



فرائن للعلوم الاقتصادية والإدارية
KHAZAYIN OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

ISSN: 2960-1363 (Print)

ISSN: 3007-9020 (Online)



Green Human Resource Management and Its Role in Promoting Corporate Social Responsibility - An Analytical Study of Sustainability Applications in the Workplace at Noor Al Kafeel Company

Fahim Aziz Majeed Al-Mayali 1, Fawziah Hussein Al-Hlaly 2, Ali Aziz Kazim Nayef Al-Taie 3,
Hussein Mohammed Ali kashkool 4

^{1,2,3,4} University of Warith Alanbiyaa, Karbala, Iraq

Fahimalmayalee@gmail.com

huseinmohammed.1986@gmail.com

Abstract. This study explores green human resource management (HRM) in promoting corporate social responsibility (CSR) through an analysis of sustainability practices at Noor Al Kafeel Company. It examines how green HR strategies affect CSR and their relationship. Given the global shift towards sustainability, this research is crucial. Companies integrating green HR practices achieve better environmental and social outcomes. The study enhances understanding of the link between sustainability and CSR, aiming to improve HR practices accordingly. Using a descriptive-analytical approach, it analyzes green HR applications and their CSR impact at Noor Al Kafeel Company. Data was collected through questionnaires and employee interviews across departments, with a sample of 100 employees from various administrative and technical areas. Findings indicate that green HR practices improved employee relations and fostered a culture of sustainability, enhancing awareness of social responsibility and positively impacting the company's community image. Key recommendations include improving employee training on environmental sustainability, enhancing HR-employee communication on initiatives, and promoting active participation in green activities.

Keywords: Green HR Management, Social Responsibility, Environmental Sustainability, Work Environments, Noor Al Kafeel Company, Sustainability Practices

DOI: [10.69938/Keas.Con1.250211](https://doi.org/10.69938/Keas.Con1.250211)

دور نظم المعلومات المحاسبية في تعزيز ادارة الحوكمة الرشيدة خطوة نحو ترسيخ الاستدامة

إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في الشركات
دراسة تحليلية لتطبيقات الاستدامة في بيئات العمل في شركة نور الكفيل

م. فاهم عزيز الميالي 1، م.م فوزية حسين عيود الهلالي 2، م.م علي عزيز كاظم نايف الطائي 3، أ.م.د حسين محمد علي كشكول 4
^{1,2,3,4} جامعة وارث الانبياء، كربلاء، العراق

Fahimalmayalee@gmail.com

huseinmohammed.1986@gmail.com

المستخلص. ما يشغل الجميع الان هو الاستدامة وهل ان تطبيقها يتم وفق ما مخطط له ؟ وقد تكون النظم المحاسبية والادارية تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في الشركات، من خلال دراسة تحليلية لتطبيقات الاستدامة في بيئات العمل في شركة نور الكفيل. تسعى الدراسة إلى

تحديد كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية الخضراء في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل، ودراسة العلاقة بينهما، كما تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في ظل التوجه العالمي نحو الاستدامة البيئية والمسؤولية الاجتماعية. تعتبر الشركات التي تعتمد على ممارسات الاستدامة والممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية أكثر قدرة على تحقيق نتائج بيئية واجتماعية إيجابية. وبالتالي، فإن هذا البحث يساهم في تعزيز فهم العلاقة بين الاستدامة البيئية والمسؤولية الاجتماعية داخل الشركات، كما يساهم في تطوير ممارسات الموارد البشرية لتتماشى مع احتياجات العصر الحالي، لذا تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح تحليل تطبيقات الموارد البشرية الخضراء في شركة نور الكفيل وتقييم تأثيرها على المسؤولية الاجتماعية. تم استخدام أدوات البحث مثل استبيانات ومقابلات مع العاملين في مختلف الأقسام بالشركة لجمع البيانات وتحليلها، إذ أن مجتمع الدراسة هو العاملون في شركة نور الكفيل، وهي شركة تعمل في مجال التكنولوجيا الحديثة والصناعات الخضراء. تم اختيار عينة عشوائية من 100 موظف من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في الشركة، حيث تم توزيع استبيانات على العينة لجمع البيانات اللازمة.

لذا فإن من أهم استنتاجات الدراسة هي تبين أن تطبيقات الموارد البشرية الخضراء ساعدت في تحسين العلاقات بين الموظفين وتعزيز ثقافة الاستدامة في بيئة العمل، كما أسهمت ممارسات الموارد البشرية الخضراء في زيادة الوعي لدى الموظفين حول المسؤولية الاجتماعية، مما انعكس إيجاباً على صورة الشركة في المجتمع.

في حين أن من أهم توصيات الدراسة هي ضرورة تعزيز التدريب والتثقيف للموظفين حول أهمية تطبيق الاستدامة البيئية في الشركة، وتعزيز التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين بشأن المبادرات البيئية وتشجيع المشاركة الفعالة في الأنشطة الخضراء.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، المسؤولية الاجتماعية، الاستدامة البيئية، بيئات العمل، شركة نور الكفيل، ممارسات الاستدامة.

