



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي

إعداد

د/ ابتسام محمد عبداللاه

مدرس بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

تاريخ استلام البحث : ١٤ مارس ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٢٨ مارس ٢٠٢٤ م

DOI:

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الإطار الفكري لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإلقاء الضوء على الإطار الفكري للإبداع الأخضر، وإلقاء الضوء على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تقديم مجموعة من التوصيات لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، استخدم البحث المنهج الوصفي بتطبيق استبانة على عينة تضمنت (٢٨١) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: جاءت الدرجة الكلية للاستبانة متوسطة؛ حيث جاء محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده الخمسة (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر) بدرجة تحقق متوسطة، وجاء محور الإبداع الأخضر بأبعاده الثلاثة (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري) بدرجة تحقق منخفضة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) تبعًا لمتغيرات (طبيعة الكلية) لحساب الكليات التطبيقية العملية، متغير (النوع) لحساب الذكور، متغير (الكلية) لحساب كلية الزراعة متغير (الرتبة الأكاديمية) لحساب (المعيد)، متغير (المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة) كان لحساب (لا)، ووجود علاقة ارتباطية بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر عند مستوى (0.01). وانتهى البحث بتقديم التوصيات اللازمة لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء - الإبداع الأخضر - جامعة

جنوب الوادي.

The role of Green Human Resources Management Practices in promoting Green Creativity: a Field Study at South Valley University

Preparation

Ebtisam Mohammed Abdullah

Lecturer in the Department of Comparative Education and Educational Administration

Faculty of Education in Qena - South Valley University

Abstract:

The aim of the current Research is to Identify the Intellectual framework of Green Human Resources Management Practices, shed light on the Intellectual Framework of Green Creativity, and shed light on the reality of Green Human Resources Management Practices and Green Creativity at South Valley University from the point of view of Faculty Members, providing a set of Mechanisms for the role of Resource Management Practices in Promoting Green Creativity: a field study at South Valley University. The Research used the Descriptive Approach by Applying a Questionnaire to a sample that included (281) Faculty Members at South Valley University. The Research reached a set of Results, the most Important of which are: The overall Score for the Questionnaire was Average, as it Came The Axis of Green Human Resources Management Practices with its Five Dimensions (Green Employment, Green Training and Development, Green Performance Management, Green Wages and Rewards, and Green Integration) Achieved a Moderate Degree, and the Green Creativity Axis with its Three Dimensions (Green Products Creativity, Green Processess Creativity, and Administrative Creativity) Achieved a Low Degree, and the Presence of Statistically Significant Differences at the Level (0.01) According to the Variables (Nature of the College) to Calculate Practical Applied Colleges, the Variable (Gender) to Calculate Males, The Variable (College) to Calculate the College of Agriculture, the Variable (Academic Rank) to Calculate (Demonstrator), the Variable (Participation in Community Service and Environmental Development Activities) was Calculated as "No," and there was a Correlation between the Dimensions of Green Human Resource Management Practices and Green Creativity at the Level of (0.01). The Research Ended by providing the necessary Mechanisms for the role of Green Human Resources Management Practices in promoting Green Creativity: A field study at South Valley University.

Keywords: Green Human Resources Management Practices - Green Creativity - South Valley University.

مقدمة :

نظرًا للدور المنوط للجامعات في المجتمع، والتحديات البيئية وتحديات الاستدامة السائدة؛ حيث تتعرض لضغوط متزايدة للتعامل مع تغير المناخ والاستجابة له وقضايا التنمية المستدامة الأخرى والمخاطر والفرص المرتبطة بها، ولعل من أهمها التغيرات المناخية، وفقدان التنوع البيولوجي، واستنزاف الطاقة، ويتمثل الهدف العام للتنمية المستدامة في تحقيق التوازن بين الاهتمامات البيئية والاجتماعية والاقتصادية.

وذلك نتيجة لتعرض البيئة لمشكلات وأضرار جسيمة بفعل تطلعات الإنسان لاستغلالها في تحسين حياته على كوكب الأرض، وقد ازداد الأمر سوءًا منذ بداية الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر؛ حيث تفاقمت نسبة الملوثات الناتجة عن عمليات الإنتاج الصناعي، وما ترتب عليها من تطور في الصناعات المضادة للبيئة خاصة تلك التي كانت توظف في الحروب بين الدول الكبرى (عبدالحى، ٢٠٢١، ٥٥٠).

ولتحقيق ذلك؛ ازداد الاهتمام بضرورة استثمار البيئة ومواردها الاستثمار الأمثل، وتعزيز مسؤولية الأجيال الحالية؛ للحفاظ على البيئة بالتوجه نحو ما يسمى بخضرة البيئة Greening The Environment أو البيئة الخضراء Green Environment كهدف استراتيجي لكافة دول العالم، لتحقيق التنمية المستدامة، وحفظ حقوق الأجيال القادمة (Fadila et al., 2021, 525).

وإيمانًا بالدور الريادي الذي يمكن أن تقوم به الجامعات في تحقيق أهداف منظمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة؛ ظهرت الجامعات الخضراء كمفهوم يشير إلى الجامعات التي تكون ممارساتها صديقة للبيئة وقادرة على الاستفادة من الموارد الطبيعية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها؛ خاصة في ظل ما يواجهه العالم من تدهور بيئي وتغيرات مناخية وكثير من المشكلات المتعلقة بالوضع البيئي للمجتمع.

وطبقًا للمؤتمر الدولي الثاني عشر للتنمية المستدامة ICSD 2024 بالتعاون مع المعهد الكندي للتكنولوجيا حول التنمية المستدامة، مع التركيز بشكل خاص على الاستدامة البيئية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتأتي المبادرة في إطار الاستراتيجية القومية للتنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠، وتستهدف تغيير السلوكيات ونشر الوعي البيئي وحث المواطنين - وخصوصًا الشباب - على المشاركة في الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية لضمان استدامتها

حفاظًا على حقوق الأجيال القادمة (International Conference on Sustainable Development, 2024)، وتتبنى المبادرة التي أطلقتها وزارة البيئة التوعوية بأهمية التشجير وإعادة تدوير المخلفات وترشيد استهلاك الغذاء والطاقة، والحد من استخدام البلاستيك، والحفاظ على الكائنات البحرية، والحد من تلوث الهواء، وحماية المحميات الطبيعية (جمهورية مصر العربية، مبادرة اتحضر للأخضر، ٢٠٢٢).

ولقد أدى تزايد الاهتمام بشأن قضايا البيئة في السنوات الأخيرة إلى جعل مفهوم التوجه الأخضر نقطة تركيز ومحور اهتمام الجامعات، مما جعلها تتخذ عديد من المبادرات الخضراء مثل الإدارة الخضراء، والتسويق الأخضر، وسلسلة التوريدات الخضراء، وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ومن بين تلك الممارسات الخضراء إدارة الموارد البشرية الخضراء؛ حيث يتطلب التحرك نحو الممارسات الخضراء دعم الموارد البشرية لها، كما يعتمد البعض على مفهوم الأخضر كأسلوب تتبناه الجامعات كجزء من مبادرات مسؤوليتها الاجتماعية، لتحقيق الميزة التنافسية (Pandey et al., 2016).

وتُعد جامعة جنوب الوادي من الجامعات التي تسعى جاهدة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تبني سياسات وبرامج تهدف إلى حماية البيئة والحفاظ عليها، والتي تولي اهتمامًا كبيرًا بممارسات البيئة الخضراء والاستدامة البيئية، حيث تقوم جامعة جنوب الوادي بتنفيذ مجموعة من المبادرات البيئية مثل فصل النفايات وإعادة تدويرها، وتشجيع استخدام الطاقة المتجددة في مباني الجامعة، وتوعية الموظفين بأهمية حماية البيئة والحفاظ عليها (جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٤، متاح على الموقع <https://www.svu.edu/ar>).

كما تبحث الجامعات عن آليات حديثة للمنافسة من أجل الحفاظ على قدرتها على التكيف والتأقلم لضمان الاستمرار والبقاء والنمو في مجال الأعمال في ظل هذه التحديات المحلية والعالمية، وهذا ما يبرر حاجتها إلى الاستثمار الفعال للموارد البشرية الذي يجعل الجامعات قادرة على التنافس، ويتجسد هذا الاستثمار في امتلاك الجامعات لرؤساء وقادة لديهم القدرة على التأثير في أداء المرؤسين وتجعلهم يندمجون مع الوظيفة التي يمارسونها ويستشعرون بأهميتها (NCERT, 2015).

وعرف (Rajiani, Musa and Hardjono (2016) الموارد البشرية الخضراء بأنها مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة التي تؤدي إلى زيادة الكفاءة، وخفض التكاليف

والاحتفاظ بالعاملين، كما أنها مصطلح يستخدم للإشارة إلى مساهمة سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية تجاه البيئة، وذلك لحماية الموارد الطبيعية، وذكرت دراستي (Fadila et al. , 2021, 525 ; Abdallah, 2019) أن أبعاد ممارسات الموارد البشرية الخضراء تتمثل في (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر).

وتؤدي إدارة الموارد البشرية الخضراء دورًا مهمًا لتعزيز القضايا المتعلقة بالبيئة، من خلال ممارسات الموارد البشرية وتدريب العاملين وتنفيذ القوانين البيئية، والالتزام بمعايير نظم الإدارة البيئي ISO14000، وتغيير الثقافة التنظيمية ودعم التوعية البيئية، وبالتالي سيؤدي ذلك إلى الاستفادة من الموارد الطبيعية والإقبال على المنتجات صديقة للبيئة (Song et al., 2020).

استخلاصًا للسابق يمكن القول بأن الممارسات الخضراء تُعد أسلوبًا حياتيًا واقتصاديًا وبيئيًا يهدف إلى تحقيق التوازن بين الاحتياجات البشرية وحماية البيئة، حيث تهدف إلى تحقيق التوازن بين احتياجات الجيل الحالي والأجيال القادمة، والحفاظ على البيئة لضمان استدامة الموارد الطبيعية والحفاظ على التنوع البيولوجي، وتعمل على تقليل الاستهلاك غير المستدام للموارد الطبيعية والطاقة، وتعزيز استخدام الطاقة المتجددة، وتقليل انبعاثات الغازات الدفيئة، وإعادة تدوير النفايات، وتشجيع على استخدام وسائل النقل العامة.

ويعد الإبداع الأخضر عنصرًا حاسمًا في الجامعات ويرتبط بشكل مباشر باستراتيجية الجامعة، وذلك لأن المفهوم يعمل على إيجاد شيء جديد ذو قيمة عالية وله تأثير إيجابي على البيئة المحيطة، إنها تمثل عملية لتقليل كثافة المواد والتأثير السلبي على أنشطة الإنتاج، في حين أنها تخلق أيضًا قيمة مضافة من خلال التحسين المستمر، من المهم للمنظمات أن تحرك إبداعاتها نحو الإبداع الأخضر، مما يضيف وصفًا بيئيًا لتلك المنتجات والخدمات التي تسعى إلى حماية البيئة الطبيعية أو تحسينها من خلال الحفاظ على الطاقة والمواد والقضاء على النفايات والانبعاث (Umair, Salahuddin and Al-Din, 2018).

حيث يُعرف الإبداع الأخضر بأنه مجموعة السياسات والممارسات والنظم التي تنتهجها الجامعة الخضراء لحث العاملين بها إلى العمل لصالح الفرد والمجتمع والمنظمة والبيئة الطبيعية؛ حيث تسهم في تحقيق بيئة مستدامة من خلال تسهيل إنجازات الأهداف البيئية والحد

من البصمة البيئية خلال عمليات التصنيع بأكملها ودورة حياة المنتج، والتي بدورها تساعد الجامعة علي تعزيز الإنتاجية وسمعتها وفتح أسواق جديدة (Al-Talibi et al., 2018).

وفي جميع أنحاء العالم، أصبح من الضروري أن تتنافس الجامعات مع بعضها البعض في وضع خطط استراتيجية للنهوض ببيئاتها الاجتماعية والاقتصادية، ومع ذلك، ونتيجة المنافسة الشديدة فإن هذا السيناريو يجبر الجامعات على زيادة حصتها الإنتاجية والتسويقية على حساب استغلال البيئة، ويتم ذلك، من خلال الإبداع الأخضر، ويتحقق ذلك من خلال توظيف التكنولوجيا لحماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة وتصنيع المنتجات وتقديم الخدمات والعمليات والإجراءات والأنظمة التنافسية الجديدة التي تم تصميمها لاستخدام الموارد الطبيعية في أدنى مستوى، لتوفير نوعية حياة أفضل.

فقد أشارت دراسة (Tiyarattanachai and Hollman (2016, 1) أن الجامعات الخضراء تعد أحد المبادرات لتعزيز ودعم الاستدامة العالمية، وأن الأطراف المعنية بالجامعات الخضراء أكثر رضا عن ممارسات الاستدامة، ويتمتعون بجودة الحياة بها قياسًا بالجامعات غير الخضراء، وعلى نفس السياق أكدت دراسة (Fadila et al.(2021, 523) على الدور الفعال للجامعة الخضراء المستدامة في تطوير بنية تحتية صديقة للبيئة، وكذا دورها المركزي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ لتلبية حاجات الإنسانية حاليًا ومستقبلاً، وكما أشارت دراسات (Jiang et al., 2021; Maitlo et al., 2022; Li et al., 2020) أن أبعاد الإبداع الأخضر تتمثل في (إبداع المنتجات الخضراء، الإبداع في العمليات الخضراء، والإبداع الإداري). وعليه؛ فقد سعت الجامعات إلى ضرورة التحول بأهدافها نحو الجامعات الخضراء لممارسات الموارد البشرية الخضراء ودورها في تعزيز الإبداع الأخضر، وعلى ضوء سعي الجامعات لتعزيز الإبداع الأخضر؛ كان لزامًا عليها أن تعيد النظر في فلسفتها وأهدافها، وتوجهاتها، واتباع نهج الجامعات الخضراء بهدف تحقيق الاستدامة التي أصبحت مطلبًا من المرجح السعي نحو تطبيقه لضمان جودة حياة بشرية في الحاضر والمستقبل.

مشكلة البحث:

برزت الاستدامة وحماية البيئة كأحدى أهم التوجهات العالمية الحديثة؛ حيث تؤدي القضية البيئية المتزايدة دورًا حيويًا في تعزيزها لكونها تعمل في اقتصاد عالمي تنافسي، ولا يلزم أن تكون فعالة فحسب بل يجب أن تكون مسؤولة عن حماية البيئة، لذلك؛ تم إيلاء الاهتمام بالإدارة البيئية من قبل العلماء والممارسين نظرًا لاعتباره أمرًا مهمًا من الناحية الاستراتيجية للمؤسسات لتعزيز مركزها التنافسي.

حيث أشارت دراسة عمر (٢٠١٨، ٨)، والشحات (٢٠٢٢) إلى ضرورة توجه الجامعات المصرية نحو الاقتصاد الأخضر وممارسة الموارد البشرية الخضراء لها ودورها في تعزيز الإبداع الأخضر، كما أشارت دراسة عبدالفتاح (٢٠٢١) أنه على الرغم من بدأ الجامعات نحو التحول للأخضر، إلا إنه لا يزال هناك نقص في الوعي حول تأثير الأنشطة البشرية اليومية في زيادة المشكلات البيئية.

ووفقًا لتقرير الأمم المتحدة الإسكوا عن مدى تحقق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية ٢٠٢٠م ومنهم مصر؛ أشار إلى أن المنطقة ليست على المسار المؤدي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويظهر التحليل من الناحية الكمية أن المنطقة متأخرة في العديد من الأهداف المعنية بالإدارة المستدامة للموارد الطبيعية، والاستهلاك والإنتاج، وتغير المناخ، وهناك حاجة إلى مزيد من البيانات عالية الجودة لمساعدة المنطقة العربية في المضي نحو تحقيق الاستدامة، ومن الناحية النوعية تبرز ثغرات مهمة على مستوى السياسات لمعالجة قضايا التدهور البيئي، وإدارة المياه، والتخطيط العمراني، وتذليل العقبات في سبيل تحقيق أهداف التنمية المستدامة (الأمم المتحدة الإسكوا، ٢٠٢٠، ١٢).

هذا ولا يمكن إنكار أنه تماشيًا مع التوجه العالمي في الاستدامة الجامعية والتوجه نحو الإبداع الأخضر؛ بذلت الجامعات المصرية الكثير من الجهود، إلا أن هناك كثير من المشكلات والعقبات التي تحول دون ذلك؛ منها: قلة الوعي البيئي بالجامعات، ضعف الأداء الأكاديمي والبحثي والمجتمعي، وعدم وجود قنوات اتصال بين الجامعة ومؤسسات الإنتاج، وقلة عقد الندوات والمؤتمرات العلمية المتبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج، بالإضافة إلى عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية (عمر، ٢٠١٨، ٢٣٦).

ورغم هذا الاهتمام العلمي بدور الجامعات في ممارسة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الإبداع الأخضر، رصدت بعض الدراسات عدة جوانب قصور تعكس غياب الفكر البيئي المستدام لدى الأفراد وما يرتبط به من ممارسات بيئية خضراء، ومن بين هذه التحديات ما أشارت إليه دراسة أحمد (٢٠٢٢) من عدم امتلاك الوعي البيئي لأعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال ممارساتهم البيئية داخل الحرم الجامعي وخارجه للارتقاء للمستوى المطلوب، ويحتاجون لموضوعات بيئية تدعم الحفاظ على الثروات البيئية أو إقامة حملات توعوية لهم داخل الجامعة للحفاظ على البيئة وكذلك إشراكهم في مواضيع بحثية تعني بموضوعات ومشكلات البيئة.

كما أشارت نتائج دراسة (Taha and Abbas(2023) إلي وجود ضعف في المراقبة البيئية والإبداع الأخضر، وكذلك ضعف الوعي البيئي لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه الإبداع الأخضر والاستدامة البيئية، وضعف تطبيق قوانين المراقبة البيئية، وهذا ما أكدت عليه دراسة إسماعيل (٢٠١٩) من عدم الإدراك الكافي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لمفهوم وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وعدم وضوح الدور الذي يمكن أن تؤديه إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة.

ونتيجة لذلك، أشارت دراسة بتول جاسم، عباس نوار (٢٠٢٣) إلى أن تعزيز الإبداع الأخضر وممارسة الموارد البشرية له يحقق العديد من المزايا المستدامة منها: توفير الموارد الطبيعية وتحسين كفاءة استعمالها، تجنب التلوث في عمليات الإنتاج وإعادة تدوير النفايات، تقديم منتجات وخدمات صديقة للبيئة، خلق بيئة داعمة للأفكار الإبداعية، تحقيق تنمية خضراء طويلة الأجل تنعكس بشكل إيجابي على البيئة والمجتمع، وهذا ما دعا إلي ضرورة التوجه نحو الإبداع الأخضر والموارد البشرية الخضراء لتحقيق الاستدامة البيئية.

وبالرغم من أن جامعة جنوب الوادي تقوم بدور جيد في عقد الأسبوع البيئي بشكل دوري، كما تتضمن رؤية الجامعة الاهتمام بالمشروعات البيئية نظراً لتبني رؤية الجامعة للتنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠، إلا أن هناك قصور في الخدمات البيئية والوعي البيئي؛ حيث لم تقم الجامعة بالدور المنوط به في تحقيق أهدافها، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة عبدالمجيد؛ محمد؛ محمود (٢٠٢٤) من قلة الوعي بالخدمات البيئية التي تقدمها الجامعة، ضعف استثمار طاقات الشباب في التوعية البيئية، وضعف عقد الزيارات للمزارع المحيط بها،

وأن الجامعة تحتاج لمزيد من الجهد في تنظيم الفعاليات والزيارات مثل معارض ابداعات الطلاب، التشجير، الزيارات الميدانية، تجميل وتزيين المدينة، وضعف الإعلان عن المشروعات البيئية في الجامعة، بالإضافة إلي ضعف كفاءة العمليات الإدارية والتنظيمية في الممارسات البيئية، وكذلك قلة تكوين لجان عمل على كافة المستويات لوضع خطة تنفيذية لتفعيل الممارسات البيئية بها.

وفي إطار توصيات المؤتمر الدولي الثالث للدراسات البيئية بجامعة جنوب الوادي في الفترة من ١٦-١٨ أغسطس ٢٠١٦ أن المؤتمر قد انتهى بعدد من التوصيات المهمة ومنها عمل شراكة بين الجامعة والجهات التنفيذية في المشروعات البيئية وتفعيل قانون المباني الخضراء في مصر وقانون البيئة لعام ١٩٩٤ ولائحته التنفيذية ، كما أوصى المؤتمر بإعلان معامل الأشعة فوق البنفسجية في الإذاعة والصحف يومياً مع التوعية بالعامل الضار للإنسان وكيفية اتخاذ الاحتياطات اللازمة، وأوصى بضرورة زيادة المحاضرات والندوات ذات الصلة بالبيئة وخدمة المجتمع لزيادة الوعي البيئي بين طلاب الجامعات والخروج بالندوات خارج الجامعة لتصل إلى المدن والقرى للتعريف بأهمية البيئة وبعض مصطلحاتها كثقب الأوزون والتغيرات المناخية وتلوث المياه والهواء (توصيات المؤتمر الدولي الثالث للدراسات البيئية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٦).

وعلي الرغم من هذه المزايا التي تتمتع بها جامعة جنوب الوادي وقيامها بعقد العديد من المؤتمرات والندوات البيئية إلا أن هناك عديد من التحديات التي تواجهها وهذا ما أشارت إليه دراسة أحمد (٢٠١٩) من ضعف في استخدام الطاقة المتجددة كالطاقة الشمسية وضعف الاستثمار في التكنولوجيا الخضراء، بالإضافة إلي ضعف إدراك أعضاء هيئة التدريس للمفاهيم البيئية وتعزيز مفهوم الآثار البيئية للمشروعات كالإنتاج الأخضر والطاقة الخضراء والكيمياء الخضراء وكذلك تقنية النانو الأخضر، وغيرها ومفهوم الاستدامة البيئية.

ورغم ذلك إلا أن هناك قلة بالبحوث والدراسات العربية منها والمحلية التي تناولت علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تعزيز الإبداع الأخضر، مما حدا بالباحثة إلى القيام بهذا البحث، خاصة موضوع الإبداع الأخضر فهو من المظاهر الإيجابية في بيئة العمل بالمؤسسات، والتي تؤثر علي المنظومة الجامعية بالإيجاب، ومع وجود بعض الدراسات التي تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وربطته بمتغيرات أخرى كالتنمية

المستدامة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والبراعة التنظيمية، مما دفع الباحثة القيام بهذا البحث لتوضيح دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

أسئلة البحث:

حاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما الإطار النظري لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالجامعات في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة؟
- ٢- ما الإطار النظري للإبداع الأخضر بالجامعات في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة؟
- ٣- ما واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الكلية، الرتبة الأكاديمية، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة)؟
- ٥- هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر) والإبداع الأخضر (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري) من وجهة نظر العينة؟
- ٦- كيف يمكن التنبؤ بمستوى الإبداع الأخضر من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كما يراها أعضاء هيئة التدريس؟
- ٧- ما الآليات المقترحة لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي في ضوء ما تسفر عنه نتائج البحث بشقيه النظري والميداني؟

أهداف البحث:

- تمثل هدف البحث الرئيس في الوقوف على طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر، ولتحقيق هذا الهدف انبثقت عدة أهداف وهي:
- (١) إلقاء الضوء على الإطار النظري لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالجامعات في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.
 - (٢) التعرف على الإطار النظري للإبداع الأخضر بالجامعات في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.
 - (٣) رصد واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
 - (٤) الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تُعزى لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الكلية، الرتبة الأكاديمية، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة).
 - (٥) الكشف عن وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر) والإبداع الأخضر (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري) من وجهة نظر العينة.
 - (٦) الكشف عن التنبؤ بمستوى الإبداع الأخضر من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كما يراها أعضاء هيئة التدريس.
 - (٧) التوصل إلي تقديم آليات مقترحة لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي في ضوء ما تسفر عنه نتائج البحث بشقيه النظري والميداني.

أهمية البحث:

برزت أهمية البحث في الجوانب التالية :

١. كونها تتناول موضوع ممارسات الموارد البشرية الخضراء الذي أصبح مطلباً رئيساً في كافة المؤسسات وخاصة في بيئة العمل بالجامعات، في ظل التحديات والتغيرات المعاصرة، ويعد مفهوم الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة والتوجه نحو الإبداع الأخضر كأحد السبل المهمة في خطط التنمية الشاملة.
٢. يستمد هذا البحث أهميته كون سيغطي فجوة مهمة من البحوث السابقة، والتي أشارت إلى غياب بحث يربط بين متغيرات هذا البحث وبالتالي فهذا البحث محاولة جادة ومتواضعة لإيجاد توليفة مثلى تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر.
٣. أنها تسد ثغرة علمية وتعمل على توفير معلومات تفيد متخذي القرار، كما توفر مرجع بالمكتبة للدارسين المهتمين حول أهمية تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وما ينطوي عليها من آثار إيجابية علي الجامعة، وقد تفتح آفاقاً لبحوث جديدة.
٤. يعد هذا البحث استجابة للاتجاهات المعاصرة التي نمت في الآونة الأخيرة والتي اهتمت بالإدارة الخضراء المؤثرة على الأفراد بمؤسساتهم ومنها ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر.
٥. إمكان الاستفادة من أداة البحث الحالي كأداة لتوضيح دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر بالجامعات، بعد إثبات صدقها وثباتها.
٦. يواكب هذا البحث اهتمام الجامعات في سعيها نحو الاهتمام بالاقتصاد الأخضر والتي أصبحت ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها بأي شكل من الأشكال، فهي تعد من الموضوعات الحيوية والتي أخذت الحاجة إليها في ظل التغيرات المناخية والتوجه نحو الاقتصاد الأخضر وما له من آثار إيجابية على أداء العاملين.
٧. تسهم نتائج البحث في رصد واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر؛ بما يعطي المسؤولين ولأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مؤشراً واضحاً لكليات التطوير ومراكز تنمية أعضاء هيئة التدريس عن الواقع الذي يمكن من اتخاذ الإجراءات للتحويل نحو الجامعات الخضراء.

٨. يؤمل استفادة المسؤولين بالجامعة من التوصيات المبنية على نتائج البحث، لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتحسين البيئة الجامعية وجعلها بيئة جاذبة للأعضاء بحيث تساعدهم على تحقيق الاستدامة، وبما يحقق أهداف وتوجهات الجامعة الاستراتيجية.

منهج البحث وأداته :

اعتمد البحث الحالي علي المنهج الوصفي والذي يتلاءم مع طبيعة البحث وأسئلته وأهدافه؛ فقد استخدم المنهج الوصفي بوصفه طريقة يُعتمد عليها في وصف ظاهرة ما من خلال جمع المعلومات والحقائق حولها، وتحليلها تحليلاً دقيقاً ومعالجتها لاستخلاص الدلالات والوصول إلي نتائج وتعميمات تتعلق بالظاهرة موضوع البحث والاهتمام (فان دالين، ٢٠٠٧، ٢٤٥) في وصف دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

وقد استعان البحث بالاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة حول متغيرات البحث، وقد تم تحليل نتائج البحث الميداني باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتفق مع أهداف البحث، وتم الاستعانة بالحاسب الآلي لإدخال بيانات البحث وتحليلها إحصائياً بواسطة البرنامج الإحصائي المعروف ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences الإصدار رقم ٢٠ (SPSS, Version.25) .

حدود البحث :

اقتصر البحث الحالي على:

الحدود الموضوعية: التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، بأبعادها المحددة بالبحث وهي (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر)، والإبداع الأخضر وتتمثل أبعاده في (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري).

الحدود البشرية: طبقت أداة البحث الميداني (الاستبانة) علي عينة ممثلة لمجتمع البحث، تم اختيارها بطريقة عشوائية مكونة من (٢٨١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب

الوادي، من مجتمع الأصل البالغ عدده (١٠٣٣) عضواً، حيث تمثل نسبة (٢٠، ٢٧%) من حجم المجتمع الأصلي، وقد تم تحديد حجم عينة البحث باستخدام معادلة ريتشارد جيجر. الحدود المكانية: اقتصر البحث الميداني علي جامعة جنوب الوادي فقط، وقد تم التركيز علي تلك الجامعة بعينها نظراً لكونها مقر عمل الباحثة، مما ييسر تطبيق البحث الميداني، هذا فضلاً عن قناعة الباحثة بضرورة توجيه البحث العلمي لخدمة الجامعة التي تنتمي إليها، وقد طبق البحث علي بعض كليات جامعة جنوب الوادي البالغ عددها (٢٠) كلية من بينها (٤) كليات عملية، و(٤) كليات نظرية. الحدود الزمنية: حدد هذا البحث بالسياق الزمني الذي أجريت فيه؛ خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

مصطلحات البحث:

تم تعريف مصطلحات البحث كالتالي:

Green Human Resources Management ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
:Practices

١- التعريف اللغوي:

تُعرف كلمة الأخضر لغويًا بأنها خَضِرَ يَخْضِرُ، خُضِرًا وَخَضْرًا، فهو أَخْضَرُ وَخَضِرٌ ، خَضِرَ الشَّيْءُ: صار في لون الحشائش الغضّة، صار أَخْضَرَ، خَضِرَ الزَّرْعُ: نُضِرَ، صار ناضِرًا ناعماً (ابن منظور، ١٩٩٤، ٤٠٣).

٢- التعريف الاصطلاحي:

عرف (Peerzadah, Mufti and Nazir (2018) إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها توظيف سياسات إدارة الموارد البشرية في تشجيع الاستخدام الأمثل للموارد داخل منظمات الأعمال وتعزيز حماية البيئة بما يسهم في رفع معنويات الأفراد، كما عرفها (Yusoff et al.(2018 بأنها جزء من إدارة الموارد البشرية المستدامة التي تتعامل ما المتطلبات المرتبطة باستخدام البيئة.

وعرفها إسماعيل (٢٠١٨) بأنها إدارة حديثة للموارد البشرية مرتبطة بالإدارة البيئية في المنظمة؛ حيث تسهم في زيادة درجة الاستخدام المستدام للموارد من خلال قيامها بممارسات تتصف بالخضراء مثل التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر،

الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر، وبما يساهم في تنمية السلوك الأخضر وتحسين الأداء البيئي والتنظيمي، وبالتالي الإسهام في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

٣- التعريف الإجرائي:

حيث تُعرف إجرائياً بأنها ممارسات إدارية حديثة تهدف إلى تحسين الأداء البيئي بالجامعة، وذلك من خلال توظيف وتدريب العاملين الذين يتمتعون بالوعي البيئي وتشجيعهم على تطبيق الممارسات الخضراء، بالإضافة إلى تحفيزهم على المشاركة في المبادرات البيئية وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة لهم، كما تشمل استخدام التقنيات والأدوات الخضراء في الجامعة، وتطوير سياسات وإجراءات الجامعة الخضراء وتنفيذها بشكل فعال.

وتقاس ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث نتيجة لإجاباتهم علي فقرات المحور الأول بالاستبانة (من الفقرة ١ إلي الفقرة ٤٤) والتي تغطي أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء الخمسة (التوظيف الأخضر (٩-١)، التدريب والتطوير الأخضر (٩-١)، إدارة الأداء الأخضر (٩-١)، الأجور والمكافآت الخضراء (٨-١)، والاندماج الأخضر (٩-١).

الإبداع الأخضر Green Creativity:

١- التعريف اللغوي:

يُعرف لغوياً بأنه بدع الشيء يبدعه بدعاً وابتدعه: أنشأه وبدأه (عمر، ٢٠٠٨، ٣٧٥).

