

## دور الاتصال المسؤول في إدارة الموارد البشرية الخضراء. قراءة في تقارير دولية

### *The role of responsible communication in green human resource management*

#### *Read international reports*

هادف خديجة<sup>1\*</sup> ، مومن لامية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر دراسات و أبحاث في الاتصال جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)، khadidja.hadef@univ-annaba.org،

<sup>2</sup> مخبر دراسات و أبحاث في الاتصال جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)، lamious23@hotmail.fr،

تاريخ النشر: 2022 / 12 / 31

تاريخ القبول: 2022 / 12 / 01

تاريخ الاستلام: 2022 / 10 / 17

#### ملخص:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي يلعبه الاتصال المسؤول في إدارة الموارد البشرية الخضراء، وذلك من خلال تجسيد متطلبات الاتصال المسؤول: كالاتصال البيئي و الاتصال الاجتماعي و مساهمته في التطوير و التدريب للمورد البشري و تزويدهم بجملة من القيم و المعارف البيئية و الاجتماعية (المجتمعية) المتبناة في الثقافة المؤسسية ذات المجال الاقتصادي، و قد انتهت الدراسة الى نتائج و التي من أهمها: وجود علاقة تفاعلية بين الاتصال المسؤول و رهاناته في إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الاتصال المسؤول: الموارد البشرية الخضراء: المسؤولية البيئية: المسؤولية الاجتماعية.

#### Abstract:

This study aims to identify the role played by responsible communication in the management of green human resources, by embodying the requirements of responsible communication : such as environmental communication and social communication and its contribution to the development and training of human resources and providing them with a set of environmental and social (community) values and knowledge. Adopted in the institutional culture of the economic field, and the study ended with the most important results which are : the existence of an interactive responsible communication and its stakes in human resource management.

**Keywords:** *responsible communication; green human resource; environmental responsibility; social responsibility.*

## 1. مقدمة

أصبحت مؤسسات اليوم تشكل نسقا مفتوحا على محيط واسع تتفاعل مع مختلف السياقات: الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، التربوية، إذ تؤثر هاته الأخيرة على المؤسسة في استمرارية نشاطها و ضمان ديمومتها، حيث تتعرض لضغوطات و ضوابط تؤثر على تسيير عملها، و تنعكس بذلك على دورها المنوط، و هذا راجع للمستجدات الحاصلة: كتطور الوسائل التكنولوجية، و التنمية المستدامة، و المسؤولية الاجتماعية، و إدارة الجودة البيئية الشاملة، و المواطنة و ضغوطات الأطراف ذوي العلاقة: كالأ أسرة الإعلامية، المجتمع المدني، السياسات الدولية، و المناهج التربوية، و غيرها من العوامل المؤثرة بشكل او بآخر في تحقيق أهداف المؤسسة، هذا ما يفرض عليها تبني سياسة اتصالية فعالة، و مسؤولة عن كل المضامين الاتصالية التي تندرج ضمن إستراتيجيتها.

لذا وجب الاهتمام بالاتصال كونه يعتبر ركيزة و دعامة الأساسية في كل مؤسسة، ولا يقتصر نشاطه على البيئة الداخلية فحسب بل يتعدى الى علاقة المؤسسة بالمجتمع، حيث أصبح الاتصال أداة أساسية في تشكيل

و ترسيخ قيم مجتمعية تنص على الجانب البيئي والاجتماعي ، و هذا ما تفتقر إليه المؤسسات لاسيما الاقتصادية.

ففي ظل المنتظرات نلاحظ سلوكيات ضارة بالبيئة، و لعل التحديات الدولية الراهنة و المعاصرة ترتبط ارتباطا وثيقا بالوعي البيئي و المجتمعي لمعالجة القضايا و المخاطر المجتمعية في ظل بيئة متغيرة و معقدة غير ثابتة، و ذلك من خلال ما نصت عليه التقارير الدولية للمحافظة على البيئة.

لذا سنحاول الإجابة في دراستنا عن الإشكال التالي: ما هو دور الاتصال المسؤول في إدارة الموارد البشرية الخضراء؟.

وقد تفرع عن هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية سنحاول الإجابة عنها من خلال هذه الدراسة و هي كالتالي:

- فيما تتمثل مبادئ الاتصال المسؤول لإدارة الموارد البشرية الخضراء؟.
- ما هي الوسائل الاتصالية الأكثر استخداما لتجسيد الثقافة البيئية الخضراء للمورد البشري داخل المؤسسة؟.
- كيف تساهم الأنشطة الاتصالية داخل المؤسسة في إدارة الموارد البشرية الخضراء؟.

## أهداف الدراسة:

ان موضوع الاتصال المسؤول يستوحي غناه من كونه الفاعل الرئيسي لإدارة الموارد البشرية الخضراء، نتيجة للأساليب الاتصالية و السلوك المستدام تبعا للإستراتيجية المسؤولة اتصاليا داخل المؤسسة مهما كان طبيعة نشاطها و ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاختلالات و المشكلات البيئية التي تؤثر بشكل او بآخر عن الانطباعات الذهنية المكونة.

ومن هذا المنطلق نستبين الأهداف العلمية للدراسة فيما يلي:

- إلقاء الضوء على واقع الاتصال المسؤول وممارسته لإدارة الموارد البشرية الخضراء والحد من تأثير الأنشطة الضارة بالبيئة.
- التشخيص الواقعي للإستراتيجية الاتصالية بالمؤسسة من خلال التطرق للمبادئ و وسائل الاتصال المسؤول.
- الكشف عن العلاقة بين كل من الاتصال المسؤول وإدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك من خلال قراءة في بعض التقارير الدولية. مع التركيز على ضرورة تبني مفهوم الاتصال المسؤول كحتمية لتحسين صورة المؤسسة.

