

دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية أ.م.د.غني دحام تناي الزبيدي / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

المستخلص

يهدف البحث الى تحديد دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية في مكان العمل، وتم اختيار الشركة العامة للزيوت النباتية لتطبيق الجانب الميداني كونها من الشركات الصناعية المهمة في العراق، تتمثل مشكلة البحث بضعف تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء مما انعكس سلبا على تنمية المواطنة البيئية لدى العاملين في الشركة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات فضلا عن التواجد الميداني للباحث، وشملت عينة البحث (٣٠) مدير من مدراء الاقسام والشعب، ومن خلال تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) تم التوصل الى نتائج البحث ولعل ابرزها يتمثل بضعف تبني ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من قبل ادارة الشركة وضعف شيوع ثقافة المواطنة البيئية بين العاملين، اما اهم التوصيات التي خرج بها البحث فهي التاكيد على الاهتمام بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء عبر أنشطة التوظيف والتدريب وانظمة التعويضات وتقييم الاداء وبما يعزز من المواطنة البيئية لدى العاملين.

المصطلحات الرئيسية للبحث / ادارة الموارد البشرية الخضراء- المواطنة البيئية.



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
المجلد ٢٢ العدد ٨٩
الصفحات ٧٥-٥٣

المقدمة

مما لاشك فيه ان ثقافة العمل الخضراء اصبحت مفتاح للميزة التنافسية في منظمات الاعمال، وطبقا لذلك توجهت واسهمت اغلب الادارات التخصصية لاداء دورها في تبني النهج الاخضر وربما يعد دور ادارة الموارد البشرية الخضراء متاخرا بالمقارنة مع ادارة التسويق وادارة العمليات، ومع ذلك اصبحت ادارة الموارد البشرية خلال العقد الماضي شريكا اساسيا في المحافظة على البيئة من خلال مد العاملين بالتدريب والثقافة الحوافز المشجعة لتبني السلوك الاخضر وسلوك المواطنة البيئية، وبما يساهم في تحقيق عوائد مستدامة للمستثمرين ويلبي احتياجات الزبائن والاتجاهات المجتمعية والتوقعات الحكومية والتنظيمية. ويحاول البحث الحالي استكشاف مدى الاهتمام بادارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تبني المواطنة البيئية في الشركة العامة للزيوت النباتية، من خلال عينة من مدرء الاقسام والشعب بلغت نحو (٣٠) مدير، وتضمن البحث خمسة محاور تناول المحور الاول منهجية البحث، اما المحور الثاني فقد تم تخصيصه لاستعراض بعض الدراسات السابقة ومناقشتها ومجالات الافادة منها ومايتميز به البحث الحالي، فيما تناول المحور الثالث الاطار النظري للبحث، اما الاطار الميداني فقد تم تناوله من خلال المحور الرابع، واخيرا تناول المحور الخامس الاستنتاجات والتوصيات .

المحور الاول / منهجية البحث :

اولا: مشكلة البحث:

مما لاشك فيه ان الوعي باهمية المحافظة على البيئة اصبح من اهتمامات منظمات الاعمال ويمثل ثقافة ومجال للتنافس عبر توجيه رسائل ايجابية الى الزبون والمجتمع والمنافسين والفئات المستهدفة من العاملين المحتملين بغية جذب المهارات والمقدرات النادرة، وكل ذلك يبرز تنامي الوعي لدى المتعاملين مع المنظمات اليوم سواء اكانوا طالبي وظائف ام زبائن، اذ تصب فلسفة ادارة الموارد البشرية الخضراء بهذا الاتجاه كونها تساهم عبر ممارساتها المختلفة في تبني وتنمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء. وتتلخص مشكلة البحث التي تم تلمسها الباحث من خلال البحث الاستطلاعي في ضعف تبني ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الشركة العامة للزيوت النباتية مما قد انعكس سلبا على تحقيق متطلبات المواطنة البيئية فيها، ويمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

١- هل يوجد وعي وادراك باهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية لدى العاملين في الشركة العامة للزيوت النباتية؟

٢- ما مستوى تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية في الشركة العامة للزيوت النباتية ؟
٣- هل تساهم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الاخضر والتدريب الاخضر وتقييم الاداء الاخضر والتعويضات والمكافآت الخضراء) في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية في الشركة العامة للزيوت النباتية؟

ثانيا: أهمية البحث:

١- يعد البحث الحالي من البحوث النادرة التي تتناول ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية لندرة الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات لحداتها وندرة مقاييسها من جهة وتداخلها مع متغيرات في مجال المحافظة على البيئة من جهة ثانية، ونأمل ان يسهم البحث في سد جزء من النقص في المكتبتين العراقية والعربية .

٢- تحتل الشركة المبحوثة أهمية استثنائية كونها من الشركات القلائل التي استمرت بالعمل والانتاج على الرغم من الظروف المحيطة بالعراق وبالصناعة بشكل خاص وان تناولها ضمن البحث ناهي ان يساهم في تشخيص مشكلة واقعية ووضع المعالجات المناسبة لها من خلال لفت عناية ادارة الشركة لأهمية تبني ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في بناء سلوكيات المواطنة البيئية في مكان العمل.

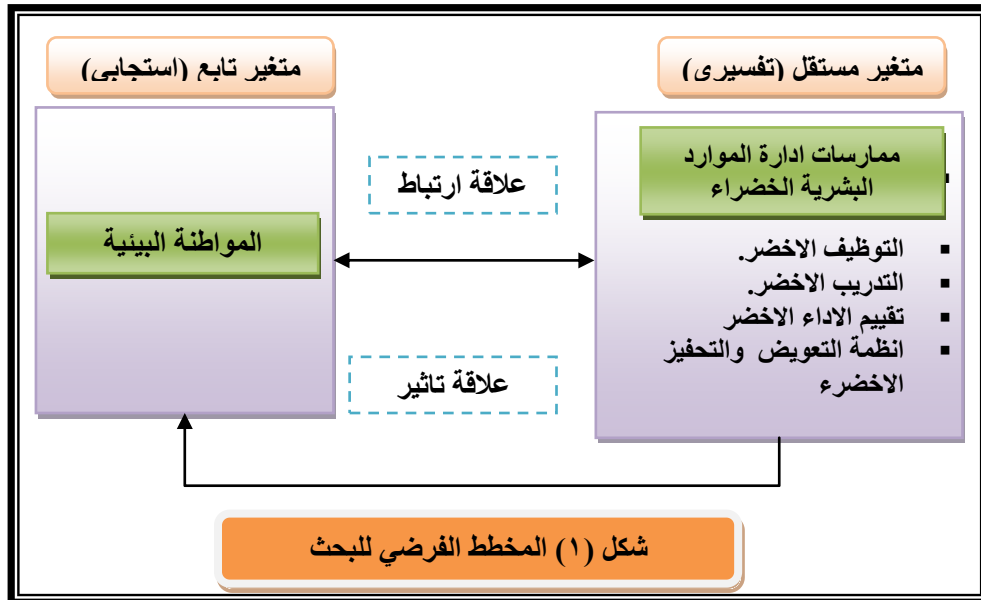
٣- نامل ان يكون البحث منطلقا لبحث لاحقة في مجال ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية وان يحظى بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين.

ثالثاً: اهداف البحث:

- ١- تقديم تاثير فكري لموضوعي ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئة اللذان يمتازان بالحدائثة والندرة .
- ٢- تحديد مستوى اهتمام المنظمة المبحوثة بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية .
- ٣- الوقوف على دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية ومستوى اهميتها في الشركة المبحوثة.
- ٤- تقديم التوصيات المناسبة للشركة المبحوثة والتي نأمل ان تسهم في تعزيز قدرتها على تجاوز كثير من سلبياتها من خلال الوعي بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وبما يعزز سلوكيات المواطنة البيئية فيها.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يبين المخطط الفرضي توضيحاً للفكرة الأساسية للبحث ، فضلاً عن توضيح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل " ، والمتغير التابع " ، والنتيجة المتوقعة من ذلك ، وكما يوضحه الشكل (١) .



خامساً: فرضيات البحث:

- الفرضية الاولى: ترتبط ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بعلاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمواطنة البيئية في المنظمة المبحوثة.
- الفرضية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوي لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المواطنة البيئية في المنظمة المبحوثة .

سادساً: منهج البحث وادوات جمع البيانات والمعلومات :

- ١- منهج البحث: تم تبني المنهج الوصفي - التحليلي كونه المنهج المناسب للبحث الحالي.
- ٢- ادوات جمع البيانات والمعلومات
- أ- الاستبانة: اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة وتكييف بعض المقاييس الجاهزة وكما موضح في الجدول (١)

جدول (١) متغيرات البحث ومقاييسه

ت	المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	الفقرات في المقياس	المقياس
١	المعلومات الشخصية	النوع البشري، الشهادة، العنوان الوظيفي، سنوات الخدمة		
٢-	ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	-التوظيف الاخضر -التدريب الاخضر -تقييم الاداء الاخضر -انظمة التعويض والتحفيز الاخضر	٦-١ ١٢-٧ ١٧-١٣ ٢٣-١٨	Renwick et al ,2013
٣-	المواطنة البيئية	بدون ابعاد فرعية	٣٦-٢٤	Boiral O. & Paillé P. ,2012

وقد خضعت الاستبانة الى مجموعة من الاجراءات لضمان اعتمادها في قياس متغيرات البحث وتمثل هذه الاجراءات بالاتي:

(أولاً) الصدق الظاهري: عرضت الاستبانة على مجموعة من الاساتذة ١ المتخصصين في مجال الادارة والمقاييس وفي ضوء ملاحظاتهم تم تعديل بعض الفقرات وقد حصلت معظم فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق بلغت (٩٤%).

(ثانياً) ثبات الاستبانة : للتأكد من ثبات أداة البحث قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (١٢) فرد من مجتمع البحث ، وبعد اسبوعين أعيد توزيع الاستبانة مرة أخرى على المجموعة نفسها ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل وفق معامل "كرونباخ الفا" Cronbach–Alpha (٨٣%) وهي مقبولة وداله إحصائيا في نفس الوقت ، وهذا يعني ان الاستبانة ذات ثبات عالي ويمكن اعتمادها في أوقات مختلفة وتعطي النتائج ذاتها.

ب- المقابلات والملاحظة والسجلات: حاول الباحث التحوار مع بعض افراد العينة عن موضوع البحث وجهود الشركة في مجال ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة البيئية ، والاستفسار بشكل أفضل عن الواقع الميداني للشركة واهمية الاجابة بواقعية عن فقرات الاستبانة ، فضلا عن الاستعانة بسجلات الشركة للحصول على بعض المعلومات كالهيكـل التنظيمي للشركة واعداد مدراء الاقسام والشعب.

سابعاً: حدود البحث:

- ١-حدود المتغيرات: شمل البحث اربعة من ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وهي (التوظيف الاخضر والتدريب الاخضر وتقويم الاداء الاخضر والنظمة التعويضات والمكافآت الخضراء) والمواطنة البيئية كمتغير معتمد بدون ابعاد.
- ٢-الحدود البشرية: وشملت عينة من مدراء الاقسام والشعب في الشركة العامة للزيوت النباتية.
- ٣-الحدود المكانية: اقتصر البحث على مقر الشركة العامة للزيوت النباتية في بغداد.
- ٤- الحدود الزمانية: وتمثل بمدة البحث الاستطلاعي وتوزيع الاستبانة وتمتد للمدة من ٢٠١٥/١٢/٥ ولغاية ٢٠١٦/١/٧

ثامناً : اساليب تحليل البيانات

- تم استخدام البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) وبرنامج (Excel) في إدخال وتحليل بيانات البحث ، ومن أهم الأدوات الإحصائية التي تم استخدامها في الجانب التطبيقي الآتي:
- ١.الوسط الحسابي : ويستخدم لتحديد مستوى الإجابة عن فقرات الاستبانة .
 - ٢.الانحراف المعياري : يستخدم لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي .
 - ٣.معامل الاختلاف : ويستخدم لتحديد أهمية متغيرات البحث .
 - ٤.معامل الارتباط لسبيرمان : لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث التفسيرية والاستجابية .
 - ٥.معامل الانحدار الخطي البسيط : لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع .

