

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استدامة المشاريع وفق رؤية 2030 في
المملكة العربية السعودية

The role of green human resource management practices on the
sustainability of projects according to Vision 2030 in the Kingdom of Saudi
Arabia

إعداد:

أمل الحربي: 20222005693

أنس الشهراني: 20222005975

د. علي العثمان: 20212005282

عماد باعوض: 20222006054

غيث الهاشمي: 20222006223

محمد اليامي: 20212005255

محمد برناوي: 20222005778

مشعل السويديان: 20222006123

معتصم باكرع: 20222005559

هيثم حنش: 20222005529

إشراف:

د. فاطمة مصطفى

أ. وليد سليمان

2022 م

قائمة المحتويات		
الرقم	المحتوى	رقم الصفحة
-	المقدمة	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها		
1 - 1	مشكلة الدراسة	5
2 - 1	أهمية الدراسة	6
3 - 1	أهداف الدراسة	7
4 - 1	أسئلة الدراسة	7
5 - 1	المنطلقات النظرية للدراسة	8
الفصل الثاني: متغير الدراسة والدراسات السابقة		
1 - 2	مفهوم الموارد البشرية الخضراء	9
2 - 2	الدراسات السابقة	10
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة		
1 - 3	المنهجية وطرق البحث	14
2 - 3	حدود الدراسة	15
3 - 3	عينة الدراسة	15
4 - 3	الأساليب الإحصائية المستخدمة	15
5 - 3	الجداول التكرارية والنسبية	18
6 - 3	صدق أداة القياس	21
7 - 3	ثبات أداة القياس	24
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها		
1 - 4	نتائج الدراسة	25
الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح		
1 - 5	التوصيات	36
الملاحق		
-	قائمة المراجع	
-	استبانة الدراسة	
-	ملخص الدراسة باللغة العربية	
-	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	

فهرس الجداول		
رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
19- 18	عدد ونسبة المبحوثين في العينة	1
22	صلاحية واعتمادية بُعِد مفهوم التوظيف الأخضر (عناصر المجموعة الأولى)	2
23-22	صلاحية واعتمادية بُعِد مفهوم تقييم الأداء الأخضر (عناصر المجموعة الثانية)	3
23	صلاحية واعتمادية ب دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	4
24	معامل الثبات	5
25	محكمات الحكم على درجة تحقق كل عبارة	6
26	نتائج السؤال الأول	7
27	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر بالمملكة العربية السعودية	8
28	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم تقييم الأداء الأخضر بالمملكة العربية السعودية	9
30	مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء (الجنس)	10
31	مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء (العمر)	11
33	مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء (المؤهل العلمي)	12
34	مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء (جهة العمل)	13
35	مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء (الخبرة العملية)	14

المقدمة:

في الماضي حيث كان عالمنا الأخضر النقي بعيداً تماماً عن ملوثات اليوم، لم يكن في الحسبان أن تكتسي الأرض بذلك الكم المخيف من تلك الانبعاثات الغازية السامة، أصبحت مشكلة تلوث البيئة خطراً حقيقياً يهدد الجنس البشري، بل يهدد حياة كل الكائنات الحية والنباتات، إنها مشكلة عالمية تطوف القارات وتغزو مدننا العربية، ونحن هنا في المملكة العربية السعودية جزء مؤثر وقوي من هذا العالم.

لقد برزت تلك المشكلة نتيجة للتقدم التقني والصناعي والحضاري للإنسان، بالإضافة إلى تزايد عدد السكان عالمياً وخاصة في الدول النامية، أدى ذلك إلى الضغط على كافة الموارد البيئية والطبيعية، لقد غزى التلوث كل أنماط الحياة ويات يلامس حياتنا وأرضنا بشكل مستمر.

إن كوكبنا وأرضنا ووطننا أمانة في أعناقنا سنلمسها في يومنا من الأيام للأجيال القادمة والتي بعدها وكردة فعل لذلك لقد برز الكثير من الرواد والناشطين والمنظمات والدول شرقاً وغرباً تدعو إلى تدارك الأمر، وبذل المزيد من الجهود لمكافحة كل مظاهر التلوث ونشر الوعي للممارسات الملائمة للحفاظ على كوكبنا.

لقد أصبحت القضية تتعلق بالوجود البشري على الكرة الأرضية، وعلى النطاق المحلي – المملكة العربية السعودية – تحديداً انطلقت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بقيادة صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان آل سعود حفظه الله، لقد وضعت الاستدامة ضمن أهم جهود رؤية السعودية 2030 منذ انطلاقتها.

وفي سنة 2021 أعلنت المملكة العربية السعودية أنها تهدف إلى الوصول للحياد الكربوني (صفر في المئة صافي انبعاثات الكربون) بحلول عام 2060. إن هذه الرؤية الطموحة والمشاريع الجبارة إنما أتت لتعمل جاهدة لجعل مدن السعودية مدن خضراء متناغمة مع الإنسان. ومن تلك الممارسات والمفاهيم التي بدأت تلامس كثيراً من رواد الأعمال وأصحاب المال هو إدارة الموارد البشرية الخضراء، إنها إحدى الركائز الملائمة والمناسبة للتصدي لكل تحديات التلوث في المملكة العربية السعودية.

إنه المسار الذي يتوجب على المنظمات والشركات والمؤسسات وجميع الكيانات الحكومية والقطاعات في السعودية أن تمارسه لمحاربة التلوث والحفاظ على هذا الوطن الغالي، إنه المسار الذي سيجعل المملكة العربية السعودية قادرة بكل ثقة عالية على المنافسة في الاقتصاد المحلي والعالمي، إنه المسار الداعم والضامن لاستدامة المشاريع وفق رؤية 2030 . إن مشاريع رؤية 2030 تصب كل أهدافها نحو جودة الحياة، والحفاظ على الأرض ومكافحة التلوث لا سيما أن مدينة " ذا لاين "المدينة الذكية الواقعة في نيوم، ذلك المشروع العملاق النادر على وجه الكرة الأرضية الطولي الشكل على امتداد 170 كم المدعومة بنسبة 100 % بالطاقة المتجددة.

إن وجود مثل هذه المدينة النادرة الوجود يستدعي وجود بيئة مال وأعمال متناسقة ومنسجمة وفق رؤية 2030 وتعمل جاهدة على استدامة هذا المشروع العملاق، إن التنبؤات الأولية للمشروع تنبؤ بخلق أكثر من 380 ألف فرصة عمل تقريبا بحلول عام 2030م.

إن مما لا شك فيه أن الممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية (غير الخضراء) لن يكون مرحب بها ولن تكون صالحة العيش في مدينة هدفها الأول الانسجام مع الطبيعة

إن إدارة الموارد البشرية الخضراء سيكون لها الدور المتميز في توجيه الشركات والمؤسسات الحكومية والأهلية نحو مستقبل مشرق ومشاريع مستدامة ومواكبة للتطورات بما يتماشى مع رؤية السعودية 2030 المستدامة.

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها:

1 – 1 مشكلة الدراسة:

التغيرات المتسارعة وما تشهده المنظمات من تطورات تكنولوجية ناتجة عن آخر التحديثات المتعلقة في الجانب الصناعي، والتي تمثل تحديات وجوانب يمكن استثمارها وتبني أفضل الممارسات للحفاظ على الكوكب عن طريق تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، التي تهدف إلى تعزيز وتكامل المنظومة البشرية والاقتصادية والاجتماعية.

وجود دراسات عن إدارة الموارد البشرية الخضراء يقود إلى تطبيقها واقعياً بين النظريات، والواقع العملي هو ما يوضح مشكلة البحث، ويبحث في جوانب وآليات التطبيقات الممكنة بدءاً من مشاريع الاستدامة في المملكة العربية السعودية

وفق رؤية 2030 التي تتبنى طرق وآليات المحافظة على البيئة، إلى بلورة فكرة إدارة الموارد البشرية الخضراء، لتقديم التكامل بين الاستدامة، والحفاظ على العنصر البشري، وبالتالي تطبيق النموذج في الشركات والمؤسسات.

1 - 2 أهمية الدراسة:

من الناحية الأكاديمية

عدم وجود دراسات وأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء سواء في المكتبة العربية أو الغربية بشكل كافٍ، مما يدعم تقديم إضافة علمية في المجال نظراً لخصوبته وقيّمته في الإسهام نحو المحافظة على الكوكب حيث إنه سوف يساعد في وضع الأفكار إلى الدائرة التطبيقية، بالإضافة إلى الوقوف على الممارسات الحالية في الشركات، ومدى قربها أو بعدها من واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء.