### أولاً: الإطار المفاهيمي للدراسة:

#### 1/ تحديد مفاهيم الدراسة:

قبل الشروع في تبيان العلاقة بين المتغيرات والإجابة عن تساؤلات الدراسة لابد أولاً من التعرّيج على بعض المعطيات النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة وهما كالتالي: الاتصال المسؤول وإدارة الموارد البشرية الخضراء.

#### 1.1 الاتصال المسؤول:

يعتبر الاتصال المسؤول كالعصب الحيوي داخل المؤسسات في ظل المنتظرات. نظراً لتسليطه الضوء على الجوانب البيئية والاجتماعية، حيث ركز كل تعريف على زاوية معينة. إذ يعرف الاتصال المسؤول على أنه: "ذلك الاتصال الذي يدعم تطبيق التنمية المستدامة على مستوى المؤسسة، من خلال الأخذ بعين الاعتبار الانشغالات البيئية والاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية في محيطها، وعلاقتها بالبيئة والمجتمع في رسائلها الاتصالية، ذلك من خلال تعديل السياسة الاتصالية للمؤسسة، بما يتوافق مع هذه المستجدات، ونقل أثر المؤسسة فيما يتعلق بالتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لمختلف الأطراف ذوي العلاقة" (Gérarde noil, 2011, p6).

ما نستنتجه من خلال هذا التعريف: "أن الاتصال المسؤول داخل المؤسسة يتخذ شكلاً لتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، وضرورة الاهتمام بالبعد البيئي والاجتماعي في سياسة المؤسسة لاسيما الاقتصادية اثر التبادلات مع البيئة".

- ومن الشروط التي يجب أن تتوفر في الاتصال المسؤول أن يكون:
- الاتصال بطريقة مسؤولة لنقل المعلومة البيئية مع الأطراف ذوي المصالح.
- الاتصال بالمواضيع والمضامين المسؤولة أخلاقياً وبيئياً واجتماعياً.

**\*الأطراف ذوي العلاقة بالاتصال المسؤول:**

إذا أردنا شرح مبسط للأطراف ذوي العلاقة بالاتصال المسؤول والذي نقصد به: " مجموعة من الأفراد أو المؤسسات أو الجهات الضاغطة، يتواجدون بمحيط المؤسسة الداخلي والخارجي يؤثرون ويتأثرون بنشاطاتها، لذا على المؤسسات مهما كانت طبيعة مجالها الالتزام بمسؤوليتها اتجاههم، وأن تتبع الضوابط و التشريعات لحماية البيئة والمجتمع، مع الأخذ بعين الاعتبار كل من البعد البيئي والاجتماعي في الخطة الاتصالية، ومن بين الأطراف نجد: (المساهمين، المجتمع المدني، الأسرة الإعلامية، السياسات الدولية، المناهج التربوية، التشريعات القانونية لتسيير المؤسسات، المنظمات غير الحكومية). حيث برز تأثير الأطراف ذوي العلاقة ومساهماتهم في نشاط المؤسسة لتحقيق أهدافها و ضمان ديمومتها منذ أن تم الاهتمام بدراسات التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في ظل تدهور و تفاقم المشكلات البيئية.

**2.1 إدارة الموارد البشرية الخضراء:**

بدأ مؤخرًا الاهتمام بالموارد البشرية الخضراء كمفهوم حديث نسبيًا في مجال الفكر الإداري، كونه مجال يساعد على دمج الأهداف والاستراتيجيات البيئية للوصول إلى إدارة المورد البشري بصيغة بيئية داخل المؤسسة الاقتصادية، وتحقيق مزايا مختلفة، كما أصبح لمصطلح الموارد البشرية الخضراء صدى كبير من الناحية العلمية والعملية، وتزايد أهميته بشكل واضح ضمن بيئة الأعمال، وعليه سنعرج في التطرق للتعريفات.

تعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها: "إدارة حديثة للموارد البشرية مرتبطة بالإدارة البيئية في المنظمة، حيث تساهم في زيادة درجة الاستخدام المستدام للموارد، من خلال قيامها بممارسات تتصف بالخضراء مثل: التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والتعويض الأخضر وتنمية العلاقات الخضراء، كما تساهم في تنمية السلوك الأخضر لدى القيادات والموظفين، بهدف تحسين الأداء البيئي والتنظيمي، وبالتالي المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة (بلايلي، سملاي، 2018، ص 117).

نلاحظ من خلال التعريف أن: "إدارة الموارد البشرية تنحصر في تطبيق الممارسات والسياسات في الأنظمة، التي تجعل موظفي المنظمة الخضراء يعملون لصالح الأفراد والمنظمة والمجتمع والبيئة. إلا أن هناك من يعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها: "نتيجة من تفاعل ثلاثة عناصر و المتمثلة المسؤولية الاجتماعية، وإدارة الموارد البشرية الالكترونية، والتوازن بين العمل والحياة، وهي مسؤولة عن خلق القوى العاملة الخضراء، التي تفهم وتقدر الممارسات الخضراء وتحافظ على أهدافها الخضراء في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية من التوظيف، والتدريب والتعويض وتطوير رأس المال البشري(الزبيدي، حمزة، 2021، ص 80).

وعليه نعرف إدارة البشرية الخضراء بأنها: "الاستخدام المستدام و الأمثل للمورد البشري داخل المؤسسات خاصة الاقتصادية و مراعاة الجانب البيئي ضمن سياستها و تطبيق بعض الممارسات: (كالتدريب و التطوير الأخضر و الإدارة البيئية كسلوكيات مستدامة من اجل ضمان ديمومتها).

### 3.1 / المسؤولية البيئية:

هي التزام الشركة بالصحة و السلامة العامة أثناء ممارسة نشاطات أعمالها، و الاستجابة للقضايا البيئية من خلال التوفيق بين الربح الذي تسعى إليه، و حماية البيئة الطبيعية من أي ضرر قد يلحق بها نتيجة ممارسة هذه الأعمال. ( شرفة، 2018، ص565).