^١ الاساتذه هم أ.د.صلاح الدين عواد الكبيسي، أ.د.علي حسون الطائي، أ.د. صفاء طارق حبيب ، أ.م.د.عبدالرحمن مصطفى الملا. أ.م.د.سعدون حمود جثير، أ.م.د.ناظم جواد عبد

تاسعا: مجتمع وعينة البحث:

اختيرت الشركة العامة للزيوت النباتية ميدان لتطبيق البحث الميداني كونها من الشركات الصناعية المهمة بالنسبة للاقتصاد العراقي اذ يعود تاريخ تاسيسها الى اربعينيات القرن الماضي والتي استمرت بالعمل على الرغم من الظروف الصعبة التي مر بها العراق وادت الى توقف كثير من الشركات، وتضم الشركة خمسة مصانع وتنتج الكثير من المنتجات منها زيوت الطعام ومساحيق الغسيل والصوابين والمنظفات. وتمثل مجتمع البحث بمدراء الاقسام والشعب والبالغ عددهم (٨٧) مدير وتم استهداف هذه الشريحة لانهم الاقدر على التعامل مع موضوع البحث والاجابة عن فقرات الاستبانة، وقد بلغ حجم العينة (٣٠) مدير يمثلون مانسبته (٣٤%) من حجم المجتمع ويوضح الجدول (٢) خصائص عينة البحث.

جدول (٢) خصائص عينة البحث

النوع البشري	العدد	الشهادة	العدد	العنوان الوظيفي	العدد	سنوات الخدمة
الذكور	٢٧	اعدادية	٢	فني	٢٢	اقل من ٥ سنوات
الاناث	٣	بكالوريوس	٢٨	اداري	٨	من ٦-١٠ سنوات
						من ١١-٢٠ سنة
المجموع	٣٠	المجموع	٣٠	المجموع	٣٠	المجموع

المحور الثاني/ بعض الدراسات السابقة ومناقشتها ومجالات الاستفادة منها:

اولا-الدراسات السابقة المتعلقة بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

١-دراسة (Jafri,2012)

Green HR practices: an empirical study of certain automobile organizations of India.

ممارسات الموارد البشرية الخضراء: دراسة ميدانية لبعض منظمات السيارات في الهند. حاولت الدراسة تشخيص واقع ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمعوقات امام تطبيقها في بعض من شركات صناعة السيارات الهندية التي تبنت برامج ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء، وقد شملت عينة الدراسة متخصصي الموارد البشرية في (200) شركة مختلفة الاحجام ، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من العينة ،وقد اتضح من النتائج ان هناك تحسن في ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء مع ارتفاع في معنويات العاملين،الا ان هناك معوقات امام تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء، تتمثل بكلف التنفيذ والصيانة للبرامج ،كما اتضح من نتائج الدراسة ان الشركات الكبيرة الحجم اكثر اهتماما ووعيا بتطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء.

٢ – دراسة (cherian &Jacob,2012)

A study of green HR practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review

دراسة ممارسات الموارد البشرية الخضراء و تنفيذها على نحو فاعل في المنظمة:مراجعة تبنت الدراسة المنهج النظامي من خلال تحديد واستعراض عدد من البحوث والمقالات ذات الصلة بالادارة الخضراء،ونظام ادارة البيئة،اودارة الموارد البشرية الخضراء للمدة من (١٩٩٢١-٢٠١٢)، واعتمد الباحثان (١٩) مقالة و استخرجا النتائج باعتماد اساليب معيارية ،ومن ابرز نتائج الدراسة: اتضح ان هناك (١٦) شركة من (٥) بلدان قد تبنت او عرضت جوائز او مكافآت خضراء كان العاملين فيها اكثر ميلا لتنفيذ الادارة الخضراء،اما بالنسبة للاستقطاب فقد اتضح ان الشركات التي تعرض مواقفها في المحافظة على البيئة ستتحسن جاذبيتها في مجال الاستقطاب وان تحسين ممارسات الموارد البشرية الخضراء يتطلب تعزيز التدريب البيئي وتعزيز الفرق الخضراء.



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية

٣- دراسة (Shatouri, et al, 2013)

Embracing Green Technology Innovation Through Strategic Human Resource Management: A case of An Automotive Company:

تبنى الابداع التكنولوجي الاخضر من خلال ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية: دراسة حالة في شركة صناعة السيارات حاولت الدراسة اختبار مدى تأثير الابداع التكنولوجي الاخضر في استراتيجيات ادارة الموارد البشرية وادارة المعرفة وبتوسط الثقافة التنظيمية، وتم تطبيق الدراسة في شركة بروتون الماليزية لصناعة السيارات، وقد اعتمدت الاستبانة كاداة لجمع البيانات من عينة شملت (١٠٧) من العاملين ضمن برنامج التكنولوجيا الخضراء، واكدت نتائج الدراسة بان نظام ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية يؤثر في تبني الابداع التكنولوجي الاخضر اما اهم العوامل التي تؤثر على تنفيذ التكنولوجيا الخضراء فقد شملت تطبيق المعرفة، وتطوير الفريق، وتبادل المعارف، والمكافأة على أساس الأداء والتدريب قبل وأثناء عملية تبني التكنولوجيا الجديدة.

٤- دراسة (Renwick, et al, 2013)

Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda

ادارة الموارد البشرية الخضراء: اجندة البحوث ومراجعة. تعد هذه الدراسة من الدراسات الفكرية المهمة، اذ استعرض الباحثون المقالات والدراسات لعقدين من الزمن للمدة من (١٩٨٨-٢٠١١)، وتم التركيز على البحوث والدراسات ذات النتائج التطبيقية او التي تناولت جدل فكري عن ادارة الموارد البشرية الخضراء والادارة البيئية، وقد صنفت الكتابات من بحوث ومقالات على اساس نظرية القابلية والدافعية والفرصة او ما يعرف بنظرية (AMO) اي اذا امتلك المورد البشري القابلية والدافعية ومنح الفرصة فانه سوف يساهم بالانشطة المطلوبه منه بشكل فاعل. وتهدف الدراسة الى رسم الخرائط المعرفية، وتحديد بعض الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة واقتراح البحوث المقبلة والمثمرة. واتضح من خلال نتائج الدراسة ان هناك عدم توازن بين عدد البحوث الاكاديمية والتطبيقية لصالح الاكاديمية، كما ان المنظمات لا تستخدم مجموعة كاملة من ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء مما قد يحد من فاعلية الجهود الرامية الى تحسين الادارة البيئية. كما خلصت الدراسة الى انه لا توجد دراسات منشورة عن تأثير كلي لانظمة ادارة الموارد البشرية الخضراء على النتائج البيئية كتقليل النفايات او الاداء التنظيمي.

٥- دراسة (Popli, 2014)

A Study Of Green HR Practices, Its Awareness and Implementation in The Industries in Nasik

دراسة ممارسات الموارد البشرية الخضراء، الوعي بها وتنفيذها في الشركات الصناعية في ناسيك-الهندية. يعد هذا البحث دليل لتحديد وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية الخضراء وفي ما إذا كانت الشركات الصناعية الهندية في ناسيك على دراية بمفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء وتترك المبادرات والجهود المختلفة التي ينبغي تبنيها، وشملت الدراسة (١٨) شركة صناعية كبيرة تعمل في ناسيك، وتم جمع البيانات باعتماد الاستبانة، واتضح من نتائج الدراسة ان الشركات الهندية في ناسيك لديها دراية جيدة عن مفهوم الموارد البشرية الخضراء ودوره في الحفاظ على البيئة الخضراء، ولكن لا يزال عدد قليل من تلك الشركات غير قادرة على وضعه موضع التطبيق، كما تم تشخيص مجالات مثل التدريب والتطوير، ونظام تقييم الأداء لم يتم فيها تنفيذ مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء.

ثانيا-الدراسات السابقة المتعلقة بالمواطنة البيئية

١-دراسة (Buko, 2009) Environmental Citizenship For Sustainable Consumption:

المواطنة البيئية من اجل الاستهلاك المستدام الدراسة تمثل رسالة ماجستير حاول الباحث اختبار مدى امكانية ان تصبح المواطنة البيئية من اساسيات سياسة الاستهلاك المستدام عبر معاملة الافراد كمواطنين وليس كمستهلكين، والتحول الى مفهوم الحوكمة. واعتمدت الدراسة المنهج المقارن اذ ركزت على اختيار أدوات السياسة البيئية في ستة دول رائدة في مجال تحسين البيئة والمجتمع وهي: أيرلندا وإنجلترا وألمانيا والولايات المتحدة وكندا وكوريا، وشملت الدراسة مجالات الاستهلاك والنقل، اذ تضمنت البيانات التطبيقية استهلاك الاكياس البلاستيكية في أيرلندا وإنجلترا، واستهلاك الطعام في الولايات المتحدة وألمانيا وإنجلترا واستخدام السيارات الخاصة في كوريا وكندا.



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية

واعتمدت الدراسة على مجموعة واسعة من المصادر كالمواقع الإلكترونية، والمقابلات في وسائل الإعلام، والتقارير الحكومية، والمقالات الأكاديمية للمدة من (١٩٩٨ - ٢٠٠٩). وظهرت نتائج الدراسة بان المواطنة البيئية يمكن أن تكون أداة قوية لتغيير السلوك كونها تنطوي على ميزة خاصة لان القوانين والعقوبات قد يعتاد عليها الافراد، غير ان المواطنة البيئية يكتنفها بعض نقاط الضعف اذ تتطلب وقت اطول وموارد اكثر، واقتربت الدراسة تشجيع المواطنة البيئية من خلال التعليم؛ والتعلم الاجتماعي ومحاولة تغيير سلوك الفرد من خلال المحيطين به والمشاركة في صنع القرار؛ ودعم وتسهيل العمل التطوعي.

٢- دراسة 2011، Sudin Strategic Green HRM: A proposed model that supports

Corporate Environmental Citizenship

ادارة الموارد البشرية الخضراء الاستراتيجية: نموذج مقترح لدعم المواطنة البيئية للشركة تهدف الدراسة الى اقتراح نموذج جديد لاستراتيجية ادارة الموارد البشرية الخضراء الذي يدعم المواطنة البيئية، عبر مراجعة ادبيات الفكر الاداري التي تناولت ادارة الموارد البشرية الموجهة نحو الادارة البيئية، واقتربت الدراسة نموذج من وجهة نظر ادارة الموارد البشرية الخضراء الاستراتيجية والذي يمكن ان يساهم في تنفيذ نظام الادارة البيئية (EMS) ورأس المال الفكري الاخضر (GIC) والمواطنة البيئية للشركات (CEC)، والنموذج الذي اقترحتة الدراسة هو تخمين دور الموارد البشرية والتي ضم خمسة ابعاد هي: (دعم الادارة العليا والاستقطاب والاختيار المستند الى التقييم وانظمة التقييم المستندة الى الاداء والتدريب والتطوير وعلاقات العاملين وانظمة المكافأة) التي تؤثر بكل من انظمة ادارة البيئية ورأس المال الفكري الاخضر والذان يقودان الى تنفيذ المواطنة البيئية للشركة من خلال ابعادها التنظيمية والمعارية والمعرفية.

