

دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية

آيه عمر علي أحمد الأمير

المشرفين

د/مي سيد محمد جاد الرب

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة جامعة قناة السويس

أ.د.م/ نجلاء حسن جمعة

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

ورئيس قسم إدارة الأعمال

كلية التجارة جامعة قناة السويس

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاختيار والتعيين الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة وتقييم الأداء الأخضر) في إدارة الأزمات التنظيمية (ما قبل الأزمة، أثناء الأزمة، ما بعد الأزمة) بشركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فروض الدراسة واعتمدت على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم تطبيق الجزء الميداني على عينة عشوائية طبقية، عدد مفردات مجتمع الدراسة فيها من الإدارة العليا والعاملين بمختلف وظائفهم ومناصبهم وتخصصاتهم حوالي (١٠٥٧٣) مفردة، وكانت العينة العشوائية الطبقية من القطاع عند مستوى ثقة (٩٥٪) وخطأ مسموح به ٥% تساوي (٣٧١) مفردة، قد استخدمت الباحثة المعالجة الإحصائية للبيانات المجمعة في

قوائم الدراسة من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الأزمات التنظيمية، كما بينت الدراسة أنه يوجد أثر إيجابي لإدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية لدى قطاع الأدوية في جمهورية مصر العربية.

وأوصت الدراسة الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الأزمات التنظيمية، وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية لدى قطاع الأدوية في جمهورية مصر العربية.

الكلمات المفتاحية (إدارة الموارد البشرية الخضراء | إدارة الأزمات التنظيمية)

Abstract:

analyze the role of green human resources management (green selection and appointment, green training and development, green performance management and evaluation) in managing organizational crises (pre-crisis, during the crisis, post-crisis) in pharmaceutical sector companies in the Arab Republic of Egypt The researcher used the descriptive analytical method to test the hypotheses of the study and relied on the survey list as the main tool for collecting primary data. The field part was applied to a stratified random sample. The number of members of the study

population in it, including senior management and workers in their various jobs, positions and specializations, was about (10,573) individuals, and the sample was Stratified randomization from the sector at a confidence level of (95%) and a permissible error of 5% equals (371) individuals. The researcher used statistical processing of the data collected in the study lists by using the statistical package program (SPSS) to obtain the results of the study. The study found that there is a direct relationship between green human resources management and organizational crisis management. The study also showed that there is a positive impact of green human resources management in managing organizational crises in the pharmaceutical sector in the Arab Republic of Egypt. The study recommended paying attention to the nature of the strong relationship between green human resources management and organizational crisis management, as well as the need to benefit from the positive impact of green human resources management in managing organizational crises in the pharmaceutical sector in the Arab Republic of Egypt.

Key words(Green Human Resource Management/Organizational crisis management).

الجزء الأول منهجية الدراسة

المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية بالمنظمات هي أعلى وأثمن أنواع الموارد التي تمتلكها المنظمات والمتوافرة لإدارات منظمات الأعمال المعاصرة، فالموارد البشرية هي العنصر الأكثر تأثيراً على تحقيق كفاءة وفعالية الأداء، مما يتطلب ضرورة التخطيط الاستراتيجي لإدارة وتنمية الموارد البشرية على اعتبار أنها تمثل عنصراً بالغ الأهمية في المنظمات المعاصرة من حيث تعزيز القدرات والكفاءات بالمنظمة⁽¹⁾، ولذلك فقد أصبح من الضروري بالنسبة للإدارة العليا بالشركات أن تولي اهتماماً كبيراً بالموارد البشرية لديها من خلال البحث عن الأساليب والنماذج والطرق الجديدة التي من شأنها أن تعزز وتطوير وتنمية قدرات الموارد البشرية بالمنظمات.⁽²⁾

إن تكامل أهداف الاستدامة في الاستراتيجية العامة للشركة واتباع مدخل الامتثال في عملياتها لا يضمن الإنجاز الكامل لتلك الأهداف، مما أدى إلى ظهور المطالبات بمشاركة إدارة الموارد البشرية في المساعي البيئية للمنظمات، والذي نتج عنه ظهور ما يطلق عليه بإدارة الموارد البشرية الخضراء مشيراً إلى الاشتغال على الأهداف البيئية ضمن ممارسات وأنشطة إدارة الموارد البشرية.⁽³⁾

ثانياً مشكلة البحث:

تواجه شركات الأدوية الكثير من أوجه القصور والمشكلات التي تؤدي الي تدني مستوي إدارة الأزمات، والسلبيات في تلك الشركات يتعلق بإدارة الأزمات ويعتبر من ضمن أهم اسبابه هو عدم الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء في تلك الشركات، ومن خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية اتضح وجود العديد من الظواهر

والسلبات التي تعاني منها شركات الأدوية والتي تم عرضها في الدراسة الاستطلاعية، والتي تمثل عرض لمشكلة الدراسة.

