



تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الصحية باعتماد تطبيقات الموارد البشرية الخضراء:

دراسة حالة في مستشفى اليرموك التعليمي

م. حسين وليد حسين
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

أ.م.د. عبد الناصر علك حافظ
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المستخلص

يهدف هذا البحث الى توضيح طبيعة العلاقة والتاثير بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ، اذ تشكل ادارة الموارد البشرية اهم الادارات في المنظمات على اعتبار انها تتعامل مع اثنى الموارد التي تمتلكها المنظمة وهم الموارد البشرية ، وقد تزايد الاهتمام بموضوع المسؤولية الاجتماعية بعد ان اصبحت المنظمات جزء لا يتجزء من المجتمع . وقد اشارت مشكلة البحث الميدانية الى وجود قصور واضح في قلة اهتمام الادارة في المنظمات المبحوثة بتطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق المسؤولية الاجتماعية وهذا ما لمسها الباحثان . وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع بيانات البحث والتي تم اعدادها بالاستناد الى عدد من المقاييس الجاهزة . واعتمد الباحثان اسلوب (checklist) في جمع البيانات من خلال الالتقاء بعدد من طلبة البورد في مستشفى اليرموك التعليمية والتي اختيرت كميدان للبحث . ولادخال وتحليل بيانات البحث استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS) ، ومن اهم الادوات الاحصائية المستخدمة في التحليل هي : " النسبة المئوية للاتفاق ، والوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف ، ومعامل الارتباط لسبيرمان ، والانحدار الخطي البسيط " ، وقد افرزت هذه الادوات عدد من النتائج اكدت معظمها على وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية وعليه تم قبول الفرضية الرئيسية للبحث ، وبناءً على ذلك اوصى البحث على ضرورة زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بتطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة التي تعمل ضمنها وذلك من خلال الاطلاع على تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال ، فضلاً عن الاستعانة بالخبراء والمستشارين من ذوي الخبرة والمعرفة في هذا المجال .

Abstract

This research aims to clarify the nature of the relationship and influence between applications Green Human Resources Management and the achievement of social responsibility of the organization, as the form of human resources management the most important departments in the organizations since it deals with the most precious resources owned by the Organization illusion of human resources, has been growing interest in the topic of social responsibility after Organizations have become an integral part of the community. Field research problem was referring to a clear lack of lack of interest in the administration researched the applications of green human resources management in the achievement of social responsibility organizations and this is what touched researchers. Questionnaire was adopted as a tool to collect research and data that are set up based on the number of ready-made standards. The researchers adopted the style (checklist) in data collection through to meet a number of board certified in Yarmouk Hospital



educational students and chosen as a field of research. And to introduce and analyze research data, use statistical program Ready (SPSS), and the most important statistical tools used in the analysis are: "the percentage of the agreement, and the arithmetic mean, standard deviation, and coefficient of variation, and the correlation coefficient of Spearman, and linear regression simple", has spawned these tools a number of Results confirmed most of an association and the impact of the relationship of significance between HRM green and social responsibility applications and it has been accepted hypothesis president for research, and therefore recommended that research on the need for increased attention researched the organization applications Green human resources management in the achievement of social responsibility towards the environment that works including through access to the experiences of developed countries in this field, as well as hiring and Almsttharin of experienced and knowledgeable in this area.

المقدمة

تشكل ادارة الموارد البشرية احدى اهم الادرات الموجودة داخل المنظمات ، وتتبع اهميتها كونها تتعامل مع اثن موارد المنظمة ، وهي الموارد البشرية التي تعد المحرك الاساسي لكافة العمليات والمهام التي تنفيذ المنظمة ، اذ من الممكن ان تمتلك المنظمة التكنولوجيا المتقدمة والموارد المالية الجيد والاجراءات التنظيمية المناسبة ، ولكن جميعها تبقى بلا فائد دون وجود تطبيقات لادارة الموارد البشرية المناسبة لادارة وتحريك كافة الموارد التي تمتلكها المنظمة . وقد تزايد مسؤوليات المنظمة اتجاه المجتمع والبيئة التي تعمل ضمنها نتيجة الوعي المتزايد الذي تشهده البلدان في الوقت الحالي على اعتبار ان المنظمة تشكل جزء من المجتمع الذي تعمل ضمنه ، لذا سنحاول في هذا البحث توضيح طبيعة العلاقة والتاثير بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات . ويقسم البحث الى ثلاثة مباحث ، ركز الاول على المنهجية العلمية للبحث ، في حين يوضح المبحث الثاني مفهوم تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء و المسؤولية الاجتماعية والعلاقة بينهما من الناحية النظرية . وجاء المبحث الثالث لتشخيص واقع واهمية المتغيرات المبحوثة في ضوء اجابات افراد العينة المبحوثة ، فضلا عن تحديد طبيعة العلاقة والتاثير بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة ، وبالشكل الذي يساعد على اختبار الفرضية الرئيسة التي انطلق منها البحث .

المبحث الاول - منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

لقد شهدت الإدارة ومنذ المراحل الأولى لظهورها وتطورها طروحات ومناقشات جدية للتعامل مع الموارد البشرية التي تمتلكها المنظمة ، فضلاً عن مناقشة ظروف بيئة العمل الخاصة بها ، ومن بين الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة والمتعلقة بالموارد البشرية في الوقت الحاضر هي ادارة الموارد البشرية الخضراء التي تساعد المنظمة على تحقيق العديد من مسؤولياتها وواجباتها اتجاه البيئة التي تعمل ضمنها واحدى هذه المسؤوليات هي المسؤولية الاجتماعية . وقد لمس الباحثان من خلال المعاشية الميدانية في ميدان التطبيق وجود قصور واضح وقلة وعي باهمية تطبيقات ادارة الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة المبحوثة . ومما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :

1. ما المقصود بادارة الموارد البشرية الخضراء ، وما هي أهم تطبيقاتها ، وكيف يمكن للمنظمات استخدامها .