٣- دراسة 2014، Larsen, Environmental Citizenship and Electric Vehicles- A Case : Study of Norway and Denmark

Study of Norway and Denmark

المواطنة البيئية والسيارات الكهربائية-دراسة حالة في النرويج والدنمارك. تهدف الدراسة الى الوصول الى فهم أعمق لما يحفز المواطنة البيئية ويحافظ عليها عبر تعزيز السلوك المناصر للبيئة، وطبقت الدراسة في كل من النرويج والدنمارك وركزت على مدى اقبال المواطنين على شراء السيارات الكهربائية التي تحافظ على البيئة وتحديد الاسباب التي تقف وراء ذلك وهل ان هذا السلوك يعود الى اتجاهات المواطنين في البلدين ام الى الحوافز المادية التي يحصلون عليها. واختبرت الدراسة علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرات المستقلة (الحوافز والمواقف المالية) والمتغير التابع (السلوك الداعم للبيئة)، وقد جمعت البيانات المتعلقة بالدراسة من خلال الوكالات المتخصصة ودوائر المرور وشبكة الانترنت واستطلاعات سبق وان اجريت في كل من الدنمارك والنرويج عن مستخدمي السارات الكهربائية، وكانت ابرز نتائج الدراسة هي: ان الاتجاهات وحدها ليست قادرة على توليد السلوك المناصر للبيئة، وان هناك الحاجة الى حوافز مالية لتشجيع تغيير السلوك خاصة في الدنمارك.

ثالثاً- مناقشة الدراسات السابقة ومجالات الاستفادة منها :

١- من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة، يتضح ان كل من ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية لايزلان في طور التنظير في كثير من جوانبهما، وان اغلب الدراسات تركز على الاطار الفكري والنظري، كما ان بعض الدراسات اعتمدت على مصادر واسعة في جمع البيانات والمعلومات ولاسيما وسائل الاعلام وشبكة الانترنت، فضلا عن شحة الدراسات التي تربط بين ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية.

٢- اسهمت الدراسات السابقة في توليد فكرة البحث الحالي عبر تلمس نواحي النقص التي لم يتم تناولها، والاهتداء الى الكثير من المصادر لاستكمال الاطار النظري، كما اسهمت الدراسات السابقة بالتوصل الى اداة القياس المناسبة اذا تم بناء الاستبانة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة.

٣- ان اهم ما يميز البحث الحالي عن البحوث السابقة هو انه يربط بين متغيرين مهمين في مجال الادارة الخضراء لم يتم تناولهما الا على نطاق محدود فضلا عن انه لا توجد دراسة سابقة عربية او عراقية (في حدود اطلاع الباحث) تتناول كل من موضوع ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة بشكل منفصل او تربط بينهما.

المحور الثالث -الاطار النظري للبحث

اولا-ادارة الموارد البشرية الخضراء

١- مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء:

يعد مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء **Green Human Resource Management** والذي يشار له اختصاراً **GHRM** من المفاهيم الحديثة في الفكر الاداري التي تربط بين نشاطات ادارة الموارد البشرية وادارة البيئة. اذ غالباً ما يستخدم مصطلح ادارة الموارد البشرية الخضراء للإشارة إلى مساهمة سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية وعلى نطاق أوسع تجاه الاجندة البيئية للشركات لحماية والمحافظة على الموارد الطبيعية فيها ، كما ان هناك متغيران ينبغي يؤخذ بنظر الاعتبار وهما ممارسات موارد بشرية صديقه للبيئة مع المحافظة على رأس المال المعرفي.(Prasad,2013:15). ولا بد من الإشارة الى ان ادارة الموارد البشرية الخضراء لاتزال في مراحلها المبكرة والعديد من الدراسات في هذا المجال هي ضمن الاطار النظري (Jabbour, 2013:144) ، وتشير ادارة الموارد البشرية الخضراء الى الأنشطة والسياسات والممارسات والانظمة المتضمنة تطوير وتنفيذ والصيانة المستمرة للانظمة التي تهدف الى ايجاد العاملين والمنظمة الخضراء، فالجانب المتعلق بادارة الموارد البشرية هو تحويل العاملين الاعتياديين الى متبنين للنهج الاخضر (green employees) وذلك لتحقيق الاهداف البيئية للمنظمة.(Opatha& Arulrajah,2014:104) وعرفتها Anjana Nath الرئيس الإقليمي لقسم الموارد البشرية في شركة فورتيس للرعاية الصحية المحدودة بأنها: "مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة بما يؤدي إلى كفاءة أفضل وتكلفة أقل ومستويات اعلى من ارتباط العاملين مع منظماتهم (Marhatta& Adhikari,2013:2). ويرى البعض ان ادارة الموارد البشرية الخضراء تشير الى الممارسات التي تشجع المبادرات الخضراء من خلال زيادة وعي الموظفين والتزامهم بقضايا الاستدامة البيئية.(Mishra. et al,2014:28). ونموذجياً تشمل الأنشطة الخضراء للموارد البشرية الاستقطاب أو اجراء المقابلات عبر الإنترنت والفيديو، لتقليل متطلبات السفر ويمكن أن تشمل المكافآت الخضراء وتتراوح بين تخفيض انبعاث الكربون إلى استخدام الدراجات واشراك الافراد في الاجندة الخضراء.(Vij, et al 2013:20). ويرى (Muller-Carmen et al. 2010) أن ادارة الموارد البشرية الخضراء تنطوي على دمج الإدارة البيئية للشركة مع اهداف ممارسات ادارة الموارد البشرية كالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والتقييم والمكافآت والاعتراف... الخ (Mishra et al,2014:30). ويمكن لادارة الموارد البشرية الخضراء القيام بمبادرات صديقة للبيئة من خلال سلسلة من الأنشطة منها الكتابة والحفظ الالكتروني والمشاركة بالسيارة(النقل الجماعي) وعقد الاجتماعات والمؤتمرات الالكترونية ومشاركة العمل والتدريب عبر الانترنت، وساعات العمل المرنة والعمل في المنزل. (Marhatta& Adhikari,2013:2). ويمكن تعريف ادارة الموارد البشرية الخضراء لاغراض البحث الحالي بانها: استثمار او توظيف ممارسات ادارة الموارد البشرية تحو تعزيز التوجهات الخضراء لدى العاملين للمحافظة على بيئة عمل خالية من التلوث اثناء تأدية مهام عملهم عبر تنمية سلوك المواطنة البيئية لديهم.

٢-اهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء:تتبع **GHRM** دور مهم في أنشطة صديقة للبيئة من خلال اشراك الافراد كجزء من المبادرات الخضراء لتغيير العمليات القائمة، اذ ان تبني ممارسات مثل ادارة المعرفة ومشاركة العاملين والاستقطاب والاختيار والتدريب وتشجيع التنوع والقيادة تتكامل لتحسين بيئة الشركة (Mishra et al,2014:28). واصبحت ادارة الموارد البشرية الخضراء جزء من استراتيجية العمل للمنظمات خلال التسعينات من القرن الماضي (Sarkar and Kiranmai , 2014:29). وما يعزز من اهمية توجهات **GHRM** فقد اطلقت مبادرة شراكة بين برنامج الأمم المتحدة للبيئة والاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية، مهمتها تعزيز الفرص والإنصاف والانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر مع توفير وظائف خضراء، التي اصبحت أكثر أمناً وتحظى بأجور أفضل مقارنة مع الوظائف في القطاعات المماثلة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣:٢). ولا تقتصر مساهمة **GHRM** في اطار ممارسات ادارة الموارد البشرية بل تمتد الى المجالات الوظيفية للإدارة الخضراء ومنها العمليات الخضراء، والتسويق الأخضر، وإدارة سلسلة التجهيز والمحاسبة والتمويل الأخضر وهي بذلك تحمل نظرة شمولية من أجل مواجاة العاملين مع الاستراتيجية البيئية للشركة (Mishra.et al,2014:28). وتؤدي ممارسات **GHRM** دور حيوي في تعزيز معنويات العاملين مما قد يساعد في التوصل إلى قدر كبير من الفائدة لكل من الشركة والعاملين، وهناك عدد من المزايا التي يمكن للمنظمة تحقيقها نتيجة إدخال مبادئ إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل وهي: (Marhatta& Cherian & Jacob ,2012:31), (Vij, et al , Adhikari,2013: 2013:20)

- أ- تحسين معدلات الاحتفاظ بالعاملين.
 - ب- تحسين صورة الشركة لدى الجمهور وتلبية احتياجات الزبائن.
 - ج- تحسين عملية جذب افضل الموظفين.
 - د- تحسين الإنتاجية والاستدامة.
 - هـ- تخفيض الأثر البيئي للشركة.
 - ز- تحسين القدرة التنافسية وزيادة الأداء العام.
 - ح- وتحقيق عوائد مستدامة للمستثمرين.
 - ط - الاستجابة للاتجاهات المجتمعية الطارئة.
 - ي- الاستجابة للتوقعات الحكومية والتنظيمية.
- ٣-- ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء:
- تتضمن هذه الفقرة توضيح بعض ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتي تم تناولها ضمن البحث كابعاد لادارة الموارد البشرية الخضراء.

أ- التوظيف الاخضر: تنامي ادراك طالبي العمل للسلوك البيئي للمنظمات واهمية التوجهات المعاصرة للمحافظة على البيئة ،ففي الولايات المتحدة اصبح هناك ميل ورغبة للعمل في الشركات التي تحافظ على البيئة وتنمي مساهمهم الوظيفي،وتشير العديد من الدراسات الى ان المنظمات التي تتبنى حماية البيئة ترفع قابليتها على استقطاب الموارد البشرية، وهناك تفضيل للمنظمة التي تتبنى النهج الاخضر (Cherian & Jacob,2012:27)، وازداد تأثير القضايا البيئية على عملية الاستقطاب ففي المملكة المتحدة تشير بيانات احدي المسوحات أن الخريجين المتفوقين يحكمون على الأداء البيئي وسمعة الشركة كمييار لاتخاذ قرارات تقديم طلب للتوظيف ، وكشفت دراسة اجريت من قبل المعهد البريطاني للأفراد والتطوير (CIPD) شمل عينة مهنيو الموارد البشرية اتضح أن (٤٧٪) منهم يشعرون بانهم يفضلون العمل للشركات التي تتبنى نهج أخضر قوي، و (٤٦٪) منهم يرى أن وجود مثل هذا النهج من شأنه أن يساعد على جذب المستقطبين المحتملين (Renwick .et al, 2013:2). ويمكن للشركة اظهار التزامها بالاستدامة والمحافظة على البيئة من خلال اعتماد اسلوب التوظيف الافتراضي، إذ بإمكان اكمال متطلبات التوظيف من خلال وسائل الاتصال الالكترونية بما في ذلك المقابلة وبما يقلل من السفر.(Milliman,2013:33).ويمكن لممارسات الاستقطاب التي تدعم الإدارة الخضراء ان تتضمن الابعاد البيئية وضمان ان المستقطبين الجدد لديهم فهم لثقافة المنظمة الخضراء والمشاركة بالقيم البيئية، وينبغي أن يعكس الوصف الوظيفي ضمن اجندة الاستدامة وموقع الشركة ومحركات البحث

(Fayyazia et al ,2015:102).ولابد لأدارة الموارد البشرية ان تضمن عملية الاستقطاب معلومات عن الالتزام البيئي للمنظمة وذلك لجذب العاملين الذين سيعتقون تلك المفاهيم البيئية وهذا يمكن ان يوضح من خلال وسائل الاعلام كمساهمات في المسؤولية الاجتماعية والبيئية. (Milliman,2013:32)

ب- تقييم الاداء الاخضر: تكتنف استخدام إدارة الأداء في مجال الموارد البشرية الخضراء تحديات تتمثل في كيفية وضع معايير ومؤشرات لقياس الأداء البيئي على جميع المستويات والحصول على بيانات مفيدة عن أداء المديرين في المجالات البيئية. (Margaretha & Saragih,2013:3). وهناك تحديات اخرى تتمثل في كيفية قياس معايير الأداء البيئي عبر وحدات مختلفة من الشركة، والحصول على بيانات مفيدة عن الأداء البيئي من المديرين (Renwick .et al ,2013:5). ويمكن ان تنجح نظم إدارة الأداء الاخضر اذا ما بدأت المنظمة بربط تقييم الاداء بالوصف الوظيفي مع تحديد الأهداف والمهام الخضراء،ويمكن لنظام الموارد البشرية الإلكترونية (E-HR) ان يساعد الإدارة والموظفين في تتبع عملية انبعاثات الكربون،وهناك جانب مهم في عن الدوار المديرين في ادارة وتقييم الاداء على وفق النهج الاخضر هو الطلب من العاملين تقديم افكار خضراء يمكن ان تدرج كاهداف للسنة القادمة وان مدى تحقق هذه الاهداف سينعكس على تقييمهم . (Margaretha & Saragih, 2013:3)، لذا تحرص ادارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع العاملين على ان تكون مخرجاتهم منسجمة وتوجهات المنظمة نحو البيئة وتتضمن عملية تقييم الاداء الاعتبارات البيئية ومناقشة الاهداف البيئية معهم اثناء التغذية العكسية عن ادائهم.(Milliman,2013:39). ان تقييم الاداء البيئي للعاملين يتطلب من المديرين تحمل مسؤولياتهم . ومن الجدير بالذكر فان العديد من أنظمة تقييم الاداء المستخدمة في الولايات المتحدة اخذت تدمج المعايير البيئية في عملية تقييم اداء العاملين، ويمكن ان يتم ذلك من خلال تشجيع ثقافة التعلم عن الادارة البيئية واستخدام معايير الأداء البيئي، وتطوير نظم المعلومات الخضراء



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية

ومراجعة الحسابات للحصول على بيانات مفيدة عن الأداء البيئي الإداري (Renwick .et al, 2013:5).

