

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Ramadan Mohammad Shehab Abdullah & Sharif Atheer Anwar. The role of emotional intelligence in promoting green human resource management Practices. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2023) 13 (3):288-293.

The role of emotional intelligence in promoting green human resource management Practices

Mohammad Shehab Abdullah Ramadan¹, Atheer Anwar Sharif²

(^{1, 2}) Anbar University, Anbar, Iraq

m4ad078@gmail.com¹

admin.assistant@uoanbar.edu.iq²

Abstract: The research aims to diagnose the nature of the impact and its interpretation between emotional intelligence and green human resource management practices by dimensions (green selection and recruitment, green training and development, green performance evaluation, green reward systems) in the General Company for Copper and Mechanical Industries according to the analytical descriptive approach, and the research community is composed of leaders in Administrative levels, who are the heads of departments and officials of the people, and this research was applied to an intentional sample of (132) individuals, and the questionnaire was used as the main tool for collecting data on the research variables through the standards that were adopted, and in order to process the data, the statistical analysis program (SPSS) was used to access To the results through the use of several statistical methods, and the most important of these statistical methods are (the arithmetic mean, standard deviation, coefficient of difference, correlation coefficient (Pearson), multiple regression model, test (F), test (T), The coefficient of determination (R²), Marginal propensity (B)), and the research reached several results, the most important of which is the presence of a significant effect between emotional intelligence and green human resource management practices in its dimensions, and one of the most important recommendations that the research reached is investing in the nature of the effect between emotional intelligence and management practices Green human resources with their dimensions in a comprehensive manner rather than investing them individually to enhance green human resource management practices and the use of many changes in these dimensions to enhance green human resource management practices.

Keywords: emotional intelligence, green human resource management practices.

دور الذكاء العاطفي في تعزيز ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

الباحث: محمد شهاب عبد الله^١، أ.د. اثير انور شريف^٢

(^{١,٢}) جامعة الانبار، الانبار، العراق

المستخلص: يهدف البحث الى تشخيص طبيعة التأثير وتفسيرها بين الذكاء العاطفي وممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بابعادة (الاختبار والتوظيف الاخضر، والتدريب والتطوير الاخضر، وتقييم الاداء الاخضر، انظمة المكافآت الخضراء) في الشركة العامة للصناعات النحاسية والميكانيكية وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من القيادات في المستويات الادارية وهم رؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب، وطبق هذا البحث على عينة قصدية بلغ عددها (١٣٢) فرداً، وتم استخدام الاستبانة باعتبارها الاداة الرئيسية لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث من خلال المقاييس التي تم اعتمادها ولأجل معالجة البيانات تم الاستعانة ببرنامج التحليل الاحصائي (SPSS) للوصول الى النتائج من خلال استخدام وسائل احصائية عديدة، و من اهم هذا الوسائل الاحصائية هي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، معامل الارتباط (Pearson)، نموذج الإنحدار المتعدد (Multiple Regression)، اختبار (F)، اختبار (T)، معامل التحديد (R²)، الميل الحدي (B))، وتوصل البحث الى عدة نتائج اهمها وجود تأثير ذات دلالة معنوية بين الذكاء العاطفي وممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بابعادها، ومن اهم التوصيات التي توصل اليها البحث هي استثمار طبيعة التأثير بين الذكاء العاطفي وممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بابعادها بشكل شامل اكثر من استثمارها بشكل منفرد لتعزيز ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء واستخدام الكثير من التغيرات في هذا الابعاد لتعزيز ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.

Corresponding Author: E-mail: m4ad078@gmail.com

١ المقدمة

إن الازمات الاقتصادية والسياسية في الدول الكبرى هي الدافع الحقيقي للإهتمام بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء، والتي يمكن من خلالها الحكم على كفاءة العمل وفعاليته في الشركة العامة للصناعات النحاسية والميكانيكية، وتعد مهمه باعتبارها تسهم في تعزيز السلوكيات والانشطة الخضراء التي تساعد في الحفاظ على البيئة واستدامة مواردها لأطول فترة ممكنه، ويتداخل مفهوم الذكاء العاطفي بشكل او بأخر مع مفاهيم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من منطلق مواجهة الضغوط اثناء مرحلة العمل.

