

دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة

"دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للكهرباء في منطقة عسير"

The role of Green Human Resource Management in achieving sustainable development

"An applied study on the Saudi Electricity Company in Aseer region"

اشواق حصوصة¹، الدكتور/ محمد القحطاني²

¹ جامعة الملك خالد، Q.ashwaag@Gmail.com

² جامعة الملك خالد، mnalsfran@kku.edu.sa

تاريخ النشر: 2022/12/30

تاريخ القبول: 2022/10/26

تاريخ الاستلام: 2022/10/05

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة عسير، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت والتعويضات الخضراء) على البعد البيئي والاقتصادي والاجتماعي للتنمية المستدامة باستثناء الاستقطاب والتوظيف الأخضر. وباستثناء الاستقطاب والتوظيف الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء على البعد التكنولوجي للتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، التنمية المستدامة، الشركة السعودية للكهرباء.

Abstract:

This study aimed at identifying the role of Green Human Resource Management in achieving sustainable development in the Saudi Electricity Company in Asser region. The study also found a statistically significant effect at the significance level ($\alpha=0.05$) of green practices for human resource management (green recruitment and employment, green training and development, green performance appraisal and green rewards and compensation) on the environmental, economic and social dimensions of sustainable development, with the exception of green recruitment and employment. With the exception of green recruitment and employment, green rewards and compensation from the technological dimension of sustainable development.

Keywords: Green Human Resource Management, sustainable development, Saudi Electricity Company.

المؤلف المرسل: اشواق قذاح عايض بن حصوصة، الإيميل: Q.ashwaag@Gmail.com

1. مقدمة:

تعتبر القضايا البيئية واحدة من أهم القضايا التي استحوذت على اهتمام العالم؛ حيث أصبح الاهتمام بالبيئة من أهم اتجاهات القرن الحادي والعشرين من خلال تسخير الإمكانيات البشرية والمادية لحمايتها، وتغيير اتجاه الأفراد والمنظمات إلى اتجاهات خضراء تشجع على تكوين صداقة مع البيئة من خلال ممارسات وأنشطة من شأنها أن تساعد في حماية البيئة والتي بدورها تؤدي إلى بناء مجتمعات مستدامة (Abu Mahadi, 2018).

تُركّز الوظائف الخضراء على إعادة تشكيل الأنشطة الاقتصادية لتكون أكثر مساندة للاستدامة البيئية، حيث إنها تُشكّل طريقاً نحو تحقيق التنمية المستدامة (كرتات، 2020). لهذا ظهرت الحاجة الماسة إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؛ استجابة لمبادرات المنظمات الدولية التي تهتم بالبيئة، خصوصاً بعد اتساع نطاق الأعمال وما تُخلّفه الشركات من آثار سلبية أدت إلى تلوث وتدهور البيئة (السكرانة، 2017).

تعد الشركة السعودية للكهرباء إحدى الشركات التي واجهت تحديات كبيرة لتلبية الطلب المتزايد على الكهرباء مما صاحبه زيادة استنزاف للموارد وزيادة في التلوث البيئي. وفي ضوء تحديات التنمية الاقتصادية والبيئية الحالية تتجسد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة بالشركة السعودية للكهرباء؟

فرضيات الدراسة:

- تؤثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) تأثيراً إيجابياً معنوياً في البعد البيئي للتنمية المستدامة عند مستوى (0.05).

- تؤثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) تأثيراً إيجابياً معنوياً في البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة عند مستوى (0.05).

- تؤثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت والتعويضات الخضراء) تأثيرًا إيجابيًا معنويًا في البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة عند مستوى (0.05).

- تؤثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت والتعويضات الخضراء) تأثيرًا إيجابيًا معنويًا في البعد التكنولوجي للتنمية المستدامة عند مستوى (0.05).

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت والتعويضات الخضراء) ومدى انعكاسها على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البيئية، الاقتصادية، الاجتماعية، والتكنولوجية).
- التعرف على مستوى تبني الشركة السعودية للكهرباء لهذه الممارسات لتحقيق التنمية المستدامة.
- التعرف على درجة تحقيق التنمية المستدامة في الشركة السعودية للكهرباء.
- تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي تُسهم في تحسين الاستدامة البيئية من خلال الممارسات الخضراء.