٢- التعريف الاصطلاحي:

يُعرف الإبداع الأخضر بأنه الإبداع المادي والبرمجي الذي يرتبط بالمنتجات أو العمليات الخضراء، بما في ذلك تخزين الطاقة والحفاظ عليها، ومنع التلوث، وإعادة تدوير النفايات، وتصميم المنتجات الخضراء والإدارة البيئية للمنظمة، ومن خلال هذه التدابير يساهم الإبداع الأخضر في تلبية متطلبات حماية البيئة والحفاظ عليها. ويركز بشكل كبير على الممارسات التي تقلل من التأثير البيئي وتخلق بيئة عمل نظيفة بمساعدة عمليات التصنيع الخضراء والمنتجات الصديقة للبيئة والقابلة لإعادة التدوير (Mahmoud, Ahmed & Al-Sammak, 2022).

٣- التعريف الإجرائي:

يُعرف إجرائياً بأنه قدرة الجامعة علي تطوير منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة تهدف إلى تحسين الأداء البيئي والاستدامة خلال عمليات التصنيع بأكملها ودورة حياة المنتج، وذلك من خلال استخدام التكنولوجيا والمواد المستدامة وتحسين كفاءة استخدام الموارد الطبيعية والتي بدورها تساعد الجامعة علي تعزيز الإنتاجية وسمعتها والحد من التأثير السلبي للأنشطة الاقتصادية على البيئة، وفتح أسواق جديدة.

ويُقاس الإبداع الأخضر إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث نتيجة لإجاباتهم علي فقرات المحور الثاني بالاستبانة (من الفقرة ١ إلي الفقرة ٢٤) والتي شملت ثلاثة أبعاد تتمثل في: إبداع المنتجات الخضراء (١-٨)، الإبداع في العمليات الخضراء (١-٨)، والإبداع الإداري (١-٨).

الدراسات والبحوث السابقة:

بعد الاطلاع علي البحوث والدراسات التي تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر، استعرض البحث الحالي بعضها وفق محورين رئيسيين هما: المحور الأول ويتضمن دراسات تناولت ممارسات الموارد البشرية الخضراء، والمحور الثاني ويتضمن دراسات تناولت الإبداع الأخضر، من الأقدم إلي الأحدث ووفقاً لتوثيق APA6 كما يلي:

أولاً: الدراسات التي تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

استهدف بحث إسماعيل (٢٠١٩) توصيف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد التنمية المستدامة، وكذلك تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، فضلاً عن تحديد كيفية دعم التنمية المستدامة من خلال الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بدأ التطبيق علي الجامعات المصرية الحكومية، ولتحقيق ذلك، تم اعتماد قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٣٧٦ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت منخفضة علي المستوي الإجمالي، وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة، وكذلك وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أدوار أعضاء هيئة التدريس حول بعض متغيرات واقع ممارسات إدارة الموارد

البشرية الخضراء باختلاف الخصائص الديموجرافية، كما كشفت النتائج مستوى تحقيق التنمية المستدامة كانت منخفضة علي المستوى الإجمالي، وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أدوار أعضاء هيئة التدريس حول بعض أبعاد التنمية المستدامة باختلاف الخصائص الديموجرافية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودعم التنمية المستدامة .

هدفت دراسة (Mukherjee et al. (2020) والتي جاءت بعنوان " تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي"، إلي تحديد أفضل الممارسات الخضراء في مؤسسات التعليم العالي، أجريت الدراسة في المعهد الوطني لعلوم التكنولوجيا (NIT)، تم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين الدائمين ، وبلغ حجم المجتمع الأصلي ٢٠٦، وبلغ عدد العينة ١١٨، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأشارت النتائج أن الموظفين يدركون الكثير من أهدافها ومسؤولياتها البيئية، ووجد أن الإدارة العليا وضعت الأهداف وتعيين المسؤوليات للموظفين لأداء الأنشطة الخضراء ولكن إلى حد معتدل، وحصول الموظفين على تعليقات منظمة من مشرفهم لتنفيذ المسؤوليات البيئية.

كما هدفت دراسة أصرف (٢٠٢١) إلي معرفة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة وتقييم الأداء الأخضر، التعويضات الخضراء، الاستدامة الخضراء) في تحقيق البراعة التنظيمية (القدرات الاستغلالية، القدرات الاستكشافية) دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويقوم البحث على ثلاثة فروض رئيسة وفرضين فرعيين، وتشير نتائج البحث واختبار الفروض ونتائج التحليل الإحصائي التي تم تطبيقها على مجتمع مكون من (١٥٢)، وأشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪ بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد البراعة التنظيمية.

وجاء بحث ولي (٢٠٢١) والذي هدف إلى تحليل علاقة وتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للقيادات الإدارية في الجامعات الخاصة والمتمثلة بأبعاده ب(التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التعويضات والمكافآت الخضراء) في أبعاد الريادة الاستراتيجية والمتمثلة ب(تحمل المخاطرة، الإبداع والابتكار، القيادة الريادية، الاستباقية (المبادرة)، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للحصول على البيانات، وانتهجت المنهج

الوصفي، كما تمثل مجتمع الدراسة كافة الجامعات الخاصة في مدينة أربيل إقليم كردستان العراق والبالغة عددهم (٧) الجامعات الخاصة، وعينة الدراسة بلغت عددها (٧) من الجامعات الخاصة، أما الأفراد المستجيبين فبلغ عددهم (٨٤) عضواً من أعضاء مجالس الكليات من إجمالي القادة في العينة المختارة من الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: وجود علاقات ارتباط عالية وتأثيرات قوية بين المتغيرات الرئيسة والفرعية، على المستوى الكلي والجزئي، وكان الارتباط عالياً بين التعويضات الخضراء وتحمل المخاطرة، في حين كان التأثير قوياً للتدريب والتطوير الأخضر في الريادة الاستراتيجية.

وجاءت دراسة Varma and Viswanathan (2021) بعنوان "توظيف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي"، والمنهجية المعتمدة في هذه الدراسة وصفية بطبيعتها، قام الباحث بجمع البيانات المطلوبة من خلال مصادر ثانوية وتم تحليلها وشرحها بشكل مناسب، تم جمع البيانات الثانوية من خلال الكتب والأوراق البحثية والمقالات والسجلات الجامعية والإنترنت، وأشارت النتائج إذا كان من الممكن تنفيذ نظام مناسب لإدارة الموارد البشرية الخضراء، فسوف يخلق الوعي بين الإدارة والموظفين، للالتزام بإدارة النفايات، والحد من الموارد غير المرغوب فيها والحفاظ على نظافة الحرم الجامعي، سيؤدي في النهاية إلى رضا مختلف أصحاب المصلحة بما في ذلك الموظفين وتحفيزهم على تحسين إنتاجيتهم.

استهدف بحث الموجي (٢٠٢٢) إلى معرفة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة في الشركات السياحية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة في مصر، اعتمد الجانب الميداني في البحث على تصميم وتوزيع استمارات استقصاء موجهة إلى عينة من شركات السياحة في محافظة القاهرة وعددهم ١٧٠ استمارة استقصاء، وأظهرت نتائج الدراسة قصور الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء داخل بعض شركات السياحة، بالإضافة إلى صعوبة تقييم الأداء الأخضر في سلوك الموظفين، وتوصي بتطوير أساليب القيادة الخضراء وتدريب القادة والمدراء على التحول إلى الأخضر بشركات السياحة.

واستكمالاً للسابق جاءت دراسة Ali, Nisar and Abidin (2022) بعنوان "دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي للجامعة"، علاوة على ذلك، ركز هذا البحث أيضاً

على التأثير الوسيط للالتزام الأخضر والسلوك المؤيد للبيئة، والتحقق من مدى فعالية الكفاءة الذاتية الخضراء في إدارة العلاقة بين الالتزام الأخضر والسلوك المؤيد للبيئة، وتم جمع البيانات من خلال استبيان منظم على ٢٠٨ من أعضاء هيئة التدريس العاملين حاليًا في الجامعة، في الفترة من أغسطس حتى ديسمبر ٢٠٢١ في حرمين جامعيين (جوجرانوالا، وجيلوم) التابعين لجامعة البنجاب في باكستان، وأشارت نتائج الدراسة إلى: أن التغيير في سلوك الموظفين من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤثر في النهاية على الأداء البيئي للمنظمة، وأن الكفاءة الذاتية الخضراء تخفف من العلاقة بين الالتزام الأخضر والسلوك المؤيد للبيئة، وتؤكد على الدور الحيوي للسلوك الواعي بيئيًا لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأداء البيئي للجامعة.

وفي نفس السياق جاءت دراسة (Noor et al.(2023) بعنوان "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ومشاركة الموظفين، والقيادة التحويلية في مجال الخدمات المصرفية الخضراء"، حيث بلغت عينة الدراسة ٣٦٣ موظفًا في البنك الأخضر في إندونيسيا، تم جمع البيانات من خلال الاستطلاعات عبر الإنترنت وتحليلها باستخدام نمذجة الانحدار، وأظهرت النتائج ارتباط ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل إيجابي بمشاركة الموظفين، ويؤثر التوظيف والاختيار الأخضر فقط على العوامل السلوكية لمشاركة الموظفين، ولكن ليس العوامل العاطفية والمعرفية، وفي الوقت نفسه، يؤثر التدريب والتطوير فقط على العوامل العاطفية لمشاركة الموظفين، ولكن ليس العوامل المعرفية والسلوكية علاوة على ذلك، يقدم هذا البحث اكتشافات جديدة فيما يتعلق بكيفية تفاعل العوامل السياقية والمؤسسية بين سلوكيات القيادة التحويلية وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي يمكن أن تعزز مشاركة الموظفين.

ثانيًا: الدراسات التي تناولت الإبداع الأخضر

جاء بحث (Jiang et al. (2021) بعنوان "قياس الإبداع الأخضر للموظفين في المؤسسات الخضراء"، استخدم البحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق البحث على ثلاثة مؤسسات خضراء عددها (٤٦٠)، ثم أعيد البحث على مؤسستين أخضرتين باستخدام عينة جديدة عددها (١٦٩)، تم تحديد أربعة أبعاد أساسية للإبداع الأخضر للموظفين، وهي: الدافع الإبداعي الأخضر، والتفكير، والسلوك، والنتيجة، وتم قياس المؤسسات الخضراء من خلال الأبعاد الآتية (القيادة التحويلية الخضراء، والرؤية المشتركة، والكفاءة الذاتية الخضراء) وتوصل البحث إلى

مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك آثار إيجابية للقيادة التحويلية الخضراء، الرؤية المشتركة الخضراء، والكفاءة الذاتية الخضراء على الموظف بما يلبي الإبداع الأخضر. واستهدف بحث حبيب؛ عبدالرحيم (٢٠٢١) إلى دراسة العلاقة بين قدرات الاستشراف الاستراتيجي والابداع الاخضر، طبقت استبانة على عينة من رؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية، وبلغ عدد أفراد العينة (١١٦) فرد، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة، وتم الاستعانة بالزيارات الميدانية و المقابلات الشخصية مع عدد من رؤساء الاقسام، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها البحث: بأن جميع علاقات الارتباط للاستشراف الاستراتيجي والابداع الاخضر كانت جيدة وذات دلالة معنوية، واختتم البحث بمجموعة من التوصيات كان من أهمها: يجب على الشركة تكريس جهودها في مجالي قدرات الاستشراف الاستراتيجي وتوظيفها في تحقيق والابداع الاخضر من خلال برامج خاصة ومعدة لهذا الغرض.

وركز بحث (Sugiarto and Huruta (2023) والذي جاء بعنوان "تحليل التأثير المباشر وغير المباشر لإدارة الموارد البشرية الخضراء، والتزام الموظف الأخضر، والرضا الوظيفي للموظفين على الإبداع الأخضر"، استخدم هذا البحث استبياناً لجمع عينات من الشركات في إندونيسيا الملتزمة بالتحول إلى البيئة الخضراء، على عينة عددها ٢٠٠ فرد، وأظهرت النتائج أن إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتزام الموظف الأخضر، والرضا الوظيفي للموظفين لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة (وسيلة) على الإبداع الأخضر، وأن الجهود التي بذلها مديرو الموارد البشرية في الشركات من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية كان لها تأثير على الإبداع الأخضر للموظفين، وتؤكد نتائج هذه الدراسة أيضاً على أنه يجب على كل شركة أن تسهم بشكل فعال في الحفاظ على البيئة.

كما جاء بحث (Taha and Abbas(2023) بعنوان "دور المراقبة البيئية في تعزيز الإبداع الأخضر"، وذلك من خلال إنشاء منتجات وخدمات وعمليات وإجراءات وأنظمة تنافسية جديدة مصممة لاستخدام الموارد الطبيعية على أدنى مستوى وتوفير نوعية حياة أفضل، واعتمد البحث على المتغير المستقل وهي المراقبة البيئي وأبعادها(المجال الفني والمحاسبة البيئية) ومن ناحية أخرى فإن المتغير التابع هو الإبداع الأخضر وله أربعة أبعاد (مثل الدافع الإبداعي الأخضر، التفكير الإبداعي الأخضر، السلوك الإبداعي الأخضر، والنتيجة الإبداعية الخضراء)،

وتم اختيار عينة من المراجعين والمحاسبين المرتبطين ببعض المصانع في العراق - محافظة كربلاء، وكان حجم العينة ١٣٨، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود ضعف في المراقبة البيئية والإبداع الأخضر، وكذلك ضعف الوعي البيئي لدى الموظفين والمنظمات تجاه الإبداع الأخضر والاستدامة البيئية، وضعف تطبيق قوانين المراقبة البيئية.

وامتثالاً للسابق جاء بحث حنون، الموسوي (٢٠٢٣) والذي هدف إلى تحسين مستوى الأداء المستدام للوحدات الاقتصادية لا سيما الصناعية من خلال الاعتماد على الإبداع التكنولوجي الأخضر ودوره الفاعل والأساس في تحسين مستوى الأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي للوحدات الاقتصادية في ظل التغييرات السريعة في بيئات الأعمال المتجددة، إذ تم اختيار شركة الزوراء العامة في بغداد محلاً للبحث لإجراء دراسة تطبيقية للمدة (٢٠٢٠-٢٠٢١) وتم تقييم مدى اعتمادها على الاستراتيجيات المستدامة في رسم خططها الحالية والمستقبلية فضلاً عن تقييم مدى استعمالها لتكنولوجيا الخضراء في عملياتها الإنتاجية والتشغيلية، إذ أشارت النتائج إلى أنه يُمكن الوحدة الاقتصادية من تحقيق العديد من المزايا المستدامة منها: توفير الموارد الطبيعية وتحسين كفاءة استعمالها، تجنّب التلوّث في عمليات الإنتاج وإعادة تدوير النفايات، تقديم منتجات وخدمات صديقة للبيئة، خلق بيئة داعمة للأفكار الإبداعية، تحقيق تنمية خضراء طويلة الأجل تنعكس بشكل إيجابي على البيئة والمجتمع.

التعليق على الدراسات والبحوث السابقة :

تري الباحثة أن الدراسات والبحوث السابقة قد ساعدت بشكل كبير في توسيع مداركها في موضوع البحث والمساهمة في تكوين الإطار النظري، كذلك الوصول إلى مشكلة البحث وبلورة الفجوة البحثية.

حيث تعددت البحوث العربية منها والأجنبية التي تناولت كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل وقلّة الدراسات العربية التي تناولت الإبداع الأخضر كمتغير تابع، إلا أن هناك قلة في البحوث التي تناولت المتغيرين معاً خصوصاً التطبيق في الجامعات المصرية.

- فيما يتعلق بالبحوث التي تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؛ فقد بين العديد منها الأثر الإيجابي على بعض المتغيرات كما في بحث إسماعيل (٢٠١٩)، وفي حين

أوضح بحث ولي (٢٠٢١) والذي أظهر دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الريادة الاستراتيجية .

- اتفقت معظم البحوث - وخاصةً تلك التي طبقت في الجامعات - في الاعتماد على المنهج الوصفي، وحددت تلك البحوث أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الآتي: التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر.

- فيما يتعلق بالبحوث التي تناولت الإبداع الأخضر؛ فقد بينت البحوث السابقة الأثر الإيجابي للإبداع الأخضر على بعض المتغيرات مثل قياس الإبداع الأخضر في المؤسسات الخضراء كما في بحث (Jiang et al.2021)، قدرات الاستشراف الاستراتيجي كما في بحث حبيب؛

عبدالرحيم (٢٠٢١)، والمراقبة البيئية كما في بحث (Taha and Abbas2023)

- اختلف البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة في تناوله دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي حيث لا توجد أي دراسة تناولت الإبداع الأخضر وتطبيقها في جامعة جنوب الوادي، فجميع الدراسات السابقة تم تطبيقها في القطاعات المختلفة.

- استفادت الباحثة من البحوث والدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وفي تحديد متغيرات البحث وفرضيات البحث وأدواته، وتم استخدام البحوث والدراسات السابقة لدعم نتائج البحث بالبحوث والدراسات السابقة ومقارنتها به، كما استفاد البحث الحالي من البحوث والدراسات السابقة العربية منها والأجنبية في الإطار النظري للبحث، اختيار أداة البحث المناسبة، الأساليب الإحصائية المناسبة، وتفسير نتائج البحث.

خطوات السير في البحث:

حتى يحقق البحث أهدافه وللاجابة عن تساؤلات فإن البحث سار وفق الخطوات

الآتية:

- ١- تم تحديد الإطار العام للبحث، واشتمل على العناصر الآتية: مقدمة، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، منهج البحث، أداة البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، الدراسات والبحوث السابقة، ثم خطوات السير في البحث.
- ٢- للإجابة عن السؤال الأول: تم تخصيص المحور الأول بعنوان: الإطار النظري لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة، والذي تضمن: مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أهدافها، وأبعادها.
- ٣- للإجابة عن السؤال الثاني: تم تخصيص المحور الثاني بعنوان: الإطار النظري للإبداع الأخضر في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة، والذي تضمن: مفهوم الإبداع الأخضر، وأهميته، وأبعاده.
- ٤- للإجابة عن السؤال الثالث والرابع والخامس والسادس: تم تخصيص المحور الثالث بعنوان: تناول البحث في إطاره الميداني واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر والتي تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الكلية، الرتبة الأكاديمية، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة)، ووجود علاقة ارتباطية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الأخضر، والتنبؤ بمستوى الإبداع الأخضر من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كما يراها أعضاء هيئة التدريس.
- ٥- للإجابة عن السؤال السابع المتعلق بتقديم مجموعة من التوصيات، قام البحث في محوره الرابع والأخير بتقديم آليات لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

الإطار النظري للبحث

تم تناول الإطار النظري للبحث علي النحو التالي:

المبحث الأول: الأسس النظرية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة

وقد تناول هذا المحور: مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أهدافها، وأبعادها؛ وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء:

يعد Wehrmeyer(1996) أول من استخدم مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء ضمن كتابه **People Greening** والذي حاول من خلاله ربط إدارة الموارد البشرية بالإدارة البيئية في المنظمة، وظهر هذا المصطلح منذ حوالي عشر سنوات.

ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء منذ عام ٢٠٠٠م كنهج جديد تمامًا تم قبوله في جميع أنحاء العالم من عام ٢٠١١م باعتباره المفهوم الذي يدير البيئة داخل المنظمة من خلال تبني الموارد البشرية سياسات وممارسات خضراء، بحيث توفر الإدارة استخدامًا فعالاً و كفاء للموارد الطبيعي(Janali et al., 2020) ، ولكنها لا زالت حتى الآن تعد ظاهرة جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية خاصة في الدول النامية، كما أنها تتيح بعض التحديات الجديدة لمتخصصي الموارد البشرية تدعو فيها إلى تلبية الاحتياجات البيئية في صياغة وتنفيذ استراتيجيات وسياسات أفضل للموارد البشرية.

ونظرًا للاهتمام المتزايد في الآونة الأخيرة بالقضايا البيئية كنتيجة لبعض الظواهر الحديثة كظاهرة الاحتباس الحراري وما ينتج عنها من تغيرات مناخية مثل ارتفاع درجة حرارة الأرض، أصبحت العديد من المنظمات أكثر توجهاً للحفاظ على البيئة وهو ما يطلق عليها " منظمات صديقة للبيئة(Rahman, Chen and Reyonlds, 2020)

تعد إدارة الموارد البشرية أحد الأنشطة التنظيمية التي لها تأثير كبير على عمليات المنظمة وأدائها المالي والبيئية (Quoquab, Thurasamy and Mohamed (2017) ، كما يعتقد العديد من العلماء في مجال إدارة الموارد البشرية أن نجاح إدارة الابتكار واستراتيجية المنظمة تعتمد على كفاءة إدارة الموارد البشرية .

أدت التنمية الاقتصادية السريعة إلى العديد من القضايا البيئية، مع إدراك كل من

الحكومات

والمنظمات الآتية لأهمية الاستدامة البيئية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتحت ضغط الحكومات والقوانين وأصحاب المصلحة، بدأت المنظمات في تبني مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء كاستراتيجية لتعزيز سمعتها وتحقيق الأهداف البيئية، وبالتالي أصبحت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء حاسمة لتحسين الأداء البيئي واكتساب ميزة تنافسية (Song et al., 2020).

يُستخدم مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء في الإشارة لإسهام سياسات إدارة الموارد البشرية تجاد الأجندة البيئية الخاصة بالحفاظ على الموارد الطبيعية، كما تشمل على تبني عمليات وممارسات خضراء متنوعة في وظائف الموارد البشرية لحيازة رأس المال البشري والتدريب وإدارة الأداء وإدارة المكافآت.

حيث يُعرف برنامج الأمم المتحدة للبيئة إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها هي التي ينتج عنها تحسناً في رفاهية الإنسان والمساواة الاجتماعية، وتقلل بصورة ملحوظة من المخاطر البيئية وحسن استخدام الموارد النادرة، ويقل فيها انبعاث الكربون وتزداد كفاءة استخدام الموارد كما تستوعب جميع الفئات الاجتماعية وتشجع الاستثمار في إعادة بناء المهارات والتعليم (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ٢٠١٢).

كما تُعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة التي تؤدي إلى زيادة الكفاءة، وخفض التكاليف والاحتفاظ بالعاملين، كما أنه مصطلح يستخدم للإشارة إلى مساهمة سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية تجاه البيئة، وذلك لحماية الموارد الطبيعية والحفاظ عليها (Kapil, 2015).

وكما يُعرف (Arulrajah et al., 2016) إدارة الموارد البشرية الخضراء أنها العمليات والتقنيات الفعلية التي تطبقها المنظمات لتقليل الآثار السلبية للبيئة والمجتمع، ودعم الجوانب الإيجابية، إذ أن الهدف والغاية المثلى لإدارة الموارد البشرية الخضراء هو الاستدامة للأداء البيئي والاجتماعي.

وأيضاً الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية هي البرامج الخضراء الفعلية لإدارة الموارد البشرية والعمليات والتقنيات التي يتم تنفيذها فعلياً في المنظمات للحد من الآثار البيئية

السلبية وتعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات، والهدف النهائي لممارسات إدارة الموارد

البشرية الخضراء هو تحسين الأداء البيئي للمنظمة (Arulrajah et al., 2016)

كما أشار Mishra (2017) إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها استراتيجية لتنفيذ

الممارسات الخضراء التي تعزز الأداء البيئي وتحقيق التنمية المستدامة.

حيث عرف (Peerzadah, Mufti and Nazir (2018) إدارة الموارد البشرية

الخضراء بأنها توظيف سياسات إدارة الموارد البشرية في تشجيع الاستخدام الأمثل للموارد داخل

منظمات الأعمال وتعزيز حماية البيئة بما يساهم في رفع معنويات الأفراد، كما عرفها (Yusoff

et al. (2018) بأنها جزء من إدارة الموارد البشرية المستدامة التي تتعامل ما المتطلبات المرتبطة

باستدامة البيئة.

وعرفها إسماعيل (٢٠١٩) بأنها إدارة حديثة للموارد البشرية مرتبطة بإدارة البيئة

في المنظمة، حيث تساهم في زيادة درجة الاستخدام المستدام للموارد من خلال قيامها

بممارسات تتصف بالخضراء مثل التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر،

التعويض الأخضر، والاندماج الأخضر، وبما يساهم في تنمية السلوك الأخضر وتحسين الأداء

البيئي والتنظيمي، وبالتالي الإسهام في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

وانتهجًا للسابق عرفت بأنها دمج برنامج الإدارة البيئية في نظام إدارة الموارد البشرية

للمنظمة، وإنها عملية مواءمة سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل استراتيجي مع

السياسات والممارسات الصديقة للبيئة. ويهدف إلى تقليل البصمة الكربونية لكل موظف يعمل

في المنظمة وتزويدهم بثقافة عمل صحية ومحفزة وعلى ذلك فهو يشتمل على عنصرين: الحفاظ

على رأس المال المعرفي، والممارسات الصديقة للبيئة (Mukherjee et al., 2020).

استخلاصًا للتعريف السابقة يُمكن القول بأن إدارة الموارد البشرية الخضراء هي التي

تهتم بتطبيق مبادئ الاستدامة والحفاظ على البيئة في إدارة الموارد البشرية، وتهدف إلى تحقيق

التوازن بين احتياجات الجامعة والموظفين والمجتمع والبيئة، وتشمل هذه النهج الاستدامة في

التوظيف والتدريب وإدارة الأداء والتحفيز، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الاستدامة داخل الجامعة،

وتُعد إدارة الموارد البشرية الخضراء أسلوبًا مهمًا لتحقيق الاستدامة في الجامعات وتحسين

أدائها البيئي والاجتماعي.

ثانيًا: إدارة الموارد البشرية الخضراء وبعض المصطلحات الأخرى

يجب التفرقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والإدارة الخضراء للموارد البشرية، فالأولى تعني: استخدام سياسات وفلسفات وممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد ومنع الضرر الناشئ عن عدم الاهتمام بالبيئة داخل منظمات الأعمال (Arulrajah et al., 2016)، والثانية تشير إلى : جميع الأنشطة التي ينطوي عليها التطوير والتنفيذ والصيانة المستمرة لنظام يهدف إلى جعل المنظمة وموظفيها أصدقاء للبيئة، مع التنسيق مع البيئة الخارجية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة للمجتمع الذي تتواجد فيه المنظمة، أي أن إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تهتم بتحويل الموظف العادي إلى موظف صديق للبيئة وهي جزء من الإدارة الخضراء للموارد البشرية، حيث تقوم بدور مهم في ترجمة السياسة الخضراء إلى إيجاد ممارسات ثقافية مستدامة داخل المنظمة، وتساعد على تحقيق الأهداف الخضراء لجميع وظائف إدارة الموارد البشرية، وتعد المدخلات الخضراء هي أساس تحقيق الأداء الأخضر المناسب للوظيفة (إسماعيل، ٢٠٢١)، (Podgorodnichenko et al., 2020).

ويُعد السلوك الأخضر من المتطلبات الحيوية للموارد البشرية حيث إن له معانٍ مختلفة، ولكن في جميع الأحوال هذا المصطلح له صلة بالبيئة الطبيعية وفي مجال إدارة الأفراد في مكان العمل يتضمن أربع مهام هي (Dumont, Shen & Deng, 2017):

- أ- الحفاظ على البيئة الطبيعية وذلك بإعادة استخدام الموارد .
- ب- حماية الموارد الطبيعية من خلال الحفاظ على شكلها الأصلي وحمايتها من الضرر أو الضياع أو التغيير السلبي.
- ج- غرس الوعي حول مفهوم البيئة الخضراء المحيطة.
- د- تقليل التلوث البيئي بإعادة التدوير، والتخلص السليم من الموارد.

ثالثاً: أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء

تهدف إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى تحقيق الأهداف البيئية للجامعة، وخفض التكاليف، وزيادة الكفاءة، واستقطاب أفضل الموظفين ممن لديهم الوعي بعمليات الاستدامة مثل إنتاج منتجات صديقة للبيئة وإعادة التدوير، مما يؤدي إلى زيادة قدرة الجامعة على المنافسة، وفيما يلي شرح للأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء (Song, 2020):

١. الحفاظ على البيئة الطبيعية واستدامتها بهدف تلبية احتياجات الأفراد الحاليين دون الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم.
٢. انخفاض تكاليف الجامعة عن طريق الاستقطاب الإلكتروني، وتوفير معلومات عن الشركة والوصف الوظيفي للمناصب المعلن عنها على موقعها على الإنترنت، وعقد المؤتمرات عن بعد، والتقليل من استخدام الورق... وغيره.
٣. الحفاظ على صحة الأعضاء ورفع روحهم المعنوية ومنع التدخين داخل المكاتب، واستخدام مواد غير ضارة في العمل، وتوفير مقومات الصحة الغذائية من الخضروات والفواكه الطبيعية في اجتماعات الموارد البشرية وغيرها.
٤. اكتساب الجامعة الميزة التنافسية من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية والتي أصبحت جزءاً من مسؤوليات الجامعة الأساسية التي لا يمكن لأي جامعة تجاهلها وتنفيذ ممارسات الموارد البشرية الخضراء.
٥. غرس الوعي لدى الأعضاء بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والنظام البيئي لكي تصبح الجامعة صديقة للبيئة، مع تحسين الصورة العامة لها وزيادة قدرتها على التنافس.
٦. تحفيز الأعضاء على الابتكار وتقديم أفكار خضراء تتعلق بوظائفهم، مما يعمل على تحقيق الأهداف البيئية للجامعة، ومحاولة تغيير سلوكياتهم وحثهم على الاتجاه نحو الأداء الأخضر.

مما سبق يمكن القول: بأن هذه الأهداف تعكس التزام الجامعات بتحقيق الاستدامة والحفاظ على البيئة من خلال إدارة الموارد البشرية، من خلال تطبيق هذه الأهداف، يمكن للجامعات أن تؤدي دوراً فعالاً في الحد من تأثيراتها البيئية وتحفيز العاملين على المساهمة في جهود الاستدامة، كما أنها تسهم في بناء ثقافة مؤسسية مستدامة وتعزيز الابتكار والإبداع في هذا المجال، وبالتالي، يمكن أن تسهم أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء في تغيير ثقافة الجامعة وتحفيز العاملين على اتخاذ خطوات نحو الاستدامة في أداؤهم اليومي، كما أنها تعزز الابتكار والإبداع، مما يمكن أن يؤدي إلى تطوير حلول جديدة وفعالة للمسائل البيئية.

رابعاً: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

تقوم إدارة الموارد البشرية الخضراء بدور مهم في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة، حيث تستخدم إدارة الموارد البشرية الخضراء سياسات إدارة الموارد البشرية بطريقة تساهم في تعزيز الاستخدام المستدام للموارد في الجامعة لجعلها صديقة للبيئة، كما أنها تعمل على زيادة الوعي لدى العاملين، وتعزيز اتجاههم تجاه قضايا الاستدامة، وهناك مجموعة متنوعة من الممارسات الخضراء تم عرضها علي النحو التالي:

١- التوظيف الأخضر Green Employment:

إن الجامعات التي تتبع الأنشطة الخضراء في أداء أعمالها تجذب إليها المواهب الجديدة الأكفاء من خلال إعطاء صورة ذهنية بيئية إيجابية بأنها جامعة تتبع الثقافة الخضراء يسعى إلى التقديم في الوظائف الخضراء المعلنة بتلك الجامعات، القوى العاملة الموهوبين والذين لديهم المعرفة والوعي بالبيئة المستدامة يستخدمون معايير خضراء، وعلى ذلك إعطاء الأفضلية في اختيار المرشحين الذين يهتمون بالثقافة الخضراء، وتعرف منظمة العمل الدولية الوظائف الخضراء على أنها عمل لائق من شأنه أن يخفف من أثار نشاطها على البيئة وخفضها إلى مستويات مستدامة وأنها عمل يتضمن وظائف تحافظ على البيئة وتعيد تأهيلها، وهي بمثابة حلول للمشاكل البيئية العالمية حيث تشجع على تكوين مبدعين وعمال يهتمون بمشكلات التلوث وقادر على ابتكار الحلول العملية والقابلة للتنفيذ وعلى تلبية احتياجات سوق العمل، وبإدماج الفوائد البيئية لأعمال التقليدية مثل الأجور وسلامة العمل والحماية الاجتماعية والصحة وحقوق العاملين.

