

المورد البشري الاخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة على وفق المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / دراسة حالة في مركز امراض وزرع الكلى/دائرة مدينة الطب

محمد عبادي حمود

بشرى هاشم محمد

الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الادارية / بغداد

mohammad1990mzn@gmail.com

bushra1966hashim@gmail.com

الخلاصة

يهدف هذا البحث إلى اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين المورد البشري الأخضر كمتغير تفسيري مستقل بأبعاده (تحليل وتصميم الوظائف الخضراء، تخطيط المورد البشري الأخضر، التوظيف الأخضر، الاجور والحوافز الخضراء، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، ادارة انضباط الموظف الأخضر، تمكين الموظف الأخضر) والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO20121:2012) كمتغير مستجيب بينودها الرئيسة التي شملت (سياق المنظمة، القيادة، التخطيط، الدعم، العمليات، تقييم الاداء، التحسين)، وقد تم اعتماد منهج دراسة الحالة في اعداد الجانب العملي للدراسة.

وتمثلت مشكلة الدراسة بضعف الوعي البيئي لدى الموارد البشرية العاملة في المنظمة قيد البحث مما ينعكس سلباً على تحقيق التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة قيد البحث، وقد تم انجاز الجانب العملي للدراسة في دائرة مدينة الطب/مركز امراض وزرع الكلى، إذ أعدّ الباحث مخططاً فرضياً للبحث يعبر عن الارتباط والتأثير بين متغيراته ولغرض الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بذلك فقد تم الاعتماد على قائمة الفحص (checklist) في جمع البيانات والمعلومات عن مؤشرات المورد البشري الأخضر وبنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) ، إلى جانب الزيارات الميدانية، المقابلات الشخصية، والاعتماد على السجلات والوثائق المتعلقة بالبحث كأداة مساعدة. تم استعمال مجموعة من الوسائل الاحصائية في تحليل البيانات ممثلة بالوسط الحسابي المرجح ، والنسبة المئوية لمدى المطابقة لتشخيص حجم الفجوة بين مؤشرات المورد البشري الأخضر وتطبيق بنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) وبين الواقع الفعلي لكل منهما. كما تم استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط ومعامل الارتباط، ومعامل التحديد، ويهدف اختبار الفرضيات ومعنويتها ما بين متغيري الدراسة وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات اهمها وجود علاقة ارتباط جوهريّة، وتأثير جوهري للمورد البشري الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012).

الكلمات المفتاحية: المورد البشري الاخضر، التنمية المستدامة، المواصفة القياسية الدولية ISO 20121:2012.

Effect of Green Human Resource on Achieving Sustainable Development According to International Standard (ISO 20121: 2012) A Case Study at the Center for Disease and Kidney Transplantation / Department of Medicine City

Bushra Hashim Mohammad

Mohammad Abadi Hammod

Middle Technical University \ Technical College of Management

Abstract

The aim of this research is to test the correlation and regression between the green human resource as an independent explanatory variable in its dimensions (analysis and design of green jobs, green human resource planning, green employment, green wages and incentives, green performance assessment, green training and development,) And sustainable development in accordance with the requirements of ISO20121: 2012 as a responsive variable

in its main components which included the organization context, leadership, planning, support, operations, performance evaluation, improvement).

The problem of the study was the absence of sufficient environmental awareness in the human resources working in the organization under consideration, which negatively affects the achievement of sustainable development according to the requirements of the standard in research. The practical side of the study was completed in the Department of Medicine City / Center for Diseases and Kidney Transplantation. In order to obtain the necessary data and information, the search list was based on the collection of data and information on the indicators of green human resources and the provisions of (ISO 2012: 2012), The use of a set of statistical methods in the analysis of data represented by the weighted arithmetic mean, and the percentage of conformity to diagnose the gap between indicators of green human resources and the application of the provisions of the International Standard (ISO 20121: 2012) And the actual reality of each of them. The simple linear regression coefficient, correlation coefficient,

In order to test the hypotheses and their significance among the variables of the study, the research reached a number of conclusions. The most important of which is the existence of an essential correlation and the significant effect of the green human resource in achieving sustainable development in accordance with ISO 2012: 2012.

Keywords: Green human resource, sustainable development Standard international (ISO 20121:2012).

المقدمة

المنظمات والأفراد على تحسين استدامة أنشطتهم ،اذ يهدف هذا المعيار الدولي إلى المرونة في تحقيق الاستدامة وتبرز أهمية البحث في تشخيص واقع وقوة أبعاد المورد البشري الأخضر وواقع التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث في المركز قيد البحث، وتوجيه فكر الإدارة بصدد أهمية المورد البشري الأخضر بوصفه أساساً لتحقيق التنمية المستدامة في المدين القصير والبعيد.

ولغرض الإلمام بالموضوع جرى تقسيم البحث إلى أربعة مباحث تضمن المبحث الأول منهجية البحث متضمنة (مشكلة البحث، أهدافه، أهميته، المخطط الفرضي للبحث ، فرضيات البحث، ومنهج البحث، حدوده واساليب جمع البيانات والادوات الاحصائية المعتمدة في معالجة البيانات) ويشتمل المبحث الثاني على الإطار النظري لمتغيرات البحث اما المبحث الثالث فتضمن الإطار العملي للبحث ا واشتمل على أربعة محاور تضمن المحور الأول التعريف بموقع اجراء الدراسة، في حين خصص المحور الثاني لتحليل قائمة

ظهرت الحاجة الماسة إلى الموارد البشرية الخضراء وممارساتها استجابة إلى مبادرات المنظمات الدولية التي تهتم بالحفاظ على البيئة ومواردها بعد الثورة الصناعية واتساع نطاق الأعمال العالمية وما تتركه هذه الأعمال والصناعات من آثار وممارسات سلبية ساهمت إلى حد بعيد بزيادة التلوث والتدهور البيئي بشكل عام أن وجود المورد البشري الأخضر في المنظمات يؤدي إلى سهولة تحقيق التنمية المستدامة لأن هؤلاء الأفراد يعرفون قيمة البيئة حيث يقومون بالاستخدام الأمثل للموارد والحفاظ على البيئة، ومراعاة الجوانب الاجتماعية ومن هنا ظهرت الحاجة إلى إيجاد التدابير اللازمة لتطبيق التنمية المستدامة على أرض الواقع، وبما يؤمن الوفاء باحتياجات الحاضر مع الحفاظ على قدرة الاجيال القادمة على الوفاء باحتياجاتها وهذا ما جعل هذا الموضوع يحظى باهتمام العديد من الكتاب والباحثين. /نظام إدارة استدامة الأحداث لمساعدة (ISO20121:2012)وقدر ظهرت المواصفة الدولية القياسية.

فحص المورد البشري الأخضر وبنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) أما المحور الثالث فاشتمل على نتائج اختبار فرضيات البحث الارتباط والتأثير واشتمل المحور الرابع على انموذج الدراسة واختتم البحث بالمبحث الرابع متضمناً محورين خصص المحور الاول لعرض الاستنتاجات وخصص المحور الثاني لتقديم التوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث

يتضمن هذا المبحث عرضاً لمنهجية البحث (مشكلة البحث، أهدافه، أهميته، المخطط الفرضي للبحث وفرضياته، منهج البحث، حدوده، وأساليب جمع البيانات، فضلاً عن الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج).

أولاً: مشكلة البحث

تحدد مشكلة البحث تشخيص تأثير المورد البشري الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث، وبما يضمن تقليل التأثيرات السلبية لأنشطة المنظمة على البيئة والمجتمع. وتحدد المشكلة الرئيسة للبحث في عدم وجود الوعي البيئي الكافي لدى الموظفين في مركز امراض وزرع الكلى (موقع البحث) وبما ينعكس سلباً على تحقيق التنمية المستدامة، ويمكن إبراز مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:-

- 1- هل يمتلك المركز مورد بشري الأخضر ؟ وما هو مستوى وجوده؟
- 2- هل يتبنى المركز المبحوث التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO20121:2012) ، وما مدى تطبيق هذا النظام وتوثيقه في المركز المبحوث؟

3- هل هناك علاقة ارتباط جوهرية ما بين وجود المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية

(ISO20121:2012) / نظام إدارة استدامة

الأحداث؟

- 4- ما مدى تأثير المورد البشري الأخضر في التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث؟

ثانياً: أهداف البحث

تشتق أهداف البحث من التساؤلات التي ابرزتها مشكلة البحث وتحدد في الآتي :-

- 1- تحديد مستوى وجود المورد البشري الأخضر في المركز المبحوث.
- 2- تشخيص مدى تبني المركز المبحوث للتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث.

