

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: تحليل الدور الوسيط للالتزام بالمسؤولية الاجتماعية: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر¹

د. ياسر السيد على محمد شحاتة

استاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة 6 أكتوبر

جمهورية مصر العربية

Yasser_shehata_2008@yahoo.com

yassershehata.eco@o6u.edu.eg

ملخص البحث

استهدف البحث التعرف علي أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في ظل توافر تحليل الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية: بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر، استخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، وتم الاعتماد على قائمة إستقصاء لجمع البيانات الأولية، وبلغ إجمالي عدد القوائم 228 مفردة، وتم استخدام حزمة البرامج الإحصائية Spss، وتوصلت نتائج البحث إلي الأتي:

قبول الثلاثة فروض الاولي حيث وجد أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر إيجابياً على التنمية البيئية المستدامة، والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، وأن للالتزام بالمسؤولية الاجتماعية أثراً إيجابياً على التنمية البيئية المستدامة.

قبول الفرض الرابع حيث وجد أن المسؤولية الاجتماعية يلعب دور الوسيط الجزئي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة.

الكلمات الدالة

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء - المسؤولية الاجتماعية - التنمية البيئية المستدامة

¹ تم تقديم البحث في 2023/10/19، وتم قبوله للنشر في 2023/11/30.

(1) المقدمة

لا شك أن بيئة الأعمال لها تحديات وتغيرات بشكل مستمر ودائم على جميع المستويات، هذا يتطلب من إدارات المؤسسات أن يتوافر لديها القدر من الجاهزية والدور المبادر للتعامل مع هذه الحالات من التغيير المستمر والمتنوع، بالإضافة إلى ذلك اعتماد برامج للتغيير المخطط، يتم من خلالها التحديث والتطوير، والذي تمثل الموارد البشرية أحد أدواته الأساسية لمواجهة التغيرات لأنها شريكاً أصيلاً وأساسياً في إعداد تطبيق الخطط الاستراتيجية وتنميتها على مستوى المؤسسة ككل، وخاصة إدارة الموارد البشرية الخضراء "صديقة البيئة" تمثل أحد الروافد الجديدة والهامة والتي يتطلب ضرورة الاهتمام بها من أجل الحفاظ على بيئة صحية وآمنة للمؤسسات، وإحداث تنمية بيئية مستدامة. وعلى الرغم من أن المؤسسات في القرن الحادي والعشرين لعبت دوراً حاسماً في مستقبل المجتمعات، إلا أن معظم أنشطتها لم يكن لها ممارسات أخلاقية تجاه مجتمعها وبيئتها. ازدادت هذه الظاهرة بسبب الآثار المتزايدة للعولمة، والتوسع في السوق الدولية. أدى ذلك إلى مزيد من إضافة ممارسات غير أخلاقية إلى الأنشطة بين الرأسماليين، لزيادة أرباحهم بغض النظر عن الضرر الذي قد يسببونه لبيئتهم ومجتمعاتهم. وهنا قد ساهمت هذه العوامل في ظهور ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية للشركات (Zaghloul, D. 2023).

ولقد زاد الاهتمام بمفهوم المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير من قبل الحكومات وجمعيات حقوق الإنسان والحفاظ على الطبيعة لدعم مؤسسات الأعمال لتحقيق الأرباح والعوائد مع ضمان سلامة تأثير أنشطتها على كل من البيئة والمجتمع كإلتزام أخلاقي. بالإضافة إلى ذلك، أصبحت المسؤولية الاجتماعية قضية ملحة تؤدي إلى العديد من الفوائد لكل المجتمعات. وقد خلص مسح عالمي كبير إلى أن ثلثي الرأسماليين مهتمون بتحقيق أهداف اجتماعية قد تتجاوز أحياناً ثروة المساهمين لزيادة الأداء، ومن ثم زيادة الأرباح. وبدأت المؤسسات تتطلع نحو اكتشاف الأدوات التي تضمن معالجة القضايا الاقتصادية الملحة، والتركيز على العوامل البيئية والاجتماعية، وتمثل إحدى هذه الأساليب في الدفع صوب الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية، واستخدام "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء" لتعزيز البيئة الخضراء، وتقليل هدر الموارد للحفاظ على الموارد الطبيعية، وخفض تكاليف الإنتاج، بالإضافة إلى دور الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية والتي تُمكن المؤسسات من تحقيق وضع تنافسي متميز (Masanja, N. 2023).

وبناء على ما سبق، وفي ضوء دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة، في ظل توافر الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية هو الهدف الرئيس للبحث الحالي، المتمثل في فحص هذه العلاقة بجامعة 6 أكتوبر ك مجال للبحث، فضلاً عن تقديم توصيات من خلال ما أسفرت عنه نتائج البحث للمساعدة في جعلها جامعة خضراء صديقة للبيئة.

(2) الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بدراسة استرشادية، تم من خلالها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (تحليل وتصميم العمل الأخضر- التوظيف الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- التدريب والتطوير الأخضر-

التعويضات الخضراء) في التنمية البيئية المستدامة من خلال توافر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية (اقتصادياً / اجتماعياً وبيئياً)، تمثلت في توزيع (40) استمارة استبيان على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات جامعة 6 أكتوبر النظرية/ العملية، وقد أكدت النتائج، وفقاً لإجابات 30 من بين عينة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة نجد أن من جانب مفردات الكليات النظرية/ العملية في الدراسة الاستطلاعية، بنسبة تصل إلي (33%) من إجمالي المفردات في الكليات النظرية/ العملية، وتحديداً حول تعرفهم علي مفهوم ومستوي تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام أسفرت الدراسة عن المعرفة الجزئية لتلك الممارسات، فهناك نسبة تفوق (96%) لا يعرفون ما هي التعويضات أو التحفيز الأخضر، وباقي الممارسات يعرفون مفاهيمها بشكل جزئي وبنسب متفاوتة، وعن التساؤلات الخاصة بمدى استفادة الجامعة والمجتمع من وجودها وتطبيقها، أكدت بنسبة (88%) علي ضرورة تطبيقها، واشتركت في هذا الرأي، ولاسيما كانت فترة جمع البيانات تتزامن مع استضافة مصر لمؤتمر COP27، ولكن النقطة الجوهرية التي تستهدفها الدراسة الاستطلاعية، ويستهدفها البحث بشكل إجمالي وهي هل يتم تطبيق هذه الممارسات بالجامعة، أسفرت النتائج بنسبة 75% على عدم وضوح الرؤية حول التعرف على مفهومها ومستوي تطبيقها لديهم بالشكل الكافي والذي يتناسب مع طبيعة المرحلة من خلال التغيرات المناخية وتحدياتها، بالإضافة إلي مدى التزام الجامعة بالمسؤولية الاجتماعية (اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً) هناك من يؤكد علي التزام الجامعة بمسئوليتها الاجتماعية، ولكن بنسب مختلفة، حيث كانت الآراء تؤكد بنسبة (26%) من مفردات الدراسة بأن الجامعة تهتم بشكل أكبر علي التوعية من خلال ندوات تعقدتها خدمة المجتمع وشئون البيئة داخل كل كلية، وبنسبة (24%) لا يعرفون مدى التزام الجامعة بالأبعاد الأخرى من المسؤولية، وهل المسؤولية الاجتماعية التزام أم اختيار، هناك ما يؤكد علي أنها التزام قانوني، وجزء آخر يؤكد علي أنها التزام اخلاقي، وهل تؤثر المسؤولية بشكل ايجابي صوب التنمية البيئية، أم العكس، بالتالي انعكس على القصور في تحديد مستوي مساهمة الجامعة لتحقيق التنمية البيئية المستدامة. فضلاً عن وجود نوع من عدم التعرف على نوع التأثير بين تلك المتغيرات بأبعادها في شكل العلاقة، هذا مما دعي الباحث لإجراء البحث والتعرف بشكل أكثر عمقاً علي طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.

(3) مشكلة البحث

يُعتبر الوعي البيئي من انظمة الإدارة كوسيلة لإدارة البيئة عبر أنشطة المؤسسة. ولقد ناقشت بعض الأدبيات كيف يمكن لتطبيق الإدارة الخضراء في المؤسسات أن تضمن الحد من التلوث ومنع حدوثه. وتقلل من حدة التغيرات المناخية، وأكدوا علي أن الاعتماد علي الممارسات الخضراء لها علاقة إيجابية علي الوعي البيئي للتنفيذ الفعال للخدمات الخضراء. بالإضافة إلي ذلك، لوحظ أن معظم الأدبيات التي تناولت الممارسات الخضراء، لم تربطها بمدى علاقتها بالتنمية البيئية المستدامة في ظل توافر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، كمتغير وسيط، ولا سيما في الجامعات كمجال للتطبيق، هذا، ومن خلال الفهم المتعمق لتطبيق تلك الممارسات، تستطيع الجامعة تحسين أدائها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، لإعتبارها أحد الأدوات الهامة التي تجعل من الجامعة "خضراء"، لذا، تناول البحث الحالي التعرف علي شكل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة وتحليل دور الوساطة للالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بجامعة 6 أكتوبر.

ومن هنا، تظهر مشكلة البحث، لذلك حاول الباحث صياغة المشكلة في الآتي: هل تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (تحليل وتصميم العمل الأخضر- التوظيف الأخضر- تقييم الأداء الأخضر - التدريب والتطوير الأخضر - التعويضات الخضراء) في التنمية البيئية المستدامة من خلال توافر الالتزام بالمسئولية الاجتماعية (اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً) بجامعة 6 أكتوبر؟ وكيف تسهم الجامعة بممارساتها الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة؟ هذا، وتثير هذه المشكلة البحثية عدداً من التساؤلات والتي سعى الباحث للإجابة عنها وهي:

- هل هناك تأثير لهذه الممارسات في تحقيق التنمية البيئية المستدامة بجامعة 6 أكتوبر، وما هو نوع التأثير؟
- هل هناك تأثير لهذه الممارسات علي الالتزام بالمسئولية الاجتماعية بجامعة 6 أكتوبر، وما هو نوع التأثير؟
- هل هناك تأثير للالتزام بالمسئولية الاجتماعية بجامعة 6 أكتوبر علي التنمية البيئية المستدامة، وما هو نوع التأثير؟
- في ضوء دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة، في ظل توافر الالتزام بالمسئولية الاجتماعية وفحص هذه العلاقة بجامعة 6 أكتوبر كمجال للتطبيق هو هدف البحث الحالي، فما هي التوصيات للأزمة المقدمة من خلال ما أسفرت عنه النتائج للمساعدة في جعلها جامعة خضراء؟

(4) أهداف البحث

ووفقاً لأهمية البحث، فإن الهدف الرئيس تمثلت في الآتي:

- توضيح مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، التنمية البيئية المستدامة، والالتزام بالمسئولية الاجتماعية، وإدراك المفاهيم النظرية المشتمل عليها هذا البحث اعتماداً على البحوث السابقة في هذا الإطار. فضلاً عن التعرف على مدى توافر تلك المتغيرات في جامعة 6 أكتوبر.
- قياس أثر الممارسات الخضراء علي التنمية البيئية المستدامة بجامعة 6 أكتوبر عبر الالتزام بالمسئولية الاجتماعية.

(5) أهمية البحث

يعتبر هذا البحث محاولة للتعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية البيئية المستدامة في جامعة 6 أكتوبر من خلال توافر الالتزام بالمسئولية الاجتماعية، وذلك عبر جانبيين رئيسيين هما:

- الجانب الأول: الجانب الأكاديمي والنظري: هناك ندرة نسبية في الأدبيات العربية، التي ربطت بين متغيرات البحث الحالي، والمتمثلة في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتحقيق التنمية البيئية المستدامة، وبيان شكل العلاقة بينهما، من خلال الالتزام بالمسئولية الاجتماعية، وبالتالي اعتبار هذا البحث من الأبحاث التي يمكن الاستفادة منه مستقبلاً. كمساهمة علمية في المجال، ومساعدة الباحثين في هذا المضمار في إعداد دراسات أخرى.

- الجانب الثاني: الجانب العملي والتطبيقي:

- يتضح أهمية البحث لمساهمة في توجيهه للاهتمام بالبيئة، بهدف تحقيق التنمية البيئية المستدامة، مما يحقق ميزة مستدامة لجامعة 6 أكتوبر محل البحث.
- بيان مدى ضرورة الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بما ينعكس على تحقيق التقدم البيئي لدى الجامعة، كما يساهم في توجيه النظر لتطبيق تلك الممارسات، انطلاقاً من دورها الإيجابي باعتبارها أحد أفضل الآليات مساهمةً لحل المشكلات البيئية، وتحسين مستوى الأداء في الجامعة.
- هذا وتكمن الأهمية التطبيقية للبحث الحالي من خلال التوجه العام للدولة المصرية، الذي يؤسس نحو تعزيز الاستدامة البيئية، ومنح الفرصة للقطاع الخاص بتنفيذ رؤيتها للتنمية المستدامة الشاملة 2030. وجاءت تلك الأهمية أن مجال التطبيق على أقدم الجامعات الخاصة في مصر، ولا سيما مع ازدياد الحراك التنافسي عبر التوسع في إنشاء الجامعات (الخاصة/ الأهلية)، لذا تحتاج الجامعة سبل لتعزيز التنمية البيئية المستدامة، عبر تطبيق الممارسات الخضراء بأسلوب يساهم في معالجة القضايا البيئية، فضلاً عن التزامها الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية لدى للمجتمع.
- وأخيراً، قد تكون توصيات هذا البحث مفيدة لمتخذي القرار بالجامعة عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالإطار البيئي والبشري لاتخاذ خطوات حثيثة لمعالجة كافة القضايا البيئية والاقتصادية والاجتماعية الملحة. وانطلاقاً من أن الجامعات هي أساس النهوض والتنمية، فلا بد من إحداث نقلة حقيقية لها ولا سيما في المجال البيئي، في ظل المخاطر البيئية، وذلك من خلال بعض الأدوات منها تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، لتحقيق تنمية بيئية مستدامة لجامعة 6 أكتوبر كأحد المداخل، الذي يستهدف نشر الوعي بكافة القضايا. وعلي ضوء ما سبق أتت أهمية إجراء البحث الحالي.

(6) الإطار النظري واستنتاج فروض البحث

لقد أكدت العديد من الأدبيات السابقة التي تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة من خلال توافر الالتزام بالمسئولية الاجتماعية وجود علاقة ارتباط إيجابية لاستخدام الممارسات الخضراء، والمسئولية الاجتماعية، والتنمية البيئية المستدامة، بشكل منفرد، أو مجتمعة. وقد أشارت إلى أن عملية تحقيق تنمية بيئية مستدامة أصبحت حتمية بسبب المسئولية الكبيرة للمؤسسات، وهذه العملية ستتمكن المؤسسات من إضافة قيمة لأعمالهم، وتحقيق استدامة النتائج (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية). لقد بدأت المؤسسات الرامية لتحقيق الاستدامة البيئية بالبحث عن الوسائل التي تمكنهم من تحقيق ذلك، وعدم التركيز على جانب واحد وهو الملاك، بل السعي للعديد من الأدوار بما في ذلك مكافحة الفقر والبطالة. والمساهمة في تنمية المجتمع من خلال الصحة والتعليم والثقافة والتقنية، وتقديم الخدمات بالجودة المطلوبة، وتطوير البنية التحتية، والحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية، أي الالتزام بالمسئولية الاجتماعية. أظهرت بعض الدراسات أن تنفيذ مبادرات المسئولية الاجتماعية له دور مهم في التأثير على الأداء المالي والبيئي، وأظهرت بعض الدراسات وجود علاقة قوية بين المسئولية الاجتماعية والأنواع المختلفة للأداء (الاقتصادية والبيئية والاجتماعية)، ولكي تكون المؤسسات قادرة على لعب الأدوار الاجتماعية التي تمكنها من تحقيق تنمية بيئية

مستدامة، لا بد من تطبيق المبادرات الخضراء في مواردها البشرية التي مثلت جزءًا كبيرًا من برامج مسئوليتها الاجتماعية وتتضمن هذه الإدارة الآن ممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة، بالإضافة إلى الحفاظ على رأس المال المعرفي (Masanja, N. 2023).

