

تأثير ممارسات ادارة المورد البشرية في التنمية المستدامة

مروى محمد عبد الحسن

أ.م.د. جمال شعيبي

أ.د. نايف علي الشمري

جامعة صفاقس / كلية العلوم الاقتصادية والتصرف

The impact of human resource management practices on sustainable development

Marwa Mohammed Abdul Hassan

Jamal Shuaibi

Nayef Ali Al Shamri

المستخلص :

تهدف هذه الدراسة الى تحديد ادارة الموارد البشرية الخضراء عبر ابعادها (التوظيف الاخضر - التدريب والتطوير الاخضر - التعويض الاخضر - ادارة تقييم الاداء الاخضر) في تحقيق التنمية المستدامة عبر ابعادها (البعد الاقتصادي - البعد البيئي - البعد الاجتماعي) وتتمثل مشكلة البحث بمعرفة مدى إدراك عينة الدراسة لهذه المتغيرات وأهميتها من خلال تشخيص العلاقة بينهما كي توظفها لتحقيق رسالتها الموسومة في ظل بيئة متغيرة , وقد اعتمد الباحثين النموذج الوصفي التحليلي , واستخدمت الاستبانة بوصفها اسلوب لجمع البيانات , وهذا واختيرت عينة عددها (٤٠٠) فرداً يعملون في وكالة الأمن الاتحادي / وزارة الداخلية , واعتمدت الدراسة ثلاثة مقاييس تم تطويرها من قبل الباحثة بالاعتماد على أدبيات الدراسة وبعض الدراسات السابقة واخضعت جميعها الى اختبارات الصدق والثبات , ولغرض تحقيق اهداف الدراسة السابقة تم صياغة عدة فرضيات تم اختبارها بواسطة عدة اساليب احصائية بالاستعانة بعدد من البرامج الإحصائية الجاهزة (Amos , Var 23 , Soble , Spssvar 23) وتوصلت الدراسة الى عدة استنتاجات أبرزها هناك تأثير مباشر لممارسات ادارة الموارد البشرية بالتنمية المستدامة الكلمات المفتاحية : تأثير - ممارسات - إدارة - الموارد - التنمية

Abstract :

This study aims to define green human resources management through its dimensions (green employment - green training and development - green compensation - green performance evaluation management) in achieving sustainable development through its dimensions (economic dimension - environmental dimension - social dimension). The research problem is to know the extent of the study sample's awareness of these variables and their importance by diagnosing the relationship between them in order to employ them to achieve its designated message in a changing environment. The researchers adopted the descriptive analytical model, and the questionnaire was used as a method for collecting data. A sample of (400) individuals working in the Federal Security Agency / Ministry of Interior was selected. The study adopted three measures developed by the researcher based on the study literature and some previous studies, and all of them were subjected to validity and reliability tests. In order to achieve the objectives of the previous study, several hypotheses were formulated and tested using several statistical methods with the help of a number of ready-made statistical programs (Amos, Var 23, Soble, Spssvar 23) The study reached several conclusions, the most prominent of

which is that there is a direct impact of human resource management practices on sustainable development
Keywords Impact – Practices – Administration – Resources – Development

المقدمة :

تواجه المنظمات المعاصرة اليوم تحديات كثيرة فرضتها التغيرات البيئية المعاصرة من تطورات تقنية متسارعة وشدة المنافسة فيما بينها مما يتوجه عليها الاهتمام بالموارد البشرية الخضراء وخلق ثقافة جديدة قائمة على الأخذ بأسباب النجاح ولتحقيق التنمية المستدامة على المدى الطويل يتوجب على المنظمات ان تركز ليس فقط على الاموال , بل يجب الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تؤثر عليها , ولهذا السبب تم اختيار متغيرات البحث , اذ تسعى الى معالجة ضعف اهتمام المنظمة بالبيئة التي لها التأمين المهم في التنمية المستدامة , وتبرز أهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بالحفاظ على البيئة وتقليل النفايات , فضلاً عن تخفيض التكاليف , وينبغي ان تستند ممارسات ادارة الموارد البشرية الى التوظيف الاخضر وادخال برامج تدريبية لتحقيق التدريب والتوظيف الاخضر , كذلك التعويض الاخضر وادارة تقييم الاداء الاخضر , ولتحقيق اهداف الدراسة تم تقسيمها الى أربع مباحث , تناول المبحث الاول (منهجية الدراسة) , وتناول المبحث الثاني (الجانب النظري) , والمبحث (الجانب العملي) , وأخيراً تناول المبحث الرابع (الاستنتاجات والتوصيات) .

المبحث الأول منهجية الدراسة

أولاً مشكلة الدراسة :

هل تسهم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بالتأثير في التنمية المستدامة بأبعادها مجتمعة ومنفردة ؟
أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرات التي تناولها لإعطاء صورة واضحة هم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والفوائد التي تجنيها المنظمات جراء تطبيقها ومن أهمها تحقيق التنمية المستدامة التي تؤدي الى تفعيل البعد البيئي والاقتصادي من خلال الربط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق اهداف المنظمات والاهداف الاقتصادية للتنمية المستدامة .
وعليه يمكن ان تتجسد أهمية هذه الدراسة بالأمور التالية :

- 1- توجيه أنظار ادارة المنظمة المبحوثة الى أهمية متغيرات الدراسة ودورها في تطوير أدائها .
- 2- يعتبر موضوع الدراسة في المواضيع الجديدة وخاصة مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء لا تزال الدراسات المتعلقة به في بداياتها .
- 3- تحديد الحلول لمعالجة المشاكل التي تواجه المنظمة المبحوثة بواقعية وفاعلية .

