

دور توظيف الموارد البشرية الخضراء فى تخفيض التكاليف البيئية وأثر ذلك على
تحسين جودة التقارير المالية .
دراسة إستكشافية

د. محمد عبد الجواد عبد المولى
مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالى لعلوم الحاسب الالى
ونظم المعلومات بالتجمع الخامس

د. تغريد مختار سيد معوض
مدرس المحاسبة
كلية الدراسات التجارية وإدارة الأعمال
الجامعة المصرية للتعلم الإلكتروني الأهلية

دور توظيف الموارد البشرية الخضراء فى تخفيض التكاليف البيئية وأثر ذلك على تحسين
جودة التقارير المالية
دراسة إستكشافية

د.تغريد مختار سيد معوض

مدرس المحاسبة

كلية الدراسات التجارية وإدارة الأعمال

الجامعة المصرية للتعلم الإلكتروني الأهلية

د. محمد عبد الجواد عبد المولى

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالى لعلوم الحاسب الالى

ونظم المعلومات بالتجمع الخامس

المستخلص

لقد أصبح من الضرورى استقطاب وجذب واختيار وتوظيف الموارد البشرية الماهرة وذلك للإعتماد عليها فى إدارة العمل، وذلك عكس ما كانت عليه المنظمات قديماً، حيث كانت تهتم بالآلات والماكينات لإدارة الإنتاجية، ولكن مع التطور التكنولوجى وإتساع مفهوم الموارد البشرية الخضراء أصبح الإهتمام بتوظيف الموارد البشرية الخضراء أمر ملح ، لما له من تأثير على تخفيض التكاليف البيئية لذلك تهدف هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل أثر توظيف الموارد البشرية الخضراء فى تخفيض التكاليف البيئية وأثر ذلك على تحسين جودة التقارير المالية وذلك من خلال إجراء دراسة إستكشافية على عينة من الشركات المساهمة المسجلة بالبورصة المصرية لمعرفة هل هناك دور لتوظيف الموارد البشرية الخضراء على تخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية وأتضح أن لتوظيف الموارد البشرية الخضراء دور مؤثر على تخفيض التكاليف البيئية ويحسن ذلك من جودة التقارير المالية بالشركات .

الكلمات المفتاحية: توظيف الموارد البشرية الخضراء- تخفيض التكاليف البيئية- تحسين جودة التقارير المالية.

The Role Of Employing Green Human Resources in Reducing Environmental Costs
and its Impact on Improving the Financial Reports Quality
An Exploratory Study

Dr.Taghred Moukhtar Sayed Moawad

Lecturer of Accounting

Faculty of commercial Studies and

Business Administration

National Egyptian E-Learning University

Dr.Mohammed Abdalgwad Abdalmawla

Lecturer of Management

Higher Institute for Computer Science

and Information System

Abstract

It has become necessary to attract, select and employ skilled human resources in order to rely on them in managing work, unlike the organizations in the past, where they were interested in machines and equipment to manage productivity, but with the technological development and the expansion of the concept of green human resources, the interest in employing green human resources has become urgent, due to its impact on reducing environmental costs. Therefore, this study aims to study and analyze the impact of employing green human resources in reducing environmental costs and its impact on improving financial reports quality by conducting an exploratory study on a sample of coroperation companies registered on the Egyptian Stock Exchange to find out whether there is a role for employing green human resources in reducing environmental costs and improving financial reports quality. It became clear that employing green human resources has an influential role in reducing environmental costs and improving the financial reports quality in companies.

Keywords: Employ Green Human Resources - Reducing Environmental Costs - Improving Financial Reports Quality.

١- مقدمة

في بيئة الأعمال شديدة التنافسية، تكافح منظمات الأعمال للحفاظ على أدائها المالي باعتباره أحد الركائز الأساسية للبقاء والربحية والنمو (Rabbany et al., 2013) وأصبح مفهوم الموارد البشرية الخضراء معروفاً على مستوى العالم وذلك لأهميته في إدارة الإنتاجية والجودة وعلاقته بالبيئة، ولكن يختلف تعريفه من شخص لآخر حسب الهدف من استخدامه، فالموارد البشرية الخضراء تهدف إلى توفير الطاقة وتقليل الآثار الضارة وتقليل التأثير السلبي للتلوث الناتج عن الصناعات أو العادات المعيشية العامة، وتوفير الحسابات الخضراء، والتقارير الصحيحة المالية التي توفر الوقت وتقلل من التكلفة، وبالتالي التحول إلى بيئة خضراء، ولكن يبقى السؤال هنا هل توظيف موارد بشرية خضراء يؤثر على التكاليف البيئية والتقارير والحسابات داخل المنظمات؟

هناك بعض العوامل الهامة المؤثرة على جودة التقارير المالية، وتشتمل بعضها على الموارد البشرية والتكنولوجيا والرقابة الداخلية. وتلعب قدرة الموارد البشرية دوراً في تنفيذ وإعداد الإدارة الرقمية والمساءلة للتقارير المالية، هناك اعتبارات عميقة لتنفيذ الموارد البشرية الخضراء (GHRM) (et al., 2019) (Roscoe

قد يساعد تبني مفهوم وممارسات إدارة الموارد البشرية العالمية المديرين على تجهيز منظماتهم بموظفين ملتزمين وقادرين على حماية البيئة وتحويل المنظمات إلى منظمات صديقة للبيئة بشكل فعال (Aragon-Correa et al., 2013) وبالتالي تخفيض التكاليف البيئية وتخفيض تكاليف التشغيل وغيرها من التكاليف التي تخفف من الإيرادات الأمر الذي يجعل المستثمرين تتراجع عن الإستثمار في الشركات التي تخفف إيراداتها، الأمر الذي يترتب عليه التأثير على جودة التقارير المالية من حيث الموثوقية والتنبؤ والإفصاح حيث أن عدم وجود تكاليف بيئية أو تخفيضها يدفع الإدارة أن تفصح بشكل جيد في تقاريرها وقوائمها المالية عن ذلك مما يحسن من جودة تلك التقارير والقوائم المالية والذي يكون له مردود إيجابي على أصحاب المصلحة.

٢- مشكلة البحث

تنصب أهمية البحث حول الموارد البشرية الخضراء التي تتبناها أغلب الشركات وذلك من واقع أهميتها، حين أن الموارد البشرية الخضراء لها أبعاد من استقطاب واختيار وتوظيف، وينصب البحث حول توظيف الموارد البشرية الخضراء وهل توظيفها له دور هام في خفض التكاليف البيئية وأثره على تحسين جودة التقارير المالية بالشركات، فهل نحتاج إلى موارد بشرية خضراء للوصول إلى تقارير مالية ذات جودة عالية.

٣- أهمية البحث

١/٣- من الناحية العلمية :

١/١/٣ يساعد البحث على إثراء الأساليب الفكرية والعملية لمعرفة الموارد البشرية الخضراء والأثر من توظيفها.

٢/١/٣ التعرف على أبعاد الموارد البشرية الخضراء وأثره على تخفيض التكاليف البيئية وأثر ذلك على تحسين جودة التقارير المالية.

٢/٣- من الناحية التطبيقية :

١/٢/٣ ربط الناحية العلمية بالجانب العملي من خلال البحث في أداء التقارير المالية وكيفية تحسينها.

٢/٢/٣ تظهر أهمية البحث في التعرف على أهمية توظيف الموارد البشرية الخضراء وأثره على تخفيض التكاليف البيئية وكذلك تحسين جودة التقارير المالية .

٤- أهداف البحث

الهدف الأساسي من البحث دراسة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تخفيض التكاليف البيئية مما ينعكس على تحسين جودة التقارير المالية ، وينبثق من ذلك الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية هي :

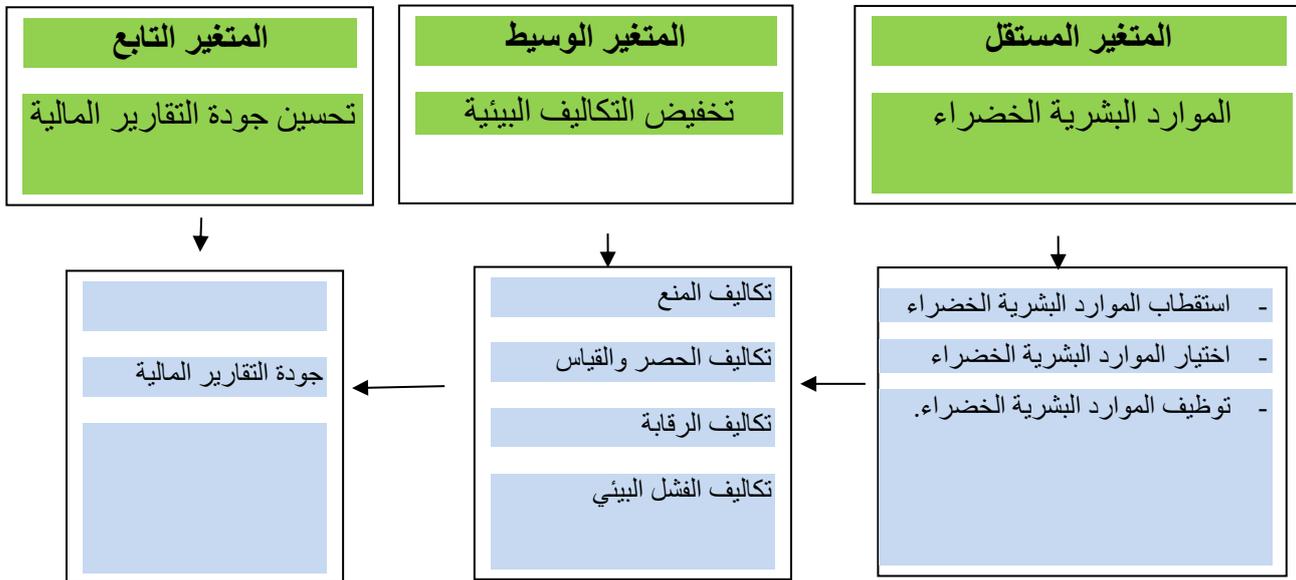
١/٤- دراسة توظيف الموارد البشرية الخضراء.

٢/٤- التعرف على علاقة الموارد البشرية الخضراء بتخفيض التكاليف البيئية.

٣/٤- التعرف على علاقة خفض التكاليف البيئية بتحسين جودة التقارير المالية.

٤/٤- التعرف على علاقة الموارد البشرية الخضراء بتحسين جودة التقارير المالية.

٥- نموذج متغيرات البحث :



شكل رقم (١) نموذج مقترح للدراسة (العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط والمتغير التابع)
المصدر : من إعداد الباحثان.

٦- الدراسات السابقة وصياغة الفروض.

يتم تقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاث مجموعات تتناول المجموعة الأولى الدراسات التي تناولت الموارد البشرية الخضراء وتخفيض التكاليف البيئية ، وتتناول المجموعة الثانية الدراسات التي تناولت التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية، وتتناول المجموعة الثالثة الدراسات التي تناولت الموارد البشرية الخضراء وتحسين جودة التقارير المالية وتتناول المجموعة الرابعة الدراسات التي تناولت الموارد البشرية الخضراء وتخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية.

