

أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة حالة:
عضوات هيئة التدريس والموظفات بكلية المجتمع بخميس مشيط - شطر الطالبات

Title: The effect of applying green human resources management on achieving sustainable development - case study: faculty members and female employees in the Community College of Khamis Mushayt - female section

د. رقية محمد محمد أحمد كراتات

أستاذ مساعد بكلية المجتمع بخميس مشيط - شطر الطالبات جامعة الملك خالد/

المملكة العربية السعودية

شكر وتقدير

تود الباحثة أن تشكر جامعة الملك خالد على دعمها الإداري الفني لهذا البحث

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتصميم استبانة لاختبار فروض الدراسة وبعد التأكد من صلاحيتها للتطبيق قامت ، بتوزيع الاستبيان على مفردات العينة وللتحقق من صدق و ثبات استبانة الدراسة استخدمت الباحثة معامل الفا كرو نباخ، وقد اسفرت النتائج ان جميع المعاملات دالة احصائيا، وكذلك تبين معاملات الفا كرو نباخ (CR) تتراوح من بين (0.570 الي 0.903) و أن قيمة (Estimate) من ادارة الموارد البشرية الخضراء الي التنمية المستدامة تساوي 0.664 وهي دالة احصائية عند مستوي معنوية (P) اقل من 0.05 يساوي *** . وعلية يتم قبول الفروض الرئيسي أي أنه يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة. وأهم توصيات الدراسة تضمين ادارة الموارد البشرية الخضراء في منهج ادارة الموارد البشرية بالجامعات.
الكلمات المفتاحية : الموارد البشرية الخضراء ، التنمية المستدامة ،كلية المجتمع بخميس مشيط

ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of the application of green human resources management in achieving sustainable development. To achieve this goal, the researcher designed a questionnaire to test the hypotheses of the study and after confirming their suitability for the application, she distributed the questionnaire to the sample items and to verify the validity and consistency of the study questionnaire, the researcher used the Alpha Cronbach lab The results have revealed that all the transactions are statistically significant, as well as the Alpha Cronbach (CR) coefficients are shown from (0.570 to 0.903) and that the value of (Estimate) from green human resources management to sustainable development is 0.664, which is a statistical function at the level of significance (P) Less From 0.05 equals ***. The main assumptions are accepted, that is, there is a significant effect at the significance level (0.05) for managing green human resources and achieving sustainable development. The most important recommendations of the study include the inclusion of green human resources management in the human resources management approach in universities.

Key words: green human resources, sustainable development, community college, Khamis Mushayt

المقدمة :

ظهرت الحاجة الماسة إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها استجابة إلى مبادرات المنظمات الدولية التي تهتم بالحفاظ على البيئة ومواردها بعد الثورة الصناعية واتساع نطاق الأعمال العالمي وما تتركه هذه الأعمال والصناعات من آثار وممارسات سلبية ساهمت إلى حد بعيد بزيادة التلوث والتدهور البيئي بشكل عام، فمنذ عقود مضت تنبه العلماء إلى هذه المشاكل والآثار السلبية على البيئة والمجتمع. تعتبر "الوظائف الخضراء" إحدى مقاربات "الاقتصاد الأخضر" الذي يركز مفهومه على إعادة تشكيل وتصويب الأنشطة الاقتصادية لتكون أكثر مساندة للبيئة والتنمية الاجتماعية، بحيث يشكل طريقاً نحو تحقيق التنمية المستدامة

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في كيفية التحول في التطبيق إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء بدلا عن إدارة الموارد البشرية التقليدية بما يلائم متطلبات التنمية المستدامة، والاجابة على التساؤل الآتي :
-هل ادارة الموارد البشرية الخضراء تساهم في تحقيق التنمية المستدامة ؟

أهمية البحث:

يعد موضوع الدراسة من المواضيع الجديدة حيث ظهر مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء حديثاً، ولا تزال الدراسات المتعلقة بالمفهوم في بداياتها وتسعى جميعها إلى تحقيق إضافات علمية بهذا الخصوص وكذلك للقاء الضوء على الممارسات الخضراء في الموارد البشرية امتداداً للدراسات التي تهتم بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء .

أهداف البحث :

- 1- التعرف على أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على المنظمة .
- 2- التعرف على مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة .
- 3- التعرف على أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة.

فروض الدراسة :

1-يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة.

منهجية البحث:

-المنهج الوصفي التحليلي ، والملاحظة الشخصية بالإضافة الي تصميم استبيان لاختبار فروض البحث .

حدود الدراسة:

-حدود زمانية ومكانية : طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1440-1441هـ الموافق 2019-2020م على منسوبات كلية المجتمع بخميس مشيط – شطر الطالبات (عضوات هيئة التدريس والموظفات).

مجتمع الدراسة:

يتكون من منسوبات كلية المجتمع بخميس مشيط – شطر الطالبات (عضوات هيئة التدريس والموظفات)

عينة الدراسة:

دراسة حالة منسوبات كلية المجتمع بخميس مشيط – شطر الطالبات (عضوات هيئة التدريس والموظفات).

