



## دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط

إعداد

د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة  
أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال  
كلية التجارة – جامعة أسيوط  
khilfamoataz@aun.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الثاني- العدد الثاني – الجزء الثالث- يوليو ٢٠٢١

التوثيق المقترح وفقا لنظام APA:

خليفة، المعتز بالله البرنس محمد (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٢(٢) ج٣، ٦٢٧-٦٥٧.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

## دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط

د. المعز بالله البرنس محمد خليفة

### ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الست في تحقيق التنمية البيئية المستدامة للمسؤولين عن الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، وتمثلت الممارسات في أبعاد ستة هي: تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات المالية الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء، وقد تم تحليل ٩٨ قائمة استقصاء كعينة للدراسة بمعدل استجابة ٨٣,٠٥% كانت صالحة للتحليل الإحصائي.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة غير معنوية وسالبة بين تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء كمتغيرات مستقلة وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع إضافة إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات المالية الخضراء كمتغيرات مستقلة وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع.

أوصت الدراسة بدعم مفاهيم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتنمية مهارات العاملين في الصيدليات من صيادلة ومعاونيهم، وتشجيع تقديم الأفكار الإبداعية، وتوفير نظام معلومات متكامل، إعداد برامج توعوية لكافة الأطراف في الصيدليات.

**الكلمات المفتاحية:** ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء – التنمية البيئية المستدامة – مسؤولو الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.

### مقدمة:

يزداد الاهتمام بالموارد البشرية بصورة مستمرة لما لها من دور ذو قيمة في مواجهة التغييرات المتوالية في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات المختلفة، حيث تشهد بيئة الأعمال تحديات مختلفة وتغيرات مستمرة في ظل تزايد التغيير على جميع المستويات، مما يتطلب من إدارات المنظمات أن يتوافر لها القدر من الجاهزية والمبادرة للتعامل مع حالات التغيير المتنوعة، واعتماد برامج للتغيير المخطط يتم من خلالها التطوير والذي تمثل الموارد البشرية الأداة الرئيسية لمواجهة تلك التغيرات.

من هنا ينبغي أن تكون إدارة الموارد البشرية شريكاً أساسياً في إعداد تنمية وتطبيق الخطط الاستراتيجية على مستوى المنظمة، وتمثل إدارة الموارد البشرية الخضراء " صديقة البيئة " رافداً جديداً وهاماً في تلك الموارد ينبغي الاهتمام به ومراعاته في عالم اليوم من أجل الحفاظ على بيئة نظيفة سليمة آمنة للمنظمات لاسيما الصحية.

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

وبناءً عليه يتعين استبدال ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تتسجم مع حاجة وروح العصر وذلك للحد من التلوث البيئي. ومن هنا يشير مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى الدور الهام الذي تقوم به الموارد البشرية من ممارسات تجاه أولويات البيئة المتعلقة بالمنظمات بهدف حماية والمحافظة على الموارد الطبيعية المتاحة لديها دراسة (السكرانة، ٢٠١٧).

### أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### إدارة الموارد البشرية الخضراء:

يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء مفهوماً حديثاً حيث يجمع بين أنشطة إدارة البيئة وإدارة الموارد البشرية، من هنا يشير هذا المفهوم إلى حرص المنظمات في عالم اليوم على إيجاد أنشطة ووظائف جديدة لتحسين أعمالها وتحويلها إلى أنشطة خضراء صديقة للبيئة مثل التسويق الأخضر، الاستثمار الأخضر. دراسة (داود وعلي، ٢٠١٧).

كما يمكن تعريف هذا المفهوم بأنه البرامج الفعلية التي تطبق في المنظمات لإدارة الموارد البشرية لتعزيز الآثار البيئية الإيجابية، دراسة (Arulrajah et al., 2015)، كما أوضحت دراسة (Kanika, S., 2017) هذا المفهوم على أنه كافة الوظائف التي ينبغي أن تقوم بها إدارة الموارد البشرية من خلال إلزام موظفيها بمهام معينة تحقق الاستدامة المؤسسية وتعزز في نفس الوقت الممارسات البيئية داخل المنظمة.

لذا فإن هذا المفهوم الجديد يحقق إدارة موارد بشرية صديقة للبيئة بكفاءة ملحوظة ويُدعم في ذات الوقت بصورة متوازنة الترابط بين المنظمة والعاملين لديها.

لذلك ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار لدى المنظمات كافة مهام إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين الأداء البيئي ومن أمثلتها توظيف، تدريب، تقييم الأداء، مكافآت العاملين، دراسة (Aykan, 2017)، ومن هنا تبدأ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من لحظة دخول الموظف للعمل بالمنظمة إلى لحظة خروجه منها حيث يمارس خلال تلك الفترة الأنشطة الخضراء المتعددة ومنها على سبيل المثال تحليل وتصميم العمل الأخضر، والمقابلات الافتراضية، التدريب عبر الانترنت والتقليل من استخدام المستندات الورقية، دراسة (Bangwal and Tiwari, 2015).

وبناءً عليه يمكن القول بأن إدارة الموارد البشرية الخضراء تعتبر استخداماً للسياسات والآليات التي تشجع الاستخدام المستدام للموارد وتقليل الأضرار البيئية داخل منظمات الأعمال، دراسة (Mehta and Chugan, 2015) ومن ثم دمج أهداف الإدارة البيئية للمنظمة مع ممارسات إدارة الموارد البشرية من التوظيف، الاختيار، التدريب والتطوير والتقييم والمكافأة مصحوبة بتقليل الآثار البيئية إلى أدنى حد ممكن، دراسة (Hosain and Rahman, 2016) إن الممارسات الخضراء للموارد البشرية تحقق العديد من المزايا للمنظمات وأهمها وفق دراسة (Mehta and Chugan, 2015):

- اتخاذ القرارات صديقة البيئة: والتي تُمكن من اتخاذ القرارات التي تشجع على الابتكار وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل البيئية من خلال الموظفين ذوي الوعي البيئي.

- تزايد الإقبال على الوظائف الخضراء: حيث يتم استقطاب المواهب الخضراء مما يقدم للمنظمة ميزة تنافسية.
- الاحتفاظ بالموظفين: إذ ينخفض معدل دوران الموظفين في المنظمات الخضراء بالمقارنة بغيرها من المنظمات.
- زيادة المبيعات: وذلك من خلال إنتاج منتجات صديقة للبيئة، مما يُزيد المبيعات ويقلل التكاليف.

إلا أن ما سبق لا يحول دون مواجهة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للعديد من التحديات ومنها، مقاومة بعض الموظفين وتفاوت درجة حماسهم لتلك الممارسات والذي قد يتطلب تنفيذها استثماراً مرتفعاً مع تحقيق العائد المنخفض في بداية الأمر، بالإضافة إلى تحديات إنشاء هيكل عمل أخضر في أنشطة إدارة الموارد البشرية المتنوعة فكرياً وثقافةً وعمليات تشغيل فضلاً عن صعوبة عملية تقييم الأداء الأخضر للعاملين، وصعوبة التحول من الممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية إلى الممارسات الخضراء لأنشطة تلك الإدارة في فترة زمنية وجيزة انتهاءً بصعوبة توافر مصادر الموظفين ذوي المواهب الخضراء وإجراءات تعيينهم، وكذلك صعوبة قياس فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوك الموظفين (Deshwall, 2015; Sriram and Suba, 2017; Hosain and Rahman, 2016).

#### ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

##### ١- تحليل وتصميم العمل الأخضر:

ينبغي أن يتوافر لأي منظمة ناجحة الفهم المفصل للوظائف المراد شغلها، وكذلك المواصفات والمهارات والكفاءات التي يتمتع بها الأفراد الذي سيشغلون تلك الوظائف، لذا يستلزم تصميم أي وظيفة تحليل المعلومات المطلوبة لكتابة الوصف الوظيفي فضلاً عن مواصفات الموظف لشغل تلك الوظيفة، وبيان البرامج التدريبية الواجب إجراؤها لشاغلي كل وظيفة. دراسة (Gary, 2013) وفي ظل الاهتمام بالوظائف الخضراء أشارت دراسة (Arulrajah et al., 2015) إلى إمكانية استخدام التصميم والتوصيف الوظيفي في تحديد عدد من المهام والمسئوليات المتعلقة بحماية البيئة بهدف تحقيق الاستدامة البيئية.

وبناء على ذلك فإن عملية إدراج المبادرات البيئية أضحت عنصراً أساسياً في التوصيف الوظيفي فضلاً عن تحديد الكفاءات الخضراء كأحد عناصر مواصفات الوظائف دراسة (Opatha and Arulrajah, 2014) وقد أكدت دراسة (Aykan, 2017) أن عملية التحليل والتصميم تساعد على تخطيط الموارد البشرية الخضراء عن طريق المشاركة في التنبؤ بعدد الموظفين والمهارات اللازمة لتنفيذ برامج الإدارة البيئية المتعددة ومنها ISO 14001 إضافة إلى عدد الوظائف التي تحمي البيئة باستخدام فرق العمل التي تقوم بتحليل وتصميم الوظائف التي تفحص القضايا البيئية بنجاح مع تحديد المهارات والتخصصات المطابقة لتلك المواصفات البيئية (Tooranloo et al., 2017).

وأشارت دراسة (Ahmed, 2015) إلى أن تصميم الوظائف الخضراء يؤدي إلى تبني المنظمات مفهوم المكاتب اللا ورقية في العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات مما يُخفّض استهلاك الأوراق في الأعمال من خلال تحويل الوثائق الرسمية الهامة إلى الأسلوب الآلي مما

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

يُقلل من تكاليف نسخ وطباعة وتخزين واستهلاك المستندات الورقية إضافة إلى تقليل الوقت المستخدم في البحث عن تلك المستندات إلى أدنى حد ممكن.