ج- التدريب والتطوير الاخضر: يتطلب النهج البيئي زيادة وعي العاملين ومهاراتهم ومعرفة العملية والتدريب والتطوير هما عنصران أساسيان في تنفيذ الإدارة الخضراء ويعدان بمثابة الآليات المناسبة لتسهيل استدامة الشركات، والتي بدورها يمكن أن تخلق فرصة لتطوير رأس المال الفكري، والتدريب الأخضر هو احد أهم الأدوات لتطوير الموارد البشرية وتسهيل الانتقال إلى مجتمع أكثر استدامة (Fayyazia , et al, 2015:103). وينبغي ان تضم عملية تدريب وتطوي العاملين القضايا الاجتماعية والبيئية وعلى جميع المستويات، وضرورة ان تكون برامج التوجيه الخضراء للموظفين المعينين حديثاً جزءاً لا يتجزأ من عملية التدريب والتطوير اذ يتم ابلاغهم عن الإجراءات الخضراء بما في ذلك توضيح رؤية المنظمة ورسالتها ومبادراتها مثل خفض الغازات المسببة للاحتباس الحراري، ونتاج المنتجات الخضراء... الخ، من الامثلة على أفضل الممارسات في مجال التدريب والتطوير الاخضر يمكن تأسيس فرق خضراء في كل قسم مهمتها تقديم الوعي العام وتقديم التدريب اللازم في مجال الإدارة البيئية، و يمكن أن يتم تحليل الاحتياجات التدريبية في ضوء المعرفة البيئية ومهارات العاملين في الجوانب الخضراء. (Margaretha & Saragih, 2013:3). ولضمان فاعلية التدريب الاخضر ينبغي التخطيط له بما يتناسب وطبيعة الوظائف فمثلا تدريب موظف المخازن لابد ان يركز على تقليل المخلفات والقمامة وادارة الطاقه، فضلا عن الحرص على ايصال التطبيقات البيئية الى الزيون. (Milliman, 2013:35). وأشارت بعض الدراسات الى وجود علاقة ايجابية بين التدريب الاخضر ومستوى التنمية البيئية، ولاهمية التدريب كممارسة من ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء فقد اصبح وسيلة مفيدة لتدريب المديرين التنفيذيين، اذ بدأت العديد من الشركات في الولايات المتحدة بمبادرات تدريبهم على ادارة الجودة البيئية (TQEM) ، وفي ألمانيا فان جميع العاملين في شركة سيمنس تلقوا بعض التدريب البيئي، مع التركيز على المتخصصين في معالجة النفايات و المواد الخطرة (Renwick .et al, 2013:5).

د- أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر: بهدف تحقيق متطلبات الادارة الخضراء لابد أن يعمل نظام التعويض على تحفيز سلوكيات الموظف نحو الأداء الأخضر، لأن المنظمات بالنتيجة ستحصل على الفائدة غيرممارسات الحد من النفايات، وتعتمد بعض الشركات الى وضع برنامج جوائز لاحترام البيئة وينصف الموظف الذي يقدم انجازات بيئية، فضلا عن تقديم مكافآت للاقتراحات التي يقدمها لمساعدة المنظمة على تحسين البيئة وزيادة الربحية (Margaretha & Saragih, 2013:3). وتوظف المنظمات ذات التوجهات الخضراء المكافآت لإعادة تدوير النفايات وانشطة الحد منها، وتطوير نظم الإنتاج الاخضر عبر مكافأة سلوكيات الاداء الاخضر المرغوبة ، وهنا تبرز الحاجة لتوظيف نظام حوافز فعال يعتمد مقدار المكافأة فيه على السلوك البيئي للموظف وراذع له في ذات الوقت، اذ يمكن ان يتضمن النظام التعزيز السلبي كالانتقادات والتحذيرات اللفظية. (Margaretha & Fayyazia et al, 2015:103) (Saragih, 2013:3). وهناك ممارسات كثيرة في مجال التعويضات والحوافز التي تشجع على السلوك الاخضر فمثلا تمنح شركات الساعات والنظارات اليابانية حوافز نقدية تتراوح ما بين (300-500) دولار لمن تتضمن انشطة عملهم مساهمات بيئية، وطبق فندق (Scandic Hotel) السويدي برنامج يدعى (صيد الموارد) يعطي بموجبه جوائز للعاملين الذين يساهمون في تخفيض استهلاك الطاقه والمخلفات، وتعتمد شركات اخرى الى اجراء مسابقات بين فرق العمل على اساس ما يقدمونه من انجازات بيئية. (Milliman, 2013:40). وتلجأ شركات اخرى الى تحفيز عاملها من خلال منحهم مكافآت عند تقديمهم لأفكار خلاقة في مجال تقليص الفضلات او قبول المشاركة في مسؤوليات اضافية في الجهود البيئية. (Cherian and Jacob, 2012:27). وامتد تعزيز السلوكيات الخضراء للعاملين الى حياتهم الشخصية من خلال تشجيعهم على اعادة تدوير المخلفات المنزلية واستخدام وسائل النقل العامة واستخدام الدراجة الهوائية وتقليل انبعاث الكربون وتشجيع السلوكيات التطوعية من خلال المكافآت الصغيرة. (Milliman, 2013:38).

٤- تحديات تطبيقات ادارة الموارد البشرية:

على الرغم من التوجه الواسع من قبل منظمات الاعمال نحو تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء الا ان عملية التطبيق تواجهها بعض التحديات ومنها مايتصل بالمنظمة، اذ ان الوصول الى متطلبات الموارد البشرية الخضراء يتطلب ان تتوفر لدى المنظمة مقدرات خضراء، وتوجهات وسلوكيات خضراء لتحصل المنظمة على نتائج خضراء. (Opatha & Aru Lrajah, 2014:105). ويمكن اجمال التحديات التي تواجه تطبيقات GHRM بالاتي: (Margaretha & Saragih, 2013:3)

أ- من حيث الكلفة يمكن ان تكون كلفة تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء مرتفعة.

ب- صعوبة الحصول احيانا على دعم صانع القرار بشأن الاستثمار في ممارسات GHRM .



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية

ج- صعوبة احتساب الاستثمار في التوجهات الخضراء.

د-المعرفة حول GHRM غير متوفرة وربما تكتنفها صعوبات وكثير من الشركات لاتريد ان تضيع الوقت في الخوض فيها.

ان التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية الخضراء لا تقف عند الحدود التنظيمية الخضراء بل تتعدها الى كيفية تغير توجهات العاملين اذ ان اعتناق ثقافة العمل الخضراء تحتاج كسر تقاليد العمل التي اعتادوا عليها ووقت وصبر .

ثانيا- المواطنة البيئية :

١ - مفهوم المواطنة البيئية:

تتعدد المصطلحات التي تعتمد في الفكر البيئي والاداري للاشارة الى المواطنة البيئية ومنها المواطنة الخضراء' Green citizenship' والمواطنة الاحيائية' Ecological citizenship' ومواطنة الاستدامة 'Sustainability citizenship' المواطنة البيئية Environmental citizenship المواطنة البيئية للشركة Corporate Environment Citizenshi، وان جميع هذه المصطلحات تشير الى نفس الفكرة وربما تستخدم بالتبادل (Mueller,2011:13) ولعل الشي المشترك والفكرة الاساسية للمواطنة البيئية هي الاهتمام بالبيئة (Bell,2005:180). وتعود الدعوات لتفعيل المواطنة البيئية الى سبعينات القرن الماضي اذ بدء نشاط الحركة الخضراء، من خلال ابراز السوء الذي حل بالبيئة، وربما كان الكتاب الأكثر شهرة في تلك الفترة هو "محددات النمو" والتي بيعت منه ملايين النسخ حول العالم وقد حمل رسالة مفادها ان هناك تجاوز لقدرة البيئة على دعم الإنسان وأشكال الحياة الأخرى، وأنه إذ لم نعمل شيئا فان الانهيار البيئي سيكون لا مفر منه خلال (١٠٠) سنة القادمة (Dobson,2007:267). وبالنظر لتعدد الكتاب والباحثين الذين تناولوا موضوع المواطنة البيئية وتباين اختصاصاتهم فقد تباينت اتجاهاتهم في تحديد مفهومها، اذ ركزت بعض التعاريف على المواطنة البيئية في اطار المحافظة على البيئة اذ عرفها (Mueller,2011:15) بانها: وعي الافراد حول الطبيعة وعلاقتها مع المجتمع، واستعدادهم لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية البيئة، والتعرف على مسؤولياتهم للحد من الآثار السلبية عليها وتشمل المواطنة القطاعين العام والخاص ومشاركتهم الفعالة في أنشطة المجتمع و الديمقراطية بشكل عام. وتعرف وزارة البيئة الكندية:المواطنة البيئية بانها: التزام شخصي لتعلم المزيد عن البيئة واتخاذ الاجراءات البيئية المسؤولة وتشجع الافراد والمجتمعات والمنظمات للتفكير في الحقوق البيئية والمسؤوليات التي تقع علينا جميعا كمواطنين من كوكب الأرض والمواطنة البيئية تعني رعاية الأرض وترعى كندا. (MacGregor and Szerszynski 2003:8). غير ان هناك من يرى ان المواطنة البيئية تتعدى الحدود الوطنية وهي ذات بعد عالمي، اذ تفسر المواطنة البيئية كجزء من الأيديولوجية الليبرالية، وان مفهوم الدولة الوطنية غير مفيد عندما يتعلق الأمر بالمشاكل البيئية المعاصرة، والتي غالبا ما تتعدى الحدود الوطنية وتتطلب معالجة على نطاق عالمي أكبر. (Mueller,2011:14). وربما يعرف البعض المواطنة البيئية في اطار سياسي واجتماعي وهنا فان الفكرة الاساسية للمواطنة البيئية تقوم على كيفية تغير سلوك الناس تجاه البيئة وتوفر النظرية الاجتماعية والسياسية لنا مجموعة واسعة من الخيارات، كالجانب التطوعي وجانب الهياكل الاقتصادية التي تشجع السلوك التنافسي. (Dobson,2007:267) وضمن نفس السياق ينظر البعض الى المواطنة البيئية على انها الدعوة السياسية والمشاركة المدنية في الهياكل الديمقراطية من أجل المضي قدما لتحديد المؤثرات على البيئة واتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية المحيط الحيوي من آثار تغير المناخ (Mueller,2011:18) ويرى دعاة حماية البيئة بان ليس فقط البشر لديهم حقوق المواطنة البيئية بل ان هناك التزامات تجاه الحيوانات والأشجار والجبال والمحيطات وأعضاء آخرين من المجتمع الأحيائي (Bell, 2005:180). وهنا لابد من التركيز على الجوانب الاخلاقية في تحقيق المواطنة البيئية عبر تغير السلوك والموازنة بين الحقوق والواجبات وان لا يتم النظر الى الناس كمستهلكين فقط ولكن ايضا كمواطنين وينبغي أن تعد حماية البيئة والاستدامة كقيمة أخلاقية في حد ذاتها لابد من القيام بها (Buko,2009:6) (Mueller,2011:11).

