



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة
دراسة حالة: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف – ميلة-

المشرف	اعداد الطلبة	
قبايلي أمال	مصطفى بولقشور	1

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	عبد المالك بوزكوة
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	قبايلي أمال
ممتحنا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	بوفنش وسيلة

السنة الجامعية 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرفان

في البداية نحمد الله تعالى على أن وفقنا لإنجاز هذا البحث، له الحمد والشكر، ثم أود أن أشكر مشرفي، ومعلمتي الدكتورة

(أمال قبائلي)

التي كانت خبرتها لا تقدر بثمن في صياغة أهم مواضيع البحث ومنهجيته. فقد دفعتني ملاحظاتها الثاقبة إلى صقل تفكيري ورفع عملي إلى مستوى أعلى. ثم أود أن أعرب عن تقديري لزملائي من فترة تدريبي لتعاونهم الرائع معي ومساندتهم لي. بالشكر على دعمه لي وعلى كل الفرص التي أتاحتها لي لمواصلة بحثي. أود أيضاً أن أشكر المعلمين في كليتي فقد زودوني بملاحظاتهم بالخبرة الصحيحة.



اهراء

مرّت قاطرة البحث بكثير من العوائق، ومع ذلك حاولت أن أتخطّها
بثبات بفضل من الله ومنّه.
إلى أبويّ وأخوتي وأصدقائي، فلقد كانوا بمثابة العضد والسند في
سبيل استكمال البحث.

ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في
مُساندتي

ومدّي بالمعلومات القيّمة

أهدي لكم بحث تخرّجي

داعياً المولى - عزّ وجلّ - أن يُطيل في أعماركم، ويرزقكم
بالخيرات

مصطفى

المخلص

حاولنا في هذه الدراسة التحليلية التطبيقية التطرق إلى دور ممارسات الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (التوظيف والتدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، وأنظمة التعويض والتحفيز وحفظ الطاقة) في دعم التنمية المستدامة في الجامعة، حيث تم الخوض في مفهوم ممارسات الموارد البشرية الخضراء كأحد أهم الرهانات لسير مؤسسات التعليم العالي، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله-، وقد تم الإعتماد على الإستبيان لجمع المعلومات الأولية ثم توزيعه على عينة الدراسة المكونة من 105 أستاذ وأستاذة في المركز الجامعي - ميله- وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية (SPSS26) لتحليل البيانات وإختيار الفرضيات بالاعتماد على أساليب إحصائية متنوعة، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والجامعة المستدامة. وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود أثر دال عند مستوى الثقة (0.05) للممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي.
 - لا يوجد أثر دال عند مستوى الثقة (0.05) للتوظيف الأخضر في استدامة المركز الجامعي.
 - يوجد أثر دال عند مستوى الثقة (0.05) للتدريب والتطوير الأخضر في استدامة المركز الجامعي.
 - لا يوجد أثر دال عند مستوى الثقة (0.05) للتقييم الأداء الأخضر في استدامة المركز الجامعي.
 - لا يوجد أثر دال عند مستوى الثقة (0.05) لأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في استدامة المركز الجامعي.
 - يوجد أثر دال عند مستوى الثقة (0.05) لحفظ الطاقة في استدامة المركز الجامعي.
- الكلمات المفتاحية:** الموارد البشرية الخضراء، استدامة، التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، حفظ الطاقة، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله.

Abstract

this applied analytical study, we attempted to address the role of human resource practices in its five dimensions (employment, green training and development, green performance appraisal, compensation and motivation systems and energy conservation) in support of development Sustainable at the university, where the concept of green human resource practices was discussed as one of the most important bets Higher education institutions, this study aims to know the role of green human resource practices in supporting development sustainable at the University Center Abdul Hafeez Boualsouf – Mila-, and the questionnaire was relied upon to collect information Then it was distributed to the study sample consisting of 105 male and female professors at the University Center - Mila - and it was used The statistical package (SPSS26) for analyzing data and selecting hypotheses based on various statistical methods, The study indicated that there is a statistically significant relationship between green human resources practices and a sustainable university.

The study reached the following results:

- There is a statistically significant impact at the confidence level (0.05) for green human resource practices on the sustainability of the University Center.

- There is no statistically significant impact at the confidence level (0.05) for green employment on the sustainability of the University Center.
- There is a statistically significant impact at the confidence level (0.05) for green training and development on the sustainability of the University Center.
- There is no statistically significant impact at the confidence level (0.05) for green performance evaluation on the sustainability of the University Center.
- There is no statistically significant impact at the confidence level (0.05) for green compensation and motivation systems on the sustainability of the University Center.
- There is a statistically significant impact at the confidence level (0.05) for energy conservation on the sustainability of the University Center.

Keywords: Green human resources, sustainability, green employment, green training and development, green performance evaluation, green compensation and motivation systems, energy conservation, University Center Abd El Hafid Boussouf – Mila

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الشكر والتقدير
	إهداء
	الملخص
II	فهرس المحتويات
VI	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
x	قائمة الملاحق
أ-ز	مقدمة
22-2	الفصل الأول: الإطار النظري لممارسات الموارد البشرية الخضراء
2	تمهيد
9-3	المبحث الأول: مدخل إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء
5-3	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء
6-5	المطلب الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء
9-7	المطلب الثالث: متطلبات إدارة الموارد البشرية الخضراء
14-10	المبحث الثاني: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية الخضراء
11-10	المطلب الأول: طرق تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء
12-11	المطلب الثاني: السلوكيات والمعوقات الخضراء للموظف داخل المؤسسة
14-12	المطلب الثالث: تحديات إدارة الموارد البشرية الخضراء
21-15	المبحث الثالث: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
16-15	المطلب الأول: التوظيف الأخضر
17-16	المطلب الثاني: التدريب والتطوير الأخضر
19-17	المطلب الثالث: تقييم الأداء الأخضر وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر
21-19	المطلب الرابع: حفظ الطاقة
22	خلاصة
51-24	الفصل الثاني: التأصيل النظري للجامعات المستدامة
24	تمهيد
32-25	المبحث الأول: ماهية الإستدامة في مؤسسات التعليم العالي
29-25	المطلب الأول: مفهوم الجامعة المستدامة
30-29	المطلب الثاني: متطلبات الإستدامة ومبادئها

32-31	المطلب الثالث: معايير ضمان جودة التعليم العالي ذات الارتباط بالجامعة المستدامة
41-33	المبحث الثاني: أساسيات حول إستدامة الجامعة
36-33	المطلب الأول: أهم التجارب الرائدة في مجال إستدامة الجامعة
39-36	المطلب الثاني: أوجه الإستفادة من تجارب الجامعات المستدامة
41-39	المطلب الثالث: نموذج الجامعة المستدامة
47-42	المبحث الثالث: إستراتيجيات الجامعة المستدامة وتحدياتها
43-42	المطلب الأول: إستراتيجية إستدامة التعليم وإستدامة البحث العلمي
44-43	المطلب الثاني: إستراتيجية إستدامة الحرم الجامعي والإستدامة في مجال خدمة المجتمع
47-45	المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الإستدامة في الجامعة
50-47	المبحث الرابع: دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة
48-47	المطلب الأول: دور التدريب الأخضر في تحقيق إستدامة التعليم
49-48	المطلب الثاني: دور تقييم الأداء الأخضر في تحقيق إستدامة الحرم الجامعي
50-49	المطلب الثالث: دور حفظ الطاقة في تحقيق الإستدامة في مجال خدمة المجتمع
51	خلاصة
85-53	الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -
53	تمهيد
60-54	المبحث الأول: ماهية المركز الجامعي
55-54	المطلب الأول: تعريف المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -
60-55	المطلب الثاني: الهيكل الإداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -
71-60	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
64-61	المطلب الأول: المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وعينتها
68-65	المطلب الثاني: حساب صدق وثبات الاستبيان
71-68	المطلب الثالث: تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات
84-71	المبحث الثاني: تحليل البيانات واختيار الفرضيات ومناقشتها
74-72	المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الشخصية للعينة
79-74	المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة
84-79	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
85	خلاصة
89-87	خاتمة

94-91	قائمة المراجع
109-96	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	عروض التكوين في طوري الليسانس و الماستر لمعهد العلوم و التكنولوجيا	57
02	عروض التكوين في الطورين الليسانس و الماستر لمعهد اللغات و الاداب	58
03	عروض التكوين في الطورين الليسانس و الماستر لمعهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير	59
04	المقياس Likert المستخدم في الاستبيان	63
05	هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)	63
06	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي	64
07	مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبيانات.	64
08	صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	66
09	قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للاستبيان	67
10	نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) للبيانات	69
11	توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية	72
12	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الأول: ممارسات الموارد البشرية الخضراء	74
13	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني المتعلق بقياس مستويات استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة "	77
14	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	80
15	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	82

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	متطلبات خلق إدارة موارد البشرية الخضراء	9
02	ممارسات الموارد البشرية الخضراء التي يتم تناولها	21
03	نموذج الجامعة المستدامة	41
04	الهيكل الإداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف .ميلة.	60
05	عرض بياني يبين توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية	73
06	ترتيب أبعاد ممارسات الموارد البشرية الخضراء حسب تقدير أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة- قيد الدراسة	76
07	ترتيب عبارات استدامة المركز الجامعي بالمؤسسة محل الدراسة	78

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الرقم	الملحق	الصفحة
01	الاستبيان	101-96
02	قائمة محكمي إستبيان الدراسة	102
03	مخرجات برنامج spss الإصدار 28	109-102

مقدمة عامة

مقدمة:

تلعب الممارسات الخضراء في مجال الموارد البشرية دورًا حيويًا في تحقيق التنمية المستدامة في الجامعة كما تهدف إلى تحقيق التوازن بين إحتياجات المؤسسة والحفاظ على البيئة والمجتمع؛ من خلال التوجه نحو استخدام الطاقة النظيفة والمتجددة، وتحسين كفاءة استهلاك الموارد وتعزيز ثقافة إعادة التدوير وإعادة الاستخدام، وتساهم أيضًا في تشجيع وتعزيز سلوكيات الحفاظ على البيئة بين أعضاء المجتمع الجامعي. فمن خلال تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء، تقوم الجامعة بتعزيز الوعي بين الموظفين والأعضاء التعليمية والطلاب حول أهمية الحفاظ على البيئة وتأثيرات الأنشطة البشرية عليها.

باختصار؛ تلعب الممارسات الموارد البشرية الخضراء دورًا حاسمًا في تحقيق التنمية المستدامة في الجامعة وتساهم هذه الممارسات في تخفيض البصمة البيئية للجامعة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وتعزيز التوازن بين الإحتياجات البشرية والاقتصادية والبيئية، وتعزز الوعي بأهمية استدامة الموارد والحفاظ على التوازن البيئي، كما تساهم في بناء ثقافة استدامة قائمة على المعرفة والممارسة بين أعضاء المجتمع الجامعي، وتعزز الابتكار والتعاون لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل عام.

فمن خلال تبني الممارسات الموارد البشرية الخضراء، تصبح الجامعة نموذجًا يحتذى به في مجال الاستدامة، وتؤدي دورًا فعالًا في تحفيز الطلاب والأعضاء التعليمية والموظفين على اتخاذ خطوات فعالة نحو التغيير الإيجابي، وتضع أساسًا قويًا لنمط حياة ومستقبل مستدام يتسم بالعدالة الاجتماعية والحفاظ على البيئة والازدهار الاقتصادي.

أولاً: إشكالية الدراسة

قد تكون ممارسات الموارد البشرية الخضراء أحد أهم العناصر لنجاح إستدامة الجامعة، ومن هذا المنطلق سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالي:

- ما مدى مساهمة ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في (المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -) من وجهة نظر الأساتذة ؟
وللإجابة على الإشكالية قمنا بطرح التساؤلات التالية:
- 1- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتوظيف الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - من وجهة نظر الاساتذة؛
- 2- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتدريب والتطوير الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميله-؛
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتقييم الأداء الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميله - ؛
- 4- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -
- 5- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لحفظ الطاقة في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -.

ثانيا: فرضيات الدراسة

1- الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - .
ومن هذه الفرضية تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

1-1- **الفرضية الفرعية 01:** يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتوظيف

الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - ؛

1-2- **الفرضية الفرعية 02:** يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتدريب والتطوير

الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - ؛

1-3- **الفرضية الفرعية 03:** يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتقييم الأداء

الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - ؛

1-4- **الفرضية الفرعية 04:** يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لأنظمة التعويض

والتحفيز الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - ؛

1-5- **الفرضية الفرعية 05:** يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لحفظ الطاقة في

استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - .

ثالثا: أهمية الدراسة

يمكن تلخيص أهمية الدراسة فيمايلي:

- تسليط الضوء على مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموارد البشرية الخضراء في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - ؛
- التعرف على الممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية الخضراء؛
- تحديد مدى وجود علاقة تأثير بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة في الجامعة (المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -).

رابعا: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- معرفة مستوى تطبيق الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - ؛
- معرفة مستوى تجسيد إستراتيجيات التنمية المستدامة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميله-؛
- معرفة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء و استراتيجيات إستدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - .

خامسا: أسباب ودوافع إختيار الموضوع

هناك عدة أسباب جعلتنا نختار هذا الموضوع والمتمثلة في محاولة تحديد العلاقة الموجودة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة.

1- الدوافع الذاتية:

- للإلهام والرغبة في معرفة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة في الجامعة.

2- الدوافع الموضوعية:

- قلة الدراسات التي تناولت موضوع ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة؛

- لفت إنتباه الأساتذة لممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة.

سادسا: منهج الدراسة

للإجابة على إشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات من عدمها إختارنا إتباع المنهج الوصفي للإحاطة بالمفاهيم المتعلقة بالإطار العام لممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة، وفي هذا الجانب النظري قمنا بإجراء دراسة بإستخدام الإستبيان وتحليل النتائج استخدمنا برنامج spss الإحصائي.

سابعا: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة أساسا في الحدود البشرية والمكانية والزمانية:

- 1- **الحدود المكانية:** تتمثل في إجراء الدراسة الميدانية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -
- 2- **الحدود الزمانية:** وذلك خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية 2022-2023 في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -.

- 3- **الحدود البشرية:** تتمثل في عينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -.

ثامنا: الدراسات السابقة

- 1- (بومهن فاطمة موالهم زينب، مذكرة تخرج استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - 2022، جاءت بعنوان: " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوك المواطن التنظيمية"، دراسة ميدانية: للمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته -وحدة جيجل-)، هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع الموارد البشرية الخضراء باعتباره من المواضيع الحديثة ومرتبطة مع سلوك المواطن التنظيمية لتحقيق التعامل بين المتغيرين باعتباره يهتمون بالجانب البيئي وتقديم اقتراحات من شأنها أن تساهم في الوعي البيئي في المؤسسة، ولتحقيق هذا الهدف أجرت الباحثتان دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته -وحدة جيجل- ، وتكونت عينة الدراسة من 70 فرد موزعين بشكل عشوائي وقد بلغ عدد الإستبانات المسترجعة ما مجمله 60 استبان بنسبة مؤوية بلغت 86% من عدد الإستبانات الموزعة، وبعد فحص الإستبانات المسترجعة تبين أنه هناك 15 استبانات غير صالحة و غير مكتملة، وبهذا أصبح عدد الإستبانات الصالحة مامجمله 55 استبانة من عدد الإستبانات المسترجعة، حيث طورت الباحثتان إستبانة شملت أسئلة تغطي محورين رئيسيين أحدهما يتحدث عن ممارسات الموارد البشرية الخضراء، واستخدمت الباحثتان في تحليل نتائج الإستبيان و إختيار فرضياتها برنامج (spss الإحصائي) لقياس مدى أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في

سلوك المواطنة التنظيمية والتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل الإنحدار المتعدد والبسيط، وتوصلت الدراسة على أن مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته -وحدة جيجل- كان متوسط وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري، كما بينت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية يبرز مساهمة ممارسات الموارد البشرية الخضراء لسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته، ومن خلال نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية أن هناك دور لإدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب والتوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، حفظ الطاقة، المكافآت والتعويضات الخضراء) وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة، وقدمت هذه الدراسة ممارسات الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل وهذا ما يتفق مع دراستنا في شقها النظري، بحيث إستفدنا من هذه الدراسة في تحديد ممارسات الموارد البشرية الخضراء والتي وجب التطرق لها في الجانب النظري.

2- (منال علي حسن محمد، كلية التربية كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، المجلد الثامن والثلاثون- العدد الثالث- مارس 2022، جاءت بعنوان: "برنامج مقترح في ضوء أبعاد التنمية المستدامة والإقتصاد الأخضر وأثره في تنمية التفكير المستدام والتوازن المعرفي والإتجاهات المستدامة لدى طالب الشعب العلمية بكلية التربية"، إستهدف البحث الحالي التعرف على فاعلية برنامج مقترح في ضوء التنمية المستدامة والإقتصاد الأخضر في إكساب طلاب الشعب العلمية بكلية التربية بعض المفاهيم المرتبطة بالإقتصاد الأخضر والإتجاهات المستدامة، وفي ضوء ذلك تم إختيار عينة بحث وقد تكونت من (30) طالبا وطالبة من شعب (البيولوجيا-الفيزياء - الكيمياء) بالفرقة الثالثة بكلية التربية-جامعة سوهاج بالفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2021-2022، وطبقت عليهم أدوات البحث (اختبار المفاهيم المرتبطة بالإقتصاد الأخضر واختبار مهارات التفكير المستدام ومقياس التوازن المعرفي ومقياس الإتجاهات المستدامة)، ثم تم تدريس البرنامج المقترح للعينة، وبعد الانتهاء منه تم تطبيق أدوات البحث بعدئذا، ومن النتائج التي تم التوصل إليها تفوق طلاب مجموعة البحث في التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي بفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) من حيث اكتساب بعض المفاهيم المرتبطة بالإقتصاد الأخضر و التوازن المعرفي، وايضا تفوق طلاب مجموعة البحث في التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي بفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) من حيث تنمية التفكير المستدام والاتجاهات المستدامة، وتم تقديم بعض التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها؛ ومنها الاهتمام بتضمين مفاهيم الإقتصاد الأخضر و التنمية المستدامة في مناهج طلاب الشعب العلمية بكلية التربية وتقديم برامج علمية لهم في هذا المجال، وقد إستفدنا من هذه الدراسة في تحديد السلوك الأخضر والتي وجب التطرق لها في الجانب النظري.

3- (ملاك زكري حجازي، رسالة ماجستير في قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، قطاع غزة، 2015، جاءت بعنوان: " دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق مبادئ الجامعة المستدامة في الجامعة الإسلامية بغزة"، دراسة ميدانية: للجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين -)، هدفت

الدراسة على التعرف إلى دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق مبادئ الجامعة المستدامة في الجامعة الإسلامية بغزة، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لقياس درجة توفر أبعاد بطاقة الأداء المتوازن، ولدرجة تحقيق مبادئ الجامعة المستدامة بحسب متغيرات (الرتبة الوظيفية- الرتبة الأكاديمية) في الجامعة الإسلامية بغزة، حيث استخدمت إستبانة أعدت خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، و تكونت من 64 فقرة موزعة على محورين، وفي المحور الثاني تحدثت عن مبادئ الجامعة المستدامة، و قد تكون مجتمع الدراسة من 67 من العمداء و نوابهم و مدراء الوحدات الأكاديمية و الإدارية في الجامعة الإسلامية بغزة، أما عينة الدراسة فهي عينة مسحية لمجتمع الدراسة، تم استرداد 62 استبانته بنسبة استرداد 5.92% من المجتمع الأصلي للدراسة، و قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) لتحليل استجابات أفراد العينة، و كذلك النسب المئوية و التكرارات و الوزن النسبي، و اختبار ألفا كرونباخ، و معامل ارتباط بيرسون، و قد خلصت الدراسة إلى نتائج لتحقيق مبادئ الجامعة المستدامة في الجامعة الإسلامية بغزة حصل على وزن نسبي 29,73 % و هي درجة كبيرة، و جاءت استجابات أفراد العينة على مجالات أداة الدراسة حسب الترتيب التنازلي، و قد إستفدنا من هذه الدراسة في تحديد إستراتيجيات الجامعة المستدامة والتي وجب التطرق لها في الجانب النظري.

4- (طلال الججاوي و إيمان الخفاجي، قسم المحاسبة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء جمهورية العراق، المجلة العربية لإدارة، مجلد 40، عدد 1- مارس (آذار) 2020، جاءت بعنوان: " قياس مدى إلتزام الشركات العراقية بالإبلاغ عن الإستدامة وفقاً لمؤشرات P & S / ISX / ESG ومعايير: GRI " وفق بحث تطبيقي: في عينة من الشركات المساهمة العراقية المدرجة في سوق العراق لأوراق المالية)، و يهدف البحث إلى توظيف معايير GRI لتحليل محتوى التقارير المالية السنوية لعينة من الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية؛ لمعرفة مدى إلتزامها بالإبلاغ عن أنشطتها الإقتصادية والبيئية والإجتماعية، ومعايير الحوكمة لتحقيق مسؤوليتها تجاه المجتمع وفقاً لمنظور التنمية المستدامة، ومعرفة علاقة شفافية الإبلاغ وفقاً لمقياس S & P للشركات المساهمة العراقية المدرجة بسوق العراق للأوراق المالية بمستوى إبلاغها عن الإستدامة وفقاً لمعايير GRI ومؤشرات ESG / ISX. و بينت نتائج البحث أن مستوى إلتزام الشركات العراقية (عينة البحث) بالإبلاغ عن الاستدامة وفقاً لمعايير GRI ومؤشرات ESG / ISX كانت ضعيفة وبنسبة 29.10% لضعف إبلاغ الشركات عن أغلب المؤشرات ومن خلال مقياس S & P للشفافية تم قياس درجة الشفافية في الإبلاغ ، فكانت النتيجة 39.53 %، وهي أيضاً ضعيفة، مما نتج عنه ضعف مساهمة الشركات العراقية عينة البحث في تحقيق التنمية المستدامة خلال الفترة (2014-2015)، و قد إستفدنا من هذه الدراسة في تحديد إستراتيجيات الجامعة المستدامة والتي وجب التطرق لها في الجانب النظري.

5- (ليندا تو ، بهيشنا باجراتشاريا " Bhishna BajracharyaLinda Too "، المجلة الدولية للإستدامة في التعليم العالي، جاءت بعنوان " Sustainable campus: engaging the community in sustainability 2015 "، الهدف من هذه الورقة هو تحديد العوامل الرئيسية اللازمة لإشراك مجتمع

الحرم الجامعي في الاستدامة، في حين أن الوعي العام بقضايا الاستدامة قد تحسن في السنوات الأخيرة من خلال التغطية الإعلامية الجماهيرية، فإن هذه المعرفة لا تُترجم دائماً إلى ممارسة فعلية مستدامة، وقد أشارت الدراسات إلى أن هناك العديد من العوامل لإشراك المجتمع في الاستدامة، بينما تم إجراء البحوث حول تغيير السلوك من قبل مختلف التخصصات مثل التخطيط الحضري والتسويق وعلم النفس، فقد تم إجراء ذلك بمعزل عن غيرها ولذلك تتحقق أصالة هذه الورقة من خلال الجمع بين المعرفة من هذه التخصصات الراسخة لتطوير إطار أصلي وهذا الإطار لديه القدرة على مساعدة قادة الجامعات في تطوير استراتيجية المشاركة المجتمعية الخاصة بهم لتعبئة وتحفيز أفراد مجتمعهم لاتخاذ خطوات عملية نحو بناء حرم جامعي مستدام، ومع ذلك، فإن متانة هذا الإطار بحاجة إلى مزيد من التحقق من صحتها في الدراسات المستقبلية، وقد إستفدنا من هذه الدراسة في تبيين أهمية الجامعة المستدامة والتي وجب التطرق لها في الجانب النظري.

من خلال إستعراضنا للدراسات السابقة يتبين وجود إختلاف كبير في الدراسات المدروسة من قبل الباحثين وبين دراستنا الحالية ويظهر بشكل واضح دور ممارسة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة، وسنحاول وضع بعض نقاط الإختلاف ونقاط التشابه بين دراستنا والدراسات السابقة:

أ- نقاط الإختلاف:

- الدراسات السابقة للممارسة الموارد البشرية الخضراء لم يتم ربطها بالجامعة المستدامة؛
- يختلف البحث الحالي عن معظم الدراسات السابقة في الهدف، حيث يتمثل هدف البحث الحالي في التوصل إلى إجراءات مقترحة لجامعة مستدامة.

ب- نقاط التشابه:

- استخدام الإستبيان كأداة للحصول على المعلومات من المبحوثين محل الدراسة؛
- عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة بإستخدام برنامج الحزم الإحصائي spss.

ج- أوجه الإستفادة:

- تم تحديد مجالات جديدة للبحث والتركيز على الأسئلة البحثية المهمة التي لم يتم التركيز عليها بشكل كافٍ؛
- بعد استكشاف النتائج والاستنتاجات السابقة تم بناء قاعدة معرفية قوية والتعمق في فهم المجال الذي يتم دراسته.

تاسعا: صعوبة البحث

في دراستنا واجهنا عدة صعوبات منها مايلي:

- صعوبة الحصول على المصادر والمراجع لقلة دراسة هذا الموضوع؛
- عدم وجود دراسات سابقة تربط بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والجامعة المستدامة.

عاشرا: هيكل الدراسة

من أجل الإجابة على التساؤل الرئيسي والوصول إلى الأهداف المرجوة تم تقسيم هذه الدراسة إلى مايلي:

1- مقدمة

تعتبر مدخل لدراسة موضوع ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة لدى أستاذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -، والتي سعت لتوضيح الأساليب المتبعة في إعداد هذه الدراسة من طرح الإشكالية، التساؤلات الفرعية، فرضياتها الرئيسية والفرعية، أهمية الدراسة وأهدافها، نموذج الدراسة، دوافعها وصعوباتها والدراسات السابقة ذات صلة بأحد متغيراتها.

2- الفصل الأول

جاء بعنوان الإطار النظري لممارسات الموارد البشرية الخضراء من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث، وقد تم التطرق في المبحث الأول إلى مدخل لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وفي المبحث الثاني أساسيات حول إدارة الموارد البشرية الخضراء، وفي المبحث الثالث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

3- الفصل الثاني

جاء بعنوان الإطار النظري للجامعات المستدامة، وقد تم تقسيمه إلى أربع مباحث، تم التطرق في المبحث الأول إلى ماهية الإستدامة في مؤسسات التعليم العالي، وفي المبحث الثاني أساسيات حول إستدامة الجامعات، وفي المبحث الثالث إستراتيجيات الجامعة المستدامة، أما المبحث الرابع عن دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة.

4- الفصل الثالث (الدراسة الميدانية)

جاء بعنوان الدراسة الميدانية لدور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة، وقد تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، تم التطرق في المبحث الأول إلى ماهية المركز الجامعي، وفي المبحث الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة، وفي المبحث الثالث تحليل البيانات وإختيار الفرضيات ومناقشتها.

5- خاتمة

وهي حوصلة لمختلف نتائج الدراسة وأهم التوصيات والإقتراحات بهدف إستفادة جميع الأطراف المهمة بموضوع دراستنا.

الفصل الأول

الإطار النظري لممارسات
الموارد البشرية الخضراء

تمهيد:

في العالم اليوم يعتبر الحفاظ على البيئة وتعزيز الإستدامة من أهم التحديات التي تواجهها المؤسسات، وفي هذا السياق، تلعب ممارسات الموارد البشرية الخضراء دورًا حاسمًا في تحقيق الإستدامة البيئية والإجتماعية. كما تهدف إلى دمج المبادئ البيئية في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، بدءًا من التوظيف وحتى التدريب وتقييم الأداء. فهي تسعى لتحقيق توازن مثالي بين إحتياجات المؤسسة والحفاظ على البيئة.

وقصد الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، سيتم تقسيم دراسة هذا الفصل إلى ثلاث مباحث رئيسية كالتالي:

- **المبحث الأول:** مدخل إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء
- **المبحث الثاني:** أساسيات حول إدارة الموارد البشرية الخضراء
- **المبحث الثالث:** ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

المبحث الأول: مدخل إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء

تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري التي تربط بين نشاطات إدارة الموارد البشرية وإدارة البيئة، ومن المهم في هذا المبحث أن نتعرف على المفاهيم المختلفة التي تحيط بإدارة الموارد البشرية الخضراء وأهميتها وأهداف هذه الأخيرة ومتطلباتها.

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

أصبح مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء الأكثر إنتشارا في عالم الأعمال مما أدى إلى زيادة أهميته وتقدمه مع مرور الوقت، وسنحاول في هذا المطلب إعطاء نبذة عنها والتطرق إلى تعريفه.

أولاً: نبذة عن إدارة الموارد البشرية الخضراء

عقد المؤتمر الدولي الأول للبيئة البشرية في " ستوكهولم " في جوان 1972، إذ تم الإعلان فيه عن الدفاع وتحسين البيئة البشرية للجيل الحاضر والمستقبل. ونظرا لأهمية التنمية الاقتصادية ولتقليل الفجوة قام علماء الإدارة في جميع أنحاء العالم بتحليل مختلف الممارسات الإدارية التي تمكنهم من سهولة انجاز أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء لما لها من تأثير كبير على القدرة التنافسية للبيئة للمنظمات.

كما أثار مؤتمر " تغيير المناخ " الذي إنعقد في كندا في عام 1988 الوعي بالمسؤولية البيئية وعلى ضوء ذلك أطلق العلماء عند تكامل الإدارة البيئية مع إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة تسمية إدارة الموارد البشرية الخضراء، وبالتالي فإن عملية التكامل بين الموارد البشرية والإدارة البيئية نتج عنها إدارة الموارد البشرية الخضراء، وقد حدد العلماء السياسات المتميزة في مجال الأبعاد الوظيفية لإدارة الموارد البشرية مثل التوظيف وإدارة الأداء والتقييم والتدريب والتطوير والأجور والمكافأة واعتبروها أدوات حازمة لمواءمة الموظفين مع الإستراتيجية البيئية للشركة. كما ظهرت إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال ممارسات المنظمات أنشطتها المتعلقة بحماية البيئة والحفاظ على التوازن البيئي.

إن إدارة الموارد البشرية تعمل على ممارسة الطرائق التي تدعم المسؤولية الاجتماعية بغض النظر عن التضحية بالربح من خلال ممارسة الطرائق الصديقة للبيئة التي تعمل على تقليل التلوث البيئي وزيادة أرباح المنظمة عن طريق خفض الكلف والتالف.

يعتمد إنجاز إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل كامل على إلزام الموظف، ويعد إلزامه مهما لتحقيق الأهداف التنظيمية الخضراء في المنظمة، إذ تلعب إدارة الموارد البشرية الخضراء دورا مهما في إكتساب الموظفين للمهارة والخبرة من أجل المحافظة على الموارد الطبيعية والمساهمة في الحد من التلوث و السيطرة على النفايات.¹

¹ - إشراق جدو و مارية العياضي " دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة " مذكرة تخرج إستكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة برج بوعرييج، الجزائر، 2021، ص-ص: 3-4.

ثانيا: تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء

قدمت لإدارة الموارد البشرية الخضراء عدة تعاريف و قبلها يجب التعرّيج عبر مفهومين وهما:¹

1- تعريف إدارة الموارد البشرية:

عرف معهد إدارة الأفراد " Management Personnel of Institute " في بريطانيا إدارة الموارد البشرية بأنها: " ذلك الجزء من الإدارة المهتم بالأفراد في العمل وبملاقاتهم داخل المنظمة". كما تعرف بأنها: " عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية باختيارهم وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم باعتبارهم رأس المال الفكري الذي يحقق أهداف المنظمة ".

2- تعريف المصطلح الأخضر:

عرف " Dictionary Oscfor " المفهوم الأخضر بأنه: " يعني أن تكون صديق البيئة ويرجع اللون الأخضر لتنامي العشب والنباتات والأشجار، أي أن الأخضر يرجع إلى أشياء متصل بالبيئة الطبيعية ". وقد عرف كل من " Abdulla Raban ot rers 2015 " أن الإدارة الخضراء تعني: " إشترك الإدارة في القضايا البيئية والعمل على توفير أنظمة للحد من الأنشطة الضارة للبيئة والعمل على تعزيز الإستدامة البيئية".

3- تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء:

عرفت على أنها: " دمج كلا من عناصر الموارد البشرية بالقواعد الأساسية للعامل الأخضر من خلال التنظيم والتوجيه والرقابة، وذلك من أجل تحقيق الحماية والإستدامة البيئية ". كما عرفت إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها: " الأنشطة والسياسات والممارسات والأنظمة المتضمنة تطوير وتنفيذ والصيانة المستمرة للأنظمة التي تهدف إلى إيجاد العاملين الأخضر والمنظمة الخضراء فالجانب المتعلق بإدارة الموارد البشرية هو تحويل العاملين الاعتياديين إلى متبنين للنهج الأخضر وذلك لتحقيق الأهداف البيئية المنظمة ".

من جانب آخر تعرف بأنها: " الإدارة الحديثة للموارد البشرية المرتبطة بالإدارة البيئية في المنظمة، حيث تساهم في زيادة درجة الاستخدام المستدام للموارد من خلال قيامها بممارسات تتصف بالخضراء مثل التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والتعويض الأخضر وتنمية العلاقات الخضراء، وبما يساهم في تنمية السلوك الأخضر لدى القيادات والموظفين بهدف تحسين الأداء البيئي والتنظيمي وبالتالي المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة "².

