



جامعة قناة السويس

كلية التجارة بالاسماعيلية

قسم إدارة الأعمال

دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق التنمية
المستدامة بالتطبيق على الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان

رساله مقدمة لاستيفاء متطلبات الحصول على الماجستيرالمهنى
فى إدارة الأعمال (MBA)

إعداد الباحث

احمد محمد حموده السيد منسي

تحت إشراف

الدكتور

محمد فاروق سباع

مدرس إدارة الاعمال

كلية تجارة

جامعه قناة السويس

الدكتور

أحمد عزمي زكى

أستاذ إدارة الاعمال المساعد

كلية تجارة

جامعة قناة السويس

2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ ٣٩ وَأَنْ
سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ ٤٠ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَىٰ

صدق الله العظيم

{سورة النجم، الآية ٣٩-٤٠}

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام علي اشرف المرسلين سيدنا وحبينا ونبينا محمد صلي الله عليه وسلم وعلي اله وصحبه اجمعين.

اشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقني في اعداد هذه الرسالة.

واتقدم بجزيل الشكر و التقدير الي الاستاذ الدكتور احمد عزمي زكي أستاذ ادارة الاعمال بكلية التجارة جامعة قناة السويس الذي اشرف علي هذه الرسالة، وعلي ما منحني من وقت و جهد فلم يبخل بالنصح والارشاد والتوجيه والتعاون والتشجيع في سبيل اخراج هذا الجهد المتواضع الي حيز الوجود.

كما اتقدم بالشكر و التقدير الي الدكتور محمد فاروق سباع . مدرس إدارة الأعمال - كلية التجارة جامعة قناة السويس.

كما اتقدم بالشكر والتقدير الي الصرح العظيم جامعة قناة السويس.

إهداء

إلى من علّمني كيف أقف بكل ثبات فوق الأرض قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة
...إلى من دفعني إلى العلم وبه ازداد افتخار

أبي المحترم ..

إلى النور الذي ينير لي درب النجاح... ويا من علمتني الصمود مهما تبدلت
الظروف... فهي ملحمة الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني والعطاء.

امى الحنونة ..

إلى الشموع التي تحترق لتضيئ للآخرين... سندی و ظهري من يحتلون بجداره
المقاعد الأمامية بالقلب لم تفشلوا يوماً في إشعال شغفي بالحياة كلما إنطفأ ولا
أعرف حباً لا تمنعني من السقوط وتربطني بالعالم سوى أيديكم اخواتي

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية القرآنية.	ب
الاهداء	ج
الشكر والتقدير.	د
فهرس المحتويات	هـ
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
المقدمة	٢
اولا: الدراسات السابقة.	٣
ثانيا: الدراسة الاستطلاعية.	٢٥
ثالثا: مشكلة الدراسة	٣٣
رابعا: متغيرات الدراسة.	٣٤
خامسا: فرضيات الدراسة	٣٤
سادسا: أهداف الدراسة.	٣٥
سابعا: أهمية الدراسة	٣٥
ثامنا: حدود الدراسة	٣٦
الفصل الثاني: الاطار النظرى للبحث	
المبحث الاول: إدارة الموارد البشرية الخضراء	٣٨
اولا: إدارة الموارد البشرية:	٣٩
ثانيا: التطور التاريخي لادارة الموارد البشرية:	٤١
ثالثا: أهمية إدارة الموارد البشرية:	٤١
رابعا: ممارسات إدارة الموارد البشرية:	٤٢
خامسا: مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء:	٤٤

الموضوع	رقم الصفحة
سادسا: وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء:	٤٧
سابعا: مزايا إدارة الموارد البشرية الخضراء:	٥٠
ثامنا: الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية:	٥٢
تاسعا: قواعد الإدارة الخضراء:	٥٣
المبحث الثاني: تحقيق التنمية المستدامة.	٥٧
اولا: مفهوم التنمية المستدامة.	٥٧
ثانيا: مبادئ تحقيق التنمية المستدامة	٦٠
ثالثا: أهداف التنمية المستدامة.	٦١
رابعا: متطلبات تخطيط التنمية المستدامة	٦٤
خامسا: خصائص التنمية المستدامة.	٦٥
سادسا: ابعاد التنمية المستدامة	٦٦
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	٧٧-٨٩
اولا: منهجية الدراسة:	٧٨
ثانيا: مصادر المعلومات:	٧٨
ثالثا: مجتمع وعينة الدراسة:	٧٩
رابعا: أداة الدراسة:	٨٠
خامسا: خطوات بناء الاستبانة:	٨٠
سادسا: صدق المقياس	٨١
سابعا: الصدق البنائي	٨٦
ثامنا: ثبات الاستبانة:	٨٦
تاسعا: اختبار التوزيع الطبيعي	٨٨

الموضوع	رقم الصفحة
عاشرا: المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.	٨٨
الفصل الرابع : تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة	-٩٠
أولاً: تحليل فقرات الاستبانة:	٩١
ثانياً: اختبار الفرضيات:	١٠٥
الفصل الخامس:النتائج والتوصيات	١١٣-١٠٨
أولاً: النتائج	١٠٩
ثانياً: التوصيات	١١٢
المراجع	١٢٧-١١٤
أولاً: المراجع العربية.	١١٥
ثانياً: المراجع الأجنبية.	١٢١
الملاحق	١٣٣-١٢٨

الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

المقدمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية من الإدارات الهامة في أي مؤسسة، كما تعتبر من أكثر هذه الإدارات حساسية وذلك باعتبارها تتعامل مع أهم عناصر الانتاج وأكثرها تعرضا للتغيرات الداخلية مثل التغيرات البيئية الداخلية، وبيئة المنظمة، والتغيرات البيئية الخارجية والبيئة العامة والخاصة، كما اتفق معظم الباحثين على أن إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة تساهم في إحراز العديد من المميزات التنافسية التي تجعلها تواجه التحديات البيئية وتحقق الاستمرار والبقاء والديمومة للمؤسسة، وكذلك فإن إدارة الموارد البشرية تتعامل مع التخطيط الاستراتيجي والتوجيه التنظيمي والرقابة مع العاملين فيها بما يساهم في تحقيق الحاجات والرغبات والقيم والاتجاهات والسلوكيات التي تميز فرد عن آخر في بيئة العمل، وتسعى في تحقيق التغيير وما يحققه من مزايا وخصائص إيجابية (الصبيحات، ٢٠١٧م).

كما أنه لا بد لإدارة أي مؤسسة المحافظة على البيئة المحيطة بالمؤسسة ومصادرها الطبيعية مثل المياه والثروة النباتية، وبخصوص المجال المؤسسي من المهم تطبيق مبدأ الإدارة الخضراء في جميع أقسام ودوائر المؤسسة بما يضمن المحافظة على النظام البيئي ومصادره من أصغر وظائف المؤسسة إلى أكبرها، كما يجب التركيز على تطبيق الإدارة الخضراء في قسم الموارد البشرية على وجه الخصوص باعتباره من أهم أقسام ودوائر العمل في المؤسسة وباعتباره الموجه الأول والرئيس لتحقيق التنمية المستدامة . (Opatha&Arulrujah،2014)

وأصبح التوجه الحديث في كافة المؤسسات نحو الإدارة الخضراء في الموارد البشرية مما لها من فوائد عظيمة تعود بالنفع على المؤسسة والمجتمع المحيط والبيئة الخارجية، وتم التوجه في المؤسسات نحو إدارة الموارد البشرية الخضراء حيث أنها تعمل على تعزيز العلامة التجارية والقيم في المؤسسات، وتعمل على تقوية الميزة التنافسية لها (Opath&Arulrujah, 2014).

ومما سبق فقد هدفت الدراسة التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

أولاً: الدراسات السابقة.

نهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، والمتمثل في دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وتم الحصول على هذه الدراسات من بعض المواقع الالكترونية والمكتبات والمجلات العلمية، وقواعد البيانات العربية والعالمية بهدف الاستفادة منها في الدراسة الحالية.

أ - الدراسات المتعلقة بمتغير التابع " إدارة الموارد البشرية الخضراء " .

١-دراسة (خزعل وآخرون، ٢٠٢٠)

بعنوان " ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها في تعزيز القدرات الجوهرية : دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام و الشعب و الوحدات في رئاسة جامعة الموصل. وهدفت الى تسليط الضوء على علاقة الارتباط والتأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء GHRM والقدرات الجوهرية الخضراء CCG في رئاسة جامعة الموصل، إذ تشكل الممارسات الخضراء الاتجاه الحديث لادارة الموارد البشرية والمصدر الرئيس لتزويد المنظمة المبحوثة بالموارد البشرية ذات المهارات العالية والاداء المتميز نحو حماية البيئة، كما تعد المقدرة الجوهرية للموارد البشرية الحجر الاساس لتنفيذ كافة المهام والواجبات البيئية التي تقوم بها المنظمة المبحوثة وتشكل أهم مقدراتها. ولتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث تم صياغة فرضيات أساسية، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، إذ تم إعدادها بالاستناد إلى عدد من المقاييس الجاهزة واستخدام مقياس ليكرت الثلاثي، ووزعت على عينة مكونه من (٣٦ موظفاً) من العاملين في رئاسة جامعة الموصل، ولتحليل بيانات البحث استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS.v.24) وقد أفرزت الاساليب الاحصائية عددا من النتائج لعل أبرزها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء GHRM والقدرات الجوهرية الخضراء CCG في رئاسة جامعة الموصل.

٢-دراسة (القيسي، ٢٠١٩م)

بعنوان "الممارسات الخضراء وأثرها في تحقيق التنمية السياحية المستدامة من وجهة نظر الادارة العليا في القطاع السياحي - دراسة حالة الفنادق في قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر استخدام الممارسات الخضراء في تحقيق التنمية السياحية المستدامة من وجهة نظر الادارة العليا في الفنادق في قطاع غزة، والكشف على مدى التزام

الفنادق بالممارسات الخضراء والمتمثلة في: (الالتزام بالممارسات البيئية، ترشيد استخدام الطاقة واستخدام الطاقة البديلة والمحافظة عليها، وترشيد استخدام المياه والمحافظة عليها، وإعادة التدوير وإعادة الاستخدام) وذلك لتحقيق التنمية السياحية المستدامة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود معرفة نسبية بأهمية الممارسات الخضراء حيث بلغت النسبة (٦٧%)، و بلغ المتوسط الخاص بمدى التزام الفنادق في قطاع غزة بالممارسات الخضراء ما نسبته حوالي (٦١%)، و كشفت الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الخضراء وتحقيق التنمية السياحية المستدامة من وجهة نظر الادارة العليا في الفنادق في قطاع غزة.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة تشكيل لجان متخصصة في الفنادق تكون مسؤولة عن تطوير الخطط البيئية الخضراء فيما يخص الطاقة والمياه والنفايات الصلبة، و تشجيع تدوير النفايات وإعادة استخدامها في الفنادق مما يقلل من الاضرار البيئية، ويقلل من النفقات في القطاع الفندقي، و ضرورة مراعاة الظروف البيئية التي يجب أن يتبعها الفندق للحفاظ على البيئة، وليس الاضرار بها.

٣-دراسة (الظاهر وآخرون، ٢٠١٩)

بعنوان " توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على أداء الموارد البشرية في القطاع الصناعي في السودان.

حيث قام الباحث بدراسة عينة من غير احتمالية البيانات إحصائيا عن طريق (AMOS v25) البالغ عددها (٣٣٠) بنسبة استرداد (٨٨%) تم معالجة تم التأكد من صلاحية النموذج عن طريقة اختبار الفا كرونباخ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية جزئية بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية.

٤-دراسة (Chaudhary, 2019)

بعنوان "إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحليل السلوك الأخضر للموظفين: تجريبي".

هدفت لفهم دور إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) في تعزيز الاداء البيئي للموظفين. على وجه التحديد، حيث تدرس تأثير ممارسات GHRM على سلوكيات الاداء الاخضر للموظفين(المتعلقة بالمهام والتطوعية) مع التعريف التنظيمي والقيم البيئية الشخصية للموظف والجنس كوسيط. شارك في الدراسة ثلاثمائة موظف من قطاع السيارات في الهند. باستخدام

تصميم البحث المقطعي، تم اختبار نموذج البحث المقترح بمساعدة تحليل الانحدار الهرمي. وتم العثور على أن إدارة الموارد البشرية الخضراء مؤثرة على التنبؤ بشكل كبير لكل من السلوكيات الخضراء المتعلقة بالمهام والتطوعية للموظفين. باستخدام التعريق التنظيمي كوسيط، في حين فشلت محددات الجنس والبيئية في كوسيط للعلاقة بين GHRM والسلوكيات الخضراء للموظفين. وتشير الدراسة إلى دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة البيئية وتؤكد على الحاجة الملحة لتضمين بُعد الاستدامة في أنظمة الموارد البشرية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٥- دراسة (Kim et al, 2019)

بعنوان: "تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على السلوك الصديق للبيئة لموظفي الفندق والاداء البيئي".

بحثت الدراسة في كيفية تحسين الاداء الصديق للبيئة لدى الموظفين في الفنادق وتحسين الاداء البيئي للفنادق من خلال إدارة الموارد البشرية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: الادارة الخضراء للموارد البشرية تعزز روح الانتماء للمؤسسة، وتعزز سلوكهم الصديق للبيئة والممارسات المتعلقة بالبيئة للفنادق. وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: اقترحت الدراسة أن يقوم مديرو الفنادق ومدراء الموارد البشرية فيها بوضع سياسات تساعد في الادارة الخضراء للموارد البشرية، وخلصت الدراسة الى ضرورة قيام مديري الفنادق بتقديم دعم إضافي أو تخصيص مكافآت مالية لموظفيهم لتحفيزهم على الانخراط في الممارسات الصديقة للبيئة.

٦- دراسة (محمد، ٢٠١٨م)

بعنوان "الممارسات الخضراء في مطاعم الخدمة السريعة في مصر - دراسة تحليلية"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى تنفيذ سائل مطاعم الخدمة السريعة في القاهرة الكبرى للممارسات الخضراء، وتحديد مدى وعي العاملين بالممارسات الخضراء، و مدى تنفيذ ممارسات حفظ المياه، وممارسات الحفاظ على الطاقة، والممارسات الغذائية المستدامة، وممارسات الحد من النفايات وإعادة التدوير.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: غالبية المطاعم التي تم التحقيق فيها أن مستوى تنفيذ الممارسات الخضراء كان معتدلاً في جميع أبعاد الممارسات الخضراء، و أغلبية

المطاعم تهتم بتنفيذ ممارسات الحفاظ على الطاقة، وإعادة التدوير، ولا تهتم بتنفيذ ممارسات غذائية مستدامة.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة إنشاء وحدة خاصة في وزارة السياحة مسؤولة عن متابعة الممارسات الخضراء في المطاعم كالوحدة الخضراء المسؤولة عن متابعة الممارسات الخضراء في قطاع الفنادق، و وجوب تبني وزارة السياحة مسابقات تنافسية بين سلاسل المطاعم لاختيار أفضل المطاعم التي تهتم بتنفيذ الممارسات الخضراء.

٧-دراسة (Halawi, 2018)

بغنوان "تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوك الموظف "

قامت بالتأكيد على أن التحديات الخارجية تطالب تقييم المسؤولية الخضراء للشركات اللبنانية الخاصة في إعداد موظفيها لمواجهة هذه التحديات ومناشدة الاشخاص ذو الصلة. وأشارت هذه الدراسة إلى أن الشركات اللبنانية الخاصة يمكن أن تكتسب ميزة إضافية عند تبني مسؤوليات إدارة الموارد البشرية الخضراء، لا سيما في ظل وجود منافسة شديدة تميز العديد من الصناعات. وينظر إلى المسؤولية الخضراء للشركات اللبنانية الخاصة ضمن إطار الموارد البشرية من خلال تأثيرها على الاحتفاظ بالموظفين وخلق قضية نبيلة لهم. وحاولت هذه الدراسة استكشاف موقف الشركات اللبنانية من مسؤولية الموارد البشرية الخضراء، كما تسعى إلى توفير ملاحظات عامة مبسطة لإدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوك عمل الموظف من خلال أخذ نموذج لشركتين لبنانيتين تمثلان صناعات متنوعة (جامعة وبنك).

٨-دراسة (السكرانه، ٢٠١٧)

بغنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل.

وهدف إلى فحص أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز، إبداع الموارد البشرية متغير معدل في شركات الطاقة المتجددة في عمان. وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الادارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان وعددها (٧٨) شركة. أما عينة الدراسة، فقد تكونت من كافة المديرين ورؤساء الاقسام ومشرفي الانتاج والعاملين

بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الادارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان عددهم (١٦٥). وكان من أبرز نتائج الدراسة، وجود أثر ذو دلالة احصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الاخضر، التدريب والتطوير الاخضر، تقييم الاداء الاخضر وحفظ الطاقة) على استراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الادارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان، وكذلك وجود دور معدل ذو دلالة إحصائية للابداع (رأس المال البشري والتقدم التكنولوجي) على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الادارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان. وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة ضرورة إشاعة ثقافة الاهتمام بالمحافظة على بيئة العمل بين العاملين في شركات الطاقة المتجددة في عمان وأهمية تبني المبادرات الخضراء للمحافظة على بيئة العمل كإجراء المسابقات بين الاقسام والوحدات المختلفة في الشركات محل الدراسة.

٩- دراسة (سعدية، ٢٠١٧م)

بعنوان: "ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الموارد البشرية الخضراء وأهميتها في كبرى المؤسسات، وأهمية الاستدامة البيئية والمحافظة عليها وعلى مواردها، كما هدفت الدراسة للتعرف على مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية لدى الجامعات الفلسطينية في الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية، حيث تم دراسة مجموعة من العناصر مثل إدارة الموارد البشرية الخضراء وأهميتها ووظائفها وطرق تطبيقها وبرامج إدارتها والسلوكيات الخاصة بالعاملين. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: لا توجد فرق في مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في محافظات جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس والوظيفة وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، ووجود فروقات في متوسطات وجهات نظر العاملين في الجامعات حول مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية تعزى للجامعة.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بشكل أكبر بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل الاستدامة البيئية والمحافظة على البيئة، وعلى الجامعة ضرورة تبني نظام يعمل على تحسين تطبيق الاستقطاب والتوظيف الأخضر في الجامعة، توصي الجامعة بالاستمرار في عملية تدريب وإدارة العلاقات الخضراء من خلال عقد دورات تدريبية للموظفين وتطويرهم في المجالات البيئية، و ضرورة وضع نظام لتحسين نظام الحوافز والمكافآت الخضراء من خلال منح الحوافز والمكافآت للموظفين.

١٠ - دراسة (Oliveira, 2016)

بغنوان: "التدريب الأخضر وإدارة سلسلة التوريد الخضراء: دراسة تطبيقية على الشركات البرازيلية".

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد فيما لو كان التدريب الأخضر يستخدم بطريقة إيجابية في تطبيقات إدارة سلسلة التوريد الخضراء من خلال الممارسات الخضراء، وتوضيح الخصائص الأساسية للتدريب الأخضر.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود ارتباط إيجابي بين التدريب الأخضر وإدارة سلسلة التوريد الخضراء، و الخصائص الأساسية للتدريب الأخضر يمكن أن تقود المؤسسات إلى تطبي ق ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: يجب على المؤسسات التأكيد على التعليم التنظيمي ومحاذاة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدريب العاملين باعتبارها حاسمة في تحويل الشركات إلى شركات خضراء، و يجب على التدريب الأخضر مراعاة ضم المستفيدين والزبائن في تطبيق سياسات وممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء.

١١ - دراسة (A. Aualrajah & H. Opatha & N. Nawaratne, 2015)

بغنوان: "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: نظرة عامة".

هدفت الدراسة إلى التوفيق والدمج بين وظائف وممارسات قسم الموارد البشرية في المؤسسة مع الادارة البيئية وذلك لتطوير الاداء المؤسسي البيئي، بالإضافة إلى الوصول إلى الفهم الكافي حول الاجراءات المطبقة في المؤسسة في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء.

كما تهدف إلى رفع إمكانية المؤسسة للوصول وتطوير الاداء البيئي لديها بعدة طرق تساهم في تحقيق الاستدامة بشكل أكبر.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: الاجراءات المقدمة والمقترحة في المؤسسات تشكل أدوات قوية للقيام بالعمليات والوظائف داخل المؤسسة بما يحافظ على البيئة، ويمكن إعادة تعديل السلوكيات والخبرات البيئية بما يتماشى مع الاجراءات المنوي تطبيقها في المؤسسة للحفاظ على دي مومتها وللحفاظ على البيئة بشكل أفضل.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة إعطاء أفضلية لجعل كل وظائف قسم الموارد البشرية تسير على النهج البيئي الصحيح في تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء.

١٢ - دراسة (Y. Yusoff, N. Othman, Y. Fernando, A. Amran, 2015)

بعنوان: "مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء: دراسة استكشافية من الشركات متعددة الجنسيات الماليزية".

هدفت الدراسة إلى الاهتمام بموضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء و الاهتمام بمفاهيمها وممارساتها التي لاتزال غير واضحة، والتقاط التأثير الخاص بها من خلال الدراسة الاستكشافية، وهو ما يعني أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها تستحق أن يتم اكتشافها والعمل بها وتطبيقها في العديد من المجالات الادارية، مثل عمليات التسويق الاخضر، وسلسلة التوريد الاخضر، والتمويل الاخضر.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: يقود تطبيق هذه الدراسة إلى الحصول على منح دراسية متقدمة في هذا المجال، و يمكن معالجة مجموعة واسعة من القضايا المتعلقة بالموضوع، و لا يوجد دراسات وتقارير تتحدث عن آثار إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها على بيئة الاعمال والمشاريع.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة العمل على اكتساب رؤى حول كيفية تعريف المؤسسات بإدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها و أهمية تطبيقها والعمل بها للاستفادة من الكفاءة والفاعلية.

١٣ - دراسة (L. Anusingh, G. Shikha, 2015)

بعنوان: "تأثير عوامل الموارد البشرية الخضراء على الاداء البيئي في شركات التصنيع".

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين عوامل الموارد البشرية المتعلقة بالامور البيئية والاداء البيئي للمؤسسات كما يتصورها ويعتبرها الموظفين فيها، من خلال مراجعة الادبيات للعديد من

العوامل البشرية، وتم قياس أثر هذه العوامل على الاداء البيئي في الايزو على المؤسسات الصناعية المعتمدة، وتم توزيع استبانات على مجتمع الدراسة والمكون من العاملين في وظائف إدارية وغير إدارية في أقسام مختلفة لعدة مؤسسات صناعية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: تدعم النتائج الاحصائية بعض الفرضيات المقترحة دوليا ، وعلى وجه الخصوص الدورات التدريبية للموظفين والبرامج الخضراء التي ترتبط بشكل إيجابي بالاداء البيئي.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: أوصى الباحث بضرورة أن تقوم المؤسسات بتزويد الموظفين بالدورات التدريبية قبل أو خلال عملهم في المؤسسة وعندما تحتاج المؤسسة لتنفيذ برامج خضراء ولها أثر إيجابي ومهم على الاداء البيئي.

١٤ - دراسة (R. Verma, 2015)

بعنوان: "متطلبات الموارد البشرية الخضراء في القرن الحادي والعشرين".

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى توضيح أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء للحد من التلوث في الصناعات، ودراسة أحدث الحلول الصديقة للبيئة بهدف المحافظة على البيئة الخضراء من خلال وظائف إدارة الموارد البشرية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: الاستهلاك الزائد للموارد الطبيعية في الصناعات سيؤدي إلى حدوث ضغط كبير على الموارد الطبيعية، و عززت الممارسات البيئية المستدامة زيادة الوعي عند الموظفين بأهمية الممارسات الادارية، و تعمل هذه الممارسات على زيادة الكفاءات في المؤسسات وخفض التكاليف وتحسين المشاركة بين الموظفين وخلق الوعي بينهم.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة عمل الشركات على وضع استراتيجيات لإدارة البيئة بهدف حمايتها، و ضرورة تحسين وتجويد المشاركات بين العاملين وزيادة الوعي بين العاملين بما يساهم في الارتقاء بكفاءاتهم.

ب - الدراسات المتعلقة بمتغير التابع "تحقيق التنمية المستدامة".

١. دراسة (الزكي، ٢٠٢٣)،

بغنوان:- "إدارة المخلفات الإلكترونية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة للأسرة المصرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠"

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين إدارة المخلفات الإلكترونية وتحقيق التنمية المستدامة للأسرة المصرية من وجهة نظر ربات الأسر عينة البحث في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. واشتملت عينة البحث على (٣٠٠) ربة أسرة من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وتم اختيارهن بطريقة صدفية غرضية، وتم تطبيق أدوات البحث باستخدام مايكروسوفت فورم (<https://forms.office.com/r/V7ZMfz35a4>) وتوزيعه من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة في الفترة ٢٠٢١/٨/٦ وحتى ٢٠٢١/٨/٢٠، وقد اتبعت البحث المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت البحث إلى: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لاستبيان إدارة المخلفات ومحاوره والدرجة الكلية لاستبيان التنمية المستدامة ومحاوره، ووجود تأثير دال إحصائياً لإدارة المخلفات الإلكترونية بمحاوره في تحقيق التنمية المستدامة. وأوصت البحث بتحديد أماكن على مستوى المحافظات لتجميع المخلفات الإلكترونية وتطبيق نظام حوافز لكل من يقوم بالتخلص منها في هذه الأماكن، وإنشاء وحدات لإعادة تدوير المخلفات في كافة المحافظات ودعم مصانع إعادة التدوير.

٢. دراسة (محمد، ٢٠٢٣)،

بغنوان:- "مجتمع المعرفة وتأثيره على التنمية المستدامة: بحث اجتماعي ميداني"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مجتمع المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة. استعرضت الدراسة إطاراً مفاهيمياً نظرياً تضمن مفهوم مجتمع المعرفة، ومفهوم اقتصاد المعرفة، ومفهوم التنمية المستدامة. واعتمدت على المنهج الوصفي. وتمثلت أداة الدراسة في المقابلة، وتم تطبيقها على عينة قوامها (٣٠) مفردة من المسؤولين والخبراء والقيادات الإدارية والعاملين بالمؤسسات الاقتصادية والأكاديمية المعنية بموضوع الدراسة بالجهات الحكومية. وأشارت نتائج الدراسة إلى

أن تشجيع المشاركة الإيجابية للشباب وتسلحهم بالمعارف والمهارات وتوفير التعليم والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أولى وأهم الخطوات الضرورية والفعالة في بناء مجتمع المعرفة. وأوصت الدراسة بضرورة تدعيم التنشئة الاجتماعية السليمة للأفراد الأسوياء وغير الأسوياء، وتحقيق مبدأ العدالة، ووضع سياسة أمنية صارمة للتعامل مع الشبكة الدولية للمعلومات.

٣. دراسة (الحسناوي، ٢٠٢٣)،

بغنوان: -" دور رأس المال الهيكلي الأخضر في تحقيق استراتيجية الاستدامة الاستباقية: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من شركات الصناعة الغذائية والخدمية في محافظة كربلاء المقدسة"

تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور رأس المال الهيكلي الأخضر في تحقيق استراتيجية الاستدامة الاستباقية. وقد انطلقت الدراسة بمشكلة رئيسية ضمت عدة تساؤلات كان أهمها (ما مدى دور رأس المال الهيكلي الأخضر في تحقيق استراتيجية الاستدامة الاستباقية لقادة الشركات عينة الدراسة؟). اشتمل مجتمع البحث على خمس شركات للصناعات الغذائية في محافظة كربلاء المقدسة، حيث بلغ مجتمع البحث (١٣٠) فرد. تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتوفرة في برنامج (Amos V.23) وبرنامج (SPSS) V.23 من أجل تحليل البيانات وتحليلها إحصائيًا. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها (أظهرت النتائج الإحصائية لمتغير رأس المال الهيكلي الأخضر قد حققت نتائج ذات مستوى معتدل وهذا يدل على أن شركات الصناعات الغذائية في محافظة كربلاء المقدسة، تهتم إلى حد ما في تبني دور رأس المال الهيكلي الأخضر في تحقيق الاستدامة الاستباقية). واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان أهمها (ضرورة التركيز والاهتمام في شركات الصناعات الغذائية في محافظة كربلاء المقدسة، على تبني دور رأس المال الهيكلي الأخضر، وتطبيقه في جميع أقسام وشعب الشركات الصناعية عن طريق توفير بنى تحتية ومواكبة استخدام التكنولوجيا المتطورة وبطريقة صديقة للبيئة).

