

أثر تطبيق الإدارة الخضراء على تحقيق التنمية البيئية المستدامة (دراسة ميدانية على أمانة محافظة جدة- وكالة المشاريع)

The impact of the application of green management on achieving sustainable environmental development (Field study on the Jeddah Municipality- Projects Agency)

إعداد: الباحثة/ ليان بنت فيصل بن فهد البقمي

طالبة ماجستير، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: lianalbogami@gmail.com

البروفيسور/ أحمد بن صالح بن مفلح الهزايمة

أستاذ دكتور، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: amefleh@kau.edu.sa

المخلص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر تطبيق الإدارة الخضراء على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة- وكالة المشاريع – من خلال أبعاد الإدارة الخضراء المتمثلة في: (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، الممارسات الصديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء)، كما هدفت الى تحديد الفروق بين آراء العينة حول تطبيق ابعاد الإدارة الخضراء، وتطبيق التنمية البيئية المستدامة في الوكالة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي (وصفي ارتباطي)، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأخذت (260) مفردة كعينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (800) موظفًا وموظفة، وبعد معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج (SPSS)، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين كل من (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، الممارسات الصديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء) ودرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة، ووجود فروق ذو دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول تطبيق ابعاد الإدارة الخضراء تُعزى لطبيعة الوظيفة، ووجود فروق ذو دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول تطبيق (الممارسات الصديقة للبيئة، والمسؤولية الاجتماعية الخضراء) تُعزى للمؤهل العلمي، وفي ضوء هذه النتائج تم التوصل الى مجموعة توصيات، أهمها: الاهتمام بتطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها وخاصة بُعد المسؤولية الاجتماعية الخضراء، لأنه الأكثر تأثيراً في تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الخضراء، التنمية البيئية المستدامة، أمانة محافظة جدة، وكالة المشاريع، جدة.

The impact of the application of green management on achieving sustainable environmental development (A field study on the Municipality of Jeddah Governorate - Agency for Projects)

Abstract

This study aimed to know the effect of applying green management on achieving sustainable environmental development in the Municipality of Jeddah Governorate - Agency for Projects - through the dimensions of green management represented in: (green strategy, green human resource practices, environmentally friendly practices, green social responsibility), as it aimed To determine the differences between the opinions of the sample about the application of the dimensions of green management, and the application of sustainable environmental development in the agency due to demographic and functional variables, this study relied on the survey method (descriptive and relational), and the questionnaire was used as a tool for data collection, and (260) individuals were taken as a stratified random sample from The study population numbered (800) male and female employees, and after processing the data statistically, the study reached many results, the most important of which are: the existence of a correlation between (green strategy, green human resource practices, environmentally friendly practices, green social responsibility) and the degree of environmental development achievement sustainable development in the Municipality of Jeddah Governorate, and there are statistically significant differences between the opinions of the respondents about the application of the dimensions of green management due to the nature of job, and the existence of statistically significant differences between the opinions of the respondents about the application of (environmentally friendly practices and green social responsibility) due to the educational qualification, and in the light of these results a set of recommendations were reached, the most important of which is: Paying attention to the application of green management in its dimensions, especially the dimension of green social responsibility, because it Most influential in achieving sustainable environmental development.

Keywords: Green management, Sustainable environmental development, Jeddah Municipality, Projects Agency, Jeddah.

1. مقدمة الدراسة:

برزت في الآونة الأخيرة العديد من القضايا البيئية التي يرجع سببها الى الشركات والمنظمات الغير مسؤولة، التي تسعى الى النمو والتطور دون الاهتمام بالجانب البيئي، نتيجة لذلك أصبح من الضروري التخلي عن الاسلوب القديم الذي يقوم على أساس النمو أولاً، والتنظيف لاحقاً، فظهرت مؤخرًا مجموعة من المفاهيم والمصطلحات الإدارية الحديثة التي تُعنى بالاهتمام والحفاظ على البيئة منها مفهوم الإدارة الخضراء.

تُعد الإدارة الخضراء مفهومًا يهتم بالجوانب البيئية، التي تزيد من مستوى الاهتمام البيئي، أو تقلل وتحد من تأثير المنظمة السلبية على البيئة من خلال استخدام التكنولوجيا المناسبة، التي تسمى أحياناً " الخضراء " (Skibinska and Kott,2015).

إنّ التوجه الجديد لتطبيق الإدارة الخضراء نابع من اهتمام الحكومة وحرصها على ديمومة الأجيال القادمة من جانب، وديمومة المنظمات من جانب اخر، مما يؤثر بشكل إيجابي على البيئة والحفاظ عليها، والحد من التلوث، والاستغلال الأمثل للموارد، وهذا بدوره يحقق النجاح للمنظمات من خلال مواكبتها للأساليب الإدارية المتطورة مما يحسن من إنتاجيتها ومخرجاتها (شعراوي،2020)، ففي هذا الإطار وجّهت سياسات المملكة العربية السعودية وفق رؤيتها 2030 إلى تعزيز الاستدامة البيئية، من خلال إطلاق العديد من المشاريع والمبادرات التي تهتم بزيادة الممارسات الخضراء وإزالة الملوثات البيئية، فأصبحت المنظمات اليوم وفقاً لثوجهات الجديدة للمملكة العربية السعودية مطالبة أن تعمل وفق أنظمة وقوانين تناسب البيئة وتحافظ عليها سليمة وخضراء.

وتُعد أمانة محافظة جدة أحد اهم الجهات في المملكة العربية السعودية، وهي من أكثر الجهات التي تؤثر في الاستدامة البيئية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، هذا وتعد هي من أهم الأجهزة الفعّالة والحيوية التي يعتمد عليها بشكل أساسي في تطوير البيئة، وانطلاقاً من ذلك سعت هذه الدراسة الى معرفة أثر تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بالتطبيق على أمانة محافظة جدة، ومعرفة مدى تطبيق الأمانة للإدارة الخضراء للخروج بالتوصيات الداعمة لهذا التوجه.

1.1. مشكلة الدراسة:

تُعد التنمية البيئية المستدامة من أهم نقاط التحول التي تسعى رؤية المملكة العربية السعودية 2030 إلى تحقيقها، وذلك من خلال الانتقال من اللون البني الى اللون الأخضر، بإطلاق العديد من المبادرات والمشاريع الخضراء التي تعمل على تحقيق الاستدامة البيئية، ولكن لا بد من تطبيق اللون الأخضر بشكلٍ أشمل في كافة الاعمال والممارسات للمنظمات والشركات على حدٍ سواء لتحقيق هذا التحول.

فيعد مصطلح الإدارة الخضراء مصطلح شامل للمنظمات العامة والخاصة لتحول من اللون البني الى اللون الأخضر بشكلٍ أوسع، ولكن يُعد هذا المفهوم في بدايته وخصوصاً بالنسبة للدراسات العربية، وبناء على ذلك تظهر مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، ممارسات صديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة؟

2.1. تساؤلات الدراسة:

ينبثق من التساؤل الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية التي تسعى الدراسة للإجابة عنها، وهي:

- 1- ما مستوى تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها الأربعة في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها؟
- 2- ما درجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها؟
- 3- أي من أبعاد الإدارة الخضراء له التأثير الأكبر على تحقيق التنمية البيئية المستدامة من وجهة نظر موظفي أمانة محافظة جدة؟
- 4- هل توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، ممارسات صديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء) بحسب المتغيرات الديموغرافية؟

3.1. أهمية الدراسة:

1.3.1. الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في أهمية الموضوع الذي تناولته، كما تبرز أهميتها في كونها درست موضوعاً حديثاً وبجميع جوانبه وابعاده المختلفة، وهذا بخلاف أغلب الدراسات والأبحاث السابقة التي كانت تهتم فقط بدراسة بعد واحد من ابعاد الإدارة الخضراء دون التطرق الى جميع ابعادها، كذلك تبرز أهمية الدراسة في كونها الدراسة الأولى التي تطرقت الى مفهوم الإدارة الخضراء في القطاع الحكومي (على حد علم الباحثان)، على عكس الأبحاث السابقة التي ركزت على الإدارة الخضراء في القطاع الخاص، كما تكسب أهميتها في اعتبار جميع السياسات والاستراتيجيات الخضراء خطوة توافق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، فيأمل الباحثان أن تسهم هذه الدراسة في سدّ الفجوة العلمية في مجال دراسة الإدارة الخضراء والتنمية البيئية المستدامة، وأن تكون مرجعاً ونقطة انطلاق للعديد من الدراسات في هذا المجال.