من الناحية التطبيقية:

1. إثراء المحتوى المحلي تماشياً مع تطلعات رؤية 2030 الداعم لتطبيقات الاستدامة والمحافظة على البيئة.
2. إبراز مفهوم الممارسات الخضراء في تنمية الموارد البشرية وزيادة المسؤولية الاجتماعية في الحفاظ على الموارد والمكتسبات والعمل على استغلالها بأفضل الطرق التي تضمن الحفاظ على البيئة.
3. بيان دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تطوير الأعمال بطريقة مستدامة مع الحفاظ على العنصر البشري.
4. تعمل تطبيقات إدارة الموارد البشرية الخضراء على وضع الحلول المناسبة للمشاكل البيئية مع تنمية الموارد البشرية مما يدعم أهمية الحفاظ على البيئة مع الاستغلال الأمثل للموارد البشرية وتمكينها ورفع الوعي البيئي.

5. الجهات المستفيدة من البحث:

- وزارة البيئة والمياه والزراعة.
- وزارة التجارة.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

1 - 3 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ممارسات الموارد البشرية الخضراء التي تتماشى مع المشاريع السعودية المستدامة مثل مبادرة السعودية الخضراء ومشروع البحر الأحمر، ومشروع ذا لاین، ورؤية مدى إمكانية تطبيقه على الشركات والقطاع الخاص لكي يساهم في دعم مبادرة السعودية الخضراء في تحقيق الحياد الصفري للانبعاث الكربوني بحلول 2060 من خلال:

1. تقدير الثقافة الخضراء وقياس أثارها على استدامة المنظمات.
2. تحقيق الأهداف الخضراء في جميع أنحاء إدارة الموارد البشرية في مجال التعيين والتوظيف والتدريب ورفع المال البشري للشركة.
3. رؤية وتحليل التقاطعات بين الاستدامة، والحفاظ على البيئة، وإدارة الموارد البشرية في التوافق الإستراتيجي في المنظمات.
4. موائمة أهداف الموظفين وقدراتهم، ودوافعهم، وتصوراتهم، مع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
5. تحقيق المباني الخضراء للمتطلبات المكانية، ودمج أسلوب الترشيد في استغلال الموارد الطبيعية.
6. الاستفادة من إعادة التدوير للنفايات في بيئة الأعمال، وتحويلها إلى منتجات مفيدة وجديدة تعمل على توفير الطاقة ويجعل البيئة أكثر نظافة ونقاء.
7. تنفيذ ودمج المبادرات الخضراء للموارد البشرية في تحقيق الاستدامة على المدى البعيد.

1 - 4 أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس:

- ما مدى ملائمة الموارد البشرية الخضراء للمشاريع الصديقة للبيئة؟

الأسئلة الفرعية:

- ماهي الطرق والآليات لتنفيذ نموذج الموارد الخضراء على الأعمال التجارية؟

- ماهي معوقات الاستدامة الخضراء على المنظمات التجارية؟

- ماهي أبرز الوسائل في تعزيز الاستدامة مع الحفاظ على البيئة؟

1 - 5 المنطلقات النظرية للدراسة:

- الموارد البشرية الخضراء: هو استخدام سياسات إدارة الموارد البشرية بطريقة تسهم في تعزيز الاستخدام المستدام للموارد في المؤسسات لجعلها صديقة للبيئة، وتعزيز ممارسات الاستدامة الاقتصادية البيئية للحفاظ على بيئة أكثر صحة من خلال زيادة مستوى الوعي لدى الموظفين وتعزيز التزامهم تجاه قضايا الاستدامة (البطحي، 2017).
- الاستدامة البيئية: التفاعل المسؤول مع البيئة لتجنب استنزاف الموارد الطبيعية أو تدهورها والسماح بجودة بيئية طويلة المدى، تساعد ممارسة الاستدامة البيئية على ضمان تلبية احتياجات سكان اليوم دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم (دينا محمد، 2022)
- التوظيف الأخضر: عملية تعيين الافراد الذين يوجد لديهم ذكاء بيئي، وفهم لثقافة واتجاهات وسلوكيات المنظمة الخضراء والمشاركة بالقيم البيئية، وأن توضحه وتضمنه في الوصف الوظيفي للوظائف المختلفة من اجل الحفاظ على سلام البيئة (الغامدي، بادغيش 2021).
- التلوث البيئي: ارتفاع نسبة الطاقة في النظام البيئي كالإشعاع، والحرارة، والضجيج، أو زيادة كمية المواد المختلفة بأشكالها السائلة، أو الصلبة، أو الغازية بشكل يفقد النظام قدرته على تحليلها، أو تشتيتها، أو إعادة تدويرها، أو تحويلها إلى مواد لا ينتج عنها أي أضرار (حسان، 2021).
- إعادة التدوير: عبارة عن جمع المواد المستخدمة، ثم تحويلها إلى مواد خام، ثم إعادة إنتاجها لتصبح مواد قابلة للاستهلاك مجدداً، ويمكن أن يشمل مفهوم إعادة التدوير أي شيء قديم يُمكن استخدامه من جديد، وبمعنى آخر هو عملية يتم من خلالها الاستفادة من المواد غير الصالحة والتي تُعدّ نفايات وإدخالها في عمليات الإنتاج والتصنيع الجديدة (مروان، 2021).
- الاحتباس الحراري: أو الاحترار العالمي بالمفهوم العام بأنه ارتفاع حرارة كوكب الأرض والذي يشمل الجفاف والماء، ويعرف مصطلح الاحتباس الحراري، بحسب الموسوعة البريطانية على أنه ظاهرة زيادة معدل حرارة الهواء القريب من

سطح الأرض والتي بدأت بالظهور قبل قرن أو قرنين من الزمان نتيجة للنشاط الإنساني الذي ظهر مع بداية الثورة الصناعية (أحمد، 2021).

- التنمية المستدامة: هو نشاط شامل لكافة القطاعات سواء في الدولة أم في المنظمات أم في مؤسسات القطاع العام أو الخاص أو حتى لدى الأفراد، حيث تشكل عملية تطوير وتحسين ظروف الواقع، من خلال دراسة الماضي والتعلم من تجاربه، وفهم الواقع وتغييره نحو الأفضل، والتخطيط الجيد للمستقبل، وذلك عن طريق الاستغلال الأمثل للموارد والطاقات البشرية والمادية (صلاح، 2022)
- الطاقة النظيفة: هي الطاقة التي لا تلوث الغلاف الجوي، مثل الكهرباء أو الطاقة النووية، على خلاف الفحم والنفط التي تعمل على تلويث الغلاف، وغالباً ما تكون هذه الطاقة نوع من أنواع الطاقة المتجددة والانبعثات الصفيرية (مصادر الطاقة المتجددة)، أو الطاقة التي يتم توفيرها من خلال مقاييس كفاءة استخدام الطاقة (الفقيه، 2022).

الفصل الثاني: متغير الدراسة والدراسات السابقة:

2 – 1 مفهوم الموارد البشرية الخضراء:

هو مفهوم جديد وأصبح معروفاً في جميع أنحاء العالم ولا يوجد تعريف شامل أو محدد له ويختلف تعريفه من شخص لآخر ويهدف إلى تعزيز توفير الطاقة وتقليل الآثار الضارة من استخدامها وتقليل التأثيرات السلبية للتلوث الناتج عن الصناعات أو العادات المعيشية العامة وبالتالي التحول إلى بيئة خضراء، يطبق بشكل أساسي على السياسات والأنشطة في مجال إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة ويمتد دوره إلى تعزيز وتحقيق الأهداف المستدامة للمؤسسة، وإشراك جميع المستخدمين في تبني ممارسات مستدامة، وتحسين وعيهم حول أنماط الحياة الصديقة للبيئة، وتعزيز الحفاظ على الطاقة. (فحماوي 2022).

2 – 2 الدراسات السابقة:

- دراسة الغامدي وبادغيش (2021) "أثر استخدام الإدارة الخضراء في استقطاب العاملين بالبنوك الكويتية"

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز وتم التركيز على ممارستين من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وهما التوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر في الشركات الخضراء من خلال نقطتين محورية:

- التعرف على أثر استخدام التوظيف الأخضر على استراتيجية التمايز في الشركات الخضراء.