١/٦- المجموعة الأولى : والتي تناولت الموارد البشرية الخضراء وتخفيض التكاليف البيئية

قامت دراسة (السكرانه، ٢٠١٧) بدراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز واستخدمت إبداع الموارد البشرية كمتغير معدل حيث قامت بإعداد دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان ، والتي هدفت إلى التعرف على الدور المعدل لإبداع الموارد البشرية في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر وحفظ الطاقة) واستراتيجية التمايز في شركات الطاقة المتجددة في عمان، وتوصلت الدراسة إلى تعزيز تضمين الجوانب الخضراء في الوصف الوظيفي للأنشطة في الشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الأردنية عمان،

وتعزيز وتطوير عملية التدريب الأخضر وممارسته بشكل عملي، وتعزيز الإهتمام بالممارسات الخضراء والمحافظة على البيئة، وقامت دراسة (إسماعيل، ٢٠٢١) بدراسة دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الإقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة وقامت بإجراء دراسة ميدانية على الجهات المختصة بالتنمية المستدامة في مصر، والتي هدفت إلى التأكد من وجود دور GMHR في العلاقة بين الإقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة في المنظمات الحكومية القائمة على تحقيق التنمية المستدامة في مصر، وتوصلت الدراسة إلى إنشاء وتعزيز التوجه الأخضر بين العاملين حتى يتمكنوا من المساهمة في حماية البيئة والحفاظ على المصادر الطبيعية على مستوى الفرد وتخفيض التكاليف، ومن ثم خلق عاملين مدركين للبيئة والطبيعة على المستوى التنظيمي، حتى يستطيعوا معالجة المشاكل الإقتصادية والتكاليف البيئية بشكل مناسب، يساعد الدولة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ وذلك من خلال خلق ثقافة تنظيمية خضراء، وأجرى (Preecha, Panida,2022) دراسة بعنوان " أثار إدارة الموارد البشرية الخضراء والثقافة التنظيمية الخضراء وابتكار الخدمات الخضراء على الأداء البيئي" ، والتي تهدف إلى اختبار العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والثقافة التنظيمية الخضراء وابتكار الخدمات الخضراء والأداء البيئي، وتوصلت إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير معنوي وإيجابي على الثقافة التنظيمية الخضراء، كما أن إدارة الموارد البشرية الخضراء وابتكار الخدمات الخضراء لها تأثير كبير وإيجابي على الأداء البيئي وتخفيض التكاليف البيئية ، وللتحقيق الثقافة التنظيمية الخضراء تأثير كبير وإيجابي على ابتكار الخدمات الخضراء، مما يدل على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تساهم في الثقافة التنظيمية الخضراء والتي تنتبأ بتحقيق الإبتكار، وقام كلا من (عثمان، محمد ، ٢٠٢٣) بدراسة إستطلاعية لدور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تحقيق إدارة الجودة الشاملة للبيئة، حيث أجروا الدراسة على عينة من القيادات الإدارية في عدد من المستشفيات الأهلية في إقليم كردستان بالعراق، وتهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من توظيف وإختيار أخضر، تدريب وتطوير أخضر، تقويم الأداء الأخضر ، أنظمة الأجور والحوافز الأخضر، حفظ الطاقة، لتحقيق إدارة الجودة الشاملة للبيئة والتي تعمل على تخفيض التكاليف البيئية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستويات معنوية من التلازم الإيجابي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الجودة الشاملة للبيئة، كما اتفقت القيادات الإدارية في العينة على أن التوظيف والإختيار الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتقويم الأخضر ، والأجور والحوافز الخضراء، وحفظ الطاقة من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

من الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرض الأول كالتالي:

الفرض الأول : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين توظيف إدارة الموارد البشرية وتخفيض التكاليف البيئية.
٢/٦- المجموعة الثانية : والتي تناولت تخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية.

تهدف دراسة (Asyik,et.al,2023) إلى اختبار محددات جودة التقارير المالية وانعكاساتها على قيم الشركة، وتم إجراء الدراسة على عينة مكونة من ٨٥ شركة عامة مدرجة في بورصة إندونيسيا، لفترة مراقبة مدتها ٥ سنوات من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠٢٠. وبالتالي، يبلغ إجمالي عدد الملاحظات ٤٢٥ ملاحظة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار ، وجدت النتائج أن عوامل جودة التقارير المالية (FRQ) تتكون من عوامل ديناميكية (دورة التشغيل وتقلب المبيعات) بالإضافة إلى عوامل ثابتة (حجم الشركة، FS). وتساعد هذه العوامل على تحقيق FRQ وتكون قادرة على تقديم استجابة إيجابية للسوق. ومن ناحية أخرى، فإن العوامل الثابتة (عمر الشركة، FA) وعوامل الخطر المؤسسية (الرافعة المالية) ليست قادرة على إنتاج FRQ. وبالتالي لا يمكن اعتباره صانع قرار اقتصادي بالنسبة للمستثمر. وثبتت الدلالات النظرية أن تقييم نظرية الفائض النظيف، الذي يوضح القيمة السوقية للشركة، وينعكس على مكونات القوائم المالية، وتستخدم هذه الدراسة أيضًا أكثر من عامل لتحديد جودة إعداد التقارير المالية و من المتوقع أن توفر نتائج البحث معلومات لإدارة الشركة، لتحقيق تقارير مالية ذات جودة عالية وتخفيض التكاليف ، وبالتالي يستجيب السوق أو المستثمرون بشكل إيجابي لهذه الشروط. بالإضافة إلى ذلك، توفر معلومات التقارير المالية عالية الجودة فوائد للمستثمرين ومحلي سوق رأس المال (الذين يتألفون من المستثمرين والوسطاء ومحلي الأوراق المالية في السوق) في تحديد قرارات الاستثمار ، وتستطيع هيئة الخدمات المالية تحسين تنفيذ ممارسات حوكمة الشركات في إندونيسيا، من خلال إصلاح إطار الإشراف على قطاع الخدمات المالية .

تقدم دراسة (Saha,2022) مراجعة منهجية للأدبيات، بما في ذلك المحتوى والتحليلات البيبليومترية، لتأثير الأزمة على جودة التقارير المالية، بالإضافة إلى ذلك، تحدد هذه المراجعة موضوعات البحث الناشئة وتوفر التوجهات المستقبلية وتم الاستشهاد بـ ٢٩ مقالة بشكل كبير حول تأثير الأزمة على جودة التقارير المالية، مع سبع دراسات إضافية للتحليل تم تحديدها في مراجعة الأدبيات الناشئة. تجمع هذه الدراسة نتائج الدراسات السابقة حول جودة التقارير المالية أثناء الأزمات تحت أربعة مواضيع رئيسية: (١) جودة الأرباح ومحدداتها؛ (٢) جودة المراجعة في ظل الأزمة؛ (٣) التحفظ المحاسبي وآثار التقييم وحوكمة الشركات؛ و (٤) الاستقرار المالي واللوائح التنظيمية. وقد تم توثيق نتائج مختلطة وغير حاسمة لأغلبية المواضيع، مما يشير إلى أن هذا الأدب لا يزال في مراحل الأولى وأن المجال مفتوح لمزيد من الصقل النظري ، ومن المحتمل أن يكون لنتائج

الدراسة تداعيات مهمة على المديرين، واضعي المعايير، والمنظمين الحكوميين، وواضعي السياسات، ومن خلال تسليط الضوء على أمثلة للتغيرات في ممارسات إعداد التقارير الخاصة بالشركات أثناء الأزمة، توفر الدراسة سياقاً يمكن من خلاله فهم التأثير أو التأثير المحتمل لجائحة فيروس كورونا الحالي (COVID-19) على ممارسات إعداد التقارير المالية للشركات والتكاليف، وأوصت بضرورة دراسة تأثير هذه القضايا وفهمها بعناية، حيث يُظهر جائحة فيروس كورونا الحالي أن الشركات لديها الفرصة للتنازل عن الجوانب الأخلاقية لقراراتها لأنها تواجه ضغوطاً لتحقيق أقصى قدر من الأرباح من خلال تخفيض التكاليف بما فيها التكاليف البيئية.

وأشارت دراسة (Bicera, Eldarewi,2019) إلى بيان أهمية التكاليف البيئية، ودور هذه التكاليف في تحسين جودة التقارير المالية في الشركات النفطية الليبية وتقديم المقترحات لتطويرها. ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثون بعمل قائمة استقصاء تحتوي على (٣٥) سؤالاً، موزعة على (١٠٠) من مسؤولي الإدارات المالية والمراجعة والتكاليف والجهات المختصة بإعداد التقارير المالية، تم جمعها واستخدامها. وفي التحليل، تم استخدام اختبار T لعينة واحدة. ويبدو للباحثين وجود وعي بيئي واستراتيجية الشركة تجاه القضايا البيئية، كما أظهرت الدراسة أن هناك معوقات تحد من تطبيق القياس والإفصاح عن التكاليف البيئية. علاوة على ذلك، يبدو للباحثين أن نماذج قياس التكاليف البيئية تزيد من التزام الشركة بالمسؤوليات البيئية. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكاليف البيئية والزيادة في جودة التقارير المالية. وأخيراً، توجد علاقة بين التكاليف البيئية واتخاذ القرار. واقترحت الدراسة بعض التوصيات لتطوير تطبيق محاسبة التكاليف البيئية والإفصاح لتوفير المعلومات الهامة لترشيد واتخاذ القرارات في الشركات النفطية في ليبيا، وكذلك ضرورة قيام الشركات بحماية البيئة وتوفير التمويل والدعم للحفاظ على البيئة.

من الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرض الثاني كالتالي :

الفرض الثاني : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين تخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية.

٣/٦- المجموعة الثالثة : والتي تناولت العلاقة بين توظيف الموارد البشرية الخضراء وتحسين جودة التقارير المالية.

تبحث دراسة (Wen,et al,2023) في قوة التكنولوجيا المالية (FinTech) في تشكيل المعلوماتية في السوق المالية وإذا كان تطوير التكنولوجيا المالية يؤثر على جودة التقارير المالية، وبما أن تطوير التكنولوجيا المالية يساعد في فحص ومراقبة الائتمان في القطاعات المالية وذلك من خلال الموارد البشرية الخضراء التي تعتمد على التكنولوجيا الخضراء، فقد يزيد من تشكيل اعتبارات التكلفة والعائد للشركات فيما يتعلق بالإفصاح عن المعلومات وتوصلت إلى أن تطور التكنولوجيا المالية على المستوى الإقليمي يحد من إدارة الأرباح الحقيقية للشركات، مما يشير إلى دور التكنولوجيا المالية في تقييد التقارير المالية الانتهازية الإدارية. وتشمل

الآليات الأساسية تحسين إنتاج المعلومات، وتعزيز المراقبة الخارجية، وتحسين إمكانية الوصول إلى الموارد المالية، وظهر تأثير التكنولوجيا المالية على إدارة الأرباح الحقيقية أكثر وضوحًا في ظل الحوافز الإدارية القوية للتلاعب في التقارير المالية.

وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول التأثيرات الواسعة للتكنولوجيا المالية على سلوكيات الموارد البشرية بالشركات وصنع القرار لدى المستثمرين، وقامت دراسة (Tran, et al., 2021) بتحليل التفاعلات بين القدرة المحاسبية والقيادة وجودة التقارير المالية والمساءلة في نموذج متكامل. على الرغم من أن العلاقة بين القدرة المحاسبية وجودة التقارير المالية، تقدم هذه الدراسة أدلة تجريبية حول أهمية القيادة - لا سيما قيادة متابعة الأدوار وقيادة المساءلة في تقوية جودة التقارير المالية ومساءلة المؤسسات العامة وللموارد البشرية دور مهم في تقديم معلومات مالية عالية الجودة من قبل موظفين مؤهلين في مجال الإدارة المالية والمحاسبة ومساعدة العاملين على الامتثال لقوانين المحاسبة والمساءلة حيث يمكن للمنظمة ضمان توفير معلومات مالية جيدة النوعية والمساءلة المناسبة وهذا الامتثال ضروريًا لأنه يساعد المؤسسات العامة على أن تكون أفضل، تهدف دراسة (Rifany, Yuliati, 2021) إلى تحديد أثر كفاءة الموارد البشرية على جودة التقارير المالية التعاونية مع تكنولوجيا المعلومات كمتغير معدل، فلا يمكن فصل التقارير المالية الجيدة عن دور الموارد البشرية التي تتمتع بالقدرات والكفاءات الكافية حيث يتطلب إعداد التقارير المالية للحكومة المحلية موارد بشرية مختصة تفهم المحاسبة الحكومية. وتم إجراء الدراسة على العاملين الذين يرتبطون مباشرة بالتقرير المالي التعاوني مثل الرئيس والأمين وأمين الصندوق، وأظهرت نتائج الدراسة أن كفاءات الموارد البشرية لها تأثير كبير على جودة التقارير المالية التعاونية ومدعومة بتكنولوجيا المعلومات الكافية، وتناولت دراسة (Setiawan.etal, 2021) تأثير نظم المعلومات المحاسبية للحكومات المحلية وكفاءات العاملين على جودة القوائم المالية للحكومات المحلية. غطى البحث حكومات المقاطعات والمقاطعات والبلديات في جزيرة جاوة، باستثناء مقاطعة العاصمة جاكرتا (DKI جاكرتا)، مع إجمالي ١٠٢ حكومة محلية شملها الاستطلاع. تم استخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) في البحث. وخلصت الدراسة إلى أن نظم المعلومات المحاسبية للحكومات المحلية، وأن كفاءة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي وكبير على جودة التقارير المالية للحكومات المحلية، وبالتالي تشير إلى أنه كلما كان تطبيق نظم المعلومات المحاسبية المالية للحكومات المحلية أفضل كلما تطورت الكفاءات. للموظفين الرئيسيين، كلما كانت جودة البيانات المالية للحكومة المحلية أفضل، وتساعد نتائج الدراسة أيضًا في توفير مدخلات حول كيفية تصميم وتنفيذ تطبيقات الإدارة المالية للحكومة المحلية، ونشر الموظفين الأكفاء، وتجميع بيانات مالية حكومية محلية عالية الجودة وخاضعة للمساءلة وشفافة، كذلك تناولت دراسة (Rashid, 2020) تأثير وجود المحاسبين المحترفين في فريق الإدارة العليا (TMT) على جودة التقارير المالية (FRQ) في الشركات العامة المحدودة باستخدام سياق بنغلاديش، وهي اقتصاد ناشئ و تتبنى هذه الدراسة نسخة معدلة من مؤشر