الدراسات السابقة :

1- دراسة (الحموري وآخرون , 2017) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية نظراً لأن الموارد البشرية تحظى بأهمية كبرى في المؤسسات , وأهمية الاستدامة البيئية والمحافظة على البيئة ومواردها, توجهت هذه الدراسة للتعرف على مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية لدى الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية, حيث تمت دراسة هذه العناصر والأمور الواجب توافرها لتطبيقها وشملت : الأخضر "Green" وأهميته، وأيضاً مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء، ووظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء، والقواعد العشرة لمديري الإدارة الخضراء في المؤسسة، وطرق تطبيق الإدارة الخضراء في المؤسسة، وبرامج إدارة الموارد البشرية الخضراء داخل المؤسسة والسلوكيات الخضراء للموظفين داخل المؤسسة قامت هذه الدراسة باستطلاع آراء العاملين في قسم الموارد البشرية في جامعات جنوب الضفة الغربية والبالغ عددهم 14 عامل وعامله بعمل مسح شامل للعينة وأهم النتائج التي توصل إليها فريق البحث أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق في مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في محافظات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس , كما أنه لا توجد فروق في مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في محافظات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الوظيفة, كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ظاهرة بين متوسطات وجهات نظر العاملين في الجامعات حول مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في محافظات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، حيث كانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 5-10 سنوات, كذلك أظهرت وجود فروق ظاهرة بين متوسطات وجهات نظر العاملين في الجامعات حول مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في محافظات جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الفروق لصالح التوجيهي, وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق ظاهرة بين متوسطات وجهات نظر العاملين في الجامعات حول مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في محافظات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة، حيث كانت الفروق لصالح جامعة القدس المفتوحة . كما أظهرت النتائج أن مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية في محافظات جنوب الضفة الغربية كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.34مع انحراف معياري 0.38 مرتبة تنازلياً على النحو التالي : التحليل

والتخطيط الأخضر في الجامعة، يليه التدريب وإدارة العلاقات الخضراء ثم إدارة تهذيب وضبط الموظفين الخضراء و أهم التوصيات التي يوصي بها فريق البحث يوصي فريق البحث الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية بالاهتمام بشكل اكبر بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من اجل الاستدامة البيئية والمحافظة على البيئة , على الجامعة ضرورة تبني نظام يعمل على تحسين تطبيق الاستقطاب والتوظيف الأخضر في الجامعة , و على الجامعة تحسين إدارة وتقييم الأداء الأخضر لديها من خلال مراعاة البعد البيئي في عملية إدارة وتقييم الأداء, نوصي الجامعة بالاستمرار في عملية تدريب وإدارة العلاقات الخضراء من خلال عقد دورات تدريبية للموظفين لتطويرهم في المجالات البيئية , ضرورة وضع نظام لتحسين من تطبيق نظام الحوافز والمكافآت الخضراء من خلال منح الموظفين الحوافز والمكافآت للأنشطة الداعمة للبيئة , نوصي الجامعة بوضع قوانين تنص على الجزاءات للموظفين المخالفين والمعارضين للأنشطة البيئية وتطبيق نظام تأديبي للموظفين المخالفين في إتباع الأنشطة البيئية , وبالنهاية نوصي بعمل أبحاث مستقبلية تربط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء المؤسسة

2-دراسة (أبورمان ، الصديقي، 2019) أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة الطائف ومعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) في مدى تحسين تطبيق الإدارة البيئية (تحسين استخدام الطاقة، تحسين استخدام المياه)، حيث تم بناء استبانة بغرض جمع البيانات، وقد تحقق لها دلالات صدق وثبات مقبولين، وتكونت عينة الدراسة من (220) إدارياً، تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام تقع ضمن المستوى المتوسط، كما أن مدى تحسين تطبيق الإدارة البيئية تقع ضمن المستوى المتوسط. كما أظهرت النتائج أن مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام تفسر ما نسبته (67.1%) من تحسين تطبيق الإدارة البيئية، و كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المتبناة في عملية تقييم الأداء الأخضر بجامعة الطائف تُسهم في تحسين تطبيق الإدارة البيئية، في حين أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المتبناة في عمليات التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر لا تُسهم في تحسين تطبيق الإدارة البيئية، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها: يجب على إدارة الجامعة تنفيذ إدارة موجهة بيئياً من خلال توظيف الأفراد الذين يعبرون عن مواقف إيجابية تجاه البيئة ، وتدريب العاملين بحيث يصبحوا مؤهلين في علم البيئة، بالإضافة إلى وضع خططاً شاملة والتي تحدد الأهداف العامة والمبادئ الأساسية لحماية البيئة والعمل على رصد وتقييم البيانات البيئية فيما يتعلق بتحسين استخدام مواردها (الطاقة، المياه)، وبالتالي تحقيق الاستدامة البيئية في حرمها الجامعي.

3-دراسة (السكرانة 2017م) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان ،تهدف هذه الدراسة إلى فحص أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل في شركات الطاقة المتجددة في عمان .وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان وعددها (78) شركة. أما عينة الدراسة، فقد تكونت من كافة المديرين ورؤساء الأقسام ومشرفي الإنتاج والعاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان عددهم (165) ، اعتمد الباحث إلى المنهج الكمي - الوصفي التحليلي - من خلال استخدامه الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بهدف تحقيق أهداف الدراسة . وكان من أبرز نتائج الدراسة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف

الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر وحفظ الطاقة) على استراتيجيات التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان، وكذلك وجود دور معدل ذو دلالة إحصائية للإبداع (رأس المال البشري والتقدم التكنولوجي) على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان . وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة ضرورة اشاعة ثقافة الاهتمام بالمحافظة على بيئة العمل بين العاملين في شركات الطاقة المتجددة في عمان واهمية تبني المبادرات الخضراء للمحافظة على بيئة العمل كإجراء المسابقات بين الأقسام والوحدات المختلفة في الشركات محل الدراسة

Sharma & Gupta (2016): Green HRM: An Innovative "Approach to Environmental Sustainability" Twelfth AIMS International Conference on Management