Corresponding Author: E-mail: Fahimalmayalee@gmail.com

1. المقدمة

في ظل التحولات المتسارعة نحو تبني مبادئ الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، باتت المؤسسات الحديثة مطالبة بإعادة صياغة استراتيجياتها الإدارية لتتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة. ومن هذا المنطلق، برز مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء بوصفه أحد المسارات الحيوية التي تساهم في تعزيز الأداء البيئي والاجتماعي للشركات. إذ تسعى إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى دمج مبادئ الاستدامة البيئية ضمن سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية، مما ينعكس إيجاباً على بناء بيئة عمل مستدامة ومسؤولة اجتماعياً. وتأتي هذه الدراسة التحليلية لتسلط الضوء على دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل الشركات، من خلال استكشاف تطبيقات الاستدامة في بيئات العمل لشركة نور الكفيل. وتسعى الدراسة إلى تحليل العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية الخضراء وممارسات المسؤولية الاجتماعية، مع التركيز على الكيفية التي تساهم بها هذه الاستراتيجيات في تحسين العلاقات الداخلية وزيادة وعي الموظفين بقضايا الاستدامة، مما يؤدي إلى تحسين الصورة المؤسسية وتعزيز موقع الشركة في المجتمع. وتكمن أهمية هذه الدراسة في مساهمتها في إغناء الأدبيات المتعلقة بالتكامل بين إدارة الموارد البشرية والاستدامة البيئية والاجتماعية، لا سيما مع تزايد الحاجة إلى حلول مبتكرة لمواجهة التحديات البيئية وتعزيز المسؤولية تجاه المجتمع. كما أن اختيار شركة نور الكفيل كنموذج تطبيقي للدراسة يضيف بعداً عملياً يمكن أن يساهم في تعميم النتائج على بيئات عمل مماثلة، خصوصاً في قطاعات التكنولوجيا الحديثة والصناعات الخضراء.

بناءً عليه، تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع توظيف أدوات بحثية كالمقابلات والاستبيانات لجمع البيانات من عينة عشوائية من موظفي الشركة. ومن خلال تحليل البيانات، تسعى الدراسة إلى الوصول إلى استنتاجات وتوصيات تساهم في تطوير سياسات الموارد البشرية بما يدعم تحقيق أهداف الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية بصورة فاعلة.

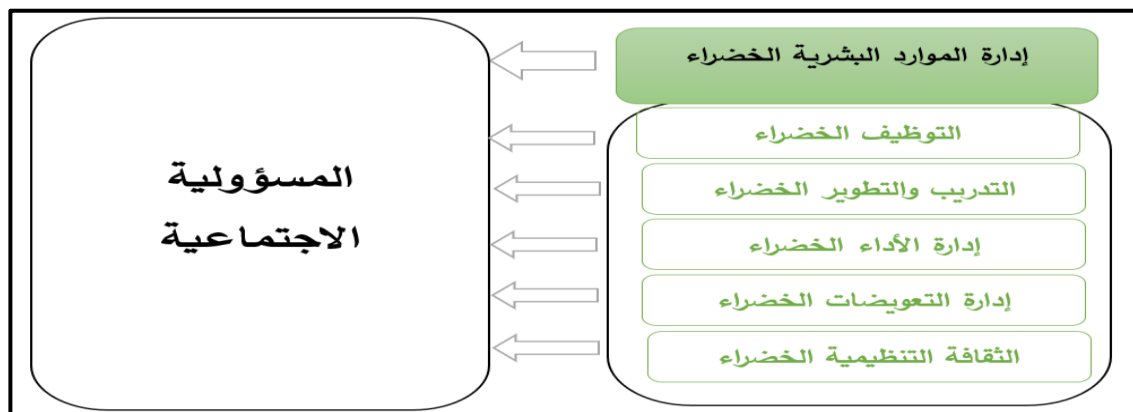
2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل الشركات. في ظل التوجه العالمي المتزايد نحو الاستدامة والمسؤولية البيئية، تسعى العديد من الشركات لتبني ممارسات موارد بشرية خضراء، ولكن هناك تحديات في قياس تأثير هذه الممارسات على المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل. بالرغم من الأهمية الكبيرة التي تحملها هذه المبادرات، هناك نقص في الدراسات التي تتناول العلاقة بين هذه الممارسات في سياق الشركات المحلية، مثل شركة نور الكفيل، في ظل التطبيق الفعلي لممارسات الاستدامة. وبالتالي، فإن المشكلة تكمن في فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركة نور الكفيل والمسؤولية الاجتماعية في بيئات العمل في محافظة كربلاء وكيفية تأثيرها على تحسين الصورة الاجتماعية للشركات ورفاهية موظفيها.

3. أهداف الدراسة

- 3.1 دراسة كيفية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل الشركات.
- 3.2 فحص كيفية تطبيق ممارسات الاستدامة في بيئة العمل في شركة نور الكفيل وتأثيرها على تحسين المسؤولية الاجتماعية.

- 3.3. فهم العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية الخضراء ونتائج المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل.
- 3.4. دراسة كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء على العلاقات بين الموظفين وثقافة الاستدامة في بيئة العمل.
- 3.5. تسليط الضوء على كيفية تفاعل الممارسات البيئية داخل الشركات مع أهداف المسؤولية الاجتماعية، بهدف تحقيق نتائج إيجابية بيئية واجتماعية.
4. أهمية الدراسة
- تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في ظل الاهتمام المتزايد بالعوامل البيئية والاجتماعية في سياق العمل، حيث تمثل إدارة الموارد البشرية الخضراء أحد العوامل المحورية التي تساهم في تحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية للمؤسسات. من خلال دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل، تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية تحقيق الاستدامة من خلال تحسين ممارسات الموارد البشرية بما يتماشى مع الأهداف البيئية. كما أن هذه الدراسة تساهم في تقديم نموذج تطبيقي يمكن أن يكون مرجعاً للمؤسسات التي تسعى لتطبيق ممارسات خضراء في بيئات العمل، وبالتالي تحسين صورة الشركة وتعزيز ولاء الموظفين. كذلك، فإن الدراسة تساعد في فهم دور الموارد البشرية في تحسين الأداء الاجتماعي من خلال ممارسات مستدامة، مما يساهم في تعزيز التكامل بين الجوانب البيئية والاجتماعية في استراتيجية الشركات المعاصرة.
5. مجتمع الدراسة وعينتها
- يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة نور الكفيل، وهي شركة تعمل في مجال التكنولوجيا الحديثة والصناعات الخضراء. يشمل هذا المجتمع كافة الموظفين من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في الشركة، إذ تم اختيار عينة عشوائية من 100 موظف من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في شركة نور الكفيل. وقد تم توزيع 110 استبيان على أفراد العينة، وتم استرجاع 89 استبيان بنجاح، مما يعكس نسبة استرجاع قدرها 80.9%.
6. مخطط الدراسة وفرضياتها