٤. دراسة (ابوزعيتر، ٢٠٢٠)،

بمعنوان: -"متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي"

هدفت الدراسة للتعرف إلى متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي، ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق استبانتين (متطلبات الميزة التنافسية - ممارسة التخطيط الاستراتيجي) على عينة مكونة من (١٤٥) عضو هيئة تدريس من الجامعات الفلسطينية (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية)، وقد أظهرت النتائج أن درجة التقدير الكلية لمتطلبات استدامة الميزة التنافسية من وجهة نظر أفراد العينة كانت كبيرة عند وزن نسبي (٧٤.٢٧%)، جاء خلالها مجال (التركيز على التنافس) في المرتبة الأولى، وأن درجة التقدير الكلية لممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي كانت كبيرة جدا عند وزن نسبي (٨٦.٦٠%)، حيث جاء مجال بين (صياغة الرؤية والرسالة) في المرتبة الأولى، وبينما توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة دالة إحصائيا الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لمتطلبات استدامة الميزة التنافسية ودرجة تقديرهم لممارسة عمداءهم للتخطيط الاستراتيجي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠.٢٤٩). وأوصت الدراسة بضرورة تبني الاستراتيجية القائمة على أساس الموارد في المؤسسات؛ لأنها تعد من النظريات المهمة في تحقيق المزايا التنافسية.

٥. دراسة (شيلي، ٢٠١٩)، بمعنوان:-

" دور إستراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية في المؤسسة المينائية بسكيدة"

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الاستراتيجي الذي تلعبه الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية. ولمعالجة هذا الموضوع تعرضت الدراسة في الجانب النظري لتحديد وتعريف مختلف المفاهيم المتعلقة بإستراتيجية الجودة الشاملة والتنمية المستدامة. كما تم التعرض إلى كيفية ترسيخ مبادئ ومفاهيم الجودة الشاملة في العمليات الانتاجية، وكيفية اعتمادها كإستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة. إضافة إلى ذلك تم التطرق إلى مختلف

النماذج الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الخاصة بالجودة الشاملة والتي تعمل على التكيف مع الاعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية في إطار التنمية المستدامة. لنختم الدراسة النظرية بتسليط الضوء على أهم الاساليب التسببية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة و المستمدة من مواصفات الايزو ٩٩٩٠ و ٩٩٩١ والتي تبين علاقتها بالجودة الشاملة والفوائد الناتجة جراء تطبيقها من طرف المؤسسات. كما توصلت الدراسة إلى أن إستراتيجية الجودة الشاملة و اعتمادها من طرف المؤسسة يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة. كما تطرقت الدراسة الميدانية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة إلى معرفة الدور الاستراتيجي للجودة الشاملة ومدى تبنيتها لابعاد التنمية المستدامة، من خلال الاستبيانات الموزعة على الاطارات الموجودة بالادارة العليا للمؤسسة، حيث تم تحليلها بواسطة برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" حيث تم التوصل في الدراسة الميدانية أن المؤسسة المينائية بسكيكدة تعتمد على إستراتيجية الجودة الشاملة لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة.

٦. دراسة (خبابة، ٢٠١٩) ، بعنوان :-

"دور المناطق الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة في المنطقة الاو رومغربية : دراسة مقارنة بين فرنسا والجزائر"

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور المناطق الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة في المنطقة الاورومغربية. وذلك من خلال إبراز المناطق الصناعية وأهم المؤشرات عند توطينها، ولهذا تعرضنا لمفهوم المناطق الصناعية والدور التنموي الذي تؤديه، والاهداف والغايات المنشودة من هذه المناطق وما توفره من مناخ وبيئة استثمارية مناسبة لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة: اقتصاديا-اجتماعيا بيئيا- سياسيا. ولهذا ارتأينا إلى إجراء دراسة لهذه المناطق في المنطقة الاورومغربية مع مقارنة بين المناطق الصناعية في كل من الجزائر فرنسا، بدراسة منطقة واحدة في كل بلد على حدا والاستراتيجية التنموية الاستثمارية المستدامة. خلاصنا في نهاية الدراسة أن هناك اختلافات جوهرية بين السياستين الجزائرية والفرنسية في هذا المجال وعدم التنسيق بينهما الا في حدود ضيقة جدا، رغم التوقيع على اتفاقية الشراكة الاورومتوسطية من جهة

والقرب الجغرافي من جهة أخرى وعليه نقترح التنسيق والتكامل الاقتصادي بين دول منطقة الاورمغارية خدمة لمصلحة اقتصاديات وشعوب المنطقة.

٧. دراسة (عريوة، ٢٠١٩) ، بعنوان:-

"دور إستراتيجيات الحد من التلوث الصناعي في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة: دراسة حالة المناطق الصناعية المسيلة برج بوعريج سطيف"

تهدف هذه الدراسة الى توضيح أهم الاستراتيجيات التي من الضروري اعتمادها للحد من التلوث الصناعي في المناطق الصناعية، وصعوبات تطبيقها على أرض الواقع وتوضيح الحلول المناسبة التي تساهم في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من ٨٧ مصنعا في قطاعات مختلفة في المسيلة وبرج بوعريج وسطيف، واستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى ان معظم المؤسسات تراعي الجانب البيئي عند وضع إستراتيجياتها ولكنها لا تنفذ كل إجراءات، وأوصت الدراسة على العمل على إنشاء دليل إرشادي للإدارة البيئية في المناطق الصناعية يهدف إلى تحسين الاداء البيئي والحد من آثار التلوث الصناعي على البيئة والسكان، الاعتماد على إستراتيجية التحفيز الحكومي من خلال الاعانات المالية والتسهيلات الجمركية بالنسبة للمؤسسات التي تستورد أجهزة حماية البيئة.

٨. دراسة (Haseeb, Hussain, Androniceanu, & Jermsittiparsert, 2019)

بعنوان: "دور التحديات الاجتماعية والتكنولوجية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وأداء أعمال مستدام"

هدفت هذه الدراسة الى دراسة أدوار التحديات الاجتماعية والتكنولوجية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وأداء أعمال مستدام. لتحقيق هذا الهدف، تم جمع بيانات مباشرة من الشركات الماليزية الصغيرة والمتوسطة. وتم تفضيل آراء الموظفين الإداريين في هذه الشركات الصغيرة والمتوسطة فيما يتعلق بأدوار التحديات الاجتماعية والتكنولوجية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وأداء أعمال مستدام. تم إجراء مسح عبر البريد الالكتروني لجمع البيانات. تم توزيع ما مجموعه ٥٠٠

استبيان على الموظفين الاداريين في الشركات الصغيرة والمتوسطة، كشفت نتائج الدراسة أن التحديات الاجتماعية والتكنولوجية لعبت أدواراً رئيسية في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة وأداء الأعمال المستدام. عالوة على ذلك، كان التوافق الاستراتيجي عاملاً رئيسياً في عكس الأدوار الإيجابية للعوامل الاجتماعية والتكنولوجية في الميزة التنافسية المستدامة. تعتبر نتائج الدراسة مفيدة للممارسين وستسمح لاستراتيجياتهم بأن تعكس مزايا تنافسية مستدامة وأداء أعمال مستدام.

٩. دراسة: (Pop, Hahn, & Radulescu, 2018)

بمعنوان: " التنمية المستدامة كمصدر للميزة التنافسية: دراسة بحثية تجريبية في المتاحف".

تهدف هذه الدراسة الى تحليل ما إذا كانت التنمية المستدامة، وتحت أي ظروف، يمكن أن تكون فرصة وليست تهديدا للمنظمات. على وجه الخصوص، يركز البحث على التحقيق في الصلة المحتملة بين التنمية المستدامة والقدرة التنافسية للمتاحف. من أجل تحقيق هذا الهدف، وبعد دراسة متعمقة للادب، قام الباحثين بتوزيع وجمع استطلاعات من ٨٧ متحفاً من مختلف الأحجام والأنواع والأهمية من جميع مناطق الدولة الرومانية. تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان الاختبار الفرضيات الاحصائية. اشارت النتائج إلى أن الدعائم الاجتماعية والبيئية للاستدامة لها روابط إيجابية مع الاداء الاقتصادي للمتحف. وان المتاحف يمكنها استخدام التنمية المستدامة لتحسين نتائجها الاقتصادية وتحقيق مستويات أعلى من القدرة التنافسية. لذلك، فإن نتائج هذه الدراسة مفيدة لجميع المنظمات التي ترغب في تحديد كيفية تحويل التنمية المستدامة إلى أداة لتعزيز القدرة التنافسية.

١٠. دراسة (رابح، ٢٠١٨)،

بمعنوان: " تقييم إستراتيجيات تخطيط وتوطين المناطق الصناعية في ظل ضوابط التنمية المستدامة"

هدفت هذه الدراسة إلى استراتيجيات تخطيط وتوطين المناطق الصناعية، وإبراز أهمية كفاءة وفعالية هذه الاستراتيجيات في تحسين تنافسية القطاع الصناعي في الدولتين موضع الدراسة، خاصة وأن هذا الموضوع يعتبر ذو أهمية من خلال ربط انعكاسات إستراتيجيات التخطيط

المستدام وتوطين المناطق الصناعية بالبعد التنموي المستدام. واستخدم الباحث كل من المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن في دراسته والتي توصل من خلالها الى تواضع مساهمة القطاع الصناعي في الاقتصاد السعودي وتناقض نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الاقتصاد الج ازنري، من جهة أخرى أكدت الدراسة على أن الجزائر لم تستطع الاستثمار في موقعها الاستراتيجي في قلب البحر الابيض وتوسطها أهم الممرات المائية في العالم ونقطة اتصال بين قارتي أو روبا وافريقيا، كما بينت الدراسة أن البيئة التشريعية والمؤسسية في الجزائر لا تساعد في تهيئة المناخ المناسب للتوطين الصناعي.

١١. دراسة (العنزي، ٢٠١٨) ، بعنوان:-

"التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الخاص وفقا لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"

هدفت الدراسة الى التعرف على دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التنمية المستدامة لدى القطاع الخاص وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت اداة الدراسة هي المقابلة مع عينة قصدية من ١٥ قياديا ومسؤول في مراكز قرار حكومي وقطاع خاص مختلفة، وكانت اهم نتائج الدراسة عدم فهم معظم المنشآت في القطاع الخاص لمبدأ التنمية المستدامة وقلة تأهيل العاملين في القطاع الخاص، وقلة الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيق منطلقات التخطيط الاستراتيجي، وأوصت الدراسة على حث القطاع الخاص ومؤسساته على اعادة تحديث خطته الاستراتيجية، ورفع قدرة القطاع الخاص على استحداث مسارات تنموية من خلال تطوير التقنيات الحديثة والطاقة المتحولة.

١٢. دراسة (يوسف، ٢٠١٧) ، بعنوان:-

"المناطق الصناعية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة SP1BIS Djamaa دراسة حالة محطة الضخ ٦ جامعة".

هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على المناطق الصناعية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال ابراز اهم المؤشرات والاهداف الناجمة من إنشائها والدور التنموي

الذي تؤديه وما توفره من بيئة استثمارية ومناخ لتحقيق الابعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية المستدامة. وفي هذا السياق قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية على مستوى المنطقة الصناعية (محطة الضخ ١) في الجزائر؛ لمعرفة مدى مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة، واستخلص في نهاية الدراسة إلى أن هذه الأخيرة قد وفقت في بعض الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، إلا أن أدائها يظل محدود لأنها لم تستوفي بعد وبشكل كامل متطلبات التنمية المستدامة وخاصة الجوانب المتعلقة بالبيئة.

١٣. دراسة (القرشي، ٢٠١٧)، بعنوان:-

"المناطق الصناعية: دورها في التنمية الاقتصادية والتحديات والمشكلات التي واجهتها".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المناطق الصناعية في بعض الدول مع التركيز على التجربة الماليزية، وتحليل تأثيراتها في تعزيز عملية التنمية الاقتصادية من خلال جذب الاستثمارات الأجنبية، وخلق بيئة استثمارية منافسة وتوفير فرص العمل ونقل التكنولوجيا وتنمية الصادرات. وركز أيضا على تشخيص وتحليل المشكلات والمعوقات التي رافقت بعض تجارب البلدان في هذا المجال. من جهته استخدم الباحث منهجية وأسلوب التحليل الوصفي والاستعانة بالادبيات الاقتصادية والتجارب العملية لبعض البلدان في مجال المناطق الصناعية، وبشكل خاص تجربة ماليزيا. واختتم البحث بتقديم أبرز الاستنتاجات والتي كان أهمها أنه من أهم العوامل التي تساعد في نجاح المناطق الصناعية، توفر الدعم الحكومي بالإضافة لتوفير الدعم المالي والتمويل الميسر وتوفير الخدمات الأساسية والبنى التحتية مثل الماء والكهرباء والمواد الخام وخدمات تسويق المنتج، ومن المهم أيضا ملائمة برامج المناطق الصناعية لاستراتيجية الدولة ومدى فاعلية تنفيذ وإدارة هذه البرامج.

١٤. دراسة (الرشدي، ٢٠١٦)، بعنوان:-

"دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق التنمية الإدارية المستدامة في الجامعات السعودية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توفر خصائص الإدارة الاستراتيجية في جامعتي الملك سعود والامام محمد بن سعود الإسلامية، والتعرف على مالمح التنمية الإدارية المستدامة

المتحققة في جامعتي الملك سعود والامام محمد بن سعود الاسلامية، تكون مجتمع هذه الدراسة من العاملين في جامعتي الملك سعود والامام محمد بن سعود الاسلامية وقد بلغ عددهم (٤٠٢)، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وذلك بأسلوبيه: الارتباطي، والمقارن، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة الى انه تتوفر خصائص الادارة الاستراتيجية في الجامعتين وخصائص التنمية المستدامة فيها ايضا، وان الادارة الاستراتيجية لها دور ايجابي في تحقيق التنمية المستدامة، وكانت أهم التوصيات الدراسة تتمثل في نشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي والادارة الاستراتيجية بين العاملين بالجامعات السعودية من خلال الندوات وورش العمل والمنشورات والكتيبات، و تحديث الخطط الاستراتيجية بالجامعات السعودية وتضمينها لمبادئ الاستدامة، التركيز على التفكير الاستراتيجي بالاضافة إلى أنظمة إستراتيجية مناسبة طويلة المدى وذلك للمساعدة على تحقيق نماذج تنموية تتوافق مع اتجاه التنمية المستدامة.

الدراسات السابقة التي جمعت بين الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة

١. دراسة (الزبيدي وحزمة، ٢٠٢١) .

بعنوان: تحقيق الاستدامة البيئية وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل تحقيق الاستدامة البيئية، وتم اجراء البحث في القطاع الصحي المتمثل بمدينة الامامين الكاظمين الطبية بسبب غياب الثقافة الخاصة بالتوجهات الخضراء لدى المدراء والعاملين فيها مما دفع هذه الدراسة إلى اختيار موضوع البحث كونه يهتم بجوانب البيئة ويحقق ميزة تنافسية من خلال تبني الاستدامة البيئية والممارسات الخضراء للموارد البشرية (تحليل وتصميم العمل الأخضر التوظيف الأخضر، تقييم الأناء الأخضر التدريب والتطوير الأخضر، العلة التعويض والتطوير الأخضر إدارة الصحة والسلامة الخضراء)، وتكونت عينة البحث من (١٣٦) عامل وعاملة في مدينة الامامين الكاظمين الطبية، وكانت أبرز الاستنتاجات مفادها تلبنى مدينة الامامين الكاظمين الطبية بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة، وهذا يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية.

٢. دراسة (اسماعيل، ٢٠٢١)

بعنوان: دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر.

هدفت الدراسة إلى التأكد من وجود دور الإدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير وسيط في العلاقة بين الاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة في الشركات الحكومية القائمة على تحقيق التنمية المستدامة في مصر، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات من خلال أداة تم تصميمها لهذه الغاية وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٣٢٠) مشاركة من مختلف الدوائر الحكومية في مصر، وبعد معالجة البيانات احصائياً، أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد لإثارة الموارد البشرية الخضراء دور كمتغير وسيط في العلاقة بين السياسات التنموية. للاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة، وقد أوصت الدراسة بضرورة إنشاء وتعزيز التوجه الأخضر بين العاملين المساهمة في حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية من خلال خلق ثقافة تنظيمية خضراء.

٣. دراسة (Chaudhary, 2020) بعنوان:

إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر للموظف: (تحليل تجريبي).

هدفت الدراسة إلى فهم دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء البيئي للعامل ومعرفة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء الأخضر له المهام ذات الصلة والتطوعية) شارك (٣٠٠) عامل من المطاع السيارات في الهند في الدراسة. وكشفت الدراسة على أن إدارة الموارد البشرية الخضراء لها دور بشكل كبير للتعويض بالسلوكيات الخضراء الموظف ذات الصلة بالمهمة والتطوعية، في حين فشلت القيم الجنس والبيئية في تخفيف العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعامل. وتشير الدراسة إلى دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة البيئية وتؤكد على الحاجة الملحة إلى تضمين بعد الاستدامة في أنظمة الموارد البشرية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٤. دراسة إسماعيل (٢٠١٩)

بعنوان دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة بالجامعات المصرية الحكومية (دراسة تطبيقية).

هدفت الدراسة إلى بيان دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على أبعاد التنمية المستدامة، وكذلك تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، فضلاً عن تحديد كيفية دعم التنمية السلامة من خلال الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالتطبيق على الجامعات المصرية الحكومية. اعتمدت الدراسة على قائمة الاستقصاء الجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها (٣٧٧٦) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت منخلصة على المستوى الإجمالي، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس حول بعض أبعاد التنمية المستدامة باختلاف الخصائص الديموغرافية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودعم التنمية المستدامة (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية، وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات المصرية الحكومية وتوجيه البحوث العلمية فيها بما يعزز التنمية المستدامة.

٥. دراسة أبو رمان والصديقي (٢٠١٩)

بعنوان: أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة الطائف ومعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها التوظيف الأخضر التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) في مدى تحسين تطبيق الإدارة البيئية بأبعادها الحسين استخدام الطاقة، تحسين استخدام المياه)، حيث تم بناء استبانة بغرض جمع البيانات، وقد تحقق لها دلالات صدق وثبات مقبولين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠%) إداريا، تم اختيارهم

بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام نذر ما نسبته (٦٧.١%) من تحسين تطبيق الإدارة البيئية، وقد أوصت الدراسة أنه يجب على إدارة الجامعة تنفيذ إدارة موجهة بيليا من خلال توظيف الأفراد الذين يعبرون عن مواقف إيجابية تجاه البيئة، وتدريب العاملين بحيث يصبحوا مؤهلين في علم البيئة بالإضافة إلى وضع خططا شاملة والتي تحدد الأهداف العامة والمبادئ الأساسية لحماية البيئة.

٦. دراسة (Bomblak & Marciniak, 2018) بعنوان:

إدارة الموارد البشرية الخضراء كأداة للتنمية المستدامة للمؤسسات: تجربة الشركة البولندية الشابة.

هدفت الدراسة إلى تحديد ممارسات الموارد البشرية المؤيدة للبيئة التي تتبناها الشركات البولندية الشابة وإعطاء الأولوية لها وفقاً لتأثيرها على التنمية المستدامة للشركة، لتحقيق هذه الأهداف ثم إجراء دراسة استقصائية بين جمهور تمثيلي عشوائي من (١٥٠) شركة صغيرة وكشفت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تقييم تأثير الأنشطة العربية داخل إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة الشركة وتنفيذها العملي، وأظهرت أنه كلما ارتفع تقييم تأثير نشاط معين زاد تواتر تنفيذه في الشركات المدروسة، سمح ذلك بصياغة الاستنتاج الثاني: من أجل زيادة نطاق تنفيذ مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات الشابة البولندية من الضروري زيادة الوعي ونشر المعرفة التي تحدد التأثير الذي يمكن أن تحدثه إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة في المنظمات.

رابعا: التعقيب على الدراسات السابقة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الدور الوسيط للأداء الوظيفي في الشركات الصناعية التعديلية في الأردن، ولذلك اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المضمون لهذه الدراسات تناولت موضوعات تبحث في إدارة الموارد البشرية الخضراء من جوانب متعددة بالإضافة إلى تناولها لموضوع التنمية المستدامة والمواضيع المتعلقة بالأداء الوظيفي أيضاً من جوانب متعددة،

وتتفق معظم الدراسات السابقة التي أجريت على هذه المتغيرات من حيث أهميتها وأثرها على البيئة والشركة.

يتضح من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة المتاحة، والمتعلقة بموضوع دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان ما يلي:

أولاً/ الدراسات العربية:

١. إن الدراسة الحالية هدفت إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وبالتالي فإنها تختلف من حيث الهدف عن كافة الدراسات السابقة العربية.

٢. إن معظم الدراسات العربية لم تربط بين دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل وتحقيق التنمية المستدامة كمتغير تابع، وبالتالي فإن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة، في أنها تربط بين متغيرين حيويين، كما أن الدراسة الحالية طبقت في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان بالتالي فإنها تختلف عن الدراسات السابقة في البيئة التي تمت فيها.

٣. كما اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات العربية السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١. يلاحظ الباحث أن الدراسة الحالية تتشابه مع غالبية الدراسات السابقة الأجنبية من حيث الهدف، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان

٢. ويلاحظ الباحث أن غالبية الدراسات السابقة الأجنبية اتفقت مع الدراسة الحالية في اعتمادها المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، ولكن الدراسة الحالية تختلف مع الدراسات السابقة الأجنبية في البيئة التي تمت فيها، حيث تمت الدراسة الحالية في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وبهذا تختلف مع الدراسات الأجنبية السابقة التي منها ما تم في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة ومنها ما تم في الشركات الصناعية.

الفجوة البحثية

تتميز الدراسة بأنها تتناول تأثير إدارة الموارد البشرية الخضرء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، ولوجود فجوة بحثية في ذات السياق ، وبالتالي الاستفادة منها في الشركات المختلفة من خلال تحقيق التنمية المستدامة فيها، وهذا قد يعود بالنفع على هذه المديرىات بشكل عام.

كما تتميز هذه الدراسة بالقياس الاحصائي للبيانات مما يعطي نتائج واقعية أكثر ويعزز من مصداقيتها ودقتها، وأيضاً كونها تتناول موضوع تعزيز السلوكيات، مما يجعل هذه الدراسة من الدراسات الرائدة في هذا المجال وتشكل مورد بحثي جديد للمكتبة المصرية والعربية حول هذا المحور، ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها ربطت بين المتغيرات جميعاً في دراسة واحدة.

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية.

١-البيانات الثانوية: -

تقع مدينة العاشر من رمضان على طريق القاهرة/ الإسماعيلية الصحراوى الكيلو ٥٥ كم من القاهرة، مروراً بمدينة العبور ومدينة الشروق، وترتبط بإقليم الدلتا عن طريق محافظة الشرقية، وترتبط بمدن القناة عن طريق الروبيكى، مروراً بمدينة بدر وطريق مصر/ الإسماعيلية الصحراوى، وحوالى ٦٥ كم من مدينة الإسماعيلية، وحوالى ٤٥ كم عن مدينة الزقازيق، مارة بمدينة بلبيس.

إن خطة العام المالى ٢٠٢١ - ٢٠٢٢ بلغت ٢.٤ مليار جنيه، وتم تحقيقها بنسبة ١٠٥%، وستنتهى فى ٣٠ يونيو ٢٠٢٢. وأشار، فى تصريحات خاصة لـ«عقارات المصرى اليوم»، إلى أن المحاور الرئيسية للخطة الاستثمارية تتضمن محور الطرق ومشروعات الإسكان، وخاصة سكن لكل المصريين. بموجب القرار الجمهورى رقم ٢٤٩ لسنة ١٩٧٧، والمعدل بالقرار الجمهورى رقم ٥٦٧ لسنة ١٩٨٠م، تم إنشاء مدينة العاشر من رمضان، وافتتحها الرئيس الراحل محمد أنور السادات، كأول مشروع لمدينة جديدة سكنية، وبها أنشطة صناعية واستثمارية مختلفة.

وفقا للبيانات الموقع الرسمى لهيئة المجتمعات تبلغ المساحة الإجمالية للمدينة ٩٥ ألف فدان، منها ٨٠ ألف كتلة عمرانية، هذا بعد تحديث المخطط العام للمدينة (مناطق سكنية- خدمية- صناعية- سياحية وترفيهية....)، وتتنوع فيها الأنشطة الاستثمارية والخدمية.

يبلغ سكان المدينة ٨٥٠ ألف نسمة حالياً، ووفقا لبيانات جهاز مدينة العاشر من رمضان، التى حصلت عليها عقارات المصرى اليوم، فإن إجمالى الوحدات السكنية التى تم تنفيذها بالمدينة حوالى ٢١٣١١٤ وحدة سكنية، تنوعت بين الإسكان الاجتماعى والمتوسط وفوق المتوسط، بجانب نصيب المدينة من مشروعات دار مصر، بمرحلتيه الأولى والثانية.

كما تم تنفيذ جميع مراحل الإسكان المختلفة فى مدينة العاشر من رمضان، بإجمالى ٧٥ ألف وحدة خلال العام الحالى، ويتم تنفيذ العمارات مع المباني الخدمية مثل المدارس والمركز الطبى

والحضانات وغيرها، خاصة في مشروعات الإسكان الجديدة، حيث جار الانتهاء من ١٦ ألف وحدة خلال النصف الأول من العام الحالى.

أن النشاط الصناعى هو نقطة التميز لدى مدينة العاشر من رمضان، فوفقا لبيانات الجهاز بلغ عدد المصانع المنتجة ٢٩٩٧ مصنعا، برأس مال مستثمر ٨٤ مليار جنيه، بإنتاج سنوى ١٦٢ مليار جنيه أتاحت ٥٠٠ ألف فرصة عمل، ويبلغ عدد المصانع تحت الإنشاء ١٠٢٨ مصنعا برأس مال مستثمر ٣ مليارات جنيه وقيمة إنتاج سنوى ٨ مليارات جنيه ستوفر ٨٧٠٠٠ فرصة عمل.

أن النشاط الرئيسى فى المدينة هو النشاط الصناعى، فبمعدل شهر يتم طرح قطع جديدة للاستثمار الصناعى، فيتم طرح قطع أراضٍ شهريا للصناعات الهندسية والطبية والغذائية بسعر ١٢٠٠ جنيه خلال العام الحالى، بجانب الوحدات التى يتم طرحها للاستثمار للأنشطة التجارية.

دخلت مدينة العاشر من رمضان ضمن المدن التى تحظى بوجود مشروعات إسكان خاصة ومجتمعات سكنية مغلقة، أو ما يسمى (النشاط العمرانى المتكامل) وفق بيانات الجهاز جارٍ طرح قطع أراضٍ بين الشركات بمساحات مختلفة من (٥.٣ إلى ١٠.٦ أفدنة) للبيع لإقامة نشاط عمرانى متكامل.

كما أدى ذلك إلى رفع القيمة السوقية للأراضى بالعاشر وساهم فى جذب الاستثمارات لها وجذب الكثير من الشركات العقارية للاستثمار بالعاشر من رمضان، وأوضح أنه جارٍ تسليم منطقة لوجستية لصندوق مصر السيادى بمساحة ٦٥٠ ألف متر مسطح منطقة لوجستية بعد قرار التخصيص من قبل هيئة المجتمعات العمرانية. وأكد أنه خلال شهرين سيتم تشغيل مستشفى العاشر من رمضان الجامعى التابع لجامعة الزقازيق، بالإضافة إلى المراكز الطبية.

مشروع الميناء الجاف على مساحة ٢٥٠ فدانا التابعة لوزارة النقل بصدد تنفيذه بالتعاون مع هيئة المجتمعات، بجانب مشروع امتداد القطار الكهربائى داخل الأحياء السكنية بالمدينة وهو من أهم المشاريع الاستراتيجية للمدينة، وأكد أن محطة مياه العاشر ستولى إمداد العاصمة الإدارية بحاجتها من المياه خلال الفترة الحالية.

