

**إطار مفتوح لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياساته إدارة الموارد  
البشرية وائز ذلك على الأداء المالي للمنشأة**

**رسالة مقدمة من الطالب**

**مراد عبد الرحمن عبد العزيز حسين**

**بكالوريوس تجارة (إدارة أعمال) . كلية التجارة . جامعة حلوان . ٢٠٠٢**

**لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير**

**في العلوم البيئية**

**قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية**

**معهد الدراسات والبحوث البيئية**

**جامعة عين شمس**

**صفحة الموافقة على الرسالة**  
**إطار مقترب لدعم الاعتبارات البيئية ضمن سياساته إدارة الموارد**  
**البشرية وائر ذلك على الأداء المالي للمنشأة**

رسالة مقدمة من الطالب

مراد عبد الرحمن عبد العزيز حسين

بكالوريوس تجارة (ادارة أعمال) - كلية التجارة - جامعة حلوان - ٢٠٠٢

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

في العلوم البيئية

**قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية**

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة:

التوقيع

١ - د. جمال سعد خطاب

أستاذ المحاسبة والمراجعة - كلية التجارة

جامعة عين شمس

وعميد المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية

٢ - د. ريهام رفعت محمد عبد العال

أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والإعلام البيئي — معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

٣ - د. نهال محمد فتحي الشحات

أستاذ مساعد بقسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية — معهد الدراسات والبحوث  
البيئية جامعة عين شمس

٤ - د. محمد عبد المنعم الشواربي

أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد  
أكاديمية القاهرة الجديدة

**إطار مفتوح لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياساته إدارة الموارد  
البشرية وائز ذلك على الأداء المالي للمنشأة**

رسالة مقدمة من الطالب

مراد عبد الرحمن عبد العزيز حسين

بكالوريوس تجارة (إدارة أعمال) . كلية التجارة . جامعة حلوان . ٢٠٠٢

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير  
في العلوم البيئية  
قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف :-

١ - د/ جمال سعد خطاب

أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد . كلية التجارة  
جامعة عين شمس

٢ - د/ محمد محمد سالم (متوفى)

مدرس بقسم إدارة الأعمال . كلية التجارة  
جامعة عين شمس

٣ - د/ ريهام رفعت محمد عبد العال

مدرس بقسم العلوم التربوية والإعلام البيئي . معهد الدراسات والبحوث البيئية  
جامعة عين شمس

ختم الإجازة :

أجيزت الرسالة بتاريخ / ٢٠١٧/٢٠١٧

موافقة مجلس المعهد / ٢٠١٧/٢٠١٧ موافقة مجلس الجامعة / ٢٠١٧

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ )

□ □ □ □ □ □ □ □ □

صَلَوةُ اللَّهِ الْعَظِيمِ

سورة الرعد: الآية [١٧]

## إهدا

إلى روح والدي رحمه الله ..... حبا وديننا لا يوفى.  
إلى والدتي الغالية ..... رمز العطاء الدائم.  
إلى أخي وأختي ..... معنى الدعم والمساندة.  
إلى زوجتي العزيزة ..... نهر الحب والتضحية.  
إلى أبنتي مريم ..... حفظها الله.

## شكر وتقدير

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بعظيم شكري وتقديري إلى سعادة الأستاذ الدكتور / جمال سعد خطاب - أستاذ الحاسبة والمراجعه بكلية التجارة - جامعة عين شمس . وعميد المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية، والذي شرفني بإشرافه على الرسالة، وعلى ما لاقيته من سعادته من تشجيع ودعم، ويدرك الباحث لسيادته عونه السابق وما تفضل علىَ من توجيهه علمي سديد في إتمام هذه الدراسة. فدعمه الدائم وتوجهات سعادته ورعايته لي بالإضافة إلى ملاحظاته سعادته العلمية القيمة والتي كان لها عظيم الأثر في إخراج هذا العمل إلى حيز الوجود. فكان ونعم الأستاذ والوالد قعلمته من خبرات سعادته الكثير والكثير والتي لا تسع الصفحات بإيقائه حقه، والدارس لا يسعه إلا أن يكرر بكل العرفان والتقدير شكره لدكتور جمال داعياً الله سبحانه وتعالى أن يحيزه عني خير الجزاء . فله مني جزيل الشكر والعرفان والتقدير.

