

**أثر تنمية المهارات الإدارية اللازمة للعاملين بالوظائف الخضراء على فاعلية
تطبيق التنمية المستدامة**
(دراسة تطبيقية على شركات الخدمات البيئية)

رسالة مقدمة من الطالب

أحمد خيري إمام عمر عفيفي

بكالوريوس تجارة – كلية التجارة – جامعة عين شمس – ١٩٩٣

دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠٠٨

ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠١٣

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة
في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

صفحة الموافقة علي الرسالة

أثر تنمية الممارسات الإدارية اللازمة للعاملين بالوظائف الخضراء علي فاعلية

تطبيق التنمية المستدامة

(دراسة تطبيقية علي شركات الخدمات البيئية)

رسالة مقدمة من الطالب

أحمد خيرى إمام عمر عفيفي

بكالوريوس تجارة – كلية التجارة – جامعة عين شمس – ١٩٩٣

دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠٠٨

ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠١٣

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة:

التوقيع

١- د.أ/سيد محمود السيد الخولي

أستاذ إدارة الأعمال وعميد كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢- د.أ/محمود أحمد محمد أحمد موسى الخطيب

أستاذ إدارة الأعمال – كلية التجارة

جامعة حلوان

٣- د.أ/محمد نجيب عبد الفتاح أحمد محمد

أستاذ الدراسات السكانية وعميد معهد الدراسات والبحوث الإحصائية سابقاً

جامعة القاهرة

٤- د.أ/أحمد عبد المنعم محمد

أستاذ الدراسات السكانية ومدير المشروع العربي لصحة الأسرة

جامعة الدول العربية

أثر تنمية الممارسات الإدارية اللازمة للعاملين بالوظائف الخضراء على فاعلية

تطبيق

التنمية المستدامة

(دراسة تطبيقية على شركات الخدمات البيئية)

رسالة مقدمة من الطالب

أحمد خيري إمام عمر عفيفي

بكالوريوس تجارة – كلية التجارة – جامعة عين شمس – ١٩٩٣

دبلوم في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠٠٨

ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠١٣

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف:

١- د.أ/سيد محمود السيد الخولي

أستاذ إدارة الأعمال - وعميد كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢- د.أ/أحمد عبد المنعم محمد

أستاذ الدراسات السكانية ومدير المشروع العربي لصحة الأسرة

جامعة الدول العربية

ختم الإجازة

أجيزت الرسالة بتاريخ / ٢٠١٧

موافقة الجامعة / ٢٠١٧

موافقة مجلس المعهد / ٢٠١٧

٢٠١٧

ج



شكر وتقدير

الحمد لله حمداً يوافي ما تزايد من النعم والشكر لله على ما أولانا من الفضل والكرم؛ لا احصى ثناءً عليه، هو كما اثنى على نفسه، وصلى الله على سيدنا محمد النبي الأمي الأمين، وعلى آله وصحبه اجمعين، وبعد

فإنه صح عن النبي ﷺ أنه قال: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، ومن هذا المنطلق اجد لزاماً عليّ وديناً في عنقي يجب الوفاء به، أن اتقدم بخالص التقدير وأسمى آيات الشكر إلى جميع أساتذتي الذين شرفت بتلقى العلم على أيديهم، وأخذ بالشكر أستاذي العالمين الجليلين الأستاذ الدكتور/ **سيد محمود السيد الخولي** - أستاذ إدارة الأعمال وعميد كلية التجارة . جامعة عين شمس . والأستاذ الدكتور/ **أحمد عبد المنعم محمد**، أستاذ الدراسات السكانية ومدير المشروع العربي لصحة الأسرة بجامعة الدول العربية اللذين شرفت بإشرافهما على هذه الرسالة.

فكان كلاهما نعم العالم المؤدب لتلاميذه، ونعم الأب البار بأبنائه، فقد لمست فيهما روح الإخلاص والتفاني في التوجيه والإرشاد، وسعة الصدر، وكلاهما اعطاني من وقته الخاص، ما كان له الأثر الحميد في نفسي، فشكر الله صنعهما، وجزاهما عن خير الجزاء، كما أقدم تقديري واحترامي البالغين للعالمين الجليلين عضوي لجنة المناقشة والحكم الأستاذ الدكتور/ **محمد نجيب عبد الفتاح** أستاذ الدراسات السكانية وعميد معهد الدراسات والبحوث الإحصائية السابق بجامعة القاهرة . والأستاذ الدكتور/ **محمود أحمد موسي الخطيب** ، أستاذ إدارة الأعمال ورئيس قسم إدارة الأعمال سابقاً بجامعة حلوان لتفضلهما بالموافقة على قراءة هذا البحث وإفادتي علمهما الغزير الذي سيضي لي الطريق على خطوات بحثي العلمي، فجزاهما الله عن كل خير وأخيراً أتوجه بالشكر والدعاء لكل من أسدى إليّ عوناً أو قدم إليّ نصيحة أو وهب إليّ دعاء لإتمام هذه الرسالة

"وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين"

الإهداء

أهدى هذا العمل المتواضع

إلى أبي ، وأمي وأخواتي

إلى زوجتي وأولادي

أحمد خيرى إمام عمر

مستخلص

زاد فى الأونة الأخيرة الاهتمام بتطوير التقنيات الخاصة بالوظائف الخضراء وتنمية مهارات العاملين فيها على جميع المستويات الدولية والمحلية، وذلك من أجل حماية البيئة وكفاءة استخدام الطاقة ورفع الوعى البيئى المجتمعى والفردى.

ولا تقتصر الوظائف الخضراء على الوظائف الصديقة للبيئة فقط، ولكن يمكن أن تشمل جميع الوظائف حيث إن الوظائف غير الخضراء يمكن أن تصبح خضراء باستخدام آليات معينة؛ لذا فقد ركزت الدراسة الحالية على قياس الوعى البيئى والوعى بالوظائف الخضراء ومدى تأثير تنمية مهارات العاملين بفاعلية تطبيق التنمية المستدامة، حيث تهدف الدراسة إلى قياس مستوى وعى العاملين بشركات الخدمات البيئية ومدى فاعلية برامج التدريب فى رفع مستوى الوعى وتعزيزات المهارات المختلفة لهؤلاء العاملين.

وقد أكدت الدراسة الميدانية التى أجريت على عينة مكونة من ١٠٠ فرد من العاملين بشركتى المجموعة الدولية للخدمات البيئية وشركة بيراميدا للخدمات البيئية.

وقد أكدت الدراسة أن تدريب العاملين يؤدى إلى تعزيز مهاراتهم الفنية والإدارية وزيادة وعيهم البيئى ومستوى إلمامهم ومعرفتهم بالوظائف الخضراء وبفاعلية تطبيق متطلبات التنمية المستدامة واعتماداً على نتائج الدراسة الميدانية يمكن التوصية بضرورة تركيز الجهات الحكومية وغير الحكومية على تنمية المسؤولية البيئية من خلال الوظائف الخضراء وتفعيل دور الإعلام بمختلف أنواعه فى إبراز كيفية الحفاظ على البيئة وحمايتها وكذلك زيادة الدراسات العملية والتطبيقية فى مجال الوظائف الخضراء.

الكلمات المفتاحية: الوظائف الخضراء . الوعى البيئى . التنمية المستدامة . المهارات الفنية والإدارية المرتبطة بالوظائف الخضراء . شركات الخدمات البيئية

الملخص

أصبح العالم يتحرك نحو تطوير التقنيات والأفراد للعمل بالوظائف والمهن الخضراء ، نظراً لتركيز تلك المهن على حمل سمات المسؤولية الاجتماعية وحماية البيئة وكفاءة استخدام الطاقة والوعي البيئي . ونظراً لأن أي مهنة يمكن أن تصبح خضراء فقد أصبح موضوع الوظائف الخضراء حديث الساعة في الآونة الأخيرة. إن تدهور البيئة الطبيعية وتغير المناخ والانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون ومسار النمو المستدام ، كلها عوامل تؤثر على عالم الشغل ، وتولد فرصاً ومخاطر محتملة على حد سواء . وهكذا فإن القرن الواحد والعشرون يواجه مشكلتين أساسيتين ، تكمن أولها في درء مخاطر تغير المناخ وتدهور الموارد الطبيعية التي من شأنها تهديد نوعية حياة الأجيال الحالية والمستقبلية ، وتتمثل الأخرى في تحقيق التنمية الاجتماعية والعمل اللائق للجميع .

وقد تلاحظ أن العاملين بالوظائف الخضراء وخاصة في شركات الخدمات البيئية تعاني بشكل مباشر من عدم تنمية مهاراتهم الإدارية التي تؤثر على تحقيق الفاعلية في تطبيق التنمية المستدامة . لذا يجب وضع برامج مستمرة ودورية لتعزيز مهارات ومعارف وسلوكيات العاملين في الوظائف الخضراء في شركات الخدمات البيئية والتي تلزم لتفعيل تحقيق التنمية المستدامة في هذه الشركات.