٢ منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

طرأت على بيئة العمل الحالي متغيرات ادت الى زيادة حدة المنافسة والتوسع السريع في عالم الاعمال وتطور الأنماط التكنولوجية الحديثة، جميعها انتجت حاجة لدى الشركة لان تكون ذات طابع حركي متغير بحيث تتصف بالمرونة بطريقه تساعد على البقاء والاستمرار وهذا يمكن من خلال امتلاك شكل من الذكاء العاطفي الفاعل وعنصر بشري متميز تحت وطاء هذه الضغوط الهائلة لأجل تحسين ورفع أدائها وتحقيق اهدافها، ومن هنا يمكن اثاره مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي (ما دور الذكاء العاطفي في تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركة العامة للصناعات النحاسية والميكانيكية؟).

ثانياً: اهداف البحث

يعد البحث الحالي محاولة نظرية وتشخيصية وتطبيقية لدراسة وتحليل العلاقة بين متغيرات البحث (التخطيط بالسيناريو والاستشراف الاستراتيجي) لذا يسعى هذا البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

١. تشخيص مستوى التخطيط بالسيناريو والاستشراف الاستراتيجي وابعادها في الشركات المبحوثة.
٢. تشخيص وتحليل طبيعة علاقة الارتباط بين التخطيط بالسيناريو والاستشراف الاستراتيجي في الشركات المبحوثة.
٣. قياس تأثير التخطيط بالسيناريو في تحقيق الاستشراف الاستراتيجي.

ثالثاً: أهمية البحث

يستمد البحث أهميته من أهمية حادثة الموضوع ومتغيراته فالذكاء العاطفي وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كآلية حيوية وضرورية للشركات ما زالت تواجه التحديات وتسهم في عملية التغيير وما يمكن ان تؤدي الية من تطوير واستجابة للتغيرات، ومن ناحية أخرى تبرز أهمية البحث من أهمية الجانب التطبيقي والميداني للبحث في الشركة العامة للصناعات النحاسية والميكانيكية، كما تنبع أهمية البحث من قلة الدراسات التي تناولت مجتمعة ومتغيراته.

رابعاً: فرضيات البحث

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء العاطفي، في ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها، في الشركة العامة للصناعات النحاسية والميكانيكية.

٣ الإطار النظري للبحث

أولاً: الذكاء العاطفي: emotional smartness يعد الذكاء العاطفي شكل من أشكال الذكاء الاجتماعي الذي يتضمن القدرة لرصد مشاعر وعواطف الفرد والآخرين، والتمييز بينهم، واستخدام المعلومات لتوجيه تفكير المرء وعمله (Salovey & Mayer, 1990: 189)، ويعرف الذكاء العاطفي على أنه القدرة العقلية على إدراك العواطف والتعرف على استخدام وتنظيم المعلومات العاطفية والشخصية والاجتماعية بطريقة تكيفية (Dawood, 2021: 2)، ووضح (Hiller, et.al., 2016: 3) بأن الذكاء العاطفي هو تنظيم العواطف والإجهاد وكذلك التعبير عن العواطف بشكل فعال واستخدام العواطف بمهارة لإعلام التفكير وقراءة العواطف بالشكل الفعال في الآخرين، ومن جانب آخر يرى (Rauen, 2017: 2-4) أن الذكاء العاطفي هو القدرة على الإدراك بدقة والتقييم والتعبير عن العاطفة والوصول إلى العاطفة والمعرفة العاطفية وكذلك القدرة على تنظيم العواطف لتعزيز النمو العاطفي والفكري، ووصف (المحاسبه والخرشه، ٢٠١٥، ٢٠٤-٢٠٩) الذكاء العاطفي على أنها قدرة الأفراد على التعبير عن مشاعرهم ومعرفة المشاعر لدى الغير والتصرف بما يشكل هذه المشاعر، ويعد هذا استعداداً عاطفياً مهماً للأفراد لمواجهة الأعباء في الحياة فالقدرة على التعامل مع مشاعر الغير تعد فناً رفيع المستوى يمارسه الأفراد في إقامة جسور العلاقات الاجتماعية وهذا يتطلب أن يتوفر لدى الفرد المهارات الخاصة وتشمل إدارة الذات، والتعاطف، أو تفهم مشاعر الآخرين. أصبح الذكاء العاطفي ذات أهمية كبيرة في تطوير القيادة يُنظر إلى القادة العالميين الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي على أنهم حقيقيون وذو مصداقية (Brownell & Goldsmith, 2006: 18)، من زاوية أخرى يخلص (Connell, et.al., 2002: 143) إلى أن الذكاء العاطفي يلعب دوراً مهماً في فعالية القيادة ضمن سياقات التغيير. ويرى الباحث بأن الذكاء العاطفي القدرة على فهم وإدراك العواطف والتحكم فيها واستخدامها بطريقة فعالة في التفاعل مع الآخرين وايضاً تعد مهارة يمكن تحسينها وتعزيزها مع الوقت .