### 4.1 / المسؤولية الاجتماعية:

يعرفها البنك الدولي: "التزام أصحاب النشاطات الاقتصادية بالمساهمة و بدوافع ذاتية في التنمية المستدامة، من خلال العمل مع مكونات المجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس، بما يخدم الاقتصاد و التنمية معا" (خضور، 2011، ص6).

أما المرصد الفرنسي للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال على أنها: "تجنيد كل الطاقات المنظمة كي تساهم بشكل إيجابي الى جانب كل الفاعلين العموميين في التنمية المستدامة، و يكون ذلك بإدماج الأبعاد الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية في أنشطتهم، و هذا حتى تصبح متوائمة مع أهداف التنمية المستدامة (Orse, 2003, p12).

### 2 / مبادئ الاتصال المسؤول ووسائله:

#### 1.2 / مبادئ الاتصال المسؤول:

لتطبيق الاتصال المسؤول ينبغي الالتزام بالمبادئ الآتية:

✓ التصميم البيئي لوسائل الاتصال: استعمال أخلاقيات و تقنيات الاتصال بطريقة مسؤولة.  
✓ الحديث الأخلاقي: تجنب الخداع، الغش، التضليل، و اعتماد الشفافية من خلال المطابقة بين الأقوال و الأفعال الذي تأخذ التزامات كمية قابلة للقياس و صحيحة، و موضوعية، و من محدد فذا كانت التغيرات بالالتزامات المؤسسة فيما يعرف بالغسيل الأخضر الذي يعتبر كنوع من التلاعب بالجماهير و تضلله ببت معلومات لا تعكس المؤسسة. (شفيفة مهري، جمال درير، 2022، ص 109).

✓ الإعلام حول شروط تصنيع المنتجات و الخدمات و طريقة استعمالها.

✓ ترويج السلوكيات التي لها تأثير إيجابي على البيئة و المجتمع.

✓ - عدم استخدام الأدلة و البراهين الايكولوجية و المواطنة حتى تجد المؤسسة حق مزايا إيجابية و هادفة (ام رتم سحر، 2022، ص533).

## 2.2/ وسائل الاتصال المسؤول:

تتنوع وسائل الاتصال و أدواته نتيجة لسياسة المؤسسات و إستراتيجيتها المنتهجة بغية التبادل مع المحيط، من أجل تحقيق الغاية الأسمى و المتمثلة في: الاستمرارية و الديمومة لذا نذكر في دراستنا أهم وسائل الاتصال المسؤول و كيفية إيصال، و نقل المعلومات التي تحتاجها الأطراف ذوي العلاقة، و من بين الوسائل نذكر أهمها:

### - التسويق الأخضر (التسويق البيئي):

ظهر هذا المصطلح نتيجة لتزايد الاهتمام العالمي بحقوق المستهلك و ضغوطات الأطراف ذوي العلاقة ذات توجه بيئي هدفها: (العيش الكريم في بيئة آمنة و نظيفة كحق من حقوق الفرد داخل المحيط، فتعتبر حركات المنظمات و المجتمع المدني بوابة في إدراج العديد من المصطلحات تتعلق بالجانب البيئي من بينها:

### التسويق الأخضر سنعرج في تعريفه كالآتي:

يعرف على أساس أنه: "عملية متكاملة تهدف الى التأثير في تفضيلات الزبائن بصورة يدفعهم نحو التوجه الى طلب منتجات غير ضارة بالبيئة" و تعديل عاداتهم الاستهلاكية بما ينسجم مع ذلك، كما يعرف على انه " نهج إداري مصمم لدمج عناصر المزيج التسويقي لتلبية رغبات و احتياجات العملاء و أهداف ربحية الشركة بطريقة مستدامة دون الإضرار بالبيئة (طالب و آخرون، 2018، 58) و العمل على تقديم منتجات ترضى هذا التوجه بحيث تكون المحصلة النهائية هي الحفاظ على المنتجات تحترم البيئة، و يلتزم التسويق الأخضر بنقل صورة محترمة للمؤسسة لذا فهو من أهم أدوات الاتصال المسؤول.

نستنتج من خلال هذا التعريف ان التسويق الأخضر: "عملية تهدف للإعلان عن منتجات غير ضارة بالبيئة مع الالتزام بنقل صورة و انطباع الجيد عن المؤسسة، و هنا تكمن الغاية الأساسية للاتصال المسؤول كنهج و إستراتيجية اتصالية فعالة.

## 3.2/ أشكال الاتصال المسؤول

تتنوع وسائل الاتصال و أدواته نتيجة لسياسة المؤسسات و إستراتيجيتها المنتهجة بغية التبادل مع المحيط، من أجل تحقيق الغاية الأسمى، و المتمثلة في الاستمرارية و الديمومة، لذا نذكر في دراستنا أهم

وسائل الاتصال المسؤول، وكيفية إيصال ونقل المعلومات التي تحتاجها الأطراف ذوي العلاقة، و من بين الوسائل نذكر أهمها:

#### أ/ الإعلام البيئي

يعرفه البنك الدولي الاعلام البيئي بأنه: "نقل المعلومات البيئية من اجل إثراء معارف الجمهور و التأثير على أرائه و سلوكياته اتجاه البيئة، و يقصد به المواد الإعلامية أو المضامين البيئية في وسائل الإعلام، التي تعالج قضايا بيئية و تعمل عن البحث عن أسبابها و أبعادها و حلول علاجها بهدف تأثير على الجمهور و توعيته و تعديل سلوكياته اتجاه البيئة(رضوان سلامن، 2012، ص99).

يعتبر الإعلام البيئي أحد مقومات الأساسية في الحفاظ على البيئة، حيث يتوقف إيجاد الوعي البيئي و اكتساب المعرفة اللازمين لتغيير الاتجاهات و النوايا نحو القضايا البيئية، على نقل المعلومات و على استعداد الجمهور نفسه ليكون أداة في التوعية لنشر القيم الجديدة، أو الدعوة للتخلي عن سلوكيات قائمة.