الدراسات السابقة:

دراسة شحاته (2019)، أثر الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على فروع بنك القاهرة بمحافظة الإسكندرية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة بفروع بنك القاهرة بمحافظة الإسكندرية محل البحث، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء طورها الباحث لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض البحث، ولقد بلغ إجمالي عدد المشاركين في البحث 189 مفردة من أصل 196 بمعدل استجابة بلغ 96.4% . توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر،

والتدريب والتنمية الأخضر، وإدارة الأداء الأخضر، والتعويضات الخضراء، والوصف الوظيفي الأخضر، وعلاقات الموظفين الخضراء، وفرق العمل الخضراء، الثقافة الخضراء) تؤثر إيجابيًا على التنمية المستدامة، وذلك بشكل جزئي فيما يتعلق بأثر وظيفتي الاستقطاب والاختيار الأخضر، وفرق العمل الخضراء وعلاقات الموظفين الخضراء على التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة (الاقتصادي، الاجتماعي، والبيئي)، وكذلك بأثر علاقات الموظفين الخضراء على البعد الاقتصادي والبيئي للتنمية المستدامة.

دراسة كرتات (2020)، أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة- دراسة حالة: عضوات هيئة التدريس والموظفات بكلية خميس مشيط -شطر الطالبات، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، والتدريب الأخضر، وحفظ الطاقة، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات) في تحقيق التنمية المستدامة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والملاحظة الشخصية؛ بالإضافة إلى تصميم استبيان؛ حيث قام الباحث بتصميم الاستبانة وتوزيعها على مفردات العينة المكونة من منسوبات كلية المجتمع بخميس مشيط-شطر الطالبات (عضوات هيئة التدريس والموظفات)، واستخدم الباحث معامل ألفا كرو نباخ. أظهرت النتائج أن جميع المعاملات دالة إحصائية، كما تبين معاملات ألفا كرو نباخ تتراوح بين 0.570 و0.903 من إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى التنمية المستدامة تساوي 0.664 (Estimate) وأن قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.05؛ أي أنه يوجد تأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة، وقد أوصت الدراسة بتضمين إدارة الموارد البشرية الخضراء في منهج إدارة الموارد البشرية في الجامعات.

دراسة إسماعيل (2021)، دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة: دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر، هدفت هذه الدراسة إلى دمج الأهداف والإستراتيجيات البيئية في أهداف التنمية الإستراتيجية للوصول إلى أنظمة فعالة لإدارة البيئة بما يساعد على تحقيق مزايا مفيدة للمنظمة؛ لكونها تلعب دورًا مهمًا في تشكيل الثقافة التنظيمية والهيكلية والسياسة التنظيمية التنموية، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب الاستقصاء لجمع البيانات من مجموعة من الوزارات. توصلت لنتائج منها: أن هناك علاقة معنوية موجبة

وقوية بين أبعاد سياسات الاقتصاد الأخضر وهي: (البيئة والموارد الإنتاجية، والأصول الاقتصادية، والجودة البيئية للحياة، والفرص الاقتصادية والاستجابة السياسية) وأبعاد التنمية المستدامة وهي: (البعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي، والبعد البيئي)، وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بالتدريب الأخضر وتنمية المورد البشري، وأن التزام الإدارة العليا بثقافة الاستدامة يحقق ميزة تنافسية للمنظمة، كذلك أوصت بضرورة تصميم وتنفيذ نظام لرصد وتقييم الأداء الأخضر للعاملين.

دراسة خليفة (2021)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (تحليل وتصميم العمل الأخضر، والتوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتعويضات المالية الخضراء، وإدارة الصحة والسلامة الخضراء) في تحقيق التنمية المستدامة ببعدها (البيئي) للمسؤولين عن الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط. تم تحديد العينة من 118 مفردة بالنسبة إلى المجتمع المكوّن من 170 مفردة من مديري الصيدليات بمحافظة أسيوط وزملائهم الصيادلة الأحدث منهم إدارياً في الخبرة العلمية، كما تم تحليل 98 قائمة استقصاء بمعدل استجابة 83.05% كانت صالحة للتحليل الإحصائي، وأظهرت النتائج وجود علاقة غير معنوية بين تحليل وتصميم العمل الأخضر، والتوظيف الأخضر، وإدارة الصحة والسلامة الخضراء. وعلاقة معنوية بين تقييم الأداء الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتعويضات المالية الخضراء، وأوصت الدراسة بدعم مفاهيم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتنمية المهارات للعاملين في الصيدليات، وتشجيع تقديم الأفكار الإبداعية، وإعداد برامج توعوية لكافة الأطراف في الصيدليات.