ثانياً: ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء: Green human resource management practices

يعد مفهوم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري التي تربط بين الموارد البشرية وإدارة البيئة، ومن خلال ذلك يشير الجدول (١) ادناه أهم المفاهيم لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تطرق إليها الباحثون:

جدول (١) مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

ت	اسم الباحث	المفهوم
١	(Fayyazi, et.al., 2015: 102)	انها تنفيذ السياسات لإدارة الموارد البشرية لتعزيز التنفيذ المستدام داخل شركات الأعمال.
٢	(Bhutto & Auranzeb, 2016: 120)	هي استخدام السياسات لأداره الموارد البشرية ولتعزيز الاستخدام المستدام للموارد داخل الشركات وايضاً يعزز أسباب الاستدامة البيئية.
٣	(Renwick, 2018: 1)	هي أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تعزز النتائج البيئية الإيجابية.

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

ثالثاً: أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

تلعب ادارة الموارد البشرية الخضراء دوراً مهماً في الأنشطة البيئية الصديقة من خلال إشراك الأفراد في المبادرات الخضراء وتساهم في مجالات الوظائف الخضراء بما في ذلك العمليات الخضراء وإدارة سلسلة التوريد والمحاسبة والتسويق والتمويل الأخضر مما يؤدي إلى اتخاذ منظور شامل لمواءمة الموظفين مع الاستراتيجيات البيئية، وبالنسبة للمجتمع فتعمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على تنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة البيئية وزيادة الوعي البيئي من أجل الوصول إلى استراتيجية التميز والإبداع في الشركة ونتيجة لذلك تقلل هذه الممارسات من التكاليف وتزيد الإنتاجية من خلال الحفاظ على رأس المال الفكري الأخضر (Alabaddi, et.al., 2020: 57)، وكذلك تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء ذات أهمية داخل الشركات لأنها تتآمر مع الإدارات الأخرى مثل العمليات الخضراء والإدارة الخضراء والتسويق الأخضر وإدارة سلسلة التجهيز الخضراء لمواءمة الموظفين مع الاستراتيجية البيئية للشركة (Yong, et.al., 2019: 3).

رابعاً: ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

فقد حدد كل من (Wantao et.al., 2017) (Arulrajah, et.al., 2015) (Úbeda-García, et.al., 2021) ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالابعاد الاتية وهي (التوظيف والاختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الاداء الاخضر، انظمة التعويضات والتحفيز الاخضر).

١. **الاختيار والتوظيف الأخضر Recruitment and green selection**: بين (Krithika, et.al., 2019: 75) بأنه عملية لتوظيف الأفراد ذوي المهارات والمعرفة والسلوكيات والنهج التي تتوافق مع أنظمة الإدارة البيئية داخل الشركة، وإن توظيف المرشحين ذوي الانحاء الأخضر يجعل من السهل على الشركات إدخال المهنيين الذين يدركون العمليات المستدامة على دراية بالفعل بالأساسيات مثل الحفاظ وإعادة التدوير، ويرى (Bombiak, 2020: 69) أنه مجال حيوي من إدارة الموارد البشرية الخضراء وهو يتألف من جذب المرشحين الذين يتميزون بالجدارات البيئية العالية وإن توظيف الموظفين الموجهين نحو البيئة يبسط إدخال المهنيين الذين يدركون أهمية الإجراءات المستدامة للشركات ويجب أن يعتمد التوظيف الأخضر على توفير

رسائل شفافة حول القيم والمعايير البيئية في إعلانات فتح الوظائف اما الاختيار الأخضر يتعلق بإعطاء الأفضلية للمرشحين الذين لديهم المواقف الخضراء ومعرفة بالإيكولوجيا والخبرة في إدارة المشاريع البيئية.

٢. **التدريب والتطوير الأخضر Green training and development:** يعد غرس المعرفة والقدرات والمهارات البيئية في الموظفين من خلال أنشطة التدريب المتخصصة والداخلية لتعلم الموظفين (Shahzad, 2020: 488)، ويرى (Pham, et.al., 2020: 3) بأنه السياسة البيئية التي توفر للعمال ما يلزم المعارف والمواقف والمهارات مما يعزز القدرات الخضراء على تحديد المشاكل البيئية وتقليل تأثيره السلبي، ويؤدي التدريب إلى معرفة والتزام دائمين وأن يساعد الموظفين على استيعاب وتبني المهارات والعقليات والمواقف المتعلقة بالبيئة.