أنه من المقرر أن يتم الانتهاء من إجراءات تخصيص الورش وتسليمها للحاجزين، وذلك بمشروع المجمعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، بالمنطقة الصناعية، بمدينة العاشر من رمضان، والذي يضم ٣٨٣ ورشة صناعية، مُغذاة بالمياه والصرف والكهرباء، ومزودة بنظام مكافحة الحريق، وبها خط تليفون، وجارٍ التنسيق لإمداد الورش بالغاز الطبيعي، بمساحة ٧٠٢ م^٢ للورشة (مقسمة إلى جزء مغطى بمساحة ٤٣٢ م^٢ بالإضافة لفناء تابع بمساحة ٢٧٠ م^٢ "منطقة تحميل" - والجزء المغطى عبارة عن بناء معدني بأبعاد ١٨ * ٢٤ وارتفاع ٨ م ومغطى بالصاج المعرج المعزول - والجزء المكشوف عبارة عن منطقة تحميل بأبعاد ١٨ * ١٥ م).

دراسة تقييم الأثر البيئي والاجتماعي، الصادرة عن مشروع أكبر مجمع للإدارة المتكاملة للمخلفات الصلبة، عددا من الآثار السلبية والإيجابية أثناء مرحلة الإنشاء، الذي تنفذه وزارة التنمية المحلية بتمويل من البنك الدولي وإشراف وزارة البيئة.

إن كميات الصرف الكلية اليومية الناتجة من مدينة العاشر من رمضان حوالى ٢٨٠ ألف متر مكعب يوميا، ٨٠% منها من الصرف الصناعى و ٢٠% صرفا صحيا، تتجمع هذه الكميات فى برك تسمى برك الأكسدة وتتم معالجتها بطرق أولية «غير آمنة» بيئيا.

وأضاف أنه بعد هذه المعالجة الأولية ينتج عنها كميات هائلة من المياه تتجمع مكونة برك مياه يتم صرفها فى الاراضى الصحراوية المجاورة التى يمتلكها الشباب بغرض الاستصلاح، وتستغل هذه الكميات من مياه الصرف فى رى المحاصيل الموسمية مثل الذرة والقمح والبرسيم والشعير فى المنطقتين الأولى والثانية، بينما المناطق الثالثة والرابعة والخامسة تستخدم مياهها من ترعة الإسماعيلية التى تتداخل معها مياه الصرف الصحى والصناعى أحيانا.

و نظرا لارتفاع المحتوى العضوى لهذه المياه فإنها تؤدى إلى ازدهار النباتات، فيزيد ذلك من تشجيع المزارعين على استخدام هذه المياه فى زراعة محاصيل الخضر والفاكهة التى يتم تسويقها فى مدن القاهرة والإسماعيلية والعاشر من رمضان ورى محاصيل الرعى التى تتغذى عليها حيوانات المزارعين بالمنطقة (أغنام وماعز وجمال).

يوجد العديد من الملاحظات منها أن محطة الصرف الصحى التابعة لجهاز مدينة العاشر من رمضان لم يتم تشغيلها حتى الآن رغم أنها تكلفت الملايين من الجنيهات، وشكاوى المزارعين

بخصوص تسرب مياه الصرف الصحي غير المعالج إلى أراضيهم، واكتفى جهاز المدينة بعمل «سواتر ترابية» حول مجرى مياه الصرف، وهي غير مؤثرة حيث سرعان ما تنهار.

وأثبتت نتائج التحاليل الكيميائية وقياس تركيزات العناصر الثقيلة في مياه الصرف الصحي والصناعي زيادة تركيزات العناصر الثقيلة في هذه المياه عن الحدود المسموح بها، وزيادة تركيزات الفوسفات والنترات والكربون العضوي عن المعدلات الطبيعية كما أوضح التحليل الميكروبي تلوث جميع العينات بالبكتيريا المعوية بدرجات متفاوتة ووجود بكتيريا السالمونيلا.

وأوضحت تحاليل مياه الصرف الصحي والصناعي أنه بالنسبة لمياه فرع ترعة الإسماعيلية فإن تركيز عنصر الألومنيوم الذائب أعلى من الحد المسموح به «٠.٢ ملجم/ لتر» مما يدل على أن برك الأكسدة التي تحيط بالترعة تؤثر عليها بشكل مباشر.

كما اشارت إلى أن جميع مياه الصرف الخارج من مياه منطقة تنقية مياه الشرب بالعاشر من رمضان تحتوي على تركيز عنصر الألومنيوم الذائب أعلى من الحد المسموح به «٠.٢ ملجم/ لتر» ويرجع ذلك إلى الاستعمال الزائد للشب البوتاسي «كبريتات البوتاسيوم والألومنيوم المائية» في تنقية المياه بالإضافة إلى زيادة تركيز أيون الكبريتيد في برك الأكسدة أعلى من الحد المسموح به «١ ملجم/ لتر»، حيث تتراوح تركيزاته بين ٤٠ - ٧٣ ملجم/ لتر، بينما تتأثر بعض المياه الجوفية بشرق مدينة العاشر من رمضان من تسرب مياه البرك حيث كان تركيزه بمياه الآبار حوالى ٤٨ ملجم/ لتر بسبب نقص تركيز الأكسجين الذائب واختزال ايونات الكبريتات بسبب التحلل البيولوجي للمواد العضوية الذائبة، وهو ما يرفع من نسب التلوث الموجودة بهذه المياه.

وأوضحت نتائج تحاليل النباتات التي يتغذى عليها الإنسان تزايد تركيز عنصر الألومنيوم على الحدود المسموح بها في سنابل القمح إلى الضعف، وأزهار المانجو بنسبة ٢.٦٣ مرة، وسنابل الشعير ١.٢٢ مرة، وتزايد تركيز عنصر الكروم على الحدود المسموح بها في الطماطم بنسبة ٤.٤١ مرة، وسنابل القمح بنسبة ٤.٢٣ مرة، وسنابل الشعير بنسبة ٦.٥ مرة، وتزايد عنصر الفانديوم فيها إلى ضعف الحدود المسموح بها.

نرصد ١٠ آثار بيئية متوقعة للمشروعات المتوقعة.

١- ان من اكثر المخاطر والآثار السلبية الرئيسية المتوقعة للمشروع خلال مرحلة الإنشاء، وجود انبعاثات الغبار خلال مرحلة البناء بسبب الأنشطة في الموقع سواء لإعداد الموقع، الحفر، مؤكدة أنه يمكن تخفيفها من قبل مشرف الصحة والسلامة والبيئة المعين، الذي يضمن الرش المنتظم للمياه على أكوام المواد القابلة للتطاير، وفرض حدود السرعة على الطرق غير الممهدة، لتكون أقل من ٣٥ كم / ساعة.

٢- أن من الآثار البيئية المتوقعة، وجود الضوضاء الناشئة عن أنشطة البناء مثل الأشغال المدنية والمنشآت، والتي يمكن تخفيفها من خلال تزويد العاملين في مجالات الأنشطة ذات مستويات الضوضاء العالية بسدادات أذن وتجنب أعمال البناء في المساء.

٣- تقييم الأثر البيئي، وجود التأثير على التربة والجيولوجيا والهيدرولوجيا، والتي يمكن تحقيقها من خلال قصر مركبات البناء على مناطق محددة والجدولة لتجنب فترات هطول الأمطار الغزيرة.

٤- تولد المخلفات الصلبة الناتجة عن أنشطة البناء ، والتي يمكن تحقيقها من خلال تغطية المخلفات واستخدام شاحنات مناسبة لنقل المخلفات دون تحميل الشاحنات بكميات كبيرة من المخلفات.

٥- وجاء خطر الصحة والسلامة المهنية والذي يمكن تحقيقه من خلال ضمان الدفع المنتظم وفقا للقوانين الوطنية ، بالإضافة إلى ضمان فترات راحة كافية في الأسبوع والعطلة السنوية والإجازة المرضية وإجازة الأمومة والأسرة .

٦- المخاطر على صحة المجتمع وسلامته وأمنه ، والتي يمكن تخفيفها من خلال تبادل المعلومات المتعلقة بصحة وسلامة المجتمع بشكل منتظم، وفقا لخطة مشاركة أصحاب المصلحة وتحضير حملات التوعية بالتعاون مع المنظمات المجتمعية.

٧- زيادة حجم الحركة من وإلى الموقع لنقل مواد البناء والعمال ، والتي يمكن تخفيفها من خلال حظر القيادة غير المنضبطة على الطرق الوعرة وتجنب أعمال البناء في أوقات الذروة المرورية كلما أمكن ذلك .

٨- مخاطر الكوارث الطبيعية ، أكدت الدراسة أنه يمكن تخفيفها من خلال إجراء تدريب لجميع الموظفين على استخدام خطة الاستعداد والاستجابة للطوارئ للاستجابة لمخاطر الكوارث الطبيعية المحتملة .

٩- خطر عمالة الأطفال ، والتي يمكن تخفيفها من خلال وضع خطة مراقبة تتضمن نظام حفظ السجلات لنسخ هويات العمال وأوراق الحضور اليومية ، وكذلك تطوير شروط الخدمة والعقود وشروط التوظيف للمقاولين الذين يمنعون توظيف القاصرين .

١٠- أن تدفق العمالة المؤقتة ، يمكن تخفيفها من خلال تطبيق المتطلبات الكاملة المتعلقة بتشغيل آلية التظلم بما في ذلك القنوات المجهولة، وخطر العنف القائم على النوع الاجتماعي ، والتي يمكن تخفيفها من خلال تدريب جميع العاملين على قواعد السلوك وتطبيق العقوبات على الذين ينتهكونها، وخطر الإصابة بكوفيد -١٩ ، والذي يمكن تخفيفه من خلال اعداد خطة ادارة كوفيد -١٩ والأمراض المعدية الأخرى .

تضمن الآثار الايجابية الرئيسية المتوقعة للمشروع خلال مرحلة الانشاء تحسين الظروف المعيشية لعدد من الأفراد من خلال خلق وظائف جديدة اد البناء اللازمة.

٢. الدراسة الميدانية.

وقد تم توجيه عدد من الأسئلة (قائمة استقصاء مبدئية لكل منهم لأخذ آراءهم في دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي تحقيق التنمية المستدامة الشركات الصناعية المصرية) حيث بلغ حجم العينة ٤٥ موظف وكانت الأسئلة الموجهة لكل منهم كما يلي: -

جدول رقم (١)

اختبار عينة من اراء العاملين لإجراء الدراسة الاستطلاعية

م	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
١	يتقاضى العاملون أجرا يتوافق مع الجهد الذي يبذلونه	٣٨	٧	—
٢	تقدم الشركة مكافآت مالية للعاملين	٤٠	٥	—
٣	تسعى الشركة الى تقديم علاوات للعاملين	٤٥	—	—
٤	يتحصل العاملون على ترقيات نتيجة لأدائهم الجيد	١٨	١٠	١٧
٥	تخصص الشركة مكافآت للعامل المتميز	٢٢	١٧	٦
٦	يتم تقديم الشكر للعامل الأفضل أداء	٣٣	٩	٣
٧	تخصم الشركة من أجور العاملين الذين قصرُوا في عملهم	٢١	١١	١٣
٨	يتم إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات	٨	٢٢	١٥
٩	تعاقب الشركة كل عامل يخطئ في عمله	٤١	٤	—
١٠	تعمل الشركة على تشجيع كل العاملين نتيجة عملهم بجد	٢٢	١٩	٤

المصدر من اعداد الباحث

ويستخلص الباحث من الجدول السابق ما يلي: -

١- وافق (٣٨) مفردة علي تقاضى العاملون أجرا يتوافق مع الجهد الذي يبذلونه، بينما كان المحايدون (٧) مفردات.

٢- كان رأي (٤٠) مفردة ان الشركة تقدم مكافآت مالية للعاملين بالموافقة، بينما كان المحايدون (٥) مفردات.

٣- اكد عدد (٤٥) مفردة علي سعى الشركة الى تقديم علاوات للعاملين بصفة دورية.

٤- كان رأي (١٨) مفردة ان العاملين تحصل على ترقيات نتيجة لأدائهم الجيد بالموافقة، بينما

كان المحايدون (١٠) مفردات، اما الغير موافقين كانت (١٧) مفردات، ويرجع الباحث ذلك

التقارب بين اراء العاملين نتيجة حصول العاملين علي الترقيات بصفة دورية او بمرور مدة

الدرجة.

٥- كما وافق (٢٢) مفردة علي تخصص الشركة مكافآت للعامل المتميز، بينما كان المحايدون (١٧) مفردات، اما الغير موافقين كانت (٦) مفردات.

٦- كما وافق (٣٣) مفردة علي تقديم الشكر للعامل الأفضل أداء، بينما كان المحايدون (٩) مفردات، اما الغير موافقين كانت (٣) مفردات.

٧- كما وافق (٢١) مفردة قيام الشركة تخصم الشركة من أجور العاملين الذين قصروا في عملهم، بينما كان المحايدون (١١) مفردات، اما الغير موافقين كانت (١٣) مفردات.

٨- كما وافق (٨) مفردة يتم اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات، بينما كان المحايدون (٢٢) مفردات، اما الغير موافقين كانت (١٥) مفردات.

٩- كما وافق (٤١) مفردة قيام الشركة بمعاقب كل عامل يخطئ في عمله، بينما كان المحايدون (٤) مفردات.

١٠- كما وافق (٢٢) مفردة تعمل الشركة على تشجيع كل العاملين نتيجة عملهم بجد، بينما كان المحايدون (١٩) مفردات، اما الغير موافقين كانت (٤) مفردات.

اختلاف اراء كل من عينة السادة العاملين بالشركة بالنسبة لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي تحقيق التنمية المستدامة الشركات الصناعية المصرية مما يؤكد على حاجة الشركة لإجراء دراسة ميدانية تفصيلية لقياس دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي تحقيق التنمية المستدامة الشركات الصناعية المصرية، يتقاضى العاملين اجور وعلاوات بزيادة سنوية مناسبة تساعد العاملين علي تحقيق الاستقرار لهم، يحصل العاملين علي الترقيات الوظيفية للمستويات الادارية المختلفة مما يشجع العاملين علي بذل الجهد والعرق للتحقيق اهداف الشركة واهداف العاملين، تستخدم الشركة الحوافز السلبية في حالة تقصير بعض العاملين بعد توجيه الانذار لهم.

ثالثاً: مشكلة الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة في التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والمتمثلة في التحليل والتخطيط الأخضر، والاستقطاب الأخضر، والتدريب والتطوير المهني الأخضر، وإدارة العلاقات الأخضر، والحوافز والمكافآت والعقوبات الأخضر، في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وتوضح مشكلة الدراسة بشكل رئيسي بالتساؤل التالي:

"ما دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان؟"

وينبثق عنها مجموعة من الاسئلة الفرعية التالية:

١. ما دور التحليل والتخطيط الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان؟

٢. ما دور الاستقطاب الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان؟

٣. ما دور التدريب والتطوير المهني الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان؟

٤. ما دور إدارة العلاقات الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان؟

٥. ما دور الحوافز والمكافآت والعقوبات الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان؟

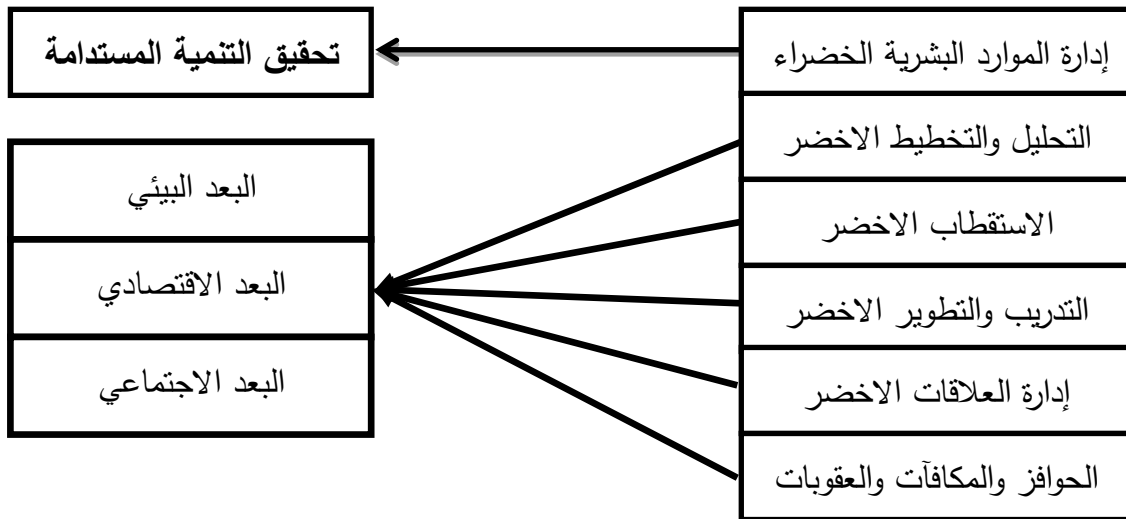
رابعاً: متغيرات الدراسة.

تكونت الدراسة من متغيرات مستقل ومتغيرات تابعة كما يلي:

- المتغيرات المستقلة: ممارسات إدارة الموارد البشرية: (التحليل والتخطيط الاخضر، والاستقطاب الاخضر، والتدريب والتطوير المهني الاخضر، وإدارة العلاقات الاخضر، والحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر).

- المتغيرات التابعة: تحقيق التنمية المستدامة:

شكل رقم (١) نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحث.

خامساً: فرضيات الدراسة

تكونت الدراسة من مجموعة من الفرضيات ومنها:

١. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية:
 - أ. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحليل والتخطيط الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

ب . يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

ج. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المهني الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

د . يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة العلاقات الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

هـ. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

سادسا: أهداف الدراسة.

باعتبار أن إدارة الموارد البشرية من الادارات المهمة جدا في أي مؤسسة، فقد جاء مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في المساهمة في الحد من إهدار الموارد البشرية المتاحة، وتحقيق التنمية المستدامة، فمن أبرز أهداف الدراسة ما يلي:

١. إثراء الابحاث والدراسات التي تتناول إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة.

٢. دراسة مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

٣. بيان الاجراءات والممارسات البيئية السليمة داخل الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

سابعا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تناولها أمرا مهما وله تأثير واسع على المؤسسات وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وتنقسم أهمية الدراسة إلى ما يلي:

- الأهمية العلمية: وتتمثل في أنها تدرس مفهوم عصري وتم تناوله بشكل محدود في الدراسات المحلية والعربية على حد علم الباحث، وهو ما ساعد في إثراء المكتبة العربية من خلال الإضافات النوعية والجديدة والمميزة.

- الأهمية العملية: وتتمثل من خلال استهدافها لقطاع مهم وهو قطاع البترول والطاقة وخاصة الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وستقوم الدراسة بتزويد القائمين على هذه المديريات بمقترحات لتطوير أدائها بما يتلائم مع تحقيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة فيها مما يحقق الاستدامة الخضراء لها.

- الأهمية الموضوعي: حيث اقتصرت الدراسة الحالية على تحديد دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

ثامنا: حدود الدراسة.

- الحدود البشرية: فقد تركزت الدراسة على العاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان .

- الحدود المكانية: حيث اقتصرت الدراسة على الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

- الحدود الزمانية: تقتصر الدراسة على الفترة خلال عام ٢٠٢٣م.

الفصل الثاني

الاطار النظري للبحث

المبحث الاول: إدارة الموارد البشرية الخضراء

تمهيد

بعد قيام الثورة الصناعية وما رافقها من زيادة في الانتاج وتعدد الصناعات وكان لذلك آثار وتبعات من تلوث بيئي هذا الذي دفع الكثير من المنظمات الدولية الى تقديم الكثير من المبادرات التي تهتم بالحفاظ على البيئة ومواردها، وهذا كان له دور بارز في ايجاد ممارسات عدة بغية الحفاظ على البيئة ومن هذه الممارسات هي إدارة الموارد البشرية الخضراء (أحمد، ٢٠١٩، ص ٤٢٢).

فرضت المنافسة نفس النوعية الموجودة في عالم الاعمال في الفترة الاخيرة في المؤسسات المحلية والدولية، وقد ظهر مفهوم العولمة والذي هدف إلى إزالة كل الحواجز والمعوقات التي تحول دون تسريب السلع والخدمات والافكار بين كافة الدول ليصبح العالم كقرية صغيرة، ومن الضروري الاهتمام بالاستثمار في الموارد البشرية وتنميتها، فالعنصر البشري يعتبر رأس المال الفكري وهو محور العمليات الانتاجي السلعية والخدمية، فالعنصر البشري يعبر عن الابداع والابتكار والتطوير، ما يؤدي لزيادة الحصة السوقية من خلال الاستثمار في العنصر البشري والذي يساعد بشكل مباشر وغير مباشر في تحقيق الارباح (الشرعة وسنجد، ٢٠١٥م).

وما زاد الاهتمام بالعنصر البشري وضرورة رفع كفاءته هو مواجهة هذه المؤسسات لتحديات العولمة والخصخصة والهندرة والمنافسة، تساهم في النهوض بالمهام، ودعم أهداف المؤسسة، ويجاد المناخ التنظيمي المناسب الذي يسهم في تحقيق رضا العاملين (أبو شيخة، ٢٠١٦م).

تسعى المؤسسات إلى رفع مستوى ممارسات السلوك لدى موظفيها بالإضافة إلى تحقيق الميزة التنافسية وإضافة قيمة للعملاء والاستفادة من الموارد المتاحة وخاصة الموارد البشرية، حيث تؤدي دور مهم في تحقيق التقدم لهذه المؤسسات من خلال ممارسة الأنشطة والخطط والبرامج المتعلقة بالعناصر البشرية في المؤسسة، وتساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق ودعم هذه المجالات (Verma, 2015).

يرى الباحث بأن سبب الاستهلاك الإضافي في الموارد المتاحة هو الضغط الهائل على الموارد الطبيعية، وتعمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الممارسات المستدامة للبيئة من خلال زيادة الوعي لدى الموظفين لتحقيق أهمية الاستدامة وهو ما يستلزم وضع الاستراتيجيات الخاصة بإدارة البيئة لحمايتها، كما تعمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستقرار البيئي من خلال الممارسات والسياسات التي تدعم استدامة الموارد في هذه المؤسسات، ومن خلال المبادرات الصديقة للبيئة والتي تزيد من كفاءة العاملين في المؤسسة وتخفف تكاليفهم وتحسن مشاركتهم وتزيد من فرص الاحتفاظ بهم وخلق وعي بيئي بين الموظفين، وهذا ما يعرف بمفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تهدف لزيادة الوعي للموظفين وإنتاج منتجات صديقة للبيئة والمحافظة على بيئة سليمة.

أولاً: إدارة الموارد البشرية:

هناك عدة تعريفات لإدارة الموارد البشرية توضح ماهيتها ومهامها ووظائفها، ويمكن التعرف على هذه التعريفات في علم الإدارة الحديث والتي لا يمكن لأي مؤسسة النجاح إلا في حال الاهتمام بإدارة الموارد البشرية لضمان نجاحها باعتبارها أساس عمل المؤسسة، ومن أهم هذه التعريفات ما يلي:

يرى ٢٠١٦ (Anheier, H. K., & Leat, D) أن إدارة الموارد البشرية هي مجموعة الوظائف والأنشطة المستخدمة لإدارة الأفراد بفعالية وبدون تحيز لخدمة الأفراد والمنظمة والمجتمع في ظل بيئة محددة، ويمكن اعتبارها بأنها عملية تخطيط وتنظيم ومراقبة واستقطاب وتنمية وتطوير للموارد البشرية المتاحة بهدف تحقيق أهداف المؤسسة، كما يعبر عن إدارة الموارد البشرية بأنها سلسلة من القرارات الخاصة في العلاقات الوظيفية المؤثرة في فاعلية المؤسسة والموظفين (سنجق، ٢٠١٥م)، وتعتبر إدارة الموارد البشرية هي عملية استقطاب الأفراد وتطويرها والحفاظ عليهم بهدف تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الموظفين فيها (الشميلي ، ٢٠١٧م)، ويمكن اعتبار إدارة الموارد البشرية بأنها عملية تصميم الأهداف والسياسات والنشاطات لإدارة الموارد البشرية بما يحقق التناغم والتناسق بينها لضمان التكامل مع باقي الأهداف والسياسات والأنشطة للإدارات الأخرى في المؤسسة، ويرى الشرعة وسنجق (٢٠١٥م) أن إدارة الموارد البشرية عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية بهدف اختيارهم وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم باعتبارهم رأس المال الفكري الذي يحقق أهداف المؤسسة، وتعتبر إدارة الموارد البشرية عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية في المؤسسة، كما يمكن التعبير عنها بأنها عملية استخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشمل التعيين والتقييم والتعويض والمرتبات والخدمات الاجتماعية وبحوث الأفراد ، وتشمل إدارة الموارد البشرية على العمليات الأساسية التي يجب أدائها والقواعد التي يجب اتباعها، وتزويدهم بالرأي والمشورة لإدارة المسؤولين بفاعلية أكبر (Arulraja&patha , 2014)

ثانيا: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية:

ظهرت إدارة الموارد البشرية نتيجة عدد كبير من التطورات، وتعود بدايتها إلى عصر الثورة الصناعية، وقد ساهمت في ظهور الحاجة إلى وجود إدارة موارد بشرية مخصصة، بما يرقى شؤون الموارد البشرية في المؤسسة، ومن خلال مجموعة من العوامل التي تحقق سبب الاهتمام بالموارد البشرية كوظيفة متخصصة باعتبارها فرع من فروع الإدارة ومن هذه الأسباب التطور الصناعي، وتوفير الفرص الثقافية للموظفين والعاملين، والتدخل الحكومي في العلاقة بين أصحاب العمل والعاملين من خلال إصدار القوانين والتشريعات العمالية، وظهور نقابات عمالية تدافع عن الموارد البشرية (الشرعة وسنجد، ٢٠١٥م):

ثالثا: أهمية إدارة الموارد البشرية:

تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال رفع كفاءة المؤسسة الادارية ورفع الكفاءة والفاعلية للمؤسسات في مختلف المجالات، كما تلعب دورا مهما في قياس مدى تميز الشركة وقدرتها على المنافسة على الصعيد المحلي والدولي، وتكتسب إدارة الموارد البشرية أهميتها من خلال الحاجة إلى التخصص، والتكلفة، والدراسات والبحوث، وتحقيق الاستفادة من الموارد البشرية وتحقيق وظيفتها (الشرعة وسنجد، ٢٠١٥م):

يري الباحث من خلال ما سبق أن الدور الاساسي الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية توفير القوى العاملة بمستوى كفاءة وفاعلية عالي، وتطوير القدرات في إنجاز المهام والمسؤوليات مثل التخطيط والاستقطاب والتدريب والحوافز والمكافآت (الشرعة وسنجد، ٢٠١٥م).

رابعاً: ممارسات إدارة الموارد البشرية:

تعمل إدارة الموارد البشرية على توفير مجموعة من الوظائف مثل رسم وتنفيذ مجموعة من السياسات المتمثلة في ترشيد التصرفات الخاصة بالمؤسسة في تجاهل العنصر البشري لها، ومن أهم هذه الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية تصميم الهيكل التنظيمي للمؤسسة وهيكل الاجور، وتخطيط القوى العاملة، والاختيار والتعيين، وتدريب الموارد البشرية، وتقييم الاداء وتصميم أنظمة الحوافز، وصرف الرواتب والاستحقاقات، وتسجيل الاجازات والسلف، ووضع القواعد والقوانين المنظمة للثواب والعقاب، وانتهاء الخدمة والتسوية النهائية (Samlali, 2018) (Bellali)

وعلينا في البداية أن نعرف ماذا نقصد بمصطلح أخضر أو Green؟

نستخدم المصطلح "أخضر" كصفة واسم في استخدامنا لسياق الكلام العادي. حيث يعرف قاموس أكسفورد غلاف عادي (١٩٧٩) كلمة "خضراء" على أنها اللون بين الازرق والاصفر. لون العشب المتزايد. مغطاة بالعشب أو بأوراق تنمو؛ غير ناضج، غير محنك غير ناضج، عديم الخبرة، مخدوع بسهولة؛ شاحب ومريض المظهر.

وبالتالي، فإن مصطلح "أخضر" له معان مختلفة. ومع ذلك، فهو يعني في الغالب شيئاً ذا صلة بالطبيعة أو البيئة الطبيعية. يعني الاخضر بيئي. "الاحضر" أو "التخضير" لهما أربعة معاني على الاقل في سياق إدارة الاشخاص في العمل إدارة الموارد البشرية (HRM) :

١. الحفاظ على البيئة الطبيعية: يُشار إلى جميع الأشياء في العالم التي لا يتسبب فيها البشر ولا يتحكمون فيها وتشمل الأرض والغابات والنباتات والحيوانات وغيرها من الظواهر الطبيعية بالبيئة الطبيعية، لابقائها في شكلها الأصلي وحمايتها من الضرر أو الضياع أو التغيير السلبي.