2. هل يوجد وعي كافي لدى الادارة في المنظمة المبحوثة باهمية تحقيق المسؤولية الاجتماعية ؟

3. هل تساهم تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة المبحوثة ؟

ثانياً : أهمية البحث

تتجلى الأهمية العلمية للبحث من خلال المتغيرات المبحوثة ، والتي تمثل ظواهر أدارية حديثة تشكل التوجه العام للمنظمات المتميزة ، إذ حاول البحث الجمع بين "تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية " ، كما تبرز الأهمية التطبيقية للبحث من خلال محاولة قياس علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية ، من خلال استخدام مقياس تم أعداده على وفق عدد من المعايير والمؤشرات العالمية وذلك انسجماً مع ما مطروح في العالم المتقدم ، وبالتالي التوصل الى النتائج من الممكن ان تساهم في تعزيز المعرفة والخبرة في هذا المجال ، فضلاً عن تقديم مجموعة من الحلول للعديد من المشكلات التي تواجهه المنظمات في المجال المبحوث .

ثالثاً : أهداف البحث

يمكن تحديد الأهداف التي يسعى البحث الى تحقيقها بالاتي:

1. تقديم اضافة نظرية متواضعة الى المكتبة العربية والعراقية باحدى المواضيع الحديثة في مجال الادارة وهي ادارة الموارد البشرية الخضراء .

2. تشخيص ابرز تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة المبحوثة.

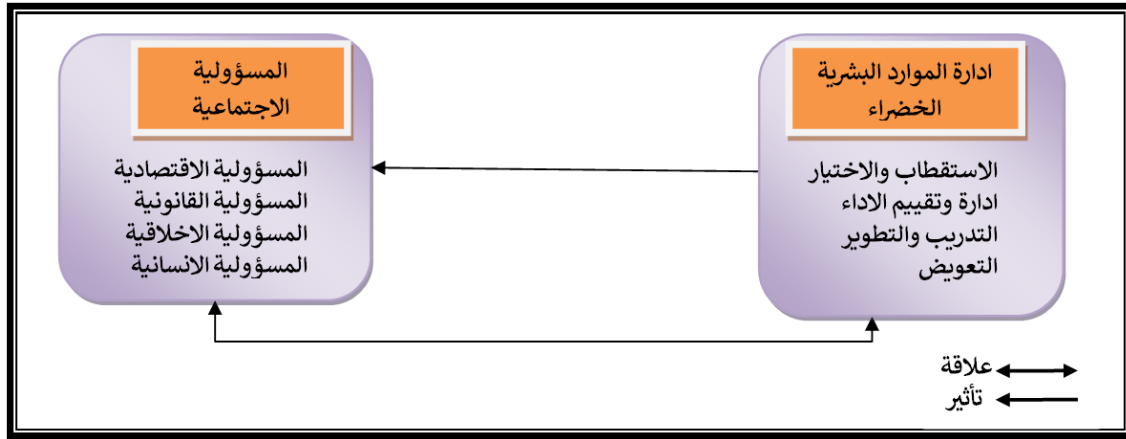
3. التعرف على اهم انواع المسؤولية الاجتماعية التي تسعى المنظمة المبحوثة الى تحقيقها .

4. التعرف على طبيعة العلاقة والتاثير بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء وانعكاسها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمة المبحوثة .

5. محاولة تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها تعزيز مستوى المعرفة والتطبيق لدى العينة المبحوثة والمتعلقة بمتغيرات البحث.

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

يحاول البحث من خلال المخطط الفرضي توضيح الفكرة الأساسية لها ، فضلاً عن توضيح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل " ادارة الموارد البشرية الخضر " ، والمتغير التابع "المسؤولية الاجتماعية " ، والنتيجة المتوقعة من ذلك هي تعزيز المتغير التابع ، وكما يوضح ذلك الشكل (1):



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية الاساسية تنص على : " وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضر والمسؤولية الاجتماعية " .

سادساً: اداة جمع البيانات

اعتماداً على أهداف البحث ولغرض اختبار فرضياتها تم الحصول على البيانات من خلال تصميم استبانة ، بالاستناد الى المقاييس الجاهزة للإجابة عن الفقرات المتعلقة بـ " ادارة الموارد البشرية الخضر " ، والمسؤولية الاجتماعية " ، بعد تكيفها لتلائم البحث الحالي . وقد تم اعتماد مدرج (ليكرت الخماسي) في تصميمها ، ويمكن توضيح الأبعاد الفرعية التي تضمنها كل متغير من المتغيرات الرئيسة للبحث مع فقراتها ، واهم المقاييس المعتمدة في أعداد من خلال الجدول (1) :

جدول (1) المتغيرات الرئيسة للبحث وأبعادها واهم المقاييس المعتمدة في أعداد الاستبانة

