



تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة

بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء - معمل ألبن أبو غريب

The impact of green human resource management practices in achieving sustainable development

Exploratory research on the opinions of a sample of managers -

Abu Ghraib Dairy Factory

م. معاذ غسان إسماعيل الجامعة العراقية/ كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة الأعمال

Lecturer Moaath Ghassan Ismai College of Administration and Economics

Al-Iraqia University/ Business Administration Department

moaath.esmail@aliraqia.edu.iq

المستخلص:

هدف البحث الى معرفة تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها (التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر)، في التنمية المستدامة بأبعاده (البعد البيئي، البعد الاجتماعي)، في معمل ألبن أبو غريب. ومن اجل تحقيق اهداف البحث صممت استبانة مؤلفة من (25) سؤالاً لأجل جمع البيانات الاولى من عينة البحث. يتكون المجتمع من المدراء ورؤساء الاقسام في المعمل، حيث وزع الاستبيان لعينة مؤلفة من (45) فرداً، وكانت العينة (قصدية) المكونة من الكادر الإداري، حيث استرجعت (41) استبانة صالحة للتحليل. وخلص البحث إلى نتيجة مفادها وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لـ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في التنمية أبعاد التنمية المستدامة وهذا يدل على مدى اسهام ممارسات المتغير المستقل (ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء) في احداث تغييرات لأبعاد المتغير التابع حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.412$) (الكلّي 41.2 %)

كلمات البحث الرئيسية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، تحقيق التنمية المستدامة، معمل ألبن أبو غريب.

Abstract:

The research aimed to know the impact of green human resources management practices, represented by its dimensions (green employment, green performance evaluation, green training and development), on sustainable development in its dimensions (environmental dimension, social dimension), in the Abu Ghraib dairy factory. In order to achieve the research objectives, a questionnaire consisting of (25) questions was designed to collect primary data from the research sample. The population consists of managers and heads of departments in the laboratory. The questionnaire was distributed to a sample consisting of (45) individuals. The sample was (purposive) consisting of the administrative staff, as (41) valid questionnaires were retrieved for analysis.



The research concluded that there is a statistically significant relationship of influence for green human resource management practices in the development dimensions of sustainable development. This indicates the extent to which the practices of the independent variable (green human resource management practices) contribute to making changes to the dimensions of the dependent variable, as the coefficient of determination reached (R2).) Total (%41.2).

Key words: Green human resources management practices, achieving sustainable development, Abu Ghraib Dairy Factory.

المقدمة

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تطورات جوهرية طالت مختلف جوانب الحياة وأثرت في مختلف أنواع المؤسسات، مما ولد عالماً جديداً هو عالم العولمة، الذي سادت فيه الثورة العلمية وتطورات التقنية الهائلة والتي أسهمت في إعادة تشكيل موارد بشرية في المنظمات المعاصرة وصنعت أنماطاً تنظيمية جديدة وفي نفس الوقت طرحت بقوة قيماً وأفكاراً جديدة، فقد تخطت إشكالية الزمان والمكان في إطار التواصل والتفاعل الإنساني باستخدامها تقنية المعلومات المتطورة واعتمادها الآلية أساساً في تشغيل عملياتها، تركز على الأداء وتعتمد الاستراتيجية فكراً ومنهجاً في سبيل تحقيق تنمية مستدامة. هذا الواقع الجديد أوجد حاجة متزايدة لنوعية جديدة من الموارد البشرية، نوعية تهدف إلى التجديد وتطمح أن تكون لاعباً استراتيجياً تفكر عالمياً وتعمل محلياً، تستوعب المتغيرات المحلية في الأسواق الدولية التي بدأت المنظمات تتجه إليها بقوة فضلاً عن قدرتها على العمل في ظل ثقافات متباينة، ليست منفصلة عن بعضها بل تتكامل مع بعضها البعض كمنظومة متناسقة من أجل الوصول إلى أداء كفوء وتحقيق الأهداف المنشودة ككل في إطار التنمية المستدامة واختفاء بعض الوظائف بشكل كامل أيضاً لانتفاء الحاجة إليها وهو ما فرض وجود منهجيات جديدة للتعامل مع الموارد البشرية، تعتمد تلك المنهجيات على عدة أسس منها تقدير الفرد ذو الإنتاجية الأعلى والأفضل مع تقليل التكلفة بالإضافة لقدرة تلك العمالة على الابتكار والتحديث والاستجابة السريعة مع التوسع في توزيع المهام منسقة مع فريق العمل بشكل متكامل والاستفادة من التكنولوجيا في إتاحة الفرص للعمل عن بعد للاعتماد على شبكات المعلومات والاستفادة القصوى من كل تلك الموارد المتاحة في تكوين قيمة مضافة وتحقيق أهداف العمل مع توفير القدر من جهد العمالة، أيضاً بحيث يتم التركيز على تنمية وتطوير الموارد البشرية لتحقيق ما لا تستطيع الآلات تحقيقه والاستفادة من التقدم التكنولوجي



الحديث للحصول على أفضل النتائج من أداء الموارد البشرية المتاحة مع التحرر من الأنماط التقليدية للتعامل مع تلك الموارد البشرية.

وانطلاقاً مما سبق تناول هذا البحث دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في معمل ألبان "أبو غريب".

المبحث الأول: منهجية البحث ودراسات سابقة

أولاً: مشكلة البحث :

أصبح الحفاظ على البيئة من اهتمامات منظمات الأعمال ويُمثل ميزة تنافسية لها، ويعاني القطاع الصناعي العراقي من ضعف الاهتمام بالجانب البيئي، فضلاً عن ضعف ثقافة تبني التوجهات الخضراء لدى المسؤولين والعاملين، إذ تم اختيار مصنع (ألبان أبو غريب في بغداد) لأنه يقدم خدمات إنتاجية لفئة واسعة من المواطنين ولديه بعض الممارسات الخضراء، لكن لم تكن متكاملة نتيجة لضعف إدراكه لهذا الموضوع جعله يفتقر إلى التوثيق. ولأن هذا القطاع يعمل على تقديم الإنتاجية التي يجب أن تهتم ببيئة آمنة لتوجيه رسالة إيجابية إلى المجتمع بالدور الذي يقوم به من أجل الحفاظ على البيئة وتقليل التلوث. ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي لهذا الدراسة: (إلى أي مدى تساهم موارد المنظمة المبحوثة في تحقيق تنميتها المستدامة؟). ويتفرع عن هذا عدة تساؤلات فرعية هي الآتي:

التساؤل الأول: ما مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء؟ وما الممارسات الأكثر تطبيقاً في (مصنع ألبان أبو غريب)؟

التساؤل الثاني: هل يمتلك (مصنع ألبان أبو غريب) المتطلبات والإمكانات اللازمة لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية فيها؟

التساؤل الثالث: ما مستوى الاهتمام بتحقيق التنمية المستدامة من قبل (مصنع ألبان أبو غريب)؟ وأي الأبعاد تحظى باهتمام أكبر لديه؟

التساؤل الرابع: ما طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد الخضراء والتنمية المستدامة في (مصنع ألبان أبو غريب)؟

التساؤل الخامس: مدى امتلاك المسؤولين والعاملين في (مصنع ألبان أبو غريب) لثقافة التوجهات الخضراء؟

**ثانياً: أهمية البحث:**

- ا- تبرز الأهمية للبحث من كونه يهتم بجوانب البيئة وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات من خلال التنمية المستدامة وتخفيض التكاليف.
- ب- يربط البحث بين متغيرين يهتمان بتطوير العاملين والبيئة الداخلية للمنظمة وهما إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة.
- ج- تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء من أفضل المعالجات التي يجب استخدامها في المنظمات العراقية من أجل إيجاد حل لمشاكلها البيئية وتنمية موردها البشري.
- د- يحقق للمنظمة التي تطبق هذه المفاهيم ميزات منها تقليل التكاليف وزيادة الوعي تجاه البيئة وتقليل النفقات وإعادة تدوير المواد م خلال تعليم وتدريب العاملين على هذه المفاهيم.
- هـ- يساعد هذا البحث المنظمات على التكيف واستمرار عملها في تقديم خدمات مميزة وتحقيق ميزة تنافسية عن طريق استدامة بيئتها باستخدام ممارسات خضراء للموارد البشرية.

ثالثاً: أهداف البحث :

- تتوجه أهداف البحث من الانطلاق في اشكاليته لتحقيق الاهداف الآتية:
- أ- يهدف البحث إلى توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل تثقيف وتنمية مواردها البشرية.
 - ب- تحديد مدى توفر المتطلبات التي تمتلكها المنظمات من أجل تحقيق التنمية المستدامة على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
 - ج- بناء إطار نظري متكامل وشامل لشرح الأفكار التي تحافظ على لبيئة وتوفير المعلومات المناسبة للباحثين مستقبلاً.
 - د- يسعى البحث إلى تسليط الضوء على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء باعتباره من المواضيع الحديثة وربطه مع التنمية المستدامة لتحقيق التكامل والانسجام بين المتغيرين لكونهما يهتمان بالجانب البيئي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

يمثل المخطط الفرضي متغيرات البحث الرئيسة وطبيعة العلاقة والتأثير بينها ولتوضيح مشكلة البحث وفرضياته، تم وضع مخطط موضح في الشكل (1)



خامساً: فرضيات البحث:

في ضوء الإطار النظري ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

1- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية في (معمل ألبان أبو غريب) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر وأبعاد التنمية المستدامة.

ب. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الأخضر وأبعاد التنمية المستدامة.

ت. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر وأبعاد التنمية المستدامة.

الفرضية الرئيسية الثانية:



2- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية في (معمل ألبان أبو غريب) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التوظيف الأخضر وأبعاد التنمية المستدامة.
 - ب. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين تقييم الأداء الأخضر وأبعاد التنمية المستدامة.
 - ت. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التدريب والتطوير الأخضر وأبعاد التنمية المستدامة.
- سادساً: حدود البحث:

1. حدود المتغيرات: شمل البحث ثلاث من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وهي (التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر) والتنمية المستدامة كمتغير تابع مع بُعديه (البعد البيئي، البعد الاجتماعي)
2. الحدود البشرية: وشملت عينة من مُدراء ورؤساء الاقسام في مصنع ألبان أبو _ غريب.
3. الحدود المكانية: تم اجراء البحث في معمل البان أبو غريب- بغداد.
4. الحدود الزمانية: جرى العمل بإنجاز البحث للمدة من 2023/5/1 الى 2023/11/9.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث:

تم اجراء البحث في معمل البان ابو غريب حيث يُعد معمل ألبان أبو غريب-الواقع على بعد 20 كلم غرب بغداد/ في قضاء ابو غريب - من أكبر معامل الألبان في العراق، وتأسس عام 1958 خلال تولي الملك فيصل الثاني حكم العراق ولأهمية هذا المصنع العريق تم توزيع (45) استبانة على العينة (قصدية) المكونة من الكادر الإداري (مدير الإدارية، مدير التخطيط، مدير الاستثمار، مدير المالية، مدير القانونية، مدير الرقابة، مدير الإعلام، مدير النوعية، رؤساء الشعب، رؤساء الاقسام، معاون مدير عام) وتم استرجاع (41) استبانة للتحليل الاحصائي.

ثامناً: أدوات البحث:

اعتمد الباحث في الحصول على البيانات الخاصة بالجانب العملي على استبانة أعدت لغرض قياس تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، وهي ذات مقياس خماسي الاستجابة (ليكرت) (اتفق بشدة – لا أتفق بشدة 1) وتتكون الاستبانة من جزأين، خصص الأول لقياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها (التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر)، التي تم اختبارها



بالاستعانة بالمقياس الذي اعتمدته الباحثين (اشراق ومارية: 2020) والمكونة من (15) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للفقرات من (1-15)، وخصص الثاني لقياس التنمية المستدامة بأبعادها (البعد البيئي، البعد الاجتماعي) والتي تم اختيارها بالاستعانة بالمقياس الذي اعتمدته (اشراق ومارية: 2020) والمكون من (10) فقرات.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية للبحث.

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وبرنامج (EXCEL) في ادخال وتحليل بيانات البحث، ومن اهم الادوات الإحصائية التي تم استخدامها في الجانب العملي الآتية:

أ- الوسط الحسابي: ويستخدم لتحديد مستوى الإجابة عن فقرات الاستبانة.

ب- الانحراف المعياري: ويستخدم لمعرفة مستوى تشتت اجابات العينة حول الوسط الحسابي.

ج- معامل الاختلاف: ويستخدم لتحديد أهمية متغيرات البحث.

د- معامل ارتباط بيرسون: لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث التفسيرية والاستجابة.

هـ- معامل الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير متغيرات البحث.