و من أهم أهدافه:

- تحقيق الوعي البيئي و تنمية الحس بالبيئة لدى كل متلقي للرسالة البيئية و التفاعل معها من خلال إثراءهم بالمعلومات و المعارف البيئية عبر وسائل الإعلام.
- تنمية القدرات البيئية و حمايتها بما يتحقق معه تكييف وظيفي سليم اجتماعيا و حيويا للمواطنين.
- استخدام وسائل الإعلام جميعها لتوعية الإنسان و إمداده بكل المعلومات التي من شأنها ان تعمل على ترشيد سلوكه(محمد أبو سمرة، 2010، ص ص 40/39).
- ضرورة تقاسم المعلومة البيئية مع الأطراف ذوي العلاقة.

#### ب/ الاتصال البيئي

يعرف الاتصال البيئي على أنه: "الاستعمال الاستراتيجي و المخطط للعمليات و الأنشطة الاتصالية و مخرجات وسائل الإعلام من اجل النقل الفعال للسياسة البيئية الموضوعة لمشاركة الجمهور في وضع المشاريع الموجهة نحو الاستدامة البيئية "(أمال مهري، 2014، ص258).

كما يعرف على أنه: "الاستعمال الاستراتيجي للتقنيات الإعلامية من اجل تدعيم السياسات و المشاريع البيئية و ترقيتها، كما يعد نشاطا إسهاميا يهدف إلى إشراك كل الأطراف المعنية بالعمل بدقة، و جدية اتجاه المجموعات موضوع التوعية، هو تهذيب و تشجيع سلوكيات العمل البيئي من طرف الأفراد، و ذلك بمساندة تلك المشاريع و تشجيع المشاركة فيها".

#### ج/ الاتصال الاجتماعي

يعرف الاتصال الاجتماعي على انه: "نقل الأفكار من طرف آخر، فهو الركيزة الأولى للسلطة، و ذلك من أجل تطوير المعارف و دفع الوعي الاجتماعي الى الطريق الأصح و تغيير السلوك المعاكس للطبيعة السليمة للإنسان، و تحسين نظام حياته و سلوكياته (Michel, 1985,p81).

إلا ان هناك من يؤكد في كتابه ان الاتصال الاجتماعي: بدأ من طرف السلطات الفرنسية 1973 استعمال الاتصال الاجتماعي عام في ميدان الصحة و الأمن، و قد أظهرت النتائج ان هذا الفرع ذا فعالية كبيرة، حيث أدى ظهور ما يسمى بتوفير حياة أفضل للأفراد يقتصر هدفه على إعلام الناس و تعديل اتجاهاتهم.

### 3/ مدخل الى إدارة الموارد البشرية الخضراء

يعد مفهوم الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجال الفكر الإداري، كونه مجال يساعد على دمج الأهداف و بناء استراتيجيات بيئية لتحقيق أهداف المؤسسة، كما أصبح لمصطلح الموارد البشرية الخضراء صدى كبير مع تزايد أهميته بشكل واضح ضمن بيئة الأعمال نظرا لمخرجاته، لذا سنعرج في التطرق لبعض العناصر.

#### 1.3/ أهمية الموارد البشرية الخضراء

تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء جزءا لا يتجزأ من الإستراتيجية و سياسة المؤسسة مهما كان طابعها، لذا لا يمكن لإدارة الموارد البشرية الخضراء ان تقوم بدورها المنوط إلا في ظل القيام بأنشطتها البيئية من خلال:

- حث المورد البشري ببعض الممارسات كإسهاماتهم في حماية المحيط و الحفاظ عليه، و الأخذ بأرائهم فيما يخص الجانب البيئي.
- إشراكهم في القيام ببعض المبادرات الخضراء لتغيير السلوك ضار بالبيئة.
- الاعتماد على أشكال التواصل و التبادل: من خلال مشاركة المعارف و المهارات و الخبرات و الأفكار و الاتجاهات.
- دعم تقنيات الإنتاج النظيف و التدريب الأخضر، تطبيق نظام الصحة و السلامة المهنية، كما تجدر الإشارة الى التوظيف و التدريب الأخضر، مما تعكس أسلوب القيادة للإدارة المستدامة داخل المؤسسة.

كما تتجلى أهمية الموارد البشرية الخضراء و دورها في الأنشطة الصديقة بالبيئة في كل مجالات الحياة، مما يعزز الاستخدام المستدام للموارد الموجودة داخل المؤسسات بشكل عام و التركيز على البيئة بشكل خاص، و بالتالي سيكون التحضير مفيدا بالنسبة للموظف في تقديم مساهمة كبيرة لإدارة مؤسسته بيئيا، و مواطننا صالحا بدوره في تحقيق الاستدامة البيئية.



وهنا نستنتج ان دورها الرئيسي يكمن في تحقيق الوعي الاجتماعي بكل ما يقوم به الموظف ويتحلى به من سلوك مستدام و البيئي أو سلوك اخضر، أي من الركائز البيئية والاجتماعية في الجانب البيئي فحسب كما أولت إليه بعض الدراسات بل نقوم أنها تسعى لتحقيق الرفاهية الاجتماعية و السلامة المهنية للموظفين داخل المؤسسة و المجتمع، و بالتالي تعمل على تطوير الرأسمال الأخضر و استدامته ( السلوك البيئي، المعرفة البيئية، الدوافع تركيزا على النقاط التالية:

- اتخاذ القرارات صديقة للبيئة.
- زيادة الرغبة في العمل بالوظائف الخضراء.
- تحسين الخدمات.