الشكل (1) يوضح أنموذج الدراسة الفرضي

- 6.1. اذ نصت الفرضية الرئيسة على انه (وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية)
- في حين نصت الفرضيات الفرعية على الاتي:
- 6.1.1. وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر والمسؤولية الاجتماعية.
- 6.1.2. وجود علاقة تأثير معنوية إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر والمسؤولية الاجتماعية.
- 6.1.3. وجود علاقة تأثير معنوية إحصائية بين إدارة الأداء الأخضر والمسؤولية الاجتماعية.
- 6.1.4. وجود علاقة تأثير معنوية إحصائية بين إدارة التعويضات الخضراء والمسؤولية الاجتماعية.
- 6.1.5. وجود علاقة تأثير معنوية إحصائية بين الثقافة التنظيمية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية.
7. إدارة الموارد البشرية الخضراء
- 7.1. مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء
- أن الموارد البشرية هي أهم مكونات المنظمة وانها مفتاح نجاحها أو فشلها وبذلك فإن إدارة الموارد البشرية الخضراء حتى تنجح في أداء وظيفتها عليها أن تأخذ دورها المطلوب منها بخلق بيئة عمل صحية من خلال تحسين وتطوير مهارات وقدرات واتجاهات الموظفين بتصميم برامج تدريبية مناسبة مع متابعة متواصلة (Shaban, 2019 : 86- 94) . وهنا يمكن القول بأن

إدارة الموارد البشرية الخضراء تكون مسؤولة عن تشغيل العاملين وتدريبهم وصولاً إلى تأهيلهم للعمل في بيئة تتسم بوجود معايير توصلهم إلى تقديم المهام المطلوبة منهم (البحيري، 2018: 167). ومن أجل هذا تعرضت المنظمات لضغوطات بيئية تدعو إلى تعزيز الابتكار الأخضر من أجل خلق بيئة صحية غير مضرّة وهذا يأتي من التزام المنظمات بمجموعة من السياسات التي تمكنها من تقديم منتجات وخدمات لا تضر بالمستهلك وتجعل الانعكاسات السلبية للمنظمة على البيئة منخفضة (خلف & رجب، 2019: 133 – 148). فالمنظمة التي تعتمد سياسة خضراء فأنها ستخلق بيئة خضراء تضم موارد بشرية مؤهلة، وأن هذه الأفكار التي يتم تداولها جاءت نتيجة للدراسات التي وضعت لمناقشة البيئة الخضراء نتيجة للآزمات العالمية التي حصلت من تلوثات البيئة واضرارها بالمجتمعات (Yusoff & Nejati, 2019: 400 – 421) وتطرق المختصون إلى تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء، فقد عرفها (الحريري، 2012: 13) بأنها عم اداري يختص بالجوانب البشرية وبتمتية الخبرات ورفع الكفاءات للعاملين في المنظمات. وعرفها (Yusliza, et al., 2019: 205207-) كما عرفه (Shraddhanan & Shukla, 2024: 2) أنها نهج داخل إدارة الموارد البشرية يركز على مواءمة مصالح الأفراد والمجتمع والمنظمات نحو استدامة البيئة متضمناً تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية التي تعزز استدامة البيئة والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات والممارسات الصديقة للبيئة، كما يشمل GHRM ممارسات مختلفة مثل التوظيف الأخضر والتدريب والمشاركة المستدامة للموظفين وإدارة الأداء وتطوير القيادة وتعزيز الثقافة التنظيمية ومشاركة أصحاب المصلحة.

7.2. أهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء

تأتي هذه الأهمية من التوجهات العالمية لأيجاد بيئة عمل من قبل إدارات المنظمات منطلقاً من مسؤوليتها الاجتماعية في ممارسة وظيفتها ببيئة إدارة موارد بشرية قادرة على استقطاب وتدريب موارد بشرية لتكون بإمكانات فنية وسلوكية قادرة على تحقيق طموحات المنظمة. إضافة إلى ذلك ان ممارسة المسؤولية الاجتماعية ترتبط إيجابياً بتهيئة بيئة عمل تساهم في انتعاش الحياة الوظيفية للعاملين وانعكاس ذلك على ديمومة تطور واستمرارية عمل المنظمة (Norton, et al., 2017: 221-213) كما أن أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء تتبلور بتبنيها وممارستها أساليب تمكن الأفراد أن يؤدوا وظائفهم بكفاءة وتجعل لديهم اهتمام بيئي، كما أنها تطور توجهاتهم لأعمالهم وتشاركهم في الراي والمشورة (Cabral & Jabbour, 2021: 9-1) وتأسيساً لما تقدم لابد من التأكيد بالأهمية بأن إدارة الموارد البشرية هي الحاضنة والمغذية من أجل ديمومة بقاء الموارد البشرية للمنظمة لأستدامة الفائدة منها (الوافي، 2018: 74-80). كما أن ممارسة إدارة الموارد البشرية لعملها ونشاطها في ايجاد تحولات في البيئة وتوظيفها باتجاه المسار الذي تريده المنظمة يعبر عن أهمية وجود هذه الإدارة في المنظمات (Allamch, et al., 2020: 48-68).