عاشراً: بعض الدراسات السابقة:

حظيت متغيرات البحث كل على حدة وبمستوى معين، باهتمام ملحوظ من لدن الباحثين والمتخصصين في العلوم الادارية، وقد ترجم هذا الاهتمام العديد من الدراسات العربية والاجنبية، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات ذات العلاقة:

1. دراسة (حمزة، 2021):

جدول (1) يوضح دراسة حمزة 2021

عنوان الدراسة	تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
مجتمع الدراسة	عينة عشوائية بحجم (136) مبحوثاً من مجتمع الدراسة من الموظفين .
الأساليب الإحصائية للدراسة	برنامج (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفرض لتحليل البيانات.
هدف الدراسة	توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية من اجل تحقيق الاستدامة البيئية.
اهم الاستنتاجات	تتبنى مدينة الإمامين الكاظمين (ع) الطبية بعض الممارسات لإدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة، وهذا يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية.



2. دراسة (Kuo, Khan, Abdullah:2022):

جدول (2) يوضح دراسة Kuo, Khan, Abdullah:2022

The impact of green human resource management practices on environmental performance: The mediating role of green innovation	عنوان الدراسة
مسح مقطعي عبر الإنترنت ل 500 موظف بدوام كامل يعملون في الصناعة الكيميائية في لاهور.	مجتمع الدراسة
الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفرض لتحليل البيانات.	الأساليب الإحصائية للدراسة
اكتشاف الاداء البيئي وتأثيره على الموظفين ونتائج الصناعة.	هدف الدراسة
وجود تأثير ايجابي كبير لممارسات الموارد البشرية الخضراء على الابتكار الاخضر للموظفين وكذلك على الاداء البيئي، بالإضافة الى ذلك تم تسجيل تأثيرات كبيرة لمتغيرات الدراسة على نتائج مثل التعويض والمكافأة الخضراء وادارة وتقييم الاداء الاخضر.	اهم الاستنتاجات

3. دراسة (Adubor, et al.,2022):

جدول (3) يوضح دراسة Adubor, et al.,2022

Exploring green HR adoption and corporate sustainability in the Nigerian manufacturing industry	عنوان الدراسة
شمل جمع البيانات من (336) موظفا من مختلف المؤسسات الصناعية في ولاية لاغوس.	مجتمع الدراسة
البرنامج الاحصائي (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفرض لتحليل البيانات.	الأساليب الإحصائية للدراسة
بحث هذه الدراسة في ادارة الموارد البشرية الخضراء GHRM واستدامة الشركات مع التركيز على شركات التصنيع في ولاية لاغوس، تم تبني نظرية الهوية الاجتماعية لهذا البحث.	هدف الدراسة
وجود تأثيراً كبيراً بين اسلاف (GHRM) واستدامة الشركات في الصناعة التحويلية	اهم الاستنتاجات



5. دراسة (Zahrani, 2022):

جدول (4) يوضح دراسة Zahrani, 2022

Team creativity and green human resource management practices, Mediating Roles in organizational sustainability"	عنوان الدراسة
تم اعتماد استبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (198) موظفا سعوديا من شركة واحدة.	مجتمع الدراسة
الاعتماد على المربعات الصغرى الجزئية وتحليل النتائج تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية.	الأسلوب الإحصائي للدراسة
دراسة الاستراتيجيات الأساسية لتعزيز ابداع الفرق الخضراء وكذلك ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيراتها على استدامة الشركات.	هدف الدراسة
ان المتغيرات المستقلة تؤثر بشكل ايجابي على ابداع الفريق الاخضر وممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.	اهم الاستنتاجات

المصدر: من اعداد الباحث حسب ادبيات البحث، 2023.

احدى عشر: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. استعراض المجالات التي يتم فيها بحث الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية وبالتالي تحديد مجال مناسب لبحثها ودراستها.
2. تحديد مشكلة البحث والخطوات الواجب اتباعها.
3. تحديد منهج البحث وطريقة اختيار عينة البحث وحجمها.
4. اختيار أداة القياس المناسبة لهذا البحث وطرق تقنيها.
5. استخدام الاساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة وطريقة عرض الجداول الإحصائية.
6. مناقشة نتائج البحث وتفسيرها.

المبحث الثاني: الجانب النظري

اولا: - مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

انتشار بعض المفاهيم في الحياة اليومية كالمشاكل البيئية، والمنافسة العالمية، والتغيرات التكنولوجية، والتنمية المستدامة، فرضت على المنظمات والافراد ان تواجه هذه التغيرات العالمية



بواسطة إدارة الموارد البشرية التي تعدّ عنصراً أساسياً فيها، وبعبارة أخرى من أجل تحسين الاداء البيئي ينبغي ان تؤخذ في الاعتبار كل مهام ادارة الموارد البشرية التي تتراوح من توظيف وتدريب الموظفين، وتقييم الاداء الى مكافئتهم (Aykan, 2017: 159), (وتعد ادارة الموارد البشرية المسؤولة عن ايجاد توازن بين العمل والبيئة والحفاظ على الموظف الاكبر لان الموهبة اثن من الصناعة، واصبحت المنظمات على دراية بسلوك الموظف الاخضر الذي من الصعب العثور والاحتفاظ بهم (Sakhawalkar& Thadani, 2015: 24), (وتؤدي ادارة الموارد البشرية الخضراء دوراً مهماً حيويّاً في قضايا الادارة البيئية وتحقيق استدامة موظفيها، اذ ان تطبيق التكنولوجيا المبتكرة يمكن ان يخفف من التدهور البيئي والبحث عن الطاقة البديلة للحد من استخدام الموارد الطبيعية المحدودة، وهكذا يجب على المنظمات بذل المزيد من الجهد في البحث عن التكنولوجيا التي تحد من آثار التدمير البيئي من خلال خلق المنتجات الغير سامة ولا تسبب تلوث للبيئة، (Hosain&Rahman, 2016:55)) ومما سبق يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء: على انها مجموعة من الممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة وكذلك الحفاظ على رأس المال المعرفي وان الادارة السليمة لهذين المفهومين هي الامثل بالنسبة الى تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة والاستدامة في نهاية المطاف وهو امر حاسم لكل كيان تنظيمي (Ramasamy et al, 2017:117) وتعرف ايضا على انها: جميع الأنشطة والسياسات والممارسات والانظمة التي تتضمن التطوير والتنفيذ والصيانة بشكل مستمر لجميع الانظمة التي تهدف الى ايجاد العاملين والمنظمة الخضراء ويمكن من خلال تحويل الافراد العاملين العاديين الى مشجعين ومتبنين للنهج الاخضر من اجل تحقيق المنظمة لأهداف البيئية (Opatha&Arulragah, 2014: 104) **كما تعرف بأنها :** مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة بما يؤدي الى كفاءة أفضل وتكلفة اقل ومستويات اعلى من ارتباط العاملين مع منظماتهم (Marhatta& Adhikari, 2013:2))