¹ - نعيمة زباني و إيمان دليل ، " إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها في تنمية القطاع السياحي " ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، إدارة أعمال، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2022، ص:7.

² - فاطمة بومهن و زينب مولايم ، " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوك المواطنة التنظيمية " ، مذكرة إستكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، الجزائر، 2022، ص-ص:

وبناء على التعاريف السابقة يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية الخضراء هي تلك الإدارة التي تمارس مجموعة من الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على إحتياجاتها من الموارد البشرية الخضراء وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق أهداف المنظمة بأعلى درجة من الكفاءة والفعالية. وتترتب من التعاريف السابقة الأهمية التي تكتسبها إدارة الموارد البشرية الخضراء من المؤسسة وهذا ما سنحاول التطرق له في العنصر الموالي.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء

لا تقتصر إدارة الموارد البشرية الخضراء على المستوى التنظيمي ولكن أيضا على مستوى الفرد الذي يتمتع بحياة خاصة بالإضافة إلى حياة العمل، لذلك لابد من تسهيل السلوك الصديق للبيئة في كل مجالات الحياة، وبالتالي سيكون التخضير مفيدا بالنسبة للموظفين في تقديم مساهمة كبيرة لإدارة منظماتهم ببنيا بنجاح، ولأن يصبح مواطنا صالحا يساهم مساهمة كبيرة في الاستدامة البيئية، وفي هذا المطلب سنحاول التعرف على أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء.

أولاً: أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء

يدرك العديد من أصحاب العمل أن الممارسات الخضراء للموارد البشرية تحقق مجموعة من المزايا يمكن تلخيصها فيمايلي:¹

1- إتخاذ القرارات الصديقة للبيئة

وجود الموظفين الذين يفهمون أهمية الاستدامة تمكن من إتخاذ القرارات بحيث يتم تفعيلها إلى أسلوب فعال وإيجابي الأمر الذي يرجع على المنشآت بالكثير من المصالح التي تساعد على تحقيق الابتكار وإيجاد حلول للمشاكل البيئية حتى في حياتهم المهنية.

2- زيادة الرغبة في العمل بالوظائف الخضراء

العمل على تعزيز التنسيق بين الأفراد والوظائف المتاحة لإعتباره الخيار الأكثر تفضيلا في إستقطاب المواهب الخضراء.

3- تحسين المبيعات

تساعد إدارة الموارد البشرية الخضراء على إنتاج منتجات صديقة للبيئة وهذا يؤدي إلى تحسين المبيعات وخفض التكاليف، كما يمكن تطوير الإنتاج بأفضل طريقة من ناحية الكم والكيف اذا تم تنسيق الإدارة الخاصة بالموارد البشرية وتزويدهم بالمؤهلات العملية المتنوعة.

إضافة إلى الأهمية التي تكتسبها إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي ذكرناها في الأعلى يمكن إضافة مجموعة من المزايا في النقاط التالية:

¹ -نورا منصور و ماهر عزة و بسام سمير الرميدي، " تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاع السياحي "، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد4، العدد1/2، مصر، 2017، ص: 56.

- يحسن علاقة الشركة مع أصحاب المصلحة (المعملاء، الموردين، البائعين، المساهمين، الوكالات الحكومية، الموظفين، وسائل الإعلام)؛
- يوفر ميزة تنافسية للشركة في الصناعة وكذلك في السوق؛
- ممارسة الإدارة الخضراء أيضا مفيد للشركات لأنها تساعد على توفير المال ويقلل من الآثار السيئة على البيئة، وبالتالي تجنب الكثير من تدخلات الحكومة؛
- لا تقتصر مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء في إطار إدارة الموارد البشرية بل تمتد إلى المجالات الوظيفية للإدارة الخضراء من تسويق أخضر وإدارة سلسلة؛
- التجهيز والمحاسبة والتمويل الأخضر وهي بذلك تحمل نظرة شمولية من أجل موائمة العاملين مع إستراتيجية البيئة للشركة.
- من خلال تعرفنا على أهمية إدارة المورد البشرية الخضراء وجب علينا ذكر أهدافها والتي سنستعرضها في العنصر الموالي.

ثانيا: أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء

- تسعى إدارة الموارد البشرية الخضراء في محاولة التحكم على تأثير الإنسان للبيئة والتفاعل معها من أجل الحفاظ على الموارد الطبيعية. كما تركز على تحسين رفاهية الإنسان للأجيال الحالية والمستقبلية، ونذكر أن لإدارة الموارد البشرية الخضراء برنامج إستباقي يهدف إلى تحقيق عدة أهداف تتمثل فيما يلي:¹
- مساعدة المنظمة على إدارة وتقويم الفعالية البيئية الخاصة بأنشطتها ومنتجاتها وخدماتها؛
- تحسين الأداء البيئي العام من خلال ترشيد استخدام الموارد الطبيعية؛
- وضع الإعتبارات البيئية عند إتخاذ القرارات، وإتخاذ تدابير طويلة الأجل للحفاظ على البيئة؛
- دمج الأهداف البيئية مع الأهداف العامة والخطط المستقبلية؛
- الإمتثال بإستمرار للقوانين البيئية؛
- تهدف إلى تحقيق التعاون الفعال بين كافة الموظفين داخل المؤسسة؛
- تهدف إلى الإحتفاظ بجميع السجلات الخاصة والمتعلقة لكل موظف في الشركة بما يتناسب مع طبيعة عمله؛
- تهدف إلى دفع وتحفيز الموظفين لبذل كامل جهدهم وطاقتهم في أداء مهامهم وذلك بهدف الحفاظ على إنتاجية الشركة.
- وبعد تطرقنا على أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء نبين أن تحقيق هذه الإدارة يحتاج إلى العديد من المتطلبات والتي سنحاول التطرق لها في المطلب الموالي.

¹ - إشراق جدو و مارية لعياضي ، مرجع سبق ذكره، ص-ص:6-7.

المطلب الثالث: متطلبات إدارة الموارد البشرية الخضراء

من أجل تحقيق الأهداف البيئية التنظيمية يتوجب تحديد متطلبات الموارد البشرية الخضراء التي تتركز في أربع فئات رئيسية سنحاول التطرق لها في هذا المطلب.

أولاً: الكفاءات الخضراء

يجب على الموظف إمتلاك كمية كافية من المعرفة والمهارات فيما يتعلق بالتحضير و التي بدونها لا يمكن نعت الموظف بالأخضر، وذلك ما يتطلب دوراً ناشطاً للإدارة البيئية بالمؤسسة بداية من تطوير تكنولوجيات أنظف و أسلم بيئياً وفقاً للإستراتيجيتها المتبعة والمنعكسة على إدارة الموارد البشرية لديها وصولاً إلى ضرورة توفير الكفاءات اللازمة لتحقيق التحسين المستمر في الأداء البيئي التنظيمي المتجلي في إستعمال الموارد الطبيعية (المواد، الطاقة، المياه) بكفاءة لإنتاج سلع وخدمات تضيف جودة على أسلوب الحياة و تنظيم المشاريع.¹

ثانياً: الموقف الأخضر

ينبغي على الموظف أن يكون له موقف سليم صحيح من التحضير وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الجوانب التالية:²

1- الجانب المعرفي (معتقدات حول التحضير):

هو ذلك الإحساس المتنامي بالفهم و الإدراك والتدخل المقصود بكل ما يتعلق بالتحول نحو التحضير، ولايتأتى ذلك إلا من خلال التوجيه والنوعية وبذل الجهود والمشاركة في حل المشكلات البيئية.

2- الجانب العاطفي:

يقصد به ذلك الشعور الإيجابي الذي يدفع الأفراد نحو التحضير.

3- الجانب السلوكي:

يتطلب قدراً كافياً من حسن التصرف (التصرف الإيجابي)، وتعلم كيف يجب أن يفكر العاملون إتجاه المشكلات المختلفة بغية الوصول إلى الحلول السليمة، أي أن جميع العاملين في المؤسسة تقع عليهم مسؤولية المحافظة على البيئة والمشاركة الإيجابية في الأنشطة الداعمة لتنميتها، فالهدف من بناء علاقة وثيقة بين المؤسسة والبيئة هو الإنتقال من الإنشغال المستمر بمعالجة الأزمات الطارئة إلى منع حدوث هذه الأزمات من خلال الوعي والخطط المستقبلية الهادفة.

¹ -سارة عاطف الموجي، " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابتكار الأخضر لدى العاملين في شركات السياحة "، مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 22، العدد 1، المعهد المصري العالي للسياحة والفنادق بشيراتون، مصر، جويلية 2022، ص:287.

² - أيمن حسن علي، "ممارسات الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، الكلية العسكرية لعلوم الإدارة، مدينة السادات، المجلد 32، العدد 1، مصر، 2022، ص:234.

ثالثا: السلوك الأخضر

يشير مفهوم هذا السلوك الى ثلاث أبعاد رئيسية تتمثل فيمايلي:¹

1- سلوك المواطنة التنظيمية الأخضر:

ويتم تعريفه على أنه: " مشاركة موظف في إجراءات إيجابية تهدف إلى مساعدة المنظمة ككل لتحقيق تحضير وهي تتمثل في المقام الأول، الإجراءات الخضراء الطوعية " من أمثلة هذه الإجراءات مايلي:

- إستخدام كلا وجهي الورقة عند كتابة أو الطباعة أو نسخ الصورة (مما يقلل من الكهرباء ويحافظ على مورد الأشجار ...)؛
- الذهاب للعمل عن طريق المشي أو الحافلة كلما كان ممكنا (مما يقلل من إستهلاك الوقود وتلوث الهواء)؛
- إستخدام الضوء الطبيعي عند العمل (مما يقتصد الكهرباء)؛
- وضع النباتات في مقصورات لتعمل على إمتصاص التلوث؛
- إيقاف تشغيل مكيفات الهواء قبل وقت الإنتهاء من العمل اليومي.

2- سلوك المواطنة الخضراء الشخصية:

تعرف بأنها مدى مشاركة الموظف في إجراءات إيجابية غير متضمنة في متطلبات وظيفته الرسمية كمبادرة طوعية مقدمة من قبله تهدف إلى مساعدة عاملين آخرين في مستوى مماثل ليصبح أداء عملهم أخضرا.

3- السلوك الرسمي الأخضر:

يعرف بأنه المدى الذي يخطر فيه العامل في الواجبات الرسمية المكلف بها فيما يتعلق بممارسات التحضير، بمعنى أن مشاركته في هذا التوجه ليست طوعية وإنما مطلب رسمي يتوجب عليه الإلتزام به، وهو ما يفيد بأن الأداء البيئي على المستوى التنظيمي مستحيل التحقق دون المساهمة السلوكية للعاملين الأفراد.

رابعا: النتائج الخضراء

هي عبارة عن النتيجة أو المخرجات الصديقة للبيئة، تعرف بأنها " المدى الذي يحقق فيه العامل نتائج خضراء "، و للنتائج الخضراء بعدان هما:²

1- الابتكارات الخضراء:

¹- منال علي حسن محمد، " برنامج مقترح في ضوء أبعاد التنمية المستدامة والإقتصاد الأخضر وأثره في تنمية التفكير المستدام والتوازن المعرفي والإتجاهات المستدامة لدى طالب الشعب العلمية بكلية التربية " كلية التربية، كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، المجلد الثامن والثلاثون - العدد الثالث - مارس 2022، ص-ص: 128-129.

²- جهيدة جيلالي، هوارية عجالي، " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة التنظيمية "، شهادة ماستر، إدارة أعمال، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي أفلو، الأغواط، الجزائر، 2017، ص: 13.

المبادرات البيئية الجديدة، الحلول الجديدة للحد من النفايات، والحد من التلوث.

2- النواتج الخضراء:

عدد ساعات العمل مع الضوء الطبيعي أو الحد الأدنى لعدد المصابيح الكهربائية (تقليل من إستهلاك الكهرباء) ترشيد من إستخدام المدخلات، درجة إنجاز أهداف محددة للأداء البيئي...الخ.
والشكل التالي يبين متطلبات الموارد البشرية الخضراء ذات الصلة مع الأبعاد.

الشكل(01): متطلبات خلق إدارة موارد بشرية خضراء



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على: فاطمة بومهن و زينب مولا هم ، " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية

الخضراء في سلوك المواطنة التنظيمية " ، مذكرة إستكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير،

تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2022، ص:17.

تعد أساسيات إدارة الموارد البشرية الخضراء أمرا ضروريا للمؤسسات التي تسعى لتحقيق التوازن بين إحتياجات المؤسسة والموظفين والبيئة، وتحقيق الأداء البيئي والإجتماعي في مجال العمل. وهذا ماسنحاول التطرق عليه في المبحث الموالي.

المبحث الثاني: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية الخضراء

تعمل إدارة الموارد البشرية على استخدام أساسيات من شأنها زيادة الوعي لدى الموظفين وزرع سلوكيات إيجابية، وفي هذا المبحث سوف نتطرق إلى طرق تطبيق الإدارة الخضراء وسلوكيات الموظفين داخل المؤسسة والتحديات التي تطرأ على الموارد البشرية الخضراء .

المطلب الأول: طرق تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء

تهدف إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى تحسين أداء المؤسسة الإقتصادي وحماية البيئة والحد من الآثار السلبية على البيئة والطبيعة، فهي تعتمد على مجموعة من الأساسيات والإجراءات التي تهدف إلى تحسين كفاءة استخدام الموارد، وقد شملت طرق تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على عدة مراحل سنحاول التطرق لها في هذا المطلب.

أولاً: تطوير برامج التوعية البيئية

عندما يدرك الموظفون أهمية البيئة ويفهمون الآثار السلبية لعدم الإهتمام بالبيئة فإنهم يكونون أكثر إستجابة لتطبيق سياسات الإدارة الخضراء، حيث يمكن تطوير برامج التوعية البيئية من خلال إقامة دورات تدريبية وورش عمل للموظفين حول أهمية الحفاظ على البيئة والطرق الفعالة لتحقيق ذلك.

ثانياً: تحفيز الموظفين على التحول للممارسات الخضراء

يمكن تحفيز الموظفين على المشاركة في تطبيق الممارسات الخضراء عن طريق توفير حوافز ومكافآت للموظفين الذين يتميزون بالإلتزام بالممارسات الخضراء، كما يمكن تقديم الدعم للموظفين في تعلم الممارسات الخضراء وتطبيقها في حياتهم اليومية.

ثالثاً: تحديد الأنظمة والعمليات

يمكن تحديد الأنظمة والعمليات لتحسين كفاءة استخدام الموارد وتقليل النفايات والتلوث، كما يمكن إدخال تقنيات حديثة للمساعدة في تحديث العمليات وتحسينها، ومن أمثلة هذه التحديثات استخدام التقنيات الرقمية لتحسين كفاءتها وتطوير العمليات الصديقة للبيئة التي تساعد في تحسين جودة المنتج وتقليل تأثيره البيئي.

رابعاً: تطوير سياسات النقل الخضراء

تهدف إلى تقليل الانبعاثات الضارة للغازات وتحسين الصحة العامة و البيئة، وذلك عن طريق تحسين وسائل النقل والانتقال إلى وسائل نقل الصديقة للبيئة، مثل الدراجات الهوائية والسيارات الكهربائية والنقل العام الذي يعتمد على الوقود الحيوي.¹

¹ - محمد سعد الحربي، " تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية "، دار اليازوري، جامعة عبد العزيز، عمان، الأردن، 2017، ص: 150.

و هناك العديد من الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية كإستبدال العديد من النشاطات غير الخضراء بالنشاطات الخضراء كتبديل السفر وإستبدالها بعقد المؤتمرات عن بعد، وتصوير الرسائل وبعثها من خلال الفاكس، وكذلك الأمر الطباعة على كلا الوجهين بدلاً من الطباعة على وجه واحد للورقة. ووجب على المؤسسة تغيير سلوك الموظف للحد من المعوقات التي تطرأ عليها، و هذا ما سنحاول التعرف عليه في هذا المطلب.

المطلب الثاني: السلوكيات والمعوقات للخضراء للموظفين داخل المؤسسة

متطلبات التنمية المستدامة للبيئة تتطلب تغيير سلوكي للموظفين وجميع أعضاء المنظمة على جميع المستويات وذلك من أجل الحد من المعوقات التي تطرأ على المؤسسات.

أولاً: السلوكيات الخضراء للموظفين داخل المؤسسة

فمتطلبات الممارسات من قبل إدارة الموارد البشرية هي السلوكيات الإيجابية وسوف نستعرض العديد من الممارسات التي تقوم بها للموظفين والتي جاءت على النحو التالي:¹

- إستخدام المياه الطبيعية بدلاً من المياه الباردة للشرب، حيث أنه يعمل على تقليل إستهلاك الطاقة؛
- إستخدام كلا الجهتين للورق سواء في الكتابة أو الطباعة كطباعة الصور مما يعمل على المحافظة على الأشجار؛
- الذهاب للعمل من خلال المشي أو القطار أو الحافلة مما يعمل على التقليل من إستهلاك الوقود وتلوث الهواء قدر الإمكان؛
- إطفاء الحاسوب عند الإنتهاء من العمل أو جعله في وضع الإستعداد مما يؤدي إلى التقليل من إستهلاك الكهرباء وتلوث الهواء؛
- إستخدام ضوء الطبيعة أثناء العمل مما يخفف من إستخدام الكهرباء؛
- وضع بيانات من أماكن العمل مما يساعد على سحب ثاني أكسيد الكربون وإنتاج الأكسجين؛
- إستخدام الأكواب الزجاجية بدلاً من إستخدام الأكواب البلاستيكية أو الكرتون وإعادة التدوير للمخلفات البلاستيكية والحديدية.

بعد تعرفنا على السلوكيات الخضراء للموظفين داخل المؤسسة، سنتطرق للعنصر الموالي على أهم معوقات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

¹ - عبد العاطي محمد و أحمد كرم النجار و محمد محمود شعيب، "دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات السياحية المصرية"، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، المجلد 15، العدد 3، جامعة الفيوم، مصر، ديسمبر 2021، ص:5.

ثانياً: معوقات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

- إن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء محاط بمجموعة من المعوقات تتجلى بالآتي:¹
- 1- **الإدارة البيئية الداخلية:** هي القضايا البشرية والتنظيمية مثل نقص المعرفة والمهارات، قلة دعم الإدارة العليا، ضعف الوعي والثقافة الخضراء؛
 - 2- **الشراء الأخضر:** وتتمثل بأسباب عدم مشاركة سلسلة التجهيزات في المبادرات البيئية ومنها ضعف إدراك مديري سلسلة التجهيزات للفوائد الإقتصادية للمبادرات، فضلاً عن الحاجة إلى تحسينات في الأداء البيئي لغرض زيادة التفاعل فيها بين المشتريات و الوظائف البيئية والوظائف الأخرى؛
 - 3- **التعامل مع الزبائن:** وتتنحصر في (توعية الزبائن، دعم الزبائن، الشراكة مع الزبائن)؛
 - 4- **التصميم الإيكولوجي:** ويقصد به علاقة الكائنات الحية فيما بينها وعلاقتها مع بيئتها، وهذا ينطبق على السلوك البشري في التعامل مع بعضهم من جهة ومع البيئة من جهة أخرى، ومنها (ضعف تعاون الإداريات و التعقيد التنظيمي...).
- ومن خلال هذه السلوكيات والمعوقات ترتبت تحديات لإدارة الموارد البشرية الخضراء والتي سنتطرق إليها في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: تحديات إدارة الموارد البشرية الخضراء

بالرغم من الأهمية الكبيرة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للمنظمات بصورة عامة لما تنتج عنها من تبعات إيجابية لها وللمجتمع وعلى رأسها خلق التنمية المستدامة، ولكنها بنفس الوقت تواجه العديد من التحديات والتي سنتطرق لها في هذا المطلب.

أولاً: صعوبة الإمتثال القانوني للوائح

أحياناً يكون التغيير أمراً ضرورياً، لكن قد يواجه أصحاب العمل صعوبة كبيرة في بعض الأوقات في مواكبة تغيير القوانين واللوائح وتطبيقها في شركتهم. قوانين العمل وبرامج حماية الأجور والكشوفات المحدثة باستمرار ومراحل التوظيف الكثيرة، كلها أمور قد تبدو مرهقة وصعب القيام بها للحد الذي قد يجعل البعض يتجاهل تطبيقها. عدم الامتثال لهذه القوانين واللوائح قد يعرض المؤسسة للغرامات المالية والدعاوى القضائية وربما غلقها للأبد.

ثانياً: عادة الهيكلة والتغيرات الإدارية

عمليات التغيير داخل الشركات أمر لا مفر منه، وخصوصاً في عالم الشركات سريع الخطى الذي نشهده هذه الأيام. قد يختلف شكل التغيير ربما هيكلياً أو اقتصادياً أو جغرافياً أو إدارياً أو تكنولوجياً والذي يشكل التحدي ذو التأثير الأكبر الذي يواجه إدارة الموارد البشرية. هذه التغيرات قد ينتج عنها عدم رضى من بعض الموظفين وربما محاولتهم لمقاومة هذا التغيير لعدم

¹ - فاطمة بومهن و زينب مولاها ، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 24-25.

قدرتهم على التكيف معه. قد يكون السبب الحقيقي وراء هذا هو نقص المهارات اللازمة لمواكبة هذه التغيرات الجذرية المفاجئة¹.

ثالثاً: تدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا الحديثة

استبدلت التطورات التكنولوجية العديد من الوظائف التقليدية بوظائف أخرى تطلب مهارات عالية. حيث تستمر أتمتة المكاتب وتغيير طبيعة العمل المكتبي ليتناسب مع رحلة التحول الرقمي وظروف العمل عن بعد التي غزت العالم بعد أزمة جائحة كورونا.

تطوير المهارات والتعلم المستمر أمراً بالغ الأهمية لنمو الموظف ونجاحه في المؤسسة، ومع الحاجة إلى النمو السريع والتقدم، قد يكون من الصعب على المؤسسة توفير الوقت والمال الضروري لتأهيل جميع الموظفين على حد سواء².

رابعاً: تطوير وتعليم فريق القيادة

في إطار جهود الشركات لتوفير الموارد المناسبة ومنصات التدريب لموظفيها، غالباً ما تتجاهل المنظمة الحاجة إلى تدريب القادة على وجه الخصوص، وقد يكون السبب هو الاعتقاد الخاطئ بأن القادة وصلوا إلى مرحلة لا يحتاجون فيها إلى تعلم المزيد، إفتقار فريق القيادة للمهارات اللازمة وحسن إستخدامهم للموارد يؤثر بشكل مباشر وسريع على الموظفين وعلى أداء المؤسسة وتحقيقها للنتائج المرجوة.

خامساً: التعويضات المالية

تتنافس الشركات لمعرفة المزيد عن الرواتب الحالية في الأسواق التي تتناسب مع متطلبات كل وظيفة وتوفيرها للموظفين، والذي يصعب تحقيقه أحياناً مع الوضع في الاعتبار تكلفة المزايا والتدريبات والضرائب والمصروفات الأخرى التي تتعرض لها الشركة يومياً.

سادساً: إستقطاب وتوظيف الموهوبين

الصعوبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية ليست فقط في عملية التعيين نفسها، لكن في إختيار الشخص الأنسب والأكثر موهبة لتعيينه، إستقطاب وتوظيف الموظفين الموهوبين بقدر ما هي مهمة صعبة وقد تحتاج للعديد من مراحل التصفية، إلا إنها نقطة قوة للشركة تجعلها واثقة من دخولها أي منافسة في السوق بعناصر بشرية يمكن الإعتماد عليها والنجاح.

سابعاً: إدارة تنوع القوى العاملة

في المنظمات الحديثة، قد يكون وجود نسبة جيدة من التنوع هو ميزة جيدة للمؤسسة للتباهي بها، لكن من منظور الموارد البشرية، تواجه المنظمات تحديات في إدارة هذا التنوع، وقد يكون تنوع القوى العاملة

¹ - علي حماش، "دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في الحد من انتشار النفايات الطبية في ظل فيروس كورونا"، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، المجلد 4، العدد 5، الجزائر، 2020، ص: 405.

² - سارة عاطف الموجي، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 295-296.

من حيث العمال الذكور والإناث، والعاملين الصغار والكبار، والموظفين المهنيين والتقليديين غير المهرة... إلخ. علاوة على ذلك، يوجد في العديد من المنظمات أيضًا أشخاص من مختلف الطبقات والأديان والجنسيات.

ثامنًا: ظروف العمل عن بعد

منذ عام 2020 ومع ظروف جائحة كورونا تحول العالم بأكمله للعمل من البيت عن بعد، وواجهت العديد من الشركات مشاكل وتحديات مختلفة في ممارسة العمل عن بعد وتدريب الموظفين على هذا الوضع الجديد.

تاسعًا: السلامة النفسية والجسدية للموظفين

من المشاكل التي بدأت تتبلور أيضًا بالتزامن مع ظروف العمل عن بعد، عدم قدرة بعض الأشخاص على مواكبة هذه التغيرات وافتقارهم للحماس الكافي للعمل من المنزل بعد سنين من الذهاب للعمل يوميًا. بالرغم من تطور إمكانيات العالم "الافتراضي" الذي نعيش به، لكن مازال البعض منا يواجه مشاكل في التكيف قد تؤدي أحيانًا للمرور ببعض حالات الاكتئاب الناتجة عن العزلة، وهذا بالطبع سيؤثر بالسلب على إنتاجية الفرد داخل المؤسسة.

عاشرًا: تقدم أعمار الموظفين

يعتبر الموظفون من أخطر التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، والتي تسعى في بعض الأحيان للحفاظ على كبار السن؛ نظرًا لخبرتهم الكبيرة في العمل، وربما نتيجة الارتباط العاطفي فيما بينهم، لكن الصعب في الاحتفاظ بهم هو قدرة الإدارة على تعزيز علاقاتهم بالأصغر سنًا، بالإضافة إلى ضمان تعريفهم على أحدث التقنيات وطريقة إستقبالهم لمستجدات السوق العصرية بإستخدام خبراتهم السابقة¹. تعتبر الممارسات البيئية في إدارة الموارد البشرية الخضراء مفتاحًا لتحقيق التوازن بين إحتياجات المؤسسة وإحتياجات الموظفين والبيئة، وهذا ماسنتطرق له في المبحث الموالي.

¹ - عمر قيس جميل، "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مدخل لدعم عملية التعميم الإلكتروني"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 1، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، 2020، ص: 279.

المبحث الثالث: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

هناك عدة ممارسات يجب على إدارة الموارد البشرية الخضراء القيام بها كأدوات قوية في التنفيذ العملي لحماية البيئة، وكذلك هناك عوامل لممارسة الموارد البشرية الخضراء داخل المؤسسة من شأنها أن تحقق النجاح أو تعيق ذلك. في هذا المبحث سنتطرق إلى أهم ممارسات وأبعاد الموارد البشرية الخضراء.

المطلب الأول: التوظيف الأخضر

في الفترة الأخيرة تم التوجه إلى الاهتمام بالبيئة أي رغبة جميع دول العالم بالعمل مع المنظمات التي تهتم وتحافظ على بيئتها من خلال اعتماد أسلوب التوظيف الأخضر مما له دور في عملية تنمية المسار الوظيفي للمنظمات، وبالتالي زيادة قابليتها من جذب الموارد البشرية؛ حيث كلما كانت قدرة المنظمة على جذب المتقدمين من ذوي الكفاءات العالية في وقت مبكر من عملية التوظيف كلما كان لها تأثير على المراحل اللاحقة للمنظمة وبالتالي تحقيق الأهداف على المدى الطويل.

و في هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف التوظيف الأخضر وصفات الموظف الأخضر وتطبيقاته وكذا التحول الأخضر للوظائف.

أولاً: تعريف التوظيف الأخضر

هو: " بأنها إستقطاب الموظفين الذين يؤمنون بأهمية تطبيق المفاهيم البيئية في العمل، ويمكن ذلك من خلال إعلان المؤسسة التزامها الكامل بتطبيق المفاهيم البيئية وتوجهها الأخضر كما يمكن إعلان هذا التوجه في وسائل الإعلام المختلفة باعتبارها جزءاً من تحمل المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسة"¹.

ثانياً: الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف الأخضر

حدد على أن هناك صفات رئيسية يجب أن تتوفر في المترشح للتوظيف في الوظائف الخضراء أهمها الوعي الأخضر وهو أن يتسم المترشح للعمل بوعي نحو القضايا البيئية والمجتمعية، ومن الأمور الهامة أيضاً العلامة التجارية الخضراء للمؤسسة مما يعني أن المؤسسة تدار إدارة بيئية في وجود إدارة موارد بشرية خضراء مما يجعل الموظفين الجدد يشعرون بالفخر لعملهم في هذه المؤسسات.²

ثالثاً: تطبيق التوظيف الأخضر

تطبيق مفاهيم التوظيف الأخضر تشمل الإعلان من خلال محركات البحث عن الوظائف إلكترونياً وعقد المقابلة افتراضياً من خلال الأنترنت أو المكالمات المرئية أو الهاتفية ونشر متطلبات الوظيفة إلكترونياً وإستخدام برمجيات التوظيف المتخصصة، وتؤكد أيضاً أن لتحقيق مفاهيم التوظيف الأخضر فوائد عديدة منها تقليل تكاليف التوظيف وتحسين العلامة التجارية لأصحاب العمل وتقليل إستخدام الورق وتحسين تجربة المترشح للعمل وتوفير جهد الإنتقال إلى المقر ونفقاته وأنه أفضل مهنياً ويمكن النظر إليه

¹ - جدو إشراق و لعياضي مارية، مرجع سبق ذكره، ص:8.

² -علي حماش، مرجع سبق ذكره، ص:402.

كنهج أكثر إضراراً ويعمل على تحسين أداء الممتحن والمتقدم للوظيفة.

رابعاً: التحول الأخضر للوظائف

ويوضح أن التحول الأخضر للوظائف سيترتب عليه تغييرات هيكلية تؤدي إلى زيادة الطلب بالنسبة لبعض المهن ونقصه للبعض الآخر، وسيخلق هذا التحول مهن جديدة وستكون هناك حاجة لمهارات ومؤهلات جديدة مما يتطلب أثر جديدة التدريب، وسوف تواجه العديد من المهن والصناعات الحالية للتغيرات الخضراء على مهامها الوظيفية.

إن التوظيف الأخضر يمكن المؤسسات من الإستدامة والحفاظ على البيئة من خلال جذب المستقطبين الماهرين، وبالتالي يمكن من إكمال متطلبات التوظيف عن طريق موقع المنظمة أو وسائل الإعلام والانترنت أو هيئات العمل التي تقلل من تكاليف السفر لغرض المقابلة. إذ أن ممارسة الاستقطاب التي تدعم إدارة الموارد البشرية الخضراء تتضمن معلومات من البيئة المحيطة بالمنظمة وعن التزاماتها بالمسؤولية الاجتماعية، لذا فإن البيئة المستقرة تهدف إلى تحفيز أي منظمة لتكون نظيفة وخضراء وتعمل على تشجيع تلك المؤسسة.¹

وهذا سوف يتطلب تعديلات على التدريب المؤهل لأداء هذه الوظائف ليصبح تدريباً أخضراً هو الآخر والذي سنتناوله في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: التدريب والتطوير الأخضر

هو مجموعة من الأنشطة التي تحفز العاملين على تعلم المهارات والتدريب لحماية البيئة، ويساعد على إحداث تغييرات إيجابية للمواقف البيئية للعاملين ويزيد من قدرتهم على التكيف مع التغيير وتطوير المواقف الإستباقية إتجاه البيئة، وسنحاول في هذا المطلب التطرق لكل من التدريب والتطوير الأخضر.

أولاً: التدريب الأخضر للموظفين

التدريب الأخضر للموظفين يجب أن يحتوي على قضايا اجتماعية وبيئية في كل المستويات، من اعتبارات الصحة والسلامة المهنية محل قضايا الإستدامة الإستراتيجية على مستوى الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة ينبغي أن تكون برامج التوجه الأخضر للموظفين الجدد جزء لا يتجزأ من عملية التدريب والتطوير. لضمان فعالية التدريب الأخضر ينبغي التخطيط له بما يتناسب مع طبيعة الوظائف، فمثلاً تدريب موظف المخازن من المفترض أن يركز على تقليل المخلفات والقمامة وإدارة الطاقة، فضلاً عن الحرص على إيصال التطبيقات البيئية إلى الزبون.²

¹- أشرف عبد الرحمان محمد عبد الرحمان، " أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على الحصة السوقية "، كلية التجارة، جامعة القاهرة،

المجلد 12، العدد الأول 2021، ص-ص: 409-410.

²- المرجع نفسه، ص-ص: 412-413.

ثانياً: التطوير الأخضر

هو ممارسة تهدف إلى توجيه الإهتمام لتنمية مهارات الموظفين والمعرفة التي تتعلق بكفاءة محددة، و الذي يقلل من أسباب التدهور البيئي والحفاظ على الطاقة ويوفر القدرة على التفاعل بسهولة في حل المشاكل، و يتطلب النهج البيئي زيادة وعي العاملين و مهاراتهم و معرفتهم العملية، والتدريب و التطوير هما عنصرين أساسيين في تنفيذ الإدارة الخضراء و يعدان بمثابة الآليات المناسبة لتسهيل إستدامة الشركات، التي بدورها يمكن أن تخلق فرصة لتطوير رأس المال الفكري.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب الأخضر ومستوى التنمية البيئية، ولأهمية التدريب كممارسة من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فقد أصبح وسيلة مفيدة لتدريب المديرين التنفيذيين، إذ بدأت العديد من المؤسسات في تدريبهم على إدارة الجودة البيئية.