- 3- تشخيص نمط العلاقة الترابطية ما بين وجود المورد البشري الأخضر ومستوى التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة المبحوثة.
- 4- تشخيص طبيعة التأثير الذي يحدثه وجود المورد البشري الأخضر في التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية المبحوثة.

ثالثاً: أهمية البحث

تبرز أهمية البحث من خلال ما سيتوصل له من نتائج حول تأثير المورد البشري الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث، فضلاً عن جوانب الأهمية الآتية:-

- 1- الأهمية المعرفية: تشتمل على ما سيقدمه البحث من اطار مفاهيمي يوضح المتغيرين (المبحوثين) المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث، إذ تعد هذه المفاهيم حديثة وغير واضحة لدى المنظمات العراقية (على حد علم

بحوث سابقة تربط بين المتغيرين (على حد علم الباحثان من خلال البحث في المصادر العربية والأجنبية).

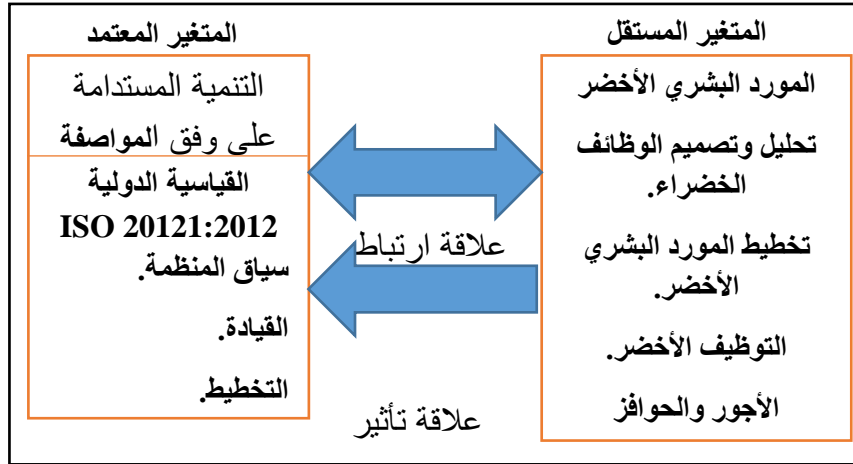
3- أهمية اختبار العلاقة الارتباطية والتأثيرية ما بين المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 2012:2012) / ونظام إدارة استدامة الأحداث، وما سيتوصل إليه البحث من استنتاجات منطقية والخروج بتوصيات تصب في خدمة المركز موقع البحث وتحسين أدائه.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

من خلال ما تم عرضه في (مشكلة البحث، والأهداف، والأهمية) تم صياغة مخطط فرضي يوضح المتغيرين وابعادهما والعلاقة والتأثير فيما بين المتغيرين.

وبما يجعل البحث يقدم اثراءً مفاهيمياً حول المتغيرين.

2- الأهمية التطبيقية: التوعية بأهمية المورد البشري الأخضر وضرورة وجوده في المركز، وكيفية استقطابه للعمل في المركز وتطويره والمحافظة عليه وضمان ولائه، فضلاً عن توجيه إدارته لأهمية تطبيق المواصفة القياسية الدولية (ISO 2012:2012) لما تحققه من فوائد، كما أن نتائج البحث ستوضح لقيادة المركز كيفية إدارة المورد البشري الأخضر، وكيفية تطبيق نظام إدارة استدامة الأحداث على وفق المواصفة المبحوثة، وتحليل البحث لمتغيرين حديثين هما المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 2012:2012) / نظام إدارة استدامة الحدث ولما سيقدمه من اضافة علمية جديدة لعدم وجود



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

سادساً: منهج البحث

اعتمد منهج دراسة الحالة في تطبيق الجانب العملي للبحث لأنه المنهج الأنسب كونه يؤمن بحث حالة في منظمة معينة (عينة واحدة من المجتمع)، وقياس هذه الحالة وتحليلها بشكل دقيق ومفصل، والتوصل الى نتائج واستنتاجات وتوصيات يمكن أن تعمم على الحالات المشابهة للحالة (المبحوثة).

خامساً: فرضيات البحث

يرتكز البحث على فرضيتين رئيسيتين هما:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 2012:2012) / نظام إدارة استدامة الاحداث.
- 2- يوجد تأثير ذا دلالة معنوية للمورد البشري الأخضر في التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO2012:2012) / نظام إدارة استدامة الاحداث.

سابعاً : حدود البحث

1. الحدود العلمية : يعبر عنها بمتغيرات البحث وهي :
أ-المورد البشري الأخضر .
ب-التتمة المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)/نظام إدارة استدامة الأحداث.
2. الحدود المكانية: مركز أمراض وزرع الكلى/ دائرة مدينة الطب.
3. الحدود الزمانية: تعبر عنها فترة انجاز البحث ابتداءً من (20/ 6 /2019 إلى 28/ 8/2019).
- ثامناً : مصادر وأساليب جمع البيانات
1. الاطار النظري: تم اعداد الجانب النظري من خلال الاعتماد على المصادر الآتية:-
أ- الكتب العربية والأجنبية.
ب- إصدار منظمة (ISO) International Organization Standards المواصفة القياسية الدولية (ISO20121:2012).
- ت- البحوث والدراسات والمقالات العربية والأجنبية.
ث- الأطاريح والرسائل الجامعية العربية والاجنبية المتعلقة بمتغيرات البحث.
ج- الوثائق والنشرات الرسمية الصادرة عن المركز المبحوث.
ح- شبكة الانترنت.
2. الجانب العملي: ارتكز البحث في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب العملي على الأساليب الآتية:-
أ-إعداد قائمة فحص للمتغير المستقل المورد البشري الأخضر استناداً إلى بعض المصادر التي تناولت الموضوع بالبحث، واعتمدت القائمة أيضاً لجمع البيانات المتعلقة بنظام إدارة استدامة الأحداث على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) كمتغير استجابي وكما موضح في الجدول (1) الذي يبين مصادر قياس متغيرات البحث وأبعادها الفرعية.

جدول (1) مصادر قياس متغيرات البحث وأبعادها الفرعية

المتغير	الأبعاد	مصدر القياس
1-المورد البشري الأخضر	تحليل وتصميم الوظائف الخضراء	Opatha&Arulrajah,2014:108
	تخطيط المورد البشري الأخضر	Arulrajah et.,al2015:3
	التوظيف الأخضر	Arulrajah et.,al2015:5
	الأجور والحوافز الخضراء	Arulrajah et.,al2015:7
	تقييم الأداء الأخضر	Arulrajah et.,al2015:9
	التدريب والتطوير الأخضر	Arulrajah et.,al2015:11
	ادارة انضباط الموظف الأخضر	Opatha&Arulrajah,2014:108
	تمكين الموظف الأخضر	Arulrajah et.,al2015:13
2-المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)	سياق المنظمة	اصدار منظمة (ISO) (ISO 20121:2012) التي تمت مراجعتها في سنة 2017 واعتمدت كما هي دون اجراء تعديلات عليها.
	القيادة	
	التخطيط	
	الدعم	
	العمليات	
	تقييم الاداء	
	التحسين	

ب- السجلات والوثائق الخاصة بالمركز (قيد البحث).

ت-المقابلات الشخصية مع الأطباء والمدراء.

تاسعاً: الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج:-

1- اعتمد هذا البحث على مقياس (ليكرت السباعي) لتشخيص مدى تطبيق محاور (المورد البشري الأخضر) ومتطلبات بنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)/نظام ادارة استدامة الاحداث وتوثيقها مقارنةً بالواقع الفعلي في المركز المبحوث، وتم تحديد الأوزان النسبية المعتمدة في تفسير النتائج لكلا المتغيرين وبهدف توضيح فقرات المقياس السباعي وأوزانه (ينظر الجدول2).

جدول (2) مقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة المطابقة والتوثيق لمتغيرات البحث [3]

ت	فقرات المقياس	وزن الفقرة
1	مطبق كلياً موثق كلياً	6
2	مطبق كلياً موثق جزئياً	5
3	مطبق كلياً غير موثق	4
4	مطبق جزئياً موثق كلياً	3
5	مطبق جزئياً موثق جزئياً	2
6	مطبق جزئياً غير موثق	1
7	غير مطبق غير موثق	0

ت-اختبار (T): لقياس معنوية معامل الارتباط.

ث-اختبار (F): لقياس معنوية معامل الانحدار.