٢. الحفاظ على الطبيعة: توقي الحذر الشديد في طريقة استخدامها حتى تدوم لأطول فترة ممكنة، لاستخدامها عند الحد الأدنى حتى تتمكن الأجيال القادمة من الاستفادة منها.

٣. تجنب أو التقليل من التلوث البيئي: لوقف تلويث الماء والهواء والغالف الجوي، وما إلى ذلك من خلال المواد والنفايات غير السارة والسامة .للحماية من النتائج التي ستعرض في النهاية للخطر الكوكب الأرض حيث يعيش البشر وغير البشر.

٤. إنشاء حدائق وأماكن طبيعية شبيهة بها: إنشاء حدائق وأماكن بها نباتات وأشجار وعشب.

- لماذا الأخضر.

يبدو أن بعض الناس في أجزاء معينة من العالم جشعون جداً ولا يصلون إلى حد الاشباع أبداً مما يؤدي إلى اهتمامهم بتلبية الاحتياجات المختلفة غير المحدودة للناس على حساب قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة بهم، وعلى الأقل احتياجاتهم الأساسية.

ومن الملاحظ بشكل عام أن الناس يصبحون غير صحيين (بل ويموتون) فجأة بسبب استنشاق الهواء السام وشرب المياه الملوثة. حيث أن المياه المسحوبة من الابار التي كانت نقية في السابق أصبحت ملوثة وسامة بسبب تزايد نفايات الانتاج المختلفة في جوف الأرض. إضافة لتعرضنا للكوارث الطبيعية مثل الامطار الحمضية والامطار الحمراء وأمواج تسونامي والفيضانات والاعاصير والجفاف وما إلى ذلك في جميع أنحاء العالم والتي بدأت بالزيادة من

حيث الكم والتواتر. حيث يعتبر تغير المناخ قضية رئيسية وهذا مصدر قلق متزايد للحكومات الرأي العام ومنظمات الاعمال في الوقت الحاضر.

وعلىنا الا نغفل أن الاحتباس الحراري موجود. ويوصي علماء البيئة الذين يدرسون نمط العلاقات وتوازنها بين النباتات والحيوانات والبشر وبيئتهم بالحفاظ على هذا التوازن الطبيعي لبقاء الكوكب واستمراريته.

ولحسن الحظ، بدأت بعض الحكومات وبعض المنظمات وبعض الافراد بما في ذلك دعاة حماية البيئة وعشاق الطبيعة في إيلاء اهتمام جاد للحفاظ عليها وتقليل التلوث البيئي. ونتيجة لذلك، تم خلق اهتمام متزايد بين الحكومات، وأصحاب المنظمات، منظمات الحفاظ على البيئة، والموظفين الاداريين والعلماء والعلماء فيما يتعلق بالاستدامة البيئية.

وبالتالي فإن الاخضر أو التخضير هو من أجل بقائنا وتطورنا. فإنه ليس من الممكن فقط جعل المنظمات خضراء ولكن أيضا جعل كل فرد / موظف أخضر. في واقع الامر، وبتعبير آخر فإنه من المستحيل جعل منظمة ما خضراء دون جعل موظفيها أصدقاء للبيئة. (Arulrajah, 2014, P. 101)

خامسا: مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء:

عقد المؤتمر (الدولي) الاول للبيئة البشرية في ستوكهولم في يونيو ١٩٧٢ إذ تم الاعلان فيه عن الدفاع وتحسين البيئة البشرية للجيل الحاضر والمستقبل. ونظرا لأهمية التنمية البيئة الاقتصادية ولتقليل الفجوة قام علماء الادارة في جميع أنحاء العالم بتحليل مختلف الممارسات الادارية التي تمكنهم من سهولة إنجاز أهداف GHRM. لما لها من تأثير كبير على القدرة التنافسية البيئية

للمنظمات كما أثار مؤتمر تغير المناخ الذي انعقد في كندا في عام ١٩٨٨ الوعي بالمسؤولية البيئية. وعلى ضوء ذلك أطلق العلماء عند تكامل الادارة البيئية مع إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة تسمية GHRM وبالتالي فان عملية التكامل بين الموارد البشرية والادارة البيئية نتج عنها GHRM.(خزل وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٢٧٥).

قامت Anjana Nath الرئيس الاقليمي لقسم الموارد البشرية في شركة فورتيس للرعاية الصحية المحدودة بتعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها: مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة بما يؤدي إلى كفاءة أفضل و تكلفة أقل و مستويات أعلى من ارتباط العاملين مع منظماتهم (Marhatta & Adhikari, 2013). P. 2

ويعرف (Mishra, 2017, P. 775) إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها السياسات والانشطة والانظمة والممارسات المتضمنة التنفيذ والصيانة والتطوير المستمر الذي يهدف إلى البحث عن العاملين الماهرين والمنظمة الخضراء.

كما أنها تعد عنصراً رئيسياً في تمكين المنظمات من دمج أهداف إدارة الموارد البشرية مع الادارة البيئية للمنظمة،(Nejati et al, 2017, P. 165)

وأشار (Yusff et. al, 2018, P. 5) على أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تقوم على تشجيع المبادرات الخضراء من خلال إطلاع الموظف على قضايا أكثر استدامة في البيئة. لذلك تعتبر هي أهم جزء من أجزاء استراتيجيات العمل في المنظمة. بما في ذلك تحسين معنوية الافراد العاملين، وهذا بدوره يعكس مردوداً إيجابياً على العاملين والمنظمة بنفس الوقت، أي استخدام مهاراتهم وكفاءاتهم لمواكبة ظروف العمل المتغيرة ومن ثم إنشاء منظمات قادرة على مواكبة التغيير والابتكار الحاصلة في بيئات العمل.

وترتبط إدارة الموارد البشرية الخضراء باستخدام كل موظف لتعزيز الممارسات المستدامة وزيادة وعي الموظفين والتزاماتهم بشأن قضايا الاستدامة .وبمعنى آخر، الموارد البشرية الخضراء هي تنفيذ سياسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز التنفيذ المستدام للموارد داخل منظمات الاعمال، وبشكل أعم، تعزز قضية الاستدامة البيئية.(Fayyazi et al, 2015, P 102)

يعتبر مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء من المصطلحات المنتشرة بشكل كبير في الفترة الاخيرة ويمكن تعريف مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء كما يلي:

١. يشار إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها جميع الانشطة المتعلقة بوضع وتنفيذ والحفاظ على النظام من خلال تحويل العاملين في المؤسسة من موظفين عاد يين إلى موظفين خضر لتحقيق أهداف المؤسسة والمساهمة في الاستدامة البيئية للفرد والمجتمع والبيئة و الاعمال التجارية (الحموري، ٢٠١٧م).

٢. وتعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها تعزيز الاستخدام المستدامة للموارد في المؤسسة، وتحقيق الاستدامة البيئية فيها (مجاهري، ٢٠١٧م).

٣. كما يعبر عنها بأنها المسؤولية المباشرة في خلق القوى العاملة الخضراء وتقدير الممارسات والاهداف الخضراء في إدارة الموارد البشرية وتعيين وتوظيف وتدريب وتطوير الموارد البشرية والنهوض برأس مالها البشري (الصبيحات، ٢٠١٧م).

٤. وتعرف بأنها الممارسات والسياسات والانظمة التي تجعل الموظفين في المؤسسة يلتزموا بالممارسات الخضراء وتساهم في إعطاء الفائدة للفرد والمجتمع والبيئة والاعمال التجارية (العليمي، ٢٠١٨م).

٥. ويعبر عن إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها استخدام السياسات والممارسات الخاصة برفع الاستدامة في استهلاك الموارد ومنع الضرر الناشئ عن المخاوف البيئية في المؤسسة (Mehta & Chugan, 2015).

أما الباحث فيرى أن كل ما ذكر سابقا في الدراسات السابقة هو محق لكون إدارة الموارد البشرية الخضراء بكافة ممارساتها تسعى لتحقيق التوازن البيئي وتقليل التلوث البيئي وتحقيق الاستدامة البيئية.

سادسا: وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء:

تسعى إدارة الموارد البشرية لإيجاد قوى عاملة خضراء من خلال فهم وتقدير الثقافة الخضراء للمؤسسة، بهدف الحفاظ على الاهداف الخضراء مثل التوظيف و التعيين والتدريب والتعويض والتطوير والنهوض برأس المال البشري في المؤسسة (Saeed & Saleh, 2020).

ويلعب قسم إدارة الموارد البشرية الخضراء في ترجمة السياسات الخضراء من خلال لعب دور مهم في خلق ثقافة الاستدامة البيئية داخل المؤسسات، وذلك من خلال التوظيف والتدريب وتحفيز العاملين ومكافئتهم للمساهمة في تحسين مبادئ الادارة الخضراء في المؤسسة (الصبيحات، ٢٠١٧م).

ومن أهم وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء ما يلي:

١. التصميم والتحليل الوظيفي الاخضر: حيث يمكن استخدام الوصف الوظيفي في تحديد المهام والواجبات والمسؤوليات المتعلقة بالحماية البيئية، وتحديد المتطلبات الوظيفية والوصف الوظيفي،

وتحديد المسؤوليات البيئية الواجب تطبيقها في كل مكان وزمان. (Auralrajah, patha, 2015)

٢. التخطيط الأخضر للموارد البشرية: من خلال عملية الانخراط في عملية التنبؤ بأعداد الموظفين والحاجة للمبادرات والأنشطة لتنفيذها في الإدارة البيئية، ومن خلال المشاركة في تحديد الاحتياجات البيئية وتلبية توقعات الطلب على الأعمال البيئية المختلفة. (Auralrajah, patha, 2015)

٣. الاستقطاب الأخضر: وهي عملية الاستقطاب البيئي لتحديد أداء المؤسسة البيئي بطريقة مبنية على الشفافية والوضوح، لضمان المعايير البيئية المطلوبة، والتأكيد على أهمية الحفاظ على البيئة من خلال عملية التواصل مع الموظفين خلال فترة الاستقطاب، والاتجاه بالموظفين المهتمين بالجوانب البيئية عند توظيفه لدى المؤسسة. (Auralrajah, patha, Nawaratne, 2015)

٤. التشجيع والحث الأخضر: يجب تقديم التشجيع بشكل مستمر، وتحديد وظيفة خاصة للقيام بهذا العمل المهم، وتحضير الموظفين مع الجهود الخضراء وتشجيعهم على الدمج والانخراط مع السلوكيات الخضراء في حياتهم وسلوكياتهم الخاصة (علي وعبد الحميد، ٢٠١٨م).

٥. تقييم الاداء الأخضر: من خلال عمل وإنشاء نظام مختص بالإدارة البيئية والتدقيق البيئي، والعمل على ربط وشراكة الأهداف البيئية مع الأهداف الخاصة بتقييم الاداء في المؤسسة، ومن خلال وضع المعايير الخاصة بالاداء البيئي، ووضع الأهداف الخاصة بالعملية الخضراء في المؤسسة، وتقديم التغذية الراجعة للموظفين وفرق العمل، وتحقيق الأهداف البيئية وتطوير الاداء

البيئي، وعمل التقييمات الدورية والمنتظمة للموظفين من خلال تقييم الاداء الوظيفي الاخضر (علي وعبد الحميد، ٢٠١٨م).

٦. **التوظيف الاخضر:** يركز التوظيف الاخضر على أهمية البيئة والذي يعتبر من العناصر المهمة في المؤسسة، ويحفزهم للعمل لصالح الشركات الخضراء الصديقة للبيئة، ويسهل على المنظمات توظيف الاكثر دراية بعمليات الاستدامة البيئية، والاكثر منطقية للانظمة الخضراء (Ahmed, 2015).

٧. **إدارة الاداء الاخضر:** يعمل المدراء على دمج الاداء البيئي مع نظام إدارة الاداء في المنظمة وحماية الادارة البيئية من الاضرار، وتتعامل العديد من المؤسسات مع إدارة الاداء عن طريق معايير إدارة الاداء البيئي، وتدقيق المعلومات للجوانب الاكثر أهمية في إدارة الاداء البيئي من خلال تلبية الاحتياجات والمعايير الدقيقة والصحيحة والعادلة (الحموري وآخرين، ٢٠١٧م).

٨. **التدريب والتطوير الاخضر:** ويمثل الممارسات المرتكزة على تطوير المهارات والمعرفة والاتجاهات للموظفين، ومنع تدهور إدارة البيئة المتعلقة بالمعرفة والمهارات والاتجاهات، ويعبر التدريب والتطوير الاخضر عن تثقيف الموظفين أهمية وقيمة الادارة البيئية، وتدريبهم على أساليب المحافظة على الطاقة العاملة، للحد من النفقات ونشر الوعي البيئي داخل المؤسسة، واعطاء الفرصة للعاملين في حال المشاكل البيئية في المؤسسة (الحموري وآخرين، ٢٠١٧م).

٩. **التعويضات والمكافآت الخضراء:** وهي عمليات إدارة الموارد البشرية الرئيسية التي يتم من خلالها مكافئة الموظفين على أدائهم، وهي الاسلوب القوي الذي يربط شركة الافراد بالمؤسسة، وتعتبر الحوافز والمكافآت مؤثرة بشكل كبير على اهتمام الموظفين في العمل على تحفيزهم لبذل

أقصى جهد لتحقيق الاهداف التنظيمية في المؤسسة، وهي من الادوات التي تدعم الانشطة البيئية في المؤسسة وفق المنهج الاستراتيجي للمكافآت وتطويرها.(Ahmad, 2015)

١٠. الادارة الصحية الخضراء: وذلك من خلال تأمين مكان العمل للموظفين في المؤسسة وخلق بيئة مناسبة تهدف لتقليل ضغط العمل والمخاطر المهنية في البيئات الخطيرة للموظفين، وخلق استرات يجيات تهدف للحد من المشاكل الصحية للموظفين (الحموري وآخرين، ٢٠١٧م).

١١. إدارة وتهذيب وضبط الموظفين الخضراء: وذلك من خلال تحديد الجزاءات لغير الملتزمين بأهداف الادارة البيئية والمخالفين للادارة البيئية، وتنظيم وتلميع القواعد المتعلقة بالاجراءات الخضراء في المؤسسة، ووضع أنظمة تأديبية للموظفين المنتهكين لقواعد الادارة البيئية الخضراء، وهو ما يتطلب وضع قواعد واضحة ومنظمة بهدف المساعدة في تطبيق مفهوم الحماية البيئية (علي وعبد الحميد، ٢٠١٨م).

١٢. علاقات الموظفين الخضراء: حيث تهدف إلى اقتراح حلول في مجال الادارة البيئية وتشجيع الموظفين على ممارسة الاشكال الصحيحة والمطلوبة لشعورهم أنهم جزء منها، وذلك باعتبارها خطوة إيجابية للعمل على تقديم التدريب لممثلي النقابات في مختلف المجالات البيئية، والتشاور في تقديم الحلول المناسبة للحالات البيئية، وتقاسم المكاسب في المبادرات والبرامج البيئية (علي وعبد الحميد، ٢٠١٨م).

سابعاً: مزايا إدارة الموارد البشرية الخضراء:

إن مزايا إدخال إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل هي: (Cherian & Jacob, 2012, P.31)

(Marhatta& Vij, et al, Adhikari, 2013 , P. 20)

١. تحسين معدلات الاحتفاظ بالعاملين.
 ٢. تحسين صورة الشركة لدى الجمهور وتلبية احتياجات الزبائن.
 ٣. تحسين عملية جذب أفضل الموظفين.
 ٤. تحسين الانتاجية والاستدامة.
 ٥. تخفيض الاثر البيئي للشركة.
 ٦. تحسين القدرة التنافسية وزيادة الاداء العام.
 ٧. وتحقيق عوائد مستدامة للمستثمرين.
 ٨. الاستجابة لالتجاهات المجتمعية الطارئة.
 ٩. الاستجابة للتوقعات الحكومية والتنظيمية.
- كما أنه هناك العديد من المزايا التي يحققها الموظفون عن طريق تفعيل تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تشمل: (خزل وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٢٧٦).

١. تغيير معدل الصيانة في إنجاز العمل.

٢. تطوير في أداء الموظفين.

٣. تغيير في الربحية.

٤. التغيير في الاستخدام السليم لأصول.

٥. انخفاض الممارسات التي تسبب تلف مكان العمل.

٦. تطوير رغبة الموظفين والتزامهم بتطبيق ممارسات GHRM من أجل المساهمة بتطبيقها في منظماتهم.

٧. تعمل على زيادة مشاركة الموظفين في عملية الابتكارات البيئية.

٨. تطوير المنتجات من خلال زيادة كفاءة العملية الانتاجية وخفض التكاليف.

ثامنا: الممارسات الخضراء لادارة الموارد البشرية:

تهدف الممارسات الخضراء لادارة الموارد البشرية إلى جعل كل فرد وموظف داخل المنظمة أخضر، حيث لا يمكن جعل المؤسسة خضراء دون جعل جميع الافراد العاملين فيها خضر، فعالم الاعمال مستمر بسبب الثقافات والاعمال المختلفة، حيث تعمل هذه الشركات على إشباع الرغبات والحاجات للمستهلكين على مستوى أنحاء العالم وذلك يوم بع يوم، وتحاول الشركات تحويل موظفيها إلى محترفين وأصدقاء للبيئة من خلال السياسات المتبعة وخلق ثقافات تعاون أخضر لديهم. (patha & Arulrujah, 2014)

تعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هي إحدى الأنشطة الأساسية للمنظمات التي تدعم إدارة البيئة والموارد البشرية وتزيد من قدرتها على معرفة المتغيرات البيئية والاسواق التنافسية. والتي تناولها العديد من الباحثين (Mishra, Nejati et al, 2017) والتي تكشف الدور المستقبلي في دعم البيئة ومجال إدارة الاعمال،

وإن ممارسات GHRM عبارة عن برامج وعمليات وإدارة التقنيات لـ GHRM التي يتم تنفيذها فعلياً في المنظمة من أجل تقليل التأثيرات السلبية وتحسين التأثيرات البيئية الايجابية للمنظمات. (Arulrajah, et al, 2015, P.2) كما اشتملت ممارسات GHRM على تحليل الوظائف، التوظيف، تقييم الاداء، إدارة المكافأة، المساهمة في الاستدامة البيئية (Uddin, 2018, P. 382). حددت ممارسات GHRM بالتدريب والتطوير وتقييم الاداء والتوظيف والاختيار وجودة برامج الحياة العملية (Almada&Brges, 2018, p.434).

تاسعا: قواعد الادارة الخضراء:

تتمثل القواعد العشرة لمديري الادارة الخضراء في المؤسسة فيما يلي (الحموري وآخرين، ٢٠١٧م):

١. وضع قيم المؤسسة الخضراء، من خلال البدء في وضع القيم الخضراء للمؤسسة والمتمثلة في القيم الشخصية الاساسية والقيم المؤسساتية الاساسية، ويجب أن تحتوي على ترويج لهذه القيم لضمان العمل بها.
٢. تطبيق القيم الخضراء: من خلال تقديم المؤسسة المرافق والمتطلبات الخضراء، وجعل منتجات المؤسسة وخدماتها ضمن المنتجات الخضراء الصديقة للبيئة.
٣. وضع مقاييس ومعايير للاستدامة البيئية حتى يكون الامتثال لها مؤكد ومضمون: وذلك عن طريق وضع مقاييس لكل مرحلة من مراحل إنتاج المنتجات مثل عمليات التوريد بهدف ضمان الاستدامة البيئية المطلوبة.

٤. مراقبة الحالة الخضراء للاعمال: يساهم التطوير في الاعمال في تحقيق الاستدامة ويعود على المؤسسة بالربح.

٥. تغيير الادارة: من خلال تحقيق متطلبات مقاومة التغيرات والتوجهات في كل المستويات للموظفين والافراد في المؤسسات وفهم المشكلة ومصادرها.

٦. تعزيز قيم وممارسات الاستدامة الخضراء: من خلال تعزيز القيم والممارسات باستخدام التوظيف والتمكين العمالي والتدريب وشبكات العلاقات الرسمية وغير الرسمية في المؤسسة.

٧. المزودين: من خلال استخدام القوة الشرائية للتأثير على المزودين للمؤسسة وتحفيزهم على العمل ضمن الادارة الخضراء والاستدامة البيئية المطلوبة.

٨. بناء العلاقات مع المستهلكين والمنافسين: من خلال الترويج للممارسات الخضراء والمحافظة على الاستدامة البيئية، والتواصل مع المنافسين، وزيادة مقدار الصناعات والانتاج بشكل أكبر.

٩. بناء التواصل مع المؤسسات الخارجية: من خلال ضمان تقديم المساعدات في عمليات الترويج لمفهوم الاستدامة الخضراء، وطرق إيصال مفهوم الاستدامة الخضراء للجميع.

١٠. الحفاظ على الوضع: من خلال لعب دور أساسي في الحفاظ على الوضع، وتكوين اسم في المجال البيئي والمحافظة عليه.

٢.١.١٠ طرق وبرامج وسلوكيات تطبيق الادارة الخضراء في المؤسسة:

يمكن تحقيق تطبيق الادارة الخضراء في المؤسسة من خلال ما يلي (الجعبري وداود، ٢٠١٨م):

١. استبدال العديد من الانشطة غير الخضراء بأنشطة خضراء لتقليل التكاليف.

٢. استخدام الاكواب الزجاجية بدل استخدام الاكواب الباليستيكية أو الكرتون.
٣. استخدام الانارة الطبيعية أثناء العمل لتخفيف استهلاك الكهرباء.
٤. استخدام السيارات الكهربائية قدر الامكان للتنقل الداخلي بدل السيارات التي تعتمد على الوقود.
٥. استخدام الطباعة على الوجهين سواء في الكتابة أو الطباعة مما يساهم في المحافظة على البيئة الخضراء والاشجار.
٦. استخدام المياه الطبيعية بدل المياه المبردة، لتقليل استهلاك الطاقة.
٧. استخدام وسائل النقل الجماعية مثل الحافلات والقطارات أو السير مشيا عند الذهاب للعمل للحد من تلوث البيئة قدر الامكان.
٨. إطفاء أجهزة الحاسوب والانارة عند الانتهاء من العمل.
٩. إعادة تدوير المخلفات الباليستيكية والحديدية.
١٠. تشجيع العاملين على إطفاء أجهزة الحاسوب والانارة عند عدم استخدامها.
١١. تطبيق مبدأ مؤتمرات الفيديو والانترنت بالاعتماد على العديد من التطبيقات لعمل المقابلات والتخفيف من السفر.
١٢. التقليل من استخدام الاوراق والطباعة على الوجهين بدلا من الطباعة على وجه واحد.
١٣. تنسيق خطط العمل الداخلية بما يساهم في تقليل الاعتماد على الطرق التقليدية في العمل.

١٤. زرع المبادئ الأساسية للممارسات الخضراء لدى العاملين بدال من الممارسات التقليدية.

١٥. عرض خيارات العمل في المنزل للموظفين واعطائهم فرص للعمل عن بعد من خلال

وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي.

١٦. المشاركة الفعالة في استخدام أدوات التدريب وقت الضرورة ومن خلال المواقع الرسمية

الخاصة بها.

١٧. وضع نباتات في مكاتب العمل للمساعدة في سحب ثاني أكسيد الكربون وإنتاج الأكسجين.

المبحث الثاني: تحقيق التنمية المستدامة.

أولاً: مفهوم التنمية المستدامة.

جاء مفهوم التنمية المستدامة كبديل لمفاهيم تنموية سابقة، فقد ظهر مفهوم التنمية المستدامة بعد تفاقم المشاكل البيئية وما تبعها من اصطدام الحكومات مع جمعيات حقوق الانسان وجمعيات حماية البيئة وغيرهم من أطراف المجتمع المدني حيث كانت مطالبهم الحفاظ على الموارد أجيال القادمة والحد من التلوث وما ينتج عنه من تدمير للطبيعة (شنافي وخوني، ٢٠٢٠).

ذكر فالقيل (٢٠١٨) في بحثه حول حوكمة المدن والتنمية المستدامة أن تعريف برونثالند للتنمية يعتبر التعريف الأكثر شهرة وقد عرفها بأنها: القدرة على تلبية الاحتياجات في الوقت الحاضر مع عدم التأثير السلبي على قدرة الاجيال القادمة في تلبية احتياجاتهم، وعرفها أيضا بأنها عملية تفاعل بين ثلاثة أنظمة: النظام البيئي، النظام الاقتصادي، النظام الاجتماعي.

بينما عرفت الامم المتحدة التنمية المستدامة بأنها استطاعة تلبية احتياجات الحاضرون والمساومة على تلبية احتياجات الاجيال المقبلة (دماس، ٢٠٢٠).

فيما عرفها البنك الدولي بأنها التنمية التي تهتم بخلق التكافؤ المتصل بمعنى حصول الاجيال القادمة على نفس فرص الاجيال الحالية وذلك بضمان رأس المال الشامل أو الزيادة المستمرة مع الزمن (التميمي، ٢٠٢٠).

كما نشرت كمال وبوقفة (٢٠١٧) في بحثها عن التنمية المستدامة بأنها عملية مستمرة تقوم على مبدأ المشاركة والعدالة وتعبر عن احتياجات العامة، بالاضافة إلى كفاءة استخدام الموارد الطبيعية والمحافظة عليها واتخاذ إجراءات هيكلية في الاطار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي وتمكين طرق إحداث التغيير واستمرارها وذلك بهدف الحفاظ على حقوق الاجيال القادمة.

وتعرف منظمة اليونسكو التنمية المستدامة بأنه مسؤولية كل جيل أن يتمتع بالموارد الطبيعية وتركها صافية غير ملوثة للأجيال القادمة (دماس، ٢٠٢٠).

إن مفهوم التنمية المستدامة عرف في سبعينيات القرن العشرين وتم ربطه بمفهوم التنمية الاقتصادية وتنمية العنصر البشري وتنمية رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، وهو مفهوم يشير إلى مجموعة السياسات والتدابير التي تتخذ للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل باستخدام التكنولوجيا المناسبة للبيئة لتحقيق التوازن بين بناء الموارد الطبيعية وهدم الإنسان لها في ظل سياسة محلية وعالمية للمحافظة على هذا التوازن (أبو النصر ومحمد ٢٠١٧).

وتم الاهتمام بهذا المصطلح بشكل عالمي بعد ظهور تقرير لجنة بروتتلاند (مستقبلنا المشترك) الذي تم إعداده من قبل اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام ١٩٨٧، وكان أول تعريف للتنمية المستدامة بأنها التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة في تلبية احتياجاتهم، وأشار Douglas Muschett بضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساو في الحاجات التنموية لأجيال الحاضر والمستقبل، ومدير حماية البيئة الأمريكية يقر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلائم والقدرات البيئية وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هي عمليات متكاملة وليست متناقضة (العذاري، ٢٠١٧).

حيث تبنت شركة الفاو عام ١٩٨٩ هذا المفهوم من خلال الإشارة إلى أنها إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغير التقني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق واستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية، وإن تلك التنمية المستدامة في الزراعة والغابات والمصادر السمكية تحمي الأرض والمياه والمصادر الوراثية النباتية والحيوانية ولا تضر بالبيئة

وتتسم بأنها ملائمة من الناحية الفنية ومناسبة من الناحية الاقتصادية ومقبولة من الناحية الاجتماعية (جابو، ٢٠٢١).

إن مفهوم التنمية المستدامة في حقيقته متعدد الأبعاد بحسب الجهة التي تقوم بتعريفه أو التي تتبناه، وفيما يلي مجموعة من المفاهيم التي توضح هذا المفهوم والتي تتضمن هذه الأبعاد: التنمية المستدامة هي تنمية متوازنة تشمل مختلف الأنشطة المجتمعية التي تعتمد على أفضل الوسائل لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية في العمليات التنموية، واعتماد مبادئ العدالة في الإنتاج والاستهلاك وتوزيع العوائد لتحقيق الرفاهية لجميع أفراد المجتمع دون أن تحصل أضرار بالطبيعة أو بمصالح الأجيال القادمة (النور ٢٠١١).