2.3.1. الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية في مساهمة الدراسة في زيادة الوعي وإثارة اهتمام مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية بـ " الإدارة الخضراء "، وتوضيح فوائد تطبيقها كاستراتيجية دائمة لجميع المنظمات الحكومية والخاصة، وتوجيهها نحو تطبيق الإدارة الخضراء بمفهومها الواسع، من خلال التركيز على جميع ابعاد الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء، الموارد البشرية الخضراء، ممارسات صديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء)، وتساعد هذه الدراسة على تطبيق الإدارة الخضراء في أمانة محافظة جدة، كونها هي الجهة المعنية بتطوير مدينة جدة، والحفاظ على نظافة وصحة البيئة، لتحقيق الاستدامة البيئية، فتتجلى أهمية الدراسة الحالية من خلال مخرجاتها ونتائجها التي حصلت عليها، والتي تسهم في تحسين الأداء في أمانة محافظة جدة وتطويرها، وتحقيق معدلات النمو والاستدامة؛ مما يؤثر إيجاباً على تطوير المجتمع والبيئة ككل.

4.1. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الإجابة عن التساؤل الرئيس لها، وهو معرفة أثر تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، الممارسات الصديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة، ويتفرع من هذا الهدف أهداف أخرى، وهي:

1. معرفة مستوى تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها.
2. معرفة درجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها.
3. تحديد أي ابعاد الإدارة الخضراء له التأثير الأكبر على تحقيق التنمية البيئية المستدامة من وجهة نظر موظفي أمانة محافظة جدة.
4. تحديد الفروق في إجابات افراد العينة حول تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها في أمانة جدة حسب المتغيرات الديموغرافية.
5. الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي تسهم في نشر مفهوم الإدارة الخضراء، وحماية البيئة.

5.1. حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على معرفة أثر تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها المتمثلة في: (الاستراتيجية الخضراء، الموارد البشرية الخضراء، الممارسات الصديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة.

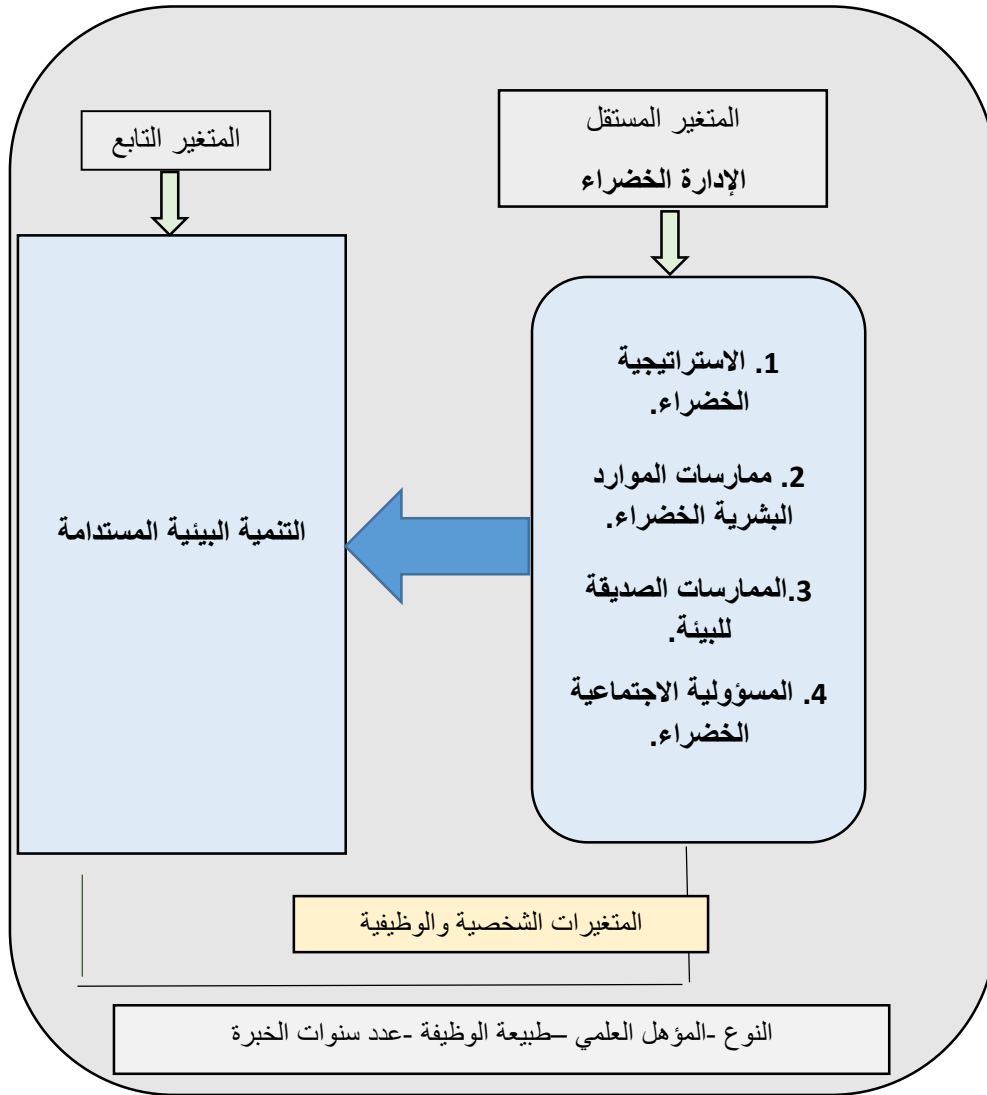
الحدود البشرية: أجريت هذه الدراسة على عينة من الموظفين والموظفات في أمانة محافظة جدة-وكالة المشاريع.

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في أمانة محافظة جدة-وكالة المشاريع.-

الحدود الزمانية: عام 1444 هـ / 2022 م.

الحدود الجغرافية: المملكة العربية السعودية، منطقة مكة المكرمة، محافظة جدة.

6.1. نموذج الدراسة:



شكل (1) نموذج متغيرات الدراسة، المصدر من إعداد الباحثان

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار النظري

مفهوم الإدارة الخضراء (Green Management):

مفهوم الإدارة الخضراء في المنظمات يقوم على أساس تطبيق الابتكار، وزيادة المسؤولية الاجتماعية لتحقيق الاستدامة، والحد من النفايات، والآثار البيئية السلبية الناتجة عن عمليات المنظمة، ويكون ذلك من خلال التعلم المستمر وتطوير العمليات والأساليب الخضراء، وتبني الأهداف البيئية والاستراتيجيات التي تتكامل مع أهداف واستراتيجيات المنظمة (Sulich, 2019). والإدارة الخضراء هي الممارسات والسياسات التي تهتم بتحقيق الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية، بهدف تحسين جودة الحياة للزبائن والموظفين والبيئة، إضافة لتحقيق الأرباح والتطور والسمعة الحسنة للمنظمة،

وذلك من خلال اتباع السياسات والمبادئ التوجيهية للبيئة، فظهر هذا المفهوم ليس فقط للحد من الآثار السلبية على البيئة بل أيضا لتحقيق نموها وديمومتها للأجيال القادمة والحفاظ على صحة الإنسان (ازغير، 2019).