ثانياً: أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء:

1. التوظيف الأخضر: تقوم المنظمات التي تتبنى التوظيف الأخضر بالإعلان عن الوظائف من خلال المواقع على شبكة الانترنت وهذه الطريقة سريعة جداً ورخيصة وسهلة، فضلاً عن ان العلاقة بين تصور الموظف وتوجه المنظمة نحو الاخضر جعلت المتقدمين مهتمون بالعمل في منظمات صديقة للبيئة، وتقوم عملية الاختيار الاخضر بعد اجراء المقابلات الشخصية التي تتم عبر الانترنت اذ تمنح للمرشحين تفضيلات أكثر ملائمة للبيئة، (Bput, 2017: 103).



2. تقييم الاداء الأخضر: وهي العملية التي تدفع الموظفين نحو تعزيز وتقويم ادائهم لتحقيق الاهداف والغايات التنظيمية وتسعى المنظمات الى دمج السياسات البيئية مع ادارة الاداء، واجراء عملية المقارنة والتدقيق معها لتحديد الانحرافات ومعالجتها ودعم التحسينات المستمرة في النتائج البيئية، وتركز عملية تقييم الاداء الاخضر على القضايا مثل الحوادث البيئية والمسؤوليات البيئية، والاتصالات البيئية والسياسية، ونظام المعلومات الخضراء، وعمليات التدقيق, Ahmad, ((2015: 13))

3. التدريب والتطوير الاخضر: يوفر التدريب البيئي لأعضاء المنظمة الموظفين والمديرين المهارات والمعارف المطلوبة بخصوص التحضير لزيادة الوعي باتجاه البيئة عن طريق تعلم أفضل الممارسات الخضراء, Aykan, 2017: 166 ((, ويرى, Teixeira, 2012: 321 ((بأن التدريب البيئي واحد من اهم الادوات لتطوير الموارد البشرية وتسهيل الانتقال الى مجتمع اكثر استدامة من خلال تحقيق هدفين هما: 1_ تعليم الموظفين السياسة البيئية للمنظمة, 2_ تغيير السلوك الفردي للموظف ليكون اكثر وعياً للعلاقة مع البيئة.

ثالثاً: مفهوم التنمية المستدامة

شهد مفهوم التنمية ثورة في سبعينيات القرن الماضي الى جانب المعنى الذي كان محصوراً في البعد الاقتصادي والاجتماعي فقط تم الحاق مصطلحات جديدة بالتنمية, ف اصبح مصطلح التنمية المستدامة من اهم المصطلحات في ادبيات التنمية, اذ اطلق عليها مجموعة من المسميات منها التنمية التضامنية, والتنمية البشرية, والتنمية المتواصلة, والتنمية الشاملة, والتنمية الايكولوجية واخيراً تم توحيدها في مصطلح واحد وهو التنمية المستدامة (اليساري, 2016: 72) واذا كانت التنمية المستدامة هي العملية فأن الاستدامة الهدف يمثل رؤيا سياسية تركز عليها نظرية التحديث البيئي وهذا ينطوي على اربع مبادئ رئيسية هي:

العلم الحديث والتكنولوجية مهمة لإيكولوجيا الاقتصاد, 2. اي صراع بين العملية الاقتصادية والبيئة ينبغي على السوق تسخير الادوات من اجل التنمية المستدامة, 3. يجب ان يتغير دور الدولة لتصبح أكثر استباقية في تعبئة الجهات الفاعلة الخاصة لاتخاذ هذه المبادرة مثل المسؤولية الاجتماعية للمنظمات, 4. يجب ان تتغير الحركات الاجتماعية والجهات المشرفة على مشاركة



الأنشطة في التنمية المستدامة ,Olsson et.al., 2014:5) (والاستدامة هي مفهوم ثلاثي الأبعاد تشمل الاستدامة الاقتصادية والاستدامة الاجتماعية والاستدامة البيئية.

عرفت التنمية المستدامة في تقرير برونديتلند عام 1978 بأنها: التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الجيل المقبل لتلبية احتياجاتهم الخاصة، وهي وجود ثلاثة عناصر مترابطة للبيئة (الموارد الطبيعية)، والاحتياجات (السياق الاقتصادي)، والبشر (السياق الاجتماعي، Berber&Aleksic (2016:273)) كما عرفت من منظور الأعمال التجارية بأنها: مُركب من الجوانب الاجتماعية والبيئية والممارسات الاقتصادية داخل المنظمة، والاداء المالي للمنظمات المستدامة يرتبط بالأداء الاجتماعي والبيئي، وهذا يعني ان على المنظمات تقييم النجاح على تحقيق الاستدامة وليس فقط على النتائج المالية، ويجب التركيز على البيئة والجوانب الاجتماعية، Kusukojlu& Pinar (2016: 3). (وقد عرفت (دسوقي، 2021: 251): ان التنمية المستدامة هي حالة تغيير شاملة في كل جوانب المجتمع من الناحية الاقتصادية ، الاجتماعية والسياسية وتنمية الانسان نفسه باعتبارها وسيلة التنمية وغايتها ايضاً.

رابعاً: أبعاد التنمية المستدامة:

1_ **البعد الاجتماعي :** ان هذا البعد يتمحور حول تحسين طرق الحصول على الخدمات الصحية وتوفير الامن والخدمات المتعلقة بالتعليم واحترام حقوق الانسان وتنويع الثقافات وتعددتها وضرورة مشاركة فاعلة في عملية اتخاذ القرار (Haris, 2001: 6)

2_ **البعد البيئي:** تعتبر البيئة من الشروط الاساسية لوجود النشاط البشري والحفاظ على الوسط الطبيعي والحيوي ونقله سليماً للأجيال اللاحقة ويظهر هذا البعد في المحافظة على الجو وذلك بتخفيض التلوث الناجم عن الصناعة والنقل والرفع من قاعدة استخدام الطاقة الى جانب الاعتماد على الطاقات المتجددة كالطاقة الشمسية (زغيب وعماي، 2011: 250)

المبحث الثالث: الجانب العملي

تم تحليل البيانات من خلال اجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة بواسطة برنامج التحليل الاحصائي ((SPSS)) كالآتي:

أولاً: البيانات الشخصية لعينة الدراسة



الجدول (5) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %	الفئة
الذكور	36	87.8	1
الإناث	5	12.2	2
المجموع	41	100	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)
يشير الجدول إلى أن غالبية عينة الدراسة تقريباً هم ذكور حيث بلغ عددهم (36) بنسبة تُقدر (87.8%) بينما تُقدر نسبة الإناث بـ (12.2%) و عددهم البالغ (5) من إجمالي حجم العينة البالغ (35).