### ٢- التوظيف الأخضر:

تحتاج المنظمات ذات التوجه الأخضر إلى القوى العاملة الموجهة نحو البيئة ويتم ذلك من خلال القيام ببرامج لجذب القوى العاملة الخضراء حيث يتبقى لتلك المنظمات خيارين **الأول**: التركيز على التوظيف الأخضر، **الثاني**: التدريب والتطوير للقوى العاملة، دراسة (Arulrajah et al., 2015)، لذا ترى دراسة (Muniandi and Nasruddin, 2015) أن التوظيف الأخضر يُعد عملية توظيف وفقاً لمعايير بيئية تُقلل التكاليف من خلال وسائل الانترنت مثل مقابلة الصوت / الفيديو، البريد الإلكتروني، الاختبارات عبر الانترنت، الرسائل القصيرة وغيرها من الوسائل التي تزيد كفاءة وفعالية التوظيف الذي قد يتم عن طريق مقابلة افتراضية عبر الانترنت بدلاً من المقابلة الفعلية داخل المنظمة مما يكشف عن المهارات التي يحملها المتقدم لشغل الوظيفة بشأن الأسئلة المتعلقة بالبيئة. من هنا تسعى المنظمات التي تتبنى التوظيف الأخضر إلى الإعلان بطريقة قليلة التكلفة وسريعة وبسيطة عن الوظائف وذلك من خلال المواقع على شبكة الانترنت بل وإجراء المقابلات الشخصية من خلالها، مما جعل المتقدمون لشغل تلك الوظائف معنيون بالعمل في منظمات صديقة للبيئة " خضراء " (Bput, 2017).

### ٣- تقييم الأداء الأخضر:

وهو النشاط الذي يسعى الموظفون من خلاله إلى تعزيز أدائهم لتحقيق الأهداف التنظيمية بدمج السياسات البيئية مع إدارة الأداء، وإجراء عمليات المقارنة بينها لتحديد الانحرافات ومعالجتها ودعم التحسينات المستمرة في النتائج البيئية ومنها الحوادث البيئية، نظام المعلومات الخضراء، والمسئوليات البيئية دراسة (Ahmad, 2015)، لذا ينبغي تطوير نظم إدارة الأداء لتشمل الأهداف الخضراء في مجالات الأداء الأساسية للمنظمة ويتم ترجمة ذلك إلى مؤشرات ومعايير السلوك الأخضر يتم استخدامها في تقييم أداء الموظفين على كافة المستويات على أن يتم إدراج النتائج الخضراء في عمليات التقييم، وتخلق هذه الجهود الوعي بالقضايا الخضراء بين المرؤوسين بما يشجعهم على المشاركة فيها وتسهيل إدارة التعلم البيئي (Deshwal, 2015).

### ٤- التدريب والتطوير الأخضر:

ويُعد أداة أساسية في إعداد موظفين ذوي مواهب متعددة تسعى إلى الإبداع والابتكار من خلال تطوير المعارف والمهارات الإيجابية التي تتعلق بالبيئة مما يُعزز من القدرة التنافسية للمنظمة (Tareq and Rosima, 2015)، لذا تُعرّف عملية التدريب والتطوير الأخضر بأنها مجموعة من الآليات وأساليب العمل التي تهتم بتنمية مهارات الموظفين في الاستخدام السليم للموارد، والمشاركة في حل المشاكل البيئية من خلال أفكار جديدة تُقلل من التدهور البيئي (Bangwal and Tiwari, 2015).

ويجب أن تشمل البرامج التدريبية الخضراء على القضايا البيئية على مستوى المنظمة ككل، وعلى كافة العاملين القدامى والجدد من خلال برامج مخططة بشكل ينسجم مع طبيعة كل وظيفة في المنظمة (السكرانة، ٢٠١٧).

وعن طريق تلك تتوافر فرص اشتراك العاملين في حل المشاكل البيئية مع الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بالمنظمة (Mamin, 2017)، وبناءً على ذلك يحقق التدريب البيئي أحد

أهم أدوات تطوير الموارد البشرية الخضراء التي تستهدف تعليم الموظفين السياسة البيئية للمنظمة، إضافة إلى تغيير السلوك الفردي للموظف ليزداد وعيه بالبيئة، (Teixeira et al., 2012).

#### ٥- أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر:

وتعد أحد الأدوات المميزة والمستخدمة في تحفيز سلوك العاملين لزيادة جهودهم المبذولة لتحقيق الأهداف البيئية لذلك يزداد ميل آراء الموظفين إلى اتباع السياسات الخضراء كلما قدمت المنظمات مكافآت خضراء لهم حيث يرتفع التزام الموظف ببرنامج الإدارة البيئية عند تقديم تعويضات له نتيجة لقيامه بالمسؤوليات البيئية واكتساب مهارات خضراء جديدة (Bangwal and Tiwari, 2015) وهذا يتطلب التوظيف الفعال للحوافز من أجل تحقيق نتائج هامة في الأداء البيئي والذي يتم في ضوء عوامل اختيارية مختلفة لموقف الموظف الأخضر (Cheema et al., 2015).

ولا تتوقف تأثيرات التعويضات مختلفة الأشكال على دعم أنظمة إدارة البيئة فحسب بل تمتد لترتبط بين مصالح الأفراد ومصالح المنظمة معاً بما يُدعم من الابتكارات والتي تنعكس إيجاباً على البيئة (داود وعلي، ٢٠١٧).

وتأخذ التعويضات أشكالاً متعددة في الإدارة الخضراء الناجحة منها الشكل النقدي، الشكل غير النقدي مثل الهدايا إضافة إلى الثناء والتقدير للجهود الخضراء المقدمة من المدراء التنفيذيين للمنظمة لدعم الموظفين لتقديم المزيد من النجاح في أعمالهم (Ravi, 2013).

#### ٦- إدارة الصحة والسلامة الخضراء:

وتساعد على توفير السلامة للموظفين وتقليل التلوث واستغلال الموارد الطبيعية بشكل أمثل، إذ أن المنظمات أضحت على وعي متزايد بأهمية الدور الذي تلعبه ممارسات إدارة الصحة والسلامة الخضراء في حماية الموظفين من التعرض للحوادث البيئية من خلال توفير مستلزمات الأمانة ووضع خرائط توضح أسلوب العمل الصحيح والتهوية والإضاءة المناسبة في بيئة العمل ما يشجع على الابتكار (Ahmad, 2015).

وبالتالي يمثل هذا المصطلح منهجاً شاملاً نحو الرفاهية الكاملة للموظفين ينطوي على إجراءات في بيئة العمل تحميهم من الإصابات المادية والأمراض المهنية والتي تسبب خسائر اقتصادية للمنظمات ومنها فقدان الانتاجية وانخفاض القدرة على العمل (Jilcha and Kitaw, 2016).

#### مفهوم وأهداف وأبعاد التنمية البيئية المستدامة:

أصبح هذا المصطلح من المصطلحات الهامة في عالم اليوم إذ تم إطلاق العديد من المسميات عليه منها التنمية الشاملة، التنمية المتواصلة، التنمية البشرية انتهاءً بالتنمية المستدامة (اليساري، ٢٠١٦)، لذلك يعتبر مفهوم الاستدامة مفهوماً ثلاثي الأبعاد وتشمل الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة البيئية - وهو الذي تقتصر هذه الدراسة عليه - (Kucukoglu and Pinar, 2016) وتسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، دراسة (الصقال، ٢٠١٤)، ومن أهمها المحافظة على التوازن بين كل من الموارد المتاحة والاحتياجات الأساسية مع الحرص على ترشيد واستغلال كافة الموارد مع وضع أولويات للاستخدامات المتعددة والعمل الدؤوب على اكتشاف البدائل ذات التكلفة الأقل.

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

وفي هذه الدراسة سيتم الاقتصار على الاستدامة البيئية والتي تهدف إلى حماية الموارد الخام التي تستخدم لتلبية الاحتياجات الشخصية، ويمكن تقسيم برامج الاستدامة البيئية إلى مجالين يتمثل **الأول** في زيادة الوعي بالاستدامة البيئية بينما يركز **الثاني** على تقليل التلوث مما يحقق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال تخفيض التكاليف التي تتحملها حال ممارستها لأنشطتها.

وتسعى التنمية المستدامة إلى الحد من الآثار البيئية عن طريق إيجاد حلول للمشاكل البيئية تتم بمجموعة من الإجراءات والسياسات المتعلقة بالتحسين المستمر للأداء البيئي والذي تنفذه ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تطبقها المنظمة (Tooranloo et al., 2017).

### الدراسات السابقة:

استهدفت دراسة (أحمد، ٢٠١٩) التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تتمثل في أبعاد (التوصيف، التوظيف، التدريب، المكافأة) الخضراء في تحسين أداء المنظمة. وتم إعداد قائمة استقصاء لمثلها من خلال عينة من المسؤولين في المستشفيات العاملة في مدينة الرمادي، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في ضعف تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مجتمع الدراسة والنتائج عن ضعف الوعي بأهمية تلك الممارسات وطرق تطبيقها، وأكدت التوصيات على أهمية تبني مبادئ إدارة الموارد البشرية الخضراء في عمليات التوصيف والتعيين والتدريب والمكافآت مما يحسن من أداء المنظمة مع سلامة البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

وأشارت دراسة (عرنوس، ٢٠١٩) إلى مشكلة معاناة قطاع الأسمدة والصناعات الكيماوية من زيادة التلوث البيئي ووجود بعض الممارسات التقليدية في التعامل مع ذلك التلوث لذا تظهر أهمية البحث عن ممارسات وأساليب حديثة لإدارة الموارد البشرية لوضع حلول لتلك المشاكل إلى جانب الاهتمام بالتطوير التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات في قطاع الأسمدة والصناعات الكيماوية، وتمت الدراسة في شكل نظري وتطبيقي للتعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على كل من التطوير التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية في ذلك القطاع.