المتغيرات الرئيسة	نوع المتغير	المتغيرات الفرعية	الفقرات	المقاييس المعتمدة
ادارة الموارد البشرية الخضر	تفسيري (مستقل)	الاستقطاب والاختيار	1-2-3-4	Robertson , 2008
		ادارة وتقييم الاداء	5-6-7-8	
		التدريب والتطوير	9-10-11-12	
		التعويض	13-14-15-16	
المسؤولية الاجتماعية	استجابي (تابع)	المسؤولية الاقتصادية	17-18-19-20-21	نموذج كل من (الغالبى والعامري ، 2008 ، Carroll & Lewis et al ، 2002 ، 2004) المشار اليه من قبل الطائي ، 2010
		المسؤولية القانونية	22-23-24-25	
		المسؤولية الاخلاقية	26-27-28	
		المسؤولية الانسانية	29-30	



سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

- تم استخدام البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) وبرنامج (Excel) في إدخال وتحليل بيانات البحث ، ومن أهم الأدوات الإحصائية التي تم استخدامها في الجانب العملي الآتي:
1. النسب المئوية التكرار : لغرض تحديد النسبة المئوية للاتفاق على فقرات البحث.
 2. الوسط الحسابي : ويستخدم لتحديد مستوى الإجابة عن الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات أو متوسط تلك المجموعة .
 3. الانحراف المعياري : يستخدم لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة المطلق عن الوسط الحسابي ، وهو الجذر التربيعي الموجب للتباين .
 4. معامل الاختلاف : ويستخدم لمعرفة مستوى تشتت الاجابات النسبي عن الوسط الحسابي ويستخرج من خلال قسمة الانحراف المعياري على قيمة الوسط الحسابي لتحديد اهمية متغيرات البحث .
 5. معامل الارتباط لسبيرمان : لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث التفسيرية والاستجابية.
 6. معامل الانحدار الخطي البسيط : لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع .

ثامناً : مجتمع وعينة البحث

تم اختيار القطاع الصحي كمجتمع البحث ، لانه يتعامل مع اكفاء الموارد البشرية ، واختيرت مستشفى اليرموك التعليمي كميدان للتطبيق ، اذ تالفت عينة البحث من عدد من طلبة البورد العاملين في المستشفى والبالغ عددهم (30) فرداً ، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة ويمكن من خلال الجدول (2) توضيح ابرز خصائص العينة المبحوثة :

جدول (2) خصائص العينة المبحوثة

النوع البشري		الحالة الاجتماعية		سنوات الخدمة	
21	متزوج	20	10-1 سنوات	14	ذكور
9	أعزب	11	15-11 سنة	8	إناث
			20-16 سنة	7	

يتبين من الجدول (2) ان نسبة الذكور العاملين في المنظمة المبحوثة اعلى من نسبة الاناث ، كما ان معظم افراد العينة المبحوثة ولديهم خدمة اكثر من (11) سنة ، وبالتالي فان هذا من الممكن ان يساعد على زيادة الدقة والقناعة عند الاجابة على فقرات الاستبانة ، وبالتالي سينعكس ذلك على قدرة الباحثان في تحقيق الاهداف المرجوة من البحث .



المبحث الثاني - الجانب النظري

أولاً: ادارة الموارد البشرية الخضراء

تمثل ادارة الموارد البشرية الخضراء احدى اوجه التكامل مع سياسات الحفاظ على البيئة التي تعتمدھا المنظمة في عملياتھا اليومية (Robertson، 2008 : 1) ، فمن وجهة نظر عدد من الباحثين تمثل ادارة الموارد البشرية الخضراء مجموعة متميز ومترابطة من النشاطات والوظائف الموجهة نحو استقطاب وتطوير والاحتفاظ بالموارد البشرية الكفوءة ، وبالشكل الذي يتفق مع استراتيجية المنظمة وثقافتھا ، كما يساهم بشكل فعال في خلق راس المال البشري وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمة (Sudin ، 2011 : 81) ، كما تركز سياسات هذه الادارة على ترشيد دور العاملين وتوجيهه بالشكل الذي يساعد على خدمة كل من العاملين والمنظمة والمجتمع ككل (Muster ، 2011 : 141) ، ومن وجهة نظر (Mandip ، 2012 : 244) تتضمن ادارة الموارد البشرية الخضراء كل الممارسات التي تقوم بها هذه الادارة والهادفة الى تعميق الوعي لدى العاملين باهمية الحفاظ على البيئة وتحفيز تكاليف العمل الخاصة بالمنظمة وبالشكل الذي ينعكس على الاستمرار في العمل . وتتبع اهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء من طبيعة عملھا الذي يتصف بالصعوبة لان محور عملھا العنصر البشري الذي يعد اكثر العناصر تقلباً وتغيراً واصعبھا تنبؤاً بسلوكه المستقبلي (محمود ، 2002 : 35) ، كما تتجلى اهميتها كون الجهد الذي تقدمه الموارد البشرية في المنظمة جهداً تداوياً يولد مخرجات تفوق في قيمتها الكلفة التي انفقت في مدخلات هذا الجهد (الجرجري ، 2006 : 41) ، وقد اضافة كل من (Decenzo & Robbins، 1999) بان اهميتها تتبلور من خلال قدرتها على المبادرة والاضطلاع بالدور الريادي في التحليل البيئي فيما يتعلق بمعلومات الموارد البشرية كماً ونوعاً وفقاً لطبيعة الاعمال ومتطلباتها وبما يضمن الإدارة الناجحة والفاعلة (الاحمر ، 2007 : 35) ، ومن وجهة نظر كل من (Noe at el ، 1994) فانھا تسعى الى مراقبة البيئة الخارجية والداخلية للوقوف على نقاط الضعف والقوة في اداء المنظمة ، فضلاً عن تحديد الفرص والتحديات ذات الصلة بالموارد البشرية (العكيلي ، 2010 : 20) . وتبدأ ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من عملية تخطيط الموارد البشرية التي تمثل العملية التي تتأكد المنظمة من خلالها ان لديها الأعداد والأنواع المناسبة من الافراد العاملين في الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب ، والقادرين على القيام بكفاءة وفاعلية بتلك المهام التي تسمح للمنظمة بانجاز اهدافها الكلية (الجرجري ، 2006 : 46) ، ومن وجهة نظر (Decenzo & Robbison ، 1996) تتمكن ادارة الموارد البشرية الخضراء من خلال هذه العملية ترجمة خطط المنظمة العامة واهدافھا الى كم ونوع من الموارد البشرية (محمد ، 2005 : 77) ، ويعرف (Daft، 2000) تخطيط الموارد البشرية على أنها عملية التنبؤ بالعرض والطلب على الموارد البشرية ووضع خطط عمل لموازنة العرض مع الطلب بشكل منسجم تبعاً لتحليل الوظائف (العكيلي ، 2010 : 23) . وبعد الانتهاء من تخطيط الموارد البشرية تبدأ عملية الاستقطاب التي تركز على البحث والحصول على المرشحين المحتملين للوظائف بالعدد المطلوب وبالنوعية المرغوبة وفي الوقت المناسب بغية اختيار الاكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة (السالم وصالح ، 2000 : 140) وتتوقف عملية الاستقطاب عادة على حجم المنظمة وإمكانيتها وظروف سوق العمل والجوانب الاقتصادية بصفة عامة