وقد وُجّهت الأدبيات إلى ضرورة التوجه صوب المبادرات الخضراء، والمسئولية الاجتماعية، والتنمية المستدامة في المجال البيئي، حيث يخلق هذا النوع من المبادرات إنعكاس إيجابي للفوائد العائدة علي المؤسسة، حيث تساعد المؤسسة على القيام بمسئولياتها، من خلال تحسين معدلات الإنتاجية المستدامة، وتقليل الأثر البيئي، والاستجابة للطوارئ المجتمعية. إن المبادرات الخضراء مفيدة في جذب الموهوبين مما يعزز الاستدامة البيئية. وارتبطت بالمسئولية الاجتماعية ارتباطاً إيجابياً مع الأنواع المختلفة من أداء المؤسسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية. حيث أظهرت نتائج بعض الأدبيات أن تطبيق الممارسات الخضراء له تأثير إيجابي على الأداء البيئي، والمسئولية الاجتماعية. وأظهرت نتائج دراسة (Bekhit, K., El Leithy, W. & Mahmoud, A. (2023) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها أهمية كبيرة في تعزيز ثقافة الاستدامة البيئية. وعلي ضوء ما سبق، يتضح لنا وجود علاقة ارتباط إيجابية لاستخدام الممارسات الخضراء، والمسئولية الاجتماعية، والتنمية البيئية المستدامة.

لا شك، ومع تزايد القلق بشأن تغير المناخ، هذا القلق دعي المنظمات إلى التحرك للحماية من التدهور البيئي. تواجه. يهتم الجميع بالتحديات المرتبطة بالجانب البيئي، وهذا يترجم إلى مسئوليات تنظيمية إضافية. ويمكن لأصحاب العمل التقدميين الذين يتكيفون مع قوى السوق الجديدة أن يكتسبوا ميزة تنافسية من خلال تلبية تفضيلات العملاء، والمستثمرين للمنتجات والخدمات المنتجة بطريقة مستدامة بيئياً. يمكن للمؤسسات التي تتجاهل الاتجاهات المجتمعية أن تواجه مقاطعة العملاء والتصور السلبي للعلامة التجارية. إدارة الموارد البشرية الخضراء كنشأة، نجد أنه قد بدأت المناقشة المنهجية للدور الفعال الذي تلعبه إدارة الأفراد في تحقيق الأهداف البيئية، وذلك في التسعينيات. لقد ركزت الأبحاث في هذا المجال على منظور الإدارة البيئية. وذلك في الإطار التنظيمي، يمكن اعتبار الإدارة البيئية مصطلح شامل للممارسات والسياسات وتطبيق الأدوات التي تعالج القضايا البيئية وتحسين تأثير المنظمات على الطبيعة. عندما بدأت المؤسسات في اعتماد أنظمة الإدارة الناشئة، ركزت بدايةً على الحلول التقنية، مثل. العمليات والمعدات اللازمة لتقليل المواد، وإعادة تدويرها واستخدامها. ومع ذلك، مع مرور الوقت، تم منح المزيد من الاهتمام للجانب الإنساني من المعادلة، وكيفية قيام العنصر البشري ببدء الأنشطة البيئية وتنفيذها. غالبًا ما يُستشهد بـ (Wehrmeyer, (1996). باعتباره المؤلف الرئيس الذي قام بدمج الإدارة البيئية مع إدارة الموارد البشرية. وأنه إذا أرادت أي مؤسسة أن تتبنى نهجًا واعيًا بيئيًا في أنشطتها، فإن عنصرها البشري هو مفتاح النجاح أو الفشل أدى هذا الإطار المفاهيمي بين الإدارة الناشئة وإدارة الموارد البشرية لظهور إدارة الموارد البشرية الخضراء.

(1-6) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

في البداية مصطلح يشير "أخضر" إلى الحفاظ على البيئة الطبيعية من خلال الحد الأدنى من الاستخدام والحفاظ على الموارد الطبيعية، ويشير أيضًا إلى الجانب المتعلق بإدارة الموارد البشرية ودورها في الحد من التلوث

البيئي أو تجنبه، بما في ذلك تلوث الهواء والماء والتربة. وفي السياق، ذاته، تشير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى البرامج التي تستخدمها المؤسسات للحد من تأثير عمليات الإنتاج والنفايات الصناعية على البيئة بهدف تحسين الأداء البيئي المستدام للمنظمة. وفقاً لمراجعة حديثة للأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء، اقترحت العديد من الدراسات التجريبية استخدام مجموعة من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدلاً من الممارسات الفردية كأداة لتحسين الأداء البيئي. تتضمن تلك الحزمة مجموعة متماسكة من ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تركز على نشر المبادئ والقيم البيئية في المؤسسات بما يتماشى مع العناصر الثلاثة للاستدامة (البيئة، والتوازن الاجتماعي، والتوازن الاقتصادي)، يجمع مفهوم الموارد البشرية الخضراء بين أنشطة إدارة البيئة وإدارة الموارد البشرية، لذلك يشير إلى حرص المؤسسات على إيجاد وظائف وأنشطة جديدة لتحسين واستدامة أعمالها، وتحويلها إلى أنشطة خضراء صديقة للبيئة مثل الاستثمار الأخضر، التسويق الأخضر. لقد تعددت التعريفات لإدارة الموارد البشرية الخضراء عُرفت بأنها دمج الإدارة البيئية في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأن السياسات المتميزة في ممارسات الاستقطاب والاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء وتقييمه، والتعويضات والمنافع، وعلاقات العمل، وفرق العمل، أدوات قوية لتكامل وتوافق المورد البشري مع الاستراتيجية البيئية، وعُرفت بالمواءمة المخططة لممارسات إدارة الموارد البشرية مع الأهداف البيئية للمؤسسة. وأن سياسات الموارد البشرية تستخدم لتشجيع الاستخدام الأمثل والمستدام للموارد، وتعزيز القضايا البيئية التي ترفع من معنويات العاملين. وتم تعريفها بأنها جعل الممارسات الوظيفية للموارد البشرية خضراء مثل الوصف الوظيفي الأخضر، والاستقطاب الأخضر، والتدريب الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والتعويضات الخضراء. وأن استخدام سياسات إدارة الموارد البشرية الموجهة نحو التخضير من أهم الأدوات التي تساعد على استدامة البيئة، وخلق الخبرات التي تؤدي إلى إنتاجية عالية (Hmeedat, O. & Albdareen, R. 2022)

تُعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء عملية منظمة هدفها تطبيق الابتكار في المجال البيئي وتحقيق استدامته، وخفض الانبعاثات والنفايات والمسؤولية الاجتماعية والميزة المستدامة، فهي ممارسات تهتم بالتطور موجه صوب البيئة المحيطة بالمؤسسات العامة والخاصة عبر الاهتمام بالموارد البشري الذي يتميز بالخبرات، والعمل على دمج السياسات المتميزة من خلال ممارستها الخضراء لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد بهدف تعزيز القضايا البيئية التي تعزز من معنويات العاملين وتعمل على التوافق بين العاملين والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. نظراً لزيادة الوعي بأهمية القضايا البيئية بين المنظمات، فقد تبنا ما يسمى بالممارسات الصديقة للبيئة المتمثلة في الاستقطاب الأخضر والتعويض الأخضر والتدريب الأخضر اتجهت هذه المؤسسات إلى دمجها مع رؤيتها جنباً إلى جنب مع ممارسات إدارة الموارد البشرية الأخرى التي ستساهم بشكل كبير في تحقيق العديد من العوائد، وأهمها زيادة الإنتاجية، وخفض تكاليف الإنتاج، ورفع مستوى الأداء المستدام لموارد المؤسسات (Ismail & Hassan, 2020).

وبناء على ما سبق يري الباحث أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تلك الأجزاء من الإدارة المستدامة للموارد البشرية تتعامل مع الاحتياجات المتعلقة بالاستدامة البيئية. فهي تمثل فكرة ضرورية لضمان الأداء الفعال لتنفيذ السلوكيات الخضراء. يمكن تحقيقها عبر دمج الأهداف البيئية في العمليات.

وتتضح أهمية الممارسات الخضراء، حيث أن المشاركة الخضراء ممارسة تهدف إلى تقديم فرص للمشاركة في الإدارة البيئية مثل، تحسين الجودة، وحل المشكلات المرتبطة بالقضايا البيئية، وتركز على توفير قنوات اتصال لنشر الثقافة الخضراء. لها تأثير إيجابي في تعزيز الأداء البيئي، والذي بدوره له تأثير إيجابي على الأداء العام. كما تدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء الجهود التي تركز على البيئة النظيفة، وتساعد الممارسات مثل (التوظيف والاختيار الأخضر، والمكافآت الخضراء) على تقليل العوائق، لتحقيق بيئة نظيفة مستدامة.

وبعد التطرق إلى مفهوم وأهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء، يأتي دور الأسس النظرية لإدارة الموارد البشرية، فهناك بعض النظريات التي تستند عليها، منها نظرية القدرة والتحفيز والفرصة حيث تم اقتراح إطار تلك النظرية في البداية بواسطة (Bailey, 1993). ثم تم تطويرها بواسطة (Appelbaum, 2000). تقترح تلك النظرية أن الأداء يتأثر بالقدرة، التحفيز، والمشاركة. وعندما تتوفر تتوافر تلك العناصر، فمن المرجح رفع كفاءة الأداء، يمكن استخدام تلك النظرية لفحص العلاقة بين الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية، وسلوكيات أو أداء الموظفين. هذا وتوفر النظرية إطاراً لتخطيط ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي قد تكون ضرورية لتحقيق الأهداف التنظيمية. بالإضافة لشرح تأثير التدريب الأخضر. في سياق إدارة الموارد البشرية الخضراء، ستكون الحجة الأساسية لتلك النظرية هي أنه من خلال تعزيز القدرات الخضراء، و تعزيز الدافع للسلوك الأخضر، واخيراً منح الفرص للمشاركة في المبادرات الخضراء يمكن للمنظمة تحسين الأداء البيئي للأفراد وبالتالي المساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية المختلفة. وهناك نظرية أخرى يتم الإعتماد عليها، تتمثل في نظرية الهوية الاجتماعية، حيث تعود جذورها إلى الدراسات المبكرة "للعلم النفس الاجتماعي" في بداية القرن العشرين، تشير النظرية إلى أن مكان العمل يمكن أن يكون بيئة مهمة يستمد منها الموظفون هويتهم. عبر منظور تلك النظرية، وأن حاجة الموظفين إلى بناء هوياتهم تصبح أحد القوى الداعمة للانضمام إلى المنظمات، إن الهوية الاجتماعية للعضوية التنظيمية تؤثر على السلوكيات في العمل، كما تؤثر على مدى تحفيزنا للمشاركة في الأهداف أو المهام التقديرية. توفر نظرية الهوية الاجتماعية إطاراً نظرياً يساعد على فهم سبب قدرة إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز احترام الذات، عندما تعرض منظمة تفانها في تحقيق الأهداف الاجتماعية، مثل حماية البيئة، فإن هذا يزيد من فرص الشعور بالفخر لدى العنصر البشري لارتباطهم بالمنظمة. ونتيجة لذلك، نحصل زيادة الانتماء والولاء التنظيمي، ومن ثم، الاستعداد للانخراط في سلوكيات خارج الأدوار. إن الموارد البشرية الخضراء باعتبارها سياسات وأنظمة تنظيمية، تجعل الموظفين في هذه المنظمات يساهمون بشكل فعال في الاستدامة البيئية. تصمم إدارة الموارد البشرية الخضراء أبعاداً، مثل (الاستقطاب والاختيار والتدريب والتطوير والتعويضات وتقييم الأداء)، وذلك لإنشاء قوة تعمل على تعزيز السلوك الأخضر في المنظمة. (Ajonbadi, H., Mordi, C. & Adekoya, D. 2023)

وبعد شرح الأسس النظرية الأساسية، تركز المناقشة التالية على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بدءاً من تحليل وتصميم العمل الأخضر إلى أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، مروراً بالتوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، والتي يمكن توضيحها من خلال العرض المختصر التالي:

- تحليل وتصميم العمل الأخضر: بشكل عام، يتم استخدام التوصيف الوظيفي للإشارة إلى مختلف الالتزامات والأنشطة والواجبات المرتبطة بحماية البيئة، يتضمن كل وصف وظيفي، التزامًا محددًا بحماية البيئة، ويتضمن بشكل واضح وصريح الواجبات البيئية في أي وقت، وأي مكان مناسب، وفي إطار السعي لجذب الأفراد الصديقين للبيئة، تعبر التوصيفات الوظيفية لبعض المنظمات عن بعض الصفات البيئية المرتبطة بالدور وقيمها التي تدعم بيئة مستدامة. قد يتضمن التوصيف الوظيفي المتطلبات البيئية، والاجتماعية، والفردية والمتخصصة. على سبيل المثال، دمج التزامات حماية البيئة في التوصيف الوظيفي، إلى جانب تعيين الأدوار والتوقعات المرتبطة بالبيئة لتعزيز رفاهية الموظفين والصدقة البيئية. تستخدم بعض المؤسسات التعاون والمجموعات متعددة النفع كاستراتيجيات لتصميم الوظائف للتعامل بشكل فعال مع القضايا البيئية المحيطة بالمنظمة، وكانت هناك زيادة في المؤسسات (مثل IKEA، وUnilever، وPatagonia، وNike، وIBM)، التي قامت بتحليل وتصميم أدوار وظيفية لتغطية الاهتمامات البيئية. وصممت هذه المنظمات، وعدد قليل من المنظمات الأخرى وظائفها الحالية لتكون أكثر صداقة للبيئة عبر

تعزيز والواجبات والالتزامات التي تركز على البيئة: (Ajonbadi, A., Mordi, C. & Adekoya, D. 2023)