FRQ الخاص بـ **Beest et al**. (٢٠٠٩) لقياس جودة المعلومات المنشورة في ٣٥١ تقريراً سنوياً للشركات المدرجة في بنغلاديش. كما أنها تستخدم نهج الخصائص النوعية لقياس جودة التقارير المالية، على النحو المحدد في إطار معايير التقارير المالية الدولية لعام ٢٠١٨، بدلاً من نهج الاستحقاق أو أهمية القيمة الذي يعتمد فقط على المعلومات المفصّل عنها في البيانات المالية وكانت نتائج هذه الدراسة أن إلى أن كفاءة الموارد البشرية لها أثر إيجابي وكبير على جودة التقارير المالية حيث أن وجود المحاسبين المحترفين في **TMT** يرتبط بشكل إيجابي وهام مع جودة التقارير المالية **FRQ**، وتظهر النتائج أيضاً أن العينة التي تم إجراؤها على الشركات كشفت عن معلومات ذات جودة أفضل في فئة الخصائص النوعية المعززة، مقارنة بفئة الخصائص النوعية الأساسية.

من الدراسات السابقة يمكن استنتاج الفرض الثالث كما يلي:

الفرض الثالث : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين توظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين جودة التقارير المالية.

٤/٦ - المجموعة الرابعة : والتي تناولت العلاقة بين الموارد البشرية الخضراء وتخفيض التكاليف البيئية وجودة التقارير المالية.

-تشير نتائج دراسة (Anto, Yusran,2023) إلى أن نظام الرقابة الداخلية، وتكنولوجيا المعلومات، وتطبيق المعايير المحاسبية، ودور المراجعين الداخليين وكفاءة الموارد البشرية، لهم تأثير إيجابي وكبير على جودة التقارير المالية للشركات المحلية وهذا يعني أنه كلما تم تطبيق نظام الرقابة الداخلية وتكنولوجيا المعلومات وتطبيق المعايير المحاسبية ودور المراجعين الداخليين وكفاءة الموارد البشرية على المنظمات الحكومية المحلية بشكل أفضل، كلما كانت جودة التقارير المالية أفضل وأشارت الداسة إلى أن كفاءة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي ولكن غير مهم على جودة التقارير المالية للحكومات المحلية، وهذا يعني أنه كلما تحسنت كفاءة الموارد البشرية للحكومة المحلية، لم تتحسن جودة التقارير المالية للحكومات المحلية على الفور. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة تتماشى مع نظرية الوكالة التي تفترض أن الوكلاء، وهم في هذه الحالة الحكومات المحلية، يكونوا مركزين ومهتمين ويسعون جاهدين لتحسين جودة التقارير المالية كشكل من أشكال مساءلتهم أمام المجتمع باعتباره رئيسي. ويدعم الجودة العالية للتقارير المالية وجود هيكل للرقابة الداخلية، وتكنولوجيا المعلومات، وتطبيق المعايير المحاسبية، وكفاءة الموارد البشرية، والدور المناسب للمدققين الداخليين.

أن نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن كفاءة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي ولكن ليس معنوياً على جودة التقارير المالية للحكومات المحلية ومتوسط قيمة متغير هذا المؤشر هي القيمة الأدنى بين المتغيرات الأخرى، لذلك من المؤمل أن تولى الحكومة المحلية المزيد من الإهتمام لجودة كفاءة مواردها البشرية من أجل المساهمة بشكل أكبر في تحسين جودة التقارير المالية للحكومات المحلية، تم إجراء هذا البحث فقط على مسؤولي الإدارة

المالية والمحاسبة في مدينة كينداري، مقاطعة جنوب شرق سولاويزي، إندونيسيا، وتم فحص العديد من المقومات التي يمكن أن تؤثر على جودة التقارير المالية.

لا توجد دراسات تناولت المتغيرات الثلاثة وبالتالي يمكن صياغة الفرض الرابع كما يلي

الفرض الرابع : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء في تخفيض التكاليف البيئية بما يؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية.

٧- الإطار النظري للبحث

١/٧- الموارد البشرية الخضراء (GHR) Green Human Resource

١/١/٧- مفهوم الموارد البشرية الخضراء.

هي جزء من إدارة الموارد البشرية الذي يركز على تحويل الموظفين التنظيميين إلى موظفين بيئيين برؤية لتحقيق أهداف الاستدامة التنظيمية مثل زيادة فرص العمل، وتحفيز الموظفين، والصورة العامة للعلامة التجارية، والامتثال للسياسات والقوانين الصديقة للبيئة وتقليل معدل دوران العمالة وتكاليف المرافق، وبناء ميزة تنافسية. (Jamal et al,2021,4)

ويرى الباحثان (عثمان، محمد، ٢٠٢٣) بأنها عبارة عن إستخدام سياسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بطريقة تسهم في تعزيز الإستخدام المستدام للموارد البشرية في المؤسسات لجعلها صديقة للبيئة للحفاظ على بيئة أكثر صحة من خلال زيادة مستوى الوعي لدى العاملين وتعزيز إلتزامهم تجاه قضايا الإستدامة.

ونرى أن الموارد البشرية الخضراء مصطلح يستخدم للإشارة إلى ممارسات هذه الموارد تجاه البيئة من خلال الإستخدام الأمثل للموارد البشرية بطريقة تمنع الضرر عن البيئة وتؤكد على العمل بطريقة تتناسب مع حماية المصادر الطبيعية، كما تساعد على خفض التكلفة والإهتمام بالجودة في شتى المجالات. ، وذلك لحماية المصادر الطبيعية والحفاظ عليها.

٢/١/٧- أهداف الموارد البشرية الخضراء

يرى (سلامة، ٢٠٢٢) أن الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية لتبنى التوجه الأخضر تتمثل بالآتي:

- العمل على الإستثمار الأمثل للموارد المتاحة بشكل رشيد وفعال عبر توعية الأفراد العاملين بأن الموارد المستخدمة محدودة نسبياً.

- رفع أداء الأفراد العاملين ورفع مستوى جودة بيئة العمل، بمعنى أن الممارسات الخضراء تهدف إلى زيادة وعى العاملين بأهمية الحفاظ على البيئة، وتطوير قدراتهم وزيادة وعيهم نحو تحقيق الاستدامة البيئية.

- إيجاد قوى عاملة تقدر أهمية الاستدامة، ويسمح باتخاذ القرارات من منظور أوسع يساعد على تقديم حلول مبتكرة للمشاكل المعقدة والناشئة المتعلقة بالبيئة.
- تهدف الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية إلى توضيح تأثير مشاركة الموظفين على الأداء والتطور الشخصي داخل منظماتهم.
- فهم الإجراءات التي تتبناها وتمارسها الشركة وكيفية تغيير محتواها نحو السياسات التي تهتم بحماية بالبيئة واستدامتها.
- تحقيق مزايا تنافسية وزيادة مستوى مرتفع من الأداء.
- يسهم التوجه الأخضر للمنظمة في انخفاض مستوى دوران العمل في المنظمة بزيادة التوجه الأخضر فيها.

ويرى الباحثان أن أهداف الموارد البشرية الخضراء تتمثل في التالي:

- استقطاب وجذب موارد بشرية خضراء ذات كفاءة وفعالية للعمل بالمنظمة.
- اختيار موارد بشرية خضراء صديقة للبيئة تعمل على تقليل التكلفة والسرعة في العمل وزيادة الإنتاجية والإهتمام بالجودة وبكل ما يخص البيئة.
- توظيف الموارد البشرية التي تهتم بالبيئة وتهتم بالتطوير والتعلم والتدريب للوصول إلى أعلى درجات الكفاءة في العمل.
- القيام بمبادرات صديقة للبيئة من خلال سلسلة من الأنشطة منها جودة التقارير المالية.

٣/١/٧- مزايا الموارد البشرية الخضراء

- للموارد البشرية الخضراء مزايا عديدة منها التالي: (نادية، سعيد، ٢٠٢٢)
- التحسين المستمر الإداري المتعلق بكافة مجالات البيئة، مما يخلق حالة من الإنسجام والتعاون المشترك وتبادل الخبرات بين العاملين في المجال البيئي.
 - تحسين صورة الشركة لدى الموظفين بها والمتقدمين للوظائف والعملاء.
 - قدرة الشركة على المنافسة أمام المنظمات.
 - جذب الموارد البشرية التي لها ممارسات مع البيئة، بما يعنى استقطاب وجذب أفضل عمالة.
 - تحقيق التميز وخفض التكلفة وزيادة الإنتاجية وزيادة كفاءة العاملين ورضا العملاء.

٤/١/٧- ممارسات الموارد البشرية الخضراء

تشمل الممارسات الخضراء للموارد البشرية جميع ممارساتها التي تهتم بالبيئية، فيصبح الإستقطاب إستقطاب أخضر، والاختيار اختيار أخضر، والتوظيف توظيف أخضر، وهكذا التدريب والتطوير والأداء، والتعويضات، بمعنى دمج إدارة البيئة بأهداف وممارسات إدارة الموارد البشرية، وبناءً على أهداف البحث

نناقش ممارسات الموارد البشرية الخضراء من خلال كلاً من الإستقطاب والاختيار والتوظيف الأخضر وعلاقتهم بالتقارير المالية.

١/٤/١/٧- الإستقطاب الأخضر Green Polarization

أما الإستقطاب الأخضر هو جذب ذوى الكفاءات ممن تتوفر لديهم المهارات الخضراء المتوافقة مع متطلبات الوظيفة التى تم الإعلان عنها.(الصحفى، القرنى، ٢٠٢٣)

ويرى الباحثان أن الإستقطاب الأخضر هو أن تقوم إدارة الموارد البشرية بوضع مقاييس معينة وأبعاد يتم الإعلان عنها بأى طريق من طرق الإعلانات، ويتم من خلالها إستقطاب وجذب العاملين بالمعايير والأبعاد المحددة والتي تخدم البيئة، وتخفيض من التكاليف وتعمل على زيادة الربحية، وتهتم بالبيئة، مما يجعل الأفراد أكثر تحمساً للعمل فى الشركات التى تهتم بالموارد البشرية الخضراء.

ويمكن لممارسة الإستقطاب التى تدعم الإدارة الخضراء أن تتضمن الأبعاد البيئة وضمان أن المستقبين الجدد لديهم ذكاء بيئى، وفهم لثقافة المنظمة الخضراء والمشاركة بالقيم البيئية، وهذا ما ينبغى لإدارة الموارد البشرية الخضراء أن توضحه وتضمنه فى الوصف الوظيفى للوظائف المختلفة.

