية أولاً والتي تنطوي على حقليين الأداء البيئي والميزة التنافسية. فبعض أعمال المؤسسات الخضراء تتضمن السياسات البيئية المكتوبة، ونظام الإدارة البيئية، والأهداف المحددة لتحسين الأداء البيئي، وسياسة الشراء البيئية، ونشر التقارير البيئية، وسياسة الحد من استخدام غير المستدامة ونتيجة ذلك إن الأداء الأخضر مع القضايا البيئية العالمية المتغيرة قد جذب الكثير من الاهتمام بعمليات التنمية المستدامة، وإن أبرز طرق تقييم الأداء الأخضر في المؤسسات يتم وفق انبعاثات التلوث (النفايات)، والأداء البيئي (الأخضر)، وكفاءة العمل البيئي، والسمعة البيئية للمؤسسة.

رابعاً: الأجور والمكافآت الخضراء

إن الأجور والتعويضات والمكافآت التي تعطى للعاملين الذين على معرفة والتزام بالتشريعات البيئية، إذ 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، والإجازات مدفوعة الأجر، والهدايا، والثناء اليومي وغيرها الكثير من المكافآت (Renwick, et al., 2012). كما أن التعويضات والمكافآت هي من العناصر الرئيسية والأكثر أهمية للحفاظ، واجتذاب، وبقاء، وتحفيز العامل الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف التنظيمي. لأن المؤسسات التي تقدم مكافآت خضراء لأداء العاملين فيها كانوا أكثر ميلاً إلى اتباع الممارسات الخضراء، وأن إلزام الفرد قد ارتفع نحو برنامج إدارة البيئة عندما قدم لهم تعويضاً للقيام بالمسؤوليات البيئية واكتساب مهارات خضراء حديثة (Bangwal & Tiwari, 2015).

خامساً: إدارة الصحة والسلامة الخضراء

هي نهج شامل نحو الرفاهية الكاملة للفرد في العمل من خلال الاجراءات المتعلقة ببيئة العمل التي تنطوي على حماية الأفراد من الإصابة المادية، لأن اهمال هذه الممارسة قد تحمل المؤسسة خسائر اقتصادية نتيجة إصابات العمل والأمراض المهنية مثل فقدان الإنتاجية وانخفاض القدرة على العمل (Jilcha & Kitaw, 2016). ومن أجل ضمان بيئة عمل صحية ورفع معنويات الأفراد لابد من جعل مساحة المؤسسات خضراء بوجود الاشجار والنباتات ومنع التدخين في المباني والمكاتب وتوفير الفواكه والخضروات الطبيعية على اجتماعات الموارد البشرية كل هذا يُمكن أن يخلق بيئة عمل صحية والتي بدورها

يمكن أن ترفع معنويات الأفراد العاملين (Hosain & Rahman, 2016). كما أن 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 اقتصادياً للأفراد ويشمل المباني الخضراء المكونة من مجموعة العمليات والمؤسسات والأفراد الذين يقومون بتنفيذ الممارسات الخضراء وتحديد فرص التحسين وتطوير ونشر الأدوات التي توفر بيئة عمل آمنة (Pyke, et al., 2010).

سادساً: الاندماج الأخضر

يُعد الاندماج الأخضر كحد التطبيقات البيئية وأحد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والذي يهدف إلى توفير الفرص للعاملين للارتباط بالإدارة البيئية والمشتتة على عدة أنواع منها المشاركة، وثقافة الدعم والمعرفة الضمنية، والتي تستهدف تحفيز العاملين على الالتزام بالإدارة البيئية للمؤسسة، ناك عدة مقاييس للاندماج الأخضر تتمثل في الرؤية الخضراء الواضحة والتي تعكس نظام القيم والرموز التي تدعم الإدارة البيئية وترشد العاملين للمشاركة في القضايا البيئية، كما نجد أن مقياس تشجيع الاندماج الأخضر ويمكن أن يحفز العاملين للمشاركة في الإدارة البيئية من خلال تقديم الأنشطة الخضراء كتوفير فرص المشاركة وحل المشكلات المتعلقة بتحسين القضايا البيئية للعمليات الانتاجية (Tang, et al., 2018).