وأوضحت الدراسة الاستطلاعية آراء المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين من أبعاد الموارد البشرية الخضراء والأزمات التنظيمية حيث من خلال الآراء ظهر العديد من نقاط الضعف في شركات الأدوية حيث اتضح أن شركات الأدوية ليس لديها العديد من الخيارات والبدائل في معالجة الأزمات التي تواجهها الإدارة وأن دور الموارد البشرية الخضراء تعمل على توفير تلك البدائل والخيارات لمعالجة الأزمات الطارئة وكيفية اختيار خبراء متخصصين في الإدارة يعمل على معالجة الأزمات الطارئة لشركات الأدوية.

في ضوء ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالي :

- ١- ما دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات في المنظمات العاملة في قطاع الأدوية في جمهورية مصر العربية؟
- ٢- كيفية التعرض للمتغيرين محل الدراسة نظريا والتعرف على أبعاد كلا منهما؟
- ٣- ما هي اهم الاستراتيجيات المطبقة في إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات محل الدراسة ودورها في إدارة الأزمات؟
- ما هي استراتيجيات إدارة الأزمات التي تستخدمها الإدارة بالمنظمات محل الدراسة؟

ثالثا أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الي تحقيق العديد من الأهداف تتمثل في:

١. التعرف على أهم أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، ومدى الاهتمام بدعم وتوفير تلك الأبعاد.

٢. التعرف على أهم أبعاد إدارة الأزمات التنظيمية في شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، ومدى الاهتمام بدعم وتوفير تلك الأبعاد.
٣. تحديد دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية في شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية.
٤. التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تفيد القيادات الإدارية في شركات الأدوية محل الدراسة، والوزارات ذات العلاقة، والمهتمين بهذا المجال.

رابعاً فروض البحث:

- تم صياغة فروض البحث في ضوء الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية علي النحو التالي:
- الفرض الرئيسي: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية. ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:
١. الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاختيار والتعيين الأخضر في ما قبل الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.
 ٢. الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاختيار والتعيين الأخضر في أثناء الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.
 ٣. الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاختيار والتعيين الأخضر في ما بعد الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.
 ٤. الفرض الفرعي الرابع: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير الأخضر في ما قبل الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.
 ٥. الفرض الفرعي الخامس: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير الأخضر في أثناء الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.
 ٦. الفرض الفرعي السادس: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير الأخضر في ما بعد الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.

٧. الفرض الفرعي السابع: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء الأخضر في ما قبل الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.
٨. الفرض الفرعي الثامن: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء الأخضر في أثناء الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.
٩. الفرض الفرعي التاسع: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء الأخضر في إدارة ما بعد الأزمة لدى شركات قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية.

خامسا أهمية البحث:

يمكن تقسيم أهمية الدراسة الحالية إلى:

أ- الأهمية العلمية (النظرية):

تساهم الدراسة في التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء وكذلك تساهم في التعرف على مفهوم إدارة الأزمات للشركات. يعتبر موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وكذلك موضوع إدارة الأزمات من المواضيع الهامة في العصر الحالي، لذلك يمكن ان تساهم الدراسة في إمداد المكتبة العربية عموما والمكتبة المصرية خصوصا بالمعارف حول إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الأزمات التنظيمية. المساهمة في أفضل المناهج والمتطلبات والخطوات الضرورية التي يمكن من خلالها تطبيق إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات التنظيمية.

ب- الأهمية العملية:

يتم تطبيق هذه الدراسة على شركات الادوية وهي القطاع الأكبر الذي يقدم المنتجات وغيرهم وباعتبارها تمثل قطاعا هاما ولستراتيجيا وترتكز عليها تقديم العلاجات اليومية للأفراد والجهات الأخرى في جمهورية مصر العربية. تواجه شركات الادوية المصرية العديد من المشكلات التي تؤدي الي ضعف إدارة الأزمات ، الأمر الذي يتطلب التركيز عليه والدراسة عن طريق الأساليب

والطرق التي تؤدي الي كيفية إدارة الأزمات التنظيمية مثل إدارة الموارد البشرية الخضراء.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين من أعضاء (الإدارة العليا، الإدارة الوسطي، الإدارة الاشرافية) في أكبر خمسة شركات الأدوية (سيد، النصر، القاهرة، النيل، مصر) من حيث عدد العاملين لدى قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية حيث بلغ عددهم ١٠٥٧٣ مفردة.

عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، ولذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين أعضاء (الإدارة العليا، الإدارة الوسطي، الإدارة الاشرافية) في أكبر خمسة شركات (سيد، النصر، القاهرة، النيل، مصر) من حيث عدد العاملين في قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية، وتم تحديد عينة الدراسة من مجتمع الدراسة باستخدام المعادلة التالية⁽¹⁾

جدول رقم (٣-١)

توزيع مجتمع وعينة الدراسة

الإدارات	العدد	العينة
الإدارة العليا	447	16
الإدارة الوسطي	862	30
الإدارة الاشرافية	9264	325
المجموع	١٠٥٧٣	٣٧١

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات شركات الأدوية.

لقد اعتمدت الباحثة على العينة العشوائية التطبيقية من مجتمع الدراسة لدى شركات الأدوية محل الدراسة، وذلك نظراً لأن مجتمع الدراسة غير متجانس حيث يضم مجموعة من العاملين الذين تختلف مستوياتهم الإدارية والوظيفية فضلاً عن اختلاف أعدادهم في الشركات محل الدراسة من شركة إلى أخرى.

لقد قامت الباحثة بتوزيع قوائم الاستبيان على الفئات المختلفة في شركات الأدوية محل الدراسة وقد تم الرد عليها بنسب مختلفة من قبل مفردات العينة، ويمكن توضيح مجتمع وعينة الدراسة والاستمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة لجميع مفردات عينة الدراسة في الجدول التالي:

جدول رقم (٣-٢)

الاستمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة ونسبة الاستجابة

نسبة الاستجابة	الاستمارات المستبعدة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الموزعة	عينة الدراسة	مجتمع الدراسة
٨٤.٣٧%	٥٨	٣١٣	٣٧١	٣٧١	١٠٥٧٣

المصدر: من إعداد الباحثة.

حدود الدراسة: تقتصر الدراسة الحالية على أكبر خمسة شركات (سيد، النصر، القاهرة، النيل، مصر) في قطاع الأدوية بجمهورية مصر العربية، لأنها تحتل أكبر حصة في قطاع الأدوية في مصر وبالتالي فهي الأنسب لتمثيل القطاع.

تتمثل نتائج الدراسة فيما يلي:

١. بينت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الأزمات التنظيمية، كما بينت الدراسة أنه يوجد أثر إيجابي لإدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية لدى قطاع الأدوية في جمهورية مصر العربية.

٢. أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف الاهتمام بالتحديد الدقيق لمتطلبات شغل الوظيفة من خلال التركيز على مهارات التعامل مع الاشتراطات البيئية حيث لا يتم السعي نحو جذب الأفراد ذوي الخبرات المتميزة في المجالات البيئية كأحد أهم الأسس لشغل الوظائف الشاغرة.

٣. استنتجت الدراسة ضعف الاعتماد في اختيار العاملين على قياس مدى الإلمام بالجوانب البيئية مما يحد من مشاركة العاملين في تحقيق الرؤية الجديدة التي يمكن أن تؤدي إلى توفير المنتجات المستقبلية بطرق جديدة وتميزة تتناسب مع النظم البيئية الخضراء.

٤. أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف الاهتمام ببرامج تدريب وتنمية العاملين القدامى على النظم الخاصة بالتعامل مع البيئة والتحسين المستمر للممارسات الخضراء بالإضافة إلى أنه لا يتم السعي نحو تزويد العاملين الجدد بالخبرات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف البيئية.

٥. بينت الدراسة أن نظام تقييم أداء العاملين لا يعتمد على تقديم المكافآت والحوافز للعاملين عند تطبيقهم أو اتباع الاشتراطات السلامة والصحة البيئية نظراً لأن عملية تقييم الأداء لا تعتمد على أسس واضحة ومتكاملة وموضوعية تراعي تحقيق الكفاءة في المجالات الخضراء.

٦. بينت الدراسة أن هناك بعض العوامل التي تحد من توافر بناء نظام إداري فعال لدى الشركات يمكن أن يسهل عمليات تطبيق إدارة الأزمات من خلال رصد مؤشرات التنبؤ بحدوثها حيث لا يتم العمل على تطوير نظم إدارة الأزمات باستخدام الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة.

٧. بينت الدراسة تدني الاهتمام بتوفير البرامج والنظم الالكترونية المتطورة التي تساهم في تحليل كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تؤدي إلى حدوث الأزمات حيث لا يتم العمل على استخدام أو تصميم وابتكار حلولاً ذكية غير نمطية لإدارة الأزمات.

