

خطة بحث

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية
المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠
دراسة ميدانية

إعداد الباحثة/
أسماء محمد إسماعيل الحازمي
أخصائي اتصالات إدارية

تحت إشراف/
د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن
د. فايز جراد

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٢	١/ مقدمة
٣	٢/ مصطلحات البحث
٤	٣/ مشكلة البحث
٥	٤/ أهمية البحث
٦	٥/ أهداف البحث
٦	٦/ تساؤلات البحث
٨	٧/ الدراسات السابقة
١٥	٨/ المنهجية وطرق البحث
١٥	٩/ أدوات البحث
١٦	١٠/ مجالات البحث
١٦	١١/ هيكل البحث
١٧	١٢/ قائمة المراجع

١ / مقدمة

يعتبر القطاع المصرفي أحد أكثر القطاعات الاقتصادية صرامة وجودة من ناحية دقة العمل والمخرجات، وهو ما تهدف إليه الرؤية الجديدة من ناحية التركيز على الجودة بشكل عام، والبنوك لن تجد صعوبة في التحول للخطة الوطنية الجديدة التي ستعكس على قطاع الأعمال وهو ما يدعمه البنك السعودي للاستثمار بقوة، خصوصاً استهدافها تنوع مصادر الدخل والاعتماد على العنصر البشري المؤهل، مما سيعطي دفعة قوية للاقتصاد، وسينعكس بشكل مباشر على نمو القطاع المصرفي (Majeed and Lafta, 2022).

فقد لوحظ في الآونة الأخيرة، اهتمام كبير في عالم الأعمال بموضوع التنمية المستدامة ودور الممارسات البيئية الخضراء؛ نظراً لظهور المشاكل البيئية والمنافسة العالمية والتي تشهد تهديداً على بقاء المنظمة واستمراريتها؛ مما فرض على المنظمات المعاصرة تعديل سلوكها المؤسسي من أجل تبني الممارسات الصديقة للبيئة وخلق ثقافة الإدارة الخضراء، وقد توصلت العديد من الدراسات والتجارب العالمية الى ان السبب الرئيسي في المشكلات البيئية هو نتيجة سلوك الحكومات والمؤسسات، يليها سلوك الافراد والمجتمعات؛ ولذلك اتجهت هذه المؤسسات الى دمج الإدارة البيئية مع العديد من الإدارات، ومن أهمها إدارة الموارد البشرية، والتي تم تسميتها بإدارة الموارد البشرية الخضراء Green Human Resources Management (GHRM) (Song et al., 2019).

حيث تلعب (GHRM) دوراً حيوياً في القضايا البيئية وتحقيق الاستدامة لموارد المنظمة، وتعتبر فلسفة أو نهج بيئي إداري يهدف الى دمج وتضمين الأهداف البيئية في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية كي تصبح صديقة للبيئة (خضراء)؛ وتساعد على تشجيع الموظفين على القيام بمبادرات خضراء في بيئة عملهم، مثل حوسبة إجراءات العمل أي تحويلها إلكترونياً؛ مما يقلل من استهلاك الورق، إعادة تدوير النفايات المكتبية، وعقد اجتماعات ومؤتمرات وبرامج تدريبية إلكترونياً (عن بُعد)؛ فكل ذلك يقلل من معدلات السفر والازدحام والتلوث وما يصاحب ذلك من إهدار للموارد (Yusoff et al., 2020)، وهذا يعني ان المنظمات الخضراء تشجع موظفيها على أن يكونوا أصدقاء للبيئة في مكان العمل، من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وضمن هذا السياق تحاول منظمات الأعمال القيام بدورها الحيوي المتعلق بتلبية احتياجات المجتمع الإنساني التنموية والبيئية بشكل متساوٍ بين أجيال الحاضر والمستقبل؛ وذلك من خلال الاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية المختلفة والمواءمة ما بين البعدين الاقتصادي والبيئي (Luu, 2019).

حيث تشهد بيئة الاعمال تحديات مختلفة وتغيرات مستمرة في ظل تزايد التغيير على جميع المستويات، مما يتطلب من إدارات المنظمات أن يتوافر لها القدر من الجاهزية والمبادرة للتعامل مع حالات التغيير المتنوعة، وإعتماد برامج للتغيير المخطط يتم من خلالها التطوير والذي تمثل الموارد البشرية الاداة الرئيسية لمواجهة تلك التغيرات (خليفة، ٢٠٢١).