7.3. اهداف الموارد البشرية الخضراء

تهدف إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) إلى دمج الاستدامة البيئية في ممارسات الموارد البشرية، وتعزيز ثقافة الصداقة البيئية داخل المنظمات. تشمل الأهداف الأساسية لـ GHRM تعزيز الاستدامة التنظيمية وتحسين مشاركة الموظفين وتعزيز كفاءة الموارد. يتم تحقيق هذه الأهداف من خلال الممارسات الاستراتيجية المختلفة التي تعمل على مواءمة وظائف الموارد البشرية مع الأهداف البيئية، فأن إدارة الموارد البشرية الخضراء (Green HRM) هي مفهوم ناشئ يدمج الإدارة البيئية في ممارسات الموارد البشرية. فيما يلي الأهداف الأساسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء: (Maanvizi & Sujitha, 2024: 21)

7.3.1. تكامل الإدارة البيئية: الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية الخضراء هو دمج الإدارة البيئية في ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية. يتضمن ذلك مواءمة سياسات وممارسات الموارد البشرية مع الأهداف البيئية للمنظمة لتعزيز الاستدامة.

7.3.2. تعزيز الإدارة المستدامة: تهدف إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى تعزيز الإدارة المستدامة داخل المنظمات. وهذا يشمل تشجيع الممارسات التي تقلل من التأثير البيئي وتعزز الاستخدام الفعال للموارد.

7.3.3. تشجيع الممارسات الخضراء بين الموظفين: أحد الأهداف الرئيسية هو تحفيز الموظفين على تبني ممارسات صديقة للبيئة. يمكن تحقيق ذلك من خلال التدريب وبرامج التوعية والحوافز التي تشجع الموظفين على المساهمة في أهداف الاستدامة للمؤسسة.

7.3.4. دعم الأهداف البيئية للأعمال: تدعم إدارة الموارد البشرية الخضراء الأهداف البيئية الأوسع للأعمال من خلال ضمان توافق ممارسات الموارد البشرية مع هذه الأهداف. يتضمن ذلك تطوير سياسات تعزز المسؤولية البيئية والاستدامة داخل القوى العاملة.

7.3.5. تعزيز الاستدامة البشرية والتقنية: هدف آخر هو المساهمة في الاستدامة البشرية والتقنية في المنظمات. هذا لا يعني التركيز فقط على الجوانب البيئية ولكن أيضاً ضمان إدارة الموارد البشرية بطريقة تدعم الاستدامة طويلة الأجل.

7.3.6. تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: تعد عملية تنفيذ إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات أيضاً هدفاً مهماً. يتضمن ذلك تطوير وتنفيذ استراتيجيات تدمج الممارسات الخضراء في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، من التوظيف إلى إدارة الأداء وما بعدها.

7.4. ابعاد الموارد البشرية الخضراء

تشمل إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) أبعاداً مختلفة تدمج الاستدامة البيئية في ممارسات الموارد البشرية. هذه الأبعاد ضرورية لمواءمة الاستراتيجيات التنظيمية مع الأهداف البيئية، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز أداء الموظفين والاستدامة التنظيمية. تشمل الأبعاد الرئيسية لـ GHRM ما يلي: (Labella .ET, 2024 :235)

7.4.1. التوظيف الخضراء: يتضمن هذا البعد جذب واختيار المرشحين المهتمين بالبيئة ويمكنهم المساهمة في أهداف الاستدامة للمؤسسة. وهو يركز على توظيف الأفراد الذين يتوافقون مع القيم والممارسات الخضراء للمنظمة.

7.4.2. التدريب والتطوير الخضراء: تقدم المنظمات برامج تدريبية تعزز معرفة الموظفين ومهاراتهم المتعلقة بالاستدامة البيئية. يضمن هذا البعد أن الموظفين مجهزون لتنفيذ الممارسات الخضراء بفعالية ضمن أدوارهم.

7.4.3. إدارة الأداء الخضراء: يتضمن ذلك تقييم الموظفين بناءً على مساهمتهم في الأهداف البيئية للمنظمة. قد تتضمن مقاييس الأداء الالتزام بممارسات الاستدامة والمبادرات التي تقلل من البصمة البيئية للمنظمة.

7.4.4. إدارة التعويضات الخضراء: قد تقدم المنظمات حوافز ومكافآت للموظفين الذين يشاركون بنشاط في المبادرات الخضراء ويساهمون فيها. يشجع هذا البعد الموظفين على الانخراط في الممارسات المستدامة من خلال ربط أدائهم بالتعويض.

7.4.5. الثقافة التنظيمية الخضراء: إن تنمية ثقافة تعطي الأولوية للاستدامة البيئية هي بُعد رئيسي في GHRM. وهي تنطوي على دمج القيم الخضراء في الروح التنظيمية، وتشجيع الموظفين على تبني وتعزيز الممارسات المستدامة.

تساهم هذه الأبعاد بشكل جماعي في تطوير إطار تنظيمي أخضر يدعم الاستدامة البيئية ويتوافق مع الأهداف البيئية الأوسع.