وتهدف هذه الدراسة إلى قياس الوعي البيئي والوعي بالوظائف الخضراء للعاملين في شركات الخدمات البيئية وقياس مدى تأثير تنمية مهارات العاملين بهذه الوظائف بفاعلية تطبيق متطلبات التنمية المستدامة وأقتراح برنامج تدريبي لتعزيز هذه المهارات .

وقد طرحت الدراسة عدة تساؤلات للأجابة عليها وتشمل :

١. هل توجد علاقة بين مستوى الوعي البيئي والوعي بالوظائف الخضراء وضروره تنميه مهارات العاملين في هذه الوظائف لزيادة فاعلية تطبيق التنميه المستدامة وبين خصائص هولاء العاملين ؟

٢. هل توجد علاقته بين مستوى ودرجة الوعي البيئي والوعي بالوظائف الخضراء وضروره تنمية المهارات قبل وبعد تنفيذ برامج تدريبيه للعاملين فى الوظائف الخضراء بحسب الخصائص العامة للعاملين ؟

وللأجابة على هذه التساؤلات تم إعداد إستبيان تم إستيفاءه من عينة مكونة من ١٠٠ فرد من العاملين فى شركتى المجموعة الدولية للخدمات البيئية لشركة بيراميدا للخدمات البيئية

ولدراسة مدى الحاجة الى برنامج تدريب لتعزيز ورفع مهارات العاملين فى الوظائف الخضراء .

تم استيفاء الإستبيان قبل البرنامج وبعده للتعرف على مدى فاعليته .

وهذا البرنامج تم اعداده بناء على مقترحات العاملين فى المرحلة الأولى

أهم النتائج:

بالنسبة لنتائج الدراسة حول مقاييس الوعي البيئي والوعي بالوظائف الخضراء وتنمية المهارات الادارية للعاملين بفاعلية تطبيق التنمية المستدامة تبين أن .

- حوالى ٤٠ في المائة أجابوا بنعم على جمع أسئلة الوعي البيئي، وأن هذه النسبة تفاوتت حسب خصائص العاملين .

- حوالى ٤٤% من أفراد العينة قد أجابوا بنعم على جميع الاسئلة المختارة لحساب مقياس الوعي بالوظائف الخضراء .

- وتشير البيانات إلى ارتفاع هذا الوعي بين العاملين ف الحضارية حيث تبلغ النسبة ٤٦,٣% مقابل ٣٩,٦% بين المقيمين فى الريف ويرتفع مع التقدم فى العمر .

- يلاحظ وجود هذا النمط حسب المستوى التعليمى والحاله المهنية .
- أنه بالنسبه لمقياس تنمية المهارات الإدارية للعاملين لفاعلية تطبيق التنمية المستدامة .
- بلغت نسبه الأجابه على الاسئله الخاصة بقياسه بنعم ٤١,٣ % وتفاوتت هذه النسبه إلى ١٧,٦ % كأدنى مستوى بين العاملين دون الاربعين من العمر ٥٦,٢ % بين العاملين الذين بلغت مده خدمتهم ١١ سنه فأكثر .
- وتفاوتت نسبه هذا المقياس حسب المتغيرات المستخدمة فى الدراسة وبتطبيق اختبار كا ٢ تبين معنوية الفروق وصحه الفروض بدرجة ثقة ٩٥ %.
- وبعد جمع البيانات قبل التدريب خلال شهرى مايو ويونيو ٢٠١٦ تم اعداد قائمه للمقترحات البرنامج التدريبى التى ذكرها العاملون والتى تضمنت التدريب حول ..:
- التوعية البيئية.
- التعريف بالوظائف الخضراء ومدى تأثيراتها على البيئة .
- التنمية المستدامة.
- العلاقة بين الوظائف الخضراء والتنمية المستدامة .
- اثر تنمية القدرات والمهارات الإدارية للعاملين على تفعيل تحقيق التنمية المستدامة
- تم تطبيق برنامج تدريبى شمل هذه المقترحات خلال شهر سبتمبر ٢٠١٦ م وبعد انتهاء البرنامج واستكمالاً لتحقيق أهداف الدراسة ، تم اعاده مقابلة أفراد العينة المختارة ثانية لتقييم أثر البرنامج على مهارات وكفاءات وسلوك العاملين فى الشركتين وتمت عملية جمع البيانات خلال شهرى نوفمبر وديسمبر ٢٠١٦ .
- أظهرت نتائج الدراسة بعد التدريب أنه حدث ارتفاع كبير فى المستوى الوعى البيئى والوعى بالوظائف الخضراء وبضروره تنمية مهارات العاملين بفاعلية تطبيق

