

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة

أ/ هبة سعيد عبد الرحمن الزفتاوى¹ أ.د/ جابر عبد العاطي محمد²

أ.د.م/ عصام حمدي أمين³

معهد الدراسات العليا والبحوث البيئية¹ أستاذ الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة جامعة دمنهور²

أستاذ المحاسبة المساعد، كلية التجارة جامعة دمنهور³

الملخص:

استهدفت الدراسة اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الخمسة والمتمثلة في: التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، حفظ الطاقة في التنمية المستدامة لمجموعة من الموظفين، وكيف لإدارة الموارد البشرية الخضراء ان تجعل من التنمية المستدامة عمل مؤسسي قائم، وانطلق البحث من فرضية رئيسية لاستكشاف العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث عن طريق تحليل إجابات عينة البحث التي شملت 45 موظف وموظفة من العاملين في شركة موبكو، وتم جمع البيانات والمعلومات باستخدام قائمة الإستقصاء، فضلا عن التواجد الميداني للباحثين، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) ومجموعة من الأساليب الاحصائية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة.
الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء – التوظيف الأخضر – التنمية المستدامة

المقدمة:

أخذ موضوع الموارد البشرية وكذلك التنمية المستدامة اهتماما كبيرا لدى العالم في أغلبيته وخصوصا في مجال الاقتصاد والاجتماع، ومن المؤكد أن نجاح أي مشروع يتوقف على مدى الاهتمام بالموارد البشري حيث أنه يشكل العنصر المحوري الذي يقوم عليه أي تنظيم إنساني. وقد تزايدت أهمية هذا العنصر نتيجة التطور العلمي والتكنولوجي الذي شهده العالم اليوم والذي زاد من حاجة أي تنظيم إلى اليد العاملة المحركة له والقائم بها. وكذلك مع ما شهد العالم خلال السنوات الأخيرة من تطورات جوهرية طالت مختلف جوانب الحياة وأثرت في مختلف أنواع المؤسسات، مما ولد عالما جديدا هو عالم العولمة الذي سادت فيه الثورة العلمية والتطورات التقنية الهائلة، والتي ساهمت في تشكيل الموارد البشرية في المنظمات والمؤسسات المعاصرة وصنعت أنماطا تنظيمية جديدة وفي نفس الوقت طرحت وبقوة قيما وأفكارا جديدة. ونظرا للحاجة الماسة إلى الموارد البشرية في مختلف نشاط المؤسسات وتسيير الآلات التي تحتاج إلى العقل والجهد البشري من أجل صيانتها والعمل عليها ومن هنا ظهر ما يسمى بمصلحة الموارد البشرية والتي تهتم بالفرد كجزء لا يتجزأ من التنظيم. وأيضا نظرا للاهتمام المتنامي للموارد البشرية منذ منتصف القرن العشرين يعود جزء كبير منه إلى إدراك القيادات الإدارية لأهمية العنصر البشري.

وتمثل إدارة الموارد البشرية إحدى أهم الوظائف بالدول والمنظمات وخصوصا الاقتصادية منها على اختلافها، لكونها تضمن تزويدهم بما تحتاجه من الموارد البشرية الضرورية لنشاطها، والتي تعتبر بدورها أهم عوامل الانتاج والتنمية على الاطلاق، فهي المحرك الذي يدفع بقية العوامل الاخرى من الانتاج والتنمية والنهضة، لذلك فنجاح الدول أو المنظمات وتميزها مرتبطان بمدى امتلاكها لموارد بشرية عالية الكفاءة، الامر الذي يستدعي ضرورة الاهتمام بها وصيانتها باستمرار، وهي المسؤولية الملقاة على عاتق القائمين على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، حيث يلتزمون بتوفير أفضل الظروف والكفاءات وضمان تحقيقها لاعلى مستوى ممكن.

ونظرا للتطورات السريعة التي تعرفها البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات والبلدان اليوم، خاصة ما تعلق منها بالتكنولوجيا الحديثة وتطور طرق العمل، بالإضافة إلى زيادة حدة المنافسة على المستويين المحلي والدولي في ظل العولمة والانفتاح على الاسواق كل هذا انعكس مباشرة على متطلبات الوظائف التي صارت أكثر مرونة وتنوعا من ذي قبل، وهو ما استوجب اتخاذ الاجراءات والتدابير التي من شأنها جعل الموارد البشرية قادرة على التكيف مع مختلف الظروف ويستجيب لهذه المتطلبات، وهي الغاية التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال أنشطتها المختلفة، وعلى رأسها كيفية تكوين وتخطيط لمورد بشري ذو كفاءات فعالة في تحقيق تنمية مستدامة تنتفع بها البلاد ويسعد بها العباد وتصفو في ظلها البيئة والمناخ الذي باتت تحت رحمتها عديد من البشر.

كما أن المورد البشري يلعب دورا هاما في خدمة التنمية في نطاق جميع دول العالم، باعتباره عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف الى قوة الامة وقد زاد الاهتمام بالمورد البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة حيث يكون قادر على الابداع والتطوير، مما دفع بدول العالم لتخصيص مبالغ طائلة من أجل تحسين ناتج هذا المورد وجعلها أكثر ملائمة مع متطلبات التنمية المستدامة.

ونظرا للمفاهيم المتعددة للتنمية المستدامة الى أنه يمكن اعتبارها عملية ديناميكية مستمرة تنبع من الكيان وتشمل جميع الاتجاهات، فهي كعملية مطردة تهدف إلى تبديل الهياكل الاجتماعية وتعديل الادوار والمراكز وتحريك الامكانيات المتعددة الجوانب بعد رصدها وتوجيهها نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية وبناء دعائم الدولة العصرية وذلك من خلال تكافل القوى البشرية لترجمة الخطط العلمية التنموية إلى مشروعات فاعلة تؤدي مخرجاتها إلى إحداث التغييرات المطلوبة و المرغوبة المرتقبة.

وقد أدت منهجيات الادارة البشرية المعاصرة لدمج منظومة إدارة الموارد البشرية مع المنظومة الادارية التكنولوجية ككل في تناغم يؤدي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بأعلى مستوى ممكن من الكفاءة. ولقد برز مفهوم التنمية المستدامة على غرار تفاقم مشكلة التدهور البيئي وبداية اصطدام مطالب حماية البيئة الاقتصادية و التي لم تأخذ بعين الاعتبار حاجات الاجيال المستقبلية والاعتبارات البيئية التي عكرت صفوة حياة الانسان الطامح إلى الرفاهية وتعتبر التنمية المستدامة إشباع حاجات الحاضر والارتقاء بالرفاهية الاجتماعية ال يمكن أن يكون على حساب قدر الاجيال القادمة في تلبية احتياجاتها المادية والمعنوية وذلك بالعمل على حفظ قاعدة الموارد الطبيعية كما يدعو الى ضرورة دمج الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.

مشكلة البحث:

تتميز البيئة في الوقت الحاضر بالديناميكية العالية والتغيرات المتسارعة والتعقيد العالي وكل هذه تكون سبب في خلق الكثير من الفرص والتحديات في نفس الوقت, وهذا كان سبباً في سعي المنظمات وراء دراسة وتحليل مواردها ومن ضمنها المورد البشري باعتباره الأساس في دعم بقاء المنظمة وذلك من خلال عمليات الاستقطاب والتوظيف والتدريب والتطوير الصديق للبيئة، وتعد التنمية المستدامة أسلوباً من أساليب التنمية الذي يفرضها هذا التطور والتي تفرض علي الدول والهيئات والمنظمات ومؤسسات المجتمع المدني والأفراد مواكبتها حتي يتم تحقيق التوازي البيئي ، ويوجد الكثير من الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة في الدول الأجنبية ولكن تهدف الدراسة الحالية إلي دراسة العلاقة في دولة عربية وهي مصر لذا تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي حول ما هو أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة والتي يمكن تقسيمها لعدة تساؤلات فرعية وتتمثل فيما يلي :

- ١/٢ ما مفهوم وأهمية وأهداف التنمية المستدامة؟
- ٢/٢ ما هي ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟
- ٣/٢ ما هي التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الخضراء؟
- ٤/٢ ما هو مفهوم وأهمية التنمية المستدامة؟
- ٥/٢ ما هي ابعاد التنمية المستدامة؟
- ٦/٢ ما هي مبادئ التنمية المستدامة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلي تحقيق مجموعة من الأهداف ويتمثل الهدف الرئيسي في دراسة اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١/٣ توضيح مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء وأهميتها وأهدافها.
- ٢/٣ دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- ٣/٣ دراسة التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- ٤/٣ توضيح مفهوم وأهمية التنمية المستدامة.
- ٥/٣ دراسة ابعاد التنمية المستدامة.
- ٦/٣ توضيح مبادئ التنمية المستدامة.
- ٧/٣ توضيح اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث الأكاديمي من مسابرة للبحوث التي عُنت بدراسة وإختبار أثر الممارسات الخضراء على إدارة الموارد البشرية هي من الدراسات التي تسعى الى تحقيق إضافات علمية بهذا الخصوص. والاطلاع على ما ورد من أدبيات ودراسات تناولت الممارسات الخضراء للموارد البشرية. كما تعد الاستدامة من المداخل الأكثر حداثة في تحقيق أداء المنظمات بأبعاده الثلاثي البيئي والاقتصادي والاجتماعي كما يستمد هذا البحث أهميته العملية من المحاولة إلى الوصول إلى دليل عملي علي تلك العلاقة، من خلال التطبيق علي مجموعة من الشركات المقيدة بالبورصة المصرية

حدود البحث:

في ضوء مشكلة البحث وتحقيق أهدافه سوف يقتصر البحث علي استقراء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث (اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة) ولذلك لن يتم التعرض إلى العوامل الأخرى المؤثرة علي التنمية المستدامة إلا بقدر ما يلزم علمياً لمعالجة مشكلة البحث، كما سوف تقتصر الدراسة التطبيقية علي عينة من الشركات غير المالية المدرجة بالبورصة المصرية خلال الفترة 2016-2021، ومن ثم يخرج نطاق البحث عن دراسة الشركات والمؤسسات المالية. وأخيراً فإن قابلية نتائج البحث للتعميم مشروطة بضوابط تحديد مجتمع وعينة الدراسة والمنهجية المستخدمة في إختبار العلاقة محل الدراسة.

خطة البحث

لمعالجة مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه وفي ضوء حدوده سوف يستكمل الباحث خطوات البحث على النحو التالي:
- تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بأثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة، واشتقاق فرض البحث.
- منهجية البحث.
- نتائج البحث والتوصيات ومجالات البحث المقترحة.
1/6 تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بأثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة، واشتقاق فرض البحث.

- إدارة الموارد البشرية الخضراء Green HR

تشير إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى دمج الإدارة البيئية للمنظمة مع أهداف ممارسات إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والتقييم والمكافآت (Jafri,2012)). كما قام Jain, A. (2016). بتعريفها بأنها الأنشطة والسياسات والممارسات والأنظمة التي تهدف إلى تبني العاملين للنهج الأخضر و ذلك لتحقيق الأهداف البيئية للمنظمة. كما أشار (مصري, 2016) إليها علي أنها عملية حديثة في المنظمات تعتمد علي الموارد البشرية باعتبارها جزء لا يتجزأ من المبادرات الخضراء والتي تتضمن تطور عمليات المنظمة وتقنياتها واستخدام أمثل للكفاءة والطاقة والموارد المتاحة بالمنظمة، مثل إعادة التدوير والتدريب عبر الإنترنت.