- التوظيف الأخضر: تمثل عملية استقطاب واختيار المرشحين الذين لديهم صفات وسمات شخصية تعتبر مفيدة للأهداف البيئية للمنظمة. هذا هو أحد العناصر الحاسمة في إدارة الموارد البشرية الخضراء. يهدف تطوير الكفاءات الخضراء للموظفين، والاستفادة من الإدارة البيئية الفعالة، تحتاج المنظمة أولاً إلى جذب واختيار الموظفين ذوي الإمكانيات المناسبة. يجب أن تكون استراتيجية الاستقطاب واضحة، وذات رسالة جذابة للجمهور المستهدف، وتتوافق مع الأهداف التنظيمية. إذا كانت المنظمة ملتزمة بقضية البيئة، فيجب أن ينعكس ذلك في جهود الاستقطاب. قد يأتي التوظيف الأخضر بشكل طبيعي إلى المنظمات التي لديها ثقافة وسمعة تنظيمية مستدامة. وفي هذه الحالة، يمكن لصاحب العمل ببساطة أن يكون منفتحاً بشأن الممارسات البيئية المضمنة بالفعل في نسيج تنظيمي. ومع ذلك، فإن الاستقطاب والاختيار الأخضر يمكن أن يكون أيضاً محركاً للتغيير. يمكن للمنظمات التي لا تزال تتعلم كيفية بناء الاستدامة البيئية أن تستخدم "دماء جديدة" لإنتاج العديد من أفكار جديدة، والالتزام تجاه الأهداف الخضراء التي تم تأسيسها. إذا كانت المنظمة لا تزال تعمل على تطوير ممارساتها الصديقة للبيئة، فمن الضروري بمكان أن يقوم الموظفون الجدد الذين يتم ضمهم إلى المنظمة بتعزيز ودعم هذا التغيير الثقافي. يجب على أصحاب العمل مطابقة استراتيجيات التوظيف الخاصة بهم مع احتياجات المواهب المرغوبة (Kowsalya, N. & Jayashree, R. 2020):

- تقييم الأداء الأخضر: تقييم الأداء الأخضر نشاط يسعى الموظفون من خلاله إلى تعزيز أداؤهم 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، لذا ينبغي تطوير نظم إدارة الأداء لتشمل الأهداف الخضراء في مجالات الأداء الأساسية للمؤسسة، 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 الرؤوسين بما يشجعهم على المشاركة فيها وتسهيل إدارة التعلم البيئي. إن إدارة الأداء عملية مستمرة للاتصال بين العاملين والمشرفين الذي يتم على مدار العام لكي يدعم الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وتشتمل إدارة الأداء الأخضر كافة الأمور المتصلة بسياسات المؤسسة والمسؤوليات البيئية. ويؤدي إدماج الإدارة البيئية في إدارة الأداء إلى تحسين قيمة ونوعية الأداء البيئي، وأشارت بعض الدراسات إلى أن إدارة الأداء تهدف إلى تحسين الأداء بشكل عام، من خلال مقارنة النتائج مع الأهداف والتي تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة على المدى البعيد. بالإضافة إلى أن إدارة الأداء الأخضر في ضوء رؤية الإدارة البيئية تعني أن المؤسسة تقوم بتقييم الأداء البيئي للعاملين ومساهماتهم في تحقيق النتائج البيئية داخل المؤسسة، وتم التأكيد على أن إيجاد مؤشرات الأداء الأخضر تعني إنشاء العديد من المعايير لجميع الأعضاء في تقييم الأداء، تغطي عدة موضوعات مثل الحوادث والمسؤوليات البيئية، وتقديم الاهتمامات البيئية، كما تؤكد بعض الدراسات في هذا الصدد على أن مؤشرات الأداء الأخضر لا غني عنها للمديرين والعاملين على حد سواء (Jabbour et al., 2018).

- **التدريب والتطوير الأخضر:** التدريب البيئي هو نشر الوعي البيئي، وتثقيف الموظفين حول الإدارة البيئية، إن الكثير من السلوكيات غير المسئولة يمكن الحد منها من خلال تدريب المورد البشري على استخدام الممارسات الخضراء، وبالتالي جعل النظام البيئي آمن، وصديقاً للبيئة. يجب أن تدعم إدارة الموارد البشرية الممارسات الخضراء لدعم الموظفين والحفاظ على سلامة البيئة. لقد اجتذب التدريب والتطوير الأخضر الكثير من الأعمال البحثية في العقد الماضي، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى الكفاءة والمرونة المرتبطة بنتائج. يعتبر التدريب والتطوير الأخضر أدوات رئيسية للموارد البشرية ضمن ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء الضرورية للمساعدة في تحقيق نجاح الإدارة الخضراء في المنظمات، ويهدف إلى تعريف الموظفين باهتمامهم ومعرفتهم بالقضايا البيئية، وتوليد مواقف إيجابية، واتخاذ نهج عملي بشأن مبادرات التخضير وتعزيز الكفاءات للحد من النفايات وتوفير الطاقة. إن مبادرات التدريب والتطوير من قبل الموارد البشرية تمكن ثقافة دعم وتشجيع الثقافة الصديقة للبيئة في مكان العمل، وأنه من المهم للمنظمات تخصيص تدريب الموظفين الأخضر، مع التقييم فاعلية للتدريب بشكل منتظم، وهنا لابد من تخطيط البرامج التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية لتحقيق أفضل الفوائد البيئية منها. (Atiki, O. & Dapohunda, T. 2021).

- **أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء:** تلعب المكافآت والحوافز للسلوكيات الخضراء دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف البيئية. وتظهر أن قيم جميع الأطراف المتعلقة بالاستدامة وترتبط بالعمل. يمكن لأصحاب العمل استخدام مزيج من المكافآت الداخلية، والخارجية لتشجيع وتحفيز السلوكيات التي تؤيد للبيئة. فالمكافآت الداخلية، مكافآت نفسية يحققها المورد البشري من الأداء الجيد أو المشاركة في عمل هادف. مثلاً، يمكن أن يوفر فعل المشاركة في السلوك المؤيد للبيئة تجربة إيجابية. ومن خلال منح الموظفين فرصة للمشاركة في المهام التي تسلط الضوء على أن عملهم مفيد للمنظمة و للمجتمع الأوسع، يتمثل التحدي هنا في قيام

المديرين بتحديد المسؤوليات الخضراء وأهداف الأداء التي ستكون مجزية في جوهرها. المكافآت الخارجية هي المكافآت التي تأتي من مصدر خارجي. هذه هي الحوافز التي نتلقاها من صاحب العمل، مثلاً. المكافآت المالية أو القسائم أو الألقاب. ومن الجدير بالذكر أن بعض المكافآت، مثل الإعلان عن الموظف باعتباره "الموظف الأخضر للشهر"، يمكن أن تمثل مزيجًا من المكافآت الخارجية والداخلية ويمكن أن تكون أداة مفيدة لتشجيع السلوكيات الخضراء. ونظرًا لندرة الموارد المالية، أصبحت مكافآت التقدير ممارسة راسخة تستخدم لتحفيز الأداء البيئي. يمكن استخدام الجوائز وشهادات التقدير الخاصة والتكريم للاعتراف بإنجازات الموظفين الخضراء وزيادة وعي الموظفين بالجهود البيئية. يمكن أن تشمل المكافآت الخضراء أيضًا جوائز غير مالية في شكل مزايا في مكان العمل. يمكن مكافأة الأفراد أو الفرق أو الأقسام التي تحقق إنجازات صديقة للبيئة ببضائع أو أجهزة موفرة للطاقة. وأخيرًا، نؤكد على أن أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء من أقوى الطرق التي يمكن من خلالها ربط مصلحة الموظف بمصلحة المؤسسة في الآونة الأخيرة (Atiki, O. & Dapohunda, T. 2021).

(2-6) المسؤولية الاجتماعية

- مفهوم وأهمية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية هي واجب أو التزام المؤسسة تجاه الجمهور، تتطلب المسؤولية الاجتماعية أن يكون للمؤسسات واجب وحيد للعمل بما يحقق المصلحة العليا لبيئتهم والمجتمع، تكون المسؤولية الاجتماعية أكثر فاعلية عندما تكون المشاركة بشكل تطوعي دون ضغوط خارجية. في هذه الحالة، من المفترض أن تفي كل منظمة بالالتزام مسؤوليتها الاجتماعية دون أي إجبار. المسؤولية الاجتماعية ليست قضية جديدة في الجامعات. المسؤولية الاجتماعية هي فلسفة الحركة الاجتماعية تتطلب استخدام منجز أخلاقي للتطوير والمشاركة مع المجتمع المحلي والعالمى لتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والبيئية المستدامة. فهي سياسة الجودة الأخلاقية في أنشطة الجامعة لجميع الأطراف للمجتمع. يُطلب من الجامعات وضع استراتيجيات من أجل تلبية أهداف وغايات مسؤولياتها الاجتماعية، حيث تقوم العديد من الجامعات بدمج المسؤولية الاجتماعية في بيان رسالتها، بما في ذلك مهمتها البحثية والمجتمعية والتدريبية، لتصبح الأفضل للمجتمع. هذا مما دعي كافة المؤسسات ولا سيما الجامعات لتخصيص الموارد للوفاء بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه الجمهور.

إن الواجبات الاقتصادية والقانونية مطلوبة اجتماعياً، والمسؤوليات الأخلاقية متوقعة اجتماعياً، والكرم مرغوب اجتماعياً، والفكرة هي أنه لكي يتم اعتبار المسؤولية الاجتماعية للشركات مشروعاً، يجب أن تتبنى مجموعة كاملة من الالتزامات المجتمعية التي من المفترض أن تفي بها الشركة، بما في ذلك المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية. لقد ظهرت بعض الجهود التي تناولت هذا المفهوم. في عام 2011، قدمت المفوضية الأوروبية تعريفاً موحداً للمسؤولية الاجتماعية تقوم فيه المؤسسات بدمج المصالح الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية وفي تفاعلها مع أصحاب المصلحة بشكل طوعي، عرّف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام أصحاب الأعمال بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وأسرههم والمجتمع ككل لتحسين رفاهية الناس بطريقة تخدم التجارة والتنمية، كما اتفق العديد من الباحثين على أن المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها

المؤسسات قد تتخذ عدة أشكال تسمى الأبعاد. توجد بعض الأبعاد في جميع التفسيرات وأهم هذه الأبعاد الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية (Abiola, O. & Owolabi, U. 2023) والتي عرض مختصر لهذه الأبعاد: **البعد الاقتصادي:** يحدد البعد الاقتصادي المسئولية الاجتماعية، مع التركيز على المنظورات الاقتصادية والمالية. ومن الأمثلة النموذجية "المساهمة في التنمية الاقتصادية و الحفاظ على أرباح الشركات و إدارة الأعمال. يسلط كارول الضوء على البعد الاقتصادي للمسئولية الاجتماعية للمؤسسات على النحو التالي: المسئولية الاجتماعية للمؤسسات هي أهم مسئولية اجتماعية، لأن المجتمع يتوقع أن يتمكن الناس من تحقيق ربح من خلال بيع السلع والخدمات التي تنتجها الشركات. إن البعد الاقتصادي يجب أن يتم بطريقة تزيد من ربحية السهم إلى أقصى حد ممكن، وتحافظ على الميزة التنافسية والكفاءة التشغيلية العالية. كما يجب على المؤسسات البحث عن خطة مستدامة للجدوى الاقتصادية لجميع الموظفين والموظفين المحليين الذين يتأثرون بمهمة العمال. هناك مفهومين للبعد الاقتصادي، مفهوم واسع وضييق. نظرًا لأن المفهوم الضيق للاستدامة الاقتصادية يركز على النتيجة الاقتصادية للأعمال، فإن مسئولية الإدارة هي تطوير وإنتاج وبيع المنتجات التي تضمن النتائج المالية للمؤسسة. ويتضمن المفهوم الواسع موقف المؤسسات تجاه طريقة إدارة الأعمال والتأثير على النظام الاقتصادي. (Abiola, O. & Owolabi, U. 2023).

البعد الاجتماعي: البعد الاجتماعي للمسئولية الاجتماعية. يمثل الأهمية القصوى، في الوقت الحاضر، فإن التصور تجاه المؤسسات هو الاعتراف بها كمواطن، وجزء لا يتجزأ من المجتمع بشكل أكبر، بحيث تركز المؤسسات ليس فقط على أعمالها، ولكن أيضًا على المسئولية الاجتماعية للمؤسسات الاستراتيجية، مثل الاهتمام بالاستدامة لنجاح الأعمال على المدى الطويل. البعد الاجتماعي للمسئولية الاجتماعية مسئول عن العملاء والموظفين والمجتمع ويمكننا القول إنه التزام بالمساهمة في المنافع الاجتماعية وتحقيق مصالح المجتمع والمؤسسة التي يتم تنفيذ الأعمال فيها. يشمل البعد الاجتماعي لأنشطة المسئولية الاجتماعية مشكلة الصحة العامة، وحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، والتدريب الوظيفي والتعليم، وقضايا المجتمع، والنقاش العام، والعدالة الاجتماعية، وظروف مكان العمل، والسلامة في مكان العمل. يذكر Robert., (1998) أنه من خلال منطقتي اقتصاد السوق، تستغل المؤسسات عمالة العالم الثالث .

لأن المستهلكين يريدون سلعة رخيصة، وعمالة الأطفال والسخرة، الميزة للعالم الثالث الرخيصة. ومع ذلك، عندما ترتبط قوى السوق بنظام شرعي، يمكنها أن تشجع ظروف العمل لعمالة العالم الثالث ، تم استخدام المسئولية الاجتماعية فقط كوسيلة للترويج للمؤسسة لعملائها، ولكن مع دخولها في العقد الأول من القرن الحالي، لعبت دورًا مهمًا في تحسين حقوق الإنسان ومعايير العمل. (Hmeedat, O. & Albdaeen, R. 2022).

البعد البيئي: لقد كان البعد البيئي للمسئولية الاجتماعية قضية مهمة بين ثلاثة أبعاد للمسئولية الاجتماعية، والتي تم اعتبارها منذ السبعينيات كواحدة من أهم القضايا التي يتعين على عالم الأعمال التعامل معها كمسئولية اجتماعية. نظرًا لأن معظم الأنشطة الصناعية تسبب في مشاكل بيئية وندرة الموارد الطبيعية، فقد تعرضت المؤسسات لضغوط لتغطية الأضرار الناجمة عن القضايا البيئية. نظرًا لأن جميع الأنظمة البيولوجية لها موارد محدودة وقدرة محدودة، يجب أن تعمل أنشطة المؤسسات على مستوى لا يهدد صحة النظام البيئي. وبهذه

الطريقة، ولا شك، البعد البيئي ينعكس على البيئة الطبيعية، ومن الضروري أن تتضمن المسؤولية الاجتماعية القضايا البيئية كحد أدنى من الأخلاق. وعلى الرغم من أن المؤسسات لديها مصلحة في تنفيذ أنشطة حماية البيئة لكسب الرأي العام الإيجابي ودعم المجتمع، إلا أنها تحتاج إلى أكثر من مجرد تلبية المتطلبات القانونية. إن الآثار السلبية للتأثير البيئي تحدث عادة بسبب العمليات التجارية مثل التلوث والإفراط في استخدام الموارد الطبيعية. يحاول العديد من الباحثين إيجاد التأثير الإيجابي بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية البيئية ونتائجها الاقتصادية، لأن بعض العلماء يشيرون إنه لا توجد علاقة إيجابية بين الاستثمار في أنشطة المسؤولية الاجتماعية البيئية والنتائج الأفضل للمؤسسات من حيث الإدارة، لكنها استراتيجية محددة لمساعدة أعمال المؤسسات.. (Hmeedat, O. & Albdareen, R. 2022)

(3-6) التنمية البيئية المستدامة

- مفهوم وأهمية التنمية البيئية المستدامة

التنمية المستدامة بمفهومها هي تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بحقوق الأجيال المستقبلية، ونجد اليوم العديد من المسميات، منها التنمية الشاملة، التنمية المتواصلة، التنمية المتوازنة، التنمية البشرية إلى أن وصلنا بالتنمية المستدامة، لذا يعتبر مفهوم الاستدامة في حد ذاته مفهوم ثلاثي الأبعاد، وتشمل الاستدامة الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية، واقتصر البحث الحالي، وسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف مرتبطة بتحديد (الاستدامة البيئية)، والتي ومن أهمها، المحافظة على التوازن بين كلا من الموارد المتاحة والمتطلبات الأساسية مع الحرص الشديد على استغلال وترشيد جميع الموارد مع وضع أولويات للاستخدامات المتعددة والعمل المضني على اكتشاف البدائل الأقل التكلفة. هذا وقد دفع تسارع النمو الصناعي والتكنولوجي الكوكب إلى ما وراء حدوده الطبيعية، مما أجبر المؤسسات على مواجهة التحديات البيئية مثل الصيانة المتكاملة للمحيط الحيوي وتحمض المحيطات وإزالة الغابات على نطاق واسع، والتلوث الجوي بسبب حرق الوقود الأحفوري مع محاولة خلق القيمة لأصحاب المصلحة، بما في ذلك المساهمين والموظفين والعملاء. نتيجة لذلك، تبحث المؤسسات حالياً عن طرق منع الضرر البيئي لتقليل الصراع بين حماية البيئة والنمو الاقتصادي (Tao et al, 2022).