٨. توصلت الدراسة إلى تدني الاهتمام بتقديم البرامج التدريبية للعاملين لمواجهة الأزمات وقت حدوثها حيث لا يوجد الاهتمام الكافي بإشراك العاملين في تلك البرامج والدورات التدريبية ذات العلاقة بطرق التعامل مع الأزمات.

كما توصلت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (٤-٢)
أهداف الدراسة ومجالات تحقيقها

رقم الهدف	مضمون الهدف	مجال تحقيقه	النتيجة
الأول	التعرف على أهم أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، ومدى الاهتمام بدعم وتوفير تلك الأبعاد.	<ul style="list-style-type: none"> الدراسة الاستطلاعية الدراسات السابقة 	تم تحقيقه
الثاني	التعرف على أهم أبعاد إدارة الأزمات التنظيمية في شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، ومدى الاهتمام بدعم وتوفير تلك الأبعاد.	<ul style="list-style-type: none"> الدراسة الاستطلاعية الدراسات السابقة 	تم تحقيقه
الثالث	تحديد أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية في شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية.	<ul style="list-style-type: none"> التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفروض 	تم تحقيقه
الرابع	التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تفيد القيادات الإدارية في شركات الأدوية محل الدراسة، والوزارات ذات العلاقة، والمهتمين بهذا المجال.	<ul style="list-style-type: none"> توصيات الدراسة جدول تنفيذ التوصيات 	تم تحقيقه

المصدر: من إعداد الباحثة.

توصيات الدراسة:

أوصت الدراسة الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الأزمات التنظيمية، وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية لدى قطاع الأدوية في جمهورية مصر العربية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

أ- الكتب:

١. جاد الرب، سيد محمد، (٢٠١١)، الاتجاهات الحديثة في إدارة المخاطر والأزمات التنظيمية، مكتبة الكتب العربية، الطبعة الأولى، القاهرة.
٢. _____، (٢٠١٦)،
"استراتيجيات صناعة قادة المستقبل: قادة القادة يصنعون القادة"، مكتبة عبد الدايم.
٣. _____، (٢٠١٦)، "الإدارة الاستراتيجية"، دار الكتب المصرية.

ب- الدوريات:

١. الحفني، سامح أحمد زكي. (٢٠١٧). إدارة الأزمات، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ع، ص. ١-٣.
٢. الشيال، بسام خلف صالح والجداية، محمد نور صالح (٢٠٢١)، تأثير القيادة الاستراتيجية في فاعلية الأزمات: دراسة استطلاعية على شركة الحكمة لصناعة الأدوية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج. ١٧، ع. ٥٣.
٣. العجمي، حمد عامر حمد عازب (٢٠٢٠)، فاعلية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الحد من تأثير الأزمات في القطاع المصرفي الكويتي، مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع، مج. ٦١، ص.ص. ٣٢٤-٣٤٤.
٤. المزوغى، رمضان عقيلة (٢٠١٧)، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق كفاءة إدارة الأزمات في المستشفيات الليبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مج. ٨، ع. ٤، ص. ص. ٢٢٢-٢٢٣.
٥. حاجم، ياسر مولود، سلطان، ريم يوسف، والجنابى، سيف محمد إسماعيل. (٢٠٢١). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المزايا التنافسية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للأدوية والمستلزمات الطبية في سامراء. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة الأنبار - كلية الإدارة والاقتصاد، مج ١٣، ع ١٩، ٣٦-.

٦. سلمان، فاضل حمد ومهاوي، رافد عبدالواحد (٢٠٢١)، بعنوان "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في فاعلية إدارة الأزمات التنظيمية، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مج. ٢٢، ع. ٩٤، ص. ١٨٣-٢٠٣.
٧. محمد، ريم أحمد عادل طه (٢٠٢١)، اتصالات إدارة الأزمات وعلاقتها بالثقة التنظيمية للعاملين وسلوكياتهم للمواطنة التنظيمية: دراسة على عينة من الشركات الخاصة العائلية العاملة في مصر، *مجلة البحوث الإعلامية*، جامعة سوهاج، مج. ٥٦، ع. ٣.
٨. محمود، مها حسين إبراهيم (٢٠١٧)، أثر استراتيجيات إدارة الأزمات الحديثة على الأداء التسويقي، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مج. ٨.
٩. هلال، طارق عثمان، وأرباب، سهى أحمد (٢٠٢٠)، أثر الابتكار التنظيمي في إدارة الأزمات: دراسة ميدانية العاملين بالشركة السودانية المصرية للصناعات الكهربائية (سوداتراف)، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، مج. ٣، ع. ٢٨.