التمتية المستدامة وبتطبيق اختبارات الفروض الاحصائية (كا٢) أظهرت البيانات صحة فروض الدراسة على النحو التالى :

١. ان هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستويات ودرجات الوعى البيئى والوعى ومعرفة الوظائف بتطبيق التتمية المستدامة من ناحية وبين خصائص العاملين فيها من حيث السن ومحل الإقامة والمستوى التعليمى ومدة الخدمة والمستوى الأقتصادى والأجتماعى وذلك بدرجة ٩٥% بالنسبة لجمع المتغيرات .
٢. أن هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الوعى البيئى والوعى بالوظائف الخضراء وضروره وأهمية تنمية مهارات العاملين فى هذه الوظائف فى تطبيق التتمية المستدامة قبل وبعد تعزيز مهاراتهم ا وقدراتهم فى المجالات الثلاثة وذلك بدرجة ثقة ٩٥%.

الخلاصة:

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن مقاييس الوعى البيئى وبالوظائف الخضراء وبمهارات العاملين الإدارية بفاعلية تطبيق التتمية المستدامة تتفاوت بين العاملين حسب الخصائص الإجتماعية والأقتصادية حيث تزيد بين العاملين المقيمين فى المناطق الحضرية وكبار السن والذين تزيد مدة خدمتهم عن ١٠ سنوات والذين يعيشون فى شقة أو فيلا و الجامعيين وأصحاب المهن .

- بعد تنفيذ وتطبيق البرنامج التدريبى زادت مستويات وقيمة هذه المقاييس الثلاثة وبلغت الزيادة اقصاها بالنسبة للوعى البيئى وأدناها بالنسبة للمهارات الإدارية للعاملين بفاعلية تطبيق التتمية المستدامة.

- وبالتالى يمكن القول بأن نتائج الدراسة الميدانية اكدت صحة الفروض التى افترضتها الدراسة والتى تشكل الأجابه على تساؤلاتها

التوصيات:

فى ضوء نتائج الدراسة يمكن التوصية بما يلي:

١. لابد من تركيز الحكومة ومنظمات العمل المدني على تنمية المسؤولية البيئية من خلال الوظائف الخضراء للمواطن لتحقيق أكثر استفادة ممكنة من البيئة والحفاظ عليها وإعداد البرامج التعليمية وغيرها من وسائل التعليم المختلفة لرفع مستوى المسؤولية البيئية لدى الأفراد.

٢. ضرورة تنمية المهارات الإدارية والحفاظ على البيئة وحمايتها البيئة .

٣. تدريب وتنمية الموارد البشرية بنداً استثمارياً في الموازنة التخطيطية أو الإستثمارية في المنظمة الحديثة وخاصة أنه نادر في مجال الوظائف الخضراء .

٤. ولتفعيل أثر تنمية المهارات الإدارية للعاملين على تطبيق التنمية المستدامة فإنه يجب:

- تنظيم الدورات التدريبية وورشات العمل التدريبية وعقد المؤتمرات للعاملين بهدف تنمية مهاراتهم الإدارية والفنية.
- عقد هذه الدورات والورشات والمؤتمرات باستمرار وبصفة دورية واعتبار ما ينفق على هذه الفاعليات والأنشطة التدريبية استثمار وتنمية.
- ضرورة تقييم آثار التدريب في تحسين أداء العاملين والاستفادة من هذا التقييم في تطوير البرامج التدريبية من حيث مدة التدريب ومحتوياته ودورية تنظيمه وضرورة مراعاة خصائص ومؤهلات المتدربين.
- ضرورة التركيز على الجوانب التطبيقية والعملية في التدريب وذلك لتعزيز العائد من الدورات التدريبية وخاصة في مجالات تطبيق التنمية المستدامة في الوظائف الخضراء