(سميرة ، 2008 : 38) ، وبعد تاتي عملية الاختيار التي تتجلى بالاجراءات المتعلقة بفحص وجمع المعلومات الكاملة عن المتقدمين للتوظيف ومن ثم اختيار الافراد والتي تحقق الفوائد للمنظمة (Stewart & Brown ، 2009 : 198) ، وتعد عمليات الاختيار بمثابة اجراءات تستطيع من خلالها المنظمة تحديد المتقدمين من خلال المعرفة والمهارة والسلوكيات والسمات الاخرى التي من الممكن ان تساعد المنظمة على تحقيق اهدافها (Noe at el ، 2006 : 70) . وبعد اختيار الافراد المناسبين تقوم ادارة الموارد البشرية الخضراء بتعليم العاملين الجدد المهارات الأساسية لأداء وظائفهم (Dessler، 2002:249) من خلال برامج التدريب والتطوير والتي تمثل الجهود والنشاطات التي تهدف إلى تنمية قدرات الأفراد المختلفة وتطويرها بطرق علمية ومنظمة تؤدي إلى تحسين أدائهم في الأعمال التي يقومون بها وهي عملية ضرورية للمنظمة لغرض تحقيق أهدافها (البوتاني ، 2007: 67) ، اذ يمثل اداء العاملين بالسلوك المطلوب من قبلهم والذي يتاثر بدرجة كبيرة بالتعليمات والحوافز التي تقوم بتقديمها المنظمة الى العاملين فيها (Chen & Huang، 2009: 107) . بعدها تقوم ادارة الموارد البشرية الخضراء بعملية قياس الاداء وتقييمه للتأكد من تحقيق الاداء المستهدف ويتضح من ذلك ان عملية تقييم الاداء هي جزء من عملية ادارة الاداء (زايد ، 2003 : 329) ، وهي العملية التي تقوم بها المنظمة بموجبها بتقييم الرؤساء المباشرين بهدف التعرف على الكفاءة العامة للعاملين وبغرض التعرف على أوجه التطور في الأداء (الصغير واحد ، 2004 : 6) . واخيراً تقوم ادارة الموارد البشرية خضراء بدراسة مستوى الاجور في المنظمة ومقارنتها مع المنظمات الاخرى ، وكذلك العمل على تصميم نظام اجر يتناسب وطبيعة المنظمة وعلاقتها بعاملها (العاني ، 2002 : 13) ، اذ تمثل هذه العملية الإستراتيجية المعنية بتصميم انواع المغريات المادية ، لجذب وإبقاء وتحفيز الموارد البشرية ، وتنفيذها بما يتلائم مع إستراتيجية الأعمال (الساعدي ، 2006 : 184).

ثانيا: المسؤولية الاجتماعية

يكتنف تحديد مفهوم دقيق للمسؤولية الاجتماعية صعوبة واضحة بسبب تعدد الاتجاهات التي يمكن النظر للمسؤولية الاجتماعية من خلالها ، اذ يغطي مفهوم المسؤولية الاجتماعية ثلاثة مصطلحات ويربط فيما بينها وهي " المنظمة ، والمجتمع ، والمسؤولية " ، فهو يحقق العلاقة والاعتمادية بين منظمة الأعمال والمجتمع الذي تعمل فيه ، ويتضمن المسؤوليات التي تعزز بين كلا الجانبين (المالك ، 2009: 11) ، كما تشير المسؤولية الاجتماعية الى التزام المنظمة لتعظيم تاثيراتها لايجابية وتقليل تاثيراتها السلبية على المجتمع (Pride & Ferrele ، 2000: 137) ، كما يشير مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى انها ذلك السلوك الأخلاقي الذي يرتبط بقضايا التلوث البيئي ، والبطالة ، والتضخم ، وزيادة الفقر لدى بعض الأقليات والاجتماعية (الطه ، 2002: 17) ، ومن وجهة نظر ادارية تتجلى المسؤولية الاجتماعية في اهتمام المدراء بتعظيم الارباح لتحقيق رضاهم انفسهم وبحثهم عن القوة والامان والموقع المتميز في ظل نمو واتساع المنظمة وامتداد ذلك الرضا الى العناصر المؤثرة والمتفاعلة معها المنظمة سواء كانت داخلها او خارجها (البكري ، 2001: 38) ، وعرفت بانها : "واجب والتزام من جانب المنظمة تجاه المجتمع بشرائحه المختلفة آخذه بنظر الاعتبار التوقعات بعيدة المدى لهذه الشرائح" (أغالبى و العامري ، 2005: 50) ، اما