كما يمكن تلخيص دور وأهمية برامج التدريب والتطوير الأخضر في النقاط التالية:

- تطوير المعرفة والمهارات والأنشطة المطلوبة من الموارد البشرية داخل المؤسسات وذلك لتنفيذ برامج الإدارة البيئية؛

- تعليم العاملين كيفية الحد من النفايات والآثار السلبية الخطيرة على البيئة ومشاركتهم في حل المشاكل؛

- الحصول على المعرفة الخضراء في مجال الإدارة في بيئة مؤسساتهم؛

- تحسين معارف ومهارات العاملين وتزويدهم بالخبرات المطلوبة ومعرفة أهمية الإدارة الخضراء ومسؤولياتهم الخضراء باعتبارها أساساً في تدرجهم الوظيفي والتنمية المهنية؛

- تدريب متكامل لتكوين مشاركة العاملين ورفع روحهم المعنوية في الإدارة البيئية.¹

بعد تعرفنا على أهم الأنشطة المحفزة للعاملين وجب على المؤسسة ان تقيم الأداء الأخضر والتحفيز الأخضر وأنظمة التعويض والتي سنتطرق لها في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: تقييم الأداء الأخضر وأنظمة التعويض و التحفيز الأخضر

سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى تقييم الأداء الأخضر وكذا أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، كون أن هذه الأنظمة تؤدي إلى تشجيع المزيد من المؤسسات والأفراد على تبني الأساليب الأكثر إستدامة والحد من تأثيرهم على البيئة. كما تساعد هذه الأنظمة على تحقيق التوازن بين الإقتصاد والبيئة وتعزز التنمية المستدامة.

¹ - محمد حسان السكرانه، " أثر ممارسة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز"، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2017، ص-ص: 18-19.

أولاً: تقييم الأداء الأخضر

هي العملية التي تدفع الموظفين نحو تعزيز وتقييم أدائهم لتحقيق الأهداف والغايات التنظيمية وتسعى المنظمات إلى دمج السياسات البيئية مع إدارة الأداء، وإجراء عمليات المقارنة والتدقيق معها لتحديد الانحرافات ومعالجتها ودعم التحسينات المستمرة في النتائج البيئية، وتركز عملية تقييم الأداء الأخضر على القضايا مثل الحوادث البيئية، والمسؤوليات البيئية، والاتصالات البيئية والسياسية، ونظام المعلومات الخضراء وعملية التدقيق.

1- تقييم معايير الأداء البيئي:

إذاً ينبغي وضع معايير ومؤشرات لقياس الأداء البيئي على جميع المستويات والحصول على بيانات عن أداء المديرين في المجالات البيئية، وتحديد كيفية قياس معايير الأداء البيئي عبر الوحدات المختلفة في المنظمة، والحصول على بيانات مفيدة عن الأداء البيئي تساعدنا في إتخاذ القرارات وتحسين الأداء وتحقيق الأهداف البيئية. ولقياس الأداء البيئي يجب إعتداد مقاييس أو معايير على مستوى المنظمة لتقييم الحصول على الموارد الصديقة للبيئة وطريقة إستخدامها وإستهلاك الطاقة ونسبة التلوث وإدارة النفايات، فإذاً يبدو لنا الآن أن وجود معايير لإدارة الأداء الأخضر يتم الإستناد عليها عند تقييم الأداء البيئي ويمثل مقدمة ضرورية لتحقيق الأداء الأخضر مع مراعاة توافق معايير قياس الأداء الوظيفي للموظف بعناية مع معايير المنظمة الخاصة بالأداء البيئي.

يتم قياس معايير الأداء البيئي عبر وحدات مختلفة في المنظمة لغرض إجراء المقارنة والحصول على بيانات مفيدة وتغطي هذه المعايير الإستخدام الأمثل للموارد، إدارة والحد من النفايات، والتدقيق البيئي وتطوير نظم المعلومات الخضراء و ينبغي تطوير نظم إدارة الأداء لتشمل الأهداف الخضراء في مجالات الأداء الرئيسية ويمكن ترجمتها إلى معايير ومؤشرات.¹

2- نظام معلومات الإدارة البيئية:

إن الهدف من نظام معلومات الإدارة البيئية هو المراقبة الفعالة للأنشطة البيئية مثل نسبة التلوث وإستخدام الموارد والطاقة والمتطلبات البيئية التي تواجهها المنظمة، وعند تطوير نظام إدارة معلومات الإدارة البيئية من المهم ألا يستخدم فقط لأغراض إعداد التقارير، ولكن يجب أيضاً دمج مع تقييمات أداء المديرين والموظفين، فيعد دمج أهداف وغايات الإدارة البيئية للمنظمات مع نظام تقييم أداء المنظمة أمر ضروري لأي مؤسسة في الوقت الحاضر، ويجب أن تهتم المؤسسات بالقضايا البيئية وكذلك الحوادث البيئية، وتحمل المسؤوليات البيئية ومحاولة التوصل إلى المخاوف البيئية من خلال نظام تقييم الأداء

¹ - محمد سلامة شديد السيسى ، ممدوح عبد العزيز رفاعي، ماجدة محمد عبد الحميد جبريل، أشرف محمد رشاد سرج، " الإدارة الخضراء للموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين بالإدارات التعليمية "، المركز الاستكشافى للعلوم والتكنولوجيا بالقليوبية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مجلة العلوم البيئية، المجلد 45، العدد3، مصر، 2019، ص-ص: 346-347.

للمنظمة¹.

إذا هنا إتضح لنا أمران لتقييم إدارة الأداء الأخضر، الأول هو وضع معايير للأداء البيئي على مستوى المنظمة لقياس الأداء البيئي، والثاني هو إنشاء نظام لمعلومات الإدارة البيئية والتدقيق البيئي كآلية توفر للمنظمة بيانات مفيدة عن الأداء البيئي تمكنها من معرفة المشكلات البيئية المتكررة وإتخاذ قرارات لحلها والحصول على تغذية راجعة عن الأداء البيئي في الماضي والمتوقع في المستقبل.

ثانياً: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر

بهدف تحقيق متطلبات الإدارة الخضراء لابد أن يعمل نظام التعويض على تحفيز سلوكيات الموظف نحو الأداء الأخضر، لأن المنظمات ستحصل على الفائدة عبر ممارسات الحد من النفايات وتعتمد بعض الشركات إلى وضع برنامج جوائز لإحترام البيئة وللموظف الذي يقدم إنجازات بيئية، فضلاً عن تقديم مكافآت للإقتراحات التي يقدمها لمساعدة المنظمة على تحسين البيئة وزيادة الربحية، وتوظف المنظمات ذات التوجهات الخضراء المكافآت لإعادة تدوير النفايات وأنشطة الحد منها وتطوير نظم الإنتاج الأخضر عبر مكافأة سلوكيات الأداء الأخضر المرغوبة، وهنا تبرز الحاجة لتوظيف نظام حوافز فعال يعتمد مقدار المكافأة فيه على السلوك البيئي للموظف وراعى له في ذات الوقت، إذ يمكن أن يتضمن النظام التعزيز السلبي كالانتقادات والتحذيرات اللفظية، وهناك ممارسات كثيرة في مجال التعويضات والحوافز التي تشجع على السلوك الأخضر فمثلاً تمنح شركات الساعات والنظارات اليابانية حوافز نقدية تتراوح ما بين (300-500 دولار) لمن تتضمن أنشطة عملهم مساهمات بيئية².

وهناك جزء مهم في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، يهدف إلى تحسين الكفاءات داخل المؤسسات ألا وهو حفظ الطاقة، والذي سنتطرق إليه في المطلب الموالي.

المطلب الرابع: حفظ الطاقة

حفظ الطاقة يشير إلى الجهود المبذولة لتقليل إستهلاك الكهرباء والوقود والموارد الطبيعية الأخرى وذلك بتحسين كفاءة إستخدام الطاقة وتقليل الإهدار. ويعتبر حفظ الطاقة من الأمور الهامة التي يجب على الجميع الإهتمام بها، حيث يؤدي تحقيقها إلى العديد من المزايا الاقتصادية والبيئية.

أولاً: حفظ الكمية المستهلكة

تهدف إلى الحفاظ على البيئة والتوفير في مصاريف استهلاك الوقود، ورفع مسؤوليات الأفراد والمجتمعات تجاه البيئة، الاستخدام الفعال للطاقة حيث توظف التقنية في تحقيق نفس خدمة الطاقة باستهلاك طاقة أقل.

ثانياً: حماية البيئة

¹ - سناء عمار، " إدارة الموارد البشرية " موقع: <https://hrmway.com/>، 2023/05/4، الساعة: 18.02

² - إشراق جدو و مارية لعياضي ، مرجع سبق ذكره، ص: 10.

فإن الحفاظ على الطاقة لها إمكانيات كبيرة نحو البيئة وهنا الكثير من المطالب حول أنحاء العالم تؤكد إيقاف أجهزة التكييف والمصابيح قبل مغادرة مكان العمل كما أن هناك بعض المكاتب أدخلت فكرة تفقد انبعاثات الكربون من سيارات النقل المشتركة.¹

ثالثاً: حفظ الطاقة داخل المؤسسة

ويشير المحترفون بالموارد البشرية أن أفضل الممارسات لدى المؤسسات هي تشجيع الموظفين في مكان العمل على أن يكونوا أكثر صداقة وحفاظاً على البيئة وذلك من خلال تشجيعهم على القيام ببعض الأنشطة مثل القيام بتصوير الأوراق على الوجهين والعمل على برمجة أجهزة الكمبيوتر للدخول بمرحلة الخمول بعد عدة دقائق من تركها واستخدام المصابيح الموفرة للطاقة واستخدام المصابيح المكتبية وخفض وتنزيل الستائر على نوافذ المكاتب في الصيف للحفاظ على الطاقة في المكاتب، فالحفاظ على الطاقة في المكاتب له تأثير إيجابي على البيئة، ففي محاولة لتوفير أكثر كفاءة وأفضل خدمات صديقة للبيئة، قامت المكاتب في أنحاء العالم بتنفيذ عدة مبادرات للحد من الأثر البيئي، وبدأت إدارة الموارد البشرية في شركة سكاى البريطانية بالقيام بحمله لاستخدام 100% من الطاقة المتجددة حيث يطلب من الموظفين إيقاف أجهزة الكمبيوتر وأجهزة التلفاز والأضواء والاستفادة من الإضاءة الشمسية، حيث أن إدارة الموارد البشرية في المنظمات البريطانية الأخرى تؤكد على سياسة تتقل الموظفين والتشجيع على تبادل السيارات وزيادة استخدام وسائل النقل العام.²

ويمكن تلخيص كل ماسبق في الشكل التالي:

¹ - أحمد بلالي و يجضيه سملالي، " ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية "، مجلة رؤى الإقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، المجلد 8، العدد 2، الجزائر، 2018، ص-ص: 126-127.

² - سمير بن محاد، " استهلاك الطاقة في الجزائر دراسة تحليلية و قياسية "، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الاقتصاد الكمي، جامعة الجزائر، 2009، ص-ص: 6-7.

الشكل (02): ممارسات الموارد البشرية الخضراء التي تتم تناولها



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على: بومهن فاطمة ومولاهم زينب، " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوك المواطنة التنظيمية "، مذكرة إستكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2022، ص-ص: 22-23.

ومن هنا يمكن تعريف الطاقة على أنها القدرة على القيام بعمل ما، فمهما كان العمل فكرياً أو عضلياً يتطلب لإنجازه كمية ملائمة من الطاقة، وتطورت مصادر الطاقة مع تطور وسائل العمل التي ابتكرها الإنسان لسد احتياجاته المختلفة (المادية والمعنوية) على مدى تاريخه الطويل.

خلاصة:

تعد الموارد البشرية الخضراء إستخدام لسياسات إدارة الموارد البشرية بطريقة تسهم في تعزيز الإستخدام المستدام للموارد في المؤسسات لجعلها صديقة البيئة، ويتضح خلال هذا الفصل الذي تم دراسته أنها تعود بفوائد على كل من المؤسسة والعاملين بها فهي تلعب دورا حيويا في تجهيز وتدريب العاملين. وتنفيذ إجراءات الموارد البشرية الخضراء يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وفعالية التكاليف والإحتفاظ بالعاملين، والأداء البيئي الأفضل يرتبط بتحسين نتائج الأداء وتحقيق مزايا نتيجة إدخال الموارد البشرية الخضراء في العمل، كتحفيض الأثر البيئي مما يحسن من صورة المؤسسة لدى الجمهور ويحسن الإنتاجية، ويحقق لها الإستدامة وهذا ما سنحاول التطرق له في الفصل الموالي مع التركيز على الإستدامة في المؤسسات الحديثة وبالتحديد الجامعات.

الفصل الثاني

التأصيل النظري للجامعة المستدامة

تمهيد:

شهد العالم اليوم خطى سريعة نحو الإستدامة في كافة المجالات والميادين؛ وذلك إستجابة لتفاقم المشكلات البيئية التي باتت تهدد إستمرارية الحياة البشرية، وكذلك من أجل تصويب النشاطات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية؛ لتكون أكثر مساندة للبيئة والتنمية الشاملة والمستدامة بشكل عام. ويقع على عاتق التعليم الجامعي بوصفه مركز للتوقعات العالية الخروج بالمجتمع من المحن والأزمات الراهنة، فضلاً عن كونه أحد الضمانات الأساسية للأمن القومي، وخاصة في عصر إقتصاد المعرفة والثورة المعلوماتية؛ الأمر الذي يتطلب في الأساس تعليماً متطوراً ذا جودة عالية وفقاً لمعايير عالمية.

وقصد الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، سيتم تقسيم دراسة هذا الفصل إلى ثلاث مباحث رئيسية

كالتالي:

المبحث الأول: ماهية الإستدامة في مؤسسات التعليم العالي

المبحث الثاني: أساسيات حول إستدامة الجامعة

المبحث الثالث: إستراتيجيات الجامعة المستدامة وتحدياتها

المبحث الرابع: دور ممارسة الموارد البشرية الخضرى ودورها في دعم التنمية المستدامة في الجامعة

المبحث الأول: ماهية الإستدامة في مؤسسات التعليم العالي

تعد الجامعة المستدامة مطلباً تسعى إليه دول العالم المعاصر لما لها من أهمية كبيرة في الحفاظ على البيئة وتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال الإستخدام الأمثل للموارد وتحقيق التنمية الاجتماعية من خلال تعظيم المسؤولية الاجتماعية لدى الأفراد، ومن ثم مساهمتهم في نهضة المجتمع وتقدمه، ومن هذا المنطلق سيتم التوسع أكثر في الموضوع من خلال التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الجامعة المستدامة وخصائصها وأهدافها وأبعاده ومؤشرات قياسها.

المطلب الأول: مفهوم الجامعة المستدامة

إن مفهوم الإستدامة ليس بجديد أو مبتكر؛ فهو مصطلح قديم مرتبط بعلاقة الإنسان بالبيئة المحيطة في إطار من التفاعل والإستثمار الجيد لمصادر البيئة الطبيعية، كما تشكل الإستدامة ميداناً خصباً لتكاليف الجهود الساعية للوصول إلى مستوى أرقى لحياة البشر من خلال التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحفاظ البيئي على مصادر الأرض وحقوق الأجيال المستقبلية فيها، ويعني بالإستدامة إستخدام ما هو متاح من معارف ومهارات من أجل التنمية، وهو ما سعت إلى تحقيقه العديد من الجامعات في سبيل تحقيق الجودة وضمانها بمؤسسات التعليم العالي، لذا سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى تعريف الجامعة المستدامة وأهميتها ودوافع الإهتمام بها إضافة إلى مختلف مبادئها.

أولاً: تعريف الجامعة المستدامة

عرض "كريتون" تعريفاً شاملاً للجامعة المستدامة بأنها: "مؤسسة تعليمية مستدامة بيئياً ومالياً وذات بيئة مريحة للمستخدمين، موفرة للطاقة ومحافظة على البيئة المحيطة، تعزيز البيئة التعليمية، ذات تكلفة تشغيلية قليلة على مدى عمر المبنى وتلبي الإحتياجات المحلية الحقيقية مع الإلتزام بمبادئ البناء الأخضر بشكل عام".¹

وتعرف الجامعة المستدامة على أنها: "مؤسسة تعليم عالي تشارك بشكل محلي أو عالمي في التقليل من الآثار السلبية البيئية، الاقتصادية، الاجتماعية، والصحية الناتجة من إستثمارها لمواردها في تحقيق مهامها كالتدريس، والبحوث، التوعية، الشراكة، وطرق الإدارة الداخلية التي من شأنها أن تساعد في إنتهاج أسلوب الحياة المستدام".²

وتعرفها هيئة ضمان الجودة بالمملكة المتحدة بأنها: "الجامعة التي يتم من خلالها تزويد الطلاب بالمعرفة والفهم والمهارات والصفات المطلوبة للعمل والحياة بطريقة تحمي المصالح البيئية والاجتماعية، والاقتصادية لكل من الأجيال الحالية والأجيال المستقبلية أو جزء منها، تشجع وتدير وتشارك في التخفيف من المشاكل البيئية والاقتصادية والاجتماعية والصحية الناشئة من إستخدام موارد البيئة قدر الإمكان، وفي الوقت الحاضر قد إعترفت مؤسسات التعليم العالي في كل مكان بأهمية التنمية المستدامة بشكل متزايد،

¹ - إيناس أحمد فتحي محمود، "دراسة مقارنة لممارسات دمج التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي في كل من ألمانيا ومصر"، مجلة

المقالة الأصلية، كلية التربية، المجلد 2، عدد يناير، جامعة بني سويف، مصر، 2021، ص: 114.

² - المرجع نفسه ص: 114.

و نظرا لزيادة الوعي و الإهتمام بهذا التطور، جاءت فكرة الجامعة الخضراء في مؤسسات التعليم العالي للحفاظ على مواردها، و الإستفادة من الموارد الطبيعية بشكل كامل".¹

كما يعرفها "Van Weenen" على أنها: " هي الجامعة القادرة على محو الأمية البيئية في جميع أنحاء الحرم الجامعي، فضلا عن تشجيع الطلاب على التعرف على الآثار البيئية المترتبة عن دراستهم وتشجيع البحوث متعددة التخصصات ذات الصلة بالاستدامة، وتقديم أفضل الممارسات المستدامة في الجامعة والمجتمع المحلي، بالإضافة إلى بناء شراكات مع المجتمع المحلي لتعزيز الإستدامة".²

ويعرفها "Too & Bajracharya" على أنها: "مؤسسة التعليم العالي التي تعمل على تقليل الآثار البيئية والاقتصادية والمجتمعية السلبية على الصحة عند إستخدامها لمصادرها ووظائفها الأساسية من تدريس وبحث وتوعية وشراكة وإشراف وذلك لمساعدة المجتمع على تبني نماذج حياتية مستدامة".³

ومما سبق إستلزم من الجامعة أن تكون قادرة على الإختلاف عن منافسيها، عن طريق تخفيض التكاليف أو تقديم ميزة للعملاء، بما يتماشى مع تحقيق مبادئ و مفاهيم الجامعة المستدامة المتمثلة في؛ بناء عقليات مستدامة و تحسين العلاقات بين الناس و بيئتهم و الوصول بالمجتمع إلى تنمية شاملة، من خلال تزويد خريجها بالحد الأدنى من المعارف و المهارات. كما تحتوي الجامعة المستدامة على أنشطة تتسم بالحيوية بيئيا و إجتماعيا و ثقافيا و إقتصاديا، إذ يعبر عن التحول نحو الإستدامة في الجامعات تحديدا، بأنه إنعكاس للوضع الإجتماعي و الثقافي و الإقتصادي للمنطقة و الإقليم الموجودة به الجامعة.

و التحول إلى الجامعة المستدامة لم يعد رفاهية بل حاجة ملحة و ليست كما يدعي البعض أنها ظاهرة أو موضوعة و ستنتهي، حيث يسهم التحول بالجامعة إلى النمط المستدام في تحقيق التنمية المستدامة، و خفض النفقات، و رفع مستوى الجودة، و فتح فرص عمل و إستثمار للطلاب و العاملين بالجامعات و أصحاب المصلحة خارج أسوار الجامعة فالجامعة في الفكر الأخضر المستدام ليست مجرد مؤسسة تعليمية بحثية مانحة للدرجات العلمية فقط بل هي أكثر و أبعد من ذلك فهي محرك لعجلة العمل، تؤدي دورا إقتصاديا مهما و تنتشر الفكر الأخضر و توصل في المجتمع طرق و وسائل جودة الحياة.⁴

ومن خلال التعاريف السابقة يظهر للجامعة المستدامة أهمية كبيرة سنحاول التطرق لها في العنصر الموالي.

¹ - المرجع نفسه ص: 114.

² - محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، " الجامعة المستدامة مدخل لضمان جودة التعليم العالي في ضوء التجارب العالمية "، مجلة المؤتمر الدولي، كلية التربية، المجلد 4، العدد 2، جامعة الأزهر، قسم أصول التربية، القاهرة، مصر، 2021، ص: 215.

³ - المرجع نفسه ص: 215.

⁴ - المرجع نفسه ص: 215.

ثانياً: أهمية الجامعة المستدامة

تهدف الجامعة المستدامة إلى توفير إطاراً يتيح للجامعة إتخاذ ما هو مناسب لظروفها بفاعلية بقصد خفض التكلفة، وإتخاذ تدابير للحد من إستهلاك الطاقة لتطويع المؤسسة، وترى جامعة "ماكوارى" أن الجامعة المستدامة تسعى لتحقيق الإنسجام والتوازن في الجوانب الأتية:¹

1- **حماية البيئة:** من خلال تقليل نشاطات الجامعة على البيئة، تعزيز التنوع الحيوي، وضمان الإستخدام الفعال للموارد.

2- **العدالة الاجتماعية:** توفير فرص متساوية للعمل، والظروف الملائمة له، توفير متطلبات الحياة الكريمة والمساواة بين الجنسين، وصولاً إلى الرفاه الاجتماعي.

3- **الرفاه الاقتصادي:** من خلال تحسين الوضع الإقتصادي للجامعة بما يعود بالفائدة على الموظفين والطلبة والمجتمع بما لا يتنافى مع المبادئ الأخرى.

4- **التنوع في الجنس والعمر واللغة العرق الثقافة:** ويضمن التنوع الإعتراف بأحقية الأفراد في التعلم بطرق مختلفة، مما يستلزم ضرورة التنوع في أساليب التدريس وطرائق التعلم.

ومن خلال تطرقنا إلى أهمية الجامعة المستدامة سنتطرق في العنصر الموالي إلى دوافع ومبادئ الجامعة المستدامة.

ثالثاً: دوافع الإهتمام بالجامعة المستدامة ومبادئها

يعد ظهور الجامعة المستدامة ضرورة مجتمعية، وتلبية للمتغيرات والتحديات العالمية التي شهدتها العالم في العقود المتأخرة والتي صارت بمثابة تهديدات للحياة على الكوكب، ومن ذلك؛ التهديدات البيئية التي تحيط بالمجتمع العالمي اليوم، مثل: الطفرة الهائلة في عدد السكان، وتغير المناخ، وارتفاع نسبة التلوث مما يتطلب درجة عالية من الوعي والمعارف والمهارات والقيم لخلق مجتمع صحي ومستدام. وهناك التهديدات الاجتماعية التي تحيط بالمجتمع العالمي، ممثلة في الصراعات والحروب وضعف العدالة الاجتماعية، والتمييز بين الذكور والإناث، ثم تأتي التهديدات الاقتصادية، والتي تتمثل في ضعف الإنتاج المستدام وقلة فرص العمل، والاعتماد على التصنيع غير المستدام دون النظر إلى حماية الموارد الطبيعية.

وفي حقيقة الأمر هناك جملة من الدوافع والمبادئ التي تساهم في جدية مؤسسات التعليم العالي في التوجه نحو تبني الجامعة المستدامة.

1- **دوافع الإهتمام بالجامعة المستدامة:** وقد ترتبت على النقاط التالية:²

أ- **دافع المسؤولية:**

وتتنوع ما بين المسؤولية التنظيمية؛ حيث تستهلك الجامعة كميات كبيرة من الموارد، لذلك تقع عليها مسؤولية الحد من أثارها على المجتمع والبيئة، والمسؤولية المعرفية؛ حيث يتطلب تعقد قضايا الاستدامة من

¹ -Linda Too Bhishna Bajracharya, " Sustainable campus: engaging the community in sustainability" International Journal of Sustainability in Higher Education, 10 No, 5 January 2015, p : 220

² - إسماعيل يعقوب إبتهاج، زينة خضر عباس، " الجامعة المستدامة خارطة الطريق لتحقيق التنمية المستدامة "، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي الدولي 8، الجامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، العراق، 2019، ص:11.

الجامعة إيجاد حلول من خلال المعرفة، لذلك فإنه يقع على عاتقها مسئولية المعرفة في المجتمع، فالمسئولية الاجتماعية وبمقتضاها تقوم الجامعة بتدريب كوادرها ليصبحوا خبراء وقادة سياسيين قادرين على صنع قرارات لها آثار كبيرة على الاستدامة على المستوى المحلي، الإقليمي والعالمي، لذلك يقع على كاهل الجامعة المسئولية تجاه المجتمع الإنتاج اتجاهات جيدة تجاه الاستدامة ولتخريج جيل ذي كفاءة.

ب-دافع الضرورة: ويكمن في النقاط التالية:

- الالتزام القضائي؛ سياسة الحكومة تتجه بشكل مستمر نحو الاستدامة، فضعف الالتزام باللوائح و القوانين يكبد الجامعات تكاليف إضافية؛
- متطلبات التمويل؛ تتلقى الجامعات دعماً مادياً من الحكومة أو الجهات الخيرية، فإذا كان أداء الجامعة غير مرضي بالنسبة للإستدامة فإن ذلك يعرضها إلى خسارة التمويل.

ج-دافع الفرصة: ويتمثل فيمايلي:

- توفير التكاليف؛ من خلال تشجيع الاستخدام الفعال للموارد والمرافق تحت إطار ثقافة الاستدامة؛
 - التوظيف؛ فالإتجاه نحو الإستدامة يؤدي إلى زيادة الطلب على الخريجين الأكفاء، فتصبح الإستدامة عنصر أساسي في توظيف الخريجين؛
 - التعاون التجاري؛ حيث تعتبر الشراكة مصدراً رئيسياً للدخل المالي للجامعة، والشركات بعامة تفضل التعاون مع الجامعات المستدامة؛
 - التسويق والعلامة التجارية؛ الإستدامة كثقافة مجتمعية تقدم للجامعة فرص التسويق و العلامات التجارية لجذب أفضل الطلبة والموظفين وشركاء الأعمال والتمويل و الإستشارات.
- وبالرغم من إمكانية التعبير عن الجامعة المستدامة بطرق مختلفة، إلا أن هناك مبادئ أساسية واضحة المعالم تميز الجامعة ليطلق عليها مستدامة والتي سنتطرق لها في العنصر الموالي.
- 2- المبادئ الأساسية للجامعة المستدامة:** والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:¹

أ- التوازن والتفكير المنهجي:

حيث يقصد به الاعتراف بالعلاقة المتبادلة بين البيئة الطبيعية والمجتمع والإقتصاد من خلال مدخل التفكير المنهجي الذي يقر بأن القرارات داخل النظام الواحد قد تؤثر على نظام آخر.

ب- التكيف والمرونة:

حيث أن الجامعة المستدامة تسعى إلى تقليل الآثار السلبية على حيوية النظام الإيكولوجي وصحة الإنسان، مع القدرة على التكيف والتحمل في مواجهة التغيرات غير المتوقعة مع مرور الوقت، وذلك من خلال التخطيط بعيد الأمد.

ج- الإشراف والتواصل المجتمعي:

من خلال إحترام وإثراء السلامة البيئية للحرم الجامعي من خلال الممارسات التي تعزز ليس فقط نوعية الحياة في الحرم الجامعي، ولكن أيضا ربط الجامعة بالمجتمع الخارجي.

¹- Ting,L & others (2012), (proposed implementation strategies for energy sustainability on a malay sian university campus, Business ,strategy series, Vol. 13No.5, April (2012),p-p : 208-214.

د - المسألة:

حيث تركز على التعاون بين أصحاب المصلحة والجامعات في التخطيط والتنفيذ في مجالات الاستدامة والمساءلة عنها.

هـ - الإبداع:

وبناء القدرات حيث يركز هذا المبدأ على تعزيز ثقافة الاستدامة، من خلال توفر فرما للتحدي باستمرار، فضلا عن تعزيز مهارات الإبداع والابتكار، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين العمليات الجامعية كافة. وحسب هذه المبادي قبلت الجامعات التحدي المتمثل في أن تكون هي القائد والملهم لأفضل الممارسات في خلق ونشر المعرفة لا سيما وأن التحول إلى إقتصاد المعرفة يخلق تحديات جديدة، لكنه في الوقت نفسه يخلق فرصا هائلة.

بعد إستعراضنا مفهوم الجامعة المستدامة وأهميتها ودوافعها، وجب علينا التعرف على متطلبات الإستدامة في التعليم العالي الذي يعد جزءا أساسيا من الجهود العالمية لتحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة، وهذا ما سنتطرق له في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: متطلبات الإستدامة في التعليم العالي

تتطلب الإستدامة في التعليم الجامعي كتوجه معاصر يرتقي بالجامعة إلى جملة من متطلبات وبجودة التعليم؛ سنحاول التطرق لأهمها في هذا المطلب.

أولاً: المتطلبات حسب ميثاق تالوار (1990)

وجاء فيه مجموعة من الإجراءات اللازمة لتحقيق الجامعة المستدامة وهي كمايلي:¹

- خلق ثقافة مؤسسية للاستدامة؛
- زيادة الوعي تجاه التنمية البيئية المستدامة لتحقيق مستقبل مستدام بينياً؛
- خلق تربية بينية للخريجين من خلال دمج متطلبات التنمية المستدامة البيئية في مناهج التعليم الجامعي؛
- محو الأمية البيئية لدى الطلبة وتطوير الممارسات المؤسسية للجامعة من خلال وضع سياسات وممارسات للنظام البيئي المؤسسي للحفاظ على الموارد وإعادة التدوير؛
- التعاون المشترك بيت التخصصات والبحوث المختلفة حيث إن التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين لتطوير المناهج المتعددة التخصصات المختلفة، يدعم نمط الاستدامة للمستقبل.

ثانياً: متطلبات حسب جامعة بليموث

وفي إدارة الجامعة هناك أساس مستدام يتطلب إلزامها بالأمور التالية:²

- أن تغطي الجامعة جميع تكاليفها الاقتصادية لأنشطتها بالكامل وبشكل مستمر؛
- الاستثمار في البنية التحتية (المادية، البشرية، الفكرية) بمعدل كاف للحفاظ على القدرة الانتاجية المستقبلية؛

¹ - إسماعيل يعقوب إبتهاج، زينة خضر عباس، مرجع سبق ذكره، ص: 12.

² - محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، مرجع سبق ذكره، ص: 219.

- تمكين أعضاء مجتمع الجامعة من خلال التدريب والتعليم المستمر بما يضمن التغيير المؤسسي نحو الإستدامة؛
 - صياغة واضحة ومتكاملة للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والبيئية تظهر في رؤية ورسالة وأنظمة الجامعة؛
 - دمج الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في المقررات الدراسية، والالتزام بالتفكير الناقد، وتعدد التخصصات، ومحو أمية الإستدامة، وتعريف صفات الخريج العالمي.
 - كم تأتي الإستدامة على مجموعة من المتطلبات والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:
 - عمل بحوث متخصصة في موضوعات الاستدامة، ومراعاة جميع جوانب الاستدامة في جميع أنواع البحوث الأخرى؛
 - التوعية وخدمة المجتمع على نطاق واسع، بما في ذلك الشراكة مع المدارس والمنظمات الحكومية وغير الحكومية والمصانع؛
 - تخطيط الحرم الجامعي، وتصميم وتطوير الهيكل والإدارة؛ لتحقيق الوصول الى صفر الكربون وإيقاف هدر المياه، والقضاء على النفايات لتصبح منظمة متجددة في سياق الإقليم المحلي الحيوي؛
 - إجراء الصيانة والعمليات الفيزيائية التي تركز على الدعم والتمكين وتحقيق أهداف الحفاظ البيئي، بما في ذلك الرصد الفعال وإعداد التقارير والتحسين المستمر؛
 - وضع سياسات وممارسات تعزز المساواة والتنوع وجودة الحياة للطلاب والموظفين والمجتمع الذي توجد به الجامعة؛
 - التعامل مع الحرم الجامعي كمختبر حي، يقوم على مشاركة الطلاب في مجال تطبيقي التعلم البيئي، يتم فيه تحويل بيئة التعلم الى بيئة وضع للطلاب التعامل مستدامة؛
 - تطبيق الشمولية والتنوع الثقافي؛
 - رسم أطر لدعم التعاون بين الجامعات على سواء، محليا وعالميا.
- ومما يبق يتضح أن الجامعة في سبيل تحقيقها لنمط الإستدامة في التعليم عليها العمل في عدة جوانب الجانب التعليمي وذلك بدمج قضايا الإستدامة في مناهج التعليم والمقررات الدراسية، وفيما يتعلق بالبحث العلمي ينبغي العمل على توجيه البحوث الدراسات المؤسسية، لتتأثر ثقافة الإستدامة بالنقد والتحليل، أما ما يتعلق بجانب خدمة المجتمع يأتي الإهتمام بقضايا البيئة والتغيرات المناخية على رأس أولويات الجامعة، فضلا عن دعم الشراكة مع قطاعات العمل والإنتاج ومؤسسات المجتمع الأخرى لترشيد استهلاك الجامعة من الموارد المتجددة، وتقليل حجم النفايات الضارة، من أجل الحفاظ على البيئة.
- وبعد التعرف على متطلبات الإستدامة في التعليم العالي سنحاول التطرق في المطلب الموالي على معايير وضمان جودة التعليم العالي ذات الارتباط بالجامعة المستدامة.