واهتمت دراسة (إسماعيل و البردان، ٢٠١٧) بتوصيف طبيعة ونوع العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، فضلاً عن كيفية تحسين مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من خلال الاهتمام بالممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في مجموعة من المنظمات الصناعية العاملة في مدينة السادات، وأظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء سواء على المستوى الإجمالي أو على مستوى كل بُعد من أبعادها على حده في الواقع العملي، إضافة إلى المستوى المتوسط لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية سواء على المستوى الإجمالي أو على مستوى كل بُعد من أبعادها.

وتمثلت أهم توصيات البحث في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من خلال زيادة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

وركزت دراسة (Masri, 2016) على القطاع الصناعي والذي يمثل المصدر الرئيس للتلوث البيئي في فلسطين حيث يجب تقييمها ومراقبتها وتصحيحها من خلال اعتماد ممارسات

صديقة للبيئة، وهدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في منظمات التصنيع والآراء البيئية من خلال عينة من مديري إدارة الموارد البشرية في المنظمات الصناعية الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء الست وممارسات الأداء البيئية، وكانت الممارسة المؤثرة في عملي التوظيف والاختيار الأخضر بينما كان التدريب والتنمية الخضراء هي الأقل تأثيراً، وقدمت الدراسة نموذجاً يساعد في قيام منظمات التصنيع بربط وظائف الموارد البشرية ليدعم الأداء البيئي الخاص بها.

وقامت دراسة (Popli, 2014) ببحث مبادرة الموارد البشرية الخضراء التي اتخذتها المنظمات الصناعية التحويلية في ناسيك بالهند من خلال 18 منظمة حيث أصبحت المنظمات في عالم اليوم أكثر وعياً بالاستدامة البيئية التي أعلنتها والمتمثلة في دمج الإدارة البيئية وإدارة الموارد البشرية، وانتهت الدراسة إلى توافر دراية جيدة بمفهوم الموارد البشرية الخضراء في المنظمات الصناعية في ناسيك، إلا أنه مازال هناك عدد قليل من تلك المنظمات غير قادر على وضع تلك الممارسات في مجالات وظيفية مختلفة من إدارة الموارد البشرية.

واهتمت دراسة (Prasad, 2013) بالحفاظ على التوازن البيئي ومساعدة المنظمات في تنفيذ جدول أعمالها لإدارة البيئة لذا أوضحت الدراسة أنه يمكن من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مساعدة المنظمات في العثور على طرق بديلة لخفض التكلفة مع خلق ثقافة ذات اهتمام بالرفاهية إلى جانب الاهتمام الأكبر بحماية البيئة، وقد تبين أن استخدام مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء يؤدي إلى تخفيض استخدام المواد المطبوعة باستخدام المنتجات القابلة لإعادة الاستخدام، مع إمكانية عقد المؤتمرات عن طريق الانترنت من أجل تخفيض التكاليف إلى أدنى حد ممكن.

وهدفت دراسة (Alreshidi, 2016) إلى التحقق في العلاقات بين الاختيار الاستراتيجي للمنظمة على أساس التوجه الأخضر، التدريب البيئي، تطوير المورد الأخضر، الأعمال التجارية المستدامة، وذلك على عينة مكونة من 201 مشارك من مديري شركات التصنيع في الولايات المتحدة، واستنتجت هذه الرسالة للدكتوراه أن التوجه الأخضر للمنظمات له دور هام في تحقيق الأعمال المستدامة.

وناقشت دراسة (Jia et al., 2016) مسارات التنمية المستدامة لصناعات العمليات وتشمل موارد المياه والمعادن والقدرات البيئية والتي يُفيد توافرها بشدة نمو الصناعات في البلاد المتقدمة والنامية، واختارت الدراسة قطاع صناعة المنسوجات في الصين، وتوصلت الدراسة إلى أن تصميم منتجات صديقة للبيئة من خلال دورة الحياة يساعد في الحد من استهلاك الموارد وتوليد الانبعاثات مما يُدعم التنمية المستدامة.

وقامت دراسة (Bircan and Gencler, 2015) بالتحقق من وجود علاقة بين التنمية المستدامة والموارد البشرية القائمة على الابتكار وذلك من خلال استقصاء لأكثر من 500 منظمة في العالم وتمثلت أهم استنتاجات الدراسة في أن المنظمات الكبرى تشكل 80% من جوده الموارد البشرية، وأنه توجد علاقة بين الموارد البشرية وتمييزها من خلال الابتكار بهدف تحقيق التنمية المستدامة.



## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

وأشارت دراسة (عبد الغفار وبخاري، ٢٠١٨) إلى التعريف بالوظائف الخضراء وتخصير الوظائف القائمة في السعودية، والاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في كيفية خلق الوظائف الخضراء وتوفير المزيد من فرص العمل في السوق السعودي، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في عدم وضوح معدل النمو المحتمل لتخصير الوظائف لاسيما في ظل عدم تفعيل الممارسات الواجب تطبيقها والآليات التي من خلالها يتم تحديد القطاعات القابلة للتخصير مع بيان الآثار المترتبة عليها، وأوصت الدراسة بأهمية التحول إلى الاقتصاد الأخضر وآلياته، وتشجيع اشتراك القطاع الخاص في هذا التوجه الجديد، انتهاءً بأهمية تعزيز الوعي البيئي والسلوكي المستدام وفق متطلبات التحول الجديد تجاه التشكيل المستقبلي للوظائف الخضراء.

وتناولت دراسة (إبراهيم ومنى، ٢٠١٨) دور ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء في تعزيز رشاقة قوة العمل وإبداع العاملين، والتعرف على الدور الوسيط لرشاقة قوة العمل في العلاقة بين تلك الممارسات وإبداع العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية في مصر، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها تأثير ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء (التدريب الشامل، الحراك الداخلي، الأمان الوظيفي، تصميم العمل، تقييم الأداء الموجه بالنتائج، المكافآت التحفيزية المشاركة) تأثيراً معنوياً موجباً على رشاقة قوة العمل، إضافة إلى التأثير المعنوي الموجب لكل ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء وكذلك متغير رشاقة العمل على إبداع العاملين.

وهدف دراسة (سلوم وعادل، ٢٠١٧) إلى التعرف على الدور الوسيط لمشاركة المعرفة بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع التنظيمي وتم اختيار عينة من العاملين في البنوك التجارية في الأردن، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها عدم وجود أثر لمشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع التنظيمي.

واهتمت دراسة (مبروك وعاطف، ٢٠١٧) بالتعرف على مفهوم وأبعاد المناخ التنظيمي والتطور التنظيمي كأحد الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي، ودرجة توافر تلك المتغيرات في بلديات منطقة الرياض بالسعودية، وبحث مدى وجود علاقة جوهرية بين أبعاد المناخ التنظيمي من ناحية وكل من التطور التنظيمي والأداء الوظيفي من ناحية أخرى، وأشارت النتائج إلى الارتفاع النسبي لمستوى بُعد الاتصالات إضافة إلى المستوى المتوسط لأبعاد الحوافز، النمط القيادي، اتخاذ القرارات، كما توجد علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد المناخ التنظيمي السائد في بيئة العمل من ناحية وكل من الفعالية التنظيمية (كمؤشر للتطور التنظيمي) والأداء الوظيفي من ناحية أخرى، وأوصت الدراسة بتهيئة المناخ التنظيمي للتغيير والتطوير ودعم الفعالية التنظيمية بالبرامج التدريبية وورش العمل، تدعيم برامج الحوافز بالمنظمات، وتعزيز وسائل الاتصالات، واختيار أنماط القيادة المناسبة لظروف العمل.

وركزت دراسة (الساعدي، ٢٠١٦) على التعرف على الأدوار والاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركة في رسم إستراتيجية المنظمة ومساعدتها في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة – وأهمها إدارة الجودة الشاملة – من أهم أدوار إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مما يتطلب العمل بروح الفريق بهدف التحسين والتطوير المستمر ورضا العميل.

وأشارت دراسة (الشوابكة، ٢٠١٦) إلى أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع الاتصالات الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى أن هذه الاستراتيجية تحقق

أثراً معنوياً ذو دلالة إحصائية في تحقيق الميزة التنافسية وعناصرها تخفيض التكلفة وتحسين النوعية، زيادة المرونة، زيادة الابتكارية.

كما بينت دراسة (البطائنة، ٢٠١٦) أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية / محافظة أربد، وتم اختيار عينة من ٧٤ مديراً من مختلف المستويات الإدارية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين كلٍ من استراتيجيات التوظيف وتقديم المعلومات الكاملة للمتقدمين والراغبين في العمل بالبنوك، مع وضع معايير للترقية تقوم على أسس الخبرات والمؤهلات العلمية.

كما أظهرت دراسة (حلالشة، ٢٠١٥) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية لدى المنظمات الصناعية الأردنية – مدينة الحسن – أربد، وتمثلت عناصر الممارسات كمتغير مستقل في تحليل وتصميم العمل، الاستقطاب، الاختيار والتعيين، التدريب، وعناصر القدرة التنافسية كمتغير تابع في التكلفة الأقل، التمايز، التركيز، التغيير التكنولوجي. وأظهرت نتائج ترتيب أبعاد المتغير المستقل تنازلياً على التوالي الاستقطاب ثم تحليل وتصميم العمل مروراً بالاختيار والتعيين انتهاءً بالتدريب، إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتلك الأبعاد على تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات محل الدراسة مجتمعة وكلٍ منها على حده.