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مبادرات ادارة الموارد البشرية الخضراء ويتناول بالتفصيل أنموذج عمليات الموارد البشرية العاملة في ادارة الموارد البشرية الخضراء وتقدم هذه الدراسة خلفية نظرية عن ادارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها وطرح حالة دراسية من الشركات التي تعمل في القطاع التكنولوجي ومدى مساهمة الموظفين في ادارة الموارد البشرية الخضراء كما وتقوم الدراسة بتسليط الضوء على دور المرأة والنساء في جميع انحاء العالم لتعزيز ومراعات الفوراق بين الجنسين وفي مكان العمل كما انها تقوم بالتدريب ونصح الشابات الطموحات من النساء في الإسهام بخبراتها في أولويات العمل والحياة. وقد إستفاد الباحث من هذه الدراسة في كتابة جزء من الخلفية النظرية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (Cherian & Jacob , 2012)

A Study of Green HR Practices and "Its Effective Implementation in the Organization: A Review

هدفت إلى دراسة ممارسات الموارد البشرية الخضراء وفاعلية تنفيذها في المنظمات. تبنت الدراسة المنهج النظامي من خلال تحديد واستعراض عدد من البحوث والمقالات ذات الصلة بالإدارة الخضراء ونظام إدارة البيئة وإدارة الموارد البشرية الخضراء للفترة الزمنية (1992 – 2012)، وأعتمد الباحثان (19) دراسة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن هناك (16) شركة من أصل (5) بلدان قد تبنت أو عرضت جوائز أو 38 مكافآت خضراء كان العاملين فيها أكثر من لتنفيذ الإدارة الخضراء، أما بالنسبة للاستقطاب فقد أتضح أن الشركات التي تعرض مواقفها في المحافظة على البيئة ستتحسن جاذبيتها في مجال الاستقطاب، وأن تحسين ممارسات الموارد البشرية الخضراء يتطلب تعزيز التدريب البيئي وتعزيز فرق العمل الخضراء . وقد أستفاد الباحث من هذه الدراسة في التعرف على الأسس النظرية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء باستقراء الدراسات السابقة، يتضح وجه الشبه بينها وبين البحث الحالي في تناول الجميع لتقييم أثر ادارة الموارد البشرية الخضراء ولكن كل من زاوية مختلفة وكذلك يوجد تشابه تام في منهجية الدراسة للدراسات السابقة مع البحث الحالي حيث الجميع اعتمدوا منهج الطريقة الوصفية والتحليلية واستخدام الاستبيان لجمع البيانات، اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عينة البحث حيث ركزت علي عضوات هيئة التدريس والموظفات بكلية المجتمع بخميس مشيط – شطر الطالبات بجامعة الملك خالد.

مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء :

عرفت إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها الأنشطة والسياسات والممارسات والأنظمة المتضمنة تطوير وتنفيذ والصيانة المستمرة للأنظمة التي تهدف الى إيجاد العاملين والمنظمة الخضراء، فالجانب المتعلق بإدارة الموارد البشرية هو تحويل العاملين الاعتياديين الى متبنين للنهج الأخضر وذلك لتحقيق الأهداف البيئية

المنظمة (Arulrajah & Opatha 2014), كما أشار إليها (al et, Mishra 2014), بأنها الممارسات التي تشجع المبادرات الخضراء من خلال زيادة وعي الموظفين والتزامهم بقضايا الاستدامة البيئية .

ووفقا لوجهة نظر كل من (Jacob & Cherian 2012) فإن ممارسات إدارة الموارد في تعزيز معنويات العاملين، مما قد يساعد في التوصل إلى البشرية الخضراء تؤدي دورا حيويا قدر كبير من الفائدة لكل من الشركة والعاملين، وهناك عدد من المزايا التي يمكن للمنظمة تحقيقها نتيجة إدخال مبادئ إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل، ومنها: تحسين معدلات الاحتفاظ بالعاملين. تحسين صورة المنظمة لدى المتعاملين وتلبية احتياجات الزبائن. تحسين عملية جذب افضل الموظفين. تحسين الإنتاجية المستدامة 17. تخفيض الأثر البيئي للمنظمة. تحسين القدرة التنافسية وزيادة الأداء العام. تحقيق عوائد مستدامة للمستثمرين. الاستجابة للاتجاهات المجتمعية الطارئة . ويرى الباحث أنه بالرغم من تعدد وتنوع مفاهيم إدارة الموارد البشرية الخضراء إلا أن هذه المفاهيم تلتقي وتتفق على المساهمات الخضراء لممارسات إدارة الموارد البشرية، والتي تؤدي دورا في تحقيق الميزة التنافسية والتميز للمنظمات

ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء :

التوظيف الأخضر : ازداد تأثير القضية البيئية على عملية الاستقطاب في المملكة المتحدة، إذ تشير بيانات إحدى المسوحات أن الخريجين يحكمون على الأداء البيئي وسمعة الشركة كمعيار لاتخاذ القرارات تقديم طلب للتوظيف، وكشفت الدراسة التي أجريت من قبل المعهد البريطاني للأفراد والتطوير شمل عينة من مهنيو الموارد البشرية اتضح أن (47%) منهم يشعرون بانهم يفضلون العمل للشركات التي تتبنى نهج أخضر قوي، و (46%) منهم يرى أن وجود مثل هذا النهج من شأنه أن يساعد 18 على جذب المستقبين المحتملين (2013). al et, Renwick. ويمكن للمنظمة إظهار التزامها بالاستدامة والحفاظة على البيئة من خلال اعتماد أسلوب التوظيف الافتراضي، إذا بإمكان اكمال متطلبات التوظيف من خلال وسائل الاتصال الالكترونية بما في ذلك المقابلة وبما يقلل من السفر (2013). Milliman, ويمكن لممارسات الاستقطاب التي تدعم الإدارة الخضراء ان تتضمن الابعاد البيئية، وينبغي أن يعكس الوصف الوظيفي ضمن اجندة الاستدامة وموقع الشركة ومحركات البحث فيها (2015). al et, Fayyazia ,

