

دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الشمول المالي

بحث تطبيقي في مصرف الرافدين فرع الكوت

The role of green human resource management practices in promoting financial inclusion

أ.م. د محمد شهاب احمد⁽¹⁾ م. م نور نعيم رضا عبد⁽²⁾ م. د أحمد عبد الحسن كحيط⁽³⁾

Ahmed89alebraheme@gmail.com nrida604@uowasit.edu.iq mshhab@uowasit.edu.iq

كلية الإدارة والاقتصاد _ جامعة واسط

Economics and Administration College – Wasit University

<http://dx.doi.org/10.29124/kjeas.1652.6>

المستخلص :

هدف البحث إلى تحديد تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الاخضر ، التدريب والتطوير الاخضر ، ادارة وتقييم الاداء الاخضر ، أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر ، علاقات العمل الخضراء) في تعزيز الشمول المالي ، إذ حاول الباحثين الوصول الى قياس علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث واختبارها. ولتحقيق ذلك حاول البحث الاعتماد على مساهمات مجموعة من الباحثين المختصين والدراسات الرصينة التي تناولت دراسة المتغيرين المبحوثين. وقد اشملت عينة الدراسة على (50) فرد من الموظفين في مصرف الرافدين في واسط فرع الهورة جرى تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عبر اداة البحث باستعمال عدد من البرامج الإحصائية (SPSSV•23) (AmosV•23) (و2010 Microsoft Excel. (Mod Graph V. 3) للوصول الى النتائج المتعلقة بها. واستعمل معامل الارتباط (Spearman) لقياس علاقة الارتباط بين المتغيرات و اختبار (t) لمعرفة الدلالة المعنوية لهذه العلاقة، وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)، واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار، كما تم استعمال (R^2) لتفسير مقدار تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد. كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها هناك تأثير لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الشمول المالي .

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

ثم اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات وكانت من بين هذه التوصيات ضرورة زيادة الاهتمام بمتغيرات الدراسة من خلال التركيز على الممارسات الخضراء والانظمة والاهداف الخضراء لتحقيق استدامة المنظمة والبيئة والمجتمع .

الكلمات المفتاحية: - ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء، الشمول المالي .

Abstract

The research aimed to determine the impact of green human resources management practices in their dimensions (green employment, green training and development, green performance management and evaluation, green compensation and motivation systems, green work relations) in promoting financial inclusion, as the researchers tried to measure the correlation and influence relationships between the research variables. And test it. To achieve this, the research attempted to rely on the contributions of a group of specialized researchers and solid studies that dealt with the study of the two variables investigated. The study sample included (50) individual employees at the Rafidain Bank in Wasit, Al-Houra branch. The data obtained through the research tool was analyzed using a number of statistical programs (SPSSV•23) AmosV•23) and (Microsoft Excel 2010).) (3.Mod Graph V) to reach the relevant results. The Spearman correlation coefficient was used to measure the correlation between the variables, the (t) test to determine the moral significance of this relationship, multiple regression analysis, and the (F) test. To determine the significance of the regression equation, (R2) was also used to interpret the amount of influence of the independent variables on the dependent variable. The study also reached a set of results, the most important of which is that there is an impact of green human resources management practices in promoting financial inclusion.

Then the study concluded with a set of recommendations, and among these recommendations was the necessity of increasing attention to the variables of the study by focusing on green practices, green systems and goals to achieve the sustainability of the organization, the environment and society.

Keywords: green human resources management practices, financial inclusion.

المقدمة

تعتبر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من المواضيع والمفاهيم الحديثة في الفكر الاداري المعاصر في أنشطة ادارة الموارد البشرية المتمثلة (التوظيف الاخضر ، التدريب والتطوير الاخضر ، ادارة وتقييم الاداء الاخضر ، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء ، علاقات العمل الخضراء) وتركز تلك الممارسات على اداء مهام المورد البشري في المنظمات وادارة البيئة لتحقيق نظرة ايجابية من قبل المجتمع باعتباره مفتاح الحل لتحقيق هدفها الاخضر باتجاه تعزيز السلوك الاخضر للعاملين في المنظمة للوصول الى تعزيز وترسيخ ادارة جيدة وكفوة للشعور بالمسؤولية البيئية ورفع معنويات الموظفين وتشجيعهم على التميز والابداع في العمل والاستخدام المستدام للموارد الطبيعية . في حين يأتي الشمولي المالي في احتلاله مكانة متميزة في الاقتصاد من ناحية صنع السياسات المالية الاقتصادية وتوسيع الانظمة المالية او الخدمات المالية والمنتجات المالية حيث يسهم الشمول المالي في توسيع الشبكة المالية بهدف انشاء تدفق مالي وتحسين فرص الناس في الحصول على الخدمات وتخفيف حدة الفقر ولتعزيز النمو الاقتصادي فاصبح الشمول المالي احد المحركات الاصلاح والتنمية .

واشتمل البحث اربعة مباحث تناول المبحث الاول منهجية البحث وخصص المبحث الثاني الجانب المفاهيمي لمتغيرات البحث في حين شمل المبحث الثالث الجانب العملي لمتغيرات الدراسة لتشخيص وتحليل واختبار متغيرات البحث وتضمن المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات .

المحور الاول : منهجية البحث

1.1 مشكلة البحث

تم اختيار متغيرات الدراسة لما لهذه المتغيرات اهمية كبير لنجاح المنظمة وبقاءها فقد. تم تناول هذه المتغيرات لمحاولة حل المشكلة الاساس التي يعاني منها المصرف ومعرفة علاقة الارتباط والتأثير بين تلك المتغيرات وتحديد دور كليهما في التأثير على الاخر ، لذلك تجلت مشكلة الدراسة في طرح مجموعة من التساؤلات الآتية :

1. ما مدى إدراك أفراد العينة لمتغيرات الدراسة في مصرف الرافدين فرع واسط.
2. ما طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية؟ وما صور الجدل الفكري عن هذه المتغيرات؟ وكيف يمكن استثمارها للإفادة منها في الجانب الميداني للدراسة؟
3. هل تسعى إدارة المصرف مجتمع الدراسة إلى تعزيز أبعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء لديها عبر تعزيز الشمول المالي ؟

1.2 أهمية البحث

يمكن ابراز أهمية الدراسة من خلال النقاط الآتية :

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

1. بروز دور واهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها الايجابي على البيئة والمنظمة والمجتمع .
2. من خلال عرض التوصيات وآليات العمل لتطبيق تلك التوصيات للنهوض بواقع العمل في مصرف الرافدين فرع واسط .
3. محاولة قياس علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية .
4. محاولة ربط بين تخصصين ادارة الموارد البشرية والادارة المالية وهذا بحد ذاته ندرة مقارنة ببقية البحوث التي تربط بين تخصص واحد دقيق وذلك لأهمية الدور الذي يلعبه المورد البشري وتأثيره على كل تخصصات ادارة الاعمال .
5. استعانة الجانب العملي ونتائج الاعتماد على الاستبانة لاستخلاص النتائج وتحليل البيانات وهذا ما نفتقر لوجوده في تخصصات ادارة المالية وهذا بحد ذاته طفرة نوعية لاستخراج البيانات عن طريق الاستبيان بدل من اعتمادها من المصرف بيانات جاهزة .

1.3 أهداف البحث

تأتي هذه الدراسة كإسهام علمي متواضع لإكمال المسيرة البحثية للباحثين في ضوء المشكلة المتناولة وتساؤلاتها عبر جملة من الأهداف وكما يأتي :

1. اختبار وتوضيح طبيعة التأثير للممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والشمول المالي لعينة الدراسة .
2. تحديد مدى اسهام ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في رفع مستوى الشمول المالي .
3. تقديم إطار نظري لمفاهيم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والشمول المالي .
4. تقديم توصيات علمية للمصرف في تحقيق الشمول المالي .