- التعرف على أثر استخدام تقييم الأداء الأخضر على استراتيجية التمايز في الشركات الخضراء.

واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وهذا لوصف إدراك الموظفين بالشركات الخضراء بالممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية التوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر وذلك من خلال استخدام البرامج الإحصائية SPSS وتحليل النتائج لمعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر على استراتيجية التمايز.

اعتمدت الباحثتان على عدة مصادر لجمع المعلومات ومنها حيث قُسمت إلى:

1-مصادر أولية: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات.

2- مصادر ثانوية: تم الاستعانة بالمصادر العربية والأجنبية من الكتب، التقارير، الدوريات، الدراسات، الرسائل

تفيدنا هذه الدراسة في:

1. زيادة الاهتمام باستقطاب واختيار وتعيين مرشحين من الكفاءات والمهارات الخضراء والذين لديهم وعي اخضر ليزيد من جعل المنظمة صديقة للبيئة.
2. تعزيز الاهتمام بإبراز وتوضيح الجوانب الخضراء بكل وظيفة عند تقديم العرض الوظيفي للمرشحين الجدد من اجل ان يتعرف عليها الموظف ويعتاد على النهج الأخضر.

3. يجب على جميع مدراء الأقسام وضع اهداف خضراء وليس حصرها على بعض الأقسام فقط لتعزيز الثقافة الخضراء بجميع جوانب المنظمة.
4. كتابة ودمج المعايير البيئية بكل اقسام المنظمة في عملية تقييم الاداء ولا يكون لبعض الأقسام ليزداد حرص العاملين وتحفيزهم للحفاظ على ان تكون بيئة المنظمة خضراء مستدامة.
5. انشاء وتعميم برامج اتصالات خضراء موحده لجميع مستويات الموظفين.
6. تعزيز المرونة في بعض الوظائف التي لا تلزم بحضور الموظف لمقر الشركة والعمل من المنزل لتوفير من استخدام الطاقة ويمكن التعاون مع الموارد البشرية لوضع خطة عمل مرنة.
7. إجراء مسابقات بين الأقسام والإدارات بالشركة ليزداد وعي العاملين وتحفيزهم على الالتزام بالممارسات الخضراء وتعزيز ذلك بالحوافز المعنوية والمادية ومن الممكن اجراءها بشكل سنوي.
8. زيادة تدريب العاملين وتطويرهم في الممارسات الخضراء والاعمال الصديقة للبيئة عن طريق محاضرات او ورش عمل او منشورات ترسل بالبريد الالكتروني وتعزيز المواطنة البيئية لديهم وتنمية الإحساس بالمسؤولية بأهمية المحافظة البيئة.
9. العمل بشكل أكثر على أنشطة البحث والتطوير والتواصل مع مراكز البحوث والاستشارات للاستفادة منها في تصميم منتجات مبتكرة ومتميزة وتكون أكثر صديقة للبيئة وتعطي ادلة لعملائها بأنها تحافظ على البيئة بعملها.
10. العمل على جعل مبنى المنظمة من المباني الخضراء والحصول على شهادة LEED للمباني الخضراء لجذب العاملين ذوي الاهتمام بالإدارة الخضراء وأيضا المباني الخضراء تساعد في تحسين إنتاجية ونفسية العاملين مما يؤثر بشكل إيجابي على انتاجيتهم.
11. وضع خطط مستقبلية لتقوية وتعزيز الإدارة الخضراء لجميع إدارات المنظمة ومشاركة العاملين باقتراحاتهم ومما يعزز من القدرة التنافسية لديها لأن المنافسة دائمة ومستمرة بين منظمات الاعمال والتخطيط المستقبلي يساعدها على ان تكون قادرة على مواجهة المنافسين بكل وقت.
12. إجراء بحوث مستقبلية لمعرفة واقع تطبيق الممارسات الخضراء في المنظمات السعودية خصوصا، وباقي المنظمات في البلدان العربية عموم، ونموه وزيادة اعتماده عبر مختلف القطاعات.

- دراسة صالح وفخري (2021) "تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع التنظيمي"

تهدف الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

1. التعرف على مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركات التصنيع وتأثيرها على الإبداع التنظيمي.
 2. وصف وتشخيص متغيرات البحث المتمثلة (بإدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع التنظيمي، على مستوى الشركة المبحوثة.
 3. تحديد علاقات الارتباط والتأثير بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع التنظيمي على المستوى الإجمالي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية (التوظيف الأخضر، والتدريب الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، وأنظمة التحفيز والتعويض الأخضر).
- واعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة بشكل رئيس والتي أعدت خصيصاً لقياس متغيرات البحث، على مقياس ليكرت الخماسي وتم معالجة البيانات وتحليلها من خلال البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) وبرنامج (Excel).

تفيدنا هذه الدراسة في:

1. أهمية جعل البرامج التدريبية التي تتبناها الشركة المبحوثة تعتمد على الانترنت في عملها لتقليل تكلفة الورق، وبالتالي زيادة مهارات الموظفين وخبراتهم.
 2. توجيه الشركة المبحوثة التي تبني نظام حوافز فعال يعتمد على المكافآت التي تعطي للموظفين نتيجة توجيههم الأخضر والإبداع في العمل كقيامهم بإعادة تدوير النفايات، واتباع السلوكيات التطوعية في عملهم واستخدام وسائل النقل العامة لتقليل من الوقود عند استخدام مركباتهم الخاصة.
 3. قيام الشركة المبحوثة بتسهيل إجراءات تقديم طلب التوظيف الأخضر لديها، من خلال وسائل الاتصالات الحديثة ووضع المعايير التي توضح استقطاب الأفراد الذين يتمتعون بمواهب عالية في مجال الأداء الأخضر.
- دراسة البطران، مشهور، الشناوي (2022) "أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على تنمية السياحة الخضراء في وجود الرقابة التنظيمية".

تهدف الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

١ -اختبار العلاقة التأثيرية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتنمية السياحة الخضراء.

٢ -اختبار العلاقة التأثيرية بين ممارسات الرقابة التنظيمية وتنمية السياحة الخضراء.

٣ -اختبار العلاقة التأثيرية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وممارسات الرقابة التنظيمية.

٤ -اختبار العلاقة التأثيرية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتنمية السياحة الخضراء في ظل وجود ممارسات الرقابة التنظيمية.

اعتمدت الدراسة على فرضية رئيسة مفادها:

"توجد علاقة ذات أثر معنوي بين كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء (كمتغير مستقل) والرقابة التنظيمية (كمتغير وسيط) وتنمية السياحة الخضراء (كمتغير تابع)".

وسوف يتم تقسيم هذه الفرضية إلى فروض فرعية طبقا لبنود استمارة الاستبانة.

تفيدنا هذه الدراسة في:

١ -الاهتمام بسياسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد

داخل قطاع السياحة لتعزيز البيئة في هذا المجال، بالإضافة الى رفع معنويات الموظفين وتحقيق رضاهم وتحسين الكفاءة.

٢ -تعزيز تضمين الجوانب الخضراء في الوصف الوظيفي للأنشطة في الشركات السياحية الصديقة للبيئة من خلال تضمين المتطلبات الخضراء ضمن أداء الوظيفة.

٣ -الاهتمام بالاستقطاب والاختيار الأخضر من خلال وضع معايير لجذب العاملين الذين يستخدمون المعايير الخضراء في الشركات السياحية.

المنهجية وطرق البحث:

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة:

مقدمة:

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية، وتوصيف البيانات الأولية في قائمة الاستقصاء التي اعتمد عليها الباحث علاوة على ذلك توضيح أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل الاستقصاء وكذلك اختبار مقياس الدراسة بغرض الحصول على النتائج التي توضح مدى صحة أو خطأ فروض الدراسة. ولتحقيق ذلك الهدف سوف يعتمد الباحث على بعض الأساليب الإحصائية الوصفية وبعض الأساليب الإحصائية الاستدلالية.

3- 1 منهج الدراسة:

في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وهو المنهج المناسب لمثل الدراسة الحالية حيث يقوم المنهج الوصفي على تجميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع الدراسة، بغرض وصفها وتحليلها وتفسيرها حيث يهدف المنهج الوصفي لوصف الظاهرة كما هي في الواقع من حيث طبيعتها ودرجة وجودها عن طريق استجواب عينة من مجتمع البحث أو كامل المجتمع

ففي البحث الحالي تم استخدام المنهج الوصفي للإجابة على أسئلة البحث، ويقصد بالمنهج الوصفي الوقوف على ظاهره من الظواهر ومحاولة التعرف على أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج لتعميمها، وذلك وفق خطه بحثيه معينه من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها.