وتشمل عملية التوظيف الأخضر الاستقطاب والاختيار الأخضر وذلك من خلال التوظيف الإلكتروني من خلال شبكة الإنترنت، وقد أتاحت مواقع التوظيف الكثير من المعلومات والتفاصيل عن المنظمات التي تتبنى الأنشطة والإدارة البيئية وإشراك العاملين الجدد في الثقافة الخضراء كجزء من خفض انبعاثات الكربون، وتتكون عملية الاستقطاب الاختيار الأخضر من الآتي (Al-Romeedy, 2019) (Mehta & Chugan, 2015)

١. استخدام طرق صديقة للبيئة للتوظيف مثل أدوات الإنترنت، واستخدام الورق المحدود أثناء عملية الاستقطاب والاختيار، وقياس الاتجاهات الخضراء عند الاختيار، والاهتمام بالعاملين الذين يقدرون الممارسات الخضراء، واتباع الأنشطة الأساسية الصديقة للبيئة

مثل إعادة التدوير، الطباعة الأقل، والحفاظ على الطاقة، حيث ينبغي إدراج العوامل الشخصية للفرد عند إجراء الاستقطاب الأخضر.

٢. استقطاب موظفين جدد على دراية بالممارسات البيئية المختلفة، ودعم العاملين الحاليين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم البيئية، ودمج السياسة البيئية للجامعة مع عملية التوظيف، جذب الموظفين ذوي الاهتمامات البيئية يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين سمعة الجامعة، وبالتالي تحقيق الأهداف الخضراء.

٢- التدريب والتطوير الأخضر Green Training and Development:

يُعد التدريب والتطوير في مجال البيئة من المجالات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء فبدون التدريب المناسب والتطوير يصعب تحقيق الأداء البيئي المستهدف، وفي الوقت الحاضر تقوم بعض الجامعات بتحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية البيئية للعاملين لجعل قوة العمل أكثر اهتمامًا بالبيئة، بالإضافة إلى إجراء برامج جادة ومنهجية للتثقيف والتدريب والتطوير للعاملين بها لاسابهم المعارف والمهارات الخاصة بالإدارة البيئية الجيدة (Dumont, Shen & Deng, 2017).

لضمان فعالية التدريب الأخضر يجب عند التخطيط له مراعاة طبيعة ونوعية الوظائف المختلفة، ويأتي دور وأهمية برامج التدريب الأخضر في أنه يعمل على (Haddock):
(PoojaPopli, 2014) (Millar et al.,2016).

١. إعلام العاملين بسياسات وإجراءات الجامعة، وتوضيح التأثير الأخضر في رؤية ورسالة الجامعة، تحسين معارف ومهارات العاملين وتزويدهم بالخبرات المطلوبة ومعرفة أهمية الإدارة الخضراء ومسئولياتهم، باعتبارها أساسًا في تدرجهم الوظيفي والتنمية المهنية.
٢. تقديم برامج تدريبية عن الإدارة البيئية لزيادة الوعي البيئي لدى العاملين، تدريب متكامل لإيجاد مشاركة العاملين ورفع روحهم المعنوية في الإدارة البيئية، وتطوير المعارف والأنشطة المطلوبة من الموارد البشرية وذلك لتنفيذ برامج الإدارة البيئية.
٣. تعليم العاملين كيفية الحد من النفايات والآثار السلبية الخطيرة على البيئة، والاستخدام المناسب للطاقة وللموارد التنظيمية، وتطبيق تكنولوجيا منخفضة الكربون، ومشاركتهم في حل المشاكل البيئية.

وترى دراسة (Jain 2016) أنه ينبغي أن تشمل برامج تدريب وتطوير العاملين قضايا اجتماعية وبيئية على جميع المستويات، بدءاً من الاعتبارات المتعلقة بالصحة والسلامة، وقضايا الاستدامة على مستوى الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة، وأن تغطي مجموعة كاملة من المخاطر والفرص الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تنطوي عليها الأعمال التجارية ووسائل تحديدها، بالإضافة إلى إعلام العاملين عن الإجراءات والسياسات الخضراء بما في ذلك رؤية / رسالة الجامعة، والفوائد الموجهة نحو الاستدامة، والمبادرات على مستوى الجامعات مثل الحد من الغازات الدفيئة، وخلق المنتجات الخضراء، وإدارة النفايات من حيث (الوقاية والخفض)، وتدريب فرق عمل من موظفي الخطوط الأمامية لإنتاج تحليل النفايات من مجالات عملهم، وكذلك إنشاء فرق خضراء في كل إدارة، مما يؤدي إلى التوعية العامة والتدريب الخاص.

٣- إدارة الأداء الأخضر Green Performance Management:

تحرص إدارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع العاملين على أن تكون مخرجاتهم منسجمة مع توجهات المنظمة نحو البيئة، وتتضمن عملية إدارة الأداء الأخضر وضع معايير ومؤشرات الأداء البيئية الخضراء للعاملين في الوحدات والإدارات التنظيمية المختلفة من أجل تقييم أداء العاملين ودورهم تجاه المخاطر البيئية، كما يشمل تحمل المسؤولية البيئية وإبلاغ المسؤولين عن أي قصور في تطبيق السياسات البيئية أو الكشف عن المشاكل البيئية الحالية والمحتملة (Tang et al.,2018).

وتُعد إدارة الأداء الأخضر عملية مستمرة للاتصال بين المشرفين والعاملين الذي يحدث على مدار السنة، دعماً للأهداف الاستراتيجية للجامعة، وتشمل إدارة الأداء الأخضر المسائل المتصلة بسياسات الجامعة والمسؤوليات البيئية، ويؤدي إدماج الإدارة البيئية في إدارة الأداء إلى تحسين نوعية وقيمة الأداء البيئي، حيث تشير دراسة Sugiarto and Huruta(2023) إلى أن إدارة الأداء تهدف إلى تحسين أداء العاملين بشكل عام؛ حيث تقارن المنظمة نتائج العاملين مع الأهداف التي من خلالها يتم تحقيق الأهداف الاستراتيجية على المدى الطويل، بينما تعني إدارة الأداء الأخضر في ضوء رؤية الإدارة البيئية، أن الجامعة تقوم بتقييم الأداء البيئي للعاملين ومساهماتهم في تحقيق النتائج البيئية.

إن إيجاد مؤشرات الأداء الخضراء يعني إنشاء سلسلة من المعايير الخضراء لجميع الأعضاء في تقييم الأداء، تغطي عدة موضوعات مثل الحوادث والمسؤوليات البيئية، والحد من

انبعاثات الكربون، وتقديم الاهتمامات والسياسات البيئية (Tang et al., 2018) وتؤكد دراسة Mahmoud, Ahmed and Al-. (Sammak, 2022) على أن مؤشرات الأداء الخضراء لا غنى عنها للمديرين أو العاملين على حد سواء فتقييم الأداء من أهم الجوانب المؤثرة على عملية وفعالية إدارة الأجور والمكافآت.

٤- أنظمة الأجور والحوافز الخضراء Green Compensation and Rewards Systems:

يشير نظام الأجور والمكافآت إلى مجموعة التدابير المجزية لجذب العاملين والمحافظة عليهم وتحفيزهم، لتشجيع المعرفة والاتجاهات والسلوكيات لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويمثل نظام الأجور والمكافآت الخضراء وظيفة رئيسية أخرى من وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء، ويمكن للجامعات ممارسة ذلك بطريقتين هما : المكافآت المالية مثل زيادة الأجور والمكافآت النقدية المكثفة، وغير المالية بإعطاء هدايا للعاملين والإجازات من أجل مكافأة العاملين على أدائهم البيئي الجيد، كما يمكن تقديم مكافآت على الاقتراحات التي تساعد الجامعة على تحسين البيئة وزيادة الربحية، وعلى أنشطة وسلوكيات الأداء الأخضر ومنها إعادة تدوير النفايات والحد منها وتطوير نظم الإنتاج الأخضر، ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير المنافع الخضراء سواء النقل أو السفر أو إعطاء بطاقات مسبقة الدفع لشراء منتجات خضراء أو حوافز أو جوائز أو إجازات مدفوعة الأجر وشهادات تقدير وغيره-AL). (Romeedy, 2019)

٥- الاندماج الأخضر Green Integration

يمكن النظر إلى الاندماج الأخضر كأحد التطبيقات البيئية وأحد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والذي يؤدي إلى توفير الفرص للعاملين للإرتباط بالإدارة البيئية والتي تشمل عدة أنواع منها المشاركة، وثقافة الدعم، والمعرفة الضمنية، والتي تستهدف تجهيز العاملين على الالتزام بالإدارة البيئية.

يُعد الاندماج الأخضر أمرًا ضروريًا وعملاً رئيسًا في تحسين أداء نظام إدارة البيئة والحد من النفايات والتلوث في بيئة العمل وإدارة أفضل للموارد، يجب إشراك ودمج العاملين في اتباع إدارة الموارد البشرية الخضراء ويتم ذلك عن طريق ما يلي (Shaban, 2019):

١. الرؤية الخضراء الواضحة التي تعكس نظام القيم والرموز التي تدعم الإدارة البيئية، ومناخ التعلم الأخضر.
٢. قنوات الاتصال المختلفة التي توفر المعلومات الوافية عن القضايا البيئية للعاملين في أماكن العمل.
٣. تهيئة مناخ الإشراف بين العاملين وتعزيز الوعي بالقضايا البيئية، لذلك فإن وجود عدة قنوات اتصال سواء بشكل رسمي وغير رسمي بين العاملين يمكن أن يؤدي إلى انتشار الثقافة الخضراء وتحسين الوعي بالسلوك الأخضر.
٤. توفير فرص مشاركة وحل المشكلات المتعلقة بتحسين القضايا البيئية للعمليات الإنتاجية.

المبحث الثاني: الأسس النظرية للإبداع الأخضر في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة

أولاً: مفهوم الإبداع الأخضر

في هذا السوق الديناميكي والملئي بالمنافسة يضمن الإبداع بقاء أي مؤسسة نظرًا لأن الأداء البيئي للمؤسسات في الوقت الحاضر والقواعد البيئية التالية يعد ميزة تنافسية للمؤسسات؛ لذلك فإن توافق أي نوع من الإبداع مع الاعتبارات البيئية له أهمية كبيرة؛ لهذا السبب برز مفهوم جديد مثل الإبداع الأخضر، وهذا يعني أن أي نوع من الإبداع يجب أن يكون له نصيب في تعزيز الكفاءة البيئية للمؤسسة، على سبيل المثال: الابتكار في عمليات الإنتاج التي تؤدي إلى توفير الاستهلاك في الطاقة والموارد الطبيعية أو تحسين عملية إعادة التدوير أو تقليل التلوث البيئي من خلال زيادة المخاوف البيئية من قبل المستهلكين والحكومات والمجتمعات المختلفة لجميع أنحاء العالم وتعزز المؤسسات تطوير برامج الصداقة البيئية مثل تطوير المنتجات الخضراء والعلامة التجارية الخضراء والتكنولوجيا الخضراء.

حيث يُعرّف الإبداع الأخضر بأنه تطوير وتنفيذ منتجات وعمليات جديدة تساهم في تحقيق بيئة مستدامة. تعمل هذه الظاهرة على تحقيق الأهداف البيئية وتقلل من البصمة البيئية عبر عمليات التصنيع بأكملها ودورة حياة المنتج، وهذا الإجراء بدوره يساعد المنظمات بشكل فعال على تعزيز الإنتاجية وسمعة المنظمة وتطوير أسواق جديدة (الموجي، ٢٠٢٢).

يتكون الإبداع الأخضر إما من الابتكار الجذري الأخضر أو الابتكار التدريجي الأخضر، يتم فهم أهمية الإبداع الأخضر عندما تتمتع منظمة ما بميزة تنافسية كبيرة على المستويين المحلي والدولي وتعزز التنمية. يساهم الإبداع الأخضر في تعزيز بيئة نظيفة من خلال توفير

موارد الطاقة وتلبية احتياجات المجتمع بطرق علمية مستدامة تخضع للرقابة البيئية دون الإضرار بالموارد الطبيعية أو استنزافها (Maitlo, 2022)

كما يُعرف الإبداع الأخضر بأنه الإبداع المادي والبرمجي الذي يرتبط بالمنتجات أو العمليات الخضراء، بما في ذلك تخزين الطاقة والحفاظ عليها، ومنع التلوث، وإعادة تدوير النفايات، وتصميم المنتجات الخضراء والإدارة البيئية للمنظمة. ومن خلال هذه التدابير يساهم الإبداع الأخضر في تلبية متطلبات حماية البيئة والحفاظ عليها. ويركز بشكل كبير على الممارسات التي تقلل من التأثير البيئي وتخلق بيئة عمل نظيفة بمساعدة عمليات التصنيع الخضراء والمنتجات الصديقة للبيئة والقابلة لإعادة التدوير (Mahmoud, Ahmed & Al-Sammak, 2022; Żywiolek, Rosak-Szyrocka & Abbas, 2022).

وفي نفس السياق يُعرف الإبداع الأخضر بأنه إنشاء منتجات وخدمات وعمليات وإجراءات وأنظمة تنافسية جديدة مصممة لاستخدام المواد الطبيعية على أدنى مستوى ممكن لتوفير نوعية حياة أفضل، كما أنها تتميز خاصة على مستوى المنتجات والمواد وعمليات الإنتاج التي تحترم استدامة الطبيعة والأجيال القادمة. والهدف أيضًا هو المساهمة في التنمية المستدامة وتجديد الطبيعة، الإبداع الأخضر يخلق وسائل تكنولوجية لمعالجة تغير المناخ، القضية الأكثر أهمية في العقود الأخيرة، وبينما نواجه عددًا من التحديات والمشكلات في هذا العصر، يجب التخفيف من آثار تغير المناخ واعتماد ممارسات مستدامة، ويعتمد مفهوم الإبداع الأخضر على تطوير المرادفات أو الهياكل ذات الصلة مثل الإبداع البيئي والكفاءة البيئية (Yang, Ye & Guo, 2020; Abdelhadi & Fouad, 2019).

نستخلص من التعاريف السابقة أن الإبداع الأخضر في الجامعات يُعد مهماً جداً في تعزيز الوعي البيئي وتشجيع العاملين على اتخاذ إجراءات مستدامة داخل الحرم الجامعي وخارجه، يمكن للجامعات أن تؤدي دورًا حيويًا في تعزيز التنمية المستدامة من خلال تبني مبادرات الإبداع الأخضر وتشجيع العاملين على تطوير حلول بيئية مبتكرة، وبالتالي، يمكن أن يكون لهذه المبادرات تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة بشكل عام.

ثانيًا: أهمية الإبداع الأخضر

هناك أسباب كثيرة وراء فهم أهمية الإبداع الأخضر تمنع بعض المؤسسات المصنعة من الانخراط في الإبداع الأخضر بسبب الصعوبات التي ينطوي عليها والبقاء في روتين المعمول

بها، تحاول مؤسسات أخرى بالفعل الإبداع والاستثمار في الإبداع الأخضر، لكنها قد تفشل في إنتاج وتنفيذ المنتجات أو العمليات الخضراء الجديده في السوق؛ لأنها غير قادرة على التغلب على هذه الحواجز.

أشار (Musa and Mohamad (2018,26 أن الإبداع الأخضر تكمن أهميته في تمتع المؤسسات بميزة تنافسية أكبر على الصعيدين المحلي والدولي، وتعزيز التطور الإيجابي للعاملين، وكذلك تعزيز الإنتاجية والربحية على المدى الطويل، كما تتضح أيضًا أهميته في تحسين البيئة النظيفة، وتوفير موارد الطاقة وتلبية احتياجات المجتمع بطرق دون الاضرار أو استنفاد الموارد الطبيعية على الأرض.

تكمن أهمية الإبداع الأخضر في الجامعة في السطور التالية، منها: (Haslinda & Muruga,2016,134)

١. الحفاظ على البيئة في تقليل الأثر البيئي للجامعة عن طريق توفير الطاقة والموارد الطبيعية وتقليل النفايات.
٢. توفير الموارد من خلال تقليل استهلاك الموارد مثل الماء والكهرباء والوقود.
٣. تعزيز الوعي البيئي بقضايا البيئة بين أفراد المجتمع الجامعي وتشجيعهم على اتخاذ خطوات صديقة للبيئة.
٤. التشجيع على البحث والتطوير في مجالات تكنولوجيا الطاقة المتجددة والحلول البيئية، مما يساهم في تطوير المجتمع والاقتصاد.
٥. تحسين صورة الجامعة وجذب الطلاب والعاملين المهتمين بالقضايا البيئية والاستدامة.
٦. الامتثال للتشريعات واللوائح من خلال اتباع مبادئ الإبداع الأخضر، يمكن للجامعة أن تلتزم بالتشريعات واللوائح البيئية والاستدامة، مما يقلل من المخاطر القانونية والبيئية.
٧. تحسين جودة الحياة على الحرم الجامعي بفضل الإبداع الأخضر، يمكن للجامعة تحسين جودة الحياة على الحرم الجامعي من خلال إدارة الموارد بشكل أفضل وتوفير بيئة صحية ومستدامة للطلاب والعاملين.
٨. تشجيع التفاعل الاجتماعي والتعاون بين أفراد المجتمع الجامعي من أجل تحقيق أهداف مشتركة في مجال الاستدامة والبيئة.

٩. تلبية احتياجات الطلاب حيث يعد الابداع الأخضر جزءاً مهماً من تطلعات الطلاب واهتماماتهم، ويمكن أن يكون لديهم دور فعال في دفع الجامعات نحو التحول إلى الإبداع الأخضر.

١٠. تشجيع الابتكار والتطوير في الجامعات، مما يساهم في تطوير تقنيات وحلول بيئية جديدة.

١١. الالتزام الدولي مع توقيع الجامعات على مختلف الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بالبيئة والاستدامة، يصبح من الضروري على الجامعات أن تتبنى مبادئ الإبداع الأخضر كجزء من التزامها الدولي.

مما سبق يمكن القول بأن، الإبداع الأخضر يمكن أن يساهم في بناء جامعة مستدامة بيئياً واقتصادياً واجتماعياً، وهو أمر مهم لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، وأن يساهم في تحقيق فوائد عديدة للجامعة والمجتمع بأكمله، وهو أمر يستحق الاهتمام والتفكير في تطبيقه في كافة جوانب حياة الجامعة.

ثالثاً: أبعاد الإبداع الأخضر

تتمثل أبعاد الإبداع الأخضر في الآتي: (Jiang et al., 2021; Maitlo et al., 2022; Li et al., 2020):

١- إبداع المنتجات الخضراء **Green Products Creativity**:

هي عملية تصميم وتطوير المنتجات بطريقة تحقق الاستدامة البيئية وتقليل الآثار السلبية على البيئة، وتشمل هذه العملية استخدام المواد القابلة للتحلل، وتصميم المنتجات بحيث تستهلك أقل كمية من الموارد الطبيعية والطاقة، وتحد من الانبعاثات الضارة، وتهدف هذه المنتجات إلى تحسين جودة الحياة والمحافظة على البيئة، بتوليد أفكار جوهرية لإنتاج وتطوير منتجات خضراء تقلل من التلوث البيئي وتحقق الاستدامة طويلة المدى (Ru-Jen Lin , Rong-Huei Chen & Thao-Minh Ho,2013, 196).

ويظهر إبداع المنتجات الخضراء للجامعات من خلال تطوير منتجات صديقة للبيئة عالية الجودة وآمنة، وهذا يميز المنتجات الخضراء من منتجات منافسيها، وتمكنهم من فرض أسعار أعلى على المستهلكين مما يعزز في النهاية هوامش ربح منتجاتهم الخضراء وتحديث إبداع المنتجات الخضراء لتكون مقدمة لمنتجات جديدة من أجل الشواغل البيئية مثل كفاءة

استخدام المواد الخام والتصميم الأخضر وتوفير الطاقة وإعادة التدوير وتقليل النفايات والتي تجري تحت ضغوط دورة حياة المنتج القصيرة وزيادة المنافسة من خلال السمات الخضراء، كما ينظر إلى إبداع المنتجات الخضراء على أنها وسيلة فعالة من حيث التكلفة للمستهلكين والمنتجين على حد سواء، وهي عملية متعددة الأوجه يتم فيها إبراز ثلاثة أنواع رئيسية من مواد التركيز البيئي والطاقة والتلوث استنادًا إلى تأثيرها الرئيسي على البيئة، ويتكون قياس إبداع المنتجات الخضراء من ثلاثة عناصر رئيسية تتعلق بتطوير المنتجات الجديدة، أولاً: اختيار المواد التي تنتج أقل قدر من التلوث، ثانيًا: استخدام أقل كمية من المواد لتصنيع المنتجات، وثالثًا: أن تتداول بدقة حول ما إذا كان المنتج سهل إعادة تدويره أو إعادة استخدامه (Zuhairah & Noor, 2015,465).

٢- إبداع العمليات الخضراء Green Operations Creativity:

هو القدرة على إيجاد وتطبيق أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين الأداء البيئي للعمليات والمنتجات، ويتضمن ذلك تطوير تقنيات وعمليات جديدة للحفاظ على الموارد الطبيعية وتقليل الآثار البيئية الضارة، ويهدف إلى تحسين الاستدامة والحفاظ على البيئة.

كما يُعرف بأنه التعديلات في عمليات وأنظمة التصنيع لإنتاج منتجات صديقة للبيئة، حيث ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف البيئية مثل توفير الطاقة ومنع التلوث وإعادة تدوير النفايات، وأنها تطبق الأفكار المبتكرة التي تؤدي إلى تكيف ممارسات المنتج وممارسات الإدارة التي توجد تأثيرات سلبية أقل أو لا تؤثر على البيئة (Yang, Ye & Guo, 2019).

تتكون قياسات إبداع العمليات الخضراء من ثلاثة عناصر، أولاً: عملية التصنيع تُقلل بشكل فعال انبعاثات المواد الخطيرة أو النفايات، ثانيًا: عملية التصنيع يقلل من استهلاك المياه والكهرباء والفحم والنفط، ثالثًا: عملية التصنيع يقلل من استخدام المواد الخام فهي تتطلب تعديل عملياتها وأنظمتها الصناعية، وتشمل أنشطة مثل الحد من الانبعاثات أو النفايات الخطرة وإعادة التدوير وإعادة استخدام النفايات والانبعاثات وخفض استهلاك الطاقة والمواد الخام (Alhadid, Anas & Abu-Rumman As'ad, 2014, 52).

٣- الإبداع الإداري Administration creativity:

يُعرف بأنه إيجاد وتطبيق أفكار واستراتيجيات إدارية جديدة ومبتكرة لتحسين الأداء البيئي للجامعات، ويتضمن ذلك تطوير أساليب إدارية وتنظيمية جديدة للحفاظ على الموارد

الطبيعية وتحقيق الاستدامة البيئية، ويهدف إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية والبيئية وتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة (Salama, 2018, 150).

كما يُعرف الإبداع الإداري بأنه قدرة العاملين على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية لابتكار وإيجاد طرائق وأساليب جديدة لم يسبق وتتم بتحقق المنفعة العامة.

كما يُعرف بأنه عملية تفكير فردية تجمع المعرفة مع العمل الإبداعي وتشمل مجالات الحياة المختلفة والتعامل مع الواقع والازدهار نحو الأفضل (Jiang, 2021).

استخلاصًا للسابق، يمكن القول بأن الإبداع الأخضر يُعد خطوة مهمة نحو تحقيق التنمية المستدامة، حيث يضع الاهتمام بالبيئة والمجتمع في صلب استراتيجيات الأعمال، من خلال تبني سياسات وإجراءات تهدف إلى حماية البيئة وتحسين الظروف الاجتماعية، يمكن للجامعة أن تحقق الربحية والنمو الاقتصادي بشكل مستدام دون التضحية بالبيئة والمجتمع، كما يُعد نهج مبتكر ومستدام يجب أن يكون جزءًا من استراتيجيات الأعمال في العصر الحديث. انتهجًا لما سبق، يمكن القول بأن الإبداع الأخضر في الجامعات يشمل العديد من الجوانب المهمة، بما في ذلك التفكير الإبداعي في تصميم الحلول البيئية، وتطوير التقنيات الصديقة للبيئة، وتعزيز الوعي البيئي بين أعضاء هيئة التدريس، كما يمكن أن يساهم الإبداع الأخضر في إحداث تغيير إيجابي في سلوكيات الطلاب وتشجيعهم على اتخاذ إجراءات فعالة للحفاظ على البيئة، بشكل عام، كما يُعد الإبداع الأخضر في الجامعات أمرًا حيويًا لتحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة، ويجب أن يكون جزءًا أساسيًا من رؤية واستراتيجية الجامعات في تحقيق التغيير الإيجابي في المجتمع.

٣. دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر بالجامعات:

تُعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أحد العناصر الأساسية في تعزيز الإبداع الأخضر في الجامعات، وتشمل هذه الممارسات العديد من الجوانب التي تساهم في تحفيز العاملين على ابتكار حلول بيئية وتعزيز الوعي البيئي داخل الجامعة، من بين هذه الممارسات:

(Ali, Nisar & Abidin (2022)

١. توظيف وتدريب الموظفين الخضراء الذين يمتلكون خبرة ومهارات في مجال الاستدامة والحفاظ على البيئة.

٢. تشجيع العاملين على المشاركة في برامج الابتكار البيئي وتقديم الأفكار والمقترحات الخضراء التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء المؤسسة من الناحية البيئية.

٣. تطبيق معايير أداء بيئية لتقييم أداء العاملين في مجال الاستدامة والحفاظ على البيئة.

٤. تعزيز ثقافة الاستدامة داخل الجامعة من خلال توعية الموظفين بأهمية حماية البيئة وتشجيعهم على اتخاذ إجراءات خضراء في أداء مهامهم اليومية.

٥. دعم استخدام التكنولوجيا الخضراء في أداء المهام والعمليات اليومية، مما يساهم في تحفيز العاملين على ابتكار حلول بيئية.

باستخدام هذه الممارسات، يمكن لإدارة الموارد البشرية تعزيز الابداع الأخضر داخل الجامعة وتحقيق أهداف الاستدامة والحفاظ على البيئة.

حيث أكدت دراسة (Varma and Wanathan, 2021) أن تنفيذ نظام مناسب لإدارة الموارد البشرية الخضراء، فإنه سيخلق الوعي بين العاملين للالتزام بإدارة النفايات، والحد من الموارد غير المرغوب فيها، والحفاظ على نظافة الحرم الجامعي، سيؤدي ذلك في النهاية إلى تحسين إنتاجيتهم.

كما توصلت دراسة (Gilal et al., 2019) إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعزز الأداء البيئي في الجامعات بشكل إيجابي من خلال العاطفة البيئية لدى العاملين وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعمل بشكل إيجابي على تحسين الأداء البيئي عندما يظهر العاملين شغفاً بالبيئة،

كما توصلت دراسة البحيري (٢٠١٨) إلى مدي إمكانية تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في بيئة الأعمال المصرية، وأثر هذا التطبيق علي تفعيل بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ومشاركة الموظفين، وهذا يؤدي إلي بيئة أكثر استدامة ومبدعة وتنافسية.

وفي دراسة أجراها باحثون في جامعة كارديف في المملكة المتحدة تحلل دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحفيز الابداع الأخضر داخل المؤسسات، وقد وجدت الدراسة أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يمكن أن يسهم في تعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين وزيادة مشاركتهم في برامج الابتكار البيئية (Sugiarto & Huruta 2023).

وأظهرت نتائج دراسة (Sugiarto and Huruta, 2023) أن إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتزام الموظف الأخضر، والرضا الوظيفي للموظفين لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة (وسيطّة) على الإبداع الأخضر، كما أظهرت دراسة أخرى أجراها باحثون في جامعة هارفارد أن توظيف وتدريب الموظفين الذين يمتلكون مهارات وخبرة في مجال الاستدامة يمكن أن يساهم في تحسين أداء المؤسسة من الناحية البيئية وتحفيز الموظفين على ابتكار حلول بيئية. (Umair, Salahuddin & Al-Din, 2018)

بالإضافة إلى ذلك، أشارت دراسة أخرى (Saif et al., 2023) نُشرت في مجلة إدارة الموارد البشرية إلى أن تطبيق معايير أداء بيئية في تقييم أداء الموظفين يمكن أن يساهم في تعزيز ثقافة الاستدامة داخل المؤسسة وتحفيز الموظفين على اتخاذ إجراءات خضراء في أداء مهامهم اليومية.

كما أجرى باحث (Taha and Abbas, 2023) في جامعة ستانفورد دراسة حول تأثير توظيف العمالة الخضراء على الابتكار في المؤسسات، وجدوا أن توظيف العمالة الخضراء يمكن أن يساهم في تعزيز الابتكار في مجال الاستدامة وتطوير حلول بيئية جديدة.

كما أظهرت دراسة أخرى (Yousfi and Youb, 2020) أجراها باحثون في جامعة بيل أن تبني المؤسسات لسياسات تشجع على التحول إلى ممارسات أخضر قد يؤدي إلى زيادة في الإبداع والابتكار في مجال الاستدامة، بالإضافة إلى ذلك، أجرى باحثون في جامعة كولومبيا دراسة حول تأثير تحفيز الموظفين على المشاركة في مبادرات بيئية على الإبداع الأخضر، ووجدوا أن تحفيز الموظفين يمكن أن يؤدي إلى زيادة في ابتكار الحلول البيئية داخل المؤسسة (Taha & Abbas, 2023).

بشكل عام، تشير هذه الدراسات والأبحاث إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تُودي دوراً حاسماً في تعزيز الابتكار والإبداع الأخضر داخل الجامعات والمساهمة في تحقيق الأهداف البيئية والاستدامة.

المبحث الثالث: جهود جامعة جنوب الوادي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع**الأخضر:**

تبلور الاهتمام الرسمي لجامعة جنوب الوادي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر علي النحو التالي:

حيث استعرض هذا المحور الوضع الراهن للبيئة الخضراء لجامعة جنوب الوادي في ظل الإبداع الأخضر، وذلك من خلال عرض نبذة مختصرة عن الجامعة، وأهم جهودها لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر، وذلك على النحو التالي:

١- نبذة مختصرة عن جامعة جنوب الوادي

تغطي جامعة جنوب الوادي مدى جغرافيًا واسعًا عبر محافظتين قنا والبحر الأحمر، ويقع الحرم الرئيس في مدينة قنا التي تقع على بعد ٦٠٠ كيلو متر جنوب القاهرة، وبدأت الدراسة في جامعة جنوب الوادي كفرع من جامعة أسيوط سابقًا في أكتوبر ١٩٧٠ م، وتم فصل جامعة جنوب الوادي عن جامعة أسيوط بالقرار الجمهوري رقم (٢٣) بتاريخ ٢ / ١ / ١٩٩٥ م؛ لتضم الكليات التابعة لجامعة أسيوط في قنا وسوهاج وأسوان في ذلك الوقت، وتضم الجامعة حتى تاريخ البحث (٢٠) كلية، كما تضم عدد (٢) معهد صحي، ومدرسة فنية (جامعة جنوب الوادي ، ٢٠١٨ ، ٢٧).

ويوجد بجامعة جنوب الوادي عدد من الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص يبلغ عددها (٩٥) مركز ووحدة ذات طابع خاص على مستوى الجامعة وفروعها؛ لخدمة المجتمع المحيط بالجامعة في مجالات

البحوث ودراسات الرأي العام والطب واللغات وترميم الآثار وتنمية البيئة والاقتصاد والسياسة والاجتماع (جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٨ ، ٣٠).