سابعاً: حفظ الطاقة

يمثل حفظ الطاقة سلوك حفظ الكمية المستهلكة من الطاقة بأنواعها، بهدف الحفاظ على البيئة والتوفير في مصاريف استهلاك الوقود، ورفع مسؤولية الأفراد والمجتمعات تجاه البيئة عبر الاستخدام الفعال للطاقة حيث توظف التقنية في تحقيق نفس خدمة الطاقة باستهلاك طاقة أقل (Yusoff, 2015). كما أن الحفاظ على الطاقة له اسباب مباشر نحو حماية البيئة وهناك كثير من المطالب حول انحاء العالم تؤكد على إيقاف أجهزة التكييف والمصابيح قبل مغادرة مكان العمل كما ان هناك بعض المكاتب أدخلت فكرة تفقد انبعاث الكربون من سيارات النقل المشترك (Deka, 2016). كما ويشير المحترفون بالموارد البشرية إن أفضل الممارسات لدى المنظمات هي تشجيع العاملين في مكان العمل على ان يكونوا أكثر صداقة وحفاظاً على البيئة وذلك من خلال تشجيعهم على القيام ببعض الأنشطة مثل القيام بتصوير الأوراق على الوجهين والعمل على برمجة أجهزة الكمبيوتر للدخول بمرحلة الخمول بعد عدة دقائق من تركها واستخدام المصابيح الموفرة للطاقة واستخدام المصابيح المكتبية وخفض وتنزيل الستائر على نوافذ المكاتب في الصيف للحفاظ على الطاقة في المكاتب، فالحفاظ على الطاقة في المكاتب له تأثير إيجابي كبير على البيئة (Jain, 2016).

ونلاحظ مما سلف أن هذه الممارسات تنطوي وتنتمي إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ولما لها من أهمية في الحفاظ على بيئة العمل بشكل خاص وعلى البيئة بشكل عام ومن هذا المنطلق فإنها تؤدي إلى خفض التكاليف وزيادة في الإنتاج والإنتاجية لدى المؤسسات وتحسين بيئة العمل بالنسبة للأفراد العاملين ويساعد في عملية الاستقطاب لطالبي العمل والعاملين.

مفهوم الاستدامة البيئية

حدد العديد من صانعي السياسات والدارسين والباحثين الاستدامة مرادفاً مع مفاهيم أخرى مثل الوقت المطول، والمتانة، والاستقرار ونص هذا المعيار على أن استدامة المؤسسة يعتمد على اكتشاف البيئية الخارجية للفرص والتغيرات والاتجاهات والتهديدات التي تنطوي عليها لتحقيق التوازن بين المجالات المتعددة سواء كانت اقتصادية واجتماعية وبيئية في المؤسسة. كما أن هناك بعض القضايا التي جعلت من الاستدامة قضية عالمية مثل التدهور البيئي، وتهميش عدد كبير من المجتمع، والبحث عن الابتكار، والابداع والإنتاج الأنظف وقد بينت الدراسات أن وجود الاستدامة والأبعاد ذات الصلة في المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى مزيد من التزام العاملين (Tooranloo, et al., 2017).

ويمثل الهدف من الاستدامة برؤية سياسية تركز عليها نظرية التحديث البيئي وهذا ينطوي على أربعة مبادئ رئيسية تتمثل في العلم الحديث والتكنولوجيا المهمة لإيكولوجيا الاقتصاد، كذلك أي صراع بين العملية الاقتصادية والبيئية ينبغي على السوق تسخير الأدوات من أجل تحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى أنه يجب تغيير دور الدولة لتصبح أكثر استباقية في تعبئة الجهات الفاعلة الخاصة لإتخاذ هذه المبادرة مثل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كذلك لابد من تغيير الحركات الاجتماعية والجهات المشرفة على مشاركة الأنشطة في التنمية المستدامة (Olsson, et al., 2014).