حيث يعد المنهج الوصفي "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة

3 – 2 حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2022.

الحدود المكانية: مدينة جدة، المملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: التعرف على مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: جميع موظفين وموظفات الشركات في المملكة العربية السعودية.

3 – 3 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من 128 موظف وموظفة بالمملكة العربية السعودية تم اختيارهم وتوزيع الاستبانة عليهم بشكل عشوائي.

3 – 4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

(أ) - الأساليب الإحصائية الوصفية:

تم الاعتماد على معامل الاتساق الداخلي ومعامل الثبات وذلك لقياس مدى صلاحية واعتمادية استمارة الاستقصاء المستخدمة في قياس استجابات مفردات عينة البحث ، وكذلك تم الاعتماد علي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس متوسطات استجابات عينة البحث حول متغيرات الدراسة مع قياس مدى التشتت في تلك الإجابات.

- معامل ألفا (كرونباخ):

يمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار. فقد اعتمد الباحث على معامل كرونباخ ألفا بهدف دراسة معامل الثبات (درجة الاعتمادية) وذلك على مستوي جميع الأبعاد الخاصة باستمارة الاستقصاء.

- معامل الارتباط Correlation Coefficient

ويستخدم معامل الارتباط لقياس درجة الارتباط بين متغيرين. وتعبر قيمة هذا المعامل- بصرف النظر عن الإشارة- عن قوة العلاقة بين المتغيرين ورغم أنه لا توجد علاقة محددة لوصف درجة العلاقة بين المتغيرين بناء على قيمة معامل الارتباط إلا أنه يمكن استخدام بعض المؤشرات التقريبية للحكم على درجة هذه العلاقة. فإذا كانت قيمة معامل الارتباط تقع بين (0,0.5) دل ذلك على ضعف العلاقة بينما إذا كانت قيمته تقع بين (0.5,1) دل ذلك على قوة هذه العلاقة. وتنعدم العلاقة بين المتغيرين إذا كان معامل الارتباط صفراً، بينما تدل القيمة واحد لمعامل الارتباط على وجود علاقة تامة بين المتغيرين. وتدل إشارة معامل الارتباط عادة على اتجاه العلاقة بين المتغيرين، فإذا كانت الإشارة موجبة دل ذلك على وجود علاقة طردية بين المتغيرين بمعنى أن القيم الكبيرة للمتغيرين تميل أن تحدث معاً والقيم الصغيرة أيضاً تميل أن تحدث معاً. أما إذا كانت إشارة معامل الارتباط سالبة دل ذلك على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين بمعنى أن القيم الكبيرة لأحد المتغيرين تميل أن تحدث مع القيم الصغيرة للمتغير الآخر.

وبرنامج SPSS يعطي قيمة الدلالة P-Value حيث نقوم بمقارنتها بقيمة المعنوية 5% فإذا كانت قيمة الدلالة أصغر من قيمة المعنوية 5% إذا قبل الفرض القائل بوجود علاقة بين المتغيرين والعكس صحيح.

1- الوسط الحسابي:

وهو مؤشر لتحديد الأهمية النسبية لكل عنصر من عناصر السؤال والأوزان النسبية التي تم تخصيصها لردود مفردات العينة على أسئلة الاستقصاء باستخدام المعادلة الرياضية التالية:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x}{n}$$

حيث:

$\bar{X}$: الوسط الحسابي للأوزان النسبية.

$\sum_{i=1}^n x$: مجموع الأوزان النسبية التي تم تحديدها بالردود.

n : حجم العينة.

2- الانحراف المعياري:

وهو أحد مقاييس التشتت ويستخدم كمؤشر لتحديد انحرافات القيم عن وسطها الحسابي ويحسب بالجزر التربيعي لمتوسط مربعات القيم عن وسطها الحسابي، ويفيد في قياس التشتت أو التجانس بين الآراء، ويزيد التجانس بين الآراء عندما يقل الانحراف المعياري، ويزيد التشتت بين الآراء عندما يزيد الانحراف المعياري، ويحسب كالتالي:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x - \bar{x})^2}{n}}$$

حيث تشير (σ) إلى الانحراف المعياري

(ب) – الأساليب الإحصائية الاستدلالية :

1- اختبار لعينتين مستقلتين:

وهو اختبار معلمي يستخدم تحليل التباين لقياس مدى الاتفاق أو الاختلاف في آراء مجموعتين من مجموعات العينة المختلفة في كل عبارة أو مشكلة من مشكلات الدراسة . ويستخدم برنامج SPSS في إيجاد هذا التحليل حيث أن قيمة المعنوية P-Value مؤشر لمدي اختلاف بين الآراء. فإذا كانت قيمة المعنوية P-Value أقل من 5% دل ذلك علي اختلاف في آراء مجموعات العينة ، أما إذا كانت قيمة المعنوية P-Value أكبر من 5% فإن هذا يعني عدم وجود اختلافات بين آراء المجموعتين بالعينة .

2- اختبار تحليل التباين –ANOVA:

وهو اختبار معلمي يستخدم تحليل التباين لقياس مدى الاتفاق أو الاختلاف في آراء مجموعات العينة المختلفة في كل عبارة أو مشكلة من مشكلات الدراسة. ويستخدم برنامج SPSS في إيجاد هذا التحليل حيث أن قيمة المعنوية P-Value مؤشر لمدي اختلاف بين الآراء. فإذا كانت قيمة المعنوية P-Value أقل من 5% دل ذلك علي اختلاف في آراء مجموعات العينة، أما إذا كانت قيمة المعنوية P-Value أكبر من 5% فإن هذا يعني عدم وجود اختلافات بين آراء مجموعات العينة .

3- اختبار تشارف: ANOVA

وهو اختبار لاحق لاختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA، يستخدم لمعرفة معنوية الفروق بين كل مجموعتين من المجموعات التي تم اختبار تحليل التباين الأحادي عليها.

3 – 5 الجداول التكرارية والنسبية Frequency Tables

استخدم الباحث هذه الجداول لاستنتاج عدد ونسبة الاستجابات من المبحوثين ووضعها في جدول من عمودين يمثل الأول العدد والثاني النسبة من حجم العينة كما هو موضح في الجداول التالية.

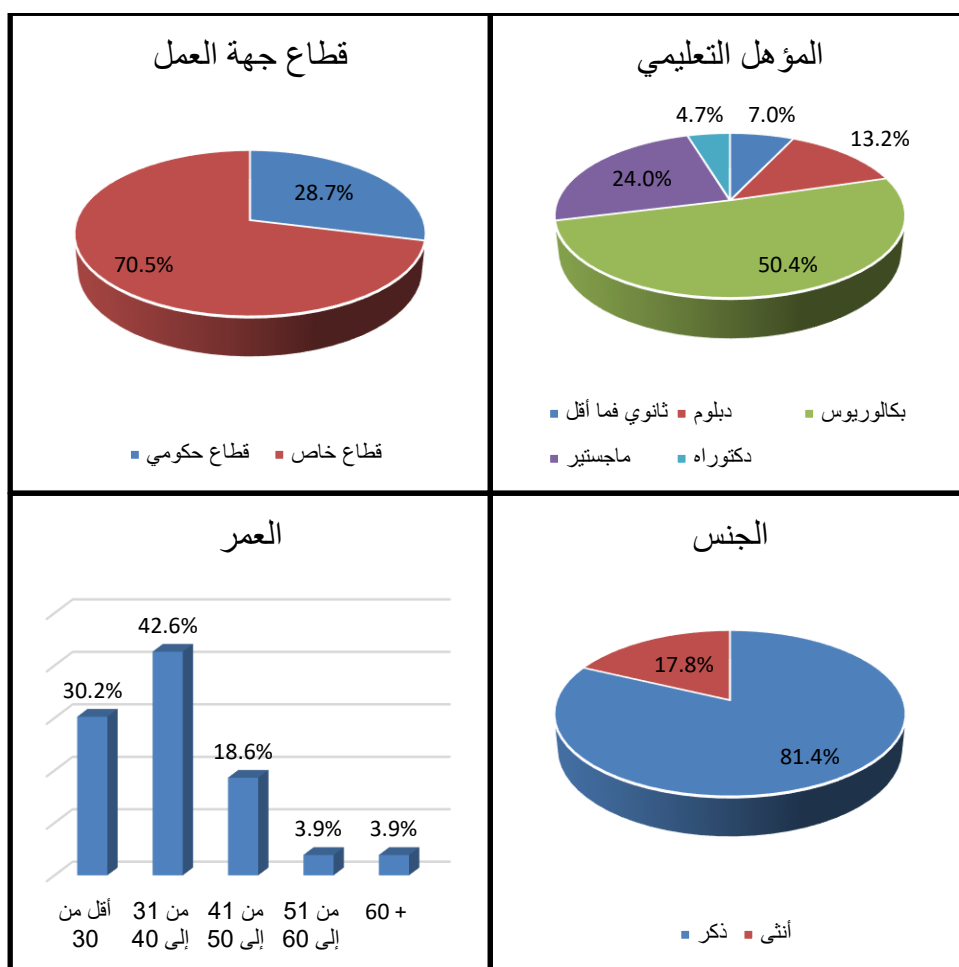
جدول (1) يوضح عدد ونسبة المبحوثين في العينة