وتتمثل رؤية الجامعة في " التميز في التعليم العالي للمساهمة في التنمية المستدامة بصعيد مصر"، كما نصت رسالتها على "إعداد الخريجين لممارسة مهنية وبحثية مُنَافِسة إقليمياً وعالمياً من خلال قدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية جاذبة وداعمة تُمكِّن الطلاب من اكتساب مهارات متطورة، وباحثين قادرين على تطوير تخصصاتهم بتقديم بحوث تطبيقية، وتقديم خدمات مجتمعية متميزة تسهم في التنمية المستدامة من خلال بناء شراكات استراتيجية فاعلة وتعزيز الهوية الثقافية والقيم الوطنية، والتطوير المستمر لبرامج وكليات الجامعة وإداراتها وتأهيلها

للاعتداف، ورفع جاهزية وتنافسية الجامعة والتوظيف الأمثل للموارد، وتقديم برامج تدعم الإبداع التكنولوجي والابتكار واقتصاد المعرفة ودراسة القضايا التنموية الرئيسية بالمجتمع" (جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٨، ١٨).

وتتمثل الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة في الآتي (جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٨، ٨٠ - ٨١)

- أ - إعداد خريجي الجامعة لممارسة مهنية وبحثية منافسة في سوق العمل.
 - ب - التطور المستمر لقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية جاذبة وداعمة.
 - ت - التميز في تقديم بحوث إبداعية وتطبيقية.
 - ث - تقديم خدمات مجتمعية تسهم في التنمية المستدامة.
 - ج - التطوير المستمر لبرامج وكليات الجامعة وإدارتها وتأهيلها للاعتداف.
 - ح - رفع جاهزية وتنافسية الجامعة واستقلال فرعيها.
 - خ - التوظيف الأمثل للموارد وتنمية الموارد المالية الذاتية للجامعة.
 - د - تطوير المستشفيات الجامعية وما تقدمه من خدمات.
 - ذ - دعم الأنشطة الطلابية المتنوعة والمشاركة الطلابية الفاعلة.
 - ر - تصبف الجامعة منارة لتعزيز الإبداع التكنولوجي والابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع.
 - ز - تصبف الجامعة بيت خبرة لدراسة التنمية المستدامة.
١. تصنيف التاييز لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

(تصنيف التاييز):

حققت الجامعة في التصنيف الأخير لعام ٢٠٢٣ تصنيفًا عامًا ٨٠١-١٠٠٠ ضمن ١٥٩١ جامعة مشاركة، وحققت الجامعة في هذا التصنيف في الهدف السابع "طاقة نظيفة وبأسعار معقولة" مؤشرًا عاليًا، وحصلت علي الترتيب ٥٥ علي المستوى الدولي، وحققت الجامعة ترتيبًا دوليًا ٢٠١-٣٠٠ في الهدف الثاني "لا فقر" وهو من ضمن أنشطة الجامعة في الاستغلال الأمثل في المدن الجامعية والتغذية والزراعة المستدامة والقوافل الخارجية للدور المجتمعي الخارجي والثالث مكرر علي المستوى المحلي، وحققت الجامعة في الهدف الثالث عشر "العمل المناخي" ٣٠١-٤٠٠ دوليًا والمركز الثالث مكرر محليًا (أنشطة جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٣، ٨٣).

٢. التصنيف الإندونيسي للتنمية المستدامة الجرين

ماتركس:

جامعة جنوب الوادي جامعة خضراء طبقاً لتصنيف الاستدامة الإندونيسي لعام ٢٠٢٣، أن الجامعة صنفت ضمن الجامعات الخضراء وصديقة للبيئة وأدرجت بالمركز ٩٧٩ على مستوى العالم في تصنيف UI Green Metric العالمي لعام ٢٠٢٣، وشمل التصنيف ١١٨٣ جامعة هذا العام مقارنة بالعام الماضي الذي شاركت فيه عدد ١٠٨٠ جامعة من مختلف دول العالم، وأن تصنيف Green Metric يقوم بقياس مدى مشاركة الجامعة في تطوير بنية تحتية صديقة للبيئة ويعمل هذا التصنيف على ترتيب الجامعات وفقاً لتحقيقها أهداف التنمية المستدامة ومدى التزامها بمعايير البيئة النظيفة (أنشطة جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٣، ٨٦).

ويقيم التصنيف البيئة الداخلية للحرم الجامعي كبيئة خضراء ومستدامة من خلال ستة معايير (الطاقة، العمل المناخي، المباني الخضراء، إدارة المخلفات، المياه، إدارة المخلفات، المياه، المواصلات، التعليم، والبحث العلمي بالحرم الجامعي، و ٣٩ مؤشراً لمواجهة التغيرات المناخية والحفاظ على المواد من الطاقة والمياه والغذاء، وأن هذا التصنيف يقوم على عدة معايير رئيسة هي البنية التحتية الخضراء والنمو الأخضر بالجامعة (١٥٪) والطاقة وتغير المناخ والحفاظ على استهلاك الطاقة بمباني الجامعة (٢١٪) ومساهمة الجامعة في تدوير النفايات (١٨٪) والحفاظ على استخدام المياه (١٠٪) وتقليل المركبات بالحرم الجامعي واستخدام الدرجات لتقليل نسبة الكربون والانبعاثات (١٨٪) ودعم البيئة التعليمية والبحثية المستدامة (١٨٪) ويشمل كل معيار منها مجموعة من المؤشرات المرتبطة بالتنمية المستدامة (جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٤، متاح علي الموقع <https://www.svu.edu.ar>).

كما شاركت جامعة جنوب الوادي في المبادرة الوطنية للمشروعات الخضراء والذكية والذي يعبر عن جدية مصر في التعامل مع البعد البيئي وتغيرات المناخ، وأن جامعة جنوب الوادي بادرة بعقد ندوات و طرح مشروعات وإقامة معرض للابتكارات للمساهمة والإعداد لمؤتمر التغيرات المناخية.

وتسعي جامعة جنوب الوادي إلي تقديم باقة متنوعة من خدماتها في مختلف المجالات في جميع أنحاء الأقليم من خلال قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنها: وحدة المطهرات والمنظفات بالجامعة بتوفير كافة احتياجات المدن الجامعية، كما تم تنظيم فعاليات دورة تدريبية

في مجال سلامة الغذاء، بالتعاون مع اليونيدو مع كلية الزراعة والعلوم والطب البيطري والتربية النوعية خلال شهر أغسطس (أنشطة جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٣، ٩٦).

كما قام مركز الخدمات البيئية بإعادة تصنيع (الأخشاب-الحديد- البلاستيك) والاستفادة من الكهنة والخردة، وفرز المخلفات ومكافحة الآفات ورش المطهرات ضد الفيروسات والأمراض المعدية، كما قام خلال الفترة بأنشطة متنوعة منها تصنيع لفائف خراطيم لإدارة الحدائق المركزية (عدد ٥٠ لفة)، وكلية الآثار (٣٠ لفة) وإصلاح الأثاث في كليات جامعة جنوب الوادي (أنشطة جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٣، ٩٦).

وأيضاً شاركت جامعة جنوب الوادي بفعاليات قمة المناخ ٢٧ COP27 التي تستضيفها مصر بمدينة شرم الشيخ بمشاركة دولية واسعة، حيث شاركت بالمعرض المقام بالمؤتمر بعدد من الابحاث والنماذج الابتكارية منها مشروع الذهب الاخضر الذي يهدف لاستخدام مخلفات الموز و تحويله الى عبوات بديلة عن البلاستيك، كما يشارك فريق بحثي بمشروع مشترك بين جامعة جنوب الوادي و جامعة جنوب ويلز - بريطانيا ضمن مشروع "تعزيز مساهمة الجامعات في مواجهة تغير المناخ من خلال البحث والتعليم والمشاركة المجتمعية" ويهدف المشروع إلى إقامة شراكة تعاونية بين جامعة جنوب ويلز بالمملكة المتحدة وجامعة جنوب الوادي لدعم المبادرات قصيرة وطويلة الأجل التي تعالج أزمة تغير المناخ وبناء شراكة بين الجامعتين للعمل معاً في تعزيز مساهمتهما في مواجهة تغير المناخ ، وأن الجامعة قامت بعمل مجموعة متنوعة من الأنشطة التوعوية في مجال التعريف بمخاطر التغيرات المناخية وقامت بتنظيم مؤتمر التكيف المناخي، والمشاركة في المبادرة الوطنية للمشروعات الخضراء التي أطلقتها وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، والمشاركة في حوار الخبراء المصري الألماني، كما شاركت الجامعة في منتدى أنشطة الجامعات المصرية الحكومية لمواجهة التغيرات المناخية، وتتبنى جامعة جنوب الوادي العديد من المبادرات التي تهدف الى التكيف و الحد من اثار التغيرات المناخية.

فى إطار جهود وزارة البيئة لرفع الوعى البيئى بين مختلف شرائح المجتمع ومنها الشباب قامت الوزارة من خلال البرنامج الوطنى لإدارة المخلفات الصلبة التابع لها بالمشاركة فى تنظيم إحتفالية أسبوع التنمية البيئية الشاملة بجامعة جنوب الوادى وذلك على هامش الإحتفال بيوم البيئة العالمى هذا العام، تضمنت الإحتفالية تنفيذ أسبوع التنمية المستدامة من

خلال عقد أنشطة صحية وبيئية للقرى الأكثر إحتياجاً ومنها قرية حاجز خزام بمدينة قوص حيث تم دعم وزارة البيئة لجامعة جنوب الوادي بعدد ١٥٠ حاوية لجمع القمامة من خلال البرنامج الوطني لإدارة المخلفات الصلبة التابع لها كمساهمة من الوزارة للحفاظ على البيئة كما قدمت وزارة البيئة عدد ١٠٠٠ شجرة مثمرة الى جانب مشاركة اجهزة الوزارة فى الفعاليات من خلال فرعها الإقليمي بمحافظة قنا، حيث شملت فعاليات الأسبوع البيئى حملات للتوعية البيئية منها حملات نظافة وتشجير ورفع تراكمات القمامة على مدار اسبوع الى جانب يوم رياضى وتنفيذ ندوات وورش عمل للتوعية البيئية عن إعادة تدوير المخلفات كما شاركت جامعة جنوب الوادي في العديد من فعاليات الملتقيات البيئية ومنها المشاركة في مؤتمر "يوم الجامعة في خدمة البيئة"، كما نظمت عديد من المؤتمرات الدولية للقضايا البيئية المعاصرة والمشاركة المجتمعية، كما تم عقد العديد من الندوات في إطار فعاليات الأسبوع البيئي ودور وزارة البيئة في التوعية بالمتغيرات المناخية.

ومن ضمن فعاليات الأسبوع البيئي الخامس عشر بجامعة جنوب الوادي والذي ينظمه قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة حيث تم عمل بكلية العلوم ندوة "تقنيات معالجة مياه الشرب"، وتناولت أنواع محطات مياه الشرب ومراحل معالجة مياه الشرب وأهم اختبارات المعالجة وطرق ضبط الجرعات الكيميائية التي تستخدم في عملية المعالجة، وانهقاد ندوة أخرى عن "التغيرات المناخية" حيث أوضح تأثيرات التغير المناخي على البشر وتغير المناخ والزراعة. (أنشطة جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٣، ٩٨).

وإجمالاً لما تم تناوله وعرضه حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تعزيز الإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي، يتضح أن هناك محاولات جادة وسعيًا حثيئاً لتحول الجامعة إلي جامعة خضراء ومواجهة التغيرات المناخية، فالمتطلع لرؤية ورسالة وأهداف وإنجازات وأنشطة المشروعات والمراكز ذات الصلة وفعاليات الأنشطة البيئية المختلفة، يلاحظ دورها الفعال الذي تسهم به في دعم عملية التحول للأخضر بما تقدمه من خدمات وأنشطة، ولكن على الرغم من تلك الجهود والمحاولات للتحسين والتطوير ومحاولاتها لمواجهة التحديات البيئية وتعزيز الإبداع الأخضر، إلا أنها مازالت تعاني من نقص في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الإبداع الأخضر، لذا استهدف البحث في إطاره الميداني التالي إلقاء

الضوء على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الإطار الميداني للبحث

أولاً: أهداف الإطار الميداني للبحث

هدف الإطار الميداني للبحث الحالي إلى:

- ١ - إلقاء الضوء على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٢ - التعرف على ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الكلية، الرتبة الأكاديمية، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة).

ثانياً: إجراءات الإطار الميداني للبحث

لتحقيق أهداف الإطار الميداني للبحث الحالي تمت الإجراءات التالية:

- تحديد عينة البحث.
- إعداد أداة البحث.
- عرض أداة البحث على السادة المحكمين.
- الحصول على الاستجابات إلكترونياً بغية المعالجة الإحصائية.
- تحميل النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) الإصدار (٢٥) ويمكن ذلك توضيح بالتفصيل كما يلي:

١ - مجتمع وعينة البحث

تكمن مبررات اختيار جامعة جنوب الوادي كمجتمع للبحث وهو الحصول على معلومات دقيقة من خلال مجال عمل الباحثة، وتم اختيار الكليات عينة البحث لتجمع ما بين الكليات العملية والإنسانية.

وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وفقاً لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بالجامعة ٢٠٢٣/٢٠٢٤ (ملحق ١) والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١)

توزيع مجتمع البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤

المجموع الكلي	أعضاء الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس			الكلية		
	المجموع	معيد	مدرس مساعد	المجموع	مدرس	أستاذ مساعد			
٧٦	٤١	٢١	٢٠	٣٥	١٣	٨	١٤	الزراعة	التطبيقية العملية
١٠٢	٣٥	١٧	١٨	٦٧	٢٥	٢٦	١٦	الطب البيطري	
٢٨٩	١٢٥	٦٣	٦٢	١٦٤	٨٦	٤٧	٣١	العلوم	
٥٥	٣٦	٢٣	١٣	١٩	١٣	٥	١	التمريض	
٥٢٢	٢٣٧	١٢٤	١١٣	٢٨٥	١٣٧	٨٦	٦٢	المجموع	
١٠٥	٤٦	٣١	١٥	٥٩	٢٨	١٤	١٧	التربية بقنا	الإنسانية النظرية
١٢١	٥٧	٢٦	٣١	٦٤	٣٥	١٤	١٥	التربية النوعية	
٢١٧	٧٧	٤٩	٢٨	١٤٠	٩٥	٣٠	١٥	الآداب	
٦٨	٣٩	٣٠	٩	٢٩	٢١	٥	٣	التجارة	
٥١١	٢١٩	١٣٦	٨٣	٢٩٢	١٧٩	٦٣	٥٠	المجموع	
١٠٣٣	٤٥٦	٢٦٠	١٩٦	٥٧٧	٣١٦	١٤٩	١١٢	المجموع الكلي لعينة البحث	
٥٤,٥٩ %	٤٤,١٤ %	٢٥,١٦ %	١٨,٩٧ %	٥٥,٨٥ %	٣٠,٥٩ %	١٤,٤٢ %	١,٨٤ %	النسبة من المجموع الكلي للمجتمع	

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:-

- شملت الكليات عينة البحث عدد (٨) كليات، (٤) كليات إنسانية نظرية هي: التربية بقنا، التربية النوعية، الآداب، والتجارة، كما شملت العينة عدد (٤) كليات تطبيقية عملية هي: الزراعة، الطب البيطري، العلوم، والتمريض.

- بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس لعينة البحث (١٠٣٣) بنسبة بلغت (٥٤,٥٩) % من إجمالي العدد الكلي لمجتمع البحث (١٨٩٢) منهم: عدد (٥٧٧) عضو هيئة تدريس (أستاذ، أستاذ

مساعد، مدرس) بنسبة (٥٥.٨٥ %) وعدد (٤٥٦) هيئة مساعدة (معيد، مدرس مساعد) بنسبة (٤٤.١٤ %).

- بلغ عدد أفراد عينة التطبيق (٢٨١) من إجمالي (١٠٣٣) يمثلون العينة بنسبة (٢٧,٢٠ %) عضو.

و تم حساب حجمها من خلال استخدام معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{(Z)^2 \times (0.05)^2}{d} \div 1 + \frac{1}{N} [(Z)^2 \times (0.05)^2 - d]$$

(n) حجم عينة البحث

(N) حجم مجتمع البحث

(Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الدلالة ٩٥ .

(d) نسبة الخطأ وهي عند 0.05

(1) رقم ثابت في المعادلة

(0.05) رقم ثابت في المعادلة

$$n = ((1.96/0.05)^2 (0.05)^2 \div 1 + 1/1033((1.96/0.05)^2 (0.05- 1)) = 281$$

والجدول التالي يوضح وصف لعينة التطبيق وفقاً للبيانات الأولية:

جدول (٢)

توزيع عينة البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤

م	عينة البحث			المتغيرات	
	النسبة من حجم المجتمع الأصلي	النسبة من حجم العينة	العدد		
١	%١٤,٤٢	%٥٣,٠٢	٥٧	التربية	إنسانية نظرية
			٤٤	بقنا	
			٣٣	التربية النوعية	
			١٧	الأداب	
			١٤٩	التجارة	
			١٤٩	المجموع	
	%١٢,٧٧	%٤٦,٩٧	٥١	الزراعة	تطبيقية عملية
			٢٣	الطب البيطري	
			٣٤	العلوم	
			٢٢	التمريض	
١٣٢			المجموع		
		٢٨١	المجموع		
٢	%٢٧,١٩	%١٠٠	٢٨١	المجموع	طبيعية الكلية
	%١٤,٤٢	%٥٣,٠٢	١٤٩	إنسانية نظرية	
	%١٢,٧٧	%٤٦,٩٧	١٣٢	تطبيقية عملية	
	%٢٧,١٩	%١٠٠	٢٨١	المجموع	
٣	%٥,٩٠	%٢١,٧٠	٦١	معيد	الرتبة الأكاديمية
	%٣,٩٦	%١٤,٥٩	٤١	مدرس مساعد	
	%١٠,٧٤	%٣٩,٥٠	١١١	مدرس	
	%٣,٣٨	%١٢,٤٥	٣٥	أستاذ مساعد	
	%٣,١٩	%١١,٧٤	٣٣	أستاذ	
	%٢٧,١٧	%١٠٠	٢٨١	المجموع	
			٢٨١	المجموع	
٤	%١١,٥١	%٤٢,٣٤	١١٩	ذكر	النوع
	%١٥,٦٨	%٥٧,٦٥	١٦٢	أنثى	
	%٢٧,١٩	%١٠٠	٢٨١	المجموع	
٥	%٧,٥٥	%٢٧,٧٥	٧٨	نعم	المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
	%١٩,٦٥	%٧٢,٢٤	٢٠٣	لا	
	%٢٧,٢٠	%١٠٠	٢٨١	المجموع	

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:-

- شملت عينة البحث (٢٨١) عضو هيئة تدريس، بنسبة (٢٧,٢٠%) من المجتمع الأصلي للبحث، وهي تمثل نسبة كبيرة توفر الثقة في عينة البحث، وتعطي نتائج يمكن تعميمها.
- طبيعة الكلية لأفراد العينة كانت أكبر في الكليات الإنسانية النظرية عنها في الكليات العملية، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية النظرية (١٤٩) بنسبة (٥٣,٠٢%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (١٤,٤٢%)، من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، أما في الكليات العملية فقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية العملية (١٣٢)، بنسبة (٤٦,٩٧%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (١٢,٧٧%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.
- الرتبة الأكاديمية لأفراد العينة جاءت متنوعة وتتراوح ما بين عدد (٦١) لفئة المعيد بنسبة (٢١,٧٠%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (٥,٩٠%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، وعدد (٤١) لفئة المدرسين المساعدين بنسبة (١٤,٥٩%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (٣,٩٦%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وعدد (١١١) لفئة المدرسين بنسبة (٣٩,٥٠%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (١٠,٧٤%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وعدد (٣٥) لفئة الأساتذة المساعدين بنسبة (١٢,٤٥%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (٣,٣٨%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، وعدد (٣٣) لفئة الأساتذة بنسبة (١١,٧٤%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (٣,١٩%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.
- متغير النوع عدد (١١٩) ذكور بنسبة (٤٢,٣٤%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (١١,٥١%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما متغير الأنثى مثله عدد (١٦٢) من أفراد العينة بنسبة (٥٧,٦٥%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (١٥,٦٨%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.
- متغير المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة عدد (٢٨١) منهم عدد (٧٨) (نعم)، بنسبة (٢٧,٧٥%) من إجمالي عينة التطبيق، ونسبة (٧,٥٥%) من إجمالي

المجتمع الكلي لعينة البحث، وعدد (٢٠٣) (لا) بنسبة (٧٢,٢٤٪) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١٩,٦٥٪) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث.

٣- أداة البحث (الاستبانة):

تم إعداد أداة البحث (الاستبانة) في ضوء ما يلي:

- الإطار النظري للبحث والمتعلق بإدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر.

- الدراسات والبحوث السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر.

وتم تقنين الاستبانة للتأكد من صدقها وثباتها؛ وذلك على النحو التالي :

أ - صدق أداة البحث:

يعد الصدق الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس، بل إن الصدق يعد من أفضل الأساليب التي تستخدم لتقييم فاعلية الأدوات المستخدمة، وصدق الاستبانة يعني: "مقدرتها على قياس ما وضعت لأجله" (فان دالين، ١٩٩٤، ٤١٠)؛ أي تقيس الاستبانة فعلاً الوظيفة التي يفترض أن تقيسها.

ومن ثم تعد الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس الظاهرة التي وضعت من أجلها، ويدل صدق الاستبانة على مدى تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله والسمة المراد قياسها، وعندما تحقق الأداة ما تنبأ به الإطار النظري، وتكون النتائج التي يتم الحصول عليها من أداة البحث منسجمة مع توقعات الإطار النظري، فتصبح الأداة صادقة البناء (عطوان؛ مطر، ٢٠١٨، ١١٠).

وتم التأكد من صدق الاستبانة بالطرق الآتية:-

(١) صدق المحكمين (الصدق الظاهري):-

تعتمد طريقة صدق المحتوى بوجه عام على تقديرات المحكمين، ويعد من أهم أنواع الصدق في الاختبارات بوجه عام للكشف عن مدى الاتفاق في تقديراتهم (أبو ناهية، ١٩٩٤، ٣٤٠).

وفي البحث الحالي تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي تضمنت (٧٨) عبارة، ثم عرضها على بعض أساتذة كليات التربية تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية(ملحق ٢)، لتحكيم العبارات والتأكد من سلامتها ودقتها وكذلك إعادة صياغتها إذا كانت الصياغة غير ملائمة، ثم أعيد تصميم الاستبانة بعد الإفادة من آراء المحكمين سواء

بالحذف أو إعادة الصياغة والإضافة، حتى أخذت صورتها النهائية مع الأخذ في الاعتبار أن درجة الاتفاق بين هؤلاء المحكمين لا تقل عن ٢٣% على كل بند من بنود الاستبانة. وبعد التأكد من الصورة النهائية للاستبانة من خلال صدقها أصبحت الاستبانة تتكون من (٦٨) عبارة، تضمنت محورين كما يلي:

المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتتضمن أبعادها المقترحة المكونة لها من خلال الدراسة النظرية (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر)، وهذا المحور اشتمل على (٤٤) عبارة.

المحور الثاني: الإبداع الأخضر، وتتضمن أبعاده المقترحة المكونة له من خلال الدراسة النظرية: (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري)، وهذا المحور اشتمل على (٢٤) عبارة.

(٢) صدق المحتوي (الصدق المنطقي):

وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجوانب المقاسة، حيث تم صياغة عبارات محاور الاستبانة بناء على النظري الإطار للبحث، ومحاولة أن تغطي العبارات جميع أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر والمتمثلة في: (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، الاندماج الأخضر، إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري، التي تضمنتها حدود البحث، كما روعي في صياغة العبارات أن تكون سليمة وواضحة ومفهومة ولا تحتمل التأويل وأن تكون قابلة للقياس.

(٣) صدق الاتساق الداخلي للاستبانة Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣)

قيم معامل ارتباط بيرسون بين المحاور والأبعاد والعبارات

م	البعد	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	البعد	معامل الارتباط	العبرة	البعد	معامل الارتباط
المحور الأول	البعد الأول	١	.840**	١	البعد الثاني	.847**	١	البعد الثالث	.851**
		٢	.842**	٢	.779**	٢	.634**		
		٣	.796**	٣	.851**	٣	.782**		
		٤	.812**	٤	.510**	٤	.674**		
		٥	.951**	٥	.148**	٥	.821**		
		٦	.940**	٦	.812**	٦	.943**		
		٧	.749**	٧	.467**	٧	.948**		
		٨	.511**	٨	.654**	٨	.542**		
		٩	.516**	٩	.581**	٩	.757**		
	البعد الرابع	١	.977**	١	البعد الخامس	.911**	١	البعد الثاني	.570**
		٢	.774**	٢	.906**	٢	.844**		
		٣	.917**	٣	.889**	٣	.884**		
		٤	.952**	٤	.925**	٤	.884**		
		٥	.903**	٥	.901**	٥	.907**		
		٦	.952**	٦	.982**	٦	.872**		
		٧	.863**	٧	.982**	٧	.911**		
		٨	.721**	٨	.950**	٨	.909**		
		٩	.952**	٩					
المحور الثاني	البعد الأول	١	.931**	١	البعد الثاني	.912**	١	البعد الثالث	.844**
		٢	.681**	٢	.954**	٢	.884**		
		٣	.947**	٣	.963**	٣	.884**		
		٤	.936**	٤	.975**	٤	.907**		
		٥	.945**	٥	.972**	٥	.872**		
		٦	.941**	٦	.644**	٦	.911**		
		٧	.952**	٧	.651**	٧	.909**		
		٨	.930**	٨	.474**	٨			

(**) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

(*) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتميه إليه العبارة أغلبها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، وتماسكها.

(٤) صدق المحك:

كذلك تم التأكد من صدق تجانس وتماسك المحاور مع بعضها البعض بحساب معامل الارتباط بين درجات المحاور، والدرجة الكلية للاستبانة فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي :

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين المحاور بأبعادها والدرجة الكلية للاستبانة

م	المحور	قيم معاملات الارتباط
١	الأول	.990**
٢	الثاني	.973**

**توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات المحاور المختلفة للاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس المحاور المختلفة للاستبانة فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

ب - ثبات أداة الاستبانة :

يقصد بثبات الاستبانة أنها "تعطي نفس النتائج إذا طبقت عدة مرات تحت ظروف متماثلة" (جابر؛ كاظم، ١٩٩٦، ٢٧٦) وقد تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة والمحاور الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها المختلفة

المحور الأول	المحور الثاني	الاستبانة ككل
.793	.943	.920

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات محاور الاستبانة لها قيمة مرتفعة، مما يشير إلى قوة ثبات محاور الاستبانة، وأيضًا ثبات الاستبانة ككل، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

كما يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

(5) إجراءات تطبيق الاستبانة:

بعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، تم اتباع الإجراءات التالية في عملية التطبيق:

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة الباحثة من كلية التربية بقنا جامعة جنوب الوادي (ملحق ٣).

- تم تصميم الاستبانة إلكترونياً ومشاركتها مع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة

المعاونة ببعض كليات جامعة جنوب الوادي على الرابط

<https://forms.gle/tyachS6kS5vfjR54A>

- وتضمنت المشاركة أربع كليات عملية هي: الزراعة، الطب البيطري، العلوم، والتمريض، وأربع كليات نظرية وهي: التربية بقنا، التربية النوعية، الآداب، والتجارة.

- تم توضيح أهداف الاستبانة، وبيان أهميتها، كما تم توضيح طريقة الاستجابة من خلال التعليمات المتضمنة في الاستبانة والطلب من أفراد العينة الإجابة عن عباراتها بصدق وموضوعية.

- تم التطبيق بالكليات عينة البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤، حيث تم مشاركة رابط الاستبانة واستقبال الاستجابات.

ثالثاً: الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة:

استخدم البحث الحالي في المعالجة الإحصائية عدة أساليب إحصائية تتناسب مع طبيعة البحث وهي:

١- الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics استخدم البحث الاختبارات الآتية:

- اختبارات مقاييس النزعة المركزية لإيجاد التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث.

- اختبار مقاييس التشتت لإيجاد الانحرافات لاستجابات عينة البحث.

٢- الإحصاء الاستدلالي Inference Statistical استخدم البحث الاختبارات الآتية:-

- اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد معامل صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- اختبار معامل ألفا كرو نباخ (Alpha Cronbach) لإيجاد معامل الثبات.
- اختبار T-Test في حالة عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، تم استخدامه للفروق التي تعزي لمتغير طبيعية الكلية، النوع، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance- ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، تم استخدامه للفروق التي تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية، والكلية.
- اختبار (Post Hoc- Test) للفروق بين متوسطات الاستجابات، ثم استخدامه لمعرفة عائديه الفروق التي تعزي لمتغير الرتبة الأكاديمية، والكلية، وطريقة (Scheffe) لمقارنة هذه المتوسطات.

٣- تفرغ بيانات أداة البحث (الاستبانة):

لقد تمت الاستجابة لعبارات الاستبانة من خلال الاختيار من خمسة بدائل تعبر عن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تعزيز الإبداع الأخضر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي وهي (عالية جدًا، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدًا)، لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، والدرجة العالية في أي عبارات في الأبعاد تعبر عن درجة عالية من الاتفاق، والجدول التالي يوضح درجة القطع بناءً علي المتوسطات الحسابية للعبارات.

جدول (٦)

درجة القطع لفئات الدرجات لكل مستوى من مستويات البحث

مستوى الاستجابة	من - إلى
يتحقق بدرجة عالية جدًا	من ٤,٢٠ إلى ٥
يتحقق بدرجة عالية	من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠
يتحقق بدرجة متوسطة	من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠
يتحقق بدرجة منخفضة	من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠
يتحقق بدرجة منخفضة جدًا	من ١ إلى ١,٨٠

٤- جمع البيانات : اتبع البحث الإجراءات التالية

- الحصول على جميع البيانات المتعلقة بالاستبانة إلكترونياً في صورة ملف Excel بما يناسب تساؤلات البحث من الإجراءات الإحصائية باستخدام تحليل البيانات إحصائياً ببرنامج Excel، وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25.

رابعاً: نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها:

تم تناول نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها وفقاً لتساؤلات البحث كما يلي:

١- نتائج الإجابة علي التساؤل الرابع للبحث:

ينص التساؤل الرابع للبحث الحالي على "ما واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات محاور وأبعاد الاستبانة، وذلك لتحديد واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل عبارة من تلك العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

حيث شملت أداة البحث الميداني محورين يندرج تحت كل محور عدد من الأبعاد وفقاً لما يلي: المحور الأول: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتضمن خمسة أبعاد وهي (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر).

المحور الثاني: الإبداع الأخضر، وتضمن ثلاثة أبعاد وهي (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري).