الجدول (6) يوضح توزيع العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة %	المرتبة
أقل من 25 سنة	0	0.00	1
من 25 - 35 سنة	0	0.00	2
من 36 - 45 سنة	18	43.9	3
46 سنة فأكثر	23	56.1	4
المجموع	41	100	

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج (SPSS)
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن الفئات العمرية الشبابية تمثل نسبة (43.9) والبالغ عددهم (18) من أفراد عينة الدراسة وهذا يُفسر استغلال الطاقة الشبابية وزيادة مردودية وسرعة إنجاز الأعمال وبأكثر دقة مُمكنة، والفئة (46) سنة فأكثر هي الأكبر تُقدر بنسبة (56.1%) والبالغ عددهم (23) وهذا يُفسر الدور الفعال لهذه الفئة التي تتمتع بالكفاءة والخبرة العالية.

الجدول (7) توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي

مستوى التعليم	العدد	النسبة %	المرتبة
بكالوريوس	11	26.8	1
دبلوم عالي	0	0.00	2
ماجستير	16	39	3
دكتوراه	14	34.1	4
المجموع	41	100	

المصدر: من اعداد الباحث حسب مخرجات برنامج (SPSS)



من الجدول السابق يُمكن ملاحظة الأغلبية العظمى من عينة الدراسة هم من الدراسات العليا، حيث بلغ عدد حاملي شهادة الماجستير (16) بنسبة (39%)، أما حاملو شهادة الدكتوراه بلغ عددهم (14) بنسبة (34.6)، أما باقي المستويات الأخرى كالبكالوريوس بلغ عدد مشاهداتها (11) بنسبة (26.8%).

الجدول (8) يوضح توزيع العينة حسب سنوات العمل في المصنع

المرتبة	النسبة %	العدد	السنوات
1	0.00	0	من سنة - 5 سنوات
2	29.3	12	من 6 - 10 سنوات
3	41.5	17	من 11 - 15 سنة
4	29.3	12	15 سنة فأكثر
	100	41	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

لاحظنا من أعلاه بأن عدد الذين خدموا من (6 - 10 سنوات) هم (12) بنسبة (29.3%)، أما الذين خدموا من (11 - 15 سنة) بلغ عددهم (17) وقد شكلوا النسبة الأكبر تُقدر بـ (41.5%)، أخيراً الذين خدموا (15) سنة فأكثر هم (12) بنسبة تُقدر (29.3%).

ثانياً: ثبات صدق الاستبانة

بُغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمارة الاستبانة اعتمدت الباحثة اختبار ألفا كرو نباخ، اذ تبين أن قيم مُعامل كرو نباخ ألفا للمتغيرات الرئيسة وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.815 - 0.890) وتعد هذه القيم مقبولة في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم ألفا المعيارية البالغة (0.70) وبذلك أصبحت أداة البحث صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات العالي كما هو موضح في الجدول (9) لأداة قياس البحث الحالي

المُتغير	عدد الفقرات	مُعامل ألفا كرو نباخ
ممارسات إدارة الموارد البشرية	15	0.866
التنمية المستدامة	10	0.815
صدق الاستبانة الكلي	25	0.890

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS



ثالثاً: تحليل احصائي وصفي لمتغيرات الدراسة

سنحاول في هذا المطلب القيام بالتحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة وذلك من خلال تحديد متوسطها الحسابي، انحرافها المعياري، وتحديد درجة الموافقة.

أولاً: التحليل الاحصائي الوصفي لفقرات المتغير المُستقل:

أ_ التوظيف الأخضر: جدول (10) قياس اتجاه الافراد نحو التوظيف الأخضر.

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	يعتمد المصنع سياسات واستراتيجيات بيئية عن تعيين العاملين.	4.10	0.655	15.99
2	يحرص المصنع على استقطاب وتوظيف المرشحين الذين لديهم وعي بيئي.	4.00	0.733	18.31
3	معظم خطوات التوظيف تتم عن طريق استخدام شبكة الانترنت.	4.17	0.934	22.41
4	يتم توضيح وابرار الجوانب الخضراء في المصنع من اجل التعرف عليها من قبل الموظفين بشكل عام.	4.10	0.617	15.06
5	نظام التوظيف في المصنع يركز على بيان الاهمية البيئية ليصبح الموظف صديقاً للبيئة.	4.02	0.811	20.16
	إجمالي التوظيف الأخضر	4.08	0.75	18.39

المصدر: اعداد الباحث اعتماداً على مُخرجات برنامج spss

يُبين الجدول (10) إن مُتغير التوظيف الأخضر قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (4.08) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.75) وهذا يدل على تقارب في وجهات نظر العينة حول التوظيف الأخضر، وبمعامل اختلاف (18.39)، وتوزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة حققها السؤال الثالث "معظم خطوات التوظيف تتم عن طريق استخدام شبكة الانترنت" بمتوسط بلغ (4.17) وبانحراف معياري (0.934)، اما أقل متوسط كان السؤال الاول "يعتمد المصنع سياسات واستراتيجيات بيئية عن تعيين العاملين" حيث بلغ (4.00) وبانحراف معياري (0.655).

ب_ تقييم الأداء الأخضر

جدول (11) قياس اتجاه الافراد نحو الأداء الاخضر

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	يقوم المصنع بإنشاء مجموعة واضحة من القواعد والاحكام المتعلقة بسلوك الموظف فيما يتعلق بحماية البيئة.	4.32	0.741	16.53
2	تقوم ادارة المصنع بتنفيذ الاجراءات التأديبية ضد العاملين الغير مُلتزمين بأحكام وقواعد حماية البيئة.	4.02	0.715	17.77



22.95	0.924	4.02	3	يتم كتابة ودمج المعايير البيئية ومؤشرات الاداء الاخضر الصديق للبيئة في التقييم.
18.60	0.749	4.02	4	يقوم المصنع بعمل فحوصات دورية للعاملين.
15.81	0.617	3.90	5	يتوفر لدى المصنع مواقع الكترونية لتقييم اداء العاملين.
18.33	0.75	4.56		إجمالي الأداء الأخضر

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يُبين جدول رقم (11) إن مُتغير الاداء الأخضر قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (4.56) وبمستوى جيد جداً وانحراف معياري (0.75) وهذا يدل على تقارب في وجهات نظر عينة البحث حول الاداء الأخضر, وبمعامل اختلاف (18.33), وتوزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة حققها السؤال الاول "يقوم المصنع بإنشاء مجموعة واضحة من القواعد والاحكام المتعلقة بسلوك الموظف فيما يتعلق بحماية البيئة" بمتوسط بلغ (4.32) وبانحراف معياري (0.749), اما أقل متوسط كان السؤال الخامس "يتوفر لدى المصنع مواقع الكترونية لتقييم اداء العاملين" يبلغ (3.90) وانحراف معياري (0.617).