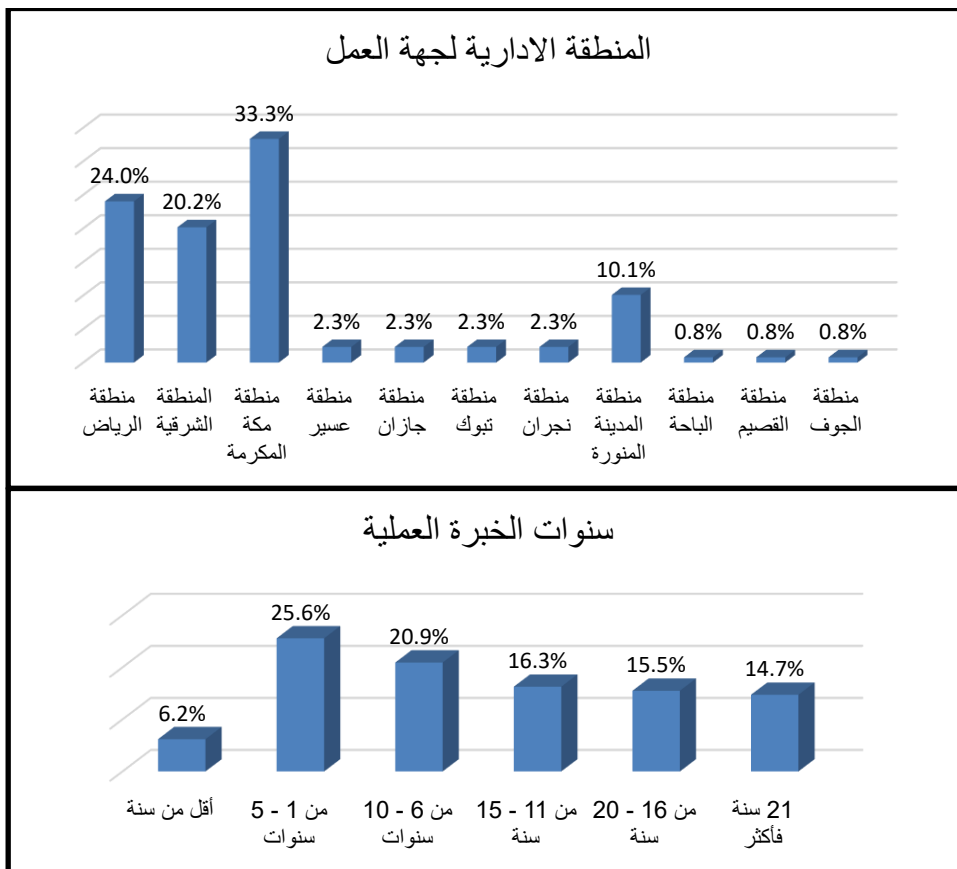
العدد	%		
105	81.4%	ذكر	الجنس
23	17.8%	أنثى	
39	30.2%	أقل من 30	العمر
55	42.6%	من 31 إلى 40	
24	18.6%	من 41 إلى 50	
5	3.9%	من 51 إلى 60	
5	3.9%	60 +	
9	7.0%	ثانوي فما أقل	المؤهل التعليمي
17	13.2%	دبلوم	
65	50.4%	بكالوريوس	
31	24.0%	ماجستير	
6	4.7%	دكتوراه	
37	28.7%	قطاع حكومي	قطاع جهة العمل
91	70.5%	قطاع خاص	

24.0%	31	منطقة الرياض	المنطقة الإدارية لجهة العمل
20.2%	26	المنطقة الشرقية	
33.3%	43	منطقة مكة المكرمة	
2.3%	3	منطقة عسير	
2.3%	3	منطقة جازان	
2.3%	3	منطقة تبوك	
2.3%	3	منطقة نجران	
10.1%	13	منطقة المدينة المنورة	
0.8%	1	منطقة الباحة	
0.8%	1	منطقة القصيم	
0.8%	1	منطقة الجوف	
6.2%	8	أقل من سنة	سنوات الخبرة العملية
25.6%	33	من 1 - 5 سنوات	
20.9%	27	من 6 - 10 سنوات	
16.3%	21	من 11 - 15 سنة	
15.5%	20	من 16 - 20 سنة	
14.7%	19	21 سنة فأكثر	

يوضح الجدول السابق ان 81.4% من عينة الدراسة ذكور، 42.6% منهم أعمارهم من 31 الى 40 سنة، كما ان 50.4% منهم حاصلين على درجة البكالوريوس، 70.5% من يعملون بالقطاع الخاص، 33.3% منهم يعملون بمكة المكرمة، كما أن 25.6% منهم لديهم خبرة تتراوح بين سنة و5 سنوات، وذلك كما هو موضح بالشكل التالي:

شكل (1)





ملحق شكل (1)

3 - 6 صدق الأداة:

لتحديد درجة صلاحية ومدي الاعتماد على الأداة المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة، قام

الباحث باستخدام كل من:

1- معامل الاتساق الداخلي Interconsistency :

يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل بند من بنود الاستقصاء، والذي يعتمد في المقام الأول على معامل

الارتباط، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار لمعنوية معامل الارتباط.

2- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha): (α)

الصدق الداخلي للعناصر:

أولاً: الصدق الداخلي لعناصر المجموعة الأولى: بُعد مفهوم التوظيف الأخضر

يوضح الجدول (2) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببُعد مفهوم التوظيف الأخضر.

جدول (2) نتائج صلاحية واعتمادية بُعِد مفهوم التوظيف الأخضر (عناصر المجموعة الأولى)

م	عناصر بُعِد مفهوم التوظيف الأخضر	معامل الاتساق الداخلي (معامل الارتباط)	المعنوية
1	يتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة للبيئة) في جهة العمل للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء؟	.776**	0.024
2	أفهم ما يعنيه دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟	.767**	0.000
3	تعمل جهة العمل على استقطاب وتعيين الكفاءات والمهارات الخضراء (الصديقة للبيئة)؟	.923**	0.003
4	يتم ابراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في جهة العمل من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام؟	.883**	0.000
5	تمتلك إدارة الموارد البشرية في جهة العمل رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء، وتستخدم المعايير للمرشحين للوظائف الخضراء؟	.881**	0.001
6	يتم توظيف العاملين الذين لديهم وعي أخضر الذي أصبح جزء لا يتجزأ من جدول المقابلة في جهة العمل؟	.885**	0.000

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة ببعد مفهوم التوظيف الأخضر حيث

أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى 0.01.

ثانيًا: الصدق الداخلي لعناصر المجموعة الثانية: بُعِد مفهوم تقييم الأداء الأخضر

يوضح الجدول (3) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ببعد مفهوم تقييم الأداء الأخضر

جدول (3) نتائج صلاحية واعتمادية بُعِد مفهوم تقييم الأداء الأخضر (عناصر المجموعة الثانية)

م	عناصر بُعِد مفهوم تقييم الأداء الأخضر	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
1	تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء ضرورية وملحة في جهة العمل؟	.735**	0.006
2	يأخذ المدراء تحقيق النتائج المدروسة في التقييم بعين الاعتبار؟	.856**	0.010
3	يتم كتابة ودمج المعايير البيئية في التقييم ووضعها موضع التنفيذ؟	.864**	0.040
4	تلتزم جهة العمل بنظام داخلي خاص لتحقيق الأهداف التي تم وضعها من أجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة؟	.875**	0.000

0.000	.918**	5 تقوم جهة العمل بوضع برامج الاتصالات الخضراء لجميع مستويات الموظفين؟
0.000	.900**	6 لدى إدارة الموارد البشرية في جهة العمل مؤشرات للأداء الأخضر الصديق للبيئة لإدارة وتقييم الأداء؟
0.000	.849**	7 يقوم المدراء في جهة العمل بوضع الأهداف الخضراء؟

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة ببعث نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر

حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى 0.01.

