الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سطيف 1 فرحات عباس
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة

مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماسترفي علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

الموضوع:

دور تبني إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء البيئي

-دراسة حالة مجموعة من المؤسسات -

إعداد الطالبة:
مريمش جويرية
ظريف أسماء

تحت إشراف:
جربي عبد الحكيم

تاريخ المناقشة: 2026/06/27.

	لجنة المناقشة	
الرئيس	قلال حمزة	أستاذ محاضرقسم "ب "
المشرف	جربي عبد الحكيم	أستاذ
المناقش	شاوي صباح	أستاذ محاضرقسم "ب "

السنة الجامعية 2025-2026

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور تبني إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، التعويضات والمكافآت الخضراء، تقييم الأداء الأخضر) في تحسين الأداء البيئي بأبعاده (أداء الإدارة، الأداء التشغيلي، الحالة البيئية) في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولايتي سطيف وقسنطينة. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعه على عينة قصدية من الإطارات والعاملين في المؤسسات محل الدراسة والتي بلغ عددها 80 فردا، وتمت معالجة وتحليل بيانات الاستمارة بواسطة برنامج.SPSS

توصلت الدراسة إلى أن هناك دورا لتبني إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء البيئي بنسبة (33.7%) في المؤسسات محل الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود مستوى قوي لتبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي، ووجود دور إيجابي للممارسات الخضراء في تحسين كل من أداء الإدارة والأداء التشغيلي، في حين تبين عدم وجود دور دال إحصائيا في تحسين الحالة البيئية المحيطة. كما أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة صياغة معايير بيئية واضحة في منظومة التوظيف وتقييم الأداء، وتكثيف البرامج التدريبية البيئية المتخصصة، بالإضافة إلى التوجه نحو تقنيات الإنتاج الأنظف لتحقيق وفرات مالية ملموسة على المدى البعيد.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، التعويضات والمكافآت الخضراء، تقييم الأداء الأخضر، الأداء البيئي، أداء الإدارة، الأداء التشغيلي، الحالة البيئية.

Abstract:

The study aimed to identify the role of adopting green human resource management, with its dimensions (green recruitment, green training, green rewards and compensation, and green performance appraisal), in improving environmental performance with its dimensions (management performance, operational performance, and environmental state) in a group of economic institutions in the Wilayas of Sétif and Constantine. The descriptive-analytical method was adopted, using a questionnaire as the data collection tool. It was distributed to a purposive sample of executives and employees in the institutions under study, totaling 80 individuals. The collected data from the questionnaire were processed and analyzed using SPSS software.

The study found that adopting green human resource management plays a role of 33.7% in improving environmental performance in the institutions under study. The results also revealed a strong level of adoption for both green HRM practices and environmental performance, showing a positive role of green practices in enhancing both management and operational performance, while no statistically significant role was found in improving the surrounding environmental state. Furthermore, the study put forward a set of recommendations, most notably: the necessity of formulating clear environmental criteria within recruitment and performance appraisal systems, intensifying specialized environmental training programs, and transitioning toward cleaner production technologies to achieve tangible long-term financial savings.

Keywords: Green Human Resource Management, Green Recruitment, Green Training, Green Compensation and Rewards, Green Performance Appraisal, Environmental Performance, Management Performance, Operational Performance, Environmental Status.

Résumé :

Cette étude visait à déterminer le rôle de l'adoption de la gestion des ressources humaines vertes, à travers ses dimensions (recrutement vert, formation verte, rémunérations et récompenses vertes, évaluation de la performance verte), dans l'amélioration de la performance environnementale selon ses dimensions (performance managériale, performance opérationnelle, état environnemental) au sein d'un ensemble d'entreprises économiques dans les wilayas de Sétif et Constantine. L'étude s'est appuyée sur la méthode descriptive analytique, en utilisant le questionnaire comme outil de collecte de données, distribué à un échantillon intentionnel de cadres et d'employés des entreprises objet de l'étude, au nombre de 80 individus. Les données du questionnaire ont été traitées et analysées à l'aide du logiciel SPSS. L'étude a conclu que l'adoption de la gestion des ressources humaines vertes joue un rôle dans l'amélioration de la performance environnementale à hauteur de 33,7 % dans les entreprises étudiées. Les résultats ont également montré un niveau élevé d'adoption des pratiques de ressources humaines vertes et de la performance environnementale, ainsi qu'un rôle positif des pratiques vertes dans l'amélioration à la fois de la performance managériale et de la performance opérationnelle, alors qu'aucun rôle statistiquement significatif n'a été constaté dans l'amélioration de l'état environnemental global. L'étude a également formulé un ensemble de recommandations, dont les plus importantes sont : la nécessité de formuler des critères environnementaux clairs dans le système de recrutement et d'évaluation de la performance, l'intensification des programmes de formation environnementale spécialisés, ainsi que l'orientation vers des techniques de production plus propres afin de réaliser des économies financières tangibles à long terme.

Mots-clés : Gestion des ressources humaines vertes, recrutement vert, formation verte, rémunérations et récompenses vertes, évaluation de la performance verte, performance environnementale, performance managériale, performance opérationnelle, état environnemental.