من وجهة نظر (Rudelius ، 2007 : 86) فيتجلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية في فكرة ان المنظمات هي جزء من المجتمع الاكبر وتتحمل كافة مسؤوليات اعمالها اتجاه . ولقد تزايدة الاهتمام بتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في الآونة الأخيرة لعدة اسباب منها التأثير المتزايد على المستهلكين سواء كان ذلك من خلال الاسعار المرتفعة او الممارسات المضللة او البيع بالضغط الكبير ، والمنتجات غير المألوفة او التالفة و الاهمال المخطط من قبل المنظمة للبيئة (Kotler & Armstrong ، 1999 : 608-609) . وتهدف المسؤولية الاجتماعية الى توفير المعلومات عن تأثير نشاط المنظمة على البيئة المحيطة بها ، والمحافظة عليها من أضرار عناصر التلوث التي يعكسها نشاط المنظمة (الطه ، 2002 : 30) ، وتتجلى اهمية المسؤولية الاجتماعية في مساعدة المنظمة على تقديم أفضل المخرجات لإشباع حاجات جميع الأفراد ورغباتهم وبالتالي فان هذا من الممكن ان ينعكس على رفاهية المجتمع ككل (محمود ، 2011 : 55) ، فضلا عن المحافظة على البيئة وجعلها من مسؤولية الجميع اذا ما كنت الادارة تساهم في تحقيق نوعية الحياة للأفراد والمجتمع (البكري، 2001 : 43) ، وهناك عدد من الابعاد التي يمكن دراسة المسؤولية الاجتماعية من خلالها اذ يتمثل البعد الاول بالمسؤولية الاقتصادي والذي يتمثل ومنذ القدم في عمل المنظمات على تحقيق الارباح وزيادة العائد على الاستثمار للماهمين ، فضلا عن مسؤوليتها في توفير اجواء العمل المناسبة وحماية العاملين من اخطار العمل مع ضمان حقهم في العمل (البكري ، 2006 : 232) ، اما البعد الثاني فهو المسؤولية القانونية والتي تتمثل في القوانين التي تلتزم الادارة بها وتمثل لها ، ويشير (Blom & Pinzon ، 2009) الى ان هذا الالتزام هو شرط يريد المجتمع من المنظمات الالتزام به ، وذلك لأن القوانين التي يتم الالتزام بها في المجتمع تكون موضوعة على اساس مبادئ اخلاقية عامة ، اما البعد الثالث فهو المسؤولية الاخلاقية والتي تتضمن مقابلة التوقعات الاجتماعية غير المدونة ، والاخلاق بحد ذاتها تعد بعداً للمسؤولية الاجتماعية ، وفي هذا الصدد يشير (Carroll ، 1991) إلى أن امتلاك المسؤوليات الاخلاقية ليس لازماً على المنظمة ، لكنه جانب متوقع من المجتمع ، وعلى الرغم من أنها لا تشكل جانباً إلزامياً ، إلا إن عدم فعل الشيء الصحيح (الاخلاقي) يكون له تأثير كبير على المنظمة (الطائي ، 2010 : 179-180) ن واخيراً المسؤولية الانسانية والتي قد لا تشكل احد متطلبات العمل في المنظمة الا انه في حقيقته يمثل الرفاهية والشهرة والمكانة التي تحتلها المنظمة عبر ما تقوم به من فعاليات وأنشطة لخدمة المجتمع (البكري ، 2006 : 233) .

ثالثاً: ادارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية

فيما يخض العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية ، فيمكن القول ان المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تفرض عليها الاهتمام لتطوير المهارات والمقددرات الشخصية لمواردها البشرية (Robertson ، 2008 : 16) ، ومن وجهة نظر (Sudin ، 2011 : 81) تسعى ادارة الموارد البشرية الخضراء الى ادارة التفاعل بين المنظمة وبيئتها ، بالشكل الذي يساعد على تقليل التجاوزات التنظيمية وتوفير الادوات اللازمة لمنع تلوث البيئة وتوفير المنتجات الملائمة للمجتمع ، والتي من الممكن ان ينعكس في تحسين المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ، كما ان المنظمات اصبحت تدرك ضرورة تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية والمجتمع والبيئة التي تعمل فيها ، وهنا تبرز اهمية ادارة



الموارد البشرية الخضراء في مساعدة المنظمة في تحقيق هذه المهمة (Mandip ، 2012 : 244) ، وبناءً على ما سبق تم صياغة الفرضية الرئيسة للبحث والتي اشارة الى : " وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية " .

المبحث الثالث - الجانب العملي

سيتم في هذا المبحث تشخيص واقع واهمية المتغيرات المبحوثة وابعادها الفرعية في ضوء اجابات افراد عينة البحث ، فضلا عن تحديد علاقة الارتباط وتأثير بين المتغير المستقل والتابع ، بالشكل الذي يساعدنا في اختبار الفرضية الرئيسة التي انطلق منها البحث :

اولا : تشخيص واقع تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء واهميتها

تم قياس متغير تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء من خلال اربعة ابعاد هي : " الاستقطاب والاختيار ، وادارة وتقييم الاداء ، والتدريب والتطوير ، والتعويض " ، وفيما يلي تشخيص واقع واهمية هذه المتغيرات :

جدول (3) تشخيص واقع تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء واهميتها

المتغيرات	نسبة الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
الاستقطاب والاختيار	86.8%	4.33	0.46	0.11
ادارة وتقييم الاداء	86.3%	4.37	0.64	0.15
التدريب والتطوير	89.9%	4.42	0.40	0.09
التعويض	79.8%	4.30	0.53	0.12
ادارة الموارد البشرية الخضراء	83.2%	4.35	0.35	0.08

يمكن من خلال الجدول (3) تحديد الاهمية الاجمالية لمتغير ادارة الموارد البشرية الخضراء ، اذ بلغت النسبة المئوية للاتفاق حوله (83.2%) وهي نسبة جيدة واعلى من قيمة النسبة المئوية المعيارية للاتفاق البالغة (66.7%) ، وبالتالي فان هذه النسبة تعكس اهتمام المنظمة المبحوثة بممارسة تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تنفيذ كافة المهام والواجبات المتعلقة بمواردها البشرية ، كما بلغت قيمة الوسط الحسابي له (4.35) وهي اعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي البالغة (3) وبانحراف معياري (0.35) والذي يشير الى وجود انسجام عالي بين اجابات افراد العينة المبحوثة اتجاه هذا المتغير ، كما بلغت قيمة معامل اختلاف (0.08) . وعلى مستوى الابعاد الفرعية فقد حقق البعد "التدريب والتطوير" اعلى نسبة اتفاق بلغت (89.9%) وهي ايضا اعلى من قيمة النسبة المئوية المعيارية للاتفاق ، وما يؤكد هذه النتيجة هي قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد البالغة (4.42) وهي ايضا اعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.40) وبمعامل اختلاف (0.09) ، وعليه فان هذه النتائج تشير وبدلالة واضحة اهتمام المنظمة المبحوثة بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء عند اعداد برامج التدريب والتطوير لمواردها البشرية . اما البعد "التعويض" فقد حقق ادنى نسبة اتفاق بلغت (79.8%) وهي ايضا نسبة جيدة واعلى من قيمة النسبة المئوية المعيارية للاتفاق ، وبوسط حسابي بلغت قيمته (4.3) وبانحراف معياري (0.53) ومعامل اختلاف (0.12).

ثانياً: تشخيص واقع المسؤولية الاجتماعية وأهميتها

تم قياس متغير المسؤولية الاجتماعية من خلال اربعة ابعاد هي : " المسؤولية الاقتصادية ، والمسؤولية القانونية ، والمسؤولية الاخلاقية ، والمسؤولية الانسانية " ، وفيما يلي تشخيص واقع واهمية هذه المتغيرات:

جدول (4) تشخيص واقع المسؤولية الاجتماعية وأهميتها

المتغيرات	نسبة الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
المسؤولية الاقتصادية	83.1%	4.33	0.54	0.12
المسؤولية القانونية	93.7%	4.43	0.51	0.12
المسؤولية الاخلاقية	86.6%	4.28	0.48	0.11
المسؤولية الانسانية	82.1%	4.27	0.71	0.17
المسؤولية الاجتماعية	84.3%	4.33	0.41	0.09

يمكن من خلال الجدول (4) تحديد الاهمية الاجمالية لمتغير ادارة الموارد البشرية الخضراء ، اذ بلغت النسبة المئوية للاتفاق حوله (84.3%) وهي نسبة جيدة واعلى من قيمة النسبة المئوية المعيارية للاتفاق البالغة (66.7%) ، وبالتالي فان هذه النسبة تعكس اهتمام المنظمة المبحوثة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع والبيئة التي تعمل ضمنها ، كما بلغت قيمة الوسط الحسابي له (4.33) وهي اعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي البالغة (3) وبانحراف معياري (0.41) والذي يشير الى وجود انسجام عالي بين اجابات افراد العينة المبحوثة اتجاه هذا المتغير ، كما بلغت قيمة معامل اختلاف (0.09) . وعلى مستوى الابعاد الفرعية فقد حقق البعد "المسؤولية القانونية" اعلى نسبة اتفاق بلغت (93.7%) وهي ايضا اعلى من قيمة النسبة المئوية المعيارية للاتفاق ، وما يؤكد هذه النتيجة هي قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد البالغة (4.43) وهي ايضا اعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.51) وبمعامل اختلاف (0.12) ، وعليه فان هذه النتائج تشير وبدلالة واضحة اهتمام المنظمة المبحوثة بتحقيق المسؤولية القانونية كاحدى ابعاد المسؤولية الاجتماعية . اما البعد "المسؤولية الانسانية" فقد حقق ادنى نسبة اتفاق بلغت (82.1%) وهي ايضا نسبة جيدة واعلى من قيمة النسبة المئوية المعيارية للاتفاق ، وبوسط حسابي بلغت قيمته (4.27) وبانحراف معياري (0.71) ومعامل اختلاف (0.17).