اما تعريف المواطنة البيئية في اطار المنظمات وهو ما يتفق وتوجه البحث الحالي كونه يتناول المواطنة البيئية داخل المنظمات. اذ تعرف المواطنة البيئية بانها: "كل الاحتياطات وسياسات الشركات المطلوب تنفيذها من أجل الحد من المخاطر التي تؤثر على البيئة". (Sudin,2011:82). وتعرف ايضا بانها : مشاركة الموظف في مختلف المبادرات الخضراء (منع التلوث، إدارة النفايات، واللجان البيئية، الخ) لتحسين الأداء

البيئي (Boiral & Paille, 2012:433)

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

المجلد (٢٢) العدد (٨٩) لسنة ٢٠١٦

وبالتركيز على اهمية الجوانب الاخلاقية للعاملين في تبني سلوك المحافظة على بيئة العمل تعرف المواطنة البيئية تبانها: تغيير السلوك نحو اساليب حياة أكثر استدامة تنطلق من موقف أخلاقي بدلا من مجرد الاستجابة لحوافز سطحية (Seyfang, 2006:387). كما ان التوجهات الخضراء في العمل الرسمي في الغالب هي أنشطة تطوعية فهي تتبنى تغيير سلوكيات العاملين كأستهلاك المياه الطبيعية بدلا من المبردة واستخدام كلا وجهي الورقة في الطباعة او الاستنساخ لتقليل استهلاك الكهرباء والحضور الى العمل مشيا او من خلال الباص او القطار لتقليل استهلاك الوقود والحد من تلوث الهواء (Opatha & Aru Lrajah,2014:106). ويمكن تعريف المواطنة البيئية بأنه تبني سلوك تطوعي من قبل العاملين للمحافظة على بيئة العمل من التلوث عبر التقيد بثقافة العمل الاخضر ومواكبة تقنيات المحافظة على البيئة ويمتد تاثير هذا السلوك خارج بيئة العمل.

٢- اهمية المواطنة البيئية

اصبحت المواطنة البيئية موضوعا ساخنا بالنسبة للمستهلكين وينظر الى سلوك التسوق والاستهلاك على نحو متزايد كمنشأ، يشجعهم على وضع أموالهم فيها والقيام بواجبهم عبر شراء السلع "الخضراء" أو "الأخلاقية"، واصبحت المواطنة اكثر اهمية لدعاة حماية البيئة عبر تعريف وتضمين "أخلاقيات البيئة" الجديدة في المناقشات والخطابات العامة (Seyfang, 2006:387). وقد اهتمت الامم المتحدة ضمن برنامجها البيئي بالمواطنة البيئية والتشجيع على ممارسات منها على سبيل المثال "إيقاف الصنوبر عند تنظيف الأسنان بالفرشاة أو غسل الوجه والسير على الأقدام اوركوب الدراجة، أو استخدام وسائل النقل العام عندما يكون ذلك ممكنا، وشراء المنتجات التي "تساعد على حماية والحفاظ على النظام البيئي المحلي الذي ينتمي اليه، فضلا عن المشاركة بنشاط الشؤون البيئية المحلية والسعي لجعل المحافظة على البيئة والاستدامة واجب على المواطنين في جميع أنحاء العالم" (UNEP 2002:2). واصبحت كثير من دول العالم تدرك اهمية التثقيف حول المواطنة البيئية اذ اصبحت جزء من المنهاج الوطني للمدارس الثانوية في انكلترا (Dobson,2007:282) وحاليا الكثير من دول العالم تتبنى هذا الاتجاه. وتشجع المواطنة البيئية على العدالة من خلال الالتزام البيئي واحترام وحقوق الآخرين والايمان بأن لكل فرد جزء من الفضاء يتصرف به ولا ينتهك حقوق الآخرين والتقليل من الآثار البيئية على الآخرين ومن الفضائل الأخرى للمواطنة البيئية هي الرعاية والرحمة وتحمل المسؤولية تجاه الضعفاء. (Seyfang, 2006:388) (Hayward,2006:442). وما يؤكد اهمية المواطنة البيئية فإن لإجراءاتها الخاصة آثار عامة، فقرارات الشراء والتدفئة وغيرها من الممارسات لها تاثير عام ولا تقف عند الحدود الوطنية بل تصبح ذات بعد عالمي (Dobson,2007:282). ويمكن تلخيص اهمية المواطنة البيئية بالآتي: (Larsen,2014:13)

- أ- الايمان بأن الاستدامة البيئية هي لصالح للجميع . البيئة كمورد جماعي مشترك لا يستبعد احد منه فعليا .
 - ب- تفضيل المصلحة العامة فالمواطنة البيئية تسعى الحفاظ على سلامة الموارد المشتركة ذات المنفعة العامة.
 - ج- المعرفة الأخلاقية والمعنوية لا تقل أهمية عن المعرفة العلمية التقنية في سياق تغيير السلوك المؤيد للبيئة.
 - د- المواطنة البيئية تولد الايمان بأن الحقوق البيئية تقابلها المسؤوليات البيئية للآخرين .
 - هـ- تتجاوز المشاكل البيئية الحدود الوطنية، وبالتالي فإن المواطنة البيئية اصبحت لغة مشتركة بين المجتمعات
 - ز- أن الإجراءات المتعلقة بالبيئة الخاصة هي ذات صلة بما يحدث من اثار في البيئة العامة.
- ٣- مكونات المواطنة البيئية: تتضمن المواطنة البيئية عدد من العناصر وتتمثل بالآتي: (Environmental Evidence Australia,2012:10-11)

- أ- المعلومات البيئية باعتبارها الخطوة الأولى في التعليم البيئي.
- ب- الوعي البيئي : من الآثار الضارة للآخرين بشأن البيئة هو ان ينسب المسؤولية لتغيير الظروف البيئية.
- ج- الاهتمام البيئي: الدعم والإنفاق الحكومي في مجال حماية البيئة، وتحديد المشاكل البيئية والسلوك.
- د- المتغيرات الشخصية: تتضمن عوامل مثل الشعور بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية، والتوجه الاقتصادي، الانفعالية، الانتماء الديني والسلوك المسؤول بيئيا.
- هـ- المتغير الاجتماعي- والديموغرافي
- و- المعرفة والتعليم البيئي.
- ز- محور الأمية البيئية
- ح- السلوك المسؤول بيئيا

٤- تحديات تطبيق المواطنة البيئية

على الرغم من اهمية المواطنة البيئية فإنها تواجه تحديات في التطبيق على ارض الواقع . فهناك تحدي في إيجاد الآليات والمبادرات والسياق الاجتماعي الهادف للتعبير عن المواطنة البيئية في الحياة اليومية وفي الاسواق والفصول الدراسية، والأسرة وأماكن العمل ، لتمكين وتشجيع الناس على القيام بدور المواطنة والحد من آثار بيئية وعلى وجه التحديد.(Seyfang, 2006:388). وقد يعكس السلوك البيئي للشركات محاولة لتفسير عدم تجانس الاستجابة للضغوط التنظيمية ذات الصلة بالبيئة ، إذ اشارت بعض الدراسات بأن الشركات تخضع لضغوط لقوى المؤسسية والتوقعات المعيارية المجتمعية واللوائح القسرية، والسياسات العامة، ووسائل الإعلام و المنظمات غير الحكومية التدقيق الاستراتيجيات البيئية، الا ان المنظمات في البلدان النامية تختلف من حيث الامتثال للمتطلبات البيئية. Sudin,2011:82. ويرى (Buko,2009:17-18) ان هناك فجوة في البيانات الكمية عند قياس للمواطنة البيئية، وقد تظهر تلك الفجوة بسبب ان المقاييس الكمية في بعض الأحيان لاتقيس الآثار الاجتماعية؛ وان الجهات الفاعلة في حماية البيئة تحقق نتائج مختلفة القيمة، ومن الصعب ان تمتلك المواطنة البيئية العضوية الكاملة في تحقيق الاستدامة طالما انها تتطلب الكثير من الترتيبات الهيكلية وتحضيرات البنى التحتية. وعلى الرغم من أن الإطار النظري للمواطنة البيئية يعرض العناصر الأساسية التي تولد السلوك المؤيد للبيئة، الا انه لاتزال هناك ثلاث مجالات نظرية تنطوي على نقاط ضعف، تتمثل بالاتي:(Larsen,2014:16-17)

أ- يفتقر الإطار النظري للمواطنة البيئية الى الإثبات في الميدان ،اذ لاتزال هناك أدلة محدودة عن أفضل السبل لتعزيز وتغذية المواقف والسلوكيات المؤيدة للبيئة.

ب- هناك تمييز محدود بين مختلف أنواع السلوكيات وكيف تعمل بطرق مختلفة.

ج- تغير استخدام المفاهيم قد يدل أن الإطار النظري لم يتم تطويره بشكل كامل وبالتالي افتقاره الى الاختبار. ثالثا -العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية:

من اجل تنفيذ الادارة الخضراء ينبغي ان يكون العاملين ملهمين وممكنين ولديهم وعي بيئي للمفهوم الاخضر لتحقيق النجاح، من جانب اخر فان مبادرات الادارة الخضراء وتعزيز الابتكارات تتطلب مستوى عال من المهارات الفنية والادارية ، وان تتطابق استراتيجية ادارة الموارد البشرية مع ثقافة المنظمة والاهداف طويلة الامد.(Sudin,2011: 81) . وينبغي أن تحقق تلك الاستراتيجيات وتلهم طموحات فريق الموارد البشرية والعاملين الاخرين ، وذلك لتحقيق عوائد مستدامة لاصحاب المصلحة، وتلبية احتياجات الزبائن والطموحات والتوجهات المجتمعية ، والاستجابة للتوقعات الحكومية والتنظيمية عبر خلق الوعي بين العاملين وبما يعزز المواطنة البيئية . (Margaretha & Saragih,2013:2). ويمكن أن تستخدم منظمات الاعمال ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل مناسب لتحفيز موظفيها للوصول إلى أهداف الاستدامة البيئية من خلال استخدام واجهة كل موظف لتعزيز الممارسات المستدامة وزيادة وعي الموظفين والالتزام بقضايا الاستدامة. et al (Fayyazia ,2015:101). ان الاقتراحات والمبادرات الفردية التي تهدف إلى الحد من النفقات أو التكاليف قد تدرج رسميا في الوصف الوظيفي الا ان الالتزام بها يعد نوع من المواطنة لان الالتزام الدقيق يتطلب ايمان بها من العاملين بما يسهم في الفاعلية التنظيمية(Boiral & Paille ,2012:433) . ويمكن للموارد البشرية ان تساعد المنظمة في تحقيق المواطنة البيئية من خلال الاتي:(Milliman,2013:31)

أ- تعزيز الثقافة التنظيمية الموجهة بينيا عبر تزويدهم بالمقدرات المطلوبة لتحقيق مبادرات دعم اساسية لتنفيذ الاستدامة باعتماد استراتيجية ادارة موهبة تتضمن برامج التدريب واختيار واستقطاب خضراء.