دراسة الزبيدي وحمزة (2021)، تحقيق الاستدامة البيئية وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، هدفت هذه الدراسة إلى إيضاح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل تحقيق الاستدامة البيئية، وتم إجراء البحث على قطاع صحي متمثل في مدينة الإمامين الكاظمين الطبية؛ بسبب غياب ثقافة التوجهات الخضراء لدى المديرين والعاملين فيها؛ مما دفع الباحث لهذه الدراسة كونها تهتم بجوانب البيئة وتحقيق الميزة التنافسية من خلال تبني الاستدامة البيئية والممارسات الخضراء للموارد البشرية (تحليل

وتصميم العمل الأخضر، والتوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، وإدارة الصحة والسلامة الخضراء). انطلق البحث من فرضيتين لاستكشاف علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين عن طريق تحليل إجابات عينة البحث والمكونة من 136 موظفة من العاملين في مدينة الإمامين الكاظمين الطبية، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وكذلك المقابلات الشخصية، فضلاً عن الحضور الميداني للباحث، وقد توصل إلى عدة نتائج منها: أن مدينة الإمامين الكاظمين الطبية تتبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة؛ مما يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية، وأوصت الدراسة بالاستفادة من فوائد الممارسات الخضراء للموارد البشرية؛ من أجل زيادة الاهتمام بالبيئة، وتحسين الخدمات الصحية.

دراسة محمد وحمود (2021)، المورد البشري الأخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة على وفق المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2021)/ دراسة حالة في مركز أمراض وزرع الكلي/دائرة مدينة الطب، تهدف هذه الدراسة إلى اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين المورد البشري الأخضر كمتغير مستقل اشتمل على: (تحليل وتصميم الوظائف الخضراء، وتخطيط المورد البشري الأخضر، والتوظيف الأخضر، والأجور والحوافز الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وإدارة انضباط الموظف الأخضر، وتمكين الموظف الأخضر) والتنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2021) كمتغير مستجيب اشتمل على: (سياق المنظمة، والقيادة، والتخطيط، والدعم، والعمليات، وتقييم الأداء، والتحسين). تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة في إعداد الجانب العملي للدراسة في دائرة مدينة الطب/ مركز أمراض وزرع الكلى، وتم الاعتماد على قائمة الفحص في جمع البيانات إلى جانب الزيارات الميدانية، والمقابلات الشخصية، والاعتماد على السجلات والوثائق كأداة مساعدة، وقد توصلَ البحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط جوهرية وتأثير جوهري للمورد البشري الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2021).

دراسة:

Bombiak and Marciniuk-Kluska (2018), Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish young Company Experience.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ممارسات الموارد البشرية المؤيدة للبيئة وهي: (تحليل وتصميم الوظيفة الخضراء، والتوظيف الأخضر، وتشكيل النظام الأخضر في العمل، وتقييم الأداء الأخضر، والدافع الأخضر) التي تتبناها الشركات البولندية الشابة وتحديد أولوياتها وفقاً لتأثيرها على التنمية المستدامة للشركة بأبعادها الثلاثة وهي (بيئية، واقتصادية، واجتماعية). أجرى الباحث مسحاً عشوائياً تمثيلاً لعدد 150 مؤسسة شابة (وتعرف الشركة الشابة بأنها تلك التي تعمل في السوق لمدة لا تزيد على 3 سنوات). تم اختيار عينة الدراسة على أساس الطبقية، واستهدف المسح الأفراد المسؤولين عن تطوير المناطق البولندية الستة وهي: (الوسطى، والجنوبية، والشرقية، والشمالية الغربية، والجنوبية الغربية، والشمالية)، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ممارسات الموارد البشرية وتطوير الشركة المستدام، كما أظهر البحث أنه من أجل توسيع نطاق تنفيذ مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات البولندية الشابة من الضروري زيادة الوعي ونشر المعرفة المتعلقة بتأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة بأبعادها (البيئية، والاقتصادية، والاجتماعية) في المنظمات.