ج- الرسائل العلمية:

١. أبو حجاج، حسام أحمد. (٢٠٢٠)، أثر المناعة التنظيمية في إدارة الأزمات بشبكة الأقصى للإعلام، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، ص. ٤٩-٥٠.
٢. العبسي، يوسف سمير إبراهيم (٢٠٢٠). *أثر الجينات التنظيمية في إدارة الأزمات بوزارة الأشغال العامة والإسكان الفلسطينية-المحافظات الجنوبية*، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، ص. ٢٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

A- Books:

1. Athamneh, S. (2018). **HR Planning for crisis management. In Human resource planning for the 21st century.** IntechOpen.
2. Coombs, W. T. (2019). **Ongoing crisis communication** (5th ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
3. Steven K. Thompson, (2012), **Sampling**, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

B- Periodicals:

1. Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. **Journal of Environmental Planning and Management**, 64(7), 1204-1226.
2. Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. **International Journal of Organizational Analysis**.
3. Aboramadan, M. and Karatepe, O.M. (2021), "Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol. 33 No. 10, pp. 3199-3222.
4. Ajibike, W. A., Adeleke, A. Q., Mohamad, F., Bamgbade, J. A., & Moshood, T. D. (2023). The impacts of social responsibility on the environmental sustainability performance of the Malaysian construction industry. **International journal of construction management**, 23(5), 780-789.
5. Akbar, F., & Shahid, R. (2022). Risk management (RM) and project success (PS) of electrical power transmission and distribution systems: the moderation role of human resource management. **International Journal of Energy Sector Management**.
6. Aksoy, T., & Sağlam, M. (2020). Examining the effects of internal control system on crisis management skills: The case of IMM fire service department. **International Journal of Research in Business and Social Science (IJRBS)**, 9(6), P. 275.
7. Al-Dabbagh, Z. S. (2020). The Role of Decision-maker in Crisis Management: A qualitative Study Using Grounded Theory (COVID-

- 19 Pandemic Crisis as A Model). **Journal of Public Affairs**, 20(4), e2186.
8. Al-Khrabsheh, A. A., Al-Bazaiah, S. A., Al-Khrabsheh, A. A., & Alheet, A. F. (2022). The strategic role of human resources management in performing crisis management: The mediating role of organizational culture and human capital during Covid-19 (An Applied Study on the Jordanian Ministry of Health). **Journal of Management Information and Decision Sciences**, 25, 1-18.
9. Alzoubi, R. H. M., & Jaaffar, A. H. (2020). Leadership styles, crisis management, and hotel performance: A conceptual perspective of the Jordanian hotel industry. **Journal of Critical Reviews**, 7(10), P. 557.
10. Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. **Journal of Cleaner Production**, 247, pp. 119-131.
11. Abdalla, M., Alarabi, L., & Hendawi, A. (2021). Crisis management art from the risks to the control: A review of methods and directions. **Information**, 12(1), p. 18.
12. Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. **Cogent business & management**, 2(1), P. 3.
13. Al-Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2021). Retracted: Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 28(1), pp. 536-536.
14. Alketbi, A. H. S. B., Jimber del Rio, J. A., & Ibáñez Fernández, A. (2022). Exploring the role of human resource development functions on crisis management: The case of Dubai-UAE during Covid-19 crisis. **PloS one**, 17(3), e0263034.

C-Thesis:

1. Abbas, J. (2021). **Crisis management, global healthcare challenges and opportunities: The intersection of the COVID-19 pandemic and Global Health Emergency**. Research in Globalization.
2. Alves, J. C., Lok, T. C., Luo, Y., & Hao, W. (2020). **Crisis management for small business during the COVID-19 outbreak: Survival**, resilience and renewal strategies of firms in Macau.
3. Bednárík, J. (2018). **Human Resources and Their Preparation in the Sphere of Environmentally Oriented Crisis Management in the Context of A Circular Economy**. Eraz 2018, P. 424.
4. **Analysis of the Factors Affecting the Decision Making Process of Recruitment and Selection of Strategic Positions**.
 - a. Zamoum, K., & Gorpe, T. S. (2018). **Crisis management: A historical and conceptual approach for a better understanding of today's crises**. Ch. 2 In Crisis Management-Theory and Practice. IntechOpen, 2 Independent Scientist, Istanbul, Turkey, PP. 210-211.

D- Conference:

1. Bon, A. T., Zaid, A. A., & Jaaron, A. (2018, March). **Green human resource management, green supply chain management practices and sustainable performance**. In 8th International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (IEOM),(Bandung, Indonesia).

E- Internet:

1. Behrens, B. (2022), Shaping sustainability with green human resources management: a new and vital field of action in environmental management, **European Institute of Public Administration (EIPA)**