بدأ الاعتراف بأهمية الاستدامة البيئية في العصر الحالي. على سبيل المثال، تتضمن إعلانات اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية (1987) مصطلح التنمية المستدامة لوصف الحاجة إلى مواجهة التحديات البيئية الحالية دون المساس بقدرة الأجيال اللاحقة على مواجهة التحديات الخاصة بهم، مثل تلوث المياه والهواء المفرط، وندرة الموارد الطبيعية، وإزالة الغابات، وتغير المناخ، وعدم المساواة الاجتماعية، التي نشأت في القرون الماضية عن طريق التنمية الصناعية، مع اهتمام محدود بالعوامل الخارجية الاجتماعية والبيئية وبالتالي، يجادل Amin Chaudhry et al. (2022). بأن المؤسسات يجب أن تدمج استخدام المواد البيئية في عمليات الإنتاج الخاصة بها، وتقليل التلوث، واعتماد استراتيجيات الشراء البيئية، ويجب على الحكومات تعزيز القوانين التي تتجنب التناقض بين المتطلبات الصناعية (مثال، التغليف الإضافي لجعل تكديس المنتجات أسرع وأكثر ربحية) والممارسات التي تتبناها المؤسسات لتقليل استخدام المواد الملوثة: (Alfaro, E. & Sanche, G. 2023)

أصبحت التنمية المستدامة، وأزمة المناخ من أهم اهتمامات البشر في السنوات الأخيرة. لذلك، تلعب المعرفة البيئية والتعليم حول الحلول المستدامة دورًا بارزًا على الرغم من أن هذه القضايا تكتسب تعقيدًا، كما تتضمن المعرفة البيئية عدم تفكير الإنسان حول العلاقات المتبادلة مع البيئة ويمكن أن تساعد في تحسين السلوك البيئي وصحة الناس وإنتاجيتهم. عند التركيز على أن تصبح مستدامًا، يجب تنفيذ نشاط التثقيف وتعليم الموارد البشرية حول التنمية والاستدامة البيئية ومفاهيم حماية البيئة (Obrecht, M., Feodorova, Z. & Rosi, M. 2022)

(7) الدراسات التطبيقية

يبحث هذا الجزء من البحث حصر للأدبيات السابقة في مجال الممارسات الخضراء للموارد البشرية، المسئولية الاجتماعية، والتنمية البيئية المستدامة، وفيما يلي تصنيفات هذا البحث وفقاً لهذه المعايير:

(1-7) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة

عند مراجعة الأدبيات البحثية التي تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية نجد دراسة (Bekhit, K., El Leithy, W. & Mahmoud, A. (2023) والتي كان هدفها التحقيق في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاحتفاظ بالموظفين والاستدامة البيئية في قطاع صناعة السيارات في مصر. تم إعداد الدراسة أيضًا للتحقيق في العوامل التي يمكن أن تعيق تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في صناعة السيارات المصرية. قام البحث بتكييف تصميم وصفي باستخدام استبيان منظم ومقابلات شبه منظمة، حيث قام المستجيبون بمعرفة مديري الموارد البشرية ورؤساء المصانع والمديرين المباشرين حتى مستوى الإدارة العليا من حجم عينة مكونة من 70 مشاركًا. تم استخدام نماذج الانحدار المتعدد لتأسيس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة الموضحة في النموذج. وأوضحت النتائج تأثير الاحتفاظ بالموظفين بشكل كبير بعامل واحد فقط، وهو المكافآت والمزايا الخضراء. أظهر كل من التدريب والتنمية الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر ارتباطًا إيجابيًا قويًا مع الاستدامة البيئية. جاء التأثير الرئيس على الاستدامة البيئية من خلال المكافآت والمزايا الخضراء، في حين أن أقلها جاء من الاستقطاب والاختيار الأخضر. أوضحت النتائج أن المكافآت والمزايا الخضراء هو العنصر الوحيد الأكثر أهمية في تعزيز ثقافة الاستدامة داخل شركات السيارات المصرية والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين. يعد قلة الوعي بالممارسات الخضراء ونقص قبول الإدارة من أكبر العقبات التي تحول دون تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في صناعة السيارات. هذا، وقد اتفقت دراسة Bazrkar, A., Aramoon, V., Aramoon, E. & Moradzad, M. (2022) واختلفت في بيئة التطبيق، وكان الغرض الرئيس منها هو التحقيق في تأثير استخدام إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء البيئي المستدام فيما يتعلق بالدور الوسيط للمعرفة البيئية والمسئولية الاجتماعية للشركات في صناعة السيارات الإيرانية. اعتمدت الدراسة على الغرض من البحث التطبيقي ومن حيث المنهجية كانت دراسة استقصائية وصفية. تم استخدام استبيان لجمع بيانات البحث. تمثل المجتمع الإحصائي لهذه الدراسة من كبار مديري الموارد البشرية للشركات العاملة في صناعة السيارات في إيران. أظهر التقدير الأولي أن العدد الإجمالي

لأفراد المجتمع الإحصائي هو 143 شخصًا. بعد جمع البيانات من خلال الاستبيان، تم إجراء تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية. أظهرت النتائج أن استخدام أساليب إدارة الموارد البشرية الخضراء له تأثير إيجابي وهام على الأداء البيئي المستدام للشركات قيد الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، يلعب الأداء البيئي المستدام للشركات قيد الدراسة دور وسيط فعال. لذلك، يمكن القول أنه يمكن للمؤسسات اتخاذ خطوات لتحسين المستمر والمستدام لأدائها البيئي وزيادة ربحية المؤسسة من خلال تعزيز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإعطاء اهتمام خاص لمكونات المعرفة البيئية والمسئولية الاجتماعية للشركات. وفي سياق متصل، اختلفت دراسة Rizvi, Y. & Garg, R. (2022) من حيث المنهج والأداة المستخدمة، وقد بحثت في دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تنفيذ الاستراتيجيات البيئية وتدرس علاقتها بأداء الاستدامة البيئية. تمت مراجعة الأدبيات المتعلقة بأداء الاستدامة البيئية، وسبع وظائف فرعية لإدارة الموارد البشرية الخضراء ومكونات المكون الفكري الداخلي الأخضر، وهي الإدارة البيئية، ورأس المال البشري الأخضر، وثقافة المؤسسة الخضراء. تم فحص معالجة قضايا الاستدامة البيئية في شركة الهند. تم العثور على أداء الاستدامة البيئية ليكون مرتبطاً بإدارة الموارد البشرية الخضراء والمجالات الداخلية الأخرى لرأس المال الفكري الأخضر. تمتلك إدارة الموارد البشرية الخضراء أيضاً روابط متبادلة مع المجالات الداخلية الأخرى للفكر الأخضر. وتوصلت هذه المقالة إلى أن المنهج التكاملية مطلوب لأداء الاستدامة البيئية وأن هناك حاجة إلى صياغة وتنفيذ قوين للاستراتيجيات البيئية في المنظمات في مراحلها الأولى. تم تطوير نموذج بحث لمزيد من الاختبارات. وعليه، سعى البحث الحالي إلى اختبار الفرض الرئيس الأول التالي:

- الفرض الأول (H₁): تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (تحليل وتصميم العمل الأخضر - التوظيف الأخضر- تقييم الأداء الأخضر - التدريب الأخضر- التوعويات الخضراء) أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة.

(2-7) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والمسئولية الاجتماعية

وفي هذا السياق، وبمراجعة الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والمسئولية الاجتماعية فنجد دراسة Malik, S., et al., (2021) تمثل الهدف منها التحقيق في الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية تجاه البيئة في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والاختيار الأخضر، والتدريب الأخضر، والمكافآت الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر)، والمسئولية الاجتماعية للشركات، والأداء المستدام (الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي). تم استخدام تصميم بحث المسح الكمي في الدراسة الحالية وتم توزيع استبيانات منظمة لجمع البيانات. تم جمع البيانات المقطعية من 150 شركة. تكونت عينة الدراسة من مدراء ومديري إدارة الموارد البشرية. تم توزيع إجمالي 200 استبيان ولكن تم استلام وتحليل 150 إجابة مكتملة. تم استخدام استبيان منظم. لتحليل البيانات، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية المربعة الذكية الجزئية (PLS-SEM)، كم تم تطوير واختبار نموذج القياس والنموذج الهيكلي في الدراسة. كان الهدف من نموذج القياس هو التحقيق وإثبات مصداقية وصلاحية الأداة أثناء اختبار الفرضيات تم صياغة / تطوير النموذج الهيكلي. أظهرت النتائج أن الأداة وجدت موثوقة وصالحة، استوفت الأداة جميع المعايير القياسية لمتوسط التباين المستخرج، بينما أوضحت

النماذج الهيكلية قبول جميع الفرضيات. يُستنتج من النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية تجاه البيئة توسط بشكل معنوي في العلاقة بين المسئولية الاجتماعية للمؤسسات وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهذا يعني أن سلوك المواطنة التنظيمية تجاه البيئة يؤثر بشكل كبير على الأداء المستدام، وهذا وكانت دراسة Thorat, S. & Rose, A. (2021) هي في الأساس مراجعة للأبحاث السابقة حول إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في المسئولية الاجتماعية للمؤسسات. تدرس هذه الورقة دور الموارد البشرية في دمج إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة، والطرق المختلفة لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وفوائدها والتحديات أثناء تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فعلياً بين الموظفين، كما استعرضت هذه الدراسة السيناريو الحالي لإدارة الموارد البشرية الخضراء وتقترح بعض الأعمال المستقبلية التي يتعين القيام بها في هذا المجال. على الرغم من المنافسة من أجل البقاء في السوق ووجود بيئة متعددة اللغات والثقافات في المنظمات، تركز الدراسة بشكل أساسي على كيفية تمكن ممارسة سياسات صديقة للبيئة ودمج الحياة الخضراء كجزء من الموظفين عن طريق إدارة الموارد البشرية الخضراء. وكان الهدف من دراسة Cheema, S. & Javed, F. (2017) هو دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والبيئة المستدامة والمسئولية الاجتماعية للشركات، حيث تم التركيز على العلاقة الوسيطة للبيئة المستدامة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والمسئولية الاجتماعية للشركات لإظهار نتائج متسقة، كما تم في هذه الدراسة التأكيد على أهمية البيئة الخضراء بالإضافة إلى الجهود التي تبذلها المؤسسات المختلفة في الحفاظ على بيئة مستدامة. تم استخدام الاستبيان على أربعة قطاعات نسيج في منطقة فيصل أباد. تألف حجم العينة من 273 مستجيباً لمزيد من الدراسة. أظهرت النتائج أنه كلما زاد عدد ممارسات المدير في التخضير من خلال زيادة الأثار المترتبة على الموارد البشرية، زاد مشاركة المديرين لتجربة مسؤولية العمل باعتبارها اهتمامات وأهداف تنظيمية ضمن الاستدامة. وعليه، سعى البحث الحالي إلى اختبار الفرض الثاني التالي:

- الفرض الثاني (H₂): تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (تحليل وتصميم العمل الأخضر - التوظيف الأخضر - تقييم الأداء الأخضر - التدريب والتطوير الأخضر - التعويضات الخضراء) أثراً إيجابياً معنوياً على الالتزام بالمسئولية الاجتماعية بأبعادها (الاقتصادي - الاجتماعي - البيئي).

(3-7) المسئولية الاجتماعية والتنمية البيئية المستدامة

في سياق متصل، وبمراجعة الأدبيات البحثية التي تناولت العلاقة بين المسئولية الاجتماعية والتنمية البيئية المستدامة من أجل الحصول على منظور أوسع في العديد من المؤسسات، فقد استكشفت دراسة Mbogoh and Ogotu, (2017) عن تحديات تنفيذ استراتيجيات المسئولية الاجتماعية من قبل البنوك التجارية في كينيا. تناولت هذه الدراسة 43 مصرفاً تجارياً في الوفاء بمسئوليتها الاجتماعية تجاه الجمهور. أشارت النتائج إلى أن تحديات الاقتصاد الكلي أثرت على تنفيذ المسئولية الاجتماعية في الصناعة المصرفية. تمثلت تحديات الاقتصاد الكلي في الفقر وثقافة المجتمع ومعدلات الضرائب المرتفعة التي تعيق تنفيذ المسئوليات الاجتماعية للصناعة المصرفية. بالإضافة إلى ذلك، كشفت النتائج أن التحديات الخاصة بالصناعة تمثلت في قدرة العملاء على المساومة على مشروعات المسئولية الاجتماعية المحددة، وشملت التحديات الأخرى عدم كفاءة الموارد البشرية وعدم وجود إرشادات وأنظمة واضحة ومناسبة في البنوك فيما يتعلق بالوفاء بمسئوليتها الاجتماعية تجاه

الجمهور. في ضوء هذه التحديات أوصت الدراسة بمشاركة المجتمع قبل تنفيذ مشروعات المسؤولية الاجتماعية. في الوقت نفسه، أوصت الدراسة بضرورة أن تكون البنوك على دراية بثقافة المجتمع قبل تنفيذ أي مشروع للمسؤولية الاجتماعية للشركات. في هذا المنظور، نجح المقال في تحديد التحديات الرئيسية التي تواجه تنفيذ المسؤوليات الاجتماعية للصناعة المصرفية. ومع ذلك، فقد فشل المقال في تقديم استراتيجيات شاملة ومفصلة للتعامل مع التحديات الأساسية التي تواجه تنفيذ المسؤوليات الاجتماعية للصناعة المصرفية لأصحاب المصلحة. هذا، وقد تناول دراسة أخرى أجراها Saxena, (2016) القضايا والتحديات في المسؤولية الاجتماعية. تستكشف هذه الدراسة المفهوم الكامل للمسؤولية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الدراسة لمحة موجزة ولكن شاملة عن تاريخ وتطور المسؤولية الاجتماعية للشركات على الصعيد العالمي. بالإضافة إلى ذلك، يوفر Saxena المحددات أو الدوافع لأداء أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمجتمع. في الوقت نفسه، تعرض الدراسة القضايا والتحديات التي تواجه المؤسسات في تنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية في المجتمع. تختتم هذه الدراسة بتقديم العديد من التوصيات التي تعتبر حاسمة في تنفيذ المسؤوليات الاجتماعية. أولاً، هناك حاجة لخلق الوعي حول المسؤوليات الاجتماعية بين عامة الناس. ثانياً، تتطلب المسؤولية الاجتماعية القبول على مستوى القواعد الشعبية، وبالتالي تُصحح المؤسسات بتخصيص موارد مالية وغير مالية من أجل التنفيذ الناجح لأنشطة المسؤولية الاجتماعية. على الرغم من أهمية هذا المقال في قضايا وتحديات المسؤولية الاجتماعية. فشلت الدراسة في تحديد خطوات قوية للتعامل مع القضايا والتحديات في تنفيذ المسؤوليات الاجتماعية. على ضوء ذلك، سعى البحث الحالي إلى إختبار الفرض الرئيس الثالث التالي:

- الفرض الثالث (H₃): يؤثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بأبعاده (الاقتصادي- الاجتماعي - البيئي) أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة.