وهدفت دراسة (الصباغ، ٢٠١٨) إلى تحديد ممارسات سلاسل التوريد الخضراء الملائمة والمستخدمة من جانب المنظمات التابعة للشركة الفابضة للأدوية، ووضع خطة عمل لبيان مدى إمكانية تطبيق تلك الممارسات في المنظمات محل الدراسة.

أظهرت أهم نتائج الدراسة وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات سلاسل التوريد الحالية في المنظمات التي تضمنتها عينة الدراسة وبين ممارسات سلاسل التوريد الخضراء المطلوب تطبيقها في هذه المنظمات، لذا تمثلت أهم التوصيات في توجيه انتباه الإدارات العليا إلى مزايا سلاسل التوريد الخضراء الناجحة.

استهدف بحث (سلطان، ٢٠١٩) التعرف على تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على أداء المنظمة في الشركات العاملة في قطاع البترول المصري التي تقع في نطاق محافظة الإسكندرية. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لكلٍ من الإدارة البيئية الداخلية والتصميم الصديق للبيئة، واستعادة الاستثمار على كلٍ من الأداء البيئي والأداء التشغيلي، إضافة إلى عدم وجود تأثير لكلٍ من الشراء الأخضر والتعاون مع العملاء على الأداء البيئي، انتهاءً بعدم وجود تأثير للتعاون مع العملاء على الأداء التشغيلي، ووجود تأثير لكلٍ من الإدارة البيئية الداخلية والتصميم الصديق للبيئة على الأداء الاقتصادي.

وتم إجراء دراسة (Kennedy & Lakshmi, 2017) التجريبية التي تمت على ٢٣٣ منظمة صناعية هندية من أجل التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في استدامة الأعمال وأثرها على الأداء التنظيمي، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكامل الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

واستهدفت دراسة (Lim et al., 2017) التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية القائمة على الأداء من خلال عينة من ١٨٧ موظف في المنظمات المساهمة العامة، وتم إثبات وجود أثر إيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية على المناخ التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمية.

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

### ويلاحظ على الدراسات السابقة ما يلي:

- أشارت إحدى الدراسات (أحمد، ٢٠١٩) إلى عناصر أربعة فقط من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء " التوصيف، التوظيف، التدريب، المكافآت " وأثرها على متغير تابع آخر وهو تحسين أداء المنظمة بينما ركزت الدراسة الحالية على ست ممارسات لإدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على التنمية البيئية المستدامة " متغير تابع مختلف " .

- تناولت الدراسات السابقة قطاعات متعددة بخلاف قطاع التطبيق في الدراسة الحالية ومنها المستشفيات (أحمد، ٢٠١٩)، قطاع الأسمدة والصناعات الكيماوية (عرنوس، ٢٠١٩)، قطاع البترول (سلطان، ٢٠١٩)، قطاع صناعة المنسوجات (Gia, 2016)، قطاع الصناعات الدوائية (إبراهيم، ٢٠١٨)، البنوك التجارية الأردنية (سلوم، ٢٠١٧)، الوحدات المحلية، القطاعات الخاصة المحتملة السعودية (مبروك، ٢٠١٧)، وقطاع الاتصالات الأردنية (الشوابكة، ٢٠١٦).

- اهتمت دراسة (عبد الغفار، ٢٠١٨) سوق العمل السعودي، وكذلك عنصر واحد فقط من عناصر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وهو التوظيف، وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية في عناصر إدارة الموارد البشرية الست الخضراء فضلاً عن اختلاف مجال التطبيق.

- تركيز بعض الدراسات على متغيرات بسيطة لم تتناولها الدراسة الحالية مثل رشاقة قوة العمل، مشاركة المعرفة.

- أشارت بعض الدراسات دراسة (الساعدي، ٢٠١٦) و (الشوابكة، ٢٠١٦) و (اليطاينة، ٢٠١٦) و (حلالشة، ٢٠١٥) إلى أثر إدارة الموارد البشرية على إدارة الجودة الشاملة، تحقيق الميزة التنافسية، الأداء الوظيفي، القدرة التنافسية كمتغيرات تابعة وهو ما يختلف عن المتغير التابع لهذه الدراسة والمتمثل في التنمية البيئية المستدامة.

- أشارت إحدى الدراسات (مبروك، ٢٠١٧) إلى أبعاد المناخ والتطور التنظيمي كأحد الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وهو ما يختلف عن الأبعاد المستخدمة في هذه الدراسة والتي تتمثل في العناصر الست لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

وبذلك تركز الدراسة الحالية على دراسة الممارسات الست لإدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية البيئية المستدامة لدى مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسبوط لما يتطلبه هذا النشاط من اشتراطات صحية وبيئية صارمة للحفاظ على سلامة وفعالية الأدوية من أي تلوث قد يعرضها للتلف.

### ثانياً: مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المنظمات في عالم اليوم سواء أكانت حكومية أو غير حكومية العديد من التحديات ومنها إدارة الموارد البشرية الخضراء حيث أصبح الاهتمام بالبيئة المحيطة والمحافظة عليها من أي نوع من أنواع التلوث هدفاً معاصراً تسعى كافة المنظمات إلى تحقيقه بأعلى كفاءة ممكنة قليلاً لنفقاتها وتحسيناً لأدائها وتدعيماً لميزتها التنافسية في مجالها.

ومن خلال مجموعة من المقابلات المتعمقة مع عينة من مديري سلاسل الصيدليات بشأن الممارسات المتعددة لإدارة الموارد البشرية الخضراء وانعكاسها على تحقيق التنمية المستدامة

في مجال البيئة لتلك السلاسل لاسيما وأن صناعة الدواء تحتاج إلى معايير بيئية صارمة للحفاظ على سلامة وفعالية تلك الأدوية اتضح انخفاض مستوى ثقافة الموارد البشرية الخضراء – والذي انعكس في رفض بعض فروض الدراسة بعد ذلك – مما انعكس سلبا على معايير التنمية البيئية المستدامة، لذا يحتاج إظهار مشكلة الدراسة إلى طرح التساؤلات الآتية:

- ١- ما هو مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.
- ٢- ما مستوى الاهتمام بتحقيق التنمية البيئية المستدامة لدى مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.
- ٣- ما مدى توافر ثقافة الموارد البشرية الخضراء لدى مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.
- ٤- ما هي طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتنمية البيئية المستدامة لدى مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.

### ثالثا: أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى تحقيق الأغراض الآتية:

- ١- توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل تحقيق التنمية البيئية المستدامة.
- ٢- تحديد مدى توفر متطلبات تطبيق الممارسات الخضراء للموارد البشرية لدى مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.
- ٣- معرفة مدى وجود ثقافة التوجهات الخضراء لدى مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.
- ٤- عرض النتائج وتقديم بعض التوصيات لتطوير الموارد البشرية المتوافرة في الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط في ضوء الاهتمام بالبيئة من خلال تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

### رابعا: أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث من العناصر الآتية:

#### من الناحية النظرية:

قلة البحوث التي ربطت بين متغيرات البحث وهي العناصر الست لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية البيئية المستدامة وبيان طبيعة العلاقة بينهما، مما قد يُعد مساهمة علمية في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد يساعد الباحثين في هذا الميدان على إعداد دراسات أخرى.

#### من الناحية التطبيقية:

- ١- يساهم الاهتمام بالبيئة في تحقيق التنمية البيئية المستدامة مما يحقق ميزة تنافسية للصيدليات محل التطبيق أثناء الممارسة العملية.

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

٢- بيان مدى الحاجة إلى الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتطوير الموارد البشرية المتاحة وبما ينعكس على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في المجال التطبيقي.

٣- تعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أحد أفضل الحلول لحل المشاكل البيئية وتنمية الموارد البشرية المتاحة حال أدائها لأعمالها مما يُحسن مستوى أدائها.

### خامساً: فروض الدراسة:

#### الفرض الأول:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين تحليل وتصميم العمل الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة.

#### الفرض الثاني:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة.

#### الفرض الثالث:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة.

#### الفرض الرابع:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة.

#### الفرض الخامس:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة.

#### الفرض السادس:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين إدارة الصحة والسلامة الخضراء وبين التنمية البيئية المستدامة.

#### الفرض السابع:

يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بعناصرها الست مجتمعة وبين التنمية البيئية المستدامة.

### سادساً: منهجية الدراسة:

#### أ - الدراسة النظرية:

وتتم من خلال الاطلاع على ما توصل إليه الباحث من مجموعة من المواقع العلمية بما تضمنه من المراجع والدوريات العربية والأجنبية ذات الصلة بالمتغيرات الخاصة بالدراسة وهي عناصر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء الست ومتغير التنمية البيئية المستدامة.

#### ب - أسلوب الدراسة:

#### ١ - متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

اشتملت الدراسة على المتغيرات وبيانها ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الست كمتغيرات مستقلة والتنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع.