و أخيرا تلعب أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء دورا هاما في انتهاج الممارسات داخل المؤسسة من بينها:

- التدريب و التطوير الأخضر.
- تقييم الأداء الأخضر.
- الاستقطاب الأخضر.
- علاقات العاملين الخضراء.
- ممارسة المسؤولية المجتمعية للشركات.
- إدارة الموارد البشرية الالكترونية.
- الموازنة بين العمل و الحياة.
- ممارسة تحليل و تصميم الوظيفة الخضراء.
- أنظمة التعويضات و المكافآت الخضراء (جروش، 2011، ص6).

## 2.3/ أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء و ممارستها

### 1.2.3/ أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء

تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء عملية و نهج للتحكم في تأثير الفرد على البيئة و التبادل معها من اجل الحماية على مواردها المادية و الطبيعية، إذ تركز على رفاهية الفرد حاليا و التفكير في الأجيال المستقبلية ، و نذكر أن لإدارة الموارد البشرية الخضراء برنامج استباقي يهدف الى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ مساعدة المؤسسة على إدارة و تقويم الفعالية البيئية الخاصة بأنشطتها و منتجاتها و خدماتها.
- ✓ تحسين الأداء البيئي العام من خلال ترشيد استخدام الموارد الطبيعية.
- ✓ وضع الاعتبارات البيئية عند اتخاذ القرارات، و اتخاذ تدابير طويلة الأجل للحفاظ على البيئة.
- ✓ دمج الأهداف البيئية مع الأهداف العامة و الخطط المستقبلية.
- ✓ الامتثال باستمرار للقوانين البيئية.

## 2.2.3/ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

ماهو متعارف عليه لتطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء يكون بعض ممارسات لتحسين من البيئة التنظيمية منها:

## أ/ التوظيف الأخضر

تعتمد عملية تعيين الموظفين الجدد على أسس ومعايير بيئية وفق مفهوم إدارة الموارد البشرية لتحقيق المسؤولية البيئية والاجتماعية، ان هذه العملية تقوم باستقطاب أفراد يحملون قيم وثقافة خضراء تكون صديقة للبيئة، لذا يعرف على انه: "عملية توظيف المواهب الجديدة، و الذين هم على بينة من الاستدامة و دراية بممارسات الخضراء، وهذا يساعد في جذب معظم الموظفين و المبتكرين (الزبيدي، 2021، ص81). وهذا ما يعزز الثقافة البيئية لدى جمهور المؤسسة من خلال القيم والسلوكيات المتبناة.

## ب/ التدريب الأخضر

أدى التطور التقني الى الحاجة لتطوير المهارات في مجال التقنيات، ينطوي على ديناميكيات معقدة عند ممارستها في المنظمة الخضراء، إذ لديها القدرة على تطوير المعرفة من الناحية الإستراتيجية و ان من خلال عملية التدريب. حيث يتم توظيف ممارسات التدريب و التطوير لمساعدة الموظفين على اكتساب المعرفة و الكفاءات اللازمة لأداء أنشطة العمل و يكون ذلك متاحا من خلال: التثقيف و الوعي البيئي لتقليل من مسببات التدهور و التلوث البيئي (صباغ، 2020، ص24).

## ج/ تقييم الأداء الأخضر

يتم تعريفها بأنها: "الوظيفة المتعلقة بسياسات المنظمة في كيفية قياس معايير ومؤشرات الأداء البيئي المحرزة للعاملين في كافة المستويات الإدارية و الحصول على بيانات مفيدة حول الأداء البيئي، و تلعب إدارة التقييم الأداء الأخضر دورا مهما للغاية في فعالية عمل المؤسسة، لأنها توجه أداء الموظفين الى الأداء الذي تحتاجه من خلال إدراج أهداف الإدارة بيئيا، و بالتالي تحقيق فعالية الحقيقية و البيئية (جمانة، 2019، ص50).

## 4/ الجهود الدولية و مواقفها إزاء القضايا البيئية

تعتبر الدول من أهم الأطراف التي تعمل على تحقيق ممارسات لحماية البيئة و معالجة مشكلاتها من خلال مسؤوليتها، حيث تمتلك السياسات و الأدوات تمكنها من الإدارة البيئية الدولية لطالما تصبوا المجهودات في تبني منهج التنمية المستدامة، و في هذا المسار عقدت الدول أهم المؤتمرات الدولية للبحث عن الحلول و

الخروج بنتائج تنتهجها التنظيمات لتذليل المشكلات البيئية وعواملها، و من بين أهم المجهودات سنذكر منها ما يلي:

• مؤتمر ستوكهولم:

أول مؤتمر بيئي واسع أعدت له الأمم المتحدة عقد ستوكهولم عاصمة السويد 05 جوان 1972، بحضور 113 دولة بما فيها الجزائر، و العديد من المنظمات الحكومية و غير الحكومية و كثير من المهتمين بشؤون البيئة، وخرج المؤتمر بإعلان حول "البيئة الإنسانية" يتضمن 26 مبدءاً و خطة عمل تتكون من 109 توصية، تدعو الحكومات ووكالات الأمم المتحدة و المنظمات الدولية الى التعاون في اتخاذ تدابير من اجل حماية الحياة و مواجهة مشكلات البيئة، كما انشأ برنامج الأمم المتحدة للبيئة مهمته العناية بالبيئة، و من أهم المبادئ التي صدرت عن هذا المؤتمر، هي المبدأ الأول و الذي ينص على مايلي:

"للإنسان حق أساسي في الحرية و المساواة، و في ظروف معيشية مرضية في ظل بيئة تتيح له نوعيتها العيش في كرامة و رفاهية، وله واجب صريح في حماية البيئة و تحسينها لصالح الأجيال الحاضرة و المستقبلية"(برني، 2007/2006، ص24).

" يتضح من خلال المبدأ الأول أن: "للإنسان حق العيش في محيط سليم و متوازن و خالي من الأضرار البيئية و المشكلات البيئية مهما كان أشكالها بغية لصالح الأجيال الحاضرة و المستقبلية. كما يعتبر البداية الأولى للوعي الدولي بقضايا البيئة و التنمية المستدامة".

