

أداء الموظف الاخضر وفقاً لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء وانعكاسه على الميزة التنافسية

الباحث / زين العابدين عقيل حسين¹ ، أ.د. حيدر علوان كاظم الشمري²

المستخلص

إن مشكلة البحث الرئيسية تتمثل في ضعف إدراك الوحدات الاقتصادية العراقية في القطاع الصناعي لأهمية محاسبة الموارد البشرية الخضراء في توفير معلومات اقتصادية واجتماعية وبيئية تستعمل في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، الأمر الذي ينعكس سلباً على تلبية احتياجات اصحاب المصالح المعنيين باتخاذ القرارات ومن ثمّ تقويم أدائها وتحقيق المزايا التنافسية للوحدات الاقتصادية.

يُهدف البحث الى تحديد مدى تطبيق الوحدات الاقتصادية العراقية في القطاع الصناعي العراقي لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء والإفادة منها في توفير المعلومات الملائمة اللازمة لدعم البرامج والقرارات بغية تحقيق المزايا التنافسية. واستند البحث إلى الفرضيات الأساس الآتية:

1. "توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين استعمال محاسبة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق المزايا التنافسية للوحدات الاقتصادية."
2. "توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين استعمال محاسبة الموارد البشرية الخضراء وتقويم الاداء في الوحدات الاقتصادية."

ومن اجل تحقيق هدف البحث واختبار فرضياته تمّ اختيار مصنع نسيج وحاكاة واسط كمحل للبحث، وتمّ تقويم مدى تطبيقه لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء ومعرفة أهميتها في تقويم الاداء وتحقيق المزايا التنافسية له إذ تمّ التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها: تُعدّ محاسبة الموارد البشرية الخضراء من أهم استراتيجيات تحقيق المزايا التنافسية في الوحدات الاقتصادية، وذلك لما تتضمنه من معلومات تشتمل على الجوانب البيئية والاجتماعية فضلاً عن الجانب الاقتصادي. إن الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدة الاقتصادية يؤدي إلى زيادة الانتاجية لأنها تؤدي إلى رفع مهارات وقدرات الموظفين وزيادة ولائهم للوحدة الاقتصادية، ومن اهم التوصيات: ضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء في القطاع الصناعي العراقي لأهميته الكبيرة في الحفاظ على البيئة الطبيعية من التلوث والنفايات الناتجة من عمليات التصنيع، وضرورة امتلاك الوحدة الاقتصادية ثقافة تطبيق ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء من قبل موظفيها والترحيب بجميع الافكار التي تساهم بتطوير هذه الممارسات.

الكلمات المفتاحية : أداء الموظف الاخضر، محاسبة الموارد البشرية الخضراء، الميزة التنافسية

انتساب الباحثين
2,1 كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط ،
واسط، العراق، 52001

¹ zain90.akeel@gmail.com
² haidaralshameri@gmail.com

¹ المؤلف المراسل

معلومات البحث
تاريخ النشر : كانون الأول 2021

Affiliation of Authors
^{1,2} College of Administration
and Economic, University of
Wasit, Wasit, Iraq, 52001

¹ zain90.akeel@gmail.com
² haidaralshameri@gmail.com

¹ Corresponding Author

Paper Info.
Published: Dec. 2021

Green Employee Performance According to Green Human Resources Accounting and its Reflection on Competitive Advantage

Zain Al-Abidin Aqeel Hussein¹ , Dr. Haider Alwan Kazem Al-Shammari²

Abstract

The main research problem is the lack of awareness of the Iraqi economic units in the industrial sector of the importance of accounting for green human resources in providing economic, social and environmental information used in strategic decision-making, which has a negative impact on meeting the needs of stakeholders involved in decision-making and then evaluating their performance and achieving competitive advantages. For economic units.

The research aims to determine the extent of application of Iraqi economic units in the Iraqi industrial sector to account for green human resources and to benefit from them in providing the appropriate information needed to support programs and decisions in order to achieve competitive advantages. The research was based on the following basic assumptions:

1. There is a statistically significant impact relationship between the use of green human resource accounting and performance evaluation in economic units.
2. Green human resource accounting can assist economic units in preserving the natural environment from pollution and waste resulting from manufacturing processes
3. There is a statistically significant impact relationship between the use of green human resources accounting and achieving competitive advantages for economic units.

In order to achieve the goal of the research and test its hypotheses, the Wasit textile and weaving factory was chosen as a place for research, and the extent of its application was evaluated to account for green human resources and to know its importance in evaluating performance and achieving its competitive advantages. Strategies to achieve competitive advantages in economic units, because of the information they contain that include environmental and social aspects, in addition to the economic aspect. The interest in accounting for green human resources in the economic unit leads to increased productivity because it leads to raising the skills and capabilities of employees and increasing their loyalty to the economic unit, and one of the most important recommendations is the need to apply green human resources accounting in the Iraqi industrial sector because of its great importance in preserving the natural environment from pollution and waste resulting from Manufacturing operations, the need for the economic unit to have a culture of applying green human resource accounting practices by its employees and welcoming all ideas that contribute to the development of these practices

Keywords : Green employee performance, green human resource accounting ,competitive advantage

المقدمة

يصور القرن الحالي اهتمامًا كبيرًا بجميع المخاوف المتعلقة بالبيئة من منظور عالمي لجميع المجالات في مجال الأعمال، يعد التخلص من النفايات والتلوث الصناعي مثل المواد الكيميائية السامة من مجالات التركيز التي تحتاج إلى صياغة سياسات ولوائح وتأثيراتها على المجتمع.

مع الوضع الحالي ، تبحث الوحدات الاقتصادية عن التقنيات والطرق الكفيلة بالتخفيف من الآثار البيئية فضلا عن معالجة القضايا الاقتصادية الملحة لتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية في تعزيز الأرباح وزيادة ثروة المساهم ، تحقق الوحدات النجاح عن طريق النظر في العوامل البيئية والاجتماعية والتركيز عليها. إنّ قادة الوحدات الاقتصادية المختلفة يقومون بإعطاء الأولوية لقضايا الاستدامة عن طريق دمج استراتيجياتها الخاصة بالبيئة الخضراء لإيجاد طرق ناجحة في الأعمال.

من هنا يمكن القول إن محاسبة الموارد البشرية الخضراء تؤدي دور المحرك الرئيسي للاستدامة البيئية داخل الوحدات الاقتصادية عن طريق ملاءمة ممارساتها وسياساتها مع اهداف الاستدامة التي تكون صديقه للبيئة وان تسهم في تحقيق اهداف الوحدات الاقتصادية وتحقيق مزايا تنافسيه ، وهي بذلك تنطوي على تنفيذ مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة.

عليه جاءت فكرة هذا البحث، إذ تم تقسيمه إلى خمسة مباحث، يتناول **المبحث الأول** منهجية البحث ودراسات سابقة وما تميّزت به الدراسة الحالية، أما **المبحث الثاني** فيوضح أداء الموظف الأخضر وفقا لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء وخصص **المبحث الثالث** لدور محاسبة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق المزايا التنافسية أما **المبحث الرابع** فتناول امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدة الاقتصادية وختم البحث

ثالثاً- فرضيات البحث: يستندُ البحثُ إلى الفرضياتِ الأساسِ الآتية:

1. توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين استعمال محاسبة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق المزايا التنافسية للوحدات الاقتصادية.
2. توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين استعمال محاسبة الموارد البشرية الخضراء وتقويم الاداء في الوحدات الاقتصادية.

رابعاً- أهمية البحث:

1. ابراز المنافع التي تتحقق من تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء للعديد من الاطراف ، والمتمثلة بكل من المستثمرين ، وادارة وافراد الوحدة الاقتصادية، مما يشجع على تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء.
2. بيان الدور الذي تؤديه محاسبة الموارد البشرية الخضراء في كيفية تحقيق الميزة التنافسية.
3. بيان الدور الذي تؤديه محاسبة الموارد البشرية الخضراء في عملية تقويم الاداء.

خامساً- حدود البحث: وهي كالآتي:

- أ. **الحدود المكانية:** : تمَّ تعيين واختيار مصنع نسيج وحيكاةٍ واسط التابع إلى وزارة الصناعة والمعادن لكبر حجم هذه الصناعة وتأثيراتها البيئية على المجتمع.
- ب. **الحدود الزمانية:** تمَّ اجراء الدراسة للفترة ما بين (2019-2020).

اسلوب جمع البيانات: اعتمد الباحثان على نتاجات الكُتابِ والباحثين التي تمَّ جمعها من المصادر العربية (المحلية وغير المحلية) والأجنبية المختلفة المتمثلة بالكتب والمجلات والرسائل والأطروحات العلمية والبحوث ذات الصلة بموضوع البحث وما منشورٌ منها على شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) في إغناء الإطار النظري من البحث.

ثانياً: دراسات سابقة وما تميّزت به الدراسة الحالية: كما موضح بالجدول رقم (1).

بالمبحث الخامس الذي تناول الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث.

المبحث الأول: منهجية البحث ودراسات سابقة
أولاً: منهجية البحث

1. مشكلة البحث: تتمثلُ مشكلة البحث الرئيسية في ضعف إدراك الوحدات الاقتصادية العراقية لأهمية محاسبة الموارد البشرية الخضراء في القطاع الصناعي في توفير معلومات اقتصادية واجتماعية وبيئية تستعملُ في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، الأمر الذي ينعكس سلباً على تلبية احتياجات أصحاب المصالح المعنيين باتخاذ القرارات لتقويم الاداء ومن ثم تحقيق المزايا التنافسية للوحدات الاقتصادية.

