

واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة سيدي بلعباس دراسة قياسية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية

The reality of green human resources management at the University of Sidi Bel Abbes, a standard study using the statistical packages program

حاكم حميد*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سيدي بلعباس (الجزائر)

كاملي محمد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سيدي بلعباس (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2021/08/02 ؛ تاريخ المراجعة : 2021/11/30 ؛ تاريخ النشر : 2021/12/31

ملخص : تهدف الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على القطاعات الحيوية داخل الاقتصاد، من خلال دراسة عينة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سيدي بلعباس كعينة دراسة متضمنة ما مجموعه 149 عامل، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، في حين اعتمد على برنامج SPSS في تحليل النتائج واختبار الفرضيات. حيث خلصت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين تحليل التوظيف الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، و يوجد ارتباط بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ، يوجد ارتباط بين التدريب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ، يوجد ارتباط بين التعويضات الخضراء وإدارة الموارد البشرية الخضراء.

الكلمات المفتاح : التوظيف الأخضر؛ الاستقطاب الأخضر؛ التدريب الأخضر؛ التعويضات الخضراء؛ إدارة الموارد البشرية الخضراء

تصنيف JEL : M1 ؛ M5

Abstract:

The study aims to determine the impact of green human resource management practices on the vital sectors within the economy, by studying a sample of workers from the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Sidi Bel Abbes as a study sample that included a total of 149 workers, and the questionnaire was relied on as a basic tool for collecting study data, in When he relied on the SPSS program to analyze the results and test hypotheses. The results of the study concluded that there is a correlation between green employment analysis and green human resource management, and there is a correlation between green polarization and green human resource management, there is a correlation between green training and green human resource management, and there is a correlation between green compensation and green human resource management.

Keywords: green recruitment; green polarization; green training; green compensation; green human resource management

Jel Classification Codes : M1 ؛ M5

* المؤلف المرسل : hakem2009@hotmail.fr

I - تمهيد :

تساهم إدارة الموارد البشرية الخضراء في القيام بمبادرات موارد بشرية صديقة للبيئة التي تؤدي إلى كفاءة أكبر وتكاليف أقل ومشاركة أفضل للعمال والاحتفاظ بهم، والتي بدورها تساعد المنظمات على تقليل من التكاليف كعقد المؤتمرات عن بعد، والمقابلات الافتراضية، إعادة التدوير، والعمل عن بعد، والتوظيف والتدريب عبر الإنترنت، والمساحات المكتبية الموفرة للطاقة، كما تساهم تحقيق وعي لدى العمال وأعضاء المجتمع من خلال الدراية باستخدام الموارد الطبيعية بشكل اقتصادي أكثر وتشجع المنتجات الصديقة للبيئة، الأمر الذي استدعى على المنظمات صياغة سياسات وممارسات الموارد البشرية، وتدريب الأفراد لزيادة الوعي بالبيئة، وتنفيذ القوانين المتعلقة بحماية البيئة، ومما سبق ذكره مساهمة متطلبات تحقيق إدارة الموارد البشرية في ذلك، والتي يقصد بها كان: التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، التدريب الأخضر والتعويضات الخضراء، ما يجعل طرح الإشكال التالي.

الإشكالية: ما هو واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة سيدي بلعباس؟

للإجابة على الإشكالية تم صياغة الفرضيات التالية:

- وجود علاقة ارتباط سببية بين تحليل التوظيف الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء.
- يوجد علاقة ارتباط سببية بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء.
- يوجد علاقة ارتباط سببية بين التدريب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء.
- يوجد علاقة ارتباط سببية بين التعويضات الخضراء وإدارة الموارد البشرية الخضراء.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على القطاعات الحيوية داخل الاقتصاد، من خلال دراسة عينة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سيدي بلعباس كعينة دراسة متضمنة ما مجموعه 149 عامل، لمعرفة وجود أو انعدام ارتباط بين تحليل التوظيف الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ارتباط بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ارتباط بين التدريب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ارتباط بين التعويضات الخضراء وإدارة الموارد البشرية الخضراء.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في التطرق إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على قطاع الجامعة، وتحديد أثرها على هذه الممارسات، لمعرفة الدور الذي تؤديه إدارة الموارد البشرية الخضراء، وانعكاساتها على الأداء الوظيفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سيدي بلعباس.