وعرّف الباحثان الإدارة الخضراء إجرائيا بأنها: استراتيجية إدارية، تقوم على إدخال اللون الأخضر في جميع الممارسات والأعمال التي تقوم بها أمانة جدة، ويتم قياسها من خلال الابعاد التالية: (استراتيجية خضراء، موارد بشرية خضراء، ممارسات صديقة للبيئة، مسؤولية اجتماعية خضراء).

الفرق بين الإدارة الخضراء وإدارة البيئة وإدارة البيئة الطبيعية:

الإدارة الخضراء تستخدم في القطاعين العام والخاص، حيث أنها تسد الفجوة بين إدارة البيئة الطبيعية التي تستخدم في القطاع العام وإدارة البيئة المستخدمة في القطاع الخاص، ويوضح ذلك في الجدول التالي (1):

جدول (1) الفرق بين الإدارة الخضراء وإدارة البيئة وإدارة البيئة الطبيعية.

نوع الإدارة	إدارة البيئة الطبيعية	الإدارة الخضراء	إدارة البيئة
القطاع	عام.	خاص وعم.	خاص.
المجال	بيئة طبيعية. النشاط التجاري.	تأثير بيئي.	الإنتاج والعمليات والخدمة.
الأداة	القواعد القانونية.	أدوات لتشكيل الوعي البيئي، الصناعة والمعايير القانونية التي تشمل الموظفين، الوظائف الخضراء.	معايير الصناعة، ومعايير الجودة.

المصدر: (Sulich, 2019).

أهمية الإدارة الخضراء:

كثير من المنظمات والجهات الحكومية والخاصة لم تدرك أهمية التحول الى اللون الأخضر في أعمالها وممارساتها كافة، حيث تتجسد أهمية تطبيق الإدارة الخضراء في أبرز النقاط التالية التي حددها (شعراوي، 2020):

1. يفيد التحول الى اللون الأخضر في تحقيق النمو الاقتصادي على مستوى الدولة وتحقيق الأرباح للمنظمة، وتوفير التكاليف.
2. اتباع الممارسات الخضراء يساعد على إيجاد الحلول للكثير من المشاكل البيئية والاجتماعية، مثل الحد من ظاهرة الاحتباس الحراري.
3. تُكسب الإدارة الخضراء السمعة الحسنة والقبول الاجتماعي للمنظمات والشركات، وتساعد في توطيد علاقات المنظمة مع زبائنها وعملائها، وكسب عملاء جدد في المستقبل.

وأضاف الباحثان الى ذلك أن تطبيق النظام الاخضر يضمن اعتماد الطاقة المتجددة التي لا تنتهي أبداً، مما يعني تلبية احتياجات الانسان المستمرة دون إلحاق الضرر بالبيئة، وتحقيق عالماً أكثر استدامة، حيث تؤدي الممارسات الغير مسؤولة والاعمال الضارة بالبيئة الى هدم النظام البيئي، مما يعني البقاء دون هواء نظيف ولا ماء ولا طعام ولا أرض، فمن الواجب على كل فرد وجهة حكومية كانت أو خاصة ان تساهم في الاتجاه نحو بيئة أكثر اخضراراً وتعزيز السلوك الأخضر كواجب على الجميع اتباعه.

أبعاد الإدارة الخضراء:

- 1- **الاستراتيجية الخضراء:** "تعكس الاستراتيجية الخضراء للمنظمة التصور والموقف والأهداف طويلة المدى للإدارة العليا فيما يتعلق بالبيئة" (Jirakraisiri and Badir, 2021: 47) .
وعرّفها الباحثان إجرائياً بأنها عبارة عن استراتيجية وخطة شاملة، تدعم اتخاذ قرارات تخدم البيئة وتطورها، وتوفير مخصصات مالية تدعم الحفاظ على البيئة.
- 2- **ممارسات الموارد البشرية الخضراء:** " هي مجموع السياسات، والممارسات، والأنظمة التي تجعل موظفي المنظمة الخضراء يعملون لصالح الفرد والمجتمع والبيئة الطبيعية والعمل" (Opatha and Arulrajh, 2014: 104).
وعرّفها الباحثان إجرائياً بأنها الممارسات التي يقوم بها الموظف لصالح المنظمة والبيئة، ومجموع السياسات التي تقوم بها المنظمة من أجل تعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين.
- 3- **الممارسات الصديقة للبيئة:** "هي استخدام المنتجات والأساليب التي لا تؤثر سلباً على البيئة من خلال التلوث أو استنفاد الموارد الطبيعية" (Smith and Perks, 2010: 3).
وعرّفها الباحثان إجرائياً بأنها الممارسات التي تحمي البيئة، وتمنع إلحاق الضرر بها، كاستخدام الطاقة المتجددة، وتقليل استخدام الأوراق، والحفاظ على الموارد الطبيعية.
- 4- **المسؤولية الاجتماعية الخضراء:** هي في الواقع "تعد امتداداً لنظرية المسؤولية الاجتماعية في مجال حماية البيئة، فيعتبر الأداء البيئي جزءاً مهماً من هيكل المسؤولية الاجتماعية الخضراء للمنظمات، مما يعني أن المسؤولية الاجتماعية الخضراء هي في الواقع جانب مهم وفريد من جوانب المسؤولية الاجتماعية" (Duan, Yuyu, Lin, Jingjing and Wenyan, 2020: 4).
وعرّفها الباحثان إجرائياً بأنها المبادرات والقرارات التي تتخذها المنظمة، بهدف تحقيق رفاهية المجتمع وتنمية وتطوير البيئة، وعدم إلحاق الضرر بها، وتطوير سمعة حسنة عن المنظمة في مجال حماية البيئة.

مفهوم التنمية البيئية المستدامة:

تعتبر التنمية البيئية المستدامة بعد من الأبعاد الأساسية لتنمية المستدامة الشاملة، فهي تعني الحفاظ على الموارد الطبيعية، والتنوع البيولوجي، والسعي نحو وحدة الأنظمة الحيوية (منصوري ورمزي، 2008 في سلطان، 2020)، وعرّفت بأنها "رفع كفاءة استغلال الموارد التي تفي باحتياجات الأجيال الحاضرة مع عدم استنزافها والحفاظ عليها للأجيال المقبلة من خلال استراتيجيات التوازن البيئي كمحور ضابط لها" (كشان، 2019: 50).

ويُعرّف الباحثان التنمية البيئية المستدامة إجرائيًا بأنها تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية، مع الحفاظ عليها للأجيال القادمة، والحد من الآثار السلبية على البيئة.

أهداف التنمية البيئية المستدامة:

تسعى الاستدامة البيئية لتحقيق مجموعة من الأهداف، التي تخدم البيئة والانسان حاليًا ومستقبلاً، ويمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية، التي حددها (جلال وعبد الرحمن، 2020):

- 1) الحد من استنزاف الموارد الطبيعية، واستغلالها بالشكل الصحيح.
- 2) اعتماد سياسات وأساليب إصلاحية تنموية مبتكرة، تساعد في حماية البيئة ومنع الحاق الضرر بها نتيجة التقدم العمراني والتقني.
- 3) الحفاظ على النظام البيئي، والتنوع البيولوجي.
- 4) وضع لوائح وقوانين تضبط النشاط الإنساني، والالتزام بالاتفاقيات الدولية الهادفة لحماية البيئة والتنوع البيولوجي.
- 5) تعزيز المسؤولية البيئية والاجتماعية، لدى الافراد والمنظمات.
- 6) استخدام التكنولوجيا النظيفة، وزيادة وعي الانسان والمنظمات في حماية البيئة.