المطلب الثالث: معايير ضمان جودة التعليم العالي ذات الارتباط بالجامعة المستدامة

هناك العديد من المعايير التي تضمن جودة التعليم العالي المرتبطة بالإستدامة في الجامعة وسنحاول التطرق في هذا المطلب إلى أهمها.

أولاً: الطلبة

يعد الإهتمام بالطلاب في التعليم الجامعي، ركيزة أساسية في توجيههم نحو مستقبل يلبي رغباتهم وحاجاتهم بما يواكب التطورات العصرية، وإن العناية والاهتمام بإعداد الخريج الكفاء لا تقتصر فقط على تأهيله علمياً في تخصصه بل أيضاً في تنمية قدراته على التفكير والتصور والتحليل والنقد واستخلاص النتائج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل بعد التخرج ومشاركتهم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، كما يجب الإهتمام بالطلبة المتفوقين وزيادة مخصصات المنح لهم، وتقع المسؤولية على عاتق الأستاذ فيما يتعلق بتحقيق وتنمية وتكامل شخصية الطالب بكل أبعادها.

ثانياً: الأساتذة

إن أهم ما يتعلق بهذا العنصر ضرورة تنمية مستوى وقدرات الأساتذة بعد التأكد من اختيار الكفاءات القادرة على التواصل مع الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي، فتنمية الأستاذ الجامعي مهنيًا يفيد في تحسين اتخاذ القرار العلمي والمهني السليم، كما يجب وضع دورات تدريبية مستمرة لإعادة تأهيل الأساتذة وتطوير طرق التدريس وتشجيعه على انجاز الأبحاث العلمية والمشاركة في المؤتمرات، كما ينبغي على الأساتذة التحلي بالأخلاق السامية. كما تتحدد أدوار الأستاذ في جودة الخدمة التعليمية بعمل ما يأتي: التدريس والتقويم والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة، التطوير المهني، العمل الإداري، خدمة المجتمع.

ثالثاً: برامج التدريس

تتطلب البرامج الدراسية مراجعتها وتطويرها لتواكب متطلبات سوق العمل مع تحديث المراجع وطرق التدريس باستخدام البرمجيات والأنشطة العلمية والمشاريع واستحداث مقاييس جديدة تتلاءم مع الواقع العملي لاكتساب الخبرات والقدرات والكفاءات اللازمة، إضافة إلى تطوير المخابر العلمية بالتجهيزات الضرورية لدعم الجانب النظري للتدريس.

رابعاً: جودة البحث العلمي

ويتضمن مجموعة من المؤشرات أهمها: خطة بحثية شاملة تتضمن أبعاد ومبادئ الاستدامة، أن توجه الجامعة برامج الدراسات العليا من ماجستير ودكتوراه لدراسة التنمية المستدامة ومشكلاتها، أن تحاول الجامعة نشر وتبادل البحوث العلمية من أجل التنمية المستدامة مع الجامعات الأخرى داخلياً وخارجياً.¹

¹ - هوارى منصوري ، سمير بن عياد محمد ، ريم بن مصطفى، " المرجع الوطني لضمان جودة التعليم العالي في الجزائر كنموذج مقترح لتفعيل دور الجامعة في تنمية المحيط الاجتماعي والاقتصادي "، مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، المجلد 1، العدد 2، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2019، ص- ص: 97-98.

خامسا: الإدارة

يجب أن تتميز إدارة الجامعة بالالتزام نحو تطبيق نظام ضمان الجودة بها، فهي كمنظومة قيم مبنية على الإخلاص في العمل والشفافية والعدالة، كما ينبغي قيام الإدارة الجامعية بدور فعال في تطوير وظائف الجامعة للسعي نحو التميز والإبداع من خلال قيادة قادرة على التطوير تمنح صلاحيات أوسع وتعزز القدرة على اتخاذ القرارات وتنمي كفاءات الاتصال والتفاوض وحل المشكلات. إضافة إلى تطوير أنظمة معلومات وأنظمة التحفيز والتدريب والإبداع والقدرة على بناء شراكة فعالة مع المحيط الخارجي وخاصة المستفيدين من المخرجات الجامعية، وتعطي الأولوية في الخدمة للطلبة والعمل على تحقيق رغباتهم وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة.

سادسا: المرافق

يجب تزويد الجامعة بالمرافق والهياكل البيداغوجية لتحسين مستوى معارف الطلبة بما يتناسب مع طبيعة التعليم، فيجب توفر شروط السلامة والصحة (إضاءة، تهوية، تكييف، الخ) في قاعات التدريس والمدرجات مع مراعاة مدى ملائمتها للأغراض المخصصة لها، إضافة إلى ضرورة مراعاة توفر التقنيات الحديثة والأفضل كالحواسيب وأجهزة العرض وغيرها، وكذلك توفير مكتبات مدعمة بأنظمة إلكترونية للبحث عن المعلومات فيها.

سابعا: معايير جودة المناهج الدراسية

تقوم على أساس أن الطالب هو محور العملية التعليمية، وتسعى إلى تحقيق مبدأ التعلم المنظم ذاتياً، ويقاس جودة المناهج بإمكانية تعبيرها عن الواقع، وارتباطها بمتغيرات العصر، ومدى ملاءمتها مع مقتضيات الثورة التكنولوجية والتطورات المعرفية.

ثامنا: معايير جودة البرامج التعليمية

ينبغي أن تتميز البرامج المقدمة للطلاب بالشمولية والعمق والتكامل المعرفي، والبعد عن الطريقة التقليدية في التعليم، وتبني أساليب أكثر حماساً يتوافر بها عنصر التشويق والإثارة.

تاسعا: معايير جودة طرق التدريس

ويراعى فيها تحقيق التكامل في عملية التدريس النظري والتطبيقي وربطها بالواقع ومشكلاته، حتى يسهل على الطالب فهمها واستيعابها والاستفادة منها في التجارب الحياتية.

عاشرا: معيار جودة التقويم

ضرورة تبني أساليب تقييمية تمتاز بالشفافية، والعدالة والموضوعية، والتنوع في اختيار الأساليب مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، وقياس مخرجات التعلم كوضع فعال في تقويم الأداء وتقييمه. بعد تطرقنا على ماهية الإستدامة في مؤسسات التعليم العالي والتي تعرفنا فيه على تعريف الجامعة المستدامة وأهميتها ودوافعها وأهم المتطلبات ومعاييرها، وسنحاول التطرق في هذا المبحث إلى أساسيات حول إستدامة الجامعات.¹

¹ - محمد عثمان، غنايم، " فلسفة التنمية المستدامة وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها "، دار الصفا، الطبعة 1، 2021، ص: 23.

المبحث الثاني: أساسيات حول إستدامة الجامعات

يعتبر تحقيق الإستدامة في الجامعات أمراً مهماً لأنه يعكس الإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية ويساهم في بناء مجتمعات أكثر إستدامة على المستوى المحلي والعالمي، وفي هذا المبحث سنتطرق إلى أهم التجارب الرائدة في مجال إستدامة التعليم الجامعي وأوجه الإستفادة منه والنماذج المقترحة لضمان جودة الجامعة المستدامة.

المطلب الأول: أهم التجارب الرائدة في مجال استدامة التعليم الجامعي

من أجل الإستفادة من تجارب وخبرات بعض الدول المتقدمة في مجال إستدامة التعليم الجامعي، سنحاول في هذا المطلب عرض بعض التجارب الرائدة في هذا المجال.

أولاً: الجامعة الأمريكية بالقاهرة

اختيرت الجامعة الأمريكية بالقاهرة للعام الرابع على التوالي للحصول على مركز متميز ضمن تقييم "برينستون للجامعات والمستدامة الخضراء" لعام (2018)، وقد اختيرت الجامعة هذا العام استناداً إلى نتائج استبانة قد أجريت خلال (2017 - 2018)، بالإضافة إلى إجراء دراسة خلال الأربع سنوات الماضية، لتحليل مدى التزام تلك الجامعة تجاه البيئة وتحقيق الاستدامة. ولتحقيق استراتيجية الاستدامة داخل الحرم الجامعي تدعم الجامعة الأمريكية الأبحاث الأكاديمية في مجال التغيير المناخي، كما تسعى لتقديم بيئة مستدامة داخل الحرم الجامعي، لذلك كان من أولوياتها أن يصبح حرمها نظيفاً ومستداماً ومحافظاً على المعايير البيئية واللون الأخضر؛ وذلك بالحد من البصمة الكربونية واستهلاك الطاقة، ودعم التعليم والأبحاث البيئية، وتطبيق أنظمة لإعادة تدوير النفايات بالحرم الجامعي، وتنظيم أنشطة لزيادة التوعية العامة بالقضايا البيئية وذلك عبر إنشاء مكتب الاستدامة، ومعهد بحوث البيئة المستدامة، ومركز التنمية المستدامة، ولجنة الحرم الجامعي للاستدامة، ومن ثم تتحقق جوانب الإستدامة الممثلة في: إستدامة الموقع، والتشكيل المستدام والطاقة المتجددة، واستخدام مواد بناء صديقة للبيئة، فضلاً عن كفاءة إدارة المياه.

ثانياً: جامعة بريتش كولومبيا بكندا

تعد جامعة "بريتش كولومبيا" من كبرى الجامعات المستدامة في العالم، وقد إتخذت الجامعة عدة مبادرات لتطبيق الإستدامة البيئية بالجامعة ومن بينها:

- التوقيع على إعلان "تالوار Talloires Declaration" في عام (1990)، والذي يعد إلتزاماً دولياً بتطبيق الاستدامة البيئية في التعليم العالي؛
- التوقيع على إعلان "هاليفاكس Halifax Declaration" في عام (1991)، والذي يؤكد على الدور القيادي للجامعات في طريق التنمية المستدامة؛
- تبنت الجامعة سياسة للتنمية المستدامة في عام (1997)، وكانت أول جامعة كندية تقوم بذلك بهدف أن تصبح جامعة رائدة في مجال الاستدامة، وأكدت هذه المبادرة على أن تلتزم الجامعة بممارسات مستدامة في جميع عملياتها وأفعالها وأن يكتسب جميع الطلاب الملتحقين بالجامعة معرفة عن

الإستدامة أنشأت عام 1998 ، مكتب الاستدامة للحرم الجامعي، والذي ساعد الجامعة على تحقيق تقدماً في سياسة التنمية المستدامة.¹

ويظهر حرص جامعة بريتش على تطبيق برامج الإستدامة من خلال عدة مجالات وهي التعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وخفض الأثر البيئي لعمليات الجامعة، فمن خلال التعليم تقدم الجامعة برامج دراسية متنوعة في المرحلة الجامعية ومرحلة الدراسات العليا تتنوع بين وحدات دراسية أو مقررات كاملة أو تخصص في الاستدامة، وفي مجال البحث أنشأت الجامعة عدة مراكز بحثية متخصصة في أبحاث وقضايا الاستدامة، وفي مجال خدمة المجتمع تقدم الجامعة مجموعة متنوعة من البرامج والأنشطة داخل الحرم الجامعي تهدف إلى نشر ثقافة الاستدامة ومشاركة الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس في برامج متعددة لتحقيق الإستدامة، كما تقوم بعقد شراكات مع المجتمع المحلي للمساعدة على تحقيق الاستدامة خارج الجامعة، وتحرص الجامعة على خفض أثرها البيئي الناتج عن عمليات الجامعة من خلال تطبيق ممارسات مستدامة في جميع أنشطة وعمليات الجامعة لخفض إستهلاك الطاقة والمياه والنفايات؛ وتعد جامعة "بريتش" نموذجاً يحتذى به في تعليم الإستدامة، حيث عملت على تبني إستراتيجيات الإستدامة في طرائق التعليم والتعلم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ؛ حتى يصبح مجتمع الجامعة نموذجاً للمجتمع المستدام تظهر فيه قيم الإستدامة المرتبطة برفاهية الإنسان والحفاظ على البيئة.

ثالثاً: جامعة هارفرد

تعد جامعة "هارفرد" بولاية "ماساتشوستس بأمريكا" من كبرى الجامعات التي سعت لتحقيق الإستدامة من خلال منظومة البحث والتدريس بها، ففي عام (2004) أرست مجموعة من المبادئ كإطار واسع للاسترشاد به في تنفيذ المشاريع في جميع أنحاء الجامعة وهذه المبادئ: هي زيادة الكفاءة من خلال استخدام الموارد المتجددة، وتقليل النفايات والمواد الخطرة؛ وذلك من أجل تعزيز الاستدامة، ومن المبادئ كذلك تعزيز صحة النظام البيئي وزيادة التنوع الحيوي داخل الحرم الجامعي، بالإضافة إلى تطوير أدوات التخطيط لدعم صنع القرار طويل المدى، وضع مؤشرات للاستدامة التي تمكن من عملية المراقبة وإعداد التقارير والتحسين المستمر.²

رابعاً: جامعة ولاية أوهايو

تعتبر من الجامعات الرائدة في مجال التعليم والبحوث فهي تسعى لتحقيق الإستدامة من خلال مجموعة من الإستراتيجيات والأنشطة التي تلبي احتياجاتها واحتياجات أصحاب المصلحة مع ضرورة استدامة وتعزيز الموارد البشرية والمادية والطبيعية كحاجة مستقبلية، وجعلت الجامعة مبادئ الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من رسالتها التدريسية، مع اتخاذ الإجراءات الإيجابية للتحسين المستمر في البيئة وجودة الحياة بها، كما تبنت الجامعة ثمة أهداف لتحقيق الاستدامة من بينها: تخفيض النفايات بنسبة 30% بحلول عام 2022،

¹ - محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 217-218.

² - إسماعيل يعقوب إبتهاج، زينة خضر عباس، مرجع سبق ذكره، ص: 12.

وتخصيص 2% من تكاليف رأس المال الشاملة لمشاريع جديدة لدمج مبادئ الاستدامة داخل الحرم الجامعي ومنظومة التعليم والبحث العلمي.

خامساً: جامعة كييانجسان ماليزيا

أسست تلك الجامعة في عام (1970) وتعرف أيضاً بالجامعة الوطنية بماليزيا، ومنذ تأسيسها وهي تجري الأبحاث المتعلقة بالتنمية المستدامة، كما أطلقت برنامج الاستدامة في عام (2007)، لتطوير الحرم الجامعي بها، فضلاً عن كتلة أبحاث الحرم الجامعي المستدام (2008) وتضم هذه الكتلة مجموعة من الباحثين لتصميم البحث المستدام المتعلق بالجانب البيئي، وتنفذ الجامعة العديد من الأنشطة والبرامج والمشاريع لتعزيز الوعي والفهم للاستدامة وترسيخ ممارستها بين الموظفين والطلبة.

سادساً: جامعة المدينة الولايات المتحدة الأمريكية

تهدف جامعة المدينة بالولايات المتحدة الأمريكية إلى تحفيز المجتمع المستدام، وتعزيز السلوكيات بالمجتمع نحو الاستدامة، مع مراعاة حق الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها؛ ومن أجل تحقيق تلك لها الأهداف تقوم بعقد جلسات بشكل دوري مع أصحاب الشركات والمصلحة، كما تبنت العديد من المشروعات داخل الحرم الجامعي لتعزيز الاستدامة، فضلاً عن إنشاء موقع جديد متخصص بتطورات الاستدامة، ويشمل العديد من المعلومات حول البرامج التي يمكن أن تساعد في اتخاذ قرارات بيئية ذكية، وعلاوة على ذلك عملت على زيادة إعادة التدوير وتشجيع الطلبة على ذلك، وأخيراً عمدت إلى تحسين استخدام الحدائق وتوفير الصيانة المستمرة.

سابعاً: جامعة بليموث

تسعى الجامعة منذ تأسيسها في إنجلترا عام 1896 إلى قيادة التغيير من خلال التعليم والابتكار، وأعدت الجامعة إستراتيجية للاستدامة؛ حيث نصت الرسالة على:

تسعى الجامعة من خلال التعليم التعلم، الأبحاث والابتكار إلى تكوين شراكات مع الطلبة، الموظفين، المجتمع وأصحاب الأعمال والمهن إلى تحقيق الاندماج الاجتماعي، الازدهار الاقتصادي والاستدامة في بليموث، وفي الدولة وجميع أنحاء العالم.

وتهدف الجامعة إلى الريادة في مجال الاستدامة من خلال السعي للتميز في المسؤولية المالية، والبيئية والاجتماعية، الالتزام بمعالجة التطوعي والمشاركة المجتمعية، الالتزام بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالاستدامة في التدريس والبحث والعمليات والبنية التحتية، وتسعى الجامعة لتحقيق أهدافها من خلال التعاون المشترك والعلاقات الخارجية والشراكة مع هيئة طلابية ممثلة لاتحاد الطلبة في الجامعة، ومجموعة من أصحاب المصلحة الإستشارية والتي تضم أصحاب المصلحة الخارجيين.¹

وتلتزم جامعة "بليموث" بثلاثة مجالات لتضمن أهداف الاستدامة في ممارساتها، من خلال المنهجية الثلاثية التي تتضمن جميع ممارسات الاستدامة في الجامعة، وهي التدريس، والبحث العلمي، والعمليات المتضمنة لذلك، كما تطمح الجامعة إلى تحقيق حرم جامعي مستدام، وتمكين طلابها بتزويدهم بالتعلم اللازم

¹ - محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 218-219.

حول الاستدامة، فضلاً عن تقديم أبحاث الخبراء لإيجاد حلول للتحديات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الأكثر إلحاحاً وهو ما سنتطرق له في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: أوجه الاستفادة من تجارب الجامعات المستدامة

وبعد أن تم عرض بعض التجارب العالمية في مجال إستدامة التعليم في المطلب السابق يلاحظ أن العامل المشترك يكاد يكون التخفيف من حدة التهديدات البيئية. والتكيف مع التغيرات المناخية والحفاظ على حقوق الأجيال المقبلة في الموارد والحياة الأمانة على كوكب الأرض، وهذا ينبع بصورة مباشرة من الوظيفة الثالثة للجامعة وهي خدمة المجتمع والمحافظة على البيئة، ومن ثم يعود ذلك بالفائدة على جودة الحياة الجامعية، ونوعية الخريج وملائمته مع سوق العمل بمتغيراته الراهنة وسنحاول في هذا المطلب رصد أوجه الاستفادة من تجارب الاستدامة في التعليم الجامعي ودورها في ضمان جودة التعليم العالي.

أولاً: تحقيق الشراكة الفعالة بين الجامعة والمجتمع

هناك بعض النقاط التي تعزز هذه الشراكة نذكر منها فيما يلي:¹

1- **التوعية والتثقيف:** تقوم الجامعة بدور رائد في نشر الوعي بقضايا البيئة وأهميتها في المجتمع، كما يمكن للجامعة تنظيم حملات توعية وورش عمل ومحاضرات عامة لتعزيز الوعي بالمسائل البيئية وتعليم المجتمع بشأن الإجراءات المستدامة.

2- **الأبحاث والمشاريع المشتركة:** يمكن للجامعة والمجتمع العمل سوياً في مجال الأبحاث والمشاريع المشتركة التي تركز على الحلول البيئية، ويمكن للأعضاء الأكاديميين والطلاب في الجامعة تقديم الخبرة والاستشارات الفنية لدعم مجتمعهم في مجال الاستدامة البيئية.

3- **المبادرات المجتمعية:** تشجع الجامعة المشاركة الفعالة للمجتمع من خلال تنظيم ومشاركة في المبادرات المجتمعية المتعلقة بالبيئة، ويمكن للجامعة العمل مع الجمعيات المحلية والمؤسسات غير الربحية لتطوير مشاريع بيئية مثل تجميع النفايات وزراعة المساحات الخضراء وتنظيم حملات التنظيف.

4- **الشراكة مع القطاع الخاص:** يمكن للجامعة التعاون مع الشركات والمؤسسات الخاصة لتعزيز الاستدامة البيئية في المجتمع، ويمكن أن تكون هذه الشراكات تتضمن تبادل المعرفة والخبرات وتطوير مشاريع مشتركة للحد من التأثير البيئي للأعمال.

ثانياً: تحقيق التميز والريادة مالياً وبيئياً واجتماعياً

تحقيق التميز والريادة في الجوانب المالية، والبيئية، والاجتماعية يعتبر هدفاً استراتيجياً للجامعات الرائدة، سنحاول ذكر بعض الجوانب التي تساهم في تحقيق هذا الهدف فيما يلي:²

¹ عادل محمد حسن سليمان، " نظام مقترح لجامعة مستدامة بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية "، رسالة دكتوراه،

تخصص التربية، كلية التربية، جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2019، ص: 30.

² محمد أحمد تيسير، الخوالدة، " معوقات استدامة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية "، مجلة عمادة البحث العلمي، المجلد 43، العدد 1، جامعة الاردن، الاردن، 2016، ص: 65.

1- **التميز المالي:** تحقيق التميز المالي يتطلب من الجامعة إدارة مستدامة للموارد المالية. يمكن أن تشمل الإجراءات المتبعة تحسين كفاءة النفقات وزيادة الإيرادات من مصادر متنوعة، مثل التعاون مع الشركات والمؤسسات الخاصة في مجال البحث والتطوير وتنفيذ برامج تعليمية مخصصة والتفتيش المالي الدقيق.

2- **الابتكار والريادة البيئية:** تحقيق الابتكار والريادة في الجوانب البيئية يتطلب اتباع الممارسات المستدامة وتطوير تقنيات جديدة تحقق التوازن بين التنمية والحفاظ على البيئة، ويمكن للجامعة الاستثمار في البحث والتطوير في مجال الطاقة المتجددة وإدارة الموارد المائية وتقنيات التخزين البيولوجي وتحسين كفاءة استخدام الموارد.

3- **الابتكار والريادة الاجتماعية:** يمكن للجامعة تحقيق الابتكار والريادة في الجوانب الاجتماعية من خلال تطبيق مبادئ العدالة الاجتماعية وتنمية المجتمعات المحلية. يمكن للجامعة تعزيز التعاون مع المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الاجتماعية وتنفيذ مشاريع تنموية مستدامة، مثل تعليم الكبار والتدريب المهني وتعزيز المساواة والتنوع في المجتمع.

تحقيق التميز والريادة في الجوانب المالية والبيئية والاجتماعية يعزز مكانة الجامعة كمؤسسة مرموقة ومبتكرة، وتكون الجامعة قادرة على تحقيق النتائج الإيجابية.

ثالثاً: توفير مصادر تمويلية إضافية

إن توفير مصادر تمويلية إضافية يساعد الجامعة على زيادة حجم الإستثمار في البنية التحتية، التكنولوجيا، البحث العلمي، وتحسين جودة الخدمات التعليمية، ويمكن أن يتم ذلك عبر عدة وسائل نذكرها فيمايلي:¹

1- **جذب التبرعات والمنح الخارجية:** تعاون الجامعة مع المؤسسات والمنظمات غير الربحية والشركات للحصول على تمويل إضافي من خلال برامج التبرعات والمنح البحثية والشراكات التنموية.

2- **تطوير الشراكات مع القطاع الخاص:** تعاون الجامعة مع الشركات والصناعات المحلية والعالمية لتطوير برامج تعليمية وبحثية مشتركة، وذلك من خلال الحصول على تمويل من الشركات وتوفير فرص التدريب والتوظيف للطلاب.

3- **توسيع قاعدة الطلاب:** زيادة عدد الطلاب الذين يلتحقون بالجامعة يعني زيادة في إيرادات الجامعة من رسوم الطلاب. يمكن تحقيق ذلك من خلال توسيع البرامج التعليمية، وتقديم برامج جذابة للطلاب الدوليين، وتطوير برامج تعليم عبر الإنترنت.

4- **تنويع مصادر الدخل:** توفير مصادر إضافية للدخل بجانب الرسوم الدراسية، مثل استثمارات الجامعة في العقارات والأصول، وتطوير برامج تجارية مبتكرة مثل التعليم التنفيذي والتدريب المهني.

رابعاً: تحقيق الاندماج الاجتماعي، والازدهار الاقتصادي، والاستدامة في الحرم الجامعي

تحقيق الاندماج الاجتماعي، والازدهار الاقتصادي، والاستدامة في الحرم الجامعي يعتبر أمراً هاماً لتعزيز تجربة الحياة الجامعية والمساهمة في التنمية المستدامة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والبيئي، وتشمل الجوانب التالية:²

¹ - إسماعيل يعقوب إبتهاج، زينة خضر عباس، مرجع سبق ذكره، ص: 31.

² - عادل محمد حسن سليمان، مرجع سبق ذكره، ص: 36.

1- **الإندماج الاجتماعي:** يمكن للجامعة تعزيز الاندماج الاجتماعي عن طريق توفير بيئة متنوعة وشاملة تعكس التنوع الثقافي والاجتماعي للمجتمع، ويمكن توفير فرص التواصل والتعاون بين الطلاب من خلفيات مختلفة وتنظيم فعاليات وبرامج تعزز التفاعل الثقافي والاجتماعي.

2- **الإزدهار الاقتصادي:** يمكن للحرم الجامعي أن يلعب دورًا في دعم النشاط الاقتصادي المحلي وتعزيز الروابط مع المجتمع المحيط، ويمكن تشجيع التعاون بين الطلاب والأعضاء الأكاديميين والمجتمع الأعمال لتطوير مشاريع ريادية وتوفير فرص التدريب والتوظيف المحلية.

خامسا: دعم صنع القرار بشأن القرارات طويلة المدى على المستوى الاجتماعي والاقتصادي

للدعم صنع القرار بشأن القرارات طويلة المدى على المستوى الاجتماعي والاقتصادي، يمكن اتخاذ الإجراءات التالية¹:

1- **البحث والتحليل:** توفير الأبحاث والتحليلات الموثوقة والشاملة التي توفر البيانات والمعلومات اللازمة لصنع القرار لاتخاذ قرارات مستنيرة وقائمة على الأدلة، ويمكن تعزيز التعاون مع مراكز البحوث والمؤسسات الأكاديمية والخبراء في المجالات ذات الصلة

2- **الإستشارة والمشاركة:** إشراك صنع القرار في عملية الاستشارة والمشاركة المجتمعية للتأكد من مشاركة جميع الأصوات المعنية، ويمكن تنظيم جلسات حوار ومنتديات واستطلاعات الرأي للتعرف على آراء واحتياجات المجتمع واستيعابها في صنع القرارات.

3- **الشفافية والحوكمة:** تعزيز الشفافية والمساءلة في عملية صنع القرارات عن طريق ضمان توفر المعلومات اللازمة والتواصل الفعال مع صنع القرار، ويمكن تطوير آليات الحوكمة المشتركة التي تضمن مشاركة جميع الأطراف المعنية وتعزز الثقة والشفافية في صنع القرار.

4- **الدعم المؤسسي والتمويل:** توفير الدعم المؤسسي والموارد المالية اللازمة لصنع القرار لتمكينهم من تحقيق الأهداف طويلة المدى وتنفيذ السياسات والبرامج ذات الصلة، ويمكن تخصيص الموارد المالية وتوفير التمويل المستدام لتنفيذ المبادرات الاجتماعية والاقتصادية طويلة المدى.

سادسا: تعزيز الإستدامة من خلال زيادة الكفاءة واستخدام الموارد المتجددة

تعزيز الاستدامة من خلال زيادة الكفاءة واستخدام الموارد المتجددة وتقليل النفقات والمواد السامة والخطرة يعد جزءًا أساسيًا من التحول نحو حرم جامعي أكثر استدامة، سنذكر بعض الإجراءات التي يمكن اتخاذها فيما يلي:²

1- **زيادة الكفاءة في استخدام الموارد:** يمكن تحسين كفاءة استخدام الموارد مثل الطاقة والماء والوقود من خلال تبني أفضل الممارسات التكنولوجية والتشغيلية، ويمكن تثبيت أجهزة ومعدات فعالة من حيث استهلاك الطاقة وتوفير التدريب والتوعية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين حول الحفاظ على الطاقة.

¹ - محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، مرجع سبق ذكره، ص: 220

² - المرجع نفسه، ص: 221.

2- استخدام الموارد المتجددة: يمكن استغلال الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية والرياح والبيوغاز لتلبية جزء من الاحتياجات الطاقوية في الحرم الجامعي، ويمكن تثبيت أنظمة الطاقة الشمسية والرياح وتعزيز الوعي بالطاقة المتجددة والتشجيع على استخدامها.

3- تقليل النفايات والمواد السامة والخطرة: يمكن تبني مبادئ إدارة النفايات الصحيحة وتعزيز إعادة التدوير وإعادة التدوير في الحرم الجامعي، ويمكن تشجيع استخدام المواد القابلة للتحلل وتجنب استخدام المواد السامة والخطرة في العمليات الجامعية.

4- التعاون مع الموردين المستدامين: يمكن تشجيع الموردين على تبني ممارسات مستدامة في تصنيع المنتجات وتقديم الخدمات، ويمكن إعطاء الأفضلية للموردين الذين يتبعون معايير الاستدامة.

سابعاً: محور الأمية البيئية وزيادة الوعي بمبادئ التنمية البيئية المستدامة

لمحو الأمية البيئية وزيادة الوعي بمبادئ التنمية البيئية المستدامة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، يمكن اتخاذ مجموعة من البرامج والإجراءات التالية¹:

1- برامج التدريب وورش العمل: تنظيم برامج تدريبية وورش عمل تستهدف أعضاء هيئة التدريس لزيادة وعيهم بالقضايا البيئية ومبادئ التنمية المستدامة، ويمكن توفير تدريب حول المفاهيم الأساسية للتنمية المستدامة والتحول البيئي، بالإضافة إلى مشاركة الخبرات والأفكار المبتكرة في هذا المجال.

2- إدماج المواد البيئية في المناهج الدراسية: تطوير وتحديث المناهج الدراسية لتضمن إدماج المواد البيئية ومبادئ التنمية المستدامة في مختلف التخصصات الأكاديمية، ويمكن تصميم مساقات دراسية خاصة بالاستدامة والبيئة، وإضافة وحدات أو مواد تعليمية ذات صلة في المقررات الحالية.

3- البحث والنشر: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث والدراسات في مجالات الاستدامة والتنمية المستدامة، ونشر النتائج في المجالات العلمية ذات الصلة، ويمكن توفير الدعم والتمويل للأبحاث البيئية وتشجيع التعاون البحثي بين الأعضاء.

4- التعاون والشراكات الخارجية: تعزيز التعاون مع المؤسسات والمنظمات البيئية المحلية والدولية، وتأسيس شراكات لتنظيم فعاليات وأنشطة توعوية وتعليمية في مجال الاستدامة والبيئة، ويمكن تنظيم محاضرات وندوات وفعاليات مشتركة لتبادل المعرفة والخبرات وتعزيز الحوار والتفاعل المجتمعي حول قضايا التنمية المستدامة.

وبعد تعرفنا على أهم عناصر الإستفادة من تجارب الجامعات المستدامة، سنحاول التطرق إلى النماذج الأكثر شيوعاً للجامعة المستدامة في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: نموذج الجامعة المستدامة

من خلال الأدبيات والدراسات السابقة، والإستفادة من التجارب العالمية في مجال إستدامة التعليم ظهرت العديد من النماذج للجامعة المستدامة، ولكن أكثر النماذج شيوعاً هو النموذج الذي حاولنا تبنيه في هذا

¹ - إسماعيل يعقوب إبتهاج، زينة خضر عباس، ص: 32.

المطلب يتكون هذا النموذج من رؤية الجامعة المستدامة، يصاغ في ضوءها الرسالة، ثم اقتراح لجنة الاستدامة يناط بها وضع السياسات والأهداف.

أولاً: فلسفة الجامعة المستدامة

تقوم فلسفة التعليم المستدام على أساس إكساب الطلاب المعارف والمهارات والسمات اللازمة للعمل والعيش في مجتمع مستدام بينيا واجتماعياً واقتصادياً للأجيال الحالية والمستقبلية، ولا يقصر مفهوم التعليم المستدام على مجرد إضافة قضايا الاستدامة للمنهج الدراسي وإنما تمكين المتعلمين من المساهمة في المجتمعات المستدامة، وإعدادهم ليصبحوا فاعلين في المجتمع، وقادرين على مواجهة المتغيرات والتحديات المتنوعة والجديدة.

ثانياً: رؤية الجامعة المستدامة

تطمح الجامعة المستدامة في ظل النموذج المقترح إلى بناء عناصر وأفراد لديهم القدرة على مواجهة التهديدات البيئية والتغيرات المناخية، ومنتجين للمعرفة وقادرين على قيادة المستقبل واستثمار تلك المعارف في حل المشكلات.

ثالثاً: رسالة الجامعة المستدامة

تعمل رسالة الجامعة المستدامة على تحقيق مايلي:

- تحقيق النجاح والتميز للعناصر البشرية واستثمار المعرفة وتحويلها لواقع ملموس لمواكبة مجتمع مستدام
- نشر الإستدامة وجعلها جزءاً من ثقافة الجامعة وأسلوب حياة لكافة العاملين بها؛
- تثقيف الخريجين فيما يتعلق بحماية البيئة والتنمية المستدامة، بما يعزز ثقافة الاستدامة في المجتمع الخارجي؛

- تبني الاستدامة في البرامج الأكاديمية والبحوث والتدريس، وخلق حرم جامعي مستدام واضح للجميع؛
- تعزيز الصحة البيئية والازدهار الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية ودمجها في رسالتها.¹

رابعاً: أهداف الجامعة المستدامة

والمرتبة على مايلي:

- دمج الاستدامة في التعليم والبحث العلمي؛
- الاهتمام بإجراء الأبحاث التي تخاطب الاستدامة؛
- خفض الأثر البيئي للجامعة من خلال العمليات والمدخلات والمخرجات؛
- إكساب الطلاب والعاملين مهارات ومفاهيم الاستدامة من خلال البرامج والمقررات الدراسية والدورات التدريبية؛
- إكساب الطلاب مهارات اجتماعية وثقافية مثل احترام الآخر وقبول التنوع الثقافي في المجتمع الجامعي؛

¹- ليلي بوحديد، "دراسة استقرائية للتجارب العربية في تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات"، مجلة افاق للعلوم، مجلد5، عدد1، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2020، ص: 81.