وأكدت البلدان المتقدمة النمو على ضرورة الاهتمام بالاستدامة البيئية للحد من الانبعاثات الخطرة وإدارة النفايات بالشكل المناسب والتخفيف من استنزاف الموارد وتدهور البيئة، حيث تتطلب الاستدامة تعزيز القيم التي تحدد معايير الاستهلاك ضمن الحدود المقبولة بيئياً والتي يمكن للجميع أن يطمح إليها بشكل مقبول بما يضمن تحقيق التوزيع العادل للموارد الطبيعية بين الأجيال المختلفة لتطبيق التنمية المستدامة، كما أن هناك العديد من التحديات الصعبة التي تفرض على المؤسسات تحقيق التوازن البيئي بطريقة مستدامة في ظل الظروف الكثيرة والمتناقضة لأن تحقيق النمو الاقتصادي مقابل حماية البيئة والحفاظ عليها أو نمو محدود مقابل زيادة الرفاهية العامة والعدالة التوزيعية (Burns, 2015).

أسباب الاهتمام بالاستدامة البيئية

إن من أهم أسباب الاهتمام بالاستدامة البيئية ضرورة الحفاظ على الموارد الطبيعية غير المتجددة وتحقيق التوازنات الجوهرية في الأنظمة البيئية لمنع المشاكل البيئية والحد من ندرة الموارد الأولية، كذلك ارتفاع التلوث بسبب الأضرار الناتجة من

العمليات التي ألحقت تأثيراً بالبيئة نتيجة توسع في الأنشطة الصناعية وارتفاع كمية الملوثات المطروحة، كما أدت عولمة الاقتصاد وضعف الرقابة على أنشطة الشركات عابرة الحدود التي تسعى إلى تحقيق الأرباح على حساب حياة المجتمعات البشرية وهذا التطور يمثل أكبر تحدي للتنمية وتعزيز الفروقات الاجتماعية، بالإضافة إلى التزايد في عدد السكان الذب أدى إلى الزحف نحو المناطق الخضراء وزيادة الاستهلاك وطرح النفايات التي أدت إلى تأثيرات سلبية على البيئة والتنمية (هاشم، 2011).

الاستدامة البيئية

تهدف الاستدامة البيئية إلى تنمية وتطوير مستوى رفاه الأفراد من خلال حماية الموارد الطبيعية الخام التي تستخدم لتلبية الاحتياجات الشخصية، من خلال منع مختلف الآثار الناتجة عن إنشاء النفايات ومن الممكن تقسيم برامج الاستدامة البيئية إلى مجالين في شكل الوعي بالاستدامة البيئية، وتقليل النفايات (التلوث) وتحقيق المؤسسات فائدة عن طريق التحرك نحو الاستدامة البيئية لبناء ميزة تنافسية بخفض التكاليف من خلال الكفاءة الاقتصادية (Kucukoglu & Pinar, 2016). فهذا النوع من الاستدامة يخلق بيئة آمنة وجميلة تسعى للحد من الآثار البيئية التي لها دور بالحركة نحو التنمية المستدامة بإيجاد حلول للمشاكل البيئية، وينبغي للمؤسسات أن تنظر في مجموعة من الإجراءات والسياسات المتعلقة بالإدارة المنظمة والتحسين المستمر للأداء البيئي ويتم هذا من خلال تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (Tooranloo, et al., 2017). كما تعد التنمية البيئية هي القوة الموجهة للميثاق الأخلاقي لإعادة توصيف العلاقة بين الإنسان ومحيطه وعليه فإن الاستدامة وفق المفهوم البيئي تعتمد على عاملين ذكرهما ودأوي وزملاءه (2015) فيما يلي:

العامل الأول: السكان حيث تسبب الزيادة السكانية المستمرة ضغطاً على الموارد واستنزافها ومن ثم عدم قدرة البيئة على التحمل مما يتطلب توازن بين حجم السكان والموارد.

العامل الثاني: التكنولوجيا والتي تتمثل في المعارف والممارات والمعدات والأدوات المستخدمة في إنتاج السلع والخدمات وبدورها تكون موارد قادرة على خلق الثروة، بالإضافة إلى أنها وسيلة تمكن من ممارسة السيطرة الاجتماعية لممتلكاتها، وأداة فعالة ومؤثرة في اتخاذ القرارات.