(4-7) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والالتزام المسؤولية الاجتماعية والتنمية البيئية

المستدامة

من خلال البحث نجد أن دراسة. Hmeedat, O. & Albdareen, R (2022) استهدفت الدور الوسيط لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العلاقة بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأداء المستدام. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على مجتمع الدراسة، والذي يتكون من (200) موظف. لتحليل بيانات الدراسة وفحص متغيراتها، أظهرت النتائج أن التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية له تأثير إيجابي وهام على تحقيق الاستدامة في أداؤها. كما أشارت النتائج إلى أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء له دور إيجابي في تحسين تأثير المسؤولية الاجتماعية على الأداء المستدام، وكانت من أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة ضرورة أن تهتم منظمات الأعمال بإثبات أهمية الحفاظ على البيئة في عمليات الاستقطاب واستقطاب الأشخاص الذين يميلون إلى اتباع الممارسات البيئية الخضراء. وإدراج القضايا البيئية والاجتماعية في رؤيتها ورسالتها. على ضوء ذلك، سعى البحث الحالي إلى إختبار الفرض الرابع التالي:

- **الفرض الرابع (H₄):** يلعب الالتزام بالمسئولية الاجتماعية بأبعاده (الاقتصادي- الاجتماعي - البيئي) دور الوساطة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (تحليل وتصميم العمل الأخضر - التوظيف الأخضر- تقييم الأداء الأخضر - التدريب والتطوير الأخضر- التعويضات الخضراء)، والتنمية البيئية المستدامة. أن البحث الحالي، يختلف في عدة جوانب أهمها: أظهرت البحوث السابقة في مجالات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتنمية البيئية المستدامة، وجود ندرة نسبية في التطبيقات المصرية و العربية، ولذلك اعتمد الباحث على الدراسات الأجنبية التي كان لها عظيم الأثر في إضافة أفقاً أوسع أشمل لموضوع البحث.
- الأدبيات تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة بشكل مرتبط جزئياً، أو منفرداً، وذلك لأهمية تلك المحاور البحثية، أظهرت جميعها إيجابية العلاقات المبحوثة علي البيئة، هذه دلالة علي أهمية تناول موضوع البحث الحالي والنظر في شكل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة، وتحديداً في الجامعات الخاصة كتطبيق لأهمية هذا القطاع لدورها التوعوي للتحديات البيئية. الأمر الذي دفع الباحث في تناول هذه العلاقة في هذا القطاع.
- لم تظهر دراسة تربط بين متغيرات البحث الحالي عبر التعرف علي طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية البيئية المستدامة من خلال تحليل الدور الوسيط للالتزام بالمسئولية الاجتماعية إلا دراسة (Hmeedat, O. & Albdaeen, R. (2022)، تُعد الأقرب في المتغيرات ولكن مختلفة في طبيعة العلاقة التي يستهدفها البحث الحالي، حيث استهدفت دراسة الدور الوسيط لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العلاقة بين الالتزام بالمسئولية الاجتماعية والأداء المستدام. ويرى الباحث أنه تقليص لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، هذا مما دفع الباحث في إجراء تلك العلاقة.

(8) الدراسة التطبيقية

(1-8) هدف الدراسة التطبيقية

هدفت هذه الدراسة التطبيقية إلى إختبار الفروض التي قام الباحث بتبنيها، و بعد مراجعة نتائج البحوث والأدبيات السابقة في الإطار النظري من البحث، وهي المتعلقة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: فضلاً عن تحليل الدور الوسيط للالتزام بالمسئولية الاجتماعية، وذلك تطبيقاً على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر.

(2-8) منهجية البحث

تناول هذا الجزء المنهجية التي إعتد عليها هذا البحث لتحقيق أهدافه، وذلك بتحديد منهج البحث، وحدوده، ومجتمع البحث وعينته، وأداة البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات الأولية.

الدراسة التطبيقية: البحث الحالي استخدم المنهج الوصفي المسحي والذي اعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وبهتم بوصفها بشكل دقيق، ويعبر عنها بتعبير كمي، وتجميع البيانات حول ظاهرة معينة وتحليلها للوصول إلى المحصلة أو النتيجة النهائية للبحث الذي استخدم المسح فيها، ويدرس المنهج المسحي المتغيرات كما وجدت في الطبيعة، لذلك فإن المنهج المسحي يجمع معلومات عن الظاهرة وصفها بشكل كمي وكيفي، وقد تم اختيار هذا

المنهج للملائمة لطبيعة البحث وتحقيق أهدافه، وحتى يمكن الوصول إلى إجابات تسهم في وصف وتحليل نتائج استجابات أفراد العينة للتعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: وتحليل الدور الوسيط للالتزام بالمسئولية الاجتماعية، تطبيقاً على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر.

(3-8) حدود البحث: تم تقسيم حدود البحث إلى الحدود الزمنية للبحث: تمثلت في الفترة (أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر 2022)، وهي الفترة التي تم تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من المصادر المختلفة، الحدود المكانية للبحث: إقتصرت البحث الحالي علي جامعة 6 أكتوبر بجميع كلياتها: (السياحة، الصيدلة، الطب والجراحة، طب الفم والأسنان، علاج طبيعي، تكنولوجيا صحية، الهندسة، تربية، اقتصاد، لغات وترجمة، نظم معلومات، اعلام، تميز، فنون تطبيقية). وقد اختار الباحث جامعة 6 أكتوبر لدورها الرائد في نشر العلم والمساهمة الفعالة في معركة الوعي حول ما يدور من مخاطر التغيرات البيئية، ونشر المعرفة لدي هذا الأمر، الذي يلقي إهتمام كبير من الدولة المصرية من خلال الخطط والاستراتيجيات القومية التي تعمل علي الحد من الأضرار الناجمة عن تلك المتغيرات، ومن جانب آخر تعتبر أول جامعة خاصة في مصر تأسست عام 1996، تضع علي رأس اولوياتها رفع مستوى التعليم وجودته، تتبع في ذلك أساليب متطورة عبر التعليم والتدريب، وتعزيز الثقافة البيئية ، وذلك بقصد المساهمة في تحقيق التنمية ورؤية وخطة الدولة 2030، وخدمة المجتمع، وحماية العنصر البشري يقيناً منها أنه الكنز الحقيقي لأي دولة. ومن هنا، جاءت أهمية ضرورة التعرف على مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: فضلاً عن تحليل الدور الوسيط للالتزام بالمسئولية الاجتماعية، وربما يكون التعرف على مستوى متغيرات هذا البحث لدى العاملين بقطاع آخر مثل الشركات الصناعية، القطاع الطبي ، مجالاً لبحث آخر مستقبلاً، بالإضافة إلى الحدود البشرية: تمثلت في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر، لما يتمتعون به من درجة الوعي للمتغيرات، الأمر الذي يساهم في التعرف على درجة توافرها للمساهمة في التصدي لمخاطر التغيرات البيئية.

- **متغيرات و مقاييس البحث:** قام الباحث بقياس المتغير المستقل والمتمثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، عبر خمسة أبعاد: تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، باستخدام نموذج قياس. يتضمن عشرون بند بالإعتماد على عدة دراسة منها Hosain and Auranzeb, (2016) & Sana and Arulajah , et al. (2015). Rahman, 2016 & Masri, (2016) & Hmeedat, O. & Albdaeen, R. (2022) & Bekhit, K., El Leithy, W. & Mahmoud, A. (2023) & Rizvi, Y. & Garg, R. (2022) . بالإضافة إلى ذلك قام الباحث بقياس المتغير الوسيط، المتمثل في المسئولية الاجتماعية، عبر ثلاثة أبعاد: الاجتماعي، البيئي، والاقتصادي، باستخدام نموذج قياس يتضمن إحدى عشر بند، وفقاً لـ Hmeedat, O. & Albdaeen, R. (2022)، هذا وقد تم قياس المتغير التابع، والمتمثل في التنمية البيئية المستدامة، باستخدام نموذج قياس يتضمن خمسة بنود وفقاً لعدة دراسات منها Rizvi, Y. & Garg, R. (2022) & Bekhit, K., El Leithy, W. & Mahmoud, A. (2023) ولقد قام

المستقصى منهم بتحديد مدى اتفاهم أو اختلافهم مع العبارات، وذلك على مقياس ترتيبي ذو مسافات متساوية (مقياس ليكرت الخماسي ذو المسافات المتساوية) والذي يتراوح ما بين 1 = غير موافق على الإطلاق، 5 = موافق تماماً (أنظر ملحق 1).

(4-8) مجتمع وعينة البحث

- مجتمع البحث: يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتشترك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها، وعلى ضوء ذلك فإن مجتمع البحث يتكون من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في كليات جامعة 6 أكتوبر وعددهم (969) عضو.

- عينة البحث: تم إجراء البحث على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من جامعة 6 أكتوبر، قام الباحث بتحديد الحجم المناسب للعينة لتكون ممثلة لمجتمع البحث تمثيلاً صحيحاً، وذلك بالاعتماد على المعادلة التالية (Richard., et al,1996)

$$n = (1.96)^2 \times \frac{0.50 \times 0.50}{(0.05)^2} = 384 \quad n = \left(Z_{\alpha/2}\right)^2 \times \frac{P(1-P)}{d^2}$$

∴ حجم عينة البحث يبلغ 384 مفردة وهذا الحجم يمثل أى مجتمع بدرجة ثقة 95% وحدود خطأ ± 5%، والجدول التالي يوضح توزيع مفردات العينة على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر. والتصحيح بالنسبة لحجم المجتمع البالغ عددهم (969) عضواً تم كالتالي:

$$n = \frac{384}{384/969} = 274 \quad n = \frac{n}{1+n/N}$$

والجدول التالي: يوضح توزيع حجم عينة البحث وفقاً لأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر

| م | بيان | العدد | النسبة % | حجم العينة |
|---|-------------|-------|----------|------------|
| 1 | معيد | 418 | 43.1 | 118 |
| 2 | مدرس مساعد | 186 | 19.2 | 53 |
| 3 | مدرس | 253 | 26.1 | 72 |
| 4 | أستاذ مساعد | 72 | 7.4 | 20 |
| 5 | أستاذ | 39 | 4 | 11 |
| | الإجمالي | 969 | 100 | 274 |

المصدر: شئون أعضاء هيئة التدريس بجامعة 6 أكتوبر 2023/2022

(9) تحليل البيانات والنتائج**(1-9) التحقق من صدق وثبات متغيرات البحث**

الجدول رقم (1) ملخص بنتائج تحليل صدق وثبات متغيرات البحث، وذلك من خلال التحليل العاملي الاستكشافي، معامل الفا كرونباخ، التحليل العاملي التوكيدي، والتي أوضحت أن معامل الثبات الداخلي الفا كرونباخ لكل بعد فرعي وكذلك لكل متغير اساسي والتي تتمتع جميعا بدرجة جيدة من الثبات حيث لم يقل معامل الثبات لاي منها عن 0.7 كما توصح نسبة المعلومات المستخلصة نتيجة استخدام التحليل العاملي في تلخيص المؤشرات الي عوامل فرعية، وتلخيص العوامل الفرعية الي متغيرات اساسية ان نسبة المعلومات المستخلصة AVE% لا تقل عن 50% لاي منها. كذلك لا يقل اي من معاملات التحميل للعبارات او للابعاد الفرعية عن 0.6 مما يوضح جودة الصدق البنائي للمتغيرات محل البحث.

جدول 1: التحقق من ثبات وصدق متغيرات البحث

| المتغير | الابعاد الفرعية | عدد العبارات | من الي | المتغير | Cronbach's Alpha | AVE% | Loading factor للبعد الفرعي | ادني معامل تحميل للعبارات |
|--|-------------------------------|--------------|--------|---------|------------------|--------|-----------------------------|---------------------------|
| المتغير المستقل ممارسات إدارة | تحليل وتصميم العمل الأخضر | 5 | Q 1 | Q 5 | 0.882 | 68.384 | 0.93 | 0.674 |
| | التوظيف الأخضر | 3 | Q 6 | Q 8 | | | | |
| الموارد البشرية الخضراء | تقييم الأداء الأخضر | 4 | Q 9 | Q 12 | 0.963 | 71.620 | 0.94 | 0.692 |
| | التدريب والتطوير الأخضر | 4 | Q 13 | Q 16 | | | | |
| المتغير الوسيط: المسئولية الاجتماعية | أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر | 4 | Q 17 | Q 20 | 0.949 | 75.939 | 0.841 | 0.917 |
| | البعد الاجتماعي | 3 | Q 25 | Q 24 | | | | |
| المتغير التابع: التنمية البيئية المستدامة | البعد البيئي | 3 | Q 25 | Q 27 | 0.906 | 78.127 | 0.952 | 0.841 |
| | البعد الاقتصادي | 4 | Q 28 | Q 31 | | | | |
| | | 5 | Q 32 | Q 36 | 0.896 | 71.130 | 0.867 | 0.774 |
| | | | | | | | | 0.703 |

(2-9) التحقق من صدق وثبات متغيرات البحث

- الجدول رقم (2) يوضح نتائج تحليل الصدق التمايزي والذي يوضح قدرة المستقصي ارائهم علي التمييز بين المفاهيم المختلفة وعدم وجود لبث لديهم في تلك المفاهيم حيث يقل معامل الارتباط بين اي متغيرين عن كل من معاملى الارتباط الداخليين لكلا المتغيرين. والتي أوضحت أن مصفوفة فورنيل ولازكر وجود درجة جيدة من الصدق التمايزي بين متغيرات البحث الثلاثة حيث يزيد معامل الارتباط الداخلي internal correlation (والذى يعبر عن الجذر التربيعي لنسبة المعلومات المستخلصة AVE) لاي متغيرين يزيدا عن معامل الارتباط بين المتغيرين فعلي سبيل المثال يبلغ

معامل الارتباط بين المسئولية الاجتماعية وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء 0.651 وهو أقل من كل من معاملي الارتباط الداخلي لكلا المتغيرين واللذان بلغا علي الترتيب 0.871 و0.846

جدول 2: يوضح الصديق التمايزي لفورنيل & لاركر

| AVE % | التنمية البيئية المستدامة | المسئولية الاجتماعية | ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء | |
|-------|---------------------------|----------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| 71.6 | | | 0.846 | ممارسات إدارة الموارد |
| 75.9 | | 0.871 | 0.651 | المسئولية الاجتماعية |
| 71.1 | 0.843 | 0.710 | 0.684 | التنمية البيئية |

(3-9) وصف متغيرات البحث والعلاقة بينها

الجدول رقم (3) يوضح جودة الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة بعد التحقق من جودة الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة يوضح الجدول المقاييس الوصفية لمتغيرات البحث، ويوضح المتوسط الخاص بالمتغيرات وهي كما يلي: بعد التحقق من جودة الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة يوضح الجدول السابق المقاييس الوصفية لمتغيرات البحث، ويوضح المتوسط الخاص بالمتغيرات ان أكثر المتغيرات قبولا هو التنمية البيئية المستدامة بينما ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يعد هو الأدنى قبولا بين متغيرات البحث مع ملاحظة ان جميع متغيرات البحث لها وسيط يتجاوز 3 بمعنى ان لها جميعا درجة قبول جيدة لدى المستقضي اراءهم. كما يوضح معامل الالتواء ان جميع المتغيرات لها معامل التواء ومعامل تفرطح يقترب من الصفر (تتضمن قيمته في المدى $3 \pm$) وفي ظل حجم عينة كبيرة يمكننا القبول بان المتغيرات تتبع تقريبا للتوزيع المعتدل.