التنمية البيئية المستدامة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030:

وضّحت (وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030: 2016)، أن الرؤية توفق بين تحقيق التنمية الاقتصادية والحفاظ على الاستدامة البيئية باعتبارهما أولوية واحدة، فرؤية المملكة العربية السعودية 2030 هي رؤية سعودية مستدامة، وُضِعَتْ الاستدامة في ضمن أهم جهودها، فهي المحور الأساسي في التخطيط وتطوير السياسات والاستثمار، بناءً على ذلك أطلقت المملكة العربية السعودية مشاريع متنوعة تهتم بالاستدامة البيئية كركيزة أساسية، منها:

- مبادرة السعودية الخضراء، وتبعتها مبادرة أوسع وهي مبادرة الشرق الأوسط الأخضر.
- إطلاق مبادرة الملك سلمان للطاقة المتجددة.
- إنشاء الشركة السعودية الاستثمارية لإعادة التدوير (سرك).

2.2. الدراسات السابقة:

• دراسة يبو (2022) بعنوان: (دور المسؤولية الاجتماعية في دعم المؤسسات الخضراء بالجزائر).

هدفت الدراسة الى إبراز دور المسؤولية الاجتماعية في دعم المؤسسات الخضراء، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة التي وزعت على عينه عددها 33 فردًا، ولقد توصلت الدراسة على أن اغلب المؤسسات الخضراء، تركز على أبعاد المسؤولية الاجتماعية في كل مهامها ومكوناتها.

• دراسة سيف الرحمن (2021) بعنوان: (الأثار المترتبة على ممارسات الإدارة الخضراء في صناعات بنغلاديش من منظور الاستدامة البيئية)

هدفت الدراسة الى دراسة الاثار المترتبة على ممارسات الإدارة الخضراء في الصناعات بينغلاديش مع ضمان تحقيق الاستدامة البيئية، فتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة التي وزعت على 100 موظف، وتوصلت الدراسة الى مجموعة نتائج أهمها، أن تطوير ممارسات الإدارة الخضراء تلعب دورًا حيويًا في سياق الاستدامة البيئية.

• دراسة حمزة (2021) بعنوان: (تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء).

هدفت الدراسة الى توضيح دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستدامة البيئية، تمثلت أدوات الدراسة في استخدام الاستبانة والمقابلات الشخصية، على عينة عددها 136 موظف وموظفة في مدينة الامامين الكاظمين الطبية، وتوصلت الدراسة الى نتائج أهمها وجود تأثير إيجابي لممارسات الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستدامة البيئية.

• دراسة شعراوي (2020) بعنوان: (الإدارة الخضراء وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لدى البنوك العاملة في وسط وجنوب الضفة الغربية).

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإدارة الخضراء بأبعادها الستة: (الاستراتيجية الخضراء، الموارد البشرية الخضراء، الإنتاجية الخضراء، الممارسات الصديقة للبيئة، سلسلة التوريد الأخضر، ومعوقات تطبيق الإدارة الخضراء) وتحقيقها للميزة التنافسية، وتكون مجتمع الدراسة من البنوك العاملة في وسط وجنوب الضفة الغربية، وبلغ عدد البنوك التي تم توزيع الاستبيان عليها 14 بنكاً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة جمع البيانات بالاستبانة المكونة من 68 سؤال، وتم توزيع 135 استبانة استرجع منها 123 ، كذلك اعتمدت الدراسة على المقابلة مع الإدارات العليا للبنوك كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت الدراسة الى نتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين الإدارة الخضراء بأبعادها وتحقيق الميزة التنافسية .

التعليق على الدراسات السابقة:

امتازت هذه الدراسة عن غيرها كونها أول دراسة تناولت موضوع الإدارة الخضراء بشكلٍ شاملٍ بالأبعاد التالية: (الاستراتيجية الخضراء، الموارد البشرية الخضراء، الممارسات الصديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء)، وربطها بمتغير الاستدامة البيئية، وتناولها لموضوع يُعد من ضمن أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، كما امتازت عن الدراسات السابقة بتطبيق الإدارة الخضراء على القطاع الحكومي، على عكس الدراسات السابقة التي تناولت الإدارة الخضراء وممارساتها في القطاع الخاص فقط، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، بتحديد بعد جديد للإدارة الخضراء وهو بعد المسؤولية الاجتماعية الخضراء، حيث تم تحديده بناءً على المقالات والدراسات التي وضحت أهمية المسؤولية الاجتماعية بأبعادها في تحقيق التنمية البيئية المستدامة، وتعزيزها لتطبيق السلوك الأخضر.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1.3. منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي (وصفي ارتباطي)، والذي يُعرف بأنه المنهج الذي يقوم بفحص المجتمع كاملاً أو عينة منه، للوصول إلى فهم دقيق للظاهرة أو المشكلة، والعلاقات بين المتغيرات في الدراسة.

2.3. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفين أمانة محافظة جدة-وكالة المشاريع-، والبالغ عددهم (800) موظف وموظفة بمؤهلات علمية مختلفة، وتم أخذ عينة الدراسة وفق معادلة ستيفن ثامبسون، ووفقاً لذلك بلغ عدد العينة (260) موظف وموظفة، وبطريقة العينة العشوائية الطبقية تم توزيع أداة الدراسة على الموظفين حسب مؤهلاتهم العلمية.

3.3. أداة الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة في معرفة كل من مستوى تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية المجتمعية الخضراء)، كذلك معرفة مستوى تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، ولعدم توفر دراسة شملت متغيرات الدراسة تم تصميم استبانة خاصة بمتغيرات الدراسة، وذلك بعد البحث في قواعد البيانات والمجلات التربوية والدوريات والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة الحالية، والتواصل ومقابلة عدد من ذوي الاختصاص في هذا المجال للاستفادة من خبراتهم في بناء أداة خاصة بمتغيرات الدراسة الحالية. وتكونت استبانة الدراسة في صورتها النهائية من جزأين رئيسيين، هما:

الجزء الأول: البيانات الشخصية

اشتملت على (النوع – المؤهل العلمي – طبيعة الوظيفة – عدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

المحور الأول: المتغير المستقل "الإدارة الخضراء"، اشتمل (4) أبعاد:

البعد الأول: الاستراتيجية الخضراء (5) عبارات من (1 – 5)

البعد الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء (5) عبارات من (6 – 10)

البعد الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة (5) عبارات من (11 – 15)

البعد الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء (7) عبارات من (16 – 22)

المحور الثاني: التنمية البيئية المستدامة

اشتمل على (8) عبارات من (23 – 30)

استخدم مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس استجابات عينة الدراسة، وللتعرف على مدى الموافقة على عبارات الاستبانة، وتوضح درجات المقياس في الجدول التالي:

الجدول رقم (2) درجات مقياس ليكرت الخماسي

الفئة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثان استنادًا إلى كتاب (القحطاني وآخرون، 2020)

4.3. صدق أداة الدراسة وثباتها:

- **الصدق الظاهري:** تُحقق من الصدق الظاهري لأداة هذه الدراسة بعد عرضها على (7) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، وأخذ بأرائهم ومقترحاتهم.
- **صدق المحتوى:** يُقصد به مدى ارتباط كل عبارة من عبارات أداة الدراسة مع المجال الذي تنتمي إليه، وتم التأكد من توافر صدق المحتوى عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة وذلك للمحور الأول، وذلك من خلال التطبيق على العينة الاستطلاعية والتي تكونت من (30) فرد، وتم الحصول على ما يلي:

جدول رقم (3): صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول "الإدارة الخضراء"

المسؤولية الاجتماعية		الممارسات الصديقة للبيئة		ممارسات الموارد البشرية الخضراء		الاستراتيجية الخضراء	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
0.68	16	0.70	11	0.66	6	0.68	1
0.69	17	0.68	12	0.65	7	0.66	2
0.68	18	0.69	13	0.67	8	0.68	3
0.65	19	0.66	14	0.69	9	0.69	4
0.70	20	0.69	15	0.68	10	0.65	5
0.66	21						
0.65	22						

الجدول من إعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

تراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.65) إلى (0.70)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وتشير إلى الاتساق الداخلي، بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه في المحور الأول (الإدارة الخضراء).