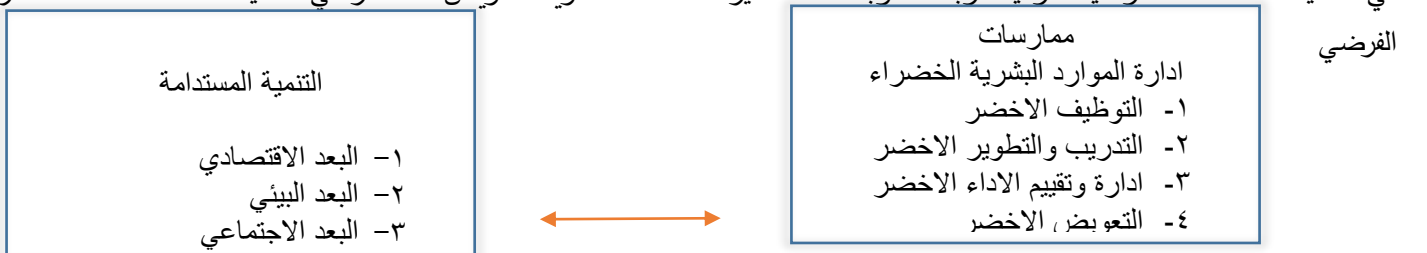
أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة الى قياس مستوى تطابق ابعاد توجيه الموارد البشرية الخضراء في المنظمات والتعرف على مدى اعتماد ادارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة المبحوثة والاستفادة منها في التعامل مع الموارد البشرية مستقبلاً لذلك هناك اهداف اخرى هي :

- 1- الكشف عن الاهمية لكل بعد من ابعاد المستقبل (ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء) من ناحية تأثيرها في المتغير التابع (التنمية المستدامة
- 2- تقديم بعض التوصيات المدعومة بالأليات التي يمكن من خلالها مساعدة المنظمة المبحوثة في معالجة بعض الامور ذات العلاقة بعملها .

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الاولى : (وتنص على انه توجد علاقة تأثير معنوية لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في التنمية المستدامة) الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتوظيف الاخضر في التنمية المستدامة الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتدريب والتطوير الاخضر في التنمية المستدامة الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتقييم الاداء الاخضر في التنمية المستدامة . الفرضية الفرعية الرابعة : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتعويض الاخضر في التنمية المستدامة . مخطط الدراسة



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث

الفرضية الفرعية الخامسة : تنص على انه (تتوسط القيادة الرشيدة العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة) .
مجتمع وعينة الدراسة :

ان مجتمع الدراسة هو وكالة الامت الاتحادي وهي التشكيلات التابعة لوزارة الداخلية والبالغ عدد منتسبيها (٤٠٠) وان عينة الدراسة هي عدد من ضباط وزارة الداخلية وعددهم (٣٤٣) فرداً وقد كان اسلوب اختيار العينة عشوائياً وقد استخدم الباحثين (الاستبانة) لجمع البيانات وتم اعتماد مدرج (Likert) الخماسي وبمدى استجابة (1 - 5) وبوسط فرضي قدره (3) وبلغ اجمالي عدد فقرات المقياس (35) فقرة بواقع (20) فقرة لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة (15) فقرة

1	2	3	4	5
لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً

مصادر جمع المعلومات :اعتمد الباحثين على المصادر والمراجع الادبية العربية والاجنبية لاتراء الجانب النظري فيها , أما الجانب العملي فقد اعتمد الباحثين على اداة القياس استمارة الاستبانة . وصف عينة الدراسة :حجم العينة

عينة الدراسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات التالفة	عدد الاستمارات المعتمدة في التحليل
400	387	371	28	343
النسبة %	96.75 %	92.75 %	7 %	85.75 %

نلاحظ من الجدول ما يلي :

- ان نسبة الاستبانات الموزعة لعينة الدراسة بلف مقدارها تقريبا (96.75 %) من عينة الدراسة المعتمدة .
- بلغت نسبة الاستبانات المسترجعة (92.75 %) من حجم العينة الكلي .
- بلغت نسبة الاستبانات التالفة (7 %)
- وأخيرا تم اعتماد ما نسبته تقريبا (85.75 %) من حجم العينة الكلي في الجانب العملي بعد استبانات بلغ (343) استمارة .

المبحث الثاني

الاطار النظري للبحث

مفهومه وأهميته :اقترن علماء ادارة الموارد البشرية بالإدارة البيئية واطلقوا عليها اسم (ادارة الموارد البشرية الخضراء أو ادرة الموارد البشرية البيئية (kim , et , at , 2019 : 84) ان الادارة الخضراء للموارد البشرية تتعامل بشكل خاص مع افكار وبرامج صديقة للبيئة وتعزز استدامة الموارد الخاصة بالمنظمة وسوء الاستخدام العشوائي للموارد الطبيعية من الافراد يؤدي الى تهديد وجودها والحد منطبقة الاوزون وغيرها (داوود وآخرون , ٢٠١٩ : ٤٠) وبإمكان ادارة الموارد البشرية الخضراء ان تشكل قوة عاملة خضراء وتطور ثقافة خضراء في المنظمة , كذلك تتضمن ادارة المارد البشرية السياسات التي يتحول فيها الموظف العادي الى موظف صديق للبيئة ويساهم في الاستدامة , ومدراء الموارد البشرية ليس مسؤولين فقط عن ادارة الموظفين وتطويرهم والاحتفاظ بهم ولكن أيضا الحفاظ على الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة بالإضافة الى تدريبه وفقاً لمتطلبات البيئة الحديثة (Patil & Sarode , 2018 : 27) كما وضع (Zaki at , el , 2019 : 9) ان ادارة الموارد البشرية الخضراء مفهوم اساسي للمنظمة تؤدي الى الحفاظ على الاستدامة جدول مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء

المفهوم	الباحث
استخدام سياسيات وفلسفات الموارد البشرية لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد ومنع الضرر الناشئ عن المخاوف البيئية داخ المنظمات للأعمال .	(Zoogah , 2011 : 118)
ممارسات ادارة الموارد البشرية المقدره لرأس المال البشرية للمنظمة عن طريق زيادة القدرات البشرية التي تترجم الى نتائج الاداء مثل زيادة الانتاجية وتقليل النفايات .	(Renwick, at al , 2013 : 2)
مسؤولة عن توليد القوى العاملة الخضراء نحو تشجيع ثقافة المنظمات البيئية والتركيز على القدرات الفردية والجماعية لخلق سلوك اخضر .	(Ahmed , 2015 : 3)
دمج عناصر الادارة الخضراء في تصميم الوظائف والتوظيف والتطوير والتحفيز ووظائف الصيانة لإدارة الموارد البشرية (HRM) لتحسين السلوك البيئي للموظفين وتلبية توقعات الموظفين وتحقيق الاهداف التنظيمية .	(Shah , 2019 : 1)

مجموعة من الممارسات لتنفيذ استراتيجيات المنظمة تجاه حماية البيئة والتي يمكن اعتبارها قدرة تنافسية لتشجع الموظفين على الانخراط في الأنشطة المؤيدة للبيئة داخل المنظمة .

كما تقدم وبناءً على وجهة نظر الباحث يمكن تعريف ادارة الموارد البشرية الخضراء بأنها اجمالي العمليات الادارية للممارسات والسلوكيات وفعالية الموارد البشرية الخضراء الصديقة للبيئة مشروعاً من عملية جذبهم وتوظيفهم وما يلي ذلك من المحافظة عليهم وتطوير قدراتهم من أجل تحقيق الهدف الاساسي للمنظمة البيئية وبما يعزز ويطور ويدعم ثقافة المنظمة الخضراء ويقلل من الضياع للموارد الطبيعية وللحد من التكاليف ويشكل بيئة محلية نظيفة ومستدامة من أجل تأمين ميزة تنافسية خضراء بين المنظمات أبعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء توجد هناك الكثير من الابعاد لإدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تعني تشكيل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأسلوب يساعد المنظمة على تحقيق الاهداف البيئية وقد جمع اغلبية الباحثين على الابعاد الرئيسية وهي :

١-التوظيف الاخضر .

٢-التدريب والتطوير الاخضر .

٣-ادارة تقييم الاداء .

٤-التعويض الاخضر .

١- التوظيف الاخضر :

ان ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء تجري خلال عملية التوظيف وأيضاً ان ممارسات الموارد البشرية الخضراء تعتبر جزء من دورهم داخل المنظمة , ان من المحتمل التزامهم بالموقف البيئي كمييار وحماية البيئة ذات الاهمية الاساسية (6 : 2018 , Boubial & et al) وكما يرى (حسن , ٢٠١٠ , ٩) ان التوظيف هو النشاط الذي ينطوي على جذب عدد من المؤهلين يتم اختيار الافضل من بينهم لشغل وظيفة معينة بما يتناسب مع قدراته وامكاناته .

٢- التدريب والتطوير الاخضر يوفر التدريب البيئي لأعضاء المنظمة من الموظفين والمديرين المهارات ونشر الوعي عنت طريق تعلم أفضل الممارسات الخضراء , ولقد اصبحت سياسات التدريب دور مهم في المنظمة في تنفيذ الممارسات الخضراء الصديقة فقد اصبحت أداة للحفاظ على البيئة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية لكونها تشكل المعايير الاقتصادية والاجتماعية في المنظمات (168 : 2018 , Bon) وقد عرف التدريب والتطوير الاخضر (35 : 2016 , Alreshidi) جهد منظم ومنهجي لتطوير المعارف والمعارف والمواقف المتعلقة بالبيئة من خلال خبرات التعلم تجاه القضايا البيئية , ويرى البعض ان فرص التدريب والتطوير أحد سبل التقدم والتطور الكبير لأنه يشعر الموظفين بمزيد من الثقة عندما تتوفر لديهم فرص التطور داخل المنظمة وتعلم مهارات جديدة لتعزيز حياتهم المهنية . (18 : 2019 , Karavianni & Lvanov)

٣- ادارة تقييم الاداء يعتبر تقييم الاداء الاخضر إحدى الخطوات الأساسية والتي يمكن ان تتخذها الموارد البشرية الخضراء لتنمية نمط اخضر وشامل يحفز ويشجع المديرين على ادماج الاهداف المرتبطة بالبيئة لتوصيف الوظائف والاهداف للموظفين . (2019 , Bahresh et al) 180 والهدف من دعم الاداء الاخضر يجب ان تطبق المنظمات برامج التدريب وتعليم بيئي يركز على تجيب الموظفين بالانتماء الى منظمة خضراء تمكن الموظفين الانضمام بسلوك البيئة . (90 : 2019 , Kim et al)

٤- التعويض الاخضر: يعتبر التعويض والتحفيز الاخضر من أهم العناصر الاساسية في ادارة الموارد البشرية , إذا ان المكافآت والتعويضات هي استراتيجيات لجذب وتحفيز الموظفين من خلال منحهم مكافآت نقدية وغير نقدية من أجل تحقيق الاهداف البيئية . (155 : 2020 , Jehan et al) وتعتبر المكافآت المالية حافزاً قوياً للموظفين لتحفيزهم على المشاركة في جهود الادارة البيئية , ستساعد هذه المبادرات في جعل الموظفين مسؤولين بيئياً نتيجة لذلك , وهذا يمكن الموظف مشاركة أفكاره لتحقيق الاهداف البيئية نحو الابتكار, وبالتالي ان المكافآت في المنظمة للموظفين يساعد في تحقيق اهداف التحضير . (240 : 2020 , Ritu & Verma)