وتم قياس هذه المتغيرات على النحو التالي:

#### المتغيرات المستقلة:

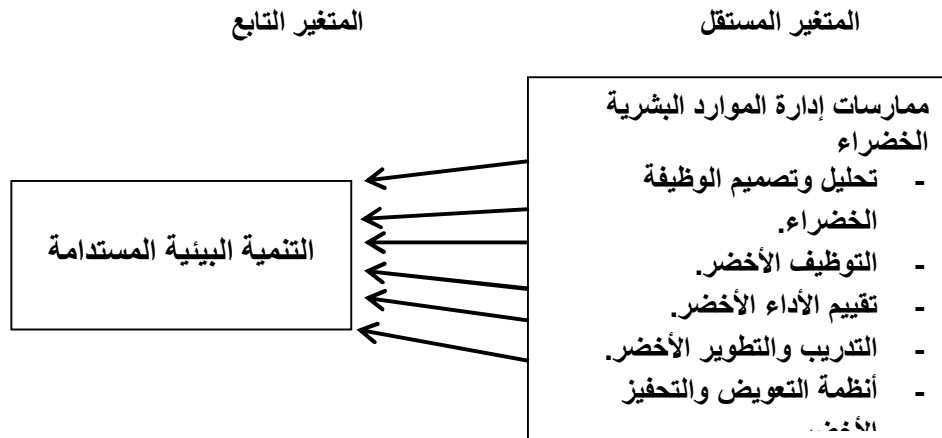
العناصر الست لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وبيانها:

- ١- تحليل وتصميم الوظيفة الخضراء العبارة من ١ - ٥.
- ٢- التوظيف الأخضر العبارة من ٦ - ٨.
- ٣- تقييم الأداء الأخضر العبارة من ٩ - ١٢.
- ٤- التدريب والتطوير الأخضر العبارة من ١٣ - ١٦.
- ٥- أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر العبارة من ١٧ - ٢٠.
- ٦- إدارة الصحة والسلامة الخضراء العبارة من ٢١ - ٢٤.

#### المتغير التابع:

ويتمثل في التنمية البيئية المستدامة ويشمل العبارات من ٢٥ - ٢٩، وتم استخدام مقياس ليكرت ذو النقاط الخمس حيث يتراوح من (١) وتعني غير موافق على الإطلاق إلى (٥) وتعني موافق جداً.

هذا وتم اختيار عناصر المتغيرات السابقة سواء المتغيرة والتابع إستناداً على عدة دراسات علمية سابقة ومنها: دراسة (أحمد، ٢٠١٩) ودراسة (Arulajah et al., 2015) ودراسة (Hosain and Rahman, 2016) ودراسة (Sana and Aurazeb, 2016) ودراسة (Masri, 2016) ودراسة (Tooranloo et al., 2017).



الشكل رقم (١) نموذج الدراسة

من إعداد الباحث

#### ٢- مجتمع وعينة الدراسة:

يضم مجتمع الدراسة مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، وهو ما يتوافق مع طبيعة متغيرات الدراسة حيث ينبغي أن يسعى هؤلاء المسؤولين بصفة دورية ومنتظمة إلى تدعيم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في صيدلياتهم سعياً نحو تحقيق التنمية البيئية المستدامة وتنمية الموارد البشرية المتاحة لديهم. هذا وقد تمت الاستعانة بأسلوب العينات، وتم

### د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

تحديد العينة من ١١٨ مفردة بناء على الجداول الإحصائية، وذلك بالنسبة للمجتمع الذي يتكون من ١٧٠ مفردة في ضوء معامل ثقة (٩٥%) ومستوى معنوية (٥%) دراسة (ريان، ٢٠١٣).

وبعد الانتهاء من جمع قوائم الاستقصاء تم مراجعتها واستبعاد القوائم التي لا تصلح للتحليل الإحصائي، وبلغ عدد القوائم الصحيحة (٩٨) قائمة استقصاء بمعدل استجابة ٨٣,٠٥%، وتمثلت وحده المعاينة في مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، وزملائهم الصيادلة الأحدث منهم إدارياً في ميدان الخبرة العملية.

#### أسلوب تحليل البيانات:

تم تبويب وجدولة وتحليل البيانات باستخدام الحاسب الآلي من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، وتم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة:

- اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لقياس مدى ثبات أداة القياس وفقاً لإجابات مفردات العينة، والتي تشير إلى أنه كلما ارتفعت نسبتها فإن هذا يعني اتساق وترابط العبارات الواردة في قائمة الاستقصاء.
  - معاملات الارتباط Correlation لمعرفة مدى الارتباط ومعنوية العلاقة بين المتغيرات.
  - تحليل الانحدار البسيط Simple Regression Analysis من أجل اختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
  - معامل Beta لتوضيح قوة العلاقة بين المتغيرات ومعنويتها.
- سابعاً: اختبار فروض الدراسة:

#### جدول رقم (١)

#### معاملات الصدق لمقاييس الدراسة

م	الفروض	معاملات الصدق
١	الفرض الأول: تحليل وتصميم العمل الأخضر	٠,٨٥١
٢	الفرض الثاني: التوظيف الأخضر	٠,٨٥٣
٣	الفرض الثالث: تقييم الأداء الأخضر	٠,٨٠٣
٤	الفرض الرابع: التدريب والتطوير الأخضر	٠,٨٦١
٤	الفرض الخامس: التعويضات المالية الخضراء	٠,٩٥٨
٤	الفرض السادس: إدارة الصحة والسلامة الخضراء	٠,٥٣١
٥	الفرض السابع: التنمية البيئية المستدامة	٠,٧٠٥

يتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات الصدق لمقاييس الدراسة بما يشير إلى صحة هذه العبارات في قياسها لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (٢) معاملات الارتباط لمتغيرات الدراسة ومقاييس الإحصاء الوصفي

م	بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر	بُعد التوظيف الأخضر	بُعد تقييم الأداء الأخضر	بُعد التدريب والتطوير الأخضر	بُعد التعويضات المالية الخضراء	بُعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء	التمنية البنينة المستدامة
	بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر						
	بُعد التوظيف الأخضر	٠,٧٩١ -					
	بُعد تقييم الأداء الأخضر	٠,٧٢٣ -	٠,٧٤٦ -				
	بُعد التدريب والتطوير الأخضر	٠,٣٨٩ -	٠,٤٣٧ -	٠,٧٩٠ -			
	بُعد التعويضات المالية الخضراء	٠,٢٧١ -	٠,٤٤١ -	٠,٦٠٢ -	٠,٨٧٧ -		
	بُعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء	٠,٠٧٦ -	٠,١١٣ -	٠,٢١١ -	٠,٥١٤ -	٠,٦٨٣ -	
	التمنية البنينة المستدامة	٠,٠٤٨ -	٠,١٠١ -	٠,٣٤٦ -	٠,٤٩٩ -	٠,٢٧٠ -	٠,١١٧
	Mean	٣,٣٠٠٠	٣,٣٥٧١	٣,٣٠٣٦	٤,٠٥٣٦	٢,٩٨٢١	٤,١٧١٤

$P < 0.01$

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية عن طريق الباحث

أوضحت نتائج تحليل الارتباط وجود ارتباط بين متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي:

- وجود ارتباط معنوي سالب بين بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر وبُعد التوظيف الأخضر بقيمة - ٠,٧٩١ .
- وجود ارتباط معنوي سالب بين بُعد تقييم الأداء الأخضر وبُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر بقيمة - ٠,٧٢٣ ، وبين بُعد تقييم الأداء الأخضر وبُعد التوظيف الأخضر بقيمة - ٠,٧٤٦ .
- وجود ارتباط معنوي سالب بين بُعد التدريب والتطوير الأخضر وبين كل من بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر بقيمة - ٠,٣٨٩ ، وبُعد التوظيف الأخضر بقيمة - ٠,٤٣٧ ، وبُعد تقييم الأداء الأخضر بقيمة - ٠,٧٩٠ .
- وجود ارتباط معنوي سالب بين بُعد التعويضات المالية الخضراء وبين كل من بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر بقيمة - ٠,٢٧١ ، وبُعد التوظيف الأخضر بقيمة



### د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

٠٠,٤٤١، وُبعد تقييم الأداء الأخضر بقيمة ٠٠,٦٠٢، وُبعد التدريب الأخضر بقيمة ٠٠,٨٧٧.

- وجود ارتباط معنوي موجب بين بُعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء وبين كلٍ من بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر بقيمة ٠٠,٠٧٦، وُبعد التوظيف الأخضر بقيمة ٠٠,١١٣، وُبعد تقييم الأداء الأخضر بقيمة سالبة - ٠٠,٢١١، وُبعد التدريب الأخضر بقيمة - ٠٠,٥١٤، وُبعد التعويضات المالية الخضراء بقيمة - ٠٠,٦٨٣.

- وجود ارتباط معنوي بين كلٍ من:

- بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر والتنمية البيئية المستدامة بقيمة - ٠٠,٠٤٨
- بُعد التوظيف الأخضر والتنمية البيئية المستدامة بقيمة - ٠٠,١٠١
- بُعد تقييم الأداء الأخضر والتنمية البيئية المستدامة بقيمة - ٠٠,٣٤٦
- بُعد التدريب والتطوير الأخضر والتنمية البيئية المستدامة بقيمة - ٠٠,٤٩٩
- بُعد التعويضات المالية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة بقيمة - ٠٠,٢٧٠
- بُعد إدارة الصحة والسلامة المهنية والتنمية البيئية المستدامة بقيمة ٠٠,١١٧

وتشير تلك النتائج بشكل مبدئي إلى تدعيم فروض الدراسة

#### جدول رقم (٣) نتائج اختبار فروض الدراسة

رقم الفرض	المتغيرات المستقلة	Beta	T.
الأول	تحليل وتصميم العمل الأخضر	- ٠٠,٠٤٨	- ٠٠,٤٦٧
الثاني	التوظيف الأخضر	- ٠٠,١٠١	- ٠٠,٩٩١
الثالث	تقييم الأداء الأخضر	٠٠,٣٤٦	٣,٦٠٨ **
الرابع	التدريب والتطوير الأخضر	٠٠,٤٩٩	٥,٦٣٨ **
الخامس	التعويضات المالية الخضراء	٠٠,٢٧٠	٢,٧٤٤ **
السادس	إدارة الصحة والسلامة الخضراء	٠٠,١١٧	١,١٥٣
السابع	ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده الست	٠٠,٢١٢	٢,١٢١

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية عن طريق الباحث  $P < 0.01$

تم اختبار فروض الدراسة من خلال سبعة نماذج انحدار بسيط Simple Regression Analysis وكان المتغير المستقل في النموذج الأول هو تحليل وتصميم العمل الأخضر، والمتغير المستقل في النموذج الثاني هو التوظيف الأخضر، والمتغير المستقل في النموذج الثالث هو تقييم الأداء الأخضر، والمتغير المستقل في النموذج الرابع هو التدريب والتطوير الأخضر، والمتغير المستقل في النموذج الخامس هو التعويضات المالية الخضراء، والمتغير المستقل في النموذج السادس هو إدارة الصحة والسلامة الخضراء، والمتغير المستقل في النموذج السابع هو إجمالي المتغيرات المستقلة في علاقتها مع المتغير التابع بأبعاده الست.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- العلاقة غير المعنوية والسالبة بين المتغير المستقل الأول والمتغير التابع.
- العلاقة غير المعنوية والسالبة بين المتغير المستقل الثاني والمتغير التابع.