ويبين الجدول التالي مستويات تحقق أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء:

فيما يخص أعضاء هيئة التدريس (يقصد بالعاملين في الاستبانة)

البعد الأول: التوظيف الأخضر

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الأول: التوظيف الأخضر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تختار الجامعة العاملين الجدد علي أسس ومعايير بيئية وفق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق المسئولية البيئية.	١,٦٠	٩,٠١	٨	منخفضة جداً
٢.	توظف الجامعة المواهب الجديدة التي هي علي بيئة من الممارسات الخضراء.	١,٤٥	٨,٥٣	٩	منخفضة جداً
٣.	تستقطب الجامعة عاملين يحملون قيم وثقافة خضراء تكون صديقة للبيئة.	١,٦٢	٩,٢٢	٧	منخفضة جداً
٤.	تستخدم الجامعة نموذج الطلب عبر الإنترنت و اجراء المقابلات عبر الإنترنت أو المقابلات الهاتفية لتقلل من استخدام الورق .	٢,٥٤	١,٢١	٣	متوسطة
٥.	تجذب الجامعة المواهب التي تحتاج إليها لتنفيذ مبادرات الإدارة البيئية.	٢,٣٩	١,٣٧	٤	منخفضة
٦.	تستخدم الجامعة العلامات التجارية الخضراء لجذب العاملين بها.	١,٨٤	١,٠٣	٦	منخفضة
٧.	تتبنى الجامعة الأفكار الجديدة بشأن حماية البيئة.	٣,٣٩	١,١٢	١	متوسطة
٨.	تُدعم الجامعة التوظيف الأخضر كجزء من مسئوليتها الاجتماعية والبيئية.	٢,٨٨	١,٦٠	٢	متوسطة
٩.	توظف الجامعة العاملين الذين يمكنهم تطبيق ممارسات خضراء أثناء العمل.	٢,١٣	١,٣٠	٥	منخفضة
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٢,٢٠	١,١٤	٨	منخفضة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (٧) الخاص ببعد التوظيف الأخضر يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة منخفضة ليحتل المرتبة الثامنة بين أبعاد الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات المتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً، وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٣٩ - ١,٤٥)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- تحققت العبارات (٤، ٧، ٨) بدرجة متوسطة، العبارات (٥، ٦، ٩) بدرجة منخفضة، والعبارات (١، ٢) بدرجة منخفضة جداً.
- جاءت العبارات (٤، ٧، ٨) في المرتبة الأولى، الثانية، والثالثة، بدرجة متوسطة، ونصهما "تتبنى الجامعة الأفكار الجديدة بشأن حماية البيئة"، "تُدعم الجامعة التوظيف الأخضر كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية والبيئية"، "تستخدم الجامعة نموذج الطلب عبر الإنترنت وإجراء المقابلات عبر الإنترنت أو المقابلات الهاتفية لتقليل من استخدام الورق"، بمتوسطات حسابية (٢,٨٨، ٢,٥٤، ٣,٣٩)، وانحرافات معيارية (١,٢٢، ١,٢١، ١,٦٠)، علي الترتيب، وهذا يُفسر اتخاذ الجامعة خطوات جريئة نحو الحفاظ علي البيئة في ظل التحديات الحالية والتغيرات المناخية من خلال تعزيز الوعي بأهمية حماية البيئة وتشجيع المشاركة في الأنشطة والمبادرات البيئية وهذا يُؤدي بالجامعة إلي دعمها التوظيف الأخضر في البيئة من خلال توجيه الاهتمام والتركيز علي القضايا البيئية، واتجاه إلي أن تكون معظم خدماتها إلكترونية لتقليل التعاملات الورقية.
- وفي نفس السياق، احتلت العبارات (٥، ٩، ٦) المركز الرابع والخامس والسادس، بدرجة منخفضة، بمتوسطات حسابية (٢,٣٩، ٢,١٣، ١,٨٤)، وانحرافات معيارية (١,٣٧، ١,٠٣، ١,٣٠) علي الترتيب، ونصهما "تجذب الجامعة المواهب التي تحتاج إليها لتنفيذ مبادرات الإدارة البيئية"، "تستخدم الجامعة العلامات التجارية الخضراء لجذب العاملين بها"، "توظف الجامعة العاملين الذين يمكنهم تطبيق ممارسات خضراء أثناء العمل"، ويرجع ذلك إلي ضعف وجود رؤية استراتيجية طويلة الأمد لتنفيذ مبادرات الإدارة البيئية في الجامعة، عدم وجود توجه واضح من قبل الإدارة العليا نحو تنفيذ مبادرات الإدارة البيئية، وتشجيع وتقدير العاملين الذين يسعون لتنفيذ مبادرات الإدارة البيئية، عدم وجود تدريب وتطوير مهني للعاملين حول مفهوم الإدارة البيئية وكيفية تنفيذها، عدم وجود نظام لقياس وتقييم أثر مبادرات الإدارة البيئية على الجامعة والمجتمع المحلي، بالإضافة إلي قلة وجود تشريعات أو سياسات داخلية تلزم الجامعة بتنفيذ المبادرات البيئية، فضلاً عن ضعف وجود تواصل فعال وشفاف حول جهود الإدارة البيئية داخل الجامعة ومع العاملين، وهذا ما يرمي إلي ضعف توظيف الجامعة للعاملين الذين يمكنهم تطبيق ممارسات خضراء ويرجع ذلك إلي عدم وجود موارد مالية كافية لتطبيق الممارسات البيئية في الجامعة، وقلة التفاعل

الإيجابي من قبل العاملين تجاه الممارسات البيئية وقبولها كجزء من ثقافة العمل في الجامعة، وهذا يتوافق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Abbas & Al Hasnawi, 2021).

- واستكمالاً للسابق، جاءت العبارات (٣، ١، ٢) في المرتبة السابعة والثامنة والتاسعة، بدرجة منخفضة جداً، ونصهما " تستقطب الجامعة عاملين يحملون قيم وثقافة خضراء تكون صديقة للبيئة"، " تختار الجامعة العاملين الجدد علي أسس ومعايير بيئية وفق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق المسؤولية البيئية"، "توظف الجامعة المواهب الجديدة التي هي علي بيئة من الممارسات الخضراء"، بمتوسطات حسابية (١,٦٠، ١,٦٢، ١,٤٥)، وانحرافات معيارية (٩٢٢، ٩٠١، ٨٥٣)، علي الترتيب، وهذا يرجع إلي ضعف استخدام الجامعة للاستقطاب والاختيار والتوظيف الأخضر لإلتزام الجامعات عند تكليف العاملين وتعيينهم وفق قانون تنظيم الجامعات ووفق اللوائح والقرارات الموضوعة في عملية التعيين، وكذلك عدم وجود سياسات واضحة وملزمة لتطبيق الممارسات البيئية في جميع أقسام الجامعة، فضلاً عن عدم وجود إجراءات واضحة لتقييم أداء العاملين في مجال المسؤولية البيئية، وضعف التكامل بين إدارة الموارد البشرية والأقسام البيئية في تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء بالجامعة، وهذا ما أكدته دراسة اسماعيل (٢٠١٩) من ضعف عملية الاستقطاب والتوظيف الأخضر.

البعد الثاني: التدريب والتطوير الأخضر

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثاني: التدريب والتطوير الأخضر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تعقد الجامعة برامج تدريبية في الإدارة البيئية لزيادة الوعي لدى العاملين.	٣,٠٩	٠,٩٧٥	٤	متوسطة
٢.	تدرب الجامعة العاملين على الممارسات البيئية المستدامة.	٣,٠٨	٠,٩٦٤	٦	متوسطة
٣.	تعزز الجامعة الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة وتقليل الآثار السلبية للأنشطة البشرية.	٣,٤٨	٠,٥٥٥	٢	عالية
٤.	تحسن الجامعة من مهارات ومعارف العاملين في مجال الاستدامة والحفاظ على البيئة.	٣,٠٧	٠,٧٩٩	٧	متوسطة
٥.	تستخدم الجامعة التقنيات الخضراء وتعليم العاملين استخدامها بشكل فعال.	٢,٧٤	١,٠١	٨	متوسطة
٦.	تشجع الجامعة العاملين على اتخاذ قرارات مستدامة في حياتهم الشخصية والمهنية.	٢,٣٧	١,٢٥	٩	منخفضة
٧.	تعقد الجامعة برامج تدريبية متخصصة في مجالات مثل: الطاقة المتجددة والتصميم البيئي وإدارة المخلفات.	٣,٠٩	١,٣٣	٥	متوسطة
٨.	تتعاون الجامعة مع المجتمع المحلي والشركاء لتعزيز التنمية المستدامة وتحسين البيئة المحيطة بالجامعة.	٣,٣٦	١,٤٢	٣	متوسطة
٩.	تدرب الجامعة العاملين باعتماد تكنولوجيا المعلومات (الإنترنت) للحد من استخدام الورق والمطبوعات.	٣,٨٥	٠,٤٩٦	١	عالية
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٣,١٢	٠,٩٧٧	٢	متوسطة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (٨) الخاص ببعد التدريب والتطوير الأخضر يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الثانية بين أبعاد الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات العالية والمتوسطة والمنخفضة، وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٨٥ - ٢,٣٧)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- جاءت العبارات (٣، ٩) بدرجة عالية، والعبارات (١، ٢، ٤، ٥، ٧، ٨) بدرجة متوسطة، والعبارة (٦) بدرجة منخفضة.

- احتلت العبارتان (٩، ٣) المركز الأول والثاني، بدرجة عالية، ونصهما "تدرب الجامعة العاملين باعتماد تكنولوجيا المعلومات (الأنترنت) للحد من استخدام الورق والمطبوعات"، تعزز الجامعة الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة وتقليل الآثار السلبية للأنشطة البشرية"، بمتوسطات حسابية (٣، ٨٥، ٣، ٤٨)، وانحرافات معيارية (٤٩٦، ٥٥٥)، علي الترتيب، وهذا يرجع إلي تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة عام ٢٠٣٠ اتجهت الجامعة إلي استخدام التكنولوجيا للحد من استخدام الورق وتقليل الآثار البيئية، واستجابة للتحديات البيئية، والتوجه نحو الاستدامة، يمكن للاعتماد على التكنولوجيا أن يزيد من كفاءة العمل وسرعة انتشار المعلومات دون الحاجة إلى الورق، والاعتماد علي تكنولوجيا المعلومات يمكن أن يقلل من تكاليف الورق والطباعة والتخزين الورقي.

- احتلت العبارات (٨، ١، ٧، ٢، ٤، ٥) في المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والثامنة، بدرجة متوسطة، بمتوسطات حسابية (٣، ٣٦، ٣، ٠٩، ٣، ٠٩، ٣، ٠٨، ٣، ٠٧، ٢، ٨٤)، وانحرافات معيارية (١، ٤٢، ١، ٩٧٥، ١، ٣٣، ١، ٩٦٤، ٧٩٩، ١، ٠١) علي الترتيب، ونصهما "تعقد الجامعة برامج تدريبية في الإدارة البيئية لزيادة الوعي لدي العاملين"، "تدرب الجامعة العاملين على الممارسات البيئية المستدامة"، "تحسن الجامعة من مهارات ومعارف العاملين في مجال الاستدامة والحفاظ على البيئة"، "تستخدم الجامعة التقنيات الخضراء وتعليم العاملين استخدامها بشكل فعال"، "تعقد الجامعة برامج تدريبية متخصصة في مجالات مثل: الطاقة المتجددة والتصميم البيئي وإدارة المخلفات"، "تتعاون الجامعة مع المجتمع المحلي والشركاء لتعزيز التنمية المستدامة وتحسين البيئة المحيطة بالجامعة"، وهذا يرجع إلي الامتثال للتشريعات البيئية بتبني ممارسات صديقة للبيئة، زيادة الوعي والمسؤولية حيث يمكن لبرامج التدريب في الإدارة البيئية أن تزيد من وعي العاملين بأهمية الحفاظ على البيئة وتعزز المسؤولية الاجتماعية، تحقيق التوافق مع استراتيجيات الاستدامة، وبالتالي يمكن لبرامج التدريب في الإدارة البيئية أن تساعد في تحقيق هذه الأهداف.

- وانتهجاً للسابق، جاءت العبارة (٦) في المرتبة الأخيرة، بدرجة منخفضة، ونصها "تشجع الجامعة العاملين على اتخاذ قرارات مستدامة في حياتهم الشخصية والمهنية"، بمتوسط حسابي (٢، ٣٧)، وانحراف معياري (١، ٢٥)، وهذا يرجع إلي ضعف وجود تشريعات بيئية

صارمة أو تطبيقها بشكل فعال يمكن أن يقلل من الحاجة إلى اتخاذ قرارات مستدامة، نقص الوعي والتثقيف بشأن القضايا البيئية وأهميتها، ضغوط العمل والتحديات الاقتصادية التي قد تجعل العاملين يركزون على النتائج الفورية دون النظر إلى الآثار البيئية على المدى الطويل، قلة وجود وسائل فعالة لقياس وتقييم التأثير البيئي لقرارات العمل، مما يجعل من الصعب تحديد الفوائد المحتملة لاتخاذ قرارات مستدامة، وهذا يتفق مع دراسة إسماعيل؛ والبردان (٢٠١٨) والتي أكدت علي ضعف تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات للتدريب الأخضر.

البعد الثالث: إدارة الأداء الأخضر

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثالث: إدارة الأداء الأخضر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تسعى الجامعة إلى تحسين الأداء البيئي بها.	٤,٠٦	٧٩٥,	١	عالية
٢.	تتخذ الجامعة ممارسات مستدامة بها.	٣,٣٢	١,٠١	٤	متوسطة
٣.	تحدد الجامعة الأهداف والمعايير البيئية بوضوح.	٣,٠٤	١,١٥	٧	متوسطة
٤.	تعزز الجامعة الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة.	٣,٩٢	٧٣٠,	٢	عالية
٥.	تشجع الجامعة الابتكار والتكنولوجيا الخضراء.	٣,١٥	١,٤٥	٦	متوسطة
٦.	توفر الجامعة نظام إدارة بيئية فعالة تضمن مراقبة وتحسين الأداء البيئي.	٢,٦٣	١,٥٦	٨	متوسطة
٧.	تتخذ الجامعة مبادرات للحد من انبعاثات الغازات الدفينة والتلوث البيئي.	٢,٥٥	١,٤٤	٩	منخفضة
٨.	توفر الجامعة الدعم المالي والفني للأنشطة البيئية المستدامة.	٣,١٧	٥٩٩,	٥	متوسطة
٩.	تحفز الجامعة المشاركة الفعالة للجميع في اتخاذ إجراءات بيئية مستدامة.	٣,٦٥	٨١١,	٣	عالية
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٣,٢٧	١,٠٦	١	متوسطة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (٩) الخاص ببعد إدارة الأداء الأخضر يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الأولى بين أبعاد

الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات العالية والمتوسطة والمنخفضة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤,٠٦ - ٢,٥٥)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- جاءت العبارات (١، ٤، ٩) بدرجة عالية، والعبارات (٢، ٣، ٥، ٦، ٨) بدرجة متوسطة، والعبارة (٧) بدرجة منخفضة.

- احتلت العبارات (١، ٤، ٩) المرتبة الأولى والثانية والثالثة، بدرجة عالية، ونصهما "تسعي الجامعة إلي تحسين الأداء البيئي بها"، "تُعزز الجامعة الوعي بأهمية الحفاظ علي البيئة"، "تحفز الجامعة المشاركة الفعالة للجميع في اتخاذ إجراءات بيئية مستدامة"، بمتوسطات حسابية (٤,٠٦، ٣,٩٢، ٣,٦٥)، وانحرافات معيارية (٧,٩٥، ٧,٣٠، ٨,١١)، علي الترتيب، وهذا يرجع إلي المسؤولية الاجتماعية للجامعات التي تُعد جزءً من المجتمع ولها دور في الحفاظ على البيئة وتوعية العاملين والمجتمع بأهمية الاستدامة، وكونها نموذجًا للمجتمع في مجال الاستدامة وتحفيز الآخرين على اتخاذ إجراءات مشابهة، والمساهمة في بناء سمعة إيجابية للجامعة وجذب الطلاب والكوادر الأكاديمية.

- وجاءت العبارات (٢، ٨، ٥، ٣، ٦) بدرجة متوسطة، في المركز الرابع والخامس والسادس والسابع والثامن، ونصهما "تُنفذ الجامعة ممارسات مستدامة بها"، "تُحدد الجامعة الأهداف والمعايير البيئية بوضوح"، "تُشجع الجامعة الابتكار والتكنولوجيا الخضراء"، "تُوفر الجامعة نظام إدارة بيئية فعالة تضمن مراقبة وتحسين الأداء البيئي"، "تُوفر الجامعة الدعم المالي والفني للأنشطة البيئية المستدامة" بمتوسطات حسابية (٣,٣٢، ٣,١٧، ٣,١٥، ٣,٠٤)، وانحرافات معيارية (١,٠١، ٥,٩٩، ١,٤٥، ١,١٥، ١,٥٦) علي الترتيب، وهذا يُفسر ضعف استخدام الجامعة لإدارة الأداء الأخضر، وضعف وجود مقاييس ومؤشرات الأداء الأخضر، وعدم تحديد مجموعة واضحة من الأهداف والمسئوليات الخضراء للقادة وأعضاء هيئة التدريس، ضعف الوعي بأهمية الجوانب البيئية في تحديد الأهداف والمعايير، وقلة توافر الشفافية والمساءلة في عمليات اتخاذ القرار بالجامعة، وقلة وجود آليات فعالة لقياس وتقييم تحقيق الأهداف والمعايير البيئية المحددة، فضلاً عن تفضيل الجوانب الاقتصادية والتنافسية على الجوانب البيئية في عمليات اتخاذ القرار، وأيضاً ضعف التشجيع والتحفيز من الجامعة على تضمين الجوانب البيئية في أنشطتهم وهذا يتفق مع دراسة

البحيري (٢٠١٨) من ضعف المراقبة البيئية وعدم وجود نظام بيئي فعال يساهم في تحقيق التنمية المستدامة للجامعة في إدارة الأداء الأخضر.

- وفي سياق متصل، جاءت العبارة (٧) في المركز الأخير، ونصت علي " تنفذ الجامعة مبادرات للحد من انبعاثات الغازات الدفيئة والتلوث البيئي"، بمتوسط حسابي (٢,٥٥) وانحراف معياري (١,٤٤) بدرجة منخفضة، وهذا يُفسر عدم وجود تشريعات قوية تُلزم الجامعة بتنفيذ إجراءات للحد من التلوث البيئي، وكذلك قلة الوعي البيئي والاهتمام بالقضايا البيئية من قبل أفراد المجتمع الجامعي والمسؤولين، بالإضافة إلي نقص التمويل والموارد المالية لتنفيذ مبادرات الحد من الانبعاثات الغازية والتلوث البيئي، عدم وجود تكامل بين الأقسام الجامعية المختلفة فيما يتعلق بتضمين الجوانب البيئية في أنشطتهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراستا Noor et al. (2023) ، Ali et al. (2022) ضعف الالتزام الأخضر والسلوك المؤيد للبيئة، وتؤكد على الدور الحيوي للسلوك الواعي بيئيًا لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأداء البيئي للجامعة.

البعد الرابع: الأجور والمكافآت الخضراء

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الرابع: الأجور والمكافآت الخضراء

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تنظم الجامعة رحلات تشمل النقل والإقامة للعاملين بدلاً من البطاقات مسبقة الدفع.	٢,٣٩	١,١٩	٦	منخفضة
٢.	تقدم الجامعة هدايا للعاملين لأدائهم البيئي الجيد.	٢,٤٠	١,٢٢	٥	منخفضة
٣.	تنفذ الجامعة برامج توعية لتقليل استهلاك المياه والحفاظ على المصادر المائية.	٢,٨٠	١,١٣	١	متوسطة
٤.	تشجع الجامعة على استخدام الأدوات والمعدات الصديقة للبيئة في مكان العمل.	٢,٧١	١,٦٢	٢	متوسطة
٥.	تقدم الجامعة مكافآت للعاملين الذين يشاركون في برامج التوعية البيئية والأنشطة التطوعية.	٢,٣٩	١,٣٥	٧	منخفضة
٦.	تقدم الجامعة مكافآت للعاملين على الاقتراحات التي تساعد على تحسين البيئة وزيادة الربحية.	٢,٤٧	١,٢٥	٤	منخفضة
٧.	توفر الجامعة علاوات مالية للعاملين الذين يتميزون بأسلوب حياة صديق للبيئة، مثل استخدام الحقائب القابلة لإعادة الاستخدام والتخلص من النفايات بشكل صحيح.	٢,٤٩	١,٢٧	٣	منخفضة
٨.	تقدم الجامعة مكافآت للعاملين الذين يساهمون في تحسين جودة الهواء في مكان العمل، مثل استخدام النباتات لتنقية الهواء.	٢,٢٦	١,٠٨	٨	منخفضة
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٢,٤٨	١,٢٦	٥	منخفضة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١٠) الخاص ببعد الأجور والمكافآت الخضراء يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة منخفضة ليحتل المرتبة الخامسة بين أبعاد الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات المتوسطة والمنخفضة، وتراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٨٠ - ٢,٢٦)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- جاءت العبارات (٣، ٤) بدرجة متوسطة، أما العبارات (١، ٢، ٥، ٦، ٧، ٨) بدرجة منخفضة.

- احتلت العبارتان (٣، ٤) المركز الأول والثاني، بدرجة متوسطة، ونصهما "تنفذ الجامعة برامج توعية لتقليل استهلاك المياه والحفاظ على المصادر المائية"، "تشجع الجامعة على استخدام الأدوات والمعدات الصديقة للبيئة في مكان العمل"، بمتوسطين حسابيين (٢,٨٠، ٢,٧١)، وانحرافين معياريين (١,١٣، ١,٦٢) علي الترتيب، وهذا يُفسر اتجاه الجامعة إلي عقد برامج توعية وورش عمل حول أهمية ترشيد استهلاك المياه وتقنيات الحفاظ عليها وكيفية توفير المياه والحد من إسرافها في الحياة اليومية وفي المباني الجامعية، كما تشجع الجامعة استخدام تقنيات حديثة لتوفير المياه مثل تركيب أجهزة صديقة للبيئة في الحمامات والمطابخ وتحفيز الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس على ممارسة سلوكيات صديقة للبيئة وتغيير السلوكيات نحو استخدام المياه بشكل مستدام.
- أما العبارات (٧، ٦، ٢، ١، ٥، ٨) بدرجة منخفضة، حيث جاءت في المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة وقبل الأخيرة والأخيرة، بمتوسطات حسابية "توفر الجامعة علاوات مالية للعاملين الذين يتميزون بأسلوب حياة صديق للبيئة، مثل استخدام الحقائب القابلة لإعادة الاستخدام والتخلص من النفايات بشكل صحيح"، "تقدم الجامعة مكافآت للعاملين علي الاقتراحات التي تساعدها على تحسين البيئة وزيادة الربحية"، "تقدم الجامعة هدايا للعاملين لأدائهم البيئي الجيد"، "تنظم الجامعة رحلات تشمل النقل والإقامة للعاملين بدلاً من البطاقات مسبقة الدفع"، "تقدم الجامعة مكافآت للعاملين الذين يشاركون في برامج التوعية البيئية والأنشطة التطوعية"، "تقدم الجامعة مكافآت للعاملين الذين يساهمون في تحسين جودة الهواء في مكان العمل، مثل استخدام النباتات لتنقية الهواء"، بمتوسطات حسابية (٢,٤٩، ٢,٤٧، ٢,٤٠، ٢,٣٩، ٢,٣٩، ٢,٢٦)، وانحرافات معيارية (١,٢٧، ١,٢٢، ١,٢٥، ١,١٩، ١,٣٥، ١,٠٨) علي الترتيب، وهذا يرجع إلي عدم وجود سياسات وإجراءات واضحة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على اتباع أساليب حياة صديقة للبيئة وتقديم العلاوات المالية المناسبة، بالإضافة إلي أن الجامعة قد تواجه قيوداً مالية تمنعها من تقديم علاوات مالية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتميزون بأسلوب حياة صديق للبيئة، وكذلك نقص الوعي الكاف والتثقيف بأهمية تبني أساليب حياة صديقة للبيئة وتأثيرها على البيئة والمجتمع،

فضلاً عن مقاومة التغيير لدي أعضاء هيئة التدريس لتغيير أساليب حياتهم لتكون أكثر صداقة للبيئة، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة اسماعيل (٢٠١٩) من ضعف استخدام الجامعات المصرية الحكومية للأجور والمكافآت الخضراء، وعدم الربط بين مكافآت وحوافز أعضاء هيئة التدريس والمحافظة علي البيئة مما يُشكل عائق أمام الجامعات في تحقيق التنمية المستدامة والأداء البيئي المستدام.

البعد الخامس: الاندماج الأخضر

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الخامس: الاندماج الأخضر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تضع الجامعة رؤية تنموية واضحة لتوجيه سلوكيات العاملين في إدارة البيئة.	٢,٧٨	١,٢٢	٥	متوسطة
٢.	توفر الجامعة مناخاً للتعلم المتبادل بين العاملين للسلوك الأخضر والتوعية به.	٢,٧٥	٩,٠٠	٦	متوسطة
٣.	تعقد الجامعة برامج توعية لنشر الثقافة الخضراء بها.	٢,٥١	١,١٨	٩	منخفضة
٤.	تقترح الجامعة مجموعة ممارسات للعاملين للمشاركة في إدارة البيئة، مثل النشرات الإخبارية، ومخططات الاقتراحات، ومجموعات حل المشكلات، وفرق العمل الخضراء.	٢,٦٣	١,١٣	٧	متوسطة
٥.	تنظم الجامعة فعاليات ومبادرات بيئية للتوعية بأهمية الحفاظ على البيئة.	٣,٠٩	٩,٣٧	٣	متوسطة
٦.	توفر الجامعة فرص المشاركة وحل المشكلات المتعلقة بتحسين القضايا البيئية للعمليات الإنتاجية.	٢,٩٣	١,٣٩	٤	متوسطة
٧.	تطور الجامعة نظم إدارة النفايات وتحسين عمليات وإعادة التدوير في الجامعة.	٣,١٢	١,٥٢	٢	متوسطة
٨.	تعزز الجامعة استخدام الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية والرياح في المنشآت الجامعية.	٢,٥٧	١,١٢	٨	منخفضة
٩.	تتوسع الجامعة في إنشاء مساحات خضراء داخل الحرم الجامعي لتحسين جودة الهواء والبيئة المحيطة.	٣,٥٨	١,٥٧	١	عالية
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٢,٨٨	١,٢١	٣	متوسطة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١١) الخاص ببعد الاندماج الأخضر يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الثالثة بين أبعاد

الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات العالية والمتوسطة والمنخفضة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٥٨ - ٢,٥١)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- جاءت العبارة (٩) بدرجة عالية، والعبارات (١)، (٢)، (٤)، (٥)، (٦)، (٧)، (٨) بدرجة متوسطة، أما العبارتان (٣)، (٨) بدرجة منخفضة.

احتلت العبارة (٩) المركز الأول، بدرجة عالية، ونصت علي "تتوسع الجامعة في إنشاء مساحات خضراء داخل الحرم الجامعي لتحسين جودة الهواء والبيئة المحيطة"، بمتوسط حسابي (٣,٥٨) وانحراف معياري (١,٥٧)، ويرجع ذلك إلي أنه طبقاً للتغيرات المناخية واتجاه الدولة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتوجه نحو الاقتصاد الأخضر والجامعة الخضراء اتجهت الجامعة إلي إنشاء مساحات خضراء داخل الحرم الجامعي يمكن أن يخلق بيئة مريحة لأعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في رفع معنوياتهم وتحسين صحتهم النفسية، وتشجيع الأنشطة البيئية مثل زراعة المزروعات العضوية أو تنظيم فعاليات بيئية داخل الحرم الجامعي،

وهذا يتفق مع دراسة (Mahmoud, Ahmed and Al-Sammak (2022)

- وفي سياق متصل، احتلت العبارات (٧)، (٥)، (٦)، (١)، (٤)، (٨)، (٣) المرتبة الثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة، بدرجة متوسطة، ونصهما "تطور الجامعة نظم إدارة النفايات وتحسين عمليات وإعادة التدوير في الجامعة"، "تنظم الجامعة فعاليات ومبادرات بيئية للتوعية بأهمية الحفاظ علي البيئة"، "توفر الجامعة فرص المشاركة وحل المشكلات المتعلقة بتحسين القضايا البيئية للعمليات الإنتاجية"، "تضع الجامعة رؤية تنموية واضحة لتوجيه سلوكيات العاملين في إدارة البيئة"، "توفر الجامعة مناخاً للتعلم المتبادل بين العاملين لسلوك الأخضر والتوعية به"، "تقترح الجامعة مجموعة ممارسات للعاملين للمشاركة في إدارة البيئة، مثل النشرات الإخبارية، ومخططات الاقتراحات، ومجموعات حل المشكلات، وفرق العمل الخضراء"، بمتوسطات حسابية (٣,١٢)، (٣,٠٩)، (٢,٩٣)، (٢,٧٨)، (٢,٧٥)، (٢,٦٣)، (٢,٥٧)، وانحرافات معيارية (١,٥٢)، (١,٣٧)، (١,٣٩)، (١,٢٢)، (١,١٣)، (٩,٠٠)، وهذا يرجع إلي ضعف التشريعات والسياسات التي تلزم الجامعة باتخاذ إجراءات محددة لحماية البيئة وتوجيه سلوكيات أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود رؤية تنموية واضحة لتوجيه أفعال أعضاء هيئة التدريس في إدارة البيئة،

بالإضافة إلي وجود قيود مالية أو موارد محدودة تمنع الجامعة من تخصيص الاهتمام والجهود الكافية لتوجيه سلوكيات أعضاء هيئة التدريس نحو البيئة، فضلاً عن ضعف توافر قنوات اتصال رسمية أو غير رسمية لنشر الثقافة الخضراء، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Varma and Viswanathan (2021) والتي أكدت علي ضعف التنفيذ السليم لإدارة الموارد البشرية الخضراء وضعف الدعم اللازم لتبني هذه الممارسات.

- وانتهجاً لما سبق، جاءت العبارتان (٨، ٣) بدرجة منخفضة، في المرتبة قبل الأخيرة والأخيرة، ونصهما " تعزز الجامعة استخدام الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية والرياح في المنشآت الجامعية"، "تعقد الجامعة برامج توعية لنشر الثقافة الخضراء بها" بمتوسطين حسابيين (٢,٥٧، ٢,٥١)، وانحرافيين معياريين (١,١٢، ١,١٨) علي الترتيب، ويرجع ذلك إلي أن تحويل المنشآت الجامعية لاستخدام الطاقة المتجددة مكلفاً ويتطلب استثمارات كبيرة في البداية، مما قد يكون عائقاً مالياً للجامعة، قيود التشريعات واللوائح التي قد تجعل من الصعب تنفيذ استخدام الطاقة المتجددة في المنشآت الجامعية، بالإضافة إلي نقص البنية التحتية لاستخدام الطاقة المتجددة غير متاحة أو غير ملائمة في المنشآت الجامعية، مما يجعل من الصعب تنفيذ هذه التقنيات، عدم وجود دعم كافٍ من قبل السلطات الرسمية لتنفيذ مشاريع استخدام الطاقة المتجددة في المنشآت الجامعية، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه نتائج دراسة (Mukherjee(2020) من ضعف توافر مناخ للتعلم المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس خاص بالسلوك الأخضر والممارسات الخضراء والتوعية به.

المحور الثاني: الإبداع الأخضر، وتضمنت أبعادها المقترحة لها (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري).