جدول 3: الاحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث وابعاده الفرعية

| الوسط | الوسيط | الانحراف | معامل | معامل | ادني | اكبر | |
|-------|--------|----------|--------|--------|------|------|-------------------------------|
| 3.840 | 4.00 | 0.733 | -0.605 | 0.529 | 1 | 5 | تحليل وتصميم العمل الأخضر |
| 3.680 | 3.67 | 0.883 | -0.427 | -0.329 | 1 | 5 | التوظيف الأخضر |
| 3.821 | 4.00 | 0.746 | -0.419 | 0.040 | 1 | 5 | تقييم الأداء الأخضر |
| 4.035 | 4.00 | 0.656 | -0.892 | 2.439 | 1 | 5 | التدريب والتطوير الأخضر |
| 3.568 | 4.00 | 1.031 | -0.671 | -0.125 | 1 | 5 | أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر |
| 3.797 | 3.85 | 0.705 | -0.487 | 0.250 | 1 | 5 | ممارسات إدارة الموارد البشرية |
| 4.037 | 4.00 | 0.765 | -1.087 | 2.207 | 1 | 5 | البعد الاجتماعي |
| 4.110 | 4.00 | 0.787 | -1.271 | 2.857 | 1 | 5 | البعد البيئي |
| 4.022 | 4.00 | 0.750 | -1.047 | 1.982 | 1 | 5 | البعد الاقتصادي |
| 4.051 | 4.09 | 0.697 | -1.102 | 2.189 | 1 | 5 | المسئولية الاجتماعية |
| 4.066 | 4.00 | 0.705 | -1.111 | 2.612 | 1 | 5 | التنمية البيئية المستدامة |

N= 228

هذا، ويوضح جدول رقم (4) ، (5) معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين متغيرات البحث، وأوضحت العلاقات مايلي:- توضح الخلايا المظللة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث الأساسية والتي توضح وجود

علاقات طردية ومعنوية بين متغيرات البحث، بينما نوضح باقي معاملات الارتباط علاقة الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض وكذلك ارتباط الأبعاد الفرعية بالمتغيرات الأساسية.

جدول 4: معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation

| التنمية البيئية | المسؤولية الاجتماعية | البعد الاقتصادي | البعد البيئي | البعد الاجتماعي | ممارسات إدارة الموارد البشرية | أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر | التدريب والتطوير الأخضر | تقييم الأداء الأخضر | التوظيف الأخضر | تحليل وتصميم العمل الأخضر |
|-----------------|----------------------|-----------------|--------------|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------|----------------|---------------------------|
| | | | | | | | | | | 1 |
| | | | | | | | | | | .799** |
| | | | | | | | | | | .757** |
| | | | | | | | | | | .689** |
| | | | | | | | | | | .719** |
| | | | | | | | | | | .909** |
| | | | | | | | | | | .494** |
| | | | | | | | | | | .434** |
| | | | | | | | | | | .515** |
| | | | | | | | | | | .532** |
| | | | | | | | | | | .596** |
| | | | | | | | | | | .710** |
| | | | | | | | | | | .659** |
| | | | | | | | | | | .640** |
| | | | | | | | | | | .639** |
| | | | | | | | | | | .684** |
| | | | | | | | | | | .604** |
| | | | | | | | | | | .704** |
| | | | | | | | | | | .617** |
| | | | | | | | | | | .482** |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول 5: Correlations يوضح علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

| التنمية البيئية المستدامة | المسؤولية الاجتماعية | ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء | |
|---------------------------|----------------------|---------------------------------------|---------------------|
| | | | 1 |
| | | | Pearson Correlation |
| | | | Sig. (2-tailed) |
| | | | .651** |
| | | | Pearson Correlation |
| | | | 0.000 |
| | | | Sig. (2-tailed) |
| | | | .710** |
| | | | Pearson Correlation |
| | | | .684** |
| | | | Sig. (2-tailed) |
| | | | 0.000 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). , N = 228

(4-9) نتائج اختبارات فروض البحث

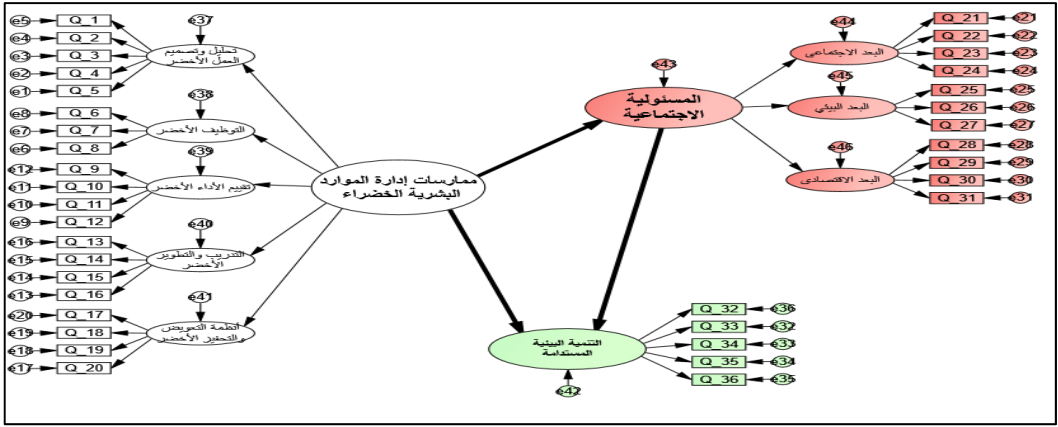
يوضح جدول (6) فروض والقيم المقدره لكل مسار والقيم المعيارية لكل مسار وقيمة احصائية B، ومستوى الدلالة. من خلال دراسة علاقة الانحدار الخطي المتعدد بين المتغيرات.

جدول 6: اختبار فروض البحث للعلاقات المباشرة بالاثار غير المباشرة

| التنمية البيئية المستدامة | | | المسئولية الاجتماعية | | | التنمية البيئية المستدامة | | | التنمية البيئية المستدامة | | | المتغير التابع |
|---------------------------|-------|-------|----------------------|---------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|-------|-------|---------------------------------------|
| p_v | Beta | B | p_v | Beta | B | p_v | Beta | B | p_v | Beta | B | المتغيرات المستقلة |
| 0.000 | | 0.721 | 0.000 | | 1.605 | 0.000 | | 1.157 | 0.000 | | 1.467 | الجدد الثابت |
| 0.000 | 0.385 | 0.385 | 0.000 | 0.651 | 0.644 | | | | 0.000 | 0.684 | 0.684 | ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء |
| 0.000 | 0.459 | 0.465 | | | | 0.000 | 0.71 | 0.718 | | | | المسئولية الاجتماعية |
| | | | | | | | | | | | | R Square |
| | | | | 0.424 | | | | | | | | 0.467 |
| | | | | 0.421 | | | | | | | | Adjusted R Square |
| | | | | 166.307 | | | | | | | | 198.285 |
| | | | | 161.076 | | | | | | | | F |
| | | | | 0.000 | | | | | | | | 0.000 |
| | | | | | | | | | | | | p_value |

من خلال الجدول (6) اختبار فروض البحث للعلاقات المباشرة، اختبار الفروض المتعلقة بالاثار غير المباشرة، يوضح نتائج اختبارات الفروض كما يلي: من خلال التحليل الإحصائي، أوضحت نتائج اختبارات الفروض ان الاثار المباشرة وغير المباشرة اثار معنوية قبول الثلاثة فروض الاولي بوجود علاقات ايجابية ومعنوية بين الفروض الثلاثة. حيث وجد أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (تحليل وتصميم العمل الأخضر- التوظيف الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- التدريب الأخضر- التعويضات الخضراء) تؤثر أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة، بالإضافة إلى التأثير الإيجابي المعنوي على الالتزام بالمسئولية الاجتماعية بأبعادها (الاقتصادي- الاجتماعي - البيئي). وأخيراً ومن خلال التحليل الاحصائي لإختبار الفروض اتضح أن للالتزام بالمسئولية الاجتماعية بأبعاده (الاقتصادي- الاجتماعي - البيئي) أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة ومن خلال الاختبار وُجد أن، ومن خلال تلك العلاقات أن اقواها هو التأثير المباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على المسئولية الاجتماعية (صاحبة اعلي معامل مسار معيارى مقدر) مما يدل على أهمية تلك المتغيرات لمتخذي القرار بالجامعة لجعلها جامعة صديقة للبيئة. هذا وقد أوضح الجدول رقم (6) قبول الفرض الرابع بوجود اثر غير مباشر معنوى وطردى، وبالتالي يمكن قبول الفرض الرابع بأن متغير المسئولية الاجتماعية يلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل و التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع. مما سبق يمكن ايضا تقدير الاثر الاجمالي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل والتنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع ، هو تأثير ايجابي كلي معنوى له قيمة احتمالية (P.Value = 0.001) تم اختبار

معنوية كل من الاثر الاجمالي والاثر غير المباشر. هذا ويوضح الشكل التالي نموذج البحث واختبارات الفروض.



شكل 1: يوضح نموذج البحث واختبارات الفروض

(5-9) نتائج اختبارات فروض البحث

لغرض اختبار فروض البحث قام الباحث بإجراء التحليل اعتمادا علي طريقة الامكان الاعظم لتقدير معاملات المسار - الاثر - ومعاملات المسار المعيارية واختبار معنوية كل مسار من تلك المسارات عند مستوى معنوية 5% باستخدام اختبار ت. في البداية يستعرض الباحث نتائج جدول (7) والذي يوضح معايير الجودة العامة للنموذج.

جدول 7: معايير جودة (ملائمة النموذج)

| Model Fit Summary | | |
|--|---------------------------|-------|
| Squared Multiple Correlations R^2 | التنمية البيئية المستدامة | 0.693 |
| | المسئولية الاجتماعية | 0.458 |
| CMIN/DF | | 2.349 |
| GFI | | 0.761 |
| NFI | | 0.841 |
| TLI | | 0.891 |
| CFI | | 0.901 |
| RMSEA | | 0.077 |
| RMR | | 0.055 |

- أوضح جدول (7) معايير جودة النموذج قدرة جيدة للنموذج لتفسير التغيرات في المتغيرات الداخلية للنموذج حيث لم يقل معامل التحديد عن 45.8% وذلك لمتغير المسئولية الاجتماعية، بمعنى ان 45.8% من التغيرات التي تحدث في ذلك المتغير يمكن تفسيرها عبر النموذج وعلاقته بباقي متغيرات النموذج بينما 54.2% من اجمالي التغيرات في ذلك المتغير ترجع لعوامل اخرى. كما تعد معايير جودة التوفيق للنموذج

مقبولة الي حد ما مع التنويه ان بعض تلك المعايير (GFI, NFI, TLI) لم تصل الي الحد الامثل ويمكن تحسين النموذج باضافة متغيرات اخرى لتحسين قدرة النموذج او زيادة حجم العينة.

(10) تفسير النتائج ومناقشتها ومساهمات البحث

(1-10) تفسير النتائج ومناقشتها

- قد اوضحت نتائج معايير جودة النموذج قدرة جيدة للنموذج لتفسير التغيرات في المتغيرات الداخلية للنموذج حيث لم يقل معامل التحديد عن 45.8% وذلك لمتغير المسئولية الاجتماعية، بمعنى ان 45.8% من التغيرات التي تحدث في ذلك المتغير يمكن تفسيرها عبر النموذج وعلاقته بباقي متغيرات النموذج بينما 54.2% من اجمالي التغيرات في ذلك المتغير ترجع لعوامل اخرى. كما تعد معايير جودة التوفيق للنموذج مقبولة الي حد ما مع التنويه ان بعض تلك المعايير (GFI, NFI, TLI) لم تصل الي الحد الامثل ويمكن تحسين النموذج باضافة متغيرات اخرى لتحسين قدرة النموذج او زيادة حجم العينة.

- ومن خلال التحليل الإحصائي، أوضحت نتائج اختبارات الفروض ان الاثار المباشرة وغير المباشرة اثار معنوية، بالتالي تم قبول الثلاثة فروض الاولي بوجود علاقات ايجابية ومعنوية بين الفروض. حيث أن لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (تحليل وتصميم العمل الأخضر - التوظيف الأخضر - تقييم الأداء الأخضر - التدريب الأخضر - التعويضات الخضراء) أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة.، بالإضافة إلي التأثير الإيجابي المعنوي علي الالتزام بالمسئولية الاجتماعية بأبعادها (الاقتصادي- الاجتماعي- البيئي) وأخيراً ومن خلال التحليل الاحصائي لإختبار الفروض اتضح أن للالتزام بالمسئولية الاجتماعية بأبعاده (الاقتصادي- الاجتماعي- البيئي) أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة.