- تعزيز الشراكة بين الجامعة والحكومة والصناعة والمجتمع المدني للبحث عن أفكار وحلول للاستدامة.

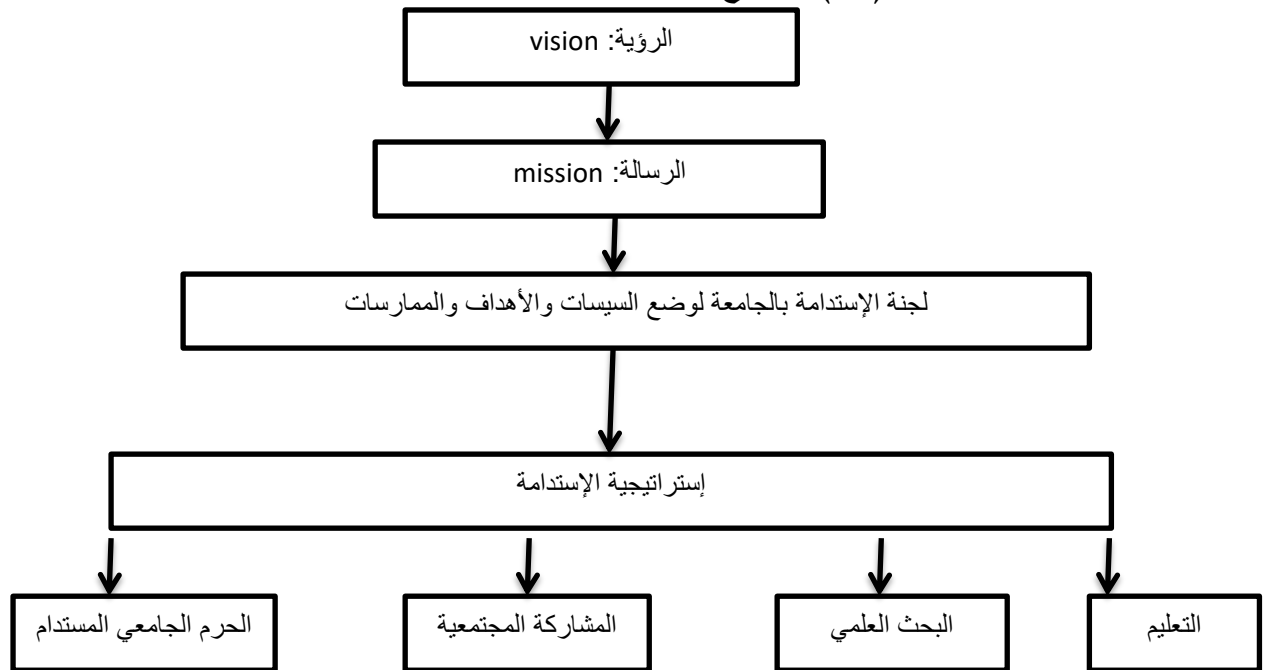
خامسا: سياسات الجامعة المستدامة

المتتمثلة فيمايلي:

- التأكيد على سياسات التعلم متداخل التخصصات والبحوث البينية؛
- التأكيد على سياسات المشاركة من خلال إشراك الطلاب والموظفين والأكاديميين في عملية صنع القرار ذات الشأن بقضايا الاستدامة؛
- احترام التنوع في العنصر البشري من خلال سياسات تدعم هذا التنوع؛
- أن توجه سياسة الجامعة نحو ريادة الأعمال والابتكار المجتمعي.¹

ويمكن تلخيص هذا النموذج في الشكل التالي:

شكل(03): نموذج الجامعة المستدامة



المصدر: محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، " الجامعة المستدامة مدخل لضمان جودة التعليم العالي في ضوء التجارب العالمية "، مجلة المؤتمر الدولي، كلية التربية، المجلد4، العدد2، جامعة الأزهار، قسم أصول التربية، القاهرة، مصر، 2021، ص: 222

ومن خلال ما بيناه من أوجه الإستفادة من تجارب الجامعات المستدامة، تأتي إستراتيجيات الإستدامة بالجامعة وهي التعليم والبحث العلمي، والحرم الجامعي، والمشاركة المجتمعية، والتي سنتطرق لها في المبحث الموالي.

¹ - المرجع نفسه، ص- ص: 81-82.

المبحث الثالث: إستراتيجيات الجامعة المستدامة وتحدياتها

إستراتيجيات الجامعة المستدامة تهدف إلى دمج الأبعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية في أنشطتها وعملياتها بهدف تحقيق التنمية المستدامة، وفي هذا المبحث سنحاول التطرق إلى أهم الإستراتيجيات وكذا التحديات المترتبة عنها.

المطلب الأول: إستراتيجية استدامة التعليم والبحث العلمي

إستراتيجية الاستدامة في التعليم والبحث العلمي تهدف إلى تعزيز الممارسات المستدامة في مجال التعليم والبحث، وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تطبيق المبادئ البيئية والاجتماعية والاقتصادية في هذين القطاعين الحيويين وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب.

أولاً: استدامة التعليم

وينبغي أن يراعى في التعليم من خلال الجامعة المستدامة ما يلي:¹

- تناول قضايا بيئية أو اجتماعية داخل المقررات القائمة؛
- إضافة مقرر كامل عن التنمية المستدامة لمناهج الجامعة؛
- تناول التنمية المستدامة كمفهوم داخل المقررات مع وجود قضايا في التنمية المستدامة مرتبطة بطبيعة كل مقرر؛
- تقديم التنمية المستدامة كتخصص داخل إطار الكليات وداخل المؤسسة؛
- يعمل التعليم من أجل التنمية المستدامة على إيجاد الحلول لكافة المشاكل الدولية والمحلية على السواء؛
- ترسيخ مفهوم التنمية المستدامة في عقول الشعوب والأفراد؛ الأمر الذي ينعكس على تحقيق مفهوم جودة التعليم والحياة بوجه عام؛
- تحقيق عالم عادل وسلمي يضمن استدامة الموارد الثقافية والاجتماعية والاقتصادية؛
- تشخيص احتياجات الأفراد للتعليم والتعلم والمضي قدماً نحو صياغة أهدافهم وتوفير المصادر الملائمة لتحقيق هذه الأهداف وتطبيق استراتيجياتهم وتقييم نتائج العملية التعليمية برمتها؛
- استخدام مختلف التقنيات التعليمية وترسيخ مبدأ العمل الجماعي وتحسين جودة الحياة الجامعية بغية تحقيق مفهوم التنمية المستدامة، وتشجيع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين للنظر في قضايا الاستدامة في سباق عملهم ليصبحوا دعاة للاستدامة؛
- دعم الابتكار في مجال المناهج الدراسية وتطويرها وتغييرها نحو تحقيق الاستدامة من خلال العمل مع المدارس والكليات، وأشراك الطلبة في بناء خبرات التعلم المتعلقة بالاستدامة.

¹ - اسماعيل، اسماء السيد، " استراتيجية تقييم الحرم الجامعي المستدام في مطلع الالفية الثالثة تقييم معايير الاستدامة للحرم الجامعي في مصر "،

رسالة ماجستير في الهندسة، كلية الهندسة، جامعة القاهرة، مصر، 2014، ص: 42

ثانياً: إستدامة الأبحاث

- تعد الأبحاث وسيلة للحصول على معرفة جديدة أو تجارب أخرى، ومن ثم تسعى الجامعة للاستفادة من المعرفة في تحقيق استدامتها والإسهام في تحقيق إستدامة المجتمع من خلال الممارسات الآتية:¹
- تعزيز خبرة الموظفين والطلبة من خلال إنشاء شبكات للإستدامة وتشجيع المشاركة من جميع التخصصات؛
 - دعم مراكز الأبحاث والمجموعات والأفراد لتنفيذ مشروعات بحثية فيما يتعلق بالمشكلات البيئية؛
 - دعم مشاركة المستفيدين من الخدمة التعليمية في أبحاث الجامعة حول الاستدامة وتشجيع الإنتاج المشترك للمشاريع البحثية؛
 - تيسير سبل الوصول إلى البحوث المتعلقة بالاستدامة عن طريق الفعاليات المختلفة المطبوعات ووسائل الإعلام الرقمية، واتباع المنهج المشترك على أساس التعاون المشترك بين التخصصات المتعددة في اعداد الأبحاث المتعلقة بالاستدامة؛
 - استخدام الحرم الجامعي كمختبر حي للبحث والممارسة وتطوير طرق مبتكرة ومسؤولة عن تلبية مبادئ وممارسات الاستدامة في الجامعة.
- بعد تعرفنا على استراتيجية استدامة التعليم والبحث العلمي وما لها من ميزة في تحقيق التنمية المستدامة للجامعة، سنحاول التطرق في المطلب الموالي على استراتيجية الحرم الجامعي والاستدامة في مجال خدمة المجتمع.

المطلب الثاني: إستراتيجية الحرم الجامعي والإستدامة في مجال خدمة المجتمع

حيث تهدف إلى تعزيز الدور الإجتماعي والمسؤولية المجتمعية للجامعة، وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تقديم الخدمات والمبادرات التي تلبي إحتياجات المجتمع المحلي وتعزز جودة الحياة، وهذا ماسنتطرق له في هذا المطلب.

أولاً: إستراتيجية الحرم الجامعي

يؤكد النموذج المقترح على أهمية البنى التحتية المستدامة التي تقود إلى حرم جامعي مستدام وذلك من خلال ما يلي:²

- تقليل انبعاثات الكربون وربط أعضاء المجتمع الجامعي بالبيئة، وتوعيتهم بأهمية الحفاظ عليها، من خلال الاعتماد على مواد قليلة الانبعاثات الثاني أكسيد الكربون، والاعتماد على الطاقة المتجددة في تشغيل المباني، وحرص الجامعة على عقد الندوات التثقيفية والمؤتمرات الشعبية لتوعية المجتمع الخارجي والداخلي بأهمية البنى المستدامة وأثر ذلك في الحفاظ على الموارد الطبيعية وحمايتها؛

¹ - المرجع نفسه، ص: 43.

² - ملاك زكري حجازي، " دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق مبادئ الجامعة المستدامة في الجامعة الإسلامية بغزة "، رسالة ماجستير في التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015، ص: 28.

- زيادة فاعلية كفاءة المباني بالحرم الجامعي، من خلال الاستخدام الأمثل والمياه والمواد الموفرة في التصميم والبناء والتشغيل، فضلا من تحقيق معايير التصميم المستدام؛
- أن تؤكد المباني المستدامة بالحرم الجامعي على صحة الإنسان، وحماية البيئة وذلك من خلال تعزيز الوعي البيئي، واستخدام الطاقة المتجددة، وإدارة النفايات، مما ينعكس على البيئة الجامعية واستدامتها؛
- أن تشمل الجامعة على فضاءات هواء واسعة، مما يسهم في إنشاء مجتمعات طلابية قوية، فضلا عن دعم الزراعة الحضرية؛
- الاعتماد على النوافذ الكبيرة المفتوحة في جميع أنحاء المبني داخل الحرم الجامعي والاعتماد على سطوح النهار قدر الامكان؛ مما يساعد في التفاعل مع العالم الخارجي؛
- الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة بالجامعة، مثل الواح الطاقة الشمسية والاعتماد على الساحات الخضراء والبيئة الجامعية الجاذبة؛
- استخدام الأشجار والجدران الخضراء، والأسقف الخضراء، وذلك لخفض درجة الحرارة، مع مراعاة التصميم الموجه لتفادي الكوارث والأزمات الطبيعية.

ثانيا: إستراتيجية الاستدامة في مجال خدمة المجتمع

- يتطلب تحقيق مبادئ الاستدامة للجامعة التعاون والمشاركة مع أصحاب المصلحة والاستفادة من الخدمة التعليمية، كما يتطلب الأمر من المجتمع المساعدة في اجراء البحوث ذات الصلة بقضايا الاستدامة، ومن الممكن أن يمتد أثر ذلك خارج أسوار الجامعة من خلال:¹
- المشاركة الفعالة للطلاب والعاملين مع المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي في برامج الاستدامة؛
 - عقد الشراكات والتعاون مع أصحاب المصالح في مجال التنمية المستدامة؛ لتشجيع وتمكين المجتمع كله لتغيير السلوكيات والقيام بأفعال تحقق الاستدامة البيئية؛
 - إشراك أعضاء المجتمع المحلي في لجان النصح والإرشاد بالجامعة كنواب عن المجتمع لتحقيق التغيير في الجامعة نحو الاستدامة؛
 - إنشاء مكاتب إستشارية تابعة للجامعات في أماكن معلومة للجميع تقدم الخدمات التشاركية للمجتمع فيما يتعلق بالتحديات البيئية؛
 - تكوين علاقات بيئية واجتماعية واقتصادية من خلال تأسيس مركز مقترح لتمويل البيئي بالجامعات المستدامة المقترحة؛
 - ربط الأفراد بالمجتمع المحيط من خلال حفاظهم على الموارد البيئية وتقليل البصمة البيئية وحماية الأشجار والنباتات وتدوير النفايات.

¹ - المرجع نفسه، ص: 29.

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الإستدامة في التعليم العالي

تقف مجموعة من العقبات والعراقيل أمام محاولات الإصلاح لتجديد الجامعات، ويوصف ذلك بمقاومة التغيير، كذلك الحال عند تبني ثقافة الاستدامة في التعليم الجامعي فثمة تحديات تقف في سبيل ذلك والتي سنحاول التطرق لها في هذا المطلب بشكل مختصر.

أولاً: إرتباط مؤسسات التعليم العالي مع ثلاثية التعليم والبحوث وخدمة المجتمع

يتطلب التوازن بين هذه الأبعاد الثلاثة تحديد أولويات واضحة واتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة.

1- **تحليل الإحتياجات:** قبل تحديد الأولويات، يجب إجراء تحليل شامل لإحتياجات المؤسسة والمجتمع المحلي، و يتضمن ذلك فهم المشكلات والتحديات التي يواجهها المجتمع وتحديد الفرص التي يمكن للمؤسسة أن تساهم فيها بشكل فعال.

2- **المشاركة المجتمعية:** ينبغي أن تكون عملية تحديد الأولويات مبنية على المشاركة المجتمعية، كما يجب أن يشترك أعضاء المجتمع المحلي بما في ذلك الطلاب والأعضاء الأكاديميين والجهات المعنية الأخرى، في عملية صياغة الأهداف وتحديد الأولويات.

3- **استراتيجية شمولية:** ينبغي أن تتبنى المؤسسة استراتيجية شمولية تضمن توازنًا بين الأبعاد الثلاثة للتعليم والبحث وخدمة المجتمع. يمكن تخصيص موارد محددة لكل من الأبعاد وتحديد المجالات ذات الأولوية العالية التي تسهم في تحقيق التأثير الإيجابي.

4- **تقييم الأثر:** يجب تقييم الأثر المتوقع لكل من الأبعاد على المجتمع والمؤسسة نفسها. يساعد التقييم على تحديد الأولويات وتحديد البرامج والمشاريع التي تحقق أكبر تأثير.

ثانياً: تنوع أصحاب المصلحة التي تتعامل معها مؤسسات التعليم العالي

يمكن أن يعيق هذا التحدي عملية التفكير التكاملي والتعاون، ويؤثر على القدرة على تحقيق الأهداف المشتركة، لذلك هناك حاجة إلى تطوير هياكل تنظيمية جديدة ومرنة تعزز التفاعل والتواصل بين جميع أصحاب المصلحة.

1- **هياكل تنظيمية مرنة:** ينبغي تطوير هياكل تنظيمية مرنة وقادرة على التعامل مع تنوع أصحاب المصلحة. يمكن أن تشمل هذه الهياكل تقنيات إدارة المشاريع، وتوجيهات واضحة بشأن السلطات والمسؤوليات، وآليات للتواصل الفعال واتخاذ القرارات المشتركة.

2- **تشجيع التعاون والشراكات:** يجب تشجيع التعاون وتكوين الشراكات بين مختلف أصحاب المصلحة، ويمكن تنظيم ورش العمل والاجتماعات المشتركة لتعزيز التفاعل وتبادل الأفكار والخبرات بين الجميع.

3- **منصات التواصل الإلكتروني:** يمكن إستخدام منصات التواصل الإلكتروني والمنصات الرقمية لتسهيل التفاعل وتبادل المعلومات بين جميع أصحاب المصلحة، ويمكن أن تكون هذه المنصات مساحات للمناقشة والتعاون وتبادل الأفكار والتجارب.

4- **الإستماع الفعال:** يجب أن يتم تشجيع مؤسسات التعليم العالي على الإستماع بشكل فعال إلى آراء وإحتياجات أصحاب المصلحة المختلفين، كما يمكن تنظيم جلسات إستماع وإستطلاعات للرأي وورش عمل مشتركة لفهم التحديات والإحتياجات المشتركة وتضمينها في صنع القرار.¹

ثالثاً: عدم وجود رؤية واضحة

إن عدم وجود رؤية واضحة يمكن أن يكون تحدياً كبيراً بين مؤسسات التعليم العالي وثلاثية التعليم والبحوث وخدمة المجتمع.

1- **وضع رؤية واضحة:** يجب على المؤسسات التعليمية تحديد رؤية واضحة وهدف مشترك يجمع بين ثلاثية التعليم والبحوث وخدمة المجتمع، وينبغي أن تركز هذه الرؤية على تلبية إحتياجات المجتمع والمساهمة في التنمية المستدامة.

2- **المشاركة الفعالة:** يجب أن يشارك جميع أصحاب المصلحة في وضع هذه الرؤية، بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين الإداريين والمجتمع المدني، ويمكن تنظيم جلسات إستشارية وورش عمل للحوار والتواصل مع جميع الأطراف لتحديد الأولويات والأهداف المشتركة.

3- **تطوير الاستراتيجيات:** يجب وضع إستراتيجيات محددة تعكس رؤية المؤسسة وتوجهها نحو تحقيق أهداف ثلاثية التعليم والبحوث وخدمة المجتمع، وينبغي أن تشمل هذه الإستراتيجيات التعاون المشترك، والتواصل الفعال، وتقاسم المعرفة والموارد بين جميع الأطراف.

4- **تقييم الأداء:** ينبغي تقييم الأداء ومتابعة تنفيذ الإستراتيجيات المعتمدة، ويمكن إستخدام مؤشرات الأداء والمؤشرات الرئيسية لتقييم التقدم في تحقيق أهداف ثلاثية التعليم والبحوث وخدمة المجتمع.

رابعاً: نقص الوعي والمعرفة بأهمية الاستدامة

للتعامل مع هذا التحدي يمكن إتخاذ الإجراءات التالية:

1- **التوعية والتثقيف:** يجب على المؤسسات التعليمية تعزيز التوعية والتثقيف حول مفهوم الاستدامة وأهميتها لجميع أفراد المجتمع الجامعي، ويمكن تنظيم حملات توعوية، وورش عمل، ومحاضرات لزيادة الوعي بالقضايا المرتبطة بالاستدامة وتأثيرها على المجتمع والبيئة.

2- **تكامل الاستدامة في المناهج الدراسية:** ينبغي أن تتضمن المناهج الدراسية في مؤسسات التعليم العالي مفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها في مختلف التخصصات، ويمكن تطوير مقررات دراسية خاصة بالاستدامة، وتضمين مشاريع بحثية ومشاريع تطبيقية تعزز فهم الطلاب لأهمية الاستدامة.

3- **الشراكات الخارجية:** يجب تعزيز التعاون مع مؤسسات ومنظمات خارجية متخصصة في مجال الاستدامة، ويمكن التعاون في إقامة فعاليات مشتركة، وتبادل المعرفة والخبرات، وتنفيذ مشاريع بحثية وتطوير مشاريع مستدامة.

¹ - أحمد أشرف، "ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير هيئات الاعتماد الدولية"، سلسلة ضمان الجودة والاعتماد، عالم الكتب للنشر والتوزيع، الطبعة 1، القاهرة، مصر، 2009، ص: 53.

4- الأبحاث والتطوير: ينبغي تشجيع الأبحاث والتطوير في مجال الاستدامة بمؤسسات التعليم العالي. يمكن تنفيذ دراسات وأبحاث تركز على تطوير حلول مستدامة للتحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية.¹

المبحث الرابع: دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة

إن الموارد البشرية الخضراء تهتم بتوفير العمالة والخدمات المتعلقة بالبيئة والتنمية المستدامة، وفيما يتعلق بالجامعات فإن الموارد البشرية الخضراء تهتم بتوظيف الموظفين والأعضاء الأكاديميين والطلاب الذين يهتمون بالاستدامة ولديهم القدرة على تطوير مشاريع وبرامج تهتم بالاستدامة، وكذلك توفير التدريب والتوجيه للأفراد المهتمين بتحسين الاستدامة في الجامعة وفي مجتمعاتهم.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الموارد البشرية الخضراء في الجامعة تشمل أيضًا تطوير سياسات وإجراءات متعلقة بالاستدامة وتوعية الموظفين والطلاب بأهمية المحافظة على البيئة وتعزيز التنمية المستدامة، والعمل على تطبيق هذه السياسات والإجراءات في جميع جوانب الحياة الجامعي، ومن الجدير بالذكر أن الموارد البشرية الخضراء تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الإستدامة في الجامعة، إذ إن العاملين المهتمين بالإستدامة يمكنهم تحديد الممارسات غير المستدامة في الجامعة، ولذلك سنحاول في هذا المبحث توضيح أهمية ودور كل ممارسة من ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تحقيق إستدامة الجامعة.

المطلب الأول: دور التدريب الأخضر في تحقيق إستدامة التعليم

يمكن أن يلعب التدريب الأخضر دورًا مهمًا في تحقيق الاستدامة في التعليم ؛ فالتدريب الأخضر يعني تقديم التدريب والتعليم بشأن الإستدامة والتحول إلى مجتمع أكثر صديق للبيئة، ويمكن أن يتضمن تدريبًا على الممارسات المستدامة مثل توفير في استخدام الطاقة والموارد الطبيعية وتحسين جودة الهواء والمياه. وهذا ماسنحاول التعرف عليه في هذا المطلب.

أولاً: تعزيز الوعي البيئي في التعليم من خلال التدريب الأخضر

تشير إلى أهمية توفير التدريب الأخضر للطلاب والمعلمين لتحقيق الاستدامة في التعليم؛ فالتدريب الأخضر يساعد على تعزيز وعي الطلاب والمعلمين بأهمية الاستدامة وتقليل تأثيراتهم البيئية، كما يمكن أن يساعد التدريب الأخضر في تعليم الطلاب حول مفهوم التنمية المستدامة وكيفية تحقيقها في المجتمعات المحلية والعالمية.

ثانياً: تحسين الإستدامة في التعليم عبر التدريب الأخضر

يشير إلى دور التدريب الأخضر في تعزيز الاستدامة في التعليم، حيث يمكن للتدريب الأخضر أن يحسن الأداء المستدام للمدارس والمؤسسات التعليمية، ويمكن للتدريب الأخضر أن يعزز الممارسات المستدامة في المدارس، مثل توفير الطاقة والمياه والحفاظ على البيئة المحيطة.

¹ - المرجع نفسه، ص - ص: 53-54.

ثالثاً: دمج التدريب الأخضر في المناهج التعليمية لتحقيق الاستدامة

تشير إلى أهمية دمج التدريب الأخضر في المناهج التعليمية، حيث يمكن أن يعزز ذلك الاستدامة في التعليم على المدى الطويل، ويتضمن التدريب الأخضر تعزيز التعلم المستدام وتطوير القدرات البيئية للطلاب، وتعزيز مفهوم التنمية المستدامة في المجتمعات المحلية والعالمية.

رابعاً: تحفيز المعلمين والطلاب على إتخاذ إجراءات مستدامة من خلال التدريب الأخضر

يشير إلى دور التدريب الأخضر في تحفيز المعلمين والطلاب على اتخاذ إجراءات مستدامة، حيث يمكن للتدريب الأخضر أن يلهم المعلمين والطلاب على اتخاذ إجراءات صديقة للبيئة والمستدامة في الجامعة وخارجها، ويمكن للتدريب الأخضر أن يشجع الطلاب والمعلمين على المشاركة في المبادرات المستدامة والمجتمعية، وتعزيز ثقافة الحفاظ على البيئة في المجتمع.¹

المطلب الثاني: دور تقييم الأداء الأخضر في تحقيق استدامة الحرم الجامعي

يعد تقييم الأداء الأخضر من العوامل الحاسمة في تحقيق الاستدامة في الحرم الجامعي؛ فعندما يتم تحديد الأهداف البيئية والاجتماعية والاقتصادية للحرم الجامعي، فإن التقييم الأخضر يساعد في تحديد ما إذا كانت هذه الأهداف قد تم تحقيقها بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحديد مؤشرات الأداء البيئي والاجتماعي والاقتصادي الملائمة للحرم الجامعي والذي سنحاول التطرق له في هذا المطلب.

أولاً: تقييم الأداء الأخضر لتعزيز الحوكمة (اتخاذ القرار) المستدامة في الحرم الجامعي

يمكن لتقييم الأداء الأخضر أن يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في الأنشطة والممارسات المستدامة في الحرم الجامعي وتحديد الخطط والإجراءات اللازمة لتحسين الأداء؛ كما يمكن لتقييم الأداء الأخضر أن يساعد في تحسين الحوكمة المستدامة في الحرم الجامعي من خلال توفير معلومات قيمة لإدارة الجامعة حول تأثير الأنشطة والممارسات على البيئة والمجتمع.

ثانياً: تطبيق معايير الأداء الأخضر لتحقيق الاستدامة في الحرم الجامعي

يمكن لتطبيق معايير الأداء الأخضر أن يساعد في تحديد المعايير المناسبة لتقييم الأداء المستدام في الحرم الجامعي وتحديد الخطط والإجراءات اللازمة لتحسين الأداء؛ كما يمكن لتطبيق معايير الأداء الأخضر أن يساعد في تحسين الاتصالات مع جميع أعضاء المجتمع الجامعي حول الممارسات المستدامة ومعايير الأداء.

ثالثاً: قياس التأثير البيئي

يساعد تقييم الأداء الأخضر في قياس التأثير البيئي للحرم الجامعي، ويتم تحليل وتقييم إستهلاك الموارد مثل الطاقة والمياه، وإدارة النفايات والانبعاثات البيئية، وبناءً على نتائج التقييم، يمكن إتخاذ إجراءات لتحسين الكفاءة البيئية وتقليل التأثير البيئي.

¹ - من إعداد الطالب بالإعتماد على: محمد سلامه، شديد السبسي، ممدوح عبد العزيز رفاعي، ماجدة محمد عبد الحميد جبريل، اشرف محمد رشاد سرج، " الإدارة الخضراء للموارد البشرية ودورها في تحسين اداء العاملين بالادارات التعليمية "، مجلة العلوم البيئية، المركز الاستكشافي للعلوم والتكنولوجيا بالقليوبية، المجلد45، العدد3، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، 2019، ص-ص: 346-347.

رابعاً: وضع أهداف ومعايير الأداء

يساعد تقييم الأداء الأخضر في وضع أهداف ومعايير الأداء البيئي للحرم الجامعي ويتم تحديد مجموعة من المؤشرات والمعايير المحددة التي تساعد في قياس تقدم الحرم الجامعي نحو الاستدامة، مثل تقليل انبعاثات الكربون، وزيادة استخدام الطاقة المتجددة، وتعزيز إدارة النفايات.

خامساً: تعزيز الالتزام والمشاركة

يعزز تقييم الأداء الأخضر الالتزام والمشاركة من قبل أفراد الحرم الجامعي عن طريق تقييم أداء الجامعة في مجال الاستدامة ويتم تعزيز الوعي والمشاركة في المبادرات البيئية، سواء كان ذلك من خلال توفير التدريب والتثقيف أو تعزيز ثقافة الاستدامة في جميع جوانب الحرم الجامعي¹.

وباختصار؛ يعتبر تقييم الأداء الأخضر أداة هامة في تحقيق إستدامة الحرم الجامعي، حيث يساهم في قياس التأثير البيئي، ووضع أهداف ومعايير الأداء، وتعزيز الالتزام والمشاركة، وتحسين الإبلاغ والشفافية، وتعزيز الابتكار والتحسين المستمر، فمن خلال هذا النهج الشامل يتم تحقيق استدامة أكبر في الحرم الجامعي والمساهمة في بناء مجتمع أكثر استدامة بشكل عام.

المطلب الثالث: دور حفظ الطاقة في تحقيق الاستدامة في مجال خدمة المجتمع

يلعب حفظ الطاقة دوراً مهماً في تحقيق الاستدامة في الجامعة، حيث تعد الجامعات من أكثر المؤسسات استهلاكاً للطاقة وإنتاجاً للانبعاثات الكربونية؛ ومن هذا المنطلق. فإن حفظ الطاقة والاستدامة يمثلان تحدياً حقيقياً للجامعات ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام، ويعتبر تحقيق الاستدامة في الجامعات أمراً حيوياً للتأكد من توفير بيئة صحية وآمنة للطلاب والموظفين وتلبية احتياجات المجتمع. لذا سنحاول في هذا المطلب الربط بين حفظ الطاقة ودورها في إستدامة الجامعة من خلال خدمة المجتمع.

أولاً: إدارة الطاقة والمياه

يمكن للجامعات تحسين استخدام الطاقة والمياه من خلال إدارة الطاقة والمياه وتحسين كفاءة الأنظمة والمعدات، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تركيب أنظمة الإضاءة المتحكم بالحركة، وتحسين أداء الأنظمة الحرارية والتهوية وتحسين العزل، واستخدام تقنيات المياه المتقدمة، الأمر الذي يساهم في خدمة المجتمع وفي إستدامتها.

ثانياً: الطاقة المتجددة

يمكن للجامعات توليد الطاقة المتجددة، مثل الطاقة الشمسية والرياح، والاستفادة منها لتشغيل الأجهزة والمعدات وتوفير الطاقة. الأمر الذي يجعلها تساهم في خدمة المجتمع ومن ثم في إستدامتها.

ثالثاً: النقل الصديق للبيئة

يمكن للجامعات تشجيع وسائل النقل الصديقة للبيئة، مثل الدراجات الهوائية والحافلات الكهربائية والمشى، وتوفير المواقف للدراجات الهوائية والسيارات، الأمر الذي يجعلها تحافظ على بيئة المجتمع وتحقيق إستدامتها بالإضافة إلى ذلك، يمكن للجامعة العمل على توفير الوعي والتثقيف حول كيفية الحفاظ على الطاقة

¹ - من إعداد الطالب بالإعتماد على المراجع السابقة.

وتوفيرها، من خلال إجراء حملات توعية وتنقيفية للطلاب والموظفين والمجتمع المحلي، وتنظيم دورات تدريبية وورش عمل حول كيفية استخدام الطاقة بشكل فعال¹.

كما يمكن للجامعة أيضاً العمل على تطوير سياسات وإجراءات تحفيزية لتشجيع الطلاب والموظفين على استخدام الطاقة بشكل فعال، مثل تقديم مكافآت للأشخاص الذين يقللون استهلاكهم للطاقة ويساهمون في حماية البيئة.

وفي النهاية، يجب على الجامعة العمل على تطبيق تقنيات حفظ الطاقة في مرافقها، مثل استخدام مصابيح "LED" ونظام التحكم في الإضاءة والتهوية، وتركيب أنظمة الطاقة الشمسية والمائية الساخنة، واستخدام النقل العام والدراجات كوسيلة للتنقل بدلاً من السيارات الخاصة. كل هذه الخطوات يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحقيق الاستدامة في مجال خدمة المجتمع وحفظ الطاقة في الجامعة.

¹ - من إعداد الطالب بالإعتماد على: محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، " الجامعة المستدامة مدخل لضمان جودة التعليم العالي في ضوء التجارب العالمية "، مجلة المؤتمر الدولي، كلية التربية، المجلد 4، العدد 2، قسم أصول التربية، جامعة الأزهار، القاهرة، مصر، 2021، ص: 223.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى محاولة المرور بكل جوانب الجامعة المستدامة من حيث تعريفها وأساسياتها وإستراتيجياتها وحتى التحديات التي تطرأ عليها؛ فهي توفر بيئة تعليمية تشجع على التفكير الإبتكاري والحلول الإبداعية للتحديات البيئية والإجتماعية والاقتصادية المعاصرة وتعزز بدورها الوعي بأهمية المحافظة على الموارد الطبيعية وتعمل على تعزيز الاستدامة في جميع جوانب الحياة الجامعية، بدءاً من البنية التحتية البيئية وحتى المناهج الدراسية والبحث العلمي، وسنحاول إسقاط مختلف جوانب هذا الموضوع مع التركيز على مدى تأثيره بالممارسات البشرية الخضراء.

وهذا ما سنحاول التعرف عليه في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة - من خلال الفصل الموالي.