وفى ضوء ما تقدم فإن هذه الورقة البحثية تسعى من خلال التقصى والتحليل إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ لدى العاملين في قطاع البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

٢ / مصطلحات الدراسة

تتناول الباحثة فى هذا الجزء المصطلحات الرئيسية للبحث وذلك على النحو التالى:

١/٢ إدارة الموارد البشرية الخضراء Green Human Resources Management

عرف كلاً من (Veerasamy et al., 2023) إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها خلق نمط جديد من ممارسات إدارة الموارد البشرية صديقة للبيئة، وتؤدي الى وجود كفاءات أفضل وتكلفة أقل، ومستوى عالٍ من مشاركة العاملين، والقدرة على الاحتفاظ بتلك الكفاءات بشكل أفضل.

٢/٢ التنمية المستدامة sustainable development

عرفها (Griggs, 2022) بأنها النشاط الذي يؤدي الى الارتقاء بالرفاهية الاجتماعية أكبر قدر ممكن، مع الحرص في استخدام الموارد الطبيعية المتاحة وبأقل قدر ممكن من الاضرار والإساءة الى البيئة. كما أوضح كلاً من (Acosta et al, 2020) أن مفهوم التنمية المستدامة يعني بأنها العملية التي تلبي أمانى وحاجات الحاضر، دون تعريض قدرة أجيال المستقبل على تلبية حاجاتهم للخطر بهدف تحسين نوعية حياة الانسان من منطلق العيش فى إطار القدرة الاستيعابية للبيئة المحيطة، حيث تركز فلسفة التنمية المستدامة على حقيقة هامة مفادها أن الاهتمام بالبيئة هو الاساس الصلب للتنمية بجميع جوانبها.

٣ / مشكلة البحث

تم إدخال الوعي البيئي في أنظمة الإدارة كوسيلة لإدارة البيئة من خلال أنشطة المنظمة، وفي هذا الاتجاه، يضع المديرون أنظمة ومعايير الإدارة البيئية لإبراز تصميمهم على أن يصبحوا صديقين للبيئة، حيث الإدارة الخضراء بأنها عملية على مستوى المنظمة لتطبيق الابتكار لتحقيق الاستدامة وتقليل النفقات والمسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية، ولقد عرضت بعض الدراسات كيفية تطبيق الإدارة الخضراء في المنظمات لضمان الترتيب المستمر للأنشطة وتقييمها من منظور بيئي للحد من التلوث ومنع حدوثه (Jaid & Methal, 2019)، والتي كان الغرض منها هو التحقق من العلاقة بين الوظائف الخضراء بأبعادها المتمثلة في (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب الأخضر، إدارة الأداء الخضراء، الأجور والمكافآت الخضراء) والأداء التنظيمي من قبل موظفي بنك ICICI بالهند، والتي توصلت الي وجود أثر إيجابي قوى بشكل جزئي فيما يتعلق بوظائف التعويض والمكافآت وإدارة الأداء الأخضر ومشاركة الموظفين ورفضه فيما يتعلق بوظائف التصميم الوصفي الأخضر، والاستقطاب والاختيار الأخضر (John & Sathiq, 2018). ودراسة (Maeen, 2018) والتي استهدفت التعرف على مستوى المشاركة في الممارسات الخضراء لمجموعة من المصارف التجارية في بنجلاديش، وتوصلت الدراسة الى ان اعتماد الممارسات له علاقة إيجابية مع زيادة الأداء، أيضاً اقترحت دراسة (Rimi, 2016) نموذج لأفضل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحسين الخدمات المصرفية الخضراء ووجدت ان الوظائف الخضراء لها علاقة إيجابية مع الوعي البيئي للتنفيذ الفعال للخدمات المصرفية الخضراء.

وبناءً عليه، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة تتطرق الدراسة الحالية لفهم أكثر عمقاً للوظائف الخضراء وتطبيقها بشكل علمي ومنهجي سليم، حتى تتمكن المنظمات من تحسين أدائها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بطريقة تتسم بالاستمرارية، حيث تعتبر الوظائف لإدارة الموارد البشرية من الأدوات القوية التي تجعل من المنظمات خضراء.