البعد الأول: إبداع المنتجات الخضراء

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الأول: إبداع

المنتجات الخضراء

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تصمم الجامعة منتجات صديقة للبيئة عالية الجودة وأمنة.	٣,٠٥	١,٢٧	٣	متوسطة
٢.	تضع الجامعة حلول مستدامة لمواجهة التحديات البيئية.	٢,٥٦	١,٢٩	٧	منخفضة
٣.	تستخدم الجامعة تقنيات جديدة لإدارة الموارد والطاقة بكفاءة.	٢,٧٤	١,٢٣	٦	متوسطة
٤.	تحسن الجامعة كفاءة المنشآت الجامعية وتقلل الأثر البيئي بها.	٢,٧٧	١,٢٤	٥	متوسطة
٥.	تنشر الجامعة الوعي لدى المجتمع بأهمية المنتجات الخضراء ودورها في الحفاظ علي البيئة.	٢,٨٠	١,٢٢	٤	متوسطة
٦.	تقدم الجامعة الدعم المالي والفني للمشاريع الخضراء التي تهدف إلي حماية البيئة.	٣,١٥	١,٦٧٤	٢	متوسطة
٧.	توفر الجامعة الموارد اللازمة لتطوير المنتجات الخضراء والتقنيات المستدامة.	٣,١٦	١,٦٦٣	١	متوسطة
٨.	تنشئ الجامعة مراكز بحثية متخصصة في التصميم الخضري والتقنيات المستدامة.	١,٩٧	١,٩٨٩	٨	منخفضة جداً
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٢,٧٧	١,٠٦	٤	متوسطة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١٢) الخاص ببعد إبداع المنتجات الخضراء يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة متوسطة ليحتل المرتبة الرابعة بين أبعاد الاستبيان، وحيث تتراوح عبارات هذا البعد بين الدرجات المتوسطة والمنخفضة والمنخفضة جداً، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,١٦ - ١,٩٧)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- جاءت العبارات (١، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧) بدرجة متوسطة، والعبارة (٢) بدرجة منخفضة، والعبارة (٨) منخفضة جداً.
- احتلت العبارات (٧، ٦، ١، ٥، ٤، ٣) المركز الأول والثاني والثالث والرابع والخامس والسادس، بدرجة متوسطة، ونصهما "توفر الجامعة الموارد اللازمة لتطوير المنتجات

الخضراء والتقنيات المستدامة"، " تقدم الجامعة الدعم المالي والفني للمشاريع الخضراء التي تهدف إلى حماية البيئة"، "تصمم الجامعة منتجات صديقة للبيئة عالية الجودة وآمنة"، " تنشر الجامعة الوعي لدى المجتمع بأهمية المنتجات الخضراء ودورها في الحفاظ علي البيئة"، "تحسن الجامعة كفاءة المنشآت الجامعية وتقلل الأثر البيئي بها"، "تستخدم الجامعة تقنيات جديدة لإدارة الموارد والطاقة بكفاءة"، "بمتوسطات حسابية (٣,١٦، ٣,١٥، ٣,٠٥، ٢,٨٠، ٢,٧٧، ٢,٧٤) وانحرافات معيارية (٦٦٣، ٦٧٤، ١,٢٧، ١,٢٢، ١,٢٤، ١,٢٣) علي الترتيب، ويرجع ذلك إلى نقص في التمويل اللازم لتطوير منتجات صديقة للبيئة عالية الجودة وآمنة، مما يؤثر على قدرة الجامعة على استثمار في البحث والتطوير في هذا المجال، نقص في الخبرة والكفاءة في مجال التصميم والتطوير المستدام داخل الجامعة، مما يؤثر على القدرة على ابتكار منتجات صديقة للبيئة، فضلاً عن عدم وجود استراتيجية واضحة لتطوير منتجات صديقة للبيئة داخل الجامعة، مما يؤدي إلى عدم توجيه الجهود والموارد بشكل فعال نحو هذا الهدف، تحديات التكنولوجيا قد تكون عائقاً أيضاً، حيث قد تحتاج الجامعة إلى الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة لضمان جودة وسلامة المنتجات الصديقة للبيئة، وهذا يتفق مع نتائج دراسة Jiang et al. (2021) في ضعف تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي الإبداع الأخضر مع الآخرين في مكان العمل؛ وضعف الحصول على معلومات حول الأعمال الإبداعية الخضراء بسرعة؛ وبالإضافة إلى ضعف تحويل الأفكار الخضراء الجديدة والمفيدة إلى واقع في العمل.

- احتلت العبارة (٢) المركز قبل الأخير، والعبارة (٨) المركز الأخير، بدرجة توافر منخفضة ومنخفضة جداً، ونصهما "تضع الجامعة حلول مستدامة لمواجهة التحديات البيئية"، "تنشئ الجامعة مراكز بحثية متخصصة في التصميم الخضري والتقنيات المستدامة"، بمتوسطين حسابيين (٢,٥٦، ١,٩٧)، وانحرافين معياريين (١,٢٩، ٩٨٩)، علي الترتيب، ويرجع ذلك إلى عدم وجود استراتيجية واضحة للتسويق وجذب أعضاء هيئة التدريس للانضمام إلى مراكز البحث الخضري، مما يؤدي إلى نقص في الاهتمام والمشاركة في هذا المجال، وكذلك ضعف وجود شراكات أو تعاون مع الصناعة والقطاع الخاص لدعم إنشاء مراكز بحثية متخصصة في التصميم الخضري والتقنيات المستدامة، مما يعوق الجامعة عن

تحقيق الاستدامة في هذا المجال، وقلة الموارد المادية والبشرية لإدارة وتشغيل مراكز بحثية متخصصة في التصميم الخضري والتقنيات المستدامة، فضلاً عن قلة دعم الجهات المانحة أو الهيئات الدولية لتطوير وتشغيل مراكز بحثية متخصصة في التصميم الخضري والتقنيات المستدامة، مما يؤثر على قدرة الجامعة على تحقيق التقدم في هذا المجال، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة الموجي (٢٠٢٢) من عدم توافر المهارات اللازمة للتكيف مع التكنولوجيا الخضراء، وقلة الدعم من الإدارة العليا لتنفيذ إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتصميم الإبداعي الأخضر.

البعد الثاني: الإبداع في العمليات الخضراء

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثاني: الإبداع في العمليات الخضراء

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تقدم الجامعة الحلول الإبداعية والتقنيات المستدامة لتحسين الأداء البيئي للجامعة.	٢,٤٦	١,١٤	٥	منخفضة
٢.	توفر الجامعة الموارد المستدامة لحسن إدارة النفايات.	٢,٥٣	١,٤٣	٣	منخفضة
٣.	تطبق الجامعة أفكار مبتكرة لتصنيع منتجات يمكن إعادة تدويرها أكثر من مرة.	٢,٥٦	١,٢٢	٢	منخفضة
٤.	تتبنى الجامعة أساليب جديدة لتحسين كفاءة استخدام الطاقة والموارد.	٢,٤١	١,١٠	٦	منخفضة
٥.	تحسن الجامعة ادارة المياه وتوفير المياه المستدامة داخل الحرم الجامعي.	٢,٥٨	١,٢٦	١	منخفضة
٦.	تستخدم الجامعة تكنولوجيا نظيفة لتقليل آثار التلوث.	٢,٤٨	١,٢١	٤	منخفضة
٧.	تشجع الجامعة الإبداع الأخضر من خلال وضع استراتيجية محكمة لتشجيع العاملين بها.	٢,٤٠	١,١١	٧	منخفضة
٨.	تدير الجامعة النفايات الناتجة عن البناء والتشغيل والصيانة بشكل صحي.	٢,٣٧	١,٠٨	٨	منخفضة
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٢,٤٧	١,١٩	٦	منخفضة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١٣) الخاص ببعد الإبداع في العمليات الخضراء يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة منخفضة ليحتل المرتبة السادسة

بين أبعاد الاستبيان، وحيث جاءت عبارات هذا البعد بدرجة توافر منخفضة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٥٨ - ٢,٣٧)، أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- جاءت العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨) بدرجة توافر منخفضة.
- احتلت العبارات (٥، ٣، ٢، ٦) المركز الأول والثاني والثالث والرابع، ونصهما "تحسن الجامعة إدارة المياه وتوفير المياه المستدامة داخل الحرم الجامعي"، "تطبق الجامعة أفكار مبتكرة لتصنيع منتجات يمكن إعادة تدويرها أكثر من مرة"، "توفر الجامعة الموارد المستدامة لحسن إدارة النفايات"، "تستخدم الجامعة تكنولوجيا نظيفة لتقليل آثار التلوث"، بدرجة توافر منخفضة، بمتوسطات حسابية (٢,٥٨، ٢,٥٦، ٢,٥٣، ٢,٤٨) وانحرافات معيارية (١,٢٦، ١,٢٢، ١,٤٣، ١,٢١) علي الترتيب، ويرجع ذلك إلي قلة الاستثمار في تكنولوجيا البيئة والابتكارات الخضراء، وعدم وجود خطط استراتيجية واضحة لتطوير البنية التحتية البيئية، نقص التوعية بأهمية الاستدامة والحاجة إلى تغيير في السلوكيات والعادات، وعدم وجود تشريعات وسياسات بيئية صارمة تلزم الجامعة بتبني الممارسات الخضراء، بالإضافة إلي نقص التفاعل والمشاركة الفعالة من قبل أفراد المجتمع الجامعي في تنفيذ مبادرات الاستدامة، ومواجهة الجامعة صعوبات في جذب الكفاءات والخبرات العالمية في مجال التصميم الخضري والتقنيات المستدامة، مما يؤثر على قدرتها على التطور والابتكار في هذا المجال، وهذا يتفق مع نتائج دراسة حبيب؛ عبدالرحيم (٢٠٢١) من نقص في التدريب والتأهيل للكوادر البحثية في مجال التصميم الخضري والتقنيات المستدامة، مما يؤثر على جودة البحوث والابتكارات في هذا المجال، فضلاً عن ضعف الميزانية المخصصة لدعم العمليات الخضراء وتبني أسلوب حياة صديق للبيئة.
- وجاءت العبارات (١، ٤، ٧، ٨) في المرتبة الخامسة والسادسة والسابعة والثامنة، بدرجة توافر منخفضة، ونصهما "تقدم الجامعة الحلول الإبداعية والتقنيات المستدامة لتحسين الأداء البيئي للجامعة"، "تتبني الجامعة أساليب جديدة لتحسين كفاءة استخدام الطاقة والموارد"، "تشجع الجامعة الإبداع الأخضر من خلال وضع استراتيجية محكمة لتشجيع العاملين بها"، "تدير الجامعة النفايات الناتجة عن البناء والتشغيل والصيانة بشكل صحي"، بمتوسطات حسابية (٢,٤٦، ٢,٤١، ٢,٤٠، ٢,٣٧)، وانحرافات معيارية (١,١٤، ١,١٠، ١,١١، ١,٠٨) علي الترتيب، ويرجع ذلك إلي قلة الاستثمار في

تكنولوجيا البيئة والابتكارات الخضراء، عدم وجود خطط استراتيجية واضحة لتطوير البنية التحتية البيئية، نقص التوعية بأهمية الاستدامة والحاجة إلى تغيير في السلوكيات والعادات، عدم وجود تشريعات وسياسات بيئية صارمة تلزم الجامعة بتبني الممارسات الخضراء، نقص التفاعل والمشاركة الفعالة من قبل أفراد المجتمع الجامعي في تنفيذ مبادرات الاستدامة، مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لتغيير السلوكيات والعادات القديمة، نقص في الموارد البشرية والتقنية المتاحة لتطبيق وإدارة الممارسات البيئية بشكل فعال، قد تواجه الجامعة تحديات في تحقيق التوازن بين التطبيق الفعال للتكنولوجيا البيئية والحفاظ على جودة التعليم والبحث الأكاديمي، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة Sugiarto and Huruta (2023) أن إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتزام الموظف الأخضر، والرضا الوظيفي للموظفين لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة (وسيطّة) على الإبداع الأخضر.

البعد الثالث: الإبداع الإداري

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بالبعد الثالث: الإبداع الإداري

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة التحقق
١.	تستخدم الجامعة أساليب الإدارة الصديقة للبيئة والمستدامة في جميع جوانب العمل بها.	٢,٣٧	٠,٧١٦	٦	منخفضة
٢.	تدير الجامعة الموارد البشرية والمالية بطريقة مستدامة وصديقة للبيئة.	٢,٢٣	٠,٩١٣	٨	منخفضة
٣.	تقدم الجامعة مشاريع تعزز الابتكار والريادة الصناعية في المجتمع.	٢,٥٥	١,١٣	٣	منخفضة
٤.	تساهم الجامعة في حماية البيئة وتحسين جودة الحياة بالمجتمع المحلي.	٢,٤٢	١,١٢	٥	منخفضة
٥.	تشجع الجامعة استخدام التكنولوجيا الخضراء والموارد المتجددة في عملياتها.	٢,٤٨	١,١٧	٤	منخفضة
٦.	تعزز الجامعة ثقافة الإبداع والابتكار الأخضر والمبادرات الجديدة.	٢,٣٤	١,١٠	٧	منخفضة
٧.	تضع الجامعة خطة لإدارة المخاطر البيئية والتخطيط الاستراتيجي للحفاظ على الأداء البيئي المستدام.	٢,٥٧	١,٣١	١	منخفضة
٨.	تضع الجامعة استراتيجية للحد من استخدام المواد الضارة والملوثة في العمليات الإدارية والتعليمية.	٢,٥٦	١,٣١	٢	منخفضة
المتوسط الحسابي العام للبعد ككل					
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التحقق
		٢,٤٤	١,٠٩	٧	منخفضة

بمراجعة نتائج الجدول السابق جدول (١٤) الخاص ببعد الإبداع الإداري يتضح أن استجابات أفراد العينة على البعد ككل جاءت بدرجة عالية ليحتل المرتبة السابعة بين أبعاد الاستبيان، وحيث جاءت عبارات هذا البعد بدرجة توافر منخفضة، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٥٧-٢,٢٣) أما بالنسبة لعبارات البعد فجاءت كما يلي:

- احتلت العبارات (٧، ٨، ٣، ٥) المرتبة الأولى والثانية والثالثة والرابعة، بدرجة توافر منخفضة، ونصهما "تضع الجامعة خطة لإدارة المخاطر البيئية والتخطيط الاستراتيجي للحفاظ على الأداء البيئي المستدام"، "تضع الجامعة استراتيجية للحد من استخدام المواد الضارة والملوثة في العمليات الإدارية والتعليمية"، "تقدم الجامعة مشاريع تعزز الابتكار والريادة الصناعية في المجتمع"، "تشجع الجامعة استخدام التكنولوجيا

الخضراء والموارد المتجددة في عملياتها"، بمتوسطات حسابية (٢,٥٧، ٢,٥٦، ٢,٥٥، ٢,٤٨)، وانحرافات معيارية (١,٣١، ١,٣١، ١,١٣، ١,١٧) علي الترتيب، ويرجع ذلك إلي عدم وجود رؤية استراتيجية واضحة لإدارة المخاطر البيئية، وعدم توافر خطة استراتيجية معلنة للتعامل مع المواقف البيئية المستدامة وإدارتها بشكل فعال، وعدم وجود معايير واضحة للتعامل مع المخاطر البيئية وتوجيهها إلي الطريق الصحيح، وأيضًا نقص الوعي بأهمية المحافظة علي البيئة باستخدام الأساليب الصحيحة، بالإضافة إلي محدودية دور الجامعة في البيئة المحيطة بها، وأقصى استخدام لها هو التعامل مع الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجيا كحد أقصى للتخفيف من التعاملات الورقية كحد أدني، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة حنون، الموسوي (٢٠٢٣) أنه يمكن للجامعات تعزيز الإبداع الأخضر والبيئة المستدامة الخضراء من خلال: توفير الموارد الطبيعية وتحسين كفاءة استعمالها، تجنّب التلوّث في عمليات الإنتاج وإعادة تدوير النفايات، تقديم منتجات وخدمات صديقة للبيئة، خلق بيئة داعمة لأفكار الإبداعية، تحقيق تنمية خضراء طويلة الأجل تنعكس بشكل إيجابي على البيئة والمجتمع.

- وجاءت العبارات (٤، ١، ٦، ٢) في المرتبة الخامسة والسادسة والسابعة والأخيرة، بدرجة توافر منخفضة، ونصهما " تساهم الجامعة في حماية البيئة وتحسين جودة الحياة بالمجتمع المحلي"، "تستخدم الجامعة أساليب الإدارة الصديقة للبيئة والمستدامة في جميع جوانب العمل بها"، "تعزز الجامعة ثقافة الإبداع والابتكار الأخضر والمبادرات الجديدة"، "تدير الجامعة الموارد البشرية والمالية بطريقة مستدامة وصديقة للبيئة"، بمتوسطات حسابية (٢,٤٢، ٢,٣٧، ٢,٣٤، ٢,٢٣)، وانحرافات معيارية (١,١٢، ١,٧١٦، ١,١٠، ١,٩١٣)، علي الترتيب، وهذا يرجع إلي ضعف اتخاذ الجامعة للتدابير اللازمة لحماية البيئة، وقلة الدعم المادي والميزانية المخصصة لحماية البيئة، بالإضافة إلي مقاومة التغيير من قبل أعضاء هيئة التدريس للتفاعل مع البيئة، وضعف ثقافة الابتكار وقلة الموارد اللازمة لتطوير المنتجات الخضراء، مثل المواد الخضراء والتقنيات المستدامة، فضلاً عن ضعف استخدام تقنيات وأساليب جديدة لإدارة الموارد والطاقة في الجامعة وتحسين كفاءتها، وهذا يتفق مع نتائج دراسة Taha and Abbas(2023) من وجود ضعف في تحقيق الإبداع الأخضر، وكذلك ضعف الوعي

البيئي لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه الإبداع الأخضر والاستدامة البيئية، وضعف تطبيق القوانين البيئية المستدامة.

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في الإجابة عن السؤال الرابع للبحث الحالي والمتعلق بـ "واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر"، يمكن تلخيصه في الجدول الآتي:

جدول (١٥)
واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الأخضر

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تعزيز الإبداع الأخضر
٨	منخفضة	١,١٤	٢,٢٠	التوظيف الأخضر
٢	متوسطة	٩,٧٧	٣,١٢	التدريب والتطوير الأخضر
١	متوسطة	١,٠٦	٣,٢٧	إدارة الأداء الأخضر
٥	منخفضة	١,٢٦	٢,٤٨	الأجور والمكافآت الخضراء
٣	متوسطة	١,٢١	٢,٨٨	الاندماج الأخضر
٤	متوسطة	١,٠٦	٢,٧٧	إبداع المنتجات الخضراء
٦	منخفضة	١,١٩	٢,٤٧	إبداع العمليات الخضراء
٧	منخفضة	١,٠٩	٢,٤٤	الإبداع الإداري
	متوسطة	٨,٥٨	٢,٧١	واقع الممارسات ككل

يتضح من الجدول السابق، جدول (١٥) أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الوزني لها (٢,٧١)، وانحراف معياري (٨,٥٨)، وتراوح المتوسطات الوزنية ما بين (٣,٢٧ - ٢,٢٠)، وبدرجة تحقق تراوحت ما بين المتوسطة والمنخفضة، وجاءت درجة تحقق البعد الثالث (إدارة الأداء الأخضر) في المرتبة الأولى، بمتوسط وزني قدره (٣,٢٧)، تلاها بعد التدريب والتطوير الأخضر في المرتبة الثانية بمتوسط وزني قدره (٣,١٢)، ثم جاء بعد الاندماج الأخضر في المرتبة الثالثة بمتوسط وزني قدره (٢,٨٨)، تلاها بعد إبداع المنتجات الخضراء حيث جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط وزني قدره (٢,٧٧)، ثم جاء بعد الأجور والمكافآت الخضراء في المرتبة الخامسة بمتوسط وزني قدره (٢,٤٨)، تلاها بعد إبداع العمليات الخضراء حيث جاء في المرتبة السادسة بمتوسط وزني قدره (٢,٤٧)، ثم جاء بعد الإبداع الإداري في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط وزني قدره (٢,٤٤)، وكذلك جاء بعد التوظيف الأخضر في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط وزني قدره (٢,٢٠)، وربما يعود ذلك إلي ضعف ممارسة الجامعة للعمليات الخضراء، نتيجة عدم وجود استراتيجية محددة لتطبيق الممارسات الخضراء وتضمينها في جميع جوانب الحياة

الجامعية، ونقص في الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة وتبني الممارسات الخضراء، فضلاً عن صعوبة في تخصيص الموارد المالية اللازمة لتطبيق الممارسات البيئية، ولكنها تحتاج إلى مقومات تساعدها علي القيام بالممارسات الخضراء، ومزيد من الدعم المقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

نتائج السؤال الرابع ومناقشته:

نص السؤال الرابع علي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزي لاختلاف متغيرات: (طبيعة الكلية، النوع، الكلية، الرتبة الأكاديمية، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزي لاختلاف متغيرات البحث، تمّ استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين عينتين مستقلتين (Independent Sample T test)، وذلك للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق وفقاً للنوع، وطبيعة الكلية، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وكذلك تم استخدام تحليل التباين أحادي البعد - (One Way ANOVA) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين المتوسطات التي تُعزي لمتغيرات البحث: الكلية، والرتبة الأكاديمية، وذلك على التفصيل الذي توضحه الجداول التالية:

١- متغير طبيعة الكلية، عرض البحث الحالي متغير طبيعة الكلية، وجدول (١٦) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير طبيعة الكلية

(T-test)			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة الكلية	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
الدلالة الإحصائية	مستوي الدلالة	قيمة (ت)					
دال إحصائيًا	٠,٠٠٠	١٤,١٢٠	١٤٠١,٤٨٥	٦٤٣٢,٤٣	١٣٢	إنسانية نظرية	الدرجة الكلية للاستبانة
			١٩٩٧,٤٥١	٩١٠٠,٦٣	١٤٩	تطبيقية عملية	

* يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) *
** يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من بيانات جدول (١٦)، توجد فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير طبيعة الكلية، في الدرجة الكلية للاستبانة، وأن المتوسط الحسابي للكليات التطبيقية العملية بلغ قيمة (٩١٠٠,٦٣)، وانحراف معياري (١٩٩٧,٤٥١) وهو أعلى من المتوسط الحسابي للكليات الإنسانية النظرية حيث بلغ (٦٤٣٢,٤٣)، وانحراف معياري (١٤٠١,٤٨٥) وذلك بعد تطبيق اختبار (T-test) حيث بلغت قيمة (ت) (١٤,١٢٠) ومستوي دلالتها (٠,٠٠٠)، وذلك لصالح الكليات التطبيقية العملية، وتعزي هذه النتيجة بصفة عامة إلى أعضاء هيئة التدريس في الكليات العملية يمكن أن يكون لديهم رؤية أو توجه نحو تزويد الطلاب بالمهارات والمعرفة العملية التي يحتاجونها في سوق العمل، وبالتالي، فإن تضمين مفاهيم إدارة الموارد البشرية الخضراء يمكن أن يكون جزءًا من هذا التوجه، وكذلك الرغبة في تحفيز الطلاب على اتخاذ المسؤولية الاجتماعية والبيئية في مجال إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلي أن الكليات العملية بأقسامها تتضمن أقسامًا رئيسة في الموارد الخضراء وكيفية ممارستها والتعامل مع المساحات الخضراء بشكل أوسع ومعرفة طبيعتها، وهذا يتفق مع دراسة إسماعيل (٢٠١٩) من أن الكليات التطبيقية العملية أكثر قدرة علي تضمين المفاهيم الخضراء، وتطبيق الممارسات الخضراء في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء.

٢- متغير النوع، عرض البحث الحالي متغير النوع، وجدول (١٩) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير النوع

(T-test)		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
مستوي الدلالة	قيمة (ت)					
٠,٠٠٠	٤,١٦	٥٣,٦٧٢	٢٠١,٠٢٥	١١٩	ذكر	الدرجة الكلية للاستبانة
		٥٨,٩٠٥	١٧٢,٥١٨	١٦٢	انثي	

** يوجد دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠١) * يوجد دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٩)، أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ قيمة (٢٠١,٠٢٥) بانحراف معياري (٥٣,٦٧٢)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي للإناث البالغ (١٧٢,٥١٨) بانحراف معياري (٥٨,٩٠٥)، كما جاءت نتيجة اختبار (ت) (٤,١٦) بقيمة احتمالية (٠,٠٠٠) أصغر من مستوي الدلالة (٠,٠٥) وعليه، نقرر أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط الذكور والإناث لصالح الذكور الأعلى في المتوسطات، ويرجع ذلك إلي أن الذكور أكثر اهتمامًا بقضايا البيئة والاستدامة، واتجاه الذكور تجاه مجالات العمل ذات الصلة بالبيئة أكثر من الإناث وقدرتهم علي الممارسات الخضراء، وميل الذكور إلي العمل البيئي والاهتمام بالممارسات الخضراء، وهذا يتفق مع دراسة أبابكر (٢٠٢١) في أن الذكور أكثر تطبيق للممارسات الخضراء والاهتمام بقضايا البيئة.

٣- متغير الكلية، عرض البحث الحالي متغير الكلية، وجدول (٢٠) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير الكلية

One-Way ANOVA					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الع دد	الكلية	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة		
مستوي الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين							
.000	11.732	31527.826	7	بين	55.65842	182.5439	57	التربية	الدرجة الكلية للاستبانة		
			273	داخل	59.61948	188.2727	44	التربية النوعية			
		280	مجموع	مجموع	مجموع	60.31952	189.4848	33		الاداب	
						61.62642	185.2353	17		التجارة	
						33.89150	219.9216	51		الزراعة	
						46.47372	215.4783	23		الطب البيطري	
							47.30736	133.7941		34	العلوم
							49.42912	139.0000		22	التمريض
							58.38058	184.5907		28	المجموع

* يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٠١) ** يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٠٥)

يتضح من جدول (٢٠)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير الكلية، في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق اختبار One-Way ANOVA، وحصلت (٥١) لكلية الزراعة علي أعلى متوسط حسابي في الدرجة الكلية للاستبانة، إذ بلغ (٢١٩.٩٢١٦)، يليهم (٢٣) لكلية الطب البيطري بمتوسط حسابي (٢١٥.٤٧٨٣)، يليهم (٣٣) لكلية الأداب بمتوسط حسابي (١٨٩.٤٨٤٨)، ومن بعدهم جاء (٤٤) لكلية التربية النوعية بمتوسط حسابي (١٨٨.٢٧٢٧)، ثم جاء (١٧) لكلية التجارة بمتوسط حسابي (١٨٥.٢٣٥٣)، ثم جاء (٥٧) لكلية التربية بمتوسط حسابي (١٨٢.٥٤٣٩)، وكذلك جاء (٢٢) لكلية التمريض بمتوسط حسابي (١٣٩.٠٠٠٠)، وأخيراً

يتضح من جدول (٢١)، أن الفروق في الدرجة الكلية للاستبانة كان لحساب كلية (الزراعة، والطب البيطري) مقابل كلية (التربية، التربية النوعية، الآداب، التجارة، العلوم، والتمريض)، وتعزي هذه النتيجة بصفة عامة إلي أن أعضاء هيئة التدريس أكثر عرضة لتعلم المفاهيم المتعلقة بالاستدامة والمحافظة على البيئة، وكون كلية الزراعة تُشجع على إجراء بحوث ودراسات حول الموارد البشرية الخضراء وتطبيقاتها في قطاع الزراعة والبيئة، وهناك طلب متزايد لخريجي كلية الزراعة في مجالات مثل إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات والمؤسسات ذات الصلة بالزراعة والبيئة، وارتباط هذه الكليات الزراعة والطب البيطري بالمساحات الخضراء وتطبيق الممارسات بها.

شكل (١)

رسم المتوسطات لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر

بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير الكلية

يتضح من الشكل السابق أن:

- قيمة متوسط لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير الكلية، حيث كانت كلية الزراعة أكبر بشكل ملحوظ يليها كلية الطب البيطري عن قيم المتوسط لباقي الكليات.
 - كما لا يوجد فارق كبير لباقي الكليات النظرية منها والعملية.
- وهذا يشير إلي أن كلية الزراعة والطب البيطري أكثر ارتباطًا بتطبيق الممارسات الخضراء والاهتمام بقضايا البيئة وشنونها.

٤- متغير الرتبة الأكاديمية، عرض البحث الحالي متغير الرتبة الأكاديمية، و جدول (٢٢)

يوضح ذلك كما يلي:

جدول (٢٢)

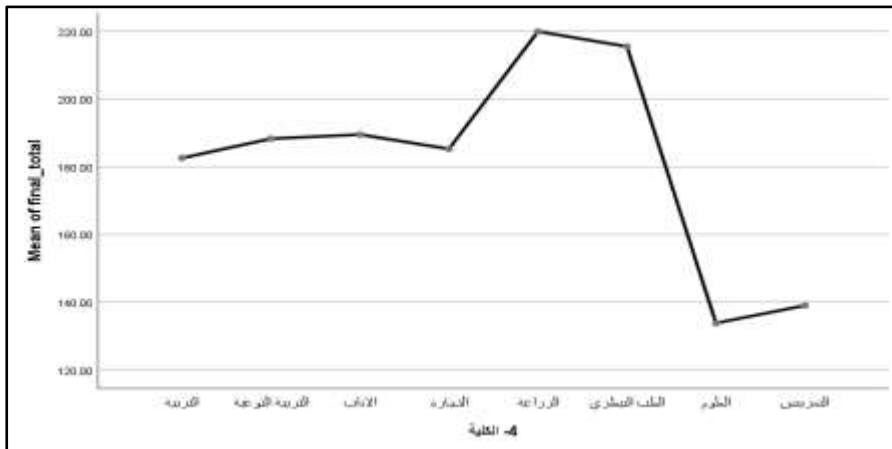
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

One-Way ANOVA					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
مستوي الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين					
.000	6.639	20939.495	4	بين	36.79921	214.4262	61	معيد	الدرجة الكلية للاستبانة
		3154.217	276	داخل	65.38425	171.0000	41	مدرس مساعد	
			280	مجموع	58.33417	170.8739	111	مدرس	
			60.57439		188.0857	35	أستاذ مساعد		
			61.04252		188.7576	33	أستاذ		
			58.38058		184.5907	281	المجموع		

* يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) **يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠٥)

يتضح من جدول (٢٢)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لواقع ممارسات

إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة



تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق اختبار One-Way ANOVA، وحصل (٦١) لرتبة معيد علي أعلى متوسط حسابي في الدرجة الكلية

للاستبانة، إذ بلغ (٢١٤.٤٢٦٢)، يليهم (٣٣) لرتبة أستاذ بمتوسط حسابي (١٨٨.٧٥٧٦)، يليهم (٣٥) لرتبة أستاذ مساعد بمتوسط حسابي (١٨٨.٠٨٥٧)، ومن بعدهم جاء (٤١) لرتبة مدرس بمتوسط حسابي (١٧١.٠٠٠٠)، وأخيرًا جاء (١١١) لرتبة مدرس بمتوسط حسابي (١٧٠.٨٧٣٩)، وأن الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١)، وذلك بعد تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، إذ بلغت (ف) المحسوبة للأداة ككل (٦,٦٣٩) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية والتي بلغت (١,٧٤) عند مستوي دلالة (٠,٠١)، وللتحقق من أن الدلالة الإحصائية تتفق مع الدلالة العلمية تم إيجاد قيمة حجم التأثير بواسطة اختبار (مربع إيتا) لقياس أثر متغير الرتبة الأكاديمية علي إجمالي الاستبانة والذي بلغ (٠,٠٨) حيث يشكل قيمة متوسطة للأثر، ولمعرفة عائديه الفروق تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية وجدول (٢٣) يوضح ذلك.

جدول (٢٣)

نتائج تحليل اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية

مجموع أبعاد ومحوري الاستبانة	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	معيد	مدرس مساعد	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
الدرجة الكلية للاستبانة	معيد	٣,٥١	-	43.42623*	43.55236*	-	-
	مدرس مساعد	٤,١٧	-	-	-	-	-
	مدرس	١,٥٣	-	-	-	-	-
	أستاذ مساعد	٥,٣٧	-	-	-	-	-
	أستاذ	٥,٧١	-	-	-	-	-

يتضح من جدول (٢٣)، أن الفروق في الدرجة الكلية للاستبانة كان لحساب رتبة (المعيد) مقابل رتبة (المدرس المساعد، المدرس، الأستاذ المساعد، والأستاذ)، وتعزي هذه النتيجة بصفة عامة إلى ارتباط المعيد بالبيئة الخضراء وتدريب المقررات العملية للطلاب علي أرض الواقع وتعريفهم بالنظام البيئي ومكوناته وبالإضافة إلي تطبيق المعيد لأبحاثهم العلمية المرتبطة بالبيئة وقضاياها وأكثر احتكاكًا بها والمشاركة في الأنشطة البيئية والمؤتمرات العلمية المتعلقة بقضايا الاستدامة والتحديات البيئية.