الفصل الثالث

دراسة حالة المركز الجامعي
عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة

تمهيد

بعد التطرق إلى الفصلين السابقين الذي تناولنا فيهما الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة، حيث حاولنا إظهار العلاقة النظرية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والجامعة المستدامة، وفي هذا الفصل سنتناول واقع تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء في الجامعة المستدامة، حيث تم إختيار المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله- لتكون محل الدراسة، وعليه سنقوم بدراسة هذا الفصل من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية المركز الجامعي

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: تحليل البيانات واختيار الفرضيات ومناقشتها

المبحث الأول : ماهية المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -

تعد المراكز الجامعية مؤسسات تعليمية تهدف الى توفير التعليم العالي و البحث العلمي في مجالات متعددة، و تلعب المراكز الجامعية دورا حيويا في خلق الكفاءات البشرية المهيأة لسوق العمل و تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للدولة ، و سنتطرق في هذا المبحث الى التعريف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، الهيكل الاداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله- ، مهامه.

المطلب الأول : مفهوم جامعة عبد الحفيظ بوالصوف - ميله-

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى نظرة عامة حولة التعريف بالجامعة والمهام التي تقوم بها

أولاً: التعريف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -

المركز الجامعي لميله هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ، تتمتع بالاستقلال المعنوي والمالي، ويهدف إلى توفير تكوين علمي نوعي للطلبة في ميادين مختلفة. تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-204 المؤرخ في 06 رجب عام 1429 الموافق لـ 09 يوليو سنة 2008. المركز الجامعي فتح أبوابه في بداية الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من 1000 طالب، ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الولاية. و بموجب المقرر رقم 14/01 المؤرخ في 29 ذي الحجة الموافق لـ 23 أكتوبر 2014 الصادر عن وزارة المجاهدين والذي يتضمن تكريس تسمية المؤسسات الجامعية، تم إعادة تسمية المركز الجامعي لميله باسم المجاهد عبد الحفيظ بوالصوف و ذلك يوم أول نوفمبر 2014 ذكرى ثورة التحرير الوطنية. يوفر المركز الجامعي لميله العديد من عروض التكوين في الأطوار الثلاثة، ليسانس، ماستر، ودكتوراه ، وفي مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية. يشرف على تكوين الطلبة نخبة من الكفاءات العلمية في تخصصات مختلفة. و تتوزع عروض التكوين على ثلاثة معاهد:¹

- 1- **معهد العلوم والتكنولوجيا:** يضم ثلاث أقسام: الرياضيات والإعلام الآلي، علوم الطبيعة والحياة، وقسم العلوم والتقنيات
 - 2- **معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:** يتألف من ثلاثة أقسام: قسم العلوم الاقتصادية ، قسم العلوم التجاري، و قسم علوم التسيير، اضافة الى قسم الحقوق .
 - 3- **معهد الآداب و اللغات:** ويتكون من قسمين: قسم اللغة العربية وقسم اللغات الأجنبية.
- مخابر البحث :²**

لتنظيم ودعم البحث العلمي، تضم جامعة ميله ثلاث مخابر بحث تحت إشرافها:

- ✓ مخبر الرياضيات وتفاعلاتها،
- ✓ مخبر العلوم الطبيعية والمواد،
- ✓ مخبر دراسات استراتيجيات التنويع الاقتصادي من اجل التنمية المستدامة.

¹ - الموقع http://www.centre-univ-mila.dz/?page_id=29 ، 2023/05/12

² - الموقع http://www.centre-univ-mila.dz/?page_id=29 ، 2023/05/11، الساعة: 20:46.

بعد التعرف على المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - ، نتطرق الان الى الهيكل الاداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -

ثانيا: مهام المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -

في إطار مهام المرفق العمومي للتعليم العالي، يتولى المركز الجامعي مهام التكوين العالي والبحث العلمي و التطوير التكنولوجي، وتتمثل المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال التكوين العالي فيما يلي:¹

1. تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد؛
2. تلقين الطلبة مناهج البحث العلمي وترقية التكوين عن طريق البحث؛
3. المساهمة في انتاج ونشر العلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
4. المشاركة في التكوين المتواصل.

أما المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي فتتمثل على الخصوص في مايلي:

1. المساهمة في الجهد الوطني للمركز الجامعي في مجال البحث العلمي والتطور التكنولوجي؛
2. المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛
3. المساهمة في دعم القدرات العلمية والوطنية؛
4. تثمين نتائج البحوث ونشر الإعلام العلمي والتقني؛
5. المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية والدولية في تبادل المعارف وإثرائها.

المطلب الثاني : الهيكل الاداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -

في هذا المطلب سنتكل عن الهيكل الاداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بشكل مفصل :

أولاً: مكتب مدير الجامعة: ويتكون من:

1. ديوان المدير؛
2. خلية الإحصاء، الإعلام و الاتصال.

ثانيا: مكتب الأمين العام: يمثل هذا المكتب إحدى الهياكل الأساسية في المركز الجامعي ويتكون من:

1. المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين والنشاطات الثقافية والرياضية: وتتكون من أربع مصالح:
 - أ. مصلحة النشاطات الثقافية والرياضية؛
 - ب. مصلحة تكوين وتحسين المستوى؛
 - ج. مصلحة المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح؛
 - د. مصلحة المستخدمين الأساتذة.
2. المصالح التقنية المشتركة: تتكون من أربع مراكز هامة هي:
 - أ. مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والإنسان والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد؛
 - ب. مركز الطبع السمعي البصري؛

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-299، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 58، 2005، ص 05.

ب. مركز التعليم المكثف للغات؛

ج. مكتب الأمن الداخلي.

3. المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة والوسائل: لتكون من أربع مصالح هي:

أ. مصلحة النظافة والصيانة؛

ب. مصلحة المحاسبة ومراقبة السير والصفقات؛

ج. مصلحة الميزانية وتمويل نشاطات البحث؛

د. مصلحة الوسائل والبرد والأرشيف.

ثالثا: المدير المساعد المكلف بالتنمية والاستشراق: ويتكون من مصالح هي:

1. مصلحة الإحصاء والاستشراق؛

2. مصلحة الإعلام والتوجيه؛

3. مصلحة متابعة برامج البناء والتوجيه.

رابعا: المدير المساعد المكلف بالدراسات في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات: يتكون من ثلاث مصالح

هي:

1. مصلحة الشهادات و المعادلات؛

2. مصلحة التكوين المتواصل؛

3. مصلحة التعليم والتدريب والتقييم.

خامسا: المدير المساعد المكلف بالدراسات ما بعد التدرج و البحث العلمي و العلاقات الخارجية: يتكون

من ثلاث مصالح هي:

1. مصلحة ما بعد التدرج وما بعد التدرج المخصص؛

2. مصلحة العلاقات الخارجية؛

3. مصلحة متابعة نشاطات البحث و تبيين نتائجه.

سادسا: مدير المكتبة المركزية: ويتكون من المصالح التالية:

1. مصلحة الاقتناء و المعالجة؛

2. مصلحة البحوث الببليوغرافية؛

3. مصلحة التوجيه.

سابعا: وحدة الطب الوقائي: تتكون من عيادة واسعة تهتم بالجانب الصحي للطلبة.

ثامنا: المعاهد: توجد ثلاث معاهد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - نذكرها فيما يلي:

1- معهد العلوم و التكنولوجيا :

تأسس معهد العلوم والتكنولوجيا في عام 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ في 09

جويلية 2008. تتمثل مهمة في تزويد الطلبة بتكوين نوعي في مجالات الرياضيات والإعلام الآلي

والتكنولوجيا. بما يسهل للطلبة الاندماج المهني والمساهمة الفعالة في تنمية البلاد والمنطقة في هذه المجالات التكنولوجية التي تشهد تطورا متسارعا.

أ. الأقسام : يضم المعهد ثلاث اقسام :

✓ قسم الرياضيات و الاعلام الالي

✓ قسم العلوم الطبيعية و الحياة

✓ قسم العلوم و التقنيات

ب. عروض التكوين:

يقدم معهد العلوم والتكنولوجيا تكوينا بيداغوجي في ليسانس والماستر، في جميع اختصاصات ميادين الرياضيات والإعلام الآلي، علوم الطبيعة والحياة، و العلوم والتقنيات.¹

والتي نوضحها في الجدول التالي:

الجدول (1): يوضح عروض التكوين في طوري الليسانس و الماستر لمعهد العلوم و التكنولوجيا

ميدان التكوين	الشعبة	تخصصات التكوين في الليسانس	تخصصات التكوين في الماستر
الرياضيات والإعلام الآلي	إعلام آلي	نظم معلوماتية	علوم وتكنولوجيات الإعلام و الاتصال
	رياضيات	رياضيات	رياضيات أساسية
			رياضيات تطبيقية
علوم الطبيعة و الحياة	علوم بيولوجية	بيوكيمياء	بيوكيمياء تطبيقية
	بيوتكنولوجيا	بيوتكنولوجيا نباتية و تحسين النبات	بيوتكنولوجيا النبات
	بيئة ومحيط	حماية الأنظمة البيئية	حماية الأنظمة البيئية
العلوم و التقنيات	ري	ري	الري الحضري
	كهروميكانيك	كهروميكانيك	كهروميكانيك
	هندسة مدنية	هندسة مدنية	هياكل
	هندسة ميكانيكية	طاقوية	طاقوية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة في الموقع الالكتروني للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف أما فيما يخص التكوين في الطور الثالث دكتوراه فيتوفر المعهد على برنامج دكتوراه في مجالات الرياضيات و علوم الطبيعة والحياة.

ج. البحث العلمي

الأنشطة البحثية للأساتذة الباحثين وطلبة الدكتوراه في المعهد، يتم تنظيمها ودعمها من قبل مخبرين:

✓ مخبر الرياضيات و تفاعلاتها

¹ الموقع: http://www.centre-univ-mila.dz/?page_id=1144:1، 2023/05/12، الساعة 13:1

✓ مخبر العلوم الطبيعية و المواد

2- معهد اللغات و الاداب :

تم إنشاء معهد اللغات والآداب في عام 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ 9 يوليو 2008 ، وكان المعهد في بدايته يتألف من قسمين: قسم قسم اللغة و الأدب العربي ، وقسم اللغة الإنجليزية . مهمة المعهد هي تزويد الطلاب بتكوين نوعي ومعرفة قوية في اللغة العربية واللغات الأجنبية ، وخاصة الإنجليزية والفرنسية ، وفي الأدب والإبداع الأدبي¹.

أ. الأقسام : يضم المعهد قسمين هما :

✓ قسم الادب و اللغة العربية

✓ قسم اللغات الاجنية

ب. عروض التكوين : و يمكن تلخيصها في هذا الجدول

الجدول(2): يوضح عروض التكوين في الطورين اليسانس و الماستر لمعهد اللغات و الاداب

ميدان التكوين	الشعبة	تخصصات التكوين في اليسانس	تخصصات التكوين في الماستر
الأدب العربي	دراسات أدبية	أدب عربي	أدب جزائري
			أدب عربي قديم
			أدب عربي حديث ومعاصر
	دراسات لغوية	لسانيات تطبيقية	لسانيات تطبيقية
			لسانيات عربية
آداب ولغات أجنبية	لغة فرنسية	لغة فرنسية	علوم اللغة
	لغة انجليزية	لغة إنجليزية	تعليمية اللغات الأجنبية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة في الموقع الإلكتروني للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف تم تنظيم أول مسابقة للدكتوراه في موسم 2015/2016 تخصص أدب حديث و معاصر ، وفي الوقت الحالي يضم المعهد 31 طالب دكتوراه.

3- معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير :

نشأ معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تنظيميا مع نشأة المركز الجامعي في جويلية 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ في 09 جويلية 2008. تتمثل مهمة المعهد في توفير تكوين نوعي للطلبة في مختلف التخصصات الاقتصادية والتجارية والإدارية. بلغ عدد طلبة المعهد 2816 طالب في الموسم الحالي 2018/2019 يؤطّرهم 86 أستاذ.

¹ - الموقع http://www.centre-univ-mila.dz/?page_id=1148، 2023/05/12،

أ. الأقسام : يضم المعهد ثلاث أقسام :

✓ قسم العلوم الاقتصادية و التجارية

✓ قسم علوم التسيير

✓ قسم الحقوق

ب. عروض التكوين : يضم المعهد تكوين بيداغوجي في الأطوار الثلاث ليسانس ، ماستر ، دكتوراه ، حيث يتلقى الطالب في هذا الميدان تكوينا مشترك بقسم الجذع المشترك ، ثم في السنة الثانية ينتقل الى احد الشعب المتوفرة.¹

الجدول (3) : يوضح عروض التكوين في الطورين الليسانس و الماستر لمعهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

ميدان التكوين	الشعبة	تخصصات التكوين في الليسانس	تخصصات التكوين في الماستر
علوم التسيير	علوم التسيير	إدارة الأعمال	إدارة الأعمال
		إدارة مالية	إدارة مالية
	علوم مالية و محاسبة	محاسبة و جباية	مالية المؤسسة
العلوم الاقتصادية و التجارية	العلوم الاقتصادية	إقتصاد نقدي وبنكي	اقتصاد نقدي وبنكي
	العلوم التجارية	تسويق	تسويق الخدمات
الحقوق	حقوق		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة في الموقع الالكتروني للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف أما فيما يخص التكوين في الطور الثالث دكتوراه فيتوفر المعهد على برنامج تكوين في الدكتوراه في التخصصات التالية: إدارة الأعمال، إدارة مالية ، تسيير الموارد البشرية .

¹ - الموقع http://www.centre-univ-mila.dz/?page_id=360، 2023/05/12،

الشكل(4): يوضح الهيكل الإداري للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -



المصدر : http://www.centre-univ-mila.dz/?page_id=34 ، 2023/05/12 ، 2:12

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية يتعلق بتحديد الخطوات والإجراءات التي يتم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة. يتضمن ذلك وصف المنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات، ومجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى التحقق من صحة وموثوقية (الصدق والثبات) أدوات الدراسة (الاستبيان). ويساعد تحديد الإطار المنهجي في تصميم دراسة دقيقة تتماشى مع موضوع البحث ومتطلبات جمع البيانات بشكل إيجابي. كما يشكل هذا الإطار أساسًا هامًا للعملية التطبيقية وتحليل النتائج بشكل دقيق وموثوق.

المطلب الأول: المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وعينتها

يتناول هذا المطلب جوانب مهمة في تحديد إطار الدراسة الميدانية، حيث يتم وصف المنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة وكيفية تصميمها. كما يتم وصف مجتمع الدراسة والعينة التي تم جمع البيانات منها. وتوضيح الخطوات الأساسية في جمع البيانات التي تعتبر جوانب منهجية وعملية هامة لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

أولاً: منهج المستخدم ومتغيرات الدراسة

كل دراسة تستدعي منهجاً ملائماً لها، والمنهج " يعني الأساليب والإجراءات أو المداخل التي تستخدم في جمع البيانات والوصول من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو شروح أو تنبؤات تتعلق بموضوع الدراسة.¹ فإننا نجد أن المنهج الملائم في الدراسة الميدانية هو المنهج الوصفي التحليلي. والذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".² ويستخدم هذا المنهج في الدراسات المسحية " الميدانية" أو ما يعرف بالدراسات التطبيقية التي تستخدم أدوات البحث الميداني كأداة الاستبيان إذ يفيد الجانب الوصفي لهذا المنهج في التعريف والتوضيح النظري لمتغير المتغيرات الدراسة، في حين يُفيد الجانب التحليلي لهذا المنهج في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: " جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، سواء أكانت هذه المفردات بشراً أو غير ذلك"³ وفي العينة يمكن الاكتفاء بعدد معين من ومفردات المجتمع، ودراستهم وعند التوصل الى نتائج يمكن تعميم هذه النتائج على جميع افراد المجتمع، وباختصار فان العينة هي عبارة عن جزء أو قسم من المجتمع الدراسة.⁴

وعليه يتمثل المجتمع الإحصائي لأغراض هذه الدراسة "أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة" حيث تم استقصاء آراء عينة من المجتمع ومستخدمين في ذلك أسلوب العينة العشوائية البسيطة. ففي هذا الأسلوب، يتم اختيار الأفراد الذين يمثلون العينة بشكل عشوائي، حيث يكون لدى كل فرد في المجتمع الإحصائي فرصة متساوية للاختيار في العينة. ويتم استخدام هذا الأسلوب للتأكد من تمثيل العينة للمجتمع الإحصائي بشكل جيد، حيث يؤدي استخدام عينة غير عشوائية أو غير ممثلة إلى تحديد المعلومات والنتائج التي تم جمعها من العينة بشكل غير دقيق وغير موثوق به. ولذلك، يتم استخدام الأسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحسين دقة وموثوقية النتائج وتأكيد تمثيلية العينة للمجتمع الإحصائي.

¹ - درويش، محمود أحمد، "مناهج البحث في العلوم الإنساني، الطبعة الأولى"، 2018، مؤسسة الامة العربية للنشر والتوزيع، مصر، ص 235

² عمار بوحوش، وآخرون، "مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر. 2000، ص 32

³ - مصطفى نمر دمس، "منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية"، دار غيداء للنشر، عمان، 2008، ص 201

⁴ - مصطفى طويطي . مصطفى طويطي: "التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان" - تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018، ص20

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

تعد الأدوات والوسائل المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات من أهم عناصر في الدراسة الميدانية، حيث توفر هذه الأدوات والوسائل البيانات الضرورية التي نحتاجها لتحليلها والوصول إلى نتائج الدراسة. ومن بين هذه الأدوات، فإنه تم الاعتماد في دراستنا على أداة الاستبيان لاستطلاع آراء الافراد المستجوبين حول موضوع الدراسة.

فالاستبيان يعرف بأنه: " أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من أفراد عن طريق عمل مجموعة من الأسئلة أو العبارات بغية الوصول إلى معلومات كيفية أو كمية وقد تستخدم بمفردها أو قد تستخدم مع غيرها من أدوات البحث العلمي، وذلك للكشف عن الجوانب التي يحددها الباحث ويصوغها في استفسارات محددة.¹ وقد تم اعداد الاستبيان وفق المراحل التالية:

- مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان،
- مرحلة التصميم وصياغة الاسئلة الاستبيان (الاستبيان الأولي)
- مرحلة اخراج النهائي للاستبيان

1- مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان: وهي المرحلة التي تسبق التصميم الفعلي للاستبيان حيث من خلال الفرضيات والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة أهدافها قمنا بتحديد المتغيرات المراد قياسها والتي يجب فهمها بشكل كامل حيث ساعدنا ذلك على توحيد المفاهيم والمصطلحات التي سيتم استخدامها في الاستبيان وتجنب أي الالتباس قد يحدث في فهم الأسئلة من قبل الافراد المستجوبين في الدراسة.

2- مرحلة التصميم وصياغة الاسئلة الاستبيان (الاستبيان الأولي): في هذه المرحلة تم صياغة أسئلة الاستبيان الأولية بشكل مبدئي وهذا بالاعتماد على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة والمتغيرات التي تم تحديدها في مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان، حيث كل مجموعة منها تهدف إلى قياس واقع ومدى تطبيق كل متغير من متغيرات الاستبيان في الواقع العملي (ميدان الدراسة) حيث وتم مراعاة عدد من نقاط في اعداد أسئلة الاستبيان النقاط التالية: التأكد من صحة ووضوح الأسئلة وتجنب أي الالتباس أو الخلط بين المفاهيم، ترتيب الأسئلة بشكل منطقي وتنظيمها بحيث يتم قياس كل متغير بطريقة مناسبة وفعالة، التأكد من تغطية جميع المتغيرات المراد قياسها بشكل كامل وشامل، وذلك بالتأكد من وجود أسئلة تغطي كل المتغيرات المراد قياسها. وفي الأخير خلصنا إلى إعداد النسخة الأولية من الاستبيان.

¹ - عياش صياح، "الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان"، مجلة نقد وتنوير، العدد الثالث، 2015، ص: 300-332

<https://www.researchgate.net/publication/315552703>

3- مرحلة اخراج النهائي للاستبيان وتوزعه على المستجوبين: وفي هذه المرحلة نشرح خطوتين قمنا بهما:

خطوة 01: اخراج النهائي للاستبيان: بعد إعداد النسخة الأولية من الاستبيان. تم عرضه من أجل مراجعته على الأستاذة المشرفة وإجراء التعديلات اللازمة على الاستبيان (من إعادة صياغة بعض العبارات وحذف بعضها ودمج بعض العبارات) وهذا بناءً على الملاحظات والاقتراحات المقدمة لنا، وفي الأخير خلصنا إلى إخراج الاستبيان بشكله النهائي وتم تنسيقه بشكل جذاب وسهل القراءة وتقييم الأداء الأخضر. حيث يحتوي هيكل الاستبيان على جزأين: **الجزء الأول** مقدمة الاستبيان (تتضمن معلومات والغرض من البحث وطمأنة المستجوبين على سرية المعلومات واستخدامها فقط لأغراض البحث العلمي مع توضيح لطريقة إجابة المفحوصين). **الجزء الثاني** وتضمن في قسمه الأول معلومات الديمغرافية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة، أما في القسم الثاني فتضمن عبارات تتعلق بقياس متغيرات الدراسة كما تم اعتماد على سلم ليكارت Likert الخماسي حيث طلب من أفراد العينة إعطاء درجة إجابته على كل عبارة كما يلي:

جدول رقم (04) يبين المقياس Likert المستخدم في الاستبيان

بدائل القياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة/الترميز	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالب

وفقاً للدراسات السابقة التي تطرقنا إليها في دراستنا الحالية، فإن معظمها تعتمد على مقياس ليكارت (Likert Scale) الخماسي، بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل البدائل ويرمز لها رقمياً خلال ادخال البيانات للبرامج الحاسوب ب (1،2،3،4،5) والجدول التالي يبين هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)

الجدول رقم (05): هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)

المصدر: من إعداد الطالب

ولتسهيل تحليل ومناقشة آراء المستجوبين نحو مدى موافقتهم أو عدم الموافقة على ما تضمنته عبارات ومحاور الاستبيان فإنه تم إعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسة وتم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

المدى العام: لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في استبيان الدراسة تم حساب المدى: (أعلى درجة في مقياس - أدنى درجة في مقياس) = $(5-1) = 4$ وللحصول على طول الخلية الصحيح نقوم بقسمة المدى العام على عدد درجات الموافقة وذلك على نحو التالي: $4/5 = 0.8$ وبإضافة هذه القيمة في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى وهكذا مع كل درجات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف مشترك لإجمالي أفراد العينة كما هو مبين في الجدول:

جدول رقم (06) تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي

مستوى الموافقة	مجال المتوسط الحسابي
درجة منخفضة جدا	من 01 إلى 1.80 درجة
درجة منخفضة	من 1.81 إلى 2.60 درجة
درجة متوسطة	من 2.61 إلى 3.40 درجة
درجة عالية	من 3.41 إلى 4.20 درجة
درجة عالية جدا	من 4.21 إلى 5 درجة

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين $[1 - 1.80]$ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة جدا؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين $[1.81 - 2.60]$ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة منخفضة؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين $[2.61 - 3.40]$ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين $[3.41 - 4.20]$ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين $[4.21 - 5]$ فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية جدا.

المصدر: من إعداد الطالب

خطوة 02 توزيع الاستبيان وجمع البيانات وتسجيلها: بعد الإنتهاء من خطوة إخراج الاستبيان في صورته النهائية، ومن أجل استطلاع آرائهم حول موضوع الدراسة، قمنا بتوزيع الاستبيان بطريقة مباشرة (توزيع ورقي):

الجدول رقم (07): مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبانات.

عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات غير مسترجعة	عدد الاستبانات غير الصالحة للدراسة	العدد النهائي للاستبانات التي تم تفرغها والاعتماد عليها في الدراسة (عدد الاستبانات المقبولة)
110	105	5	0	105
100.00%	95.45%	4.55%	0.00%	95.45%

نسبة الردود % = (عدد الاستبانات المقبولة / عدد الاستبانات الموزعة) * 100

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير **95.45%** إلى عينة الدراسة لها دراية بتغيرات التي تحدث في متغيرات الدراسة بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية وأن العينة تم اختيارها بشكل جيد وتمثل الشريحة المستهدفة بشكل جيد، وبالتالي فإن النتائج التي سيتم الحصول عليها من خلال تحليل هذه الإجابات ستكون دقيقة وموثوقة.

المطلب الثاني: حساب صدق وثبات الاستبيان

في إطار اعتماد الاستبيان وعباراته ومتغيراته كأداة جمع البيانات عن الظاهرة قيد الدراسة، فإنه وجب التأكد من تمتعه بخاصية الصدق والثبات. مما يضمن صحة بياناته ودقة نتائجه.

فالصدق والثبات من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات (الاستبيان)، **ويقصد بالصدق:** "بأن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه، وأن تكون أسئلته ذات صلة بموضوعها، أي أن يقيس الاستبيان ما وضع أصلاً لقياسه".¹

أما الثبات يعني "أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية ملائمة. فإذا لم تتغير النتائج بعد إعادة تطبيق الأداة، ولا تختلف استجابة المبحوثين فهذا يعني أن الأداة ثابتة".²

أولاً: حساب صدق الاستبيان

وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال حساب صدق الاتساق البنائي فهو أحد الطرق التي يمكن استخدامها لتحقيق خاصية صدق الاستبيان، ويهدف هذا النوع من الصدق إلى قياس مدى توافق عبارات والمحاور والأبعاد في الاستبيان مع بعضها البعض، أي أنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه. وإحصائياً نعبر عن الصدق الاتساق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون وفق القاعدة التالية :

- إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لقيمة معامل الارتباط بيرسون (r) أقل من مستوى الدلالة: 0.05 فإن معامل الارتباط بيرسون ذا دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد والدرجة الكلية لمحوره ، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق ومتسق لما وضع لقياسه. وإذا لم تكن هناك علاقة ارتباطية بين البعد والدرجة الكلية لمحوره، فإن ذلك يشير إلى أن البعد أو العبارة المستخدمة في الاستبيان لا تعكس الواقع بشكل صحيح، وقد يكون من الضروري إعادة صياغتها أو تعديلها أو حذفها من الاستبيان حتى نصل بعبارات ومحاور وأبعاد تحقق خاصية صدق الاستبيان. والجدول التالي يبين نتائج حساب الصدق الاتساق البنائي لعبارات ومحاور والاستبيان كما يلي:

¹ - أسماء عبد المطلب بني يونس، "دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث"، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017، ص:

² - بشنة حنان، بوعموشة نعيم، "الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية"، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد: 03،

جدول رقم (08): يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول أعلاه يمكننا استنتاج أن جميع الأبعاد والمحاور في الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، نظراً لأن قيم معاملات الارتباط Pearson Correlation كانت دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وقيم SIG كانت أقل من هذا المستوى، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل البعد والدرجة الكلية للإجمالي عبارات محوره وكذا بين المحور والدرجة الكلية للإجمالي عبارات الاستبيان، فمثلاً نجد قيمة معامل الارتباط لدى البعد الثاني: التدريب والتطوير الأخضر: بلغت $R = 0.690^{**}$ وأن القيمة الاحتمالية (sig) بلغت قيمة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه فإن معامل الارتباط بيرسون ذا دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد الثاني: التدريب والتطوير الأخضر والدرجة الكلية لمحوره (المحور الأول: ممارسات الموارد البشرية الخضراء)، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق متسق لما وضع لقياسه. (أي أن البعد بعباراته قادر على قياس المتغير المستقل) وبذلك تعتبر عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه لذا لن نستبعد أية عبارة من عبارات هذا البعد من التحليل، ونفس المقارنة مع باقي الأبعاد والمحاور الاستبيان.

وعليه يمكننا القول بأن عبارات المتغير المستقل (ممارسات الموارد البشرية الخضراء بأبعاده) والمتغير التابع (استدامة المركز الجامعي)، صادقة لما وضعت لقياسه أي أن الاستبيان على درجة عالية من

الصدق ومن ثم يمكننا الاعتماد على عباراته ومتغيراته في تحليل الاحصائي لبيانات المستجوبين واختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: حساب ثبات الاستبيان

ولي توضيح معنى الثبات أكثر: نفترض أنه تم إجراء استطلاع معين على مجموعة من الأفراد على الاستبيان يقيس ظاهرة ما، ثم تم رصد درجات كل فرد في هذا الاستطلاع، وبعد فترة تم إعادة إجراء نفس الاختبار (أي توزيع نفس الاستبيان) على نفس هذه المجموعة من الأفراد ورصدت أيضاً درجات كل فرد فيها، وكانت النتائج تدل على أن الدرجات التي حصل عليها الأفراد في المرة الأولى لتطبيق الاستطلاع، هي نفسها الدرجات التي حصل عليها هؤلاء الأفراد في المرة الثانية. وبناء عليه نستنتج بأن نتائج المأخوذة من أراء العينة حول عبارات ومحاور الاستبيان هي ثابتة تماما ولا تتغير كثيراً بإعادة تطبيقها بمعنى أكثر دقة أن ما تَصَمَّنُهُ الاستبيان، نتائجها تكون ثابتة.¹

وهناك عدة طرق لقياس ثبات عبارات الاستبيان منها طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والجدول التالي يبين نتائج حساب الثبات:

جدول رقم (09): يبين قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للاستبيان

النتيجة	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	
ثابت	عبارة 21	0.870	ثبات جميع عبارات المحور الأول ممارسات الموارد البشرية الخضراء
ثابت	عبارة 20	0.874	ثبات جميع عبارات المحور الثاني استدامة المركز الجامعي
ثابت	عبارة 41	0.895	ثبات جميع عبارات الاستبيان

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

في الجدول المعروض، يمكن ملاحظة أن معاملات ألفا كرو نباخ للمحور 01 (0.870) وللمحور 02 (0.874) واجمالي عبارات الاستبيان (0.895) هي أعلى من 0.60 وتم تصنيفها كثابتة، أي تتميز بثبات في النتائج فيما لو أعيد توزيع الاستبيان ولذلك، يمكن القول إن هذا (الاستبيان) يعتبر ثابتاً بشكل عام.

خلاصة:

من نتائج حساب قيم مؤشرات الصدق والثبات للاستبيان نكون قد تأكدنا من صدق أداة الدراسة وثباتها، مما يجعلنا على ثقة عالية بصحة الاستبيان وصلاحيته لقياس الظاهرة قيد الدراسة، وعليه يمكننا تحليل

¹مصطفى طويطي، "التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018، ص:141 (بتصرف)

البيانات المجمعة من الاستبيان وتفسيرها بطريقة صحيحة وموثوقة. وهذا من خلال اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبيانات المتاحة. وهذا ما سوف نتناوله في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات

أولاً: إجراء اختبار كشف نوع التوزيع بيانات المستجوبين

تُعد خطوة الكشف عن التوزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة من أهم الخطوات في تحديد الأساليب الإحصائية (الوصفية والاستدلالية) المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات الدراسة إذ يوجد نوعين من الأساليب الإحصائية وهي: أساليب احصائية البارامترية (المعلمية) والتي تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين للتوزيع الطبيعي. وأساليب احصائية اللابارامترية (اللامعلمية) والتي لا تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) للتوزيع الطبيعي. وعليه ولضمان معالجة صحيحة لبيانات المستجوبين واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، يتعين علينا أولاً تحديد نوع توزيع البيانات. يمكن استخدام عدة طرق إحصائية لتحديد نوع توزيع البيانات، من بينها طريقة اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، وطريقة اختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50.¹ ولكل اختبار له قيمة احتمالية يرمز لها بالرمز (sig) أو (p-value) والتي من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05)

ويمكن اعتبار القاعدة العامة المتبعة لتحديد نوع توزيع البيانات كما يلي: إذا كانت قيمة الاحتمالية (p-value) أقل من 0.05، فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، في حين أنه إذا كانت (p-value) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة.² وفيما يلي نتائج كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة:

¹ - محمد خير سليم أبو زيد، "أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS"، دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2005، ص:

² - أسامة ربيع أمين، "التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الإحصائي (SPSS)"، مهارات أساسية اختبارات الفروض الاحصائية (البارامترية- اللابارامترية)، الجزء الأول الدار العالمية، القاهرة، مصر، 2008، ص: 121. (بتصرف)

جدول رقم(10) يبين نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) للبيانات

نوع التوزيع بيانات كل محور	Shapiro-Wilk اختبار شابيرو ويلك			Kolmogorov-Smirnov ^a اختبار كولومنجوروف -سيمرنوف			محاور الاستبيان
	Sig. القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	(P-value) القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	
يتبع التوزيع طبيعي	0.005	105	0.963	0.088	105	0.081	بيانات المتغير المستقل
يتبع التوزيع طبيعي	0.361	105	0.945	0.2	105	0.174	بيانات المتغير التابع
القاعدة: إذا كانت قيمة sig أكبر من 0.05 فإن البيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي							

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 26

ومن خلال الجدول أعلاه نجد: وبما أن أفراد عينة الدراسة أكبر من 50 فرد فإننا نستدل ب نتائج اختبار (Kolmogorov-Smirnov^a). وتظهر نتائجه أن القيمة الاحتمالية (sig) لبيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) هي أكبر من (0.05)، حيث:

1- بالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الأول (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.088) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه ووفق القاعدة أعلاه فأن بيانات العينة نحو المحور الأول تتبع التوزيع الطبيعي.

2- وبالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الثاني (استدامة المركز الجامعي) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.200) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه ووفق القاعدة أعلاه فأن بيانات العينة نحو المحور الثاني تتبع التوزيع الطبيعي.