٣. **قيّم إدارة الأداء الأخضر Green Performance Evaluation:** يعد العملية التي تدفع الموظفين نحو تقويم وتعزيز أدائهم لتحقيق الغايات والاهداف التنظيمية وتسعى الشركات الى دمج السياسات البيئية مع إدارة الأداء واجراء عمليات المقارنة والتدقيق معها لتحديد الانحرافات ومعالجتها ودعم التحسينات المستمرة في النتائج البيئية وتركز على القضايا مثل المسؤوليات البيئية والحوادث البيئية والاتصالات البيئية والسياسية وعمليات التدقيق ونظام المعلومات الخضراء (Ahmad, 2015: 6).

٤. **انظمة التعويضات والتحفيز الأخضر Green compensation and reward systems:** أن التعويض ينظر إليه على أنه العنصر في تعزيز النتائج الخضراء الخاصة بالشركة مثل الالتزام البيئي للموظفين (Pham, et.al., 2019: 449)، ويعد بأنه موازنة ممارسات الأجور وأهداف الشركة وهناك بعض الأدلة على قيام الشركات بتطوير أنظمة المكافآت لتحفيز الأسواق الناشئة خاصة بالنسبة لكبار المديرين (Renwick, et.al., 2013: 13)، ووضح (Bombiak, 2020: 68) هو تطبيق نظام المكافآت الغير المالية والمالية للموظفين ذوي الإمكانات المتميزة للمساهمة في الإدارة البيئية.

٤ النتائج والمناقشة

أولاً: الأهمية النسبية للذكاء العاطفي

حصل الذكاء العاطفي على وسط حسابي وانحراف معياري ومعامل اختلاف وأهمية نسبية (3.96، 1.04، 26.36، 79.2) على التوالي، ويدل هذا على اهتمام الشركة به من أجل بناء علاقة صداقة جيدة وتميزه تتسم بالمرونة من أجل تحقيق النجاح للشركة، وكما في الجدول (٢).

الجدول (٢) الأهمية النسبية للذكاء العاطفي

البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	الأهمية النسبية%
الذكاء العاطفي	3.96	1.04	26.36	79.2

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

ثانياً: عرض آراء عينة البحث وتحليلها حول ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

حصلت (ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء) على وسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.07) ومعامل اختلاف (26.77) وأهمية نسبية (80.7)، ويدل هذا على اهتمام قادة الشركة بهذه الممارسات لما لها من أهمية في المحافظة على الاستدامة البيئية الخضراء، اما البعد الاول لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وهو (الاختيار والتوظيف الأخضر) فقد حصل على وسط حسابي وانحراف معياري ومعامل اختلاف وأهمية نسبية (4، 1.11، 27.99، 80) على التوالي وقد حصل على المرتبة (٤) والاخيرة بين ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء، وهذا يدل على اهتمام قادة الشركة في استقطاب الموظفين ذو الكفاءات المميزة لتحقيق اهداف الشركة.

الجدول (٣) ترتيب ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

ت	المتغيرات والابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	الأهمية النسبية%	الترتيب
١	الاختيار والتوظيف الأخضر	4	1.11	27.99	80	٤
٢	التدريب والتطوير الأخضر	4.04	1.05	26.27	80.96	٢
٣	تقييم الاداء الأخضر	3.98	1.07	26.87	79.6	٣
٤	انظمة التعويضات والمكافآت الخضراء	4.11	1.06	25.96	82.24	١
	مجموع ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	٤.٠٣	١.٠٧	٢٦.٧٧	٨٠.٧	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

اما البعد الثاني لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وهو (التدريب والتطوير الأخضر) فقد حصل على وسط حسابي وانحراف معياري ومعامل اختلاف وأهمية نسبية (4.04، 1.05، 26.27، 80.96) على التوالي وقد حصل على المرتبة (٢) بين ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء، وهذا يطعي تبريراً بأن القادة لديهم اهتمام بهذا البعد لزيادة وعي الموظفين