شكل (٢)

رسم المتوسطات لواقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر من وجهة نظر العينة بناءً على متغير الرتبة الأكاديمية

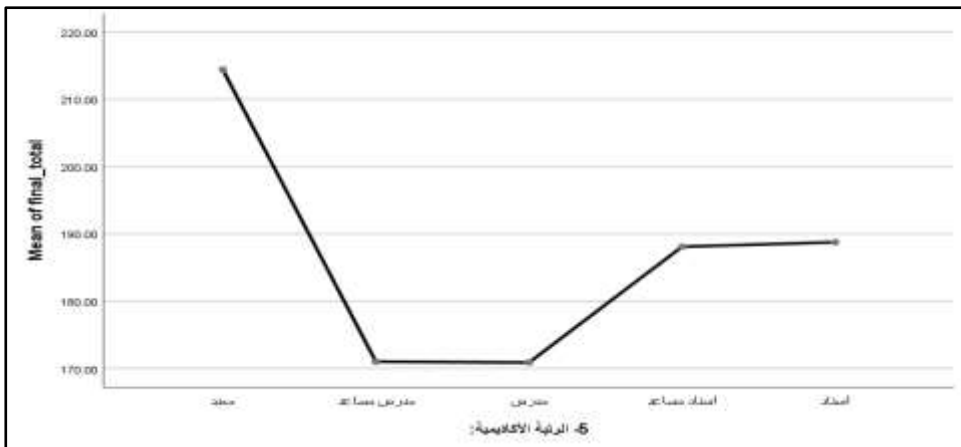
يتضح من الشكل السابق أن:

- قيمة متوسط لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية للمعيدين أكبر بشكل ملحوظ من قيم المتوسط لبقية الفئات من أعضاء هيئة التدريس.
- لا يوجد فرق كبير في قيم المتوسط لفئات المدرس المساعد والمدرس والأستاذ المساعد والأستاذ.

٥- متغير المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، عرض البحث الحالي متغير المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وجدول (٢٤) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر العينة تبعاً لمتغير المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة



(T-test)

الانحراف

المتوسط

العدد

مستوي الدلالة	قيمة (ت)	المعياري	الحسابي		المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مجموع محوري وأبعاد الاستبانة
0.000	3.978	59.41556	162.8077	78	نعم	الدرجة الكلية للاستبانة
		55.90231	192.9606	203	لا	

** يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) * يوجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٤)، أن المتوسط الحسابي (لا) بلغ قيمة (١٩٢.٩٦٠٦) بانحراف معياري (٥٥.٩٠٢٣١)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي (لنعم) البالغ (١٦٢.٨٠٧٧) بانحراف معياري (٥٩.٤١٥٥٦)، كما جاءت نتيجة اختبار (ت) (٣.٩٧٨) بقيمة احتمالية (٠,٠٠٠) أصغر من مستوي الدلالة (٠,٠٥) وعليه، نقرر أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط (نعم) و(لا) لصالح (لا) الأعلى في المتوسطات، ويرجع ذلك إلي اهتمام أعضاء هيئة التدريس بجانب التدريس والبحث العلمي علي حساب المشاركة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وكثرة الأعباء الملقة علي عاتق عضو هيئة التدريس في هذين الجانبين والمهام المكلف بها أن المشاركة في الأنشطة البيئية قد تكون معظمها خارج الجامعة ومنها القوافل التعليمية والطبية والمؤتمرات العلمية وورش العمل والندوات التثقيفية وغيرها فيصعب الاشتراك بها لعدم توافر الوقت الكافي للاشتراك بها.

وللإجابة علي السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر) والإبداع الأخضر (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري) من وجهة نظر العينة؟
وللإجابة علي هذا السؤال وهو دراسة العلاقة بين دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر من وجهة نظر العينة، استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقات الارتباطية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر، ويوضح جدول (٢٥) نتائج معاملات الارتباط ودلالاتها بين محاور الاستبانة.

جدول (٢٥)

قيم معاملات الارتباط ودلالاتها بين محوري الاستبانة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر من وجهة نظر العينة

الإبداع الأخضر	التوظيف الأخضر	التدريب والتطوير الأخضر	إدارة الأداء الأخضر	الأجور والمكافآت الخضراء	الاندماج الأخضر	
الإبداع الأخضر	1.000	.705*	.811*	.825**	.895**	.951**
التوظيف الأخضر	.705*	1.000	.705*	.486**	.758**	.607**
التدريب والتطوير الأخضر	.811*	.705*	1.000	.913**	.930**	.797**
إدارة الأداء الأخضر	.825*	.486*	.913*	1.000	.880**	.879**
الأجور والمكافآت الخضراء	.895*	.758*	.930*	.880**	1.000	.862**
الاندماج الأخضر	.951*	.607*	.797*	.879**	.862**	1.000
معامل الارتباط دال عند مستوي ٠,٠٥**			معامل الارتباط دال عند مستوي ٠,٠١			

يتضح من الجدول السابق جدول (٢٥) أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائيًا بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد الإبداع الأخضر، وبين إجمالي ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد الإبداع الأخضر، وجميعها دالة عند مستوي (0.01)، كما أن جميع أشارت معاملات الارتباط جاءت موجبة، مما يدل على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثيرًا إيجابيًا في تعزيز الإبداع الأخضر.

للإجابة عن السؤال السادس: كيف يمكن التنبؤ بمستوى الإبداع الأخضر من خلال

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كما يراها أعضاء هيئة التدريس؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بالتعرف على إمكانية التنبؤ بتعزيز الإبداع الأخضر لدى أفراد عينة البحث الحالي بمعلوماتية درجاتهم في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر).

وللإجابة على هذا تم استخدام الأسلوب الاحصائي المعروف بأسلوب تحليل الانحدار المتعدد **Multiple Regression Analysis** بطريقة التحليل المتتابع **Stepwise**، والتي يتم

فيها عرض كل معاملات انحدار أثر المتغير المستقل علي المتغير التابع, علي اعتبار المتغير التابع (الإبداع الأخضر)، والمتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) وأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر)، وتم عرض النتائج في جدول (٢٥)، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لما يأتي:

تحديد الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات المستقلة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعادها، (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر)، وذلك للوقوف على أهم هذه المتغيرات في تحديد التباين في قيمة المتغير التابع (الإبداع الأخضر). وتم استخدام GPOWER في القيام بمجموعة من الإجراءات مستخدماً نموذج تحليل الانحدار المتعدد، وهي على النحو التالي:

١- مصفوفة معاملات الارتباط Correlation Matrix

٢- حساب معامل الارتباط المتعدد Coefficient of Multiple Correlation (R)

وكذلك حساب معامل التقدير أو معامل التحديد (معامل التأثير) Coefficient of Determination الذي تعبر قيمته عن مدى تأثير المتغيرات المستقلة في تفسير المتغير التابع.

٣- تحليل تباين الانحدار ANOVA for Regression حيث يتم حساب قيمة "ف" نتيجة إدخال المتغيرات المستقلة للمعادلة التي تفيد في الكشف عن طبيعة تباين الانحدار ومعرفة ما إذا كان دال إحصائياً.

٤- مدى دلالة معاملات الانحدار Significance of Regression Coefficient فإذا كانت قيمة "ف" دالة إحصائياً فإن هذا يحدد أهمية وجود المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، أما إذا كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً فإن هذا يدل على أن تباين الخطأ العشوائي أكبر من تباين المتغيرات، مما يقلل من أهمية المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار.

جدول (٢٦)

دلالة معاملات الانحدار الجزئي في المعادلة التنبؤية بتعزيز الإبداع الأخضر من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ن= (٢٨١)

النموذج	ر	٢ ر	قيمة (ف)	المعاملا ت	قيمة (ت)
---------	---	-----	-------------	---------------	-------------

					المعيار ية	مستوي الدلالة(ت) (
					بيتا	
1	الثابت (الإبداع الأخضر)	.970a	.940	865.270		4.306 .000
	التوظيف الأخضر				.031	.843 .400
	التدريب والتطوير الأخضر				.078	1.165 .245
	إدارة الأداء الأخضر				.294	-3.916 .000
	الأجور والمكافآت الخضراء				.330	6.196 .000
	الاندماج الأخضر				.844	19.713 .000

يوضح الجدول السابق، جدول (٢٦) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (ت)، مع القيمة الاحتمالية للاختبارات (الدلالة الاحصائية)، ومن أجل معرفة العلاقة بين الإبداع الأخضر والمتغيرات المفسرة (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر)، وتم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد والذي اعتبرت فيه متغيرات (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر) كمتغيرات تنبؤية ومتغير الإبداع الأخضر كمتغير تابع، وأظهرت نتائج نموذج الانحدار معنوي، وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (٨٦٥.٢٧٠) حيث مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر (٩٤٪) من التباين الحاصل في الإبداع الأخضر وذلك بالنظر إلى قيمة معامل التحديد (٢)، كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين الإبداع الأخضر والتوظيف الأخضر بقيمة (٠.031). أنه ليس ذو قيمة إحصائية، ويمكن استنتاج ذلك من خلال قيمة (ت) والدلالة المرتبطة بها، كما جاءت قيمة بيتا بين الإبداع الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر بقيمة (٠.078). أنه ليس ذو قيمة إحصائية، ويمكن استنتاج ذلك من خلال قيمة (ت) والدلالة المرتبطة بها، كما جاءت قيمة بيتا بين الإبداع الأخضر وإدارة الأداء الأخضر بقيمة (٠.294). أنه ذو دلالة إحصائية حيث مستوى الدلالة هي (٠,٠٠٠)، ويعني ذلك أنه كلما تحسنت إدارة الأداء الأخضر بمقدار وحدة تحسن مستوى الإبداع الأخضر بمقدار (٠.294)، كما جاءت قيمة بيتا بين الإبداع الأخضر والأجور والمكافآت الخضراء بقيمة (٠.330). أنه ذو دلالة إحصائية حيث مستوى الدلالة هي (٠,٠٠٠)، ويعني

ذلك أنه كلما تحسنت الأجور والمكافآت الخضراء بمقدار وحدة تحسن مستوي الإبداع الأخضر بمقدار (0.330)، كما جاءت قيمة بيتا بين الإبداع الأخضر والاندماج الأخضر بقيمة (0.844) أنه ذو دلالة إحصائية حيث مستوي الدلالة هي (0,000)، ويعني ذلك أنه كلما تحسن الاندماج الأخضر بمقدار وحدة تحسن مستوي الإبداع الأخضر بمقدار (0.844)، ويمكن كتابة معادلة الانحدار الخطي المتعدد كالتالي:

الإبداع الأخضر(المتوقع) = 11.287 + 0.031 * التوظيف الأخضر + 0.078 * التدريب والتطوير الأخضر + 0.294 * إدارة الأداء الأخضر + 0.330 * الأجور والمكافآت الخضراء + 0.844 * الاندماج الأخضر + خطأ التنبؤ.

القسم الخامس: خلاصة النتائج

في ضوء الإطار النظري لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، وفي ضوء ما توصل إليه البحث الميداني من نتائج، والتي تمثلت في:

- جاءت الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة على الاستبيان ككل بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2,71)، كما جاءت أبعاد المحور الأول (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) بمستويات متوسطة، وكان أعلاها بعد إدارة الأداء الأخضر بمتوسط حسابي (3,27)، يليها بعد التدريب والتطوير الأخضر بمتوسط حسابي (3,12)، ثم بعد الاندماج الأخضر بمتوسط حسابي (2,88)، ثم بعد الأجور والمكافآت الخضراء بمتوسط حسابي (2,48)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة بعد التوظيف الأخضر بمتوسط حسابي (2,20).
- كما جاءت أبعاد المحور الثاني (الإبداع الأخضر) بمستويات منخفضة، وكان أعلاها بعد إبداع المنتجات الخضراء بمتوسط حسابي (2,77)، يليها بعد إبداع العمليات الخضراء بمتوسط حسابي (2,47)، ثم بعد الإبداع الإداري بمتوسط حسابي (2,44).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث تُعزي إلى: طبيعة الكلية، النوع، الكلية، الرتبة الأكاديمية، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر عند مستوى (0.01).

للإجابة عن السؤال السابع: ما الآليات المقترحة لتطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء ودورها في تعزيز الإبداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي في ضوء ما تسفر عنه نتائج البحث بشقيه النظري والميداني؟

للإجابة عن هذا السؤال أنه في ضوء النتائج التي توصل لها البحث، يمكن تقديم الآليات التالية:

ينبغي للجامعة القيام بالأمر التالية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر في ميدان العمل الجامعي من خلال:

آليات مقترحة لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء داخل الجامعة من خلال القيام بالأمر الآتية:

- تشجيع استخدام التكنولوجيا الخضراء في عمليات إدارة الموارد البشرية مثل استخدام الوثائق الإلكترونية بدلاً من الورق واستخدام تطبيقات الاجتماعات عبر الإنترنت بدلاً من السفر.
- تعزيز ثقافة الوعي البيئي بين العاملين وتشجيعهم على اتخاذ قرارات تدعم الاستدامة في مكان العمل.
- تطبيق سياسات تشجع على الاستدامة مثل تحفيز استخدام وسائل النقل العامة أو مشاركة السيارات بين العاملين.
- تشجيع العاملين على إعادة التدوير والتخلص الصحيح للنفايات في مكان العمل.
- تطبيق مبادئ التصميم الداخلي الخضراء في المكاتب والمرافق، مثل استخدام مصادر طاقة متجددة والحد من استهلاك الموارد.
- توفير برامج تدريبية للعاملين حول الممارسات البيئية وكيفية دمجها في أداء أعمالهم.
- رصد وتقييم أثر المبادرات الخضراء على أداء العاملين، وتحفيز التحسن المستمر.
- تشجيع استخدام الوثائق الإلكترونية والتقنيات الرقمية في عمليات إدارة الموارد البشرية بدلاً من الورق، مثل نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني والتوقيع الإلكتروني.
- تعزيز ثقافة الوعي البيئي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين، وتنظيم حملات توعية بشأن الممارسات البيئية المستدامة.

- تطبيق سياسات تشجع على استخدام وسائل النقل العامة أو وسائل النقل المشترك، وتوفير مرافق لركن الدرجات.
- تشجيع المشاركة في برامج إعادة التدوير والتخلص الصحيح للنفايات داخل الحرم الجامعي.
- تطبيق مبادئ التصميم الداخلي الخضراء في المباني الجامعية، مثل استخدام مصادر طاقة متجددة والحد من استهلاك الموارد.
- توفير برامج تدريبية وورش عمل حول الممارسات البيئية والاستدامة لأعضاء هيئة التدريس.
- إجراء بحوث ودراسات حول تأثير تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على بيئة العمل وأداء العاملين في الجامعة.
- تشجيع استخدام الأثاث والمعدات القابلة لإعادة التدوير والمواد الصديقة للبيئة في أقسام الجامعة ومكاتبها.
- تنظيم فعاليات وأنشطة بيئية مثل حملات تشجيع على زراعة الأشجار وتنظيف الحدائق والشواطئ.
- تطبيق سياسات تشجع على توفير الطاقة داخل الحرم الجامعي، مثل استخدام مصابيح LED وتحسين نظم التبريد والتدفئة.
- تطوير برامج تحفيزية لتشجيع الموظفين والطلاب على اقتراح الأفكار البيئية وتنفيذها.
- إدراج مفاهيم الاستدامة والبيئة في مناهج التعليم والبرامج التدريبية لتوعية الطلاب بأهمية المحافظة على البيئة.
- تنفيذ استراتيجيات لتقليل استهلاك المياه وزيادة إعادة استخدامها في الحرم الجامعي، مثل تركيب أنظمة جمع مياه الأمطار وتحلية المياه.
- إطلاق حملات تشجيعية للتحويل إلى استخدام الأدوات والمواد البديلة الصديقة للبيئة في الحرم الجامعي، مثل أكواب القهوة قابلة لإعادة الاستخدام وأكياس التسوق المعاد تدويرها.
- تقديم مكافآت وتكريم للأفراد والأقسام التي تتبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بنجاح وتحقق نتائج إيجابية في البيئة والأداء المؤسسي.
- تعزيز ثقافة التوعية بالبيئة والاستدامة من خلال إدراج موضوعات مثل حماية البيئة والتنمية المستدامة في المناهج الدراسية والبرامج التعليمية.

- تطوير سياسات لتحفيز العاملين على مشاركة أفكارهم ومقترحاتهم بشأن كيفية تحسين ممارسات الاستدامة داخل الجامعة.
 - تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل حول الممارسات البيئية وكيفية تطبيقها في مختلف أقسام الجامعة.
 - إطلاق مبادرات لتشجيع استخدام التكنولوجيا الخضراء في الحرم الجامعي، مثل تحسين أنظمة التبريد والتدفئة باستخدام تقنيات فعالة من حيث استهلاك الطاقة.
 - تحفيز المشاركة في برامج إعادة التدوير وإعادة الاستخدام داخل الحرم الجامعي، مثل جمع الورق والبلاستيك وإعادة تصنيعها.
 - إطلاق حملات توعية حول أهمية فصل النفايات وإعادة تدويرها بشكل صحيح داخل الحرم الجامعي.
 - تشجيع استخدام المواد الصديقة للبيئة في أنشطة البناء والتطوير داخل الحرم الجامعي، مثل استخدام مواد بناء مستدامة وصديقة للبيئة.
 - تطوير نظم لقياس وتقييم أثر الممارسات الخضراء على البيئة والأداء المؤسسي، وتحديد المؤشرات البيئية لقياس التقدم.
 - إطلاق برامج لتشجيع التحول إلى استخدام الطاقة المتجددة داخل الحرم الجامعي، مثل تركيب أنظمة طاقة شمسية ورياح.
- تطبيق هذه آليات مقترحة سيسهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بشكل خضراء في الجامعات، وسيسهم في المحافظة على البيئة وتعزيز التنمية المستدامة.
- ويمكن تقديم آليات مقترحة من خلال أبعادها الآتية:
- آليات مقترحة لتطبيق التوظيف الأخضر داخل الجامعة وهي كالاتي:
- بالطبع، هناك العديد من الآليات التي يمكن اعتمادها لتطبيق ممارسات التوظيف الأخضر في الجامعات، ومنها:
١. تبني سياسات توظيف مستدامة تشجع على اختيار المرشحين الذين يتبنون مبادئ الاستدامة والحفاظ على البيئة.
 ٢. تضمين معايير الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في إعلانات الوظائف وفي عمليات التوظيف والانتقاء.

٣. توفير فرص للموظفين والطلاب للمشاركة في برامج تدريبية حول الممارسات البيئية والاستدامة في سوق العمل.
٤. تشجيع استخدام التكنولوجيا الخضراء في عمليات التوظيف، مثل استخدام الإنترنت والبريد الإلكتروني بدلاً من الطباعة الورقية.
٥. تطوير إجراءات توظيف مبتكرة تشجع على استخدام وسائل النقل البديلة والمستدامة خلال عمليات التوظيف، مثل تنظيم رحلات جماعية أو استخدام وسائل النقل العامة.
٦. تشجيع استخدام المواد الصديقة للبيئة في عمليات التوظيف، مثل استخدام مواد ترويجية قابلة لإعادة التدوير.
٧. تطبيق مبادئ المساواة والتنوع في عمليات التوظيف، مع التركيز على تشجيع المرأة والأقليات على التقدم للوظائف في مجالات ذات صلة بالاستدامة والحفاظ على البيئة.
٨. إطلاق حملات توعية حول أهمية الممارسات الخضراء في عمليات التوظيف وتأثيرها على المجتمع والبيئة.
٨. تشجيع استخدام الأثاث والمعدات القابلة لإعادة التدوير والمواد الصديقة للبيئة في أقسام الجامعة ومكاتبها.
٩. تشجيع استخدام موارد متجددة في عمليات التوظيف، مثل استخدام الطاقة الشمسية لتشغيل أجهزة الكمبيوتر والإضاءة في مكاتب التوظيف.
١٠. تطبيق مبادئ التوظيف الذكي والمرن، مثل تقديم فرص للعمل عن بعد وتشجيع استخدام التكنولوجيا لإجراء المقابلات عبر الإنترنت بدلاً من السفر.
١١. تعزيز ثقافة التوظيف الخضراء بين أعضاء هيئة التدريس من خلال تنظيم حملات توعية وورش عمل حول أهمية الممارسات البيئية في عمليات التوظيف.
- ٢- آليات مقترحة لتطبيق التدريب والتطوير الأخضر داخل الجامعات:
١. تطوير برامج تدريبية مخصصة: يمكن للجامعات تطوير برامج تدريبية مخصصة تركز على المفاهيم البيئية والاستدامة، مثل التدريب على إدارة النفايات، وتقنيات استخدام الطاقة المتجددة، والتصميم البيئي، وتطوير المنتجات الخضراء.

٢. تضمين المحتوى البيئي في المناهج: يمكن للجامعات تضمين المحتوى البيئي في المناهج الدراسية للطلاب في مختلف التخصصات، مما يساهم في زرع الوعي بأهمية الاستدامة والتحفيز على تطبيق الممارسات البيئية.
 ٣. تنظيم ورش عمل وندوات: يمكن تنظيم ورش عمل وندوات حول المواضيع البيئية والاستدامة للطلاب والموظفين، مما يساهم في نقل المعرفة وتبادل الخبرات في هذا المجال.
 ٤. إطلاق حملات توعية: يمكن للجامعات إطلاق حملات توعية حول قضايا البيئة والاستدامة، سواء كان ذلك من خلال المواد الترويجية أو الفعاليات الثقافية.
 ٥. تشجيع الأبحاث البيئية: يمكن دعم الجامعات للأبحاث والدراسات البيئية من خلال توفير الموارد المالية والتقنية، وذلك لتشجيع الابتكار في مجال حلول الاستدامة.
 ٦. إنشاء مرافق خضراء: يمكن للجامعات تصميم وإنشاء مرافق خضراء تستخدم تكنولوجيا صديقة للبيئة، مثل نظام إضاءة LED، وأنظمة تدفئة وتبريد فعالة من حيث استهلاك الطاقة.
 ٧. تشجيع المشاركة في مسابقات ومبادرات بيئية مثل تصميم مشاريع بيئية مبتكرة أو إطلاق حملات توعية بالاستدامة.
 ٨. إدماج الممارسات البيئية في الحياة الجامعية من خلال تطبيق الممارسات البيئية داخل الحرم الجامعي، مثل فصل النفايات، واستخدام مواد قابلة لإعادة التدوير، وتوفير وسائل نقل صديقة للبيئة.
 ٩. توفير فرص التدريب العملي في المجال البيئي، سواء من خلال برامج تدريبية داخلية أو من خلال شراكات مع منظمات بيئية وشركات مستدامة.
 ١٠. تطوير برامج شهادات متخصصة في الاستدامة لتزويد الطلاب بالمهارات والمعرفة اللازمة لتطبيق المفاهيم البيئية في مختلف المجالات المهنية.
- ٣- آليات مقترحة لتطبيق إدارة الأداء الأخضر داخل الجامعات:
١. تطوير سياسات بيئية تهدف إلى تحسين الأداء البيئي للجامعة، مثل توفير موارد مالية وبشرية لتحقيق أهداف الاستدامة.
 ٢. تقييم الأثر البيئي: يمكن للجامعات إجراء تقييمات دورية للأثر البيئي لنشاطاتها وعملياتها، وذلك لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.

٣. تشجيع التوعية البيئية من خلال تنظيم حملات توعية بالبيئة والاستدامة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال ورش عمل وندوات وفعاليات تثقيفية.
٤. تحفيز استخدام التكنولوجيا الخضراء في عملياتها، مثل استخدام أنظمة إدارة الطاقة والموارد المتجددة.
٥. تطبيق مبادئ الإدارة البيئية في جميع جوانب عملها، مثل فحص الأنشطة والعمليات لتحديد التأثير البيئي وتطبيق التحسينات اللازمة.
٦. تشجيع الابتكار في مجال الاستدامة ودعم الأبحاث والابتكارات التكنولوجية في مجال الاستدامة والبيئة، وذلك من خلال توفير الموارد المالية والفنية.
٧. قياس وتقييم الأداء البيئي من خلال قياس أدائها البيئي بشكل دوري وتقديم التقارير والتقييمات لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات اللازمة.
٤. آليات مقترحة لتطبيق الأجور والمكافآت الخضراء داخل الجامعات:
١. تطوير سياسات الأجور والمكافآت الخضراء بحيث تشجع على السلوك البيئي المستدام وتحديد المعايير والمعايير التي يجب تحقيقها للحصول على المكافآت.
٢. تقديم مكافآت مالية لأعضاء هيئة التدريس الذين يساهمون في تحسين الأداء البيئي للجامعة، مثل توفير مكافآت للأفكار البيئية المبتكرة والمشاريع الاستدامة.
٣. تقديم مكافآت غير مالية بالإضافة إلى المكافآت المالية، مثل إجازات إضافية، ترقية، شهادات تقدير، أو حتى فرص للمشاركة في فعاليات بيئية.
٤. تقديم برامج تحفيزية تشجع على المشاركة في مبادرات بيئية مثل الحد من استهلاك الموارد والتخلص من النفايات.
٥. قياس وتقييم الأداء في مجال الأداء البيئي واستخدام هذه التقييمات كأساس لتحديد المكافآت.
٦. تشجيع التعاون والمشاركة في مبادرات بيئية من خلال تقديم مكافآت للفرق والأفراد الذين يساهمون في تحسين الأداء البيئي.
٧. تقديم برامج تدريب وتطوير مخصصة لتعزيز الوعي البيئي وتحسين الممارسات الاستدامة، يمكن أن تكون المشاركة في هذه البرامج مشروطة بالحصول على مكافأة خضراء.

٨. إدماج معايير الأداء البيئي في عملية التقييم الوظيفي كجزء من عملية تقييم الأداء السنوية لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم المكافآت والترقيات بناءً على أداءهم في هذا المجال.
٩. تقديم مكافآت للأفكار البيئية المبتكرة والأبحاث التي تسهم في تحسين الأداء البيئي وتعزيز الاستدامة.
١٠. تنظيم مسابقات وفعاليات بيئية داخل الجامعة وتقديم جوائز ومكافآت لأعضاء هيئة التدريس الذين يشاركون بنشاط في هذه الفعاليات.
٥. آليات مقترحة لتطبيق الاندماج الأخضر داخل الجامعات:
 ١. تطوير وتنفيذ سياسات واضحة تتعلق بالاستدامة والاندماج الأخضر داخل الجامعة، مثل سياسات للحد من استهلاك الموارد الطبيعية، وزيادة استخدام الطاقة المتجددة، والحد من النفايات.
 ٢. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على اتباع الممارسات البيئية داخل الحرم الجامعي، مثل إعادة التدوير، وتقليل استهلاك المياه، واستخدام وسائل النقل الصديقة للبيئة.
 ٣. توفير بنية تحتية مستدامة داخل الحرم الجامعي، مثل أبنية مصممة لتوفير الطاقة، وأنظمة لإعادة التدوير، وتوفير وسائل نقل صديقة للبيئة.
 ٤. تقديم برامج تعليمية وأنشطة توعية حول المسائل البيئية وأهمية الاندماج الأخضر.
 ٥. إدماج المسؤولية البيئية كجزء من المناهج الدراسية في مختلف التخصصات لرفع الوعي بأهمية الاستدامة.
 ٦. تشجيع البحث والابتكار في مجال الاستدامة والتكنولوجيا البيئية داخل الجامعة.
 ٧. تنظيم فعاليات بيئية دورية داخل الحرم الجامعي لزيادة الوعي بالقضايا البيئية وتشجيع المشاركة في جهود الاستدامة.
 ٨. تشجيع الابتكار وريادة الأعمال البيئية من خلال دعم أعضاء هيئة التدريس في تطوير مشروعات وأفكار ريادية تركز على الحلول البيئية والاستدامة.
 ٩. إدماج المبادرات البيئية في الإدارة الجامعية ضمان أن تكون المبادرات البيئية جزءاً من استراتيجيات وأهداف الإدارة الجامعية، مما يساهم في تعزيز الاندماج الأخضر في جميع جوانب الحياة الجامعية.

١٠. تعزيز التعاون مع المجتمع المحلي لتحقيق المبادرات البيئية المشتركة، مثل حملات تنظيف المنطقة المحيطة بالجامعة أو تطوير مشاريع بيئية مشتركة.
٢. آليات مقترحة لتفعيل الإبداع الأخضر داخل الجامعات :
 ١. تشجيع البشرية المبدعة: توفير بيئة داعمة وملهمة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير الأفكار البيئية والاستدامة، وتقديم الدعم والموارد اللازمة لتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع عملية.
 ٢. تنظيم فعاليات وورش عمل حول الإبداع الأخضر تركز على التحديات البيئية وتطوير حلول مبتكرة لها، وذلك لتحفيز التفكير الإبداعي في مجال البيئة.
 ٣. إنشاء مسابقات للأفكار البيئية لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار ومشاريع بيئية مبتكرة، مع منح جوائز تشجيعية للأفكار الرائدة.
 ٤. تقديم برامج تدريبية وورش عمل لتنمية مهارات الإبداع والابتكار في مجال البيئة والاستدامة، وتحفيز المشاركين على تطبيق هذه المهارات في مشاريعهم.
 ٥. تقديم الدعم المالي والموارد للأبحاث البيئية والاستدامة، وتشجيع الطلاب والباحثين على التفكير بشكل إبداعي في حلول بيئية مبتكرة.
 ٦. إقامة شراكات مع الصناعة والقطاع الخاص لتبادل المعرفة والخبرات في مجال الابتكار البيئي، وتطوير مشاريع مشتركة.
 ٧. دعم المشاركة في مبادرات المجتمع المحلي التي تركز على الابتكار الأخضر، مثل حملات التوعية بالبيئة وتطوير مشاريع بيئية مستدامة.
 ٨. تقديم منح دراسية للأبحاث البيئية: تقديم منح دراسية خاصة لدعم الطلاب في إجراء أبحاث بيئية مبتكرة وتطوير حلول جديدة للتحديات البيئية.
 ٩. إنشاء برامج دراسية ودورات تعليمية تركز على الابتكار والإبداع في مجال البيئة والاستدامة، مما يساعد في تحفيز أعضاء هيئة التدريس على التفكير بشكل إبداعي في هذا المجال.
 ١٠. إنشاء مختبرات ومراكز بحثية متخصصة: توفير المساحات والموارد اللازمة لإنشاء مختبرات ومراكز بحثية تركز على تطوير تقنيات وحلول بيئية مبتكرة.

١١. تشجيع التعلم التجريبي والعملي من خلال توفير فرص للطلاب لتطبيق الأفكار البيئية والاستدامة في مشاريع عملية داخل الجامعة أو في شراكات مع المجتمع المحلي.
١٢. استخدام التكنولوجيا في تعزيز الإبداع الأخضر مثل الذكاء الاصطناعي والإنترنت من الأشياء في تطوير حلول بيئية مبتكرة.
١٣. إنشاء شبكات ومجتمعات داخلية لأعضاء هيئة التدريس يشاركون في تبادل الأفكار والخبرات في مجال الإبداع الأخضر.
١٤. توفير فرص لأعضاء هيئة التدريس للحصول على تمويل ودعم مالي لتطوير وتنفيذ مشاريع بيئية مبتكرة.
١٥. إدماج الإبداع الأخضر في استراتيجية الجامعة: تضمين الابتكار الأخضر كجزء من رؤية واستراتيجية الجامعة، مما يساهم في تعزيز التفاني والتفاعل في هذا المجال. ويمكن تقسيم أبعاد الإبداع الأخضر من خلال الآليات الآتية

١- آليات مقترحة إبداع المنتجات الخضراء داخل الجامعة:

١. تنظيم مسابقات داخلية لتطوير أفكار ومشاريع جديدة في مجال الإبداع الأخضر، مع منح جوائز مالية أو تقديم فرص للتسويق والتنفيذ.
٢. تقديم دورات تعليمية وورش عمل تركز على التصميم البيئي وتطوير المنتجات الخضراء، مما يساعد في تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تطبيق المفاهيم البيئية في عملية التصميم.
٣. توفير التمويل والدعم الفني للأبحاث والتجارب التطبيقية التي تستهدف تطوير منتجات صديقة للبيئة ومستدامة.
٤. إنشاء مراكز متخصصة داخل الجامعة لتطوير المنتجات الخضراء، والعمل على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى منتجات قابلة للتسويق.
٥. تشجيع التعاون مع الصناعة والشركات المحلية والدولية لتحفيز التبادل المعرفي والتعاون في تطوير المنتجات الخضراء.
٦. توفير بيئة جامعية تشجع على الإبداع والابتكار، من خلال توفير المساحات والموارد اللازمة لتحفيز تطوير المنتجات الخضراء.
٧. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على دمج المسؤولية الاجتماعية والبيئية في عملية تصميم المنتجات، مما يساهم في تطوير منتجات خضراء ذات قيمة اجتماعية.
٨. توفير فرص التسويق والترويج للمنتجات الخضراء المطورة داخل الجامعة، بحيث يمكن لأعضاء هيئة التدريس أن يكسبوا خبرة في عملية التسويق لهذه المنتجات.