ب- المساعدة في دمج العاملين في سلوكيات البيئة من خلال التطوير والمكافآت الخضراء.

ج- المساعدة في اعتناق توجه بيئي قوي للعاملين عبر ممارسات ادارة الموارد البشرية لدعم البرامج البيئية. ومما لاشك فيه ان المواطنة البيئية هي ثقافة تنعكس من خلال سلوك العاملين يتضح من خلال تبنيهم النهج الاخضر في اداء وظائفهم ، واذا ماتم توجيه ممارسات ادارة الموارد البشرية نحو تعزيز ثقافة العاملين وحثهم على تبني قيم المحافظة على البيئة في عملهم نتوقع ان ينتج سلوكيات مواطنة بيئية بمستوى عالي يلبي طموح المنظمة ويحقق اهدافها .

المحور الرابع-الاطار العملي للبحث

أولاً- تشخيص واقع ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء واهميتها
تم قياس متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من خلال اربعة ابعاد هي: " التوظيف
الاخضر، والتدريب الاخضر، وتقييم الاداء الاخضر، وانظمة التعويض والتحفيز الاخضر، وفيما يلي تشخيص
واقع واهمية هذه المتغيرات بالاستناد الى اجابات عينة البحث :

١-التوظيف الاخضر : يتضح من الجدول (٣) ان بعد التوظيف الاخضر قد تم قياسه من خلال الفقرات (١-٦)
وكانت الاوساط الحسابية لاغلب فقراته دون الوسط الفرضي البالغ (٣) ،باستثناء فقرتان حصلنا على وسطين
حسابيين اعلى من الوسط الفرضي ،اذ حصلت الفقرة (٥) على اعلى وسط حسابي وهو (٣.٥) وهو يعبر عن
حرص الشركة على تفعيل عملية التوظيف من خلال الانترنت ،اما على المستوى الاجمالي فان الوسط
الحسابي لبعده التوظيف الاخضر قد بلغ (٢.٩) وهو ادنى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (٠.٣١) وهو
يعكس انسجام اجابات العينة ،ومما تقدم تدل النتائج على ضعف اعتماد التوظيف الاخضر من قبل ادارة الشركة
وربما يعود جزء من ضعف هذا البعد الى ان الشركة حاليا لاتقوم بالتوظيف الا على نطاق محدود جدا ، غير
انها تستخدم الانترنت للتواصل مع الزبائن وبعض طالبي الوظائف.

٢-التدريب الاخضر : تم قياس بعد التدريب الاخضر من خلال الفقرات من (٧-١٢) في الاستبانة ،وحصلت
ثلاث فقرات على اوساط حسابية تجاوزت قيمة الوسط الفرضي وهما الفقرات (٧ و١٠ و١١) كما يتضح من
الجدول (٣) اذا حصلت الفقرة (١٠) على اعلى وسط حسابي بلغ نحو (٣.٧) وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٦)
وهي تتعلق بحصول المدراء في الشركة على تدريبات خضراء تتعلق بالمحافظة على بيئة العمل ، اما على
مستوى اجمالي بعد التدريب الاخضر فقد حصل على وسط حسابي بلغ (٣) وهو بنفس قيمة الوسط الفرضي الا
ان النتيجة تعكس ضعف في تبني الشركة للتدريب الاخضر لمواردها البشرية اذ ان هناك اساليب محدودة
تمارسها في هذا المجال كأستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والتي لاتخلف نفايات اثناء التدريب .

٣-تقييم الاداء الاخضر: بالرجوع الى الجدول (٣) تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (١٣-١٧) ولم تحصل
سوى فقرة على وسط حسابي اعلى بقليل من الوسط الفرضي في حين كانت جميع باقي الفقرات ادنى من قيمة
الوسط الفرضي ، وهذه النتيجة انعكست على الوسط الحسابي العام للبعد والتي بلغت نحو (٢.٤) وهي ادنى من
الوسط الفرضي وبلغت قيمة الانحراف المعياري (٠.٢٩) والتي تدل على انسجام في اجابات العينة، ان هذه
النتيجة تدل بشكل واضح على ضعف تبني الشركة وقسم الموارد البشرية فيها ادخال النهج الاخضر في عملية
تقييم اداء العاملين وهي نتيجة واقعية اذ ان عملية تقييم الاداء على مستوى العاملين لاتتضمن اية مدخلات
عن مدى المحافظة على البيئة وهذا يتأكد منه الباحث من خلال السؤال عن فقرات تقييم الاداء السنوي.

٤- انظمة التعويض والتحفيز الاخضر: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (١٨-٢٣) ويتضح من الجدول (٣)
ان جميع الاوساط الحسابية لها كانت ادنى من الوسط الفرضي،وبالتالي بلغ الوسط الحسابي العام للبعد (٢.١)
وهو ادنى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري بلغ نحو (٠.٥٦) وهذه النتيجة تدل على ضعف اعتماد
الشركة لانظمة التعويض والتحفيز الاخضر،اي ان الشركة لاتربط بين تقديم التعويضات او الحوافز للعاملين
وجهودهم في المحافظة على البيئة او عند تقديمهم المقترحات التي تعزز المحافظة على بيئة العمل،مما قد
يشكل عائق امام تشجيعهم في تبني السلوكيات التي تحافظ على بيئة العمل.

ولترتيب اهمية ابعاد متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية استنادا الى اجابات عينة البحث وقيمة معامل
الاختلاف اذ جاء بعد التدريب الاخضر بالمرتبة الاولى ثم تقييم الاداء الاخضر بالمرتبة الثانية وجاء التوظيف
الاخضر بالمرتبة الثالثة فيما حصل بعد انظمة التعويض والتحفيز الاخضر على المرتبة الرابعة والاخيرة اذ
كانت نسب معامل الاختلاف هي: (١١.٦%، ١٢%، ١٣%، ٢٧%) على التوالي.



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية

جدول (٣) تشخيص واقع وأهمية متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وابعادها الفرعية

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
التوظيف الاخضر			
٠.٢٧	٠.٦٨	٢.٥	١-تحرص ادارة الشركة على الاهتمام بالقضايا الخضراء (المحافظة على البيئة) ضمن الوصف الوظيفي لكافة الوظائف ليطلع عليها المرشحون الجدد.
٠.١٧	٠.٥٥	٣.٢	٢-يستخدم المرشحون للوظائف الشاغرة المعايير الخضراء(البيئية) لتحديد الشركة التي سيعملون بها.
٠.٣٢	٠.٩٤	٢.٩	٣-اصبحت الشركة ذات العلامة الخضراء(التي تحافظ على البيئة) هي المفضلة في عملية استقطاب المرشحين.
٠.١٥	٠.٥٠	٣.٤	٤-تحرص الشركة على استقطاب المرشحين الذين لديهم وعي بيئي (اخضر) لاشغال الوظائف الشاغرة.
٠.١٨	٠.٦٣	٣.٥	٥-معظم خطوات التوظيف(تقديم طلب التعيين والسيرة الذاتية والمقابلة) التي تعتمد لدينا تتم من خلال شبكة الانترنت.
٠.١٢	٠.٢٥	٢.١	٦-تتبنى ادارة الشركة العمل المرن في بعض الوظائف من خلال السماح بانجاز العمل في المنزل دون الحضور الى الشركة.
٠.١٣	٠.٣٨	٢.٩	الوسط العام والانحراف العام ومعامل الاختلاف العام
التدريب الاخضر			
٠.٣٢	٠.٦٧	٣.٦	٧-يتم تدريب العاملين عن جوانب الادارة البيئية لزيادة الوعي والمهارات والخبرات.
٠.٢٨	٠.٨٨	٢.٣	٨-يتم التدريب على كيفية اداء الوظائف الخضراء لاجاد اندماج عاطفي للمتدربين في الادارة البيئية.
٠.٣٢	٠.٦٤	٢.٧	٩-يتم التركيز على اكساب المتدربين المعرفة الضمنية لاداء الوظائف الخضراء.
٠.٢١	٠.٧٦	٣.٧	١٠-تتضمن برامج التدريب الاهتمام بتنمية الاتماط القيادية الخضراء(المحافظة على البيئة) لدى المديرين.
٠.١٦	٠.٥٦	٣.٤	١١-اكثر من نصف البرامج التدريبية التي تتبناها الشركة تعتمد على شبكة الانترنت وبدون استخدام للورق ولاتنتج عنها اية مخلفات .
٠.٢٣	٠.٥٣	٢.٣	١٢-تشجع ادارة الشركة العاملين على المشاركة في برامج التدريب الاخضر عبر مكافأة المتميزين منهم.
٠.١١٦	٠.٣٥	٣	الوسط العام والانحراف العام ومعامل الاختلاف العام
تقييم الاداء الاخضر			
٠.١٧	٠.٣٨	٢.٢	١٣-يتم تضمين الاداء الاخضر في نظام تقييم الاداء السنوي للعاملين في الشركة.
٠.٢٠	٠.٤٨	٢.٤	١٤-عملية تقييم الاداء تتضمن حوارات معمقه عن المشكلات البيئية التي تواجه الشركة.
٠.١٣	٠.٤٣	٣.٣	١٥-يتم تعيين اهداف وغايات ومسؤوليات خضراء لكل مدير او موظف في الشركة وتدخل ضمن تقييمه السنوي.
٠.٤٢	٠.٦٣	١.٥	١٦-يحدد المدراء بمختلف مستوياتهم في الشركة الاهداف الخضراء المدرجه ضمن التقييمات السنوية
٠.١٢	٠.٢٩	٢.٤	١٧-افتقار نظام تقييم الاداء للجوانب الخضراء مبرر لعدم الامتثال لاهداف الادارة البيئية من قبل العاملين.
٠.١٢	٠.٢٩	٢.٤	الوسط العام والانحراف العام ومعامل الاختلاف العام

انظمة التعويض والتحفيز الاخضر			
٠.٣٦	٠.٥٧	١.٦	١٨- تتم مكافاة الاقتراحات المقدمة من العاملين التي تعزز الجهود الخضراء وتحسن الاداء البيني في الشركة.
٠.٢٠	٠.٤٥	٢.٣	١٩- ترتبط خطط المكافاة في الشركة بين الاجر المستند الى المهارة والمهارات البيئية المكتسبة.
٠.٨٣	١.٠٥	١.٨	٢٠- تقدم ادارة الشركة حوافر لتشجيع الاتجاهات الخضراء في الشركة (كالتنقل الجماعي والتنقل بالدرجات الهوائية او السير على الاقدام).
٠.٥٩	١.٣	٢.٢	٢١- تقدم ادارة الشركة علاوات او مكافاة شهرية لافضل ادارة بيئية في اقسام ووحدات الشركة .
٠.٤١	٠.٧٨	١.٩	٢٢- تتضمن تعويضات المدراء جزئيا على اساس الامانتهم البيئية.
٠.٢٤	٠.٦٣	٢.٦	٢٣- المكافاة المستندة الى الاعتراف بجهود الاخرين تعتمد على مدى مايقومون به من جهود بيئية.
٠.٢٧	٠.٥٦	٢.١	الوسط العام والانحراف العام ومعامل الاختلاف العام
٠.٠٧	٠.١٩	٢.٦	الوسط العام والانحراف العام ومعامل الاختلاف العام لمتغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

وتعكس اجابات عينة البحث على مستوى اجمالي متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء ضعيفا واضحا اذ بلغ الوسط الحسابي العام (٢.٦) وهي ادنى من من قيمة الوسط الفرضي وتدل نسبة الانحراف المعياري (٠.١٩) على انسجام عالي في اجابات العينة، وهذه النتيجة تعكس ضعف ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الشركة العامة للزيوت النباتية، غير انها تاتي منسجمة مع الواقع اذا ان قسم الموارد البشرية في الشركة لم يتبنى هذا التوجه الذي يحتاج الى ثقافة داعمة من قبل الادارة العليا والعاملين فضلا عن اهمية الحصول على استشارات بهذا الخصوص، و لكن لمس الباحث ان ان هناك تفهم واضح لموضوع البحث ورغبة في التوجه نحو ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.