واستناداً لما سبق نجد ان مشكلة الدراسة تتمثل في وجود فجوة بين ما هو مأمول أن يكون والمتمثل في وجود أثر للوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية على الأداء، وما هو موجود بالفعل من اختلاف نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بأثر الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية، وهو ما كان أمراً دافعاً للدراسة الحالية لتتناوله هذه المتغيرات. وعلي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

"هل تؤثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة بالبنوك التجارية محل الدراسة، وكيف يسهم كل بنك من البنوك التجارية محل الدراسة في تحقيق التنمية المستدامة"

٤ / أهمية البحث - الأهمية العلمية (النظرية)

يُعتبر موضوع الدراسة من الموضوعات الأكاديمية الحديثة حيث أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء لا يزال في بدايته ويسعى الباحثون لتحقيق إضافات نوعية في هذا الشأن، وإلقاء الضوء على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لإثراء المكتبة الأكاديمية خاصة في قطاع البنوك. ويعتبر مفهوم التنمية المستدامة مفهوم متجدد بطبيعته يعتمد على تغير الظروف المحيطة ويختلف باختلاف الفترات الزمنية والمناطق الجغرافية، حيث تُجرى التنمية المستدامة في ثلاث مجالات رئيسة هي النمو الاقتصادي، وحفظ الموارد الطبيعية والبيئة، والتنمية الاجتماعية، وإن من أهم التحديات التي تواجهها التنمية المستدامة هي العمل على زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو وفرص العمل في القطاع الرسمي والقضاء على الفقر، من خلال التشجيع على اتباع أنماط إنتاج واستهلاك متوازنة، دون الإفراط في الاعتماد على الموارد الطبيعية (السكران و طويقات، ٢٠١٧).

وقد يزيد من أهمية الدراسة هي ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة ومدى ارتباط ومساهمة المورد البشري في التقليل من التأثيرات البيئية السلبية والحفاظ على الأداء البيئي المستدام ودوره في تحقيق التنمية المستدامة عن طريق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، لذلك كان لابد من فهم العوامل الرئيسية لإنشاء وممارسة والحفاظ على السلوكيات المبتكرة ذات الصلة بالبيئة من خلال إدارة الموارد البشرية بطريقة أكثر صداقة للبيئة.

- الأهمية التطبيقية

تكمن أهمية هذه الدراسة من الناحية التطبيقية في كونها ستطبق في قطاع مالي حيوي، وهو القطاع المصرفي بالمملكة العربية السعودية الذي يُعد من أكبر القطاعات الخدمية وأكثرها مساهمة في عملية الاستثمار وبالتالي في الناتج المحلي الإجمالي، كما أن هذه الدراسة تمثل أحد أهم دعائم النظام المالي الذي له إسهامات كبيرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي حل مشكلتي الفقر والبطالة وتعزيز الرخاء المشترك، مع التركيز على احترام احتياجات المجتمع والبيئة، فالموارد الطبيعية لديها القدرة على دفع عجلة النمو والتنمية والحد من الفقر، لذلك سعت المملكة العربية السعودية جاهدة في التركيز على القطاعات

المصرفية التي تسهم في تحقيق النمو والتنمية المستدامين، من خلال حماية المجتمعات المحلية، والحد من الآثار البيئية الناتجة عن عملياتها الانتاجية.

لذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على ماهية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في ذلك القطاع التي من شأنها أن تسهم في تعزيز فاعلية هذه البنوك في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وخصوصاً فيما يتعلق بالنُبع البيئي وعلى المدى البعيد.

٥/ أهداف البحث

تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن صياغتها على النحو التالي:

١/٥ التعرف على مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في قطاع البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على الفروق لهذه الممارسات تبعاً للمتغيرات الديموجرافية المتمثلة في (الدرجة الوظيفية، سنوات الخدمة) وتحديد أكثر الممارسات المطبقة.

٢/٥ التعرف على مستوى تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في قطاع البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على الفروق لهذه الممارسات تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للعاملين المتمثلة في (الدرجة الوظيفية، سنوات الخدمة).

٣/٥ التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كأداة لتحقيق التنمية المستدامة في قطاع البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية

٤/٥ تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات اعتماداً على نتائج الدراسة حول تحقيق التنمية المستدامة من خلال الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية والتي يأمل أن يستفيد منها قطاع البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

٦/ تساؤلات البحث (الفروض)

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة وفي حدود علم الباحثة وما تم التوصل اليه من دراسات، اتضح أن هناك قلة نسبية في الدراسات التي تناولت هذه العلاقة، فقد أشارت دراسة (Chaudhary, 2019) الى أن هناك

حاجة ملحة لتضمين بُعد الاستدامة في أنظمة الموارد البشرية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، كما أكدت دراسة (إسماعيل، ٢٠١٩) و(الحراشة، ٢٠١٨) لوجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة، كما لوحظ أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء منخفض ومستوى تحقيق التنمية المستدامة منخفض بالجامعات الحكومية المصرية، وبناءً على ما سبق، فقد قام الباحث بصياغة عدد من الفروض البحثية بغرض اختبارها تطبيقياً والتي تتمثل فيما يلي:

١/٦ الفرض الرئيس الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (٠,٥) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء) في تحقيق التنمية المستدامة في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

ينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

١/١/٦ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (٠,٥) لبُعد الاستقطاب والاختيار الأخضر كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

٢/١/٦ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (٠,٥) لبُعد التدريب الأخضر كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

٣/١/٦ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (٠,٥) لبُعد تقييم الاداء الأخضر كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

٤/١/٦ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (٠,٥) لبُعد الأجور والمكافآت الأخضر كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

٧/ الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء عرضاً لبعض الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتنمية المستدامة، وذلك بعد مراجعة الأبحاث والدوريات المتخصصة وفقاً لما يأتي:

١/٧ الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء

١/١/٧ دراسة (فوزي، ٢٠٢٥)

استهدفت الدراسة معرفة مدى توافر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ميدانية في البنوك المصرية، وقد تكون مجتمع البحث من (بنك القاهرة، بنك فيصل، بنك البركة، بنك قطر الوطني الاهلي، مصرف أبو ظبي الاسلامي)، وتم جمع البيانات من (٣٣٠) مفردة من مديري الادارات ورؤساء الاقسام والعاملين بإدارة الموارد البشرية الخضراء في البنوك محل الدراسة (بنك القاهرة، بنك فيصل، بنك البركة، بنك قطر الوطني الاهلي، مصرف أبو ظبي الاسلامي)، وتم استخدام في تحليل البيانات الوسط الحسابي لتحديد اتجاهات استجابات مفردات عينة الدراسة، ومعامل ألفا كرونباخ (Alpha) لقياس ثبات قائمة الاستقصاء.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات مفردات عينة البحث تجاه ممارسات الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، نظم المكافآت والحوافز الخضراء، الشمول الأخضر) في كل بنك على حدة.

٢/١/٧ دراسة (السيد، ٢٠٢٤)

استهدفت الدراسة تحديد أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التميز التنظيمي. حيث يتكون مجتمع الدراسة من الافراد العاملين في البنك الاهلي المصري وبنك مصر في محافظة القاهرة. وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالبنك الاهلي وبنك مصر بمحافظة القاهرة، وعددها (٣٨٦) مفردة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها وتفسيرها باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة، وقد تم استخدام مقاييس الاحصاء الوصفي للاجابة على تساؤلات الدراسة ومعاملات الارتباط والانحدار واختبار الفرضيات.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على التميز التنظيمي، أن أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة في (الاختيار والتوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، المشاركة الخضراء هي الابعاد الأكثر شمولاً.

٣/١/٧ دراسة (Alsahafi & Algarni, 2023)

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، والعلاقة بينهم في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة، بالإضافة الى تحديد مدى تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كوسيط في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المكافآت الخضراء، إدارة الأداء الخضراء) والأداء المستدام. وقد بلغت حجم العينة (٢١٣) موظفاً وموظفة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة كان مرتفعاً. وأن هناك أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المكافآت الخضراء، إدارة الأداء الخضراء) على تحقيق الأداء المستدام، وأن سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لا تتوسط العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام، وأن هناك فروق بين آراء أفراد العينة حول تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة باختلاف سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق وفقاً للمنصب الوظيفي والعمر.

٤/١/٧ دراسة (نجم وهلال، ٢٠٢٣)

استهدفت الدراسة التعرف على تأثير الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية على المواطنة البيئية لدى العاملين بمنظمات قطاع الاعمال العام بمصر، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء والموظفين العاملين بمنظمات قطاع الاعمال العام بمنطقة وسط الدلتا بمصر، ومن خلال أخذ أسلوب العينات العشوائية الطبقية بلغت عينة الدراسة (٤٢٩) موظف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي بين الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب الأخضر، المكافآت الخضراء، إدارة الأداء الخضراء، المشاركة الخضراء) وأبعاد المواطنة البيئية (المشاركة المدنية البيئية، المساعدة البيئية، المبادرة البيئية). كما توصلت الدراسة الى ان هناك ثلاثة ممارسات خضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر،

المشاركة الخضراء، إدارة الأداء الأخضر) لها تأثير معنوي إيجابي على المبادرة البيئية، وأن هناك ثلاثة ممارسات خضراء لإدارة الموارد البشرية (المشاركة الخضراء، المكافآت الخضراء، التدريب الأخضر) لها تأثير معنوي إيجابي على المساعدة البيئية، وأن هناك ثلاثة ممارسات خضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر، المشاركة الخضراء، التدريب الأخضر) لها تأثير معنوي إيجابي على المشاركة المدنية البيئية.