8. المسؤولية الاجتماعية

8.1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الشركات

في البدايات الأولى لظهور الأفكار الإدارية لم تأخذ المسؤولية الاجتماعية أهمية من قبل علماء الإدارة في تلك الفترة وكان اهتمامهم متوجهاً نحو الجوانب الاقتصادية وأهملوا الجوانب الإنسانية وكانت نظرتهم للعاملين وكأنهم آلات تستخدم لغرض الإنتاج وهذا في فترة الثورة الصناعية، وكانت البدايات الأولى المتواضعة للمسؤولية الاجتماعية في بدايات ثلاثينيات القرن التاسع عشر، وزاد الاهتمام بها في نهاياته. بوضع معايير دولية تشير إلى ضرورة التحلي بأخلاقيات المؤسسات وهذه المعايير تشمل حقوق الإنسان وحقوق العاملين وحماية البيئة. وزاد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية في مرحلة العولمة نتيجة تصاعد ضغوطات المجتمع وكثرة البحوث العلمية التي نادت بهذا التوجه. ألا أن الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية الذي سبق أفكار البشر هو توجه الدين الإسلامي الذي يعتبر مصدر الإنسانية حيث جاء في القرآن الكريم عدة أشارات للمسؤولية الاجتماعية منها الآيات (وتعاونوا على البر والتقوى.... المائدة 2) (فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره الزلزلة 7) (وفي أموالهم حق للسائل والمحروم الذاريات 19) لم يعد تقييم المنظمة يتوقف على الجوانب الاقتصادية بل يمتد أيضاً إلى سمعتها وواجبها في ممارسة مفاهيم أخرى مهمة منها المسؤولية الاجتماعية، فلا بد لها أن تشارك في سعادة المجتمع ورفاهية العاملين واستقرارهم بأيجاد بيئة صحية تشعرهم بالأمن الوظيفي، وهذا الاهتمام يعتبر استثماراً لها يعود عليها بالتنمية المستدامة (Abd alatef, et al., 2018 :175) فالمسؤولية الاجتماعية هو منهج تسلكه المنظمة يعتبر من واجباتها تجاه نفسها وتجاه المجتمع الذي تعيش فيه، فهي أداً واجب والالتزام وسلوك أخلاقي. ويعرف (Ridwan, 187 : 2017) المسؤولية الاجتماعية بأنها ممارسات تنتهجها المنظمات لحماية المجتمع الذي تعمل فيه. كما يعرفها (Bader & Al. Subihat, 2017 : 98) هي الالتزامات المفروضة على الشركات والتي تساهم في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال التعاون مع العاملين وأسرتهم والمجتمع لتحسين مستوى معيشتهم على نحو مفيد لنشاط الشركات والتنمية الاقتصادية. وخلاصة الكلام يمكن القول بأن العمل بمنهج المسؤولية الاجتماعية يعود بشكل إيجابي على تقوية الروابط بين كل من المنظمة، وأفرادها، والمجتمع، والحكومة، ويحقق فوائد مادية ومعنوية تتمثل بزيادة الأرباح والأنتاجية ورضا العاملين والمتهلكين وتحقيق استقرارهم لذلك لا بد من وجود دراسات تساعد على التغلب على التحديات التي تواجه المسؤولية الاجتماعية (Al Kerdawy, 177 : 2018).

8.2 أهمية المسؤولية الاجتماعية

للمسؤولية الاجتماعية أهمية تتبلور من أن العمل بها يحقق المنفعة الاجتماعية لشرائح كبيرة في المجتمع وتمتد الفائدة لأفراد المجتمع في المستقبل، بمعنى أنها تؤدي إلى التزام المنظمات بالحفاظ على موارد البيئة وحمايتها (George, 2019 : 112) وهناك من يرى أهمية المسؤولية الاجتماعية بأنها ضرورية لتحقيق الأمن الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وحماية البيئة من قبل المنظمات، فالمنظمة هي جزء من المجتمع وعليها أن تعرف أهمية مسؤوليتها تجاه الأطراف التي تتعامل معها تلمها تهتم بمصالحها حتى تتمكن في النتيجة كسب البيئة واستدامة البقاء فيها وتحسين صورتها لدى العاملين والجهات الأخرى المتعاملة معها (الفالي، طاهر محسن & العامري، صالح مهدي 2016 : 69). كما أن المسؤولية الاجتماعية تزرع عند المنظمة معايير أخلاقية وقيم اجتماعية بأن تحترم العادات والتقاليد السائدة في المجتمع وبالتالي تكون قادرة على تقديم المنتجات والخدمات بما يتوافق وطبيعة الحياة السائدة في البيئة التي تعيش فيها (Lambooy, Tineke, 2014 : 16)

8.3 أهداف المسؤولية الاجتماعية

تشمل أهداف المسؤولية الاجتماعية (SR) مجموعة من الأهداف التي تهدف إلى تعزيز الممارسات الأخلاقية، وتعزيز رفاهية المجتمع، وضمان التنمية المستدامة عبر مختلف القطاعات. هذه الأهداف ذات أهمية متزايدة في سياق الاستقرار الاقتصادي والتعليم والممارسات المهنية. توضح الأقسام التالية الأهداف الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وهي: (Bagatska .ET, 2024 :187)

- 8.3.1. الاستقرار الاقتصادي: أحد الأهداف الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية للشركات هو ضمان الاستقرار الاقتصادي للمؤسسات. يتضمن ذلك تكيف استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات لمواجهة التحديات الجديدة، مثل تلك التي تفرضها الحرب والأزمات الاقتصادية، للحفاظ على الصحة المالية للأعمال وتعزيزها.
- 8.3.2. القدرة على التكيف والمرونة: تهدف المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى أن تكون مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات الديناميكية في بيئة الأعمال. ويشمل ذلك تعديل الأهداف والاتجاهات لمواجهة التحديات الجديدة بفعالية، وضمان أن تظل المسؤولية الاجتماعية للشركات ذات صلة ومؤثرة.
- 8.3.3. التفاعل التآزري: هدف آخر هو تعزيز التأثير التآزري من خلال تفاعل جميع أصحاب المصلحة المشاركين في المسؤولية الاجتماعية للشركات. وهذا يعني خلق جهد موحد بين الشركات والموظفين والمجتمع لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المشتركة.
- 8.3.4. استراتيجية السوق العدوانية: تهدف المسؤولية الاجتماعية للشركات أيضاً إلى دمج استراتيجية سوق قوية تتوافق مع أهداف المسؤولية الاجتماعية. يتضمن ذلك المشاركة بنشاط في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات التي لا تقيد المجتمع فحسب، بل تعزز أيضاً مكانة السوق والقدرة التنافسية للمؤسسة.
- 8.3.5. السياسات التي تركز على الموظفين: تسعى المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى تطوير سياسات تركز على الموظفين، مع الاعتراف بأهمية الموظفين في تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات. وهذا يشمل ضمان ممارسات العمل العادلة، وتعزيز التنوع، والاستثمار في تطوير الموظفين.
- 8.3.6. معالجة التهديدات والعواقب السلبية: تهدف المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى تحديد وتخفيف التهديدات المحتملة لتنفيذها ومعالجة أي عواقب سلبية قد تنشأ، لا سيما فيما يتعلق بإدارة الدولة للمجال الاجتماعي.

