



جامعة الجميع الذكية  
Everyone's Smart University

مقرر: قضايا بحثية 1

MGM811

### دراسة تحليلية لقضية بحثية رقم (3)

"دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة"

ضيف، علي عادل. (2024). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة البحوث البيئية والطاقة، 13(22)، 1-51

### اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

د/ السيد رجب السيد عيد

يوليو/2024

### 1/ عنوان الدراسة:

" دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة "

- يعتبر عنوان الدراسة شيقاً حيث يركز على دراسة قضية بحثية معاصرة وهي إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في المنظمات وذلك في ظل التوجهات الحديثة في الإدارة والتي تركز على العنصر البشري الذي كان يُعامل معاملة الآلات دون مراعاة لإمكانياته وقدراته ومشاعره وإمكانية تطويره، ومع تطور طريقة إدارة الموارد

البشرية فقد ظهرت إدارة الموارد البشرية الخضراء في ظل مفاهيم التخضير التي ارتبطت بالاستدامة والتنمية المستدامة ومن هنا يتضح وجود مجال خصب لدراسة دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة.

- يُبرز العنوان متغيرات البحث بشكل واضح وهي كالتالي:
  - المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الخضراء
  - المتغير التابع: تحقيق التنمية المستدامة
- يؤخذ على الباحث أنه لم يبرز المجال التطبيقي للبحث حيث لم يتضح المجال المكاني للتطبيق وكذلك الزماني والبشري.

## 2/ المقدمة

- قدمت المقدمة بشكل موجز ودقيق للمتغير المستقل وهو إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال البدء بالحديث عن الموارد البشرية وأهميتها في ظل التقلبات المتسارعة في بيئة الأعمال ثم الحديث عن إدارة الموارد البشرية وأهميتها في ظل التقلبات والتحديات البيئية.
- يؤخذ على الدراسة أنها لم تخصص في المقدمة فقرة مستقلة للحديث عن المتغير التابع وهو تحقيق التنمية المستدامة بل قامت مباشرة بعد التمهيد للمتغير لمستقل بالدخول في صلب القضية البحثية من خلال بيان أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على الموارد البيئية للأجيال القادمة وذلك من خلال تخضير ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- لم ينجح الباحث في نهاية عرض المقدمة في الوصول إلى جوهر وصلب القضية البحثية حيث قامت الفقرة الأخيرة بتشتيت الأفكار بدل من تجميعها وتركيزها للوصول للفكرة البحثية حيث جاء فيها (وضمن هذا السياق تحاول منشآت الأعمال اليوم القيام بدورها الحيوي المتعلق بتلبية احتياجات المجتمع الإنساني من السلع والخدمات من خلال الاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية المختلفة والمواءمة ما بين البعدين الاقتصادي والبيئي) وهي فكرة عامة لا تركز على متغيرات البحث والعلاقة بينها.

## 3/ مشكلة الدراسة

- اعتمدت الدراسة على الفجوة البحثية في الدراسات السابقة في تحديد المشكلة البحثية حيث وجد الباحث أنه على الرغم من وجود أدبيات تتناول موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى حد كبير إلا أنه لا يزال هناك غموض مرتبط بالتنفيذ الفعال لسياسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات حول العالم لتحقيق ثقافة مطلقة للشركات الخضراء، حيث أن الأدبيات المتعلقة بالممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية لم تتوسع من منظور وظائف إدارة الموارد البشرية حيث أن إدارة الموارد البشرية لديها المزيد من الإمكانيات والنطاق لتحسين الأداء البيئي للمنشأة وهو ما ستركز عليه الدراسة حيث تتناول دور وظائف الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.
- لم يلخص الباحث مشكلة البحث في صورة سؤال رئيس ينبثق عنه تساؤلات فرعية وهو ما يؤخذ على الباحث.

## 4/ أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تركز الأهمية العلمية للدراسة على الإضافة النوعية للبحث العلمي في مجال الظاهرة والمتمثل في ندرة الدراسات التي تناولت الأبعاد الست لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاث (البيئية والاقتصادية والاجتماعية).

#### الأهمية التطبيقية:

ركزت الأهمية التطبيقية للدراسة على بيان الحاجة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لحل المشكلات البيئية بما يزيد من كفاءة ومستوى الأداء، ولكنها لم تركز على المجال التطبيقي بالتحديد وهو شركات الصناعات الغذائية المصرية.