ويشير (ربيع ٢٠١٧) إلى مفهوم التنمية المستدامة بأنه تصميم معدلات نمو يكون بالإمكان الحفاظ عليها من دون إلحاق ضرر بالمواطنين أو البيئة أو رخاء الأجيال القادمة ومن دون استنزاف الموارد الطبيعية والمعدنية النادرة وتبعاً لذلك أصبح مفهوم التنمية المستدامة معياراً أساسياً لمشكلات البنك الدولي والشركات التي تعمل في مجال التنمية الاقتصادية.

مفهوم التنمية المستدامة المتعلق بالجانب التقني هو نقل المجتمع إلى استخدام الصناعات ذات التقنية النظيفة التي تقوم باستخدام أقل قدر ممكن من الطاقة والموارد الطبيعية وينتج عنها أقل حد من الغازات الملوثة الحابسة للحرارة والضارة بالأوزون وعندما يقرر المجتمع كيفية استخدام موارد الأرض مثل الغابات والماء والمعادن والمجوهرات والحياة البرية يجب أن لا يفكروا فقط في الكميات والمقادير التي يستخدمونها وطرق عمليات استخلاص الموارد إضافة إلى المخزون الذي يمكن أن يبقيه للأجيال القادمة والتأثيرات المناخية والبيئية التي تخلفها عمليات استخدام هذه الموارد، فالتنمية المستدامة يجب أن لا تتجاهل الضوابط والمحددات البيئية ولا تؤدي إلى دمار الموارد الطبيعية واستنزافها كما يجب أن يعمل على تطوير الموارد البشرية (النور، ٢٠١١).

فالتنمية المستدامة حتى تكون كذلك يجب ألا تتجاهل العوامل البيئية وألا تؤدي إلى استنزاف الموارد الطبيعية كما يجب أن تحدث تحولات في القاعدة الصناعية والتكنولوجية السائدة بما يسهم في تطور الشركة ويراعي متطلبات المجتمع من جهة أخرى (بدران، ٢٠١٤).

وترى الدراسة أن التنمية المستدامة تكمن في قدرة الأفراد والشركات في الحفاظ على البيئة والطاقة والموارد المتنوعة ومدى اتباعها تنمية رشيدة دون استنزاف أو استهلاك أو سوء استخدام، وربط كافة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية بالجانب البيئي على حد سواء وذلك للحفاظ على الموارد والطاقة للأجيال الحالية والمستقبلية.

مما سبق يمكننا استخلاص تعريف شامل للتنمية المستدامة بأنها عملية مستمرة عبر الزمن تسعى لإجبار سكان الأرض الحاليين الحفاظ على الموارد الطبيعية المتاحة لهم وعدم هدرها أو تلويثها وحثهم على الاستخدام الكفؤ للطاقة الانتاجية وذلك ضمانا لحصول الاجيال القادمة على ما يستحقونه من بيئة صالحة للعيش وموارد وفيرة تمكنهم من العيش برفاهية في أي منطقة كانت على وجه هذه الأرض (رحيم وجبار، ٢٠٢٠).

ثانيا: مبادئ تحقيق التنمية المستدامة

لتحقيق التنمية المستدامة تم وضع مجموعة من المبادئ والاسس التي يجب السير عليها، من هذه المبادئ ما يلي (وداعي وبويبية، ٢٠١٥):

١. الرؤية بعيدة المدى: تعتمد خطة التنمية المستدامة على النظرة طويلة المدى والتي تكون في إطار زمني ممتد للوصول إلى الاهداف المنشودة.

٢. الترابط: للتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد واضحة ومترابطة تدور ما بين البعد الاقتصادي والبيئي والاجتماعي وأي تغير يحدث في أي من هذه الابعاد يؤثر على البعدين الاخرين سواء سلبا أو إيجاباً.

٣. المؤشرات متعددة الأبعاد: في أبعاد التنمية المستدامة البيئي والاجتماعي والاقتصادي.
٤. المشاركة: ضمان مشاركة الجميع في عملية اتخاذ القرار وضمان الشفافية المطلقة.
٥. الحيلة والتحفظ: الحكمة في اتخاذ القرارات والتخلص من المشكلات بالاعتماد على الأسباب واستباق خطوات تدبيرية فضلا عن البحث عن علاج بعد وقوع المشكلة.
٦. العدالة الاجتماعية والاقليمية: بخلق فرص العيش الكريم لجميع سكان الارض بالتساوي وضمان هذا المستوى من الحياة للأجيال القادمة.

ثالثا: أهداف التنمية المستدامة.

إن التنمية المستدامة بتعدد أبعادها تهدف إلى مجموعة من الأمور : ضمان حياة أفضل للأفراد فالتنمية المستدامة تهدف لتحسين نوعية حياة السكان من خلال الاهتمام بالتنوع وليس الكم، الاهتمام والتركيز على البيئة الطبيعية التي تعمل على توطيد العلاقة بين البيئة والسكان لتصبح علاقة منسجمة متكاملة، زيادة وعي الأفراد بالمشكلات البيئية القائمة من خلال مشاركتهم في إيجاد حلول لتلك المشكلات وتوظيف الموارد الطبيعية بشكل صحيح وحسن استغلالها لما تمثله من أهمية للمجتمع، توعية المجتمع بأهمية التقنيات وربط التكنولوجيا بأهداف المجتمع على اختلاف أشكالها وكيفية استخدامها بشكل أمثل، التغيير المستمر والمناسب في حاجات وأولويات المجتمع (بن الطاهر، ٢٠١٢).

إن أهداف التنمية المستدامة عبارة عن مجموعة أهداف وضعتها الأمم المتحدة عام ٢٠١٥، بعنوان " تحويل عالمنا" وضمت ١٧ هدفا فيما يخص الناس والكوكب والازدهار والسلام والشاركة، وقد بنيت على أساس أهداف التنمية المستدامة الالفية، إلا أن هذه الأهداف غير ملزمة قانونيا لكن الحكومات تضع أطر وطنية لتحقيقها والتقدم فيها، وهذا يتطلب من الحكومات جمع بيانات نوعية يستند إليها التحليلات التي تجري على الصعيد الوطني والاستفادة من هذه

التحليلات على الصعيد الاقليمي وبالتالي المساهمة في المتابعة على الصعيد العالمي، أما فيما يخص الاهداف التي وضعتها الامم المتحدة فيما يخص التنمية المستدامة فهي كما يلي (رحيم وجبار، ٢٠٢٠):

١. القضاء على الفقر: عن طريق توفير وظائف مستدامة ووجود التكافؤ بحيث يحصل الجميع على مصدر رزق مضمون وبالتالي ضمان الحصول على التعليم والغذاء الجيد.

٢. القضاء على الجوع: بتوفير الامن الغذائي وتحسين التغذية وتعزيز الزراعة بوضع تشريعات لحماية الغابات والحفاظ على التنوع البيئي والحد من انتقال الناس من الارياف إلى المدن وتشجيعهم على الزراعة كمدخل للرزق بدل بحثهم عن فرص العيش بالمدن.

٣. ضمان الصحة الجيدة والعيش برفاهية: الحصول على خدمات صحية ومياه نظيفة وطرق الصرف الصحي التي تحد من انتشار الامراض والالوبئة لزيادة العمر المتوقع وضمان حياة صحية.

٤. ضمان التعليم الجيد للجميع: بزيادة نسبة المدارس لجميع المستويات والتركيز على فئة الاناث.

٥. المساواة بين الجنسين وتمكين النساء: وتكون هذه المساواة في التعليم والصحة والسكن وضمان حق النساء في اتخاذ القرارات ومشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية.

٦. توفير المياه النظيفة والخدمات الصحية للجميع: يعد الشح في المياه النظيفة سبب رئيسي إلى وفاة الملايين في كل سنة ويعود السبب في هذا إلى ضعف البنية التحتية وسوء الاستغلال.

٧. أنماط استهلاك وإنتاج للطاقة والموارد بالطريقة المستدامة: ويكون بالتعاون المشترك بين الجهات المؤثرة والفاعلة في هذا المجال وترشيد المستهلكين بأنماط الاستهلاك وطرق مساهمتهم في الوصول إلى الحياة المستدامة.

٨. التصدي لتغير المناخ وأثره: أضحى الوصول إلى علاج لمشكلة التغير البيئي أمر عاجل إذ كان له أثر واضح على التنمية الاقتصادية والموارد الطبيعية حيث أدت الانبعاثات الغازية الناتجة عن أنشطة البشر إلى تغيرات بيئية مزعجة كانخفاض نسبة المسطحات الثلجية والجليدية، وتعرض الغلاف الجوي والمحيطات للاحتراق وغيرها.

٩. حفظ البحار والمحيطات والموارد البحرية: وهي أساس الحياة البشرية فهي مصدر مياه الأمطار ومياه الشرب واللاعب الأساسي في الطقس والمناخ، واعتبرت البحار تاريخياً وسيلة حيوية للنقل والتجارة ولذلك يعتبر هدف أساسي للوصول إلى مستقبل مستدام.

١٠. حفظ الحياة البرية: من حفظ للغابات ومكافحة التصحر والحفاظ على التنوع البيولوجي للوصول إلى الأمن الغذائي.

١١. العدل والمساواة في توزيع خدمات الطاقة الحديثة وبأسعار معقولة: لتعزيز الاقتصاد وحماية النظم البيئية بتوفير طاقة نظيفة للجميع وتحسين كفاءتها والتركيز على الطاقة المتجددة.

١٢. تعزيز النمو الاقتصادي: بتوفير فرص عمل النّفة للجميع وضمان المشاركة الكاملة للعمالة.

١٣. الاستثمار في البنية التحتية: بما تشمله من بنية أساسية في الري والنقل والطاقة والاتصالات والتي ستساهم في قدرة المدن على التكيف مع التغيرات المناخية وتساعد بها بشكل واضح على النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي.

١٤. المساواة بين البلدان: بالعمل الدؤوب على خفض من حدة الفقر والذي يعمل على خفض حدة التباين مع الدول النامية.

١٥. تأمين المدن وجعلها شاملة للجميع: من أكبر التحديات التي تعاني منها المدن الاكتظاظ وتدهور البنية التحتية وعدم القدرة على توفير الخدمات الأساسية، فينبع هنا الهدف من التنمية

المستدامة بالتغلب على نقص أماكن السكن المناسبة وتقديم خدمات الثقة وتحسين البنية التحتية وجعل المدن قادرة على استيعاب الجميع.

١٦. إقامة مجتمعات مسالمة: وضمان الحرية والسلام والامن واحترام حقوق الانسان للجميع وبناء مؤسسات خاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.

١٧. تنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة: الشراكة بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني المبنية على الرؤية والاهداف المشتركة تعتبر من متطلبات نجاح التنمية المستدامة.

إن تحقيق هذه الاهداف يتطلب من جميع الشركاء التعاون معا وبشكل حقيقي وعملي اتخاذ الاجراءات الصحيحة التي تضمن تحسين حياة الاجيال الحالية وضمان حقوق الاجيال القادمة، ويترتب على الدول والبلدان تحديد مبادئ واضحة تعتمدها وتضعها في خططها الوطنية للوصول إلى تحقيق هذه الاهداف (خنشول، ٢٠١٨).

رابعاً: متطلبات تخطيط التنمية المستدامة

وتشمل التنمية المستدامة مجموعة من المتطلبات التي تعمل على تحقيقها داخل الشركة وهي:

١. التمكين من خلال تمويل الحكومات لمشاريع التنمية فهي الممول الرئيسي لتلك المشاريع، وهي تعد أحد التحديات التي تواجه الشركات من خلال بناء قاعدة لعملية التنمية العمرانية يلتزم بها المشاركون والمعنيين في التحقق من القيام بعمليات التنفيذ، ويتطلب ذلك وجود آلية تفتح المجال لعملية صنع القرار على نحو فعال وتتخطى المصالح الشخصية القصيرة الأجل لتحقيق المصلحة العامة للأجيال القادمة.

٢. الدمج مع تعدد جوانب التنمية يعد دمجها أمراً ذو أهمية بالغة، حيث يتم تحقيق ذلك من خلال التنمية الشاملة لكي تتحقق التنمية الحضرية المستدامة، فالطبيعة البشرية تتعدد أبعادها

ومن المسلم به أن تطوير وتنمية المستوطنات البشرية هو جزء من التنمية المستدامة والتي تتطلب توفير أطر وطنية ودولية لتحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية وحماية البيئة وهي عناصر التنمية المستدامة.

٣. الرؤية طويلة المدى : من خلال وضع جدول زمني أو خطط موجهة إلى الأداء ما بين ٥- ١ سنوات هذا فيما يتعلق بالتنفيذ، أما فيما يتعلق بقضايا التنمية المستدامة فهي تحتاج لوقت طويل المدى (جلود، ٢٠١٨).

خامساً: خصائص التنمية المستدامة.

تسعى التنمية المستدامة إلى إيلاء الاهتمام بالجوانب البيئية والتفكير في الأجيال القادمة، حيث تتمتع بعدة خصائص تمكنها من تحقيق الهدف الأسمى لها وهو القدرة على التوفيق بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع المحافظة على البيئة، ومن الخصائص التي يشير إليها (أبو النصر ومحمد، ٢٠١٧) ما يلي تنمية شاملة متكاملة ومستمرة وعادلة ومتوازنة، تنمية لا تجني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة تنمية رشيدة دون إسراف أو سوء استخدام أو استغلال تنمية تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، تنمية تعظم من قيمة المشاركة الشعبية أو مشاركة المواطنين في جميع مراحل العمل التنموي، الربط العضوي التام بين الاقتصاد والبيئة والمجتمع فكل منظوره الخاص.

تتسم التنمية المستدامة بأنها أكثر تداخلاً وأكثر تعقيداً خاصة فيما يتعلق بالمجال الطبيعي والمجال الاجتماعي، وتتوجه التنمية المستدامة أساساً لتلبية متطلبات واحتياجات أكثر الشرائح فقراً في المجتمع وتسعى إلى الحد من الفقر في العالم، وأيضاً للتنمية المستدامة بعد نوعي يتعلق بتطوير الجوانب الروحية والثقافية وابقاء الخصوصية الحضارية للمجتمعات، ولا يمكن في حالة التنمية المستدامة الفصل بين عناصرها وقياس مؤشراتها لشدة تداخل الأبعاد الكمية، والنوعية

والتنمية المستدامة تستمد من مبدأ العدالة الاجتماعية وحماية البيئة والفعالية الاقتصادية من خلال ربط الجوانب الاقتصادية والاجتماعية بالجوانب البيئية بمعنى أن الإمكانيات الطبيعية التي تحتويها يجب أن يحول إلى الأجيال المستقبلية بشكل غير منقوص وفي هذا الإطار يقول الفيلسوف السويدي (Hans Jonass) بدمج المفاهيم الثلاثة للتنمية ليستنتج مفهوم التنمية المستدامة (بدران، ٢٠١٤).

سادسا: ابعاد التنمية المستدامة

إن التنمية المستدامة متعددة الأبعاد وتختلف بحسب الإطار التفاعلي وهي:

أ. البعد البيئي للتنمية المستدامة:

البعد البيئي: وهذا البعد يراعي الحدود البيئية لكل نظام بيئي بحيث لا يتم تجاوزها في الاستهلاك والاستنزاف وفي حالة عدم السيطرة على ذلك الاستهلاك فإن ذلك يؤدي إلى وجود مشاكل بيئية أو تدهور النظام البيئي (ناصر ٢٠١٠).

يركز البعد البيئي على المحيط الحيوي وما يحتاجه لكي يكون مستداماً، والباحثين يهتمون بالحفاظ على التنوع الحيوي والوراثي مؤكدين على إسهام التنمية في منع التدهور البيئي، وقد أشرف العالم الأمريكي (Dennis L. Meadow) على تقرير حدود النمو الذي أعده ١٦ باحث من جنسيات مختلفة عام ١٩٧١ وتوصلوا لمعالجة البيانات باستخدام تحليل النظم لخمس متغيرات الغذاء التصنيع السكان الموارد النابضة، التلوث بحيث أظهرت النتائج ازدياد نسب نمو السكان والإنتاج الغذائي ودرجة التصنيع بشكل أساسي، وإمكانية انهيارها في القرن الحادي والعشرين، وتوصلوا إلى أن النمو الاقتصادي سيصل إلى حدوده الطبيعية في استخدام الموارد النابضة والإنتاج الزراعي والتلوث المفرط للبيئة، بسبب تجاوزات نمو الاقتصاد العالمي للحدود الطبيعية في استخدام الموارد النابضة (بكر والبرزنجي، ٢٠١٨).

إن أهمية فهم العالم ضرورة تضمين الأبعاد البيئية ضمن كافة استراتيجيات وخطط وبرامج وأنشطة التنمية المستدامة لم ينبع من فراغ بل كان بناءً على ما شهده الواقع الدولي من كوارث طبيعية في مختلف أنحاءه، وتمثل الكوارث والتهديدات التي شهدت وتيرتها الدول حال عدم مضاعفة الجهد العالمي لمواجهتها ، من خلال شراكة بين الدول المتقدمة والنامية بما فيها الدول العربية ضمن إطار شراكة حقيقة تتقاسم الأعباء والتكاليف المرتبطة بإعادة توجيه الاقتصاديات نحو الاقتصاد الأخضر وتبني وتنفيذ سياسات واستراتيجيات لإعادة تشكيل القطاعات والأنشطة الاقتصادية والمرافق الأساسية والإنتاجية لتحقيق عائدات أعلى على الاستثمار في الموارد الطبيعية والبشرية والاقتصادية، وكذلك تحقق خفضاً جوهرياً في معدل الانبعاثات وبأقل قدر من الهدر للموارد وكذلك بأقل قدر من النفايات المترتبة على عمليات الإنتاج أو الاستهلاك (أبو شمالة ٢٠١٩).

يعنى البعد البيئي بالحفاظ على الموارد البيولوجية والطبيعية وعلى النظم الايكولوجية، وهذا يتطلب من صانعي القرار تحقيق التوازن البيئي عن طريق اعداد سياسات وإجراءات تضمن تحقيق هذا التوازن، حيث أن عملية النمو الاقتصادي يتبعها عادة استنفاد للبيئة الطبيعية من تلويث هواء وتغيير مناخ وفقدان التنوع الحيوي^١، وتعد هذه التحديات الحدود البيئية التي يجب مراعاتها والتي تنظم عملية الاستهلاك والنمو السكاني والاستغلال السيء للبيئة كاستنزاف المياه وقطع الاشجار وانجراف التربة (محمد، ٢٠١٨).

إن تحقيق التوازن البيئي يهدف إلى رفع المستوى المعيشي في جميع الجوانب، والمحافظة على السلام البيئي عن طريق تنظيم الموارد البيئية والتي تشكل العنصر الاساسي في أي نشاط تنموي والذي يحدد توجهات الانشطة التي تنظمها التنمية ومواقع مشاريعها (حامد، ٢٠١٩).

يضم البعد البيئي عددا من المهام التي تتدرج تحته، ومن هذه المهام (محمد، ٢٠١٨):

١. حماية التربة والغطاء النباتي.

٢. حماية الموارد الطبيعية والمياه.

٣. حماية المناخ من الاحتباس الحراري.

٤. إبطاء عملية الانقراض وتدمير مالحى النظم البيولوجية بدرجة كبيرة.

من أهم مبادئ هذا البعد أنه يقوم على أساس المرونة أي قدرة النظام البيئي على المحافظة على سلامته الايكولوجية وقدرته على التكيف، وفي غياب المرونة يصبح النظام البيئي أكثر عرضة للتهديدات الاخرى كالتلوث وتراكم ثاني أكسيد الكربون والقضاء على طبقة الاوزون والمساكن الطبيعية التي تسمح بضمان التنوع البيولوجي، ومن هنا ظهر تركيز البيئيون على مفهوم الحدود البيئية التي لا يمكن تجاوزها بالاستهلاك والاستنزاف (محمد، ٢٠١٧).

وكما ذكرنا آنفا ظهرت نتيجة النمو الاقتصادي غير المدروس فإن حل هذه أن جذور المشكلة البيئية المشكلة يتوقف على إحداث تغييرات في خصائص المنظومة الاقتصادية، ومن هذا المنطلق كان هناك جهود مكثفة لإيجاد حلول فيما يخص الشأن البيئي منها إعلان "كوكبوك" في المكسيك عام ١٩٧٤، تقرير لجنة الامم المتحدة للبيئة والتنمية عام ١٩٨٧، تأكيد البنك الدولي على ضرورة اتباع أنماط للتنمية المستدامة في عام ١٩٩٢، وإعلان "ريو" المعني بالتنمية والبيئة في البرازيل عام ١٩٩٢، وغيرهم.

وكان في مجمل التوصيات والمقترحات المقدمة من هذه الجهود تصب في مجملها بإيجاد حلول بدرجات متفاوتة للتحديات التي تواجه التنمية المستدامة ومنها (رفاعي، ٢٠١٩):

١. قضايا الطاقة والوقود والانبعاثات السامة: عالجها بالتوجه لاستخدام الطاقة النظيفة والمتجددة، بالإضافة إلى الاستخدام الكفؤ وحماية مصادر الطاقة الحالية.

٢. وضع الاعتبارات البيئية في حساب المخطط الاقتصادي: وذلك بجعل التقييم البيئي للمشروع من أساسيات قبول أي مشروع قبل تنفيذه.

٣. توفير المتطلبات اللازمة لدمج البعد البيئي في عملية التخطيط الانمائي وذلك بجعل المصانع مسؤولة عن تأثير نشاطاتها على البيئة من مرحلة الانتاج إلى مرحلة الاستهلاك وما تخلفه بعد ذلك من نفايات المنتجات بأن يكون تأثيرها غير سلبي على البيئة وإخضاعها إلى معايير بيئية صارمة.

٤. خفض التلوث الهوائي والمائي وتوفير المياه لجميع السكان وذلك بفرض معايير بيئية على الملوثات المطروحة بشكل يضمن الحفاظ على الموارد الطبيعية.

٥. حماية الاراضي الزراعية والغابات وذلك بعدم استغلال التربة بأكثر من طاقتها والاستخدام الامثل لها مما يعمل على مضاعفة المساحات الخضراء على سطح الكرة الارضية.

واعتمادا على ما سبق يتبين لنا أن الاكتفاء بالتغيير في مفهوم التنمية المستدامة وقصرها على الجانب المادي دون الجانب البيئي والاجتماعي والقيمي والانساني سيكون سبب بقصور روحية هذه التنمية، وعلى الرغم من عدم وجود قوانين وتشريعات من الهيئات والحكومات فيما يخص التقييم البيئي الا أن غض البصر عنه سيتسبب في نتائج غير مرضية تمتد مع الزمن إلى الاجيال القادمة (عزي وبوشعير، ٢٠١٩).

ب. البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة:

البعد الاقتصادي: هذا البعد يحد من الفقر ويزيد الرفاهية للأفراد من خلال زيادة نصيبه من السلع والخدمات الضرورية وزيادة دخل الفرد وتوفير الرعاية الصحية الشاملة وتطوير قدرات الأفراد على التعامل مع تقنيات العصر وتحقيق نهضة علمية وحضارية وتعد هذه مسؤولية مشتركة بين الدول ومؤسسات المجتمع المدني (بدوي ومجاهد، ٢٠١٠).

وتعد نظرية البعد الاقتصادي التي ظهرت في نهاية القرن التاسع عشر من النظريات التي تناولت البعد الاقتصادي في التنمية المستدامة من خلال أنها ترى أن كل الظواهر التي لا يمكن التعبير عنها بشكل نقدي في السوق تكون مهمة في النظام الاقتصادي، فتم التعامل مع النفايات الناتجة على أنها أخطاء كبيرة في تسيير النظام الاقتصادي، فقد تم التعامل مع الماء والهواء باعتبارهما مواد غير منتهية وقيمتها الاقتصادية منعدمة بكر والبرزنجي، (٢٠١٨).

كما يتمثل البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة بالعمل على خفض متواصل في استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية وإحداث تغيير عميق في أنماط الاستهلاك والانتاج (قادري، ٢٠١٨).

ويهدف البعد الاقتصادي إلى زيادة رفاية المجتمع والقضاء على الفقر بصورة مستمرة لتعظيم الرخاء الاقتصادي أطول فترة ممكنة، ويقاس مدى الرفاهية في الشعوب بمعدل الدخل والاستهلاك والتوزيع المتساوي للموارد، وتحسين مستوى الرفاهية للإنسان يكون بتحسين السلع الغذائية وخدمات السكن التعليم والنقل والصحة المقدمة باستمرار وضمن مستويات إنتاج متحكم فيها كما يهدف أيضا إلى إيقاف إهدار الموارد الاقتصادية باستخدامها بشكل عقالي ورشيد، بالإضافة إلى هدفها بالحد من التفاوت في الدخل والثروة والمقارنة بين الشعوب والدول في المستوى المعيشي حيث تعتبر الدول المتقدمة حسب المؤشر العالمي تنعم بثروة ورفاهية كبير مقارنة بالدول النامية وهذا أدى تطور أنماط الانتاج والاستهلاك فيها، وعلى عكسها في الدول النامية التي تشهد تدهور وتراجع في الموارد الطبيعية والذي بدوره ينعكس على المستوى الاجتماعي بارتفاع معدلات البطالة وتدني دخل أفرادها (محمد، ٢٠١٧).

ويتضمن هذا البعد (زاوية، ٢٠١٩):

١. تقليص تبعية البلدان النامية.

٢. الحد من التفاوت في مستوى الدخل والمعيشة.

٣. المساواة والعدل وفي توزيع الموارد المتوافرة.

٤. الحد من الانفاق العسكري للبلدان والتركيز على الاحتياجات الداخلية.

٥. تحميل البلدان المتقدمة مسؤولية التلوث الناتج عن قطاعها الصناعي وغيره ومعالجته.

وهنا لا بد من توضيح الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية، فالنمو يتضمن الزيادة في عدد السكان والثروات المتاحة أو أي شيء يتزايد على النحو الطبيعي وبدون تأثير مسبق، بينما التنمية تشمل النمو والزيادة في الناتج القومي ولكن بإجراء تغييرات جذرية في تنظيم الانتاج وهيكله وتوزيع عناصر الانتاج بين القطاعات الاقتصادية المختلفة (بوقنة، بوقنة وبوعزيز، ٢٠١٨).

قد نرى في بعض الاحيان وجود دول بالموارد وذات موروث ثقافي وحضاري وموقع استراتيجي الا أنها دول فقيرة وهذا يرجع إلى ما يسمى بالفساد الاقتصادي وتحالف رأس المال، الذي يعد أهم عناصر البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة، مع غاسلي الاموال والمهربين والمتهربين، ولذلك كان لا بد من رسم سياسات لإدارة النشاط الاقتصادي وأهم هذه السياسات ما يلي (فضل الله، ٢٠١٦):

١. ترشيد السياسات المالية وإدارة الدين الخارجي.

٢. زيادة المدخرات واستغلالها في الاستثمار في المشاريع التي تعمل على زيادة معدل النمو الاقتصادي.

٣. كسب ثقة المستثمر الاجنبي ما يحد من ظاهرة تهريب الاموال.

٤. العمل على زيادة الصادرات.

٥. الحد من الاحتكارات

٦. توفير المنتجات بمواصفات عالية وبأسعار مناسبة وبما يحفظ حق المواطن باختيار ما يناسبه وبأسعار معقولة.

٧. توفير بنية تحتية من مواصلات واتصالات وطرق بالإضافة إلى الإعفاءات الجمركية بما لا يتقاطع مع الصناعات الوطنية القائمة.

أما فيما يخص تمويل التنمية فله قنوات عديدة أهمها (فضل الله، ٢٠١٦):

١. المدخرات الوطنية

٢. الاستثمارات الأجنبية

٣. محاصيل الصادرات

٤. الاقتراض (الدين الداخلي أو الخارجي)

٥. المنح والهبات الدولية.

ولا بد هنا من ملاحظة أن مسؤولية الدول فيما يتعلق بالتنمية هي المسؤولية الأكبر ولكن يجب الإشارة إلى دور الأفراد بمسؤوليتهم المحددة بالعمل بأمانة وكفاءة بما يزيد من الانتاج القومي ودوره بزيادة المدخرات التي تستغل في الاستثمار، وبذلك نرى أن التنمية الاقتصادية المستدامة هي مسؤولية جماعية مشتركة وهي ضرورة ملحة لا تقبل التأجيل.

ج. البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة:

البعد الاجتماعي: يتمركز هذا البعد على أن الإنسان كمحور يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر وتوفير القرارات بعدالة وشفافية (ناصر ٢٠١٠).

علماء الاجتماع قاموا بدراسة التوجهات النظرية لدمج الأنظمة الاجتماعية مع الطبيعة البشرية أو الحياة العملية بهدف التوصل إلى نظام عام متطور يمكن الأفراد في أي مجتمع من استخدام واستغلال التنمية المستدامة (بكر والبرزنجي ٢٠١٨).