تعددت التعريفات المقدمة لتعريف ادارة الموارد البشرية الخضراء حيث عرفها Renwick et al,2008)) بأنها عبارة عن دمج الادارة البيئية في وظائف ادارة الموارد البشرية ، بالإضافة الى ان السياسات المتميزة في مجال الاستقطاب ، وادارة الاداء والتقييم والتدريب والتطوير ، وعلاقات العمل والاجور والمكافآت تعتبر أدوات قوية لتوافق العاملين مع الاستراتيجية البيئية للمنظمة ، وعرفها Jabbour, (2013) بأنها المواءمة المنهجية والمخططة لوظائف ادارة الموارد البشرية النموذجية مع الاهداف البيئية للمنظمة . بالإضافة الى ان سياسات ادارة الموارد البشرية تستخدم لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد داخل المؤسسات التجارية وتعزيز القضايا البيئية التي تعزز من معنويات العاملين وتحقق رضائهم . في حين تم تعريفها وفقا لدراسة Jabbour et al ,2010 بأنها جعل الابعاد الوظيفية لإدارة الموارد البشرية خضراء مثل الوصف الوظيفي ، والاستقطاب والاختيار والتدريب وتقييم الاداء والمكافآت . اما Rani & Mishra ,2014 استخدم سياسات ادارة الموارد

البشرية لدعم الاستخدام المستدام للموارد داخل المنظمات ، والذي يعد من اهم الاسباب التي تساعد استدامة البيئة .

وفي ضوء الكتابات والادبيات البحثية التي تناولت الوظائف الخضراء لادارة الموارد البشرية والتي يتضح منها اختلافات بين الكتاب والباحثين في تحديدهم للوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية فتم اختيار الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية الأكثر شيوعا في الدراسات وتتمثل فيما يلي :الاستقطاب والاختيار الاخضر ، والتدريب والتنمية الاخضر ، وادارة الاداء الاخضر ، والتعويضات الخضراء ، الوصف الوظيفي الاخضر ، التوظيف الاخضر ، فرق العمل الخضراء ، والثقافة الخضراء) ويمكن توضيح هذه الوظائف فيما يلي:

- التوظيف الأخضر:

هو نظام يتم التركيز فيه علي أهمية البيئة وجعلها عنصرا رئيسيا داخل المنظمة، عادة ما يشكل مرشحي الوظائف الخضراء شريحة كبيرة من القوي العاملة من أصحاب المعرفة والمهويين الذين يستخدمون معايير خضراء عند التقديم للوظائف المعلنة (Deshwal, 2015), وهذا ما يعزز عملية جذب المواهب الجديدة داخل المنظمات وبالخصوص تلك التي لديها ممارسات خضراء ضمن أعمالها.(الزبيدي,2016) في الفترة الاخيرة تم تم التوجه والاهتمام بالبيئة اي رغبة جميع دول العالم بالعمل مع المنظمات التي تهتم وتحافظ على بيئتها من خلال اعتماد اسلوب التوظيف الاخضر كما له دور في عملية تنمية المسار الوظيفي للمنظمات . وبالتالي تزيد من قابلية المنظمات من جذب الموارد البشرية حيث ان كلما كانت قدرة المنظمة على جذب المتقدمين من ذوي الكفاءات العالية وقت مبكر من عملية التوظيف كلما كان لها تأثير على المراحل اللاحقة للمنظمة وبالتالي تحقيق الاهداف على المدى الطويل .

ان التوظيف الأخضر يمكن المنظمات من الاستدامة والحفاظ على البيئة من خلال جذب المستقطبين الماهرين، وبالتالي يمكن من إكمال متطلبات التوظيف عن طريق موقع المنظمة أو وسائل الإعلام والانترنت أو هيئات العمل التي تقلل من تكاليف السفر لغرض المقابلة. إذ أن ممارسة الاستقطاب التي تدعم إدارة الموارد البشرية الخضراء تتضمن معلومات من البيئة المحيطة بالمنظمة وعن التزاماتها بالمسؤولية الاجتماعية. لذا فان البيئة المستقرة تهدف إلى تحفيز أي منظمة لتكون نظيفة وخضراء وتعمل تشجيع تلك المنظمة .

- التدريب الأخضر والتنمية:

يعد تعليم وتدريب القوى العاملة عنصريين أساسيين في تعزيز وتنفيذ ممارسات الادارة البيئية في منظمات الاعمال. ان عوامل الموارد البشرية مثل دعم الادارة العليا والتدريب البيئي وتمكين الموظفين والعمل الجماعي وأنظمة المكافآت هي عناصر اساسية في عملية تنفيذ وصيانة نظام الادارة البيئية . فالتدريب البيئي مناسب للمدربين وغيرهم من الموظفين ، حيث يظهر الموظفون تدريبهم وتأهيلهم من خلال العمل الجماعي . التدريب البيئي هو العامل الأكثر أهمية فيدون تدريب محدد لا يتم تحقيق مستويات عالية من التنمية البيئية ، والتي ينبغي ان تكون أولوية للمنظمة التي تريد ان تظل قادرة على المنافسة .حيث يؤثر التدريب البيئي بشكل ايجابي على تطوير الاستراتيجيات البيئية الاحترافية ، ان تدريب الموظفين حسب الطلب له أثر مباشر و ايجابي على اداء المنظمات في التنمية المستدامة ويعدل ايجابيا العلاقة بين الموقف البيئي للمنظمة وادائها في التنمية .حيث أظهرت بعض

الدراسات التي تقدم المزيد من التدريب يمكن ان تحقق فعالية افضل في عمليات الادارة البيئية وان جميع المستويات الهرمية للموظفين يجب ان تتلقى تدريبا بيئيا لزيادة الوعي والمعرفة . وانه يتعين على المنظمات انشاء بيئة اعمال تتميز بمستويات عالية من الوعي البيئي والتوجيه وتوفير التدريب البيئي الكافي لزيادة كفاءتها البيئية Moares et al (2018).

ويشير إلي تحليل الاحتياجات التدريبية في ضوء المعرفة البيئية ومهارات العاملين في الجوانب الخضراء المتعلقة ببيئة المنظمة (Milliman, 2013). كما يوضح Popli (2014) بأن التدريب الأخضر والتطوير تعني ممارسة تهدف إلي توجيه الإهتمام إلي تنمية مهارات الموظفين بما يقلل من أسباب التدهور البيئي والحفاظ علي الطاقة. والتدريب والتطوير هما عنصران أساسيان في تنفيذ الإدارة الخضراء ويعدان بمثابة الآليات المناسبة لتسهيل استدامة الشركات, والتي بدورها يمكن أن تخلق فرصة لتطوير رأس المال الفكري. ولضمان فعالية التدريب الأخضر ينبغي التخطيط له بما يتناسب مع طبيعة الوظائف فمثلاً تدريب موظف المخازن من المفترض ان يركز علي تقليل المخلفات والقمامة أو إدارة الطاقة (السكرانة, 2017).

- ادارة الأداء الأخضر:

ان ادارة الاداء هي عملية مستمرة للاتصال بين العاملين والمشرفين الذي يتم على مدار العام لكي يدعم الاهداف الاستراتيجية للمنظمة، وتشمل ادارة الاداء الاخضر كافة الامور بسياسات المنظمة والمسؤوليات البيئية. ويؤدي ادماج الادارة البيئية الى تحسين قيمة ونوعية الاداء البيئي ، حيث اشارت دراسة (Jabbour et al, 2008) ، الى ان ادارة الاداء تهدف الى تحسين الاداء بشكل عام ، وذلك من خلال مقارنة النتائج مع الاهداف والتي تسعى لتحقيق اهداف المنظمة على المدى العيد . الى ان ادارة الاداء الاخضر في ضوء رؤية الادارة البيئية تعني ان المنظمة تقوم بتقييم الاداء البيئي للعاملين ومساهماتهم في تحقيق النتائج داخل المنظمة ، وتم التأكيد على ان ايجاد مؤشرات الاداء الاخضر تعني انشاء العديد من المعايير لجميع الاعضاء في تقييم الاداء ، تغطي عدة موضوعات مثل الحوادث والمسؤوليات البيئية وتقديم الاهتمامات والسياسات البيئية ، كما تؤكد بعض الدراسات في هذا الصدد على ان مؤشرات الاداء الاخضر لا غنى عنها للمديرين والعاملين على حد سواء حيث يعتبر تقييم الاداء من اهم الجوانب المؤثرة على عملية وفعالية ادارة الاجور والمكافآت ، لذلك لا غنى عن تلك المؤشرات في نظم ادارة الاداء (Tang et al, 2017).

يشمل تقييم الأداء الأخضر موضوعات مثل " تحمل المسؤولية البيئية، وإبلاغ المسؤولين عن أي قصور في تطبيق السياسات البيئية، أو الكشف عن المشاكل البيئية الحالية أو المحتملة (Sharma & Gupta, 2016) . وعلي إدارة المنظمة قياس مدي التزام العاملين بالمعايير البيئية وإتباع إجراءات تأديبية مع من يخالف القواعد و الانشطة البيئية التي تهدف إلي حماية البيئة و تجعل المنظمة خضراء ومن بين تلك الإجراءات (التحذير، التهديد بالفصل النهائي من العمل، دفع غرامة) ويمكن أيضا ربط الوصف الوظيفي بأداء العاملين، وتقييم أداء العاملين الأخضر من خلالها وعلي الإدارة تشجيع العاملين علي السلوكيات الخضراء، وإعطاؤهم فرص للمشاركة في المبادرات الخضراء ومطالبتهم بتقديم أفكاراً خضراء وحلول

إبتكارية تتوافق مع أهداف المنظمة الخضراء ويكون التقييم وفقاً لمدي تحقق ذلك (عرونس, 2019). ويمكن للمنظمة تحقيق ذلك من خلال:
استخدام مؤشرات الأداء الأخضر في نظام إدارة الأداء والتقييم البيئي.
تحديد الأهداف والمسئوليات الخضراء للمديرين والعاملين.
تحليل الموقف من نظام إدارة الأداء ومدى توافقها مع أهداف الإدارة البيئية. (حمزة, 2019)
- توفير الطاقة:

يمثل حفظ الطاقة سلوك يفضي إلى حفظ الكمية المستهلكة من الطاقة بأنواعها، بهدف الحفاظ على البيئة والتوفير في مصاريف استهلاك الوقود، ورفع مسؤوليات الأفراد والمجتمعات تجاه البيئة، الاستخدام الفعال للطاقة حيث توظف التقنية في تحقيق نفس خدمة الطاقة باستهلاك طاقة أقل، وان الحفاظ على الطاقة لها إمكانيات كبيرة نحو البيئة وهنا الكثير من المطالب حول أنحاء العالم تؤكد إيقاف أجهزة التكييف والمصابيح قبل مغادرة مكان العمل كما أن هناك بعض المكاتب أدخلت فكرة تفقد إنبعثات الكربون من سيارات النقل ويشير المحترفون بالموارد البشرية أن أفضل الممارسات لدى المنظمات هي المشتركة، تشجيع الموظفين في مكان العمل على أن يكونوا أكثر صداقة وحفاظا على البيئة وذلك من خلال تشجيعهم على القيام ببعض الأنشطة مثل استخدام المصابيح الموفرة للطاقة واستخدام المصابيح المكتبية وخفض وتنزيل الستائر على نوافذ المكاتب في الصيف للحفاظ على الطاقة في المكاتب، فالحفاظ على الطاقة في المكاتب له تأثير إيجابي على البيئة، ففي محاولة لتوفير أكثر كفاءة وأفضل خدمات صديقة للبيئة،