المبحث الثاني:الاطار النظري للبحث

يتضمن هذا المبحث تقديم اطار نظري للمتغيرين قيد

البحث ويشتمل على ثلاثة محاور:-

المحور الاول:المورد البشري الأخضر:-ويتضمن تقديم

اطار مفاهيمي موجز للمتغير الاول من البحث (المورد

البشري الأخضر) وذلك في اطار الفقرات الاتية:-

أولاً: تعريف المورد البشري الأخضر

ويعد مفهوم الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم

الحديثة في الإدارة، وهو يمثل الدمج ما بين إدارة الموارد

البشرية والإدارة البيئية في المنظمات،[4] وقد تم التركيز

عليه في الوقت الحاضر من قبل العديد من الباحثين لما

له من أهمية كبيرة للمنظمات في مواجهة التحديات

المعاصرة والتسارع التكنولوجي والعوامل الأخرى التي تؤثر

على عمل المنظمات،[5] وقد أشار [6] إلى ضرورة الدمج

ما بين الاستدامة البيئية وإدارة الموارد البشرية لترسيخ

استراتيجية الاستدامة في عمل المنظمات، بهدف إعطاء

تصور واضح عن مفهوم الموارد البشرية الخضراء من

وجهة نظر عدد من الكتاب والباحثين ينظر الجدول (3).

يتم استخدام المعادلات التالية لاستخراج النسبة المئوية

لدرجة المطابقة وحجم الفجوة:-[3]

أ-الوسط الحسابي المرجح = مجموع (الأوزان ×

التكرارات) / (مجموع التكرارات).

ب- النسبة المئوية لمدى المطابقة=مجموع (الأوزان ×

التكرارات) / مجموع التكرارات × أعلى وزن في

المقياس.

ت- حجم الفجوة = 1- النسبة المئوية لمدى المطابقة.

2-لاختبار فرضيات البحث تم استخدام الاساليب

الإحصائية الاتية:-

أ-معامل ارتباط سبيرمان (spearman correlation):

يستخدم لقياس درجة الارتباط وتشخيص العلاقة بين

المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق

المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)/نظام

ادارة استدامة الاحداث.

ب-معامل الانحدار الخطي المتعدد (regression

simple linear): تحديد مدى تأثير المورد البشري

الأخضر على التنمية المستدامة على وفق متطلبات

المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)/نظام

ادارة استدامة الاحداث.

جدول (3) آراء بعض الكتاب الباحثين في تعريف الموارد البشرية الخضراء

ت	المفهوم
1	"تهج إداري جديد مكمل للإدارة البيئية يعزز الأداء التنظيمي بوساطة ممارسات الإدارة البيئية المرنة (تكامل الإدارة البيئية مع إدارة الموارد البشرية)". [7]
2	"تطوير لإدارة الموارد البشرية وبما ينسجم مع الاستدامة البيئية". [8]
3	"الممارسات التي تشجع المبادرات الخضراء بوساطة زيادة وعي الموظفين والتزامهم بالاستدامة البيئية". [9]
4	"استثمار و توظيف ممارسات الموارد البشرية لتعزيز التوجه الأخضر للموظفين للحفاظ على البيئة اثناء عملهم، وتعزيز المواطنة الخضراء". [10]
5	"الممارسات المستخدمة في نشر الوعي البيئي ما بين الموظفين والتي تحثهم على الالتزام بسياسة الاستدامة البيئية". [11]
6	"مجموعة الممارسات والأنشطة التي يتمتع بها العاملون في المنظمة وتغير سلوكياتهم ابتداءً من دخولهم المنظمة واندماجهم معها، ونشر الثقافة الخضراء في العمل لغرض تحقيق الاستدامة البيئية". [10]

ولأغراض هذا البحث تعرف الموارد البشرية الخضراء "بأنها الأنشطة والممارسات التي تجمع ما بين وظائف الموارد البشرية والإدارة البيئية أي أداء الأعمال بشكل يحافظ على البيئة ويحقق الفائدة للمجتمع".

ثانياً: الموارد البشرية الخضراء: المتطلبات والأهداف:-

يتم في إطار هذه الفقرة التعرض إلى المتطلبات الخاصة بالموارد البشري الأخضر، و الأهداف التي يتم تحقيقها بتطبيق المنظمات لممارسات الموارد البشرية الخضراء وكما يأتي:-

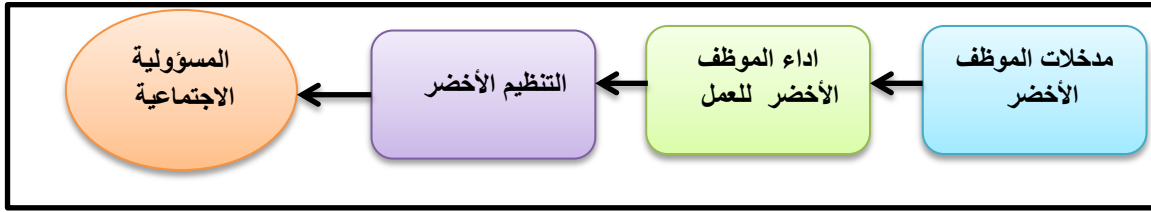
1- متطلبات الموارد البشرية الخضراء

لتطبيق الموارد البشرية الخضراء أو تحقيق الأهداف البيئية التنظيمية لا بد من تحديد مجموعة من المتطلبات يمكن ايضاحها من خلال الشكل (2).



شكل (2) متطلبات الموارد البشرية الخضراء [2]

وينظر إلى الكفاءات الخضراء والتوجه الأخضر بوصفها مدخلات للموظف الأخضر وإلى السلوك والنتائج الخضراء بوصفها أداء الموظف الأخضر للعمل، والذي يساهم في الأداء التنظيمي، وبالتالي تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات (ينظر الشكل 3).



شكل (3) مدخلات الموظف الأخضر واداءه [2]

الطلب المتوقع للأعمال البيئية (تعيين الخبراء الاستشاريين / الخبراء لإجراء عمليات التدقيق في الطاقة أو البيئة))، وأحياناً الاستعانة بمصادر خارجية. [2]

3-التوظيف الأخضر : بعد أن تم تحليل الوظائف الخضراء وتصميمها، ووضعت خطة لاحتياجات المنظمة من المورد البشري الأخضر ستقوم المنظمة بعملية التوظيف الأخضر ويعرف بأنه (استقطاب قوى عاملة موجهة نحو البيئة وتعيينها من خلال التركيز على التوظيف الأخضر ، وتوفير الوعي اللازم لحماية البيئة والتعليم والتدريب والتطوير للقوى العاملة الموجودة لدى المنظمة. [2]

4-الاجور والحوافز الخضراء : بعد أن يتم توظيف الملاكات الخضراء لا بد من وضع نظام مجزي للأجور والحوافز الخضراء ويعرف بأنه(نوع من برامج المكافآت (أجر متغير)، ويضاف إلى نظام الاجور عن طريق ربط الدفع بالأداء البيئي). [13]

5-تقييم الأداء الأخضر : تحتاج المنظمات بشكل مستمر إلى تحسين أدائها، وهذا التحسين لا يتم إلا من خلال الموارد البشرية التي تعمل في المنظمة، لذا تقوم المنظمة بتقييم أداء الموظفين لديها لمعرفة نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها ويعرف تقييم الاداء الاخضر بأنه (مقارنة الوصف الوظيفي مع الأداء الأخضر الفعلي وتحليل الفجوة بينهما). [14]

6-التدريب والتطوير الأخضر : بعد أن تقوم المنظمة بتقييم الأداء الأخضر تأتي الى الوظيفة التالية وهي تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم، ويعرف التدريب

2- أهداف ممارسات الموارد البشرية الخضراء

تهدف الموارد البشرية الخضراء بوساطة ممارساتها إلى الآتي(11):-

- أ- الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية مثل(الأرض، والتربة، والطاقة، والمياه وغيرها).
- ب- العمل على تقليل الملوثات المختلفة السائلة والصلبة والغازية.
- ت- الحفاظ على التنوع الاحيائي بوساطة حماية البيئة.