ثالثاً : تحليل علاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الخضر وبين المسؤولية الاجتماعية

يظهر الجدول (5) قيم الارتباط لمعامل (Spearman) بين إدارة الموارد البشرية الخضر والمسؤولية الاجتماعية :

جدول (5) قيم الارتباط لمعامل (spearman) بين إدارة الموارد البشرية الخضر والمسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية الخضر	ادارة الموارد البشرية الخضر	الاستقطاب والاختيار	ادارة وتقييم الاداء	التدريب والتطوير	التعويض	الاجمالي
المسؤولية الاقتصادية	0.63**	0.379*	0.755**	0.254	0.639**	
المسؤولية القانونية	0.66**	0.239	0.646**	0.361	0.591**	
المسؤولية الاخلاقية	0.60**	0.406*	0.610**	0.307	0.683**	
المسؤولية الانسانية	0.207	0.248	0.361	0.227	0.467*	
الاجمالي	0.674**	0.431*	0.738**	0.240	0.708**	

* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05

** الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (5) ان قيمة علاقة الارتباط بين المتغير التفسيري "ادارة الموارد البشرية الخضر" و المتغير الاستجابي "المسؤولية الاجتماعية" بلغت (0.708**) وهي علاقة موجبة قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01) ، وهذه النتيجة تشير وبدلالة واضحة ان ادارة الموارد البشرية الخضر تعد احدى المحركات الاساسية التي تعتمد عليها المنظمة المبحوثة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه المنظمة التي تعمل ضمنها . وقد كانت اقوى علاقة ارتباط بين بعد "التدريب والتطوير" وبعد "المسؤولية الاقتصادية" اذ بلغت قيمتها (0.755**) وهذه النتيجة تشير وبدلالة واضحة تركيز المنظمة المبحوثة عند تدريب وتطوير مواردها البشرية على تحقيق المسؤولية الاقتصادية . في حين كانت اضعف علاقة بين بعد "التعويض" وبعد "المسؤولية الانسانية" اذ بلغت قيمة الارتباط بينها (0.227) . ومن ملاحظة النتائج المذكورة في الجدول (5) ، يظهر أن بعد "الاستقطاب والاختيار" حقق اربعة علاقات ارتباط إيجابية مع متغير المسؤولية الاجتماعية وابعادها أي بنسبة (80%) من إجمالي العلاقات ، وأن بعد "ادارة وتقييم الاداء" حقق ثلاثة علاقات ارتباط إيجابية مع متغير المسؤولية الاجتماعية وابعادها وهو يعادل (60%) من إجمالي العلاقات ، وقد حقق البعد "التدريب والتطوير" اربعة علاقات معنوية أي ما يعادل (80%) ، واخيراً لم يحقق البعد "التعويض" اي علاقات ارتباط مع متغير المسؤولية الاجتماعية وابعادها ، اي أن إجمالي العلاقات المعنوية المتحققة هي (16) علاقة من أصل (25) أي بما تعادل (64%) من اجمالي العلاقات . وبالتالي فان هناك مبرر لقبول الفرضية الرئيسة للبحث التي مفادها " وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضر والمسؤولية الاجتماعية " .



رابعاً : تحليل اثر تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المسؤولية الاجتماعية

يوضح الجدول (6) نتائج تحليل اثر تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المسؤولية الاجتماعية باستعمال نموذج الانحدار البسيط وكما موضح في الجدول ادناه :

جدول (6) نتائج تاثير تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المسؤولية الاجتماعية

المتغيرات المستقلة	a	B	R2	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الاستقطاب والاختيار	1.88	0.57	0.41	19.402	0.001
ادارة وتقييم الاداء	2.943	0.32	0.25	9.112	0.005
التدريب والتطوير	1.16	0.72	0.50	28.002	0.001
التعويض	3.304	0.238	0.19	8.042	0.05
الاجمالي	0.488	0.882	0.58	37.88	0.001

يمكن من خلال الجدول (6) تحديد اثر اجمالي متغير تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المسؤولية الاجتماعية ، نجد ان قيمة (f) المحسوبة بلغت (37.88) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.56) عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (99%) ، وهذه النتائج تؤكد وجود اثر لتطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في المسؤولية الاجتماعية ، كما بلغت قيمة الثابت ($a=0.488$) وهذا يعني هناك وجود للمسؤولية الاجتماعية بمقدار (0.488) وحتى وان كانت تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء تساوي صفر ، وبلغت قيمة ($B=0.882$) اي ان تغيير في تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغيير في المسؤولية الاجتماعية بمقدار (0.882) ، اما قيمة ($2R$) فقد بلغت (0.58) ، وهذا يعني أن ما مقداره (58%) من التباين الحاصل في المسؤولية الاجتماعية هو تباين مُفسّر بفعل تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء الذي دخل الأنموذج ، وأن (42%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل اخرى لم تدخل أنموذج الانحدار . كما ان عدد نماذج الانحدار التي حققت أثر ذات دلالة معنوية وكما موضحة في جدول (6) بلغت (5) نماذج من اصل (5) ، اي ان نسبتها تساوي (100%) من اجمالي العلاقات التأثيرية ذات الدلالة معنوية . وبما ان إجمالي تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء حققت أثر معنوي في المسؤولية الاجتماعية ايضا ، فأن هناك مبرر بعدم رفض الفرضية الرئيسة للبحث والتي مفادها : " وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية ."



المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

يستنتج الباحثان مما سبق ان المنظمة المبحوثة تعتمد على تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تنفيذ كافة المهام والواجبات المتعلقة بمواردها البشرية ، وان نسبة الاعتماد هذه تزداد عند ممارسة أنشطة تدريب وتطوير الموارد البشرية العاملة في المنظمة المبحوثة . وتسعى المنظمة الى تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع والبيئة التي تعمل ضمنها وبشكل خاص المسؤولية القانونية . وقد حققت ادارة الموارد البشرية الخضراء وابعادها (16) علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير المسؤولية الاجتماعية وابعادها ، وبالتالي فان هذه النتائج تؤكد اهمية تطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في مساعد المنظمات في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في ظل البيئة التي تعمل فيها . وعليه اوصى الباحثان على ضرورة زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بتطبيقات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تنفيذ كافة المهام والواجبات المتعلقة بمواردها البشرية واستخدامها في تحقيق مسؤوليتها الاجتماعية اتجاه المجتمع والبيئة التي تعمل ضمنها ، وذلك من خلال الاطلاع على التجارب الدول المتقدمة في هذا المجال ومحاولة توظيف افكارها في بيئها ، فضلاً عن اقامة الحلقات النقاشية والندوات العلمية والاستعانة بذوي الخبرة والمعرفة في المجال المبحوث .