في ضوء مشكلة البحث المطروحة يمكن صياغة مجموعة من التساؤلات التي تعكس مشكلة البحث، حيث يسعى الباحث الاجابة عنها عن طريق هذا البحث وهي كالآتي:

- أ. هل تمتلك الوحدة الاقتصادية ثقافة تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية الخضراء.
- ب. هل تمتلك الوحدات الاقتصادية المتطلبات والامكانيات اللازمة لتطبيق ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء.
- ج. ما مستوى تطبيق ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدات الاقتصادية واي من هذه الممارسات اكثر استعمالاً في هذه الوحدات.
- د. هل تساهم محاسبة الموارد البشرية الخضراء في تقويم اداء الوحدات الاقتصادية وتحقيق الميزة التنافسية.

ثانياً- اهداف البحث: يهدف البحث اساساً إلى تطوير السياسات والممارسات لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء عن طريق الاستعمال الامثل لها، إذ تقوم بتحسين الكفاءة والقدرة المتجددة للوحدة الاقتصادية.

- أ- تحديد مدى توفر المتطلبات التي تمتلكها الوحدات الاقتصادية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء وتحديد مدى مساهمتها في تقويم اداء الوحدات الاقتصادية.
- ب- يسعى البحث الى تسليط الضوء على ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء باعتبارها من الموضوعات الحديثة على الوحدات الاقتصادية لتحقيق الميزة التنافسية التي تسعى اليها هذه الوحدات.
- ت- تحديد مستوى ابداع محاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدات الاقتصادية.

الجدول رقم (1) : الدراسات السابقة

الدراسة	اسم الباحث	عنوان الدراسة	اهم الاستنتاجات التي تم الوصول اليها
الدراسات العربية	(1)	دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الاداء المالي	توصلت الدراسة لوجود دور مهم لمحاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الاداء المالي للشركات المساهمة المدرجة في بورصة فلسطين ، حيث تشير النتائج الى ان محاسبة الموارد البشرية تساهم في رفع كفاءة الاداء المالي.
	(2)	محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري	تؤدي التطورات التكنولوجية والاقتصادية ، بأن مستوى الاصول المعرفية يعطي مؤشرا لإمكانية الربحية المستقبلية. وان اظهار قيمة للأصول البشرية في الميزانية العامة يشكل عملية خطيرة وغير مضمونة بسبب عدم الاستقرار الذي تمتاز به فضلا عن صعوبات القياس.
الدراسات الأجنبية	(3)	محاسبة الموارد البشرية لتسهيل ادارة هذه الموارد بكفاءة "Accounting for human resources to facilitate efficient management of these resources."	وجود تفاوت كبير في مستوى الافصاح بين الشركات المبحوثة ما بين المتوسط والمنخفض ، وان حجم الشركة ومصارييف العاملين كحصة من اجمالي المصارييف التشغيلية للشركة لهما تأثير موجب معنوي في مستوى الافصاح عن الموارد البشرية.
	(4)	المحاسبة الخضراء : قياس التكلفة Green Accounting :Cost Measures	المحاسبة الخضراء جانب ناشئ في علم المحاسبة سيؤثر في المستقبل القريب ، اعتماد العناصر الاساسية للمحاسبة الخضراء سوف تصور دور البيئة في الاقتصاد وكذلك تسهيل تحليل اسئلة الاقتصاد الكلي.

المبحث الثاني

اداء الموظف الاخضر وفقا لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء

تعد محاسبة الموارد البشرية ضرورية في الوحدات الاقتصادية للحصول على ميزة تنافسية وأداء تنظيمي عالٍ فضلا عن هذه الإنجازات من محاسبة الموارد البشرية المعاصرة فإن الوحدات الاقتصادية تسعى جاهدة لإنقاذ البيئة، من التلوث والذفایات المصاحبة لعمليات التصنيع.

في عصر المنافسة الشديدة، تسعى الوحدات الاقتصادية إلى تحقيق أفضل المواهب من أجل كسب ميزة تنافسية على المنافسين، وتوضح الدراسة الحالية كيفية تقييم أداء الوحدات وتحقيق الميزة التنافسية عن طريق محاسبة الموارد البشرية الخضراء.

إن الوحدات الاقتصادية اليوم لا تقوم بتسويق نفسها على أنها صديقة للعاملين فقط ولكن صديقة للبيئة أيضا ومن ثم تجذب الكثير من الترشيحات المحتملة العالية أثناء التوظيف، كما توضح بيانات الاستطلاع في كثير من البلدان ومنها المملكة المتحدة أن الخريجين المتميزين يحكمون على السمعة البيئية وأداء الوحدة كمعيار لاتخاذ القرارات عند التقدم للوظائف، علاوة على ذلك فإن استعمال

التكنولوجيا للفحص المسبق والمقابلات والانضمام إلى الإجراءات الشكلية ، وما إلى ذلك ، يمكن أن يضع جانبا الكثير من الأعمال الورقية والوقت والسفر، مما يقلل في النهاية من آثار الكربون لكل من الباحثين عن العمل وصاحب العمل.

كما يجب أن يكون لدى المجندين الجدد برامج تعريفية محددة لضمان فهمهم للثقافة البيئية للوحدة الاقتصادية والتعامل معها بطريقة جادة، ومن ثم يجب دمج تحديات وقضايا التنمية المستدامة في عملية التوظيف.

اولا: تأثير محاسبة الموارد البشرية الخضراء على أداء الموظفين والممارسات الخضراء في الوحدات الاقتصادية:

تأثيرها على أداء الموظفين:

حيث اكد (5) على أنه مع إدراك الوحدات الاقتصادية لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء ، فإنها تركز على تنفيذها لما لها من تأثير على أداء الموظفين في الوحدات الاقتصادية ، إذ أصبح الموظفون على دراية بمسؤولياتهم البيئية ، فضلا عن المساهمة في تحقيق الهدف الأخضر للبيئة المستدامة.

- 2- تعتمد تفويض المسؤوليات للعمال على معرفة الفريق بأسباب الهدر وكيفية الحد منها
- 3- إشراك الموظف في صياغة الاستراتيجية التي تشمل محاسبة الموارد البشرية الخضراء.

رابعاً/ الأجر المرتبط بالأداء:

- 1- تعتمد نسبة هامة من المكافآت الإدارية الشهرية على النتائج المستندة إلى الأداء الأخضر في الإدارة البيئية.
- 2- تبني دو بونت نظام المكافآت والمكافآت التنفيذية الخاص بها للمدراء المتوسطين وكبار المسؤولين جزئياً على ممارسات الإشراف البيئي ، حيث يمكن أن تتجاوز المكافآت 10 في المائة.
- 3- يحصلون على أكبر مبلغ من المال لدفع المنتجات الخضراء.

خامساً/ التقدير والجوائز:

- 1- تتضمن كبار المديرين في تقديم الجوائز في الاجتماعات العامة، وعبر المقالات الإخبارية.
- 2- تتضمن الوحدات الاقتصادية (الإجازات مدفوعة الأجر، والإجازات، وشهادات وقوف السيارات المفضلة، وشهادات الهدايا التي ينظر إليها جميعاً لتشجيع الموظفين على الأداء البيئي).
- 3- إمكانية الاحتفال بالذكرى السنوية للموظف بهدايا صديقة للبيئة مثل شهادات الهدايا إلى متجر الأغذية الطبيعية المحلي، وتذاكر الحافلات المجانية وما إلى ذلك.
- 4- بناء نقاط للسلوكيات الإيجابية فيما يتعلق بتخفيض الانبعاثات على بطاقة ائتمان كربون لكسب مزايا إضافية (7).

ثانياً: الحاجة إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء في الوحدات الاقتصادية

هناك حاجة متزايدة إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء الاستراتيجية، حيث حدد اختصاصيو الموارد البشرية أن أحد أفضل الممارسات لوحدهم الاقتصادية هو تشجيع الموظفين على

كما ان الأنشطة الخضراء تعزز كلاً من (روح الفريق ، أداء الموظفين ، وزيادة الثقة والولاء تجاه الوحدات الاقتصادية) ، في البيئة الخضراء ، يشعر الموظفون بالرضا عن وظائفهم ، فضلاً عن معدلات دورانهم نقل أيضاً وبين (6) أن لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء تأثيراً إيجابياً على الوحدات الاقتصادية متمثلة بي ، الإنتاجية المحسنة ، وزيادة الاحتفاظ بالعملاء والموظفين، وتحسين جودة العمل والمنتجات ، وما إلى ذلك، كما أن الذهاب إلى اللون الأخضر يعزز من حسن نية الوحدات الاقتصادية مما يؤدي إلى تعزيز ثقة العملاء والولاء والاحتفاظ بهم، ويمكن للممارسات الخضراء ان تخلق علاقة متناغمة في مكان العمل.

تأثيرها على الممارسات الخضراء : (7)

اولاً/ نظام ادارة الاداء:

يعرض تحديات كيفية قياس معايير الأداء البيئي عبر وحدات مختلفة من الوحدة الاقتصادية، والمساهمة في الحصول على بيانات مفيدة حول الأداء البيئي للمديرين كما في (مجموعة شركات تاتا) وتساعد في ربط تقويمات الأداء بتوصيف الوظائف مع ذكر الأهداف والمهام الخضراء المحددة.