ويعتمد البعد الاجتماعي في التنمية المستدامة على مجموعة من العناصر تتمثل في:

النمو السكاني والتوزيع الأمثل للسكان الذي يلعب دوراً في النهوض بالتنمية المستدامة وذلك من خلال توسيع المناطق الحضرية حيث أن هذه المدن تقوم بتركيز النفايات والمواد الملوثة التي تؤدي إلى خطورة مستقبلية على الصحة وتدمير النظم الطبيعية التي تحيط بها، ومن ناحية أخرى تطوير التنمية القروية سعياً لإبطاء حركة الهجرة إلى المدن مع اعتماد على التكنولوجيا الحديثة.

- إن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال إعادة توجيه الموارد وإعادة تخصيصها هو سبيل لتوفير الاحتياجات الأساسية اليومية. - حرية الاختيار والديمقراطية فالمجتمع السياسي يعد جزءاً لا يتجزأ عن التنمية المستدامة وتسعى بالنهوض بالنمط الديمقراطي في الحكم بحيث يشكل قاعدة أساسية للتنمية البشرية المستدامة في المستقبل (لبال، ٢٠١٢).

كما يهدف البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على تحفيز المشاركة الشعبية في التخطيط التنموي وتطوير مستويات الخدمة الصحية والتعليمية في الأرياف لوقف التدفق الكبير للأفراد إلى المدن كما تسعى لتحقيق الاستقرار في النمو السكاني. (الاطار النظري لمحاسبة) ويركز هذا البعد على الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية المستدامة وهدفها الأساسي ويظهر هذا من اهتمامها بمكافحة الفقر وتوفير خدمات اجتماعية لجميع الأفراد بدون تمييز وضمانها لمشاركة الشعوب في اتخاذ القرارات وتوسيع خياراتهم وفرصهم بدل تهميشهم وإقامة منظومة ضريبية عادلة. ويتضمن هذا البعد (السيد وآخرون، ٢٠٢٠):

١. تثبيت نمو السكان، ألن قدرة الارض على تحمل الحياة البشرية غير معروفة.
 ٢. تحديد الحجم النهائي لسكان الارض إذ كلما زاد عدد السكان زاد استنزاف الموارد الطبيعية
 ٣. التركيز على كيفية توزيع السكان وحثهم على العيش في الارياف وتقليل نسبة سكان المدن إذ تعتبر المدن مراكز التلوث وتجمع النفايات فيها أكثر من الارياف.
 ٤. التركيز على الموارد البشرية بتحسين مستوى التعليم والخدمات الصحية المقدم.
 ٥. اللجوء إلى الديمقراطية لتحقيق الحرية والامن.
- التركيز على الانسان يعني تنمية قدراته وتمكينه من العمل بطريقة منتجة وخالقة وبالتالي تمكين توزيع نتاج النمو الاقتصادي توزيع واسع وشامل ويعد إعطاء كل فرد الفرصة بالمشاركة من أكفأ طرق المشاركة والتي تنتج عمالة منتجة وفعالة (السيد وآخرون، ٢٠٢٠).
- وهنا لا بد من ذكر اهتمام الدول بإدراج التنمية الاجتماعية في قلب الاهتمامات السياسية العالمية حيث كان هذا عنوان مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي عقد في كوبنهاغن، الدنمارك في عام ١٩٩٥، والذي عرف باسم إعلان كوبنهاغن بشأن التنمية الاجتماعية، وقد أفضى هذا المؤتمر إلى قطع التزامات بالعمل الجدي والحديث على القضاء على الفقر، تحسين مستويات الصحة والتعليم، وما يلي أهم الالتزامات المرتبطة بالتنمية الاجتماعية (غوال والعجال، ٢٠١٩):
١. القضاء على الفقر والذي يعد من أهم وأخطر المشاكل التي تواجه التنمية المستدامة وتحديد زمن معين لتحقيق هذا الالتزام في كل البلدان.
 ٢. المشاركة الكاملة للعمالة والتي تعد أهم الاهداف الاساسية للسياسة العامة.
 ٣. المساواة بين المرأة والرجل.
 ٤. إدراج أهداف التنمية الاجتماعية ضمن برامج التكيف الهيكلي.

٥. تعزيز جميع حقوق الانسان وحمايتها.

٦. التركيز على التنمية في البلدان الاقل نموا.

٧. توفير بيئة اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية وقانونية تمكن السكان من تحقيق التنمية الاجتماعية.

٨. توفير التعليم والرعاية الصحية للجميع.

وتلا إعلان كوبنهاغن الكثير من المؤتمرات والقمم التي تسعى لادراج التنمية الاجتماعية ضمن أهداف التنمية المستدامة ويذكر في هذا السياق الاستراتيجية التي أعدها البنك الدولي بعد عشر أعوام من إعلان كوبنهاغن والذي يعنى بالتنمية الاجتماعية استجابة للمطالب الدولية المتزايدة في جعل التنمية قابلة للاستمرار على الصعيد الاجتماعي كما هي على الصعيد الاقتصادي والبيئي ومن ذلك أطلق البنك الدولي "خطة عمل ٢٠١٥" والتي تركز على خمس محاور أساسية تتضمن المساواة، التماسك، الشفافية، الاشتغال، والفرص.

وتهدف هذه الخطة إلى دمج أدوات التنمية الاجتماعية في أنشطة البنك الدولي وحملت هذه الاستراتيجية عنوان " تمكين الشعوب من أسباب القوة عن طريق تغيير المؤسسات"، أما أولويات الخطة فكانت تضم (غوال والعجال، ٢٠١٩):

- تحسين تدابير مساندة البلدان إدماج التنمية الاجتماعية في استراتيجياتها المتعلقة بتخفيض أعداد الفقراء أو التنمية

- تحسين فعالية التنمية الخاصة بالاقرض لاغراض الاستثمار من خلال إدماج التنمية الاجتماعية في المشروعات بطريقة أكثر شمولية وكفاءة.

- تحسين أساليب البحث، وبناء القدرات، والشراكات، لتدعيم الاسس التي تؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة.

وتضمنت هذه الخطة جدول أعمال إنمائي قائم على أربع أساسيات مترابطة و هي التحليل الاجتماعي، التنمية المدفوعة باعتبارات المجتمعات المحلية ورأس المال الاجتماعي، المشاركة المدنية ومنع الصراعات و إعادة الاعمار (أبوجودة، ٢٠١١).

وبناء على ما سبق نستنتج أهمية البعد الاجتماعي في توفير الرفاهية في العيش للبشر وقدرتهم في الحصول على حاجاتهم الأساسية من تغذية وتربية وتعليم وصحة وسكن، وحصولهم على الخدمات والسلع العينية والمعنوية وحماية حقوقهم في المشاركة في الحياة السياسية بعيدا عن الصراعات السياسية والاقتصادية والايكولوجية. (كمال، ٢٠١٨)

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

تعتبر منهجية الدراسة واجراءاتها المحور الرئيس، الذي يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة وتوضيحه، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة؛ إجراء التحليل الاحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الاهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

وبناء على ذلك يعرض هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع، ومجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة، وطريقة إعدادها، وكيفية بنائها، وتطويرها، ومدى صدقها، وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الاحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الاجراءات.

اولاً: منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها.

ويعرف (Plit&beck, 2017, P:1) المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "المنهج الذي يعتمد ويسعى لدراسة ووصف الظواهر كما توجد في الواقع أو الاحداث المعاصرة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، يعبر عنها كيفياً؛ بوصفها، وتوضيح خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً، من خلال أرقام، و جداول، توضح مقدار هذه الظاهرة، ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى، وتتطلب هذه المنهجية معرفة المشاركين في الدراسة، والظواهر المدروسة لجمع البيانات".

ثانياً: مصادر المعلومات:

استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

١. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الاطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب، والمراجع العربية، والاجنبية ذات العلاقة، والدوريات،

والمقالات، والتقارير، والابحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.

٢. المصادر الاولى: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الاولى من خلال الاستبانة؛ كأداة للدراسة، صممت خصيصا لهذا الغرض.

ثالثا: مجتمع وعينة الدراسة:

١. تم اختيار الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان حيث بلغ عدد العاملين (١٥٣٢٧) موظف، وذلك لأهمية هذا القطاع، بالإضافة إلى أنه لم يحظ باهتمام من قبل الباحثين المصريين على حد علم الباحث سابقا، كما أن هذا القطاع يحتوي على نوعية متنوعة من العاملين.

٢. سيتم استخدام أسلوب العينة العشوائية نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة، حيث بلغت حجم العينة (٣٧٥) مفردة.

المصنع	شركة كيما ايجيبت	شركة المتحدة للمعادن	شركة السويدي	الاجمالي
إجمالي عدد العاملين	٦٩١٥	٥٠٤٠	٣٣٧٢	١٥٣٢٧

Determine Sample Size

Confidence Level: ☒ 95% ☐ 99%

Confidence Interval:

Population:

Sample size needed:

رابعاً: أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان"، حيث تتكون من ثلاث أقسام رئيسية، هي:

- القسم الاول: وهو عبارة عن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ويتكون من (٢٨) فقرة، موزع على خمس مجالات، هي:

المجال الاول: التحليل والتخطيط الاخضر، ويتكون من (٥) فقرات .

المجال الثاني: الاستقطاب الاخضر، ويتكون من (٦) فقرات.

المجال الثالث: التدريب والتطوير المهني الاخضر، ويتكون من (٧) فقرات.

المجال الرابع: إدارة العلاقات الاخضر، ويتكون من (٥) فقرات.

المجال الخامس: الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر، ويتكون من (٥) فقرات.

القسم الثاني: وهو عبارة عن تحقيق التنمية المستدامة ، ويتكون من (١٥) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات، هي:

المجال الاول: البعد البيئي ، ويتكون من (٥) فقرات .

المجال الثاني: البعد الاقتصادي، ويتكون من (٥) فقرات.

المجال الثالث: البعد الاجتماعي، ويتكون من (٥) فقرات.

خامساً: خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة للتعرف إلى "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان"، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

١. الاطلاع على الادب الاداري و الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة، وصياغة فقراتها.

٢. تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الاستبانة.

٣. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

٤. تم تصميم الاستبانة في صورتها الاولى.

صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني "أن تكون أداة الدراسة قادرة على إنجاز، وقياس ما وضعت لاجله، بما يحقق أهداف الدراسة، ويجب عن أسئلتها" (Al_ameri, 2018, P:1)، كما يقصد بالصدق: "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، ٢٠٠١م، ص ١٠٧).

سادسا: صدق المقياس

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة؛ وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

- الاتساق الداخلي لـ "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء":

جدول (٤.٤): نتائج الاتساق الداخلي - مجالات "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء"

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
المجال الاول: التحليل والتخطيط الاخضر			
١	تقوم الشركة بتحليل وتخطيط الموارد البشرية الخضراء في ضوء متطلبات الوضع الحالي والمستقبلي.	0.503	0.000
٢	يهدف التحليل التخطيط الاخضر لتلبية احتياجات الموارد البشرية الخضراء.	0.345	0.000
٣	يمكن تخطيط الموارد البشرية الخضراء في الشركة لتحديد الحاجة من الموارد البشرية حسب المواصفات المطلوبة.	0.534	0.000
٤	تحدد الشركة الاحتياجات من الموارد البشرية الخضراء بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية.	0.469	0.000
٥	تقوم الشركة بمشاركة الموظفين بوضع خطط الموارد البشرية الخضراء.	0.367	0.000
المجال الثاني: الاستقطاب الاخضر			
١	تعتمد عملية الاستقطاب الاخضر في الشركة على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي المطلوب.	0.371	0.000
٢	تتبع الشركة وسائل إعلانات مختلفة للحصول على الاحتياجات من القوى العاملة.	0.673	0.000
٣	تعتبر المقابلة عنصر مهم في عملية الاستقطاب والتعيين في الشركة.	0.362	0.000
٤	يلتزم أعضاء لجنة الاستقطاب والتعيين بمعايير الاستقطاب الاخضر.	0.358	0.000
٥	تقوم الشركة بتصميم امتحانات تكشف مدى توافق الاسئلة مع المؤهلات المطلوبة للوظيفة.	0.339	0.000
٦	تتعاون الشركة مع المؤسسات المعنية بالاستقطاب الاخضر	0.367	0.000

		للحصول على أصحاب الكفاءات.	
المجال الثالث: التدريب والتطوير المهني الاخضر			
١	تتعتمد عملية الاستقطاب الاخضر في الشركة على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي المطلوب.	0.416	0.000
٢	تتبع الشركة وسائل إعلانات مختلفة للحصول على الاحتياجات من القوى العاملة.	0.367	0.000
٣	تعتبر المقابلة عنصر مهم في عملية الاستقطاب والتعيين في الشركة.	0.587	0.000
٤	يلتزم أعضاء لجنة الاستقطاب والتعيين بمعايير الاستقطاب الاخضر.	0.289	0.000
٥	تقوم الشركة بتصميم امتحانات تكشف مدى توافق الاسئلة مع المؤهلات المطلوبة للوظيفة.	0.363	0.000
٦	تتعاون الشركة مع المؤسسات المعنية بالاستقطاب الاخضر للحصول على أصحاب الكفاءات.	0.414	0.000
٧	تتعتمد عملية الاستقطاب الاخضر في الشركة على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي المطلوب.	0.413	0.000
المجال الرابع: إدارة العلاقات الاخضر			
١	تقوم الشركة بتقييم أداء مواردها البشرية حسب الوصف الوظيفي.	0.369	0.000
٢	يتم مناقشة نتائج عملية التقييم للموظفين لابداء الرأي فيها.	0.324	0.000
٣	تحقق إدارة العلاقات الخضراء الكشف عن الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء العاملين.	0.432	0.000
٤	معايير تقييم إدارة العلاقات الخضراء تتميز بالموضوعية ولا تتدخل في العوامل الشخصية.	0.302	0.000
٥	تخضع عملية تقييم الاداء وإدارة العلاقات الاخضر للموضوعية والدقة والشمولية.	0.361	0.000
المجال الخامس: الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر			
١	تتعتمد المؤسسة نظام الحوافز والمكافآت والعقوبات الخضراء بما يحقق الاستجابة لمتطلبات البيئة التنافسية.	0.339	0.000

٢	تتعتمد المؤسسة على سياسة التحفيز لجذب الكفاءات العالية من المؤسسات التنافسية وسوق العمل.	0.587	0.000
٣	تتعتمد المؤسسة على المعلومات المتوفرة ونظام تقييم الاداء بهدف تحديد المكافآت والحوافز والعقوبات.	0.534	0.000
٤	يشعر العاملین بالرضا التام عن نتائج نظام الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر المعمول به	0.367	0.000
٥	تعمل المؤسسة على تنمية روح التقدير والاحترام بين العاملين من خلال تحفيزهم للعمل بشكل مستمر.	0.362	0.000

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دالة $\alpha \geq 0.05$.

يبيّن الجدول أعلاه معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "التحليل والتخطيط الاخضر"، ومجال "الاستقطاب الاخضر"، ومجال "التدريب والتطوير المهني الاخضر"، ومجال "إدارة العلاقات الاخضر"، ومجال "الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر"، والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ، وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

- الاتساق الداخلي لـ "تحقيق التنمية المستدامة":

جدول (٤.٥): نتائج الاتساق الداخلي - مجالات "تحقيق التنمية المستدامة"

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
المجال الاول: البعد البيئي			
١	تلتزم الشركة بالقوانين البيئية (الخضراء).	0.462	0.000
٢	تدمج الشركة الاهداف البيئية الخضراء ضمن سياساتها.	0.631	0.000
٣	تتعتمد الشركة على الابتكار البيئي في عملياتها.	0.545	0.000
٤	تستخدم الشركة مصادر الطاقة البديلة.	0.511	0.000
٥	اتخاذ المبادرات الطوعية بعيدا عن الالتزامات التي تفرضها القوانين التي تسمح بإعادة تدوير الفضلات	0.523	0.000

المجال الثاني: البعد الاقتصادي		
١	وجود برامج لصالح القطاع الاقتصادي موجهة خصيصا للاهتمام بالتنمية المستدامة	0.576 0.000
٢	المساهمة بشكل طوعي في مجموعات عمل و تشاور الهدف منها دراسة كيفية إدماج رهانات التنمية المستدامة من طرف المؤسسة.	0.267 0.000
٣	فعالية البرامج في توعية و تحسيس القطاع الاقتصادي برهانات التنمية المستدامة	0.410 0.000
٤	تحافظ الشركة على الموارد الطبيعية واستهلاك الطاقة بما يكفل استدامة هذه الموارد.	0.376 0.000
٥	تلتزم الشركة بدفع ما يترتب عليها من ضرائب ورسوم ترخيص للدولة.	0.424 0.000
المجال الثالث: البعد الاجتماعي		
١	تضع الشركة ضمن اهدافها اهدافا تؤثر ايجابيا على المجتمع المحلي	0.453 0.000
٢	تضمن الشركة تكافؤ الفرص بين الذكور والاناث في التوظيف.	0.547 0.000
٣	تلتزم الشركة بالحد الأدنى للاجور للعاملين لديها	0.449 0.000
٤	الانتهاج بصفة طوعية مبادرات تسمح بتحسين ظروف الحوار والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بعيدا عن تلك التي تفرضها تشريعات العمل	0.278 0.000
٥	تساهم الشركة في برامج طوعية للحد من البطالة والفقر في المجتمع	0.456 0.000

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دالة $\alpha \geq 0.05$.

يبيّن الجدول معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "البعد البيئي"، و"البعد الاقتصادي"، و"البعد الاجتماعي"، والدرجة الكلية، و يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ لما وضع لقياسه، وبذلك يعتبر المجال صادقا .

سابعا: الصدق البنائي

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الاداة الذي يقيس مدى تحقق الاهداف التي تريد الاداة الوصول لها، و مدى ارتباط كل مجال بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

- معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة:

جدول (٤.٦): نتائج الصدق البنائي للاستبانة

م	المجالات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.١	التحليل والتخطيط الاخضر	.451*	0.002
١.٢	الاخضر الاستقطاب	.282*	0.034
١.٣	التدريب والتطوير المهني الاخضر	.416*	0.004
١.٤	إدارة العلاقات الاخضر	.359*	0.011
١.٥	الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر	.554*	0.000
١	ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	.751*	0.000
٢.١	البعد البيئي	.679*	0.000
٢.٢	البعد الاقتصادي	.689*	0.002
٢.٣	البعد الاجتماعي	.439*	0.000
٢	تحقيق التنمية المستدامة	.601*	0.000

يبين الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ، وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثامنا: ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه، وانسجامه، واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاوي، ٢٠١٠م، ص ٩٧).

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (٤.٧).

جدول (٤.٧): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجالات	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التحليل والتخطيط الأخضر	5	0.853
الأخضر الاستقطاب	6	0.864
التدريب والتطوير المهني الأخضر	7	0.879
إدارة العلاقات الأخضر	5	0.816
الحوافز والمكافآت والعقوبات الأخضر	5	0.872
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	28	0.918
البعد البيئي	5	0.899
البعد الاقتصادي	5	0.876
البعد الاجتماعي	5	0.953
تحقيق التنمية المستدامة	15	0.914
جميع فقرات الاستبانة معاً	52	0.916

يبيّن الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال، حيث تتراوح بين (٠.٩٥٣، ٠.٨١٦). بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (٠.٩١٦)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً، وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (١) قابلة للتوزيع، ويكون الباحث قد تأكد من صدق استبانة الدراسة وثباتها؛ ممّا يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة، وصالحيتها لتحليل النتائج، واختبار فرضيات الدراسة.

تاسعا: اختبار التوزيع الطبيعي

تم استخدام اختبار كولمغوروف-سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة بشكل تفصيلي في جدول (٤.٨):

جدول (٤.٨): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المجالات
0.232	1.029	التحليل والتخطيط الأخضر
0.688	0.741	الأخضر الاستقطاب
0.781	0.666	التدريب والتطوير المهني الأخضر
0.119	1.185	إدارة العلاقات الأخضر
0.684	0.717	الحوافز والمكافآت والعقوبات الأخضر
0.988	0.447	ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
0.619	0.746	البعد البيئي
0.924	0.539	البعد الاقتصادي
0.747	0.669	البعد الاجتماعي
0.740	0.683	تحقيق التنمية المستدامة
0.969	0.492	جميع فقرات الاستبانة معاً

يبين الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥، وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية؛ لتحليل البيانات، واختبار فرضيات الدراسة.

عاشرا: المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم تقرير وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الاحصائي Statistical Package (SPSS) for the Social Sciences، حيث تم استخدام الادوات الاحصائية التالية:

١. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.

٢. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.

٣. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

٤. اختبار كولمغوروف- سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.

٥. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي، والصدق البنائي للاستبانة، وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.

٦. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي ٥.٥ أم زادت أو قلت عن ذلك، ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

٧. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).

٨. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

الفصل الرابع
تحليل البيانات واختبار فرضيات
الدراسة

مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات ، واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS)؛ للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

أولاً: تحليل فقرات الاستبانة:

تحليل محاور المتغير المستقل " إدارة الموارد البشرية الخضراء ":

١. تحليل فقرات المحور الأول: التحليل والتخطيط الأخضر."

تم استخدام اختبار العينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (٢) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الأول التحليل والتخطيط الأخضر.

جدول رقم (٢): تحليل الفقرات المحور الأول التحليل والتخطيط الأخضر

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تقوم الشركة بتحليل وتخطيط الموارد البشرية الخضراء في ضوء متطلبات الوضع الحالي والمستقبلي.	٦.٨٨	١.٥٢	٦٨.٨١	٥
٢	يهدف التحليل التخطيط الأخضر لتلبية احتياجات الموارد البشرية الخضراء.	٧.٥٧	١.٣٥	٧٥.٧١	٣
٣	يمكن تخطيط الموارد البشرية الخضراء في الشركة لتحديد الحاجة من الموارد البشرية حسب المواصفات المطلوبة.	٧.٧١	١.٣٥	٧٧.١١	١
٤	تحدد الشركة الاحتياجات من الموارد البشرية الخضراء بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية.	٧.٦٨	١.٣٧	٧٦.٨٤	٢
٥	تقوم الشركة بمشاركة الموظفين بوضع خطط الموارد	٧.٥٠	١.٤١	٧٥.٠١	٤

				البشرية الخضراء.
	٧٤.٦٩	٠.٦٧	٧.٤٧	جميع الفقرات

من جدول (٢) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "يمكن تخطيط الموارد البشرية الخضراء في المؤسسة لتحديد الحاجة من الموارد البشرية حسب المواصفات المطلوبة" يساوي ٧.٧١ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٧٧.١١%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. يري الباحث هذه النتيجة إلى أن عملية التخطيط من الاساسيات المهمة ألي مؤسسة ويمكن تحديد الحاجة للموارد البشرية حسب المواصفات المعيارية باستخدام عملية التخطيط الاخضر للموارد البشرية بما يتناسب مع الحاجة للموارد في المؤسسة بحيث يساهم في تميزها وقدرتها على المنافسة باستمرار.

- المتوسط الحسابي للفقرة الاولى "تقوم المؤسسة بتحليل وتخطيط الموارد البشرية الخضراء في ضوء متطلبات الوضع الحالي والمستقبلي" يساوي ٦.٨٨؛ أي أن الوزن النسبي ٦٨.٨١%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يري الباحث ذلك إلى أهمية عملية التحليل والتخطيط للموارد البشرية بما يتناسب مع متطلبات الوضع الحالي والمستقبلي في المؤسسة وهو ما يعزز إدارة الموارد البشرية حسب الحاجة وبأقل التكاليف وأفضل مستوى إنتاج في المديرية.

- بشكل عام يمكن القول: إن المتوسط الحسابي لمجال "التحليل والتخطيط الاخضر" يساوي ٧.٤٧؛ أي أن الوزن النسبي ٧٤.٦٩%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. يري الباحث ذلك إلى أهمية التحليل الاخضر في بناء مؤسسة بأفضل المواصفات وهو ما تسعى إليه المديرية العاملة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وذلك من خلال استحداث عملية تحليل وتخطيط خضراء تتناسب مع المتغيرات المحيطة بالمؤسسة والتي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة مع تقليل التكاليف وإدارة الموارد البشرية بشكل أفضل.

٢. تحليل فقرات المحور الثاني: الاستقطاب الاخضر."

تم استخدام اختبار العينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (٣) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثاني الاستقطاب الاخضر.

جدول رقم (٣): تحليل لفقرات المحور الثاني الاستقطاب الاخضر

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تعتمد عملية الاستقطاب الاخضر في الشركة على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي المطلوب.	٦.٦٥	١.٧٦	٦٦.٤٩	٥
٢	تتبع الشركة وسائل إعلانات مختلفة للحصول على الاحتياجات من القوى العاملة.	٧.٣٢	١.١٧	٧٣.٢٢	٣
٣	تعتبر المقابلة عنصر مهم في عملية الاستقطاب والتعيين في الشركة.	٧.٩١	١.٤٤	٧٩.١٢	١
٤	يلتزم أعضاء لجنة الاستقطاب والتعيين بمعايير الاستقطاب الاخضر.	٧.٤٧	١.٢٣	٧٤.٦٧	٢
٥	تقوم الشركة بتصميم امتحانات تكشف مدى توافق الاسئلة مع المؤهلات المطلوبة للوظيفة.	٦.٧١	١.٦٩	٦٧.١٠	٤
٦	تتعاون الشركة مع المؤسسات المعنية بالاستقطاب الاخضر للحصول على أصحاب الكفاءات.	٦.٦٣	١.٧٣	٦٦.٣٢	٦
جميع الفقرات		٧.١١	٠.٦٤	٧١.١٥	

من جدول (٣) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة: "تعتبر المقابلة عنصر مهم في عملية الاستقطاب والتعيين في المؤسسة" يساوي ٧.٩١ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٧٩.١٢%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. يري الباحث ذلك إلى أهمية المقابلة في عملية الاستقطاب والتعيين وخاصة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، وذلك للتعرف على المهارات الشخصية وقوة الشخصية والتي لا يمكن معرفتها الا من خلال المقابلة الشخصية.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة: "تتعاون المؤسسة مع المؤسسات المعنية بالاستقطاب الاخضر للحصول على أصحاب الكفاءات " يساوي ٦.٦٣؛ أي أن الوزن النسبي ٦٦.٣٢%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يرى الباحث ذلك إلى أهمية استقطاب الكفاءات للعمل في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان وذلك لأهميتها ويمكن ضبط هذا الأمر من خلال الاستعانة بالمؤسسات المعنية بالاستقطاب الاخضر حيث يمكن الحصول من خلالها على أصحاب الكفاءات في هذا المجال بشكل أكثر ضمانا ، ويساهم ذلك في التقليل من الجهود والتكاليف الخاصة بالاستقطاب والتعيين للكفاءات الجديدة في الشركات الصناعية.

- بشكل عام يمكن القول: إن المتوسط الحسابي لمجال "الاستقطاب الاخضر" يساوي ٧.١١؛ أي أن الوزن النسبي ٧١.١٥%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. يرى الباحث ذلك لأن عملية الاستقطاب الاخضر هي العملية الأهم في مجال الموارد البشرية الخضراء باعتباره الخطوة الأولى والأهم في مستقبل الموارد البشرية واتجاهها لتعزيز مكانة المؤسسة للأفضل،

٣. تحليل فقرات المحور الثالث: "التدريب والتطوير المهني الاخضر".

تم استخدام اختبار العينة، الواحدة والنتائج في جدول رقم (٤)، والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثالث التدريب والتطوير المهني الاخضر .