1.4 فرضيات البحث

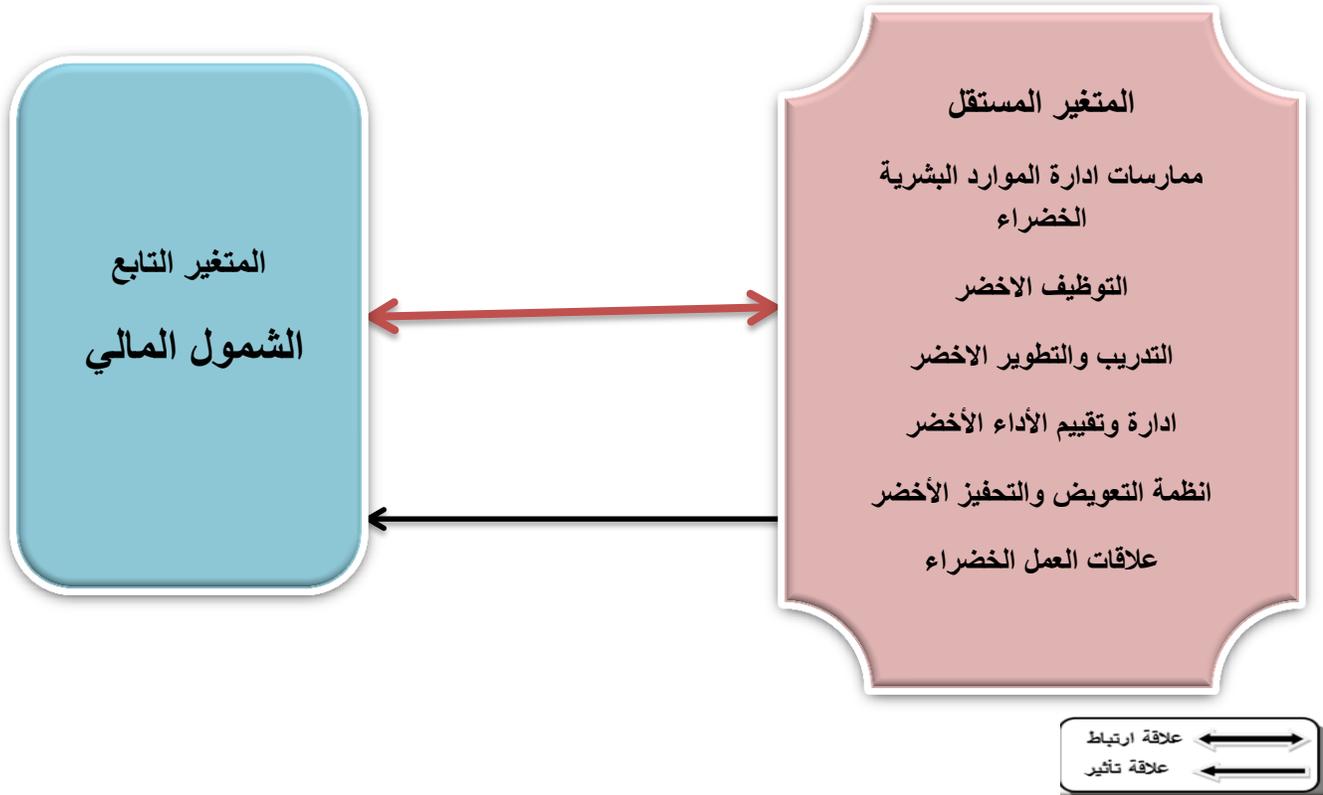
تمثل الفرضيات ادعاءات متوقعة تنسجم في اتجاهاتها مع تشخيص مشكلة الدراسة وما أثير من تساؤلات فكرية وميدانية ، لذلك اتجه الى وضع مجموعة من الفرضيات توجه لاختبار المخطط الفرضي للدراسة ، كما ويقدم غطاء فرضي يسند منطق بناء الفرضيات التي تتبلور في الآتي :

أولا : اختبار فرضيات الارتباط

1. الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء و الشمول المالي .
2. الفرضية الرئيسية الثانية : لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء و الشمول المالي .

1.5 المخطط الفرضي للبحث

تم صياغة نموذج فرضي لها يوضح العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة المتمثلة بـ ممارسات الموارد البشرية الخضراء (المتغير المستقل) والشمول المالي (المتغير التابع) بالاعتماد على مجموعة من النتائج العلمية الرصينة، ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، حيث يفسر المخطط الفرضي تصور الباحث للعلاقة التآثرية بين المتغيرات المعتمدة، وكما مبين في الشكل (1):



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث _ المصدر/ من اعداد الباحثين

1.6 حدود البحث

أُجريت الدراسة ضمن حدود رئيسية هي :

- 1- الحدود المكانية : والتي تمثلت بمصرف الرافدين فرع الكوت .
- 2- الحدود الزمنية : تتضمن الحدود الزمانية مدة إعداد الدراسة التطبيقي في مجال الدراسة، المتمثلة بزيارات الباحث إلى المصرف من أجل الوقوف على تشخيص مشكلة الدراسة ميدانياً، وتوزيع الاستبانة التجريبية وأعادتها من عينة الدراسة والتي استغرقت المدة بين(2023/ 11/1) ولغاية (2024/1/15)
- 3- الحدود البشرية : والتي تمثلت بجميع العاملين في مصرف الرافدين .

4- **الحدود المعرفية:** تجسدت في محورين الأول ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء مستقل. اما الثاني فكان الشمول المالي تابع .

1.7 مجتمع البحث وعينته

يمثل المجتمع جميع عناصر المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها في حين تمثل العينة جزءا من مجتمع الدراسة الكلي تحمل الصفات و الخصائص التي يتسم بها أغلب أفراد المجتمع ، وتكون العينة ممثلة للمجتمع عند اجراء الدراسة عليها، وتعم نتائجها على بقية افراد المجتمع.

اختار الباحث (مصرف الرافدين فرع قرطبة) مجتمعاً للدراسة لما تمثله من اهمية بين المصارف في القطاع العام وتم اختيار جميع الموظفين في المصرف ، لتحقق غرض الدراسة من وجهة نظر الباحث ، بلغ مجتمع الدراسة (50) موظف وتم اخذ المجتمع الكلي للدراسة نظرا لقلّة اعداد الموظفين .

المحور الثاني // الجانب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

مفهوم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

لقد اجتذبت فكرة الاستدامة مؤخرًا اهتمامًا كبيرًا من مجموعة متنوعة من الشركات فأصبح دمج الممارسات "الخضراء" أو الممارسات الواعية بيئيًا في مختلف جوانب الإدارة أولوية وتزايد أهميته مع مرور الوقت. (Ali et al ، 2023 : 126)
(تعريف مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء على انه استخدام سياسات الموارد البشرية لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد داخل منظمات الأعمال، وبشكل أعم لتعزيز قضية الاستدامة البيئية" (2 : 2018 ، Sakwa) مستوى تخضير ممارسات إدارة الموارد البشرية" من حيث الأبعاد الوظيفية والتنافسية لإدارة الموارد البشرية. يُشار إليها "بجميع الأنشطة المشاركة في التطوير والتنفيذ والصيانة المستمرة لنظام يهدف إلى جعل موظفي المؤسسة صديقين للبيئة الطبيعية والمجتمع والاعمال.وبالمثل، فإن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هي برامج وعمليات وتقنيات إدارة الموارد البشرية الخضراء الفعلية التي يتم تنفيذها فعليًا في المنظمات من أجل تقليل الآثار البيئية السلبية أو تعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات. (2 : 2015 ، Arulrajah et al)فهذه الممارسات تتمحور حول الأفراد والموجهة نحو تطوير والحفاظ على قدراتهم وتحفيزهم للمساهمة في الاستدامة الاقتصادية والبيئية للمنظمة باعتبارها من أفضل الممارسات الموجهة نحو تعزيز التوجه العام للاستدامة البيئية لجميع وظائف وأبعاد المنظمة. (1: 2019 ، Fernández and del-Río) وهذه الممارسات تعزز الاستخدام المستدام لموارد الأعمال وإحباط أي ضرر غير مرغوب فيه ينشأ عن المخاوف البيئية في المنظمات. (2: 2015 ، Ahmad) حيث وجهت لحماية البيئة والمحافظة عليها لأجل خلق الرضا الوظيفي العالي والمساهمة في تحقيق انتاجية عالية (Sarode & Patil, 2018:527) فهذه الاجراءات والممارسات الصديقة للبيئة لتحت العاملين في المنظمة على انتهاجها للمحافظة على راس مالها الفكري للمحافظة على الاستدامة التي تسعى اليها المنظمات (118 : 2017 ، etal