المصادر

1. الأحمر ، ساهر عبد الكاظم (2007) تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في إستراتيجية العمليات : دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بحث غير منشور .
2. البكري ، ثامر ياسر (2001) التسويق والمسؤولية الاجتماعية ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
3. البكري ، ثامر ياسر (2006) التسويق اسس ومفاهيم معاصرة ، الطبعة الاولى ، عمان .
4. البوتاني ، سميرة ياقو قاوز (2007) استراتيجية اصلاح وتطوير ادارة الموارد البشرية في القطاع الصحي العام : دراسة حالة في عينة من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة ، بحث دبلوم عالي ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بحث غير منشور .
5. الجرجري ، احمد حسين حسن (2006) تأثير إدارة المعرفة في الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية : دراسة استطلاعية في بعض الشركات الصناعية في محافظة نينوى ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، بحث غير منشور .
6. زايد ، عادل محمد (2003) ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجي ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، الانترنت .
7. الساعدي ، مؤيد يوسف نعمة (2006) التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية وأثرهما في إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية : دراسة تشخيصية تحليلية في عينة من المنظمات الصحية ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بحث غير منشور .



8. السالم ، مؤيد سعيد و صالح ، عادل حرحوش (2000) إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الاولى ، دار الكتب والوثائق ، بغداد .
9. سميرة ، عبدالصمد (2008) تقييم ادء العاملين في ادارة الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ، الجزائر .
10. الصغير ، قراوي أحمد و احمد ، إبراهيمي (2004) إدارة الموارد البشرية وموقعها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة الحديثة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ، الجزائر .
11. الطائي ، ابراهيم خليل ابراهيم (2010) تطوير نموذج المسؤولية الاجتماعية في ضوء قياسات القوة والأخلاقيات في الكليات الأهلية العراقية ببغداد ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بحث غير منشور .
12. الطه ، شهاب محمد محمود (2002) المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات الإنتاجية في توفير مبدأ حماية المستخدم : بالتطبيق على مجموعة من المنظمات العراقية ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، بحث غير منشور .
13. العاني ، الاء عبد الموجود عبد الجبار محمد (2002) أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دعم برامج إدارة الجودة الشاملة : دراسة لأراء المدراء في عينة من المنظمات الصناعية العامة /محافظة نينوى ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، بحث غير منشور .
14. العكيلي ، جميل جابر تمر (2010) أثر التحسين المستمر لوظائف إدارة الموارد البشرية في أداء المستشفيات (دراسة إستطلاعية في مستشفى الصدر العام) ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، بحث غير منشور .
15. الغالي ، طاهر محسن منصور والعامري ، صالح مهدي محسن (2005) المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر ، عمان .
16. المالك ، عبدالرضا ناصر محسن (2009) إبعاد إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة ودورها في الأداء الاستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة : دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية في البصرة ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بحث غير منشور .
17. محمد ، نوال يونس (2005) اعادة تصميم نظام تقييم اداء الافراد في المنظمات وإنعكاسه في قرارات الموارد البشرية : دراسة حالة في رئاسة محكمة استئناف نينوى الاتحادية ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، بحث غير منشور .
18. محمود ، أحمد زهير توفيق (2002) أثر نظام المعلومات الإدارية في ترشيد قرارات إدارة الموارد البشرية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري بعض المنظمات الصناعية



الحكومية في محافظة نينوى ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، بحث غير منشور .

19. محمود ، ابتسام احمد (2011) دور مدونات السلوك الأخلاقي للهيئات التمريضية في المسؤولية الاجتماعية :دراسة استطلاعية ، بحث دبلوم عالي ، كلية الادارة والاقتصاد ،جامعة بغداد ، بحث غير منشور .

20.Chen , Chung-Jen & Huang , Jing-Wen (2009) Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity , Journal of Business Research.

21.Dessler, Gary (2002) Human Resource Management, 7 edition, Prentice-Hall, New York.

22.Kotler , Philip & Armstrong , Gary (1999) Principles of marketing , 8 Edition , Printed in the united states of America.

23.Pride , William & Ferrele , G (2000) Marketing concepts and strategies.

24.Noë , Raymond , A & Hollenback , John ,R & Gerhart , Barry & Wright , Patrick ,M (2006) human resource management Gaining a competitive advantage .

25.Mandip , Gill (2012) Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability , Research Journal of Recent Sciences , Vol. 1,pp 244-252.

26.Muster , Viola (2011) Green work-life balabce : a new perspective for Green HRM , German Journal of Research in Human Resource Management ,Vol 25 , No (2) , PP 141 -156.

27.Rudelius , Hartley . K (2007) the core marketing , 2 Edition .

28.Robertson , Mandy (2008) Green HRM: A review, process model, and research agenda , University of Sheffield Management School , Email: M.Robertson @sheffield.ac.uk.

29.Stewart , Greg . L & Brown , Kennetn .G (2009) human resource management linking strategy to practice , Wiley plus .

30.Sudin , suhaimi (2011) Strategic Green HRM: A proposed model that supports Corporate Environmental Citizenship , journal International Conference on Sociality and Economics Development , vol.10 , pp79-83.