الصدق البنائي لأداة الدراسة

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

يوضح الجدول (4) نتائج التحليل الإحصائي الخاصة ب دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

جدول (4) نتائج صلاحية واعتمادية ب دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

م	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
1	مفهوم التوظيف الأخضر	.969**	0.000
2	مفهوم تقييم الأداء الأخضر	.966**	0.000

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع المحاور الخاصة ب دور ممارسات إدارة الموارد البشرية

الخضراء حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى 0.01.

3-7 معامل ثبات الأداة:

معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات لأبعاد الدراسة

جدول (5)

المجموعة	عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
المجموعة الأولى: نتائج مفهوم التوظيف الأخضر	6	0.925
المجموعة الثانية: نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر	7	0.940
المقياس	13	0.961

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- 1- بالنسبة للمجموعة الأولى معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.925$) أي أن عناصر بُعد نتائج مفهوم التوظيف الأخضر يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 2- بالنسبة للمجموعة الثانية معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0.940$) أي أن عناصر بُعد نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- 3- بالنسبة للمقياس ككل فإن معامل ألف كرونباخ ($\alpha = 0.961$) أي أن عناصر المقياس ككل يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس ما صممت من أجله.

1-4 الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

1-1-4 السؤال الأول: ما مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية

السعودية؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة على كل محور من محاور الاستبانة والمتعلقة بمدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية ، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية، وتتم الاستجابة لعبارات الاستبانة الحالية بأن يتم الاختيار ما بين خمسة اختيارات تعبر عن مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية وهي (كبير جداً، كبير ، متوسط، قليل، قليل جداً) لتقابل الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب؛ والدرجة المرتفعة في أي عبارة تعبر عن درجة مرتفعة من وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية ، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكمات التالية في الحكم على مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية ، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الموزونة للأبعاد أو المحاور:

جدول (6): محكمات الحكم على درجة تحقق كل عبارة

المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد أو المجال	مستوي الممارسة
أقل من 1.80	قليل جداً
من 1.80 لأقل من 2.60	قليل
من 2.60 لأقل من 3.40	متوسط
من 3.40 لأقل من 4.20	كبير
من 4.20 الى 5.00	كبير جداً

فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

الترتيب	مدي الوعي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	
1	متوسط	67.9%	1.05	3.40	128	مفهوم التوظيف الأخضر
2	متوسط	67.4%	1.01	3.37	128	مفهوم تقييم الأداء الأخضر
	متوسط	67.6%	1.00	3.38	128	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

جدول (7) نتائج السؤال الأول

يتضح من الجدول السابق أن مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء من وجهة نظر

الموظفين بالمملكة العربية السعودية متوسط حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية 3.38 بانحراف معياري 1.0، أما بشأن المحاور الفرعية فجاءت مرتبة حسب مستوي ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للمحور ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات:

- جاء " مفهوم التوظيف الأخضر" في الترتيب الأول من حيث مدي الوعي، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد 3.40 بانحراف معياري قدره 1.05
- كما جاء " مفهوم تقييم الأداء الأخضر" في الترتيب الأخير من حيث مدي الوعي، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد 3.37 بانحراف معياري قدره 1.01

2-1-4 ويتفرع من هذا التساؤل تساولين فرعيين

السؤال الفرعي الأول

ما مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر بالمملكة العربية السعودية؟

السؤال الفرعي الثاني

ما مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم تقييم الأداء الأخضر بالمملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول: ما مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر بالمملكة العربية السعودية؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات المحور الأول بالاستبانة والمتعلق بمدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر من وجهة نظر موظفي المملكة العربية السعودية، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر بالمملكة العربية السعودية، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

الترتيب	مدي الوعي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	أو أقل بشدة		أو أقل		محايد		لا أو أقل		لا أو أقل بشدة		
					%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
1	كبير	74.1%	1.23	3.70	29.5%	38	37.2%	48	14.0%	18	10.9%	14	7.8%	10	يتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصدقية للبيئة) في جبة العمل للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء؟
2	كبير	68.8%	1.18	3.44	20.9%	27	30.2%	39	26.4%	34	14.7%	19	7.0%	9	أفهم ما يعنيه دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟
3	متوسط	68.0%	1.18	3.40	19.4%	25	31.0%	40	25.6%	33	16.3%	21	7.0%	9	تعمل جبة العمل على استقطاب وتعيين الكفاءات والمهارات الخضراء (الصدقية للبيئة)؟
4	متوسط	68.0%	1.31	3.40	24.8%	32	26.4%	34	22.5%	29	14.7%	19	10.9%	14	يتم إبراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في جبة العمل من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام؟
5	متوسط	64.4%	1.24	3.22	17.8%	23	26.4%	34	24.0%	31	21.7%	28	9.3%	12	تمتلك إدارة الموارد البشرية في جبة العمل رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء، وتستخدم المعايير للمرشحين للوظائف الخضراء؟
6	متوسط	64.4%	1.25	3.22	18.6%	24	24.8%	32	24.8%	32	21.7%	28	9.3%	12	يتم توظيف العاملين الذين لديهم وعي أخضر الذي أصبح جزء لا يتجزأ من جدول الملاحظة في جبة العمل؟
متوسط					مفهوم التوظيف الأخضر										
		67.9%	1.05	3.40											

جدول (8): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مدي وعي الموظفين وتقبلهم

لمفهوم التوظيف الأخضر بالمملكة العربية السعودية

يتضح من الجدول السابق أن وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر بالمملكة العربية السعودية

متوسط حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية 3.40 بانحراف معياري 1.05، أما بشأن العبارات الفرعية فجاءت مرتبة حسب مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر بالمملكة العربية السعودية كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات:

- جاءت العبارة "يتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة للبيئة) في جهة العمل للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء" في الترتيب الأول من حيث مستوي الوعي، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط

استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات 3.70 بانحراف معياري قدره 1.23

- وجاءت العبارة "يتم توظيف العاملين الذين لديهم وعي أخضر الذي أصبح جزء لا يتجزأ من جدول المقابلة في جهة العمل" في الترتيب الأخير من حيث مستوي الوعي، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط

استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات 3.22 بانحراف معياري قدره 1.25

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني: ما مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم تقييم الأداء الأخضر بالمملكة العربية السعودية؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات المحور الثاني بالاستبانة والمتعلق مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم تقييم الأداء الأخضر وذلك من خلال العاملين بالمملكة العربية السعودية، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم تقييم الأداء الأخضر بالمملكة العربية السعودية، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

الترتيب	مدي الوعي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	أو أقل بشدة		أو أقل		محايد		لا أو أقل		لا أو أقل بشدة	
					العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	كبير	74.7%	1.13	3.73	35	27.1%	51	39.5%	22	17.1%	13	10.1%	7	5.4%
تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء ضرورية وملحة في جهة العمل؟														
2	كبير	70.0%	1.12	3.50	24	18.6%	47	36.4%	34	26.4%	15	11.6%	8	6.2%
بأخذ المدراء لتحقيق النتائج المدروسة في التقييم بعين الاعتبار؟														
3	كبير	68.6%	1.18	3.43	27	20.9%	39	30.2%	32	24.8%	22	17.1%	8	6.2%
تلتزم جهة العمل بنظام داخلي خاص لتحقيق الأهداف التي تم وضعها من أجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة؟														
4	متوسط	65.9%	1.15	3.30	18	14.0%	43	33.3%	37	28.7%	19	14.7%	11	8.5%
يتم كتابة ودمج المعايير البيئية في التقييم ووضعها موضع التنفيذ؟														
5	متوسط	65.0%	1.18	3.25	19	14.7%	41	31.8%	32	24.8%	25	19.4%	11	8.5%
تقوم جهة العمل بوضع برامج الاتصالات الخضراء لجميع مستويات الموظفين؟														
6	متوسط	63.9%	1.22	3.20	18	14.0%	42	32.6%	29	22.5%	25	19.4%	14	10.9%
يقوم المدراء في جهة العمل بوضع الأهداف الخضراء؟														
7	متوسط	63.4%	1.27	3.17	21	16.3%	36	27.9%	32	24.8%	22	17.1%	17	13.2%
لدى إدارة الموارد البشرية في جهة العمل مؤشرات للأداء الأخضر الصديق للبيئة لإدارة وتقييم الأداء؟														
متوسط					مفهوم تقييم الأداء الأخضر									
متوسط					3.37									
متوسط					1.01									
متوسط					67.4%									