أهداف الاستدامة البيئية

إن الاستدامة البيئية تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف التي ذكرها كل من الصقال (2014) واليساري (2016) وسنستعرضها فيما يلي:

1. المحافظة على التوازن بين كل من الموارد المتاحة والاحتياجات الأساسية، وإيقاف استنفاد الموارد الطبيعية غير المتجددة وتقليل إنتاج النفايات من خلال الحفاظ على معدلات الزيادة السكانية، ومعدل الاستهلاك للفرد، ومعدل التقدم التكنولوجي، ضمن القدرات الاستيعابية للبيئة؛ أي مع مراعاة الاستدامة البيئية، وإبقاء كمية الانبعاثات والنفايات الناتجة ضمن القدرة الاستيعابية للنظم البيئية، مع عدم تقليل قدرتها على احتواء النفايات في المستقبل أو التأثير على غيرها من الخدمات البيئية المهمة، بالإضافة إلى وضع معايير لوسائل النقل بحيث تُعطى الأولوية للوسائل ذات التأثير البيئي الضار المنخفض، ووضع جميع القرارات المتعلقة بتطوير وإدارة المنتجات مع مراعاة الآثار البيئية لهذه المنتجات طوال دورة حياتها .
2. زيادة استخدام الموارد المتجددة وتقليل استخدام الموارد غير المتجددة، من خلال الحفاظ على التنوع البيولوجي واختيار المواد الخام التي تحافظ على التنوع البيولوجي للموارد الطبيعية، واستخدام أيضاً مصادر طاقة مستدامة وصديقة للبيئة والاستثمار في تحسين كفاءة الطاقة.
3. اختيار وسائل تقنية ذات مخلفات محدودة، والعمل على إعادة الاستخدام والتدوير وإجراء أساليب لإعادة استخدام المنتجات وإعادة تدويرها، بالإضافة إلى تصميم العمليات الصناعية أو التجارية كأنظمة ذات حلقات مغلقة؛ للحد من المخلفات والانبعاثات الضارة منها.
4. ترشيد واستغلال كافة الموارد ووضع أولويات للاستخدامات المتنوعة، ومراعاة القدرة التجديدية واستخدام المصادر المتجددة بمعدلات تتناسب مع قدرة الأنظمة الطبيعية المنتجة لها، واستنزاف المصادر غير المتجددة بمعدل أقل من معدل تجدد المصادر البديلة المتجددة .
5. احترام البيئة الطبيعية من خلال بناء العلاقات بين نشاطات السكان والبيئة والتعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أنها أساس الحياة الإنسانية، وعدم إنتاج مواد تضر بالأجيال القادمة، وتقديم منتجات وخدمات تساعد على جعل الاقتصاد أكثر استدامة، وتوفير فرص عمل ودعم العمالة المحلية والتجارة المعتدلة، وجعل الاستدامة البيئية مطلباً رئيسياً عند اختيار المواد الخام أو المكونات للمنتجات والخدمات الجديدة، لضمان حياة جديرة بالثقة وصحية وعالية الجودة للحاضر والمستقبل بطريقة اجتماعية واقتصادية وبيئية.

مؤشرات الاستدامة البيئية

أولاً: الوعي بالاستدامة البيئية: يُعد الوعي بالاستدامة مفهوماً اجتماعياً رئيسياً ويشير إلى زيادة وعي الأفراد بقضايا الاستدامة بهدف تشجيع أنماط الاستهلاك البديلة والمستدامة عن طريق الحملات الإعلانية وبرامج التوعية والتنقيف البيئي من أجل التنمية المستدامة التي تجعل سلوك المتعاملين محافظاً على البيئة، ونتيجة زيادة الوعي البيئي والشعور بالمسؤولية الاجتماعية ويتوجب على المؤسسات تقديم المنتجات الخضراء الصديقة للبيئة (Murphy, 2014).

ثانياً: تقليل النفايات (التلوث): تُعد عملية الحد من النفايات أهم عنصر في الاستدامة البيئية إذ تساعد عملية إعادة التدوير من استعمال المواد التالفة مرة أخرى بدل إلقائها كمهملات ومنها يتم إنتاج مواد جديدة قريبة الجودة من المواد الأصلية، كما وتوفر عملية إعادة التدوير فوائد تتمثل في تقليل التكلفة العامة وتقلل من حاجة الكرة الأرضية لاستخراج المعادن وكذلك تقليل الأيدي العاملة لتصنيع المادة من جديد، لأن إعادة التدوير تعمل على تقليل استهلاك الكهرباء، وكل هذا يساعد على تقليل الأثر البيئي من خلال تقنين الاستهلاك البشري للموارد الطبيعية وتحقيق أكبر درجة ممكنة من العدالة الاجتماعية في تحقيق التوازن الاجتماعي للثروات (إسماعيل، 2018).