### 5/ أهداف الدراسة:

- فيما يلي قراءة تحليلية لأهداف الدراسة وواقعيتها ومدى قابليتها للقياس:
  - 1. دراسة العلاقة بين تحليل وتصميم العمل الأخضر وبين التنمية المستدامة .
  - 2. دراسة العلاقة بين التوظيف الأخضر وبين التنمية المستدامة.
  - 3. دراسة العلاقة بين الأداء الأخضر وبين التنمية المستدامة.
  - 4. دراسة العلاقة بين التدريب والتطوير الأخضر وبين التنمية المستدامة .
  - 5. دراسة العلاقة بين التعويض والتحفيز الأخضر وبين التنمية المستدامة .
- تعتبر الأهداف واقعية وقابلة للقياس حيث يمكن قياس مدى تحققها إذ يمكن التعبير عنها بنتائج رقمية من خلال التحليل الإحصائي وقياس العلاقة بين المتغيرات بواسطة معاملات الارتباط ومعاملات الانحدار البسيط.

### 6/ مفاهيم الدراسة:

- في قراءة لمتغيرات الدراسة ومفاهيمها كما نظمها الباحث؛ نجد أن الباحث تناول المفاهيم البحثية خلال عرض الإطار الفكري للدراسة كما يلي:

#### المبحث الأول/ المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء):

عرضت الدراسة عدة تعريفات للمفهوم والتي تتلخص في مجملها بكونها إدارة حديثة للموارد البشرية تسعى لتنفيذ سياسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد داخل منشآت الأعمال، وبشكل أعم تعزز قضية الاستدامة البيئية.

#### أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء

وتناولتها الدراسة كمتغيرات فرعية مستقلة للدراسة وعرفت كما يلي:

- **تحليل وتصميم العمل الأخضر:** ويقصد بها تحليل وتصميم الوظائف بحيث لا تعتمد على استخدام الورق والاستعاضة عنه بأدوات التكنولوجيا لتخفيف التلوث البيئي.
- **التوظيف الأخضر:** جذب القوى العاملة ذات الاهتمام بالبيئة.
- **تقييم الأداء الأخضر:** تطوير نظم إدارة الأداء لتشمل الأهداف الخضراء للمنظمة.
- **التدريب والتطوير الأخضر:** تطوير المعارف والمهارات الإيجابية التي تتعلق بالبيئة مما يعزز استمرارية المنشأة.
- **التعويض والتحفيز الأخضر:** تقديم تعويضات وحوافز مادية ومعنوية نظير ممارساتهم الجيدة تجاه البيئة.

## المبحث الثاني: المتغير التابع (التنمية المستدامة)

وقد تناولها الباحث كـ "تقرير الاستدامة"، والذي يرى الباحث أنه مستند ثلاثي الأبعاد تقدمه المنشأة في شكل تقارير غير مالية تترجم رغبة وقدرة المنشأة على الاستمرار في العمل بكفاءة وفعالية دون التعدي على حقوق الأجيال المستقبلية.

وقد تناول الباحث أبعادها وعرفها كما يلي:

- البعد البيئي: يرتبط بالمعلومات المتعلقة بتأثير الشركات على البيئة وكيفية قياسها والإفصاح عنها.
- البعد الاقتصادي: ويركز على التأثير الاقتصادي الكبير في البيئة والمجتمع نتيجة للنمو الاقتصادي المتزايد وخاصة في قطاع الصناعة والانبعاثات الناتجة عنه.
- البعد الاجتماعي: يرتبط هذه المفهوم بأهمية المعلومات المتعلقة بتأثير أنشطة الشركات وعملياتها على المجتمع لكونه يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توزيع الموارد الطبيعية والاقتصادية.