ثالثاً: وظائف (مؤشرات) الموارد البشرية الخضراء

تتعدد وظائف (مؤشرات) الموارد البشرية الخضراء، وقد اتفق اغلب الباحثين على اربع وظائف رئيسة وهي (التوظيف الأخضر ، التدريب الأخضر ، تقييم الأداء الأخضر ، ونظام الاجور والحوافز الأخضر)، وأضاف بعض الباحثين مؤشرات أخرى هي(تحليل وتصميم العمل الأخضر ، تخطيط المورد البشري الأخضر، تمكين الموظف الأخضر، إدارة انضباط الموظف الأخضر) وكما في الفقرات الآتية:-

1- تحليل وتصميم الوظائف الخضراء : تعرف هذه الوظيفة بأنها(دمج الجوانب البيئية في تحليل الوظائف الوصف الوظيفي. [12]

2-تخطيط المورد البشري الأخضر : إن التخطيط الصحيح أساس النجاح في الإدارة ،وبالتالي فأن التخطيط لإدارة الموارد البشرية الخضراء هو أساس لنجاح هذه الإدارة ويعرف بأنه(التنبؤ بعدد الموظفين اللازمين لتنفيذ الوظائف الخضراء (الأنشطة التي تتعلق بحماية البيئة والحفاظ عليها، ووضع استراتيجيات لتلبية

والتطوير الأخضر بأنه (زيادة وعي الموظفين ومهاراتهم ومعرفتهم العملية في تنفيذ برامج الإدارة الخضراء، واعتماد الآليات المناسبة لتسهيل الاستدامة وخلق فرص دائمة لتطوير رأس المال الفكري). [15]

7- إدارة انضباط الموظف الأخضر: إن إدارة انضباط الموظف الأخضر تعد بوصفها أداة للإدارة العليا للمحافظة على الأداء البيئي المتميز وتعرف بأنها (أداة للتنظيم الذاتي للموظفين في أنشطة حماية البيئة للمنظمة وبما يتماشى مع السياسة البيئية للمنظمات). [2]

8- تمكين الموظف الأخضر: يعرف بأنه (تشجيع الإدارة

العليا للموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات

جدول (4) آراء بعض الكتاب والباحثين في تعريف التنمية المستدامة

ت	المفهوم
1-	"التنمية التي تراعي البيئة وتهدف إلى تلبية احتياجات الأجيال الحالية من دون إلحاق الضرر باحتياجات الأجيال القادمة". [17]
2-	"الموازنة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية ما بين احتياجات الجيل الحالي والمستقبلي" [18]
3-	"تلبية احتياجات الحاضر من دون أن يكون ذلك على حساب الأجيال القادمة ، أو يضعف قدرتها على تلبية احتياجاتها". [11]
4-	"التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر من دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة". [23]
5-	"تحقيق التوازن ما بين الأنظمة البيئية والاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق أفضل نمو في جميع هذه الأنظمة من دون أي تأثير سلبي". [19]
6-	"الإدارة الرشيدة للموارد المتاحة بشكل يكفل الرخاء الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق الحاجات للأجيال الحالية والمستقبلية". [20]
7-	"الاستغلال الأمثل للموارد والثروات بطريقة لا تخل بمقدرات الاجيال القادمة". [21]

2- مراعاة حقوق الأجيال القادمة والحفاظ عليها فيما

يتعلق بالموارد الطبيعية.

3- الاهتمام بالاحتياجات الأساسية للأفراد.

4- الاهتمام بالبيئة ومحتوياتها كافة والحفاظ عليها

وحمايتها.

5- الاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق التكافل ما بين

الدول الغنية والفقيرة.

أما تعريف التنمية المستدامة لأغراض البحث

الحالي فيعبر عن " تلبية الاحتياجات الحالية من خلال

الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، مع ضمان

الاحتياجات المستقبلية للأجيال القادمة".

ثانياً : خصائص التنمية المستدامة

هنالك عدة خصائص للتنمية المستدامة لخصت

بالآتي:- [22]

1- المدى الطويل: أي أن البعد الزمني أساس في

عملها فضلاً عن بعديها الكمي والنوعي.

ثالثاً: أبعاد التنمية المستدامة

هناك شبه اتفاق ما بين الكتاب والباحثين بصدد أبعاد التنمية المستدامة ، وقد حددت هذه الأبعاد بما يأتي:- [21]

1- البعد الاقتصادي: تشير التنمية المستدامة من وجهة النظر الاقتصادية إلى "تحسين مستوى الرفاهية للإنسان في ضوء احتياجاته من السلع الغذائية وخدمات السكن والنقل والتعليم والصحة"، ويجب أن يكون النظام الاقتصادي المستدام قادراً على إنتاج السلع والخدمات على أساس مستمر ضمن مستويات إنتاج يمكن التحكم فيها وتتضمن:-

أ- ضمان حصول الفرد على الموارد الطبيعية.

ب- تقليل استنزاف الموارد.

ت- تحديد مسؤولية الدول المتقدمة عن التلوث البيئي وسبل معالجته.

2- البعد البيئي:- يتعلق البعد البيئي بالحفاظ على

الموارد الطبيعية، ولصعوبة إدارة العلاقات ما بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية فان هذا البعد يتعرض لتحديات تتطلب من صانعي القرار إعداد السياسات والإجراءات الكفيلة بتحقيق التوازن البيئي، فالنمو الاقتصادي يمكن تحقيقه بواسطة الابداع البشري للإيفاء بالاحتياجات الأساسية ومتطلبات الراحة المطلوبة للحياة اليومية، ولكن عملية النمو يتبعها استنفاد للبيئة الطبيعية ك(تلوث الهواء وتغيير المناخ) ، ويتضمن هذا البعد:-

[21]

أ- حماية الموارد الطبيعية.

ب- ترشيد استهلاك المياه.

ت- حماية التربة واستعمال المبيدات بصورة صحيحة.

ث- حماية المناخ.

3- البعد الاجتماعي: يؤمن هذا البعد تحقيق العدالة الاجتماعية في توزيع الخدمات الاجتماعية

وتوفيرها بما في ذلك الصحة والتعليم والمساواة في

تقديمها للجميع ويتضمن هذا البعد:-

أ- إحصاء النمو الديموغرافي.

ب- أهمية توزيع السكان.

ت- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

رابعاً: المواصفة القياسية الدولية (ISO

2012:1,2012:1)

تعد المواصفة معيار دولي يحدد متطلبات نظام إدارة استدامة الأحداث ، وينطبق هذا المعيار على أنواع واحجام المنظمات المشاركة جميعها في تصميم الأحداث وتسليمها ، ويستوعب مختلف الظروف الجغرافية والثقافية والاجتماعية. تعتمد المواصفة القياسية (ISO20121) على المعيار البريطاني (BS8901) لنظام إدارة الاستدامة الأحداث الذي طور لأول مرة في عام (2007)، ثم صدرت المواصفة في عام (2012) وتمت مراجعتها وتدقيقها في عام (2017) وتم اعتمادها من دون إجراء أي تعديلات عليها.

والحدث على وفق المواصفة (ISO20121,2012:1) يشير إلى "أي تجمع (نشاط) مخطط له يلتزم بوقت محدد ومكان معين بهدف تأدية رسالة معينة، وإن منظم الحدث الذي يديره يكون (منظمة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة)".

(ISO20121,2012:3) ويمثل هذا المعيار تحدياً وحافزاً للمنظمات لتحسين عملياتها أولاً، والتفكير في السبل الكفيلة بالتحسين المستمر للأداء وبما يتيح للمنظمات أن تصبح أكثر مرونة من ناحية ثانية.

وإن الغرض من هذه المواصفة وتطبيقها بمرونة هو تحقيق التنمية المستدامة، حيث ستمكن المنظمات التي لديها أنظمة إدارة قائمة من دمج متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية مع أنظمتها الحالية، وسوف تستفيد المنظمات جميعها من عملية التحسين المستمر بمرور الوقت. وتتضمن المواصفة ستة بنود أساسية وكما موضحة في الشكل (4)



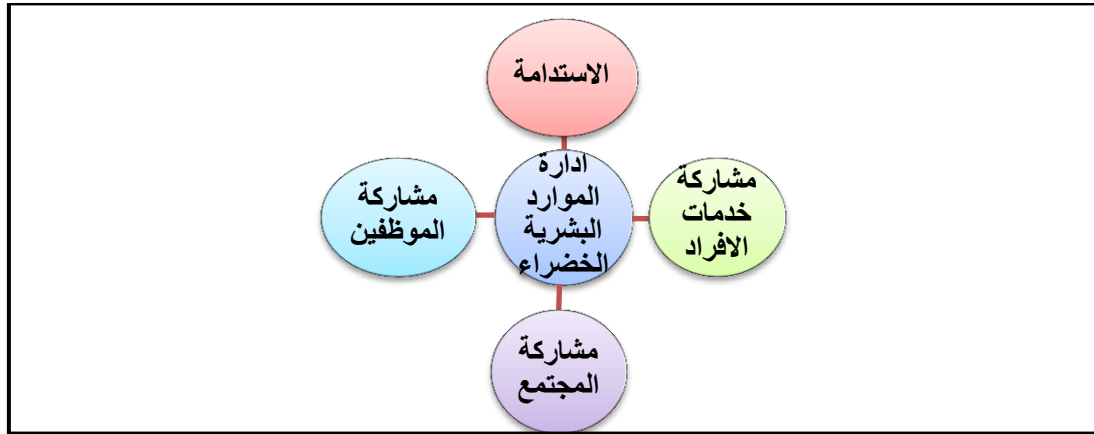
شكل (4) بنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث

المبادرات البيئية وبالتالي يؤدي إلى فشل إدارة الموارد البشرية الخضراء. [24] وترتبط إدارة الموارد البشرية الخضراء ارتباطاً وثيقاً بعدة عوامل ومنها الاستدامة في جوهرها عن طريق الاسترشاد بالموارد كافة لدى المنظمة وخاصة البشرية، حيث أن الموارد البشرية الخضراء تتضمن ثلاثة عناصر أولهم ممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة ورأس المال المعرفي، والعامل الآخر هو مشاركة المنظمات المجتمعية عن طريق مواءمة أنشطتها تجاه المجتمع، وكيفية الاستجابة للزبائن وتلبية رغباتهم بصورة سليمة، ومشاركة الموظفين من حيث اشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وبما يحفزهم على الابداع والالتزام خاصة بالقرارات المتعلقة بالبيئة واستدامة موارد المنظمة، والعامل الثالث هو مشاركة خدمات الافراد أي تقديم المساعدة للافراد على حل المشكلات التي تعيق أدائهم بطرق فاعلة، وايضاً استثمار وتنمية قدراتهم لتحسين أداء وظائفهم ، ويمكن إيضاح هذه العوامل من خلال الشكل (5).

المحور الثالث: علاقة الموارد البشرية الخضراء بالتنمية المستدامة

تعد الموارد البشرية الخضراء المتطلب المعاصر في تحقيق التنمية المستدامة في الموارد التنظيمية كافة، وإن المنظمات التي تمتلك موارد بشرية خضراء سوف تحصل على موظفين يدركون أهمية الاستدامة، ويساعدون المنظمة في إيجاد حلول تتعلق بتجاوز المشاكل البيئية. [13]

وتستطيع منظمات الأعمال تحقيق التنمية المستدامة والاستدامة البيئية عندما يلتزم الموظفون جميعهم بسياسات إدارة الموارد البشرية، فيكون معدل دوران العمل منخفض، والموظف لا يترك المنظمة لبحث عن وظيفة أخرى، كما أن المنظمة لن تحتاج إلى الاستثمار في تدريب الموظفين الجدد لأن الموظفين الحاليين سيقومون بتدريبهم بشكل مستمر لزيادة الوعي والالتزام البيئي لديهم ، فضلاً عن المحافظة على ثقافة المنظمة ، حيث أن الوعي البيئي له دور مهم في تشجيع المبادرات البيئية ، وإن قلّة الوعي يقف حاجز أمام



شكل (5) العوامل المرتبطة بإدارة الموارد البشرية الخضر

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

يتضمن هذا المبحث تقديم نبذة مختصرة عن موقع إجراء البحث، تحليل وتفسير قائمة الفحص واختبار الفرضيات وذلك في إطار ثلاثة محاور وكما يأتي:-

المحور الأول: نبذة مختصرة عن موقع البحث (مركز امراض وزرع الكلى في مدينة الطب)

كان المركز عبارة عن شعبة لزراعة الكلى والكلى الاصطناعية تشغل الطابق السادس عشر من مستشفى الجراحات التخصصية، فضلاً عن صالة عمليات كبرى لإجراء عمليات زرع الكلى في الطابق تحت الأرضي للمستشفى، وبشكل أدق تاريخياً نقول إن عمليات زرع الكلى قد بدأت في (25 / 3 / 1985) في الطابق التاسع من مستشفى بغداد التعليمي التابع لدائرة مدينة الطب في غرفة عناية ضمن طابق جراحة المسالك البولية، ثم انتقلت عام (1991) إلى الطابق السادس عشر من مستشفى الجراحات التخصصية كشعبة لزراعة الكلى والكلى الاصطناعية، ثم تم تحويل الشعبة إلى مركز تخصصي ((يعادل مستشفى)) لأمراض وزرع الكلى على حسب بيان وزارة الصحة المرقم (145) في (2001/11/17)، ولقد أدرج اسم المركز ومنذ عام (1989) في الكتاب السنوي الذي تصدره جامعة كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية.

ويقدم المركز الخدمات الآتية:-

1. تشخيص أمراض الكلى وعلاجها.

2. تشخيص عجز الكلى وعلاجه، مع تحضير المرضى لعملية زرع الكلى.
3. إجراء عملية اخذ خزعة الكلية بمعدل (3) عمليات أسبوعياً.
4. إجراء عمليات الربط الشرياني الوريدي (200) عملية سنوياً ، قسطرة شريان القدم ، قسطرة شريان الرقبة (200) عملية سنوياً.
5. إجراء عملية زرع الكلى بمعدل عملية واحدة أسبوعياً (30 - 50) عملية سنوياً .
6. إجراء التداخلات الجراحية التي يحتاجها بعض المرضى لتحضيرهم لعملية الزرع.
7. متابعة المرضى في العيادة الاستشارية بمعدل (20 - 30) مريض يومياً.
8. تدريس طلبة الدراسات الأولية والعليا لكلية الطب.
9. تدريس الأطباء المقيمين الدوريين والأقدمين وتدريبهم.

المحور الثاني: تحليل وتفسير نتائج قائمة الفحص

لمتغيرات البحث

يتضمن هذا المحور تحليل وتفسير نتائج قائمة الفحص للمتغيرات قيد البحث وكما يأتي:-

أولاً: تحليل وتفسير نتائج قائمة فحص المورد البشري الاخضر

يوضح الجدول (5) نتائج قائمة فحص المورد البشري

الاخضر

جدول (5) نتائج قائمة فحص المورد البشري الاخضر

مؤشرات المورد البشري الأخضر	التكرارات	النتيجة	الوسط الحسابي المرجح	نسبة المطابقة %	حجم الفجوة %
1- تحليل وتصميم الوظائف الخضراء	6	27	4.5	75	25
2- تخطيط المورد البشري الأخضر	6	14	2.33	38.83	61.17
3- التوظيف الأخضر	5	7	1.4	23.33	76.67
4- الاجور والحوافز الخضراء	6	3	0.5	8.33	91.67
5- تقييم الأداء الأخضر	6	33	5.5	91.67	8.33
6- التدريب والتطوير الأخضر	6	36	6	100	0
7- إدارة انضباط الموظف الأخضر	5	26	5.2	86.67	13.33
8- تمكين الموظف الاخضر	5	8	1.6	26.67	73.33
النسبة المئوية الكلية لمعدل المورد البشري الأخضر	45	154	3.42	57	43

معدلاً عالياً قدره (86.67%) لان ادارة المركز تعمل على وضع اجراءات لأنظباط الموظفين والتزامهم وبحجم فجوة مقداره (31.33%) لعدم المطابقة، اما مؤشر تمكين الموظف الاخضر فقد حقق معدلاً قدره (26.67%) وهو ضئيل لان ادارة المركز تعمل بشكل جزئي وليس كلي على تمكين الموظفين وبحجم فجوة عالي لعدم المطابقة بلغ (43%).

ثانياً: تحليل وتفسير نتائج قائمة فحص التنمية المستدامة وفق بنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 2012:2012 / نظام ادارة استدامة الاحداث

تشير النتائج في الجدول (6) الى تحقيق المركز قيد البحث نسبة مطابقة كلية قدرها (52.5%) مع بنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 2012:2012 / نظام ادارة استدامة الاحداث) وبلغ حجم الفجوة فقد بلغ (47.5%) اذ يمكن تفسير النتائج كما يأتي :-

1- حقق البند (4. سياق المنظمة) نسبة مطابقة (39.5%) وحجم فجوة عالي نوعاً ما بلغ (60.5%) اذ اشرت البنود الفرعية اعلى نسبة مطابقة في البندين (1.4) فهم سياق المنظمة و2.4 فهم احتياجات وتوقعات الاطراف المعنية) اذ بلغت نسبة المطابقة (50%) في كلا البندين وذلك لان المركز يحدد القضايا التي انشئ من اجلها ويقوم بتحديد احتياجات