التدريب الأخضر : أشارت بعض الدراسات الى وجود علاقة إيجابية بين التدريب الأخضر ومستوى التنمية البيئية، ولأهمية التدريب كمارسة من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فقد أصبح وسيلة مفيدة لتدريب المديرين التنفيذيين، إذ بدأت العديد من المنظمات في الولايات المتحدة بمبادرات تدريبهم على. (Renwick, et al., 2013) ادارة الجودة البيئية تقييم الأداء الأخضر: تحرص إدارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع العاملين على ان تكون مخرجاتهم منسجمة وتوجهات المنظمة نحو البيئة . وتتطلب عملية تقييم الأداء البيئي للعاملين من المديرين تحمل مسؤولياتهم، ومن الجدير بالذكر فإن العديد من أنظمة تقييم الأداء المستخدمة في الولايات المتحدة اخذت تدمج المعايير البيئية في عملية تقييم أداء العاملين، ويمكن ان يتم ذلك من خلال

تشجع ثقافة التعلم عن الإدارة البيئية واستخدام معايير الأداء البيئي، وتطوير نظم المعلومات الخضراء ومراجعة الحسابات للحصول على بيانات مفيدة عن الأداء البيئي والإداري.

حفظ الطاقة : ويشير المحترفون بالموارد البشرية ان أفضل الممارسات لدى المنظمات هي تشجيع الموظفين في مكان العمل على ان يكونوا أكثر صداقتنا وحفاظا على البيئة وذلك من خلال تشجيعهم على القيام ببعض الأنشطة مثل القيام بتصوير الأوراق على الوجهين والعمل على برمجة أجهزة الكمبيوتر للدخول بمرحلة الخمول بعد عدة دقائق من تركها واستخدام المصابيح الموفرة للطاقة واستخدام المصابيح المكتبية وخفض وتنزيل السنائر على نوافذ المكاتب في الصيف للحفاظ على الطاقة في المكاتب (Jain, 2016)

مفهوم التنمية المستدامة : عرفت لجنة برونتلاند التنمية المستدامة على أنها التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع الراهنة بدون المساس بحقوق الأجيال القادمة من الوفاء باحتياجاتها واتفقت دول العالم في مؤتمر الأرض 1992م على تعريف للتنمية المستدامة في المبدأ الثالث الذي أقره مؤتمر البيئة والتنمية في ريودي جانيرو بالبرازيل 1992م على أنها ضرورة انجاز الحق في التنمية بحيث تحقق على نحو متساو الحاجات التنموية والبيئية للأجيال الحاضرة والمستقبل (أبو زنت ، و غنيم ، 2009).

دور ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة:

ويمكن للموارد البشرية الخضراء أن تلعب دور المحرك للاستدامة البيئية داخل المنظمة من خلال موازنة ممارساتها وسياساتها مع أهداف الاستدامة التي تكون صديقة للبيئة، وأن تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، وهي تنطوي على تنفيذ مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة مما يؤدي إلى: (1) زيادة الكفاءة مع التحفيز (2) خفض التكاليف وتحسين مستوى مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم ضمن فريق المنظمة، ويمكن لمبادرات الإدارة الخضراء أن تكون عاملاً مهماً في التفكير الاستراتيجي والإبداعي في المؤسسات في جميع أنحاء العالم. حيث تساعد مبادرات الموارد البشرية الخضراء على إيجاد طرق بديلة لخفض التكاليف دون أن تقرب في كفاءتها ومواردها الهامة، وغيرها.

التعريف بجامعة الملك خالد: أعلن خادم الحرمين الشريفين حفظه الله تعالى (عندما كان ولياً للعهد) يوم الثلاثاء 1419/1/9 هـ قيام جامعة الملك خالد بدمج فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالجنوب وجامعة الملك سعود ، ثم صدر الأمر السامي برقم 78/7م في 1419/3/11 هـ القاضي باستكمال الإجراءات النظامية اللازمة لذلك، وبناءً عليه صدرت الميزانية الأولى للجامعة في 1419/9/14 هـ ضمن الميزانية العامة للدولة لتنضم جامعة الملك خالد إلى منظومة الجامعات السعودية، تقع الجامعة في منطقة عسير في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية وتبلغ مساحة منطقة عسير حوالي 80.000 كيلومتر مربع، يعيش عليها أكثر من 1.600.000 نسمة ينتشرون في ثمانٍ وسبعين محافظةً ومركز.

وكالات الجامعة: وكالة الجامعة، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، وكالة الجامعة للتطوير والجودة، وكالة الجامعة لكليات البنات، وكالة الجامعة للمشروعات. تضم جامعة الملك خالد 42 كلية ، 19 كلية بنين و23 كلية للبنات ويوجد بها 149 قسم علمي، 78 قسم بكليات البنات، 71 قسم بكليات البنين. (<http://www.kku.edu.sa>)

تحليل استبيان (ادارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة)فيما يلي اختبار فروض

البحث

صدق وثبات أداة الدراسة :

تمت مراعاة جميع الجوانب الأساسية في صياغة الاسئلة لتحقيق الترابط بين الابعاد المختلفة ومن ثم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين بغرض التأكد من الصدق البنائي، حيث تم العمل بكافة الارشادات والتوجيهات التي قدموها.