## 7/ الدراسات السابقة

- قسمت الدراسة الدراسات السابقة حسب المتغيرات:

| الدراسة                                                                       | الهدف                                                                                                                              | مدى حداتها | أهم النتائج                                                                                                                                                                                                                                                                        | مدى ارتباطها بالدراسة الحالية                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أولاً: الدراسات التي تناولت المتغير المستقل " إدارة الموارد البشرية الخضراء " |                                                                                                                                    |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                               |
| دراسة محمد وآخرون (2020)                                                      | استكشاف مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركات السياحة المصرية فئة "أ"                                                   | حديثه      | أثبتت الدراسة أن هناك انخفاض واضح وبشكل كبير في تبني شركات السياحة المصرية لجميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.                                                                                                                                                      | تتشترك الدراسة مع الدراسة الحالية في أبعاد المتغير المستقل وهي: التحليل والتوصيف الأخضر، والاستقطاب الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت الخضراء. |
| دراسة زياني (2020)                                                            | تحديد الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها في تنمية القطاع السياحي                                                | حديثه      | عدم توافر إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاع السياحي.                                                                                                                                                                                                                         | تقيس الدراسة مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء وهي بذلك تشترك مع الدراسة في هذا الهدف.                                                                                |
| دراسة بكر (2022)                                                              | إختبار للدور الوسيط لكل من سلوك العاملين المؤيد للبيئة والوعي البيئي على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي. | حديثه      | وجود تأثير إيجابي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك المؤيد للبيئة والوعي البيئي على الأداء البيئي للفنادق الخضراء وغير الخضراء، كما ثبت وجود تأثير غير مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي من خلال توسط كل من سلوك العاملين المؤيد للبيئة ومن | تتناول الدراسة نفس المتغير المستقل الذي تتناوله الدراسة الحالية وهي بذلك مرتبطة بالدراسة الحالية.                                                                             |

|                                                                   |                                                                                                                                                                                        |       |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                   |                                                                                                                                                                                        |       | خلال الوعي البيئي للعاملين.                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |
| دراسة السيد (2023)                                                | إختبار لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية المستدامة في شركات الصناعات التحويلية بالعاشر من رمضان،                                                       | حديثه | وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد الميزة التنافسية المستدامة                                                                 | تتناول الدراسة نفس المتغير المستقل وتشارك أيضاً في جميع أبعاده مع الدراسة الحالية. وهي بذلك مرتبطة بالدراسة الحالية.                                                                                             |
| ثانياً: الدراسات التي تناولت المتغير التابع " التنمية المستدامة " |                                                                                                                                                                                        |       |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                  |
| دراسة: Garcia., et al (2021)                                      | تحليل الأثر الفردي والمشارك لمجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة على أهداف التنمية المستدامة.                                                                                              | حديثه | العامل الرئيسي المؤثر في رفع مستوى دمج المعلومات غير المالية في الإفصاح عن أهداف المستدامة هو تدريب المسئول التنفيذي على مسائل ومتطلبات الاستدامة.                               | تركز الدراسة على أهداف التنمية المستدامة، كما أن مجال التطبيق هو محاسبي وليس إداري وبذلك الدراسة غير مرتبطة بالدراسة الحالية.                                                                                    |
| دراسة Khan., et al (2021)                                         | بيان أثر المبادئ التنظيمية والتوجيهية للممارسات العالمية المستدامة على جودة تقارير الاستدامة بالتطبيق على عينة من مصارف بنغلاديش.                                                      | حديثه | المبادئ التوجيهية التنظيمية للممارسات المصرفية المستدامة أثرت بشكل إيجابي وسريع على الأداء الاجتماعي وجودة تقارير الاستدامة.                                                     | تناولت الدراسة جودة تقارير الاستدامة كمتغير تابع وقد أشارت الدراسة لهذا المفهوم للدلالة على متغير التنمية المستدامة وبذلك هناك ارتباط بين الدراسات.                                                              |
| ثالثاً: الدراسات التي ربطت بين المتغيرين                          |                                                                                                                                                                                        |       |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                  |
| دراسة إسماعيل (2021)                                              | دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية كمتغير وسيط في تحقيق العلاقة بين السياسات التنموية لاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة في المنظمات الحكومية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة في مصر. | حديثه | توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها؛ أنه ليس للسيطرة المشتركة ولا لتحديد الأهداف أي تأثير إيجابي على التزام موظفي البنك المتحد.                                            | تتناول الدراسة نفس متغيرات الدراسة الحالية، ولكن تختلف معها في أبعاد متغير الإدارة بالأهداف حيث تناولت الأبعاد التالية (السيطرة المشتركة- تحديد الأهداف) كما تناولت الالتزام الوظيفي كبعد دال على أداء العاملين. |
| دراسة خليفة (2021)                                                | توضيح الأمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الست في تحقيق التنمية المستدامة للمسؤولين عن الصيديات الخاصة بمحافظة أسيوط.                                                | حديثه | وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المتغير (المستقل) المشاركة في تحديد الأهداف، الثقة بين الرئيس والمرؤوس، التزام المرؤوسين في تحقيق الأهداف- التغذية الراجعة) على المتغير التابع. | تناولت الدراسة نفس المتغير المستقل الذي تتناوله الدراسة الحالية بنفس الأبعاد، ولكن اختلفت معها في تناول المتغير التابع وهو أداء المؤسسة الاقتصادية حيث تتناول الدراسة الحالية أداء العاملين كمتغير تابع.         |
| دراسة علي (2022)                                                  | التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد                                                                                                                                                   | حديثه | ترتبط إدارة الموارد البشرية إيجابياً بعلاقة قوية جداً بأداء العاملين.                                                                                                            | تناولت الدراسة نفس المتغير التابع الذي تتناوله الدراسة الحالية وهو أداء                                                                                                                                          |