دراسة:

Abu Mahadi (2018),The Reality of Applying Green Human Resource Management Practices in the Palestinian Government Hospital in The Gaza Strip and their Impact on Environmental Performance.

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب والتنمية الخضراء، وإدارة الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء، والمشاركة الخضراء والتمكين، والثقافة التنظيمية الخضراء) في المستشفيات الحكومية الفلسطينية في قطاع غزة، وتوضيح أهمية تطبيق هذه الممارسات، وتحديد مدى اهتمام الموظفين في تلك المستشفيات بالقضايا البيئية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم صياغة استبيان لجمع البيانات من الموظفين العاملين في قسم التمريض والإدارة في المستشفيات الحكومية، وذلك عن طريق استخدام العينة العنقودية. قام الباحث

بتوزيع الاستبيان على 350 موظفًا، وأظهرت النتائج وجود ضعف في عملية تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، كما أن الجهود الرسمية لتوجيههم بكيفية تحسين أدائهم البيئي تُعدُّ ضعيفة وتحتاج إلى تحسين، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام مديري الإدارة العليا في المستشفيات الحكومية بتنفيذ استراتيجية لحماية البيئة وتركيز الجهود على حل المشكلات البيئية، وتشجيع الموظفين على تبني ممارسات وسلوكيات خضراء خلال العمل، بالإضافة إلى ضرورة تقييم الأداء البيئي بشكل دوري؛ لتجنب التأثيرات السلبية على البيئة والموارد الطبيعي.

دراسة:

Yusoff et al (2018), Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية قيام ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بتعزيز الأداء البيئي في صناعة الفنادق؛ لكون صناعة الفنادق تنمو بسرعة في البلدان النامية بسبب زيادة صناعة السياحة؛ إضافة إلى ذلك فإن صناعة الفنادق هي أحد أهم القطاعات التي تزيد العبء على البيئة. استخدمت هذه الدراسة نموذج بحث يدرس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب والتنمية الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر، والتعويض الأخضر) والأداء البيئي في صناعة الفنادق في ماليزيا، وزعت استبانات على مديري الموارد البشرية في فنادق 3 و4 و5 نجوم في ماليزيا، وشارك عدد 206 فنادق في الدراسة، وكشفت الدراسة عن أن التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب والتنمية الخضراء، والتعويض الأخضر لها علاقة مع الأداء البيئي، في حين أن تقييم الأداء الأخضر ليس له علاقة كبيرة بالأداء البيئي.

دراسة:

Mousa and Othman (2020), The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات الرعاية الصحية الفلسطينية وتأثيرها على الأداء المستدام، وقد اعتمد الباحث نهجاً بحثياً مختلطاً من خلال إجراء 14 مقابلة مع مديري الموارد البشرية ومديري العمليات والرؤساء التنفيذيين في عدد من المجالات الصحية في الضفة الغربية، وتم استخدام المسح كأداة كمية لجمع البيانات وعددهم 69 مستجيباً، كما تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية لتحليل البيانات. وتوصّلت النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء نُفذت على مستوى معتدل وهو 2.42 من 5 علاوة على ذلك تم تحقيق أداء مستدام على مستوى عالٍ 3.42 من 5. كانت الممارسات الأكثر تأثيراً هي: (التوظيف الأخضر والتدريب والمشاركة الخضراء)، والممارسات الأقل تأثيراً هي: (إدارة الأداء الأخضر والتعويضات). تم تطوير إطار لتزويد صانعي السياسات بمبادئ توجيهية محددة حول كيفية التأثير، وتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؛ لتحقيق الأداء المستدام.