قامت المكاتب في أنحاء العالم بتنفيذ عدة مبادرات للحد من الأثر البيئي، وبدأت إدارة الموارد البشرية في شركة سكاى البريطانية بالقيام بحمله لاستخدام 100% من الطاقة المتجددة حيث يطلب من الموظفين إيقاف أجهزة الكمبيوتر وأجهزة التلفاز والأضواء والاستفادة من الإضاءة الشمسية، حيث أن إدارة الموارد البشرية في المنظمات البريطانية الأخرى تؤكد على سياسة تنقل الموظفين والتشجيع على تبادل السيارات وزيادة استخدام وسائل النقل العام، ومن هنا يمكن تعريف الطاقة على أنها القدرة على القيام بعمل ما، فمهما كان العمل فكرياً أو عضلياً يتطلب لإنجازه كمية ملائمة من الطاقة، وتطورت مصادر الطاقة مع تطور وسائل العمل التي ابتكرها الإنسان لسد احتياجاته المختلفة (المادية والمعنوية) على مدى تاريخه الطويل.

فقد ذكر (الطاهر, 2019) أن توفير الطاقة يمثل سلوك يفضي إلى توفير الكمية المستهلكة من الطاقة بأنواعها، بهدف الحفاظ على البيئة والتوفير في مصاريف استهلاك الوقود، ورفع مسؤوليات الأفراد والمجتمعات تجاه البيئة، ويشمل أيضاً تشجيعهم على برمجة أجهزة الكمبيوتر للدخول بمرحلة الخمول بعد عدة دقائق من تركها أو استخدام المصابيح الموفرة للطاقة أو استخدام المصابيح المكتبية وخفض وتنزيل الستائر على نوافذ المكتب في الصيف للحفاظ على الطاقة في المكاتب.

- التعويضات الخضراء:

يشير نظام الاجور والمكافآت الى مجموعة التدابير المجزية من اجل جذب العاملين والمحافظة عليهم وتحفيزهم ويمثل نظام الاجور والمكافآت الخضراء وظيفة رئيسية من الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية حيث تعتمد استدامة الاداء البيئي للمنظمة اعتماداً

كبيرا على ممارسات ادارة الاجور والمكافآت الخضراء لتحفيز المديرين على مبادرات الادارة البيئية للمنظمات ، يتم ذلك عن طريق اعطاء حوافز مالية للموظفين لأدائهم الاخضر الجيد في الوظائف بجانب المكافآت غير المالية مثل المدح والتقدير للموظفين بسبب اتباعهم الممارسات الخضراء . يمكن ان يضع قسم الموارد البشرية توصيفا وظيفيا للإدارة البيئية الخضراء عند الموظفين . بالإضافة الى ذلك ينبغي ادراج الاهداف الخضراء في توصيف الوظائف الادارية . في خطتها الاستراتيجية لتطوير نموذج المكافآت للمواهب ، يمكن ان تدرج المنظمة الوعي البيئي كأحد الكفاءات الاساسية المطلوبة من الموظفين ، وتستطيع المنظمات التي لديها ممارسات خضراء جذب المواهب الجيدة ، واعطاء الافضلية في الاختيار للمرشحين الذين هم " على دراية بالبيئة " ، والتي تصبح جزءا من اكتساب الموارد البشرية . (Halawi,& Zaraket, 2018).

هو استراتيجيات محددة ومجزية يتم تطبيقها لجذب العاملين وتحفيزهم والمحافظة عليهم، من خلال إعطاؤهم حوافز نقدية وغير نقدية كحافز لتحقيق الأهداف البيئية للمنظمة. Zibarras & Coan, (2015). ويعتبر نظام الأجور و المكافآت الخضراء أحد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ويرى

(Jabbour and Santos, 2008) أن التحفيز غير النقدي أو المعنوي له تأثير كبير في تحفيز العاملين وتشجيعهم. وأوضح (Renwick et al., 2008) العديد من أنواع المكافآت الخضراء مثل نظام الأجور الخضراء المكافآت الخضراء، التي تقدم لتشجيع العاملين علي اكتساب المهارات الخضراء، وتستخدم إدارة الموارد البشرية الخضراء التحفيز النقدي مثل (المكافآت، والعلاوات)، والتحفيز غير النقدي مثل (الإجازات وشهادات التقدير و الثناء اليومي، والهدايا)، علي أن تربطه بالمشاركة في المبادرات الخضراء و ذلك بتقييم الأداء الأخضر.

- الاستقطاب والاختيار الأخضر:

الاستقطاب الاخضر يعني عملية التوظيف غير الورقية بأقل اثر على البيئة . وهو نظام يتم فيه التركيز على اهمية البيئة وجعلها عنصرا رئيسيا في الصناعة المصرفية . بالإضافة الى ذلك ، فان هؤلاء الافراد\ يتم تحريكهم ايضا وهم متحمسون للعمل في صناعة مصرفية خضراء صديقة للبيئة . نستنتج ان الاستقطاب الاخضر يوفر لأصاحب العمل زيادة الفرصة في جذب المرشحين والاحتفاظ بهم بعد الترشيحات . في الاونة الاخيرة يجعل الاتجاه الاخضر موضوعات الاستقطاب كقضايا للبيئة ، وبالتالي يجعل الموظف صديقا للبيئة في تحقيق الاهداف البيئية وكيف ينظر الموظفين الى الوظيفة ومعايير الاستدانة على النحو المطلوب على سبيل المثال ، يمكن القيام بعملية الاستقطاب والاختيار في صورة مقابلات شخصية غير ورقية ومواقع صديقة للبيئة وايضا ممارسات اخرى في التوظيف . يمكن للقائمين على الاستقطاب تنفيذ السياسات الخضراء وكذلك سياسات الادارة في وضع السياسات الخضراء لتحقيق الاهداف (chanderjeet, 2017).

- الوصف الوظيفي الاخضر:

بشكل عام، يمكن استخدام توصيف الوظائف لتحديد عدد المهام والواجبات والمسئوليات المتعلقة بحماية البيئة . وفي هذه الايام، قامت بعض المنظمات بدمج المهام والواجبات والمسئوليات البيئية والاجتماعية قدر الامكان في كل وظيفة من اجل حماية البيئة

. في بعض المنظمات، يشمل كل وصف وظيفي على واجب واحد على الأقل يتعلق بحماية البيئة ، ويشمل أيضا على وجه التحديد المسؤوليات البيئية كلما كان ذلك ممكنا .قد تشمل الاوصاف الوظيفية مواصفات الاشخاص الوظيفية المتطلبات البيئية والاجتماعية والشخصية والفنية للمنظمات قدر الامكان . على سبيل المثال، يجب تضمين مهام حماية البيئة الى جانب تخصيص ادوار التقارير البيئية ومهام الصحة والسلامة . بالإضافة الى ذلك، تستخدم بعض الشركات فرق العمل والفرق متعددة الوظائف كتقنيات تصميم الوظائف لإدارة المشكلات البيئية بالمنظمة بنجاح (Hussian, 2018)).

- تحليل الدراسات التي تناولت أهمية إدارة الموارد البشرية:

لا تقتصر أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء على المستوى التنظيمي ولكن أيضا على مستوى الفرد الذي يتمتع بحياة خاصة بالإضافة إلى حياة خاصة بالإضافة إلى حياة العمل، لذلك لا بد من تسهيل السلوك الصديق للبيئة في كل مجالات الحياة، وبالتالي سيكون التخصيص مفيدا بالنسبة للموظف في تقديم مساهمة كبيرة لإدارة منظماتهم بيئيا بنجاح، ولأن 10 يصبح مواطنًا صالحًا يساهم مساهمة كبيرة في الاستدامة البيئية.

ويدرك العديد من أصحاب من أصحاب العمل أن الممارسات الخضراء للموارد البشرية تحقق مجموعة من المزايا:

- اتخاذ القرارات الصديقة للبيئة: وجود الموظفين الذين يفهمون أهمية الاستدامة تمكن من اتخاذ القرارات التي تساعد على تحقيق الابتكار وإيجاد حلول للمشاكل البيئية حتى في حياتهم المهنية.

- زيادة الرغبة في العمل بالوظائف الخضراء: يصبح الخيار الأكثر تفضيلا في استقطاب المواهب الخضراء غير المستدامة.

- تحسين المبيعات: تساعد إدارة الموارد البشرية الخضراء على إنتاج منتجات صديقة للبيئة وهذا يؤدي إلى تحسين المبيعات وخفض التكاليف.

- يحسن علاقة الشركة مع أصحاب المصلحة (العملاء، الموردين، البائعين، المساهمين، الوكالات الحكومية، الموظفين، وسائل الإعلام).

- انه يوفر ميزة تنافسية للشركة في الصناعة وكذلك في السوق

- ممارسة الإدارة الخضراء أيضا مفيد للشركات لأنها تساعد على توفير المال ويقلل من الآثار السلبية على البيئة، وبالتالي تجنب الكثير من تدخلات الحكومة.

- لا تقتصر مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء في إطار إدارة الموارد البشرية بل تمتد إلى المجالات الوظيفية للإدارة الخضراء من تسويق أخضر وإدارة سلسلة التجهيز والمحاسبة والتمويل الأخضر وهي بذلك تحمل نظرة شمولية من أجل موائمة العاملين مع استراتيجية الشركة البيئية للشركة.

- أهداف الموارد البشرية الخضراء:

تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء محاولة للتحكم في تأثير الإنسان على البيئة والتفاعل معها من أجل الحفاظ على الموارد الطبيعية. وتركز على تحسين رفاهية الإنسان للأجيال الحالية والمستقبلية، ونذكر إن إدارة الموارد البشرية الخضراء برنامج استباقي يهدف إلى تحقيق عدة أهداف تتمثل فيما يلي:

- مساعدة المنظمة على إدارة وتقييم الفعالية البيئية الخاصة بأنشطتها ومنتجاتها وخدماتها.