المبحث الثالث التهيئة المستدامة

مفهوم التهيئة المستدامة

ان مفهوم التهيئة المستدامة من المفاهيم الحديثة اذ تعد اليوم منظورا جديدا تتداخل به مختلف الاختصاصات والعلوم، والميادين وقد نال هذا المفهوم على اهتمام الباحثين والمنظمات حول العالم اذ عرف (دواي ، ٢٠١١ : ٤٥) انها تقضي حاجات الجيل الحاضر دون التعدي بحاجات

الجيل المقبل وكذلك تتبنى مفهوم التنمية المستدامة ، على نطاق عالمي من خلال مؤتمر استوكهولم في السويد (١٩٧٢) حول البيئة الإنسانية التي اقامته الأمم المتحدة واعتبرته خطوة نحو توجه الاهتمام العالمي بالبيئة، وقد ناقش للمرة الأولى القضايا البيئية وعلاقتها بالفقر وغياب التنمية في العالم. وفي السنة ذاتها قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة ببرنامح الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) تتمثل وظائفه الرئيسية في تقرير التعاون بين الدول في مجال البيئة ومتابعة البرامج وجعل الأنظمة والتدابير البيئية الدولية في الدول المتخلفة تحت المراجعة المستمرة (صابر بلول ، ١٩١٤ : ٤٥) وصلت التنمية المستدامة غامضة خلال عقد السبعينات فقط مقتصرة على الندوات العلمية المغلقة وبعد خمس سنوات عقد مؤتمر سمي (مؤتمر قمة الأرض) في مدينة ريو دي جانيرو في البرازيل عام ١٩٩٢ حيث شكل اكبر اجماع عالمي حول البيئة والتنمية تحت اشراف الأمم المتحدة حيث يهدف المؤتمر الى وضع أسس بيئية عالمية بين الدول المتخلفة والدول المتقدمة وقام بصياغة قانون دولي بيئي حيث تلزم المادة (٢٧) في اعلان ريو حول التنمية والبيئة بتطوير قانون دولي في مجال التنمية المستدامة (حمدان ، ٢٠١٤ : ٤١٥). وفي عام ١٩٩٩ عقدت الجمعية العامة للأمم المتحدة دورة استثنائية لتقييم برامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية المستدامة ورمزت على ان الاستقرار المبكر لعدد السكان يمكن ان يقدم مساهمة حساسة في تنفيذ الهدف الاكبر المتمثل بالتنمية المستدامة خاصة اذا كانت في البلدان الفقيرة ذات المورد المحدود . (عزة، ٢٠١٣ : ٨٢) وفي عام ٢٠٠٢ عقد مؤتمر في جنوب افريقيا جوهانسبرغ تحت شعار (مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة) ومنذ تلك الفترة الالتزام الدولي بتحقيق التنمية المستدامة. وفي عام ٢٠١٢ عقد مؤتمر ريودي جانيرو حول التنمية المستدامة حيث رمز على مسائل الاقتصاد الأخضر ودور المجتمع المدني والعدالة والحفاظ على البيئة ومحاربة الفقر (صالح ، ٢٠١٤ : ١٤) وقد عرفت اللجنة العالمية للبيئة والتنمية انها تحسين نوعية الحياة وتوسيع الفرص امام المجتمع لإرضاء طموحاتهم الى حياة افضل وتشجيع أنماط استهلاكية ضمن الإمكانيات البيئية التي يتطلبها المجتمع لتحقيقها بشكل معقول (Imperatives , 1987: 16) كما عرفها (السروجي ، ٢٠٠٩ : ٢١٢) انها عملية مخططة لتحقيق التوازن البيئي بين أنشطة الانسان والبيئة فيما يتعلق بالأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية عن طريق استراتيجية مفهومة وفق حسن إدارة وتتميز استعمال الانسان الموارد البيئية المتاحة لتحسين فرص الحياة للإنسان في المجتمع حاضرا ومستقبلا . كما عرفها وليم روكلز هاوس مدير حماية البيئة الامريكية انها تلك العملية التي تقر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلائم مع قدرات البيئة، وذلك من منطلق ان التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هي عمليات متكاملة وليست متناقضة (محمود، واخرون، ٢٠١٢ : ٢٣١). كما عرفها (عباس، ٢٠١٠ : ١) ان التنمية المستدامة هي صيانة واستدامه الموارد المتعددة في البيئة لتلبية احتياجات البشر الحاليين والاجتماعية والاقتصادية وادارتها بارقي التكنولوجيا والعلم المتاحين مع استمرارية الموارد لرفاهية الأجيال اللاحقة. وبناء على ما تقدم أعلاه يرى الباحث ان مفهوم التنمية المستدامة هي قضية مستقبلية تفكر في مستقبل ومصير الأجيال القادمة وان عنصر الوقت هو العامل الأساسي الذي يميزها حيث تحقق الرفاهية لحياة الانسان والمحافظة على البيئة واستغلال الموارد بما يمكن ان تلبي احتياجات الجيل الحاضر والمستقبل .أهمية التنمية المستدامة ان أهمية التنمية المستدامة لها نظرة مستقبلية حيث ان أهمية التنمية المستدامة لا تستهدف الحاضر فقط على حساب المستقبل والاجيال القادمة بل على العكس يعتبر الاهتمام بالمستقبل هو جوهر عملية التنمية وهي الوسيلة لتقليل الفجوة بين الدول المتقدمة والنامية وتلعب دوراً مهماً في توزيع الموارد وحماية البيئة ولتحقيق الأهداف لادب من توافر رؤية استراتيجية واضحة (أبو النصر ، محمد ، ٢٠١٧ : ٩١) .