9. الجانب العملي للدراسة

أشارت الفرضية الرئيسية في نموذج البحث إلى وجود تأثير جوهري للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) على المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية)، وبناءً على ذلك جاءت نتائج الاختبار على النحو الآتي:

9.1 تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على المسؤولية الاجتماعية

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرئيسية وجود تأثير معنوي واضح للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) على المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية)، حيث أظهرت التحليلات الإحصائية أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية قوية. وقد تم التحقق من هذا التأثير من خلال قيمة معامل التأثير (Beta) التي بلغت (0.693)، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المفهومين. وتؤكد هذه النتيجة أن تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء يسهم في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية داخل بيئة العمل.

كما كشفت نتائج تحليل الانحدار عن تجاوز قيمة (F) المحسوبة للقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى أن النموذج المستخدم يتمتع بمستوى موثوقية يقارب (91%). ويعزز ذلك صحة الفرضية المطروحة، حيث يعكس قوة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية.

أما بالنسبة لمعامل التفسير (R^2)، فقد بلغ (0.412)، مما يعني أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تفسر ما يقارب (41.2%) من التباين الحاصل في مستوى المسؤولية الاجتماعية، بينما تعود النسبة المتبقية إلى متغيرات أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة، مما يفتح المجال لأبحاث مستقبلية لاستكشافها.

وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية، مما يعزز أهمية الاستثمار في استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة كوسيلة لتعزيز الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في بيئات العمل.

جدول (1): نتائج اختبار تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على المسؤولية الاجتماعية

المتغير	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
إدارة الموارد البشرية الخضراء	0.693	20.482	0.001	قبول	2.67	0.412	0.785

9.2 تأثير التوظيف الأخضر على المسؤولية الاجتماعية

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى وجود تأثير معنوي للبعد (التوظيف الأخضر) على المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية)، حيث بلغ معامل التأثير (Beta) نحو (0.412)، مما يعكس وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر والمسؤولية الاجتماعية. وقد تم التحقق من هذه الدلالة من خلال تجاوز قيمة (F) المحسوبة للقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى درجة ثقة تصل إلى (93%)، وهو ما يعزز مصداقية النتائج الإحصائية.

كما بينت النتائج أن معامل التفسير (R^2) بلغ (0.423)، مما يعني أن التوظيف الأخضر يسهم في تفسير حوالي (42.3%) من التباين الحاصل في مستوى المسؤولية الاجتماعية. وعلى الرغم من أن هذه النسبة تشير إلى تأثير متوسط، إلا أنها تؤكد على أهمية تبني سياسات التوظيف الأخضر كأداة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات.

وبناءً على هذه المعطيات الإحصائية، يتم اتخاذ القرار بقبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الأخضر والمسؤولية الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول (2). وتشير هذه النتائج إلى ضرورة تطوير استراتيجيات التوظيف المستدامة لتعزيز الممارسات الاجتماعية المسؤولة داخل المؤسسات.

جدول (2): تحليل العلاقة بين التوظيف الأخضر ومستوى المسؤولية الاجتماعية

معامل التفسير (R ²)	درجة الدلالة الإحصائية	القيمة المحسوبة لاختبار F	مؤشر التفسير	المعامل المعياري بيتا	قيمة المعامل ألفا	المؤشر المتغير
0.423	0.002	19.873	0.201	0.412	2.67	التوظيف الأخضر

9.3. تأثير التدريب والتطوير الأخضر على المسؤولية الاجتماعية

أوضحت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد (التدريب والتطوير الأخضر) على المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية). وقد تجلّى هذا التأثير من خلال قيمة معامل التأثير (Beta) التي بلغت (0.558)، مما يعكس قوة العلاقة بين التدريب والتطوير الأخضر وزيادة المسؤولية الاجتماعية.

تدعم هذه النتيجة قوة النموذج الإحصائي المستخدم، حيث تجاوزت قيمة (F) المحسوبة القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد موثوقية النتائج بدرجة ثقة تصل إلى (94%). كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير (R²) بلغ (0.472)، مما يعني أن التدريب والتطوير الأخضر يفسر حوالي (47.2%) من التباين الحاصل في مستوى المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يدل على تأثير كبير نسبياً يعزز من أهمية هذا المتغير في تفسير سلوكيات المنظمة ذات الصلة.

بناءً على هذه النتائج، يتم اتخاذ القرار الإحصائي بقبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على وجود علاقة تأثير معنوية إحصائية بين التدريب والتطوير الأخضر والمسؤولية الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول (3). وتؤكد هذه النتائج ضرورة التركيز على التدريب والتطوير الأخضر كأحد العوامل الجوهرية التي تسهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات.

جدول (3): تحليل تأثير التدريب والتطوير الأخضر على المسؤولية الاجتماعية

معامل التفسير (R ²)	درجة الدلالة الإحصائية	القيمة المحسوبة لاختبار F	مؤشر التفسير	المعامل المعياري بيتا	قيمة المعامل ألفا	المؤشر المتغير
0.472	0.001	29.761	0.294	0.558	2.589	التدريب والتطوير الأخضر

9.4. تأثير إدارة الأداء الأخضر على المسؤولية الاجتماعية

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد (إدارة الأداء الأخضر) على المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية). وقد تجسّد هذا التأثير من خلال قيمة معامل التأثير (Beta) التي بلغت (0.365)، مما يعكس وجود علاقة تأثير إيجابية معتدلة بين مستوى إدارة الأداء الأخضر وزيادة المسؤولية الاجتماعية.