ج_ التدريب والتطوير الأخضر

الجدول (12) قياس اتجاه أفراد العينة تجاه التدريب والتطوير الأخضر

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	يقوم المصنع بتدريب العاملين لتطوير المهارات والمعارف للحفاظ على الموارد البيئية.	4.10	0.878	21.43
2	يسعى المصنع إلى ابتكار رسائل جديدة صديقة للبيئة.	3.78	0.841	22.26
3	من اكثر برامج التدريب التي يتبناها المصنع تعتمد على شبكة الانترنت واجهزة كهربائية بدون استخدام الورق.	4.17	0.729	17.49
4	تساعد الشركة الموظفين في تبني اساليب مختلفة في الحفاظ على البيئة.	3.93	0.712	18.13
5	يوفر المصنع بيئة مناسبة للموظفين لتقديم الحلول والاقتراحات والتشاور فيما بينهم في المشاكل البيئية التي يمر بها المصنع.	4.12	0.705	17.11
	إجمالي التدريب والتطوير الأخضر	4.02	0.77	19.28

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS



يُبين الجدول إن مُتغير التدريب والتطوير الأخضر قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (4.02) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.77) وهذا يدل على تقارب في وجهات نظر لعينة البحث حول التوظيف الأخضر، وبمعامل اختلاف (19.28)، وتوزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة حققها السؤال الثالث "من أكثر برامج التدريب التي يتبناها المصنع تعتمد على شبكة الانترنت واجهزة كهربائية بدون استخدام الورق" بمتوسط بلغ (4.17) وبانحراف معياري (0.729)، أما أقل متوسط كان السؤال الثاني "يسعى المصنع إلى ابتكار رسائل جديدة صديقة للبيئة" حيث بلغ (3.78) وبانحراف معياري (0.841).

ثانياً: التحليل الاحصائي الوصفي لفقرات المتغير التابع "التنمية المُستدامة"
أ_ البعد البيئي الجدول (13) اتجاه عينة الدراسة نحو البعد البيئي

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	يهتم المصنع بالحفاظ على البيئة.	4.15	0.683	16.47
2	يضع المصنع في اعتباره حاجات الحاضر والمستقبل	4.22	0.605	14.35
3	يلعب الوعي البيئي لدى الموظفين دور مهم بالحفاظ على موارد المصنع.	4.37	0.530	12.14
4	يركز المصنع على تثقيف الموظفين للمساهمة في تقليل النفايات والتخلص منها بشكل آمن وسليم.	4.37	0.724	16.59
5	للمصنع اسهامات متعددة في البيئة المحيطة به.	4.27	0.699	16.38
	إجمالي البعد البيئي	4.28	0.65	15.19

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS

يُبين الجدول (13) إن مُتغير البعد البيئي قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (4.28) وبمستوى جيد جداً وانحراف معياري (0.65) وهذا يدل على تقارب في وجهات نظر عينة البحث حول التوظيف الأخضر، وبمعامل اختلاف (15.19)، وتوزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة حققها السؤال الثالث "يلعب الوعي البيئي لدى الموظفين دور مهم بالحفاظ على موارد المصنع" بمتوسط بلغ (4.37) وبانحراف معياري (0.530)، أما أقل متوسط كان السؤال الاول "يهتم المصنع بالحفاظ على البيئة" حيث بلغ (4.15) وبانحراف معياري (0.683).

ب_ البعد الاجتماعي الجدول (14) يبين قياس اتجاه العينة لاتجاه البعد الاجتماعي

ت	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	يهتم المصنع بالعنصر البشري به ويقوم بتدريبه والمحافظة عليه.	4.39	0.620	14.12
2	يوفر المصنع فرص عمل حالية ومستقبلية.	4.22	0.812	19.24
3	يوفر المصنع رعاية صحية للموارد البشرية به.	4.24	0.616	15.52
4	يشجع المصنع العمل الجماعي من اجل تحقيق الاستدامة الاجتماعية.	4.02	0.749	18.60



5	تتسم اجراءات المصنع بالعدالة والموضوعية في توزيع الموارد والأجور	4.29	0.707	16.47
	إجمالي البعد الاجتماعي	4.32	0.70	16.79

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الحاسب الإلكتروني.

يُبين جدول (14) إن مُتغير البعد الاجتماعي قد حقق وسطاً حسابياً بلغ (4.32) وبمستوى جيد جداً وانحراف معياري (0.70) وهذا يدل على تقارب في وجهات نظر عينة البحث حول التوظيف الأخضر، وبمعامل اختلاف (16.79)، وتوزعت النتائج بين أعلى مستوى إجابة حققها السؤال الأول "يهتم المصنع بالعنصر البشري به ويقوم بتدريبه والمحافظة عليه" بمتوسط بلغ (4.39) وبانحراف معياري (0.620)، أما أقل متوسط كان السؤال الرابع "يشجع المصنع العمل الجماعي من أجل تحقيق الاستدامة الاجتماعية" حيث بلغ (4.02) وبانحراف معياري (0.749).

رابعاً: الإحصاء الاستدلالي

أ_ اختبار الفرضية الرئيسة الأولى وما يتفرع عنها من فرضيات

$H_0 =$ لا توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة.

$H_1 =$ توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة.

ولاختبار صحة الفرضية من عدمها تم استخدام اختبار المُعامل بيرسون

الجدول (15) يبين مُعامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات

المتغير	ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	التنمية المستدامة
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	ارتباط بيرسون 1 Sig. (2- d)tailed 0.000	0.642**
التنمية المستدامة	ارتباط بيرسون 0.648** Sig. (2-tailed) 0.000	1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من أعلاه علاقة ارتباط واضحة بين المتغيرين، إذ بلغت قيمة المعامل للارتباط بين متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ومتغير التنمية المستدامة (0.642**) عند مستوى



معنوية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية معنوية

النتيجة :توجد علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة. اتخاذ القرار :وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل بالفرض البديل.