- تحسين الأداء البيئي العام من خلال ترشيد استخدام الموارد الطبيعية.
- وضع الاعتبارات البيئية عند اتخاذ القرارات، واتخاذ تدابير طويلة الأجل للحفاظ على البيئة.
- دمج الأهداف البيئية مع الأهداف العامة والخطط المستقبلية.
- الامتثال باستمرار للقوانين البيئية.
- **التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الخضراء:**
- بالرغم من الأهمية الكبيرة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للمنظمات بصورة عامة لما تنتج عنها من تبعات إيجابية لها وللمجتمع وعلى رأسها خلق التنمية المستدامة، ولكنها في نفس الوقت تواجه العديد من التحديات والتي يمكن تلخيصها كالآتي:
 - أن تدريب وتوظيف الموظفين للممارسات الخضراء قد تواجه مقاومة من قبل بعض الموظفين لعدم تقبلهم لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتزمتهم بالممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية.
 - إن تنفيذ الممارسات الخضراء يتطلب استثمارا مرتفعا وقد يحقق عائداً منخفضا في أداء تلك الممارسات.
 - ومن أهم التحديات التي تواجهها الأدوات المختصة في إدارة الموارد البشرية هو إنشاء هيكل عمل أخضر بالإضافة إلى إعداد عمليات تشغيل خضراء، وتوفير الأدوات الخضراء، وخلق التفكير الأخضر لموظفيهم.
 - هناك صعوبة كبيرة في عملية تقييم الأداء الأخضر للعاملين.
 - هناك صعوبة كبيرة في التحول من ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة موارد بشرية خضراء في مدة قصيرة.
- **تحليل الدراسات التي تناولت التنمية المستدامة:**
- يمكن تناول التنمية المستدامة بتعريفات عديده ولكن قبل التعرف على مفهومها بشكل واضح يمكن التطرق إلى ثلاث مفاهيم رئيسيه لعل أول هذه المفاهيم هو النمو الذي يعرف بأنه الزيادة في الدخل الحقيقي ولكي نشعر بتلك الزيادة لا بد وان يتحقق بعض الشروط لعل من أهمها هو ان يكون الزيادة في النمو اكبر من الزيادة في معدل النمو السكاني وايضا اكبر من الزيادة في الاسعار بالإضافة إلى ضرورة استدامته، ننتقل بعد ذلك إلى مفهوم آخر يعد مدخلا للتعرف على التنمية المستدامة هو التنمية فقط وتعرف على أنها التغيير الجذري في كافة القطاعات الإنتاجية ولا بد ان تتسم هذه التنمية بالاستدامة . نأتي إلى المفهوم الثالث وهو التنمية في العنصر البشري حيث يعد التنمية في راس المال البشري هي اهم انواع التنمية والاستثمار في اهم الاستثمارات على الاطلاق وذلك لأنه يعطي الصيغة الحركية لكل الاصول المادية ومن خلال تلك التعريفات السابقة المرتبطة ارتباط وثيق بالتنمية المستدامة يتضح انها تعرف على انها:
 - تلبية احتياجات الحاضر بشرط المحافظة على احتياجات الاجيال المقبلة وان يعيش الانسان مع الطبيعة وليس على حسابها كما يمكن ان تعرف بانها عباره عن الحفاظ على جودة حياه الانسان حاضرا ومستقبلا وتطلب زياده النمو ، حمايه البيئة ، الاهتمام بجانب الصحة للأجيال الحالية والمستقبلية على حد سواء.

وقد اكد Darwish,2015 على ان التعريف الاكثر انتشارا للتنمية المستدامة هو التعريف الذي تضمنه Brandtland Report,1987 بعنوان "مستقبلنا المشترك" بانها تلبية احتياجات الحاضر بدون الاثر في قدره الاجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها وازاد Whitfield, 2015 بانها حمايه قدره الارض على دعم الحياه بكافه اشكالها المتنوعة بناء على مبادئ كل من المساواة بين الانواع والتكافل واحترام الحقوق الأساسية مثل الحرية وتكافؤ الفرص للجميع.

وتري الباحثة أنه يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها " مفهوم يستجيب للتحديات العالمية المتعلقة بالنشاط البشري في كل من البلدان المتقدمة والنامية و هذا المفهوم الجديد للتطور الحضاري هو نتيجة الحاجة إلى تخفيف ومنع الآثار السلبية للتنمية الاقتصادية ، وهو يعتبر اتجاه حديث للتنمية الاقتصادية ، ويؤكد على إدخال الأساليب الجديدة للتنظيم وتحسين الإدارة للموارد ، سواء على المستوى الوطني او علي مستوي الكيانات الاقتصادية المختلفة ، وكذلك بشأن استبدال التقنيات المرهقة بأخرى "صديقة للبيئة".

- أبعاد التنمية المستدامة:-

يمكن تحديد ثلاث ابعاد والتي تقوم عليها عملية التنمية المستدامة حيث ان هناك شبه اجماع تؤكد معظم الدراسات والابحاث فيما يتعلق بأبعاد التنمية المستدامة على انها ثلاثة ابعاد مترابطة ومتداخله فيما بينها تتمثل في الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وفي ما يلي عرض موجز لأبعاد التنمية المستدامة الأساسية:-

١- البعد الاقتصادي للتنمية Economic Dimension of Development قدم الباحثون مساهمات اساسيه في النظرية الاقتصادية للاستدامة. حيث اظهروا الحد الاقصى لمستوى الفائدة الذي يمكن تحقيقه بمرور الوقت مع المستوى النهائي للموارد الطبيعية ، قد يكون الاثر ثابتا او متناقصا بمرور الوقت اعتمادا على ما يفترض حول رأس المال الاساسي والتقدم التكنولوجي الذي يتم به تخفيض الفائدة المستقبلية على وجه التحديد اظهر solow,1974 بأنه في ظل ظروف معينه يمكن تحقيق رفاه دائم مع مرور الوقت من خلال الحفاظ على اجمالي رأس المال وهذا يعني ان استنفاد رأس المال الطبيعي يمكن القضاء عليه من خلال الاستثمار في رأس المال الصناعي او انواع اخرى منهم من خلال الحفاظ على مستوى رأس المال الانتاجي وهو اعلى مستوى ممكن ، يمكن تحقيق الاستهلاك للشخص الواحد مع مرور الوقت على الاستدامة ، على الرغم ان solow لم يتحدث صراحة عن الاستدامة ، كانت تلك هي اول ورقه يمكن قراءتها في سياق نظريه النمو الاقتصاد الرسمي كهدف مستدام للمجتمع.

وتري الباحثة أن البعد الاقتصادي يركز على مبدأ العدالة في التوزيع للموارد بين الاجيال حيث يهتم بما يحقق استدامه النمو ، وذلك من خلال الاهتمام بنوعيته حيث يجب قيام النمو بالحفاظ على البيئة ومواردها ويفضل ان يكون مقترنا بخلق المزيد من فرص العمل بما يؤدي الى المساواة بين فئات المجتمع او تقليل الفجوة بين زياده الثروة والافتقار، والعمل على التقليل العديد من المشاكل الاقتصادية التي تصيب المجتمع بارتفاع معدلات التضخم ، وارتفاع معدلات البطالة كما يجب ان يقوم النمو على قدرات البشر ومهارتهم.

٢- البعد الاجتماعي للتنمية social dimension of development

تظهر الاستدامة الاجتماعية عندما تعدد الاجراءات والهيكل والجمعيات والتفاعلات بقوه قدره الاجيال المعاصرة والقادمة على انشاء مجتمعات صحية وقابله للعيش ، يتعلق البعد الاجتماعي او ميدا العدالة الاجتماعية في اطار التنمية المستدامة بجميع اعضاء المجتمع الذين لديهم وصول متساوي الى الموارد والفرص المتاحة، وهكذا تشير الاستدامة الاجتماعية الى الأنشطة التي تضمن ان تكون المجتمعات نزيهة ومتنوعة وحليفه وتحكم ذاتيا وتقدم قيمه نبيله للحياة. فالبعد الاجتماعي هو موضوع رئيسي للتنمية المستدامة تشارك الدولة او المنطقة المجتمع بنجاح في تحديد الاهداف الإنمائية والبيئية فهي ليست مستدامه بالضرورة ، اذا كانت هذه المشاركة تؤدي الى اهداف وسياسات تتعارض مع حدود الكواكب المحددة من قبل علماء الطبيعة او تتعارض مع احتياجات الفقراء ، تم تقديم راس المال الاجتماعي في العقد الماضي، يحتاج المجتمع الى مستويات عالية من الثقة وعلاقات قوية وشبكات تعمل كاداه ترابط بين افراد المجتمع من اجل تعزيز الأنشطة المفيدة الجماعية، تعمل الشبكات في مراحل اجتماعيه متعددة وتوسع نطاق عملها من خلال التعاون مع الجهات المختلفة واصحاب المصلحة . مقارنة بالإجراءات الخضراء فان الإجراءات المسؤولة اجتماعيا تفيد اصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين بشكل مباشر لان هدفه هو تعزيز رفاهيه الناس Bandra, 2018 وبناء عليه فان البعد الاجتماعي هو البعد الانساني وهو الذي يجعل من النمو وسيله لالتحام الاجتماعي ولعملية التنمية في الاختيار الانساني الذي يفترض فيه ان يتضمن قدر من الانصاف بين الاجيال المتعاقبة بمقدار ما هو بين الدول المختلفة حيث في هذا البعد تبرز فكره التنمية المستدامة في رفض الفقر والبطالة ، والتفرقة التي تحد من حقوق المرأة والفجوة بين الاغنياء والفقراء ، ويتضح البعد الاجتماعي كأساس الاستلام عن طريق العدل الاجتماعي واهم عناصر البعد الاجتماعي هي ضبط النمو السكاني والصحة والتعليم والمشاركة الشعبية والعدالة الاجتماعية.

٣- البعد البيئي للتنمية المستدامة environmental dimension of development
يدور مفهوم الاستدامة البيئية حول البيئة الطبيعية وكيف تظل مثمرة ومرنه لدعم الحياه البشرية حيث تتعلق الاستدامة البيئية بسلامه النظام البيئي وقدره تحمل البيئة الطبيعية . يتطلب ذلك استخدام راس المال الطبيعي بشكل مستدام كمصدر المدخلات الاقتصادية للنفايات والنتيجة هي انه يجب حصاد الموارد الطبيعية بشكل اسرع مما يمكن تجديدها بينما يجب ان تنبعث النفايات بشكل اسرع من البيئة التي يمكن استيعابها، وذلك لان انظمه الارض ليس لها حدود او حدود يتم فيها الحفاظ على التوازن ومع ذلك فان البحث عن النمو المطلق يفرض متطلبات اكبر على النظام الارضي ويدع ضغطا اكبر على هذه الحدود لان التقدم التكنولوجي قد يفصل في دعم النمو المتسارع وتزداد الأدلة لدعم المخاوف بشأن استدامة البيئة ، اثار تغير المناخ فعلى سبيل المثال توفر حجه مقنعه للحاجة الى الاستدامة البيئية . يشير تغير المناخ الى تغيرات كبيره وطويله الامل في نظام المناخ بسبب تقلب المناخ الطبيعي او بسبب الأنشطة البشرية تشمل هذه التغيرات ارتفاع درجة حرارة الغلاف الجوي والمحيطات وانخفاض مستويات الجليد وارتفاع مستوى سطح البحر وزياده تحمل المحيطات وزياده تركيزات الغازات الدفينة. لقد اظهر تغير المناخ بالفعل علامات على التنوع البيولوجي وقد لوحظ ان درجات الحرارة المرتفعة تميل الى الاثر على توقيت التكاثر في الانواع الحيوانية والنباتية وانماط هجره الحيوانات وتوزيعات الانواع واحجام السكان .