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج القياسي في الإجابة على الإشكالية واختبار صحة الفرضيات، من خلال دراسة عينة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سيدي بلعباس كعينة دراسة متضمنة ما مجموعه 149 عامل، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، في حين اعتمد على برنامج SPSS في تحليل النتائج واختبار الفرضيات

I. 1- الدراسات السابقة:

- دراسة (شديفات، 2019) بعنوان " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الميزة التنافسية للشركات الصناعية في مدينة الحسن الصناعية": هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الاخضر، والتدريب والتطوير الاخضر، وإدارة الادارة الاخضر، والمكافآت والحوافز الخضراء) في تحسين الميزة التنافسية في الشركات الصناعية في مدينة الحسن الصناعية. واستخدمت الباحثة الاسلوب الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (118) من المدراء العامين ونوابهم ومدراء دائرة الموارد البشرية والعاملين فيها. وتوصلت الدراسة الى نتائج وهي وجود دور لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الميزة التنافسية. واوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على نطاق واسع لتشمل كافة مجالات الاعمال في الشركات الصناعية على المستوى الاردني ككل.
- دراسة (العيسى، 2019) بعنوان " اثر الممارسات الخضراء لادارة الموارد البشرية على مرونة المورد البشري في المستشفيات الحكومية الاردنية في محافظة اربد": هدفت هذه الدراسة الى قياس اثر الممارسات الخضراء لادارة الموارد البشرية (تحليل وتصميم الوظيفة الاخضر، الاستقطاب الاخضر، التدريب والتطوير الاخضر، الصحة والامان الاخضر، التعويضات الخضراء) على مرونة المورد البشري في المستشفيات الحكومية الاردنية في محافظة اربد، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المستشفيات الحكومية الاردنية في محافظة اربد. وقام الباحث بتوزيع (159) استبانة على عينة من المديرين ومساعدتهم ورؤساء الاقسام في المستشفيات. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج ومن اهمها وجود اثر لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على مرونة المورد البشري. واوصت الدراسة الى زيادة استمرار وتبني احدث التطبيقات للمحافظة على المستوى المتقدم من الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية بأبعادها من خلال الحفاظ على مرونة توظيف الافراد ذوي الكفاءة والخبرات المكتسبة والمتراكمة الذين يمتلكون اهتمام بالبيئة الخضراء.
- دراسة (الطاهر، 2019) بعنوان " توجه ادارة الموارد البشرية الخضراء واثرها على الابداع في القطاع الصناعي في السودان": هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر توجه ادارة الموارد البشرية الخضراء على الابداع في القطاع الصناعي في السودان، وتم اختبارها على 330 عاملا في القطاع الصناعي مستخدمين عينة غير احتمالية، وتوصلت الدراسة الى ان هناك علاقة عكسية بين توجه ادارة الموارد البشرية وابداع العاملين. واوصت الدراسة بان تركز الدراسات المستقبلية على اجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين توجه ادارة الموارد البشرية الخضراء والابداع.
- دراسة (احمد، 2019) بعنوان " اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين اداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي": هدفت الدراسة الى التعرف على اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والمتمثلة بالتوصيف والتدريب والمكافاة الخضراء في تحسين اداء المنظمة، وأخذت المستشفيات العاملة في مركز محافظة الانبار كعينة للدراسة حيث تم استخدام الاساليب الاحصائية من خلال بناء استبيان وتوزيعه على عينة المجتمع والبالغ عددها (82) عاملا. وتوصلت الدراسة الى ضعف تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في مجتمع الدراسة والنتائج عن ضعف الوعي بأهمية هذه الممارسات، واوصت الدراسة الى التأكيد على تبني مبادئ ادارة الموارد البشرية الخضراء في عمليات التوصيف والتعيين والتدريب والمكافاة وبما يؤدي الى تحسين اداء المنظمة.
- دراسة (ازغير، 2019) بعنوان " الادارة الخضراء في الشركات الصناعية في منطقة جنوب الضفة الغربية": هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تطبيق الادارة الخضراء في الشركات الصناعية في منطقة جنوب الضفة الغربية من خلال خمسة محاور

(الاستراتيجية الخضراء، الموارد البشرية الخضراء، الانتاجية الخضراء، سلسلة التوريد الاخضر، والتسويق الاخضر)، وتكون مجتمع الدراسة من كبرى الشركات الصناعية في منطقة جنوب الضفة الغربية وبلغ عددها تسع شركات، وتم استخدام المنهج الاستكشافي الوصفي، وتم الاعتماد على المقابلة والاستبانة واستخدام التحليل النوعي والكمي، وتوصلت الدراسة الى ان درجة تطبيق الادارة الخضراء في الشركات الصناعية في منطقة جنوب الضفة الغربية مرتفعة وذلك بسبب التزام الشركات محل الدراسة بتطبيق اشتراطات الحصول على الشهادات البيئية (ISO 14001)، واوصت الدراسة بضرورة تعميم ممارسات الشركة الصديقة للبيئة وعلى كافة الشركات الفلسطينية الاخرى.

I. 2- الإطار النظري للموارد البشرية الخضراء:

مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء:

مفهوم ادارة الموارد البشرية باللغة الانجليزية (Green Human Resource Management) واختصاره (GHRM). . ويعد من المفاهيم المعاصرة في الفكر الاداري الذي يربط الانشطة الخضراء مع الادارة البيئية (فليح، 2018).