(Ramasamy

اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

إن استخدام ممارسات GHM له تأثير مفيد على التقدم البيئي للشركة بسبب الجهود الخضراء مثل انخفاض القمامة وزيادة الكفاءة التشغيلية، وينصب الاهتمام على تطوير الموظفين الذين يتصورون ويدعمون وينفذون البرامج الخضراء عند إجراء عمليات إدارة الموارد البشرية، مثل توظيف وتقييم وتعيين وتحسين وتطوير الموارد البشرية للشركة (2882 : 2022 ، Saeed et al) فمثل هذه الممارسات تستقطب المرشحين ذوي المعرفة والمهارات والمواقف والسلوكيات التي تتوافق مع أنظمة الإدارة البيئية للمنظمة لجذب الموظفين الأكثر إبداعاً وموهبة وابتكاراً، التي تتخذها المنظمات لتحقيق أهدافها وغاياتها الأساسية من خلال تخفيف الآثار السلبية للبيئة الناشئة عن السياسات والإجراءات والتركيز على الممارسات الخضراء مثل إدارة النفايات وإعادة التدوير واستخدام وإنتاج المنتجات الخضراء والحفاظ على البيئة الطبيعية وضمان بيئة عمل صحية ورفع معنويات الموظفين واكتساب ميزة تنافسية من خلال ضمان المسؤولية الاجتماعية للشركات وتوفير التكلفة. وزيادة صورة الشركة، وتطوير الصداقة البيئية والتعلم البيئي بين الموظفين، وتحفيز الابتكار والنمو، وتسهيل التعلم وتشكيل السلوك، وتعظيم استخدام الموارد وتقليل النفايات. (Mashala, 2018:60-61)

فتأثير هذه الممارسات إيجابي يعمل على خفض تكاليف التشغيل وفرص جديدة للتنمية، وهو ما يترجم إلى تحسين الأداء المالي، و إنشاء مشاريع تجارية جديدة وتحسين التفاعلات مع أصحاب المصلحة. إنتاج منتجات وعمليات جديدة، مما يوفر قيمة مضافة لكل من الشركات والزبائن، ولكنه يزيد أيضاً من فعالية استخدام الموارد الطبيعية في الاقتصاد ويقلل من التأثير السلبي للأنشطة البشرية على البيئة. وتحقيق زيادة الأمن، وتحسين ظروف العمل، وزيادة تحفيز الموظفين للمشاركة في أنشطة صديقة للبيئة. (Bombiak ، 2019 : 1649) تبين أن ممارسات إدارة الموارد البشرية معززة للقدرات، مثل التدريب على القضايا المتعلقة بالبيئة، تعمل على تحسين المعرفة والمهارات والقدرات البيئية التي يحتاجها الموظفون لتنفيذ الممارسات الخضراء بنجاح، فهي تزود الجهات التنظيمية بالمهارات اللازمة لفهم أفضل السبل للاستجابة لأصحاب المصلحة، وبالتالي معالجة المشاكل التي تواجهها اقتصادات الأسواق الناشئة والمتمثلة في عدم تناسق المعلومات والافتقار إلى المنظمات الوسيطة التي توفر المعرفة البيئية وخلق الشعور بالهدف فيما يتعلق بالمشاريع الخضراء (التحفيز) والسماح للموظفين بالفهم نقاط القوة والضعف لديهم حتى يتمكنوا من إيجاد أفضل طريقة لتعزيز استدامة الشركة، مما يؤدي إلى العدالة والفرص لجميع الموظفين .

(Vázquez-Brust et al ، 2022 : 3630) ان المنظمات التي تتبع هذه الممارسات ستتمكن من طرح قرارات الاعمال الخضراء ذات منظور اوسع عن طريق اعتماد تقنيات مبتكرة واستراتيجيات للوصول الى حل امثل لحل المشاكل التي تعاني منها البيئة وهذا يتحقق عن طريق اختيار وتوظيف قوى عاملة خضراء لزيادة العطاء والاحتفاظ بالموظفين لتحقيق افضل واعلى حجم مبيعات للشركة . (Pandey et al ، 2016 : 14) من أهم العوائق التي تواجه تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء "ضعف الحوافز لتحقيق الأهداف" و"قلة الوعي بمفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء" و"عدم التخطيط المسبق لتطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء" الممارسات" (Deshwal, 2017 : 180)

ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

نظراً لتعدد واختلاف الباحثين في تحديد ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء فان البحث الحالي سوف يتبنى نموذج (Mashala ، 2018) والتي تتضمن الابعاد الآتية :

1. التوظيف الاخضر : هو أهم وظيفة للموارد البشرية هي عملية توظيف خالية من الورق مع الحد الأدنى من التأثير البيئي. فالتوظيف الأخضر". وهي فكرة مبتكرة تؤكد من خلالها الشركات على حماية البيئة والاهتمام بها كاستراتيجية مهمة للتوظيف. التوظيف الأخضر يعني عملية توظيف خالية من الورق مع الحد الأدنى من التأثير البيئي. إنها مشاركة التزام الشركة الثابت تجاه قضية البيئة مع المرشحين الذين تحاول توظيفهم. (32 : Gupta & Gupta ، 2013) وعرف التوظيف الاخضر على أنها عملية توظيف المرشحين الذين لديهم حساسية للقضايا البيئية وعلى استعداد للالتزام بالأداء البيئي ، و يتعين على GRS التعامل ليس فقط مع مجموعة أكبر من المرشحين، ولكن أيضاً مع مجموعة أفضل من المرشحين المؤيدين للبيئة الذين تنطلق منهم المنظمة. يختار أفضل الأفراد، على سبيل المثال. أولئك الذين يعتقد صاحب العمل أنهم يلبون توقعات المنظمة (4 : 2019 ، Pham & Paillé) لذلك ينبغي على المنظمة ايضا من اجل توظيف الاشخاص المؤهلين للعمل في المنظمة الخضراء العمل على اجراء مقابلة لتقدير المؤهلات المتقدمين للعمل مع مقارنة تلك المؤهلات بالأهداف الخضراء للمنظمة (633 : 2019 ، Gharibeh) التوظيف والاختيار الأخضر يتضمن التوظيف والاختيار الأخضر جذب واستبقاء الموظفين ذوي الجودة العالية الذين يجب أن يكونوا على دراية بالبيئة. حيث أن الموظفين المؤيدين للبيئة هم فقط من يمكنهم دمج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل فعال (72 : 2021 ، Sapna & Gupta) التوظيف والاختيار الأخضر هو عملية جذب وتوظيف المرشحين ذوي المعرفة والمهارات والمواقف والسلوكيات التي تتوافق مع أنظمة الإدارة البيئية للمنظمة ، و على الرغم من أن السباق لجذب الموظفين الأكثر إبداعاً وموهبة وابتكاراً، وزيادة إمكانات التوظيف وتوظيف موظفين ذوي كفاءة يشكل تحدياً كبيراً لذلك، في الجهود المبذولة لضمان الاستدامة البيئية في أماكن العمل، تلتزم المنظمات بما يلي: معرفة وتصميم المسارات الخضراء لجذب وتوظيف الموظفين الموهوبين. وفي هذا المسعى، يجب أن تأخذ عملية التوظيف والاختيار في الاعتبار المتطلبات طويلة المدى للشركة المتمثلة في دمج ثقافة بيئة الشركة مع عمليات التوظيف والاختيار الخضراء. في النهاية، يجب أن يأخذ الوصف الوظيفي في الاعتبار مهام الصحة والسلامة والأدوار الأخرى ذات الصلة التي تؤثر على البيئة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تصميم الأهداف الخضراء للمنظمات لقياس مدى التوافق المحتمل للمرشحين المحتملين المعينين. (62 : 2018 ، Mashala)