أهداف التنمية المستدامة

تهدف التنمية المستدامة الى وجود سبل الانتقال بالمجتمع من حالة التخلف الاقتصادي والاجتماعي الى حالة التطور وتحسين مستويات المعيشة للجيل الحالي وضمانها للأجيال المستقبلية ، وفيما يلي جملة من الأهداف الخاصة بالتنمية المستدامة وهي :

- ١- القضاء على الفقر بجميع اشكاله في كل مكان .
- ٢- القضاء على الجوع وتوفير المن الغذائي والتغذية المحسنة .
- ٣- ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية .
- ٤- ضمانات ن التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع .
- ٥- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات .
- ٦- ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي .
- ٧- ضمان حصول الجميع وبكفاءة ميسورة على خدمات الطاقة المتجددة .

أبعاد التنمية المستدامة :

١- البعد الاقتصادي ان البعد الاقتصادي يتركز حول استخدام أحسن الاساليب والطرائق من أجل تحقيق رفاهية قصى من النشاط الاقتصادي وبما يضمن استدامة التنمية والعدالة ما بين الأجيال ، ووفقا لهذا البعد فإن التنمية المستدامة تعمل على تسريع عجلة التنمية الاقتصادية مع الاخذ بنظر الاعتبار التوازن البيئي .

٢- البعد الاجتماعي يركز هذا البعد على سد احتياجات ومتطلبات الجيل الحالي لكي يضمن حاجات الأجيال القادمة وهي مضاعفة قدرة الافراد لاستغلال الطاقات المتاحة الى اقصى حد من أجل تحقيق الرفاهية والحرية وبذلك تأمين حياة رغيدة ورفاهية لجميع افراد المجتمع الحالي وافراد المجتمع الحالي وافراد المجتمعات المستقبلية وذلك يكون عن طريق التوزيع العادل للثروات وتقديم الدعم للمجتمع المدني ومحاربة الفقر عن طريق توفر فرص العمل وتوظيف جميع افراد المجتمع مع توفير مستلزمات الضمان الاجتماعي .

٣- البعد البيئي يتمحور هذا البعد في قدرة كوكبنا (كوكب الأرض) على تحمل العنصر البشري وذلك عن طريق ما يسببه من ضرر للبيئة من اشعاعات ونفايات والتي يخلفها الانسان للحصول في المقابل على كل احتياجاته من مصادر الموارد الطبيعية ومصادر الطاقة ، وبذلك فإن احتفاظ الانسان بنشاطه وادائه وبدون استنزاف الموارد الطبيعية أو اهدارها يكون ذلك النشاط مستدام طبيعي ومن أجل إنجاح التنمية المستدامة لابد من تكامل كل الابعاد والارتباط الوثيق ما بين الاقتصاد والبيئة والمجتمع وذلك يكون عن طريق اجراء التحسينات الاقتصادية ورفع مستوى الحياة الاجتماعية وبما يتناسب مع الحفاظ على مكونات الحياة الطبيعية والتي تعتبر من العمليات طويلة الأمد .

المبحث الرابع اختبار فرضيات بين متغيرات الدراسة

أ- تحليل علاقات الارتباط بين المتغيرات يعد تحليل الارتباط من الاساليب الاحصائية الاساسية في تحليل العلاقات بين المتغيرات ، إذ يتم وفق هذا الاسلوب اختبار علاقة الارتباط لوصف اتجاه العلاقة (طردية أو عكسية) بين المتغيرات ، وقد تم الاعتماد على معامل الارتباط (بيرسون) عند مستوى معنوية (5 %) لقياس شدة العلاقة بين المتغيرات أما بخصوص مستوى قياس قوة الارتباط فتكون علاقة الارتباط تامة في حال قيمة المتغيرات تساوي (الواحد الصحيح) وعندما تكون مساوي (للصفر) تدل على عدم وجود ارتباط بين المتغيرات ويكون اتجاه علاقة الارتباط (طردية موجب) اذا كانت اشارة معامل الارتباط موجبة ويدل على ان العاقبة طردية بين المتغيرات ، ويكون اتجاه علاقة الارتباط (عكسي سالب) عندما تكون اشارة المعامل (سالب) فهذا يدل على ان العلاقة عكسية بين المتغيرات ، أما اذا قيمة معامل الارتباط (0.80 ± الى 0.99 ±) تكون العلاقة قوية جدا بصورة عامة بينما تكون قيمة الارتباط بين (0.35 ± الى 0.79 ±) تكون العلاقة عند المستوى المتوسط وأخيرا تكون العلاقة ضعيفة . " Saunders , M. , Lewia p. & Thornhill A. , 2009 : 459) Saunders , et al , 2009 (

Research Methods for Busines students , prentice Hall " .

أولاً - الفرضية الرئيسية الاولى توجد علاقة ارتباط موجبة بين ممارسات ادرة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة .يبين لنا الجدول (27) (ان علاقة الارتباط بين البعد (التوظيف الاخضر) والمتغير (التنمية المستدامة) بلغت (0.464) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية وطردية ، ومن خلال القيمة الحرجة للدلالة المعنوية (0 %) وبمقارنتها مع المستوى المعنوية (5 %) حيث توفر هذه النتيجة الدعم الكافي قفي قبول الفرضية الخاصة بعلاقة الارتباط وتدل على معنوية ارتباط وضمن مستوى علاقة ارتباط مقبولة ، وتؤشر هذه العلاقة في أهمية سياسة التوظيف المتبعة من قبل الوكالة سياستها البيئية العامة الشاملة لها في تعيين المرشحين من ذوي الاهتمامات البيئية تسهم في تبني استراتيجيات محددة تساهم في تحقق الاستدامة الاقتصادية .