يقصد بثبات الاستبانة هو ان يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا اعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، وقد استخدمت الباحثة للتحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل الفا كرو نباخ، وقد اسفرت النتائج ان جميع المعاملات دالة احصائياً، وكذلك تبين معاملات الفا كرو نباخ (CR) تتراوح من بين (0.570 الي 0.903)

كما هو موضح في الجدول التالي (1)

الجدول (1) صدق وثبات الاداء لتطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة

التنمية المستدامة	التدريب الأخضر	تقييم الاداء الأخضر	التوظيف الأخضر	حفظ الطاقة	المكافآت والتعويضات الخضراء	MaxR(H)	MSV	AVE	CR	
					0.654	0.738	1.115	0.427	0.683	المكافآت والتعويضات الخضراء
				0.600	0.955	0.821	0.912	0.360	0.732	حفظ الطاقة
			0.728	0.950	0.913	0.698	0.933	0.530	0.692	التوظيف الأخضر
		0.581	0.901	0.633	0.848	0.507	1.245	0.338	0.504	تقييم الاداء الأخضر
	0.637	1.116	0.966	0.680	1.056	0.710	1.245	0.405	0.664	التدريب الأخضر
0.760	0.709	0.601	0.679	0.754	0.931	0.931	0.867	0.578	0.903	التنمية المستدامة

المصدر : اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

مدي ملائمة نموذج الدراسة

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قامت الباحثة بإجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، إذ تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity ، باستخدام معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (10)

الجدول (2) مدي ملائمة نموذج الدراسة لتطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة

Model	Collinearity Statistics	
	التباين المسموح به Tolerance	معامل تضخم التباين VIF
(Constant)		
حفظ الطاقة	.248	1.248
التوظيف الاخضر	.214	2.048
تقييم الاداء الاخضر	.417	2.024
التدريب الاخضر	.391	2.778
المكافآت والتعويضات	.217	1.248

المصدر : اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

تشير النتائج الواردة في الجدول (2) الي ان قيم معامل التضخم (VIF) لجميع المتغيرات كانت اقل من الحد المقبول (10) وان قيمة (Tolerance) كانت اعلي من (0.05) مما يشير الي عدم وجود مشكلة الارتباط المتعدد بين المتغيرات , كما تشير النتائج الي ان قيم معامل الالتواء (Skewness) كانت اقل من (1) مما يعني اتباع للتوزيع الطبيعي. (عماد واخرون 2020)

التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي :

للتأكد من صلاحية النموذج تم استخدام كل من برنامج (SPSS V 25) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي وبرنامج (AMOS 25) لإجراء التحليل العاملي التوكيدي لـ (أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة: عضوات هيئة التدريس والموظفات بكلية المجتمع بخميس مشيط – شطر الطالبات) حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغير في الاستبانة معاملات تشبع حيث احتوت الاستبانة على (24عبارة) تم استخدام طريقة المكونات الأساسية وطريقة تدوير العوامل من اجل تحديد معاملات التشبع وتم حذف العبارات التي يقل عن 0.5 (عماد

واخرون (2020) حيث تم استخدام (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة و اقل قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي 0.6 و اجراء اختبار (Bsrlett) بوصفه مؤشر للعلاقة بين المتغيرات اذا يجب ان تكون قيمته دالة عند مستوي معنويه اقل من (0.05) وتم الاعتماد علي مؤشرات جودة المطابقة بغرض التأكد من سلامة التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الدراسة حيث تظهر هذه المؤشرات في شكل اختبار الفروض () ونتائج التحليل الاستكشافي في الجدول التالي:

الجدول (3) التحليل العاملي الاستكشافي لتطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة

الايعداد					
1	2	3	4	5	6
					.916
				1.006	الحضور المبكر إلى العمل في الصباح الباكر
				.819	تشغيل أجهزة الكمبيوتر بعد بضع دقائق من السكون وتطلب ادارة الكلية من منسوبيها إيقاف أجهزة الكمبيوتر وإطفاء الأضواء عند الخروج للاستفادة من الطاقة والطاقة الشمسية المتجددة.
	.874				استخدام المصابيح ذات الكفاءة في استهلاك الطاقة
	.596				الاجاه إلى الحد من استخدام الورق بالتوجه إلى استخدام التطبيقات والبرمجيات وإدارة الموارد البشرية بالوسائط الإلكترونية.
	.604				ترشيد استهلاك المياه - مراقبة الصرف الصحي والمراحيض عن التسريبات التي تتسبب في هدر المياه
	.726				تقوم ادارة الكلية بنشر التوعية بين موظفيها وعمالها عن حفظ الطاقة.
		.620			رفع معنويات عضوات هيئة التدريس والموظفات، وتحقيق رضاهم وتحسين الكفاءة.
					يتم وصف الوظائف الادارية الخضراء (الصدقية للبيئة) في الكلية التي تتضمن الأهداف الخضراء.
					تقييم الأداء الأخضر بتحديد المعايير الخاصة من الأهداف والمبادرات البيئية، وترجمتها إلى مؤشرات السلوك الأخضر لتكون مقياساً في تقييم أداء عضوات هيئة التدريس و الموظفين.
					تعمل الكلية في مكاتب ومباني خضراء صديقة للبيئة.
	.669				يتم التدريب والتنمية الخضراء من خلال حصر برامج تدريبية وتنفيذها.
	.858				تقوم ادارة الكلية بدمج التدريب مع تعليمات القيم البيئية.
		.951			تقوم ادارة الكلية بوضع برامج الاتصالات الخضراء لجميع مستويات
		.666			التوصل إلى أفكار جديدة تقلل من آثار التدهور البيئي، بالإضافة إلى تشكيل الانضباط الأخضر في العمل (قانون البيئة الخضراء) من خلال تنفيذ الإجراءات التأديبية ضد المنسوبات المخالفات لأحكام وقواعد حماية البيئة
					تساعد ادارة الموارد البشرية الخضراء بالكلية على زيادة تحفيز الموظفين / زيادة الارتباط بالعمل / تقليل دوران العمل / تحسين البيئة للقوى العاملة.
					تقوم ادارة الكلية بتطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء في كل انشطتها
		.648			تلتي إدارة الموارد البشرية الخضراء احتياجات الفرد الأساسية والضرورية
	.605				الالتزام الأخلاقي لإدارة الموارد البشرية الخضراء يعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة
	.841				تشجع أهداف وغايات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة
	.895				ادارة الموارد البشرية الخضراء قادرة على الربط بين أدوارها داخل المؤسسة وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التي تراعي اهداف التنمية المستدامة
	.835				الموارد البشرية الخضراء لديها دراية كافية بالتعدديات التي طرأت عليها نتيجة التحلي بالمسؤولية المجتمعية .
					بضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية .
	.707				بتسخير التكنولوجيات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز التنمية المستدامة