ثانياً: الإطار التحليلي للبحث

انعكاسات تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على المؤسسات

يُعد موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء موضوعاً حديثاً يشير إلى دمج الإدارة البيئية في إدارة الموارد البشرية، وهذا يشمل جميع الأنشطة التي تهدف إلى مساعدة المؤسسة على تنفيذ خطتها للإدارة البيئية في المجالات المتعلقة بالتوظيف واختيار الموارد البشرية وإدارة الأداء، والتدريب والتطوير والتعويض والمكافآت لأن تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يؤدي إلى حماية البيئة (Zoogah, 2011). لذا فإن تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء يفرض على العاملين في المؤسسات أن يكونوا ملهمين ولديهم وعي بيئي للمفهوم الأخضر وخلق ثقافة الوعي والالتزام بالاستدامة، لأن الاقتراحات والمبادرات الفردية التي تهدف إلى الحد من النفايات أو التكاليف قد تُدرج رسمياً في الوصف الوظيفي، وبالتالي لأبد للمؤسسات القطاع العام من استقطاب وتوظيف الأفراد الذين يحملون مثل هذا التوجه البيئي، كما أن الالتزام بهذه المعايير يتطلب من العاملين الإيمان بها من أجل تحقيق الاستدامة البيئية للمؤسسة (الزبيدي، 2016). حيث أصبحت عمليات التوظيف تنجز بالطريقة الرقمية من خلال نموذج الطلب عبر الإنترنت، والمقابلات عبر الإنترنت أو من خلال الهاتف للحد من هدر الورق، واستهلاك الوقود والسفر للمقابلات، هذه الممارسات تقلل من معدل التدهور البيئي، كما يُمكن أن تساعد ممارسات التوظيف هذه على تحسين الاستدامة البيئية من خلال ضمان أن تكون الثقافة والقيم البيئية واضحة إلى حد كبير في عملية التوظيف، وأظهرت الدراسات الاستقصائية أن المتقدمين للوظائف لديهم وعي عن المؤسسة التي تمارس الاستدامة البيئية (Das & Singha, 2016). كما يتطلب نظام إدارة تقييم الأداء أهدافاً خضراء لتكون مؤشرات السلوك الأخضر، وتكون لهذه العملية دوراً مهماً في الحفاظ على الإجراءات التأديبية المرتبطة بقضايا البيئة، بما يُعزز المستوى التحفيزي للانخراط في السلوكيات المطلوبة، وإدخال برامج تدريبية تهدف إلى رفع الوعي البيئي للعاملين وتؤدي إلى تطوير كفاءات فنية وإدارية جديدة لها أهمية أساسية لتعزيز الابتكارات البيئية، كما وتساعد المكافآت البيئية الخضراء على تمكين العاملين لإتخاذ قرارات مستقلة حول ما إذا كان ينبغي الاستمرار في الممارسات الصديقة للبيئة وتعزيز بيئة العمل (Parida & Brown, 2015).

ثالثاً: الاستنتاجات

بعد الاطلاع على الإطار النظري والإطار التحليلي للبحث توصلنا لما يلي:

1. إن هناك حاجة متزايدة لإدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين جوانب الاستخدام المستدام للموارد داخل مؤسسات القطاع العام، لأن هناك العديد من الممارسات المسؤولة بيئياً، يُمكن البدء بتنفيذها من قبل إدارة الموارد البشرية الخضراء للحد من النفايات وتدويرها، وتطوير وتدريب العاملين على توفير الطاقة من خلال استخدام المصابيح ذات الكفاءة واستكشاف الفرص المتاحة لتنفيذ مصادر الطاقة البديلة، وترشيد استهلاك المياه من خلال مراقبة الأسباب التي تسبب هدرها داخل مؤسسات القطاع العام.
2. إن تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات له انعكاس إيجابي على زيادة كفاءتها وتحسين فاعليتها في الحد من تدهور البيئة، لذا لا بد من تشجيع العاملين في مؤسسات القطاع العام ليصبحوا أكثر إحساساً بالمسؤولية والمناصرة للبيئة، لأن ذلك يؤدي إلى تطوير المهارات والكفاءات لدى الأفراد.
3. العمل على الاستفادة من تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام وخاصة في مجال حفظ الطاقة لما لها من نتائج هامة على البيئة، وتوفير الكثير من النفقات على المؤسسة.
4. إن تعزيز إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم. لذا لا بد من تنمية مهاراتهم وزيادة معارفهم حتى تتوافق مع متطلبات الاستدامة والالتزام بها من خلال تعدد وتنوع البرامج التدريبية، وتدعيمها بأنظمة المكافآت والحوافز التي تنسجم بالموضوعية والشفافية للمحافظة على الاستدامة.