يظهر الجدول (5) تحقق نسبة مطابقة كلية مقدارها (57%) بين مؤشرات المورد البشري الاخضر والواقع الفعلي في مركز امراض وزرع الكلى وبحجم فجوة كلي مقداره (43%)، حيث حقق مؤشر تحليل وتصميم الوظائف الخضراء نسبة (75%) لان المركز يعتمد تحليل وتصميم الوظائف الخضراء في وظائفه وبحجم فجوة قليل (25%) لعدم المطابقة اما مؤشر تخطيط المورد البشري الاخضر فقد حقق معدلاً قدره (38.83%) لان المركز لا يعتمد خطة خاصة لتحديد احتياجاته من المورد البشري الاخضر وبحجم فجوة (61.17%)، اما مؤشر التوظيف الاخضر فقد حقق معدل مطابقة قدره (23.33%) لان المركز ليس لديه صلاحية التوظيف المباشر وبحجم فجوة عالي بلغ (76.67%)، اما مؤشر الاجور والحوافز الخضراء فقد حقق معدلاً قدره (8.33%) لعدم المطابقة لان المركز لا يمتلك نظام اجور وحوافز خاص بالمورد البشري الاخضر وبحجم فجوة عالي (91.67%)، اما مؤشر تقييم الاداء الاخضر فقد حقق معدلاً عالياً للمطابقة قدره (91.67%) لان المركز يعتمد تقييم الاداء بشكل دوري ويعتمد نتائج تقييم الاداء في التدريب والتطوير وبحجم فجوة قليل (8.33%) لعدم المطابقة، اما مؤشر التدريب والتطوير الاخضر فقد حقق معدلاً قدره (100%) لان المركز يعمل على الحاق الموظفين في دورات تدريبية تتعلق بالبيئة وتنمية مهاراتهم البيئية، اما مؤشر ادارة انظباط الموظف الاخضر فقد حقق

- 5- حقق البند (8. العمليات) فقد حقق اعلى نسبة مطابقة بلغت (83.33%) واقل حجم فجوة بلغ (16.67%) وهذا يشير الى التزام المركز قيد البحث بتطبيق وتوثيق هذا البند بينما اشرت البنود الفرعية اعلى نسبة مطابقة في البندين (1.8 التخطيط التشغيلي والسيطرة و 3.8 ادارة سلسلة الامدادات) بنسبة (100%) وذلك لأن إدارة المركز لديها خطة لكل العمليات والأنشطة الخاصة بالمركز وكذلك بالنسبة لإدارة سلسلة الامدادات إذ ان المركز يحدد مدى ملاءمة أهدافه وخطته مع الموردين الذين يتعامل معهم ، ويحتفظ بوثائق تتعلق بالمناقصات وإثبات قدرة الموردين على تجهيز المركز، وقد اشرت النتائج اعلى حجم فجوة في البند(2.8 التعامل مع الانشطة والمنتجات او الخدمات المعدلة) بمقدار (50%) وذلك لأن إدارة المركز تراجع وتعديل الخطط والأهداف عند حدوث تغيرات في البيئتين الداخلية والخارجية لكن ليس في اطار سياسة التنمية المستدامة ، لكون المركز لا يمتلك سياسة للتنمية المستدامة.
- 6- اظهر البند (9.تقييم الاداء) نسبة مطابقة بلغت (58.33%) وحجم فجوة بلغ (41.67%) اذا اشرت البنود الفرعية اعلى نسبة مطابقة في البندين(2.9 الرصد والقياس والتحليل، والبند 3.9 مراجعة الادارة) بنسبة(100%) وذلك بسبب أن إدارة المركز تحدد الأنشطة التي تحتاج إلى المراقبة والقياس، وكما ان إدارة المركز تقوم بالتدقيق الداخلي في فترات زمنية مخطط لها، وتحفظ بوثائق عن نتائج عملية التدقيق الداخلي وقد اشرت النتائج اعلى حجم فجوة في التطبيق والتوثيق في البند (4.9 مراجعة الادارة) بمقدار(100%) وذلك بسبب أن الإدارة العليا في المركز تعاني من ضعف الخبرة والوعي الكافيين لتطبيق نظام إدارة استدامة الحدث بالتالي لا تستطيع ان تقوم بمراجعة الاجراءات الخاصة بهذا النظام.
- 7- حقق البند (10. ادخال التحسينات على العمل) اقل نسبة مطابقة (0%) واعلى حجم فجوة في التطبيق والتوثيق بلغ (100%) وهذا يشير الى ضعف تطبيق وتوثيق هذا البند من قبل المركز قيد البحث.
- وتوقعات الاطراف المعنية ،وقد اشرت النتائج ايضا اعلى حجم فجوة في البند(3.4 تحديد مجال نظام ادارة استدامة الحدث)بمقدار (100%) وذلك لان المركز لا يمتلك الخبرة الكافية لتحديد مجال نظام ادارة استدامة الحدث.
- 2- حقق البند (5. القيادة) نسبة مطابقة ضعيفة نوعاً ما (38.83%) وحجم فجوة بلغ (61.17%) وعلى مستوى البنود الفرعية فقد حقق البند(3.5 الادوار التنظيمية والمسؤوليات والصلاحيات) مطابقة تامة (100%) وذلك لان المركز يقوم بتحديد وتوثيق الادوار التنظيمية والمسؤوليات والصلاحيات، واشرت النتائج ايضا اعلى حجم فجوة في التطبيق والتوثيق في البند الفرعي(2.5 السياسة) وبمقدار (100%) لان المركز لا يمتلك سياسة للتنمية المستدامة .
- 3- اشر البند (6. التخطيط) نسبة مطابقة بلغت (61%) و حجم فجوة قدره (39%)اذ اشرت البنود الفرعية اعلى نسبة مطابقة في البند(1.6 اجراءات معالجة المخاطر والفرص) بلغت (72%) لان المركز يقوم بمعالجة المخاطر التي تواجه عمله وكما يقوم باستثمار الفرص المتاحة،واشرت النتائج اعلى حجم فجوة في التطبيق والتوثيق في البند(2.6 اهداف استدامة الحدث وكيفية تحقيقها) وبمقدار(100%) وذلك لان المركز لا يمتلك اهداف لاستدامة الحدث.
- 4- بلغت نسبة المطابقة للبند (7. الدعم) (66.66%) وحجم فجوة (33.34%) ،بينما اشرت البنود الفرعية اعلى نسبة مطابقة في البند(2.7 المهارة) بنسبة(100%) لان المركز يقوم بتحديد وتوثيق المهارات المطلوبة للموظفين العاملين لديه، وكما اشرت النتائج اعلى حجم فجوة في التطبيق والتوثيق في البندين(1.7 الموارد و 3.7 الوعي) وبمقدار (100%) لكلا البندين وذلك بسبب أن إدارة المركز لا تحدد أو توفر الموارد اللازمة لإنشاء وتنفيذ نظام إدارة استدامة الحدث بسبب ضعف الإمكانيات وقلة التخصيصات المالية ولا تمتلك الوعي الكافي بنظام ادارة استدامة الحدث وفق المواصفة قيد البحث.

جدول (6) نتائج قائمة فحص التنمية المستدامة وفق بنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)

حجم الفجوة %	نسبة المطابقة %	الوسط الحسابي المرجح	النتيجة	التكرارات	البند
60.5	39.5	2.37	19	8	4. سياق المنظمة
50	50	3	6	2	1.4 فهم سياق المنظمة
50	50	3	6	2	2.4: فهم احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية
100	0	0	0	2	3.4 تحديد مجال نظام إدارة استدامة الحدث
41.67	58.33	3.5	7	2	4.4 مبادئ التنمية المستدامة وبيان الغرض والقيم.
61.17	38.83	2.33	14	6	5. القيادة.
55.5	44.5	2.67	8	3	1.5 القيادة والالتزام
100	0	0	0	2	2.5 السياسة
100	0	0	0	1	1.2.5 سياسة التنمية المستدامة .
100	0	0	0	1	2.2.5 توثيق السياسة.
0	100	6	6	1	3.5 الأدوار التنظيمية والمسؤوليات والصلاحيات.
39	61	3.66	44	12	6. التخطيط
27.77	72	13	8	8	1.6 إجراءات لمعالجة المخاطر والفرص
0	100	6	22	4	1.1.6 عام
83.33	16.67	1	2	2	2.1.6 تحديد المشكلة وتقييمها
0	100	6	12	2	3.1.6 المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى.
100	0	0	0	3	2.6 اهداف استدامة الحدث وكيفية تحقيقها.
33.34	66.66	4	32	8	7. الدعم
100	0	0	0	1	1.7 الموارد
0	100	6	18	3	2.7 المهارة
100	0	0	0	1	3.7 الوعي
50	50	3	6	2	4.7 الاتصالات
33.33	66.66	8	8	2	5.7 توثيق المعلومات
66.67	33.33	2	2	1	1.5.7 عام
0	100	6	6	1	2.5.7 الانشاء والتحديث
16.67	83.33	5	15	3	8. العمليات
0	100	6	6	1	1.8 التخطيط التشغيلي والسيطرة
50	50	3	3	1	2.8 التعامل مع الأنشطة والمنتجات او الخدمات المعدلة
0	100	6	6	1	3.8 إدارة سلسلة الامدادات
41.67	58.33	3.5	21	6	9. تقييم الأداء
50	50	3	3	1	1.9 الأداء وفق مبادئ حوكمة التنمية المستدامة
0	100	6	12	2	2.9 الرصد والقياس والتحليل
0	100	6	6	1	3.9 التدقيق الداخلي

100	0	0	0	2	4.9 مراجعة الإدارة
100	0	0	0	3	10. ادخال التحسينات على العمل
100	0	0	0	1	1.10 عدم المطابقة وإجراءات التصحيح
100	0	0	0	2	2.10 إجراءات التحسين المستمر
47.5	52.5	3.15	145	46	النسبة المئوية الكلية للتطبيق بنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)

المحور الثالث: أختبار فرضيات البحث

المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الاحداث.