اختبار الفرضيات الفرعية

الجدول (16) اختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد المتغير المستقل

المتغيرات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
التوظيف الأخضر	0.479**	0.002
تقييم الأداء الأخضر	0.637**	0.000
التدريب والتطوير الأخضر	0.618**	0.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

1- نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يبين الجدول (16) أعلاه علاقة الارتباط بين المتغيرين، اذ بلغت قيمة المعامل بين التوظيف الأخضر والتنمية المستدامة (0.479**) عند مستوى معنوية (0.002) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05) وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر والتنمية المستدامة.

2- نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

بالرجوع إلى الجدول أعلاه أتضح لنا علاقة الارتباط بين المتغيرين، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين تقييم الأداء الأخضر والتنمية المستدامة (0.637**) عند مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05) وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الأخضر والتنمية المستدامة.

3-نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

بالعودة إلى الجدول ذاته (16) والذي يُبين علاقة الارتباط بين المتغيرين، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين التدريب والتطوير الأخضر والتنمية المستدامة (0.618**) عند مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05) وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض



البديل الذي يُنص على وجود علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر والتنمية المستدامة.

ب_ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

من أجل اختبار هذه الفرضية تم إجراء اختباري (F,T) لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل في التابع

الجدول (17) يوضح اختبار (F) لقياس تأثير المتغير المستقل في التابع

R2	Sig.	F الجدولية	F المحسوبة	المتغيرات
0.412	0.000	2.0035	27.363	المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء)
المتغيرات الفرعية (ابعاد المتغير المستقل)				
0.229	0.002	2.0035	11.591	1- التوظيف الأخضر
0.406	0.000	2.0035	26.620	2- تقييم الأداء الأخضر
0.382	0.000	2.0035	24.071	3- التدريب والتطوير الأخضر
حجم العينة = 41				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسب الإلكتروني SPSS

الجدول (18) اختبار (T) الجدولية لمتغيرات الدراسة

SIG.	T الجدولية	D.F	T المحسوبة	المتغيرات
0.001	2.021	40	3.460	المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء)
				المتغيرات الفرعية (ابعاد المتغير المستقل)
0.000	2.021	حجم العينة	5.703	1- التوظيف الأخضر
0.000	2.021	41	3.856	2- تقييم الأداء الأخضر
0.000	2.021		4.494	3- التدريب والتطوير الأخضر

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يوضح الجدولين (17-18) علاقة التأثير بين المتغيرين, إذ بلغت قيمة معامل (F) المحسوبة لمتغير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (27.363) وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي تبلغ (2.0035) عند مستوى دلالة (0.05), أما معامل التحديد (R2) فقد بلغت قيمته



(0.41) فقط وهذا يدل على أن المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) يُفسر (41.2%) من المتغير التابع (التنمية المستدامة) والباقي راجع لعوامل أخرى، كذلك قد سجلت قيمة معامل (T) المحسوبة (3.460) وهي أيضا أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.021) عند مستوى دلالة (0.05)، وبناء على ذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرض البديل الذي ينص على "وجود علاقة تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة".

أ_ نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تبين لنا في الجدولين (17-18) علاقة التأثير بين المتغيرين، إذ بلغت قيمة معامل (F) المحسوبة لمتغير التوظيف الأخضر (11.591) وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي تبلغ (2.0035) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغت قيمته (0.23) فقط وهذا يعني أن المتغير المستقل (التوظيف الأخضر) يُفسر (22.9%) من المتغير التابع (التنمية المستدامة) والباقي راجع لعوامل أخرى، كذلك قد سجلت قيمة معامل (T) المحسوبة (5.703) وهي أيضا أكبر من قيمة (T) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، وبناء على ذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرض البديل الذي ينص على "وجود علاقة تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر والتنمية المستدامة".

ب_ نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

بالعودة إلى الجدولين (17-18) بلغت قيمة معامل (F) المحسوبة لمتغير تقييم الأداء الأخضر (26.620) وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي تبلغ (2.0035) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغت قيمته (0.41) فقط وهذا يفسر أن المتغير المستقل (تقييم الأداء الأخضر) يبين (40.6%) من المتغير التابع (التنمية المستدامة) والباقي راجع لعوامل أخرى، كذلك قد سجلت قيمة معامل (T) المحسوبة (3.856) وهي أيضا أكبر من قيمة (T) المجدولة عند مستوى دلالة (0.05)، وبناء على ذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرض البديل الذي ينص على "وجود علاقة تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الأخضر والتنمية المستدامة".

ج_ نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

أوضح لنا من الجدولين (17-18) أن قيمة معامل (F) المحسوبة لمتغير التدريب والتطوير الأخضر قد بلغت (24.071) وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي تبلغ (2.0035) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغت قيمته (0.38) فقط وهذا يعني أن المتغير



المستقل (تقييم الأداء الأخضر) يُفسر (38.2%) من المتغير التابع (التنمية المستدامة) والباقي راجع لعوامل أخرى. كذلك قد سجلت قيمة معامل (T) المحسوبة (4.494) وهي أيضا أكبر من قيمة (T) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05), وبناء على ذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرض البديل الذي ينص على "وجود علاقة تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر والتنمية المستدامة".

المبحث الرابع- الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

تُعد ممارسات إدارة البشرية الخضراء عاملاً أساسياً لزيادة كفاءة الشركة وتحسين مستواها. من أجل الحفاظ على الموارد الطبيعية وحماية البيئة والتزاما بالقوانين والتشريعات الدولية المتعلقة بالمحافظة على البيئة وحمايتها من الأنشطة الصناعية اتجهت معظم المنظمات الى تبني ممارسات الادارة الخضراء مع التوجهات الدولية مما يتعلق بذلك. اتضح من خلال نتائج البحث بان معامل الارتباط اثبت وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة حيث بلغ معامل الارتباط الكلي (64%) وهذه يدل على وجود دور قوي لـ ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المصنع المبحوث، وهذه العلاقة المنطقية تُشير إلى الأسهم الفاعل لـ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الوصول إلى الأهداف والمنافع المرتقبة من مدخل أبعاد التنمية المستدامة.