وعرفها (Muller- Carmen, et al , 2010) على انها " دمج الادارة البيئية للمنظمة مع اهداف ممارسات ادارة الموارد البشرية كالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وادارة الاداء والتقييم والمكافآت " (احسان، 2017) ، كما عرفها (Marhatta&Adhikari, 2013) على انها " ممارسات ادارة الموارد البشرية الصديقة للبيئة مما يؤدي الى كفاءة افضل وتكلفة اقل ومستويات اعلى من ارتباط العاملين مع منظماتهم " (يخصيه، 2018). وعرفها (Rawashdeh, 2018) على انها " احد اهم اصول الشركة الصناعية التي يمكنها دمج جميع الوظائف والانشطة معا، لتحقيق افضل اداء ايجابي ينعكس على الاداء الكلي للشركات " (صبري، 2018). كما عرفها (Hosain& Rahman, 2016) على انها " وسيلة حديثة تمكن الشركات من استخدام الاعمال الورقية والمتقدمة في سبيل تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء المتضمنة التوظيف والاختيار، والتدريب، وتقييم الاداء، في سبيل خلق التنمية المستدامة لتلك الشركات وتحقيق الميزة التنافسية من خلال موظفيها الكفاء " (الشيخ، 2019).

- ابعاد حزمة ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء:

-التوظيف الاخضر:

يمكن للمنظمة اظهار التزامها بالاستدامة والحفاظ على البيئة من خلال اعتماد اسلوب التوظيف الافتراضي، أي من الممكن اكمال متطلبات التوظيف من خلال وسائل الاتصال الالكترونية (يخصيه، 2018).

-التدريب والمشاركة الخضراء:

ان التدريب والتطوير الاخضر يشمل كل من تحدد وظيفته مهامها تصل بأهدافها الى اهداف المنظمة البيئية والاجتماعية (سليم، 2019). ان التدريب والتطوير الاخضر يركزان على تحسين المعرفة والمهارات والقدرات التي تساهم في منع التدهور البيئي وتعلم العاملين معنى القيم البيئية وتدريبهم على استخدام الادوات التي تمكنهم من الحفاظ على الطاقة وتقليل الهدر والخسارة وشحن المهارات لتوفير القدرة على التعامل والمشاركة الفاعلة في حل المشكلات البيئية وبذلك يصبحوا جزء هام في تحقيق المخرجات البيئية. (سليم، 2019). على المنظمات بشكل عام ان تقوم باستقطاب ذوي التوجهات والمواهب الخضراء مثل اخصائيي البيئة الذين يصبحون بجد ذاتهم علامة تجارية للمنظمة، ولا بد من استثمار طاقات المديرين وتوجهاتهم الخضراء في الابداع نحو رسالة الاستقطاب والعمل على تفعيلها لكسب الافضل من المرشحين بحيث تنعكس استراتيجية المنظمة وسياساتها وقيمها البيئية والاجتماعية في رسالة الاستقطاب. كما انه على المنظمة ان تعمل على امتة الممارسات الخضراء للموارد البشرية من خلال تفعيل احدث الوسائل التكنولوجية بداية من الطلبات عبر الانترنت واجراء المقابلات الاولى الصوتية او

بواسطة فيديو واستخدام البريد الإلكتروني يعد من باب الاداء البيئي الفعال والحفاظ على الموارد البيئية بتقليل المخلفات الورقية واستخدام الحبر والمواصلات للتنقل والوصول الى المنظمة (سليم، 2019).

-إدارة الأداء الأخضر والتعويضات:

ان هي العملية الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هي التعويضات والمكافآت والتي من خلالها تتم مكافأة الموظفين على ادائهم، وان هذه الممارسات للموارد البشرية، كما ان الحوافز يمكن ان تؤثر في اهتمام الموظف بالعمل لأقصى درجة وتحفزه لبذل أقصى الجهود من جانبه لتحقيق اهداف المنظمة. قد تكون التعويضات المكافآت نقدية من خلال تخصيص مبالغ نقدية، أو الحوافز الغير نقدية تشمل التفرغ، اجازة خاصة والهدايا للموظفين واسرهم وبالتالي تمارس المنظمات دور هام في تطوير انظمة التعويضات التي تربط بين الحوافز والتعويضات المادية والمعنوية والاداء البيئي والاجتماعي بل وتبتكر طرق واساليب تحفيزية ضمن نظامها تشمل المقترحات التي يقدمها العاملون لتحسين الاداء البيئي او الاجتماعي واجراء المنافسات التشجيعية عبر المسافات بين الوحدات والعاملين لاستخراج الاداء الافضل (احسان، 2017).

-اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية:

قام بإجمال اهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها في النقاط الرئيسية التالية (شديفات، 2019):

- ترتبط ادارة الموارد البشرية الخضراء بشكل وثيق مع رفع مستويات تحسين التفاعل البناء وفعاليات الاعمال والانشطة ضمن بيئة الاعمال الخاصة.
- تعمل ادارة الموارد البشرية الخضراء على ادراك مفاهيم البيئة التنظيمية للشركات الصناعية وامكانية التعامل مع جميع الظروف في ظل التغير المستمر في تلك البيئة وما تحويه من مظاهر الميزة التنافسية.
- وتظهر اهمية ممارسات ادارة الموارد الخضراء من كونها اداة فعالة ومحكمة في استقطاب الكفاءات من العمال والموظفين، الذين يتم اختيارهم على اسس علمية ومهنية سليمة.
- تتنامى اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من خلال سعيها للحصول على موارد بشرية ذات كفاءة عالية وتنميتها وتدريبها وتطويرها باستمرار ضمن اطار تقييمي محكم يظهر امكانيات الموظفين ومدى حاجتهم الى تنمية القدرات والتدريب اللازم لتسيير شؤون العمل.
- تعمل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع وتحفيز الموظفين باستمرار، والنهوض بثقافتهم ومعارفهم الاساسية والمتضمنة لبيئة العمل الخاصة بالشركات الصناعية تحديدا.
- تعمل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء، على دمج جميع الاهداف لمختلف الاطراف في الشركات الصناعية سواء على مستوى الافراد او على مستوى الادارة وعلى مستوى اصحاب الشركة والمجتمع ككل. من خلال خلق فرص عمل جديدة والحفاظ على مستويات عالية من الجودة.

II - الطريقة والأدوات :

يتمثل هذا الجانب في تحليل الاستبيان الموجه لعمال جامعة سيدي بلعباس عن طريق برنامج الحزم الإحصائية SPSS

-صدق الأداة:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي:

الجدول رقم (01) يمثل صدق الاتساق الداخلي

مجموع إدارة الموارد البشرية الخضراء	الأبعاد				رقم البند
	التعويضات الخضراء	التدريب الأخضر	الاستقطاب الأخضر	تحليل التوظيف الأخضر	
.572**	.496**	.388**	.385**	.693**	01
.547**	.371**	.491**	.397**	.610**	02
.649**	.497**	.533**	.547**	.649**	03
.460**	.194	.231	.456**	.685**	04
.401**	.251	.136	.399**	.585**	05
.484**	.231	.295*	.529**	.597**	06
.583**	.407**	.540**	.647**	.408**	07
.676**	.543**	.563**	.730**	.488**	08
.621**	.378**	.580**	.641**	.525**	09
.527**	.264	.367*	.688**	.487**	10
.632**	.331*	.500**	.766**	.566**	11
.707**	.575**	.610**	.761**	.488**	12
.653**	.538**	.676**	.570**	.457**	13
.823**	.667**	.839**	.731**	.587**	14
.632**	.587**	.731**	.481**	.371**	15
.668**	.656**	.800**	.476**	.364*	16

واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة سيدي بلعباس دراسة قياسية باستخدام برنامج الحزم

الإحصائية

.640**	.515**	.726**	.550**	.403**	17
.498**	.463**	.580**	.473**	.198	18
.599**	.772**	.567**	.349*	.382**	19
.686**	.760**	.602**	.568**	.440**	20
.482**	.731**	.463**	.223	.256	21
.818**	.845**	.737**	.676**	.562**	22
.782**	.855**	.776**	.551**	.514**	23

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات SPSS

(0,01=**) \ (0,05 =*)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن معاملات الارتباط في الاستمارة بين البنود والأبعاد والدرجة الكلية لإدارة الموارد البشرية الخضراء تراوحت بين (0,37، 0,84) وكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01.

في حين أن معاملات الارتباط في الاستمارة بين البنود والمحور والدرجة الكلية تراوحت بين (0,29، 0,36) وكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05. وبالتالي يتمتع الاستبيان بصدق اتساق داخلي جيد.

ثانيا: صدق التمييزي

الجدول رقم (02) يمثل صدق التمييزي.

مستوى الدلالة	مستوى الثقة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغيرات
0.05	0.036	11.56	24	8.50	71.61	13	العليا
				6.18	37.92	13	الدنيا

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن قيم "ت" قدرت بـ 11.56 وكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05. حيث أن المتوسط الحسابي عند المجموعة العليا قدرت بـ 71.61 والمجموعة الدنيا قدرت بـ 37.92. وهذا يبين الفرق الموجود بين المجموعتين العليا والدنيا لصالح العليا. مما يشير إلى قدرة الاستبيان على التمييز بين المجموعتين الطريقتين (العليا والدنيا) ، و هو مؤشر على صدق تمييزي جيد للاستبيان.

الجدول رقم (03) يمثل ثبات ألفا لكرومباخ

ألفا كرومباخ	المتغيرات
0.798	تحليل التوظيف الأخضر
0.786	الاستقطاب الأخضر
0.781	التدريب الأخضر
0.798	التعويضات الخضراء
0.881	مجموع ادارة الموارد البشرية الخضراء

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن معامل ثبات ألفا لكرومباخ للدرجة الكلية سجل 0,88 عند مستوى الدلالة 0.01، وسجلت 0,79 في بعد تحليل التوظيف الأخضر، وسجلت 0,78 في بعد الاستقطاب الأخضر، وسجلت 0,78 في بعد التدريب الأخضر، وسجلت 0,79 في بعد التعويضات الخضراء، وبالتالي يدل على ثبات جيد.