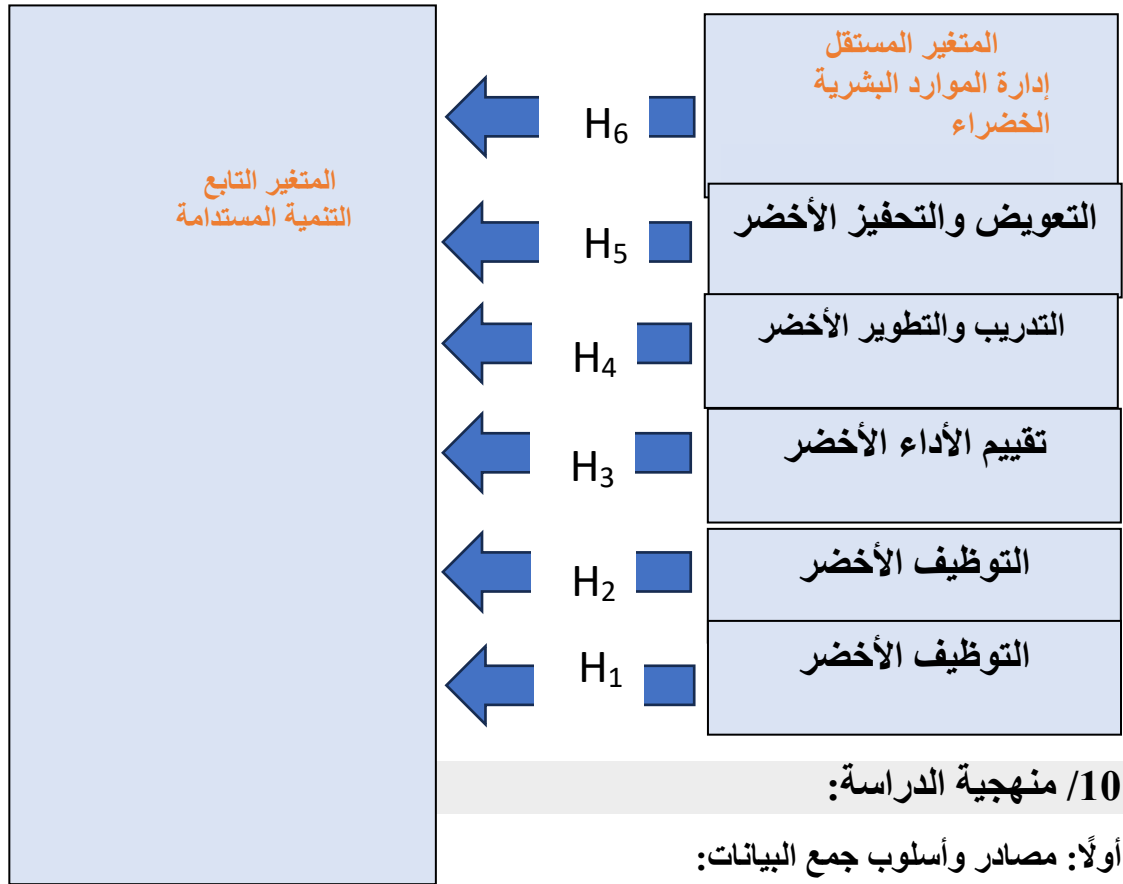
|                                            |  |                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة |  | العاملين، ولكن اختلفت معها في تناول المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية حيث تتناول الدراسة الحالية الإدارة بالأهداف كمتغير مستقل. |
|--------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- الدراسات السابقة التي تضمنتها الدراسة الحالية هي حديثة (2020-2022).
- تناولت الدراسات السابقة متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة أو منفردة وهي بالمجمل دراسات ذات ارتباط وثيق بالدراسة.
- اتفقت الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين المتغيرين على وجود ارتباط قوي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة.
- منهجياً؛ فقد اتفقت الدراسات فيما بينها في استخدام ذات المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك في استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من العينة، في حين اختلفت في البيئات المطبقة عليها، حيث طبقت على منظمات اقتصادية ومصارف ومنظمات أعمال ومنشآت سياحية.
- من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن الفجوة البحثية تكمن في أنه لم توجد دراسات سابقة تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة بنفس الأبعاد لكل منهما.