كما أتوجه بأسمى آيات الشكر والعرفان للسيدة الأستاذ الدكتور / ريهام رفعت محمد - أستاذ التربية البيئية المساعد بمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس .. والتي شرفت بالتلذذ على يديها في مرحلة الماجستير وكانت لا تدخر جهداً في مساعدة الباحثين، وكان شرف لي أن قبلت الإشراف على الرسالة، كما أشكر لها تكريمتها في مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها . كما أتقدم بخالص الشكر والامتنان للسيدة الأستاذ الدكتور / نهال فتحي الشحات - أستاذ الادارة البيئية المساعد معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس .. والتي شرفت بالتلذذ على يديها طوال مرحلة الماجستير، وكانت لحاضرتها وأبحاثها الأثر في تكويني الأكاديمي، فأشكر لها تكريمتها في مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها .

كما أتقدم بخالص الشكر والامتنان للسيد الأستاذ الدكتور / محمد عبد المنعم الشواربي - أستاذ الحاسب المساعد بالمعهد العالي لعلوم الحاسوب ونظم المعلومات - أكاديمية القاهرة الجديدة .. والذي شرفت بقبوله المشاركة في لجنة الحكم والمناقشة، فأشكر له تكريمه بالموافقة على عضوية لجنة مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها .

كما لا ينسى الباحث أن يقدم بخالص الشكر والامتنان الواجب للحاضر الغائب السيد الدكتور / محمد محمد سالم - مدرس الإدارية كلية التجارة جامعة عين شمس والذي شرفت بقبوله الإشراف على رسالته ولكن وافيه المنيه قبل مناقشه الرسالة، فأشكر له تكريمه بالموافقة على الإشراف على الرسالة وتحليداً وتكريماً لسيادته وجوب الاعتراف بالشكر والتقدير .

كما يقدم الباحث بأسمى آيات الشكر والاحترام والتقدير للسادة العاملين بالشركة المصرية للاتصالات التي تم تطبيق البحث فيها وذلك علي ما قدموه من بيانات وصدق تعاون، ولو لا جهودهم لما تمكن الباحث من إتمام هذا البحث .

كما أقدم الشكر والعرفان للسيد الأستاذ الدكتور عميد المعهد والسيد أمين المعهد وجميع العاملين بقسم الدراسات العليا والعاملين بالمكتبة على ما قدموه لي من عون ومساعدة .

ولا ينسى الباحث أن يقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام إلى أساتذته وزملائه الذين ساعدوه في إتمام هذا البحث .

## **مستخلص**

تؤثر العوامل والاعتبارات البيئية تأثيراً كبيراً في المنظمات وبالتالي في الإدارات التابعة لهذه المنظمات وباعتبار أن إدارة الموارد البشرية تمثل أهمية كبرى كاعتبارها تمتلك أهم أصول المنظمة ألا وهو العنصر البشري وهو المؤثر في جميع الإدارات الأخرى فجاءت أهمية الرسالة في دمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية وهو ما تهدف إليه هذه الدراسة وما توصلت إليه من نتائج وذلك لارتباط وجود علاقة إيجابية طردية بين إدارة الموارد البشرية والإعتبارات البيئية كما توصلت الدراسة إلى نتائج مؤداها أن سياسات إدارة الموارد البشرية تؤثر على المدى الطويل على الأداء المالي للمنظمة.