٥/١/٧ دراسة (Obeidat, 2021)

استهدفت الدراسة التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والاختيار الأخضر، والتدريب والتنمية الخضراء) على الأداء البيئي؛ إضافة الى ذلك تم دراسة الدوافع الرئيسية والحوافز التي تحول دون تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وقد شمل مجتمع الدراسة عدد (١٠١) من موظفي إدارة الموارد البشرية العاملين في القطاع الخاص الأردني (قطاع الصناعات التعدينية والدوائية)، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة الى وجود تأثير إيجابي للاستقطاب والاختيار الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر على الأداء البيئي لشركات التعدين والأدوية الأردنية، كما ان هناك دوافع ونتائج إيجابية لإدارة الموارد البشرية الخضراء التي تؤثر على تطبيقها.

٢/٧ الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المستدامة

١/٢/٧ دراسة (Alkhaldi & Mohamed, 2024)

استهدفت الدراسة قياس أثر الاقتصاد المعرفي على التنمية المستدامة في الاقتصاد الكويتي خلال الفترة الزمنية (٢٠٠٠-٢٠٢٢). حيث تم اختبار الفرض الأساسي وهو "أن الجوانب المختلفة للاقتصاد المعرفي لها أثر إيجابي على التنمية المستدامة في الكويت". ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد المفاهيم المختلفة لاقتصاد المعرفة وجوانبه ومؤشراته الأساسية، ثم دراسة العلاقة بين اقتصاد المعرفة والنمو الاقتصادي وانتقال الأثر إلى أبعاد التنمية المستدامة، مع تحليل وضعه النسبي في الكويت على مستوى الأداء العام لمؤشر اقتصاد المعرفة (KEI) ومن ثم على مستوى المتغيرات الفرعية التي تعبر عن الجوانب المختلفة لقياس دوره. وتم إجراء القياس باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية OLS، ثم تم اختبار العلاقة السببية بين المؤشر العام لاقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة.

وقد توصلت الدراسة الى أن هناك تأثير إيجابي وكبير لأغلب جوانب الاقتصاد المعرفي المتمثل في الابتكار وتكنولوجيا المعلومات والبحث العلمي على الإنتاجية الإجمالية لعوامل التنمية المستدامة وبالتالي النمو الاقتصادي، كما أن هناك تأثير سلبي وكبير التأثير على البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومؤشر الاستثمار البيئي واستخدام الوقود الأحفوري. كما أظهر اختبار "جرانجر - السببية" وجود علاقة سببية تمتد من مؤشر اقتصاد المعرفة الشامل (KEI) إلى معدل نمو الإنتاجية الإجمالي لمؤشر التنمية المستدامة، وأيضاً إلى معدل النمو الاقتصادي.

٢/٢/٧ دراسة (Mahmoud, 2024)

استهدفت الدراسة التعرف على خصائص الموارد البشرية وبيئة البحث العلمي في جامعة تشرين ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة قوامها (١٠٠) عضو بين مدرس وأستاذ مساعد وأستاذ. واعتمد البحث المنهج التحليلي الوصفي بأسلوبه المسحي في توصيف خصائص العينة وتحليل إجاباتها على محاور الاستبيان بالاستعانة ببرنامج SPSS 20، وقد بينت نتائج البحث غنى الجامعة بكوادرها البشرية المؤهلة بشكل جيد، وأن بيئة البحث تتمتع بمستوى متوسط من حيث الغرض الذي صممت لأجله، بالمقابل وجود مستوى منخفض لتمويل البحث العلمي حيث جاء بدرجة موافقة منخفضة.

وقد توصلت الدراسة الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة تعزى للمرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع البحث العلمي ودور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة.