- ومن خلال تلك العلاقات وُجد أن اقواها هو التأثير المباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي المسئولية الاجتماعية (صاحبة اعلي معامل مسار معيارى مقدر) مما يدل علي أهمية تلك المتغيرات لمتخذي القرار بالجامعة لجعلها جامعة صديقة للبيئة.، وبذلك يمكن ايضا تقدير الاثر الاجمالي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل والتنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع والتي تمثل مجموع الاثرين المباشر وغير المباشر، هو تأثير ايجابي كلي معنوى له قيمة احتمالية (P.Value = 0.001)

- وعلي ضوء ما سبق من النتائج، نجد أن هناك اتفاق في هذه النتائج اجمالاً مع نتائج بعض الأدبيات التي تناولت هذه العلاقة منها، دراسة (Bekhit, K., El Leithy, W. & Mahmoud, A., 2023)، والتي قد هدفت إلي التعرف علي تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاحتفاظ بالموظفين والاستدامة البيئية، وأوضحت نتائجها التأثير الإيجابي المعنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي الاستدامة البيئية والاحتفاظ بالموظفين، هذا وقد اتفقت نتائج الفروض للبحث الحالي مع نتائج دراسة (Bazrkar, A., 2022) (Aramoon, V., Aramoon, E. & Moradzad, M., 2022)، والتي هدفت إلي التعرف علي تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء البيئي المستدام، حيث أظهرت نتائجها أن استخدام أساليب إدارة الموارد البشرية الخضراء له تأثير إيجابي وهام على الأداء البيئي المستدام للشركات، ومن ناحية أخرى اتفقت النتائج الخاصة بالبحث الحالي مع دراسة (Rizvi, Y. & Garg, R., 2022)، والتي قد بحثت في دور إدارة

الموارد البشرية الخضراء في تنفيذ الاستراتيجيات البيئية وتدرس علاقتها بأداء الاستدامة البيئية. وظهرت نتائجها أن أداء الاستدامة البيئية مرتبطاً بإدارة الموارد البشرية الخضراء والمجالات الداخلية الأخرى لرأس المال الفكري الأخضر. تمتلك إدارة الموارد البشرية الخضراء روابط متبادلة مع المجالات الداخلية الأخرى للفكر الأخضر. و أخيراً اتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة دراسة (Cheema, S. & Javed, F. (2017)، والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والبيئة المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث أظهرت نتائجها أنه كلما زاد عدد ممارسات المدير في التخضير من خلال زيادة الآثار المترتبة على الموارد البشرية، زاد مشاركة المديرين لتجربة مسؤولية العمل باعتبارها اهتمامات وأهداف تنظيمية ضمن الاستدامة.

- هذا وقد أوضحت النتائج إلى قبول الفرض الرابع بوجود اثر غير مباشر معنوي وطردي، بأن متغير المسؤولية الاجتماعية يلعب دور الوسيط الجزئي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل و التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع. وهذا التأثير الإيجابي والمعنوي الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية، اتفقت مع هذه النتيجة بعض الدراسات السابقة التي تؤكد علي دور الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في تحسين صورة المنظمة من خلال دورها الفعال والايجابي علي سبيل المثال دراسة Hmeedat, O. & Albdareen, R (2022) . والتي استهدفت التعرف علي الدور الوسيط لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العلاقة بين الالتزام بالمسؤولية والأداء المستدام. حيث أكدت النتائج علي الدور الإيجابي للالتزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية.

- وأخيراً، ومن خلال ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل علي التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع في ظل توافر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كدور الوساطة في هذه العلاقة أكدت أن هذه العلاقات لها تأثير إيجابي وهام على تحقيق استدامة الجامعة في أداؤها. ومن الضروري ومن خلال أهمية تلك العلاقة توجيه متخذي القرار بالجامعة، ولا سيما شؤون البيئة وخدمة المجتمع بالجامعة التوجه نحو تطبيق الممارسات الخضراء لما لها من دور إيجابي في تحسين التنمية البيئية المستدامة ولا سيما في ظل تحديات التغيرات المناخية، بالإضافة إلي الالتزام الأخلاقي بالمسؤولية الاجتماعية لنعيش جميعاً في بيئة نظيفة.

(2-10) مساهمات البحث

- المساهمات النظرية : لقد ساهم هذا البحث في وضع إطاراً مفاهيمياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ، وتوصل البحث الحالي أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (تحليل وتصميم العمل الأخضر - التوظيف الأخضر- تقييم الأداء الأخضر - التدريب الأخضر - التعويضات الخضراء) لها أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة، بالإضافة إلي التأثير الإيجابي المعنوي علي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الاقتصادي- الاجتماعي- البيئي). كما اتضح أن للالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بأبعاده (الاقتصادي- الاجتماعي - البيئي) أثراً إيجابياً معنوياً على التنمية البيئية المستدامة. ومن خلال تلك العلاقات وُجد أن اقواها هو التأثير المباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي

المسئولية الاجتماعية (صاحبة اعلي معامل مسار معيارى مقدر) مما يدل علي أهمية تلك المتغيرات لمتخذي القرار بالجامعة لجعلها جامعة صديقة للبيئة. وأمكن أيضا تقدير الاثر الاجمالي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل والتنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع والتي تمثل مجموع الاثرين المباشر وغير المباشر والذي يقدر ب 0.774 وهو تأثير ايجابي كلي معنوى.

- المساهمات الإدارية : يستطيع البحث الحالي، عبر نتائجه وما أسفرت عنه أن يقدم العديد من المساهمات الإدارية منها، الاعتماد علي ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة 6 أكتوبر لإحداث التغيير الإيجابي، ومن ثم المساهمة في جعلها صديقة للبيئة، حيث أتضح أن لتلك الممارسات قوة محركة لعملية الاستدامة البيئية وتحديدًا في ظل تحديات التغيرات المناخية، بالإضافة إلي ، زيادة الوعي بالجامعة ككل، بأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة 6 أكتوبر عبر المساهمات الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية، أما واخيراً ، والتي الاستفادة من أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة 6 أكتوبر حيث تُعد خطوة هامة للانتقال لهذا النوع من الممارسات ، وكيفية تنميتها للاستفادة من خلال نشر الوعي والمعرفة من خلال تقديم كافة المعلومات في هذا الصدد تمثياً مع الاستراتيجية الوطنية للتغيرات المناخية في مصر، بالإضافة إلي دعم المسئولية الاجتماعية كإلتزام اخلاقي، والمشاركة الفعالة وليست الشكلية لجميع الأطراف الجامعة، حيث توصل هذا البحث إلي أن للمسئولية الاجتماعية دور هام وإيجابي نحو خلق بيئة نظيفة مستدامة ، وهذا ما أكدته نتائج البحث في إطار عمل الجامعة، حيث الأمر يحتاج ضرورة الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة 6 أكتوبر نظراً لأهميتها، ومحاولة ازالة كافة العقبات التي تعوق تنفيذ ودعم المسئولية الاجتماعية بجامعة 6 أكتوبر.

(11) توصيات البحث

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي، وبناء على ما قدمه الباحث من تفسير ومناقشة لنتائج البحث، يمكن أن يتقدم بنوعين من التوصيات وهما: توصيات تتعلق بالجانب التطبيقي، وتوصيات لبحوث مستقبلية.

(1-11) توصيات تتعلق بالجانب التطبيقي: يعرض الجزء التالي توصيات، التي قد تؤدي إلى تحسين عملية الاهتمام بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة 6 أكتوبر، التي لها نفس ظروف التماثل، كما أنها قد تساعد في تحقيق التنمية البيئية المستدامة لها، ومن ثم دعم التنمية المستدامة ككل عبر برنامج عمل تلتزم به جامعة 6 أكتوبر لجعلها صديقة للبيئة، عبر الاهتمام بتنفيذ ودعم المسئولية الاجتماعية، وذلك من خلال الجدول التالي

جدول 8: برنامج عمل مقترح لتنفيذ التوصيات

| النتيجة المستهدفة | المسؤول عن التنفيذ | ألية واجراءات التنفيذ المقترحة | التوصية |
|--|--|---|---|
| - يعكس ثقافة المنظمة وصورتها للعالم الخارجي بشكل إيجابي . - تحول هائل في نهج المجتمع تجاه المبادرات الخضراء | - الإدارة العليا - إدارة الكليات - شؤون تنمية المجتمع وخدمة البيئة بالكليات - شؤون أعضاء هيئة التدريس. - إدارة الموارد البشرية | - يُقترح أن تقوم جامعة 6 أكتوبر باستخدام الحلول التكنولوجية الخضراء لتطوير وتنفيذ وتقييم إدارة الموارد البشرية وترسيخ قيم المثل الخضراء في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية. كآليات أساسية لمواءمة أعضاء هيئة التدريس مع استراتيجيات الوعي البيئي وتبني القيم الخضراء لتثقيف الجامعة ضد رمي النفايات. - يُقترح علي جامعة 6 أكتوبر إقامة ورشة عمل خضراء نصف سنوية لجميع الأطراف، وذلك من منطلق مسئوليتها المجتمعية. - يُقترح تقديم المكافآت على أساس الجدارة في المشاريع الخضراء. و تخطيط البرامج التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية البيئية. - يدعو البحث الحالي لجامعة 6 أكتوبر إلى بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وبدء ثقافة داعمة تعزز تكيف السلوك الأخضر في جميع عملياتهم. عبر التدريب والتطوير الأخضر، وذلك لحيوية هذه الممارسة لإدارة الموارد البشرية | تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل علمي ومنهجي سليم، |
| - ستجني جامعة 6 أكتوبر مستقبلاً فوائد المسئولية الاجتماعية عبر تعزيز الصورة الذهنية للجامعة. | - الإدارة العليا - إدارة الكليات - شؤون تنمية المجتمع وخدمة البيئة بالكليات - شؤون أعضاء هيئة التدريس. - إدارة الموارد البشرية | - يُقترح إدراج مفهوم المسئولية الاجتماعية، في المناهج الدراسية. - يُقترح وضع برامج لرعاية ذوي الهمم داخل الجامعة وخارجها، وعقد لقاءات داعمة للمجتمع المحلي لمواجهة (محاربة العنف الأسري - حقوق المرأة). - تشكيل فريق عمل يستهدف تحقيق المسئولية الاجتماعية علي نطاق الجامعة، ويكون مسئول عن ربط الجامعة بالمجتمع، بالإضافة لإنشاء صندوق يدعم النشاطات والأبحاث العلمية، بالمشاركة مع المجتمع المحلي - يُقترح تبني مؤشر بمعايير واضحة تحدد نتائج وأثار برامج جامعة 6 أكتوبر للمسئولية الاجتماعية. | اعتبار المسئولية الاجتماعية التزام أخلاقي، وتنفيذ المبادرات الخاصة بالمسئولية، |
| تحقيق الاستدامة البيئية لجامعة 6 أكتوبر، والإسهام في أن تصبح الجامعة صديقة للبيئة. | - الإدارة العليا - إدارة الكليات - شؤون تنمية المجتمع وخدمة البيئة بالكليات - الموارد البشرية | - قضية الوعي البيئي هي قضية القضايا، لذلك يُقترح توفير نظام متكامل للمعلومات يسمح بزيادة تبادل المعلومات في هذا الصدد. - في ظل التغيرات المناخية وتحدياتها، فلا بد من إعداد برامج توعوية توضح أهمية الاهتمام بالجانب البيئي . - علي جامعة 6 أكتوبر التفكير الجاد حول استحداث مصادر للتمويل لخدمة هذا المحور داخل الجامعة. | التنمية البيئية المستدامة ضرورة وضع البُعد البيئي موضع التنفيذ الفعلي في جامعة 6 أكتوبر |

(2-11) توصيات متعلقة ببحوث مستقبلية

- أشارت نتائج البحث الحالي العديد من المجالات التي تستحق الإهتمام من قبل الباحثين، وذلك بالعديد من القضايا. لذلك يُوصي الباحث ببعض المقترحات للباحثين للاهتمام بالجوانب الخاصة بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الالتزام بالمسئولية الاجتماعية، والتنمية البيئية المستدامة، وهي كما يلي:
- إجراء دراسات مستقبلية تتناول المتغيرات الحالية، وتطبيقها على مؤسسات، وقطاعات أخرى مثل. القطاع الصناعي، قطاع تكنولوجيا المعلومات، القطاع المصرفي، القطاع الصحي، القوافل الطبية، الجامعات الحكومية، للتحقق من نتائج البحث الحالي.
 - ركز هذا البحث الحالي على جامعة 6 أكتوبر، وقد يكون من المفيد القيام بدراسات أخرى مماثلة يتم تطبيقها على الجامعات الأهلية، والجديدة في مصر بالإضافة إلى إجراء دراسة مقارنة باستخدام نفس متغيرات البحث الحالي بين قطاعات متنوعة مثل المستشفيات الجامعية الحكومية/ الخاصة.
 - ركز البحث الحالي على التعرف على دور الالتزام بالمسئولية الاجتماعية كمتغير يتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتنمية البيئية المستدامة، لذلك قد يكون من المفيد لو كان المتغير الوسيط الاستبصار الاستراتيجي، أو الذكاء الاصطناعي، لدراسة نموذج آخر.

المراجع

- Abiola, O. & Owolabi, U. (2023). The Effect of Corporate Social Responsibility Disclosure Index on Firm Performance of Selected Sectoral Industries in Nigeria., *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 11, 2, 36-61
- Ajonbadi, A., Mordi, C. & Adekoya, D. (2023). Global Perspectives on Green HRM: Highlighting Practices Across the World., Springer Nature Switzerland AG, Switzerland, 6-8, retrieved from: https://books.google.com/books?id=wZXTEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=ar
- Alfaro, S. & Sanchez, I. (2023). Corporate Governance and Environmental Sustainability: Addressing the Dual Theme from a Bibliometric Approach., *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, John Wiley & Sons Ltd, 30(3), 1025-1041
- Atiki, O. & Dapohunda, T. (2021). Human Resource Management Practices for Promoting Sustainability., IGI Global, USA, 21-28, retrieved from: https://books.google.com/books?id=GLkIEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=ar
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Bazrkar, A., Aramoon, V., Aramoon, E. & Moradzad, M. (2022). Green HRM and Sustainable Environmental Performance: Assessing the Mediating Role of Environmental Knowledge and CSR., *Proceedings on Engineering Sciences*, 04, 527-542
- Bekhit, E., El Leithy, W. & Mahmoud, A. (2023). The Impact of Green HRM Practices on Employee Retention and Environmental Sustainability., *YMER*, 22, 01
- Cheema, S. & Javed, F. (2017). The Effects of Corporate Social Responsibility Toward Green Human Resource Management: The Mediating Role of Sustainable Environment., *Cogent Business & Management*, 4, 1-10
- Hmeedat, O. & Albdareen, R. (2022). The Impact of Green HRM Practices on the Relationship between Commitment to Social Responsibility and Sustainable Performance., *Information Sciences Letters: An International Journal*, 11, 4, 1013-1022
- Kowsalya, N. & Jayashree, (2020). Green Human Resource Management., Lulu Book Publication, India, 11, 12, retrieved from: https://books.google.com/books?id=wZXTEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=ar

[google.com/books?id=3eVFEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=ar](https://books.google.com/books?id=3eVFEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=ar)