جادلت دراسة Ukaga et al, 2011, بأنه على الرغم من كثرة التنبؤات فإن التأثيرات الكاملة للاحتباس الحراري غير معروفه ، وما ينصح به بوضوح هو انه من اجل الاستدامة ، يجب على جميع المجتمعات ان تتكيف مع الحقائق الناشئة في ما يتعلق بإدارة النظم الأيكولوجية والحدود الطبيعية للنمو.

بناءا عليه فان جوده حياه الافراد تتأثر بالسلب او الايجاب بفعل جوده البيئة وقد يظهر ذلك الاثر بسبب عوامل معينه مثل تلوث المياه والهواء ونقص المرافق والأنظمة الصديقة للبيئة وانخفاض جودة المساكن لذلك تقل قابليه الافراد في تلك البيئة في الشعور بالانتماء لها ولذلك اصبح الاهتمام بالبيئة من اهم مؤشرات تقييم حضارة الدول ولهذا فان ادارة البيئة بشكل سليم لا بد من الاهتمام به لعملية التنمية، بالإضافة الى تحقيق تنميه مستدامة من خلال حمايه الموارد الطبيعية وذلك عن طريق محاوله حسن التعامل مع تلك الموارد وتوظيفها لصالح الانسان من اجل تحسين المستوى المعيشي.

- تحليل الدراسات السابقة التي تناولت تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة

- دراسة (Sabokro et al , 2021) هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) على السلوكيات الخضراء للموظفين من خلال الدور الوسيط لكلا من للمسؤولية الاجتماعية للشركات والمناخ النفسي الأخضر. المتغير التابع : السلوك الأخضر للموظفين . المتغير المستقل : ادارة الموارد البشرية الخضراء .

المتغيرات الوسيطة : المناخ النفسي الأخضر - المسؤولية الاجتماعية للشركات . توصلت الدراسة الي أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر على المسؤولية الاجتماعية للشركات ، والمناخ النفسي الأخضر ، والسلوكيات الخضراء للموظفين. بالإضافة إلى ذلك تعزز المسؤولية الاجتماعية للشركات والمناخ النفسي الأخضر السلوكيات الخضراء بين الموظفين. وبالتالي فإن إدراة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر علي السلوكيات الخضراء للموظفين من خلال الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية للشركات و المناخ النفسي الأخضر داخل الصناعات الايرانية .

- دراسة (Amjad et al ., 2021) هدفت الدراسة الي التحقيق في الاستراتيجيات الأساسية لتعزيز "الاستدامة التنظيمية" (OS).

المتغير التابع : الاستدامة التنظيمية , تم قياسها (مقياس ليكرت) المتغيرات المستقلة : إدارة وتقييم الأداء الأخضر- التدريب والتنمية الخضراء - التعويضات والمكافآت الخضراء تم قياسهم (مقياس ليكرت).

المتغير الوسيط : الاداء البيئي - أداء الموظفين , تم قياسهم (مقياس ليكرت) . أظهرت نتائج الدراسة آثاراً كبيرة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ، أي (التدريب والتطوير ، وتقييم الأداء ، والمكافأة والتعويض) ، على الاستدامة التنظيمية ، وبالمثل ، تبحث هذه الدراسة بشكل تجريبي في الدور الوسيط المتميز للأداء البيئي وأداء الموظفين بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة التنظيمية.

- دراسة (Hmeedat & Albdareen , 2022) هدفت الدراسة الى دراسة الدور الوسيط لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في العلاقة بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والاداء المستدام.

المتغير التابع : الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية
المتغيرات المستقلة : الاداء المستدام .
المتغير الوسيط : ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء .
أظهرت نتائج الدراسة ان التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية له تأثير ايجابي
وهام على تحقيق الاستدامة في ادائها . كما اشارت النتائج الى ان تطبيق ممارسات ادارة
الموارد البشرية الخضراء له دور ايجابي في تحسين تأثير المسؤولية الاجتماعية على الاداء
المستدام بناء على النتائج .

- طبقا لدراسة Khan, et al (2022). يشجع أداء الموظف الموظفين على تطوير
قدراتهم المهنية داخل المنظمة أو لصالحها من أجل تحقيق الهدف الأساسي. تعتبر الموازنة
بين اهتمامات الشركة البيئية والتزامات التشريعات الحكومية تحديًا في أداء الموظف
الأخضر. علاوة على ذلك ، فإنه يسלט الضوء على الحاجة إلى الإشراف البيئي في الحياة
اليومية. وجد Epstein and Roy (1997) في دراستهم أنه من خلال دمج الأداء البيئي في
أنظمة إدارة المشروع ، قد يساعد مديرو الموارد البشرية في منع الضرر البيئي. تقوم العديد
من الشركات بتطوير معايير الأداء البيئي على مستوى المؤسسة وأنظمة / عمليات تدقيق
المعلومات الخضراء من أجل الحصول على بيانات مهمة حول الأداء البيئي .

كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو تحديد ما إذا كانت هناك صلة بين الممارسات
الخضراء (إدارة الموارد البشرية) وأداء الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم
(SMEs) في باكستان. تتوافق النتائج مع الدراسة السابقة ، التي كشفت أن ممارسات الموارد
البشرية الخضراء لها تأثير كبير على التزام الموظفين ورضاهم ، مما يؤدي بدوره إلى
تحسين أداء الموظفين (خان ، طفيل وعلي ، 2021). بالإضافة إلى ذلك ، إذا تم أخذ السلوك
الأخضر للموظفين في الاعتبار طوال عملية التوظيف ، فمن المرجح أن يُظهر الموظفون
سلوكًا صديقًا للبيئة بعد تعيينهم. وبالمثل ، يمكن تدريب الموظفين على فوائد ممارسات
الموارد البشرية الخضراء ، وأخيرًا ، من خلال ربط المكافآت باعتماد ممارسات الموارد
البشرية الخضراء ، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة بسهولة تحسين أداء الموظفين ،
الأمر الذي سيكون مفيدًا أيضًا لتحسين الأداء التنظيمي. أظهرت وفرة من الأبحاث السابقة أن
تحسين أداء الموظفين يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي (خان وآخرون ، 2020 ، 2021).
استنتاجات هذه الدراسات لها مجموعة متنوعة من التشعبات بالنسبة للشركات الصغيرة
والمتوسطة (SMEs) وكذلك صناعات السياسات على جميع مستويات الحكومة. كما هو الحال
في هذا العصر ، يتم التركيز بشدة على التقنيات الصديقة للبيئة والمستدامة. كما قامت الإدارة
الحالية لباكستان بعدد من المبادرات لضمان تحقيق أهداف الدولة المستدامة والإنمائية طويلة
الأجل.

- دراسة Chams, N., & García-Blandón, J (2019) أوضحت أن التنافسية
والشرعية والمسؤولية البيئية هي الدوافع التي تكمن وراء التغيير التنظيمي . يوصف هذا
التحول بأنه تحول نموذجي نحو الإدارة "الخضراء" وتحول يولد أهدافًا مزدوجة على
المستويين الاجتماعي والمالي . بينما تتناول معظم دراسات إدارة الموارد البشرية مستوى
واحدًا من التحليل ، تتبنى هذه المقالة نهجًا متعدد الأبعاد. تتمثل مساهمة هذه المراجعة في
توفير تحليل متعمق لكل سمة من سمات التنمية المستدامة على مستويات مختلفة (فردية ،
ومنظمة ، ومستوى وطني). تلخص الدراسة النتائج المفاهيمية والتجريبية المختلفة ، وتقدم

تعريفًا واضحًا لجميع وظائف الموارد البشرية الخضراء ، وتحدد بعض الثغرات البحثية في الأدبيات ، وتدرس تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على الركائز الثلاث للاستدامة: الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

نتيجة هذه المراجعة هي انعكاس لبعدين رئيسيين: البحث والممارسة. في مجال البحث ، على الرغم من أن التنمية المستدامة أصبحت واضحة بشكل متزايد ، إلا أن الاتفاق بين العلماء لا يزال ضرورة من أجل تطوير نموذج إدارة الموارد البشرية الخضراء بالإضافة إلى ذلك. يتم تقديم أطر نظرية مختلفة في الأدبيات ، ولكن لا يزال هناك نقص في نظرية "مجتمعة" تشرح الظاهرة برمتها من منظور اجتماعي - اقتصادي وسلوكي. فيما يتعلق بالآثار العملية ، فإن فوائد المنظمات الخضراء للحكومات والمجتمعات الاجتماعية والعملاء محددة بوضوح ؛ ومع ذلك ، فإن القيمة المضافة لهذا التحول على مستوى الموظف لا تزال غير راسخة في مجال الأعمال ، ولا سيما بالنسبة للثقافات العمالية. على الرغم من أن بعض الدراسات تدعي أن إدارة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على رفاهية الموظفين (وفي الواقع فإن الموظفين هم العامل الديناميكي الذي يساهم في هذا التغيير التنظيمي) ، لا يزال هناك نقص في سياسات الموارد البشرية التي تدعم أهداف التنمية المستدامة. تشير هذه الحقيقة شكوكًا معينة حول دوافع المنظمات الخضراء ، مما يؤدي إلى التفكير في السؤال التالي: هل "تخضير المنظمات" التزام متضمن في النظام ، أم خطوة أخرى نحو التماسك الاجتماعي وحماية البيئة؟ مزيد من الدراسات المفاهيمية والتجريبية ضرورية لتحقيق مزيد من التقدم في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء على وجه الخصوص ، يجب تطوير أداة تقييم لقياس نتائج ما بعد تنفيذ إدارة إدارة الموارد البشرية. يمكن استخدام هذه الأداة لتقييم مزايا الاستدامة ، ورصد تأثيرها على استهلاك الموارد الطبيعية ، وتحديد قيمة هذا التحول التنظيمي. التركيز على الإطار المنهجي والبحث الكمي وبشكل أكثر دقة

يمكن تكرار الدراسات الطولية لتقدير تأثيرات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأقسام المختلفة للشركة ، مع الأخذ في الاعتبار العينات والسياقات المختلفة (التركيبة السكانية ، والثقافة ، والصناعة ، والقطاع) لتقديم أكثر النتائج ذات مغزى. في هذا السياق ، يمكن أن تساعد دراسة متعددة التخصصات تربط بين النماذج الإدارية لإدارة الموارد البشرية الخضراء والمديرين التنفيذيين وهيكل مجلس الإدارة وتكوينه في معالجة آثار إدارة الموارد البشرية وحوكمة الشركات على الأداء المالي وتقييم المخاطر والتخفيف الضريبي. بالإضافة إلى ذلك ، تفتقر أدبيات الموارد البشرية إلى الدراسات التجريبية التي تقيم العلاقات السببية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وخصائص الاستدامة. على سبيل المثال ، البحث يعتبر التصميم فرصة للدراسات المستقبلية لتحديد وجود علاقة السبب والنتيجة بين الكفاءات الخضراء والسلوكيات الخضراء للبحث على الأداء المستدام. من منظور مفاهيمي ، هناك حاجة للتخفيف من غموض وتعقيد مفهوم الاستدامة بشكل عام ، ومفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل خاص. قد يساعد إنشاء نظرية جديدة تستند إلى نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا ونظرية النظام الاجتماعي لبارسون في شرح تحول المنظمات - أي من التزام أولي إلى فلسفة خضراء على المستوى الفردي إلى مسؤولية جماعية نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

القيد الرئيسي لهذه الدراسة هو عينة صغيرة من المقالات المدرجة ، بسبب حداثة الموضوع. ومع ذلك ، فإن المراجعة تعكس النتائج الرئيسية من وجهات نظر مختلفة

وتربطها. المحتوى يوضح التحليل الرابط بين مختلف مكونات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأهداف التنمية المستدامة. عيب آخر هو حقيقة أنها مراجعة نوعية؛ يجب أن يوفر دمج البيانات التجريبية والإحصائية مزيداً من الأدلة حول كيفية مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء في إنشاء المنظمات "الخضراء".