تبين من خلال النتائج وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لـ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في التنمية أبعاد التنمية المستدامة وهذا يدل على مدى اسهام ممارسات المتغير المستقل (ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء) في احداث تغييرات غي أبعاد المتغير التابع (التنمية المستدامة) حيث بلغ معامل التحديد (R^2) 2 (الكلي 41.2%) اما الممارسة التي كانت ذات أثر أعلى مقارنة ببقية الممارسات الأخرى هي ممارسة (تقييم الأداء الأخضر) أذ حقق معامل التحديد (R^2) 2 (نسبة 40.6%) وجاءت ضمن الترتيب الأول في حين بلغت ممارسة (التوظيف الأخضر) بالمرتبة الأخيرة اذ بلغت ما نسبته (22.9%) في التأثير.

ثانياً: التوصيات :



يوصي الباحث أن تقوم إدارة المصنع باستثمار العلاقة الايجابية والمتكاملة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة وتوظيفها لإتباع الأسلوب العلمي في اعتماد التوجه الأخضر لأنشطتها وأعمالها الرئيسية.

العمل على تطوير ثقافة بيئية داخل المصنع تساعد على زيادة الوعي البيئي وتبني الأنشطة الصديقة داخل المصنع وخارجه، أن تطوير هذه الثقافة يأتي من خلال عقد محاضرات دورية داخل المصنع تتضمن مواضيع عن البيئة وكيفية المحافظة عليها، ومن المهم أن يؤدي مديرو الأقسام والشعب دوراً رئيسياً في التوعية بالإضافة إلى إمكانية نشر الملصقات التي تتضمن مواضيع عن البيئة.

يوصي الباحث أن تتولى إدارة المصنع الاهتمام بإدارة وتقييم الأداء الأخضر فهذه الأنشطة ستُركز على مسؤوليات الموظفين ونتائجهم في تحقيق الأهداف البيئية، يأتي ذلك من خلال تحديد أهداف خضراء وتقييم أداء الموظف في ضوءها تشمل تلك الأهداف مثلاً الوعي البيئي، مدى التزام الموظف بالسياسة البيئية والمحافظة على بيئة العمل.

الاهتمام بنظام الحوافز الخضراء (النقدية وغير النقدية) لتحسين الأداء البيئي للموظف وتحفيز مشاركته في برامج الإدارة البيئية، مثلاً توفير المكافآت النقدية لمشاركة الموظف في الأنشطة اليومية الصديقة للبيئة، أو نظير تقديم المقترحات البيئية في مكان العمل، كذلك توفير المكافآت العينية كتكريم أفضل وحدة تابعة للمصنع تقدم أفضل إدارة بيئية، كذلك تقديم كتب الشكر والتقدير أو إدراج أسماء الموظفين في لوحة الشرف، وجميع هذه الممارسات ستعطي الحافز وتحسن السلوك البيئي للموظف.

المصادر:

1. اليساري، حميد خضير جاسم، (2016)، التأثيرات البيئية والمالية لمعالجة النفايات الصلبة وانعكاساتها على التنمية المستدامة، رسالة دبلوم عالي، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
2. حمزة، محمد فليح، (2021)، بحث بعنوان "تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء"، دراسة ميدانية لعينة من العاملين في مدينة الإمامين الكاظمين (ع) الطبية، المجلة الأكاديمية العراقية، بغداد، العدد 63
3. دسوقي، رانيا عبد الحميد مبروك، (2021)، مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها، المجلة العربية للقياس والتقويم، ال عدد4.
4. زعيب، شهرزاد وعماي، لمياء، (2011)، البيئة والتنمية المستدامة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 6.



5. Adubor, N., V., Adeniji, Anthonia Adenike, Salau, Odunayo Paul, Olajugba, Oluwapelumi John, and Onibudo, Grace Oluwabukola, (2022), Sustainability, vol.14, <https://www.mdpi.com/2017-1050/14/19/12635>.
6. Ahmad, Shoeb, (2015), "**Green human Resource Management : Policies And Practices**", University of Hail, Saudi Arabia.
7. Aykan, E., (2017), "**gaining A Competitive advantage through green human resource management**", in corporate and strategic decision making. Intich.
8. Berber, N.& Aleksic, M., (2016), "**green human resource management: organazational readiness for sustainability**", international scientific conference faculty of economics, university Of Nis.
9. Bput, g., (2017), "**green HRM for business sustainability sasmita nayaka 1and vikashita mohanty**", Indian, g. sci. res. Vol. 15, no. 2.
10. Haris, J. M., (2001), "**basic Principles of sustainable development, dimensions of sustainable development**", 21-41.
11. Hosain, s., & rahman, s., (2016), "**green human resource management: A Theoretical overview**", journal of business and management, vol. 18, issue 6.
12. Kuo, yen-ku, Khan, tariq iqbal, Islam, shuja UI, Abdullah, fakhrul zaman, Predana, mahir & Kaewsaeng-on, rudsade, (2022) , "**impact of green HRM practices on environmental performance: the mediating role of innovation**", 'Frontiers in psychology journal', vol.13.
13. Kuskoglu, m. teb & pinar, receb, Ibrahim, (2016), "**The mediating role of green organizational culture between sustainability and green innovation**" ; A research in Turkish companies, school of applied sciences, trakya university.
14. Marhatta. S. & Adhikari. S., (2013), "**Green HRM and sustainability, asm's international**" e-journal of ongoing research in management and it. E-issn, 2320-0065.
15. Olsson, L., & Hoursade, jean s., & Jonathan kohler(2014), "**sustainable development in A globalized world**", journal of environment & development, vol. 23, no.1.
16. Opatha, H. H. D. N. P. & Arulrajah, anton (2014), "**green human resource management : Simplified general reflections**", International bossiness research vol.7, no. 8.
17. Ramasamy, A., inore, I., and sauna, r. , (2017), "**a study on implication of implementing green HRM in the corporate bodies with special**



- reference to developing Nations**", international journal of business and ,management, vol (12), no(9).
18. Sakhawalkar, A., & Thadani A.,(2015), "**TO Study the current green HR Practices and their responsiveness among the employees of I. T. Sestor in pune region**", international journal of science and research, vol.4, issue.1.
19. Teixeira, A., Alves & Jabbour, s.,l jose s., & Jabbour, ana b., lopis (2012), "**relationship between green management and environmental training in companies located in brazil : theoretical from work and case studies, journal production economics**", vol.140.
20. Zahrani, A., (2022), "**Team creativity and green human resource management practices, Mediating Roles in organizational sustainability**" Department of Business Administration, College of Business Administration, Majmaah University.