- Malik, S., Mughal, Y., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H. and Thurasamy, R. (2021). Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior towards Environment the Missing Link?., *Sustainability Journal*, 10, 1-24
- Mariappanadar, S. (2019). Sustainable Human Resource Management: Strategies, Practices and Challenges., 1st Edition, Red Globe Press, UK, 172-173, retrieved from: https://books.google.com/books?id=yfZGEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=ar
- Masanja, M. (2023). The Challenges and Factors Affecting Social Responsibility in Higher Learning Institutions., *Contemporary Journal of Education and Business*, 4, 1, 2023 (1-12)
- Obrecht, M., Feodorova, Z. & Rosi, M. (2022). Assessment of Environmental Sustainability Integration into Higher Education for Future Experts and Leaders., *Journal of Environmental Management*, 316, 1-9
- Richard. L. & William. M. & R. layman ott, 1996, " Elementary Survey Sampling ", USA
- Rizvi, Y. & Garg, R. (2022). Environmental Sustainability Performance A Study of the Role of Green Human Resource Management and other Green Internal Intellectual Capital Components., *International Journal of Business and Systems Research*, 16, 1
- Thorat, S. & Rose, A. (2021). Green HRM Move towards Corporate Social Responsibility: Review of Green HR Culture in Organizations and its Challenges., *International Journal of Creative Research Thoughts IJCRT* | 9, 8
- Zaghloul, D. (2023). The Linkage between University Social Responsibility and Sustainable Corporate Reputation: Evidence from Private Universities in Egypt., *Mansoura University*, 47, 2, 317-292

ملحق 1: وصف اجابات الافراد علي كل سؤال من اسئلة الاستبيان

| Chi-Square Test | Total | | | | | | | موافق جداً | | موافق | | غير موافق | | غير موافق على الإطلاق | | | | | |
|-----------------|-------------|-----------------|------|--------------------|------|--------|---------|------------|-------|---------|-------|-----------|-------|-----------------------|-------|----|---------|----|---|
| | Asymp. Sig. | Test Statistics | CV% | Standard Deviation | Mean | Median | Maximum | Minimum | Count | Row N % | Count | Row N % | Count | Row N % | Count | | Row N % | | |
| 0.000 | 192.789 | 23.2% | 0.93 | 4.02 | 4 | 5 | 1 | 228 | 31.1% | 71 | 50.9% | 116 | 9.2% | 21 | 6.6% | 15 | 2.2% | 5 | يُعدُّ البُعدُ البشريُّ عنصرًا أساسيًا في الوصف الوظيفي |
| 0.000 | 119.851 | 24.4% | 0.91 | 3.73 | 4 | 5 | 1 | 228 | 20.6% | 47 | 41.2% | 94 | 29.4% | 67 | 7.9% | 18 | 0.9% | 2 | يتمُّ تصدير الوظيفيِّ في الجامعة وفقًا للتعاقدات الخضراء |
| 0.000 | 144.588 | 23.1% | 0.87 | 3.75 | 4 | 5 | 1 | 228 | 18.9% | 43 | 45.6% | 104 | 28.1% | 64 | 6.6% | 15 | 0.9% | 2 | لرؤاي الأقدام بالمتطلبات البهية لدى الترشح للوظيفة |
| 0.000 | 149.412 | 21.6% | 0.84 | 3.89 | 4 | 5 | 1 | 228 | 24.6% | 58 | 45.2% | 103 | 25.4% | 58 | 4.4% | 10 | 0.4% | 1 | يتمُّ ضد البهية والمسؤوليات المتعلقة بحملة البهية في كل وظيفة |
| 0.000 | 120.202 | 23.4% | 0.89 | 3.81 | 4 | 5 | 1 | 228 | 24.6% | 58 | 39.0% | 89 | 29.8% | 68 | 8.1% | 14 | 0.4% | 1 | تتلقى الجامعة للتعاقدات الخضراء عند القيام بالتوصيف الوظيفي |
| 0.000 | 98.912 | 25.9% | 0.97 | 3.76 | 4 | 5 | 1 | 228 | 25.0% | 57 | 39.0% | 89 | 23.7% | 54 | 11.8% | 27 | 0.4% | 1 | يتمُّ اختيار المتقدمين للوظيفة من البهية دراسة كفاءة بالجوانب البهية |
| 0.000 | 103.491 | 26.1% | 0.95 | 3.64 | 4 | 5 | 1 | 228 | 18.9% | 43 | 39.0% | 89 | 30.3% | 69 | 10.5% | 24 | 1.3% | 3 | تحدد الجامعة شروط شغل كل وظيفة شائعة وفق المتطلبات البهية |
| 0.000 | 100.026 | 26.2% | 0.95 | 3.64 | 4 | 5 | 1 | 228 | 20.2% | 46 | 36.0% | 82 | 32.9% | 75 | 9.6% | 22 | 1.3% | 3 | تركز مراحل الاختيار على الاعتبارات البهية لطالب الوظيفة |
| 0.000 | 189.018 | 22.2% | 0.85 | 3.83 | 4 | 5 | 1 | 228 | 19.3% | 44 | 53.5% | 122 | 19.3% | 44 | 7.0% | 16 | 0.9% | 2 | يتمُّ اعتماد اهدف الإدارة البهية في نموذج تقييم الأداء من الإدارة المختصة |
| 0.000 | 114.456 | 24.0% | 0.91 | 3.77 | 4 | 5 | 1 | 228 | 24.1% | 55 | 36.4% | 83 | 32.5% | 74 | 6.6% | 15 | 0.4% | 1 | توفر الجامعة التغطية العكسية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحسيرا عن مدى |
| 0.000 | 142.351 | 22.9% | 0.88 | 3.76 | 4 | 5 | 1 | 228 | 19.7% | 45 | 44.3% | 101 | 29.4% | 67 | 5.7% | 13 | 0.9% | 2 | يتمُّ تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من جانب إدارة الكلية بناءً على |
| 0.000 | 146.167 | 22.7% | 0.89 | 3.92 | 4 | 5 | 1 | 228 | 26.8% | 61 | 46.1% | 105 | 20.2% | 46 | 6.1% | 14 | 0.9% | 2 | تُسجَع معايير تقييم الأداء على خلق الأفكار الجيدة المتعلقة بحملة البهية |
| 0.000 | 212.000 | 19.4% | 0.78 | 4.04 | 4 | 5 | 1 | 228 | 27.2% | 62 | 53.5% | 122 | 15.8% | 38 | 2.6% | 6 | 0.9% | 2 | تتلقى الجامعة البعد البهية في كافة خطوات التدريب |
| 0.000 | 248.842 | 18.0% | 0.73 | 4.06 | 4 | 5 | 1 | 228 | 25.9% | 59 | 57.5% | 131 | 14.5% | 33 | 1.3% | 3 | 0.9% | 2 | تساهم برامج التدريب في تقليل الأخطاء البهية |
| 0.000 | 171.789 | 20.0% | 0.80 | 4.02 | 4 | 5 | 1 | 227 | 29.1% | 66 | 46.7% | 106 | 22.0% | 50 | 1.3% | 3 | 0.9% | 2 | تعتمد الجامعة في التدريب على تكنولوجيا المعلومات لتقليل استخدام المستندات |
| 0.000 | 182.219 | 19.2% | 0.77 | 4.02 | 4 | 5 | 1 | 228 | 28.1% | 64 | 48.2% | 110 | 21.9% | 50 | 1.3% | 3 | 0.4% | 1 | تحقق برامج التدريب والتطوير المتقدمة في الاستفادة الأمثل من أعضاء هيئة التدريس |
| 0.000 | 68.430 | 31.3% | 1.12 | 3.58 | 4 | 5 | 1 | 228 | 21.9% | 50 | 36.8% | 84 | 24.1% | 55 | 11.4% | 28 | 5.7% | 13 | تقدم الجامعة مكافآت مالية ومعنوية لموظفيها وفقًا لإنجاز البهية |

| Chi-Square Test | Total | | | | | | | موافق جداً | | موافق | | غير متأكد | | غير موافق | | غير موافق على الإطلاق | | | |
|-----------------|-------------|-----------------|------|--------------------|------|--------|---------|------------|-------|---------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------------------|-------|----|--|
| | Asymp. Sig. | Test Statistics | CV% | Standard Deviation | Mean | Median | Maximum | Minimum | Count | Row N % | Count | Row N % | Count | Row N % | Count | Row N % | Count | | |
| 0.000 | 91.430 | 29.8% | 1.07 | 3.59 | 4 | 5 | 1 | 228 | 18.9% | 43 | 42.1% | 98 | 22.8% | 52 | 11.4% | 26 | 4.8% | 11 | يضع نظام الحوافز الذي تعتمد الجامعة العبارات البيئية |
| 0.000 | 70.070 | 30.7% | 1.09 | 3.54 | 4 | 5 | 1 | 228 | 20.2% | 46 | 35.1% | 80 | 28.9% | 66 | 10.5% | 24 | 5.3% | 12 | تضع الجامعة الحوافز والمكافآت على أساس الالتزام البيئي |
| 0.000 | 78.404 | 30.1% | 1.07 | 3.56 | 4 | 5 | 1 | 228 | 19.3% | 44 | 38.2% | 87 | 28.8% | 61 | 11.0% | 25 | 4.8% | 11 | يضمن نظام الحوافز المتبع الحفاظ على الموارد البشرية المتميزة والمهنية بالبيئة |
| 0.000 | 171.430 | 21.1% | 0.86 | 4.06 | 4 | 5 | 1 | 228 | 32.5% | 74 | 46.5% | 106 | 16.7% | 38 | 3.1% | 7 | 1.3% | 3 | تقدم الجامعة منحاً تشجيعية لأبناء الأسر المحتاجة |
| 0.000 | 159.498 | 21.1% | 0.86 | 4.06 | 4 | 5 | 1 | 227 | 33.5% | 76 | 43.6% | 99 | 19.4% | 44 | 2.2% | 5 | 1.3% | 3 | تتبنى الجامعة دعم العبارات المتعلقة ذات العنود الإيجابي على المجتمع |
| 0.000 | 161.172 | 21.5% | 0.86 | 4.02 | 4 | 5 | 1 | 227 | 30.8% | 70 | 45.8% | 104 | 18.9% | 43 | 3.1% | 7 | 1.3% | 3 | تعقد الجامعة ندوات خاصة لأفراد المجتمع المحلي لتشجيع الرأي والرأي الآخر داخل |
| 0.000 | 188.380 | 21.5% | 0.86 | 4.01 | 4 | 5 | 1 | 228 | 28.5% | 65 | 50.9% | 116 | 15.4% | 35 | 3.5% | 8 | 1.8% | 4 | تتبنى الجامعة ثقافة الحوافز كأهم الآليات لتحقيق الشراكة المجتمعية |
| 0.000 | 203.535 | 20.0% | 0.82 | 4.08 | 4 | 5 | 1 | 228 | 31.1% | 71 | 50.9% | 116 | 14.9% | 34 | 1.3% | 3 | 1.8% | 4 | تسهم الجامعة في نشر الوعي البيئي بين فئات المجتمع من خلال عقد ندوات وندوات |
| 0.000 | 174.061 | 21.1% | 0.88 | 4.14 | 4 | 5 | 1 | 228 | 39.0% | 89 | 42.1% | 96 | 14.9% | 34 | 2.2% | 5 | 1.8% | 4 | تعقد الجامعة محاضرات وندوات خاصة بالأشخاص الشغلة للنتيجة عن الثورت البيئي |
| 0.000 | 164.237 | 21.8% | 0.89 | 4.10 | 4 | 5 | 1 | 228 | 36.8% | 84 | 42.5% | 97 | 16.2% | 37 | 2.6% | 6 | 1.8% | 4 | تدعم الجامعة حملات للتوعية بالمسابك مكافحة الثورت البيئي بأشكاله المختلفة |
| 0.000 | 205.202 | 19.7% | 0.82 | 4.14 | 4 | 5 | 1 | 228 | 34.6% | 79 | 49.6% | 113 | 11.4% | 26 | 3.5% | 8 | 0.9% | 2 | تتبنى الجامعة دعم المشاريع التنموية الموجهة لخدمة المجتمع |
| 0.000 | 169.544 | 22.7% | 0.90 | 3.96 | 4 | 5 | 1 | 228 | 27.6% | 63 | 49.6% | 113 | 14.9% | 34 | 6.6% | 15 | 1.3% | 3 | تعلم الجامعة على دراسة الحالات المتعلقة اقتصادياً والتي احتلواهم |
| 0.000 | 185.070 | 21.8% | 0.86 | 3.97 | 4 | 5 | 1 | 228 | 26.8% | 61 | 51.3% | 117 | 15.8% | 36 | 4.8% | 11 | 1.3% | 3 | تعلم الجامعة على نفس احتياجات المجتمع والتيها من خلال استحداث تخصصات جديدة |
| 0.000 | 214.675 | 20.4% | 0.82 | 4.02 | 4 | 5 | 1 | 228 | 27.2% | 62 | 54.4% | 124 | 12.7% | 29 | 4.8% | 11 | 0.9% | 2 | تسهم الجامعة في تدريب الكوادر البشرية في كلياتها |
| 0.000 | 214.325 | 18.8% | 0.77 | 4.15 | 4 | 5 | 1 | 228 | 34.2% | 78 | 50.4% | 115 | 12.7% | 29 | 1.8% | 4 | 0.9% | 2 | تساهم فيم وثيقة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة السادة في حماية البيئة |
| 0.000 | 188.184 | 19.8% | 0.82 | 4.13 | 4 | 5 | 1 | 228 | 35.1% | 80 | 46.9% | 107 | 14.5% | 33 | 2.6% | 6 | 0.0% | 2 | يؤدي الوعي البيئي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة دوراً هاماً في الحفاظ على |
| 0.000 | 164.412 | 20.8% | 0.85 | 4.08 | 4 | 5 | 1 | 228 | 34.6% | 79 | 43.8% | 100 | 17.5% | 40 | 3.1% | 7 | 0.0% | 2 | تتبنى الجامعة على تهيئة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتقبل التغييرات |
| 0.000 | 155.684 | 21.9% | 0.89 | 4.05 | 4 | 5 | 1 | 228 | 34.2% | 78 | 43.4% | 99 | 17.1% | 39 | 3.9% | 9 | 1.3% | 3 | أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يحرصون على إعادة الاستفادة من الأوراق |
| 0.000 | 163.886 | 22.1% | 0.87 | 3.91 | 4 | 5 | 1 | 228 | 25.0% | 57 | 47.4% | 108 | 23.7% | 54 | 1.8% | 4 | 2.2% | 5 | تقلل إجراءات الرقابة التي تتبناها الجامعة من المخالفات البيئية |

The Effect of Green Human Resource Management Practices in Achieving Environmental Sustainability: Analysis of the Mediating role of Commitment to Social Responsibility: An applied study on faculty members and supporting staff at October 6 University

Dr. Yasser El Sayed Ali Mohamed Shehata

Abstract

The research aimed to identify the effect of green human resource management practices in achieving environmental sustainability in light of the availability of an analysis of commitment to social responsibility by applying it to faculty staff members and supporting staff at October 6 University. The research used the descriptive survey method, and relied on a survey list to collect primary data. The total number of lists reached 228 individuals. The SPSS statistical software package was used, and the research findings are as follows:

Accepting the first three hypotheses, as it was found that green human resource management practices positively affect environmental sustainability and commitment to social responsibility, and that commitment to social responsibility has a positive impact on environmental sustainability.

Accepting the fourth hypothesis, as it was found that social responsibility plays a partial mediating role in the relationship between green human resource management practices and environmental sustainability.

Keywords

green human resource management practices - social responsibility - environmental sustainability

التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

شحاتة، ياسر السيد علي محمد (2024). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: تحليل الدور الوسيط للالتزام بالمسؤولية الاجتماعية: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة 6 أكتوبر. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية الأعمال، جامعة الإسكندرية 61(1)، 41-75.