5. إن عملية دعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال منح المختصين بإدارة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع العام سلطات وصلاحيات تساعد على وضع البُعد البيئي موضع التنفيذ الفعلي لا سيما في عملية التوظيف وتوفير بيئة عمل آمنة لتقليل الحوادث المهنية من خلال تحسين ظروف العمل المادية، كذلك استخدام وسائل الاتصالات الحديثة مثل الكمبيوتر والإنترنت لتقليل استخدام المستندات الورقية في المعاملات الحكومية.
6. لا بد من تشجيع العاملين في مؤسسات القطاع العام على اقتراح الأفكار الإبداعية في مجالات الموارد البشرية الخضراء لبحثها وتنفيذها، من خلال أنظمة تحفيزية لدعم انتشار هذه المبادرات والأفكار، بالإضافة إلى توفير نظام معلومات متكامل يسمح بزيادة مستوى تبادل المعلومات بين العاملين في المؤسسات القطاع العام لضبط المعاملات فيما بينها تخفيضاً للوقت اللازم لإتمامها.

رابعاً: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات السالفة الذكر نوصي بما يلي:

1. إنشاء وتعزيز التوجه الأخضر بين العاملين في مؤسسات القطاع العام حتى يتمكنوا من المساهمة في حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية على المستوى الفردي، لخلق عاملين مدركين للبيئة والطبيعة على المستوى التنظيمي، ليكونوا قادرين على معالجة المشاكل التي يُمكن مواجهتها لتحقيق الاستدامة من خلال خلق ثقافة تنظيمية خضراء.
2. إعداد برامج تدريبية وتوعوية تهتم بالعناصر المتنوعة التي تحافظ على بيئة المؤسسات في القطاع العام.
3. تسهيل استخدام وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات بين مؤسسات القطاع العام.
4. وضع مجموعة من المعايير البيئية وربطها بأداء العاملين في مؤسسات القطاع العام من أجل تقييم أدائهم في ضوء توجههم نحو الممارسات الخضراء.
5. إجراء المزيد من الدراسات حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها على التنمية المستدامة في البلدان العربية.

المصادر المراجع

المراجع باللغة العربية

- إسماعيل، ضحى. (2018). *الأسرة وإعادة التدوير*، مجلة الأحرار، 16، (627).
- إسماعيل، عمار. (2019). *دعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة بالجامعات المصرية الحكومية (دراسة تطبيقية)*، المؤتمر الدولي الثالث إدارة المنظمات الصناعية والخدمية، الممارسة الحالية والتوجهات المستقبلية في ضوء خطط التنمية المستدامة، الغردقة، مصر من 1- 3 أكتوبر، ص 1- 51.
- الزبيدي، غني. (2016). *دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية*، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22(89)، ص 53-75.
- السكرانه، محمد. (2017). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل دراسة تطبيقية: على شركات الطاقة المتجددة في عمان*، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- الصقال، أحمد. (2014). *متطلبات التنمية المستدامة في العراق دور إدارة الموارد في تحقيق التنمية المستدامة*، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك.
- هاشم، حنان. (2011). *واقع ومتطلبات التنمية المستدامة في العراق: إرث الماضي وضرورات المستقبل*، مجلة الدراسات الكوفة، 1(21).
- وادوي، محمد و خضير، مهدي و عبدالرحمن، إسراء. (2015). *التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد*، مجلة ديالي، (76).
- اليساري، حميد. (2016). *التأثيرات البيئية والمالية لمعالجة النفايات الصلبة وانعكاساتها على التنمية المستدامة*، رسالة دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد.

المراجع باللغة الأجنبية

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: policies and practices. Cogent Business & Management, 2(1), p. 1-13.