• مؤتمر تيليسي 1977:

ركز مؤتمر تيليسي على التربية البيئية بأنها: "عملية إجرائية دائمة لإيقاظ الوعي البيئي لدى مختلف الأفراد، و إكسابهم معارف و قيم ثم مهارات و خبرات تمكنهم من حل المشاكل الحالية و المستقبلية للبيئة. كما حددت فيه أهداف التربية البيئية بالاعتماد على التجارب الناجحة من تنفيذ برنامج الذي وضعته منظمة اليونسكو (نظمية، 2005، ص 131).

ما نلاحظه من خلال ما تقرر في هذا المؤتمر كمجهود دولي أنه عبر عن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء و كذا تطبيق التنمية المستدامة.

• مؤتمر ري ودي جانبرو 1992:

بعد مرور عشر سنوات من انعقاد مؤتمر البيئة الإنسانية، و تنامي الوعي البيئي لدى الدول خصوصاً بعد تفاقم المشاكل البيئية الناتجة عن مخلفات العملية التنموية التي أثرت سلباً عن البيئة، حيث عقد هذا المؤتمر من أجل البحث و إيجاد الحلول للتوفيق بين متطلبات التنمية و احترام البيئة في نفس الوقت، عقد المؤتمر بتاريخ: 1992/06/14. تحت شعار "الأرض بين أيدينا"، تم التصديق فيه رسمياً على فكرة التنمية

المستدامة كنهج تتبعه المنظمات و المؤسسات و وضع جملة من القيم و الممارسات يتسم بها المورد البشري من اجل حماية البيئة، و قد وضعت الدول المشاركة القواعد الأساسية لبرنامج عمل على الصعيد العالمي و الوطني و المحلي، يتكون من التوصيات (27) مبدأ حول التوجهات المستقبلية، و هي ما يعرف بالأجندة 21 او جدول أعمال القرن 21، او بالإضافة الى ذلك خرج المؤتمر بالنتائج التالية:

- ✓ إقرار إتاحة التكنولوجيا البيئية لكافة الدول، مع احترام حقوق الملكية الفكرية.
- ✓ إعلان ميثاق للأرض يحدد و يعلن مبادئ تلتزم بها الشعوب في العلاقات فيما بينها، و مع البيئة.

حيث صدرا آنذاك عن المؤتمر ثلاث وثائق اعتبرت إنجازا عظيما نحو تحقيق التعاون الدولي في مجال التنمية المستدامة متمثلة هذه الوثائق في: إعلان ريو الخاص بالبيئة و التنمية وهو عبارة عن خطة عمل يطلق عليها ب: جدول الأعمال القرن 21 (مهري، 2011/2012، ص45).

#### • مؤتمر جوهانسبورغ 2002:

عقد مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة تحت رعاية و إشراف الأمم المتحدة خلال الفترة الممتدة من 8/6 الى 9/4/2002، في مدينة جوهانسبورغ بجنوب إفريقيا، و يسعى هذا المؤتمر الى ان تعيد الدول النظر في أنماط استهلاكها و إنتاجها، و أن تلتزم بالنمو الاقتصادي المسؤول و السليم بيئيا. و أن تعمل معا على توسيع نطاق التعاون عبر الحدود من أجل الخبرات و التكنولوجيا و الموارد، و قد اعتبر جدول الأعمال القرن 21 خطة العمل العالمية من أجل التنمية المستدامة، اذ يعد مؤتمر القمة فرصة للاستفادة من المعارف المكتسبة خلال القرن الماضي، كما سطر منهجا جديدا في مجال الالتزام بتوفير الموارد و اتخاذ إجراءات محددة من أجل تحقيق الاستدامة على نطاق عالمي. و من هذا تم بلورة مبادئ القانون الدولي للبيئة (برني، 2006/2007، ص29).

ضف الى أن هناك بعض المواقع الالكترونية بالنسبة للهيئات و المنظمات العالمية المهمة للبيئة:

- برنامج الأمم المتحدة للبيئة: [www.unep.org](http://www.unep.org)
- اللجنة الدولية للتغيرات المناخية: [www.ipcc.ch](http://www.ipcc.ch)
- الوكالة الأوروبية للبيئة: [www.eea.europa.eu](http://www.eea.europa.eu)
- منظمة السلام الأخضر: [www.greenpeace.org](http://www.greenpeace.org)
- كما هناك الصحيفة البيئية الكترونية نشأت عام 2009 : [www.ennow.net](http://www.ennow.net)

ثانيا/ علاقة الاتصال المسؤول و إدارة الموارد البشرية الخضراء:

يعد موضوع الاتصال المسؤول موضوعا جديرا بالدراسة و البحث فيه وفقا لمتطلبات المؤسسات و المستجندات الحاصلة، و الذي يشير لمراعاة كل من الجانب البيئي و الاجتماعي للمؤسسات، حيث يلعب هذا

الأخير دوره في تفعيل إدارة الموارد البشرية الخضراء كونها اهتماما إداريا حديثا، يسعى لتبني وتعزيز بعض الممارسات الخضراء كالتوظيف الأخضر التدريب و التقييم الأخضر و كذا الإدارة البيئية، إذ تشمل جميع الأنشطة التي تهدف الى مساعدة المؤسسة على تنفيذ خططها الإستراتيجية المتبناة على الأمد البعيد غرضها حماية البيئة و المحافظة عليها.

هذا ما أكده (بطحي 2017) في دراسته بأن هناك حاجة متزايدة لإدارة الموارد البشرية الخضراء، من خلال تحسين جوانب الاستخدام المستدام للموارد داخل المؤسسات، جاء الاتصال المسؤول كنهج حديث و مستدام يعالج المشكلات و القضايا البيئية و الاجتماعية و المرتبطة بأنشطة المؤسسات، مما أدى ذلك للتعلم في الدراسات تخص المسؤولية الاجتماعية و البيئية و التنمية المستدامة.