- العلاقة المعنوية والموجبة بين المتغير المستقل الثالث والمتغير التابع.
  - العلاقة المعنوية والموجبة بين المتغير المستقل الرابع والمتغير التابع.
  - العلاقة المعنوية والموجبة بين المتغير المستقل الخامس والمتغير التابع.
  - العلاقة غير المعنوية والموجبة بين المتغير المستقل السادس والمتغير التابع.
  - العلاقة غير المعنوية والموجبة بين المتغير المستقل السابع والمتغير التابع.
- مما يشير إلى معنوية وإيجابية بعض المتغيرات المستقلة في علاقتها مع المتغير التابع، وسلبية وعدم معنوية بعض المتغيرات المستقلة الأخرى في علاقتها مع المتغير التابع.

#### ثامناً: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

- أثبتت نتائج الدراسة العلاقة غير المعنوية والسالبة بين بُعد تحليل وتصميم العمل الأخضر كمتغير مستقل وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع واتفقت هذه النتيجة مع دراسة ( أحمد، ٢٠١٩) و دراسة (إبراهيم، ٢٠١٨) واختلفت مع دراسة (حلالشة، ٢٠١٥) مما يعني أن مفردات عينة الصيدليات الخاصة المستخدمة في الدراسة يفتقر المسؤولون عنها إلى الاهتمام بالبُعد البيئي في كلٍ من الوصف والتصنيف الوظيفيين للأفراد الذين سيتحققون بالعمل لديهم من جهة، والوظائف التي سيتولونها في تلك الصيدليات من جهة أخرى، وبالتالي يتم رفض الفرض الأول.
- امتدت العلاقة غير المعنوية والسالبة لتشمل بُعد التوظيف الأخضر كمتغير مستقل وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع، واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (أحمد، ٢٠١٩) ودراسة (البطائنة، ٢٠١٦)، ودراسة (Kim, 2014) واختلفت مع دراسة (حلالشة، ٢٠١٥) مما يشير إلى أن المختصين بشغل الوظائف الشاغرة في الصيدليات محل الدراسة تتخفف درجة اهتمامهم بالاعتبارات البيئية الواجب توافرها لدى طالبي الوظيفة لديهم مما يؤكد ما سبقته الإشارة إليه في الفرض الأول، وبالتالي يتم رفض الفرض الثاني.
- أوضحت نتائج الدراسة العلاقة المعنوية الموجبة بين بُعد تقييم الأداء الأخضر كمتغير مستقل وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع، واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (Kim, 2014) ودراسة (إبراهيم، ٢٠١٨) مما يشير إلى اهتمام المختصين بتقييم الأداء للموارد البشرية المتاحة لديهم في ضوء أهداف ومعايير بيئية محددة مما يشجع على خلق أفكار جديدة تهتم بحماية البيئة، ومن ثمّ تتحقق استمرارية التنمية البيئية واستدامتها في الصيدليات محل الدراسة، وبالتالي يتم قبول الفرض الثالث.
- أكدت نتائج الدراسة العلاقة المعنوية الموجبة بين بُعد التدريب والتطوير الأخضر كمتغير مستقل وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع، واتفقت تلك النتيجة مع دراسة ( أحمد، ٢٠١٩) ودراسة (البطائنة، ٢٠١٦)، ودراسة (حلالشة، ٢٠١٥) ودراسة (Kim, 2014) ودراسة (Njuguna, 2015) مما يعني اعتماد عينة الدراسة على برامج تدريبية موجهة نحو تخفيض الأخطاء البيئية، وتقليل استخدام المستندات الورقية قدر الإمكان، وتحقيق قدر من الانسجام بين الموظف والبيئة المحيطة به في الصيدلية بصورة مستدامة، وبالتالي يتم قبول الفرض الرابع.

- استمرت العلاقة المعنوية الموجبة بين بعض متغيرات الدراسة لتشمل بُعد التعويضات المالية الخضراء كمتغير مستقل وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع واتفقت هذه

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

النتيجة مع دراسة ( أحمد، ٢٠١٩) ودراسة ( البطاينة، ٢٠١٦) ودراسة (Chene, 2016) ودراسة (Kim, 2014) ودراسة (Njuguna, 2015) ودراسة (مبروك، ٢٠١٧) مما يعكس انخفاض اهتمام المسؤولين في الصيدليات محل الدراسة بوضع نظام الحوافز والمكافآت المالية للعاملين يعتمد في أحد عناصره على الالتزام بالمتطلبات البيئية المطلوبة من جهة، وبما يضمن الاحتفاظ بتلك الموارد البشرية المهمة بتنمية البيئة واستدامتها لأطول فترة زمنية ممكنة من جهة أخرى، وبالتالي يتم قبول الفرض الخامس.

- أظهرت نتائج الدراسة علاقة غير معنوية وموجبة بين بُعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء كمتغير مستقل وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عرنوس، ٢٠١٩) ودراسة (إبراهيم، ٢٠١٨) مما يعكس انخفاض اهتمام المسؤولين في الصيدليات محل الدراسة بتوافر الإرشادات المتعلقة بالحفاظ على المتطلبات البيئية لضمان صحة وسلامة الموظفين العاملين لديهم ومنها تحسين ظروف العمل المادية المختلفة التي يعملون فيها مما يُقلل من درجة التنمية البيئية بصورة مستدامة، وبناءً عليه يتم رفض الفرض السادس.

- نتيجة لرفض الفروض الأول والثاني والسادس وقبول الفروض الثالث والرابع والخامس أسفرت نتائج الدراسة عن علاقة موجبة وغير معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الست بصورة إجمالية كمتغير مستقل وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (إسماعيل والبردان، ٢٠١٧) ودراسة (عبد الغفار وبخارى، ٢٠١٨) ودراسة (Klreshidi, 2016) بما يعكس ضرورة تحسين وتطوير متغيرات تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء وزيادة الاهتمام بها بما يساهم في تحقيق استدامة التنمية البيئية لدى الصيدليات محل الدراسة مع استمرار سياسات تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات المالية الخضراء، وبناءً على ذلك يتم رفض الفرض السابع.

تاسعاً: دلالات الدراسة:

على المستوى النظري:

- أوضحت الدراسة العلاقة غير المعنوية والسالبة بين أبعاد تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء كمتغيرات مستقلة وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع.
- أظهرت الدراسة العلاقة المعنوية والموجبة بين أبعاد تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات المالية الخضراء كمتغيرات مستقلة وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع.
- أكدت الدراسة العلاقة الموجبة وغير المعنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الست المستخدمة في الدراسة بصورة إجمالية وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع.
- يتطلب الأمر توافر دراسات متنوعة تهتم بإضافة متغيرات مستقلة أخرى بخلاف ما أشارت إليه هذه الدراسة في علاقتها مع المتغير التابع أو اختبار نفس المتغيرات في مجتمعات بحثية أخرى.

على المستوى التطبيقي:

- تنمية مهارات العاملين في الصيدليات " صيادلة وفنيين وعاملين " وزيادة معارفهم حتى تتوافق مع متطلبات التنمية البيئية المستدامة والالتزام بها من خلال تعدد وتنوع واستمرار البرامج التدريبية، وتدعيمها بنظام مكافآت مالية يُشجّع ويُحافظ على استدامتها ويتسم بالشفافية والموضوعية.
- دعم مفاهيم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال منح المختصين بإدارة الموارد البشرية في منظمات الدراسة سلطات وصلاحيات تساعد على وضع البُعد البيئي موضع التنفيذ الفعلي لاسيما في مجالات الوصف والتوصيف الوظيفيين، وتوفير بيئة عمل آمنة تقلل من حدوث الإصابات المهنية عن طريق تحسين ظروف العمل المادية مثل الإضاءة ودرجة الحرارة ومواعيد فترات العمل بالصيدليات وغيرها، واستخدام وسائل الاتصال الحديثة مثل الكمبيوتر والانترنت لتقليل استخدام المستندات الورقية في المعاملات.
- إعداد برامج توعوية توضح أهمية الاهتمام بالجانب البيئي في الصيدليات على أن يتم بثها من خلال الموقع الإلكتروني لنقابة الصيادلة الرئيسة وفروعها المنتشرة في المحافظات المختلفة على أن يتم توجيهها بصورة مبسطة ومُعبرة للصيادلة ومعاونيهم إضافة إلى المتعاملين معهم من الجمهور متعدد الثقافات ومستوى التعليم.
- تشجيع الصيادلة ومعاونيهم على اقتراح أفكار إبداعية في مجالات الموارد البشرية الخضراء لبحثها وتنفيذها من خلال نظام مكافآت مالية متميز يُدعم من انتشار هذه المبادرات وتلك الأفكار.
- توفير نظام معلومات متكامل يسمح بزيادة مستوى تبادل المعلومات بين العاملين في الصيدليات ضبطاً للمعاملات المالية فيما بينها وتخفيضاً للوقت والتكلفة اللازمة لإتمامها فيما بين الصيدليات والمتعاملين معها سواء كانوا موردين أو عملاء أو جهات حكومية.