## 8/ فرضيات الدراسة

- من خلال ما تم تحديده استعراضه من نتائج للدراسات السابقة والفجوة البحثية في هذه النتائج؛ فقد خلصت الدراسة إلى بناء الفرضيات التالية:
  - الفرض الأول:  
"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل وتصميم العمل الأخضر وبين التنمية المستدامة"
  - الفرض الثاني:  
"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر وبين التنمية المستدامة".
  - الفرض الثالث:  
"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة".
  - الفرض الرابع:  
"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر وبين التنمية البيئية المستدامة".
  - الفرض الخامس:  
"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر وبين التنمية المستدامة البيئية".
  - الفرض السادس:  
"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بعناصرها مجتمعة وبين التنمية البيئية المستدامة".
- تتفق هذه الفروض مع ما تناوله الإطار النظري من أبعاد لمتغيرات الدراسة.
- تتفق الفروض مع أهداف الدراسة وتتطابق معها.
- تتفق الفرضيات مع عنوان الدراسة.

## 9/ نموذج الدراسة:



أولاً: مصادر وأسلوب جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على أسلوبين لجمع البيانات وهما:

- البيانات الثانوية: عن طريق الاطلاع على الكتب والورديات والرسائل العلمية العربية والأجنبية.
- البيانات الأولية: تم جمعها من مجتمع البحث باستخدام قائمة الاستقصاء تم تصميمه بالاستعانة بالدراسات السابقة وقد تم توزيعه على العينة بطريقة الكترونية.

ثانياً: المجتمع والعينة:

يضم مجتمع الدراسة مديري الموارد البشرية بشركات الصناعات الغذائية التابعة للشركة القابضة للصناعات الغذائية بالقاهرة الكبرى بجمهورية مصر العربية، وتم الاستعانة بأسلوب العينات، وتم تحديد العينة 32 مفردة.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية:

- أ- أساليب الإحصاء الوصفي: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات الدراسة.
- ب- أساليب الإحصاء الاستدلالي: وتمثلت في:
  - اختبار alpha s'Cronbach : لقياس الاتساق الداخلي أداة الدراسة (الاستبيان) وكذلك الثبات.

- تحليل الانحدار البسيط: لفحص أثر كل بُعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة وكذلك لفحص المتغير ككل على التنمية المستدامة.
- معامل الارتباط: لفحص العلاقة بين كل بُعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة وكذلك لفحص العلاقة بين المتغير ككل وبين التنمية المستدامة.