جدول رقم (4): صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني " التنمية البيئية المستدامة "

العبارة	الارتباط
23	0.69
24	0.70
25	0.68
26	0.66
27	0.69
28	0.70
29	0.68
30	0.66

الجدول من إعداد الباحثة اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

تراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.66) إلى (0.70)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وتشير إلى الاتساق الداخلي، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني (التنمية البيئية المستدامة).

• ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقة الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويتضح في الجدول التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل متغيرات الدراسة وأبعادها:

جدول رقم (5): معاملات الفا كرونباخ للمحور الأول

الأبعاد	قيمة الفا كرونباخ
الأول: الاستراتيجية الخضراء	0.91
الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	0.86
الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	0.88
الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	0.92
الدرجة الكلية	0.94

الجدول من إعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

تراوحت قيم معاملات الفا كرونباخ من (0.86) إلى (0.94)، وهذه القيم مرتفعة وتشير أن جميع أبعاد المحور الأول تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (6): معاملات الفا كرونباخ للمحور الثاني

المحور الثاني	قيمة الفا كرونباخ
الدرجة الكلية	0.95

الجدول من إعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

بلغت قيمة الفا كرونباخ (0.95)، وهذه القيمة مرتفعة وتشير أن المحور الثاني يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

5.3. الإحصاءات الوصفية للبيانات الشخصية والوظيفية:

جدول رقم (7) خصائص البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة	البيانات الشخصية والوظيفية
91,50	238	ذكر	النوع
8,50	22	أنثى	
100	260	المجموع	
31,50	82	ثانوية عامة فأقل	المؤهل العلمي
15,80	41	دبلوم	
52,70	137	بكالوريوس فأعلى	
100	260	المجموع	
17,30	45	قيادة إدارية	طبيعة الوظيفة
56,50	147	موظف إداري	
26,20	68	فني	
100	260	المجموع	
8,4	22	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
27,7	72	من 5 - أقل من 10 سنوات	
38,1	99	من 10 - أقل من 15 سنة	
25,8	67	من 15 سنة فأكثر	
100	260	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثان استنادًا إلى مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول السابق النتائج الآتية:

- متغير النوع: عدد أفراد عينة الدراسة من الذكور (238) فرد بنسبة (91.50%)، ومن الإناث (22) فرد بنسبة (8.50%).

- **متغير المؤهل العلمي:** عدد أفراد عينة الدراسة من المؤهل العلمي ثانوية عامة فأقل (82) فرد بنسبة (31.5%)، ومن دبلوم (41) فرد بنسبة (15.80%)، بكالوريوس فأعلى (137) بنسبة (52.70%).
- **متغير طبيعة الوظيفة:** عدد أفراد عينة الدراسة من القيادات الإدارية (45) قيادي بنسبة (17.30%)، ومن الموظف الإداري (147) موظف بنسبة (56.50%)، ومن الفنيين (68) فني بنسبة (26.20%).
- **متغير سنوات الخبرة:** عدد أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات (22) فرد بنسبة (8.4%)، ومن 5 – أقل من 10 سنوات (72) فرد بنسبة (27.7%)، ومن 10 – أقل من 15 سنة (99) فرد بنسبة (38.1%)، ومن 15 سنة فأكثر (67) فرد بنسبة (25.8%).

4. الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، التي تهدف الى معرفة أثر تطبيق الإدارة الخضراء على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة –وكالة المشاريع-، ستحلل البيانات التي جمعت عن طريق الاستبانة، بالأساليب الإحصائية المناسبة لكل تساؤل، كالتالي:

السؤال الفرعي الأول: ما مستوى تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها الأربعة في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها؟

السؤال الفرعي الثاني: ما درجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانه محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها؟

للإجابة على هذه التساؤلات تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي والتي تمثلت في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل "الإدارة الخضراء"، كذلك حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لجميع الأبعاد الأربعة والذي يمثل الدرجة الكلية للإدارة الخضراء، كذلك بالنسبة للمتغير التابع (التنمية البيئية المستدامة) وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتطبيق الإدارة الخضراء وتحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة

المتغير	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
المستقل	الأول: الاستراتيجية الخضراء	4.61	0.58	كبيرة جدا	2
	الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	4.23	0.75	كبيرة جدا	4
	الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	4.26	0.82	كبيرة جدا	3
	الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	4.67	0.50	كبيرة جدا	1
التابع	الدرجة الكلية	4.46	0.57	كبيرة جدا	-
	الدرجة الكلية	4.49	0.60	كبيرة جدا	-

الجدول من إعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

أن المتوسط الحسابي العام لدرجة تطبيق الإدارة الخضراء يساوي (4.46) أي بدرجة (كبيرة جدا). وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لأبعاد الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية المجتمعية الخضراء)، يلاحظ أن جميعها تتوافر بدرجة (كبيرة جدا)، وأمكن ترتيبها في ضوء المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة على النحو التالي: البعد الرابع (المسؤولية الاجتماعية الخضراء) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.67)، وفي الترتيب الثاني جاء البعد الأول (الاستراتيجية الخضراء) بمتوسط حسابي (4.61)، وفي الترتيب الثالث جاء البعد الثالث (الممارسات الصديقة للبيئة) بمتوسط حسابي (4.26)، وفي الترتيب الرابع والأخير جاء البعد الثاني (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) بمتوسط حسابي (4.23). وفيما يتعلق بتحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة، كان المتوسط الحسابي (4.49) أي بدرجة (كبيرة جدا).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام الإدارة العليا بتطبيق الاستراتيجية

الخضراء

م	العبرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
1	تتضمن رسالة أمانة محافظة جدة الاهتمام بالجانب البيئي.	1	4.75	0.56	كبيرة جدا
4	تُخصّص أمانة جدة مبالغ مالية للقيام بمشاريع تخدم البيئة.	2	4.66	0.64	كبيرة جدا
3	تحرص امانة جدة على وضع مخططات لمواجهة التصحر والتلوث البيئي.	3	4.58	0.69	كبيرة جدا
2	تضع أمانة جدة خطط تقوم على أساس تنمية الغطاء الأخضر في مدينة جدة.	4	4.55	0.69	كبيرة جدا
5	تقوم امانة جدة بوضع مؤشرات تقيس نمو الغطاء الأخضر في جدة وضواحيها.	5	4.5	0.74	كبيرة جدا
	المتوسط العام للبعد الأول				
			4.61	0.58	كبيرة جدا

الجدول من إعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (9) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة التزام الإدارة العليا في أمانة محافظة جدة بتطبيق الاستراتيجية الخضراء من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.61) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.5) إلى (4.75)، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى توفر ممارسات الموارد البشرية الخضراء

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
7	تحتوي الوظائف في أمانة محافظة جدة على مهام وواجبات تخدم البيئة.	1	4.5	0.81	كبيرة جدا
8	تقوم امانة جدة بعقد دورات تدريبية تهدف لرفع الوعي البيئي لمنسوبيها.	2	4.35	0.82	كبيرة جدا
6	يحرص موظفي الأمانة على الإبلاغ عن أي مظاهر لتلوث البيئي داخل الأمانة وخارجها.	3	4.25	0.88	كبيرة جدا
9	يرتبط نظام تقييم الأداء الوظيفي بمعايير بيئية محددة.	4	4.22	0.90	كبيرة جدا
10	تقدم الأمانة مكافآت للموظفين عند تقديمهم مقترحات لتطوير البيئة وحل مشاكلها.	5	3.82	1.15	كبيرة
المتوسط العام للبعد الثاني			4.23	0.75	كبيرة جدا

الجدول من إعداد الباحثة اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (10) أن المتوسط الحسابي العام لمستوى توفر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها، بلغ (4.23) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (3.82) إلى (4.5).