وتطوير الخبرات والمهارات، أما البعد الثالث لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وهو (تقييم الاداء الاخضر) فقد حصل على وسط حسابي وانحراف معياري ومعامل اختلاف واهمية نسبية (3.98، 1.07، 26.87، 79.6) على التوالي وقد حصل على المرتبة (3) بين ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهذا يدل على اهتمام قادة الشركة بهذا البعد من اجل تشجيع الموظفين لتعزيز الايجابيات ومعالجة السلبيات لتحقيق اهداف الشركة، أما البعد الرابع لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وهو (انظمة التعويضات والتحفيز الاخضر) فقد حصل على وسط حسابي وانحراف معياري ومعامل اختلاف واهمية نسبية (4.11، 1.06، 25.96، 82.24) وقد حصل على المرتبة (1) بين ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهذا يعطي تبريراً لاهتمام قادة الشركة بهذا البعد لما له من اهمية في نجاح الشركة وسمعتها.

ثالثاً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يمكن من خلال الجدول (4) الإطلاع على بيانات اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للذكاء العاطفي في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها)، إذ تم استخدام الانحدار المتعدد لبيان العلاقة بين المتغير التفسيري مع المتغير المستجيب بإبعادها، وكما في أدناه:

الجدول (4) نتائج اختبار تأثير الذكاء العاطفي في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء n=132				
المسار	β	t	p-value	F- R ² -Sig.
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء <<< الذكاء العاطفي	0.515	6.229	0.000	F= 43.424 R ² = 0.504 Sig.= 0.000
قيمة F الجدولية = 4,96	قيمة t الجدولية = 2,11	عدد المتغيرات التفسيرية المعنوية = 1	عدد المتغيرات التفسيرية = 3	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول (4) يشير بأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (43.424) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4,96) ويدل هذا على وجود تأثير للذكاء العاطفي في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها، وإما قيمة (R²) بلغت (0.504) فهذا يدل على ان الذكاء العاطفي يفسر ما نسبته (50.4%) من التغيرات الحاصلة في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، إما بخصوص معنوية نموذج الانحدار المتعدد فإن قيمة (Sig) بلغت (0,000) وهي أقل من (0.05)، ويبرر ذلك معنوية إنموذج الانحدار المتعدد ويؤكد قبول الفرضية الرئيسية الثانية، إما بخصوص قيمة (β) للذكاء العاطفي بلغ (0.515)، ويؤكد هذا ان التغير في (الذكاء العاطفي) لوحدة واحدة يؤدي إلى التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمقدار (51.5%)، وأما بخصوص قيم (t) للذكاء العاطفي فبلغ قيمته (6.229) وهو أكبر من قيمته الجدولية البالغة (2,11) وهو تأكيد على تأثير الذكاء العاطفي في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وبلغت قيم (Sig) المعنوية للذكاء العاطفي (0,000)، واتضح من ذلك بأن الذكاء العاطفي يؤثر في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك لكون قيمته المعنوية أقل من (0.05) اذ بلغت قيمة (Sig) (0,000) ويشير هذا الى أن الذكاء العاطفي يحظى بالاهتمام من قبل مداء الاقسام ومسؤولي الشعب في الشركة العامة للصناعات النحاسية والميكانيكية لتأثيره المعنوي في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ويبرر ذلك قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

5 الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. بينت نتائج التحليل الاحصائي بأن هناك تأثير معنوياً للذكاء العاطفي بوصفه متغير تفسيري على المتغير المستجيب ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

ثانياً: التوصيات

1. بالرغم من اهتمام الشركة العامة للصناعات النحاسية والميكانيكية للذكاء العاطفي، إذ لابد ان تقوم الشركة بالاعمال التي تساعد على استمرار وتعزيز بمثل هذه النشاطات والتي تعود بالنفع على الشركة خصوصاً وعلى الموظفين عموماً.

المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

1- المحاسنة، محمد عبد الرحيم، خرشه، عمر مدالله، (2015)، الكفايات الجوهرية للقيادات النسائية وأثرها في الأداء المؤسسي: دراسة حالة في إدارة الشرطة النسائية الأردنية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، المجلد 30، العدد 1.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

1- Al-Mahasneh, Muhammad Abdel-Rahim, Al-Kharshah, Omar Madallah, (2015), Core Competencies of Women Leaders and Their Impact on Institutional Performance: A Case Study in the Jordanian Women's Police Department, Mu'tah Journal for Research and Studies, Humanities and Social Sciences Series, Mu'tah University, Karak, Jordan, Volume 30, Issue 1.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