## **الملخص**

من أبرز التغيرات التي تواجه ادارة الموارد البشرية الاتجاه نحو الحفاظ على البيئة ودراسة وتحليل الآثار البيئية المختلفة لنشاط المنظمات وظهور مفاهيم ومعارف بيئية جديدة حتى إنه لعقود قليلة مضت كان مديرى الشركات يعتقدون أن البيئة والمنظمة عنصران متضادان فقد افترض أن تدابير حماية البيئة واللوائح والتشريعات البيئية هي معوقات للتنافسية لأنها تتطلب إستثمارات مكلفة وإدخال التقنيات النظيفة ولكن في السنوات القليلة الماضية حدث تغيير ملحوظ بشكل كبير في دور الإدارة البيئية ووظائفها داخل الشركات كنتيجة للوعي المتزايد بأهمية الإدارة البيئية في دعم نمو الشركات ، كما أن الشركات تدرك مدى الحاجة إلى فهم الآثار البيئية المترتبة على العديد من وظائفها التجارية والرغبة في دمج تلك الآثار داخل الوظائف حتى يمكن معالجتها وتناولها أثناء العمليات التجارية بدلاً من معالجة تلك الآثار فيما بعد، ومن هنا فيجب الأخذ فى الاعتبار الاعتبارات البيئية وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية بالمنظمة.

### **مشكلة البحث :**

طبقاً لدراسة استطلاعية قام بها الباحث وقراءة العديد من الابحاث والمراجع توصل الي وجود قصور في المنشآت والمنظمات المختلفة في دمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات ادارة الموارد البشرية المختلفة .

### **اسئلة البحث**

- ١ - إلى أي مدى يمكن دمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية؟
- ٢ - ما أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على الأداء المالي للمنشأة؟

### **أهداف البحث :**

يهدف البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف تتمثل في :

- ١) التوصل إلى إطار لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية.
- ٢) الوقوف على أثر سياسات الموارد البشرية على الأداء المالي للمنشأة.
- ٣) التوصل إلى أساليب وأدوات لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية.

## **أهمية البحث:**

تظهر أهمية البحث في عدة مجالات هي :-

- ١ - **المجال النظري:**- بالرغم من وجود العديد من الأبحاث والمراجع التي تناولت الأبعاد البيئية أوالتي تناولت إدارة الموارد البشرية إلا أن المكتبات العربية بوجه عام والمصرية بوجه خاص نفتقر إلى إسهامات الباحثين في مجال الربط والجمع بينهما.

فيأمل الباحث أن يكون هذا البحث بمثابة إضافة للمكتبات ومرجع للباحثين من بعده، وأن يشارك هذا البحث بتوصياته ونتائجها في فتح باب النقاش للعديد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول الأبعاد البيئية وسياسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرهما على الأداء المالي للمنشآت .

- ٢ - **المجال التطبيقي:**- تظهر أهمية البحث من إمكانية الإستفادة من نتائجه التي سيتم التوصل إليها من خلال تقييم سياسة إدارة الموارد البشرية في مساعدة المسؤولين والمديرين في المنظمة بتوفير معلومات لازمة لوضع آليات تتضمن تفعيل ورفع كفاءة المورد البشري وتحقيق اداء مالي في ظل وجود تطورات وتغيرات عالمية .

كما يمكن أن تشكل توصيات البحث نموذج مقترن لدمج الأبعاد البيئية لسياسات إدارة الموارد البشرية لرفع وزيادة كفاءة العنصر البشري وتحسين اداء الشركة المالي .

هذا فضلا عن توفير معلومات يمكن أن يسترشد بها القائمين على إدارة الموارد البشرية في تطوير الدور الحالي لمواجهة تغيرات وتطورات البيئة المعاصرة . فضلا عن توفير آليات لدمج البعد البيئي ضمن إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى تعديل النموذج لتعديمه أو تطبيقه على قطاعات أخرى .

## **فرضيات البحث :**

وتقوم الدراسة على فرضيات رئيسية وهي :

- ١ - توجد علاقة معنوية موجبة بين الاعتبارات البيئية وبين سياسات إدارة الموارد البشرية.
- ٢ - توجد علاقة معنوية موجبة بين سياسات إدارة الموارد البشرية وبين الأداء المالي للمؤسسة.
- ٣ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسة في المدى القصير .
- ٤ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسة في المدى الطويل

٥ - هناك فروق ذات دلالة إحصائية نحو ابعد إطار مقترن لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية وأثر ذلك على الأداء المالي للمؤسسة تعزى إلى الإدارات محل الدراسة

٦ - هناك فروق ذات دلالة إحصائية نحو ابعد إطار مقترن لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية وأثر ذلك على الأداء المالي للمؤسسة تعزى إلى متغير الفئات الوظيفية