عينة الدراسة:

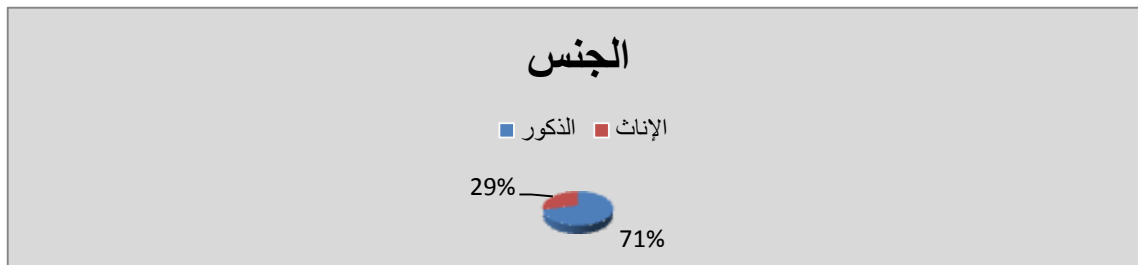
حسب الجنس:

الجدول رقم (04) يبين عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس	عينة الدراسة
70.8%	34	الذكور	عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
29.2%	14	الإناث	
%100	48		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (01) يبين عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن عدد الذكور قدر بـ 34 بنسبة 70.8%، وعدد الإناث قدر بـ 14 بنسبة 29.2%، والشكل رقم (01) يوضح ذلك. وهذا ما يدل على أن العمال الذكور أكثر من الإناث من عينة الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حسب عينة الدراسة.

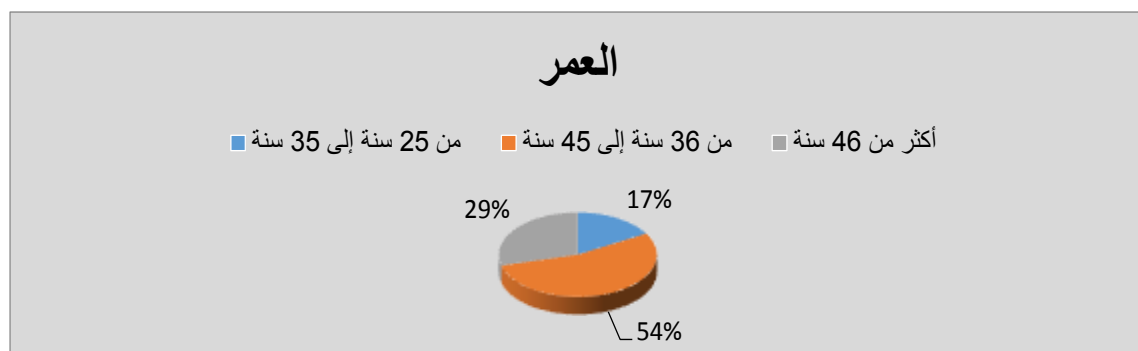
حسب العمر:

الجدول رقم (05) يبين عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرارات	العمر	عينة الدراسة
16.7%	8	من 25 سنة إلى 35 سنة	عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
54.2%	26	من 36 سنة إلى 45 سنة	
29.2%	14	أكثر من 46 سنة	
100%	48	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS

الشكل رقم (02) يبين عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن يوجد 08 عمال الذي يقدر سنهم من 25 سنة إلى 35 سنة بنسبة 16.7%، ونسبة للعمال ذو سن من 36 سنة إلى 45 سنة عددهم 26 بنسبة 54.2%، ويوجد 14 عامل ذو سن أكثر من 46 سنة بنسبة 29.2% من عينة الدراسة والشكل رقم (02) يوضح ذلك.

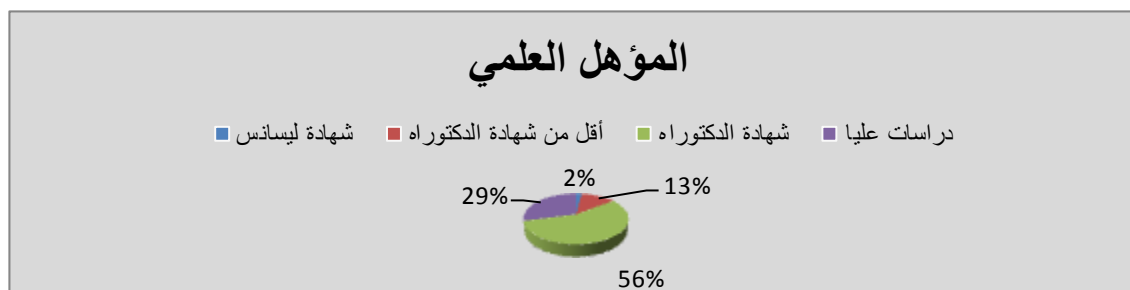
حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (06) يبين عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي	عينة الدراسة
2.1%	1	شهادة ليسانس	عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
12.5%	6	أقل من شهادة الدكتوراه	
56.3%	27	شهادة الدكتوراه	
29.2%	14	دراسات عليا	
100%	48	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (03) يبين عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات EXCEL

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن يوجد عامل واحد لديه مؤهل ليسانس بنسبة 2.1%، وعدد الذين لديهم مؤهل أقل من شهادة الدكتوراه قدر بـ 06 بنسبة 12.5%، وعدد الذين لديهم شهادة الدكتوراه قدر بـ 27 بنسبة 56.3%، والذين لديهم دراسات عليا قدر عددهم بـ 14 بنسبة 29.2%، من عينة الدراسة، الشكل رقم (03) يوضح ذلك.

واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة سيدي بلعباس دراسة قياسية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية

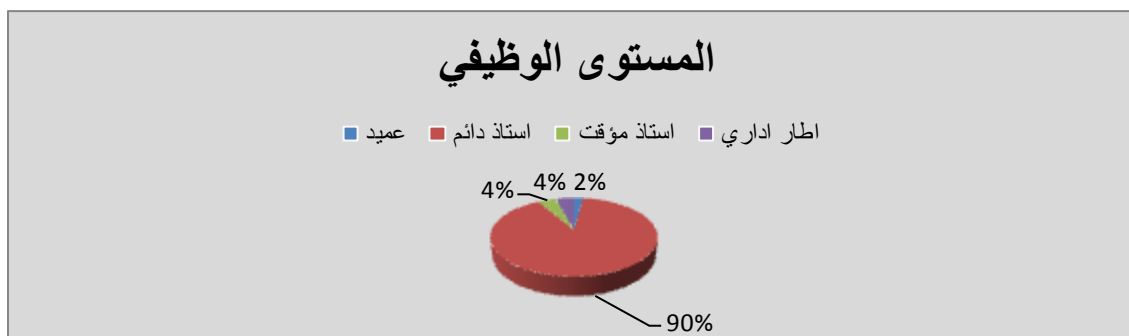
حسب المستوى الوظيفي:

الجدول رقم (07) يبين عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الوظيفي	عينة الدراسة
2.1%	1	عميد	عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
89.6%	43	استاذ دائم	
4.2%	2	استاذ مؤقت	
4.2%	2	اطار اداري	
100%	48	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (04) يبين عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثين، اعتمادا على مخرجات EXCEL

يتضح من خلال الجدول رقم (07)، أن عينة الدراسة كانت أغلبها أساتذة دائمين حيث قدر عددهم بـ 43 بنسبة 89.6%، والأساتذة المؤقتين والاطارات الاداريين قدر عددهم بـ 02 بنسبة 4.2% لكل واحد منهم، ويوجد عميد بين العينة بنسبة 2.1% من عينة الدراسة، الشكل رقم (04) يوضح ذلك.

الجدول رقم (08) يمثل توزيع إجابات عينة الدراسة

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سلم ليكرت					الفقرات	المتغير
			أتفق تماما	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماما		
			5	4	3	2	1		
تحليل التوظيف الأخضر									
لا أتفق	1.166	2.54	4	5	13	17	9	ت	01
			8.3	10.4	27.1	35.4	18.8	%	
أتفق	1.117	2.83	1	17	9	15	6	ت	02
			2.1	35.4	18.8	31.3	12.5	%	
لا أتفق	1.067	2.40	1	8	10	19	10	ت	03
			2.1	16.7	20.8	39.6	20.8	%	
لا أتفق	1.151	2.31	1	10	5	19	13	ت	04
			2.1	20.8	10.4	39.6	27.1	%	
غير متأكد	1.110	2.71	2	10	16	12	8	ت	05
			4.2	20.8	33.3	25.0	16.7	%	
غير متأكد	0.96	2.50	-	7	19	13	9	ت	06
			-	14.6	39.6	27.1	18.8	%	
الاستقطاب الأخضر									
لا أتفق	0.92	2.21	-	5	11	21	11	ت	07
			-	10.4	22.9	43.8	22.9	%	
لا أتفق	0.87	2.21	-	3	15	19	11	ت	08
			-	6.3	31.3	39.6	22.9	%	
غير متأكد	1.11	2.90	2	14	16	9	7	ت	09
			4.2	29.2	33.3	18.8	14.6	%	

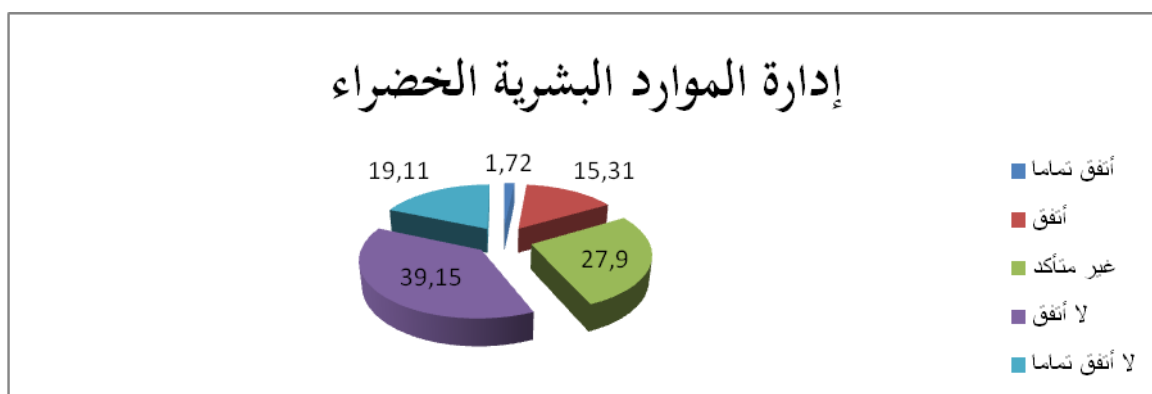
واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة سيدي بلعباس دراسة قياسية باستخدام برنامج الحزم