المصدر :اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، تبين أن قيمة اختبار KMO بلغت (0.839) وفقاً لقاعدة (Kaiser, 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول لقيمة KMO يجب ان يفوق (0.5) فإنه يتضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل اختبار KMO هي أكبر من القيمة المحددة، وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافياً وملائماً للدراسة.

الاحصاء الوصفي : فيما يلي عرض لنتائج الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، حيث تبين النتائج في الجدول (4) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثات علي متغيرات الدراسة: حيث يتم مقارنة الوسط الحسابي للبعد بالوسط الفرضي للدراسة (3) حيث تتحقق الموافقة على الفقرات إذا كان الوسط الحسابي للعبارة اكبر من الوسط الفرضي (3) , وتتحقق عدم الموافقة إذا كان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي.

الجدول (4) الاحصاء الوصفي لتطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة

الترتيب	المستوي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
5	%44	2.2145	.24879	حفظ الطاقة
6	%43	2.1457	.24589	توظيف الأخضر
4	%44	2.2157	.64872	تقييم الاداء الأخضر
2	%55	2.7487	.74846	التدريب الأخضر
3	%48	2.4124	.21489	المكافآت والتعويضات
1	%58	2.9124	.42158	التنمية المستدامة

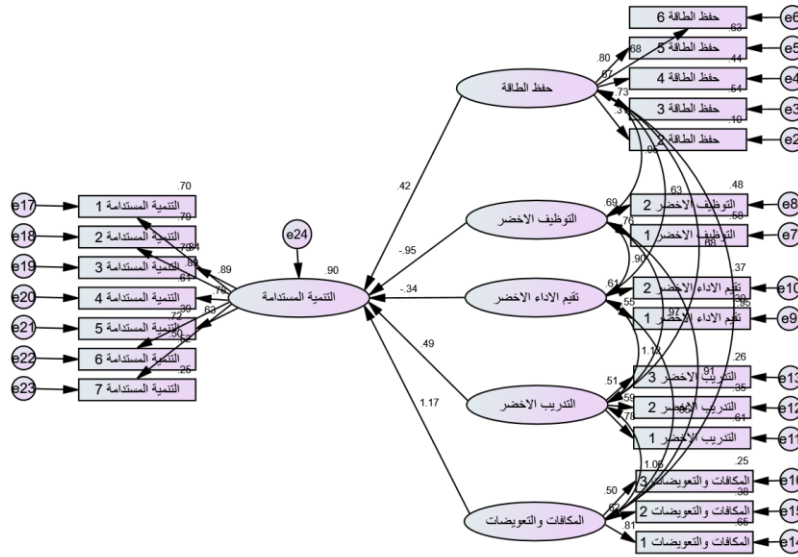
المصدر : اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول ان مجتمع الدراسة يعتمد لا يطبق ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بمستوي عالي حيث ان جميع الابعاد اقل من الوسط الفرضي (3).

اختبار فروض الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة اعتمدت الباحثة في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling SEM) وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة , وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة. (Barbara G Fidell,1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات، The Modeling of Interactions، وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon)، 2002.

الشكل (1) نموذج الدراسة واختبار الفروض لتطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة



المصدر : اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

لاختبار فروض الدراسة تم استخدام اختبار تحليل المسار عن طريق برنامج (AMOS) analysis of moment structure . تم الاعتماد على معاملات الانحدار (Estimate) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل ، كما تم الاعتماد على قيمة (R) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتغيرات الوسيطة والمتغيرات التابعة. وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة 0.05 للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة احصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) حيث يتم التعرف على المعنوية من خلال المسار الذي ينتقل من المتغير الي اخر والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار بعد التأكد من جودة المطابقة .