كما أن نظم الإدارة البيئية والممارسات الخضراء الصديقة للبيئة والتي منه الإستقطاب والاختيار والتوظيف والتدريب والمكافآت تزيد الأرباح، وذلك ما أثبتته دراسة أجريت على شركات تكنولوجيا المعلومات بالهند. (Ruchismita,2015).

ويمكن القيام بعملية الإستقطاب فى صورة مقابلات شخصية غير ورقية من خلال مواقع صديقة للبيئة، ويركز الإستقطاب الأخضر على مدى فهم ووعى الموظف للبيئة والمعايير الخضراء.

والإستقطاب الأخضر يسهل عملية تثقيف المرشحين للوظائف الخضراء، وإستجابة الموظفين بشكل إيجابى للقضايا البيئية التى تهتم بمنظمتهم، كما يوفر الإستقطاب الأخضر فرص عمل لكل المهتمين بالوظائف الخضراء، ويوفر الإحتفاظ بالموارد البشرية الخضراء فى المنظمات من أجل منظمة خضراء تهتم بالبيئة.

جذب المرشحين الذين لهم قيم وأهداف متعلقة بالبيئة والإحتفاظ بهم بعد الإختيار، مع خلق نوع من التكامل بين سياسة الإستقطاب والبيئة، مما يجعل الموظف صديقاً للبيئة وداعماً فى تحقيق الأهداف البيئية.

ويتكون الإستقطاب الأخضر من خلال استخدام أساليب صديقة للبيئة مثل المقابلات عبر الإنترنت، وتقليل استخدام الورق أثناء اختبارات الإستقطاب، والتحكم فى وقياس المواقف الخضراء التى تدعم البيئة أثناء عملية الإختيار.

لذلك من الضرورة أن تهتم الشركات الصناعية بإستقطاب المرشحين ذوى الإتجاهات البيئية تحقيقاً لدورها البيئى، وذلك من خلال الإهتمام بأن توجه أسئلة خاصة بالبيئة بالمقابلات الشخصية. (العنزى ،أبو دولة، ٢٠٢٠) وتلتقى وتتفق ممارسات الموارد البشرية الخضراء لتؤدى تحقيق التميز التنافسى والميزة التنافسية، وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة بين الاستقطاب الأخضر وتمكين العاملين. (أدهام، ٢٠٢٠)

٢٠٢٣/٤/١/٧ - الإختيار الأخضر Green Selection

الإختيار الأخضر هو تحديد المعايير الخاصة من الأهداف والمبادرات البيئية وترجمتها إلى مؤشرات السلوك الأخضر لتكون مقياساً في تقييم أداء العاملين وإبداء ملاحظات حول تحقيق الأهداف البيئية من أجل تحسين فعاليتهم البيئية. (عثمان، محمد، ٢٠٢٣)

ويراه الباحثان بأنه العمل الذي يتم بموجبه انتقاء وتصفية أفضل وأنسب المتقدمين الذين لهم وعى بيئي للتوظيف في المنظمة، في ضوء شروط ومواصفات معينة، لتحقيق أهداف المنظمة والبيئة وأهدافه من خلال ارتفاع إنتاجية الأفراد والحفاظ على البيئة، بما يعنى جذب واختيار ذوى التنقيف الأخضر للوظائف الخضراء. وتتكون عملية الإستقطاب والاختيار الأخضر من جزئين :

-استخدام طرق صديقة للبيئة للتوظيف مثل أدوات الإنترنت وتقليل استخدام الورق فى عملية الإستقطاب والاختيار والتوظيف.

-قياس وتقييم الأفراد المتقدمين للوظيفة من مدى إلمامهم بالبيئة الخضراء والإهتمام بالأفراد المتميزين فى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإتباع كل الأنشطة الصديقة للبيئة والتي منها تقليل التعامل مع الأوراق والحفاظ على الطاقة وإعادة التدوير. (Ahmad, 2015)

كما يتضح وجود تأثير كبير لإدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها والتي منها الإختيار والتوظيف الأخضر فى تحقيق الذكاء التنافسى، وأوصت الدراسة بزيادة الإهتمام بالبيئة من قبل الموظفين، ومن ثم النمو والتقدم وزيادة قدرتها التنافسية، وتقوم الدراسة بتقديم نموذج مقترح لتطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء بواسطة أبعادها(عابدين، ٢٠٢٢).

٢٠٢٣/٤/٣ - التوظيف الأخضر Green Recruitment

بدأت الشركات الآن فى الإعتراف بحقيقة أن اكتساب سمعة كموظف أخضر تعتبر وسيلة فعالة لجذب المواهب الجديدة، من خلال التأكد من أن العاملين الجدد على دراية بالثقافة البيئية للمنظمة وقادرين على الحفاظ عليها.

وهو عملية تعيين الأفراد الذين يوجد لديهم ذكاء بيئي، وفهم لثقافة واتجاهات وسلوكيات المنظمة الخضراء والمشاركة بالقيم البيئية، وأن توضحه وتضمنه فى الوصف الوظيفى للوظائف المختلفة من أجل الحفاظ على سالم البيئة (الغامدى، بادغيش، ٢٠٢١).

وتعتبر مرحلة التوظيف من المراحل الأساسية لنجاح المنظمة، ويتحقق الدور الهام لإدارة الموارد البشرية الخضراء عند اختيار نوعية من العاملين تتوافق مع التوجهات العامة لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وتوفير العاملين القادرين على تحقيق الأهداف الخضراء للمنظمة. (اشتوي، ٢٠٢٢)

فهو عملية استقطاب كفاءات جديدة على دراية بالأنظمة الصديقة للبيئة، ويضمن أن الموظفين الجدد على دراية بالممارسات الخضراء، لأنه عند المنافسة على استقطاب الموظفين الأكثر إبداعاً وكفاءة يؤدي إلى جودة التوظيف، ويعد الموظفون الأكفاء الذين تم استقطابهم عبر التوظيف الأخضر هم التحدي الحاسم في استقطاب المواهب الجديدة، وهناك العديد من الشركات التي تبنت هذه العملية وبدأت بتطبيقها.

(pallavi & bhanu, 2022)

ويراها الباحثان بأنها العملية التي يتم فيها تعيين العمالة الصديقة للبيئة من خلال استقطابهم وجذبهم والمفاضلة بين أفضلهم من حيث ممارساتهم الخضراء مع البيئة، والتي تساهم في تقليل التأثير البيئي السلبي، وتعزيز استخدام الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

وقد توصلت دراسة (السكارنه، ٢٠١٧) إلى وجود أثر لممارسات الموارد البشرية الخضراء والتي منها التوظيف الأخضر على التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Ruchismita,2015) والتي ترى أن نظم الإدارة البيئية والممارسات الصديقة للبيئة (الموارد البشرية الخضراء) ساهمت في زيادة حصة أرباح الشركة، كما تتفق مع دراسة (عيشوش ، ٢٠٢٣) والتي توصلت إلى تبني التوظيف الأخضر والأداء (الكفاءة، الفاعلية، الإنتاجية) في مؤسسة الإسمنت تيسة، مما يؤكد لنا ضرورة الإهتمام بالتوظيف الأخضر لزيادة أرباح المنظمة.

ومع جائحة كورونا انتشر استخدام التوظيف الأخضر للحد من الفيرس، حيث اشتملت اعلانات الوظائف على رقمنة الإعلانات على المواقع الإلكترونية المتخصصة والإنترنت بدلاً من إعلانات الجرائد أو الإعلانات الورقية ، كما تتطلب تطبيق التباعد الإجتماعي أثناء جائحة كورونا إلى أن يتم عقد مقابلات العمل عن طريق المنصات التي تتيح عقد المقابلات عبر الفيديو مثل زووم و مايكروسوفت تيمز والذي يؤدي إلى نتائج فعالة بالإضافة إلى التوفير في استخدام الأوراق والوقت والمجهود وعدم تأثير التباعد الإجتماعي على جهود التوظيف.

والوظائف الخضراء تشتمل على مجموعة واسعة من المهن منها :

- المهندس البيئي: وهي وظيفة متخصصة في تصميم وتنفيذ المشاريع الخضراء التي تهدف للحفاظ على البيئة.
- استشاري الطاقة المتجددة: وهو الشخص الذي يعمل على تطوير وصيانة وتحديد مصادر الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية والرياح.
- مهندس السيارات الكهربائية: هو الشخص الذي يعمل على تصميم وتطوير السيارات الكهربائية من أجل تحسين كفاءة استهلاك الوقود.
- المهندس المعماري المستدام: وهو الشخص الذي يقوم بتصميم المباني مستخدماً تقنيات صديقة للبيئة من توفير الطاقة واستخدام مواد بيئية.

- المحلل البيئي: وهو الشخص الذي يقوم بتقدير تأثير أى مشروعات على البيئة ويضع عليها التوصيات بإجراءات تقليل الأثر.
- العالم البيئي: وهو الذى يقوم بالأبحاث والدراسات حول البيئة وتأثير التغير المناخى.
- خبير إدارة وإعادة تدوير : وهو الشخص الذى لديه المعرفة عن طرق إعادة التدوير وتحويلها لمواد بيئية ومهن لشرائح أخرى.
- مُعد تقارير مالية : هو الشخص الذى يخفض استخدام الأوراق والطباعة مما يخفض التكلفة، ويخفض الوقت فى العمل.

كما أن المرأة لديها فرص أفضل فى الوظائف الخضراء، حيث يمكنها استخدام البرامج التعليمية والتدريبية واكتساب المهارات، كما يمكنهن تأسيس مشروعات خضراء أو شركات، وهذه الوظائف تتوافق مع التكنولوجيا الحديثة فى ظل الذكاء الإصطناعى وأهداف الدولة المصرية فى تحقيق الإستراتيجية القومية لأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

٢/٧- التكاليف البيئية

١/٢/٧- مفهوم التكاليف البيئية

تعرف التكاليف البيئية على أنها مجموعة عناصر التكلفة تتكون نتيجة لقياس ومراقبة وتصحيح آثار الأنشطة التى تنتج عن القرارات التى من الممكن أن يكون لها آثار سلبية على جميع مكونات البيئة (Jing & Songing, 2011).

وتعرف بانها النفقات والأعباء الإجتماعية التى تنتج عن المعاملات الإجتماعية وتشمل التكاليف الإجتماعية التى يتحملها المجتمع او الاطراف الخارجية للمشروع و تكلفة اجتماعية داخلية وتتمثل فى التضحية التى تقدمها الشركة لتحسين فاعلية عملياتها وتعد تكلفة إضافية قد تدفع او لا تدفع الشركة مقابل لها (1997, Christioer).

عرفت التكاليف البيئية على انها" الآثار التى تنتج عن أنشطة المجتمع والشركات والأفراد المؤثرة على جودة البيئة والتى يمكن التعبير عنها في صورة نقدية أو غير نقدية وتشتمل على التكاليف المباشرة والتكاليف غير الملموسة والنتائج المالية التى تترتب على الشركة في الأجلين القصير أو الطويل" (ياسين، ٢٠١٨).

وعرف خبراء الأمم المتحدة المختصون بالتكاليف البيئية التكاليف البيئية بأنها "تكاليف جميع عناصر التكلفة المتمثلة في الحد من الفاقد فى الخدمات والطاقة والموارد الاقتصادية المتاحة، وكذلك تكلفة النفايات القابلة لإعادة التدوير (الصلبة والسائلة والغازية) كتكلفة المنتجات الصديقة للبيئة، وبعبارة أخرى، ينظر إلى التكاليف البيئية على أنها لها تأثير إيجابي في تحديد وقياس التكاليف المرتبطة بالمصادر الاقتصادية المتاحة والمستخدمه. (Al Sufi, Al Qatish & Garageesh, 201).