تشير النتائج في مركز امراض وزرع الكلى إلى وجود علاقة ارتباط جوهريه وذات دلالة احصائية ما بين مؤشرات المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية

(ISO 20121:2012)/نظام ادارة استدامة الاحداث إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.725) وبدلالة قيمة (t) المحسوبة (2.068*) التي جاءت أكبر من قيمة (t) الجدولية (1.645)، عند مستوى معنوي (0.05 ≤ p) هذا يدل على قبول الفرضية وبنسبة ثقة (95%) وكما موضح في الجدول (7)

يتضمن هذا المحور عرض نتائج اختبار فرضيات البحث وتحليلها وتفسيرها في موقع البحث، إذ تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان لتحديد قيمة الارتباط ما بين المورد البشري الأخضر وبنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)/نظام ادارة استدامة الاحداث، واستخدام اختبار (t) لتحديد معنوية معاملات الارتباط، وتم استخدام معامل الانحدار الخطي لتحديد مستوى التأثير المورد البشري الأخضر في المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) وتم اعتماد اختبار (f) في تحديد معنوية معاملات التأثير وكما يأتي:-

أولاً:الفرضية الاولى توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين المورد البشري الأخضر والتنمية

جدول (7) معامل الارتباط ما بين المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)

المورد البشري الأخضر			
طبيعة العلاقة	مستوى الدلالة P	t المحسوبة	معامل الارتباط
معنوية	0.027	*2.068	0.725
التنمية المستدامة على وفق المواصفة (ISO 20121:2012)			

التغير في التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO20121:2012) مصدرها المورد البشري الأخضر، وإن النسبة المتبقية (47.4%) هي تأثير عوامل أخرى لم تنظر لها الدراسة، كما إن قيمة معامل الانحدار (β) والبالغة (0.322) تشير إلى أن تغيراً مقداره (1) من مؤشرات المورد البشري الأخضر ويحقق (32%) من التغيير في التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة مجال البحث.

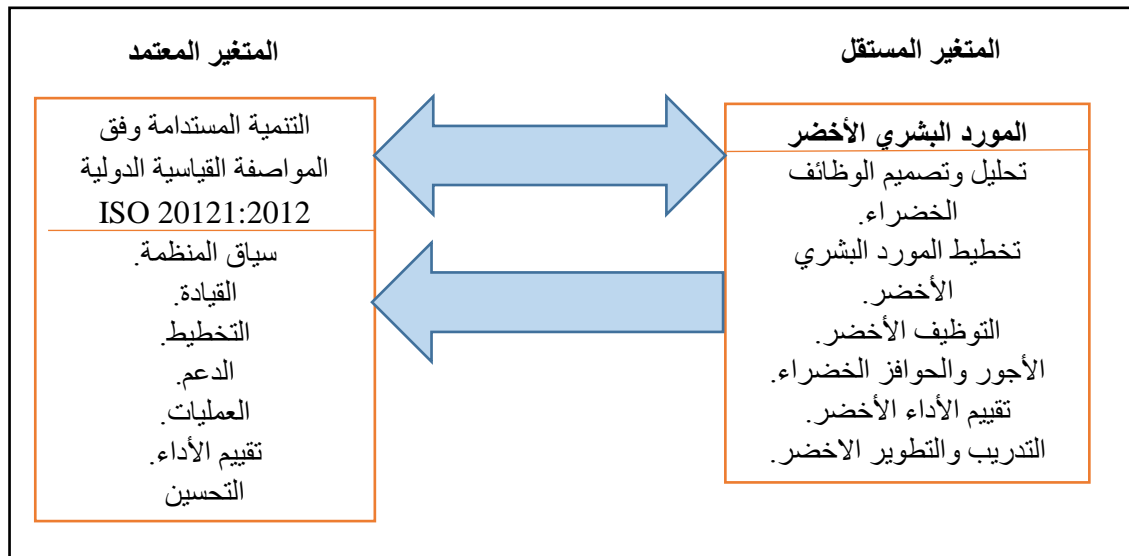
ثانياً: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمورد البشري الأخضر في التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الأحداث تؤثر النتائج إلى معنوية التأثير المتحقق لأن قيم (F) و (t) المحسوبة والبالغة (4.277) و (2.068) على التوالي أكبر من القيم الجدولية المناظرة والبالغة (4.0) و (1.645) على التوالي وبدلالة معامل التحديد البالغة قيمته (0.526) الذي يشير إلى أن (52.6%) من

جدول (8) تأثير المورد البشري الأخضر في التنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012)

المورد البشري الأخضر						التنمية المستدامة على وفق المواصفة ISO 20121:2012 نظام ادارة استدامة الاحداث
طبيعة العلاقة	مستوى الدلالة P	معامل الانحدار β	معامل التحديد R^2	قيمة المحسوبة	قيمة F المحسوبة	
معنوية	0.027	0.322	0.526	*2.068	*4.277	

المحور الرابع: نموذج البحث

يوضح الشكل (6) نموذج البحث الذي يبين قيم الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة



شكل (6) نموذج البحث

- 3- يعتمد المركز سياسة مركزية في التوظيف وتوزيع الموظفين ولا يمتلك أي ممارسات للتوظيف الأخضر.
- 4- لا يمتلك المركز نظام اجور وحوافز خاص بالمورد البشري الأخضر أو الأداء البيئي المتميز.
- 5- امتلاك المركز معايير لتقييم الأداء البيئي للموظفين واعتماد نتائج التقييم في تحسين الأداء البيئي.
- 6- يعتمد المركز برنامج تدريبي متكامل للارتقاء بمهارات الموظفين في مجال البيئة وحمايتها فضلاً عن اتاحة فرص التعلم البيئي ما بين الموظفين ونشر الثقافة البيئية بينهم.
- 7- إن ادارة المركز قليلاً ما تمنح الفرصة للموظفين للمشاركة في صياغة الخطط الخضراء الخاصة بالبيئة وتتولى لجنة السيطرة على التلوث القيام بوضع هذه الخطط واتخاذ القرارات بعيداً عن مشاركة الموظفين.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

يتم في اطار هذا المبحث عرض الاستنتاجات التي توصل اليها البحث وكذلك التوصيات التي يقدمها الباحثان ويشتمل على محورين وكما يأتي:-

المحور الاول: الاستنتاجات

يتضمن هذا المحور عرض الاستنتاجات التي توصل اليها البحث وكما يأتي:-

- 1- قيام المركز بإعداد توصيف وظيفي تام بالمهام والواجبات المتعلقة بالحفاظ على البيئة واعتماد جوانب الإدارة البيئية في تصميم الوظائف.
- 2- ان المركز لا يعتمد خطة سنوية خاصة بتوفير احتياجاته من المورد البشري الأخضر على الرغم من أن إدارة هذا النوع من الموارد يقع ضمن مسؤولية إدارة الموارد البشرية في المركز.

- 2- ضرورة اعتماد المركز خطة سنوية لتحديد احتياجاتهم من المورد البشري الأخضر بما يؤمن توفير ملاكات خضراء للارتقاء بالأداء البيئي للمركز.
- 3- إعداد نظام أجور وحوافز خاص بالمورد البشري الأخضر وعلى اساس الأداء البيئي المتميز، وتقديم مكافآت لتشجيع الموظفين على تقديم افكار صديقة للبيئة وتحفيزهم لاكتساب مهارات خضراء.
- 4- ضرورة قيام المركز باشتراك الموظفين في صياغة الخطط الخضراء الخاصة بالبيئة واعتماد آلية واضحة للتنسيق مع نقابات الأطباء وذوي المهن الصحية في مجال تعزيز البرامج البيئية.
- 5- إشراك الإدارات العليا للمركز وكذلك الموظفين في دورات تدريبية تتضمن التعريف ببنود المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الحدث، والمعرفة بكيفية صياغة رؤية وسياسة وأهداف للتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة.
- 6- توفير الموارد اللازمة من قبل إدارة المركز لإنشاء وتنفيذ نظام إدارة استدامة الحدث والتنمية المستدامة.
- 7- وضع آلية واضحة ومحددة للمركز لتحديد نمط الاتصالات الداخلية والخارجية المرتبطة بنظام إدارة استدامة الحدث.
- 8- تركيز إدارة المركز على اهمية التوثيق ولا سيما فيما يتعلق بنظام إدارة استدامة الحدث.
- 9- اعتماد المركز منهجاً محدداً في تقييم الأداء الحالي ومقارنته بالأداء المستهدف ضمن اطار مبادئ حوكمة التنمية المستدامة / نظام إدارة استدامة الحدث.
- 10- ضرورة اعتماد المركز على المختصين في تحديد حالات عدم المطابقة الناتجة عن عمليات المراقبة والقياس والتدقيق والتفتيش لضمان اتخاذ الاجراءات التصحيحية لمعالجة حالات عدم المطابقة والتحسين المستمر لنظام إدارة استدامة الحدث..
- 11- قيام إدارة المستشفى والمركز بمراجعة دورية تهدف إلى تقليل حالات عدم المطابقة ما بين المتطلبات

- 8- لا تمتلك ادارة المركز وكذلك موظفوه في المركز المعرفة بمضمون المواصفة فضلاً عن عدم امتلاك المركز لإمكانية تطبيقها في الوقت الحاضر لعدم امتلاك الملاكات المدربة على تطبيق المواصفة.
 - 9- افتقار المركز إلى سياسة وأهداف لنظام إدارة استدامة الحدث بشكل يتوافق مع التوجه الاستراتيجي للمركز (التنمية المستدامة) وبالتالي لا يوجد لدى المركز ما يوثقه بشأن تلك السياسة.
 - 10- يلتزم المركز بالمتطلبات القانونية المتعلقة بعملها مثل قانون مكافحة الاتجار بالأعضاء البشرية و يعول بذلك على لجنة من وزارة الصحة ووزارة الداخلية وجهاز المخبرات .
 - 11- يفترق المركز الى اجراءات خاصة بادخال تحسين على نظام ادارة استدام الاحداث لكونه لا يمتلك الخبرة الكافية في تطبيق هذا النظام .
 - 12- حققت العمليات يقوم بها المركز من حيث الاجراءات والتخطيط والتشغيل وادارة سلسلة الامدادات تطبيق وتوثيق بشكل تام.
 - 13- وجود ارتباط جوهري ما بين أبعاد المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الحدث.
 - 14- وجود تأثير جوهري ومتوسط القوة لأبعاد المورد البشري الأخضر والتنمية المستدامة على وفق متطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121:2012) / نظام إدارة استدامة الحدث.
- المحور الثاني: التوصيات**
- يتضمن هذا المحور تقديم عددٍ من التوصيات على وفق ما افرضه البحث من استنتاجات وتحدد في الاتي:-
- 1- ضرورة قيام المركز بإعداد برنامج لاستقطاب الموظفين واختيارهم وتعيينهم على أساس معايير التوظيف الأخضر، والمواءمة بين المتطلبات البيئية المهنية وبين مواصفات المتقدمين لشغل الوظائف.

والواقع الفعلي فيما يخص المورد البشري الأخضر و بنود المواصفة (مجال البحث).

12- إعداد نظام خاص بالتنمية المستدامة / إدارة استدامة الحدث بما يتناسب مع البيئة العراقية استناداً إلى المواصفة القياسية الدولية (2012 : ISO : 20121).

13- التبصر في النتائج التي افرزها هذا البحث في مجال تحقق العلاقات الجوهرية (الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة) ما بين المتغيرين المبحوثين وبما يضمن توجيه المورد البشري الذي يوظفه المركز ليكون مورد بشري أخضر ثم اعتماده في تحقيق نظام رصين للتنمية المستدامة / نظام إدارة استدامة الحدث على وفق بنود المواصفة القياسية الدولية (قيد البحث).

المصادر

1- Opatha, H.H.D.N.P., & Arulrajah, A. Anton, & Nawaratne, N.N.J. (2015), "Green Human Resource Management Practices: A Review" Sri Lankan Journal of Human Resource Management. Page 3-11

2-Opatha, H.H. & Arulrajah, A. Anton, (2014), "Green Human Resource Management: simplified General Reflection" , International Business Research, Vol (7), No (8)P108.

3-الخطيب، سمير كامل،(2008)،"إدارة الجودة الشاملة والأيزو مدخل معاصر"، الطبعة الاولى (دار المرتضى للنشر والتوزيع: العراق). ص 326-327

4-Prasad ,Ravi sharan(2013), "green HRM – partner in sustainable competitive growth" , Journal of Management Sciences & Technology.Vol. 1.P15

5-السكافي ، ليث زهير ، الميالي ، حاكم حسون و زوين ، عمار عبد الامير،(2017)، "الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء : دراسة استطلاعية لأراء عدد من الموظفين في معمل اسمنت الكوفة"، مجلة

الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد(26) ، حزيران. ص 9

6-Nijhawan، G.، (2014), "Green HRM-A Requirement for Sustainable Organization. PARIPEX" , Indian Journal of Research. Vol: 3، Issue: 10،P69

7-Renwick D، Redman T، Maguire S.(2008), "Green HRM: A review، process model، and research agenda" , The University of Sheffield management School Discussion Paper Series،Discussion Paper No: 1 P14

8-Jackson، S.E.، Renwick، W.S.، Jabbour، C.J.C.، & Muller-Camen، M. (2011), "State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction to the Special Issue" , German Journal of Research in Human Resource Management، 25(2).P10

9-Mishra. R.K.، Sarkar. S. and Kiranmai .J. ،(2014), "Green HRM: innovative approach in Indian public Enterprises" ,World Review of Science، Technology and Sust. Development، Vol. 11، No. 1 P12

10-الزبيدي ، غني دحام تتاي ، (2016)، "دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية : بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية" ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد(22) ، العدد(89).ص 60

11-Jain, A. (2017). "Green Human Resource Management Concept in Indian Industries" , International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices, No (3) vol (7).

12-Siyambalapitiya، Janaka&Xu Zhang, Xiaobing Liu,(2018)," Green Human Resource Management: A Proposed Model in the Context of Sri Lanka's Tourism Industry"Journal of Cleaner Production vol (10).P6

13-Mandip، Gill(2012) ," Green HRM :people management commitment to environmental sustainability" , Research Journal of Recent Sciences،vol.(1).P246

19-البريدي، عبد الله بن عبد الرحمن،(2015)، "التنمية المستدامة: مدخل تكاملي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها مع التركيز على العالم العربي" ، الطبعة الاولى ، (العبيكان للنشر والتوزيع: السعودية). ص 23

20 لفتة، اميرة خلف، (2014) ،"الإدارة البيئية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة مع الإشارة الى واقع التنمية المستدامة في العراق" مجلة الهندسة والتكنولوجيا ، المجلد(34) العدد(4). ص123

21-حمدان ،خولة حسين،(2018)،"برنامج مقترح لتحقيق التنمية المستدامة" ، مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة التطبيقية والعلوم الهندسية ، المجلد(26) العدد (2). ص

121

22- Grosskurth، J.، and J. Rotmans، (2005)، "The Scene Model: Getting Grip on Sustainable Development in Policy Making"، Environment ، Development and Sustainability، Vol. (7) ، No. (1)P135

23-Das, S C., Singh , Raj Kumar,(2016) ," Green HRM and Organizational Sustainability: An Empirical Review"، kegees Journal of Social Science, Vol.(8) No.(1 &2). P:232-233

14-Margaretha، M.، & Saragih، S. (2013)، "Developing New Corporate Culture through Green Human Resource Practice"، IBEA، International Conference on Business، Economics، and Accounting 20 – 23 March 2013، Bangkok – Thailand. P 9

15-الطويل، أكرم احمد رضا، وأغا، احمد عوني،(2010) ، "متطلبات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة : دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في جامعة الموصل"، مؤتمر جودة التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة في صنعاء - اليمن. ص224

16-Ahmad, Sahob.,(2015), "Green human resource management: Policies and practices"، Cogent Business& Management,No (4)vol(2).P7

17-Morris ,Julian , (2002), "Sustainable Development (promoting progress or perpetuating poverty)" , profile books Ltd. , London.P8

18-Simma & Hossain،(2004), "International Law and Sustainable Development Principles and Practice"، MARTINUS NIJHOFF PUBLISHERS LEIDEN / BOSTON.P69