ثانياً/ التدريب والتطوير:

- 1- التدريب هو تدخل رئيسي لإدارة النفايات (من حيث الوقاية منها والحد منها).
- 2- يجب أن يشمل مبرمجو تدريب وتطوير الموظفين القضايا الاجتماعية والبيئية على جميع المستويات ، من أرضية المتجر إلى الإدارة التنفيذية ومستوى مجلس الإدارة.
- 3- برامج توجيهية للمستأجرين حديثاً.
- 4- إبلاغ الموظفين بالإجراءات والسياسات الخضراء.
- 5- يمكن إنشاء "فرق خضراء" في كل قسم ، مما ينتج عنه وعي عام وتدريب محدد.

ثالثاً/ إشراك الموظف والمشاركة:

- 1- إن نهج الإدارة الخضراء في إشراك الموظفين سيحفزهم ، ويسمح لهم باكتشاف مشاكل مثل التسربات ، الهدر في عملية الإنتاج.

- 1- محاسبة الموارد البشرية الخضراء تقلل من التكلفة الإجمالية للوحدة الاقتصادية، حيث تتأثر التكاليف إلى حد كبير بحجم الوحدة والخطوات المتخذة لجعلها صديقة للبيئة.
 - 2- توفر ميزة تنافسية للوحدة الاقتصادية في الصناعة وكذلك السوق، ومع تزايد القضايا العالمية، أصبحت العديد من الوحدات الاقتصادية متيقظة لأنشطتها وتأثيرها على البيئة.
 - 3- ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء مفيدة أيضًا للوحدات لأنها تساعد على توفير المال عن طريق ترشيد الانفاق وتقليل الأثر الضارة على البيئة، فضلاً عن تجنب الكثير من التدخلات الحكومية.
 - 4- إنها تحفز الابتكار، وتسهل النمو، وتحسين الجودة وتحسين الإجراءات والأساليب.
 - 5- تساعد في الاستعمال الفعال للموارد وتدير المخاطر بشكل أكثر فعالية.
 - 6- تطوير بيئة التعلم الخضراء في الوحدة الاقتصادية.
 - 7- تؤدي إلى تحسين سلوك الموظفين من أجل تطوير عادات صديقة للبيئة في حياتهم الخاصة والمهنية.
- إنها بمثابة يد المساعدة في تحقيق احتياجات تحقيق الذات للموظف، كما إنها تساعد في توليد فرص العمل.
- كما ان للموارد البشرية الخضراء مزايا اخرى للوحدات الاقتصادية بحسب رأي عدد من الباحثين كما موضح بالجدول رقم (2).

أن يكونوا أكثر ملاءمة للبيئة في مكان العمل، هذا يعني أن الوحدات الاقتصادية تشجع موظفيها على القيام بأنشطة مثل إيقاف تشغيل أجهزة الكمبيوتر بعد بضع دقائق من عدم النشاط، وعمل نسخ ضوئية على الوجهين، وضمان خفض الستائر في الصيف للحفاظ على الطاقة، باستعمال المصابيح الموفرة للطاقة للمصابيح المكتبية، والتبرع / خصم أثاث المكاتب المستعملة وغيرها، هي عدد قليل من أعلى الممارسات المسؤولة بيئياً.

في هذه الأيام، تقوم الوحدات الاقتصادية بتنفيذ نظام محاسبة الموارد البشرية الخضراء لاكتساب ميزة تنافسية، ويوفر هذا النظام تحكماً أفضل في التأثيرات البيئية للوحدة الاقتصادية ويشمل هذا النظام ايضاً كل من التخطيط والسياسة والتنفيذ والالتزام والقياس والتقييم ومراجعة وتحسين أنظمة الموارد البشرية التي تتوافق مع ثقافة الوحدة الاقتصادية والأهداف طويلة الأجل، من صعود الموظف إلى خروجه، كما يمكن لسياسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء أن تنطبق إلى كل جانب من جوانب دورة الموظف المهنية (8) وذكر (9) ان الوحدة الاقتصادية تبرز أكثر عن طريق استغلال العملية الخضراء فيها فكلما أصبحت الوحدة الاقتصادية تهتم بالبيئة وتتخذ نهجاً شاملة لحماية الأرض من الأضرار، أصبح أصحاب المصلحة أكثر ولاءً وامتثالاً تجاهها.

المبحث الثالث

محاسبة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق المزايا التنافسية للوحدات الاقتصادية

هنالك العديد من المزايا لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء منها (10):

الجدول رقم (2) : مزايا الموارد البشرية الخضراء في الوحدات الاقتصادية

ت	اسم الباحث	السنة	المزايا
1	(11)	2015	الممارسة الخضراء لمحاسبة الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية تعمل على تسهيل عمل موظفيها عن طريق تحسين معدل الاستبقاء لدى الموظفين، وتحسين الصورة العامة، وتحسين جذب موظفين أفضل، وتحسين الإنتاجية، وتحسين الاستعمال المستدام للموارد، والحد من الممارسات التي تسبب التدهور

البيئي ، تكلفة المرافق ، توفير التأثير البيئي ، الحسومات والمزايا الضريبية وزيادة فرص العمل			
إن دور محاسبة الموارد البشرية الخضراء هو إنقاذ كوكب الأرض عن طريق أنشطة وممارسات الأعمال الخضراء مثل تعيين موظفين جدد لديهم معرفة بالممارسات والاستراتيجيات الخضراء ، وكذلك توفير التدريب للموظفين الحاليين حول استراتيجيات اعتماد ممارسات صديقة للبيئة	2018	(12)	-2
1- عن طريق اعتماد محاسبة الموارد البشرية الخضراء ، يمكن أن تحقق الوحدات الاقتصادية للقطاعين العام والخاص اهتمامات البيئة والحاجة إلى التحول إلى البيئة، لتحريك عملية الاستدامة البيئية بشكل كبير، تحتاج الوحدة الاقتصادية إلى أن تصبح استباقية وتختار الممارسات الخضراء 2- يمكن للوحدات الاقتصادية تحقيق الاستدامة عن طريق القوى العاملة ذات المشاركة العالية عن طريق تنفيذ ممارسات مثل الحد من هدر المنتجات وإعادة التدوير واستعمال موارد الطاقة البديلة، بسبب هذه الممارسات ، يمكن للوحدة تحسين أدائها البيئي الذي سيجذب المستثمرين.	2019	(6)	-3
مشاركة وإشراك الموظف في برامج الإدارة البيئية يمكن أن يحسن الأداء البيئي التنظيمي ويمكن أن يحقق أهداف الاستدامة. عن طريق تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ، يمكنها أيضاً تعزيز صحة العمال ورفاههم	2012	(13)	-4

من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر السابقة

- اولاً- دور الموظف في إشراك مبادرة الموارد البشرية الخضراء والطرق المتبعة في اشراكها: (8)
- 1- إنه يبدأ بمدير الموارد البشرية الذي لديه موهبة لتحديد وتوظيف الأشخاص الملتزمين ليس فقط العملاء أو الموظفين فحسب ولكن أيضاً بالبيئة.
 - 2- لتشجيع الموظفين عن طريق مكافأتهم للوصول إلى أهداف البيئة ، مثل الحد من النفايات ، أو آثار الكربون أو استعمال الطاقة.
 - 3- يمكن للموظفين أن يلعبوا دوراً مهماً في دمج قيم الاستدامة الخاصة بالوحدة الاقتصادية في حياتهم الشخصية في اختيار
 - 4- يمكن مطالبة موظفي الخط الأمامي بمراقبة وتحديد طرق تقليل استعمال الطاقة أو المياه.
 - 5- بدلاً من التفكير في إمكانية الريح ، يمكن تشجيع الموظفين على التفكير في الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله.
 - 6- إشراك الموظفين في الحدائق وتجميل المناطق المحيطة بها والعمل على جمع التبرعات الأحداث لدعم هذه المبادرات.
 - 7- عند الشراء من موردين جدد ، يجب على المديرين فحص المنتجات للتأكد من أنها تلبى السياسات والممارسات البيئية لوحدتهم الاقتصادية.
- السيارات أو ركوب الدراجات في العمل أو استعمال المركبات الخالية من التلوث.

طرق اشراك الموظفين : توجد مجموعة من الطرق لاشراك الموظفين ومن هذه الطرق ما يأتي:(8)

1. كيف يمكن أن يكونوا قدوة: والفكرة هي ممارسة ليس فقط للتبشير به. لذلك ، إذا كنا أول من يعمل على ركوب الدراجات الهوائية ثم نفرز نفايات الغداء في القمامة والسماد العضوي وإعادة التدوير ، فإننا بالتأكيد نقوم بعملنا. ركوب الدراجات في العمل هي بلا شك تمارين رياضية جيدة ؛ ثانياً إنتاج السماد من القمامة هو جيد للنباتات.

2. كيفية تخصيص الوقت والمال للقضايا البيئية: الفكرة هي تزويد الموظفين بفرصة للمشاركة في المشاريع التطوعية. شراء أعضاء موفرة للطاقة وإتاحة الوقت للموظفين المرن.

4. كيفية بناء الاستدامة في العمليات اليومية: يتم ذلك عن طريق تقليل استعمال الورق عن طريق الطباعة بشكل أقل والاعتماد أكثر على إرسال الرسائل عن طريق الوضع الإلكتروني. البيضة تساعد. إطفاء الأنوار والمعدات الإلكترونية عند عدم استعمالها.

5. كيفية توفير التدريب: يجب تعليم جميع الموظفين الجدد في يوم توجيههم حول أهداف الشركة الخضراء وأهميتها. تدريب الموظفين على أمور مثل إدارة النفايات ، والصحة والسلامة ، والمستريات المستدامة التي هي مهمة محددة.