مفهوم التكاليف البيئية: انها عناصر التكاليف التي ترتبط برقابة وتحديد وتصحيح الأخطاء التي تنتج عن تصرفات وقرارات تؤثر بالسلب على حياة الانسان والحيوان والنبات، متضمناً العوامل التي تلوث الماء والهواء والتربة (Ansari, 1997).

ويعرفها المجمع العربي للمحاسبين القانونيين بأنها " تكاليف الإجراءات التي يتم إتخاذها لإدارة الآثار البيئية التي تترتب على نشاط شركة ما بطريقة مسؤولة بيئياً، فضلاً عن التكاليف الأخرى التي تستند عليها الأهداف والمتطلبات البيئية للشركة، ويمكن تشمل تكاليف التخلص من النفايات وتجنبها، والمحافظة على جودة الهواء وتحسينه، وإجراء المزيد من البحوث من أجل منتجات مناسبة للبيئة (صالح، ٢٠١٠)

٢/٢/٧- أنواع التكاليف البيئية

يمكن تصنيف التكاليف على الأنواع التالية (موح، ٢٠١٧) (Metwally, 2023)

- ١- تكاليف المنع: تمثل التكاليف اللازمة التي تتحملها المؤسسة لعدم حدوث الآثار الناتجة من عمليات التصنيع من نفايات أو فاقد والتي تسبب التلوث والمخلفات البيئية ، وتتمثل فى إعادة تصميم العمليات الانتاجية بحيث لا يتم إستخدام مواد تضر البيئة، إجراء الأبحاث عن البيئة ، تكلفة إستبدال وإحلال مصادر الطاقة الملوثة الضارة بطاقة متجددة أقل تلوث وضرر على البيئة، ومراجعة تكاليف تصميم المنتجات الجديدة للتأكد من إستخدامها بسهولة وتوفير متطلبات الأمان للعملاء عند إستخدامها، تدريب العاملين على التعامل مع الفاقد ومتابعة مستويات المواد الضارة داخل المنظمة وخارجها، وفحص المنتجات والعمليات للتأكد من مطابقتها للمواصفات البيئية ،إجراء إختبارات على محتوى النفايات للتأكد من إلتزام الموردين بالمواصفات والشروط البيئية، تدريب العاملين على التعامل مع المواد الضارة.
- ٢- تكاليف الحصر والقياس : تقوم المؤسسة بإنفاق تكاليف الأنشطة التي تزاولها الشركة بغرض قياس ومتابعة مصادر الخلل المحتمل أن تتسبب فى أضرار ومؤثرات ومخلفات بيئية وتعمل على معالجتها وتتضمن الأنشطة التالية:

- أ- أنشطة تسبب التلوث فى المواد المستخدمة داخل الشركة.
- ب- أنشطة تسبب التلوث فى المخلفات الناتجة عن التشغيل.
- ت- أنشطة رقابة المراجعة البيئية .
- ث- أنشطة متابعة العلاقة بين الشركة والمنظمات البيئية المختلفة.
- ٣- تكاليف الرقابة : تتضمن تكاليف الأنشطة التي تتحملها الشركة بغرض فرض الرقابة والتحكم فى مصادر التلوث بالمنشأة لمنع التلوث وتتضمن الآتي:

- أ - أنشطة إستخدام مواد صديقة للبيئة.
- ب. أنشطة إستخدام طرق انتاجية صديقة للبيئة .

ج. أنشطة خفض مصادر التلوث.

٤- تكاليف الفشل البيئي : وهى تكاليف الأنشطة التى تتحملها المؤسسة، بهدف إزالة المخلفات وعلاج الأضرار البيئية التى سببتها والتى لم تستطيع معالجتها أو منعها أو التحكم فيها أو رقابتها سابقاً، وهى تكاليف ناشئة عن قصور أنشطة الرقابة فى أداء دورها وتشمل ما يلي :

أ- تكاليف علاج وإزالة المخلفات البيئية السائلة والصلبة التى سببتها المؤسسة والتى تتولد بعد الإنتهاء من العمليات الإنتاجية .

ب- تكاليف غازات الإحتباس الحرارى.

ت- قيمة غرامات عدم الالتزام بالشروط والمتطلبات البيئية .

وتشمل التكاليف البيئية التى يمكن تصنيفها حسب طبيعتها على النحو التالى: (Ali,2016).

- التكاليف البيئية الرأسمالية: تعني تكاليف المعدات والإنشاءات والمعدات المضافة لأصول الشركة لغرض معالجة التلوث البيئي أو تقليل الانبعاثات البيئية الضارة مثل انبعاث الهواء الفاسد أو إعادة تدوير مخلفات الإنتاج وهى يتم استخدامها لأكثر من فترة مالية واحدة، وبالتالي يتم إطفائها بمعدلات مناسبة.

- التكاليف البيئية الحالية: النفقات التى تتكبدها شركة الحفاظ على البيئة هي تكاليف تشغيل أنظمة حماية البيئة ويجب الاستفادة منها في الفترة الحالية وليس لها أي فوائد مستقبلية. قامت منظمة البيئة اليابانية التي تهتم بالإدارة البيئية بتقسيم التكاليف البيئية إلى نوعين:

- تكاليف الوقاية من التلوث البيئي: تكاليف الوقاية أو الحد من التلوث كتكاليف تحسين المواد الخام حتى لا يتم استخدام مواد سامة أو ضارة بالبيئة وتحسين متطلبات الإنتاج لتلبية إحتياجات البيئة.

- تكاليف إزالة التأثيرات البيئية: تكاليف إزالة النفايات الصلبة أو السائلة والأبخرة الناتجة عن المصانع المختلفة والغرامات الناتجة عن مخالفة التشريعات البيئية. يتضح مما سبق أن تصنيفات التكاليف البيئية ويحق للمنشآت إختيار التصنيف المناسب بما يسهل قياسها وتحديدها واستخدامها في صنع القرار

٣/٧- جودة التقارير المالية

١/٣/٧- مفهوم جودة التقارير المالية

لا يوجد إتفاق بين الباحثين لتعريف محدد لمصطلح جودة التقارير المالية هل هو من حيث الخصائص التى تؤثر على جودة التقرير أم من حيث جودة محتوى التقرير أم من حيث جودة شكل التقرير وتختلف جودة التقرير حسب طبيعة لمن يوجه إليه التقرير حيث تختلف الجودة من وجهة نظر المستثمر عن وجهة نظر المديرين ، فالهدف من إعداد التقارير المالية وفقاً لمجلس معايير المحاسبة الدولية هو توفير معلومات جيدة ومفيدة لكل من المستثمرين والدائنين، وتعد المعلومات المضمنة في البيانات المالية مفيدة بشكل خاص للدائنين، حيث تعتمد قرارات الإقراض التى تتخذها البنوك بشكل كبير على التنبؤ بالتدفقات النقدية المستقبلية، كما أن جودة أرباح المقترضين من الشركات أمر بالغ الأهمية لذلك، فإن جودة التقارير المالية العالية يمكن

أن تقلل من تعرض الدائنين (مثل البنوك) للمخاطر ومستوى عدم تناسق المعلومات لتحسين وصول الشركات إلى القروض المصرفية (García-Teruel et al., 2014). وأصحاب المصالح الآخرين لإتخاذ قرارات مستنيرة تخص الإستثمار والإئتمان وإدارة الموارد (Sovaniski, 2020)، ويمكن إتخاذ قرار صحيح إذا كانت المعلومات المدرجة في القوائم المالية تتوافق مع جودة المعلومات المالية، بما في ذلك عرضها بطريقة مناسبة وذات صلة وقابلة للمقارنة ومفهومة وفي الوقت المناسب ويمكن التحقق منها، كذلك، فإن الجودة في التقارير المالية مفيدة أيضاً في إتخاذ القرارات المرتبطة بتخصيص الموارد المملوكة للشركة (Lin et al., 2016).

ويعرف (Sheveria, 2014) الجودة في التقارير المالية بأنها تجسيد لأقصى قدر من الرضا لإحتياجات المستخدمين من المعلومات.

ويعرفه الباحثان بأنه خضوع التقارير المالية للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية بهدف إرضاء أصحاب المصلحة .

٢/٣/٧- العوامل المؤثرة على جودة التقارير المالية

أشارت دراسة (Tawiah, Borgi, 2022) إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على جودة التقارير المالية والتمثلة في الجودة المؤسسية: أن الهياكل المؤسسية للدولة لها تأثير كبير على جودة التقارير المالية لأن المؤسسات عالية الجودة ترتبط بجودة عالية في إعداد التقارير المالية، التنمية الاقتصادية، التعليم، والملكية الأجنبية (الاستثمار الأجنبي المباشر [FDI]) والإنتفاع التجاري، حيث أن الشركاء التجاريين والإستثمانيين من المرجح أن يقلدوا بعضهم البعض من أجل المقارنة و تسمح هذه العملية للمستثمرين والتجار الأجانب بالتأثير على جودة التقارير المالية للبلد المضيف.

وأشارت دراسة (Latridis, 2011) إلى أن التحفظ المحاسبي بنوعيه المشروط وغير المشروط يعد من أحد العوامل المؤثرة على جودة التقارير المالية حيث قارنت الدراسة بين الشركات التي تقدم تقارير مالية ذات جودة عالية وذات جودة أقل حيث أن الشركات التي تقدم تقارير مالية عالية الجودة تلتزم بتطبيق التحفظ المحاسبي بنوعيه المشروط وغير المشروط مقارنة بالشركات التي تقدم تقارير مالية ذات جودة أقل لا تلتزم بالتحفظ المحاسبي بالشكل الكامل.

وأوضحت دراسة (ريشو، ٢٠١٣) أن هناك العديد من العوامل المحاسبية التي تؤثر على جودة التقارير المالية حيث أشارت إلى أن كلاً من المعايير الدولية، المعايير المحاسبية، آليات الحوكمة، البيئة التشريعية، حجم الشركة، تقرير الإدارة، تقرير المراجع، الإحتراف المحاسبي، أخلاقيات المهنة تعد من العوامل المؤثرة على جودة التقارير المالية

بينما أشارت دراسة (Gardi.etal,2021) أن البيئة القانونية ، الاستقلالية ، المؤهلات ، رقابة الجودة، الكفاءة ، التنظيم ، العوامل السياسية كلها عوامل مؤثرة على جودة القوائم المالية

٣/٣/٧ - قياس جودة التقارير المالية

هناك نماذج لقياس جودة التقارير المالية منها :

- نموذج جودة المستحقات

$$CACCi,t = \alpha + \beta_1 CFOi,t-1 + \beta_2 CFOi,t + \beta_3 CFO$$

- نموذج التحفظ المحاسبي :

$$EARNi,t = \phi_{0,i} + \phi_{1,i} NEGi,t + \phi_{2,i} RETi,t + \phi_{3,i} NEGi,t RETi,t + i,t$$

$$Cons = (\phi_{2,i} + \phi_{3,i}) / \phi_{2,i}$$

ان ارتفاع قيمة Cons يعنى انخفاض التحفظ المحاسبي ومن ثم انخفاض جودة الأرباح

يتم قياس جودة التقارير المالية من خلال إدارة الأرباح، حيث المساهمين يرجح أن يستخدم مؤشر صريح يعتمد على الأرباح لتقييم الوضع المالي للشركة والأداء الإقتصادي ، وهذا يعطي المديرين حوافز للتلاعب في الأرباح من أجل تقديم صورة أكثر ملاءمة لتعظيم تعويضهم والحفاظ على عملهم مع الشركة و من أجل تحسين صورة الشركة ، هذا السلوك لإدارة الأرباح يحجب العلاقة بين الأرباح المحاسبية والأداء الإقتصادي ، وبالتالي يقلل من جودة التقارير المالية، ، حيث تلاعب المديرين والمحاسبين في الأرباح ، يخفض من جودة التقارير المالية ومن ثم فمن المتوقع أن يؤثر التوظيف الجيد للموارد البشرية الخضراء إلى تعزيز جودة التقارير المالية حيث أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن اختيار وتعيين وتدريب المديرين والمحاسبين بالشركات.