- دراسة (Jamal, et al, 2021). تساهم الدراسة في الأدبيات المحدودة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستدامه الشركات من خلال زيادة فهم العلاقة بينما وان هناك نقص في الأدبيات حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستدامة الشركات لاسيما في الاقتصاديات النامية والناشئة ومن ثم اثبتت الدراسة جزئيا صحة مقياس إدارة الموارد البشرية الخضراء المطور حديثا من قبل المؤلفين في سياق البلدان النامية كما تدعم الدراسة جوهر نظرية اصحاب المصلحة لعلاقة الموضوع وبالتالي لها اثار عملية علي الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية لتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودمج استدامه الشركات داخل المنظمة لارضاء اصحاب المصلحة المتعددين في البلدان النامية من منظور علمي ، تلقي الدراسة الضوء علي كيفية تنفيذ منظمة لمبادرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال اشراك العملية الخضراء وتدريبهم وتنظيم الاجور والمكافآت بشكل مستدام ، تساعد نتائج الدراسة المنظمات من خلال معالجة جدول الاعمال الواسع للانتاج المستدام من خلال تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستدامه الشركات الخاة في قطاعي الصناعات و تكنولوجيا المعلومات بصورة مماثلة ، النتائج لها اثار عملية علي القطاع المصرفي حيث اصدرت الجهة التنظيمية سياسة اتجاه تنفيذ الممارسات المصرفية الخضراء وبالمثل فان النتائج مفيدة ايضا لاعلام قطاع التعليم ولاسيما الجماعات باعتماد جدول الاعمال الواسع للتعليم من اجل التنمية المستدامة ESD.

- دراسة (Malik,S,Y, et al,2021) هدفت إلى التحقيق في الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية تجاه البيئة علي العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف والاختيار الاخضر ، التدريب الاخضر ، المكافآت الخضراء ، وتقييم الأداء الاخضر) والمسئولية الاجتماعية للشركات والأداء المستدام (الأداء الاقتصادي ، والاجتماعي ، والبيئي) وتم توزيع ٢٠٠ استبيان علي عينة الدراسة المتمثلة في مدراء ومديري إدارة التنمية البشرية ولكن يتم استلام وتحليل ١٥٠ اجابة مكتملة وأشارت نتائج هذه الدراسة إلي أن سلوك المواطنة التنظيمية توسط بشكل كبير العلاقة بين المسئولية الاجتماعية للشركات وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتوصلت أيضا إلي أن الشركات يمكنها تحقيق الاستدامة من خلال إدارة الموارد البشرية الخضراء ومن خلال اظهار سلوك مسؤول اجتماعيا .

- دراسة Yang, D.,et al,2022 الغرض من هذه الدراسة هو التحليل المنهجي للعلاقات بين ادارة سلسلة التوريد الخضراء GSCM والاداء البيئي للمؤسسات (EEP)والدور الوسيط لبيئة السوق والثقافة الاقليمية ومنطقة اخذ العينات ونوع الصناعة حيث وضعت هذه الدراسة نموذجا نظريا شاملا واستخدمت التحليل اميتا ل 65 عينة مستقلة والحجم الاجمالي للعينة (14196)لفحص العلاقات بين GSCM و EEP تظهر النتائج ان GSCM لها تاثير ايجابي معتدل علي EEP كما تؤثر جميع ابعاد GSCM بشكل ايجابي علي EEP يمكن تنسيق هاتين العلاقتين من خلال بيئة السوق والثقافة الاقليمية ومنطقة اخذ العينات ونوع الصناعة.

- دراسة Justyna,Wojciech,2014 تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين ممارسه إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة سلسلة التوريد الخضراء (أي الممارسات الخارجية والداخلية) ، وكذلك التأثير على الخطوط السفلية الثلاثية لأداء الاستدامة (أي البيئية والاجتماعية والاقتصادية). (يتم تطبيق طريقة كمية يتم فيها جمع البيانات من مسح مخصص باستخدام 121 شركة تعمل في قطاعات التصنيع الأكثر تلوثاً (مثل قطاعات الأغذية والكيماويات والأدوية) في فلسطين. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام المربعات الصغرى الجزئية الهيكلية في شكل معادلات. و قد أوضحت نتائج تحليل البيانات أن كلا من إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء لهما تأثير إيجابي على الأداء المستدام. وقد كشفت النتائج أيضا أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها علاقة مباشرة التأثير على الأداء المستدام ، مع الأخذ في الاعتبار للدور الوسيط لممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء في ذلك تأثير. على وجه الخصوص ، تتوسط ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء الداخلية بشكل إيجابي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام ، في حين أن العرض الأخضر الخارجي تتوسطه ممارسات إدارة السلسلة فقط . مما يشير إلى غياب الوعي بين المصنعين فيما يتعلق بفعالية هذا النوع من ممارسات GSCM لتحسين الاقتصاد و الأبعاد الاجتماعية للأداء المستدام.

- دراسة Xie, X., et al 2019 درست الدراسات الآليات الداخلية والظروف الطارئة التي تربط الابتكار التكنولوجي الأخضر للأداء المالي للشركة. باستخدام بيانات من 209 شركة مدرجة تنتمي إلى الصناعات التحويلية شديدة التلوث ، والتي تم جمعها عبر طريقة تحليل المحتوى ، نجد أن ابتكار العمليات الخضراء له تأثير إيجابي على ابتكار المنتجات الخضراء ، وأن كلاً من ابتكار العمليات الخضراء وابتكار المنتجات الخضراء يمكن أن يحسن الأداء المالي للشركة. نجد أيضاً أن ابتكار المنتجات الخضراء يتوسط في العلاقة بين ابتكار العملية الخضراء والأداء المالي للشركة ، وتلك الصورة الخضراء للشركة يتوسط العلاقة بين ابتكار المنتجات الخضراء والأداء المالي. ومع ذلك ، دراستنا يوضح أن التأثير المعتدل للإعانات الخضراء على العلاقة بين ابتكار المنتجات الخضراء و لا يتم دعم الأداء المالي للشركة.

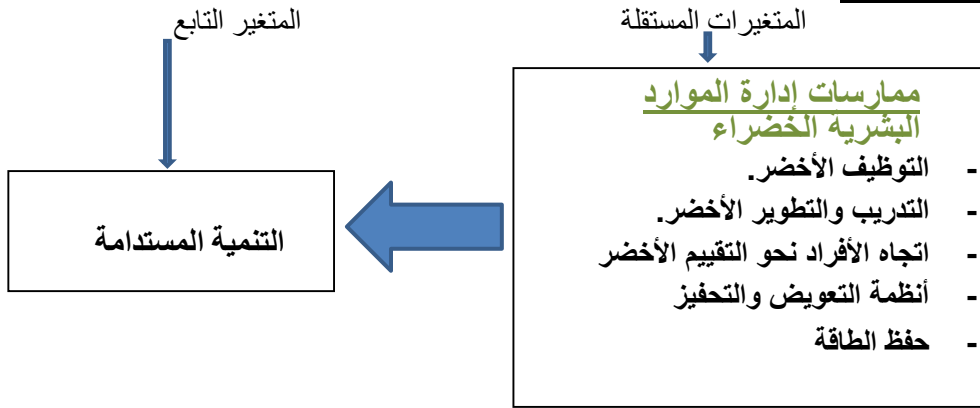
- دراسة (Chan,2021) هدفت الدراسة الى انه يمكن لإدارة الموارد البشرية الخضراء أن تثير سلوكيات صديقة للبيئة في مباني المكاتب الخضراء ويمكن أن تؤدي مثل هذه السلوكيات إلى تحسين نتائج الموظفين وتوصلت الدراسة الى ان إدارة الموارد البشرية الخضراء تلعب دوراً رئيسياً في إثارة السلوكيات الخضراء في مباني المكاتب الخضراء وبالتالي تحسين نتائج الموظفين. تقدم الدراسة مساهمة كبيرة من خلال وضع المفهوم الجديد لإدارة الموارد البشرية الخضراء داخل البيئة المبنية. تؤكد دراستنا أن هناك حاجة إلى اعتبار مديري الموارد البشرية الخضراء والموظفين كأصحاب مصلحة مهمين في مباني المكاتب الخضراء ، نظراً للتأثير العام لاستراتيجياتهم وإجراءاتهم في تعزيز نتائج الأداء المهمة. على وجه التحديد ، يمكن أن تركز السلوكيات الخضراء للموظفين على إنشاء هوية المجموعة للمؤسسة عبر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

فروض البحث:

الفرض الأول: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر وبين التنمية المستدامة.

الفرض الثاني: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر وبين التنمية المستدامة.
الفرض الثالث: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين اتجاه الأفراد نحو تقييم الأداء الأخضر وبين التنمية المستدامة.
الفرض الرابع: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة.
الفرض الخامس: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين حفظ الطاقة و التنمية المستدامة.

نموذج البحث:



الشكل رقم (1) نموذج الدراسة من إعداد الباحثة

الدراسة التطبيقية

بعد أن تم التطرق في الفصل السابق إلى الأسس النظرية لمفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة والعلاقة بينهما، سيتم تخصيص هذا الفصل للدراسة الميدانية والتحليلية لواقع ومدى استعمال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة للشركة محل الدراسة، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى التعريف بمجتمع الدراسة وخصائص أفراد عينة الدراسة الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة لجمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وفي الأخير سيتم تحليل وتفسير البيانات المجمعّة باستخدام البرنامج الإحصائي spss

الإطار المنهجي للدراسة

في هذا الإطار سنحاول إبراز منهجية الدراسة بمختلف جوانبها بعرض المنهج المتبع وتعريف بمجتمع الدراسة وعينة الدراسة، بالإضافة إلى نموذج الدراسة والأساليب والأدوات المستخدمة في الدراسة.

منهجية البحث

تم الاعتماد على الدراسة الميدانية من خلال قائمة الإستقصاء التي تم توزيعها على المديرين والعاملين بشركة موبكو تماشيا مع طبيعة هذه الدراسة، ومن أجل تحقيق أهدافها ودراسة مشكلة البحث المطروحة وتحليل أبعادها ونتائجها والإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي

يركز على الوصف العلمي الدقيق للظاهرة المدروسة وصفا كيميا أو وصفا نوعيا لاستقصاء الحلول والتفسيرات، استنادا إلى ما تفرزه البيانات والمعلومات من النتائج، فالمنهج الوصفي يقوم على جمع البيانات وتصنيفها وتدوينها ومحاولة تفسيرها من اجل قياس ومعرفة تأثير العوامل على أحداث الظاهرة محل الدراسة ثم استخلاص النتائج، ومعرفة كيفية الضبط والتحكم في هذه العوامل وأيضا التنبؤ بسلوك الظاهرة محل الدراسة في المستقبل. ولقد تمثلت عينة الدراسة في موظفي شركة بيشاري وقد تم توزيع 50 استبانة على الموظفين. وفي الأخير تقرر الاعتماد على (45) استمارة من مجموع الاستمارات الموزعة وذلك بعدم استلام (3) استمارة واستبعاد (2) استمارة لنقص الإجابات من طرف المستجيبين.