دراسة:

Obeidat (2021), The Impact Green Human Resource Management on Environmental Performance: A Focus on Recruiting, Selection and Training Practices.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والاختيار الأخضر، والتدريب والتنمية الخضراء) على الأداء البيئي؛ إضافةً إلى ذلك تم دراسة الدوافع الرئيسية والحوافز التي تحول دون تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. شمل مجتمع الدراسة عدد 101 من موظفي إدارة الموارد البشرية العاملين في القطاع الخاص الأردني (قطاع الصناعات التعدينية والدوائية). تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للاستقطاب والاختيار الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر على الأداء البيئي لشركات التعدين والأدوية الأردنية، كما أن هناك دوافع ونتائج إيجابية لإدارة الموارد البشرية الخضراء التي تؤثر على تطبيقها، وقد أوصت الدراسة مديري الموارد البشرية في الشركات بالأخذ بممارسات التوظيف الأخضر بجدية من خلال تقديم شعار أخضر في الوصف الوظيفي؛ لجذب الموظفين ذوي السلوك الأخضر، ولبذل جهود في برامج التدريب الخضراء لخلق ثقافة خضراء.

المنهجية المتبعة:

لغرض تنفيذ الدراسة استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتم من خلاله دراسة دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة "دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للكهرباء"، ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد تم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

المصادر الثانوية: اعتمد الباحثان في معالجة وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية البحث في (الكتب، والمجلات، والدوريات، والدراسات السابقة العربية والإنجليزية التي لها صلة بموضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة).

المصادر الأولية: تُعدُّ الاستبانة أداة القياس الرئيسية التي اعتمدتها الدراسة الحالية، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وقد صممت الاستبانة خصوصاً لهذا الغرض، ووُزعت على موظفي الشركة السعودية للكهرباء في منطقة عسير.

مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة الحالية على جميع موظفي الشركة السعودية للكهرباء في منطقة عسير الذين يتراوح عددهم (1500) موظف.

التحليل:

جدول رقم (01): نتائج تحليل انحدار أبعاد الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية على

البعد البيئي للتنمية المستدامة

المتغير	معاملات الانحدار β	قيمة دالة اختبار (t)	Sig	VIF
الثابت	.992	6.931	.001<	
الاستقطاب والتوظيف الأخضر (x_1)	.044	.747	.456	3.731
التدريب والتطوير الأخضر (x_2)	.421	5.563	.001<	5.110

4.675	.010	2.604	.152	تقييم الأداء الأخضر (x_3)
4.664	.003	2.966	.173	المكافآت والتعويضات الخضراء (x_4)
1.95	Durbin-Watson	0.669		معامل التحديد R^2
<0.001	Sig(F)	154.067		قيمة "F"

مما سبق يمكن القول: إنَّ الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) تؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على البعد البيئي للتنمية المستدامة، كما هو واضح من الجدول، ويتضح من خلال الجدول أن القدرة التفسيرية للنموذج (معامل التحديد R^2) كانت 66.9% وهي تُبين نسبة ما يفسره المتغير المستقل من التباين الحاصل في المتغير التابع، وكانت قيمة (Durbin-Watson) = 1.95 أقل من 2 وهي تدل على معنوية النموذج، وقيمة $F=154.067$ وهي قيمة معنوية وتدل على معنوية النموذج، وكانت قيمة (VIF) أقل من 10 وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات، وكانت قيمة مستوى المعنوية لكل من الثابت والمتغير المستقل أقل من 0.05 وهذا يدل على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) وهو تأثير إيجابي معنوي على البعد البيئي للتنمية المستدامة باستثناء الاستقطاب والتوظيف الأخضر، وتبين أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر) تأثير معنوي على البعد البيئي للتنمية المستدامة.

جدول رقم (02): نتائج تحليل انحدار أبعاد الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية على البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة

المتغير	معاملات الانحدار β	قيمة دالة اختبار (t)	Sig	VIF
---------	--------------------------	----------------------	-----	-----

الثابت	.408	2.822	.005	
الاستقطاب والتوظيف الأخضر (x_1)	-.083	-.639	.523	3.731
التدريب والتطوير الأخضر (x_2)	.412	5.464	<.001	5.110
تقييم الأداء الأخضر (x_3)	.352	5.982	<.001	4.675
المكافآت والتعويضات الخضراء (x_4)	.176	2.973	.003	4.664
معامل التحديد R^2	0.734	Durbin-Watson	1.90	
قيمة "F"	210.508	Sig(F)	<0.001	