جدول رقم (٤): تحليل الفقرات المحور الثالث التدريب والتطوير المهني الاخضر

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تعتمد عملية الاستقطاب الاخضر في الشركة على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي المطلوب.	٦.٨٢	١.٨٩	٦٨.٢٢	٤
٢	تتبع الشركة وسائل إعلانات مختلفة للحصول على الاحتياجات من القوى العاملة.	٦.٩٣	١.٨٠	٦٩.٢٨	١
٣	تعتبر المقابلة عنصر مهم في عملية الاستقطاب والتعيين في الشركة.	٦.٧٥	١.٨٧	٦٧.٥٤	٥
٤	يلتزم أعضاء لجنة الاستقطاب والتعيين بمعايير الاستقطاب الاخضر.	٦.٥٢	١.٨٥	٦٥.١٩	٧
٥	تقوم الشركة بتصميم امتحانات تكشف مدى توافق الاسئلة مع المؤهلات المطلوبة للوظيفة.	٦.٥٧	١.٨٧	٦٥.٧٠	٦
6	تتعاون الشركة مع المؤسسات المعنية بالاستقطاب الاخضر للحصول على أصحاب الكفاءات.	٦.٩٢	١.٦٧	٦٩.٢١	٢
7	تعتمد عملية الاستقطاب الاخضر في الشركة على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي المطلوب.	٦.٨٤	١.٣٦	٦٨.٤٤	٣
	جميع الفقرات	٦.٧٦	٠.٧٩	٦٧.٦٥	

من جدول (٤) يمكن استخلاص ما يلي:

-المتوسط الحسابي للفقرة الثانية: "تعطي المؤسسة الفرصة للعاملين لإبداء الرأي والانتقاد البناء" يساوي ٦.٩٣ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٦٩.٢٨%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. يري الباحث ذلك إلى أهمية حرية الرأي والتعبير في بناء مؤسسة قوية وقادرة على المنافسة، وتساهم فرصة إبداء الرأي والتعبير في زيادة ولاء وانتماء العاملين للمؤسسة وتعزيز سلوكياتهم للأفضل حيث تشعرهم وكأن المؤسسة بيتهم الذي عليهم المحافظة عليه وتطويره والارتقاء به.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة: "تقوم المؤسسة بتشكيل فرق عمل تحتوي على جميع التخصصات لتصميم الخدمات المقدمة وفق البيانات والمعلومات المجمعة بطرق علمية" يساوي ٦٠.٥٢؛ أي أن الوزن النسبي ٦٥.١٩%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يري الباحث ذلك إلى أهمية فرق العمل في تنوع التخصصات المقدمة وبالتالي زيادة تنوع ودقة الخدمات المقدمة وفق بيانات ومعلومات معتمدة على طرق علمية مختلفة، وكذلك تساهم فرق العمل في إنجاز الأعمال بشكل أكثر دقة وهو ما يتناسب مع بيئة الموارد البشرية الخضراء ويساهم في تقليل الخطأ واحتمالات الفشل.

- بشكل عام يمكن القول: إن المتوسط الحسابي لمجال "التدريب والتطوير المهني الأخضر" يساوي ٦٠.٧٦؛ أي أن الوزن النسبي ٦٧.٦٥%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يري الباحث ذلك إلى أهمية عملية التدريب والتطوير المهني الأخضر في زيادة مهارات الموارد البشرية الخضراء المتوفرة وبناء فريق عمل في المؤسسة قادر على المنافسة وتقديم أفضل خدمات، وهو ما يتوافق مع طبيعة المؤسسة البترولية حيث تحتاج إلى استخراج أفضل الطاقات والكفاءات المتوفرة من خلال عملية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية.

٤. تحليل فقرات المحور الرابع: "إدارة العلاقات الاخضر".

تم استخدام اختبار العينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (٥) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الرابع إدارة العلاقات الاخضر.

جدول رقم (٥): تحليل الفقرات المحور الرابع إدارة العلاقات الاخضر

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تقوم الشركة بتقييم أداء مواردها البشرية حسب الوصف الوظيفي.	٧.٣٤	١.١٤	٧٣.٤٥	٣
٢	يتم مناقشة نتائج عملية التقييم للموظفين لابداء الرأي فيها.	٧.٤٠	١.٢٠	٧٣.٩٧	٢
٣	تحقق إدارة العلاقات الخضراء الكشف عن الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء العاملين.	٧.٣١	١.١١	٧٣.١٣	٤
٤	معايير تقييم إدارة العلاقات الخضراء تتميز بالموضوعية ولا تتيح التدخل في العوامل الشخصية.	٧.١٠	١.٢٨	٧١.٠٣	٥
٥	تخضع عملية تقييم الاداء وإدارة العلاقات الاخضر للموضوعية والدقة والشمولية.	٧.٤١	١.١٢	٧٤.١١	١
جميع الفقرات		٧.٣٣	٠.٥١	٧٣.٣٤	

من جدول (٥) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة: "تخضع عملية تقييم الاداء وإدارة العلاقات الاخضر للموضوعية والدقة والشمولية" يساوي ٧.٤١ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٧٤.١١%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. يري الباحث ذلك إلى أهمية أن تتميز عملية تقييم الاداء بالدقة والموضوعية والشمولية وهو ما يعزز الولاء والانتماء للمؤسسة وبالتالي زيادة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية، ويمكن ضبط عملية تقييم الاداء من خلال إدارة العلاقات بشكل دقيق وموضوعي بين العاملين في المديرية وذلك لتعزيز مبدأ الشفافية والعدالة لديهم وهو ما يساهم في تطوير الموارد البشرية بشكل ينعكس إيجاباً على الشركات الصناعية.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة: "معايير تقييم إدارة العلاقات الخضراء تتميز بالموضوعية ولا تتيح التدخل في العوامل الشخصية" يساوي ٧.١٠؛ أي أن الوزن النسبي ٧١.٠٣%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يرى الباحث ذلك إلى أهمية تحديد معايير لتقييم الاداء بدون تدخل العوامل الشخصية والمحسوبة.

- بشكل عام يمكن القول: إن المتوسط الحسابي لمجال " إدارة العلاقات الاخضر " يساوي ٧.٣٣؛ أي أن الوزن النسبي ٧٣.٣٤%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يرى الباحث ذلك إلى أهمية مجال إدارة العلاقات الاخضر وخاصة في الشركات الصناعية ويمكن إدارة هذه العلاقات باستخدام معايير دقيقة لتحديد كفاءة العاملين في جميع المستويات الوظيفية.

٥. تحليل فقرات المحور الخامس: "الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر".

تم استخدام اختبار العينة الواحدة، والنتائج مبينة في جدول رقم (٦) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الخامس الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر.

جدول رقم (٦): تحليل الفقرات المحور الخامس الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر.

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تعتمد المؤسسة نظام الحوافز والمكافآت والعقوبات الخضراء بما يحقق الاستجابة لمتطلبات البيئة التنافسية.	٧.٨١	١.٤٣	٧٨.٠٥	١
٢	تعتمد المؤسسة على سياسة التحفيز لجذب الكفاءات العالية من المؤسسات التنافسية وسوق العمل.	٧.٦٦	١.٤٦	٧٦.٦٣	٥
٣	تعتمد المؤسسة على المعلومات المتوفرة ونظام تقييم الاداء بهدف تحديد المكافآت والحوافز والعقوبات.	٧.٦٨	١.٤٩	٧٦.٧٩	٣
٤	يشعر العاملين بالرضا التام عن نتائج نظام الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر المعمول به	٧.٦٧	١.٥١	٧٧.٧٤	٢
٥	تعمل المؤسسة على تنمية روح التقدير والاحترام بين العاملين من خلال تحفيزهم للعمل بشكل مستمر.	٧.٦٨	١.٧٤٨	٧٦.٧٦	٤
جميع الفقرات		٧.٧٢	٠.٧٢	٧٧.١٩	

من جدول (٦) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الاولى: "تعتمد المؤسسة نظام الحوافز والمكافآت والعقوبات الخضراء بما يحقق الاستجابة لمتطلبات البيئة التنافسية" يساوي ٧.٨١ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٧٨.٠٥%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. يري الباحث ذلك إلى أهمية نظام الحوافز والمكافآت في تعزيز المنافسة بين العاملين في المديرية لتقديم أفضل ما لديهم من مهارات في العمل، وهو ما يؤثر بالايجاب على أداء المديرية وتحقيق أفضل النتائج من ناحية الإدارية ، ويمكن تحقيق متطلبات البيئة التنافسية مثل الشركات الصناعية.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية: " تعتمد المؤسسة على سياسة التحفيز لجذب الكفاءات العالية من المؤسسات التنافسية وسوق العمل" يساوي ٧.٦٦؛ أي أن الوزن النسبي ٧٦.٦٣%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يري الباحث ذلك إلى أهمية سياسة التحفيز في جذب الكفاءات وتحقيق مستوى منافسة عالي مع الشركات الصناعية المنافسة مثل القطاع الخاص.

- بشكل عام يمكن القول: إن المتوسط الحسابي لمجال "الحوافز والمكافآت الاخضر" يساوي ٧.٧٢؛ أي أن الوزن النسبي ٧٧.١٩%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

يري الباحث ذلك إلى ضرورة تحفيز العاملين باستمرار من خلال الحوافز والمكافآت.

• تحليل جميع محاور المتغير المستقل "ادارة الموارد البشرية الخضراء":

جدول رقم (٧): يوضح تحليل جميع محاور المتغير المستقل ادارة الموارد البشرية الخضراء

المحور	محاور ادارة الموارد البشرية الخضراء	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
الأول	التحليل والتخطيط الاخضر	٧.٤٧	٠.٦٧	٧٤.٦٩	٢
الثاني	الاستقطاب الاخضر	٧.١١	٠.٦٤	٧١.١٥	٤
الثالث	التدريب والتطوير المهني الاخضر	٦.٧٦	٠.٧٩	٦٧.٦٥	٥
الرابع	إدارة العلاقات الاخضر	٧.٣٣	٠.٥١	٧٣.٣٤	٣
الخامس	الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر	٧.٧٢	٠.٧٢	٧٧.١٩	١
	جميع الفقرات	٧.٣٤	٠.٤٠	٧٣.٤١	

تبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية يساوي ٧.٣٤ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٧٣.٤١%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام.

وقد جاء بعد " الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر" بالمرتبة الاولى، بنسبة بلغت ٧٧.١٩%، يري الباحث ذلك إلى أهمية عنصر الحوافز والمكافآت في تشجيع العاملين على الالتزام وهو ما

يعزز إدارة الموارد البشرية الخضراء ، كما جاء في المرتبة الثانية بعد " التحليل والتخطيط الاخضر"، بنسبة بلغت ٧٤.٦٩% كما جاء بعد "إدارة العلاقات الاخضر" في المرتبة الثالثة، بنسبة ٧٣.٣٤%، أما في المرتبة الرابعة؛ فقد جاء بعد " الاستقطاب الاخضر"، بنسبة ٧١.١٥%، وجاءت "التدريب والتطوير المهني الاخضر" بالمرتبة الخامسة والاخيرة، بنسبة ٦٧.٦٥%.

يري الباحث أن هذه المتوسطات متقاربة وهو ما يعزز من أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء، وحصل مجال الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر على أعلى انسبة باعتباره أهم العناصر، فيما حصل التدريب والتطوير المهني الاخضر على المرتبة الاخيرة لوجود بعض القصور في هذا المجال.

تحليل فقرات مجال المتغير التابع "تحقيق التنمية المستدامة":

١. تحليل فقرات المحور الأول: البعد البيئي.

تم استخدام اختبار العينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (٢) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الأول البعد البيئي.

جدول رقم (٢): تحليل الفقرات المحور الأول البعد البيئي

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تلتزم الشركة بالقوانين البيئية (الخضراء).	٦.٣٣	١.٣٧٤	٦٣.٣٦%	٥
٢	تدمج الشركة الاهداف البيئية الخضراء ضمن سياساتها.	٧.٠٤	١.٢٢٧	٧٠.٤٢%	٣
٣	تعتمد الشركة على الابتكار البيئي في عملياتها.	٦.٩٧	١.٢٠٦	٦٩.٧٥%	٤
٤	تستخدم الشركة مصادر الطاقة البديلة.	٧.٢١	١.١٢٩	٧٢.١٠%	٢
٥	اتخاذ المبادرات الطوعية بعيدا عن الالتزامات التي تفرضها القوانين التي تسمح بإعادة تدوير الفضلات	٧.٢٧	١.١٨٤	٧٢.٧٧%	١
	جميع الفقرات	٦.٩٦	٠.٧٢	٦٩.٦٧%	

من جدول (٢) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " اتخاذ المبادرات الطوعية بعيدا عن الالتزامات التي تفرضها القوانين التي تسمح بإعادة تدوير الفضلات " يساوي ٧.٢٧ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٧٢.٧٧%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الاولى " تلتزم الشركة بالقوانين البيئية (الخضراء)." يساوي ٦.٣٣؛ أي أن الوزن النسبي ٦٣.٣٦%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

يري الباحث ذلك إلى أهمية عملية البعد البيئي بما يتناسب مع متطلبات الوضع الحالي والمستقبلي في المؤسسة وهو ما يعزز التنمية المستدامة حسب الحاجة وبأقل التكاليف وأفضل مستوى إنتاج في المديرية.

- بشكل عام يمكن القول: ان الدرجة الكلية للبعد البيئي حسب افراد عينة الدراسة كانت متوسطة، بمتوسط حسابي (٦.٦٩)، وتراوح قيم المتوسطات الحسابية ما بين (٦.٣٣-٧.٢٧) وهي اعلى من المتوسط الحسابي النظري، وللمزيد من التحقق الاحصائي فقد تم اختبار قيمة المعنوية والذي اشار الى وجود فوارق ذات دلالة احصائية فقد جاءت اعلى فقرة من حيث الاهمية النسبية هي فقرة " تاتخاذ المبادرات الطوعية بعيدا عن الالتزامات التي تفرضها القوانين التي تسمح بإعادة تدوير الفضلات" بمتوسط حسابي (٧.٢٧) وانحراف معياري (١.١٨٤)، واقل فقرة ذات اهمية نسبية كانت فقرة " تلتزم الشركة بالقوانين البيئية (الخضراء)" بمتوسط حسابي (٦.٣٣) وانحراف معياري (١.٣٧٤).

٢. تحليل فقرات المحور الثاني: البعد الاقتصادي".

تم استخدام اختبار العينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (٣) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثاني البعد الاقتصادي.

جدول رقم (٣): تحليل لفقرات المحور الثاني البعد الاقتصادي

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	وجود برامج لصالح القطاع الاقتصادي موجهة خصيصا للاهتمام بالتنمية المستدامة	٦.٨٢	١.١٨٩	٦٨.٢٤%	٤
٢	المساهمة بشكل طوعي في مجموعات عمل و مشاور الهدف منها دراسة كيفية إدماج رهانات التنمية المستدامة من طرف المؤسسة.	٦.٧٩	١.٠٩٩	٦٧.٩٠%	٥
٣	فعالية البرامج في توعية و تحسيس القطاع الاقتصادي برهانات التنمية المستدامة	٦.٨٢	١.٢٢٤	٦٨.٢٤%	٣
٤	تحافظ الشركة على الموارد الطبيعية واستهلاك الطاقة بما يكفل استدامة هذه الموارد.	٦.٩٠	١.١٣٣	٦٩.٠٨%	٢
٥	تلتزم الشركة بدفع ما يترتب عليها من ضرائب ورسوم ترخيص للدولة.	٦.٩٤	١.٠٨٨	٦٩.٤١%	١
جميع الفقرات		٦.٨٥	٠.٩٦٤	٦٨.٥٦%	

من جدول (٣) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة: " تلتزم الشركة بدفع ما يترتب عليها من ضرائب ورسوم ترخيص للدولة " يساوي ٦.٩٤ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٦٩.٤١%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية: "المساهمة بشكل طوعي في مجموعات عمل و مشاور الهدف منها دراسة كيفية إدماج رهانات التنمية المستدامة من طرف المؤسسة." يساوي ٦.٧٩؛ أي أن الوزن النسبي ٦٧.٩٠%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول: ان الدرجة الكلية للبعد الاقتصادي حسب افراد عينة الدراسة كانت متوسطة، بمتوسط حسابي (٦.٨٥)، وتراوح قيم المتوسطات الحسابية ما بين (٦.٧٩-٦.٩٤) وهي اعلى من المتوسط الحسابي النظري، وللمزيد من التحقق الاحصائي فقد تم اختبار قيمة المعنوية والذي اشار الى وجود فوارق ذات دلالة احصائية.

٣. تحليل فقرات المحور الثالث: "البعد الاجتماعي".

تم استخدام اختبار العينة، الواحدة والنتائج في جدول رقم (٤)، والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثالث البعد الاجتماعي.

جدول رقم (٤): تحليل الفقرات المحور الثالث البعد الاجتماعي

م	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	تضع الشركة ضمن اهدافها اهدافا تؤثر ايجابيا على المجتمع المحلي	٦.٩٥	١.٠٩٦	٦٩.٥٨%	٢
٢	تضمن الشركة تكافئ الفرص بين الذكور والاناث في التوظيف.	٦.٨٧	١.١٩٨	٦٨.٧٤%	٣
٣	تلتزم الشركة بالحد الادنى للاجور للعاملين لديها	٦.٩٧	١.١٥٦	٦٩.٧٥%	١
٤	الانتهاج بصفة طوعية مبادرات تسمح بتحسين ظروف الحوار والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بعيدا عن تلك التي تفرضها تشريعات العمل	٦.٤٣	١.٢٢٢	٦٤.٣٧%	٥
٥	تساهم الشركة في برامج طوعية للحد من البطالة والفقر في المجتمع	٦.٧٥	١.١٧٩	٦٧.٥٦%	٤
جميع الفقرات		٦.٧٦	٠.٩٧٩	٦٧.٦٧%	

من جدول (٤) يمكن استخلاص ما يلي:

-المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة: " تلتزم الشركة بالحد الادنى للاجور للعاملين لديها " يساوي ٦.٨٧ (الدرجة الكلية من ١٠)؛ أي أن الوزن النسبي ٦٩.٧٥%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة: " الانتهاج بصفة طوعية مبادرات تسمح بتحسين ظروف الحوار والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بعيدا عن تلك التي تفرضها تشريعات العمل " يساوي

٦.٤٣؛ أي أن الوزن النسبي ٦٤.٣٧%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

-بشكل عام يمكن القول: ان الدرجة الكلية لبعد البعد الاجتماعي حسب افراد عينة الدراسة كانت متوسطة، بمتوسط حسابي (٦.٧٦)، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (٦.٤٣- ٦.٧٥) وهي اعلى من المتوسط الحسابي النظري، وللمزيد من التحقق الاحصائي فقد تم اختبار قيمة المعنوية والذي اشار الى وجود فوارق ذات دلالة احصائية.

ثانيا: اختبار الفرضيات:

١. الفرضية الاولى: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان. ويتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

أ. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحليل والتخطيط الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

ب . يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

ج. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المهني الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

د . يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة العلاقات الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

هـ. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

لاختبار الفرضيات تم استخدام اختبار "معامل بيرسون للارتباط"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٨): معامل الارتباط بين تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
0.000	.215*	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحليل والتخطيط الأخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان
0.000	.291*	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الأخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان
0.000	.213*	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المهني الأخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.
0.000	.331*	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة العلاقات الأخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان
0.000	.237*	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت والعقوبات الأخضر وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان
0.000	.409*	يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

يبين جدول (٨) أن معامل الارتباط يساوي ٠.٤٠٩، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠، وهي أقل من مستوى الدلالة ٠.٠٥، وهذا ما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

يري الباحث ذلك إلى تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة للعاملين في المديرية، وتعزيز أدائهم وكفائتهم بما يحقق مصلحة المؤسسة للأفضل.

٢. الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠): تحليل الانحدار المتعدد

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig
المقدار الثابت	3.890	10.049	0.000
التحليل والتخطيط الأخضر	0.059	1.885	0.000
الأخضر الاستقطاب	0.124	3.642	0.000
التدريب والتطوير المهني الأخضر	0.056	2.110	0.000
إدارة العلاقات الأخضر	0.191	4.347	0.000
الحوافز والمكافآت والعقوبات الأخضر	0.055	1.801	0.000
قيمة اختبار F = 0.436	القيمة الاحتمالية = 0.190		
قيمة معامل التفسير المعدل R2 = 17.521	القيمة الاحتمالية لمعامل التفسير = 0.000		

من النتائج الموضحة في جدول (١٠) يمكن استنتاج ما يلي:

- معامل الارتباط = ٠.٤٣٦ ، ومعامل التحديد المعدل = ٠.١٩٠ وهذا يعني أن ١٩% من التغير في تحقيق التنمية المستدامة تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية، قد ترجع إلى عوامل أخرى، تؤثر في تحقيق التنمية المستدامة.

- قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت ١٧.٥٢١، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠.٠٠٠٠٠؛ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان .

- تبين أن المتغيرات المستقلة المؤثرة في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان، هي: (الاستقطاب الأخضر، التدريب والتطوير المهني الأخضر، إدارة العلاقات الأخضر)، وذلك لتأثير الاستقطاب الأخضر والتدريب والتطوير المهني الأخضر وإدارة العلاقات الأخضر على تحقيق التنمية المستدامة والتأثير بها.

بينما عدم تأثر المتغيرين: (التحليل والتخطيط الأخضر، الحوافز والمكافآت والعقوبات الأخضر).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

مقدمة :

يهدف هذا الفصل إلى استعراض أهم النتائج التي توصل إليها الباحث بعد عمليات تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وأهم التوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج، كما يستعرض الباحث اقتراحاته حول الدراسات المستقبلية المتوقعة.

أولاً: النتائج :

- النتائج المتعلقة بمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء:

من خلال التحليل الإحصائي لاجابات المبحوثين وتحليلها، فقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على فقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وقد جاء بعد "الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر" بالمرتبة الاولى، كما جاء في المرتبة الثانية بعد "التحليل والتخطيط الاخضر"، كما جاء بعد "إدارة العلاقات الاخضر" في المرتبة الثالثة، أما في المرتبة الرابعة؛ فقد جاء بعد "الاستقطاب الاخضر"، وجاء "التدريب والتطوير المهني الاخضر" بالمرتبة الخامسة والاخيرة.

١. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج المتعلقة بمجال التحليل والتخطيط الاخضر كما يلي:

- تهتم المؤسسة بتحليل وتخطيط الموارد البشرية الخضراء لتلبية احتياجات العاملين.
- يتم تحديد الحاجة من الموارد البشرية الخضراء نتيجة التخطيط والدراسة الشاملة للبيئة الداخلية والخارجية.

٢. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج المتعلقة بمجال الاستقطاب الاخضر كما يلي:

- تعتمد عملية الاستقطاب الاخضر على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي.
- يتم الاعلان بمختلف الوسائل للحصول على الاحتياجات من القوى العاملة.
- يتم الالتزام بالمعايير المحددة للاستقطاب والتعيين.

- تتعاون الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان مع المؤسسات المعنية بالاستقطاب والتعيين للحصول على الكفاءات المطلوبة.

٣. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج المتعلقة بمجال التدريب والتطوير المهني الاخضر كما يلي:

- تعمل الشركات الصناعية على تأهيل وتدريب العاملين وتحفيزهم.

- تعطي الشركات الصناعية العاملين الفرصة للتعبير عن آرائهم وتمنحهم الصالحيات الكافية لذلك.

- تعمل الشركات الصناعية على تغيير سلوكيات العاملين بتعزيز الجودة والحد من الاخطاء.

٤. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج المتعلقة بمجال إدارة العلاقات الاخضر كما يلي:

- تقيم الشركات الصناعية العاملين بها حسب وصفهم الوظيفي.

- تحقق إدارة العلاقات الخضراء الكشف عن الحاجات التدريبية المطلوبة للعاملين.

- تخضع عملية تقييم الاداء إلى معايير تتميز بالموضوعية والشمولية والدقة.

٥. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج المتعلقة بمجال الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر كما يلي:

- تعتمد الشركات الصناعية على نظام حوافز ومكافآت مناسب يحقق الاستجابة لمتطلبات المنافسة.

- تعتمد الشركات الصناعية على سياسة التحفيز لجذب الكفاءات العالية من المؤسسات التنافسية.

- تعتمد الشركات الصناعية على المعلومات المتوفرة في أنظمة التقييم بهدف تحديد الحوافز المناسبة.

- تساهم الشركات الصناعية في تطوير روح التقدير والاحترام والرضا بين العاملين من خلال تحفيزهم للعمل بشكل مستمر.

- النتائج المتعلقة بمحور تحقيق التنمية المستدامة:

ويرى الباحث ان البعد الاقتصادي كان اكبر في المنظمات العاملة في المدن الصناعية في مصر بسبب ان التركيز الرئيسي لهذه المنظمات هو الربح وزيادته وتقليل التكاليف بأكبر شكل ممكن وبالتالي فان معظم الخطط الاستراتيجية التي تنتجها هذه الشركات موجهة من اجل تعظيم الارباح

اما البعد البيئي وقد جاء ثانيا فيرى الباحث ان السبب في ذلك هو اهتمام المنظمات في البيئة المحيطة وذلك من اجل ترشيد الموارد والتي تعتبر من اهم مقومات البقاء لهذه المنظمات التي تعاني نقصا حادا في الموارد الطبيعية .

اما البعد الاجتماعي والذي جاء بالمرتبة الاخيرة فيرجح الباحث قلة الاهتمام بهذا البعد الى قلة الوعي باهمية هذا البعد في الشركات الصناعية وقلة الضوابط تلزم الشركات بالاهتمام بهذا البعد وضعف تطبيق القوانين الموجودة.

ثانياً: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات:

- الوزن النسبي لجميع فقرات إدارة الموارد البشرية الخضراء بلغ ٧٣.٤١%، وجاء في المرتبة الاولى مجال "الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر" بوزن نسبي ٧٧.١٩%، وجاء في المرتبة الثانية مجال "التحليل والتخطيط الاخضر" بوزن نسبي ٧٤.٦٩%، وجاء في المرتبة الثالثة مجال "إدارة العلاقات الاخضر" بوزن نسبي ٧٣.٣٤%، وجاء في المرتبة الرابعة مجال "الاستقطاب الاخضر" بوزن نسبي ٧١.١٥%، وجاء في المرتبة الخامسة مجال "التدريب والتطوير المهني الاخضر" بوزن نسبي ٦٧.٦٥%.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان.

ثانيا: التوصيات .

١. استخدام مؤشرات أداء واضحة لمراقبة تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتنفيذية لتحقيق التنمية المستدامة.
٢. استخدام وسائل إعلان حديثة مثل مواقع التواصل الاجتماعي ومواقع التوظيف المتخصصة.
٣. استخدام وسائل تدريب وتطوير متطورة تتناسب مع الظروف البيئية المتغيرة مثل مرض كورونا والتغيرات المصاحبة له.
٤. الاعتماد على وسائل تحفيز متواصلة لجذب الكفاءات الخارجية.
٥. اعتماد وسائل متنوعة لبدء الرأي مثل صندوق فضفضة وصندوق الشكاوى والمقترحات.
٦. ان تقوم الشركات العاملة في المدن الصناعية بالالتزام بشكل اكبر بالقوانين البيئية (الخضراء).
٧. الانتهاج بصفة طوعية مبادرات تسمح بتحسين ظروف الحوار والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بعيدا عن تلك التي تفرضها تشريعات العمل
٨. تحديد معايير تقييم أداء واضحة وموضوعية وشفافة بعيدة عن التحيز.
٩. تحديد معايير محددة للمتقدمين للوظائف لضمان ضبط الجودة في عملية الاستقطاب والتعيين.
١٠. تحديد وصف وظيفي محدد وثابت ويتم عرضه وتحديد من لحظة عملية الاستقطاب.
١١. تعويض العاملين بالحوافز والمكافآت عن أعمالهم الابداعية وخاصة في ظل انخفاض الرواتب.
١٢. توجيه إدارات وأقسام ووحدات الشركة المختلفة بالتعامل المطلق مع القائمين على وتحقيق التنمية المستدامة للعاملين في الشركات الصناعية بالعاشر من رمضان .

١٣. العمل على امتلاك الشركات العاملة في المدن الصناعية المرونة الكافية من أجل التكيف مع المتغيرات الخارجية.
١٤. العمل على تطوير عملية التحليل والتخطيط في المؤسسة لتحقيق الرضا الكامل للعاملين.
١٥. القيام بدراسة للبيئة الخارجية للشركة بشكل صحيح ومحاولة الاستفادة من جميع الفرص المتاحة.
١٦. المساهمة بشكل طوعي في مجموعات عمل و تشاور الهدف منها دراسة كيفية إدماج رهانات التنمية المستدامة من طرف المؤسسة
١٧. وضع اليات لتحسين الخطط الاستراتيجية بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية.