- التعريف بالشركة:

وتوصل الباحث من خلال الموقع الإلكتروني للشركة والمقابلات الشخصية التي تم إجراؤها داخل الشركة أن شركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو" إحدى شركات قطاع البترول في 26 يوليو 1998، تأسست وفقاً لأحكام قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم 8 لسنة 1997 داخل المنطقة الحرة العامة بدمياط، وعلى مساحة 400 ألف متر مربع مخصص لمشروع "موبكو" للأسمدة والتوسعات المستقبلية.

وبدأ التشغيل التجريبي بعد اكتمال الأعمال الإنشائية والميكانيكية، من خلال شركة "أودا" الألمانية، والمتعلقة بتشغيل المصنع لإنتاج اليوريا.

وتنقسم منتجات الشركة إلى الأمونيا، هي مركب كيميائي يتكون من النيتروجين (82%) والهيدروجين (18%) وله الصيغة الكيميائية NH_3 ، وتعد الأمونيا هي المادة الخام الأساسية المستخدمة في عمليات تصنيع جميع أنواع الأسمدة النيتروجينية، حيث يستهلك أكثر من 80% من الإنتاج العالمي للأمونيا في هذا الغرض، وتوصل الباحث من خلال الموقع الإلكتروني للشركة والمقابلات الشخصية التي تم إجراؤها أن الشركة تنتج نوعين من المنتجات تتمثل تلك المنتجات في الأمونيا ويتم إنتاجها بتحويل الغاز الطبيعي (أحد أهم مصادر الإنتاج) إلى هيدروجين خلال تفاعل حفزي ويستخدم البخار والهواء الجوي لإتمام هذه العملية.

واليوريا هي مركب عضوي ينتج من تفاعل الأمونيا وثاني أكسيد الكربون عند ضغط مرتفع، لينتج مركب وسيط يسمى كاربامات الأمونيوم الذي يتحلل لينتج اليوريا في صورة سائلة، ويتم زيادة تركيز محلول اليوريا تدريجياً داخل الوحدات بفصل وتدوير المتفاعلات غير المتحولة وتبخير محتوى المياه ليصل التركيز إلى 96% حيث يوجه إلى وحدة التحييب لإنتاج اليوريا المحببة.

- أدوات الدراسة

أولاً: الأدوات الإحصائية المستخدمة من اجل تحليل البيانات التي تم جمعها من قوائم الاستبيان تمت عملية تفرغ البيانات في Excel والاستعانة ببرنامج Spss، حيث تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية من بينها:

- قياس ثبات وصدق الأداة المستخدمة في الدراسة بواسطة معامل الفاكر ومباخ.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.
- الاعتماد على بعض مقاييس الإحصاء الوصفي مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل التابع.

أدوات جمع البيانات

في موضوع دراستنا هذه سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، بالإضافة إلى الاعتماد على الملاحظة العلمية.

1- الاستمارة: تعرف الاستمارة على أنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى أفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.

وتم الاعتماد على هذه الأداة من أجل الوصول إلى معلومات أكثر موضوعية عن العينة محل الدراسة وكانت هذه الأداة تهدف إلى تشخيص ما مدى معرفة عينة الدراسة لفائدة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، إظهار مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ومستوى التحكم فيها، معرفة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة.

2- تصميم الاستمارة: تم الاعتماد على العديد من الدراسات السابقة والبحوث والاعتماد على الخلفية النظرية لدراسة لبناء الاستمارة، حيث كونت من محورين أساسيين هما:

- محور البيانات العامة: تتضمن البيانات الشخصية التي تخص أفراد عينة الدراسة وهي: الجنس العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات العمل بالشركة المركز الوظيفي.

- محور البيانات الموضوعية: شمل في المجموع على (45) عبارة، مقسمة أساساً وفق محورين محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ويحتوي على 5 أبعاد، محور التنمية المستدامة الذي يحتوي على 3 أبعاد.

الجدول رقم(1): محاور الاستمارة وعدد ونسبة فقرات كل محور

اسم المحور	البعد	عدد الفقرات	النسبة%
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	التوظيف الأخضر	6	13.33%
	التدريب والتطوير الأخضر	6	13.33%
	التقييم الأخضر	6	13.33%
	أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر	6	13.33%
	حفظ الطاقة	6	13.33%
التنمية المستدامة	البعد البيئي	5	11.11%
	البعد الاقتصادي	5	11.11%
	البعد الاجتماعي	5	11.11%
المجموع	/	45	100%

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام بيانات الاستمارة

وتم الاعتماد على سلم " ليكرت الخماسي" كمقياس لإجابات أفراد عينة الدراسة والجدول التالي يوضح درجات قياس هذا السلم:

الجدول رقم(02): درجات مقياس ليكرت

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين

كما تم الاعتماد على المتوسط الحسابي بمجالاته الموضحة في الجدول رقم (3) وذلك لتفسير مستوى ومعدل إجابات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبيان أو على كل محور من محاور الاستبيان.

الجدول رقم(03): تقسيم متوسطات العينات

المجالات	درجات السلم	الإجابة
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى 1.79
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.59
محايد	3	من 2.60 إلى 3.39
موافق	4	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحثين

- اختبار فرضيات الدراسة

- اختبار الفرضية الأولى " يوجد تأثير معنوي للتوظيف الأخضر على التنمية المستدامة" لإختبار على هذه الفرضية نستخدم الانحدار الخطي البسيط، حيث يتمثل المتغير التابع في التنمية المستدامة والمتغير المستقل في التوظيف الأخضر، باستخدام برنامج Spss كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم(28): يبين العلاقة بين التوظيف الأخضر والتنمية المستدامة

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التصحيح	Durbin-Watson
التوظيف الأخضر	0.149	0.022	0.001	1.958

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

جدول رقم(29): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر التوظيف الأخضر على التنمية المستدامة

المتغير	معامل الانحدار	Beta	T	Sig
الثابت	3.649		8.657	0.000
التوظيف الأخضر	0.125	0.149	0.987	0.329

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

من خلال الجدولين السابقين يمكن استخراج العلاقة التالية بين التنمية المستدامة كمتغير تابع والتوظيف الأخضر كمتغير مستقل $Y=3.649+0.125X$ ونلاحظ أن القيمة الإحصائية ستبؤدنت المحسوبة لجميع المعلومات أكبر من قيمتها الجدولية، واحتمال الخطأ أقل من 5%، وهذا يعني أن جميع المقدرات ذو معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير التنمية المستدامة خلال الفترة محل الدراسة، وبالتالي هي متغيرات مؤثرة على التنمية المستدامة.

ونقول أن كل زيادة في التوظيف الأخضر بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة ب(0.125) درجة.

- اختبار الفرضية الثانية " يوجد تأثير معنوي للتدريب والتطوير الأخضر على التنمية المستدامة" لإختبار هذه الفرضية نستخدم الانحدار الخطي البسيط، حيث يتمثل المتغير التابع في التنمية المستدامة والمتغير المستقل في التدريب والتطوير الأخضر، باستخدام برنامج Spss كانت النتائج كما يلي:

من خلال الجدولين السابقين يمكن استخراج العلاقة التالية بين التنمية المستدامة كمتغير مستقل، والتدريب والتطوير الأخضر كمتغير تابع: $Y = 3.260 + 0.206X$ ونلاحظ أن القيمة الإحصائية ستيودنت المحسوبة لجميع المعلومات اكبر من قيمتها الجدولية، واحتمال الخطأ أقل من 5%، وهذا يعني أن جميع المقدرات ذو معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير التنمية المستدامة خلال الفترة محل الدراسة، وبالتالي هي متغيرات مؤثرة على التنمية المستدامة.

ونقول أن كل زيادة في التدريب والتطوير الأخضر بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة ب (0.206) درجة.

جدول رقم(30): يبين العلاقة بين التدريب والتطوير الأخضر والتنمية المستدامة

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التصحح	Durbin-Watson
التدريب والتطوير الأخضر	1.86	0.035	0.012	1.834

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

جدول رقم(31): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر التدريب والتطوير الأخضر على التنمية المستدامة

المتغير	معامل الانحدار	Beta	T	Sig
الثابت	3.260		5.075	0.00
التدريب والتطوير الأخضر	0.206	0.186	1.243	0.221

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

اختبار الفرضية الثالثة "يوجد تأثير معنوي للتقييم الأخضر على التنمية المستدامة" لاختبار هذه الفرضية نستخدم الانحدار الخطي البسيط، حيث يتمثل المتغير التابع في التنمية المستدامة والمتغير المستقل في التقييم الأخضر، باستخدام برنامج Spss كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم(32): يبين العلاقة بين التقييم الأخضر والتنمية المستدامة

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التصحح	Durbin-Watson
التقييم الأخضر	0.332	0.111	0.09	0.241

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

جدول رقم(33): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر التقييم الأخضر على التنمية المستدامة

المتغير	معامل الانحدار	Beta	T	Sig
الثابت	3.428		10.729	0.00
التقييم الأخضر	3.428	0.082	2.311	0.026

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

من خلال الجدولين السابقين يمكن استخراج العلاقة التالية بين التنمية المستدامة كمتغير مستقل، والتقييم الأخضر كمتغير تابع $Y=3.428+3.428X$ ونلاحظ أن القيمة الإحصائية ستبدينت المحسوبة لجميع المعلومات أقل من قيمتها الجدولية، واحتمال الخطأ أكبر من 5% ، وهذا يعني أن جميع المقدرات ليست ذو معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير التنمية المستدامة خلال الفترة محل الدراسة، وبالتالي هي متغيرات غير مؤثرة على التنمية المستدامة. ونقول أن هذا النموذج غير صالح للتنبؤ.

- اختبار الفرضية الرابعة

" يوجد تأثير معنوي لأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر على التنمية المستدامة" للإجابة على هذه الفرضية نستخدم الانحدار الخطي البسيط، حيث يمثل المتغير التابع في التنمية المستدامة والمتغير المستقل في أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، باستخدام برنامج Spss كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم(34): يبين العلاقة بين أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر والتنمية المستدامة

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التصحح	Durbin-Watson
أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر	0.901	0.812	0.808	1.532

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

جدول رقم(35): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر على التنمية المستدامة

المتغير	معامل الانحدار	Beta	T	Sig
الثابت	1.600		8.381	0.00
أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر	0.760	0.901	13.637	0.00

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

من خلال الجدولين السابقين يمكن استخراج العلاقة التالية بين التنمية المستدامة كمتغير مستقل، وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر كمتغير تابع $Y=1.600+0.760X$ ونلاحظ أن

القيمة الإحصائية ستبدينت المحسوبة لجميع المعلومات اقل من قيمتها الجدولية، واحتمال الخطأ أكبر من 5% ، وهذا يعني أن جميع المقدرات ليست ذو معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير التنمية المستدامة خلال الفترة محل الدراسة، وبالتالي هي متغيرات غير مؤثرة على التنمية المستدامة. ونقول أن هذا النموذج غير صالح للتنبؤ.