مما سبق يمكن القول: إنَّ الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) تؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة، كما هو واضح من الجدول، ويتضح من خلال الجدول أن القدرة التفسيرية للنموذج (معامل التحديد R^2) كانت 73.4% وهي تبين نسبة ما يفسره المتغير المستقل من التباين الحاصل في المتغير التابع، وكانت قيمة (Durbin-Watson) = 1.90 أقل من 2 وهي تدل على معنوية النموذج، وقيمة (F) = 210.508 وهي قيمة معنوية وتدل على معنوية النموذج، وكانت قيمة (VIF) أقل من 10 وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات، وكانت قيمة مستوى المعنوية لكل من الثابت والمتغير أقل من 0.05 وهذا يدل على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) وهو تأثير إيجابي معنوي على البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة، وتَبَيَّن أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والتوظيف الأخضر) تأثير معنوي على البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة.

جدول رقم (03): نتائج تحليل انحدار أبعاد الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة

المتغير	معاملات الانحدار β	قيمة دالة اختبار (t)	Sig	VIF
الثابت	.779	5.642	.001<	
الاستقطاب والتوظيف الأخضر (x_1)	-.011	-.192	.848	3.731
التدريب والتطوير الأخضر (x_2)	.450	6.263	.001<	5.110
تقييم الأداء الأخضر (x_3)	.196	3.487	.001<	4.675
المكافآت والتعويضات الخضراء (x_4)	.195	3.469	.001<	4.664
معامل التحديد R^2	0.711	Durbin-Watson	1.86	
قيمة "F"	187.476	Sig(F)		<0.001

مما سبق يمكن القول: إن الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) تؤثر تأثيراً إيجابياً معنوياً على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، كما هو واضح من الجدول، ويتضح من خلال الجدول أن القدرة التفسيرية للنموذج (معامل التحديد R^2) كانت 71.1% وهي تُبين نسبة ما يفسره المتغير المستقل من التباين الحاصل في المتغير التابع، وكانت قيمة (Durbin-Watson) = 1.86 أقل من 2 وهي تدل على معنوية النموذج، وقيمة $F = 187.476$ وهي قيمة معنوية وتدل على معنوية النموذج، وكانت قيمة (VIF) أقل من 10 وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات، وكانت قيمة مستوى المعنوية لكل من الثابت والمتغير المستقل أقل من 0.05 وهذا يدل على أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، وتبين أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر) على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

جدول رقم (04): نتائج تحليل انحدار أبعاد الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية على البعد التقني للتنمية المستدامة

المتغير	معاملات الانحدار β	قيمة دالة اختبار (t)	Sig	VI
الثابت	.926	6.295	.001<	
الاستقطاب والتوظيف الأخضر (x_1)	-.014	-.228	.820	3.731
التدريب والتطوير الأخضر (x_2)	.444	5.790	.001<	5.110
تقييم الأداء الأخضر (x_3)	.296	4.948	.001<	4.675
المكافآت والتعويضات الخضراء (x_4)	.068	1.135	.257	4.664
معامل التحديد R^2	0.665	Durbin-Watson	1.96	
قيمة "F"	151.626	Sig(F)	<0.001	

مما سبق يمكن القول: إنَّ الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر) تؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على البعد التقني للتنمية المستدامة، كما هو واضح من الجدول، ويتضح من خلال الجدول أن القدرة التفسيرية للنموذج (معامل التحديد R^2) كانت 66.5% وهي تبين نسبة ما يفسره المتغير المستقل من التباين الحاصل في المتغير التابع، وكانت قيمة (Durbin-Watson) = 1.96 أقل من 2 وهي تدل على معنوية النموذج، وقيمة (F) = 151.626 وهي قيمة معنوية وتدل على معنوية النموذج، وكانت قيمة (VIF) أقل من 10 وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات، وكانت قيمة مستوى المعنوية لكل من الثابت والمتغير المستقل أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر) على البعد التقني للتنمية المستدامة، وتبيَّن أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) على البعد التقني للتنمية المستدامة.