المحتويات

الصفحة	الموضوع
ي	المحتويات.....
ل	قائمة الجداول.....
م	قائمة الأشكال.....
- ١ -	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
- ٢ -	١-١ مقدمة:.....
- ٦ -	١-٢ مشكلة الدراسة:.....
- ٧ -	١-٣ أهمية الدراسة:.....
- ٨ -	١-٤ أهداف الدراسة:.....
- ٨ -	١-٥ تساؤلات الدراسة:.....
- ٩ -	١-٦ فروض الدراسة:.....
- ٩ -	١-٧ حدود الدراسة:.....
- ١٠ -	١-٨ منهج الدراسة:.....
- ١٠ -	١-٩ جمع البيانات:.....
- ١١ -	١-١٠ صدق أداة الدراسة وثباتها :.....
- ١٢ -	الفصل الثاني : الدراسات السابقة.....
- ١٣ -	١-٢ مقدمة :.....
- ١٣ -	٢-٢ الدراسات المحلية :.....
- ٢٨ -	٢-٣ الدراسات العربية :-.....
- ٣١ -	٢-٤ الدراسات الأجنبية :-.....
- ٣٢ -	٢-٥ تعليق الباحث على الدراسات السابقة :-.....
- ٣٥ -	الفصل الثالث : الأسس العامة لتنمية المهارات الإدارية.....
- ٣٦ -	١-٣ مقدمة :-.....
- ٣٦ -	٢-٣ المفاهيم الأساسية للدراسة :-.....
- ١٠٧ -	٣-٣ خلاصة الفصل الثالث:.....
١١٢	الفصل الرابع: الوظائف الخضراء.....

الصفحة	الموضوع
١٠٩ -	٤-١ مقدمة
١٠٩ -	٤-٢ المفاهيم الأساسية
١٢٤ -	٤-٣ خاتمة الفصل الرابع:
١٤٩ -	الفصل الخامس: التنمية المستدامة
١٥٠ -	٥-١ مقدمة
١٥١ -	٥-٢ المفاهيم الأساسية للتنمية المستدامة
١٥٤ -	٥-٣ أهداف التنمية المستدامة ومبادئها
١٦٩ -	٥-٤ المؤتمرات العالمية للتنمية المستدامة
١٧٠ -	٥-٥ أهداف التنمية المستدامة ذات الأولوية في المنطقة العربية
١٧٣ -	٥-٥ استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠ رؤية مصرية:
١٧٧ -	الفصل السادس: لاجراءات المنهجية ونتائج الدراسة الميدانية
١٧٨ -	٦-١ مقدمة
١٧٨ -	٦-٢ منهجية الدراسة
١٧٨ -	٦-٣ عينة ومجالات الدراسة
١٧٩ -	٦-٤ أدوات الدراسة
١٨٠ -	٦-٥ اختباري ثبات وصدق الاستبيان:
١٨١ -	٦-٦ جمع البيانات وتجهيزها:
١٨٣ -	٦-٧ أهم النتائج :
٢٠١ -	٦-٨ الخلاصة:
٢٠٣ -	الفصل السابع_ الخلاصة والتوصيات
٢٠٤ -	٧-١ مقدمة:
٢٠٥ -	٧-٢ أهم النتائج:
٢٠٨ -	٧-٣ التوصيات:
٢١٠ -	قائمة المراجع العربية
٢٢١ -	قائمة المراجع الأجنبية
٢٢٤ -	الملحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
٩٤	جدول (١): أوجه التشابه والاختلاف بين المدير والقائد والرئيس
١٨٧	جدول (٢): توزيع أفراد العينة حسب الخصائص المختارة
١٩٢	جدول (٣): نسبة الافراد الذين أجابوا بنعم على أسئلة الوعي البيئي حسب التخصص
١٩٤	جدول (٤): نسب لأفراد العينة الذين أجابوا بنعم على أسئلة الوعي الوظائف الخضراء حسب بعض الخصائص
١٩٦	جدول (٥): نسب لأفراد العينة الذين أجابوا بنعم على أسئلة تنمية المهارات فى فاعلية تطبيق التنمية المستدامة حسب الخصائص
١٩٨	جدول (٦): مقاييس الوعي فى المجالات الثلاثة موضح الدراسة
١٩٩	جدول (٧): نسب التغير بعد التدريب بالنسبة لبعض عناصر الوعي البيئي
٢٠٠	جدول (٨): التغير فى عناصر مقياس الوعي بالوظائف الخضراء
٢٠٢	جدول (٩): نسب التغير فى تأثير تنمية المهارات الإدارية للعاملين فى الوظائف الخضراء على فاعلية تطبيق التنمية المستدامة بعد التدريب وتطبيق البرنامج حسب مكونات المقياس المقترح (%)
٢٠٣	جدول (١٠): نسب التغير فى مستوى مهارات العاملين الإدارية فى الوظائف الخضراء على فاعلية (البرنامج) تطبيق التنمية المستدامة