٤/٧ - دور توظيف الموارد البشرية في تخفيض التكاليف البيئية وأثر ذلك على تحسين جودة التقارير المالية تعمل الموارد البشرية الخضراء على تحسين الأداء المالي وغير المالي للمنظمة (Obeidat, et al.,2020) ، وتؤثر كفاءة الموارد البشرية بشكل كبير على التقارير المالية الخضراء عالية الجودة حيث أن إعداد القوائم والتقارير المالية الخضراء مدعوم بقوة بقدرة توظيف الموارد البشرية الخضراء (Ahmad, Tahir, 2015) كما أكد (Caba,M ,C ,et al.,2010) أن استخدام الإنترنت كأحد دعائم الموارد البشرية الخضراء يزيد من شفافية التقارير والقوائم المالية ويوفر الإفصاح الإلكتروني عن المعلومات التي تحتويها القوائم والتقارير المالية.

يسلط (Naz et al., 2023) الضوء على الترابط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية البيئة للشركات من خلال تطوير مناخ أخضر داخل المنظمات، وهذا بدوره يؤدي إلى تنمية السلوكيات المؤيدة للبيئة لدى الموظفين، وبالتالي تعزيز الإستراتيجية البيئية .

إن مشاركة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير جيد على جودة التقارير المالية (Roscoe et al.,2019)

لذا يقترح الباحثان في الجدول التالي دور توظيف الموارد البشرية في تخفيض التكاليف البيئية وأثر ذلك على تحسين جودة التقارير المالية الخضراء

جدول رقم (١)

دور دور توظيف الموارد البشرية في تخفيض التكاليف البيئية وأثر ذلك على تحسين جودة التقارير المالية الخضراء

الموارد البشرية الخضراء	تخفيض التكاليف البيئية	تحسين جودة التقارير المالية
تتم عملية الإستقطاب في صورة مقابلات شخصية غير ورقية من خلال مواقع صديقة للبيئة، ويركز الإستقطاب الأخضر على مدى فهم ووعي الموظف للبيئة والمعايير الخضراء.	تعمل على تخفيض تكاليف المنع: لمنع حدوث الآثار الناتجة من عمليات من نفايات أو فاقد والتي تسبب التلوث والمخلفات البيئية ، وتتمثل في إستبدال وإحلال مصادر الطاقة الملوثة الضارة بطاقة متجددة أقل تلوث وضرر على البيئة، حيث تتم المقابلات عبر الانترنت وهذا سوف يعمل على تخفيض تكاليف انبعاثات النقل، وتخفيض التكاليف البيئية الخاصة بوجود العامل في مقر العمل ونتيجة سلوكيات شخصية خاطئة من إلقاء مهملات ورقية وغيرها ومراجعة تكاليف تصميم المنتجات الجديدة للتأكد من إستخدامها بسهولة وتوفير متطلبات الأمان للعملاء عند إستخدامها، تدريب العاملين على التعامل مع الفاقد .	يعمل توظيف الموارد البشرية الخضراء على تخفيض تكاليف المنع مما يحسن من جودة التقارير المالية حيث يتم نشرها إلكترونيا مما يخفض من التكلفة
توظيف الموارد البشرية الخضراء	تعمل على تخفيض تكاليف الحصر والقياس حيث تعمل على قياس ومتابعة مصادر الخلل المحتمل أن	تعتمد جودة القوائم والتقارير المالية السيئة والجيدة التي يتم إعدادها بشكل مقبول على كفاءة الموظفين حيث أن

توظيف موارد بشرية خضراء يؤدي إلى إعداد تقارير مالية خضراء	تتسبب في أضرار ومؤثرات ومخلفات بيئية وتعمل على معالجتها	
يتم قياس جودة التقارير المالية من خلال إدارة الأرباح، حيث يعد مؤشر صريح لتقييم الوضع المالي للشركة، حيث تلاعب المديرين والمحاسبين في الأرباح من أجل تحسين صورة الشركة، وبالتالي انخفاض جودة التقارير المالية ومن ثم فمن المتوقع أن يؤثر التوظيف الجيد للموارد البشرية الخضراء إلى تخفيض تكاليف الرقابة مما يعمل على تحسين جودة التقارير المالية حيث أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن اختيار وتعيين وتدريب المديرين والمحاسبين بالشركات	يعمل على تخفيض تكاليف الرقابة	توظيف الموارد البشرية الخضراء
يعمل توظيف الموارد البشرية الخضراء على تخفيض الانبعاثات وغازات الاحتباس الحراري وبالتالي تخفيض قيمة غرامات الانبعاثات الكربونية وغيرها مما يجعل معدى التقارير والقوائم ليس لديهم أى مخاوف بشأن نشر تقارير TCFD التقارير المالية المتعلقة بالافصاحات المناخية ومخاطرها وتقارير الإستدامة ESG وكذلك تقارير البصمة الكربونية مما يزيد من شفافية التقارير المالية والذي يحسن من جودتها.	تخفيض تكاليف الفشل البيئى وهى تكاليف ناشئة عن قصور أنشطة الرقابة فى أداء دورها وتشمل ما يلي - تكاليف غازات الاحتباس الحرارى. -قيمة غرامات عدم الإلتزام بالشروط والمتطلبات البيئية.	توظيف الموارد البشرية الخضراء

إن توظيف موارد بشرية خضراء يؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية المنشورة إلكترونياً مما يزيد من مصداقيتها وشفافيتها وبث الثقة في معدى تلك القوائم مما يزيد من ثقة المجتمع في المهنة ككل.

٨- الدراسة الاستكشافية.

١/٨- أسلوب الدراسة

المصادر الثانوية: تم الإعتماد على المكتبات، والدراسات والدوريات والمقالات، والإنترنت.

المصادر الأولية: تم جمعها من الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية.

٢/٨- مجتمع وعينة الدراسة:

تم إجراء الدراسة الاستكشافية على مجتمع المحاسبين والإدارات المالية وإدارة الموارد البشرية بالشركات المدرجة في بورصة الأوراق المالية للشركات غير المالية، وأن جملة ما تم إسترداده (محاسبين – الإدارة المالية – إدارة الموارد البشرية) ٢٩١ إستمارة من إجمالي (٣٠٠) واستبعد منها (٩) إستمارات .

٣/٨- التحليل الإحصائي: تم إستخدام الحاسب الآلى بالإعتماد على برنامج SMART PLS وبرنامج SPSS.

- إختبار الصدق والثبات.

جدول رقم (٢)

إختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha

نوع المتغير	المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المستقل	توظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء	١٣	٠,٨٥٩	٠,٩٢٧
الوسيط	تخفيض التكاليف البيئية	١٤	٠,٩١٠	٠,٩٥٤
التابع	تحسين جودة التقارير المالية	١١	٠,٧٨٨	٠,٨٨٨
	الإجمالي	٣٨	٠,٩٤٢	٠,٩٧١

تتمتع قائمة الإستقصاء بثبات مقبول إحصائياً حيث بلغت ٠,٩٤٢ وهي درجة مقبولة إحصائياً وكذلك معامل الصدق ٠,٩٧١ بلغ أكبر من ٧٠% .

- اختبار الإزدواج الخطي: Variance inflation factors
جدول رقم (٣)
الازدواج الخطي للعبارات

العبارات	VIF
b18	1.370
b18	1.701
b19	1.404
b19	1.831
b20	1.854
b20	1.388
b21	1.593
b21	1.372
c14	1.891
c14	2.247
c15	1.828
c15	2.261
c16	1.449
c16	1.555
c17	1.669
c17	2.205
d22	2.928
d22	1.875
d23	1.772
d23	2.148
d24	1.847
d24	1.502
e25	1.806
e25	2.314
e26	2.453
e26	2.048
e27	1.900
e27	2.519
u28	2.667
u29	2.098
u30	1.591
u31	1.639
u32	1.846
u33	1.962
u34	2.002
u35	1.546

u36	1.935
u37	1.831
u38	1.815
x1	1.720
x1	1.470
x2	1.343
x2	1.269
x3	1.411
x3	1.331
x4	1.301
x4	1.688
y5	1.410
y5	1.628
y6	1.883
y6	1.653
y7	1.605
y7	1.941
y8	2.487
y8	1.887
z10	1.791
z10	1.446
z11	1.083
z11	1.120
z12	1.484
z12	1.273
z13	1.065
z13	1.119
z9	1.954
z9	1.598

جدول رقم (٤)
الإزدواج الخطى للمتغيرات

VIF	المتغيرات
3.070	الاختيار -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء
2.042	الاستقطاب -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء
3.669	التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية
2.195	التوظيف -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء
2.250	تكاليف الحصر -> التكاليف البيئية
2.960	تكاليف الرقابة -> التكاليف البيئية
2.826	تكاليف الفشل البيئي -> التكاليف البيئية
3.002	تكاليف المنع -> التكاليف البيئية
3.717	توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية
3.669	توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> تحسين جودة التقارير المالية

جاءت جميع قيم معامل تضخم التباين vif اقل من ١٠ مما يؤكد عدم وجود تداخل خطى بين المتغيرات.
- الارتباط بين المتغيرات

جدول رقم (٥)
الارتباط بين المتغيرات

الاختيار	الاستقطاب	التكاليف البيئية	التوظيف	تحسين جودة التقارير المالية	تكاليف الحصر	تكاليف الرقابة	تكاليف الفشل البيئي	تكاليف المنع	توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء	
الاختيار	1.000									
الاستقطاب	0.713	1.000								
التكاليف البيئية	0.813	0.726	1.000							
التوظيف	0.736	0.558	0.704	1.000						
تحسين جودة التقارير المالية	0.862	0.782	0.842	0.643	1.000					
تكاليف الحصر	0.616	0.617	0.827	0.546	0.651	1.000				
تكاليف الرقابة	0.719	0.643	0.881	0.658	0.738	0.666	1.000			
تكاليف الفشل البيئي	0.759	0.649	0.877	0.589	0.805	0.607	0.718	1.000		
تكاليف المنع	0.726	0.627	0.901	0.655	0.730	0.692	0.705	0.704	1.000	
توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء	0.942	0.856	0.853	0.846	0.876	0.673	0.765	0.766	0.763	1.000

- توجد علاقة طردية قوية بين توظيف إدارة الموارد البشرية والتكاليف البيئية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٨٥٣ .
- توجد علاقة طردية قوية بين تخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٨٤٢ .
- توجد علاقة طردية قوية بين توظيف إدارة الموارد البشرية وتحسين جودة التقارير المالية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٨٧٦ .
- توجد علاقة طردية بين جميع المتغيرات حيث تتراوح قيمة معامل الارتباط من (٠,٥٥٨ : ٠,٩٤٢) .

- نتائج إختبارات الفروض

الفرض الأول : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين توظيف إدارة الموارد البشرية وتخفيض التكاليف البيئية.

جدول رقم (٦)

تأثير المتغير المستقل على المتغير الوسيط

				Adjusted R Square	R Square	تخفيض التكاليف البيئية
Sig.	t	B	F			
.000	26.710	.893	713.402	.712	.711	توظيف إدارة الموارد البشرية

يوضح الجدول السابق درجة تأثير قوية نظرا لمعنوية قيمة F و T حيث بلغت (٠,٠٠٠) وهى اقل من مستوى معنوية (٠,٠٥) وتدل قيمة Adjusted R² على أن: ٧١,٢% من المتغير المستقل توظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء تفسر المتغير التابع تخفيض التكاليف البيئية.

الفرض الثاني : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين تخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية.

جدول رقم (٧)

تأثير المتغير الوسيط على المتغير التابع

Sig.	t	B	F	Adjusted R Square	R Square	تحسين جودة التقارير المالية
.000	16.299	.576	265.645	.477	.479	تخفيض التكاليف البيئية

يوضح الجدول السابق درجة تأثير قوية نظرا لمعنوية قيمة T و F

حيث بلغت (٠,٠٠٠) وهي اقل من مستوى معنوية (٠,٠٥) وتدل قيمة R^2 adjusted على أن:

٤٧,٧% من المتغير المستقل تخفيض التكاليف البيئية تفسر المتغير التابع تحسين جودة التقارير المالية.