مناقشة نتائج الدراسة:

بعد التحليل، سيتم مناقشة تلك النتائج مع ما يتوافق ويختلف بينها وبين الدراسات السابقة، وهي كما يلي:

يوجد توافق ملحوظ بين نتائج الدراسة الحالية المتعلقة بالفرض الأول، والتي تشير إلى أن الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتوظيف الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) تؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على البعد البيئي للتنمية المستدامة عند مستوى (0.05) مع ما تشير له دراسة (الزبيدي وحمزة، ٢٠٢١) إلى أن مدينة الإماميين الكاظمين الطيبة تتبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة؛ مما يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية، وكذلك تتوافق مع ما كشفت عنه نتائج دراسة (Yusoff et al, 2018) في أن التدريب والتنمية الخضراء، والتعويض الأخضر لها علاقة مع الأداء البيئي، وتختلف عنها في أن تقييم الأداء الأخضر ليس له علاقة كبيرة بالأداء البيئي بينما نتائج الدراسة الحالية دلّت على وجود علاقة كبيرة للتقييم الأخضر بالأداء البيئي.

تتوافق نتائج دراسة (شحاته، 2019) والتي دلّت على أن (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) لها أثرٌ إيجابيٌّ معنويٌّ على البعد البيئي، مع نتائج الدراسة الحالية في كون كل منهما يظهر التأثير الإيجابي للموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية للموارد المتاحة، وأن هناك ارتباط وثيق ومتزامن بين بُعد الموارد البشرية الخضراء والبعد البيئي. فالتنمية المستدامة قائمة على أساس مبدأ التوازن في توزيع الموارد البيئية.

اتَّفَقَت الدراسة الحالية مع دراسة (خليفة، 2021)، ويتمثل ذلك في أن الدراسة الحالية وضَّحت في نتائجها أن الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) لها أثرٌ إيجابيٌّ معنويٌّ على أبعاد التنمية المستدامة باستثناء الاستقطاب والتوظيف الأخضر؛ حيث لا يؤثر تأثيرًا إيجابيًا على أيٍّ من أبعاد التنمية المستدامة، وهذا ما يتفق مع دراسة (خليفة، 2021) والتي دلّت على

عدم وجود أثرٍ إيجابي (للاستقطاب والتوظيف الأخضر) في تحقيق التنمية المستدامة ببعدها البيئي، ووجود أثرٍ إيجابيٍ (للتدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والتعويضات الخضراء) وبين البعد البيئي.

تحمل نتائج دراسة (Obeidat, 2021) توافقاً مهماً وجلياً مع نتائج الدراسة الحالية؛ وذلك لأن كلاً منهما يؤكد على وجود تأثير إيجابي للتدريب والتطوير الأخضر والتحفيز والمكافآت الخضراء على الأداء البيئي للشركات.

كما تتناغم وتتوافق نتائج دراسة (إسماعيل، ٢٠٢١) مع النتائج التي توصَّلت لها الدراسة الحالية في أن هناك علاقة معنوية موجبة وقوية بين أبعاد سياسات الاقتصاد الأخضر، وهي: (البيئة والموارد الإنتاجية، والأصول الاقتصادية، والجودة البيئية للحياة، والفرص الاقتصادية والاستجابة السياسية) وأبعاد التنمية المستدامة، وهي: (البعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي، والبعد البيئي).

تؤكد وتتوافق نتائج دراسة (شحاته، ٢٠١٩) على ما أشارت له نتائج الدراسة الحالية في أن الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر، والتدريب والتنمية الأخضر، وإدارة الأداء الأخضر، والتعويضات الخضراء، والوصف الوظيفي الأخضر، وعلاقات الموظفين الخضراء، وفرق العمل الخضراء، والثقافة الخضراء) تؤثر إيجابياً على التنمية المستدامة وذلك بشكل جزئي فيما يتعلق بأثر وظيفتي الاستقطاب والاختيار الأخضر، وفرق العمل الخضراء وعلاقات الموظفين الخضراء على التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة (الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي) وكذلك بأثر علاقات الموظفين الخضراء على البعد الاقتصادي والبيئي للتنمية المستدامة. وتختلف الدراسة الحالية عن دراسة (شحاته، ٢٠١٩) في أن الأولى ترى أنه ليس لوظيفة الاستقطاب والتوظيف الأخضر الأثر الإيجابي في الأبعاد الثلاثة (الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية).