## 11. التحليل الإحصائي

- جاءت نتائج اختبار معاملات الصدق لفقرات محاور الاستبيان عالية وتتراوح بين 0.705 و 0.958 وهو ما يدل على درجة الصدق العالية جداً.
  - جاء المتوسط العام لجميع أبعاد متغير الإدارة بالأهداف بدرجة عالية وبمتوسط حسابي يتراوح من 3.35-3.86
  - أوضحت نتائج تحليل الارتباط وجود ارتباط بين متغيرات الدراسة وهي ارتباطات موجبة وسالبة وقوية وضعيفة وتراوح قيمة هذه المعاملات بين 0.076 و 0.791 وهو ما يدعم فروض الدراسة.
  - أظهرت نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط:
  - العلاقة بين المتغير الفرعي المستقل الأول والمتغير التابع معنوية وسالبة. (رفض الفرضية الأولى)
  - العلاقة بين المتغير الفرعي المستقل الثاني والمتغير التابع معنوية وسالبة. (رفض الفرضية الثانية)
  - العلاقة بين المتغير الفرعي المستقل الثالث والمتغير التابع معنوية وموجبة. (قبول الفرضية الثالثة)
  - العلاقة بين المتغير الفرعي المستقل الرابع والمتغير التابع معنوية وموجبة. (قبول الفرضية الرابعة)
  - العلاقة بين المتغير الفرعي المستقل الخامس والمتغير التابع معنوية وموجبة. (قبول الفرضية الخامسة)
  - العلاقة بين المتغير المستقل الرئيس والمتغير التابع غير معنوية وموجبة. (رفض الفرضية السادسة)
- هذا يشير إلى معنوية وإيجابية بعض المتغيرات المستقلة في علاقتها مع المتغير التابع، وسلبية وعدم معنوية بعض المتغيرات المستقلة الأخرى في علاقتها مع المتغير التابع.

## 11. النتائج والتوصيات:

- تم تحقيق أهداف الدراسة من خلال نتائج التحليل الإحصائي واختبارات الفرضيات كما هو موضح أدناه:
- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين تحليل وتصميم العمل الأخضر والتنمية المستدامة.
- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين التوظيف الأخضر والتنمية المستدامة.
- توجد علاقة دالة إحصائية بين الأداء الأخضر والتنمية المستدامة.
- توجد علاقة دالة إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر والتنمية المستدامة.
- توجد علاقة دالة إحصائية بين التعويض والتحفيز الأخضر والتنمية المستدامة.
- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بجميع أبعادها والتنمية المستدامة.

- يتبين من النتائج أنها أجابت بشكل مباشر على تساؤلات الدراسة وحقق أهدافها.
- **بخصوص التوصيات؛** لم تركز التوصيات على تعويض النقص في أثر بعض أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، حيث جاءت التوصيات فقط لمعالجة الخلل في مستوى بعض فقرات المتغيرات كما يلي:
  - إعداد برامج تدريبية للتوعية تهتم بالعناصر المتعددة التي تحافظ على البيئة في شركات الصناعات الغذائية.
  - إضافة المعلومات الخاصة بالتنمية البيئية المستدامة لمصر في 2030 لتنفيذ ما يتعلق منه بالموارد البشرية الخضراء
  - تسهيل استخدام وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات للربط بين شركات الصناعات الغذائية.
  - إعداد برامج متخصصة في مجالات تحليل وتصميم العمل الأخضر، قواعد التوظيف، إدارة للعاملين الجدد في الشركات محل الدراسة.
- التوصيات المقدمة قابلة للتطبيق حيث يمكن تطبيقها كما يلي:

| آلية التنفيذ                                                                                                                                     | التوصية                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الاستعانة بمراكز تدريب مهنية مؤهلة ومعتمدة لتدريب العاملين بالشركات محل الدراسة على آلية إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق الاستدامة البيئية. | إعداد برامج تدريبية للتوعية تهتم بالعناصر المتعددة التي تحافظ على البيئة في شركات الصناعات الغذائية.                |
| رفع مستوى التنسيق بين وزارة التخطيط بالتعاون مع وزارة التموين والشركة القابضة للصناعات الغذائية.                                                 | إضافة المعلومات الخاصة بالتنمية البيئية المستدامة لمصر في 2030 لتنفيذ ما يتعلق منه بالموارد البشرية الخضراء         |
| رفع مستوى التنسيق مع وزارة الاتصالات.                                                                                                            | تسهيل استخدام وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات للربط بين شركات الصناعات الغذائية.                         |
| التدريب داخل مراكز التدريب بالشركات محل الدراسة.                                                                                                 | إعداد برامج متخصصة في مجالات تحليل وتصميم العمل الأخضر، قواعد التوظيف، إدارة للعاملين الجدد في الشركات محل الدراسة. |