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للممارسات الصديقة للبيئة

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
11	تنوجه امانة جدة الى تقليل استخدام الورق	1	4.59	0.73	كبيرة جدا
14	يوجد تحكم خاص بأجهزة تكيف المكاتب لضمان اطفائها عند الانتهاء من الاستخدام.	2	4.37	0.99	كبيرة جدا
12	تستخدم امانة جدة التقنيات المرشدة لاستهلاك الماء.	3	4.23	0.92	كبيرة جدا

كبيرة جدا	0.98	4.23	4	تتوجّه أمانة جدة الى استبدال المصابيح التقليدية بمصابيح تعتمد على الطاقة الشمسية.	15
كبيرة	0.97	3.85	5	توفر أمانة جدة أماكن خاصة للموظفين المدخنين.	13
كبيرة جدا	0.82	4.26	المتوسط العام للبعد الثالث		

الجدول من اعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (11) أن المتوسط الحسابي العام لمستوى ممارسة أمانة محافظة جدة للممارسات الصديقة للبيئة من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.26) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (3.85) إلى (4.59)، وهذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا (3) عبارات، وكبيرة (1) عبارة.

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمسؤولية الاجتماعية الخضراء

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
19	تُطلق أمانة جدة مجموعة من المبادرات التطوعية لتنظيف مدينة جدة.	1	4.77	0.48	كبيرة جدا
18	تحرص امانة جدة على تطوير الواجهات السياحية في المدينة للمواطنين والسياح.	2	4.77	0.54	كبيرة جدا
16	توفر أمانة جدة للعملاء إمكانية تقديم البلاغات البيئية الكترونياً دون الحاجة لزيارة مبنى الأمانة.	3	4.76	0.53	كبيرة جدا
20	تُطلق أمانة جدة مجموعة من المبادرات التطوعية لزراعة الشتلات في مدينة جدة.	4	4.72	0.62	كبيرة جدا
21	تهتم الأمانة بإبرام اتفاقيات تعاون مع القطاعات المختلفة لإنشاء وتطوير الحدائق وزيادة المساحات الخضراء.	5	4.64	0.62	كبيرة جدا
22	تحرص أمانة جدة على توفير مرافق عامة تتوفر فيها عناصر البيئة الخضراء في جدة وضواحيها.	6	4.53	0.73	كبيرة جدا
17	تستقبل أمانة جدة أفكار المواطنين حول تطوير احياءهم السكنية.	7	4.5	0.82	كبيرة جدا
المتوسط العام للبعد الرابع					كبيرة جدا

الجدول من إعداد الباحثة اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير نتائج جدول (12) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر المسؤولية الاجتماعية الخضراء من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.67) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.50) إلى (4.77)، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا.

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحقيق التنمية البيئية المستدامة

م	العبرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
24	يؤدي الوعي البيئي في الأمانة دوراً هاماً في الحفاظ على الموارد الطبيعية.	1	4.63	0.60	كبيرة جدا
23	تساهم قيم أمانة جدة في حماية البيئة.	2	4.62	0.60	كبيرة جدا
25	تضع أمانة جدة ضوابط عامة تستند على الحفاظ على الموارد الطبيعية في البيئة.	3	4.62	0.63	كبيرة جدا
28	تحرص أمانة جدة على مكافحه التصحر، وتوفير المساحات الخضراء في مدينة جدة وضواحيها.	4	4.49	0.74	كبيرة جدا
26	تفرض أمانة جدة غرامات على مخالفات النظافة والتعديلات البيئية.	5	4.47	0.83	كبيرة جدا
27	تحرص أمانة جدة على مكافحة التلوث البيئي من خلال تكثيف أعمال النظافة في مدينة جدة.	6	4.42	0.83	كبيرة جدا
29	تهتم أمانة جدة بتقليل النفايات والتخلص منها بشكل سليم.	7	4.35	0.84	كبيرة جدا
30	تقلل إجراءات الرقابة التي تتبعها أمانة جدة من المخالفات البيئية.	8	4.31	0.92	كبيرة جدا
المتوسط العام للبعد الخامس					كبيرة جدا
4.49					0.60

الجدول من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (13) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.49) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.31) إلى (4.63)، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا.

السؤال الفرعي الثالث: أيا من أبعاد الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) له التأثير الأكبر على تحقيق التنمية البيئية المستدامة من وجهة نظر موظفي أمانة محافظة جدة؟

لإجابة السؤال تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لمعرفة أيا من أبعاد الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) له التأثير الأكبر على تحقيق التنمية البيئية المستدامة من وجهة نظر موظفي أمانة محافظة جدة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (14): دلالة نموذج الانحدار ونسبة المساهمة وتأثير كل بعد

من أبعاد تطبيق الإدارة الخضراء على تحقيق التنمية البيئية المستدامة

المتغير التابع	أبعاد المتغير المستقل	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	نسبة المساهمة R ²	معامل الانحدار الجزئي	الدلالة الإحصائية
تحقيق التنمية البيئية المستدامة	الأول: الاستراتيجية الخضراء	113.91	0.05	%64	0.18	0.05
	الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء				0.17	0.05
	الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة				0.13	0.05
	الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء				0.25	0.05

الجدول من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (14) أن قيمة "ف" لنموذج الانحدار بلغت (113.91) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) مما يشير إلى وجود لأثر كبير للمتغير المستقل بأبعاده (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) على المتغير التابع (تحقيق التنمية البيئية المستدامة).

قيمة نسبة المساهمة بلغت (64%) وهذا يعني أن (64%) من درجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة، تعزى إلى درجة تطبيق الإدارة الخضراء.

ولتحديد أيا من أبعاد الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) له التأثير الأكبر على تحقيق التنمية البيئية المستدامة، تم حساب معاملات الانحدار الجزئية وفي ضوءها يمكن القول أن البعد الرابع (المسؤولية الاجتماعية الخضراء) هو الأكثر تأثيراً بمعامل انحدار (0.28)،

يليه البعد الأول (الاستراتيجية الخضراء) بمعامل انحدار (0.18)، ثم البعد الثاني (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) بمعامل انحدار (0.17)، ثم البعد الثالث (الممارسات الصديقة للبيئة) بمعامل انحدار (0.13).

السؤال الفرعي الرابع: هل توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، ممارسات صديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء) بحسب المتغيرات الديموغرافية؟

أولاً: المقارنة حسب النوع

للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير النوع، تم استخدام اختبار (ت) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (15): اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات تطبيق الإدارة الخضراء حسب النوع

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول: الاستراتيجية الخضراء	ذكر	238	4.60	0.59	0.54	258	0.59
	أنثى	22	4.67	0.51			
الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	ذكر	238	4.21	0.76	0.99	258	0.32
	أنثى	22	4.38	0.66			
الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	ذكر	238	4.24	0.79	1.13	258	0.26
	أنثى	22	4.45	1.07			
الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	ذكر	238	4.65	0.50	1.49	258	0.14
	أنثى	22	4.82	0.36			
الدرجة الكلية	ذكر	238	4.45	0.57	1.20	258	0.23
	أنثى	22	4.60	0.58			

الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير نتائج جدول (15) أن قيم اختبار (ت) تراوحت من (0.54) إلى (1.49)، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 05.0$) بين متوسطات درجات استجابات

عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) تعزى لمتغير النوع.