1. Ahmad, Shoeb, (2015), Green human resource management: Policies and practices, **Cogent business & management**, Cogent OA, United Kingdom, Vol. 2, No.1, Pp. 3-6.
2. Alabaddi, Zaid Ahmad, Rahahleh, Arwa Hisham, Muflih, Monira Abdallah, Sana'a, Nawaf Al-Nsour, & Salah, Ali Atallah, (2020), The Role of Electronic Human Resource Management on the Practices of Green Human Resource Management, **European Journal of Business and Management**, Emerald Group Publishing Ltd., United Kingdom, Vol. 12, No. 1, Pp. 56-60.
3. Al-Mahasneh, Muhammad Abd al-Rahim, Al-Kharshah, Omar Madallah, (2015), the core competencies of women leaders and their impact on institutional performance: a case study in the Jordanian Women's Police Department, **Mutah Journal for Research and Studies**, Series of Humanities and Social Sciences, Mutah University, Karak, Jordan Volume 30, Issue 1.
4. Arulrajah, A. Anton, Opatha, H. H. D. N. P, & Nawaratne, N. N. J. (2015), Green human resource management practices: A review, Sri Lankan, **Journal of Human Resource Management**, Routledge, United Kingdom, Vol.5, No.1, Pp. 2.
5. Bhutto, Sana Arz, & Auranzeb, Z. (2016), Effects of green human resources management on firm performance: An empirical study on Pakistani Firms, **European Journal of Business and Management**, Emerald Group Publishing Ltd., United Kingdom, Vol. 8, No.16, Pp. 120.
6. Bombiak, Edyta, (2020), Barriers to implementing the concept of green human resource management: the case of Poland, **European Research Studies Journal**, Vol. 23, No. 4, Pp. 68-70.
7. Brownell, Judi, & Goldsmith, M. (2006), Commentary on "meeting the competency needs of global leaders: A partnership approach": An executive coach's perspective, **Human Resource Management**: Published in Cooperation with the School of Business Administration, University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, United State, Vol. 45, No.3, Pp. 18.
8. Connell, Julia, Cross, Bernadette, & Parry, Ken, (2002), Leadership in the 21st century: where is it leading us, **International Journal of Organisational Behaviour**, University of Newcastle in Australia, Vol. 5, No.2, Pp. 140-143.
9. Dawood, Ali Aziz, (2021), A study to identify the Practice of Sports activity, Emotional Smartness and adaptation with Stress in Teens, **Journal of studies and researches of sport education**, Iraq, Vol.68, No.2.
10. Fayyazi, Marjan, Shahbazmoradi, Saeed, Afshar, Zahra, & Shahbazmoradi, Mohammad Reza, (2015), Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry, **Management science letters**, Growing Science, Canada, Vol. 5, No. 1, Pp. 101-103.
11. Hiller, N. J., Novelli, S. O., & Ponnappalli, A. R. (2016), Leadership Competency Builder. **FIU Center for Leadership, Miami, FL, College of Arts, Sciences & Education**, USA, Retrieved from <http://lead.fiu.edu/the-leadership-competency-builder>
12. Krithika, J., DivyaPriyadharshini, N., & GokulaPriya, J. (2019), Green HRM-Practices in Organisations, **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, Australia, Vol.21, No.3, Pp.75-76.
13. Pham, N. T., Tučková, Z., & Phan, Q. P. T. (2019). Greening human resource management and employee commitment toward the environment: an interaction model. **Journal of Business Economics and Management**, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania, Vol. 20, No. 3, Pp.446-465, <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9659>
14. Pham, Nhat Tan, Thanh, Tan Vo, Fat woman, Zuzana, & Thuy, Vo Thi Ngoc, (2020), The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis, **International Journal of Hospitality Management**, Elsevier Ltd., United Kingdom, 88, 102392, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431919307996?via%3Dihub>
15. Rauen, Jade. E. (2017), **The Effects of Equine Assisted Learning on Emotional Intelligence Competencies and Leadership Skills**, Honors Theses, Eastern Kentucky University, United State, 490, 2-4.
16. Renwick, D. W. (2018). **Towards an understanding of green human resource management. Contemporary Developments in Green Human Resource Management Research: Towards sustainability in action**, Research book on Green HRM for Routledge, Nottingham Trent University, United Kingdom.
17. Renwick, Douglas W.S, Redman, Tom, & Maguire, Stuart, (2013), Green human resource management: A review and research agenda, **International journal of management reviews**, Wiley-Blackwell Publishing Ltd, United Kingdom, Vol. 15, No. 1, Pp. 1-13.