جدول (9): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مدي وعي الموظفين وتقبلهم

لمفهوم تقييم الأداء الأخضر بالمملكة العربية السعودية

يتضح من الجدول السابق أن وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم تقييم الأداء الأخضر بالمملكة العربية السعودية

متوسط حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية 3.37 بانحراف معياري 1.01، أما بشأن العبارات الفرعية فجاءت مرتبة حسب مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم تقييم الأداء الأخضر بالمملكة العربية السعودية كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات:

- جاءت العبارة "تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء وملحة في جهة العمل" في الترتيب الأول من حيث مستوي الوعي، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات 3.73 بانحراف معياري قدره 1.13
- وجاءت العبارة "لدى إدارة الموارد البشرية في جهة العمل مؤشرات للأداء الأخضر الصديق للبيئة لإدارة وتقييم الأداء" في الترتيب الأخير من حيث مستوي الوعي، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات 3.17 بانحراف معياري قدره 1.27

2-1-4 السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية والتي تعزي الى كلا من الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، قطاع جهة العمل، سنوات الخبرة العملية؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام كلا من اختبار ت لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA حيث يشير الفرض العدمي للاختبار الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية والتي تعزي الى كلا من الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، قطاع جهة العمل، سنوات الخبرة العملية، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

- بالنسبة للجنس:

القيمة الدالية	t	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	الجنس
0.005	2.840	1.022	3.516	105	مفهوم التوظيف ذكر
		1.021	2.848	23	الأخضر أنثى
0.046	2.016	1.018	3.452	105	مفهوم تقييم الأداء ذكر
		0.912	2.988	23	الأخضر أنثى
0.013	2.516	0.984	3.484	105	دور ممارسات إدارة ذكر
		0.940	2.918	23	الموارد البشرية أنثى الخضراء

جدول (10) وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء التي تعزي الى الجنس

ويظهر من التحليل السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لبُعد مفهوم التوظيف الأخضر اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم التوظيف الأخضر.
 - مستوى المعنوية لبُعد مفهوم تقييم الأداء الأخضر اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر.
 - مستوى المعنوية دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- وبناء على النتائج السابقة نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل اي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية والتي تعزي الى متغير الجنس.

- بالنسبة للعمر:

القيمة الدالية	F	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة		
0.002	4.358	0.963	3.756	39	أقل من 30	مفهوم التوظيف الأخضر
		1.078	3.242	55	من 31 إلى 40	
		0.944	2.944	24	من 41 إلى 50	
		0.874	3.333	5	من 51 إلى 60	
		0.527	4.500	5	60 +	
0.017	3.149	0.991	3.648	39	أقل من 30	مفهوم تقييم الأداء الأخضر
		1.004	3.239	55	من 31 إلى 40	
		1.005	2.976	24	من 41 إلى 50	
		0.474	3.571	5	من 51 إلى 60	
		0.728	4.286	5	60 +	
0.004	3.989	0.925	3.702	39	أقل من 30	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
		1.011	3.241	55	من 31 إلى 40	
		0.953	2.961	24	من 41 إلى 50	
		0.640	3.451	5	من 51 إلى 60	
		0.618	4.393	5	60 +	

جدول (11) وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء التي تعزي الى العمر

يظهر من التحليل السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لبُعد مفهوم التوظيف الأخضر اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم التوظيف الأخضر.
- مستوى المعنوية لبُعد مفهوم تقييم الأداء الأخضر اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر.
- مستوى المعنوية دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

وبناء على النتائج السابقة نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية والتي تعزي الى متغير العمر. ولمعرفة معنوية الفروق بين كل فئتين من الفئات العمرية فقد تم استخدام اختبار تشافيه، وكانت النتائج كما يلي:

Subset for alpha = 0.05		حجم العينة	العمر	البعد
2	1			
	2.9444	24	من 41 إلى 50	مفهوم التوظيف الأخضر
3.2424	3.2424	55	من 31 إلى 40	
3.3333	3.3333	5	من 51 إلى 60	
3.7564	3.7564	39	أقل من 30	
4.5000		5	60 +	
0.092	0.495		Sig.	
	2.9606	24	من 41 إلى 50	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
3.2410	3.2410	55	من 31 إلى 40	
3.4510	3.4510	5	من 51 إلى 60	
3.7024	3.7024	39	أقل من 30	
4.3930		5	60 +	
0.118	0.540		Sig.	

يوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لمفهوم التوظيف الأخضر وأيضا لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية بين الفئتين العمريتين من 41 إلى 50 والفئة العمرية الأكبر من 60 عاما.

- بالنسبة للمؤهل التعليمي

القيمة الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة		
0.014	3.254	0.536	3.981	9	ثانوي فما أقل	مفهوم التوظيف الأخضر
		1.139	3.608	17	دبلوم	
		1.002	3.497	65	بكالوريوس	
		1.109	2.866	31	ماجستير	
		0.680	3.556	6	دكتوراه	
0.018	3.095	0.483	3.968	9	ثانوي فما أقل	مفهوم تقييم الأداء الأخضر

		0.970	3.496	17	دبلوم	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
		0.994	3.459	65	بكالوريوس	
		1.113	2.880	31	ماجستير	
		0.412	3.643	6	دكتوراه	
		0.472	3.975	9	ثانوي أقل	
0.011	3.396	1.035	3.552	17	دبلوم	
		0.953	3.478	65	بكالوريوس	
		1.082	2.874	31	ماجستير	
		0.541	3.599	6	دكتوراه	

جدول (12) وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء التي تعزي الى المؤهل لعلمي

ويظهر من التحليل السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لبُعد مفهوم التوظيف الأخضر اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم التوظيف الأخضر.
 - مستوى المعنوية لبُعد مفهوم تقييم الأداء الأخضر اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر.
 - مستوى المعنوية دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء اقل من 5% وهذا يدل على اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- وبناء على النتائج السابقة نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالملكة العربية السعودية والتي تعزي الى متغير المؤهل التعليمي. ولمعرفة معنوية الفروق بين كل مؤهلين فقد تم استخدام اختبار تشافيه، ولكن لم يظهر هذا الاختبار معنوية للفروق بين اي مؤهلين لكلا من مفهوم التوظيف الأخضر، مفهوم تقييم الأداء الأخضر، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

- بالنسبة لقطاع جهة العمل

القيمة الدلالية	t	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	قطاع جهة العمل	
0.175	-1.363	1.147	3.198	37	قطاع حكومي	مفهوم التوظيف
		1.003	3.476	91	قطاع خاص	الأخضر
0.904	-0.120	1.079	3.351	37	قطاع حكومي	مفهوم تقييم الأداء
		0.989	3.375	91	قطاع خاص	الأخضر
0.443	-0.770	1.095	3.276	37	قطاع حكومي	دور ممارسات إدارة
		0.957	3.426	91	قطاع خاص	الموارد البشرية الخضراء

جدول (13) وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء التي تعزي الى جهة العمل

ويظهر من التحليل السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لبُعد مفهوم التوظيف الأخضر أكبر من 5% وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم التوظيف الأخضر.
 - مستوى المعنوية لبُعد مفهوم تقييم الأداء الأخضر أكبر من 5% وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر.
 - مستوى المعنوية دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أكبر من 5% وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- وبناء على النتائج السابقة نقبل الفرض العدمي اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالملكة العربية السعودية والتي تعزي الى متغير قطاع جهة العمل.