٣/٢/٧ دراسة (المقاطع، ٢٠٢٤)

استهدفت الدراسة تفعيل دور المراجعة الداخلية في تطبيق أبعاد التنمية المستدامة في الشركات الكويتية، والتعرف على محاور وأبعاد وخطوات تطبيق التنمية المستدامة في الواقع المعاصر، أيضاً الوقوف على طبيعة تطبيق أبعاد التنمية المستدامة في الشركات الكويتية، و اختبار دور المراجعة الداخلية في تفعيل تطبيق التنمية المستدامة على عينة من الشركات الكويتية، سوف تعتمد الدراسة علي النموذج الايجابي Positive Model والذي يركز على تفسير نتائج البحث الميدانية والنظرية، تم تحديد مجتمع الدراسة الميدانية في أربع فئات تتمثل في (مديرى إدارة المراجعة الداخلية والعاملين بها في الكويت، أعضاء مكاتب المحاسبة والمراجعة، أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التجارة والاعمال بالكويت، مستخدمي الاعمال المحاسبية)، كما تم استخدام قائمة الاستقصاء لضمان جودة ما يتم الحصول عليه من بيانات.

وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية عالية بين تفعيل الابعاد الحديثة للمراجعة الداخلية (إدارة المخاطر، إضافة القيمة، والحوكمة) وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة. تم

تأكيد صحة الفرض الاول من خلال الاحصاء الوصفي لمحور الاستبيان الاول، والذي أظهر أن الشركات الكويتية تظهر اهتمامًا كبيرًا بتنفيذ الابعاد الحديثة للمراجعة الداخلية.

٤/٢/٧ دراسة (زلط، ٢٠٢٤)

استهدفت الدراسة التعرف على أثر ريادة الاعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على العاملين في البنوك المصرية الخاصة، حيث تم توزيع (٣٨٤) قائمة استقصاء على العاملين في البنوك المصرية الخاصة، وتم استخدام اختبار "الفا كرونباخ" لقياس صدق الاستجابات، وكذلك ثبات فقرات قائمة الاستقصاء، التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ويستخدم هذا الامر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما.

وقد توصلت الدراسة الى وجود أثر ذا دلالة إحصائية لريادة الاعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، كما لا يوجد فروق بين استجابات المبحوثين لمدى اتباع منهج ريادة الاعمال وأثره في تحقيق اهداف التنمية المستدامة والتي يرجع الى المتغيرات التالية: (النوع، السن، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة في البنك).

٥/٢/٧ دراسة (هرموزي وامحمد، ٢٠٢٤)

استهدفت الدراسة بيان مدى أهمية الذكاء الاصطناعي والاستراتيجيات المتبعة من اجل تحسين الكفاءة واتخاذ قرارات أفضل في إيجاد الحلول للمشكلات المعقدة في مختلف المجالات الاقتصادية والقضايا الاجتماعية وتحسين القرارات السياسية لتحقيق الاستدامة، كما سلطت الدراسة الضوء على دولة الإمارات العربية المتحدة نظرا لريادتها في جميع المجالات المختلفة ومعرفة أهم الاستراتيجيات التي اتبعتها الدولة لتحقيق التطور التكنولوجي والاقتصادي التي سعت من اجله الحكومة، حيث اعتمدت على الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي الشامل وإطلاق إستراتيجية "الذكاء الاصطناعي لعام ٢٠٣١" بهدف تطبيق التكنولوجيا في مختلف القطاعات وتهدف إلى تعزيز مكانة الإمارات كمركز عالمي للابتكار والتطوير في مجالات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي وتسعى إلى تحقيق أهداف الإمارات المئوية في عام ٢٠٧١م لكي تصبح أول حكومة إماراتية في العالم تستثمر في مجال الذكاء الاصطناعي.

وقد توصلت الدراسة الى استخدام التحليلات الضخمة والذكاء الاصطناعي لتحسين تخطيط المدن وإدارة الموارد بكفاءة أكبر، دعم الابتكارات الرقمية والتكنولوجية من خلال منصات وفعاليات دولية لتبادل الخبرات وتطوير حلول جديدة.

٦/٢/٧ دراسة (Garcia et al., 2021)

استهدفت الدراسة تحليل الأثر الفردي والمشارك لمجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة على أهداف التنمية المستدامة، وذلك بالتطبيق على عينة تتكون من (١٥٣٥) شركة دولية خلال الفترة من ٢٠١٥ إلى ٢٠١٧ لمعرفة إلى أي مدى تؤثر العوامل الخارجية والداخلية في الإفصاح عن أهداف التنمية المستدامة. وقد توصلت الدراسة إلى أن العامل الرئيسي المؤثر في رفع مستوى دمج المعلومات غير المالية في الإفصاح عن أهداف المستدامة هو تدريب المسئول التنفيذي على مسائل ومتطلبات الاستدامة وذلك بالإضافة إلى العوامل الأخرى المتمثلة في حجم الشركات، والحوافز المالية المرصودة، وطلبات المستثمرين، بالإضافة إلى حجم مجلس الإدارة.

٣/٧ الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة

١/٣/٧ دراسة (على، ٢٠٢٢)

استهدفت الدراسة التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة بالإضافة إلى الدراسة الميدانية التي طبقت على عينة قدرها (١٥٣) مفردة من مديري الموارد البشرية بالشركات الصناعية بمدينة السادات، وتم استخدام قائمة الاستقصاء للحصول على البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، كما تؤثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة.

١/٣/٢ دراسة (اسماعيل، ٢٠٢١)

استهدفت الدراسة التعرف على دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية (GMHR) كمتغير وسيط في تحقيق العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة في المنظمات الحكومية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة في مصر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب

الاستقصاء في جمع البيانات، حيث تمثلت عينة الدراسة في (٣٢٠) مفردة قابلة للتحليل من أصل (٤٠٠) مفردة، خلال الفترة الزمنية من يناير ٢٠٢٠ الى فبراير ٢٠٢١.

وقد توصلت الدراسة الي عدم وجود لإدارة الموارد البشرية الخضراء (GMHR) كمتغير وسيط في العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة.

٢/٣/٢ دراسة (خليفة، ٢٠٢١)

استهدفت الدراسة توضيح لأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الست في تحقيق التنمية المستدامة للمسؤولين عن الصيدليات الخاصة بمحافظة أسبوط، واعتمدت الدراسة على تحليل (٩٨) قائمة استقصاء كعينة للدراسة بمعدل استجابة ٨٣,٠٥٪ كانت صالحة للتحليل الاحصائي.

وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة غير معنوية سالبة بين تحليل وتصميم العمل الأخضر، والتوظيف الأخضر، وإدارة السلامة والصحة المهنية الخضراء، كمتغيرات مستقلة وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع، أيضاً توصلت الدراسة الى وجود علاقة معنوية موجبة بين تقييم الأداء الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتعويضات المالية الخضراء، كمتغيرات مستقلة وبين التنمية المستدامة كمتغير تابع.

التعقيب على الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية

١- أظهرت الدراسات السابقة في مجالات وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتنمية المستدامة، وجود ندرة نسبية في الدراسات العربية، ونظراً لذلك اعتمد الباحث على الدراسات الأجنبية التي كان لها عظيم الأثر في إضافة نظرة أشمل لموضوع الدراسة.

٢- نجد أن معظم الدراسات السابقة لم تركز على توضيح العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة في دراسة واحدة بشكل مباشر

٣- ان الدراسة الحالية تجمع أبعاد عديدة لإدارة الموارد البشرية الخضراء، مثل الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، بهدف التعرف على أفضل الوظائف التي تتوافق مع البيئة السعودية، وهذا يعتبر مدخلاً وتحليلاً مغايراً لما تم في الدراسات الأجنبية السابقة.

٤- أشارت الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء الى ان بعض النتائج المتعلقة بهذا المتغير تختلف من بلد لآخر، ومن قطاع لآخر، ومن بيئة وطبيعة عمل الى اخرى، لذلك جاءت الدراسة بمتغيرات في بيئة مختلفة عن البيئات التي درست إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتي كان معظمها في بيئات صناعية وخدمية متقدمة تختلف عن البيئة السعودية.

وعليه فإن الفجوة البحثية التي استندت إليها الدراسة الحالية تتمثل في تحليل طبيعة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالتطبيق على البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية، حيث تبين أن هناك قصوراً واضحاً في الدراسات السابقة، وهو ما تسعى إلى تحقيقه الدراسة الحالية.

٨ / المنهجية وطرق البحث

سوف تعتمد الدراسة الحالية على مزيج بين منهجين بحثيين، وهما المنهج الاستقرائي الذي يعتمد على الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية الموثوقة، بالإضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة وتحليل الظاهرة وجمع البيانات عنها وتحليلها والخروج منها بنتائج وتوصيات. حيث يتمثل مجتمع الدراسة في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية بالرياض، وسوف تكون عينة الدراسة جزءاً من هذا المجتمع والتي ستمثل في عينة قسدية من الموظفين داخل تلك البنوك.

٩ / أدوات البحث (أدوات جمع البيانات)

سوف تعتمد الدراسة على الاستبيان كأداة في جمع البيانات يتكون من مجموعة من المحاور التي تجيب على أسئلة الدراسة وتحقق أهدافها، بالإضافة إلى استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS في تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان.

١٠ / مجالات البحث (بشري - مكاني - زمني)

- المجال البشري: عينة من الموظفين داخل البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.
- المجال المكاني: الرياض
- المجال الزمني: عام ٢٠٢٥م.

١١ / هيكل البحث

- الفصل الأول: مقدمة الدراسة وسوف تتناول تمهيد للدراسة والمشكلة البحثية وأهمية الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها.
- الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة.
- الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.
- الفصل الخامس: ملخص الدراسة وفيه يتم تقديم خاتمة للدراسة بالإضافة إلى التوصيات والمقترحات بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

١٢ / قائمة المراجع

١٢ /١ المراجع العربية

- السيد، سندس محمد إمام (٢٠٢٤)، أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التميز التنظيمي في منظمات الاعمال: دراسة ميدانية على العاملين في البنك الأهلي المصري وبنك مصر، *مجلة البحوث الإدارية*، العدد الاول، المجلد (٤٢).
- المقاطع، عبد الله يوسف عبد الله (٢٠٢٤)، دور المراجع الداخلي في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات الكويتية-دراسة ميدانية، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، العدد خاص، الجزء الثالث، المجلد (١٦).
- إسماعيل، إيناس أحمد (٢٠٢١)، دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة: دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*.
- خليفة، المعتر باهلل البرنس محمد (٢٠٢١)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة - جامعة دمياط، العدد (٢)، المجلد (٢).
- زلط، محمد على محمود (٢٠٢٤)، أثر ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على العاملين في البنوك المصرية الخاصة، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، العدد الثاني، الجزء الثالث، المجلد الخامس.
- على، أيمن حسن (٢٠٢٢)، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، *مجلة الدراسات المالية والتجارية*، العدد (٣).
- نجم، عبد الحكيم احمد ربيع؛ هلال، محمد رشدى السعيد (٢٠٢٣)، العلاقة بين الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية والمواطنة البيئية في المنظمة: بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الاعمال العام بمنطقة وسط الدلتا، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، العدد (٢)، المجلد (٤٧).
- هرموزى، أحلام؛ امحمد، اممر بوزيد (٢٠٢٤)، استراتيجيات الذكاء الاصطناعي في تحقيق التنمية المستدامة تجربة الامارات العربية المتحدة، *مجلة الجغرافيا الاقتصادية*، العدد (٢)، المجلد (١).

- Alkhaldi, J. M. D., Mohamed, W. A. (2024). “The Role of the Knowledge Economy in Achieving Sustainable Development in Kuwait in the Period (2000-2022)”, *Alexandria Science Exchange Journal*, Vol. (45).
- Alsahafi, R. H., and Algarni, M. A. (2023). “The Impact of Green Human Resources Management (GHRM) Practices on Achieving Sustainable Performance and the Mediating Role of Environmental Organizational Citizenship Behavior A Field Study on Human Resources and Social Development Ministry Employees in Jeddah Provence”, *Arab Journal for Scientific Publishing*, Vol. (61).
- Acosta, L. A., Maharjan, P., Peyriere, H. M., & Mamiit, R. J. (2020). Natural capital protection indicators: Measuring performance in achieving the Sustainable Development Goals for green growth transition. *Environmental and Sustainability Indicators*, 8, 100069.
- Garcia-Sanchez, I.-M., & et al., (2021), The drivers of the integration of the sustainable development goals into the non-financial information system: Individual and joint analysis of their influence, *Sustainable Development*.
- Grigg, N. P., Goodyer, J. E., & Frater, T. G. (2020). Sustaining lean in SMEs: key findings from a 10-year study involving New Zealand manufacturers. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(5-6).

- Luu, T. T., (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. ***Journal of Sustainable Tourism***, Vol (27), NO. (8).
- Mahmoud, N. (2024). "The reality of human resources and scientific research at Tishreen University and its impact on sustainable development", ***Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Biological Sciences Series***, Vol. (46) No. (1).
- Majeed, O. R. and Lafta, B. S. (2022). "The effect of organizational immunity in enhancing the strategic capabilities of the company: an applied study on the Iraqi general insurance company", ***International Journal of Health Sciences***, vol. (6).
- 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***.
- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. ***Management Science Letters***, 8 (10).
- Song, Z., Daryanto, A., & Soopramanien, D. (2019). Place attachment, trust and mobility: Three-way interaction effect on urban residents' environmental citizenship behaviour. ***Journal of Business Research***, 105.

- Veerasamy, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2023). Green Human Resource Management and Employee Green Behaviour: Participation and Involvement, and Training and Development as Moderators. South Asian ***Journal of Human Resources Management***, 23(5).
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. ***Global Business Review***, 21(3).