ثانياً : تشخيص واقع المواطنة البيئية في الشركة المبحوثة

تم قياس المتغير التابع (الاستجابي) المواطنة البيئية من خلال ثلاثة عشر فقرة وشملت الفقرات من (٢٤- ٣٦) في الاستبانة وكما موضح في الجدول (٤)، وحصلت الفقرات (٣١ و٣٢ و٣٣) على اوساط حسابية قريبة او اعلى من الوسط الفرضي، اذ حصلت الفقرة (٣٢) على اعلى وسط حسابي بلغ نحو (٣.٨) وهي تعكس حرص شخصي من افراد العينة على الاهتمام بعواقب افعالهم التي قد تؤثر بشكل سلبي على البيئة وهذا قد يكون مرد ذلك الى التخوف من العقوبات او الاثر القانوني لبعض الانشطة، فيما حصلت باقي الفقرات على اوساط حسابية دون الوسط الفرضي وكان ادنى وسط حسابي وهو (١.٧) قد حصلت عليه الفقرة (٣٤) وهي تعكس ضعف واضح في قيام العاملين بتقديم الاقتراحات لزملائهم حول سبل حماية البيئة عندما لا يكون ذلك ضمن مسؤوليتهم المباشرة، اما على مستوى الاجمالي فقد حصل متغير المواطنة البيئية على وسطا حسابيا بلغ (٢.٦) وبانحراف معياري (٠.٣٨) وهذه النتيجة تعكس ضعف المواطنة البيئية في الشركة على الرغم من وجود جهود واضحة للمحافظة على بيئة العمل وحصول بعض منتجات الشركة على شهادة (الايزو) واستحداث شعبة للبيئة الا ان من الواضح ان الدور التثقيفي للعاملين وحثهم على تبني متطلبات المواطنة البيئية لم تكن بالمستوى المطلوب، اذ لم يفعل الدور الجماعي بل الاكتفاء بالجهود الشخصية في المحافظة على بيئة العمل الامر الذي يتطلب من المعنيين في الشركة تفعيل مثل هذه الجهود وجعلها ثقافة مشتركة بين العاملين .



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية

جدول (٤) تشخيص واقع وأهمية متغير المواطنة البيئية

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٠.٢٠	٠.٤٩	٢.٤	٢٤- اعطي وقت كاف لحث زملائي على اخذ البيئة بنظر الاعتبار في كل ما يقومون به في العمل.
٠.٢٤	٠.٦٦	٢.٧	٢٥- أشجع زملائي لتبني المزيد من السلوك الواعي بيئيا.
٠.٢٤	٠.٦٥	٢.٧	أشجع زملائي للتعبير عن أفكارهم وأرائهم حول القضايا البيئية. ٢٦-
٠.٣٤	٠.٩٢	٢.٧	٢٧- اتحدث بعفوية مع زملائي لمساعدتهم على فهم أفضل للمشاكل البيئية.
٠.٤٠	١.٠٩	٢.٧	٢٨- حتى عندما اكون مشغول، فأنا على استعداد لاعطاء الوقت لتبادل المعلومات حول القضايا البيئية مع الزملاء الجدد.
٠.٤٠	٠.٨٤	٢.١	٢٩- اشارك بنشاط في الفعاليات البيئية التي تنظم في الشركة او خارجها.
٠.٤٥	١.٠٣	٢.٩	٣٠- اتخذ الإجراءات البيئية التي تسهم بشكل ايجابي في تحسين صورة شركتي
٠.١٣	٠.٤٠	٣	٣١- اطلع للمشاريع، والمساعدى أو الأحداث التي تعالج القضايا البيئية في شركتي.
٠.٢٦	٠.٩٨	٣.٨	٣٢- في عملي، أزن عواقب أفعالي قبل أن تؤدي الى ما يمكن أن يؤثر على البيئة.
٠.٣٦	١.١١	٣.١	٣٣- انفذ طوعا الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطة العمل اليومية.
٠.٤٧	٠.٨٠	١.٧	٣٤- اقدم الاقتراحات لزملائي حول سبل حماية البيئة على نحو أكثر فعالية، حتى عندما لا تكون ضمن مسؤوليتي المباشرة.
٠.٣٧	٠.٨٦	٢.٣	٣٥- اقترح الممارسات الجديدة التي يمكن أن تحسن الاداء البيئي لشركتي.
٠.٣٨	٠.٦٩	١.٨	٣٦- انا دائم الاطلاع على المبادرات البيئية التي تقوم بها الشركة.
٠.١٥	٠.٣٨	٢.٦	الوسط العام والانحراف العام ومعامل الاختلاف العام لمتغير المواطنة البيئية

ثالثا : تحليل علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية :
يعكس الجدول (٥) قيم علاقات الارتباط بين المتغير التفسيري "ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء" وابعاده و المتغير الاستجابي "المواطنة البيئية". فعلى مستوى الابعاد الفرعية حقق بعد "التدريب الاخضر" اقوى علاقة ارتباط مع متغير المواطنة البيئية إذ بلغت قيمة ($r_s = 0.51$ **) وهذه النتيجة تشير وبدلالة واضحة بان التدريب الاخضر للموارد البشرية والتوسع فيه يؤدي الى ارتفاع مستوى المواطنة البيئية بين العاملين، كما حقق بعد تقييم الاداء الاخضر علاقة ارتباط مع المواطنة البيئية إذ بلغت قيمة ($r_s = 0.37$ *) وهي علاقة معنوية عند مستوى (0.05) وتدل هذه العلاقة اعلى ان اعتماد تقييم الاداء الاخضر في تقييم اداء العاملين يؤدي الى ارتفاع مستوى المواطنة البيئية بين العاملين، في حين لم يحقق كل من بعد التوظيف الاخضر وانظمة التعويض والتحفيز الاخضر علاقات ذات دلالة معنوية مع المواطنة البيئية وهذه النتيجة تعكس ضعف هذين البعدين في الشركة المبحوثة، اما على المستوى العلاقة الاجمالية بين متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية فقد بلغت قيمة ($r_s = 0.38$ *) وهي علاقة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) ، وهذه النتيجة تشير وبدلالة واضحة على ان ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء تعد احدى المحركات الاساسية التي ينبغي ان تعتمد عليها المنظمة المبحوثة لتعزز مستويات المواطنة البيئية بين العاملين. وفي ضوء النتائج المتحققة فان هناك مبرر لقبول الفرضية الرئيسية الاولى للبحث التي مفادها " ترتبط ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بعلاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بالمواطنة البيئية في المنظمة المبحوثة".
جدول (٥) قيم معامل الارتباط (r_s -spearman) بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية

ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	التوظيف الاخضر	التدريب الاخضر	تقييم الاداء الاخضر	انظمة التعويض والمكافآت الخضراء	الاجمالي
المواطنة البيئية	٠.٢٤	**٠.٥١	*٠.٣٧	٠.١٨	*٠.٣٨

* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠٥

N=30

** الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠١

رابعاً : تحليل اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المواطنة البيئية
يوضح الجدول (٦) نتائج تحليل اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المواطنة البيئية
باستعمال نموذج الانحدار البسيط ، فعلى المستوى الاجمالي يتضح ان هناك تأثير معنوي لمتغير ممارسات
ادارة الموارد البشرية الخضراء في المواطنة البيئية ، اذ نجد ان قيمة (f) المحسوبة بلغت (٨.٣٦) وهي اكبر
من قيمتها الجدولية البالغة (٤.٠٨) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبحدود ثقة (٩٥%) ، وهذه النتائج تؤكد
وجود تأثير لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المواطنة البيئية، اذ بلغت قيمة الثابت (a=١.٢٢)
وهذا يعني هناك وجود للمواطنة البيئية بمقدار (١.٢٢) وحتى وان كانت ممارسات ادارة الموارد البشرية
الخضراء تساوي صفر ، وبلغت قيمة (B=٠.٣٣) اي ان تغيير في ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء
بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغيير في المواطنة البيئية بمقدار (٠.٣٣) ، اما قيمة (R2) فقد بلغت
(٠.١٤) ، وهذا يعني أن ما مقداره (١٤%) من التباين الحاصل في المواطنة البيئية هو تباين مُفسر بفعل ممارسات
ادارة الموارد البشرية الخضراء التي دخلت النموذج، وأن (٨٦%) هو تباين مُفسر من قبل عوامل اخرى لم تدخل
أتمودج الانحدار.

اما على مستوى الابعاد الفرعية فقد حقق كل من متغير التدريب الاخضر وتقويم الاداء الاخضر تاثير ذات دلالة
معنوية في المواطنة البيئية اذ بلغت قيم (f) المحسوبة لكل منهما (٨.٣٢ و٩.٧٤) على التوالي، وهي اكبر من
قيمة (f) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وهناك ارجحية لقوة تأثير او مساهمة للتدريب الاخضر في المواطنة
البيئية اذ بلغت قيمة (B=٠.٣٧) وانه يفسر (٢٦% R2=) من التباين الحاصل في المواطنة البيئية ، وهذه
النتيجة على الرغم من ضعفها الى انها تعكس وجود هناك بعض البرامج التدريبية الخضراء التي تحاول
الشركة ان تعتمد بها بما يشجع على سلوكيات المواطنة البيئية من خلال عقد بعض الندوات عن اهمية المحافظة
على بيئة العمل بحضور مختصين من وزارة الصحة والبيئة وهذا ماأكد منه الباحث من خلال شعبة البيئة في الشركة.
فيما لم يحقق كل من متغير التوظيف الاخضر وانظمة التعويض والمكافآت الخضراء تاثير ذات دلالة معنوية في
المواطنة البيئية وهو يعكس ويعزز ما تم التوصل اليه من نتائج سابقة ويعود ذلك الى الضعف الكبير في هاتين
الممارستين في الشركة المبحوثة مما اضعف اي دور لهم في سلوكيات المواطنة البيئية.

وفي ضوء تحقق تاثير على المستوى الاجمالي لمتغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في
المواطنة البيئية فضلا عن تاثير بعدين فرعيين في المواطنة البيئية ، فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الرئيسية
الثانية للبحث والتي مفادها : " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في
المواطنة البيئية".