2. التدريب والتطوير الاخضر:

تعتبر ممارسات التدريب والتطوير الخضراء نهجاً اقتصادياً وصديقاً للبيئة لتعزيز القيمة الخضراء ، وتعد عنصرًا مهمًا في إدارة الموارد البشرية الخضراء وهي عملية تصميم التعليم وخلق الوعي بين الموظفين ودمج أهداف وغايات الاستدامة البيئية في جدول أعمال المنظمة الأوسع ، إن تطوير القدرات الخضراء التي تدرج تحت المظلة المشتركة للتدريب والتطوير الأخضر يحدد أن المنظمة تستثمر الموارد في التطوير الشامل للمواقف السلوكية للموظفين وسماتهم ومعارفهم ومهاراتهم نحو الإدارة البيئية الفعالة لتعزيز استدامتها وتجنب التدهور ، ممارسات التدريب والتطوير الخضراء هي عملية تقليل

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

النفائيات، واستخدام الموارد بكفاءة وفعالية، والحفاظ على الطاقة والحفاظ عليها والحد من أعمال التدمير البيئي، وبالتالي، ينبغي أن تتضمن ممارسات التدريب والتطوير الخضراء ندوات وورش عمل تمكن الموظفين من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لإدارة البيئة بشكل فعال؛ حتى يتمكنوا من إظهار سلوكيات مؤيدة للبيئة وفي نفس الوقت يصبحون صديقين للبيئة . (Moradeke et al ، 2022) يجب أن تتضمن برامج تدريب وتطوير الموظفين جوانب الإدارة البيئية بشكل متعمد. عندما يقوم قسم الموارد البشرية بإجراء تحليل احتياجات التدريب، يجب مراعاة الفجوات المعرفية والمهارات البيئية للموظفين من أجل اتخاذ قرارات مستنيرة للتدريب البيئي للموظفين. يجب أن تتضمن برامج التدريب والتطوير ندوات وورش عمل لتمكين الموظفين من اكتساب المعرفة والمهارات المتعلقة بالإدارة البيئية حتى يتمكنوا من تغيير سلوكهم وحماية البيئة . (Mashala ،2018 :62)

إن جذب المواهب الخضراء والاحتفاظ بها لا يكون ذا معنى إلا إذا تم توفير التدريب الأخضر للمواهب الخضراء لأنشطة حماية البيئة. يتضمن التدريب الأخضر نقل المهارات بين الموارد البشرية لمواجهة التحديات التي تواجهها أثناء تنفيذ ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة. (Sapna & Gupta ،2021 :72)

فالتدريب الأخضر إن تنمية الاتجاهات والسلوكيات والمعارف والمهارات لدى الموظفين التي توقف تآكل الاتجاهات والمهارات والمعارف المتعلقة بالبيئة تأتي تحت مظلة التدريب والتطوير ، ويعتبر التدريب بمثابة إعداد الموظفين متعددي المواهب الذي يهتم بتنمية المعرفة والمهارات اللازمة للابتكار (Obaid & Alias ،2015: 952)

3. ادارة وتقييم الاداء الاخضر :

يمكن تعريف تقييم الأداء الأخضر على أنه مدى مشاركة بعض الموظفين في السلوك (الإجراءات والأنشطة) وتحقيق نتائج فيما يتعلق بالتخصيص خلال فترة زمنية معينة ، أن تقييم الأداء الأخضر هو تقييم لأداء الموظفين حول مدى تقدمهم نحو بيئة خضراء، فإن أبعاد تقييم الأداء الأخضر تتكون من التركيز الاستراتيجي وقابلية القياس والاكتمال. (Ardiza ، 2021 : 12) et al (ينبغي اعتماد نظام إدارة الأداء الإلكتروني لمراقبة الأداء البيئي للموظف المؤسسات على تنفيذ إدارة الموارد البشرية الخضراء وإشراك الموظفين والمشاركة ودوران الموظفين. لتقييم الأخضر إلى "تقييم وتوثيق الأداء البيئي للعمال في أماكن عملهم، فضلا عن تقديم تعليقات على أدائهم لمساعدتهم على تحسين سلوكهم الممتاز". تم تحديد إدارة المعايير البيئية بواسطة ISO 14001. ويتعين على شركات التصنيع أن تتبع بدقة المعايير التي حددتها ISO. وبمجرد استيفاء الشركات لهذه المعايير، يتم منحها شهادة من ISO. وكانوا يضعون في اعتبارهم هذه المعايير والمعايير للحد من قضية البيئة، أن تقييم الأداء الأخضر يعني تقييم أداء الموظفين في مجالات عملهم وتقديم ملاحظات على أدائهم فقط لمساعدتهم على تحسين سلوكهم. (Khan & Qureshi ، 202 : 3) فتقييم الاداء الاخضر يشمل عدة موضوعات كالحوادث البيئية و استثمار المسؤوليات البيئية والمعرفة بالقضايا البيئية والسياسات ، فالقضايا التي تشترك في تقييم الاداء البيئي تعتبر مصدر القلق للمديرين ليتحملون مسؤولية التقييم البيئي (Akhter, 2019: 54) إدارة وتقييم الأداء الأخضر تأتي هذه الممارسة ضمن الجانب التحفيزي لإطار عمل AMO. يتم استخدام التدابير الإيجابية والسلبية لتحفيز الموظفين لتمكينهم من استخدام

الممارسات البيئية. ويتم وضع مؤشرات الأداء على مستوى الإدارات لقياس الأهداف البيئية بشكل فعال. (72 : 2021 ،
(Sapna & Gupta

4. أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر:

المكافآت والتعويضات هي العمليات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي يتم من خلالها مكافأة الموظفين على أدائهم. تعتبر ممارسات الموارد البشرية هذه أقوى الأساليب التي تربط بين مصلحة الفرد ومصلحة المنظمة ، ووفقا لراموس (2002) فإن الحوافز والمكافآت يمكن أن تؤثر على انتباه الموظفين إلى الحد الأقصى في العمل وتحفزهم على بذل أقصى جهد من جانبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية ، في سياق إدارة الموارد البشرية الخضراء، يمكن اعتبار المكافآت والتعويضات أدوات محتملة لدعم الأنشطة البيئية في المنظمات. تقوم المنظمات الحديثة بتطوير أنظمة المكافآت لتشجيع المبادرات الصديقة للبيئة التي يقوم بها موظفوها ، يمكن تعديل برامج تعويض الموظفين لمنح مكافآت تعتمد جزئياً على تقييمات تقييم الموظف على الكفاءات السلوكية والفنية، وبالإضافة إلى ذلك، يمكن منح الموظفين مكافآت مقابل عملهم المتميز في المشاريع الخاصة. يمكن أن تشمل المكافآت الخضراء استخدام مزايا مكان العمل ونمط الحياة (2 : 2018 ، Mandago) أن الحوافز والمكافآت يمكن أن تؤثر على انتباه الموظفين إلى الإمكانيات الموجودة في أماكن عملهم وتحفيزهم على بذل الجهود المثلى للمساعدة في تحقيق الأهداف التنظيمية. في سياق إدارة الموارد البشرية الخضراء، من المحتمل أن تدعم المكافآت والتعويضات الأنشطة الصديقة للبيئة في المؤسسات ، وبالتالي، تحتاج الشركات إلى صياغة ونشر القواعد المتعلقة بالسلوك الصديق للبيئة. علاوة على ذلك، وفقاً للنهج الاستراتيجي لإدارة التعويضات، يمكن للمنظمات تطوير نظام مكافآت لتشجيع الموظفين على اقتراح مبادرات صديقة للبيئة. (202 : 2020 ، Lieli & Agus) والمكافأة تتمتع هذه الوظيفة بقدرة عالية على تحفيز الموظفين لاتباع ممارسات الإدارة البيئية في المنظمة. يمكن تقديم مكافآت مالية وغير مالية للموظفين لضمان مشاركتهم الفعالة في أنشطة الإدارة البيئية. في بعض الأحيان، ستحفز هذه الممارسة الموظفين إلى مستوى أعلى بكثير مما يجعلهم يستخدمون الممارسات الخضراء طوعاً على المستوى التنظيمي وكذلك على المستوى الفردي. (72 : 2021 ، Sapna & Gupta)