٢- آليات مقترحة لتعزيز ابداع العمليات الخضراء داخل الجامعات:

١. تشجيع التعليم والتوعية بالاستدامة من خلال تقديم دورات تعليمية وندوات حول الاستدامة والابتكار الخضري، بحيث يمكن فهم أهمية الاستدامة وكيفية تطبيق المفاهيم البيئية في الحياة الجامعية.
٢. توفير الموارد والتمويل لإنشاء مختبرات ومرافق بحثية متخصصة في مجال الإبداع الخضري، مما يساعد في تحفيز البحث والابتكار في هذا المجال.
٣. تطبيق مبادئ التصميم الخضري في المشروعات الجامعية: مثل الأبحاث العلمية، مما يساهم في تطوير حلول خضراء مبتكرة.

٤. تقديم التمويل والدعم الفني لأعضاء هيئة التدريس الذين يعملون على مشاريع ابتكارية في الإبداع الخضري.
 ٦. توفير منصات للتبادل المعرفي في مجال الإبداع الخضري، من خلال ورش عمل وفعاليات ترويجية.
 ٧. تشجيع استخدام التقنيات الخضراء في عمليات إدارة الجامعة، مثل استخدام الطاقة المتجددة وإدارة فعالة للنفايات.
 ٨. تقديم برامج تحفيزية لتطوير حلول خضراء مبتكرة، مثل منح جوائز لأفضل مشروع خضراء أو دورات تدريبية في مجال الابتكار الخضري.
- ٣- آليات مقترحة لتعزيز الإبداع الإداري داخل الجامعات
١. تطوير سياسات وإجراءات تشجع على الممارسات البيئية داخل الجامعة، مثل توفير برامج تحفيزية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون سلوكيات خضراء.
 ٢. تقديم برامج تدريب وتوعية لأعضاء هيئة التدريس حول أهمية الإبداع الإداري الأخضر وكيفية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
 ٣. تكامل المبادئ البيئية في إدارة الموارد البشرية والحفاظ على البيئة في سياسات التوظيف والتقييم وتطوير المهارات والمكافآت.
 ٤. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في مشروعات وفعاليات تهدف إلى تعزيز الإبداع الإداري الأخضر، مثل إطلاق مبادرات بيئية داخل الجامعة.
 ٥. تضمين معايير الإبداع الإداري الأخضر في عمليات تقييم أداء الموظفين وتطوير مهاراتهم.
 ٦. تشجيع التواصل المستمر بين إدارة الموارد البشرية وأعضاء هيئة التدريس لتبادل الأفكار والمقترحات حول كيفية تحسين ممارسات الإبداع الإداري الأخضر.
 ٧. تبني نماذج مثالية لإدارة الموارد البشرية الخضراء من قبل جامعات أخرى وتطبيقها داخل الجامعة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ابن منظور (١٩٩٤). لسان العرب (٣ط)، دار صادر، بيروت.

أبو ناهية، صالح الدين محمد (١٩٩٤). القياس التربوي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
أحمد، تامر سعيد (٢٠٢٢). الوعي بدور الاقتصاد الأخضر في التنمية المستدامة في الجامعات المصرية دراسة ميدانية على جامعة الإسكندرية. مجلة كلية التربية - الإسكندرية، ٣٢ (٣)، ٤٨٩-٥٣٠.

أحمد، عماد علي (٢٠١٩). الاستثمار في التكنولوجيا الخضراء والطاقة المتجددة (دراسة مقارنة). ١، (١)، ٤٠-١.

إسماعيل، إيناس أحمد (٢٠٢١). دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الأخضر للتنمية المستدامة، دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٥١ (٤)، ٥٣٣-٥٧٤.

إسماعيل، عمار فتحي موسي (٢٠١٩/ أكتوبر). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة بالجامعات المصرية الحكومية (دراسة تطبيقية). كلية التجارة جامعة جنوب الوادي المؤتمر الدولي الثالث إدارة المنظمات الصناعية والخدمية: الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية في ضوء خطط التنمية المستدامة الغردقة، مصر من ١-٣ أكتوبر ٢٠١٩م، ١-٥١.

إسماعيل، عمار فتحي موسي؛ والبردان، محمد فوزي (٢٠١٨). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث التجارية (أفاق جديدة)، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٩ (١)، ٦١-١٢١.

أصرف، حامد جودت (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة بكلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، ج ١، ٧ (١٢)، ٥٩٣-٦٤٤.

الأمم المتحدة الإسكوا: التقرير العربي للتنمية المستدامة ٢٠٢٠.

برنامج الأمم المتحدة للبيئة (٢٠١٢/ فبراير). تقرير مجلس الإدارة/المنتدى البيئي الوزاري العالمي، الدورة الاستثنائية الثانية عشرة، الدورة السابعة والستون، الملحق رقم ٢٥.

البحيري، هشام محمد صبري(٢٠١٨). أثر تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء علي تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، ٩(٢)، ١٠٢-١٤٠.

توصيات المؤتمر الدولي الثالث للدراسات البيئية (٢٠١٦) // في الفترة من ١٤-١٦ أغسطس، جامعة جنوب الوادي

جابر، جابر عبد الحميد؛ كاظم، أحمد خيرى (١٩٩٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة: دار النهضة العربية.

جامعة جنوب الوادي جامعة خضراء طبقاً لتصنيف UI Green Metric، ٢٠٢٤، متاح علي الموقع <https://www.svu.edu.eg/ar>، تاريخ الدخول ٢/١/٢٠٢٤.

جامعة جنوب الوادي(٢٠٢٣). أنشطة جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٣. جمهورية مصر العربية، رئاسة الجمهورية: مبادرة إتحضر للأخضر، ٢٠٢٢ متاح على الموقع <https://www.presidency.eg/ar> بتاريخ ١٢/١٢/٢٠٢٣م.

حبيب، أسماء؛ عبدالرحيم، سناء (٢٠٢١). تأثير قدرات الاستشراف الاستراتيجي في الأبداع الاخضر دراسة استطلاعية للشركة العامة للمنتوجات الغذائية. مجلة اقتصاديات والعلوم الإدارية، ٢٧(١٢٥)، ٢٣٣-٢٤٢.

حنون، بتول جاسم محمد؛ الموسوي، عباس نوار كحيط (٢٠٢٣). أهمية الإبداع التكنولوجي الأخضر في تحسين الأداء المستدام للوحدات الاقتصادية. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، ١٥(٤٦)، ١٧٥-١٩٥.

جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٤، متاح علي الموقع <https://www.svu.edu.eg/ar> ١/٢ /٢٠٢٤ م الشحات، هبة إبراهيم.(٢٠٢٢). الجامعة وتمكين الانتقال للاقتصاد الأخضر في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتغير المناخ ٢٠٥٠م: تصور مقترح. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢(٢٣)، ٤٠-٧٤.

عبدالحى، أسماء الهادي (٢٠٢١). الجامعة الخضراء: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية "رؤية استشرافية". مجلة تطوير الأداء الجامعي، ١٦(٢)، ٥٤٩-٦٠٢.

عبدالفتاح، هدى معوض (٢٠٢١). جامعة الفيوم جامعة خضراء "جامعة خضراء" داعمة للبحث العلمي المستدام - تصور مقترح على ضوء خبرتي جامعة فاغنينغين والبحوث WUR بهولندا وجامعة شيربروك Udes بكندا. مجلة كلية التربية - جامعة سوهاج، ٩١، ٤٠١٥ - ٤١٣٧.

عبد المجيد، نورا جمعة؛ محمد، عبدالناصر راضي؛ محمود، محمد جابر (٢٠٢٤). دور المشروعات البيئية بجامعة جنوب الوادي في خدمة المجتمع. مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، ج ١، ٥٨، ٩٤-١٢٢.

عطوان، أسعد حسين؛ مطر، يوسف جميل (٢٠١٨). مناهج البحث العملي، لبنان: دار الكتب العملية. عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصر، القاهرة: عالم الكتب.

عمر، منى عرفة حامد (٢٠١٨). دور التعليم الجامعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ٣(٣٣)، ٢١٠ - ٢٥٣.

فان دالين، ديو بولد (١٩٩٤). مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط١٠)، ترجمة محمد نبيل نوفل، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الموجي، سارة عاطف (٢٠٢٢). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابتكار الأخضر لدي العاملين في شركات السياحة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ٢٢(١)، ٢٨٥-٣١٢.

ولي، أحلام إبراهيم (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الريادة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء أعضاء مجالس الكليات في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٧(٥٥)، ٣٦١-٣٣٧.

Abbas, A. A. & Al Hasnawi, H. H. (2021). The impact of environmental leadership on entrepreneurial success: The moderating role of green organizational behavior. Journal Pengurusan, 63, 1-15.

Abdallah, A. (2019). Impact of Green human resources practices on Achieving Strategic Objective in the presence of Organizational Power as a Moderating Variable (A case Study on Arab Open University / Jordan) Master theses, Al Albeit University, Jordan.

Abdelhadi, A. H. & Fouad, M. (2020). The role of environmental control in the sustainability of natural resources (water, air, soil and groundwater) to reduce pollution: A case study of water treatment associated with crude oil extraction. Journal of Petroleum Research & Studies, 6(27), A17-A40.

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: policies and practices. **Cogent Business & Management**, 2(1), 1-13.

Alhadid, Anas, Y. & Abu-Rumman As'ad, H. (2014). The Impact of Green Innovation on Organizational Performance, Environmental Management Behavior as a Moderate Variable: An Analytical Study on Nuqul Group in Jordan . **International Journal of Business and Management**, 9(7), 21-45.

Ali, Q.M., Nisar, Q.A. & Abidin, R.Z. (2022). Greening the workforce in higher educational institutions: The pursuance of environmental performance. **Environmental Science and Pollution Research**, 30(1), DOI: [10.1007/s11356-022-19888-3](https://doi.org/10.1007/s11356-022-19888-3)

Al-Romeedy, B. (2019). Green human resource management in the Egyptian Travel Agencies: Constraints of implementation and requirements for success, **Journal of human resources in hospitality and tourism**, 18(4), 529-548.

Al-Talibi, A. & Hussein, A. I. (2018). Elements of green innovation and their impact on enhancing environmental sustainability. **Journal of Cejihan University/Erbil**, 2B, 351-380.

Arulrajah, A. A., Anton, Opatha, H. H. & Nawaratne, N. N. (2016). Green Human Resource Management Practice. **Sri Lankan Journal of Human Resource Management**, 5(1), 4-28.

Dumont, J., Shen, J. & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. **Human Resource Management**, 56(4), 613-627.

Fadila, B., Abou-Hafs, H. & Ala Eddine, L. (2021). The Green University's Role in Developing Environmentally Friendly Infrastructure: Reference to the University Of Wageningen, Ranked Number One in the World. **Journal of Sciences Humaines & Sociales**, 7(1), 523- 544.

Gilal, F., Ashraf, Z., Gilal, R., Gilal, N. & Channa, N. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 26(6), 1579-1590.

Haddock-Millar, J., Sanyal, C. & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States

multinational corporation. **The International Journal of Human Resource Management**, 27(2), 192- 211.

Haslinda, M. & Muruga, C. (2016). Malaysian SMEs Development: Future and Challenges on Going Green. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 254 – 262.

ICSD 2024 : 12th International Conference on Sustainable Development, September 11, 2024, Rome, Italy, European Center of Sustainable Development - CIT University.

Jain, A. (2016). Green Human Resource Management Concept in Indian Industries. **International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices**, 3 (7), 171 – 181.

Janali, M., Kaffashpoor, A., Rahimpour, A. & Samanian, M. (2020). Designing a Paradigm model for green human resource management using Data-based method (Case study on municipality of Mashhad). **Journal of business and management**, 2(5), 223-233.

Jiang, H., Wang, K., Lu, Z., Liu, Y., Wang, Y. & Li, G. (2021). Measuring Green Creativity for Employees in Green Enterprises: Scale Development and Validation. **Sustainability**, 13(1), Article 275.

Kapil, K. (2015). Green HRM: Trends and prospects. **Ge-International Journal of management research**, 2(11), 43-55.

Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. **Journal of Cleaner Production**, 255, Article 120229.

Mahmoud, M. M., Ahmed, G. M. & Al-Sammak, B. I. (2022). The role of organizational culture in the possibility of adopting green technical innovation: an exploratory study of the opinions of managers in the Diyala State Company for Electrical Industries. **Journal of Administration and Economics / Al-Mustansiriyah University**, 132, 26–41.

Maitlo, Q., Wang, X., Jingdong, Y., Lashari, I. A., Faraz, N. A., & Hajaro, N. H. (2022). Exploring green creativity: The effects of green transformational leadership, green innovation climate, and green autonomy. **Frontiers in Psychology**, 13, Article 686373.

- Mehta, K. & Chugan, P. (2015). Green HRM in Pursuit of environmentally sustainable business. *Universal journal of industrial and business Management*, 3(3), 74-81.
- Milner, J., Davies, M., Haines, A., Huxley, R., Michie, S., Robertson, L., Siri, J. & Wilkinson, P. (2021). Emerging from COVID-19: Lessons for action on climate change and health in cities. *Journal of Urban Health*, 98(3), 433-437.
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: a framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, (25)5,762-788.
- Mukherjee, S. Bhattacharjee, S. Paul, N. & Banerjee, U. (2020). Assessing Green Human Resource Management Practices in Higher Educational Institute. *Test (Engeneering & Management)*, 82,221-240.
- Musa, M. H. & Mohamad, M. N. (2018). Importance of Green Innovation in Malaysian SMEs: Advantages and Future Research. *International Academic Journal of Innovative Research*, 5 (3), 22-31.
- Noor, J. Tunnufus, Z., Handrian, V. & Yumhi, Y. (2023). Green human resources management practices, leadership style and employee engagement: Green banking context. *Heliyon*, 9(12), 1-12.
- Pandey, S., Viswanathan, V. & Kamboj, P. (2016). Sustainable green HRM–importance and factors affecting successful implementation in organizations. *International Journal of Research in Management and Business*, 2(3), 11-29.
- Peerzadah, S. A., Mufti, S. & Nazir, N. A. (2018). Green Human Resource Management: A Review. *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications*, 7(3), 790-795.
- Podgorodnichenko, N., Akmal, A., Edgar, F. & Everett, A.M. (2022). Sustainable HRM: toward addressing diverse employee roles. *Employee Relations*, 44 (3), 576-608.
- Pooja Popli, H. (2014). A study of green HR practices, its awareness and implementation in industries in Nasik. *Global journal of commerce and Management prospective*, 3 (1), 114-118.
- Quoquab, F., Thurasamy, R. & Mohamed, J. (2017). Driving green consumerism through strategic sustainability marketing, IGI Global. *Journal of business and management*, 12(10), 23-56.

Rahman, I., Chen, H. and Reyonlds, D. (2020). Evidence of green signaling in green hotels. ***International Journal of Hospitality management***, 3(11), 102444.

Rajiani, I., Musa, H., & Hardjono, B. (2016). Ability, motivation and opportunity as determinants of green human resources management innovation. ***Reserch Journal Business Management***, 10(1), 51-57.

Regional Institute of Education (NCERT), Mysore, 2015.

Ru-Jen Lin, Rong-Huei Chen & Thao-Minh Ho (2013). Market Demand, Green Innovation, and Firm Performance: Evidence from Hybrid Vehicle Industry, Diversity, Technology, and Innovation for Operational Competitiveness: Proceedings of the 2013 International Conference on Technology Innovation and Industrial Management, ToKnowPress.

Saif, N., Goh, G., Ong, J., Khan, I. (2023). Green transformational and transactional leadership in fostering green creativity among university students. ***Global Journal of Environmental Science and Management***, 9(3), 577-588.

Salama, I. K. (2018). The Relationship between Organizational Culture and Administrative Creativity in Universities. ***European Scientific Journal, ESJ***, 14(4), 146.

Shaban, S. (2019). Reviewing the concept of green HRM (GHRM) and its application practices (green staffing) with suggested research agenda: A review from literature background and testing construction perspective. ***Journal of International business research***, 5(12), 86-94.

Song, Wenhao, Yu, Hongyan & Xu, Hui (2020), Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation, European ***Journal of Innovation Management***, Emerald Publishing Limited.

Sugiarto, A. & Huruta, A. (2023) Antecedents of green creativity: the mediating role of employee green commitment and employee job satisfaction. ***Cogent Business & Management***, 10(2), 1-28.

Taha, I. & Abbas, A. (2023). The Role of Environmental Monitoring in Promoting Green Creativity. ***Economics and Business***, 37(1), 15-36.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P. & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. ***Asia Pacific Journal of Human Resources***, 56(1), 31-55.

Tiyarattanachai, R., & Hollmann, N. M. (2016). Green Campus Initiative and Its Impacts on Quality Of Life of Stakeholders in Green and Non-Green Campus Universities. Springerplus, 5(1), 1–17.

Ulah, M. (2017). Integrating environmental sustainability in to human resources management: A Comprehensive review on green human resources management (Green HRM) practices. *Journal of business and management*, 7(15), 62-89.

Umair, A. A., Salahuddin & Al-Din. A. D. (2018). Green creativity is an existing strategy to meet the challenges of achieving environmental sustainability for business organizations. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 19(1), 87–102.

Varma, L. & Viswanathan, B. (2021). Green Human Resources Management Practices Implementation in Universities and Higher Educational Institutions- A study. *Sambodhi (UGCCare Journal)*, 44(1), 93-98.

Yang, Z., Ye, L. & Guo, M. (2019). Effect of workplace status on green creativity: an empirical study. *Applied Ecology and Environmental Research*, 17(4), 8763–8774.

Yousfi, R. & Youb, A. (2020). The impact of adopting methods of creativity on green marketing strategy. *Annals of the University of Guelma for Social Sciences and Humanities*, 13(1), 83–110.

Zuhairah, H. & Noor, A. (2015). The impact of green marketing strategy on the firm's performance in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 463 – 470.

Żywiołek, J., Rosak-Szyrocka, J., & Abbas, A. A. (2022). Measuring the impact of the green supply chain on sustainable performance. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 13(1), 19–48.

ملحق (١)

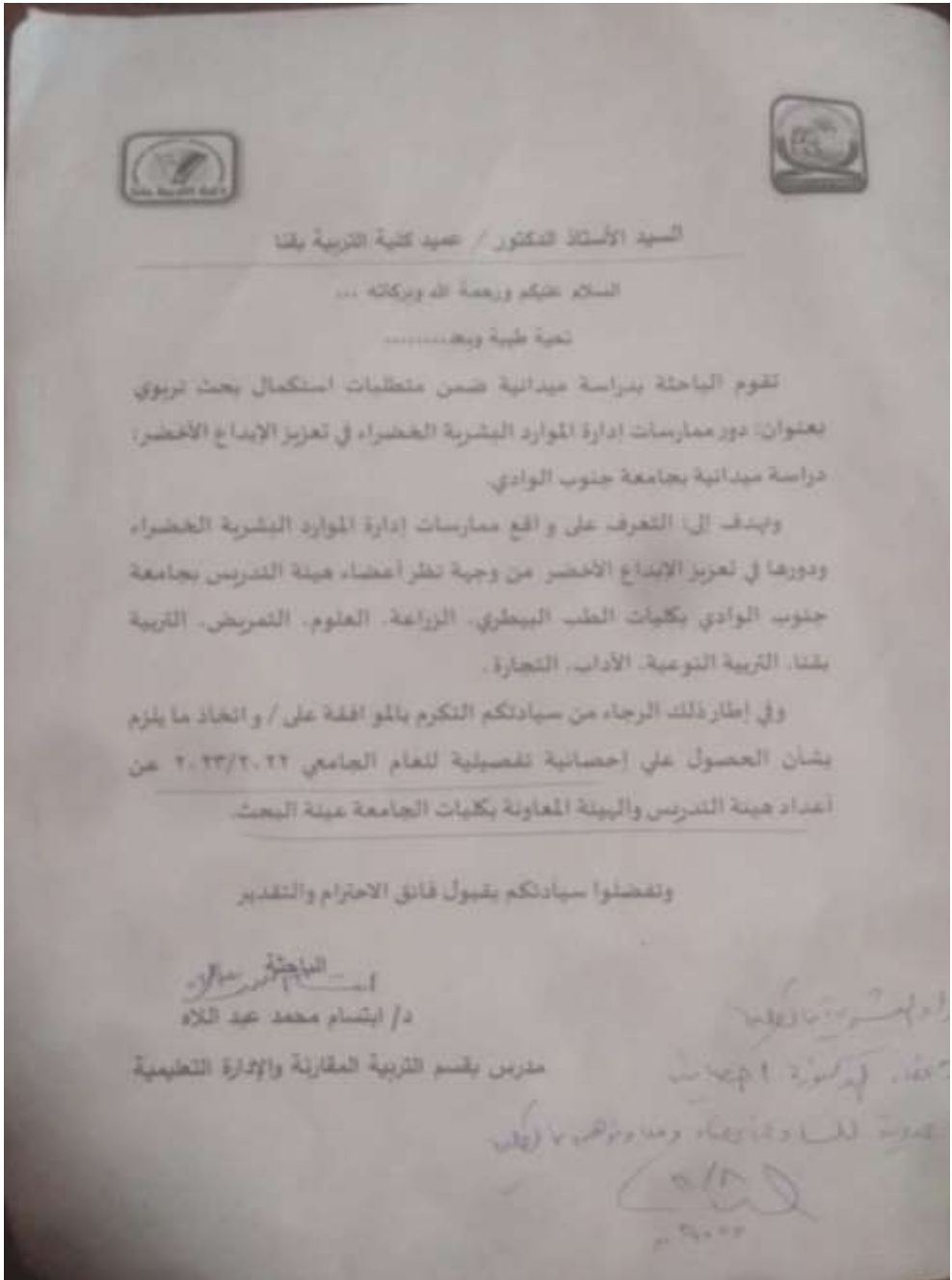
قائمة السادة المحكمين

م	الاسم	الوظيفة
١.	أ.د/ أسامة محمود قرني	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية- جامعة بني سويف
٢.	أ.د/ أشرف محمود أحمد	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية بالبحر الأحمر- جامعة جنوب الوادي
٣.	أ.د/ عبدالباسط محمد دياب	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية- جامعة سوهاج
٤.	أ.د/ عنتر عبدالعال	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية - جامعة سوهاج
٥.	أ.د/ محمد صبري الأنصاري	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي
٦.	أ.د/ نبيل سعد خليل	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية- جامعة سوهاج

ملحوظة: تم الترتيب وفقاً للترتيب الأبجدي

ملحق (٢)

الإحصائية والموافقات الإدارية





السيد الاستاذ/ امين عام الجامعة

تحية طيبة وبعد.....

في إطار التعاون الدائم والمستمر بين جامعة جنوب الوادي والباحثين متخذين القرار وغيرهم في توفير عامة البيانات والمعلومات للباحثين .
الامر يتطلب توجيهات سيادتكم في موافقتنا باحصائية عنديه لاجراء هيئة التدريس بكلية الجامعة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م من الادارة العامة لنظم المعلومات والتحول الرقمي

ولسيادتكم جزيل الشكر

مقدمة لسيادتكم

ابتهام محمد عبداللاه

مدرس بقسم التربية المقارنة والادارة التعليمية

مدرس بقسم التربية المقارنة والادارة التعليمية

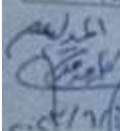
السيد/ صيغام الدارة العامة
لنظم المعلومات والتحول الرقمي
29/11
2023


ICIP

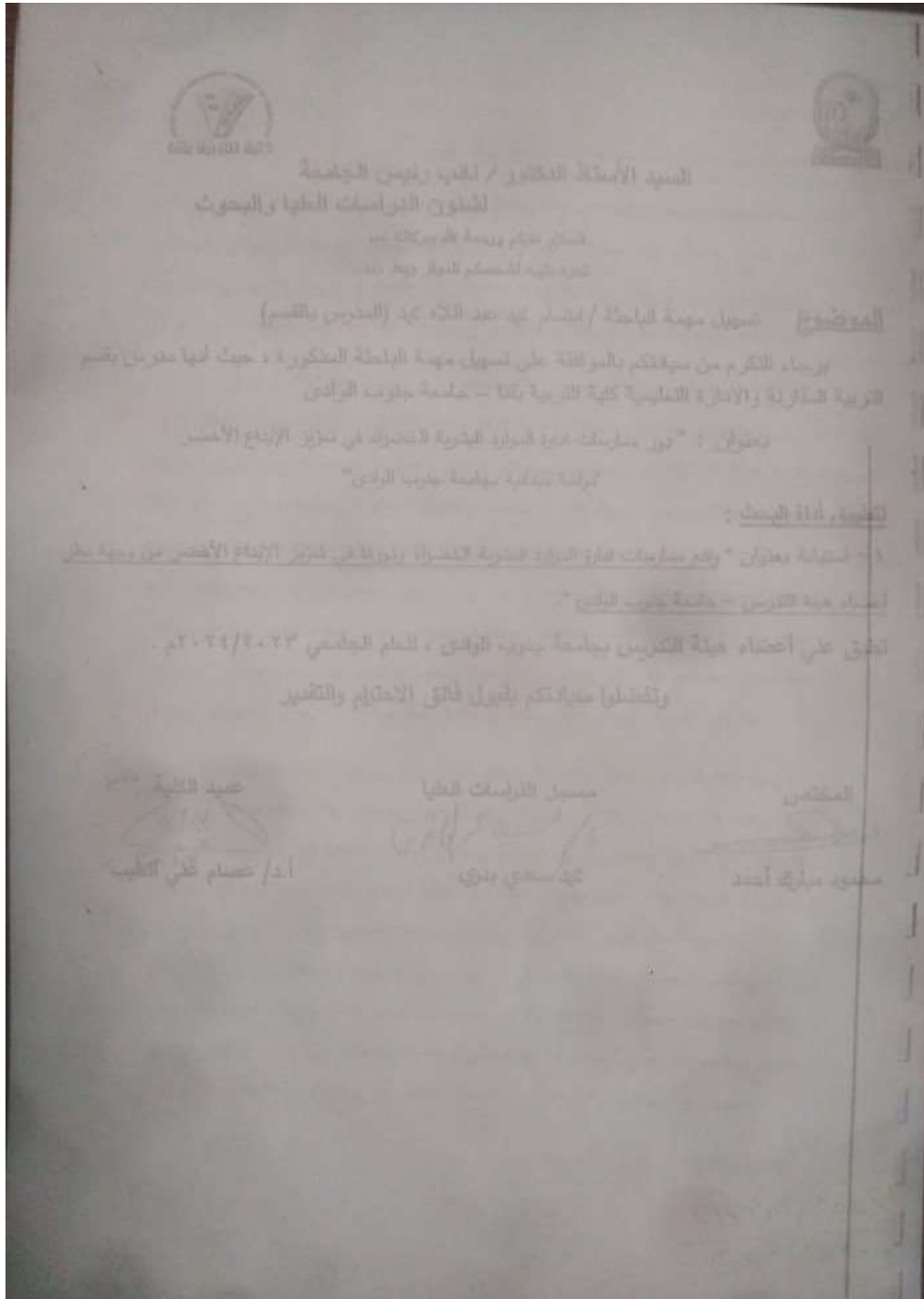
المجموعة العدد المقدم عليه الترخيص وصاله
المعتمدين حتى تاريخ 10/6/2023
المستوفين والغير قادمين على العمل جامعة جنوب الوادي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم	الاسم	الدرجة					الدرجة					الدرجة		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	الدرجة الأولى	100	52	92	11	3	32	3	50	9	4	10	1	22
2	الدرجة الثانية	33	0	28	1	7	3	4	1	7	0	0	0	0
3	الدرجة الثالثة	38	18	1	14	0	11	0	13	0	0	0	0	0
4	الدرجة الرابعة	204	228	138	36	3	131	50	29	59	11	22	3	23
5	الدرجة الخامسة	92	17	25	5	15	6	18	1	20	0	0	0	0
6	الدرجة السادسة	37	13	20	10	7	0	19	3	4	0	0	0	0
7	الدرجة السابعة	32	12	41	0	10	0	0	2	12	0	0	0	0
8	الدرجة الثامنة	30	40	39	18	0	0	2	12	0	1	0	0	0
9	الدرجة التاسعة	41	24	17	18	2	0	1	7	11	2	0	0	0
10	الدرجة العاشرة	40	20	11	20	2	0	1	7	11	2	0	0	0
11	الدرجة الحادية عشر	30	14	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
12	الدرجة الثانية عشر	37	14	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
13	الدرجة الثالثة عشر	171	95	36	18	21	18	3	20	19	21	3	0	20
14	الدرجة الرابعة عشر	137	133	84	20	13	27	0	52	92	11	10	1	14
15	الدرجة الخامسة عشر	100	71	24	20	0	12	0	23	7	6	0	0	0
16	الدرجة السادسة عشر	76	36	40	16	1	0	13	0	0	0	0	0	0
17	الدرجة السابعة عشر	209	136	131	43	14	31	31	43	63	23	12	0	22
18	الدرجة الثامنة عشر	100	30	46	17	12	0	0	0	0	0	0	0	0
19	الدرجة التاسعة عشر	38	17	23	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
20	الدرجة العشرون	37	36	9	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0
21	الدرجة الحادية والعشرون	11	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	الدرجة الثانية والعشرون	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	الإجمالي	1893	991	951	324	222	297	290	276	386	76	183	34	531

التوقيع: 
التاريخ: ٠٥/٥/٢٠٢٤





تفاصيل معاملة

التاريخ: محمود مبارك السيد حسن
الإدارة: ماستر ودكتوراه قسم المناهج

رقب المعاملة: 212251/23423
تاريخ النشر: 2023/11/20

العنوان: تطويق أدوات دراسة السيد / انسام محمد عبدالقادر المدرس بقسم التربية بالمقازير
الموضوع: تطويق أدوات دراسة السيد / انسام محمد عبدالقادر المدرس بقسم التربية بالمقازير والإدارة التعليمية
تطبق على أعضاء هيئة التدريس وأهل جامعة جنوب الوادي

المعاملات المرتبطة:

الرقم	التاريخ	الوصف	الجهة المستفيدة
1		تطبيق أدوات دراسة السيد / انسام محمد عبدالقادر	كلية التربية بفنك ماستر ودكتوراه قسم المناهج

معاملات مرتبطة بهذه المعاملة لا يوجد

سجل سير المعاملة

الرقم	التاريخ	الوصف	الجهة المستفيدة
1	07/12/2023	السيدة أ.د / رئيس قسم الإدارة التعليمية لا بلاغ السيدة الدكتوراه انسام بموافقة معالي النائب مع خالص	معيد كلية التربية بفنك
2	06/12/2023	الموافقة	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث
3	21/11/2023	معالي أ.د / نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث للتكرم بالموافقة	معيد كلية التربية بفنك
4	20/11/2023	تطويق أدوات دراسة السيد / انسام محمد عبدالقادر المدرس بقسم التربية بالمقازير والإدارة التعليمية	إدارة الدراسات العليا
5	20/11/2023	إرسال	ماستر ودكتوراه قسم المناهج