كما تركز(شريفة جودي،ص2018) في مقالها بأنه: "يستوجب على المؤسسات إتباع استراتيجية الاتصال البيئي المسؤول المسطرة بالاعتماد على وسائل الاتصال، أكانت شفاهية أو مكتوبة أو الكترونية و تهدف لعدم التضليل في المعلومات البيئية خاصة للمورد البشري داخل المؤسسة و المساهمة في تبني قيم و سلوكيات صديقة للبيئة من بينها:

- الحد من النفايات و تدويرها.

- و التدريب على توفير الطاقة.

- استكشاف طرق الأمثل للاستغلال في الموارد و الثروات البيئية تخمينا في الأجيال المستقبلية.

- كما يؤكد (عتيق 2022) بأن الاتصال المسؤول يعد أداة استراتيجية تهدف الى مواجهة تحديات المصدقية، و المساءلة، و الشفافية كونه اتصال يترجم التزام الكلي للمؤسسة الى طرق ملموسة، لإدارة الموارد البشرية الخضراء خاصة في الرسائل التي ينشرها.

أما فيما يخص دراستنا فإننا نستخلص 3 معايير للعلاقة بين المتغيرين:

\* تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل فعال في تلقين المورد البشري جملة من القيم والسلوكيات الرشيدة و الواعية عن طريق الأساليب و الوسائل التكنولوجية: (كالانترنت و المواقع التواصل الاجتماعي كتكوين المجموعات للحوار و الدردشة الالكترونية، الإشهار الالكتروني، او الصفحات الالكترونية لتبادل المحتوى الأخضر مما تعمل كافة الوسائل على تزويد المورد البشري بالمعلومات البيئية و الاجتماعية.

\* القيادة:

تلعب القيادة دورا هاما في توجيه السلوكيات و تغيير الاتجاهات و الآراء المكونة لدى المورد البشري إزاء البيئة، من خلال نمط القيادي السائد و درجة الوعي و مستوى الثقافي محتواه بيئي للقائد كمسؤول

يعمل على بث و ترسيخ الثقافة البيئية من أجل التوظيف الأخضر و المتابعة و التقييم، كما تهدف القيادة لصياغة نموذج البيئة الاجتماعية و دعم النقاش و التبادل الفكري لتكوين الأفراد و تدريبهم على السلوك المستدام مفاده المحافظة على البيئة و التعاون الاجتماعي لتحقيق الغاية الأسمى، و المتمثل في الاستغلال الأمثل للموارد و مواكبة المستجدات العالمية كالتنمية المستدامة.

لذا وجب على القيادة الأخذ بعين الاعتبار في تخطيطها الاستراتيجي كل ما يحسن سمعتها بالنسبة للمورد البشري داخل المؤسسة و انتهاج أسلوب عملي جديد للممارسة المهنية الهادفة لخلق نجاح و فاعلية أكبر في العمل و تنفيذ لبرامج المسؤولية الاجتماعية و توفير المعلومة، و إبرازها دون الاحتكار او التزييف تكريسا لمبادئ الإدارة البيئية.

### \*الثقافة التنظيمية:

بما أن الثقافة التنظيمية تعتبر إطار معرفي لمجموعة من القواعد السلوكية والقيم و التوقعات يشترك فيها المورد البشري داخل المؤسسة، فوجب على صانعي القرار أن يتخذوا من القيم و ردود الأفعال نسيج مختلف يتقاسم فيه الأفراد اتجاهاتهم و يتفاعلون إزاء مواضيع متعددة من بينها البيئة، فنظرا لتغيرات الحاصلة فالبيئة التنظيمية فرضت على المؤسسات لاسيما الاقتصادية ان تتبنى سلوكيات واعية و راشدة غير مضرة سواء بالبيئة او المجتمع من خلال تأدية نشاطاتها، و تكوين الأفراد على الافتراضات المشاركة التي تحكم الطريقة يفكر بها أعضاء المنظمة و القيادة و أسلوب تعاملهم مع البيئة و كيفية تعاملهم مع المعلومات و المعارف و الاستفادة منها لتحقيق الغاية المنشودة.

فالثقافة التنظيمية تتأثر بجملة من العوامل سواء ملموسة او غير ملموسة منها:

- آراء و أفكار و توجهات الموظفين بما يتعلق بالقضايا البيئية.
- مدى التزام الموظفين بالصورة العامة التي تظهرها المؤسسة لنفسها داخل المجتمع من خلال التزاماتها بيئيا و اجتماعيا.
- منتجات بيئية او منتجات غير ضارة بالبيئة.
- شعور المورد البشري و درجة الرضا إزاء المؤسسة و الصورة التي يحملونها و ينقلونها للجمهور الخارجي كسلوك مستدام.
- مساهمة المورد البشري في تصميم الإعلانات البيئية و المطويات و المطبوعات كوسيلة الاتصال بين المؤسسة و المجتمع.
- إسهامات وخدمات المؤسسة و تأثيرها في المجتمع لكسب صورة و سمعة حسنة.
- ومن هنا نستنتج ان الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة الاقتصادية هي ترجمة عن القيم و سلوكيات المورد البشري الى ممارسات و خبرات تعمل على تحقيق الأهداف.

- الحوافز المادية والمعنوية.
- سياسة التحفيز والترغيب، العمل على الثقة المتبادلة بين المورد البشري والقيادة من خلال العمل سويا لتحقيق الأهداف، فتح النقاش و باب الحوار وميدان الاقتراحات خاصة فيما يتعلق بالجانب البيئي والاجتماعي، تدوير المعلومة البيئية بين المورد البشري.