5. علاقات العمل الخضراء :

تعتمد فلسفة علاقات الموظفين على المشاركة الفعالة وإشراك الموظفين في وظائف وعمليات اتخاذ القرارات التنظيمية. ومن الواضح أن مشاركة الموظفين ومشاركتهم في المبادرات التنظيمية الخضراء تؤدي إلى إدارة خضراء أفضل من خلال موازنة دوافع الموظفين وأهدافهم وقدراتهم مع ممارسات الإدارة الخضراء، يؤكد أن إشراك الموظفين يحسن أنظمة الإدارة البيئية مثل الاستخدام الفعال للموارد وتقليل أي نوع من النفايات في المنظمة. إن بناء ثقافة إيجابية لإشراك موظفيهم في أي عملية للإدارة البيئية أمر بالغ الأهمية في تحقيق مبادرات الإدارة البيئية في المنظمة. وكما هو الحال، فإن مبادرات الإدارة البيئية ليست مسؤولية الإدارة العليا وحدها، بل هي مسؤولية والتزام مشترك بين الجهات الفاعلة في موظفي المنظمة والعملاء والإدارة. (63 : 2018 ، Mashala) من أجل الحفاظ على البيئة تحتاج المؤسسات إلى مشاركة جيدة للموظفين الذين يعملون في تلك المؤسسات. يجب أيضاً على الموظفين العاملين في المنظمات أن يهتموا بالبيئة، لأنهم يهتمون بالبيئة. تعد مشاركة الموظفين مؤشراً جيداً لمكان عمل مبتكر ومحفز. تعد مشاركة الموظفين حالة نفسية إيجابية ومرضية ومرتبطة بالعمل (77 : 2020 ، Welmilla & Ranasinghe) أن الموظفين بحاجة إلى المشاركة في عملية اتباع الطرق

والممارسات المبتكرة التي ستساعدهم على فهم مشاركة الموظفين بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تعزيز هذه الممارسات وتنفيذها .

(Subburao & Elango ،2023 :77)

مفهوم الشمول المالي :

تعد القضايا المتعلقة بالشمول المالي موضوع اهتمام متزايد وأحد التحديات الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية على جداول أعمال المؤسسات الدولية وواضعي السياسات والبنوك المركزية والمؤسسات المالية والحكومات. ويُعد الهدف المعلن للأمم المتحدة المتمثل في تحقيق الوصول الشامل إلى الخدمات المالية بحلول عام 2020 مثالاً آخر على الاعتراف بالشمول المالي باعتباره عنصراً أساسياً في النمو الاقتصادي والتخفيف من حدة الفقر، ومع ذلك، فإن مفهوم الشمول المالي يتجاوز المؤشرات الفردية، مثل النسبة المئوية للحسابات المصرفية والقروض أو عدد أجهزة الصراف الآلي وفروع البنوك. (Cámara & Tuesta ، 2017 :2) يشير الشمول المالي على نطاق واسع إلى درجة وصول الأسر والشركات، وخاصة الأسر الأكثر فقراً والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، إلى الخدمات المالية. ومع ذلك، توجد اختلافات مهمة في استخدام المصطلح والفروق الدقيقة. وقد عرّف البنك الدولي الشمول المالي بأنه "نسبة الأفراد والشركات التي تستخدم الخدمات المالية"، في حين عرفه بنك التنمية الآسيوي بأنه "الوصول السهل للأسر والشركات إلى الخدمات المالية بأسعار معقولة" (2: Cámara & Tuesta، 2017)

يشير الشمول المالي إلى عملية تضمن سهولة الوصول إلى النظام المالي الرسمي وتوافره واستخدامه لجميع أعضاء الاقتصاد. إن النظام المالي الشامل له مزايا عديدة. فهو يسهل تخصيص الفعّال للموارد الإنتاجية وبالتالي يمكن أن يقلل من تكلفة رأس المال. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الوصول إلى الخدمات المالية المناسبة إلى تحسين الإدارة اليومية للشؤون المالية بشكل كبير. يمكن للنظام المالي الشامل أن يساعد في الحد من نمو مصادر الائتمان غير الرسمية (مثل مقرضي الأموال) التي كثيراً ما يتبين أنها استغلالية. وبالتالي، فإن النظام المالي الشامل يعزز الكفاءة والرفاهية من خلال توفير السبل لممارسات الادخار الآمنة والمأمونة وتسهيل مجموعة كاملة من الخدمات المالية الفعّالة. (614 : 2011 ، SARMA & PAIS) أصبح الشمول المالي (FI) موضوعاً رئيسياً في سياسة التنمية، ولا سيما من المنظمات الدولية مثل البنك الدولي والمجموعة الاستشارية لمساعدة ، في حين يتم تعريفها بشكل شائع على أنها الوصول إلى الخدمات المالية واستخدامها، حيث يوصف التمويل المالي على أنه "استخدام الحسابات الرسمية" إلى حسابات أكثر اتساعاً ، حيث يكون التمويل المالي هو عملية إزالة الحواجز التي تحول دون حصول الفقراء على تمويل عادل ومنخفض التكلفة الخدمات (1 : Reis ، 2021) وتسلط مبادرات الشمول المالي الضوء على الجهود المتضافرة التي يبذلها النظام المالي أو أي مكون منه لضم قطاعات الاقتصاد التي تم استبعادها من الوصول إلى الائتمان الميسور التكلفة والخدمات المالية الأخرى إلى حظيرته. "الحقيقة الصارخة هي أن معظم الفقراء في العالم ما زالوا يفتقرون إلى إمكانية الوصول إلى الخدمات المالية المستدامة، سواء كانت مدخرات أو ائتمانات أو تأمين. والتحدي الكبير الذي يواجهها هو معالجة القيود التي تستبعد الناس من المشاركة الكاملة في القطاع المالي. معاً، يمكننا ويجب علينا بناء قطاعات مالية شاملة تساعد الناس على تحسين حياتهم، الشمول المالي

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

بأنه "توافر عرض خدمات مالية ذات جودة معقولة وبتكاليف معقولة، حيث يجب تحديد الجودة المعقولة والتكلفة المعقولة بالنسبة إلى بعض المعايير الموضوعية، حيث تعكس التكاليف جميع التكاليف المالية وغير المالية"، يمكن تعريف الشمول المالي على أنه عملية ضمان الوصول إلى الخدمات المالية والائتمان الكافي في الوقت المناسب حيثما تحتاجها الفئات الضعيفة مثل القطاعات الأضعف والفئات المنخفضة الدخل بتكلفة معقولة" (Gupte et al، 2012 : 134)

اهمية ومنافع الشمول المالي:

يمكن ايجاز اهمية ومنافع الشمول المالي بالنقاط الاتية (Damodaran ، 2013 :54)