### **منهج وأسلوبه البحثي :**

**منهج البحث :-**

يطبق الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد اعتمد الباحث على نوعين متكاملين من المصادر هما :-

**١- المصادر الثانوية :- وهي الدراسة النظرية " المسح المكتبي " :-**

ويتعرض فيه الباحث للأدبيات المعاصرة التي تناولت المعارف والمهارات البيئية وسياسات الموارد البشرية وذلك من خلال الرجوع إلى الكتب والمراجع والأبحاث والدوريات والمقالات والمؤتمرات العربية والأجنبية وذلك للإستفادة من تلك المفاهيم في الدراسة.

**٢- المصادر الأولية :- الدراسة الميدانية " المسح الميداني " :-**

ويهدف الباحث من الدراسة الميدانية إختبار مدى صحة أو خطأ الفروض التي يقوم عليها البحث ولذلك فقد مررت هذه الدراسة بتحديد كلا من :-  
**أ- تحديد مجتمع البحث :-**

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في قطاع تنمية الموارد البشرية وقطاع الشؤون المالية بالشركة المصرية للاتصالات .

**- ب- عينة الدراسة :-**

قسم الباحث عينة الدراسة إلى :

**• مستوى الإدارة العليا :** وتمثل مديرى الإدارات بقطاع ادارة تنمية شئون العاملين وقطاع الشؤون المالية بالشركة موضع الدراسة

- **مستوى الإدارة الوسطى :** وتمثل رؤساء الأقسام بإدارات تنمية الموارد البشرية ورؤساء الأقسام بإدارات الشئون المالية بالشركة موضع الدراسة
- **مستوى الإدارة التنفيذية :** وتمثل جميع العاملين والموظفين في قطاع تنمية الموارد البشرية وقطاع الشئون المالية بالشركة موضع الدراسة.

وسيتم الإعتماد على أسلوب العينة الطبقية العشوائية وقد تم اخذ نسبة ٢٠% كعينة من مجتمع البحث

وقد قام الباحث بمراجعة استمارة الاستبيان للتأكد من اكتمالها وصلاحيتها لإدخال البيانات والتحليل الإحصائي حيث تم استبعاد الاستمارات التي لا تتوافق بها الشروط الازمة، هذا واشتملت قائمة الاستقصاء على أربعة أقسام رئيسية كالتالي:

#### **القسم الأول: البيانات الديموغرافية.**

الدرجة الوظيفية: إدارة عليا (مدير الإدارات) – إدارة وسطي (رؤساء الأقسام) – إدارة تنفيذية (الموظفين).

الإدارة: إدارة تنمية الموارد البشرية- إدارة الشئون المالية  
والاقسام الثلاثة الأخرى تشتمل على ثلات محاور هي :-

١- المحور الرئيسي الأول: الاعتبارات البيئية (كمتغير مستقل) ويشتمل على عبارة واحدة

٢- المحور الرئيسي الثاني: سياسات إدارة الموارد البشرية (كمتغيرات وسيطة) ويشتمل بدوره على ٩ عبارات بحثية.

المحور الرئيسي الثالث: الأداء المالي للمؤسسة (كمتغيرات تابعة) ويشتمل بدوره على ١٢ عبارة بحثية ثم قام الباحث بتكييد (ترميز) المتغيرات والبيانات ثم تفريغها بالحاسب الآلي وفقاً لبرنامج Statistical Package for Social Sciences (SPSS)

Sciences

## **النتائج:-**

قد تمثلت اهم نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية في الجوانب التالية:

- ١ -أثبتت الدراسة قبول الفرض الاول "توجد علاقة معنوية موجبة بين الاعتبارات البيئية وبين سياسات إدارة الموارد البشرية"، مما يدلنا على اهمية الاعتبارات البيئية بالنسبة لسياسات إدارة الموارد البشرية بوجه عام .
  - ٢ -أثبتت الدراسة قبول الفرض الثاني "توجد علاقة معنوية موجبة بين سياسات إدارة الموارد البشرية وبين الأداء المالي للمؤسسة" اي كلما زاد أداء وفعالية سياسات إدارة الموارد البشرية كلما زاد أداء وفعالية الأداء المالي .
  - ٣ -أثبت البحث عدم قبول الفرض الثالث "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسة في المدى القصير".
  - ٤ -أثبت البحث قبول الفرض الرابع "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسة في المدى الطويل" بمعنى ان سياسات الموارد البشرية تؤثر في المدى الطويل على الاداء المالي. وذلك لزيادة الرضا الوظيفي وتهيئة مناخ العمل فيؤدي لزيادة الانتاجية وتقليل نفقات مخاطر العمل ونفقات العلاج ونفقات المأمة البيئية وهذا ما يتواافق مع نتائج الدراسات السابقة المرتبطة باداء المؤسسة
  - ٥ -أثبت البحث قبل قبول الفرض الخامس "هناك فروق ذات دلالة إحصائية نحو ابعاد إطار مقترح لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية وأثر ذلك على الأداء المالي للمؤسسة تعزى الى الإدارات محل الدراسة"، حيث بلغت قيمة "ت" (٢,١٦٩)، عند مستوى معنوية اقل من (٠,٠٥). ذلك لصالح إدارة الموارد البشرية بمتوسط حسابي ٣,٦٠ مقابل متوسط حسابي ٣,٤٥ للإدارة المالية.
- مما يدلنا على ان ادارة الموارد البشرية تتأثر بشكل اكبر واهم بدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياستها وذلك لانها الادارة التي سيتم بها تطبيق الدمج وتقعيده
- ٦ -أثبت البحث صحة الفرض السادس "هناك فروق ذات دلالة إحصائية نحو ابعاد إطار مقترح لدمج الاعتبارات البيئية ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية وأثر ذلك على الأداء المالي للمؤسسة تعزى الى متغير الفئات الوظيفية". مما يدلنا على كلما زاد المستوى الوظيفي زاد الوعي البيئي والاهتمام بالاعتبارات البيئية .

## **التوصيات:**

طبقاً للدراسة الميدانية ونتائجها و الدراسات السابقة يوصى الباحث بما يلي:

- ١ - إدخال ودمج كافة الاعتبارات البيئية ضمن جميع سياسات إدارة الموارد البشرية عن طريق تطبيق الاطار المقترن
- ٢ - ضرورة توفير دعم من الادارة العليا لتطبيق الاطار المقترن
- ٣ - الاهتمام والتطوير المستمر بسياسات ادارة الموارد البشرية لما لها من أثر على اداء المنشأة المالي وادلتها ككل بشكل عام.

## **مفترجاته لعمل بعونه أخرى:**

وقد كشف البحث عن عدة عناصر تصلح لبحوث مستقبلية مفترحة منها:

- ١ - دراسة تأثير العناصر الأخرى لفعالية إدارة الموارد البشرية على الاداء المالي.
- ٢ - دراسة العوامل والمتغيرات الأخرى التي تؤثر على الاداء المالي للشركة.

# قائمة المحتويات

أ.....	الأية القرآنية
ب.....	إهداء
ج.....	شكر وتقدير
ه.....	مستخلص
و.....	ملخص
ل.....	قائمة المحتويات
ر.....	قائمة الجداول
ش.....	قائمة الأشكال
١.....	الفصل التمهيدي
١.....	أولاً: الإطار العام للدراسة:
١	١- المقدمة :
٥	٢- مصطلحات البحث
٥	أولاً : مفهوم البيئة :
٥	ثانياً مفهوم الاعتبارات البيئية :-
٥	ثالثاً : مفهوم سياسات إدارة الموارد البشرية :
٦	٣- مشكلة البحث :
٦	٤- أهداف البحث :
٦	٥- أهمية البحث :
٧	٦- فروض البحث :
٨	٧- متغيرات البحث :
٩	٨- منهج وأسلوب البحث :
١١	٩- حدود البحث :-
١١	١٠ - إجراءات - خطوات البحث :-
١٢	١١ - خطة البحث :-
١٣.....	ثانياً: الدراسات السابقة .....
٢٥.....	الفصل الأول: الاعتبارات البيئية .....
٢٥	المقدمة