ثانياً- الخطوات التي يمكن أن يتخذها مدير وموظفين إدارة الموارد البشرية ليصبح صديقاً للبيئة: (14)

1. إجراء تدقيق للطاقة
2. إجراء مسوحات الانتقال إلى البيئة السنوية أو التنظيم المستدام
3. الانتقال من دون استعمال الورق
4. إعادة تدوير النفايات
5. تقليل التنقل - تشجيع استعمال السيارات
6. تقليل سفر رجال الأعمال - المؤتمرات عن بُعد بدلاً من السفر
7. توفير المياه - مراقبة الأحواض والمراحيض للتسربات التي تؤدي إلى تبديد المياه

كما يجب على مدراء الوحدة الاقتصادية اتباع ما يأتي:(9)

- 1- تقديم السلع أو المنتجات الطبيعية او المتجددة
- 2- مبنى أخضر
- 3- الحد من استعمالات البلاستيك
- 4- الحد من هدر الطاقة
- 5- توفير الطاقة
- 6- وضع العلامات البيئية
- 7- استعمال أقل للمواد الخام
- 8- التعبئة الخضراء
- 9- التوزيع الأخضر والترويج و خدمات العملاء الخضراء

ثالثاً- الحاجة الى تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدات الاقتصادية:

عن طريق تحقيق اهداف محاسبة الموارد البشرية الخضراء يمكن تلبية احتياجات العديد من الاطراف ذات العلاقة. وفيما يأتي سنتناول اثر محاسبة الموارد البشرية الخضراء على كل من الادارة والافراد والمستثمرين في الوحدة الاقتصادية.

اولاً/ اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء على الادارة: تستفيد ادارة الوحدات الاقتصادية من تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء على النحو الآتي: (15)

- 1- تكون معلومات محاسبة الموارد البشرية الخضراء ملائمة وتقلل من حالة عدم التأكد لدى المدراء.
- 2- تحسين قرارات التوظيف في الوحدة الاقتصادية وتحقيق الكفاءة في نتائج هذه القرارات.
- 3- تحديد مستوى (رواتب الموظفين والعلاوات) وبما يتناسب مع قيمة ما يقدمه كل موظف من خدمة للوحدة الاقتصادية.

ثالثاً/ أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء على الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية: بمجرد دراسة مفهوم محاسبة الموارد البشرية الخضراء فإن هذا له اثر على ثقافة الفرد وثقافة الوحدة الاقتصادية حتى قبل ان يتم تطبيق هذا المفهوم على ارض الواقع وقبل الوصول الى مرحلة الاهتمام بمفهوم محاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدة الاقتصادية يؤدي الى زيادة انتاجية الموارد البشرية الخضراء (18) واكد (17) إن الاهتمام بمفهوم محاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدة الاقتصادية يؤدي الى زيادة انتاجية الموارد البشرية الخضراء، حيث تحديد قيمة الموارد البشرية الخضراء الى مهاراتهم وقدراتهم وولائهم للوحدة الاقتصادية من شأنه رفع الروح المعنوية والتطوير والمبادرة والولاء لدى الموظفين ، كما ان قياس قيمة الموظف الاخضر يخلق شعور له بالانتماء الى الوحدة الاقتصادية التي يعمل بها وذلك عن طريق شعوره بأنه يشكل احد اهم الاستثمارات التي تسعى الوحدة الاقتصادية الى قياس قيمتها من اجل الحفاظ عليها وتطويرها.

المبحث الرابع: أمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدات الاقتصادية

تحليل متغيرات البحث

والتي تتضمن التحليل الإحصائي للبيانات والنتائج واختبار فرضيات البحث.

اولاً- اداة البحث واسلوب القياس

تم الاعتماد في هذه الدراسة على استمارة الاستبانة كأداة أساسية للحصول على جزء كبير من البيانات والمعلومات اللازمة والمطلوبة لموضوع الدراسة . إذ تم استعمال البرنامج الإحصائي (SPSS V.21) لمعرفة النتائج وتحليلها واستعمال نموذج الانحدار الخطي المتعدد لقياس التأثير.

ولتحقيق الغرض من الاستبانة وتحقيق اهدافها قام الباحث بتصميمها كأداة للبحث في الحصول على البيانات اللازمة والتي تهدف الى معرفة رأي العاملين والموظفين في مصنع نسيج وحياسة واسط حول موضوع البحث (محاسبة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تقويم اداء الوحدات الاقتصادية وتحقيق الميزة التنافسية) وقد تكونت الاستبانة من قسمين.

القسم الأول: تضمن بيانات خاصة متعلقة بوصف عينة الدراسة وهي: الجنس ، العمر ، سنوات الخدمة ، التأهيل العلمي ، وعنوان العمل.

4- إدراك قيمة محاسبة الموارد البشرية الخضراء تجعل الادارة تدرس بتأني انها خدمات الموظفين عن طريق ادراكها بأن الموارد البشرية هي اصول لها قيمة مستقبلية.

وأكد (16) على أن المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية الخضراء تعزز من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموارد البشرية الخضراء على المهام والوظائف المختلفة، عن طريق تحديد كلفة العنصر البشري ومقابلته بقيمة المهمة الوظيفية التي تؤديها، وأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء يرفع أداء عملية ادارة الموارد البشرية . عن طريق توفير معلومات مالية حول الموارد البشرية الخضراء وذكر (17) أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء ستساعد الادارة في تحسين عملية تقييم الموظف، وعدم حصول الاجحاف بحق الموظفين الذين يعملون بشكل كفوء ولا يجدون الفرصة في اكتشاف انجازاتهم من قبل ادارة الوحدة ، كما ان ادارة الوحدة الاقتصادية تستفاد من تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء في تمييز الموظفين الذين يساهمون في تحقيق الربحية عن الذين لا يساهمون في تحقيق الربحية للوحدة الاقتصادية ، فضلاً عن تحسين قرارات انها الخدمات.

ثانياً/ اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء على المستثمرين: إن الزيادة في القيمة السوقية للوحدة الاقتصادية عن قيمتها الدفترية تشير إلى عدم القدرة على تقدير القيمة الحقيقية للوحدة الاقتصادية في القوائم المالية، وقد توصل العديد من الدراسات إلى أن اختلاف اساليب التسجيل المحاسبي لبعض البنود يؤثر على قيمة الوحدة الاقتصادية، حيث ان قيمتها من الناحية المحاسبية تمثل مجموع قيمة الاصول التي تمتلكها الوحدة الاقتصادية مطروحا منها مطلوباتها، كما توصل عدد من الدراسات إلى أن المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية الخضراء تؤثر على قرارات المستثمرين ورويتهم لقيمة الوحدة الاقتصادية (8)وأكد (15) على أن المصروفات الرأس مالية تعطي قيمة اضافية للوحدة الاقتصادية ، وبذلك نجد أن عدم قدره المستثمرين للتمييز بين الاستثمارات والمصروفات يؤدي الى تقليل قيمة التقديرات الخاصة بالإيرادات والمكاسب التي ستحققها الوحدة الاقتصادية، لذلك فإن المستثمرين يحتاجون إلى معلومات محاسبة عن الموارد البشرية الخضراء ليتمكنوا من تحسين قراراتهم الاستثمارية.

الموارد البشرية الخضراء في الحفاظ على البيئة الطبيعية. فيما تناول المحور الثالث ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء وانعكاسها على الميزة التنافسية والجدول رقم (3) يوضح محاور الاستبانة.

القسم الثاني : تضمن عبارات الدراسة الجوهرية وهي تتكون من ثلاث محاور، حيث خصص المحور الأول: للكشف عن دور محاسبة الموارد البشرية الخضراء في تقويم أداء الوحدات الاقتصادية . أما المحور الثاني خصص لمعرفة دور محاسبة