وبناءً على ما سبق يمكن اقتراح خطة العمل الآتية وآليات وتوقيت تنفيذها:

م	الدالة التطبيقية	جهة التنفيذ	المدى الزمني
١	إعداد برامج تدريبية توعوية تهتم بالعناصر المتعددة التي تحافظ على البيئة في الصيدليات	- نقابة الصيادلة الرئيسة - نقابات الصيادلة الفرعية	قصير الأجل متوسط الأجل
٢	توفير برامج لنظم المعلومات المختلفة لضبط التعاملات المالية بين سلاسل الصيدليات وبين شركات الأدوية الموردة لها مع تحديثها بصورة منتظمة.	- إدارة الحاسب الآلي في سلاسل الصيدليات - إدارة الحاسب الآلي في شركات الأدوية	قصير الأجل متوسط الأجل طويل الأجل
٣	إضافة المعلومات الرئيسة عن خطة التنمية البيئية المستدامة لجمهورية مصر العربية ٢٠٣٠ لتنفيذ ما يتعلق منها بالموارد البشرية الخضراء من جهة وعناصر التنمية المستدامة التي تختص بصناعة الدواء وقواعدها.	- وزارة التخطيط بالتعاون مع نقابة الصيادلة	متوسط الأجل طويل الأجل

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

المدى الزمني	جهة التنفيذ	الدالة التطبيقية	م
قصير الأجل متوسط الأجل	- نقابة الصيادلة الرئيسية - النقابات الفرعية بالمحافظات	تسهيل استخدام وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات بين عناصر سلاسل الصيدليات الخاصة المختلفة.	٤
قصير الأجل متوسط الأجل	- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - نقابات الصيادلة الفرعية	إعداد برامج متخصصة في مجالات تحليل وتصميم العمل الأخضر، قواعد التوظيف الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء للصيادلة الجدد لاسيما من يلتحق منهم بسلاسل الصيدليات	٥
متوسط الأجل طويل الأجل	- الهيئة العامة لسوق المال. - بورصة الأوراق المالية - نقابة الصيادلة الرئيسية والنقابات الفرعية. - أحد البنوك الوطنية	تجمع سلاسل الصيدليات الخاصة في إنشاء شركة مساهمة لإصدار سندات أو أسهم خضراء لتوفير التمويل اللازم للحفاظ على البيئة في مجال الأدوية وللحد من التلوث فيها باعتبارها شديدة الحاجة لمراعاة الاعتبارات الخضراء والتزاما بسياسات التنمية المستدامة وتحقيقاً لأهدافها.	٦

### دراسات مستقبلية:

- أوضحت نتائج الدراسة ودلالاتها عدداً من النقاط التي يمكن أن تلقي الضوء على دراسات مستقبلية ومنها:
- دراسة العلاقة بين العناصر الست لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة في قطاعات أخرى مثل تكنولوجيا المعلومات، الصحة.
  - إضافة متغير وسيط في العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع مثل العوامل الديموجرافية.
  - إجراء دراسات مختلفة تتناول ممارسات أخرى لإدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل على متغير تابع آخر بخلاف التنمية البيئية المستدامة.
  - إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات متنوعة باستخدام المتغير المستقل والمتغير التابع لهذه الدراسة.

### المراجع

#### المراجع العربية:

- إبراهيم، منى محمد سيد (٢٠١٨). دور ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء في تعزيز رشاقة قوة العمل وإبداع العاملين بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة – جامعة عين شمس، المجلد ٤٨، العدد ٢، ص ٢٥٩ – ٣٠٨.
- أحمد، مناف عبد المطلب أحمد (٢٠١٩). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١١، العدد ٢٦، ص ٤١٨ – ٤٣٨.

## المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية – كلية التجارة – جامعة دمياط

- إسماعيل، عمار فتحي موسى والبردان، محمد فوزي أمين (٢٠١٧). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية – دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية " آفاق جديدة "، كلية التجارة – جامعة المنوفية، المجلد ١، العدد ٣، ٤.
- البطينة، محمد تركي (٢٠١٦). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي – دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية / محافظة أربد، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد ٤٣، العدد ١، ص ١ – ١٧.
- الساعدي، عادل أحمد (٢٠١٦). دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي العاشر لإدارة الموارد البشرية في الكويت.
- السكرانة، محمد احسان (٢٠١٧). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل – دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان – الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، ص ١٥ – ١٩.
- الشوابكة، زيادة علي (٢٠١٦). أثر تطبيق استراتيجية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع الاتصالات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد ٤٣، العدد ١.
- الصباغ، محمد أحمد السيد (٢٠١٨). مدى تطبيق ممارسات سلاسل التوريد الخضراء في قطاع الأدوية: دراسة ميدانية على الشركة الفابضة للأدوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- الصقال، أحمد هاشم (٢٠١٤). متطلبات البيئة المستدامة في العراق – دور إدارة الموارد في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك، ص ٣٢٢.
- اليساري، حميد خضير جاسم (٢٠١٦). التأثيرات البيئية والمالية لمعالجة النفايات الصلبة وانعكاساتها على التنمية المستدامة، رسالة دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ٧٢.
- حلالشة، حسام ثابت (٢٠١٥). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تعزيز القدرة التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جدارا، أربد، الأردن.
- داود، فضيلة سلمان وعلي، أسرار عبد الزهره (٢٠١٧). الأداء الريادي للمنظمة وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية – بحث ميداني في شركة الحفر العقارية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٣، العدد ١٠٠، ص ١٢٥.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠١٣). بحوث التسويق – المبادئ، القياس، الطرق، مطبعة هابي رايت، أسبوط، ص ٢٧١ – ٢٨٣، ص ٤٢٣.
- سلطان، أشرف فؤاد السيد (٢٠١٩). تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على أداء المنظمة بالتطبيق على شركات قطاع البترول المصري، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية التجارة، الجزء الأول، المجلد ٥٦، العدد ١.

### د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

سلوم، عادل أكرم (٢٠١٧). الدور الوسيط لمشاركة المعرفة في العلاقة بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الأردن، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة – جامعة عين شمس، المجلد ٤٧، العدد ٤، ص ١٣ – ٣٩.

عبد الغفار، نادية عواد وبخاري، عبلة عبد الحميد (خريف ٢٠١٨). تحضير الوظائف في ظل التحول للاقتصاد الأخضر: بالتطبيق على المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة – جامعة عين شمس، المجلد ٤٨، العدد ٤، ص ٨٩ – ١٥٢.

عرنوس، محمد حسن عبده (٢٠١٩). أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التطوير التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات – دراسة تطبيقية على قطاع الأسمدة والصناعات الكيماوية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

مبروك، عاطف محمد عبد الباري (٢٠١٧). المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في ضوء التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بالتطبيق على بلديات منطقة الرياض، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة – جامعة عين شمس، المجلد ٤٧، العدد ٤، ص ٣٤٥ – ٣٩٤.

#### المراجع الأجنبية:

- Ahmad, Shoeb (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices, University of Hail, Saudi Arabia, P. 9-13.
- Alreshidi, B. Ayes (2016). Toward sustainability in manufacturing: Linking green training and Green supplier development for sustainable business advantages, thesis Doctorate, college of Graduate studies, The University of Toledo, U.S.A.
- Arulrajah, A., Anton, Opatha, Nawaratne (2015). Green Human Resource Management practice, P. 4 – 28.
- Aykan, E. (2017). Gaining a competitive Advantage through green human resource management, In Corporate Governance and Strategic Decision Making , in tech, p. 165.
- Bangwal , Deepak and Tiwari, Prakash (2015). Green Human Resource Management – A way to greening the environment, Journal of Business and Management, Vol. 17, Iss. 12-49.
- Bircan, Jsm. and Gencler, Fun. (2015). Analysis of Innovation – Based Human Resources for sustainable Development, Social and Behavioral Sciences, Vol. 195.
- Bput, Gift (2017). Green Human Resource Management for Business sustainability Sasmita Nayakal and Vikashita Mohanty, Indian Journal of Science, Vol. 15, No. 2, P. 103.

- Cheema , sadia , Pasha, A. Tisman and Javed, Farheen (2015). Green Human Resource practices: Implementations and Hurdles of SMEs in Pakistan, Journal of Business studies of quarterly, Vol.7 , No.2, P.235.
- Deshwal, Parul (2015). Green Human Resource Management: An organizational strategy of greening people, International Journal of applied Research, Vol. 1, No. 13, P. 179 – 180.
- Gary Dessler (2013). Human Resource Management, 13<sup>th</sup>. Edition, P. 91.
- Hosain, Sajjad and Rahman, Sadiqur (2016). Green Human Resource Management: A Theoretical overview, Journal of Business and Management, Vol. 18, Iss. 6., P. 55-58.
- Jia Xia. , Foo , Dom., Tan. Ray , Li , Zhiwei (2016). Sustainable development paths for resource – constrained process industries, Journal conservation and Recycling, Vol. 119.
- Jilcha, Kassu and Kitaw, Daniel (2016). Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development, International Journal Engineering Science and Technology, Vol. 20, Iss. 1, P.2.
- Kanika, Sharma (2017). Conceptualization of Green Human Resource Management & Green Human Resource Management practices: Commitment to Environment sustainability, P. 8 – 9.
- Kennedy, Ha & Lakshmi, V. (2017). The role of Business sustain ability in Human Resource Management: A study on Indian Manufacturing, The South East Asian Journal of Management , Vol. 11, P. 70 – 85.
- Kucukoglu, M. Tepe and Pinar, R. Ibrahim (2016). The mediating role of green organizational culture between sustainability and Green Innovation: A Research in Turkish companies, School of Applied Sciences, Trakya University, P.3.
- Lim, S. , Wahg, T. and Lee, S. (2017). Shedding new light on strategic human resource management: The impact of human resource management practices and human resources on the perception of federal agency mission accomplishment, Public Personnel Managemen, Vol. 46, No. 2, P. 91 – 117.
- Masri, Hiba (2016). Assessing Green Human Resources Management practices in Palestinian Manufacturing context: An Empirical study, Master thesis, Al-Najah National University.