- اختبار الفرضية الخامسة

"يوجد تأثير معنوي لحفظ الطاقة على التنمية المستدامة" لإختبار على هذه الفرضية نستخدم الانحدار الخطي البسيط، حيث يتمثل المتغير التابع في التنمية المستدامة والمتغير المستقل في حفظ الطاقة، باستخدام برنامج Spss كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم(36): يبين العلاقة بين حفظ الطاقة والتنمية المستدامة

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التصحح	Durbin-Watson
حفظ الطاقة	0.147	0.022	0.001	1.881

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

جدول رقم(37): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر حفظ الطاقة على التنمية المستدامة

المتغير	معامل الانحدار	Beta	T	Sig
الثابت	4.549		8.293	0.00
حفظ الطاقة	0.127	0.147	0.975	0.335

المصدر: من إعداد الباحثان باستخدام برنامج Spss

ونلاحظ أن القيمة الإحصائية ستبدينت المحسوبة لجميع المعلومات أكبر من قيمتها الجدولية، واحتمال الخطأ اقل من 5%، وهذا يعني أن جميع المقدرات ذو معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 5% في تفسير التنمية المستدامة خلال الفترة محل الدراسة، وبالتالي هي متغيرات مؤثرة على التنمية المستدامة. ونقول أن كل زيادة في حفظ الطاقة بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة ب (0.565) درجة.

الخلاصة

تطرق البحث إلى دراسة تطبيقية حيث تمت الاستعانة باستمارات تم توزيعها على 45 فرد ممثلين في موظفين شركة مابكو، حيث تناولنا الإطار المنهجي للدراسة وبيننا مدى صدق الاستبيان والمعالجة الإحصائية المستخدمة، وتم تحليل وعرض بيانات الدراسة، حيث تطرقنا إلى تحليل المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة وتحليل تفسير محاور الدراسة، ثم اختبار لجملة من الفرضيات وتم من خلالها استنتاج أن أي زيادة في أي خاصية من الخصائص الأساسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء، سيؤدي إلى الزيادة في التنمية المستدامة.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة تم التطرق إلى دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة، وذلك من خلال الاعتماد على الجانبين، جانب نظري وجانب تطبيقي، في الأول تناولنا مفاهيم عامة تتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، أما الثاني فقد كان عبارة عن دراسة ميدانية تم الاعتماد فيها على التحليل الإحصائي من أجل معرفة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية

المستدامة من خلال دراستنا قمنا من التأكد من الفرضيات المطروحة سابقا ولقد توصلنا إلى: ثبتت صحة الفرضية الأولى: أي توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، حيث انه من خلال مصفوفة الارتباط وجدنا أن العلاقة بين المتغيرات بشكل عام هي علاقة طردية قوية والمتمثلة في: "التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر"، "التقييم الأخضر والتوظيف الأخضر"، "التدريب والتطوير الأخضر والتقييم الأخضر"، "التدريب والتطوير الأخضر وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر"، "التقييم الأخضر وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر"، "أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر والتنمية المستدامة"، "حفظ الطاقة والتنمية المستدامة"، والعلاقة بين باقي المتغيرات هي علاقة طردية ضعيفة. ثبتت صحة الفرضية الثانية: نعم يوجد تأثير للتوظيف الأخضر على التنمية المستدامة، حيث انه كل زيادة في التوظيف الأخضر بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة ب (0.125) درجة. ثبتت صحة الفرضية الثالثة: نعم يوجد تأثير للتدريب والتطوير الأخضر على التنمية المستدامة، حيث أنه كل زيادة في التدريب والتطوير الأخضر بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة ب (0.206) درجة.

ثبتت عدم صحة الفرضية الرابعة: لا يوجد تأثير للتقييم الأخضر على التنمية المستدامة، وذلك لكون النموذج المتوصل إليه غير مقبول إحصائيا للتنبؤ. ثبت عدم صحة الفرضية الخامسة: لا يوجد تأثير لأنظمة التعويض والتحفيز على التنمية المستدامة، وذلك لكون النموذج المتوصل إليه غير مقبول إحصائيا للتنبؤ. ثبتت صحة الفرضية السادسة: نعم يوجد تأثير لحفظ الطاقة على التنمية المستدامة، حيث أنه كل زيادة في حفظ الطاقة بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة ب (0.565) درجة.

نتائج الدراسة:

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي: أن إدارة الموارد البشرية الخضراء عبارة عن استخدام سياسات إدارة الموارد البشرية لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد داخل المؤسسات التجارية وتعزيز القضايا البيئية التي تعزز من معنويات العاملين وتحقق رضاهم.

تعد الموارد البشرية الخضراء من المتطلب المعاصر لتحقيق الاستدامة في كافة الموارد التنظيمية وخاصة البشرية منها.

إن لإدارة الموارد البشرية الخضراء ممارسات أساسية وهي: التوظيف الأخضر، التقييم الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، حفظ الطاقة. هناك تأثير إيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في التنمية المستدامة كونها يهتمان بالجانب البيئي.

أظهرت نتائج اختبار الفرضيات أن إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها لها ارتباط طردي مع التنمية المستدامة.

توصيات الدراسة:

استنادا لما سبق تم التوصيل للتوصيات التالية:

- التأكيد على الإدارة بضرورة العمل على تعزيز دور الممارسات الخضراء من خلال إقامة ندوات أو ورش عمل. العمل على إشاعة ثقافة المحافظة على البيئة الصديقة من خلال نشر الوعي والتوجه بذلك.

- إعادة وتأهيل الموارد البشرية في ضوء توصيف الوظائف الخضراء.
 - العمل بمفهوم الاختيار الأخضر للموارد البشرية في ضوء المؤهلات العلمية الخضراء والقدرات المعرفية التي يحملون العمل على تشجيع الدارسين والباحثين على التركيز وتناول البحوث ذات العلاقة لما لها من دور كبير في صيانة البيئة واستدامتها.
 - العمل على إنشاء وحدة إدارية خاصة تحت مسمى " وحدة الإرشاد الأخضر " لتقديم الإرشادات والاستشارات الخضراء.
 - تصميم برامج تدريبية الكترونية تساعد على تخفيض التكاليف وتقليل استخدام الورق وتزيد من ثقافة العاملين بخصوص أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والقيام بالتنسيق مع الجهات المختصة لتطوير مهارات العاملين في ضل المفاهيم الخضراء.
- مجالات البحث المقترحة**
- دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التميز المؤسسي.
 - تقييم دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة.
 - دراسة أثر تطبيق الإدارة الخضراء على ترشيد استخدام الموارد.

المراجع

المراجع باللغة العربية

1. مصري، هبة (2016) تقييم ممارسات الإدارة الخضراء للموارد منشورة، كلية الهندسة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
2. الزبيدي، غني دحام. (2016). دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية، بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، العراق.
3. السكارنة، محمد إhsan (2017)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية علي استراتيجية التمايز: إبداع الموارد البشرية متغير معدل (دراسة تطبيقية علي شركات الطاقة المتجددة في عمان)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
4. عرنوس، محمد حسن (2019)، أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التطوير التنظيمي، وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، دراسة تطبيقية علي قطاع الأسمدة والصناعات الكيماوية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.
5. حمزة، محمد فليح. (2019). دور ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، (دراسة تطبيقية)، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
6. الطاهر، سناء جادالله، أبوسن. (2019). (توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثره في أداء الموارد البشرية في القطاع الصناعي السوداني)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، السودان.

المراجع الأجنبية

1. Almemari, K., Almazrouei, R., & Alnahhal, M. (2021). **The Impact Of Green Human Resource Management On The**

Sustainable Performance Of The Manufacturing Companies In The UAE. Journal of Southwest Jiaotong University, 56(4).

2. Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). **Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance.** Environmental Science and Pollution Research, 28(22), 28191-28206.
3. Deshwal, Parul, (2015), **Green HRM: An organizational strategy of greening People**, International Journal of Applied Research, pp 176-181.
4. -Gyimah, I., & Janisch, T. (2022). **Green Human Resource Development–Supporting Sustainable Economic Activity in Organizations.** Indiana Journal of Humanities and Social Sciences, 3(6), 92-100
5. Hmeedat, O., & Albdareen, R. (2022). **The Impact of Green Human Resources Management Practices on the Relationship between Commitment to Social Responsibility and Sustainable Performance.**
6. Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). **Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil.**
7. Jafri.S. (2012). **Green HR practices: an empirical study of certain automobile Organizations of India.** Elixir Human Research Management. 42: 6193 – 6198
8. Jain, A. (2016). **Green Human Resource Management Concept in Indian Industries**, International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices, 3 (7): 171 – 181
9. Malik, S. Y., Hayat Mughal, Y., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). **Corporate social responsibility, green human resources management, and sustainable performance: is organizational citizenship behavior towards environment the missing link?.** Sustainability, 13(3), 1044.
10. Milliman, J. (2013). **Leading-Edge Green Human Resource Practices: Vital Components to Advancing environmental Sustainability**, Environmental Quality Management: 31-45

11. Popli, P. (2014). **A Study of Green HR Practices, Its Awareness and Implementation in the Industries in Nasik**, G.J.C.M.P, 3(1):114-118.
12. Renwick, D.W.S. Redman, T. and Maguire, S. (2008), **Green HRM: A Review, Process Model, and Research Agenda**, University of Sheffield Working Paper
13. Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). **The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior**. Journal of Cleaner Production, 313, 127963.
14. Sharma, R & Gupta, N. (2016). **Green HRM: An Innovative Approach to Environmental Sustainability**. University of Jommu.
15. Xie, X., Hoang, T. T., & Zhu, Q. (2022). **Green process innovation and financial performance: The role of green social capital and customers' tacit green needs**. Journal of Innovation & Knowledge, 7(1), 100165
16. Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). **HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey**. The International Journal of Human Resource Management, 26(16), 2121-2142.

Impact of the green human resource management practices on sustainable development.

Mrs. Heba Saeed Abdel Rahman Al-Zaftawi³

Prof. Dr. Gaber Abdel Atty Mohamad¹

Prof. Issam Hamdi Amin²

Professor of Agricultural Economics, Faculty of Agriculture, Damanhour University

Assistant Professor of Accounting, Faculty of Commerce, Damanhour University

Institute of Graduate Studies and Environmental Research

Abstract

The study aimed to test the impact of green human resources management practices in its five dimensions: green employment, green training and development, green performance evaluation, green compensation and motivation systems, energy conservation in the sustainable development of a group of employees, and how green human resources management can make sustainable development possible. Existing institutional work and the research started from a

main hypothesis to explore the relationship and influence between the research variables by analyzing the answers of the research sample, which included 45 male and female employees at Mopco Company. Data and information were collected using a survey list, as well as the field presence of the two researchers, and the data was analyzed using Statistical program (SPSS) and a set of statistical methods. The study found a significant impact of green human resources management practices on achieving sustainable development

Keywords: green human resources management - green employment - sustainable development.