جدول (٦) نتائج تاثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المواطنة البيئية

المتغير التابع	مستوى المعنوية	قيمة F المحسوبة	R2	B	a	المتغيرات المستقلة
المواطنة البيئية	غير دال	٤.٩٩	٥%	١.٩٦	٠.٣٥	التوظيف الاخضر
	دال معنويا	٩.٤٧	٢٦%	٣٧.	٣٢.١	التدريب الاخضر
	دال معنويا	٨.٣٢	١٤%	٠.٣٢	١٩.١	تقييم الاداء الاخضر
	غير دال	٠.١٦	٣%	١٠.١٩	٠.٠٦	انظمة التعويض والتحفيز الاخضر
	دال معنويا	٨.٣٦	١٤%	٠.٣٣	١.٢٢	اجمالي ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

في قيم f الجدولية = ٧.٣١ عند مستوى معنوية ٠.٠١

N=30

قيمة f الجدولية = ٤.٠٨ عند مستوى معنوية ٠.٠٥

المحور الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

- 1- أصبحت ادارة الموارد البشرية الخضراء من الاتجاهات الحديثة التي تتبنى المحافظة على بيئة لعمل والبيئة بشكل عام عبر تطويع ممارسات ادارة الموارد البشرية وما يجعلها قادرة على تحقيق ذلك هو تماسها المباشر مع المورد البشري المعني بتطبيق هذه الممارسات.
- 2- لا يزال هناك جدل بشأن مفهوم المواطنة البيئية اذ يتداخل مع مصطلحات كثيرة ويتسع ليشمل سلوك الفرد خارج المنظمة وسلوكه في المحافظة على البيئة بشكل عام وياخذ بعدا عالميا.
- 3- اظهرت نتائج الجانب العملي للبحث ضعف في تبني الشركة المبحوثة لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الاخضر والتدريب الاخضر وتقويم الاداء الاخضر والتعويضات والمكافآت الخضراء) وربما يعود جزء من السبب في ذلك الى حداثة هذا التوجه وان تطبيقاته في منظمات الاعمال يتطلب الاستعانة بخبرات قد لا تمتلكها الشركة العامة للزيوت النباتية.
- 4- لم يحقق كل من التوظيف الاخضر وانظمة التعويض والتحفيز الاخضر اي علاقات ارتباط او تاثير ذات دلالة معنوية مع المواطنة البيئية مما يدل على الضعف الكبير في تبنيهما من قبل الشركة، اذا ان التوظيف الحالي شبه متوقف كما ان انظمة التعويض لم تتضمن اي اشارة الى منح العاملين حوافز او مكافآت بناء على المبادرات المتعلقة بتنمية الممارسات الخضراء والمحافظة على البيئة داخل الشركة، وربما يعود جزء كبير من ذلك الى حداثة تأسيس قسم ادارة الموارد البشرية في الشركة.
- 5- اظهرت نتائج البحث ضعف سلوكيات المواطنة البيئية بين العاملين في الشركة المبحوثة وربما يعود السبب في ذلك الى ضعف الاهتمام من قبل الادارات المختلفة في التثقيف والحث على الاهتمام بالجوانب البيئية داخل الشركة وضعف ادوار مدراء الاقسام والشعب في الحث على ممارسات المواطنة البيئية.
- 6- تاشر ان سلوكيات المواطنة البيئية بين العاملين في الشركة في المحافظة على بيئة العمل تعتمد على الالتزام الشخصي لهم او التخوف من العقوبات التي قد تترتب على عدم التزامهم.

ثانياً: التوصيات

- 1- ضرورة اشاعة ثقافة الاهتمام بالمحافظة على بيئة العمل بين العاملين في الشركة وتبني النهج الاخضر في العمل وتوضيح اهميتها في الانشطة الصناعية من خلال ورش العمل والمحاضرات والملصقات وضرورة ان ياخذ مدراء الاقسام والشعب ادوراهم في التوعية.
- 2- اعطاء مرونة في العمل لبعض الانشطة كممارسة النشاط من البيت وبخاصة للانشطة الادارية التي لا تتطلب الحضور الى الشركة وتشجيع العاملين على استخدام الحاسوب في المراسلات بين الاقسام المختلفة.
- 3- ضرورة ان يتم تضمين الجوانب الخضراء في الوصف الوظيفي للانشطة في الشركة من خلال تضمين المتطلبات الخضراء ضمن اداء الوظيفة، مع اهمية ادخال العاملين في الشركة في دورات تدريبية توضح لهم فيها اهمية المحافظة على البيئة والنهج الاخضر في العمل.
- 4- الاهتمام بالتدريب الاخضر وممارسته بشكل عملي من خلال التشجيع على الدخول في برامج تدريبية تتبنى التدريب من خلال برامج الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات الحديثة وبدون استخدام الاوراق او الاقلام ولا تؤدي الى مخلفات.
- 5- تشجيع العاملين على القيام بممارسات صديقة للبيئة من خلال وجودهم في الشركة وخارجها مثل التشجيع على النقل الجماعي او استخدام الدراجات الهوائية في الحضور للشركة، والحد من الاسراف في استخدام الطاقة الكهربائية والتقليل من الطباعة واستخدام وجهي الورقة بالطباعة.
- 6- بغية الاهتمام بالنهج الاخضر في الشركة فلا بد من تضمين الاهتمام بالممارسات الخضراء والمحافظة على البيئة ضمن التقييم السنوي للعاملين، كان تضاف فقرة عن مدى مساهمة العاملين في المحافظة على بيئة العمل في استمارة التقييم السنوي.
- 7- اهمية تبني المبادرات الخضراء للمحافظة على بيئة العمل كاجراء المسابقات بين الاقسام والوحدات المختلفة في الشركة في مدى التزامها بالممارسات الخضراء وتعزيز ذلك بالحوافز المالية والمعنوية وبالامكان جعل هذه المبادرات فصلية او سنوية.



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية

٨- تعزيز المواطنة البيئية في الشركة من خلال تنمية الاحساس بالمسؤولية الجماعية باهمية المحافظة على بيئة عمل خالية من التلوث وان لا يكون المحافظة على البيئة مقتصر على اقسام او وحدات معينة وتفعيل الجهد الجماعي عبر اعطاء ادوار للعاملين في مختلف الاقسام للمحافظة على البيئة،ويمكن ان يتم ذلك بالتعاون بين قسم الموارد البشرية وشعبة البيئة.

١٠- ضرورة ان تتواصل الشركة مع المؤسسات الاكاديمية العراقية كالجامعات او مراكز البحوث والاستشارات الادارية للاستفادة منها في توظيف خبراتها لتعزيز الممارسات الخضراء عبر انشطتها اليومية وان تعطي ادلة لزيابنها بانها تحافظ على بيئة العمل والبيئة الخارجية.

مصادر البحث

١- مكتب العمل الدولي- جنيف، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مؤتمر العمل الدولي، التقرير الخامس، الدورة ١٠٢، ٢٠١٣

2. Bell, Derek R.(2005) Liberal Environmental Citizenship, Paper presented at the 'Citizenship and the Environment' Workshop. Environmental Politics, Vol. 14, No. 2, 179 – 194, April 2005.

3. Boiral .Olivier & Paille.Pascal (2012).Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation, J Bus Ethics (2012) 109:431– 445 DOI 10.1007/s10551-011-1138-9.

4 .Buko. Alena (2009),Environmental Citizenship For Sustainable Consumption, Master Thesis, School of Management and Governance .Public Administration University of Twente- Enschede-The Netherlands ,August 2009.

5.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.

6.Dobson. Andrew,(2007) Environmental Citizenship: Towards Sustainable Development , Sust. Dev. 15, 276–285 (2007),Copyright © 2007 John Wiley & Sons, Ltd and ERP Environment, Published online in Wiley InterScience, (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/sd.344

7.Fayyazia .Marjan, Shahbazmoradi. Saeed, Afshar. Zahra , and Reza Shahbazmoradic.

Mohammad, (2015) Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry, Management Science Letters 5 (2015) 101–108.

8.Jabbour, C. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a frameworkfor future research. Resources, Conservation and Recycling, 74, 144– 155.

9. Jafri .Saba (2012)Green HR practices: an empirical study of certain automobile organizations of India, Elixir Human Res. Mgmt. 42 (2012) 6193-6198. Available online at www.elixirpublishers.com

10. Larsen, Bjørn. Hvidtfeldt ,(2014), Environmental Citizenship and Electric Vehicles, A Case Study of Norway and Denmark, Master of Science in Global Studies Course: SIMV07 Lund University Term: Spring 2014 Department of Political Science .



11. MacGregor, S. and Szerszynski, B. (2003). 'Environmental Citizenship and the Administration of Life', paper presented at 'Citizenship and the Environment' Workshop, Newcastle University, 4-6 September 2003
12. Margaretha, Meily & Saragih, Susanti (2013) Developing New Corporate Culture through Green Human Resource Practice, The 2013 IBEA, International Conference on Business, Economics, and Accounting 20 – 23 March 2013, Bangkok – Thailand
13. Marhatta. Shakti & Adhikari. Sandeep (2013) Green HRM And Sustainability ,ASM's International E-Journal of Ongoing Research in management And IT.e-ISSN-2320-0065.
14. Milliman, John. (2013) Leading-Edge Green Human resource Practices :Vital Components to Advancing environmental Sustainability, Environmental Quality Management /DoI 10.1002/tqem/Winter 2013/ (pp:31-45).
15. Mishra. R.K., Sarkar. S. and Kiranmai .J. ,(2014) Green HRM: innovative approach in Indian public Enterprises, World Review of Science, Technology and Sust. Development, Vol. 11, No. 1, 2014(26-42).
16. Mueller. Hannah, (2011) Sustainable citizenship as a key to sustainability: Establishing a common ground on technology use in New Zealand's dairy sector ,A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degr of Master of Social Science at The University of Waikato.
- 17 . Opatha, H.H.D.N.P & Arulrajah, A. Anton. (2014) Green Human Resource Management: Simplified General Reflections, International Business Research; Vol. 7, No. 8; 2014.
18. Popli. Pooja (2014). A Study Of Green HR Practices, ItS Awreness and Implementation in The Industries in Nasik, G.J.C.M.P., Vol.3(1):114-118, (January–February, 2014)
19. Prasad. Ravi sharan. (2013), Green HRM: Partner in sustainable competitive Growth, *Journal of Management Sciences And Technology* 1(1), Oct-2013.
20. Salleh. Noor Azlina Mohd, Kasolang. Salmiah, and Jaffar. Ahmed (2012) Green Lean TQM Human Resource Management Practices in Malaysian Automotive Companies ,World Academy of Science, Engineering and Technology 70 (PP-340-344).
21. Seyfang . Gill (2006) Ecological citizenship and sustainable consumption: Examining local organic food networks, *Journal of Rural Studies* 22 (2006) 383–395
22. Shatouri . Reihaneh Montazeri, Omar . Rosmini, Igusa. Kunio and Fl.vio. de S.o Pedro Filho, (2013) *Embracing Green Technology Innovation Through Strategic Human Resource Management :A case of An Automotive Company: American Journal of Economics and Business Administration* 5 (2):pp: 65-73, 2013 ISSN: 1945-5488.
23. Sudin. Suhaimi (2011) Strategic Green HRM: A proposed model that supports Corporate Environmental Citizenship ,*International Conference on Sociality and Economics Development IPEDR vol.10 (2011)pp:79-83, IACSIT Press, Singapore.*



24. Sudin. Suhaimi,(2011),Strategic Green HRM: A proposed model that supports Corporate ,Environmental Citizenship, *International Conference on Sociality and Economics Development, IPEDR vol.10 (2011) © IACSIT Press, Singapore.*
25. Renwick .Douglas W.S., Redman. Tom and Maguire. Stuart.(2013), Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda, *International Journal of Management Reviews, Vol. 15,(PP: 1–14) (2013).*
26. UNEP (United Nations Environment Programme) (2002) Annual report of the International Environmental Technology Centre. Available at:
http://www.unep.op.jrc/ietc/Activity_Report/2002/13.asp (accessed 10 January 2005). http://www.unep.op.jrc/ietc/Activity_Report/2002/13.asp
27. Vij. Priya, suri .Sapna,and singh .Sukhbir, (2013) Green HRM- Delivering High Performance HR Systems, *International Journal of Marketing and Human Resource Management (IJMHRM),- Volume 4, Issue 2, May - August (2013), pp. 19-25*
28. 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 Research(IJBMER) , Vol 6(3),2015,158.*



The role of the green human resources management practices in a achieving requirements of environmental citizenship- Field research at the General Company for Vegetable Oils.

Abstract

The research aims to determine the role of the practices of green human resources management in achieving requirements of environmental citizenship in the workplace, the General Company for Vegetable Oils was chosen for the application of field-side of research which represent one of the important industrial companies in Iraq, which suffers from poor Green human resources management applications, which reflected negatively on the development Environmental citizenship among Employees. The questionnaire use as a tool to collect data and information as well as field presence of the researcher, The research sample included (30) managers of departments and Division ,and through using statistical program (SPSS) the data has been analysis and Perhaps the most prominent results are the weakness of the adoption of green human resource management practices by the company and the weakness of the prevalence of a culture of environmental citizenship among employees. The most important recommendations that came out of research are an emphasis on attention to green human resources management practices across activities of the , employment , training , compensation and incentive systems and performance evaluation, and so as to support environmental citizenship among employees.

Key Words : Green human resources management , Environmental citizenship.