جدول رقم (3) : يوضح محاور الاستبانة مع الأسئلة

المحور الأول : محاسبة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تقويم أداء للوحدة الاقتصادية	
1	لدى ادارة الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية مؤشرات للأداء الاخضر الصديق للبيئة لإدارة وتقويم الاداء الاداري والتنظيمي
2	إن التزام العاملين في الوحدة الاقتصادية بالممارسات الخضراء يؤدي الى زيادة الانتاج والانتاجية
3	توجد معوقات في النظام المحاسبي المعتمد حالياً يمكن ان تحد من قدرته في دعم عمليات تقويم الاداء الاخضر اللازم لتحقيق الاهداف الكلية
4	يمكن لممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء ان تؤثر ايجابيا على مستوى اداء العاملين الذين لديهم قيم خضراء
5	تقوم ادارة الوحدة الاقتصادية بربط تقييمات الاداء الاخضر بنوصيف الوظائف مع ذكر الاهداف والمهام الخضراء المحددة
6	تستعمل الوحدة الاقتصادية نظام ادارة الاداء الاخضر للإشارة إلى كيفية تحقيق معايير الأداء على مستوى المصنع ككل وكذلك على مستوى كل القسم
7	تتبنى ادارة الوحدة الاقتصادية تدريب الموظفين على ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء باعتماد تكنولوجيا المعلومات (الانترنت) للحد من استعمال الورق ورفع مستوى الاداء لديهم
8	تعتمد ادارة الوحدة الاقتصادية الخضراء نسبة معينة من المكافآت الادارية على نتائج الاداء الاخضر للموظفين
9	يأخذ المدراء في المصنع تحقيق النتائج المرتبطة بالأداء الاخضر في التقويم السنوي او المرحلي
10	تساهم الدورات التدريبية والتطويرية بتقويم اداء الموظفين العاملين في المحاسبة الخضراء داخل الوحدة الاقتصادية
المحور الثاني: محاسبة الموارد البشرية الخضراء ودورها في الحفاظ على البيئة الطبيعية	
11	توجد مساهمة فعالة للموظفين العاملين بالمحاسبة الخضراء في الوحدة الاقتصادية اتجاه مبادرات الإدارة البيئية
12	يتم تطوير برامج تدريبية للموظفين العاملين بالمحاسبة الخضراء لزيادة الوعي البيئي والمهارات والخبرات لدى الموظفين
13	ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء تؤدي إلى تحسين سلوك الموظفين من أجل تطوير عادات صديقة للبيئة في حياتهم الخاصة والمهنية
14	تساهم المكافآت النقدية وغير النقدية بتطوير أداء الموظفين العاملين في المحاسبة الخضراء وتحفيزهم على المساهمة في تحقيق الأهداف البيئية للوحدة الاقتصادية
15	إن التعويض والمكافأة الخضراء مثل الهدايا او الجوائز تعد اداه قوية محتملة لدعم الموظفين العاملين في المحاسبة الخضراء لتحقيق الاهداف البيئية للوحدة الاقتصادية
16	تعمل إدارة الوحدة الاقتصادية على اختيار وتعيين الموظفين ذوي القيم الخضراء او العاملين في المجال البيئي
17	تعتمد ادارة الوحدة الاقتصادية البعد البيئي كواجب في الوصف الوظيفي
18	تهتم ادارة الوحدة الاقتصادية في تطوير وتحسين المهارات اللازمة للموظفين او العاملين في المحاسبة الخضراء اتجاه القضايا البيئية وكيفية الحفاظ عليها من التلوث والنفايات الناتجة من عمليات التصنيع

19	تقوم ادارة الوحدة الاقتصادية بجعل الاهتمام البيئي احد معايير الاختيار للموظفين الجدد او العاملين بالمحاسبة الخضراء اتناء اتخاذ قرار الاختيار للوظائف الشاغرة
20	تقوم ادارة الوحدة الاقتصادية باختيار المرشحين الذين لديهم وعي كاف بمصطلح محاسبة الموارد البشرية الخضراء والذين يشاركون في عملية تخضير البيئة في حياتهم الخاصة
21	تستقطب ادارة الوحدة الاقتصادية الموظفين العاملين في مجال المحاسبة الخضراء والذين يكون لديهم وعي بالقضايا البيئية
22	تستعمل ادارة الوحدة الاقتصادية الحث الاخضر لضمان فهم وتوافق الموظفين الجدد العاملين في المحاسبة الخضراء لثقافة الوحدة الاقتصادية في كيفية الحفاظ على البيئة
المحور الثالث: محاسبة الموارد البشرية الخضراء وانعكاسها على الميزة التنافسية في الوحدة الاقتصادية	
23	إن ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء مفيدة للوحدة الاقتصادية لأنها تساعد على توفير المال عن طريق ترشيد الانفاق وتقليل الآثار الضارة على البيئة فضلا عن تجنب الكثير من التدخلات الحكومية
24	تساعد محاسبة الموارد البشرية الخضراء في احكام الرقابة على فصل نفقات الافراد العاملين، وتقييمها بالنسبة الى خدمات الافراد وبرامج التدريب المرتبطة بها
25	تساهم محاسبة الموارد البشرية الخضراء في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة.
26	الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية الخضراء في الوحدة الاقتصادية يؤدي الى زيادة الانتاجية لأنها تؤدي الى رفع مهارات وقدرات الموظفين وزيادة ولائهم للوحدة الاقتصادية
27	يوجد دور لمحاسبة الموارد البشرية الخضراء في ترشيد القرارات المالية الملائمة
28	تسهم محاسبة الموارد البشرية الخضراء في تحسين عرض المركز المالي للوحدة الاقتصادية
29	تعد انتاجية القوى العاملة في المحاسبة الخضراء هي مفتاح المحافظة على وحدة اقتصادية مريحة ومتميزة وتكوين صورة ايجابية عن الوحدة الاقتصادية في اذهان العملاء
30	تمتلك الوحدة الاقتصادية مرونة كافية لتعديل عملياتها الانتاجية وفقا لرغبات وطلبات الزبائن الداعمين للقيم الخضراء
31	تهتم الوحدة الاقتصادية بأنشطة البحث والتطوير في مجال محاسبة الموارد البشرية الخضراء بهدف تصميم منتجات مبتكرة ومتميزة وصديقة للبيئة
32	تمتلك الوحدة الاقتصادية المستخدمة للمحاسبة الخضراء افكار غير مسبوقه في تحسين عملياتها الانتاجية
33	تمكن الوحدة الاقتصادية المستخدمة المحاسبة الخضراء من تقديم خدمة او منتج فريد للعملاء عما يقدمه المنافسون
34	ان ادارة الوحدة الاقتصادية ترحب بجميع الافكار الصديقة للبيئة والمبتكرة التي يقترحها الموظفون العاملون في المحاسبة الخضراء لان هذ سيعزز من اهتماماتهم البيئية
35	تمتلك الوحدة الاقتصادية المستعملة للمحاسبة الخضراء قدرات متميزة بالمقارنة مع المنافسين

ثانياً. صدق اداة البحث

وملاحظات المحكمين وكما موضح في الملحق رقم (2) إذ بلغت نسبة الاساتذة المحكمين الذين يحملون شهادة الدكتوراه بنسبة 100% من الذين يحملون ألقاباً علمية مختلفة وهي (أ.د، أ.م.د، م.د) كما موضح في الجدول رقم (4).

تمّ التأكد من صدق المحتوى والظاهري للاستبانة وذلك عن طريق أسلوب التحكيم من قبل أساتذة المحاسبة والتدقيق والمالية والمصرفية من مختلف الجامعات العراقية، وقد تمّ الأخذ بأراء

الجدول رقم (4) : قائمة اسماء المحكمين

ت	الاسم	اللقب العلمي	مكان العمل
1	هاني حميد مشجل	استاذ	كلية الكوت الجامعة
2	بشرى نجم عبدالله	استاذ	جامعة بغداد
3	لقمان محمد ايوب	استاذ	جامعة الموصل
4	محمد حلو داود الخرسان	استاذ	الجامعة العراقية بغداد
5	زياد هاشم السقا	استاذ	جامعة الموصل
6	سروان كريم عيسى	استاذ	جامعة صلاح الدين
7	غازي عبد العزيز سلمان	استاذ	جامعة كركوك
8	اسماعيل عباس منهل	استاذ مساعد	جامعة واسط
9	عادل صبحي عبد القادر الباشا	استاذ مساعد	الجامعة العراقية بغداد
10	طارق توفيق يوسف	استاذ مساعد	جامعة البصرة
11	فيان سليمان حمة سعيد الصالحي	استاذ مساعد	جامعة كويه - اربيل

حيث (y_i) هو المتغير التابع و (x_{1i}, x_{2i}) هي المتغيرات المستقلة و (ε_i) هو الخطأ العشوائي و (β_0) هي قيمة ثابتة تعبر عن قيمة (y) عندما تكون قيم (x_1, x_2) تساوي الصفر و (β_1, β_0) تعبر عن معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة.

رابعا- اختبار صحة الفرضيات

اختبار صحة الفرضية الاولى:

تبين النتائج في الجدول (5) أن العبارات متجه نحو (اتفق) من قبل افراد العينة على ان (ممارسات محاسبة الموارد البشرية للخضراء وانعكاسها على الميزة التنافسية في الوحدات الاقتصادية) لكون الانحرافات المعيارية جميعها لكل العبارات ضمن حدود الاوساط الحسابية وان النسب المئوية جميعها تتراوح بين (65.2 - 72.6) أي بمعنى تقارب اداء المبحوثين في الاجابة واتخاذ القرار اما بالنسبة الى الفقرات (6،7،8،10) تتجه نحو (محايد) . وهذا ما يثبت صحة قبول الفرضية القائلة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين استعمال محاسبة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق المزايا التنافسية للوحدات الاقتصادية)

ثالثا- تفسير وتحليل نتائج استمارة الاستبيان باستعمال أسلوب

التحليل العاملي (Factor Analysis)

تم تصنيف المتغيرات المعتمدة في هذه الدراسة الى (36) متغيراً رتب حسب ترتيب الاستبانة في استمارة الاستبيان من Q1 الى Q36 (حيث تم ترميز الإجابات عن الأسئلة بالشكل الآتي (1) أتفق تماماً (2) أتفق (3) اتفق الى حد ما (4) لا أتفق (5) لا أتفق تماماً .