تدعم هذه النتيجة قوة النموذج الإحصائي، حيث تجاوزت قيمة (F) المحسوبة القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعزز موثوقية النتائج الإحصائية بدرجة ثقة تصل إلى (92%). كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير (R²) بلغ (0.398)، مما يشير إلى أن إدارة الأداء الأخضر تفسر حوالي (39.8%) من التباين الحاصل في المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يعكس دوراً مهماً لهذا المتغير في التأثير على أداء الشركة في مجال المسؤولية الاجتماعية.

استناداً إلى هذه النتائج، يتم اتخاذ القرار الإحصائي بقبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على وجود علاقة تأثير معنوية إحصائية بين إدارة الأداء الأخضر والمسؤولية الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول (4). وتبرز هذه النتائج أهمية تبني المؤسسات لاستراتيجيات إدارة الأداء الأخضر لتعزيز ممارساتها في المسؤولية الاجتماعية.

جدول (4): نتائج تقييم العلاقة بين إدارة الأداء الأخضر والمسؤولية الاجتماعية

معامل التفسير (R ²)	درجة الدلالة الإحصائية	القيمة المحسوبة لاختبار F	مؤشر التفسير	المعامل المعياري بيتا	قيمة المعامل ألفا	المؤشر المتغير
0.398	0.000	23.311	0.280	0.365	2.499	إدارة الأداء الأخضر

9.5. تأثير إدارة التعويضات الخضراء على المسؤولية الاجتماعية

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد (إدارة التعويضات الخضراء) على المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية). وقد تجسّد هذا التأثير من خلال قيمة معامل التأثير (Beta) التي بلغت (0.394)، مما يعكس وجود علاقة تأثير إيجابية معتدلة بين مستوى إدارة التعويضات الخضراء وزيادة المسؤولية الاجتماعية للشركة.

تدعم هذه النتيجة قوة النموذج الإحصائي، حيث تجاوزت قيمة (F) المحسوبة القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعزز موثوقية النتائج الإحصائية بدرجة ثقة تصل إلى (92%). كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير (R^2) بلغ (0.355)، مما يشير إلى أن إدارة التعويضات الخضراء تفسر حوالي (35.5%) من التباين الحاصل في المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يعكس دوراً مهماً لهذا المتغير في التأثير على أداء الشركة وزيادة مستوى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية.

استناداً إلى هذه النتائج، يتم اتخاذ القرار الإحصائي بقبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على وجود علاقة تأثير معنوية إحصائياً بين إدارة التعويضات الخضراء والمسؤولية الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول (5). وتؤكد هذه النتائج أهمية تبني المؤسسات لاستراتيجيات إدارة التعويضات الخضراء كعامل رئيسي لتعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

جدول (5): نتائج تقييم العلاقة بين إدارة التعويضات الخضراء والمسؤولية الاجتماعية

معامل التفسير (R^2)	درجة الدلالة الإحصائية	القيمة المحسوبة لاختبار F	مؤشر التفسير	المعامل المعياري بيتا	قيمة المعامل ألفا	المؤشر المتغير
0.355	0.002	28.342	0.232	0.394	2.463	إدارة التعويضات الخضراء

9.6. تأثير الثقافة التنظيمية الخضراء على المسؤولية الاجتماعية

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد (الثقافة التنظيمية الخضراء) على المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية). وقد تجسد هذا التأثير من خلال قيمة معامل التأثير (Beta) التي بلغت (0.399)، مما يعكس وجود علاقة تأثير إيجابية معتدلة بين الثقافة التنظيمية الخضراء وزيادة المسؤولية الاجتماعية للشركة.

تدعم هذه النتيجة قوة النموذج الإحصائي، حيث تجاوزت قيمة (F) المحسوبة القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعزز موثوقية النتائج الإحصائية بدرجة ثقة تصل إلى (92%). كما أظهرت النتائج أن معامل التفسير (R^2) بلغ (0.377)، مما يشير إلى أن الثقافة التنظيمية الخضراء تفسر حوالي (37.7%) من التباين الحاصل في المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يعكس دوراً مهماً لهذا المتغير في التأثير على أداء الشركة وتعزيز الاستدامة المؤسسية.

استناداً إلى هذه النتائج، يتم اتخاذ القرار الإحصائي بقبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على وجود علاقة تأثير معنوية إحصائياً بين الثقافة التنظيمية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول (6). وتؤكد هذه النتائج أهمية ترسيخ الثقافة التنظيمية الخضراء في المؤسسات كعامل رئيسي يساهم في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية والاستدامة الرقمية.

جدول (6): نتائج تقييم العلاقة بين الثقافة التنظيمية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية

معامل التفسير (R^2)	درجة الدلالة الإحصائية	القيمة المحسوبة لاختبار F	مؤشر التفسير	المعامل المعياري بيتا	قيمة المعامل ألفا	المؤشر المتغير
0.377	0.000	22.332	0.289	0.399	2.487	الثقافة التنظيمية الخضراء

9.7. التحليل العام للنتائج

بصورة عامة، أكدت النتائج وجود تأثير معنوي مشترك لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، حيث أظهرت معاملات التأثير اختلافاً في درجات التأثير بين المتغيرات المدروسة. وتبرز هذه النتائج أهمية تبني المؤسسات لاستراتيجيات الموارد البشرية الخضراء، بما في ذلك التدريب والتطوير، وإدارة الأداء، والتعويضات، والثقافة التنظيمية الخضراء، باعتبارها عوامل رئيسية تساهم في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية والاستدامة المؤسسية.

10. الاستنتاجات والتوصيات

10.1. الاستنتاجات

10.1.1. أظهرت الدراسة أن تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الخضراء في شركة نور الكفيل يساهم بشكل كبير في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل الشركة، مما يساعد في تحسين الصورة العامة للشركة في المجتمع.