1. يعد الشمول المالي أولوية مهمة للدولة من حيث النمو الاقتصادي وتنمية المجتمع.
2. تقليص الفجوة بين الأغنياء والفقراء. فهو يساعد على توجيه تدفق الأموال إلى الاقتصاد؛
3. يضمن أن الأشخاص غير القادرين على الوصول إلى النظام المالي حتى الآن يمكنهم الوصول إليه بسهولة.
4. عزز الاقتصاد. في عصر السعي نحو القوة الاقتصادية والاعتماد على الذات،
5. يتحتم على أي نظام أن يخلق ظروفًا ملائمة للأفراد والأسر والمؤسسات الخاصة، بما في ذلك توافر الخدمات المصرفية
6. إن توافر التسهيلات المصرفية وشبكة فروع البنوك القوية أمران ضروريان. الميسر الرئيسي للأنشطة التنموية والتوسعية
7. يعد النظام المالي القوي والمتين أحد ركائز النمو الاقتصادي والتنمية والتقدم الاقتصادي. إن وجود نظام مالي قوي بطبيعته ومتنوع وظيفيًا ويظهر الكفاءة والمرونة، أمر بالغ الأهمية لتحقيق أهدافنا الوطنية المتمثلة في إنشاء اقتصاد منتج وتنافسي يحركه السوق.
8. دعم النظام الناضج مستويات أعلى من الاستثمار ويعزز النمو في العالم.
9. تقديم الخدمات المالية للفقراء بتكلفة معقولة. تقديم الخدمات المصرفية بتكلفة معقولة لقطاع كبير من الفئات المحرومة ومنخفضة الدخل.

اهداف الشمول المالي

يربط بشكل مباشر الشمول المالي بالمساعدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من 1 إلى 5، وأوضحت كيف يلعب الشمول المالي دورًا في تعزيز خمسة أهداف أخرى. على سبيل المثال، يمكن أن تساعد القدرة على توفير المال أو الحصول على قرض في التغلب على هذه الأهداف. أزمة صحية وعندما تتاح للمرأة فرصة للسيطرة على شؤونها المالية، تظهر الدراسات أنها أكثر عرضة للإنفاق على الضروريات مثل الصحة، التعليم والغذاء. تم تحديد أهداف التنمية المستدامة الخمسة على أنها يتم تعزيزها بشكل مباشر

الشمول المالي مدرج أدناه. (Alim ، 2017 : 21-22)

1. الهدف من أهداف التنمية المستدامة: القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان
2. الهدف من أهداف التنمية المستدامة: القضاء على الجوع وتحقيق الأمن الغذائي وتحسين التغذية وتعزيزها الزراعة المستدامة

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

3. الهدف من أهداف التنمية المستدامة: ضمان حياة صحية وتعزيز الرفاهية للجميع في جميع الأعمار

4. الهدف من أهداف التنمية المستدامة: ضمان التعليم الجيد الشامل والمنصف وتعزيزه مدى الحياة

فرص التعلم للجميع

5. الهدف من أهداف التنمية المستدامة: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات

في حين وضح (Mahmoud ، 2024 : 85) بان اهداف الشمول المالي هي :

1. حماية مصالح المستهلكين وتعزيز ثقتهم في المنتج الصناعة المصرفية
2. زيادة الثقافة المالية، وتعزيز المستهلكين والشركات الصغيرة والمتوسطة المهارات المالية.
3. تعزيز فهم العاملين في البنوك وصانعي السياسات للأفكار للشمول المالي
4. تعزيز الابتكار ومبادرات الشركة الجديدة من خلال توفير الخدمات غير المالية والبنية التحتية الشاملة والفعالة.
5. تزويد المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الناشئة بإمكانية الوصول إلى الخدمات المالية و تعزيز اندماجهم في الاقتصاد الرسمي.
6. استخدام الخدمات المالية الرقمية على نطاق أوسع
7. زيادة الخدمات المصرفية وتأمينها وتشجيع الادخار

اسباب الاهتمام بالشمول المالي :

لقد حظي الشمول المالي باهتمام كبير من صناعات السياسات والأكاديميين لأربعة أسباب.(Ozili ، 2020 : 2)

الأول: يعتبر الشمول المالي استراتيجية رئيسية تستخدم لتحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

ثانياً: يساعد الشمول المالي على تحسين مستوى الإدماج الاجتماعي في العديد من المجتمعات

ثالثاً: يمكن أن يساعد الشمول المالي في الحد من مستويات الفقر إلى الحد الأدنى المطلوب

رابعاً: يجلب الشمول المالي فوائد اجتماعية واقتصادية أخرى. يواصل صناعات السياسات في العديد من البلدان تخصيص موارد كبيرة لزيادة مستوى الشمول المالي في بلدانهم للحد من الاستبعاد المالي.

تحديات الشمول المالي :

هناك العديد من التحديات التي يواجهها الشمول المالي سواء على المستوى المحلي او الدولي ، من اهم هذه التحديات هي

الآتية (Bongomin et al ، 2017:14)

1. ارتفاع الجهل لبعض الزبائن في الخدمات المصرفية بسبب ارتفاع مستويات الامية المالية .

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

2. مستوى الوعي المصرفي منخفض لبعض الزبائن في التعامل مع المؤسسات المالية .
3. زيادة اسعار الفائدة بين 17 %-20% وهذه يسبب في عزوف بعض المواطنين من الاقتراض.
4. زيادة تكاليف اجراء المعاملات المالية كفتح الحساب المصرفي او عن التعامل مع الصراف الالي .
5. انخفاض الدخل لبعض الزبائن مما يسبب انخفاض التعامل مع المؤسسات المالية .
6. تدني الجهود المتعلقة بالترويج بسياسة الشمول المالي لتعريف الزبائن بالفوائد التي ستحلق بهم وبالدولة عن تطبيقه .
7. ثقة الزبائن في الخدمات المصرفية منخفضة وهنا يكمن دور الشمول المالي في تحسين ثقة الزبائن وتعزيزها .

قياس الشمول المالي :

لقد تعددت وتنوعت مقاييس متغير الشمول المالي حسب وجهة نظر كل دراسة ، وحسب كل مصارف في كيفية تقديم الخدمات المصرفية للزبائن حيث اعتمد نموذج (4 : 2020 ، Espinosa-Vega etal) على الابعاد الاتية :

1. الوصول : نقاط الوصول مثل اجهزة الصراف الالي
2. الاستخدام : استخدام الخدمات المالية (نوع الحسابات ، ومبالغ المعاملات ، والرصيد المستحق)
3. ابعاد اخرى : قوة حياة المستهلك ، ووجود حواجز الائتمان ، والوعي بالمنتجات المالية)

في حين اعتمد نموذج دراسة (4 : 2023 ، Shah & Ali) ابعاد الشمول المالي على انها

1. البعد الاجتماعية والاقتصادي
2. البعد المالي

في حين اعتمد نموذج الدراسة (41 : 2021 ، Kumari) ابعاد الشمول المالي على انها:

1. بعد الوصول المالي
2. بعد الاستخدام
3. بعد الجودة
4. بعد التأثير

اما نموذج (8 : 2020 ، Rumondang et al) فقد اعتمد الابعاد الاتية :

1. الوصول، حيث يمكن أن يكون توافر الخدمات المالية محدودًا بسبب المشكلات الأساسية في وصول.
2. ملاءمة المنتج للسوق، حيث لا تلبى المنتجات المالية الحالية والمتاحة .
3. القدرة على تحمل التكاليف، حيث يجب أن تكون الأسعار في المتناول؛ ومن ثم، يجب أن تكون التكلفة التي يتحملها مقدمو الخدمة