Bangwal, D. & Tiwari, P.,. (2015). Green HRM – A way to greening the environment , Journal of Business and Management , 17(12) .

Burns, Tom R. (2015). Sustainable development: Agents, systems and the environment , Journals SAGE , Vol. 64, Issue 6.

Cherian, J. & Jacob, J.,. (2012). A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review, international Journal of Business and Management, 7 (21) .

Das, S. C. & Singh, R.,.(2016). Green HRM and Organizational Sustainability: An Empirical Review, Journal of Social Science, 8 (1&2).

Deepika, J. (2016). Green HRM: An effective tool to attain & maintain Competitive Advantage, international Journal of advanced research in Engineering & Management (IJAREM), P.14-16.

Deka, M.(2016). How Green is your HR? www.peoplesmatters.in/article/employee-engagement/how-green-is-your-hr-13949. framework for policy analysis, The ITB Journal, Vol. 15, Iss. 1 .

Harmoon, J. Fairfieldm K., Wirtenberg, J. (2010). Missing an Opportunity: HR Leadership and sustainability, People Strategy, 33, P. 16-21.

Hosain, S. & Rahman, S. (2016). Green Human Resource Management: A Theoretical Overview, Journal of Business and Management, 18, Issue 6 Issue 1.

Jabbar, M.& Abid, M.. (2015). A Study of Green HR Practices and Its Impact on Environmental Performance: A Review , Magnt Research Report , 3 , (4).

Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. Journal of Cleaner Production, 112,p. 1824-1833.

Jackson, S. , Renwick, D., Jabbour, C. & Camen, M.,. (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

Jain, A. (2016). Green Human Resource Management Concept in Indian Industries, International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices, 3 (7), p.171 – 181.

Jilcha, K. & Kitaw, D. (2016). Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development, International Journal Engineering Science and Technology, Vol. 20,

Kucukoglu, M.& Pınar, R.,.(2016).The Mediating Role of Green Organizational Culture between Sustainability and Green Innovation: A Research in Turkish Companies , School of Applied Sciences, Trakya University.

Mandip, Gill (2012), Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability, Research Journal of Recent Sciences, Vol. 1.

Margaretha, M & Saragih, S. (2013). Developing new corporate culture through Green Human Resource Practice. Paper presented at the International Conference on Business, Economics, and Accounting.

Masri, H. (2016). Assessing Green Human Resources Management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study , Master Thesis, An-Najah National University .

Mirghafoori, S., Andalib, D. & Keshavarz, P. (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.

Mishra, R. K., Sarkar, S., & Kiranmai, J. (2014). Green HRM: innovative approach in Indian public enterprises. World Review of Science, Technology and Sustainable Development, 11(1), p. 26-42.

Murphy, K.,. (2014). The Social Pillar of Sustainable Development A literature review and

Norton, T., Zacher, H., Parker, S., Ashkanasy, N.,(2017). Bridging the gap Between Green behavior alinations and employee green behavior: The Role of green Psychological Climate, J. Organ. Behav. , 38, P.996-1015.

Olsson, L.,Hourcade, J.& Jonathan, K.(2014). Sustainable Development in a Globalized World , Journal of Environment & Development , 23 (1).

Opatha, H.(2013). Green Human Resource: A Simplified Introduction, In Proceedings of the HR Dialogue, Department of HRM, Faculty of Managmeant Studies and Commerce, University of Sri Jayewardenepura: Nugegoda, Sri Lanka.

Parida, S.& Brown, K.,. (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

Pyke, Chris & McMahon, Sean & Dietsche, Tom (2010), Green Building & Human Experience, U.S. Green Building Council.

Renwick, D., Redman, T. & Maguire, S.,. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda , University of Sheffield Management School.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity, Asia Pacific Journal of Human Resources, 56(1), p. 31-55.

Tooranloo, H., Azadi, M.& Sayyahpoor, A. (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 , 6(109).

Vimala, B., Ambli, S.,(2018). Green HRM- An Innovative Approach to Environmental guidelines to staff involvement, Journal of Cleaner Production, 10, P. 3-12.

Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2018). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. Global Business Review, 0972150918779294.

Zoogah, D. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach, German Journal of Research in Human Resource Management , 25(2), P.117-139