تختلف نتائج دراسة (Abu Mahadi, 2018) عن ما أشارت إليه نتائج الدراسة الحالية في أن الأولى ضعيفة في عملية تطبيق إدارة الموارد البشرية للممارسات الخضراء، بينما نتائج الدراسة الحالية أظهرت قوة الاهتمام بتطبيق الممارسات الخضراء لتحقيق التنمية المستدامة بمختلف أبعادها.

تشابه نتائج دراسة (كرتات، ٢٠٢٠) ونتائج دراسة كل من (محمد وحمود، 2021)، ودراسة (Bombiak and Marciniuk-Kluska, 2018)، ودراسة (Mousa and Othman, 2020) مع ما أشارت إليه نتائج الدراسة الحالية في أن كل منهما يؤكد على وجود تأثير معنوي إيجابي لإدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة.

الدراسات المستقبلية:

يقدم الباحثان عددًا من المقترحات لإجراء دراسات مستقبلية، وهي على النحو الآتي:

- إجراء دراسة بمتغيرات غير متغيرات الدراسة الحالية على الشركة السعودية للكهرباء.
- إجراء دراسة بالمتغيرات نفسها في قطاعات خدمية أو ربحية أخرى.
- إجراء دراسة حول سبل الحد من المعوقات التي تحد من تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في قطاعات مختلفة.
- إجراء دراسة حول أهمية الاستقطاب والتوظيف الأخضر في تعزيز المخرجات البيئية.

4. خاتمة:

تسعى المملكة العربية السعودية إلى أن تكون من أوائل الدول في تحقيق تنمية مستدامة بمختلف أبعادها البيئية والاقتصادية والاجتماعية، فوضعت الاستدامة ضمن أهم جهود رؤية المملكة 2030 وفي مقدمة أولوياتها، وركزت الرؤية على ثلاثة محاور رئيسية هي: مجتمع حيوي، واقتصاد مزهر، ووطن طموح. وحددت مجموعة من الغايات والمقاصد للوصول إلى تنمية اقتصادية، وترابط اجتماعي، وبيئة آمنة نظيفة؛ لذا جاءت الرؤية بإيضاح خارطة الطريق الذي ستسلكه المملكة نحو مستقبل زاهر في كافة المجالات التنموية، وهدفها مواجهة تلك التحديات وإيجاد حلول متكاملة ومترابطة بما يضمن رفاهية وتلبية حاجات المجتمع بشكل متساوٍ بين الأجيال المتعاقبة.

5. قائمة المراجع:

- إسماعيل، إيناس أحمد. (2021). دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسة الاقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 51(4)، 574-533.
- خليفة، المعتز بالله. (2021). 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*، 2(2)، 657-627.
- الزبيدي، غني دحام وحمزة، محمد فليح. (2021). تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، (63)، 73-91.
- السكرانة، محمد إحسان. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز لإبداع الموارد البشرية متغير معدل دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.
- شحاته، ياسر السيد علي. (2019). أثر الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على فروع بنك القاهرة بمحافظة الإسكندرية، *مجلة التجارة والتمويل*، 39(4)، 324-277.
- كرتات، رقية محمد. (2020). أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة—دراسة حالة: عضوات هيئة التدريس والموظفات بكلية المجتمع بخميس مشيط -شطر الطالبات. *رماح للبحوث والدراسات*، (47)، 418-395.
- محمد، بشرى هاشم وحمود، محمد عبادي. (2021). المورد البشري الأخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة على وفق المواصفة القياسية الدولية / (ISO 20121:2021) دراسة حالة في مركز أمراض وزرع الكلى/دائرة مدينة الطب. *مجلة كلية مدينة العلم*، 13(1)، 117-98.

- Abu Mahadi, F. (2018). *The Reality of Applying Green Human Resource Management Practices in the Palestinian Government Hospitals in The Gaza Strip and their Impact on Environmental Performance* [Unpublished Master thesis]. The Islamic University of Gaza.
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish young Company Experience. *Sustainability*, 10(6), 1-22.
- Mousa, S., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Obeidat, A. (2021). *The Impact Green Human Resource Management on Environmental Performance: A Focus on Recruiting, Selection and Training Practices* [Unpublished Master thesis]. Yarmouk University.
- Yusoff, Y., Nejati, M., & Hung Kee, D. (2018). *Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry*. 21(3), 663–680.