الاستنتاج:

نظرًا لأن بيانات المستجوبين تخضع للتوزيع الطبيعي، فإن بحثنا سيستخدم طرقًا إحصائية بارامترية لتحليل إجابات وآراء أفراد العينة واختبار فرضيات البحث. من المهم شرح الأساليب الإحصائية البارامترية التي سنستخدمها في دراستنا.

ثانيا: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات المستجوبين

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: V28)¹ لتحليل البيانات، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المعلمية لتحليل الإجابات والآراء التي تم جمعها من أفراد العينة، واختبار الفرضيات التي تم تحديدها في الدراسة. وتتمثل الأساليب الإحصائية الوصفية واستدلالية والمستخدم في دراستنا وفيما يلي:

1- **التوزيع التكراري والنسب المئوية:** تم استخدام التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف البيانات الشخصية للمستجوبين، وذلك عبر عرضها في رسوم بيانية وقيم عددية.

¹ - SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

- 2- **المتوسط الحسابي:** هو مقياس للنزعة المركزية يستخدم لتحديد قيمة مركزية للبيانات. ويتم حسابه عن طريق جمع جميع القيم ثم قسمتها على عددها. كما يساعد في ترتيب العبارات المختلفة في الاستبيان وفهم اتجاهات الآراء ومدى ارتفاع وانخفاض استجابات المستجوبين في الدراسة. كما يساعد في تحديد مدى تركيز إجابات المستجوبين حول قيمة معينة وتقدير مدى أهمية العبارات بالنسبة للمستجوبين. وتبعاً لمقياس ليكارث الخماسي المستخدم في الاستبيان، فإن قيم المتوسط الحسابي تكون محصورة بين 1 إلى 5.
- 3- **الانحراف المعياري** هو مقياس للتشتت يستخدم لقياس مدى انحراف (تشتت) استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات ومتغيرات الاستبيان، حيث تكون القيم العالية للانحراف المعياري تدل على تشتت واسع في البيانات بينما تكون القيم المنخفضة تدل على تجمع أو تركيز للبيانات حول المتوسط الحسابي. كما يفيد أيضاً في ترتيب عبارات الاستبيان إلى جانب المتوسط الحسابي حيث عند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما.
- 4- **الوزن النسبي (المتوسط الحسابي النسبي):** الوزن النسبي هو مقياس آخر يستخدم لتقدير أهمية المتغيرات في الدراسة، إضافة إلى المتوسط الحسابي وهو يحسب بالعلاقة التالية¹: $100 \times \frac{\bar{X}}{K} = (\bar{X})\%$ حيث K عدد بدائل المتغير أو عبارات في الاستبيان (مقياس لكارت الخماسي).
- 5- **اختبار كشف نوع التوزيع البيانات:** لتحديد نوع توزيع البيانات تم استخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، واختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50.
- 6- **معامل الثبات ألفا كرو نباخ:** وذلك لاختبار مدى موثوقية أداة جمع البيانات المستخدمة (الاستبيان) في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛
- 7- **معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation):** يستخدم معامل الارتباط لقياس خاصية الصدق في الاستبيان وكذا قياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرين في الدراسة، حيث تتراوح قيمة هذا المعامل بين -1 و +1، وتدل هذه القيمة على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين. وإذا كانت القيمة كبيرة بغض النظر عن الإشارة، فإن العلاقة بين المتغيرين قوية. أما إشارة المعامل، فتدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين، حيث إذا كانت المعامل إيجابياً، فإن زيادة قيمة أحد المتغيرين ترافقها زيادة في الآخر، وهذا يدل على وجود علاقة طردية بينهما، والعكس صحيح. ويمكن تقسيم مجالات قيمة معامل الارتباط إلى ثلاث فئات؛ إذ يعتبر المعامل ضعيف إذا كانت قيمته أقل من ± 0.3 ويكون معتدل إذا كانت قيمته بين ± 0.3 و ± 0.7 ، أما إذا كانت قيمته أعلى من ذلك (± 0.7) فإنه يعتبر قوياً.
- 8- **تحليل الانحدار (Regression analysis):** أداة إحصائية قوية ومرنة تستعمل لتحليل العلاقة الارتباطية بين متغير تابع واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة ويستعمل²:

¹ - طويطي مصطفى، "التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان" -تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018، ص:211

2 عايدة نخلة رزق الله، "دليل الباحثين في التحليل الإحصائي الاختبار والتفسير"، الطبعة الأولى، 2002، ص-ص: 210-211

- لتحديد ما إذا كان المتغير المستقل قادر على شرح تغيرات معنوية في المتغير التابع: أي هل توجد علاقة؟
- لتحديد كمية الاختلاف في المتغير التابع التي يمكن شرحها بواسطة المتغير المستقل: أي ماهي قوة علاقة؟
- لتحديد البناء أو شكل العلاقة: أي ماهي المعادلة الرياضية التي تربط المتغير المستقل أو عدة متغيرات مستقلة مع المتغير التابع؟
- للتنبؤ بقيمة المتغير التابع.
- ومن مخرجات تحليل الانحدار ما يلي:

لتحديد مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع في نموذج ، فإذا (F-test) المصاحبة للاختبار sig الانحدار ، ويمكن التحقق من ذلك من خلال من قيمة كانت هذه القيمة أقل من 0.05، فهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.	اختبار F (F-test):
فهو قيمة التي يزيد بها المتغير التابع عند زيادة وحدة B_1 يمثل مقدار الثابت ومعامل b_0 حيث واحدة في المتغير المستقل.	معامل الانحدار B_1 و b_0
يستخدم من أجل معرفة معنوية التأثير بين المتغيرين، (معنوية تأثير المستقل في التابع)، بكلمة أخرى يستخدم للتحقق من معنوية معاملات (b_1, b_0) في نموذج الانحدار وهذا من مقارنة قيمة sig المرافقة للاختبار (T-test) مع مستوى الدلالة 0.05 حيث إذا كانت قيمة SIG أقل من 0.05 فان معامل الانحدار (b_1, b_0) يختلف عن الصفر ومنه له تأثير معنوي ويضم في نموذج الانحدار الممثل للعلاقة المدروسة.	اختبار T (T-test):
ويرمز له بالرمز R^2 ويمثل النسبة المئوية للتباين التي يتم تفسيرها بواسطة المتغير أو المتغيرات المستقلة التي يتضمنها نموذج الانحدار وتقع بين 0 و 1 أي بين: $0 \leq R^2 \leq 1$. فكلما اقتربت من 1 يعني ارتفاع درجة التفسير متغير التابع من قبل متغير المستقل. أي من خلال R^2 يمكن معرفة مدى نسبة التي يساهم بها المتغير المستقل أو المتغيرات المستقلة في تحسين المتغير التابع	قيمة معامل التفسير:

المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها

بعد تقديم الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية، في المبحث السابق، فإنه يتم في هذا المبحث عرض مختلف نتائج الإحصاء الوصفي عن طريق تحديد اتجاهات آراء أفراد العينة نحو المتغيرات الدراسة وعبارات الاستبيان وتحديد تلك التي حازت على أعلى وأقل درجات الموافقة وفقاً لإجابات مفردات العينة وكذلك عرض تحليل وصفي للمتغيرات خصائص الديمغرافية لأفراد العينة، بعد ذلك يتم اختبار الفرضيات المرتبطة بالدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية. لتقييم العلاقات بين المتغيرات الدراسية وتحديد ما إذا كانت تلك العلاقات ذات دلالة إحصائية أو لا، بعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، يتم مناقشة النتائج وتفسيرها بشكل مفصل. في النهاية، يتم تلخيص النتائج وإعطاء الاستنتاجات النهائية بناءً على النتائج المكتشفة ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الشخصية للعينة

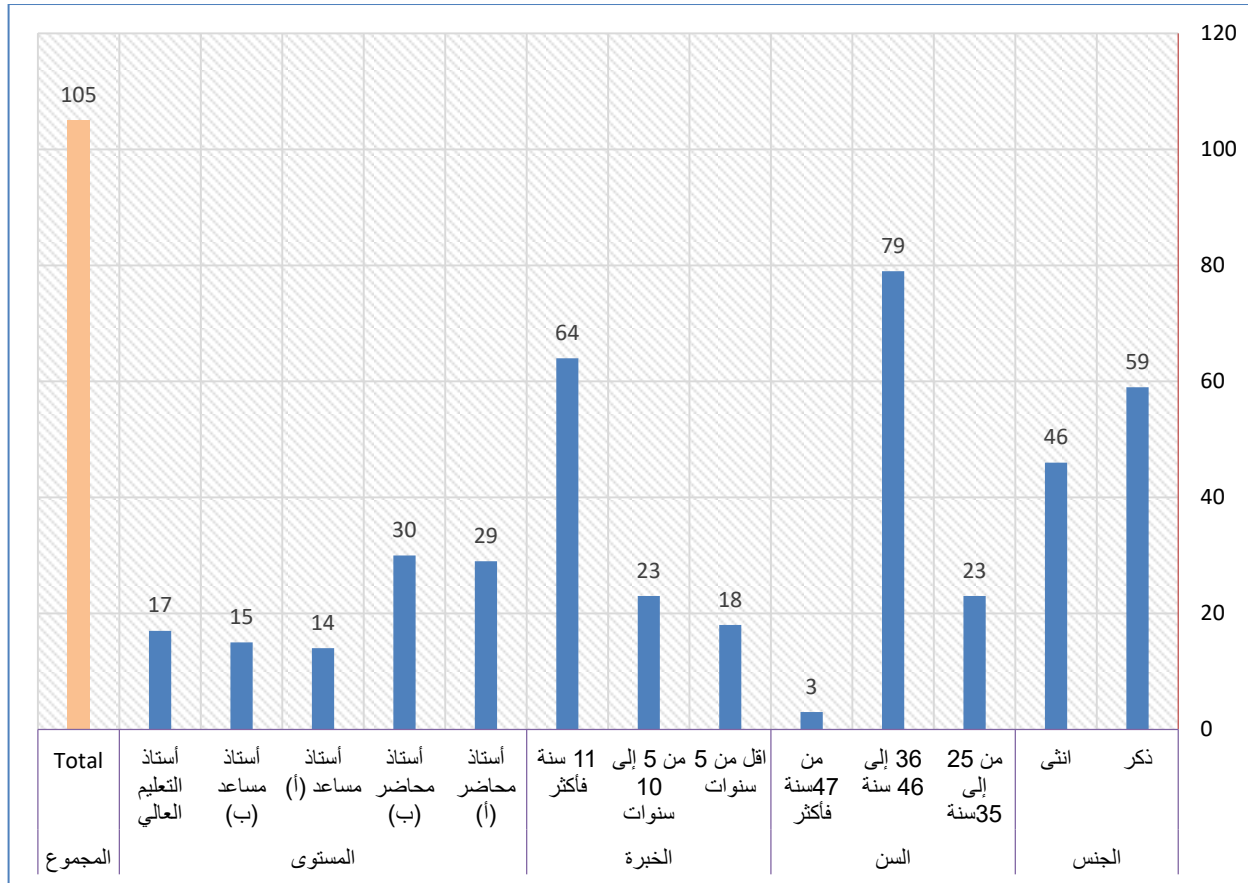
تقوم هذه الدراسة على مجموعة من البيانات العامة المتعلقة بخصائص أفراد الدراسة متمثلة في (الجنس، العمر،) وفي ضوء هذه المتغيرات نقدم وصف تحليلي لفئات كل متغير ديمغرافي وهذا من خلال حساب التكرارات والنسبة % كما هو مدون في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يبين توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية

Percent	Frequency		
56.2	59	ذكر	الجنس
43.8	46	انثى	
100.0	105	Total	
Percent	Frequency		
21.9	23	من 25 إلى 35سنة	السن
75.2	79	36 إلى 46 سنة	
2.9	3	من 47سنة فأكثر	
100.0	105	Total	
Percent	Frequency		
17.1	18	اقل من 5 سنوات	الخبرة
21.9	23	من 5 إلى 10 سنوات	
61.0	64	11 سنة فأكثر	
100.0	105	Total	
Percent	Frequency		
27.6	29	أستاذ محاضر (أ)	المستوى
28.6	30	أستاذ محاضر (ب)	
13.3	14	أستاذ مساعد (أ)	
14.3	15	أستاذ مساعد (ب)	
16.2	17	أستاذ التعليم العالي	
100.0	105	Total	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 28

الشكل رقم (5) عرض بياني يبين توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية



المصدر من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج EXCEL

الجدول يعطي معلومات تفصيلية حول البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وهم عينة الاساتذة الموظفين لدى مؤسسة " المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة ". سنحلل البيانات ونقدم استنتاجات حول كل متغير:

1- وصف خصائص عينة الدراسة متغير الجنس نجد النسبة بين الذكور والإناث تقريبا متوازنة في هذه

العينة، مع الذكور يشكلون 56.2% والإناث يشكلون 43.8%. هذا يشير إلى توازن جيد فيما يتعلق بالنوع الجنسي بين أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة.

2- بالنسبة لمتغير السن: نجد أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس (75.2%) تتراوح أعمارهم بين 36 و 46 سنة، بينما 21.9% منهم تتراوح أعمارهم بين 25 و 35 سنة. يشكل الأعضاء الذين تتجاوز أعمارهم 47 سنة فقط 2.9%. هذه البيانات تشير إلى أن العاملين في المؤسسة بشكل عام من الفئة العمرية النشطة.

3- بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي نجد أن العينة موزعة بشكل متوازن تقريبا بين أستاذ محاضر (أ) وأستاذ محاضر (ب) مع 27.6% و 28.6% على التوالي. الأستاذ المساعد (أ) والأستاذ المساعد (ب) يشكلون 13.3% و 14.3% على التوالي. وأخيراً، يشكل أعضاء الهيئة التعليمية العالية 16.2% من العينة.

4- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: نجد أن أكثر من نصف العينة (61.0%) لديهم خبرة تزيد عن 11 سنة، مما يعني أنهم يمتلكون خبرة عميقة في مجالهم. الأعضاء الذين لديهم خبرة تتراوح بين 5 و 10 سنوات وأقل من 5 سنوات يشكلون 21.9% و 17.1% على التوالي.

بشكل عام، البيانات تشير إلى أن "المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة" يمتلك هيئة التدريس نشطة وذات خبرة، مع توازن بين الجنسين. وفي عينة الدراية يظهر عدد معتبر من أساتذة ذوي رتبة الأستاذ المحاضر

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة

يهدف المطلب إلى عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمستجوبين واتجاههم نحو المتغيرات المدروسة في الدراسة. وعرض البيانات المستجوبين تحديد مدى موافقتهم على عبارات الاستبيان وتحديد مدى أهمية كل متغير وهذا باستخدام أساليب الإحصائية الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية)، كما سيتم استنتاج بعض النتائج والملاحظات الهامة حول موقف المستجوبين تجاه مستوى توفر وتطبيق المتغيرات المدروسة في المؤسسة.

أولاً: بالنسبة للمتغير المستقل " المتعلق بقياس مستويات ممارسات الموارد البشرية الخضراء بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -"

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقييم درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو اجاباتهم على عبارات المحور الأول من الاستبيان: ممارسات الموارد البشرية الخضراء والمتضمن 21 عبارة من 01 إلى 21. عبارة وهي موزعة على 05 أبعاد (البعد الأول: التوظيف الأخضر، البعد الثاني: التدريب والتطوير الأخضر، البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر، البعد4: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، البعد5: حفظ الطاقة)، وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

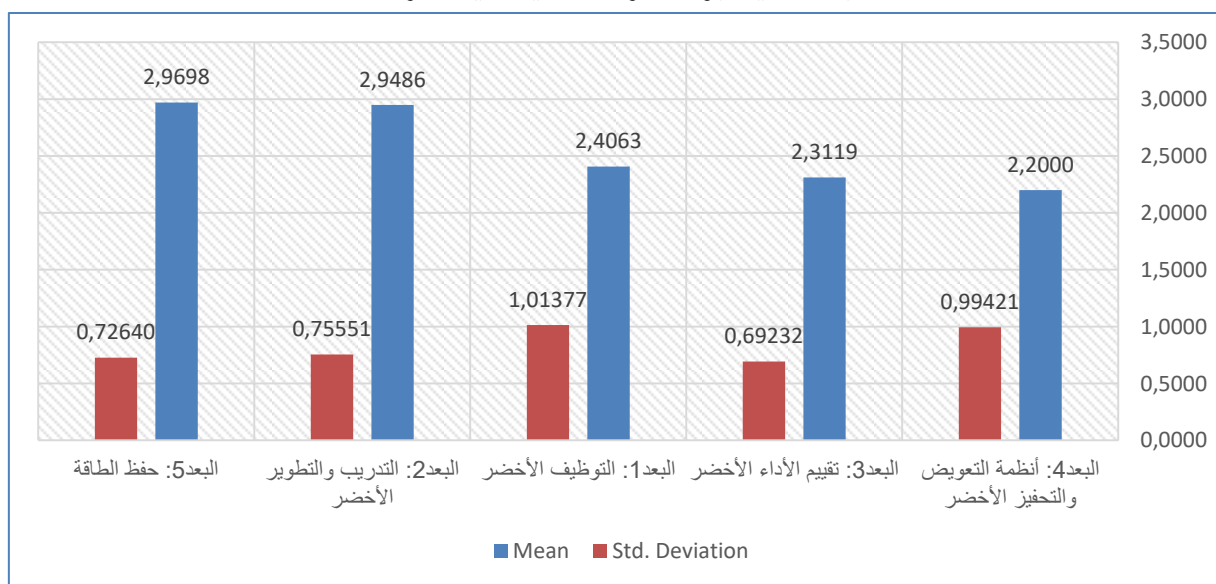
جدول رقم (12) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الأول: ممارسات الموارد البشرية الخضراء

الرمز	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	تهتم مؤسستكم بإستقطاب المترشحين للعمل الذين يؤمنون بأهمية تطبيق المفاهيم البيئية في محيط العمل.	2.47	1.161	49.33	موافقة ضعيفة
02	تهتم مؤسستكم بتوظيف المترشحين الذين يولون اهتماماً كبيراً للقضايا البيئية.	2.33	0.997	46.67	موافقة ضعيفة
03	تهتم مؤسستكم عند مقابلات التوظيف بالوعي البيئي لدى المترشحين.	2.42	1.158	48.38	موافقة ضعيفة
X01	البعد1: التوظيف الأخضر	2.4063	1.01377	48.13	بدرجة ضعيفة
04	تقوم مؤسستكم بعقد دورات تدريبية حول الإقتصاد المنخفض للكربون.	2.63	1.146	52.57	موافقة متوسطة
05	تعمل مؤسستكم على تقليل النفايات داخل بيئة العمل.	2.89	1.031	57.71	موافقة متوسطة

06	تحرص مؤسساتكم على تعزيز الوعي بأهمية حماية البيئة وتشجع على اكتساب المهارات المتعلقة بها.	3.33	1.035	66.67	موافقة متوسطة
07	تقوم مؤسساتكم بإعداد برامج تدريبية تحتوي على قضايا بيئية واجتماعية في كل المستويات.	2.97	1.033	59.43	موافقة متوسطة
08	تعمل مؤسساتكم على توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للأكاديميين والباحثين المتميزين في مجالاتهم	2.92	0.997	58.48	موافقة متوسطة
X02	البعد2: التدريب والتطوير الأخضر	2.9486	0.75551	58.97	بدرجة متوسطة
09	تحرص مؤسساتكم في عملية تقييم أدائكم على الأخذ بعين الاعتبار مدى إستخدامكم الأمل للموارد.	2.97	1.004	59.43	موافقة متوسطة
10	تعمل مؤسساتكم على تقييم أدائكم إعتمادا على مساهمتكم في الحد من النفايات داخل بيئة العمل.	2.04	1.009	40.76	موافقة ضعيفة
11	تتبع مؤسساتكم في تقييم أدائكم منهاجا يقوم على تحديد مدى وعيكم وتحملكم للمسؤولية البيئية داخل بيئة العمل.	2.08	1.044	41.52	موافقة ضعيفة
12	تعتمد مؤسساتكم في عملية تقييم أدائكم على طبيعة مهامكم في تقليل الحوادث البيئية داخل بيئة العمل.	2.16	1.057	43.24	موافقة ضعيفة
X03	البعد3: تقييم الأداء الأخضر	2.3119	0.69232	46.24	بدرجة ضعيفة
13	تقوم مؤسساتكم بتقديم مكافآت للمباردين في تقديم اقتراحات لتحسين الأداء البيئي.	2.15	1.183	43.05	موافقة ضعيفة
14	تحرص مؤسساتكم على تشجيع سلوكياتكم الداعمة للبيئة داخل محيط العمل.	2.41	1.166	48.19	موافقة ضعيفة
15	تعمل المؤسسة على تقديم مكافآت تحفيزية لتحسين أدائكم الداعم للبيئة.	2.04	1.037	40.76	موافقة ضعيفة
X04	البعد4: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر	2.2000	0.99421	44.00	بدرجة ضعيفة
16	تبذل مؤسساتكم جهود في مجال تقليل إستهلاك الكهرباء في بيئة العمل	2.98	1.028	59.62	موافقة متوسطة
17	تحفز مؤسساتكم على استخدام وسائل النقل العام بدلاً من السيارات الخاصة	2.50	1.093	49.90	موافقة ضعيفة
18	تبذل مؤسساتكم جهود في مجال تقليل إستهلاك الموارد الطبيعية في بيئة العمل.	2.84	1.128	56.76	موافقة ضعيفة
19	تشجع مؤسساتكم على البحث عن طرق لتخفيض استخدام الورق وتحويل المهام إلى أنظمة رقمية.	3.89	1.112	77.71	موافقة عالية
20	تقدم مؤسساتكم مواد تعليمية وإرشادات لكيفية تحسين الكفاءة في استخدام الطاقة في بيئة العمل.	2.99	1.052	59.81	موافقة متوسطة
21	توفر مؤسساتكم تقنيات وأدوات توفير الطاقة لتحسين الكفاءة وتوفير التكاليف في بيئة العمل.	2.63	0.983	52.57	موافقة متوسطة
X05	البعد5: حفظ الطاقة	2.9698	0.72640	59.40	بدرجة متوسطة
x	المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء	2.6490	0.56480	52.98	بدرجة متوسطة
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
مجال المتوسط	من 01 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5
مستوى الموافقة	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما					

التعليق على الجدول أعلاه: من نتائج حساب قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لأراء واتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم أو عدم موافقتهم أو محايدين اتجاه عبارات المحور 02: المتعلق بقياس مستويات ممارسات الموارد البشرية الخضراء حيث وجدنا وبشكل عام المتوسط حسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع العبارات المحور بلغ قيمة 2.649 وهو ضمن المجال موافقة متوسطة [من 2.61 إلى 3.40] وبانحراف معياري قدره: 0.564، وهو قيمة مرتفعة نوعا ما يشير تبين في أراء افراد العينة وبالنسبة للأهمية النسبية بلغت 52.98 % تشير إلى نسبة الإجابات التي توافق على أو تقوم بتقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء بشكل إيجابي. بما أن هذا الرقم يزيد عن 50%، فإن هذا يشير إلى أن هناك مستوى متوسط من الموافقة على ممارسات الموارد البشرية الخضراء في هذا المركز الجامعي، حسب وجهة نظر عينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة قيد الدراسة وهذا ما نلاحظه إزاء اجاباتهم على مضمون عبارات المحور حيث كانت معظمها بدرجات متوسطة مع وجود بعض العبارات ذات موافقة عالية وضعيفة وفيما يلي ترتيب أهمية ومستويات تطبيق أبعاد ممارسات الموارد البشرية الخضراء بالمؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر افراد عينة الدراسة كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل الرقم(6): يبين ترتيب أبعاد ممارسات الموارد البشرية الخضراء حسب تقدير أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة قيد الدراسة



المصدر من اعداد الطالب باعتماد على برنامج EXCEL

ثانيا: بالنسبة للمتغير التابع: المتعلق بقياس مستويات استدامة المركز الجامعي ل عبد الحفيظ بوصوف - ميلة "

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقييم درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو اجاباتهم على عبارات المحور الثاني من الاستبيان :استدامة المركز الجامعي والمتضمن 20 عبارات وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول (13): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني المتعلق بقياس مستويات استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة .

الرمز	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
25	تسعى مؤسساتكم إلى تبني التعليم الإلكتروني.	4.01	0.915	80.19	موافقة عالية
39	تحرص مؤسساتكم على عقد ندوات ومؤتمرات لتوعية المجتمع الخارجي والداخلي بأهمية الإستدامة.	3.63	0.943	72.57	موافقة عالية
26	تحرص مؤسساتكم على التحول إلى استخدام الكتب الإلكترونية والورقية المعاد تدويرها.	3.62	0.994	72.38	موافقة
31	تحرص مؤسساتكم على تعزيز التعاون بين المؤسسات لتبادل الأفكار والمعرفة المتعلقة بالاستدامة	3.50	0.867	70.10	موافقة
28	تعمل مؤسساتكم على تحفيز الأبحاث العلمية في مجالات الاستدامة	3.50	1.084	70.10	موافقة
30	تحرص مؤسساتكم على تيسير سبل الوصول إلى البحوث المتعلقة بالاستدامة عن طريق الفعاليات المختلفة ووسائل الإعلام الرقمية	3.42	0.864	68.38	موافقة
22	تحرص مؤسساتكم على تضمين الإستدامة في المناهج الأكاديمية.	3.38	0.924	67.62	موافقة متوسطة
23	تحرص مؤسساتكم على فتح تخصصات متعلقة بالإستدامة.	3.31	1.013	66.29	موافقة متوسطة
24	تحرص مؤسساتكم على توفير الفرص لكم للمشاركة في الأنشطة البيئية والاجتماعية.	3.30	0.900	66.10	موافقة متوسطة
29	تعمل مؤسساتكم على دعم مراكز الأبحاث لتنفيذ مشروعات بحثية فيما يتعلق بالمشكلات البيئية	3.30	0.960	65.90	موافقة متوسطة
27	تحرص مؤسساتكم على تشجيع الأساليب التعليمية النشطة التي تشجع على الابتكار والاستدامة	3.26	0.920	65.14	موافقة متوسطة
32	تحرص مؤسساتكم على دعم الأبحاث المتعلقة بتطوير التكنولوجيا النظيفة والطاقة المتجددة	3.25	0.852	64.95	موافقة متوسطة
35	تحرص مؤسساتكم على زيادة المساحات الخضراء بالحرم الجامعي.	3.20	0.975	64.00	موافقة متوسطة
41	تحرص مؤسساتكم على التحول إلى استخدام النماذج الاقتصادية الدائرية للحد من النفايات وتحقيق الاستدامة المالية.	3.20	1.130	64.00	موافقة متوسطة
36	تحرص مؤسساتكم على توفير التمويل للبحوث الرائدة في مجالات الطاقة المتجددة والتكنولوجيا النظيفة	3.17	1.122	63.43	موافقة متوسطة
38	تحرص مؤسساتكم على ربط الحرم الجامعي بالمجتمع الخارجي.	3.14	1.087	62.86	موافقة متوسطة
40	تحرص مؤسساتكم على توفير الخدمات والبرامج الاجتماعية والتطوعية لاستدامة المجتمع المحلي.	2.97	1.087	59.43	موافقة متوسطة
33	تحرص مؤسساتكم على زيادة فاعلية كفاءة المباني بالحرم الجامعي.	2.89	1.031	57.71	موافقة متوسطة
34	تحرص مؤسساتكم على الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة بالحرم الجامعي.	2.60	1.025	52.00	موافقة متوسطة
37	تحرص مؤسساتكم على تشجيع الاستخدام الذكي للمياه والتحكم في استهلاكها	2.58	1.167	51.62	ضعيفة
Y	المتغير التابع: استدامة المركز الجامعي	3.2619	0.54157	65.24	بدرجة متوسطة

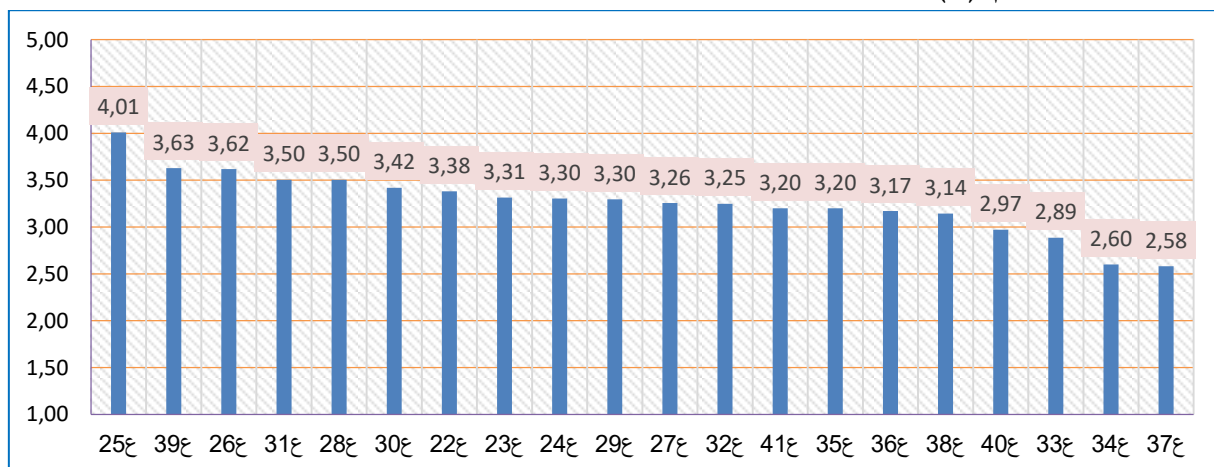
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي / 100) * 5					
مجال المتوسط	من 01 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5
مستوى الموافقة	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 28

يتضمن الجدول نتائج تحليل إجابات العينة على العبارات المتعلقة بالمحور الثاني من الاستبيان، والذي يتعلق بقياس مستويات استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بمدينة ميلة في الجزائر. يتضمن الجدول تحليلًا لـ 20 عبارة بالإضافة إلى المتغير التابع للمحور الثاني بشكل عام. وتم تقدير متوسط كل عبارة والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب والاتجاه العام.

وتشير النتائج إلى أن مستوى الموافقة على الممارسات المتعلقة بالاستدامة في المركز الجامعي يعتبر متوسطًا بمتوسط حسابي الكلي للمحور الثاني بلغ 3.2619 وترتيب العبارات يبين أن العبارات التي حصلت على أعلى نسبة موافقة هي تلك التي تتعلق بتبني التعليم الإلكتروني وتوعية المجتمع بأهمية الاستدامة وتحول المؤسسة إلى استخدام الكتب الإلكترونية والورقية المعاد تدويرها. بينما حصلت العبارات التي تتعلق بتحسين فاعلية كفاءة المباني وتشجيع الاستخدام الذكي للمياه على أقل نسبة موافقة، وبالتالي فإن هذه الممارسات تتطلب مزيدًا من العمل والتحسين. وفيما يلي ترتيب عبارات المتعلقة بقياس درجة استدامة المركز الجامعي لدى المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل الرقم (7): يبين ترتيب عبارات استدامة المركز الجامعي بالمؤسسة محل الدراسة



المصدر من اعداد الطالب باعتماد على برنامج EXCEL

بشكل عام، يمكن القول أن النتائج تشير إلى وجود مستويات متوسطة من الاستدامة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بمدينة ميلة في الجزائر. وتشير النتائج إلى أن هناك بعض الممارسات التي تحتاج إلى تحسين، مثل فاعلية كفاءة المباني والحرص على تحويل النماذج الاقتصادية للحد من النفقات وتحقيق الاستدامة المالية. ومن الجانب الآخر، هناك ممارسات تمتلك موافقة عالية من العينة، مثل تبني التعليم الإلكتروني وتوعية المجتمع بأهمية الاستدامة وتحول المؤسسة إلى استخدام الكتب الإلكترونية والورقية المعاد تدويرها. ويمكن استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجية شاملة لتحسين الممارسات المتعلقة بالاستدامة في

المركز الجامعي، وتعزيز المشاركة والتوعية بأهمية الاستدامة بين أعضاء المجتمع الجامعي والمجتمع المحلي.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

تتمحور فرضيات الدراسة في كشف عن مدى وجود علاقة تأثير بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع أي بين متغير مستقل المتمثل في ممارسات الموارد البشرية الخضراء ويتكون من 05 أبعاد ((البعد الأول: التوظيف الأخضر، البعد الثاني: التدريب والتطوير الأخضر، البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر، البعد 4: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، البعد 5: حفظ الطاقة) والمتغير التابع المتمثل في استدامة المركز الجامعي وسيتم دراسة ذلك من خلال استخدامنا نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث يمكننا من استكشاف وتحديد مدى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وهذا من خلال تحليل الإحصائي لمخرجات الانحدار الخطي البسيط والمتمثلة في المؤشرات الإحصائية التالية (R: معامل الارتباط، R^2 : معامل التفسير، B: معامل الانحدار للمتغير المستقل، (F-test) لفحص معنوية العلاقة بين المتغيرين) وتقع قيمة R^2 بين: $0 \leq R^2 \leq 1$ فكلما اقتربت قيمته من 1 دل ذلك على أهمية المتغير المستقل ودوره ومساهمته في التغيرات التي تحدث في تحسين في مستويات المتغير التابع.