- بالنسبة لسنوات الخبرة العملية

القيمة الدلالية	F	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة		
0.075	2.056	0.541	4.063	8	أقل من سنة	مفهوم التوظيف الأخضر
		1.111	3.551	33	من 1 - 5 سنوات	
		0.939	3.549	27	من 6 - 10 سنوات	
		1.156	3.063	21	من 11 - 15 سنة	
		0.891	2.975	20	من 16 - 20 سنة	
		1.124	3.439	19	21 سنة فأكثر	
0.207	1.461	0.507	4.000	8	أقل من سنة	مفهوم تقييم الأداء الأخضر
		1.081	3.446	33	من 1 - 5 سنوات	
		0.871	3.444	27	من 6 - 10 سنوات	
		1.133	3.211	21	من 11 - 15 سنة	
		0.978	2.971	20	من 16 - 20 سنة	
		1.052	3.451	19	21 سنة فأكثر	
0.111	1.836	0.517	4.031	8	أقل من سنة	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
		1.036	3.498	33	من 1 - 5 سنوات	
		0.877	3.497	27	من 6 - 10 سنوات	
		1.120	3.138	21	من 11 - 15 سنة	
		0.905	2.974	20	من 16 - 20 سنة	
		1.068	3.444	19	21 سنة فأكثر	

جدول (14) وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء التي تعزي الى الخبرة العملية

ويظهر من التحليل السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لبُعد مفهوم التوظيف الأخضر أكبر من 5% وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم التوظيف الأخضر.
- مستوى المعنوية لبُعد مفهوم تقييم الأداء الأخضر أكبر من 5% وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج مفهوم تقييم الأداء الأخضر.
- مستوى المعنوية دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أكبر من 5% وهذا يدل على عدم اختلاف الوحدات محل الدراسة حسب نتائج دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

وبناء على النتائج السابقة نقبل الفرض العدمي أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدي وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية والتي تعزي الى متغير سنوات الخبرة العملية.

5 - 1 التوصيات:

بعد انتهاء الباحثون من مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها قاموا بوضع مجموعة من التوصيات وفقاً لنتائج الدراسة والتي يأملون من خلالها في تطبيق الممارسات البشرية الخضراء من جميع مناحيها وتفرعاتها لهدف الحفاظ على البيئة والكوكب والعنصر البشري فضلاً عن مواجهة التغيرات البيئية المختلفة من خلال تبني ممارسات التي تشجع تبني الأساليب المستدامة في مفهوم الموارد البشرية الخضراء لتعزيز استدامة المشاريع مع الحفاظ على الكوكب.

فيما يلي بعض التوصيات التي يقدمها الباحثون لأصحاب القرار في المشاريع والمنظمات لتحقيق نتائج الدراسة:

- المساهمة في وضع الإجراءات لتطبيق مبدأ المرونة الحضرية حتى لا يلتزم الموظف بالحضور لمقر المشروع وبذلك يتم توفير الطاقة مع التنسيق مع الموارد البشرية الخضراء لوضع خطة تضمن أداء الأعمال بكفاءة عالية وفي نفس وقت الدوام الرسمي.
- نشر الوعي بالحفاظ على البيئة من خلال تدريب العاملين على تطبيق الممارسات الخضراء عن طريق رسائل النشرات البريدية أو الورش التفاعلية من خلال الإنترنت.
- العمل على إنشاء المباني الخضراء المصاحبة للبيئة في المشاريع المستقبلية وترميم المباني الحالية وفقاً لنموذج البناء الأخضر.
- استقطاب وتعيين الكفاءات ممكن يمتلكون المهارات الخضراء والذين لديهم وعي بالممارسات المستدامة حتى يكون المشروع صديق للبيئة.
- تنظيم مسابقات للتأكد من التزام الأقسام المختلفة في المشروع من تطبيق الممارسات الخضراء وتقديم الحوافز والمكافآت.
- استخدام الملصقات التوعوية والافتات لتحذيرية لنشر الوعي البيئي في المشروع.

- ابرام عقود عمل بصيغة تحافظ على تطبيق الممارسات الخضراء والتي تتناسب مع دعم الموارد البشرية الخضراء وتعزيزها والعمل على استدامتها.
- مراعاة الانسجام بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتوظيفها لتحقيق استراتيجية الاستدامة الخضراء.
- اتخاذ جميع التدابير لضمان تطبيق الإدارة الخضراء المستدامة بطريقة تعزز مفهوم الحفاظ على الصحة البشرية والبيئة.
- استخدام مقاييس تطبيق الأداء الأخضر في نظام تقييم الأداء الوظيفي للعاملين.
- مشاركة العاملين في تخطيط التحسينات المطلوبة لحل المشكلات التي تتعلق بالتطبيقات الخضراء داخل المشروع.

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس مدى وعي الموظفين لتطبيقات الموارد البشرية الخضراء في المملكة العربية السعودية ومدى تطبيقها لدى الموارد البشرية ومن ثم الخروج بأفضل الحلول التي تناسب الاستدامة وزيادة الوعي لتطبيق الموارد البشرية الخضراء لاستدامة المشاريع والحفاظ على البيئة والعنصر البشري.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث تكونت عينة الدراسة من (128) استبانة وزعت إلكترونياً على موظف وموظفة بالمملكة العربية السعودية وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة لعدد من النتائج أبرزها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى وعي الموظفين وتقبلهم لممارسة الموارد البشرية الخضراء بالمملكة العربية السعودية.

وأفضل وسائل التطبيق هو التوعية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتبني أسلوب الموارد البشرية الخضراء في استدامة المشاريع والحفاظ على البيئة.

Abstract:

The current study aimed to measure the extent of employee awareness of green human resources applications in the Kingdom of Saudi Arabia and the extent of their application to human resources, and then come up with the best solutions that suit sustainability and increase awareness of the application of green human resources to sustain projects and preserve the environment and the human element.

The study relied on the descriptive approach, where the study sample consisted of (128) a questionnaire distributed electronically to male and female employees in the Kingdom of Saudi Arabia. After analyzing the results, the study reached several results, most notably:

There are no statistically significant differences in the extent of employees' awareness and acceptance of green human resources practice in the Kingdom of Saudi Arabia.

The best means of application is raising awareness and taking appropriate measures to adopt the green human resources method in the sustainability of projects and the preservation of the environment.

المراجع العربية:

- د. أيمن علي، (2022)، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات.
- د. سوزان بكر، (2022). دور السلوك المؤيد للبيئة والوعي البيئي في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي للفنادق المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس.
- د. إيناس إسماعيل، (2021)، دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة، دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر.
- دلال الغامدي، لمياء بادغيش (2021). أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء التوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر على استراتيجية التمايز دراسة ميدانية على شركة سدكو القابضة في جدة.
- المعتر بالله خليفة (2021)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، جامعة دمياط.
- خالد العنزي (2020)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الصورة الذهنية للشركات الصناعية الأردنية، جامعة جدارا.
- د. محمد الصاوي، د. تماضر الدباغ (2021)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في قطاع الخدمات الحكومية بإمارة عجمان، المجلة العربية للإدارة مجلد 41 العدد 2.
- م.م مصطفى صالح، م.م نور فخري (2021). تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع التنظيمي، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم.
- رهام نصير، طارق نصير، خلدون نصير (2022). انعكاسات تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على مؤسسات القطاع الأردنية، المجلة الأفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- د. أشرف عبد الرحمن (2021)، أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على الحصة السوقية، دراسة تطبيقية على مجموعة من المنظمات الصناعية المصرية.

- شيماء البطران، نهلة مشهور، سماح الشناوي (2022)، أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على تنمية السياحة الخضراء في وجود الرقابة التنظيمية، جامعة بورسعيد مجلة البحوث المالية والتجارية المجلد (23).

Foreign references:

Mukherjee, Dr. Bhattacharjee, Paul, Banerjee (2022). " Assessing Green Human Resource Management Practices in Higher Educational Institute".

Prof. Prasad, Dr. Agarwal (2013). "Green HRM - Partner in Sustainable Competitive Growth".

Prof. Main Uddin, Islam (2015). " Green HRM: Goal Attainment through Environmental Sustainability".

Hristova, Snezhana, Stevceska, Srbinska, Dusica (2020). "Green HRM in pursuit of sustainable competitive advantage".

Al-Shammari, Alshammari2, Nawaz, Tayyab, (2022). "Green Human Resource Management and Sustainable Performance with the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Technological Era".

Arulrajah, Prof. Opatha, Dr. Nawaratne (2015). "Green Human Resource Management Practices: A Review".

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

Moghaddam (2016). "Green management of human resources in organizations: An approach to the sustainable environmental management".