10.1.2. أظهرت النتائج أن تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء ساعد في تحسين العلاقات بين الموظفين وتعزيز التعاون بينهم، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

10.1.3. أظهرت الدراسة أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء أسهمت في رفع مستوى الوعي لدى الموظفين حول أهمية المسؤولية الاجتماعية والاستدامة البيئية، مما انعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للشركة.

10.1.4. أظهرت الدراسة أن تطبيقات الموارد البشرية الخضراء ساعدت في تعزيز ثقافة الاستدامة داخل الشركة، مما يساهم في دفع الموظفين نحو تبني ممارسات صديقة للبيئة في حياتهم المهنية والشخصية.

10.1.5. خلصت الدراسة إلى أن الشركات التي تعتمد على ممارسات الاستدامة والموارد البشرية الخضراء تحقق نتائج إيجابية سواء على الصعيد البيئي أو الاجتماعي، مما يساهم في تعزيز مكانتها في السوق وزيادة رضا المجتمع.

10.2. التوصيات

- 10.2.1. يوصى بتوفير برامج تدريبية منتظمة للموظفين حول أهمية الاستدامة البيئية والممارسات الخضراء، وتوضيح كيفية تطبيق هذه المبادئ في بيئة العمل.
- 10.2.2. من الضروري تعزيز قنوات الاتصال بين إدارة الموارد البشرية والموظفين بشأن المبادرات البيئية، وذلك لتشجيع المشاركة الفعالة للموظفين في الأنشطة البيئية والمشاريع المستدامة.
- 10.2.3. يُوصى بتشجيع الموظفين على المشاركة في الأنشطة الخضراء مثل حملات التوعية البيئية، والمساهمة في مشاريع الاستدامة داخل الشركة، مما يعزز الوعي البيئي والمساهمة المجتمعية.
- 10.2.4. يوصى بإدخال المزيد من السياسات البيئية الخضراء في جميع جوانب العمل داخل الشركة، مثل تحسين استهلاك الموارد الطبيعية، وترشيد استخدام الطاقة، وتقليل النفايات.
- 10.2.5. ضرورة وضع خطط استراتيجية طويلة الأمد تستهدف تعزيز الاستدامة البيئية من خلال تحسين عمليات العمل وإدارة الموارد البشرية وفقاً للممارسات الخضراء.

المصادر

1. البحيري، هشام محمد صبري (2018) . " أثر تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء على تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية " المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، العدد 2 .
2. الحريري ، محمد سرور، (2012) " إدارة الموارد البشرية " الطبعة الأولى ، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن
3. الفالي ، طاهر محسن & العامري ، صالح مهدي، (2016) " المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال " ، الطبعة 5 ، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن .
4. الوافي ، حمزة (2018) . " تسيير المهارات كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية " الطبعة الثانية ، دار العلم للنشر والتوزيع - عمان ، الأردن.
5. خلف، بصير & رجب ، عامر(2019) " الابتكار الأخضر وأثره في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة " دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مجموعة شركات الكرونجي في كركوك ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد 25.
6. Foreign Sources" The Role of corporate at support for employee volumeeting in Alkerdawy, M. (2018) 1. Strengiterning the impact of green human resource management practices on
7. Review . doi: Corporate social respncibility in the Egyptian firm " European management 111 / emre. 12310 .
8. Elizabeth, (2019). Can corporate social rsprocibility belegally enforced., Forbes rhe link : 2.
9. <https://www.google.com/amp/s/www.forbs.com/sites/uhenengy/2019//0/1>
10. Tineke Lambooy,(2014). " Legal aspects of corporate social respncibility,Utrecht journal 3.Of international law , volum
11. Ibrahim Bader Al-subihat, (2017). " The ethice of the work and the social respncibility" 4.
12. Shraddhanad, Shukla.(2024). " Green human resources management: an in-depth 5.
13. Examination of practices in modern organizations. Indian Scientific Journal of Research In Engineering And management , o8(o4): 1-5.doi:10.55041/ ijsrem32684.
14. Shaban, S. (2019). " Reviewing the concept of green (HRM) and its application practices 6.
15. Green staffing) with suggested research agenda: Areview from literature background (
16. Testing construction perspectiv' International Business Research
17. Allameh, S.M.,Khozani, M.K. & Baniyadi,B. (2020).' Consequnequences of
18. Knowledge processes in small businesses: The role of knowledge acquisition,dynami Capabilities knowledge sharing and creativity ' International journal of process Management and benchmarking .
19. Cabral,C., & Jabbour,C.J.(2020) " Understanding the human side of green hospitality .Management " International Journal of hospitality management

20. Norton,T.,Zacher,H.,Parker,S.,Ashkanasy,N., (2017). ' Bridging the gap btween green. Behavior alinations and employee green behavior: The Rol of green psychological climate. J.orcan behave.
21. Yusliza,M-y.,Norazmi,N.,Jabbour.C.,Fernando.Y.,Fawehinmi,O., & seles,B.(2019). ' 10.
22. Top management commitment corporate social responcibility and green human resource
23. Management malagsian study ' Benchmarking: An international Journal 26 (6).
24. Yusoff,Y.M & Nejati,M.(2019)." Acoceptual model of green (HRM) adoption towards 11.
25. Sustain ability in hospitality industry " In:Corporate social responsibility: Concepts, Methodologies, Tools , and Applications.
26. Bagatska, K., Klymash, N., Dukhnovska, L., Ganushchak, T., & Пашкуда, Т. (2024). Social responsibility as a factor in ensuring the economic stability of enterprises. *Naukovij Visnik Naciional'nogo Girničogo Unìversitetu*, 6, 186–192. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2024-6/186>
27. Labella-Fernández, A., Martínez-Bravo, M. del M., & Martínez-Egea, C. (2024). Introduction to Green Human Resource Management (pp. 223–240). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1994-9.ch014>
28. Maanvizhi, O., & Sujitha, J. (2024). A Study on Green HRM - An Organisational Practices and Strategic Implementation. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(6). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i06.32959>