ثانياً: المقارنة حسب المؤهل العلمي

للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار تحليل التباين (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (16): اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات تطبيق الإدارة الخضراء حسب المؤهل العلمي

البعد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية
الأول: الاستراتيجية الخضراء	بين المجموعات	1.64	2	0.82	2.45	0.09
	داخل المجموعات	86.06	257	0.34		
	الكلية	87.70	259			
الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	بين المجموعات	2.45	2	1.23	2.18	0.12
	داخل المجموعات	144.90	257	0.56		
	الكلية	147.35	259			
الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	بين المجموعات	4.79	2	2.40	3.63	0.03
	داخل المجموعات	169.80	257	0.66		
	الكلية	174.60	259			
الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	بين المجموعات	1.88	2	0.94	3.91	0.02
	داخل المجموعات	61.70	257	0.24		
	الكلية	63.58	259			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.40	2	1.20	3.75	0.03
	داخل المجموعات	82.13	257	0.32		
	الكلية	84.53	259			

الجدول من إعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير نتائج جدول (16) أن قيم اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير المؤهل العلمي، تراوحت من (2.18) إلى (3.91) وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى أقل من أو يساوي (0.05) لكل من البعد الثالث (الممارسات الصديقة للبيئة) والبعد الرابع (المسؤولية الاجتماعية الخضراء) والدرجة الكلية. ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (17): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في درجة تطبيق الإدارة الخضراء حسب المؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي	المتوسطات الحسابية	ثانوية فأقل	دبلوم	بكالوريوس فأعلى
الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	ثانوية فأقل	4.44	-	0.15	*0.30
	دبلوم	4.29	-	-	0.15
	بكالوريوس فأعلى	4.14	-	-	-
الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	ثانوية فأقل	4.79	-	0.18	*0.19
	دبلوم	4.61	-	-	0.01
	بكالوريوس فأعلى	4.60	-	-	-
الدرجة الكلية	ثانوية فأقل	4.60	-	0.17	*0.21
	دبلوم	4.43	-	-	0.04
	بكالوريوس فأعلى	4.39	-	-	-

الجدول من إعداد الباحثان اعتمادًا على مخرجات برنامج (SPSS)

أظهر اختبار شيفيه أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول كل البعد الثالث (الممارسات الصديقة للبيئة) والبعد الرابع (المسؤولية الاجتماعية الخضراء) والدرجة الكلية، كانت بين المؤهل العلمي (ثانوية عامة فأقل) والمؤهل العلمي (بكالوريوس فأعلى) والفروق لصالح (ثانوية عامة فأقل) حيث كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.

ثالثاً: المقارنة حسب طبيعة الوظيفة

للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير طبيعة الوظيفة، تم استخدام اختبار تحليل التباين (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (18): اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات تطبيق الإدارة الخضراء حسب طبيعة الوظيفة

البعد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية
الأول: الاستراتيجية الخضراء	بين المجموعات	2.85	2	1.43	4.32	0.01
	داخل المجموعات	84.85	257	0.33		
	الكلية	87.70	259			
الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	بين المجموعات	7.45	2	3.73	6.84	0.00
	داخل المجموعات	139.90	257	0.54		
	الكلية	147.35	259			
الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	بين المجموعات	14.47	2	7.23	11.61	0.00
	داخل المجموعات	160.13	257	0.62		
	الكلية	174.60	259			
الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	بين المجموعات	5.78	2	2.89	12.84	0.00
	داخل المجموعات	57.80	257	0.23		
	الكلية	63.58	259			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	6.81	2	3.41	11.26	0.00
	داخل المجموعات	77.72	257	0.30		
	الكلية	84.53	259			

الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (18) أن قيم اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء - ممارسات الموارد البشرية الخضراء - ممارسات صديقة للبيئة - المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير طبيعة الوظيفة، تراوحت من (4.32) إلى (12.84) وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى أقل من أو يساوي (0.05) لجميع الأبعاد (الاستراتيجية الخضراء - ممارسات الموارد البشرية الخضراء - ممارسات صديقة للبيئة - المسؤولية الاجتماعية الخضراء) والدرجة الكلية. ولتحديد اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار شيفيه وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (19): اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في درجة تطبيق الإدارة الخضراء حسب طبيعة الوظيفة

البعد	طبيعة الوظيفة	المتوسطات الحسابية	قيادة إدارية	موظف إداري	فني
الأول: الاستراتيجية الخضراء	قيادة إدارية	4.46	-	*0.24	0.05
	موظف إداري	4.70	-	-	*4.19
	فني	4.51	-	-	-
الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	قيادة إدارية	4.03	-	*0.35	0.01
	موظف إداري	4.38	-	-	*0.34
	فني	4.04	-	-	-
الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	قيادة إدارية	3.86	-	*0.59	0.23
	موظف إداري	4.45	-	-	*0.36
	فني	4.09	-	-	-
الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	قيادة إدارية	4.42	-	*0.37	0.15
	موظف إداري	4.79	-	-	*0.22
	فني	4.57	-	-	-
الدرجة الكلية	قيادة إدارية	4.21	-	*0.39	0.11
	موظف إداري	4.60	-	-	*0.28
	فني	4.32	-	-	-

الجدول من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

أظهر اختبار شيفيه أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في جميع الأبعاد (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) والدرجة الكلية، حسب طبيعة الوظيفة كانت بين موظف إداري وكل من (قيادة إدارية) و (فني) والفروق لصالح (موظف إداري) حيث كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.

ثالثاً: المقارنة حسب عدد سنوات الخبرة

للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير عدد سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين (ف) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (20): اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات تطبيق الإدارة الخضراء حسب عدد سنوات الخبرة

البعد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأول: الاستراتيجية الخضراء	بين المجموعات	0.29	3	0.10	0.28	0.84
	داخل المجموعات	87.41	256	0.34		
	الكلية	87.70	259			
الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	بين المجموعات	0.81	3	0.27	0.47	0.70
	داخل المجموعات	146.54	256	0.57		
	الكلية	147.35	259			
الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة	بين المجموعات	2.61	3	0.87	1.30	0.28
	داخل المجموعات	171.99	256	0.67		
	الكلية	174.60	259			
الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء	بين المجموعات	1.50	3	0.50	2.06	0.11
	داخل المجموعات	62.08	256	0.24		
	الكلية	63.58	259			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.87	3	0.29	0.89	0.45
	داخل المجموعات	83.66	256	0.33		
	الكلية	84.53	259			

الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (20) أن قيم اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير عدد سنوات الخبرة، تراوحت من (0.28) إلى (2.06) وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى أقل من أو يساوي (0.05) لجميع الأبعاد (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) والدرجة الكلية.

وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) حسب متغير عدد سنوات الخبرة.

تساؤل الدراسة الرئيس: ما أثر تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، الممارسات الصديقة للبيئة، المسؤولية الاجتماعية الخضراء) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة؟

لإجابة السؤال الرئيس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) ودرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (21): معاملات الارتباط بين درجات تطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها

ودرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة

تحقيق التنمية البيئية المستدامة		المتغيرات
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
0.05	0.70	الأول: الاستراتيجية الخضراء
0.05	0.67	الثاني: ممارسات الموارد البشرية الخضراء
0.05	0.71	الثالث: الممارسات الصديقة للبيئة
0.05	0.73	الرابع: المسؤولية الاجتماعية الخضراء
0.05	0.80	الدرجة الكلية

الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير نتائج جدول (21) أن قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لتطبيق الإدارة الخضراء وتحقيق التنمية المستدامة في أمانة محافظة جدة بلغ (0.80) وهي قيمة موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) وتشير أنه كلما زادت درجة تطبيق الإدارة الخضراء كلما زادت درجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة.

وفيما يتعلق بالعلاقة الارتباطية بين كل بعد من أبعاد الإدارة الخضراء (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) ودرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة، يلاحظ أن قيم معاملات الارتباط لبيرسون جميعها موجبة وتراوح من (0.67) إلى (0.73) وتشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) ودرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة.