الإحصائية

لا أتفق	1.01	2.44	-	9	12	18	9	ت	10
			-	18.8	25.0	37.5	18.8	%	
غير متأكد	0.94	2.54	-	8	17	16	7	ت	11
			-	16.7	35.4	33.3	14.6	%	
لا أتفق	0.87	2.21	1	2	12	24	9	ت	12
			2.1	4.2	25.0	50.0	18.8	%	
التدريب الأخضر									
لا أتفق	0.89	2.40	-	6	14	21	7	ت	13
			-	12.5	29.2	43.8	14.6	%	
لا أتفق	0.86	2.13	1	1	12	23	11	ت	14
			2.1	2.1	25.0	47.9	22.9	%	
لا أتفق	0.99	2.31	-	7	12	18	11	ت	15
			-	14.6	25.0	37.5	22.9	%	
لا أتفق	1.07	2.44	1	9	9	20	9	ت	16
			2.1	18.8	18.8	41.7	18.8	%	
غير متأكد	1.03	2.85	1	14	15	13	5	ت	17
			2.1	29.2	31.3	27.1	10.4	%	
غير متأكد	0.94	2.44	-	6	18	15	9	ت	18
			-	12.5	37.5	31.3	18.8	%	
التعويضات الخضراء									
لا أتفق	1.05	2.56	1	9	14	16	8	ت	19
			2.1	18.8	29.2	33.3	16.7	%	

لا أتفق	0.91	2.19	-	3	16	16	13	ت	20
			-	6.3	33.3	33.3	27.1	%	
غير متأكد	1.09	2.71	2	10	15	14	7	ت	21
			4.2	20.8	31.3	29.2	14.6	%	
لا أتفق	0.92	2.21	-	4	14	18	12	ت	22
			-	8.3	29.2	37.5	25.0	%	
لا أتفق	0.90	2.23	1	2	14	21	10	ت	23
			2.1	4.2	29.2	43.8	20.8	%	
			1.72	15.31	27.90	39.15	19.11	النسبة المئوية %	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS



المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات EXEL

الشكل رقم (05) يوضح يمثل إجابات عينة الدراسة

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن إجابات عينة الدراسة كانت أغلبيتها تتجه إلى لا أتفق حيث أن نسبة الإجابة بها قدرت ب نسبة 39.15%، ونسبة الإجابة لا أتفق تماماً ب 19.11%، وهذا ما يدل على أن عينة الدراسة لم تكن موافق على ادارة الموارد البشرية الخضراء، حيث أن نسبة الإجابات على موافق قدر ب 15.31%، و أتفق تماماً 1.72%، وقدرة نسبة الغير المتأكدين ب 27.90%. وعليه فإن الإتجاه العام الاستمارة هو لا أتفق.

واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة سيدي بلعباس دراسة قياسية باستخدام برنامج الحزم

الإحصائية

عرض نتائج الفرضية الأولى: والتي تنص على أن تحليل التوظيف الأخضر متأثر على إدارة الموارد البشرية الخضراء

الجدول رقم (09) يوضح معامل الارتباط بين تحليل التوظيف الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء

تحليل التوظيف الأخضر					إدارة الموارد البشرية الخضراء
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	مستوى الثقة	مستوى الدلالة	
0.81	0.66	2.77	0.00	0.01	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (09) على أنه يوجد ارتباط بين تحليل التوظيف الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,81)، كما بلغ معامل التحديد بـ (0,66)، ومعامل الانحدار قدر بـ (2,77)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن تحليل التوظيف الأخضر يساهم بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية الخضراء.

عرض نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على أن الاستقطاب الأخضر متأثر على إدارة الموارد البشرية الخضراء

الجدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء

الاستقطاب الأخضر					إدارة الموارد البشرية الخضراء
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	مستوى الثقة	مستوى الدلالة	
0.88	0.78	3.07	0.00	0.01	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (10) على أنه يوجد ارتباط بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,88)، كما بلغ معامل التحديد بـ (0,78)، ومعامل الانحدار قدر بـ (3,07)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن الاستقطاب الأخضر يساهم بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية الخضراء.