الفرض الثالث : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين توظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين جودة التقارير المالية.

جدول رقم (٨)

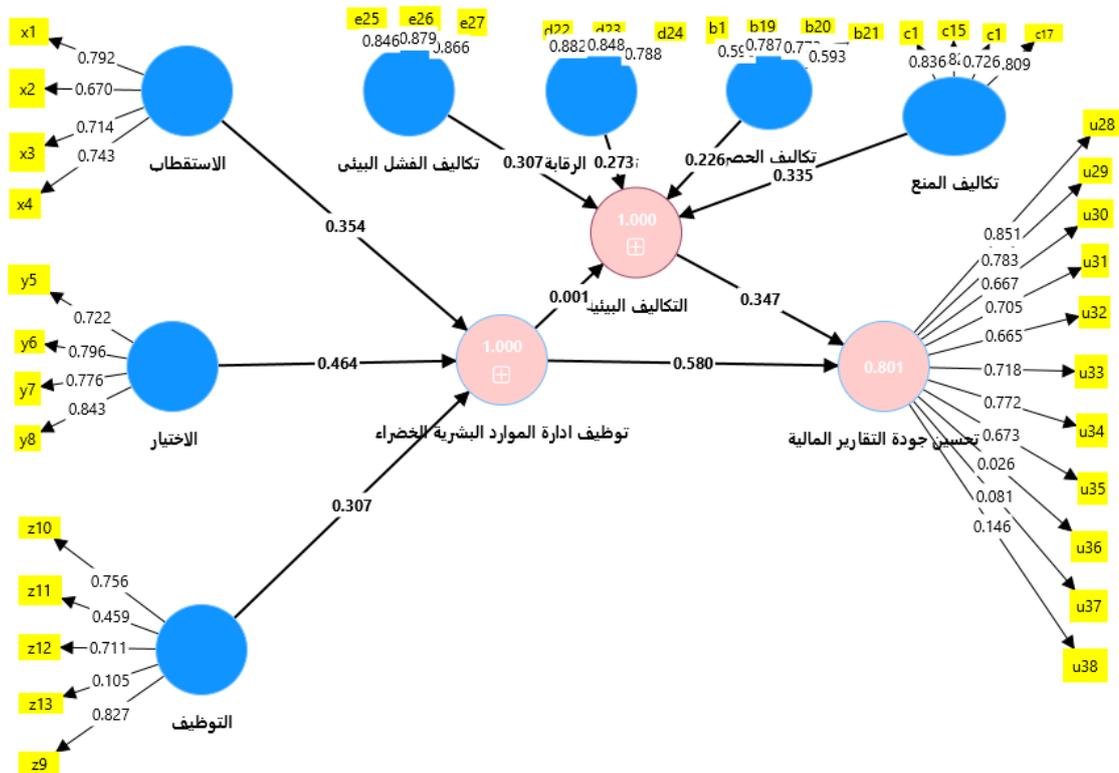
تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

Sig.	t	B	F	Adjusted R Square	R Square	تحسين جودة التقارير المالية
.000	18.465	.648	340.971	.540	.541	توظيف إدارة الموارد البشرية

يوضح الجدول السابق درجة تأثير قوية نظرا لمعنوية قيمة T و F حيث بلغت (٠,٠٠٠) وهي اقل من مستوى معنوية (٠,٠٥) وتدل قيمة R^2 adjusted على أن:

٥٤% من المتغير المستقل توظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء تفسر المتغير التابع تحسين جودة التقارير المالية.

الفرض الرابع : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تخفيض التكاليف البيئية بما يؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية.



شكل رقم (٢) تأثير المتغير المستقل على المتغير الوسيط واثره على المتغير التابع (الباحثان نتيجة التحليل الإحصائي)

جدول رقم (٩)
قياس مستوى المعنوية للمتغيرات وقوة العلاقة بينهم

	P value
الاختيار -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.000
الاستقطاب -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.000
التوظيف -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.000
تكاليف الحصر -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.078
تكاليف الرقابة -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.095
تكاليف الفشل البيئي -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.107
تكاليف المنع -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.116
توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية -> تحسين جودة التقارير المالية	0.000
الاختيار -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية	0.001
الاستقطاب -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية	0.000
الاختيار -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> تحسين جودة التقارير المالية	0.269
الاستقطاب -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> تحسين جودة التقارير المالية	0.206
التوظيف -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> التكاليف البيئية	0.000
التوظيف -> توظيف ادارة الموارد البشرية الخضراء -> تحسين جودة التقارير المالية	0.178

من الجدول السابق نجد أن المسار توظيف إدارة الموارد البشرية والتكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية ٠,٠٠٠ وهو أقل من ٠,٠٥ وبالتالي يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير الوسيط لهذا المسار وبالتالي قبول الفرض الرابع القائل بأنه يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء في تخفيض التكاليف البيئية بما يؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية.

النتائج والتوصيات

وجود علاقة طردية وقوية بين متغيرات الدراسة الرئيسية وهي توظيف إدارة الموارد البشرية وتخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية حيث بلغت مستوى المعنوية 0.000

- توجد علاقة طردية قوية بين توظيف إدارة الموارد البشرية والتكاليف البيئية
- توجد علاقة طردية قوية بين تخفيض التكاليف البيئية وتحسين جودة التقارير المالية

ويوصى الباحثان

- بضرورة تبني مفهوم الموارد البشرية الخضراء والعمل على توظيف الموارد البشرية التي تنتمي إلى البيئة وتنطورها وترشد الإستهلاك وتخفيض من التكاليف البيئية .
- إلزام الشركات بنشر القوائم المالية إلكترونياً وإتاحتها بما يضمن الموثوقية والشفافية وزيادة الإفصاح

٩- المراجع

- المراجع العربية

- أدهام ، برهان حمد ، الدور المعدل للقدرة على الإتصال فى العلاقة بين الإستقطاب الأخضر وتمكين العاملين : دراسة فى المصارف الأهلية فى محافظة كركوك، مجلة العلوم والتقانة فى العلوم الإقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد الحادى والعشرون، العدد الأول، ٣٠ يونيو، ٢٠٢٠، ص ص. ٢٢٨-٢٤٧، ص ٢٠.
- إسماعيل، إيناس أحمد، (٢٠٢١) دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية فى تحقيق سياسات الإقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة، دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة فى مصر، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الرابع.
- اشتوى ،محمد عبد (٢٠٢٢) أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق الاستغراق الوظيفى لدى العاملين فى شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد السابع، العدد الثامن عشر، ص ٢٠-٣٧.
- ريشو، بديع الدين، (٢٠١٣) جودة التقارير المالية العوامل المؤثرة ووسائل القياس :دراسة ميدانية فى بيئة الأعمال المصرية، مجلة التجارة والتمويل، عدد ٣٣ مارس، ص ص ١٤٩-١٩٦.
- السكارنه ،محمد إحسان ، (٢٠١٧) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية، متغير معدل، دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة فى عمان، رسالة ماجستير.
- سلامة ،مازن صعب، (٢٠٢٢) أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية فى تحقيق التفوق المنظمى، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين فى معمل سمنت كركوك، رسالة ماجستير، مجلة STEPS للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد الأول، العدد الثانى، ص ص: ٦٨٧-٧٠٣.
- صالح ،موسى محمد عبد الله ، ٢٠١٠، الوعي البيئى ودوره فى تطبيق الإفصاح المحاسبى البيئى فى الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة وأثره على قرارات المستثمرين فى سوق عمان المالى، أطروحة دكتوراه فى فلسفة المحاسبة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان، ص ١٠٩.
- الصحفى، رغد حامد أبو زيد ، القرنى، محمد عبد الرحمن (٢٠٢٣)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الأداء المستدام والدور الوسيط لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، دراسة ميدانية على موظفى فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية فى محافظة جدة، المجلة العربية للنشر العلمى، المجلد السادس – العدد واحد وستون، ص ٢٢٤.

- عابدين وفاء هنداوى ،(٢٠٢٢) دور إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق الذكاء التنافسى"دراسة ميدانية" مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، كلية التجارة، جامعة السويس، المجلد الثانى، العدد الثالث،ص ص ١٩٣ - ٢٢١.
- عثمان ،هلوفان حسنى ، محمد رفعت على ،(٢٠٢٣) دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق إدارة الجودة الشاملة للبيئة، دراسة إستطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية فى عدد من المستشفيات الأهلية فى إقليم كردستان بالعراق،المجلة الأكاديمية لجامعة نورو، المجلد الثانى عشر، العدد الثانى.
- العنزى ،خالد محسن زيدان ، أبو دولة ،جمال أبو دولة، دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء فى تعزيز الصورة الذهنية للشركات الصناعية الأردنية، مجلة جدارا للدراسات والبحوث، المجلد السادس ، العدد الأول ،٢٠٢٠، ص ص ٤٨-٦٧.
- عيشوش ،محمد الحافظ ، (٢٠١٧) أثر تبني التوظيف الأخضر فى أداء المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الأسمنت تبسة، مجلة المنهل الإقتصادى، المجلد السادس، العدد الأول، ص ص: ٦٧- ٧٦.
- الغامدى، دلال محمد ، بادغيش، لمياء عبد الله سالم ،(٢٠٢١) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر على استراتيجىة التمايز (دراسة ميدانية على شركة سدكو القابضة فى جدة)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، العدد السادس والعشرون، ص٤٨.
- موح، مريم صغير(٢٠١٧) ، دور محاسبة التكاليف البيئية فى تحديد قرار التسعير فى المؤسسة الانتاجية الجزائرية،دراسة حالة، مجلة الادارة والتنمية والبحوث والدراسات، المجلد،(٦)، العدد(٢) ، ص ٧١-٨٣.
- نادية، بن أحمد ، سعيد ،بن دنيدينة ،(٢٠٢٢) أثر السياسات البيئية لإدارة الموارد البشرية فى تحقيق التميز المؤسسى، دراسة حالة، مجلة الإبتكار والتسويق، الجزائر، المجلد التاسع، العدد الأول،ص ص ٥٠ – ٦٩.
- ياسين ،آدم موسى عبد الرحيم ، (٢٠١٨)، دور القياس والافصاح عن التكاليف فى جودة القوائم المالية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان

- Ahmad S, Tahir N. (2015)Green Human Resource Management: Policies and practices. Cogent Bus Manag.;2(1). doi: 10.1080/23311975.2015.1030817.
- Ahmad Shoeb,(2015)Green Human Resource Management: Policies and Practices. Cogent Business & Management. Consulté le 01 25, 2021, sur <http://dx.doi.org/10.1080/3311975..1030817>.
- Al Sufi, F. H., Al Qatish, H. M., &Garageesh, J. (2012). The importance of cost and environmental disclosure in the rationalization of administrative decisions in the industrial joint stock companies listed on the Amman Stock Exchange. The faculty of managerial and financial sciences. The University of Isra. pp1-31.
- Ali, A. H. (2016). Environmental costs and its role in improving the accounting information provided to decision-making field study in industrial companies- Al-Anbar. Journal of Danair. 8(1), pp51- 80
- Ansari, shahid, Bell, J., Kammer , Tom., and Lowrencw Carol :1997, " Measuring and Managing Environmental Costs "N.Y.,MC Graw, Hill Companies.
- Anto, La Ode, Yusran, Indha Novitasari,(2023),Determinants of the quality of financial reports, International Journal of Professional Bussiness Review, v. 8 n. 3 p. 01-40 .
- Aragón-Correa, J. A., Martín-Tapia, I., & Hurtado-Torres, N. E. (2013). Proactive Environmental Strategies and Employee Inclusion: The Positive Effects of Information Sharing and Promoting Collaboration and the Influence of Uncertainty. Organization & Environment, 26(2): 139-161.
- Aragón-Correa, J. A., Martín-Tapia, I., & Hurtado-Torres, N. E. (2013). Proactive Environmental Strategies and Employee Inclusion: The Positive Effects of Information Sharing and Promoting Collaboration and the Influence of Uncertainty. Organization & Environment, 26(2): 139-161.
- Asyik, Nur Fadrijh, Agustia, Dian, Muchlis, Muchlis, (2023), Valuation of financial reporting quality: is it an issue in the firm's valuation? Asian Journal of Accounting Research Vol. 8 No. 4, pp. 387-399 , Emerald Publishing Limited e-ISSN: 2443-4175 p-ISSN: 2459-9700 DOI 10.1108/AJAR-08-2022-0251.
- Bicera, Ali Altug , Eldarewi ,Eman Ali ,(2019)"Environmental costs and its role in improving the quality of financial reporting: A case study in Libya international journal of research in business and social science 8(5) 194-211.
- Caba, M. C., et al. (2010). The OECD Budgetary Transparency. An Examination of Online Budgetary Information across European Union Countries, Included in Comparative E- government: An Examination of Government across Countries, New York, USA: Springer)Included in Book Citation Index.
- Christioer, H. Stinson (1997)."Environmental accounting for environment, health and safety costs", University of Texas, Austin .