1.4. نتائج الدراسة:

توصل الباحثان في هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يأتي:

1. وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من (الاستراتيجية الخضراء – ممارسات الموارد البشرية الخضراء – ممارسات صديقة للبيئة – المسؤولية الاجتماعية الخضراء) ودرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة.
2. المتوسط الحسابي العام لدرجة التزام الإدارة العليا في أمانة محافظة جدة بتطبيق الاستراتيجية الخضراء من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.61) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.5) إلى (4.75)، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا.
3. المتوسط الحسابي العام لمستوى توفر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها، بلغ (4.23) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (3.82) إلى (4.5)، وهذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا (3) عبارات، وكبيرة (1) عبارة.
4. المتوسط الحسابي العام لمستوى ممارسة أمانة محافظة جدة للممارسات الصديقة للبيئة من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.26) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (3.85) إلى (4.59)، وهذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا (3) عبارات، وكبيرة (1) عبارة.
5. المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر المسؤولية الاجتماعية الخضراء من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.67) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.50) إلى (4.77)، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا.
6. المتوسط الحسابي العام لدرجة تحقيق التنمية البيئية المستدامة في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر موظفيها بلغ (4.49) أي بدرجة (كبيرة جدا)، وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.31) إلى (4.63)، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن فئات الاستجابة كبيرة جدا.
7. اما أكثر بعد من ابعاد الإدارة الخضراء له تأثيراً أكبر على تحقيق التنمية البيئية المستدامة هو البعد الرابع (المسؤولية الاجتماعية الخضراء) هو الأكثر تأثيراً بمعامل انحدار (0.28)، يليه البعد الأول (الاستراتيجية الخضراء) بمعامل انحدار (0.18)، ثم البعد الثاني (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) بمعامل انحدار (0.17)، ثم البعد الثالث (الممارسات الصديقة للبيئة) بمعامل انحدار (0.13).
8. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات عينة الدراسة حول كل البعد الثالث (الممارسات الصديقة للبيئة) والبعد الرابع (المسؤولية الاجتماعية الخضراء) والدرجة الكلية، حسب المؤهل العلمي وكانت بين المؤهل العلمي (ثانوية عامة فأقل) والمؤهل العلمي (بكالوريوس فأعلى) والفروق لصالح (ثانوية عامة فأقل) حيث كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.
9. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات عينة الدراسة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية، حسب طبيعة الوظيفة وكانت بين موظف إداري وكل من (قيادة إدارية) و (فني) والفروق لصالح (موظف إداري) حيث كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.

2.4. توصيات الدراسة:

حيث أن التوصيات تنبثق من النتائج، لذا توصي الدراسة الحالية بما يلي:

1. تشجيع منسوبي أمانة محافظة جدة على تطوير السياسة المتبعة في تطبيق الإدارة الخضراء، ويكون ذلك بإشراك الموظفين في وضع الخطط الخضراء، وتوفير المخصصات المالية لإطلاق مشاريع تدعم وتطور من بيئة مدينة جدة.
2. المحافظة على تطبيق الإدارة الخضراء، لأن ذلك ينعكس إيجابياً على تحقيق التنمية البيئية المستدامة.
3. الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية الخضراء، ويكون ذلك بإطلاق المزيد من المبادرات الخضراء التي تقوم بها الأمانة، كونها البعد الأكثر تأثيراً في تحقيق التنمية البيئية المستدامة.
4. العمل على تطبيق الممارسات الصديقة للبيئة بشكل أكبر في أمانة جدة، وذلك بالعمل على توفير التقنيات المرشدة لاستهلاك الماء والكهرباء، لأنها أقل درجة من بين أبعاد الإدارة الخضراء المطبقة في أمانة جدة.
5. على أمانة محافظة جدة أن تحرص على توفير أماكن خاصة للموظفين المدخنين، حيث أنها أقل درجة من الممارسات الصديقة للبيئة المطبقة في الأمانة.
6. تشجيع وتحفيز الموظفين (مادياً ومعنوياً) عند تقديمهم لحلول للقضايا البيئية التي تواجهها مدينة جدة، حيث أنها أقل درجات ممارسات الموارد البشرية الخضراء المطبقة في أمانة جدة.
7. إمكانية استخدام أداة الدراسة الحالية في قياس درجة تطبيق الإدارة الخضراء وتحقيق التنمية البيئية المستدامة، حيث تم التحقق من صدقها وثباتها.

3.4. مقترحات الدراسة:

1. إجراء دراسة عن تطبيق ممارسات الإدارة الخضراء على مناطق أخرى بالمملكة العربية السعودية.
2. دراسة حول درجة توفر الممارسات الصديقة للبيئة في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر منسوبيها.
3. دراسة مقارنة بين جهتين تهدف لتحقيق الاستدامة البيئية، حول درجة تطبيق ممارسات الإدارة الخضراء فيهما.

5. المراجع

1.5. المراجع العربية

- ازغير، بيان حمدي. (2019). الإدارة الخضراء في الشركات الصناعية في منطقة جنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير منشورة، فلسطين: جامعة الخليل.
- جلال، رحمانى؛ عبد الرحمن، خريف. (2020). العلاقة التفاعلية بين حماية البيئة والتنمية المستدامة. رسالة ماجستير منشورة، الجزائر: جامعة زيان عاشور.
- سلطان، حكمت رشيد. (2020). دور التخطيط الاستراتيجي في استراتيجيات الاستدامة البيئية دراسة استطلاعية لأراء القيادات الإدارية في عينة من شركات المياه المعدنية في محافظة دهوك. المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز. مج (9). ع (4). ص ص 169-188.

- شعراوي، يحيى محمد. (2020). الإدارة الخضراء وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية لدى البنوك العاملة في وسط وجنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير منشورة، فلسطين: جامعة الخليل.
- القحطاني، سالم؛ العامري، أحمد؛ آل مذهب، معدّي؛ العمر، بدران. (2020). منهج البحث في العلوم السلوكية. (الطبعة الخامسة). الرياض: العبيكان للنشر.
- كشان، رضا. (2019). استراتيجية التنمية البيئية المستدامة في الجزائر: الواقع والتحديات. أطروحة دكتوراه منشورة، الجزائر: جامعة باتنة.

2.5. المراجع الاجنبية

- Duan, Ji; Yuyu, Liu; Lin, Zhang; Jingjing, An; Wenyan, Sun. (2020). Green social responsibility and company financing cost-based on empirical studies of listed companies in china. Sustainability journal. Vol (12).NO (15).pp 1-16.
- Jirakraisiri, Jirapol; Badir, Yuosre. (2021). Translating green strategic intent into green process innovation performance the role of green intellectual capital. Journal of intellectual capital. Vol (22). No (7). PP 43-67.
- Opatha, Henarath; Arulrajah, Anthonypillai. (2014). Green human resource management: simplified general reflections. International business research. Vol (7). No (8). PP 101-112.
- Skibinska, Wioletta; Kott, Iga. (2015). Green management in companies' policies and activities. The 2015 WEI international academic conference proceedings. PP220-226. Vienna.
- Smith, EE; Perks, S.(2010). A perceptual study of the impact of green practice implementation on the business functions. South Africa business review. Vol (14). No (3). PP1-29.
- Sulich, Adam. (2019).The green management.34th International Business Information Management association conference. PP 10043-10049. Spain.

3.5. المواقع الالكترونية:

- وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030، متاح على الرابط: <https://vision2030.gov.sa>

جميع الحقوق محفوظة © 2023، الباحثة/ ليان بنت فيصل بن فهد البقمي، البروفيسور/ أحمد بن صالح بن مفلح الهزايمة،

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي (CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v4.48.3>