- Mehta, Kathak and Chugan, Pawan Kumar (2015). Green Human Resource Management in Pursuit of Environmentally Sustainable Business, Journal of Industrial and Business Management, Vol. 3.
- Muniandi, T. Selvido and Nasruddin, Elisha (2015). Green Recruiting to Attract and Retain top talent: The Significance of video interview for the manufacturing industry in Malaysia, Graduate school of Business, University Sains Malaysia, P. 54.
- Opatha, H. , Arulrajah, A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections, International Business Research, Vol. 7, No. 8., P. 108.
- Popli, Pooja (2014). A study of Green Human Resource Practices, its Awareness and Implementation in the Industries in Nasik, Global Journal of commerce and Management perspective, Vol. 3, No.1.
- Prasad, R. Sharan (2013). Green Human Resource Management – Partner in Sustainable Competitive Growth, Journal of Management Sciences and Technology, Vol. 1.
- Ravi, S. Prasad (2013). Green Human Resource Management – Partner in Sustainable Competitive Growth, P. 12 – 18.
- Sana, Arz. And Auranzeb (2016). Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance: An empirical study on Pakistani Firms, P. 123.
- Sriram and Suba (2017). Impact of Green Human Resource Management Practices over organization Effectiveness, P. 392.
- Tareq F. Obaid, Rosima B. Alias (2015). The Impact of green Recruitment, Green training & Green learning on the firm performance, Conceptual Paper, P. 952.
- Teixeira, A. Alves, Jabbour, C. J. Chiapetta and Jabbour A. B. Lopes (2012). Relationship between Green Management and Environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies, Journal production Economics. Vol. 140, P. 321.
- Tooranloo, H. Sayyad, Azadi M. Hossein, Sayyahpoor , Ali (2017). Analyzing Factors affecting Implementation Success of Sustainable Human Resource Management using a Hybrid Approach of FAHP and Type – 2 Fuzzy Dematel, Journal of cleaner production, Vol. 6, No. 109, P.8.



كلية التجارة  
قسم إدارة الأعمال

### قائمة استقصاء

السادة الأفاضل:

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة – دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسبوط. إن المعلومات والبيانات التي تقدمونها من خلال اجاباتكم على أسئلة الاستبيان سوف تساعد الباحث في تحقيق الهدف من وراء كتابة هذه الورقة البحثية، وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وسوف تعامل بسرية تامة.

إن ملء هذه الاستمارة سوف يأخذ من وقتكم عدة دقائق فقط لكن النتائج التي سوف نحصل عليها سوف تساعد كثيرا في تقديم عدد من المقترحات التي ربما تؤدي إلي تحسين الأداء في تلك الصيدليات.

شاكرين لكم استخدام جزءا من وقتكم الثمين في إتمام هذا الاستبيان،

الباحث

## د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

### القسم الأول:

الرجاء قراءة كل عبارة من العبارات التالية، ثم ضع علامة (√) عند الدرجة التي تعكس وجهة نظرك، وذلك من الدرجة (٥) التي تعني أنك موافق جداً، أما الدرجة (١) فهي تعني أنك غير موافق على الإطلاق.

م	العبارات	موافق جداً	موافق	غير محدد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
<b>المتغير المستقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء</b>						
<b>الفرض الأول "تحليل وتصميم العمل الأخضر"</b>						
١.	يُعد التُّعد البيئي عنصراً أساسياً في الوصف الوظيفي.					
٢.	يتم تصميم الوظائف في الإدارة وفقاً للمفاهيم الخضراء.					
٣.	يُراعى الاهتمام بالمتطلبات البيئية لدى المرشح للوظيفة.					
٤.	يتم ضم المهام والمسؤوليات المتعلقة بحماية البيئة في كل وظيفة.					
٥.	تتبنى الإدارة المختصة الكفاءات الخضراء عند القيام بالتوصيف الوظيفي.					
<b>الفرض الثاني "التوظيف الأخضر"</b>						
٦.	يتم اختيار المتقدمين للوظيفة ممن لديهم دراية كافية بالجوانب البيئية.					
٧.	تُحدد الإدارة المختصة شروط شغل كل وظيفة شاعرة وفق المتطلبات البيئية.					
٨.	تُركز مراحل الاختيار على الاعتبارات البيئية لطالب الوظيفة.					
<b>الفرض الثالث "تقييم الأداء الأخضر"</b>						
٩.	يتم اعتماد أهداف الإدارة البيئية في نموذج تقييم الأداء من الإدارة المختصة.					
١٠.	توفر الإدارة المختصة التغذية العكسية لموظفيها تعبيراً عن مدى تحقيقهم للأهداف البيئية.					
١١.	يتم تقييم العاملين من جانب إدارة الموارد البشرية بناءً على أهداف بيئية محددة.					
١٢.	تُشجع معايير تقييم الأداء على خلق الأفكار الجديدة المتعلقة بحماية البيئة.					

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية – كلية التجارة – جامعة دمياط

م	العبارات	موافق جداً	موافق	غير محدد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
م	العبارات	موافق جداً	موافق	غير محدد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
<b>الفرض الرابع " التدريب والتطوير الأخضر "</b>						
١٣-	تتبنى الإدارة المختصة البُعد البيئي في كافة خطوات التدريب.					
١٤-	تساهم برامج التدريب في تقليل الأخطاء البيئية.					
١٥-	تعتمد الإدارة المختصة في التدريب على تكنولوجيا المعلومات لتقليل استخدام المستندات الورقية.					
١٦-	تُحقق برامج التدريب والتطوير المُعتمدة في المنظمة الانسجام بين الموظف والبيئة.					
<b>الفرض الخامس " أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر "</b>						
١٧-	تُقدم الإدارة المختصة مكافآت مادية ومعنوية لموظفيها وفقاً لإنجازاتهم البيئية.					
١٨-	يُشجع نظام الحوافز الذي تعتمده الإدارة المختصة المبادرات البيئية.					
١٩-	تمنح الإدارة المختصة الحوافز والمكافآت على أساس الالتزام البيئي.					
٢٠-	يضمن نظام الحوافز المُتبّع الحفاظ على الموارد البشرية المتميزة والمهتمة بالبيئة.					
<b>الفرض السادس " إدارة الصحة والسلامة الخضراء "</b>						
٢١-	يرجع انخفاض حدوث الإصابات المهنية الي توفير بيئة عمل آمنة.					
٢٢-	تتوافر ارشادات وتعليمات تتعلق بالبيئة لضمان صحة وسلامة الموظفين.					
٢٣-	يتم تخصيص غرف خاصة بالمدخنين للحفاظ على صحة غير المدخنين.					
٢٤-	لتقليل حوادث وإصابات العمل يتم تحسين ظروف العمل المادية مثل الاضاءة والتهوية.					

د. المعتز بالله البرنس محمد خليفة

م	العبارات	موافق جداً	موافق	غير محدد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
<b>المتغير التابع: التنمية البيئية المستدامة:</b>						
٢٥-	تُساهم قيم وثقافة الموظفين السائدة في حماية البيئة.					
٢٦-	يؤدي الوعي البيئي للموظفين دوراً هاماً في الحفاظ على موارد الإدارة المختصة.					
٢٧-	تُركز الإدارة المختصة على تثقيف موظفيها لتقليل النفايات والتخلص منها بشكل آمن وسليم.					
٢٨-	تحرص إدارة الموارد البشرية على إعادة الاستفادة من الأوراق المستخدمة.					
٢٩-	تُقلل إجراءات الرقابة التي تتبعها الإدارة المختصة من المخالفات البيئية.					

شكراً جزيلاً علي تعاونكم معنا،،،،

**The Role of Green Human Resource Practices in sustained environmental development: An empirical study on managers of private pharmacies in Assiut Governorate**

*By*

**Dr. Moataz beallah Khalifa**

*Assistant professor of Business Administration*

*Faculty of Commerce – Assiut University*

[khilfamoataz@aun.edu.eg](mailto:khilfamoataz@aun.edu.eg)

**Abstract**

This study aims at illustrating the importance of green human resource practices in achieving sustained environmental development for private pharmacies in Assiut Governorate. Those green human resource practices are: analyze and design the green work, the green employment, the green performance evaluation, the green training and development, the green financial compensations. The study sample size was 98 and the response rate was 83.05 %.

The study concluded that there is an insignificant negative relationship between analyze and design the green work, the green employment, green health and safety management as independent variables and sustained environmental development as dependent variable. Additionally, there is a significant positive relationship between green performance evaluation, green training and development, green financial compensations as independent variables and sustained environmental development as dependent variable.

The study recommended the need for: supporting the green human resource practices, developing the skills of both pharmacists and the staff, encouraging staff to provide creative ideas, providing a holistic information system within pharmacies.

**Key Words:**

green human resource practices - sustained environmental development - private pharmacies in Assiut Governorate