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

وسيتم اعتماد نموذج دراسة (الخزرجي ، 2020 ، 260) و الذي اعتمد على الشمول المالي باعتباره احادي البعد الذي من خلال يقيس ابعاد المتغير المستقل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من حيث طبيعة الارتباط والتأثير ، ولهذه سوف يتم الاعتماد على الشمول المالي ودراسته في مكان التطبيق (مصرف الرافدين) بالاعتماد على استبانة واسئلة استجواب الموظفين في المصرف لتحديد مدى تأثير هذا المتغير الشمول المالي ووجوده في مصرف الرافدين فرع قرطبة

المحور الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

المبحث الاول:

المخرجات الاحصائية الوصفية لمتغيري البحث

في هذا المبحث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لفقرات الدراسة، المتغير المستقل (ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء) وابعاده والمتغير التابع (الشمول المالي).
أولاً: المتغير المستقل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

الجدول(1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات أفراد البحث على فقرات ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
.1	3.88	0.91	أتفق
.2	3.60	1.05	أتفق
.3	3.73	1.05	أتفق
.4	3.79	1.01	أتفق
.5	3.55	1.02	أتفق
.6	3.67	1.12	أتفق
.7	3.52	1.22	أتفق
.8	3.63	1.05	أتفق

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

أَتفق	1.04	3.65	.9
أَتفق	1.03	3.63	.10
أَتفق	1.04	3.52	.11
أَتفق	1.16	3.60	.12
أَتفق	1.02	3.53	.13
أَتفق	0.93	3.76	.14
أَتفق	1.03	3.60	.15
أَتفق	1.058333333	3.6475	الإجمالي

الجدول من عمل الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من الجدول (1) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات أفراد العينة على فقرات متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بلغ ما مقداره (3.6475) وهو يقع ضمن مستوى (أَتفق) في معيار الحكم، وبلغ الانحراف المعياري (1.058333333) وهذا يشير إلى عدم تشتت الاجابات، كون متوسطات جميع فقرات هذا المتغير وقعت ضمن مستوى (أَتفق) في معيار الحكم مما يشير إلى أن هناك اتفاقاً لدى أفراد العينة على فقرات متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء ومفهومها لتحقيق أهداف المنظمة والذي عبرت عنه عبارات هذا المتغير.

ثانياً: المتغير التابع (الشمول المالي)

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات أفراد البحث على فقرات المتغير التابع

الشمول المالي

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
.1	3.64	1.06	أَتفق
.2	3.53	1.02	أَتفق
.3	3.73	0.96	أَتفق

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

أَتفق	1.06	3.63	.4
أَتفق	1.03	3.60	
أَتفق	1.11	3.51	
أَتفق	1.16	3.60	
أَتفق	0.93	3.76	
أَتفق	1.03	3.63	
أَتفق	1.04	3.52	
أَتفق	1.05	3.625833333	الإجمالي

الجدول من عمل الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من الجدول (2) ان المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات افراد العينة على فقرات الشمول المالي بلغ ما مقداره (3.625833333) وهو يقع ضمن مستوى (أَتفق) في معيار الحكم، وبلغ الانحراف المعياري (1.05) وهذا يشير إلى عدم تشتت الاجابات، وأن متوسطات جميع فقرات هذا المتغير وقعت ضمن مستوى (أَتفق) في معيار الحكم مما يشير إلى أن هناك اتفاقاً لدى افراد العينة على فقرات متغير الشمول المالي ومفهومه والتطبيق العملي له داخل المنظمة الذي عبرت عنه عبارات هذا المتغير.

المبحث الثاني:

اختبار فرضيتي الدراسة الرئيسيتين

سيتم في هذا المبحث التحقق من كل فرضية على حدة، ولهذا الغرض تم حساب الارتباط بين المتغير المستقل وعلاقته مع المتغير التابع لبيان طبيعة الارتباط من حيث القيمة والاتجاه والمعنوية، وقد تم استعمال الانحدار الخطي البسيط لبيان تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وفيما يلي عرض تفصيلي للتحقق من فرضيتي الدراسة:

الفرضية الرئيسية الاولى: وتنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (كعامل مستقل) والشمول المالي (كعامل تابع) في المنظمة قيد البحث "

ولبيان قبول الفرضية من عدمها تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والشمول المالي وكما يلي:

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

الجدول (3) المخرجات الاحصائية للعلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والشمول المالي

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
إجمالي ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	0.843**	0.01

ومن خلال الجدول رقم (3) يتضح ما يأتي:

ولغرض التأكد من قوة علاقة الارتباط بين إجمالي المتغير المستقل المتغير التابع تم قياس معامل الارتباط والذي بلغ ما قيمته (0.843) على مستوى دلالة (0.01)، وعلى ضوء هذا وصحة الفرضية الرئيسية الاولى، التي تنص على " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (كعامل مستقل) والشمول المالي (كعامل تابع) في المنظمة قيد البحث

الفرضية الرئيسية الثانية: وتنص على " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشمول المالي في المنظمة قيد البحث "

ولبيان قبول الفرضية من عدمها تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والشمول المالي وكما يلي:

وفيما يلي المخرجات الاحصائية لتحليل الانحدار الخطي البسيط

الجدول (4) معاملات الانحدار الخطي لتأثير ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الشمول المالي

المتغير	معامل التحديد R2	قيمة F	مستوى الدلالة	الثابت	قيمة B	قيمة t	مستوى الدلالة
إجمالي ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	0.710	230.300	0.01	ثابت الانحدار	0.882	3.010	0.01
				الشمول المالي	0.825	15.176	0.01

قيمة (F) الجدولية بدرجات حرية (94،1) وعلى مستوى دلالة (0.01) = 8.24، قيمة (t) الجدولية بدرجة حرية (94) وعلى مستوى دلالة (0.01) = 1.96

يتناول الجدول (4) أعلاه والذي يوضح التحليل الاحصائي لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية والذي نستنتج منه:

A special issue on the proceedings of the Conference on Technology Transfer to Iraq (Capabilities, Mechanisms, and Visions)

- 1- حققت ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء تأثيرا معنويا كبيرا في الشمول المالي اذ بلغت قيمة (B) (0.882) اذ ان المتغير المستقل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء يفسر (71%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الشمول المالي) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.710$).

المبحث الرابع :

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. ان ادارة المصرف تهتم بنشر ثقافة الوعي البيئي وتدعم الممارسات البيئية .
2. ان ادارة المصرف عينة الدراسة تسعى لوضع معايير لتقييم الاداء للعاملين وفق متطلبات البيئي.
3. لدى أفراد العينة اتفاق على فقرات متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء ومفهومها لتحقيق أهداف المنظمة.
4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (كعامل مستقل) والشمول المالي (كعامل تابع) في المنظمة قيد البحث
5. توجد تأثير معنوي بين ممارسات ادارة الموارد البشرية والشمول المالي .

التوصيات

1. ضرورة اقامة ندوات تعريفية وورش لفهم الايجابيات والسلبيات التي تواجه تلك الممارسات من الجانب الاخضر ومدى تفهم ووعي المصرف بالسياسات البيئية ضمن متطلبات التصميم الوظيفي .
2. ضرورة وضع معايير لتقييم اداء موظفين المصرف في ضوء المتطلبات البيئية من اجل نشر ثقافة الوعي البيئي وتعزيز المبادرات التي تدعم تلك الممارسات .
3. العمل على زيادة التعزيز بتطبيقات الشمول المالي ، لما لذلك من اهمية في تسهيل وايصال الخدمات المصرفية الضرورية الى كل فئات المجتمع وبشكل اساس .
4. توظيف انظمة الدفع والمقاصة بصورة خاصة لتعزيز الشمول المالي .

المصادر

1. الخزرجي ، فؤاد محمد عبد الله (2020) مدى استخدام الخدمات المصرفية الالكترونية واثرها في الشمول المالي ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي لقسم المحاسبة .