ثانياً - الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط موجبة بين التدريب والتطوير الاخضر والتنمية المستدامة يبين لنا الجدول (27) ان علاقة الارتباط بين التدريب والتطوير الاخضر ومتغير (التنمية المستدامة) بلغت (0.436) القيمة الحرجة للدلالة المعنوية (0 %) وبمقارنتها مع المستوى المعنوية (5 %) حيث توفر هذه النتيجة الدعم الكافي في قبول الفرضية الخاصة بعلاقة الارتباط وتدل على معنوية الارتباط وضمن مستوى العلاقة الارتباط مقبولة ، وتؤشر هذه العلاقة في أهمية توفر الفرص الافضل لمستجدات الحفاظ على البيئة أثناء عملية التدريب مثل كيفية اعادة التدوير والاعتماد على الطاقة البديلة وزيادة المساحات الخضراء تسهم في تطبيق تدابير القضاء على اي شكل من اشكال التمييز في العمل ومن أجل تحقيق الاستدامة الاجتماعية .

ثالثاً - الفرضية الفرعية الثالثة توجد علاقة ارتباط موجبة بين تقييم الاداء الاخضر والتنمية المستدامة يبين لنا الجدول (27) ان علاقة الارتباط بين البعد (تقييم الاداء الاخضر) ومتغير (التنمية المستدامة) بلغت (0.439) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط طردية ، ومن خلال القيمة الحرجة للدلالة المعنوية (0 %) وبمقارنتها مع المستوى المعنوية (5 %) حيث توفر هذه النتيجة الدعم الكافي في قبول الفرضية الخاصة

بعلاقة الارتباط وتدل على معنوية الارتباط وضمن مستوى العلاقة الارتباط مقبولة , وتؤثر هذه العلاقة في أهمية دمج الاهداف وغايات الاداء البيئية للوكالة مع نظام تقييم الاداء الخاص بها , تسهم في توفير الطاقة وغيرها من الموارد عبر ممارسات تثقيفية لمنتسبيها والتي بدورها تجد اجراءات الرقابة التي تتبناها الوكالة من المخالفات البيئية .

رابعاً - الفرضية الفرعية الرابعة توجد علاقة ارتباط موجبة بين التعويض والتحفيز الاخضر والتنمية المستدامة .يبين لنا الجدول (27) ان علاقة الارتباط بين التعويض والتحفيز الاخضر والتنمية المستدامة بلغت (0.485) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط طردية , ومن خلال القيمة الحرجة للدلالة المعنوية (0 %) وبمقارنتها مع المستوى المعنوية (5 %) حيث توفر هذه النتيجة الدعم الكافي في قبول الفرضية الخاصة بعلاقة الارتباط وتدل على معنوية الارتباط وضمن مستوى العلاقة الارتباط مقبولة , وتؤثر هذه العلاقة في أهمية دعم انظمة التحفيز لمنتسبيهم لإكسابهم المهارات وتبني التوجه الاخضر , وتسهم في دعم الوكالة في مراعاة معايير جودة العمل فغي تقديم خدماتها .

ب- اختبار وتحليل فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة في هذا الجانب تم استخدام تحليل الانحدار لتقدير واختبار علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة , حيث يهدف هذا الجانب في اختبار فرضيا التأثير بين متغيرات وابعاد الدراسة المتمثلة في ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل وابعاد (التوظيف الاخضر , انظمة التعويض والتحفيز الاخضر) والمتغير التنمية المستدامة بأبعاده وبحسب معادلة الانحدار الخطي البسيط $Y = a + B_1 X_1$ ويتم اعتماد المؤشرات الاحصائية قيمة كل من ($F = 3.84$) وقيمة ($T = 1.98$) وقيمة ($Sig \leq 0.05$) (وذلك في امكانية الحكم في مقبول الفرضية أو رفضها وكما يأتي :الفرضية الرئيسية الثانية يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لممارسة ادارة الموارد البشرية الخضراء في التنمية المستدامة وتتفرع منها الفرضيات الاتية :

أ- اختبار فرضية التأثير الفرعية الاولى :يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتوظيف الاخضر في التنمية المستدامة لتحليل نموذج بالاعتماد على طريقة الانحدار الخطي البسيط وكما يلي التنمية المستدامة = 2.04 + 0.496 (التوظيف الاخضر) تحليل أثر بعد التوظيف الاخضر في التنمية المستدامة

المتغير المعتمد	بُعد المتغير المستقل	(R ²)	R	(F)	(t)	Sig	القرار
التنمية مستدامة	التوظيف	0.215	0.464	93.474	9.668	0.000	قبول الفرضية
	الاخضر						
قيمة (F) الجدولية = 3.84 // // // // قيمة (t) الجدولية = 1.98 // // // // حجم العينة = 343							

أ- ظهرت قيمة (F) المستخرجة (93.474) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند المستوى الدلالة (5 %) وهذه اشارة الى وجود تأثير ذو دلالة بين المتغير (التوظيف الاخضر) والمتغير (التنمية مستدامة) وتدل على معنوية التأثير بين متغيري الدراسة بدرجة ثقه (95 %) .
ب- ان قيمة المعلمة لمتغير (التوظيف الاخضر) بلغت (0.496) وهذا يعني عند زيادة قيمة البعد (التوظيف الاخضر) بمقدار وحده واحده سوف يؤدي زيادة (التنمية مستدامة) بمقدار (49.6 %) والتي تثبت معنويتها قيمة اختبار (T) البالغ مقدارها (9.668) والتي هي اكبر من قيمته الجدولية عند مستوى (5 %) والتي تعني ان هذا التغيير والزيادة دال احصائياً .