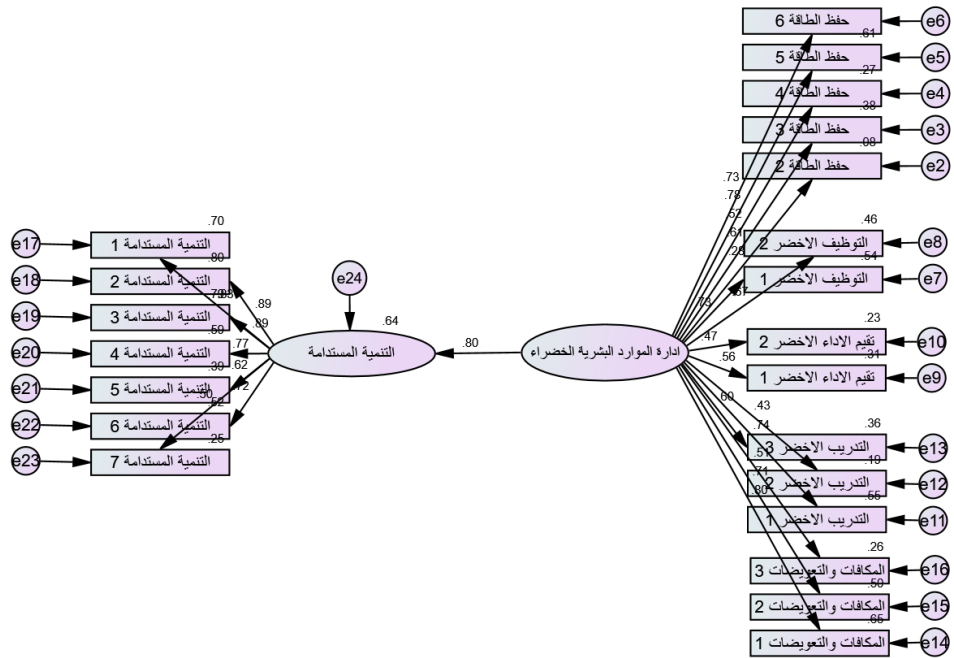
الجدول (5) المسار من تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
التنمية المستدامة	1.104	3.306	.334	.738	رفض الفرضية
التنمية المستدامة	-.950	1.659	-.573	.567	رفض الفرضية
التنمية المستدامة	-.347	1.524	-.228	.820	رفض الفرضية
التنمية المستدامة	.364	.567	.641	.522	رفض الفرضية
التنمية المستدامة	.969	.915	1.059	.289	رفض الفرضية

المصدر: اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

تشير نتائج الجدول (2) ان قيمة (Estimate) لكافة المسارات والقيمة الاحتمالية (P) اكبر من 0.05 وبالتالي فهي غير دالة احصائية عند مستوي معنوية 0.05 . وعليه يتم رفض كافة الفروض الفرعية

اختبار الفرضية الرئيسية (تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر على تحقيق التنمية المستدامة)



المصدر: اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

من الشكل اعلاه يتضح ان قيمة معامل التحديد (R) تساوي 64% اي ان ادارة الموارد البشرية الخضراء تفسر ما نسبة 64% علي التنمية المستدامة , للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة احصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والجدول التالي يوضح قيم اختبار الفرضية الرئيسية

النتيجة	P	C.R.	S.E.	Estimate	التنمية المستدامة
قبول الفرضية	***	5.373	.124	.664	ادارة الموارد البشرية الخضراء <---

المصدر: اعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2020)

تشير نتائج الجدول (6) ان قيمة (Estimate) من ادارة الموارد البشرية الخضراء الي التنمية المستدامة تساوي 0.664 وهي دالة احصائية عند مستوي معنوية (P) اقل من 0.05 يساوي *** . وعلية يتم قبول الفرض الرئيسي .

الخاتمة

نتناول في خاتمة هذا البحث ، خلاصة البحث والتي تتضمن أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة، وعبر سلسلة تتكون من أربعة فصول مكونة هيكل البحث .
أهم نتائج البحث: اطلعت الباحثة علي عدة مصادر للمعلومات تتضمن موضوع البحث منها المراجع والكتب والتقارير والمجلات والدوريات والشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت) والصحف السيارة و تصميم استبيان وتوزيعه ثم تحليله وذلك لإثبات صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة وقد أثبتت كل الفرضية الرئيسية صحتها وعليه تأتي نتائج البحث كما يلي :

- 1- ان قيمة (Estimate) من ادارة الموارد البشرية الخضراء الي التنمية المستدامة تساوي 0.664 وهي دالة احصائية عند مستوي معنوية (P) اقل من 0.05 يساوي *** . وعلية يتم قبول الفرض الرئيسي والذي يقضي بأن ادارة الموارد البشرية الخضراء تحقق التنمية المستدامة .
- 2- تم رفض الفرضيات الفرعية .

التوصيات :

- 1- ضرورة عمل ورش العمل والندوات التعريفية لفهم ايجابيات وسلبيات ادارة الموارد البشرية الخضراء لغير المتخصصين في ادارة الاعمال.
- 2- تضمين ادارة الموارد البشرية الخضراء في منهج ادارة الموارد البشرية بالجامعات.
- 3- توعية مجتمع منطقة عسير (من خلال المحاضرات والندوات بواسطة أعضاء هيئة التدريس) بادارة الموارد البشرية الخضراء.
- 4- الاستعانة بالمتخصصين لتتوير منسوبي جامعة الملك خالد (بنين وبنات) ادارة الموارد البشرية الخضراء لتوسيع نطاق تطبيقها بالمنظمات .

المصادر والمراجع

- أبو رمان، جمانة، والصدقي، عبدالرحمن، (2019)، أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 18، العدد 38، ص 44.
- أبو زنت، ماجدة، و غنيم، عثمان (2009م) ، التنمية المستدامة من منظور الثقافة العربية الاسلامية، مجلة دراسات العلوم الادارية ، الجامعة الأردنية ،مجلد 36، عدد (1) ، ص 23
- السكارنه (2017م) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان ، الاردن : عمان : دار الشرق الأوسط .ص45
- الحموري، وآخرون (2017) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية. جامعة بوليتكنك فلسطين
- الموقع الرسمي لجامعة الملك خالد <http://www.kku.edu.sa>

-Fayyazi, Marjan, Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry, International Journal of Industrial Engineering Computations, January 2015.