● الحملات التحسيسية والتوعوية:

يلعب الاتصال الاقناعي شكلا من الأشكال الاتصالية الضرورية لتجسيد فعالية الاتصال المسؤول لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسة الاقتصادية، كونه يعمل على تغيير الاتجاهات وذهنية الأفراد وتوجيه سلوكياتهم حسب المضمون المستدام للمؤسسة، اعتمادا على الحملات التحسيسية والتطوعية كالعامل الخيري والتطوعي يهدف لتعزيز مكانة المؤسسة الاقتصادية كشريك فعال في المجتمع. مما تساهم الحملات التحسيسية في إعطاء المؤسسة سمة المواطنة نظرا لتخمين في المحيط و حمايته.

كثيرا ما نشهده حاليا أن المؤسسات الاقتصادية تواكب المنتظرات للأطراف ذوي العلاقة خدمة لصالح العام وتعزيز صورتها الذهنية وتحسين الأداء الأخضر.

لذا نستنتج أن كل من الاتصال المسؤول وإدارة الموارد البشرية يلعبان دورا في توجيه الانطباعات الجيدة اتجاه القضايا البيئية، وتكوين صورة حسنة عن المؤسسة و اكتسابها صفة المواطنة، وكذا تعزيز المعتقدات والسلوكيات صديقة للبيئة.

ال. خاتمة:

مما سبق ذكره يمكن القول بأن الاتصال المسؤول يلعب دورا هاما في إدارة الموارد البشرية الخضراء، الأمر الذي فرض على المؤسسات الاهتمام بالاتصال، وكذا الاتصال المسؤول كعملية واستراتيجية فعالة في نجاحها وفي تلبية احتياجات المورد البشري، مع الأخذ بعين الاعتبار البعد البيئي والاجتماعي في ثقافته داخل المؤسسة و خارجها والتسويق والترويج لهما، من أجل السير بالمؤسسة نحو الأفضل، فكل من الاتصال المسؤول وإدارة الموارد البشرية الخضراء يشتركان في مراعاة الجانب البيئي والاجتماعي ضمن المؤسسة و ثقافتها، وعليه نعزز توجهنا بأنه كلما اهتمت المؤسسة بالجانب البيئي والاجتماعي كلما نجحت في تحسين صورتها وسمعتها وكسب ثقة جمهورها.

لذا فتحقيق إدارة الموارد البشرية الخضراء مرهون بالاتصال المسؤول و دوره المنوط في التوظيف و التدريب الأخضر عن طريق الاتصال البيئي والاجتماعي، بالإضافة الى مساهمته في العلاقة التبادلية/التفاعلية من خلال الالتزام بالمبادئ والضوابط نحو الأطراف ذوي العلاقة: كالنزاهة، الشفافية في المعلومة البيئية، المصادقية في التقارير البيئية والاجتماعية، الابتعاد عن الغسيل الأخضر، كما نقترح دراسة في كل من الاتصال المسؤول والعلاقات الإعلامية كثنائية للممارسة الأخلاقية.

## الإحالات والمراجع:

## المؤلفات:

- احمد سرحان نظمية، منهاج الخدمة الاجتماعية لحماية البيئة من التلوث، (القاهرة، دار الفكر العربي، 2005).
- جرادات ناصر ، أبو حمام عزام: علم الاجتماع و التنمية المستدامة المقومات و المؤشرات، (مصر، دار المعرفة الجامعية، 2013).
- شفيقة مهري، جمال دربر، رهانات الاتصال الحديثة في المؤسسة الجزائرية بين النظرية و التطبيق، دراسات و أبحاث، (الجزائر، ألفا للوثائق للنشر و التوزيع، 2022).
- طالب علاء و آخرون، فلسفة التسويق الأخضر، (الأردن، داراليازوري للنشر و التوزيع، 2018).
- محمد أبو سمرة، الإعلام الزراعي و البيئي، (الأردن، دار الراجعية، 2010).
- *Gérard Noil.loic Armand : communication responsable des entreprises,(Guide pratique. paris.2011).*
- *Net Michel, L état Annonceur, technique doctrine et morale de la communication sociale collection management publique , ( les éditions d'organisation ,1985).*

## الرسائل الجامعية:

- الصباغ معاذ، أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء الموارد البشرية الخضراء-دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص السوري-، إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، 2020.
- برني لطيفة، دور الإدارة البيئية في تحقيق مزايا تنافسية للمؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة *EN.CA.BISKRA*، العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2007/2006.
- مهري شفيقة، الاتصال و علاقته بالمسؤولية الاجتماعية و البيئية في المؤسسة الاقتصادية، علوم الإعلام و الاتصال ، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011/2012.

## المقالات:

- أمال مهري، التوجه من الإعلام البيئي الى الاتصال المسؤول في إطار التنمية المستدامة لدى المؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 19، 2014.
- الزبيدي غني دحام تناي، محمد فليح حمزة، تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 63، 2021.
- جمانة بشر أبو رمان، عبد الرحمان غسان الصديقي، أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 38، 2019.
- رضوان سلامن، الإعلام البيئي ودوره في إدارة الكوارث الطبيعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، 2012.
- شرفة أسماء، صوالحية الزهرة، المسؤولية البيئية في الذاكرة التنظيمية للمؤسسة . حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، الجزء الثاني، العدد 23، 2018.
- شريفة جودي، رهانات الاتصال المسؤول في المؤسسة الاقتصادية، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، مجلد 2، عدد 12، 2018.
- عتيق معتز ، نوازي أمال، الاتصال المسؤول للمنظمات: مبررات التوجه و المخاطر على السمعة، المجلة الجزائرية للأمن و التنمية، المجلد 1، العدد 2022، 2.

## مواقع الانترنت:

- بطي سليمان بن حمد، (2017)، ممارسات الموارد البشرية الخضراء تعزز التنافسية: مستلزمة من الموقع الالكتروني: <http://albuthi.com/blog/1253> (22/06/2022)
- رسلان خضور (2011)، ندوة الثلاثاء الاقتصادية الرابعة و العشرون حول التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في سورية، موقع جمعية العلوم الاقتصادية السورية: [www.syrianeconomy.org](http://www.syrianeconomy.org) (15/06/2022)