ج- بلغ معامل التحديد (0.215) وهذا يدل ان متغير (التوظيف الاخضر) استطاع ان يفسر ما نسبته تقريباً (21.5 %) في المتغير التنمية المستدامة , وان ما تبقى من النسبة يعزى الى متغيرات لم تدخل في أنموذج الدراسة . وبذلك تم قبول الفرضية الفرعية الاولى
ب- اختبار فرضية التأثير الفرعية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتدريب والتطوير الاخضر في التنمية المستدامة لتحليل النموذج بالاعتماد على طريقة الانحدار الخطي البسيط وكما يلي :التنمية مستدامة = 2.205 + 0.462 (التدريب والتطوير الاخضر)جدول (5)تحليل أثر بعد التدريب والتطوير الاخضر في مستدامة

المتغير المعتمد	بُعد المتغير المستقل	(R ²)	R	(F)	(t)	Sig	القرار
	(α)	0.190	0.436	79.909	8.939	0.000	قبول الفرضية

						0.462	(β)	التدريب والتطوير الاخر	التممية مستدامة
قيمة (F) الجدولية = 3.84 // قيمة (t) الجدولية = 1.98 // حجم العينة = 343									

أ- ظهرت قيمة (F) المستخرجة (79.909) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند المستوى الدلالة (5%) وهذه اشارة الى وجود تأثير ذو دلالة بين المتغير (لتدريب والتطوير الاخر) والمتغير (التممية مستدامة) وتدل على معنوية التأثير بين متغيري الدراسة بدرجة ثقته (95%).

ب- ان قيمة المعلمة لمتغير (لتدريب والتطوير الاخر) بلغت (0.462) وهذا يعني عند زيادة قيمة (التدريب والتطوير الاخر) بمقدار وحده واحده سوف يؤدي زيادة (التتمية المستدامة) بمقدار (46.2 %) والتي تثبت معنويتها قيمة اختبار (T) البالغ مقدارها (8.939) والتي هي اكبر من قيمته الجدولية عند مستوى (5 %) والتي تعني ان هذا التغيير والزيادة دال احصائياً .

ج- بلغ معامل التحديد (0.19) وهذا يدل ان متغير (لتدريب والتطوير الاخر) استطاع ان يفسر ما نسبته تقريباً (19 %) في المتغير التتمية المستدامة ,وان ما تبقى من النسبة يعزى الى متغيرات لم تدخل في نموذج الدراسة . وبذلك تم قبول الفرضية الثانية.

ج- اختبار فرضية التأثير الفرعية الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتقييم الاداء الاخر في التتمية المستدامة إذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي: التتمية المستدامة = 2.208 + 0.488 (إدارة وتقييم الاداء الاخر) جدول (6) تحليل أثر بعد إدارة وتقييم الاداء الاخر في التتمية المستدامة

المتغير المعتمد	بُعد المتغير المستقل	(R ²)	R	(F)	(t)	Sig	القرار
التممية المستدامة	إدارة وتقييم الاداء	0.193	0.439	81.312	9.017	0.000	قبول الفرضية
	الاخر	0.488					
قيمة (F) الجدولية = 3.84 // قيمة (t) الجدولية = 1.98 // حجم العينة = 343							

أ- ظهرت قيمة (F) المستخرجة (81.312) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند المستوى الدلالة (5 %) وهذه اشارة الى وجود تأثير ذو دلالة بين المتغير (إدارة وتقييم الاداء الاخر) والمتغير (التتمية مستدامة) وتدل على معنوية التأثير بين متغيري الدراسة بدرجة ثقته (95%).

ب- ان قيمة المعلمة لمتغير (إدارة وتقييم الاداء الاخر) بلغت (0.488) وهذا يعني عند زيادة قيمة (إدارة وتقييم الاداء الاخر) بمقدار وحده واحده سوف يؤدي زيادة (التتمية المستدامة) بمقدار (48.8 %) والتي تثبت معنويتها قيمة اختبار (T) البالغ مقدارها (9.017) والتي هي اكبر من قيمته الجدولية عند مستوى (5 %) والتي تعني ان هذا التغيير والزيادة دال احصائياً .

ج- بلغ معامل التحديد (0.193) وهذا يدل ان متغير (إدارة وتقييم الاداء الاخر) استطاع ان يفسر ما نسبته تقريباً (19.3 %) في المتغير التتمية المستدامة ,وان ما تبقى من النسبة يعزى الى متغيرات لم تدخل في نموذج الدراسة . وبذلك تم قبول الفرضية الثالثة .

د- اختبار فرضية التأثير الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في التتمية المستدامة إذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي: التتمية المستدامة = 1.716 + 0.583 (أنظمة التعويض والتحفيز الاخر) جدول (7) تحليل أثر بعد أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في التتمية المستدامة

المتغير المعتمد	بُعد المتغير المستقل	(R ²)	R	(F)	(t)	Sig	القرار
التممية المستدامة	انظمة التعويض والتحفيز الأخضر	0.236	0.485	105.08	10.251	0.000	قبول الفرضية
		0.583					

أ- ظهرت قيمة (F) المستخرجة (105.08) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند المستوى الدلالة (5 %) وهذه اشارة الى وجود تأثير ذو دلالة بين المتغير (أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر) والمتغير (التنمية المستدامة) وتدل على معنوية التأثير بين متغيري الدراسة بدرجة ثقه (95 %) .