١. أبو بكر، مصطفى محمود. (٢٠٠٧م). الموارد البشرية - مدخل تحقيق الميزة التنافسية. ط١، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
٢. أبو زعيتر، لينا محمد، (٢٠٢٠). متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، (٤) ٩، ٤٥٤-٤١٦ .
٣. أبو شيخة، نادر أحمد. (٢٠١٠م). إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية، ط١، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
٤. إسماعيل، معاذ غسان، (٢٠٢١)، " دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة: دراسة ميدانية في الجامعة العراقية - كلية الإدارة والاقتصاد"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، مج١٣، ع١، العراق، ص ص ١١٥ - ١٣٣.
٥. بطاهر، بختة، مخفي، أمينة، (٢٠١٧). دور تحليل SWAT في تحسين الاداء التنظيمي للمؤسسات: دراسة ميدانية لمؤسستي متيجي وسونلغار بمستغانم. مجلة الاستراتيجية والتنمية، (١٣) ٢٣٧-٢١٦.
٦. بن بوزيد ، رضوان. (٢٠٢٠م). أهمية التخطيط في إدارة الموارد البشرية (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
٧. بن حجوبه، حميد، (٢٠١٧)، "إدارة المعرفة أساس لتحسن أداء المنظمات : دراسة نظرية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.
٨. بوسلامي عمر، (٢٠٢٢) ، " أثر الإبداع التكنولوجي على الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال لإنتاج الأدوية"، مجلة دراسات اقتصادية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، مج٢٢، ع١، الجزائر، ص ٥٣ - ٧١.

٩. بوقزولة، بوبكر الصديق. (٢٠١٧م). تأثير المتغيرات البيئية على إدارة الموارد البشرية (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
١٠. بوقنة، سليم، بوقنة، برهان الدين، بوعزيز، ناصر، (٢٠١٨). الطاقات المتجددة وتأثيرها على ابعاد التنمية المستدامة: دراسة حالة الجزائر. مجلة الاصيل للبحوث الاقتصادية والادارية، (٢) ٢، ١٨٥-١٦٩.
١١. تبوك، محمد بن علي بن مسعود، (٢٠١٦)، "فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية"، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مج ٣٨، ع ١٤.
١٢. التيمي، فيصل محمد عليوي، (٢٠٢٠). البيئة والتنمية المستدامة في العراق: جدلية استغلال الموارد الطبيعية والحماية الجنائية للبيئة. مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، (١٣) ٩٩-٧٩.
١٣. تيم، يزن. (٢٠٠٧م). إدارة الموارد البشرية - أساليب الادارة الحديثة.
١٤. الجعبري، داود، رمزي. (٢٠١٨م). الادارة الخضراء في قطاع المستشفيات : دراسة حالة مستشفى المطلع " الاوجستا فكتوريا، القدس.
١٥. جنشول، دنيا، (٢٠١٨). واقع التنمية المستدامة في الجزائر: دراسة تحليلية حلال الفترة ٢٠١٥-١٩٩٢. مجلة دراسات اقتصادية، ٥(١)، ٩٢-٧١.
١٦. حامد، نور الدين، (٢٠١٩). البعد البيئي للتنمية المستدامة. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، ١٢ (٤)، ١٥٨-١٤٦.
١٧. الحموري، إيهاب، سياج، إبراهيم، الشرباتي، زين، عمر. (٢٠١٧م). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية.
١٨. حميدة، رايح، (٢٠١٨). تقييم إستراتيجيات تخطيط وتوطين المناطق الصناعية في ظل ضوابط التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه، جامعة بن يوسف بن جدة، الجزائر.

١٩. خبابة، صهيب، (٢٠١٩). دور المناطق الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة في المنطقة الأوروبية: دراسة مقارنة بين فرنسا والجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس صطيف ١، الجزائر..
٢٠. دستور مصر 2014، الباب الثاني: المقومات الأساسية للمجتمع، الفصل الأول: المقومات الاجتماعية، مادة (23-).
٢١. دماس، آمنة حسن، (٢٠٢٠). التعليم من أجل التنمية المستدامة: نموذج مقترح لتعليم الكيمياء في المستقبل. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، (٥٥) ١٠٠-٦٣.
٢٢. الديراوي، أيمن حسن، (٢٠١٧)، "أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المنظمات، ريادة المنظمات كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
٢٣. رحيم، هند صبيح، جبار، نسرین ستار، (٢٠٢٠). اقتصاد المعرفة ودوره في تحقيق التنمية المستدامة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب، (١٥) ٤٢٠-٣٩٧.
٢٤. الرشيدى، عايض بن خلف، (٢٠١٦). دور الادارة الاستراتيجية في تحقيق التنمية الادارية المستدامة في الجامعات السعودية. قسم العلوم الادارية، كلية العلوم الاجتماعية والادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
٢٥. رفاعي، صفاء علي، (٢٠١٩). التحديات البيئية والافاق المستقبلية للتنمية المستدامة في مصر. مجلة بحوث الشرق الاوسط، (٤٨) ٣٦٢-٣٠٢.
٢٦. زاوية، رشيدة، (٢٠١٩). ابعاد التنمية المستدامة في الجزائر. مجلة دراسات اقتصادية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية. (٣٠) ٢٩-٨.
٢٧. السيد، غادة رياض، عمارة، احمد محمد، نديم، إيهاب عز الدين ومعروف، شيرين سامي، (٢٠٢٠). دور رأس المال البشري في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس - كلية التجارة، (٤) ٣٠-١٣.

٢٨. الشريعة، عطا اهلل، سنجق، غالب. (٢٠١٥م). إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الالفية الثالثة، ط ١، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان.
٢٩. الشميلي، عائشة يوسف. (٢٠١٧م). الادارة الاستراتيجية الحديثة: التخطيط الاستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة الابداعية، الرقابة والحوكمة. قاعدة بيانات المنهل.
٣٠. شنافي، نوال، خوني، رابح، (٢٠٢٠). التنمية المستدامة: فلسفتها وادوات قياسها. مجلة المنهل الاقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ١(٣)، ٦٧-٧٨.
٣١. شيلي، الهام، (٢٠١٩). دور إستراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية : دراسة ميدانية في المؤسسة المينائية بسكيكدة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس صطيف ١، الجزائر.
٣٢. الصبيحات، ابراهيم بدر. (٢٠١٧م). أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية. (ط ١). دار الجنان للنشر والتوزيع.
٣٣. عبدالرحمن، نورة عبدالرحمن علي، (٢٠٢١)، " نموذج مقترح لتحسين فاعلية تطبيق ممارسات إدارة المواهب ودورها في تحسين كفاءة أداء الشركات"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مج ١٢، ع ٤٤، ص ص ١٤٩ - ١٦٦.
٣٤. عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد . (٢٠٠١م). البحث العلمي - مفهومه وأدواته و أساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
٣٥. العبيدي، فائق مشعل قدوري، (٢٠١٧) ، " قياس أداء المنظمات التعليمية باستخدام بطاقة الأداء المتوازنة على وفق منظور الخارطة الاستراتيجية: رؤية مقترحة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كركوك، العراق.
٣٦. عريوة، نصير، (٢٠١٩). دور إستراتيجيات الحد من التلوث الصناعي في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة : دراسة حالة المناطق الصناعية المسيلة برج بوعرريج سطيف، جامعة فرحات عباس صطيف ١، الجزائر.

٣٧. عزي، سهام، بوشعير، هاجر، (٢٠١٩). التنمية المستدامة: الاطار القانوني والمؤسساتي لحماية البيئة في الجزائر. مجلة آفاق للعلوم، (١٥) ٢٣٤-٢٢٤ .

٣٨. علي، نادية حسن السيد، (٢٠٢٠). الريادة الاستراتيجية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة في المؤسسات التعليمية: دراسة تحليلية. مجلة مستقبل التربية العربية، (١٢٥) ٨٥-١١٨، ٢٧ .

٣٩. علي، نهاد عصام، (٢٠٢٠). دور الثقافة التنظيمية في دعم الميزة التنافسية المستدامة للمنظمات: دراسة مقارنة المستشفيات الجامعية والخاصة بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية ، ٤ (١١)، ٢٨٦-٢٤٥ .

٤٠. العليمي، ثروت . (٢٠١٨م). دور الجمعيات والاتحادات المهنية في تطبيق معايير الاعتماد الاكاديمي لبرامج علوم المكتبات والمعلومات : دراسة تحليلية في ضوء المعايير الدولية والعربية، مجلة الدراسات والمعلومات والتكنولوجيا، ١ (٨).

٤١. عمار، نضال (٢٠١٦)، "نمط القيادة الإدارية السائد وأثره في أداء المنظمات: دراسة ميدانية على شركات التأمين الخاصة في سورية، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، جامعة البعث، سوريا، مج ٣٨، ع ٥١٤ .

٤٢. العمري، بندر محمد سالم. (٢٠١٨). تحليل استراتيجي لمنجزات خطط التنمية الخمسية ورؤية ٢٠٣٠ وعلاقتها بالتنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. (اطروحة دكتوراه)، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية.

٤٣. العنزي، احمد صالح رمضان. (٢٠١٨). التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع وفقا لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (رسالة ماجستير)، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الخاص السعودية.

٤٤. العنزي، احمد صالح، (٢٠١٨). التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الخاص وفقا لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. قسم الدراسات الاستراتيجية، كلية العلوم الاستراتيجية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.

٤٥. عياد، رانيا ماجد محمد عبدالباسط، (٢٠٢٠)، "دراسة أثرالإبداع التكنولوجي على أداء الشركات: دراسة تطبيقية على شركات الصناعات الدوائية في جمهورية مصر العربية"، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، س٤٠، ع١، ص ٦٧٥ - ٧٠٥.
٤٦. غوال، نادية، العجال، عدالة، (٢٠١٩). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة بالجزائر. مجلة الاستراتيجية والتنمية، (١٦)، ٢١٢-٢٣٦.
٤٧. فضل الله، ياسر عبد الكريم أحمد، (٢٠١٦). دراسة وصفية لتطوير التنظيم الاداري في ضوء ابعاد التنمية المستدامة. مجلة التربية، جامعة الازهر - كلية التربية، ٤٤، (١٦٨)، ٣٥٥-٣١٨.
٤٨. قادري، نهلة، (٢٠١٨). أدوات المالية الاسلامية كآلية لتحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح(١٣)، ٢٤٧-٢٣٥.
٤٩. قريشي، محمد، (٢٠١٨)، "التغيير التكنولوجي وأثره على أداء المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل - بسكرة"، أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع٢٤، الجزائر، ص ١٩٧ - ٢٢٤.
٥٠. مجاهري، محمد . (٢٠١٧م). المؤشرات الاساسية في قياس التنمية البشرية وأثرها في بناء القدرات الاقتصادية. مجلة المنارة للدراسات الاقتصادية، ١٠٥ - ٨١، (٢)، ١.
٥١. محمد، جابر الانصاري، (٢٠١٨). الكثافة السكانية والبعد البيئي للتنمية المستدامة في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية- كلية التربية، ٣٣، ٣٩٦-٣٧٦.
٥٢. محمد، محاسن الصادق، (٢٠١٧). التنمية المستدامة: ابعادها ومكوناتها وانماطها. مجلة المال والاقتصاد، (٨١)، ٥١-٥٠.
٥٣. مسعودة، حمادة و الطيب، ابن عون. (٢٠٢٠) ، الاقتصاد الاخضر في الجزائر ركيزة اساسية لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة البديل الاقتصادي، (١)، ٧، ٤٨-٣٤.

٥٤. الموسوي، سنان. (٢٠٠٤م). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط ١، دار مجدالوي للنشر والتوزيع، عمان.

٥٥. هشام، برو، (٢٠١٧). دور القيادة الادارية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية: تطبيق ممارسات نموذج فيفر للقيادة الفعالة للعنصر البشري. مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، (١٠) ١٩٣-١٨٠ .

٥٦. الهيتي، خالد، مطر، عبد الرحيم. (٢٠٠٥م). إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، ط ١، دار وائل للنشر.

٥٧. يوسف، بوعبدالله، (٢٠١٧). المناطق الصناعية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة SP1BIS Djamaa دراسة حالة محطة الضخ ٦ جامعة. قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة.

ثانيا: المراجع الاجنبية.

1. ackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for Green Human Resource 81 Management. ZeitschriftfürPersonalforschung, German Journal of Research in Human Resource Management, 25, 99–116.
2. Adriano Alves Teixeira ,Charbel Jose Chiappetta Jabbour ,Ana Beatriz Lopes de Sousa Jabbour,Hengky Latan, Jorge Henrique Caldeira de Oliveira (2016). Green training and green supply chain management: evidence from Brazilian firms .Journal of cleaner Production Vol 116 (2016) 170-176 <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652615018867>
3. Alameri, B. S. B. M. (2018). The Implications of Implementing Electronic Human Resource Management in Abu Dhabi, Department (Doctoral dissertation, Liverpool John Moores University).
4. Alford, J., & Greve, C. (2017). Strategy in the public and private sectors: similarities, differences and changes. Administrative Sciences, 7(4), 35.

5. Anton Arulrajah, Prof. H.H.D.N.P. Opatha , Dr. N.N.J.Nawaratne (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol.5, No.1, 2015 .
6. AnuSingh, L., & Shikha, G. (2015). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies: An empirical evidence. International Journal of Engineering and Management Sciences, 6(1), 25-30.
7. Batista, A. A. d. S., & Francisco, A. C. d. (2018). Organizational sustainability practices: A study of the firms listed by the corporate sustainability index. Sustainability, 10(1), 226.
8. Bhuyan Birdia (A Study On The Organizational Effectiveness And Academic Achievement Of Secondary Schools In Assam, International Journal of Advance Research and
9. Breuer, H., Fichter, K., Lüdeke-Freund, F., & Tiemann, I. (2018). Sustainability-oriented business model development: principles, criteria and tools. International Journal of Entrepreneurial Venturing, 10(2), 256-286.
10. Cantele, S., & Zardini, A. (2018). Is sustainability a competitive advantage for small businesses? An empirical analysis of possible mediators in the sustainability–financial performance relationship. Journal of Cleaner Production, 182, 166-176.
11. Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of Green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. International Journal of Business and Management, 7, 25–33.
12. Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd edn. Hillsdale, New Jersey: L (2nd edn ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
13. Dana, T. (2015). The symbiosis between Palestinian ‘Fayyadism’ and Israeli ‘economic peace’: the political economy of capitalist peace in the context of colonisation. Conflict, Security & Development, 15(5), 455-477.
14. Development, Vol. 3, Issue 8, pp. 147-149.

15. Dutta, D. (2012). Greening people: A strategic dimension. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2).
16. El-Saharty, S., Sparkes, S. P., Barroy, H., Ahsan, K. Z., & Ahmed, S. M. (2015). The path to universal health coverage in Bangladesh: bridging the gap of human resources for health. The World Bank.
17. Epstein, M., & Roy, M. (1997). Using ISO 14000 for improved organizational learning and environmental management. *Environmental Quality Management*, 7, 21–30.
18. Flint, D. J., & Golicic, S. L. (2009). Searching for competitive advantage through sustainability: A qualitative study in the New Zealand wine industry. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
19. Forman, M., & Jorgensen, S. (2001). The social shaping of participation of employees in environmental work within enterprises—Experiences from a Danish context. *Technology Analysis & Strategic Management*, 13, 71–90.
20. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
21. George, D. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference*, 17.0 update, 10/e: Pearson Education India.
22. Gordon, N. (2008). *Israel's occupation*: Univ of California Press.
23. Gunal, M. M. (2019). *Simulation for Industry 4.0: Past, Present, and Future*: Springer.
24. Gutiérrez-Martínez, I., & Duhamel, F. (2019). Translating sustainability into competitive advantage: the case of Mexico's hospitality industry. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*.
25. H. H. D. N. P. Opatha¹ & A. Anton Arulrajah (2014), Green Human Resource Management: Simplified General Reflections .*International Business Research*; Vol. 7, No. 8; 2014

26. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): Sage publications.
27. Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Editorial-partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
28. Hair, Joseph F., Hult, G., Tomas, M., Ringle, Christian M., & Sarstedt, M. (2013). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): Sage Publications.
29. Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2, 231–274.
30. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/38976>
31. <http://www.ijbmer.com/docs/volumes/vol6issue3/ijbmer2015060301.pdf>
32. <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2015.1030817>
33. Imran, M. A. (2020). Link between sustainability and industry 4.0: trends, challenges and new perspectives. *IEEE Access*, 8, 140079-140096.
34. Islam, J., Mohajan, H., & Datta, R. (2011). A study on job satisfaction and morale of commercial banks in Bangladesh.
35. Julio C.F. de Guimaraes, et. al., The use of organizational resources for product innovation and organizational performance: A survey of the Brazilian furniture industry, *International Journal of Production Economics*, Vol. 180, Oct 2016, pp. 135-147.
36. Kathak Mehta ,Pawan k ,Chugan (2015) . Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 3, No. 3, pp. 74-81, June, 2015, ISSN: 2332- 3310 .

37. Kimutai ‘Kipkoech Sammy 2018. Effect Of Staff Capacity Development On Organizational Effectiveness: Case Of University Of Eldoret•Kenya•International Journal of Economics•Commerce and Management•Vol. VI•Issue 1•pp. 155-169.
38. Lam, C. F., DeRue, D. S., Karam, E. P., & Hollenbeck, J. R. (2011). The impact of feedback frequency on learning and task performance: Challenging the “more is better” assumption. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 217-228.
39. Lather AnuSingh , GoyalShikha (2004) .IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE FACTORS ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE IN 82 MANUFACTURING COMPANIES: AN EMPIRICAL EVIDENCE .I.J.E.M.S ., VOL.6 (1) 2015: 23-30
40. Liebowitz, J. (2010). The role of HR in achieving a sustainability culture. *Journal of sustainable development*, 3, 50–57.
41. López-Gamero, M. D., Molina-Azorín, J. F., & Claver-Cortés, E. (2009). The whole relationship between environmental variables and firm performance: Competitive advantage and firm resources as mediator variables. *Journal of environmental management*, 90(10), 3110-3121.
42. Marcus, A., & Fremeth, A. (2009). Green management matters regardless. *Academy of Management Perspectives*, 23, 17–26.
43. Marhatta, S., & Adhikari, S. (2013). Green HRM and sustainability. *International eJournal Of Ongoing Research in Management & IT*. Retrieved from www.asmgroupp.edu.
44. Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: A strategic facet. *Tactful Management Research Journal*, Vol 2(2), 1–6
45. Morioka, S. N., Bolis, I., Evans, S., & Carvalho, M. M. (2017). Transforming sustainability challenges into competitive advantage: Multiple case studies kaleidoscope converging into sustainable business models. *Journal of Cleaner Production*, 167, 723-738.
46. Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2019, May). How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business?. In 1st International

Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF2018). Atlantis Press.

47. Nurul N. Abd Aziz, Sarminah Samad, Innovation and Competitive Advantage: Moderating Effects of Firm Age in Foods Manufacturing SMEs in Malaysia, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 35, 2016, pp. 256-266
48. Opatha, H. H. D. N. P. (2013). *Green Human Resource Management A Simplified Introduction*.
49. Pascal Paille ,Yang Chen, Olivier Boiral , Jiafei Jin (2013) .The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An 80 Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics* May 2014, Vol 121, Issue 3, pp 451-466
50. Phillips, L. (2007). Go green to gain the edge over rivals. *People Management*, 13, 9.
51. PIEFZA. (2020). Retrieved 2/11, 2020, from <https://www.piefza.ps/>
52. Polit, D. F., & Beck, C. T. (2017). *Nursing research: Ethics in nursing research*.
53. Porter, M. E., & Porter, M. P. (1998). Location, clusters, and the "new" microeconomics of competition. *Business Economics*, 7-13.
54. Prof. Ravi Sharan Prasad (2013) . *Green HRM - Partner in Sustainable Competitive Growth . Journal of Management Sciences And Technology* vol 1 (1), Oct – 2013.
55. Ramus, C. A. (2002). Encouraging innovative environmental actions: What companies and managers must do. *Journal of World Business*, 37, 151– 164.
56. Renwick, D. W.S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green Human Resource Management: A review and research agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
57. Retika Verma (2015) . *Green HRM Requirement of 21st Century .International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)*. Vol. 2, Issue 2, pp: (39-44), Month: April 2015 .

58. Shah, A. (1988). Public infrastructure and private sector profitability and productivity in Mexico (Vol. 100): World Bank Publications.
59. Shoeb Ahmad (2015) . Green Human Resource Management: Policies and practices . Cogent Business & Management (2015), 2: 1030817
60. Stock, T., Obenaus, M., Kunz, S., & Kohl, H. (2018). Industry 4.0 as enabler for a sustainable development: A qualitative assessment of its ecological and social potential. *Process Safety and Environmental Protection*, 118, 254-267.
61. Stringer, L. (2009). *The Green workplace. Sustainable strategies that benefit employees, the environment, and the bottom line.* New York, NY: Macmillan
62. Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. M. (2013). Impact of organizational culture on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63.
63. Uwagbale Ebhodaghe 2018. Human Capital Development Practices And Organizational Effectiveness Of Life Insurance Companies In Rivers State. *International Journal of Advanced Academic Research Social & Management Sciences*. Vol. 4. Issue ,pp. 376391.
64. Villani, E., Greco, L., & Phillips, N. (2017). Understanding value creation in public-private partnerships: A comparative case study. *Journal of Management Studies*, 54(6), 876-905.
65. Yusliza Mohd Yusoff, NurZahiyah Othman, Yudi Fernando, Azlan Amran, (2015) . Conceptualization of Green Human Resource Management: An Exploratory Study from Malaysian-based Multinational Companies. 79 *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*. Vol 6(3), 2015, 158-166.
66. Zoogah, D. (2011). The dynamics of Green HRM behaviors: A cognitive social information processing approach. *Zeitschrift fur Personalforschung*, 25, 117–139.



الملاحق

جامعة السويس
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

استقصاء

موجه إلى / السادة العاملين بالشركات الصناعية بالعاشر من رمضان

السيد /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

تقوم الباحثة / احمد المنسي

بإعداد بحث بعنوان:

"تأثير ادارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق التنمية المستدامة"

لذا نرجو التكرم بالمساهمة في الإجابة على الأسئلة الموجودة داخل القائمة بدرجة عالية من الدقة والموضوعية، علماً بأن آرائكم والإجابة التي تدلون بها ستكون لها الأثر الكبير في مساعدة الباحث في هذا العمل العلمي.

ونحيط علم سيادتكم بأن تلك البيانات والإجابات ستعامل بسرية تامة من قبل الباحث، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،،

الباحث

احمد

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	القسم الاول: " ادارة الموارد البشرية الخضراء "
١. التحليل والتخطيط الاخضر					

١	تقوم الشركة بتحليل وتخطيط الموارد البشرية الخضراء في ضوء متطلبات الوضع الحالي والمستقبلي.				
٢	يهدف التحليل التخطيط الاخضر لتلبية احتياجات الموارد البشرية الخضراء.				
٣	يمكن تخطيط الموارد البشرية الخضراء في الشركة لتحديد الحاجة من الموارد البشرية حسب المواصفات المطلوبة.				
٤	تحدد الشركة الاحتياجات من الموارد البشرية الخضراء بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية.				
٥	تقوم الشركة بمشاركة الموظفين بوضع خطط الموارد البشرية الخضراء.				
٢. الاستقطاب الاخضر					
١	تعتمد عملية الاستقطاب الاخضر في الشركة على مطابقة المؤهلات للوصف الوظيفي المطلوب.				
٢	تتبع الشركة وسائل إعلانات مختلفة للحصول على الاحتياجات من القوى العاملة.				
٣	تعتبر المقابلة عنصر مهم في عملية الاستقطاب والتعيين في الشركة.				
٤	يلتزم أعضاء لجنة الاستقطاب والتعيين بمعايير الاستقطاب الاخضر.				
٥	تقوم الشركة بتصميم امتحانات تكشف مدى توافق الاسئلة مع المؤهلات المطلوبة للوظيفة.				
٦	تتعاون الشركة مع المؤسسات المعنية بالاستقطاب الاخضر للحصول على أصحاب الكفاءات.				
٣. التدريب والتطوير المهني الاخضر					

١					تعمل الشركة على تأهيل وتدريب وتحفيز العاملين.
٢					تعطي الشركة الفرصة للعاملين لابتداء الرأي والانتقاد البناء.
٣					تعطي الشركة الفرصة والصالحات الكافية للعاملين لتغيير طرق أداء أعمالهم.
٤					تقوم الشركة بتشكيل فرق عمل تحتوي على جميع التخصصات لتصميم الخدمات المقدمة وفق البيانات والمعلومات المجمعة بطرق علمية.
٥					تقوم الشركة بتدريب العاملين لتطبيق مفاهيم الكفاءة والفعالية.
٦					تهدف الشركة لتغيير سلوك العاملين وفق جهود مخطط لها من خلال البرامج التدريبية.
٧					تعمل الشركة على تعزيز الجودة والحد من الأخطاء من خلال البرامج التدريبية.
٤. إدارة العلاقات الاخضر					
١					تقوم الشركة بتقييم أداء مواردها البشرية حسب الوصف الوظيفي.
٢					يتم مناقشة نتائج عملية التقييم للموظفين لابتداء الرأي فيها.
٣					تحقق إدارة العلاقات الخضراء الكشف عن الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء العاملين.
٤					معايير تقييم إدارة العلاقات الخضراء تتميز بالموضوعية ولا تتيح التدخل في العوامل الشخصية.
٥					تخضع عملية تقييم الاداء وإدارة العلاقات الاخضر للموضوعية والدقة والشمولية.
٥. الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر					
١					تعتمد المؤسسة نظام الحوافز والمكافآت والعقوبات الخضراء

					بما يحقق الاستجابة لمتطلبات البيئة التنافسية.
٢					تعتمد المؤسسة على سياسة التحفيز لجذب الكفاءات العالية من المؤسسات التنافسية وسوق العمل.
٣					تعتمد المؤسسة على المعلومات المتوفرة ونظام تقييم الاداء بهدف تحديد المكافآت والحوافز والعقوبات.
٤					يشعر العاملون بالرضا التام عن نتائج نظام الحوافز والمكافآت والعقوبات الاخضر المعمول به
٥					تعمل المؤسسة على تنمية روح التقدير والاحترام بين العاملين من خلال تحفيزهم للعمل بشكل مستمر.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	القسم الاول: " ادارة الموارد البشرية الخضراء "
١. البعد البيئي					
					١ تلتزم الشركة بالقوانين البيئية (الخضراء).
					٢ تدمج الشركة الاهداف البيئية الخضراء ضمن سياساتها.
					٣ تعتمد الشركة على الابتكار البيئي في عملياتها.
					٤ تستخدم الشركة مصادر الطاقة البديلة.
					٥ اتخاذ المبادرات الطوعية بعيدا عن الالتزامات التي تفرضها القوانين التي تسمح بإعادة تدوير الفضلات
٢. البعد الاقتصادي					
					١ وجود برامج لصالح القطاع الاقتصادي موجهة خصيصا للاهتمام بالتنمية المستدامة
					٢ المساهمة بشكل طوعي في مجموعات عمل و مشاور الهدف منها دراسة كيفية إدماج رهانات التنمية المستدامة من طرف المؤسسة.
					٣ فعالية البرامج في توعية و تحسيس القطاع الاقتصادي برهانات التنمية المستدامة
					٤ تحافظ الشركة على الموارد الطبيعية واستهلاك الطاقة بما يكفل استدامة هذه الموارد.

٥	تلتزم الشركة بدفع ما يترتب عليها من ضرائب ورسوم ترخيص للدولة.				
٣. البعد الاجتماعي					
١	تضع الشركة ضمن اهدافها اهدافا تؤثر ايجابيا على المجتمع المحلي				
٢	تضمن الشركة تكافؤ الفرص بين الذكور والاناث في التوظيف.				
٣	تلتزم الشركة بالحد الأدنى للاجور للعاملين لديها				
٤	الانتهاج بصفة طوعية مبادرات تسمح بتحسين ظروف الحوار والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بعيدا عن تلك التي تفرضها تشريعات العمل				
٥	تساهم الشركة في برامج طوعية للحد من البطالة والفقر في المجتمع				



**The role of green human resource management practices in
achieving sustainable development through their application on
industrial companies in the 10th of Ramadan city**

research proposal to fulfill the requirements for obtaining a Professional Master's degree in Business
Administration (MBA)

Submitted By

Ahmed Mohamed Hamoud a El Said Mancy

Supervised By

Prof. Dr.

Ahmed Azmy Zaky

Assistant Professor of Business Administration

College of Commerce

Suez Canal University

Lecturer

Mohamed Farok Sebaa

Lecturer of Business Administration

College of Commerce

Suez Canal University

2023