--Sharma ,Ridhi & Gupta, Neha (2016,p825): Green HRM: An Innovative : "Approach to Environmental Sustainability" Twelfth AIMS International Conference on Management.

- W.S. Renwick Tom Redman: Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda, January 2012.

شكر وتقدير

تود الباحثة أن تشكر جامعة الملك خالد على دعمها الإداري الفني لهذا البحث

الملاحق

السيدة/..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: استمارة استبانة

يطيب لي إفادتكم بأنني أقوم بعون الله تعالى بإجراء بحث بعنوان:

أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة: عضوات هيئة التدريس والموظفات بكلية المجتمع بخميس مشيط – شطر الطالبات

فأرجو شاكراً ومقدرة منكم التكرم بقراءة عبارات الاستبانة المرفقة والإجابة عليها بدقة حتى ترى الدارسة النور وتكون إضافة حقيقية للعلم والمعرفة، وأحيطكم علماً بأن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

شاكراً حسن تعاونكن

الباحثة / د. رقية كرات

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

البيانات الشخصية:

نرجو من سعادتكم وضع إشارة √ في المربع المناسب لكل منها:

الوظيفة :

--	--

عضو هيئة تدريس

المحور الأول : ادارة الموارد البشرية الخضراء

وهي تعني : البرامج الخضراء الفعلية لإدارة الموارد البشرية والعمليات والتقنيات التي يتم تنفيذها فعلياً في المنظمات من أجل الحد من الآثار البيئية السلبية وتعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات، والهدف النهائي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هو تحسين الأداء البيئي المستدام للمنظمة.

الرجاء وضع علامة (√) أمام الخيار الذي يناسب وجهة نظرك في العبارة المذكورة.

يقوم المختصين في الموارد البشرية الخضراء بإدارة الكلية بتشجيع الموظفين وعضوات هيئة التدريس على أن يكن أصدقاء للبيئة في مكان العمل بممارسة الآتي للموارد

البشرية الخضراء :

م	العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
	حفظ الطاقة			
1	الحضور المبكر إلى العمل في الصباح الباكر			
2	تشغيل أجهزة الكمبيوتر بعد بضع دقائق من السكون وتطلب إدارة الكلية من منسوبيها إيقاف أجهزة الكمبيوتر وإطفاء الأضواء عند الخروج للاستفادة من الطاقة والطاقة الشمسية المتجددة.			
3	استخدام المصابيح ذات الكفاءة في استهلاك الطاقة			
4	الاتجاه إلى الحد من استخدام الورق بالتوجه إلى استخدام التطبيقات والبرمجيات وإدارة الموارد البشرية بالوسائط الإلكترونية.			
5	ترشيد استهلاك المياه – مراقبة الصرف الصحي والمراحيض عن التشريريات التي تتسبب في هدر المياه			
6	تقوم إدارة الكلية بنشر التوعية بين موظفيها وعمالها عن حفظ الطاقة.			
	التوظيف الأخضر			
7	رفع معنويات عضوات هيئة التدريس والموظفات، وتحقيق رضاهم وتحسين الكفاءة.			
8	يتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصدقية للبيئة) في الكلية التي تتضمن الأهداف الخضراء.			
	تقييم الأداء الأخضر			
9	تقييم الأداء الأخضر بتحديد المعايير الخاصة من الأهداف والمبادرات البيئية، وترجمتها إلى مؤشرات السلوك الأخضر لتكون مقياساً في تقييم أداء عضوات هيئة التدريس والموظفات.			
10	تعمل الكلية في مكاتب ومباني خضراء صديقة للبيئة.			
	التدريب الأخضر			
11	يتم التدريب والتنمية الخضراء من خلال حصر برامج تدريبية وتنفيذها.			
12	تقوم إدارة الكلية بدمج التدريب مع تعليمات القيم البيئية.			
13	تقوم إدارة الكلية بوضع برامج الاتصالات الخضراء لجميع مستويات			
	المكافآت والتعويضات الخضراء			
14	التوصل إلى أفكار جديدة تقلل من آثار التدهور البيئي، بالإضافة إلى تشكيل الانضباط الأخضر في العمل (قانون البيئة الخضراء) من خلال تنفيذ الإجراءات التأديبية ضد المنسوبات المخالفات لأحكام وقواعد حماية البيئة			
15	تساعد إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكلية على زيادة تحفيز الموظفين / زيادة الارتباط بالعمل / تقليل دوران العمل / تحسين البيئة للقوى العاملة.			
16	تقوم إدارة الكلية بتطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في كل أنشطتها			

المحور الثاني: التنمية المستدامة وتعني: 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.

تساهم ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة :

م	العبارات	أوافق	محايد	لا أوافق
17	تلتبي إدارة الموارد البشرية الخضراء احتياجات الفرد الأساسية والضرورية			
18	الالتزام الأخلاقي لإدارة الموارد البشرية الخضراء يعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة			
19	تشجع أهداف وغايات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة			
20	ادارة الموارد البشرية الخضراء قادرة على الربط بين ادوارها داخل المؤسسة وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التي تراعي اهداف التنمية المستدامة			
21	الموارد البشرية الخضراء لديها دراية كافية بالتعديلات التي طرأت عليها نتيجة التحلي بالمسؤولية المجتمعية .			
22	بضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية .			
23	بتسخير التكنولوجيات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز التنمية المستدامة			
24	باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإيجاد فرص عمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة			