ب- ان قيمة المعلمة لمتغير (أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر) بلغت (0.583) وهذا يعني عند زيادة قيمة (أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر) بمقدار وحده واحده سوف يؤدي زيادة (التنمية المستدامة) بمقدار (58.3 %) والتي تثبت معنويتها قيمة اختبار (T) البالغ مقدارها (10.251) والتي هي اكبر من قيمته الجدولية عند مستوى (5 %) والتي تعني ان هذا التغيير والزيادة دال احصائياً .

ج- بلغ معامل التحديد (0.236) وهذا يدل ان متغير (أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر) استطاع ان يفسر ما نسبته تقريباً (23.6 %) في المتغير التنمية المستدامة , وان ما تبقى من النسبة يعزى الى متغيرات لم تدخل في أنموذج الدراسة . وبذلك تم قبول الفرضية الرابعة.

رابعاً الاستنتاجات والتوصيات : أ الاستنتاجات :

١- اتضح من المخرجات الاحصائية للبحث معنوية العلاقة الارتباطية والتأثيرية للمتغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في التنمية المستدامة بأبعادها .

٢- تبين ان جميع ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء لها أهمية في التأثير في التنمية المستدامة بأبعادها .

٣- اتضح ان بعد التعويض الاخضر جاء في المرتبة الاولى في التأثير في التنمية المستدامة أي كلما زاد الاهتمام بهذا البعد زادت مساهمته في تحقيق التنمية المستدامة .

ب التوصيات :

١- ضرورة نشر ثقافة ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة في الوكالة المبحوثة لزيادة ادراك منتسبيها لهذه المتغيرات المهمة وذلك من خلال برنامج واضح لكل منها واستراتيجيات تتلائم مع البيئة العراقية .

٢- ربط سياسة التوظيف الاخضر بالتنمية المستدامة .

٣- توافر مستجدات الحفاظ على البيئة أثناء عملية التدريب وربط تقييم الاداء الاخضر بالحفاظ على البيئة وكذلك القيام بتوفير أنظمة لتحفيز المنتسبين ودفعهم لتحقيق التنمية المستدامة .

المصادر

المصادر العربية

١- أبو النصر، مدحت محمد، ياسين مدحت (2017) التنمية المستدامة مفهومها - أبعادها - مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر .

٢- داود، فضيلة سلمان وعلي، اسرار عبد الزهرة (2017) الأداء الريادي للمنظمة على وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية، بحث ميداني في شركة الحفر العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 23، العدد 100، الصفحة 118-147.

٣- دواي، مهدي صالح (2011) التنمية البشرية المستدامة مفاهيم التكوين والأبعاد التمكين العراقي أنموذجاً ، بحث منشور، المجلة العراقية الاقتصادية، العدد (31) لسنة 2009، العراق.

المصادر الأجنبية

1- Battah, Anas (2019) user study on user experience of spatial Audio in 360 Degree music videos, A master thesis. Technology and communication sciences Tampere University, Finland.

2- Kim yong Toong & Kim, Woo Gon & Choi, Hyung – min & Phetvaroon Kullada (2019), The effect of Green Human Resources Management on Hotel Employees Eco- friendly Behavior and Environmental performance, International Journal of Hospitality Management, Vol 76, No 25, pp: 83-93.

3- Jeenbacva, Jamilia (2015), Green Enter Prise Worker's Participation in social change induced by Cimate Discourses: Institutionalization of the Global policy club's, Green Discours at the local level, Doctoral Dissrtation, University of Trento.

- 4- Arulrajah, A Anton & opatha, H. H. D.N-P (2016), analytical and theoretical perspective, on Green Human Resource Management: A Simplified under pinning international Business Research, Vol. 9, No. 12,,: pp.153-164.
- 5- Ahmed Shoeb (2015) Green Human Resource Management: Policies and practices, University of Hail, Saudi Arabia.
- 6- Shahriar, Bahareh & Hassonpoor, Akbar & Navehebrahim, Abdorahim & Safarinia, Saeed (2019), A Systematic Review of Green Human Resource management, Ever Green Joint Journal of Novel Carbon Resource sciences & Green Asia strategy, Vol.6, No.2,pp.177-189.
- 7- Ren, Shuang & Tang, Cuiyao & Jackson Susan (2018), Green Human Resource Management Research in Emergence: A Review and Future Direction's, Asia Pacific Journal of Management, Vol. 35, No3, pp.1-38.
- 8- Jo, Hyun- Joan & Connerton Timothy & Kim, Hyun (2020), Dynamic outsourcing Delvelopment for sustainable completeive Advantage in A High – Tech Bockend semiconductor Equipment Firm, Sustainability, Vol.12, No1, pp. 1-13.
- 9- Teska Jane Ellen (2003) The Super intent Effective Leadership through communication Vol. 88, pp.19-4-2004
- 10- Arulrajah, A Anton, Omtha, H.H.D.N.P. & Nawarathe, N.N.J. (2016), Employee Green performance of Job: A systematic Attempt Towards Measurement, Srilanka Journal of Human Resource Management, Vol. 6, No.1, pp: 37-62.
- 11- Opatha, H. H. D.N. P & Alurjan A. Anton (2014) Green Human Resource Management: simplified General Reflections, international Business Research, Vol. 7, No.8, pp: 101-112.
- 12- Jo, Hun- Joon & Connerton, Timothy & Kim, Hynn – Jung (2020), Dynamic outsourcing development for sustainable completeive Advert age in A High – Tech Backend semiconductor Equipment Firm, sustainability, Vol. 12, No.1: pp.1-13.