1. Ahmad, S. (2015). Green human resource management: policies and practices. Cogent Business Management, 2(1): 1-13.
2. Arulrajah A , Opatha H , Nawaratne N (2015) Green Human Resource Management Practices: A Review, Sri Lankan Journal of Human Resource Management Vol.5, No.1,

3. Ali R , Mohamed E,Ebrahim(2023) Green Human Resources Management Practices as Perceived by Nurse Managers and its Relation to Work Values, Egyptian Journal of Nursing & Health Sciences, EJNIHS Vol.4, No.2
4. Ardiza F , Nawangsari L , Sutawijaya A(2021) The Influence of Green Performance Appraisal and Green Compensation to Improve Employee Performance through OCBE International Review of Management and Marketing, 11(4), 13-22,
5. Akhter, Nazma (2019), (Assessing the Impact of Green Human Resources Management on Environmental Performance in the Context of Bangladeshi Garment Industry), International Scientific Conference on Sustainability of Global Garment Industry, 4-7 March 2019, AUST, Dhaka, Bangladesh.
6. Bongomin, G. O. C., Munene, J. C., Ntayi, J. M., & Malinga, C. A. (2017). Financial literacy in emerging economies: Do all components matter for financial inclusion of poor households in rural Uganda?. *Managerial Finance*.
7. Balliester Reis, T. (2021), "What is financial inclusion? A critical review", SOAS Department of Economics Working Paper No. 246, London: SOAS University of London
8. Bombiak E (2019)Green Human Resource Management – Latest trends or strategies necessary? *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 6(4): 1647-1662
9. Cámara N, Tuesta D(2017) Measuring financial inclusion: a multidimensional index, Working Paper, N° 14/26
10. Damodaran A (2013) Financial Inclusion: Issues and Challenges , AKGEC INTERNATIONAL JOURNAL OF TECHNOLOGY, Vol. 4, No. 2
11. Deshwal, P. (2017). "Green HRM: An organizational strategy of greening people". *International Journal of Applied Research*, 1(13),176-181
12. Espinosa-Vega, M. A., Shirono, K., Villanova, H. C., Chhabra, E., Das, B., & Fan, Y. (2020). Measuring Financial Access 10 Years of the IMF Financial Survey. p.4, Departmental Papers,
13. Fernández ,A and del-Río,M(2019) Green Human Resource Management , Business and Economics Department, University of Almeria, Almería, Spain
14. Gupta G , Gupta A(2013) Green Recruiting ,International Journal of Management & Information Technology www.cirworld.com Volume 3 No.3

15. Gharibeh, Muna (2019), (The Impact of Green Human Resource Management Practices (GHRMP) on the competitive advantage of the organization), Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS), Vol.8, No.4, p.p. 630-640:
16. Gupte, Rajani, Bhama Venkataramani, and Deepa Gupta,) (2012) Computation of financial inclusion index for India, Procedia Social and Behavioral Sciences 37
17. Khan F , Qureshi Q(2021) Impact Of Green Performance Evaluation On Sustainable Performance In Developing Countries Like Pakistan, Ilkogretim Online – Elementary Education Online, 2021; Vol 20 (Issue 1): pp. 6464-6475
18. Kumari D.A.T (2021) DIMENSIONS OF FINANCIAL INCLUSION: AN INDIVIDUAL PERSPECTIVE · JOURNAL OF ACCOUNTANCY & FINANCE
19. Mashala, Y. L. (2018). Green Human Resource Management and Environmental Sustainability in Tanzania: A Review and Research Agenda. International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR), 2(12).
20. Mandago R (2018) INFLUENCE OF GREEN REWARD AND COMPENSATION PRACTICE ON ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY IN SELECTED SERVICE BASED STATE CORPORATIONS IN KENYA European Journal of Business and Strategic Management ISSN 2518-265X (Online) Vol.3, Issue 6, No.1, pp 1 – 12,
21. Maherali, Alim. 2017. Financial Inclusion, Digital Payments and Their Impact on Income and Tax Revenue Around the World. Master's thesis, Harvard Extension School
22. Mahmoud NH (2024) Financial inclusion's contribution to accelerating Egypt's economic growth during (2000-2022) , Scientific journal of the Faculty of Economic Studies and Political Science ,V 9 ,I ssue 17
23. Mashala Y(2018) Green Human Resource Management and Environmental Sustainability in Tanzania: A Review and Research Agenda, International Journal of Academic Multidisciplinary Research Vol. 2 Issue 12, December: 60-68
24. Obaid T , Alias R (2015) THE IMPACT OF GREEN RECRUITMENT, GREEN TRAINING AND GREEN LEARNING ON THE FIRM PERFORMANCE: CONCEPTUAL PAPER International Journal of Applied Research 1(12): 951-953
25. Ozili P (2020) Financial inclusion research around the world: a review, Financial inclusion research around the world: a review

26. Pandey, S., Viswanathan, V., & Kamboj, P. (2016). Sustainable green HRM—importance and factors affecting successful implementation in organizations. *International Journal of Research in Management and Business*, 2(3), 11-29.
27. Pham D , Paillé P(2019) Green recruitment and selection: an insight into green patterns , *International Journal of Manpower* © Emerald Publishing Limited 0143-7720
28. Peter L , Yoshino N(2017) Overview of Financial Inclusion, Regulation, and Education , Asian Development Bank Institute, Tokyo , Japan
29. Rumondang L , Yusgiantoro L, Rofifa J (2020) Effects of Information and Communication Technology on Financial Inclusion: Evidence Across Emerging and Developing Countries
30. Ramasamy, Adimuthu, Inore, Ishmael & Sauna, Richard (2017); A Study on Implications of Implementing Green HRM in the Corporate Bodies with Special Reference to Developing Nations, *International Journal of Business and Management*, vol(12), No(9).
31. Saeed A, Rasheed F , Waseem M, Tabash M(2022) Green human resource management and environmental performance: the role of green supply chain management practices , *Benchmarking: An International Journal* Vol. 29 No. 9
32. Sakwa , S. M. (2018). Factors Affecting Implementation of Green Human Resource Practices In The Civil Service In Kenya. (Master Thesis, University Of Nairobi, Kenya).
33. Sarode, A. P., & Patil, J. (2018) Green Human Resource Management: Role of HR Managers To Achieve Sustainability. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*,6 (1).
34. Suharti, Lieli; Sugiarto, Agus (2020) : A qualitative study of Green HRM practices and their benefits in the organization: An Indonesian company experience, *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice*, ISSN 1822-4202, Vilnius Gediminas Technical University, Vilnius, Vol. 21, Iss. 1, pp. 200-211, <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11386>
35. Sapna, Gupta A(2021) Implementation of Green Human Resource Management Practices: Barriers and Solutions , *Journal of Scientific Research* , Volume 65, Issue 9,
36. Subburao, S., & Elango, D. (2023). An analysis of green human resource practices on green employee engagement in automobile industry. *Journal of Management, Economics, and Industrial Organization*, 7(3), 75-91.
37. SARMA M , PAIS J(2011) FINANCIAL INCLUSION AND DEVELOPMENT , *Journal of International Development J. Int. Dev.* 23, 613–628

38. Shah S , Ali A(2023) Macro Dimensions of Financial Inclusion Index and its Status in Developing Countries Shahid Manzoor Shah , The University of Lahore, Pakistan,
39. Tinuke Moradeke F , Ishola G, Okikiola O(2022) Green Training and Development Practices on Environmental Sustainability: Evidence from WAMCO PLC , Journal of Educational Management & Social Sciences (JEMSS) Volume 2, Number 1, 2021, Pages 1 – 19
40. Vázquez-Brust D , Jabbour CH , Plaza-Úbeda J , Perez-Valls M , Jabbour A , Renwick D (2022) The role of green human resource management in the translation of greening pressures into environmental protection practices , Building, Portland Street, Portsmouth, P01 3DE, UK
41. Welmilla L , Ranasinghe V(2020) Green Employee Engagement , University of Kelaniya, Sri Lanka