- García-Teruel, P.J., Martínez-Solano, P., Sánchez-Ballesta, J.P., (2014). The role of accruals quality in the access to bank debt. *J. Bank. Financ.* 38, 186–193. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.10.003>.
- Gardi, Bayar, Abdalla Hamza, Pshdar, Qader, Khowanas Saeed, Hamad, Hawkar Anwar, Anwar, Govand (2021), "Factors affecting the quality of financial statements on investment decision making", *International Journal of English Literature and Social Sciences* Vol-6, Issue-5; Sep-Oct, Journal Home Page Available: <https://ijels.com/> Journal DOI: 10.22161/ijels
- Jamal, T. & Zahid, M. & Martins, J. M. & Mata, M. N. & Rahman, H. U., & Mata, P. N., (2021). "Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives", *Sustainability journal*, Vol.13, No.6.
- Jing, H, & Songing, L. (2011). The Research of Environmental Costs Based On Activity Based Cost. 2011 3rd International Conference on Environmental Science and Information Application Technology, ESIAT 2011. *Procedia Environmental Sciences.* 10, pp 147 -151.
- Latridis, G.E. (2011). Accounting Disclosures, Accounting Quality and Conditional and Unconditional Conservatism. *International Review of Financial Analysis* 2 : 88 – 102.
- Lin, C.-J., Wang, T. and Pan, C.-J. (2016), "Financial reporting quality and investment decisions for family firms", *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 33, pp. 499-532.
- Metwally, S. S.(2023), THE IMPORTANCE OF ACCOUNTING MEASUREMENT AND DISCLOSURE OF ENVIRONMENTAL COSTS AND THEIR IMPACT ON THE ADDED VALUE OF MANUFACTURING OPERATIONS, *The Bulletin of Tabbin Institute for Metallurgical Studies (TIMS)*, vol.112, pp:40-52.
- Naz, S., Jamshed, S., Nisar, Q. A., & Nasir, N. (2023). Green HRM, psychological green climate and pro-environmental behaviors: An efficacious drive towards environmental performance in China. *Current Psychology*, 42(2), 1346-1361. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01412-4>.
- Obeidat SM, Al Bakri AA, Elbanna S. Leveraging (2020) 'green' human resource practices to enable environmental and organizational performance: Evidence from the Qatari oil and gas industry. *J Bus Ethics.*;164:371–88. doi: 10.1007/s10551-018-4075-z.
- Pallavi, Evpas & bhanu, Mvv (2022), "GREEN HRM: A way For Corporate Sustainability", [academia.edu](https://www.academia.edu/).

- Preecha Khammadee, Panida Ninaroon,(2022) The effects of green human resource management, green organizational culture and green service innovation on environmental performance, Journal of Positive School Psychology, Vol. 6, No. 3, , pp 9741–9747. <http://journalppw.com>
- Rabbany, G., Afrin, S., Rahman, A., Islam, F., & Hoque, F. (2013). Environmental Effects of Tourism. American Journal of Environment, Energy and Power Research, 1(7): 117-130
- Rashid, Md Mamunur. (2020). Presence of professional accountant in the top management team and financial reporting quality: Evidence from Bangladesh. Journal of Accounting & Organizational Change, 16(2), 237-257.
- Rifany, F.F., & Yuliati, A. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan koperasi dengan teknologi informasi sebagai variabel moderasi. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 5(2), 332-344. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1097>
- Roscoe S, Subramanian N, Jabbour CJC, Chong T. (2019) Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. Bus Strat Env;28:737–49. doi: 10.1002/bse.2277.
- Ruchismita, P; Shitij, R & Pallavi, S & Vivek, Y. (2015). Green HR: Analysis of Sustainable practices Incorporated by IT firms in India. SIMS Journal of Management Research, 1: 12-17.
- Sah, Amitav,(2022), Financial reporting quality during a crisis: a systematic review, Journal of Accounting Literature Vol. 44 No. 2/3,pp. 154-176 , Emerald Publishing Limited 0737-4607 DOI 10.1108/JAL-01-2022-0013.
- Saha, Amitav (2022). "[Financial reporting quality during a crisis: a systematic review](#)," [Journal of Accounting Literature](#), Emerald Group Publishing Limited, vol. 44(2/3), pages 154-176, October.
- Setiawan, J., Mulyani, S., Sueb, M., & Winarningsih, S. (2021). Influence of system design with the support of staff competencies on the quality of local government financial reporting in Indonesia (Study on local governments in Java). Academy of Strategic Management Journal, 20(4S), 1-15.
- Sheveria, Y. (2014). Regulation and quality of financial reporting in Ukraine. Problems of Theory and Methodology of Accounting, Control, and Analysis, 1(28), 302–316.
- Sovaniski, T. (2020). Influencing of International Accounting Reporting Standards on Quality of Financial Reports. Working Paper, This Version is available at: <http://hdl.handle.net/11159/443997>.

- Tawiah ,Vincent, Borgi , Hela (2022),Impact of XBRL adoption on financial reporting quality: a global evidence, Accounting Research Journal Vol. 35 No. 6, pp.
- Tran ,Yen Thi, Nguyen, Nguyen Phong , Hoang, Trang Cam,(2021), Effects of leadership and accounting capacity on accountability through the quality of financial reporting by public organisations in Vietnam, Journal Of Asia Business Studie, VOL. 15 NO. 3, pp. 484-502.
- Wen, Huiyu , Fang, Jincheng, Gao, Haoyu,(2023),How FinTech improves financial reporting quality? Evidence from earnings management,Economic Modelling 126 106435, p.p 1-16.

العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الخضراء					
البعد الأول: الإستقطاب					
١- تعمل الإدارة على استقطاب العاملين ذو الوعي البيئي					
٢- تستخدم الإدارة علامة تجارية خضراء لجذب العاملين					
٣- تستخدم الادارة الاعلانات لاستقطاب العاملين الجدد					
٤- تعمل الإدارة على استقطاب المهارات والكفاءات الخضراء الصديقة للبيئة					
البعد الثاني: الإختيار					
٥- تختار الإدارة العاملين الذين تنطبق عليهم المعايير البيئية					
٦- تمتلك الإدارة تصورات ورؤى للمرشحين للوظائف الخضراء					
٧- تعتمد الإدارة معايير الوعي البيئي في اختيار العاملين					
٨- يتم عقد المقابلات للاختيار من خلال برامج زووم ويكروسوفت تيم وغيرها .					
البعد الثالث: التوظيف					
٩- توفر الإدارة مكافآت خضراء للعاملين مثل الحوافز والأجازات مدفوعة الأجر والدعم المعنوي					
١٠- تعمل الادارة على تعيين مرشحين يتمتعون بالكفاءة للمشاركة في مبادرات الإدارة البيئية					

				١١- يتم وصف الوظائف الإدارية الصديقة للبيئة وتوضيح الجوانب الخضراء للعاملين والتي تتضمن الأهداف الخضراء
				١٢- تقلل الإدارة من معدل دوران العمل
				١٣- توظيف الموارد البشرية التي تهتم بالبيئة وتهتم بالتطوير والتعلم والتدريب من أجل الوصول إلى أعلى درجات الكفاءة في العمل.
				المحور الثاني : تخفيض التكاليف البيئية
				البعد الأول: تكاليف المنع
				١٤- يتم استخدام مواد لا تضر البيئة
				١٥- يتم إجراء الأبحاث عن البيئة وإستبدال وإحلال مصادر الطاقة الملوثة الضارة بطاقة متجددة أقل تلوث وضرر على البيئة
				١٦- يتم مراجعة تكاليف تصميم المنتجات الجديدة للتأكد من استخدامها بسهولة وتوفير متطلبات الامان للعملاء عند إستخدامها
				١٧- يتم تدريب العاملين على التعامل مع الفاقد .
				البعد الثاني : تكاليف الحصر والقياس
				١٨- تخفض الإدارة الأنشطة التي تسبب التلوث في المواد المستخدمة داخل الشركة.
				١٩- تخفض الإدارة الأنشطة التي تسبب التلوث في المخلفات الناتجة عن التشغيل.
				٢٠- تتابع الإدارة العلاقة بين الشركة والمنظمات البيئية المختلفة.
				٢١- تعمل الإدارة على متابعة عمليات المراجعة البيئية
				البعد الثالث : تكاليف الرقابة
				٢٢- تستخدم الادارة مواد صديقة للبيئة.
				٢٣- تستخدم الادارة طرق انتاجية صديقة للبيئة .

				٢٤-تستخدم الإدارة أنشطة لخفض مصادر التلوث .
				البعد الرابع: تكاليف الفشل البيئي
				٢٥-تعمل الشركة على علاج وإزالة المخلفات البيئية السائلة والصلبة التي سببتها والتي تتولد بعد الإنتهاء من العمليات الإنتاجية .
				٢٦-تعمل الإدارة على تكاليف غازات الإحتباس الحرارى.
				٢٧-تتحمل الإدارة قيمة غرامات عدم الالتزام بالشروط والمتطلبات البيئية.
				المحور الثالث: تحسين جودة التقارير المالية
				٢٨-تحتوى التقارير المالية على معلومات مستقبلية للمساعدة فى التوقعات والتنبؤات
				٢٩-تتكامل المعلومات المالية مع المعلومات غير المالية فى الشركة
				٣٠-توفر النتائج المنشورة التغذية المرتجعة للمستخدمين
				٣١-تقوم الإدارة بالقاء الضوء على الأحداث الإيجابية والسلبية عند مناقشة النتائج السنوية
				٣٢-تقرير الإدارة عن التكاليف البيئية فى التقارير المالية للشركة لوقوف مستخدمي التقارير المالية على الآثار البيئية للشركة.
				٣٣-التقرير عن الأداء البيئي فى التقارير المالية للشركة يعمل على حجم نشاط الشركة والتوسع فى إستثمارتها مما يحسن من جودة التقرير
				٣٤-يساعد الإفصاح البيئي المستثمرين فى رؤية السياسات التي تطبقها المنشأة لحماية البيئة مما يحسن من جودة التقارير المالية ،ومن ثم ترشيد قراراتهم
				٣٥-التقارير المنشورة الكترونيا تحتوى على مزايا أكثر من التقارير الورقية

					٣٦- تطوير وسائل النشر الإلكتروني للتقارير المالية قد يزيد من شفافيتها ومصداقيتها
					٣٧- يؤدي النشر الإلكتروني إلى تخفيض تكلفة إعداد التقارير المالية، وتعزيز قيمة المعلومات التي تحتويها التقارير المالية المنشورة.
					٣٨- التقارير المنشورة الكترونياً تخفض من التكاليف البيئية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.844 ^a	.712	.711	4.17098

a. Predictors: (Constant), ghr

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	12411.102	1	12411.102	713.402	.000 ^b
	Residual	5027.751	289	17.397		
	Total	17438.852	290			

a. Dependent Variable: cost

b. Predictors: (Constant), ghr

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.024	1.495		6.705	.000
	ghr	.893	.033	.844	26.710	.000

a. Dependent Variable: cost