حيث قام الباحث بتوزيع استمارات الاستبيان على ادارة نسيج وحياسة واسط حيث تم توزيع 150 استبانة، وقد تم الحصول على 121 استبانة صالحة و29 باطلة وقد تم تحليل النتائج وفق اسلوب الانحدار المتعدد الذي يعد من اكثر ادوات التحليل الاحصائي استعمالاً ، ويهتم نموذج الانحدار المتعدد بتقدير العلاقة بين متغير كمي وهو المتغير التابع وعدة متغيرات كمية اخرى وهي المتغيرات المستقلة . وبافتراض وجود متغير تابع ومتغيرين مستقلين ، فإنه يمكن صياغة النموذج على النحو الآتي:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \varepsilon_i \quad \dots\dots\dots 1$$

الجدول رقم (5) : اختبار صحة الفرضية الاولى

محاسبة الموارد البشرية لخضراء وانعكاسها على الميزة التنافسية في الوحدة الاقتصادية يمثل الفرضية الاولى (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين استعمال محاسبة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق المزايا التنافسية للوحدات الاقتصادية)										
الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
1	40	29	28	14	10	121	3.62	1.27	72.4	اتفق
2	33	33	25	11	19	121	3.41	1.38	68.2	اتفق
3	52	27	21	13	8	121	3.84	1.27	76.8	اتفق
4	38	30	23	21	9	121	3.55	1.29	71	اتفق
5	39	25	26	20	11	121	3.5	1.33	70	اتفق
6	30	28	26	19	18	121	3.27	1.38	65.4	محايد
7	28	28	27	23	15	121	3.26	1.33	65.2	محايد
8	30	30	25	25	11	121	3.36	1.3	67.2	محايد
9	40	26	22	21	8	117	3.59	1.3	71.8	اتفق
10	31	29	26	22	13	121	3.36	1.32	67.2	محايد
11	33	36	22	20	10	121	3.51	1.27	70.2	اتفق
12	46	25	22	15	13	121	3.63	1.37	72.6	اتفق
13	40	26	22	20	13	121	3.5	1.37	70	اتفق
					الوسط الحسابي العام = 3.4923					
					الانحراف المعياري = 0.16192					

الجدول من اعداد الباحث

كافية لتعديل عملياتها الانتاجية وفقاً لرغبات وطلبات الزبائن الداعمين للقيم الخضراء) واختيار الانموذج الافضل للبيانات نتين ان قيمة ($R^2 = 0.841$) الذي يعني (معامل تحديد افضل نموذج) اي ان المتغيرات المستقلة تفسر (84%) تؤثر في المتغير التابع (y_1) أي أن ما تبقى فيعد من الاخطاء العشوائية في اختيار الاجابة المحددة او يعزى الى اخطاء غير معروفة اذ بلغت قيمتها (16%) اما بالنسبة الى قياس دور العلاقة بين المتغير فقد بلغت قيمة ($R = 0.917$) وهذا يدل على ان العلاقة قوية وكما موضح في الجدول رقم (6):

الجدول رقم (6) : يبين معايير افضل نموذج انحدار (الفقرة الاولى)

Model Summary^d

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.831	1.47005

الجدول من اعداد الباحث

والجدول ادناه يدرس مدى ملائمة خط انحدار البيانات وفرضيته
العدم الخاصة بأنموذج الانحدار التي تنص (خط الانحدار يلانم
البيات المعطاة) إذ بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو اقل من
(0.05) مما يدل على عدم وجود فروق معنوية وان النموذج يمثل

الظاهرة المدروسة تمثيلاً دقيقاً وأن خط الانحدار يلانم البيانات
المعطاة اي قبول فرضية العدم . وكما موضح في الجدول رقم
(7) :

الجدول رقم (7) : يبين جدول تحليل التباين (الفقرة الاولى)

^bANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1300.639	7	185.806	85.979	.000 ^c
1 Residual	246.361	114	2.161		
Total	1547.000 ^d	121			

الجدول من اعداد الباحث

الجزء الثاني من المحور الثالث اذ يبين الجدول رقم (8) التأثيرات
لكل من المتغيرات.

فبعد وضع الانموذج الملائم للبيانات يمكن قياس تأثير كل فقرة من
فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (1) من

جدول رقم (8) : يبين معاملات النموذج ومدى تأثيرها (الفقرة الاولى)

^bCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
x1	.252	.095	.215	2.657	.009
x2	.137	.097	.112	1.406	.003
x3	.005	.103	.004	.050	.010
1 x4	.134	.111	.113	1.211	.029
x5	.249	.118	.222	2.108	.037
x6	.202	.098	.179	2.068	.041
x7	.163	.101	.143	1.611	.000

الجدول من اعداد الباحث

عملياتها الانتاجية وفقا لرغبات وطلبات الزبائن الداعمين للقيم
الخضراء يساعدها في تقديم مستوى ممتاز من الجودة ومن أول
مرة، عن طريق السعي الحثيث من أجل الوصول إلى نقطة الصفر
في أعداد الخلل والعيوب التصنيعية، والكشف عن المعضلات
والمشاكل في أماكنها، كما تساعدها ايضا بناء علاقة طويلة الأمد
مع المزدودين بالمواد والحفاظ عليها عن طريق المشاركة في
معلومات التكاليف والمخاطر، كذلك المساعدة في انتاج منتجات

من الجدول أعلاه حيث ان معامل ارتباط كل
من(x1,x2,x3,x4,x5,x6,x7) من المحور الثالث على الفقرة
رقم (1) من الجزء الثاني (y1) بلغ
(0.163,0.202,0.249,0.134,0.005,0.137,0.252) على
التوالي ومستوى معنوية بلغ
(0.000,0.041,0.037,0.029,0.010,0.002,0.009) على
التوالي وهذا يبين أن امتلاك الوحدة الاقتصادية مرونة كافية لتعديل

الذي يعني (معامل تحديد افضل نموذج) اي ان المتغيرات المستقلة تفسر (53%) تؤثر في المتغير التابع (y_2) اي ان ما تبقى يعد من الاخطاء العشوائية في اختيار الاجابة المحددة أو يعزى إلى اخطاء غير معروفة إذ بلغت قيمتها (47%) أما بالنسبة للعلاقة بينهما بلغت ($R=0.734$) وهي علاقة قوية وكما موضح في الجدول رقم (9) :

متنوعه أو منتجات ذات مواصفات مختلفة بسرعة ومن دون الحاجة إلى التصحية بالكفاءة الإنتاجية بإنتاج كميات أقل. اما بالنسبة الى قياس تأثير فقرات الجزء الاول على الفقرة رقم (2) من الجزء الثاني (y_2) والتي تنص (تهتم الوحدة الاقتصادية بأنشطة البحث والتطوير في مجال محاسبة الموارد البشرية الخضراء بهدف تصميم منتجات مبتكرة و متميزة و صديقة للبيئة) واختيار الانموذج الافضل للبيانات تنين ان قيمة ($R^2=0.539$)

الجدول رقم (9) : يبين معايير افضل نموذج انحدار (الفقرة الثانية)

^dModel Summary^c

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.511	3.82340

الجدول من اعداد الباحث

كما وقد بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو اقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق معنوية وان الانموذج يمثل الظاهرة المدروسة تمثيلا دقيقا . وكما موضح في الجدول رقم (10) :

الجدول رقم (10) : يبين جدول تحليل التباين (الفقرة الثانية)

^bANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1947.503	7	278.215	19.032	.000 ^c
Residual	1666.497	114	14.618		
Total	3614.000 ^d	121			

الجدول من اعداد الباحث

كما ويمكن قياس تأثير كل فقرة من فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (2) من الجزء الثاني اذ يبين الجدول رقم (11) التأثيرات لكل من المتغيرات.

جدول رقم (11) : يبين معاملات النموذج ومدى تأثيرها (الفقرة الثانية)

^bCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

x1	.409	.247	.228	1.656	.100
x2	.381	.253	.205	1.507	.005
x3	.453	.267	.244	1.694	.043
1 x4	.584	.289	.320	2.023	.045
x5	.448	.307	.261	1.457	.048
x6	.159	.254	.092	.628	.031
x7	.107	.262	.061	.406	.006

الجدول من اعداد الباحث

حصلت عليها خلال عمليات البحث والتطوير من الحصول على براءات اختراع لمنتجاتها، وبذلك يُكسبها ميزة تنافسية فضلا عن تعزيز مكانها في القطاع الصناعي الذي تنتمي إليه. اما بالنسبة الى قياس تأثير فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (3) من الجزء الثاني (y_3) التي تنص (تمتلك الوحدة الاقتصادية المستعملة للمحاسبة الخضراء افكار غير مسبوقة في تحسين عملياتها الانتاجية) واختيار الانموذج الافضل للبيانات تتين ان قيمة ($R^2 = 0.834$) الذي يعني (معامل تحديد افضل نموذج) اي ان المتغيرات المستقلة تفسر (83%) تؤثر في المتغير التابع (y_3) اي ان ما تبقى يعتبر من الاخطاء العشوائية في اختيار الاجابة المحددة او يعزى الى اخطاء غير معروفة اذ بلغت قيمتها (17%) وكما وبلغ معامل الارتباط ($R=0.913$) مما يدل على ان العلاقة قوية ، وكما موضح في الجدول رقم (12) :

من الجدول أعلاه حيث ان معامل ارتباط كل من ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7$) من المحور الثالث على الفقرة رقم (2) من الجزء الثاني (y_2) بلغ ($0.107, 0.409, 0.381, 0.453, 0.584, 0.448, 0.159, 0.107$) على التوالي ومستوى معنوية بلغ ($0.100, 0.005, 0.043, 0.045, 0.048, 0.031, 0.006$) على التوالي وهذا يوضح أن اهتمام الوحدة الاقتصادية بأنشطة البحث والتطوير يساعدها في ابتكار وتقديم المنتجات وتطويرها لأنها تتضمن مجموعة من الانشطة البحثية لأجراء التحسينات اللازمة للمنتجات أو الخدمات المقدمة لابتكار منتجات جديدة ، كما تستطيع الوحدات الاقتصادية التي تخصص جزء من اموالها في أنشطة البحث والتطوير يساعدها في امور عده منها تساعد عمليات البحث والتطوير في تخفيض تكاليف التسويق او الانتاج وذلك عند استعمال وسائل التصنيع ، وتساهم ايضا في الاعفاءات الضريبية، كما تستطيع الوحدة الاقتصادية عن طريق النتائج التي

الجدول رقم (12) : يبين معايير افضل نموذج انحدار (الفقرة الثالثة)

Model Summary^d

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.824	1.12162

الجدول من اعداد الباحث

وان الانموذج يمثل الظاهرة المدروسة تمثيلا دقيقا . وكما موضح في الجدول رقم (13):

ومن جدول تحليل التباين يمكن معرفة ان مستوى المعنوية (0.000) وهو اقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق معنوية

الجدول رقم (13) : يبين جدول تحليل التباين (الفقرة الثالثة)

b^aANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	720.583	7	102.940	81.826	.000 ^c
1 Residual	143.417	114	1.258		
Total	864.000 ^d	121			

الجدول من اعداد الباحث

a. Dependent Variable: y3

b. Linear Regression through the Origin

x5, x4, x1, x2, x6, x3, c. Predictors: x7

d. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.

كما ويمكن قياس تأثير كل فقرة من فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (3) من الجزء الثاني اذ يبين الجدول (14) التأثيرات لكل من المتغيرات.

جدول رقم (14) : يبين معاملات النموذج ومدى تأثيرها (الفقرة الثالثة)

b^aCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
x1	.023	.072	.026	.319	.000
x2	.212	.074	.233	2.853	.005
x3	.187	.078	.206	2.381	.019
1 x4	.141	.085	.158	1.661	.009
x5	.030	.090	.036	.335	.008
x6	.488	.074	.578	6.549	.000
x7	.030	.077	.036	.395	.004

الجدول من اعداد الباحث

التوالي ومستوى معنوية بلغ (0.004, 0.000, 0.008, 0.019, 0.005, 0.000) على التوالي وهذا يوضح ان إنه لأمر جيد أن تنجح الوحدة الاقتصادية في بناء وتطبيق افكار غير مسبوقه في تحسين عملياتها الانتاجية وان

من الجدول أعلاه حيث ان معامل ارتباط كل من (x7, x6, x5, x4, x3, x2, x1) من المحور الثالث على الفقرة رقم (3) من الجزء الثاني (y3) بلغ (0.030, 0.488, 0.030, 0.141, 0.187, 0.212, 0.023) على

تبين أن قيمة ($R^2=0.770$) الذي يعني (معامل تحديد افضل نموذج) اي ان المتغيرات المستقلة تفسر (77%) تؤثر في المتغير التابع (y_4) أي إن ما تبقى يعتبر من الاخطاء العشوائية في اختيار الاجابة المحددة او يعزى الى اخطاء غير معروفة اذ بلغت قيمتها (23%) اما بالنسبة الى العلاقة بينهما بلغت ($R=0.877$) وهي علاقة قوية وكما موضح في الجدول رقم (15):

تجعل موظفيها مشغولين دائماً بتحديات جديدة، لأن ذلك سيجعلهم منتجين دائماً، ومن هذه الافكار التخطيط السليم للإنتاج واتمته عمليات الإنتاج وتجنب الهدر. أما بالنسبة الى قياس تأثير فقرات الجزء الاول على الفقرة رقم (4) من الجزء الثاني (y_4) التي تنص (تمكن الوحدة الاقتصادية المستعملة المحاسبة الخضراء من تقديم خدمة او منتج فريد للعملاء عما يقدمه المنافسون) واختيار الانموذج الافضل للبيانات

الجدول رقم (15) : يبين معايير افضل نموذج انحدار (الفقرة الرابعة)

^dModel Summary^c

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.756	1.41222

الجدول من اعداد الباحث

كما وقد بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو اقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق معنوية وان الانموذج يمثل الظاهرة المدروسة تمثيلاً دقيقاً . وكما موضح في الجدول رقم (16) :

الجدول رقم (16) : يبين جدول تحليل التباين (الفقرة الرابعة)

^bANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	760.643	7	108.663	54.485	.000 ^c
1 Residual	227.357	114	1.994		
Total	988.000 ^d	121			

الجدول من اعداد الباحث

كما ويمكن قياس تأثير كل فقرة من فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (4) من الجزء الثاني اذ يبين الجدول رقم (17) التأثيرات لكل من المتغيرات.

جدول رقم (17) : يبين معاملات النموذج ومدى تأثيرها (الفقرة الرابعة)

^bCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
x1	.237	.091	.252	2.597	.011
x2	.078	.093	.080	.834	.006
x3	.229	.099	.236	2.316	.022
1 x4	.007	.107	.007	.066	.047
x5	.080	.114	.089	.702	.004
x6	.151	.094	.167	1.606	.011
x7	.120	.097	.132	1.235	.019

بدورة سيدفع الكثير من الزبائن بالشراء لتقتهم بالمنتج فضلا عن زيادة مبيعات الوحدة الاقتصادية .
أما بالنسبة الى قياس تأثير فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (5) من الجزء الثاني (y_5) التي تنص (ان ادارة الوحدة الاقتصادية ترحب بجميع الافكار الصديقة للبيئة والمبتكرة التي يقترحها الموظفون العاملون في المحاسبة الخضراء لان هذا سيعزز من اهتماماتهم البيئية) واختيار الانموذج الافضل للبيانات تتين ان قيمة ($R^2 = 0.829$) الذي يعني (معامل تحديد افضل نموذج) أي إن المتغيرات المستقلة تفسر (82%) تؤثر في المتغير التابع (y_5) اي ان ما تبقى يعتبر من الاخطاء العشوائية في اختيار الاجابة المحددة أو يعزى إلى اخطاء غير معروفة اذ بلغت قيمتها (18%) وكما وبلغ معامل الارتباط ($R=0.911$) مما يدل على ان العلاقة قوية ، كما موضح في الجدول رقم (18) :

من الجدول رقم (17) حيث ان معامل ارتباط كل من (x1,x2,x3,x4,x5,x6,x7) من المحور الثالث على الفقرة رقم (4) من الجزء الثاني (y_4) بلغ ($0.237, 0.078, 0.229, 0.007, 0.080, 0.151, 0.120$) على التوالي ومستوى معنوية بلغ ($0.011, 0.006, 0.022, 0.047, 0.004, 0.011, 0.019$) على التوالي وهذا يفسر ان تقديم منتج فريد من قبل الوحدة الاقتصادية يساعدها في جذب الكثير من العملاء والمستهلكين، فلا بد للوحدة الاقتصادية القيام بالعديد من الاجراءات مثل تخفيض الاسعار و اعتماد الوحدة الاقتصادية على تقديم اعلى مستويات الجودة للحفاظ على سمعتها في السوق ، وتقديم افضل خدمة للعملاء عن طريق التسليم السريع لطلباتهم ، وكذلك اعطاء ضمان في المنتج هذا

الجدول رقم (18) : يبين معايير افضل نموذج انحدار (الفقرة الخامسة)

^dModel Summary^c

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.829	.819	1.33073

الجدول من اعداد الباحث

وان الانموذج يمثل الظاهرة المدروسة تمثيلا دقيقا . وكما موضح في الجدول رقم (19) :

ومن جدول تحليل التباين يمكن معرفة ان مستوى المعنوية (0.000) وهو اقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق معنوية

الجدول رقم (19) : يبين جدول تحليل التباين (الفقرة الخامسة)

^bANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	982.123	7	140.303	79.229	.000 ^c
1 Residual	201.877	114	1.771		
Total	1184.000 ^d	121			

الجدول من اعداد الباحث

كما ويمكن قياس تأثير كل فقرة من فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (5) من الجزء الثاني اذ يبين الجدول (20) التأثيرات لكل من المتغيرات.

جدول رقم (20) : يبين معاملات النموذج ومدى تأثيرها (الفقرة الخامسة)

^bCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
x1	.318	.086	.309	3.700	.000
x2	.102	.088	.096	1.162	.048
x3	.182	.093	.172	1.961	.052
1 x4	.014	.100	.014	.143	.006
x5	.130	.107	.132	1.212	.028
x6	.192	.088	.194	2.169	.032
x7	.246	.091	.247	2.697	.008

الجدول من اعداد الباحث

وتضمن سلامة الموظفين والموردين وتراجع مناهجها وتقليل التأثير البيئي، لذلك يوجب على موظفين مواكبة التكنولوجيا والتطورات الحاصلة في المجتمع وتقديم افضل الافكار لإدارة الوحدة الاقتصادية للقيام بدراساتها ومن ثم تطبيقها. أما بالنسبة لقياس تأثير فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (6) من الجزء الثاني (y₆) والتي تنص (تمتلك الوحدة الاقتصادية المستعملة للمحاسبة الخضراء قدرات متميزة بالمقارنة مع المنافسين) واختيار الانموذج الافضل للبيانات تبنى ان قيمة (R² = 0.825) والذي يعني (معامل تحديد افضل نموذج) اي ان المتغيرات المستقلة تفسر (82%) تؤثر في المتغير التابع (y₆) اي ان ما تبقى يعتبر من الاخطاء العشوائية في اختيار الاجابة المحددة او يعزى الى اخطاء غير معروفة اذ بلغت

من الجدول رقم (20) حيث ان معامل ارتباط كل من (x1, x2, x3, x4, x5, x6, x7) من المحور الثالث على الفقرة رقم (5) من الجزء الثاني (y₅) بلغ (0.318, 0.102, 0.182, 0.014, 0.130, 0.192, 0.246) على التوالي ومستوى معنوية بلغ (0.000, 0.048, 0.052, 0.006, 0.028, 0.032, 0.008) على التوالي وهذا يوضح أن على الوحدة الاقتصادية ان ترحب بجميع الافكار الصديقة للبيئة والمبتكرة التي يقترحها الموظفين العاملين في المحاسبة الخضراء لان هذ سيعزز من اهتماماتهم البيئية ويعزز مكانه الوحدة الاقتصادية في السوق فضلا عن تأثيرها في جذب المستهلكين إلى الأعمال الصديقة للبيئة أكثر من غيرها وذلك بسبب سمعتها كوحدة اقتصادية تقوم بحماية الموارد البيئية

قيمتها (18%) كما وبلغ معامل الارتباط ($R=0.908$) مما يدل على ان العلاقة قوية ، كما موضح في الجدول رقم (21).

الجدول رقم (21) : يبين معايير افضل نموذج انحدار (الفقرة السادسة)

^dModel Summary^c

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.814	1.27686

الجدول من اعداد الباحث

ومن جدول تحليل التباين يمكن معرفة ان مستوى المعنوية (0.000) وهو اقل من (0.05) مما يدل وجود فروق معنوية وان الانموذج يمثل الظاهرة المدروسة تمثيلا دقيقا . وكما موضح في الجدول ارقم (22) :

الجدول رقم (22) : يبين جدول تحليل التباين (الفقرة السادسة)

^bANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	875.137	7	125.020	76.682	.000 ^c
Residual	185.863	114	1.630		
Total	1061.000 ^d	121			

الجدول من اعداد الباحث

كما ويمكن قياس تأثير كل فقرة من فقرات الجزء الاول من المحور الثالث على الفقرة رقم (6) من الجزء الثاني اذ يبين الجدول رقم (23) التأثيرات لكل من المتغيرات.

جدول رقم (23) : يبين معاملات النموذج ومدى تأثيرها (الفقرة السادسة)

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
x1	.032	.083	-.033-	.391	.006
x2	.075	.084	.074	.889	.006
x3	.315	.089	.313	3.525	.001
x4	.035	.096	.035	.362	.018
x5	.070	.103	.076	.685	.005
x6	.023	.085	.025	.275	.024
x7	.446	.088	.473	5.091	.000

الجدول من اعداد الباحث

الانتاج، كما ان القدرة التنافسية من وجهة نظر الوحدات الاقتصادية يقصد بها المقدرة على مواجهة المنافسين وزيادة حصص السوق بينما يراها العملاء بأنها جاذبية الخدمة او المنتج التي تقدمها الوحدة الاقتصادية وتجعل العميل يفضلها دون غيرها، وان امتلاك الوحدة الاقتصادية لها تساعدها في التوسع في الاسواق القائمة عن طريق زيادة جاذبية المنتج والقيام بحملات دعائية ناجحة، وتساعدها ايضا في تطوير ودعم منتجات جديدة ومتنوعة وتطوير القدرات الانتاجية للوحدة الاقتصادية. وكذلك في البحث عن فئات جديدة من العملاء.

من الجدول رقم (23) حيث ان معامل ارتباط كل من $(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7)$ من المحور الثالث على الفقرة رقم (6) من الجزء الثاني (y_6) بلغ $(0.032, 0.075, 0.315, 0.035, 0.070, 0.023, 0.446)$ على التوالي وبمستوى معنوية بلغ $(0.006, 0.006, 0.001, 0.018, 0.005, 0.024, 0.000)$ على التوالي وهذا يوضح ان يجب على الوحدة الاقتصادية محاولة التفوق على جميع منافسيها في اغلب عناصر التنافس، حيث تتجه بعض الوحدات الاقتصادية الى بناء تفوق واضح في عناصر

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات

1. في الحفاظ على البيئة الطبيعية من التلوث والنفايات الناتجة من عمليات التصنيع.
2. يجب أن تكون لدى الإدارة العليا في الوحدات الحكومية الثقة الكاملة بأن محاسبة الموارد البشرية الخضراء تمارس الدور المطلوب منها في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية المتمثلة في الحفاظ على البيئة الطبيعية.
3. ضرورة تدريب وتطوير وتأهيل الكوادر البشرية تأهيلاً مناسباً لتوجيههم نحو محاسبة الموارد البشرية الخضراء.
4. ضرورة امتلاك الوحدات الاقتصادية المتطلبات والامكانيات اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية الخضراء.

1. تعد محاسبة الموارد البشرية الخضراء من اهم ادوات تخضير البيئة، وذلك لما تقدمه من معلومات في جميع موضوعات تخضير الوحدات الاقتصادية.
2. إن الوحدات الاقتصادية المنفذة لممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء بإمكانها الحفاظ على مكانتها في دنيا الاعمال عن طريق تصميم منتجات خضراء ، فضلا عن التكاليف المنخفضة والجودة العالية وهو ما يميز هذه الوحدات ويجعلها قادرة على تحقيق اهدافها وغايتها المنشودة، وبعد ذلك الاستجابة الفورية لمتطلبات المستهلكين و رغباتهم وتحقيق ولانهم بتلك المنتجات.
3. ان ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء مفيدة للوحدة الاقتصادية، لأنها تساعد على توفير المال عن طريق ترشيد الأنفاق وتقليل الآثار الضارة على البيئة فضلا عن تجنب الكثير من التدخلات الحكومية.
4. تعد محاسبة الموارد البشرية الخضراء من اهم الاستراتيجيات التخطيطية في الوحدات الاقتصادية، لتحقيق المزايا التنافسية وذلك لما تتضمنه من معلومات تشتمل على الجوانب البيئية والاجتماعية فضلا عن الجانب الاقتصادي.

الهوامش

¹ بحث مستل من رسالة الماجستير للباحث.

المصادر

- [1] الشنطي، وسام رمضان، النعامي، علي سليمان 2015، دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي، دراسة ميدانية - تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين، ص37.
- [2] جمعة، كمال حسين 2008، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية، اصدار كلية بغداد للعلوم الاقتصادية.
- [3] Kumar, gindal, 2012, "Accounting for human resources to facilitate efficient management of these recourse

ثانياً: التوصيات

بناءً على الاستنتاجات التي تم عرضها في أعلاه، يَضَعُ الباحثان جُمْلَةً مِنَ التَّوَصِيَّاتِ التي يريانها جَدِيرَةً بِالاهْتِمَامِ، على النحو الآتي:

1. ضرورة تطبيق ممارسات محاسبة الموارد البشرية الخضراء في القطاع (الصناعي ، الاقتصادي) العراقي لأهميتها الكبيرة

- environment, Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume17, Issue 12, Ver. I (Dec. 2015), PP 45-49.
- [12] Hussain, A, 2018, **Green Human Resources management practices in Organizations: A comprehensive literature survey**, Journal of Management Research and Analysis (JMRA).
- [13] Mandip, Gill, 2012, **Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability**, Research Journal of Recent Sciences, Vol. 1 (ISC-2011), 244-252.
- [14] <https://www.linkedin.com/pulse/business-ethics-environment-evolution-green-hrm-gaurav-jain>.
- [15] الصقر، ثامر عادل، 2013، **محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والاهمية**، دراسة على عينه من الشركات العراقية في البصرة ، مجلة دراسات البصرة، العدد 16.
- [16] Singh Mohar, 2009, **human resource accounting challenge for accounting**, ISSN-0974-2832, Vol. II, Issue-5 (Nov.08-Jan.09).
- [17] Lee Miin Huui, 2008, **A wariness and recording of human resource value in the financial statements of Malaysian organizations**, unitary E journal Vol. 4, No. 2, June 2008.
- [18] Johanson Ulf, Eklöv Gunilla, Holmgren Mikael, Mårtensson Maria, 2005, **human resource costing and accounting versus the balanced scorecard: A literature survey of experience with the concepts**.
- [4] Moorthy, Krishna, yacob, peter, 2013, **Green Accounting: Cost Measures**, in journal of Accounting, 2013, 2, p 4-7.
- [5] Trivedi Apoorva, 2015, **Strategic Green HRM: A Necessity of 21st Century**, ISSN: 2349-5677 Volume 2, Issue 2, and July 2015.
- [6] Kirti, Kalpana, Goyal, Shikha, 2019, **Organizational Agility and Green HRM for sustainable development of organizations**, ISSN: 0374-8588, Volume 21 Issue 8s, November 2019.
- [7] Das, Tulasi, Reddy Sreedhar, 2016, **Employee perception towards Green HRM, An investigative study**, EPRA International Journal of Economic and Business Review, Vol - 4, Issue- 9, September, e-ISSN : 2347 - 9671, p- ISSN : 2349 – 0187.
- [8] Kar Ajit Kumar, Praharaj Prof. Lopamudra, 2017, **Green HRM: An Innovative Practice for Organizational Sustainability**, Indo-Iranian Journal of Scientific Research (IISR) Volume 1, Issue 1, Pages 46-56, October-December 2017.
- [9] Islam, Jahidul, Pervez, Kanak &. Nabi, Nur, 2019, **Green HRM and Green Business: A Proposed Model for Organizational Sustainability**, Environmental Management and Sustainable Development ISSN 2164-7682, Vol. 8, No. 3.
- [10] Deshwal Parul, 2015, **Green HRM: An organizational strategy of greening people**, International Journal of Applied Research; 1(13): 176-181.
- [11] Bangwal, Deepak, Tiwari, Prakash, 2015, **Green HRM - A way to greening the**