عرض نتائج الفرضية الثالثة: والتي تنص على أن التدريب الأخضر تأثر على ادارة الموارد البشرية الخضراء

الجدول رقم (11) يوضح معامل الارتباط بين التدريب الأخضر وادارة الموارد البشرية الخضراء

التدريب الأخضر					ادارة الموارد البشرية الخضراء
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	مستوى الثقة	مستوى الدلالة	
0.89	0.80	2.98	0.00	0.01	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (11) على أنه يوجد ارتباط بين التدريب الأخضر وادارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,89)، كما بلغ معامل التحديد ب (0,80)، ومعامل الانحدار قدر ب (2,98)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن التدريب الأخضر يساهم بشكل كبير على ادارة الموارد البشرية الخضراء.

عرض نتائج الفرضية الرابعة: والتي تنص على أن التعويضات الخضراء تأثر على ادارة الموارد البشرية الخضراء

الجدول رقم (12) يوضح معامل الارتباط بين التعويضات الخضراء وادارة الموارد البشرية الخضراء

التعويضات الخضراء					ادارة الموارد البشرية الخضراء
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	مستوى الثقة	مستوى الدلالة	
0.84	0.71	3.05	0.00	0.01	

المصدر: من إعداد الباحثين، اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (12) على أنه يوجد ارتباط بين التعويضات الخضراء وادارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,84)، كما بلغ معامل التحديد ب (0,71)، ومعامل الانحدار قدر ب (3,05)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن التعويضات الخضراء يساهم بشكل كبير على ادارة الموارد البشرية الخضراء.

III - النتائج ومناقشتها :

- يوجد ارتباط بين تحليل التوظيف الأخضر وادارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,81)، كما بلغ معامل التحديد ب (0,66)، ومعامل الانحدار قدر ب (2,77)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن تحليل التوظيف الأخضر يساهم بشكل كبير على ادارة الموارد البشرية الخضراء.

- يوجد ارتباط بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,88)، كما بلغ معامل التحديد بـ (0,78)، ومعامل الانحدار قدر بـ (3,07)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن الاستقطاب الأخضر يساهم بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- يوجد ارتباط بين التدريب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,89)، كما بلغ معامل التحديد بـ (0,80)، ومعامل الانحدار قدر بـ (2,98)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن التدريب الأخضر يساهم بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- يوجد ارتباط بين التعويضات الخضراء وإدارة الموارد البشرية الخضراء، عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,84)، كما بلغ معامل التحديد بـ (0,71)، ومعامل الانحدار قدر بـ (3,05)، وبما أن مستوى الثقة (Sig) يساوي (0,00) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه فإن التعويضات الخضراء يساهم بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية الخضراء.

IV- الخلاصة :

تساهم إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق وفورات وذلك من خلال تخفيض التكاليف، ووفورات تشغيلية، وتحقيق الرضا بين العاملين، بالإضافة الى الالتزام الوظيفي مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والاستدامة، فضلا عن تحسين القدرة التنافسية وزيادة الأداء العام، وبذلك قد تحتاج المنظمات الى إجراء تدقيق بيئي، وبالتالي تغيير الثقافة التنظيمية، الأمر الذي ينعكس إيجابا على خلق ابتكارات ومنافسات ابداعية بين العمال، مما يجعل المنظمة في التوجه نحو تطوير عملها، وإيجاد سبل للتميز والابتكار.

لذلك ومن خلال تجسيد هذه الأفكار وتطبيقها على عينة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سيدي بلعباس، توصلنا إلى مجموعة من النتائج أن تأثير متطلبات تحقيق إدارة الموارد البشرية الخضراء قوية من خلال ما ابرزته النتائج سابقة الذكر.

- الإحالات والمراجع :

1. البحيري هشام محمد صبري. (2018). - البحيري، هشام محمد صبري (2018). اثر تطبيق مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء على تفعيل ممارسات ادارة الموارد البشرية في بيئة الاعمال المصرية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. 9(2) ، 102.
2. الزبيدي، غني دحام، وحمزة، محمد فليح. (2018). دور ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة الامامين الكاظمين الطيبة. *Journal of Economics and Administrative Sciences* ، 24.
3. السكارنه محمد احسان. (2017). اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجيه التمايز- ابداع الموارد البشرية متغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان. الاردن: رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط.
4. الطاهر سناء جاد الله الشيخ. (2019). توجه ادارة الموارد البشرية الخضراء واثرها على الابداع في القطاع الصناعي في السودان. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية*، 3(7) ، 84.
5. العيسى، محمود محمد غالب سليم. (2019). اثر الممارسات الخضراء لادارة الموارد البشرية على مرونة المورد البشري في المستشفيات الحكومية الاردنية في محافظة اربد. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان. ، 111.
6. بلالي احمد، سملاي يحضيه. (2018). - ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية. *مجلة رؤى اقتصادية*، 8(2) ، 115.
7. فصايل تركي مفلح شديفات. (2019). دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الميزة التنافسية للشركات الصناعية في مدينة الحسن الصناعية. رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، عمان، الاردن. ، 43.