ولتحديد مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسية وتحديد الدلالة الإحصائية لنتائج المستجوبين، يتعين علينا أولاً إعادة صياغة الفرضيات بشكل إحصائي. وتتمثل هذه الفرضيات في فرضية صفيرية (العدم) وفرضية بديلة، إضافة إلى تحديد مستوى الدلالة المقبول، وهو عادةً ما يكون 0.05، ولاتخاذ القرار بقبول أو رفض الفرضية، يجب النظر إلى قيمة الاختبار الإحصائي (F-test) وقيمة SIG لاختبار (F) في مخرجات وجداول النموذج الانحدار الخطي البسيط حيث:

القرار	نقبل الفرضية الإحصائية الصفيرية (H_0)	إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، المقابلة للاختبار الإحصائي (F-test) أكبر من المستوى الدلالة (0.05)،
	يقبله قرار رفض الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)	
القرار	نرفض الفرضية الإحصائية الصفيرية (H_0)	إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig (Significant)، المقابلة للاختبار الإحصائي (F-test) أقل من المستوى الدلالة (0.05)
	يقبله قرار قبول الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)	

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

1. نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ ممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

بما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفيرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

2. نص الفرضيات الإحصائية:

الفرضية الصفيرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لـ ممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) لـ ممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

3. صياغة النموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثر) والتابع (المُتأثر) نعتمد على المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \varepsilon_i$$

استدامة المركز الجامعي $B_1 + B_0$ (ممارسات الموارد البشرية الخضراء)

والجدول التالي هو ملخص للجدول مخرجات تحليل الانحدار بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار (r , R^2), تحليل التباين ANOVA, النتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b).... انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

جدول رقم (14) : نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معامل الارتباط	معامل التفسير	معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	t	B	المعاملات نموذج الانحدار	R^2 R Square	r	(SIG)	قيمة F المحسوبة
0.000	9.9	2.38	B_0 الثابت	0.199	0.344	0.000	13.85
0.000	3.72	0.330	B_1 متغير المستقل				

SPSS .V 28 بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج المصدر: من إعداد الطالب

التعليق على الجدول: يتبن من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

1- **قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين** (ممارسات الموارد البشرية الخضراء ← استدامة المركز الجامعي) ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: (r): بلغ قيمة $r = 0.344$ وهو موجب الإشارة و تشير إلى أن هناك علاقة ارتباطية وإيجابية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء واستدامة المركز الجامعي. ما يعني أنه عندما تتحسن ممارسات الموارد البشرية الخضراء، يتحسن مستوى استدامة المركز الجامعي. هذا يعني أنه كلما زاد مستوى ممارسات الموارد البشرية الخضراء يزداد مستوى واستدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة - حسب وجهة نظر الأساتذة المستجوبين.

2- **معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين** (ممارسات الموارد البشرية الخضراء ← استدامة المركز الجامعي) إن دراسة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، لا يدل على معنوية العلاقة بينها، بل يجب اعتماد على الدلالة المعنوية للعلاقة بين المتغيرين. واحصائيا فإننا ننظر في قيمة الاختبار F (F -test): وهي القيمة التي تشير الى معنوية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. ويتم الحكم على معنوية العلاقة من خلال قيمة احتمال الخطأ (Sig) المصاحبة لقيمة F فإذا كانت قيمة Sig أقل من

0.05 فان العلاقة معنوية (دالة احصائية). ومن خلاله يتم الحكم على قبول الفرضية أو رفض الفرضية الإحصائية. حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=13.85$) وأن قيمة $SIG= 0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائية بين المتغيرين (ممارسات الموارد البشرية الخضراء ← استدامة المركز الجامعي) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف – ميلة -

3- معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج الانحدار الخطي (R^2 ، B، T-test ، sig) كما يلي:

أ. تفسير قيمة معامل (R-squared) التحديد ($R^2= 0.199$): بين المتغيرين (ممارسات الموارد البشرية الخضراء ← استدامة المركز الجامعي) وهذا يعني أن حوالي 19.90% من التباين في المتغير (استدامة المركز الجامعي) يمكن تفسيره بواسطة المتغير المستقل (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) وبالتالي، يمكننا أن نقول إن هناك علاقة قوية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء واستدامة المركز الجامعي، حيث يمكن للإدارة بالقيم أن تفسر حوالي 19.90% من التغير في مستوى استدامة المركز الجامعي.

ب. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): يظهر من الجدول أعلاه أن معامل الانحدار للمتغير المستقل (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) بلغ قيمة $B=0.330$ وهي قيمة ذات تأثير ايجابي وهي قيمة ذات دلالة احصائية حيث بفحص قيمة (T-test): من الجدول أعلاه نجد قيمة T المحسوبة بلغت ($T=3.72$) وهي دالة احصائية حيث أن قيمة $sig=0.000$ المصاحبة لقيمة (T) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05). ويمكن تفسير هذه القيمة (0.330) والدلالة الإحصائية لها كما يلي: بأنه إذا تم زيادة في تحسين ممارسات الموارد البشرية الخضراء بوحدة واحدة فإنه يؤدي الى الزيادة في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف – ميلة - بقيمة (0.792) وهي قيمة جيدة احصائيا وجد مهمة في سياق العلاقة بين المتغيرين. (ممارسات الموارد البشرية الخضراء ← استدامة المركز الجامعي)

ج. النموذج (المعادلة) الانحدار الخطي البسيط والمطابق لبيانات العينة والمتعلق ب دراسة: علاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر افراد العينة هو:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \varepsilon_i$$

استدامة المركز الجامعي $= 2.38 + 0.330$ (ممارسات الموارد البشرية الخضراء)

يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=12.63$) وأن قيمة $SIG=0.055$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائيا بين المتغيرين (ممارسات التدريب والتطوير الأخضر ← استدامة المركز الجامعي) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتدريب والتطوير الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ تقييم الأداء الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=1.85$) وأن قيمة $SIG=0.176$ المصاحبة لقيمة (F) هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة تأثير دالة احصائيا بين المتغيرين (ممارسات تقييم الأداء الأخضر ← استدامة المركز الجامعي) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية البديلة (H_1): ونقبل الفرضية الصفرية (H_0) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتقييم الأداء الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=0.370$) وأن قيمة $SIG=0.544$ المصاحبة لقيمة (F) هي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة تأثير دالة احصائيا بين المتغيرين (ممارسات أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر ← استدامة المركز الجامعي) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية البديلة (H_1): ونقبل الفرضية الصفرية (H_0) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

5. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

نص فرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ حفظ الطاقة في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -

يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=18.93$) وأن قيمة $SIG=0.055$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائيا بين المتغيرين (ممارسات حفظ الطاقة ← استدامة المركز الجامعي) وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): والتي تنص على انه يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لحفظ الطاقة في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة -

خلاصة:

من خلال هذا الفصل قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة من خلال الاستبيان، والذي قمنا بتوزيعه على 105 استاذ وباستخدام مختلف الأساليب الإحصائية التي قمنا باعتمادها لغرض تحليل بيانات المستجوبين واختبار الفرضيات وفي هذا السياق قمنا بتحليل وتقييم العلاقات بين متغيرات الدراسة وتوصلنا إلى نتائج حول مستويات توفر وتطبيق المتغيرات وكذا نتائج قبول ورفض الفرضيات الدراسة كمايلي:

نص الفرضيات البحث	القبول /أو/ الرفض
أظهرت النتائج إن ممارسات الموارد البشرية الخضراء يحظى بتقدير متوسط بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة من وجهة نظر الأساتذة	
أظهرت النتائج أن مستوى استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة من وجهة نظر الأساتذة هي بدرجة متوسطة	
الفرضية الرئيسية: - يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -	القبول
الفرضية الفرعية 01: - يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتوظيف الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -	رفض
الفرضية الفرعية 02: - يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتدريب والتطوير الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة	القبول
الفرضية الفرعية 03: - يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتقييم الأداء الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -	رفض
الفرضية الفرعية 04: - لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -	رفض
الفرضية الفرعية 05: - يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لحفظ الطاقة في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة -	القبول

خاتمة

خاتمة:

نقف الآن على أعتاب ختام هذه الدراسة التي إستعرضت ممارسات الموارد البشرية الخضراء واستدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة، الهدف من الدراسة كان بحث وتحليل العلاقة بين تلك الممارسات ومستوى الإستدامة في المركز الجامعي المذكور، كما أن الدراسة حاولت الكشف عن الأثر المحتمل لبعض المتغيرات كالتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التقييم الأداء الأخضر، وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، وحفظ الطاقة في استدامة المركز الجامعي.

النتائج والمعلومات التي تم الحصول عليها من هذه الدراسة ليست فقط مهمة لفهم الواقع الحالي، بل تتيح أيضا لنا النظر نحو الأفق، لرؤية ما يمكن أن يكون عليه المستقبل، وكيف يمكننا تحسين وتطوير الممارسات الحالية، وبغرض معالجة الجانب النظري من هذا البحث قمنا في الفصل الأول بعرض مفاهيم عامة حول ممارسات الموارد البشرية الخضراء، كما تطرقنا في الفصل الثاني إلى الجامعة المستدامة، في حين اشتمل الفصل الثالث من هذا البحث على الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة .

وفي الأخير وبناء على الدراسة النظرية والميدانية التي أجريت على المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة، نستعرض أهم نتائج دراستنا بالإضافة إلى تقديم جملة من التوصيات وطرح افاق مستقبلية:

أولاً: نتائج الدراسة

يمكن التدرج إلى نتائج الدراسة النظرية و الدراسة الميدانية فيمايلي:

1- نتائج الدراسة النظرية:

- تشير الدراسة إلى أن تبني الممارسات الموارد البشرية الخضراء يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء البيئي للمنظمات، من خلال تنفيذ سياسات التوظيف المستدامة والتدريب على الوعي البيئي وتشجيع الموظفين على اتخاذ خيارات مستدامة في العمل؛
- تشير الدراسة إلى أن تطبيق الممارسات الموارد البشرية الخضراء يمكن أن يساهم في تحسين الأداء البيئي للجامعة من خلال تنفيذ سياسات وإجراءات تشجع على استخدام الموارد بشكل فعال،
- تشير الدراسة إلى أن تنفيذ الممارسات الموارد البشرية الخضراء في الجامعة يمكن أن يعزز العلاقات المجتمعية عندما تكون الجامعة ملتزمة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وتتفاعل مع المجتمع المحلي وتشجع المشاركة المجتمعية، يتم بناء علاقات أقوى وأكثر تعاوناً مع الجهات المعنية والشركاء الخارجيين.

2- نتائج الدراسة الميدانية:

- حيث أظهرت النتائج الدراسة الميدانية التي قمنا:
- أظهرت النتائج أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء يحظى بتقدير متوسط بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة من وجهة نظر الأساتذة؛

- أظهرت النتائج أن مستوى استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة من وجهة نظر الأساتذة هي بدرجة متوسطة؛
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للممارسات الموارد البشرية الخضراء في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة -؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتوظيف الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة -؛
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتدريب والتطوير الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة -؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) للتقييم الأداء الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة -؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة - يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدالة (0.05) لحفظ الطاقة في استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة -.

3- إقتراحات وتوصيات الدراسة:

- بناءً على النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية، يمكننا الآن التوجه نحو تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات المستندة إلى النتائج الفعلية؛ وهذه التوصيات تستند على البيانات الفعلية التي جمعناها والنتائج التحليلية التي أجريناها، مما يعطيها أهمية وقيمة خاصة.
- نأمل أن تكون هذه التوصيات خطوة مهمة في تعزيز تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء في دعم استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة - ، والمترتبة على مايلي:
- تعزيز الممارسات الخضراء للموارد البشرية: يجب على الإدارة البحث في سبل تعزيز هذه الممارسات ورفع درجة التقدير لها بين الأساتذة.
 - تركيز على التدريب والتطوير الأخضر وحفظ الطاقة: هذه الممارسات أظهرت تأثيراً ذو دلالة إحصائية على استدامة المركز، لذا يجب الاستثمار أكثر في هذه المجالات.
 - تحسين التوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر: حيث لم تظهر هذه الممارسات تأثيراً ذو دلالة إحصائية على استدامة المركز، يمكن القول بأن هناك فرصة لتحسين هذه المجالات، يجب على الإدارة النظر في أساليب جديدة لتعزيز هذه الممارسات وتقييم فعاليتها.
 - استمرار الرصد والتقييم: لضمان تحقيق التحسينات، من الأهمية أن يستمر المركز في رصد وتقييم ممارسات الموارد البشرية الخضراء ومستوى الاستدامة، فهذا سيساعد في التعرف على المناطق التي تحقق تحسناً.

4- أفاق الدراسة:

وأخيراً؛ بعد تقديم النتائج والاقتراحات والتوصيات، نرغب في تقديم نظرة على أفاق الدراسة في المستقبل، هذا الجزء من الدراسة يركز على التوجهات المحتملة للبحوث المستقبلية في مجال ممارسات الموارد البشرية الخضراء ودعم استدامة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميله - وهنا بعض الافاق الممكنة للدراسات المستقبلية:

- دراسة تأثير تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء على الأداء العام للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف؛
- دراسة تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء على الرضا الوظيفي للأساتذة؛
- دراسة تأثير تبني التدريب والتطوير الأخضر في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة؛
- الدراسة المقارنة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - وغيره من المراكز الجامعية؛
- تحليل تأثير الثقافة المؤسسية على تبني وتطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء؛
- دراسة العوامل المؤثرة على تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء في المركز الجامعي.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

- محمد سعد الحربي، " تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضرء في المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية"، دار اليازوري، جامعة الملك عبد العزيز، عمان، الأردن، 2017 .
- محمد عثمان، غنايم، " فلسفة التنمية المستدامة وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها"، دار الصفا، الطبعة 1، 2021.
- أحمد أشرف، " ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير هيئات الاعتماد الدولية"، سلسلة ضمان الجودة والاعتماد، عالم الكتب للنشر والتوزيع، الطبعة 1، القاهرة، مصر، 2009.
- درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنساني، الطبعة الأولى، 2018، مؤسسة الامة العربية للنشر والتوزيع، مصر.
- عمار بوحوش، وآخرون، "مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2020.
- مصطفى نمر دعمس، "منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية"، دار غيداء للنشر، عمان، 2008.
- مصطفى طويطي، "التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان" - تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018.
- أسماء عبد المطلب بني يونس، "دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث"، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017.
- محمد خير سليم أبو زيد، "أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS"، دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2005.
- أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الاحصائي (SPSS) مهارات أساسية اختبارات الفروض الاحصائية (البارامترية- اللابارامترية)، الجزء الأول الدار العالمية، القاهرة، مصر، 2008.
- عايدة نخلة رزق الله، "دليل الباحثين في التحليل الإحصائي الاختبار والتفسير"، الطبعة الأولى، 2002.

2- الأطروحات والرسائل والمذكرات:

- إشراق جدو و مارية العياضي " دور ممارسات الموارد البشرية الخضرء في دعم التنمية المستدامة " مذكرة تخرج إستكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة برج بوعرييج، الجزائر، 2021.

- نعيمة زيانبي و إيمان دليل ، " إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها في تنمية القطاع السياحي "، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، إدارة أعمال، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2022.
- فاطمة بومهن و زينب مولاها ، " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوك المواطن التنظيمية "، مذكرة إستكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2022.
- جهيدة جيلالي، هوارية عجالي، " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطن التنظيمية "، شهادة ماستر، إدارة أعمال، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي أفلو، الأغواط، الجزائر، 2017.
- محمد حسان السكرانه، " أثر ممارسة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز"، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2017.
- سمير بن محاد، " استهلاك الطاقة في الجزائر دراسة تحليلية و قياسية "، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الاقتصاد الكمي، جامعة الجزائر، 2009.
- عادل محمد حسن سليمان، " نظام مقترح لجامعة مستدامة بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية "، رسالة دكتوراة، تخصص التربية، كلية التربية، جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2019.
- اسماعيل، اسماء السيد، " استراتيجية تقييم الحرم الجامعي المستدام في مطلع الالفية الثالثة تقييم معايير الاستدامة للحرم الجامعي في مصر "، رسالة ماجستير في الهندسة، كلية الهندسة، جامعة القاهرة، مصر، 2014.
- ملاك زكري حجازي، " دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق مبادئ الجامعة المستدامة في الجامعة الإسلامية بغزة "، رسالة ماجستير في التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015.

3- المجالات:

- نورا منصور و ماهر عزة و بسام سمير الرميدي، " تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاع السياحي "، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد4، العدد2/1، مصر، 2017.
- منال علي حسن محمد، " برنامج مقترح في ضوء أبعاد التنمية المستدامة والإقتصاد الأخضر وأثره في تنمية التفكير المستدام والتوازن المعرفي والإتجاهات المستدامة لدى طالب الشعب العلمية بكلية التربية " كلية التربية، كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، المجلد الثامن والثلاثون - العدد الثالث - مارس 2022.

- عبد العاطي محمد و أحمد كرم النجار و محمد محمود شعيب، "دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات السياحية المصرية"، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، المجلد 15، العدد3، جامعة الفيوم، مصر، ديسمبر 2021.
- سارة عاطف الموجي، " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابتكار الأخضر لدى العاملين في شركات السياحة"، مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 22، العدد 1، المعهد المصري العالي للسياحة والفنادق بشيراتون، مصر، جويلية 2022.
- أيمن حسن علي، "ممارسات الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، الكلية العسكرية لعلوم الإدارة، مدينة السادات، المجلد32، العدد1، مصر، 2022.
- علي حماش، "دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في الحد من انتشار النفايات الطبية في ظل فيروس كورونا"، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2، المجلد4، العدد 5، الجزائر، 2020.
- عمر قيس جميل، " ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مدخل لدعم عملية التعميم الإلكتروني"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 1، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، 2020.
- أشرف عبد الرحمان محمد عبد الرحمان، " أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على الحصة السوقية"، كلية التجارة، جامعة القاهرة، المجلد12، العدد الأول2021.
- محمد سلامه شديد السيسى، ممدوح عبد العزيز رفاعي، ماجدة محمد عبد الحميد جبريل، أشرف محمد رشاد سرج، " الإدارة الخضراء للموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين بالإدارات التعليمية"، المركز الاستكشافي للعلوم والتكنولوجيا بالقليوبية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مجلة العلوم البيئية، المجلد 45، العدد3، مصر، 2019.
- أحمد بلايلي و يجضيه سملالي، " ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية"، مجلة رؤى الإقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، المجلد8، العدد2، الجزائر، 2018.
- إيناس أحمد فتحي محمود، " دراسة مقارنة لممارسات دمج التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي في كل من ألمانيا ومصر"، مجلة المقالة الأصلية، كلية التربية، المجلد2، عدد يناير، جامعة بني سويف، مصر، 2021.
- محمد إبراهيم عبده، محمد عبد المجيد أحمد خليل، " الجامعة المستدامة مدخل لضمان جودة التعليم العالي في ضوء التجارب العالمية"، مجلة المؤتمر الدولي، كلية التربية، المجلد4، العدد2، جامعة الأزهار، قسم أصول التربية، القاهرة، مصر، 2021.

- إسماعيل يعقوب إبتهاج، زينة خضر عباس، " الجامعة المستدامة خارطة الطريق لتحقيق التنمية المستدامة"، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي الدولي 8، الجامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، العراق، 2019.
- هوارى منصوري، سمير بن عياد محمد، ريم بن مصطفى، " المرجع الوطني لضمان جودة التعليم العالي في الجزائر كنموذج مقترح لتفعيل دور الجامعة في تنمية المحيط الاجتماعي والاقتصادي"، مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، المجلد 1، العدد 2، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2019.
- محمد أحمد تيسير، الخوالدة، " معوقات استدامة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية"، مجلة عمادة البحث العلمي، المجلد 43، العدد 1، جامعة الاردن، الاردن، 2016.
- ليلي بوحديد، " دراسة استقرائية للتجارب العربية في تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي في الجامعات"، مجلة افاق للعلوم، مجلد 5، عدد 1، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2020.
- عياش صياح، "الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان"، مجلة نقد وتوير، العدد الثالث، 2015.
- بشتة حنان، بوعموشة نعيم: "الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية"، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد 03، العدد 02 (جوان 2020).

ثانيا: المواقع

- سناء عمار، " إدارة الموارد البشرية " موقع: <https://hrmway.com/>، 2023/05/4، الساعة: 18.02
- <https://www.researchgate.net/publication/315552703>

-SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Ting,L & others (2012), (proposed implementation strategies for energy sustainability on a malay sian university campus, Business ,strategy series,Vol. 13No.5, April (2012)
- 2- Linda Too Bhishna Bajracharya, " Sustainable campus: engaging the community in sustainability "International Journal of Sustainability in Higher Education, 10 No, 5 January 2015.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة-

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

إستبيان حول

دور ممارسة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة

(دراسة حالة: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة-)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أما بعد:

الاستبيان المرفق عبارة عن أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان " دور ممارسة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة في الجامعة " وكمساهمة منكم في إعداد هذا البحث المتعلق بنيل شهادة الماستر في إدارة الأعمال، فإننا نأمل منكم الإجابة على جميع فقراته بدقة، بوضع علامة "X" في الخانة المناسبة ونحيطكم بأن المعلومات الواردة في هذا الإستبيان سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية بحثية.

نشكركم على حسن التعامل معنا وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالب:

- قبايلي أمال

- بولقشور مصطفى

السنة الجامعية: 2023/2022

البيانات الشخصية و الوظيفية

1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2 - السن: ☐ من 25 إلى 35 ☐ من 36 إلى 46 ☐ من 47 فأكثر

3- الخبرة المهنية: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ 11 سنة فأكثر

4- المستوى الوظيفي: ☐ أستاذ محاضر (أ) ☐ أستاذ محاضر (ب) ☐ أستاذ مساعد (أ) ☐ أستاذ مساعد (ب) ☐ أستاذ التعليم العالي

المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء

أبعاد المحور	الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة
البعد 1: التوظيف الأخضر	1	تهتم مؤسساتكم بإستقطاب المترشحين للعمل الذين يؤمنون بأهمية تطبيق المفاهيم البيئية في محيط العمل.				
	2	تهتم مؤسساتكم بتوظيف المترشحين الذين يولون اهتمامًا كبيرًا للقضايا البيئية.				
	3	تهتم مؤسساتكم عند مقابلات التوظيف بالوعي البيئي لدى المترشحين.				
البعد 2: التدريب والتطوير الأخضر	4	تقوم مؤسساتكم بعقد دورات تدريبية حول الإقتصاد المنخفض للكربون.				
	5	تعمل مؤسساتكم على تقليل النفايات داخل بيئة العمل.				
	6	تحرص مؤسساتكم على تعزيز الوعي بأهمية حماية البيئة وتشجع على اكتساب المهارات المتعلقة بها.				
	7	تقوم مؤسساتكم بإعداد برامج تدريبية تحتوي على قضايا بيئية واجتماعية في كل المستويات.				
	8	تعمل مؤسساتكم على توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للأكاديميين والباحثين المتميزين في مجالاتهم				
البعد 3: تقييم الأداء الأخضر	9	تحرص مؤسساتكم في عملية تقييم أدائكم على الأخذ بعين الاعتبار مدى إستخدامكم الأمثل للموارد.				
	10	تعمل مؤسساتكم على تقييم أدائكم إعتقادا على مساهمتكم في الحد من النفايات داخل بيئة العمل.				
	11	تتبع مؤسساتكم في تقييم أدائكم منهاجا يقوم على تحديد مدى وعيكم وتحملكم للمسؤولية البيئية داخل بيئة				

					العمل.		
					12	تعتمد مؤسساتكم في عملية تقييم أدائكم على طبيعة مهامكم في تقليل الحوادث البيئية داخل بيئة العمل.	
					13	تقوم مؤسساتكم بتقديم مكافآت للمبادرين في تقديم اقتراحات لتحسين الأداء البيئي.	البعد 4: أنظمة
					14	تحرص مؤسساتكم على تشجيع سلوكياتكم الداعمة للبيئة داخل محيط العمل.	التعويض والتحفيز
					15	تعمل المؤسسة على تقديم مكافآت تحفيزية لتحسين أدائكم الداعم للبيئة.	الأخضر
					16	تبذل مؤسساتكم جهود في مجال تقليل إستهلاك الكهرباء في بيئة العمل	البعد 5: حفظ
					17	تحفز مؤسساتكم على استخدام وسائل النقل العام بدلاً من السيارات الخاصة	الطاقة
					18	تبذل مؤسساتكم جهود في مجال تقليل إستهلاك الموارد الطبيعية في بيئة العمل.	
					19	تشجع مؤسساتكم على البحث عن طرق لتخفيض استخدام الورق وتحويل المهام إلى أنظمة رقمية.	
					20	تقدم مؤسساتكم مواد تعليمية وإرشادات لكيفية تحسين الكفاءة في استخدام الطاقة في بيئة العمل.	
					21	توفر مؤسساتكم تقنيات وأدوات توفير الطاقة لتحسين الكفاءة وتوفير التكاليف في بيئة العمل.	

المحور الثاني: واقع إستدامة المركز الجامعي

الرقم	عبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة
1	تحرص مؤسساتكم على تضمين الإستدامة في المناهج الأكاديمية.				
2	تحرص مؤسساتكم على فتح تخصصات متعلقة بالإستدامة.				
3	تحرص مؤسساتكم على توفير الفرص لكم للمشاركة في الأنشطة البيئية والاجتماعية.				
4	تسعى مؤسساتكم إلى تبني التعليم الإلكتروني.				
5	تحرص مؤسساتكم على التحول إلى استخدام الكتب الإلكترونية والورقية المعاد تدويرها.				
6	تحرص مؤسساتكم على تشجيع الأساليب التعليمية النشطة التي تشجع على الابتكار والاستدامة				
7	تعمل مؤسساتكم على تحفيز الأبحاث العلمية في مجالات الاستدامة				
8	تعمل مؤسساتكم على دعم مراكز الأبحاث لتنفيذ مشروعات بحثية فيما يتعلق بالمشكلات البيئية				
9	تحرص مؤسساتكم على تيسير سبل الوصول إلى البحوث المتعلقة بالاستدامة عن طريق الفعاليات المختلفة ووسائل الإعلام الرقمية				
10	تحرص مؤسساتكم على تعزيز التعاون بين المؤسسات لتبادل الأفكار والمعرفة المتعلقة بالاستدامة				
11	تحرص مؤسساتكم على دعم الأبحاث المتعلقة بتطوير التكنولوجيا النظيفة والطاقة المتجددة				
12	تحرص مؤسساتكم على زيادة فاعلية كفاءة المباني بالحرم الجامعي.				
13	تحرص مؤسساتكم على الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة بالحرم الجامعي.				

					14	تحرص مؤسساتكم على زيادة المساحات الخضراء بالحرم الجامعي.
					15	تحرص مؤسساتكم على توفير التمويل للبحوث الرائدة في مجالات الطاقة المتجددة والتكنولوجيا النظيفة
					16	تحرص مؤسساتكم على تشجيع الاستخدام الذكي للمياه والتحكم في استهلاكها
					17	تحرص مؤسساتكم على ربط الحرم الجامعي بالمجتمع الخارجي.
					18	تحرص مؤسساتكم على عقد ندوات ومؤتمرات لتوعية المجتمع الخارجي والداخلي بأهمية الإستدامة.
					19	تحرص مؤسساتكم على توفير الخدمات والبرامج الاجتماعية والتطوعية لاستدامة المجتمع المحلي.
					20	تحرص مؤسساتكم على التحول إلى استخدام النماذج الاقتصادية الدائرية للحد من النفايات وتحقيق الاستدامة المالية.

الملحق رقم (02): قائمة محكمي إستبيان الدراسة

الرقم	الأستاذ
01	هولي فرحات
02	ركيمة فارس
03	مشري فريد
04	عاشوري إبراهيم

الملحق رقم(03): مخرجات برنامج SPSS (إصدار 26)

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences: V28

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء	.081	105	.088	.963	105	.095
المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي	.174	105	.200	.945	105	.361

a. Lilliefors Significance Correction

Correlations

		المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء					
		البعد 4: أنظمة التعويض والتحفيز	البعد 3: تقييم والتطوير	البعد 1: التوظيف الأخضر	البعد 5: حفظ الطاقة الأخضر	البعد 2: التدريب الأخضر	البعد 4: أنظمة التعويض والتحفيز
المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء	Pearson	.747**	.576**	.782**	.690**	.696**	1
	Correlation						
المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	41

Frequency Table

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	59	56.2	56.2	56.2
	انثى	46	43.8	43.8	100.0
Total		105	100.0	100.0	

		السن			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 25 إلى 35 سنة	23	21.9	21.9	21.9
	36 إلى 46 سنة	79	75.2	75.2	97.1
	من 47 سنة فأكثر	3	2.9	2.9	100.0
Total		105	100.0	100.0	

		الخبرة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	18	17.1	17.1	17.1
	من 5 إلى 10 سنوات	23	21.9	21.9	39.0
	11 سنة فأكثر	64	61.0	61.0	100.0
Total		105	100.0	100.0	

		المستوى			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أستاذ محاضر (أ)	29	27.6	27.6	27.6
	أستاذ محاضر (ب)	30	28.6	28.6	56.2
	أستاذ مساعد (أ)	14	13.3	13.3	69.5
	أستاذ مساعد (ب)	15	14.3	14.3</	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
XA1	105	1	5	2.47	1.161
XA2	105	1	5	2.33	.997
XA3	105	1	5	2.42	1.158
البعد1: التوظيف الأخضر	105	1.00	5.00	2.4063	1.01377
XB4	105	1	5	2.63	1.146
XB5	105	1	5	2.89	1.031
XB6	105	1	5	3.33	1.035
XB7	105	1	5	2.97	1.033
XB8	105	1	5	2.92	.997
البعد2: التدريب والتطوير الأخضر	105	1.60	4.40	2.9486	.75551
XC9	105	1	5	2.97	1.004
XC10	105	1	5	2.04	1.009
XC11	105	1	5	2.08	1.044
XC12	105	1	4	2.16	1.057
البعد3: تقييم الأداء الأخضر	105	1.00	4.00	2.3119	.69232
XD13	105	1	4	2.15	1.183
XD14	105	1	5	2.41	1.166
XD15	105	1	5	2.04	1.037
البعد4: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر	105	1.00	4.33	2.2000	.99421
XE16	105	1	5	2.98	1.028
XE17	105	1	4	2.50	1.093
XE18	105	1	5	2.84	1.128
XE19	105	1	5	3.89	1.112
XE20	105	1	5	2.99	1.052
XE21	105	1	5	2.63	.983
البعد5: حفظ الطاقة	105	1.00	4.33	2.9698	.72640
المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء	105	1.19	4.10	2.6490	.56480
Valid N (listwise)	105				

Descriptive Statistics

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Y22	105	1	5	3.38	.924
	Y23	105	1	5	3.31	1.013
	Y24	105	1	5	3.30	.900
	Y25	105	2	5	4.01	.915
	Y26	105	1	5	3.62	.994
	Y27	105	1	5	3.26	.920
	Y28	105	1	5	3.50	1.084
	Y29	105	1	5	3.30	.960
	Y30	105	1	5	3.42	.864
	Y31	105	1	5	3.50	.867
	Y32	105	1	5	3.25	.852
	Y33	105	1	5	2.89	1.031
	Y34	105	1	5	2.60	1.025
	Y35	105	1	5	3.20	.975
	Y36	105	1	5	3.17	1.122
	Y37	105	1	5	2.58	1.167
	Y38	105	1	5	3.14	1.087
	Y39	105	1	5	3.63	.943
	Y40	105	1	5	2.97	1.087
	Y41	105	1	5	3.20	1.130
	المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي	105	2.00	4.25	3.2619	.54157
	Valid N (listwise)	105				

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء ^b		Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.119	.110	.51091

a. Predictors: (Constant), المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.616	1	3.616	13.853	<.001 ^b
Residual	26.886	103	.261		
Total	30.503	104			

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

b. Predictors: (Constant), واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.387	.240		9.939	<.001
	المحور الأول: واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء	.330	.089	.344	3.722	<.001

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد 1: التوظيف الأخضر ^b		Enter

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.188 ^a	.035	.026	.53450

a. Predictors: (Constant), البعد 1: التوظيف الأخضر

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.076	1	1.076	3.767	.055 ^b
Residual	29.426	103	.286		
Total	30.503	104			

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

b. Predictors: (Constant), البعد 1: التوظيف الأخضر

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
-------	--	-----------------------------	--

a. Dependent Variable: المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد2: التدريب والتطوير الأخضر ^b		Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.109	.101	.51361

a. Predictors: (Constant), البعد2: التدريب والتطوير الأخضر

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.332	1	3.332	12.632	<.001 ^b
	Residual	27.170	103	.264		
	Total	30.503	104			

a. Dependent Variable: المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي

b. Predictors: (Constant), البعد2: التدريب والتطوير الأخضر

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.563	.203		12.637	<.001
	البعد2: التدريب والتطوير الأخضر	.237	.067	.331	3.554	<.001

a. Dependent Variable: المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد3: تقييم الأداء الأخضر ^b		Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني: واقع استدامة المركز الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.539	1	.539	1.854	.176 ^b
Residual	29.963	103	.291		
Total	30.503	104			

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

b. Predictors: (Constant), البعد3: تقييم الأداء الأخضر

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.021	.184		16.395	<.001
	البعد3: تقييم الأداء الأخضر	.104	.076	.133	1.362	.176

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد4: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر ^b		Enter

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.060 ^a	.004	-.006	.54321

a. Predictors: (Constant), البعد4: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.109	1	.109	.370	.544 ^b
Residual	30.393	103	.295		
Total	30.503	104			

a. Dependent Variable: واقع استدامة المركز الجامعي

b. Predictors: (Constant), البعد4: أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر

