

إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحسين الأداء المستدام لمنظمات الأعمال_دراسة حالة_ Green human resource management and its role in improving sustainable performance of business organizations - a case study

كوار عائشة¹، العيداني الياس²

KOUAR AICHA¹, Full name of the second author²

¹ جامعة تسمسيلت_ الجزائر، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، aicha.kouar@cuniv-tissemsilt.dz

² جامعة تسمسيلت_ الجزائر، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، laidani.ilyas@cuniv-tissemsilt.dz

تاريخ النشر: 31/12/2022

تاريخ القبول: 25/12/2022

تاريخ الاستلام: 22/09/2022

ملخص:

يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة نسبياً، حيث ظهر مع المفاهيم التي حاولت ربط وظائف المنظمات بأدائها البيئي وهدف هذا البحث إلى توصيف إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد الأداء المستدام، وكذلك تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين كلا المتغيرين على مستوى مؤسستي (شركة إنجاز المنشآت الأساسية inerga) و (وشركة Duro feulera énergie). فرع دائرة عين وسارة ولاية الجلفة ولتحقيق ذلك تم استعمال 40 استبانة صالحة للتحليل بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)(v25) كما كشفت النتائج انه يوجد دور إيجابي لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء مجتمعة في تحسين الأداء المستدام للمؤسستين محل الدراسة عند مستوى معنوية (0.05). وتم استخراج مجموعة من التوصيات لتعزيز مستوى الأداء المستدام من خلال تطوير ممارسات أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء.

كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، الأداء المستدام.

تصنيفات JEL: O15، p17

Abstract:

The concept of green human resource management is a relatively recent concept, It appeared with other concepts that tried to link the functions of organizations to their environmental performance; the aim of this research is to describe GHRM and the dimensions of sustainable performance. as well as determining the nature and type of relationship between both variables at the level of my institution (Company for the completion of basic installations inerga) and (and Duro feulera énergie company). Ain and Sarah department branch of Djelfa. To achieve this, 40 valid questionnaires were used for analysis by relying on the statistical program (SPSS) (v25), the results also revealed that there is a positive role for the dimensions of GHRM combined in improving the sustainable performance of the two institutions under study at the level of significance (0.05). a set of recommendations was extracted to enhance the level of sustainable performance through the development of practices of green human resource management dimensions.

Keywords: Green human resource management, Green Human Resources

Management practices, sustainable performance

JEL Classification Codes: O15, p17, ...

1. مقدمة:

أسهم الاهتمام البيئي العالمي المتزايد وتطوير المعايير البيئية الدولية إلى حاجة للمنظمات لتبني ممارسات بيئية رسمية، كان نجاح المنظمات في وقت سابق يعتمد على تعزيز القيمة الاقتصادية، ولكن اليوم يتعين على المنظمات أن تنظر في الحد من الأثار البيئية وإعطاء أهمية للعوامل الاجتماعية والبيئية إلى جانب العوامل الاقتصادية والمالية.

بدأت المنظمات على مستوى العالم في تبني العالم فلسفات الإدارة الخضراء لتكون مثمرة لتحقيق غاية الحفاظ على البيئة. وإدارة الموارد البشرية الحظ الأكبر من التغيرات البيئية وذلك لاعتبارها إحدى الأدوات الحديثة للحد من هذه الأزمة العالمية. لهذا استبدلت من إدارة الموارد البشرية بشكلها وممارساتها التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء بحلتها الجديدة مع حاجة العصر. وأيضاً لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد داخل مؤسسات الأعمال وتعزيز حماية البيئة التي تزيد من معنويات الموظفين ورضاهم.

في ظل رهان التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، فقد تباينت آراء الباحثين حول دراسة موضوع أداء المنظمات، إذ يعتبر من الموضوعات ذات أهمية البالغة لقياس مدى فعالية وفاعلية المنظمة من خلال التركيز على استدامة أداؤها، وهو ما يصطلح عليه الأداء المستدام للمنظمات وهذا بالسعي إلى ضمان التوازن بين المقاييس التقليدية (المالية) التي تعبر عن النظرة الضيقة للأداء والمقاييس الحديثة (المعايير غير المالية) التي تعبر عن النظرة الأوسع. ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

• ما مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المستدام في المؤسسة محل الدراسة؟

ومن أجل الإجابة عن الإشكالية تم تجزئتها إلى مجموعة من الأسئلة كما يلي:

• ما هو مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء؟ وما المقصود بالأداء المستدام؟

• هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام في المؤسسة محل

الدراسة.

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام في المؤسسة محل الدراسة؟

الفرضيات الفرعية:

توجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين تحليل وتصميم العمل الأخضر والأداء المستدام في

المؤسسة محل الدراسة

توجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين التوظيف الأخضر والأداء المستدام في المؤسسة محل

الدراسة

توجد دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين التدريب الأخضر والأداء المستدام في المؤسسة محل الدراسة

توجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين تقييم الأداء والأداء المستدام في المؤسسة

محل الدراسة

توجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين الأجور والمكافآت الخضراء والأداء المستدام محل

الدراسة

أهمية الدراسة: تتجلى من خلال النقاط التالية:

• يحتل موضوع الدراسة مكاناً هاماً في البحث العلمي، فتحليل وإدراك إدارة الموارد البشرية الخضراء، وسعيها لبلوغ

الأداء المستدام، يعد من المواضيع الحديثة والمهمة، لتحقيق إضافات علمية،

• الاهتمام المتزايد للمنظمات العالمية بالتنمية المستدامة ومحاولة دمج مؤشرات البيئية والاجتماعية ضمن أداؤها.

• لفت نظر إدارات المنظمات إلى التطورات الحاصلة وتبني إدارة الموارد البشرية الخضراء الذي يتيح لهم المساهمة في حراسة المحيط وتحسين الأداء المستدام.

أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة إلى توضيح ما يلي:

- مستوى تبني إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (تحليل الوظائف الأخضر، التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر تقييم الأداء الأخضر، والأجور والمكافآت الخضراء). في المؤسسة محل الدراسة.
 - كيفية مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المستدام بمنظمات الأعمال، والتأكد من ذلك عن طريق إسقاط الجانب النظري على المؤسسات الجزائرية.
- منهج الدراسة:

• من خلال موضوع الدراسة تم الاعتماد على كل من المنهج الوصفي والتحليلي بالنسبة للجانب النظري، والمنهج الاستقرائي من أجل الإجابة على الفرضيات التطبيقية للدراسة الذي استخدمنا فيه أسلوب الاستبيان ومعالجة مخرجات وأجوبة الاستبيان من خلال برنامج SPSS للوصول إلى النتائج التطبيقية.

2. إدارة الموارد البشرية الخضراء:

2.2 أورد (حمزة و الزبيدي ، 2021 ، صفحة 79_80) التطور التاريخي لظهور إدارة الموارد البشرية الخضراء: مع هذا العصر أصبحت ضرورة واقعية إدارة البيئة في جميع العلم وهذا الجهد منذ قوع الضرر الناتج من الملوثات المختلفة التي تعبر النفايات الصناعية أهمها، إذ تم الإعلان من قبل Magna Carta عن البيئة البشرية في مؤتمر الأمم المتحدة الدولي الأول الذي عقد في يونيو 1972 في ستوكهولم للدفاع وتحسين البيئة.

وفي سنة 1990 زادت الدراسات المتعلقة بالتوجه نحو الأخضر في المنظمات نتيجة التوسع في البيئة واطلاق مواصفات ISO14001) ، ونتيجة لذلك ظهرت عدد من الدراسات حول التخضير التنظيمي التي شخّصت حاجة المنظمات إليها لدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والأداء التقييم والمكافآت لتنفيذ العمل الأخضر، وقد تم عرض الأخير من قبل Wehrmeyer سنة (1996) في كتاب " تخضير الناس: الموارد البشرية والإدارة البيئية" التي تبين حاجة إلى دعم إدارة الموارد البشرية بتعزيز القضايا الخضراء والأثار الإيجابية على أداء المنظمات، وفي سنة 2000 بدأت المنظمات باتخاذ أعمال تساهم في حركة خضراء لتعزيز مفاهيم الوعي البيئي التي تحقق التوازن الأمثل بين الأداء الاقتصادي والبيئي للأعمال التجارية ويبرز دور الإدارة في عملية تتم فيها دمج جميع وظائف الإدارة لحماية البيئة. أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تقوم بزيادة الوعي بالموارد الطبيعية المحدودة والحفاظ عليها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات. حتى عام 2008 تم دمج إدارة الموارد البشرية والإدارة البيئية من قبل (Renwick et al.,2008) و (Jackson et al., 2011) أين تم موازنة إدارة الموارد البشرية مع أهداف الإدارة البيئية

3.2 تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء:

نظرا لزيادة أهمية القضايا البيئية والتطور المستدام عالميا مما أثر على تزايد الاهتمام بضرورة تبني الممارسات والوظائف الخضراء من قبل إدارة الموارد البشرية والتي من خلالها يتم الضمان باستخدام الموارد من قبل المنظمات. (صالح و عوديش، 2020، صفحة 132) ، و يستخدم في الغالب للإشارة إلى مساهمة وممارسات إدارة الموارد البشرية في جدول الأعمال البيئي للمؤسسات، وهو ينطوي على اتخاذ مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وانخفاض التكاليف ومشاركة الموظفين بشكل أفضل. (بن احمد و بن دنيدينة ، 2022) ، كمفهوم ناشئ ، فإن إدارة الموارد البشرية الخضراء (إدارة الموارد البشرية الخضراء) تعني "أنشطة إدارة الموارد البشرية ، والتي تعزز النتائج البيئية الإيجابية" (Peerzadah, Mufti, & Nazir, 2018, p. 790).

4.2 اهم عوامل نجاح تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء GHRM في المنظمات المعاصرة: لخصها (عليان ، 2022):

فيما يلي :

- 1_ دعم ومشاركة القيادة والإدارة العليا التي تعد عاملاً حاسماً في غرس القيم الخضراء بين الموظفين.
 - 2_ بناء ثقافة المنظمة الخضراء المدعومة بشهادة (ISO14000) لتشجيع السلوكيات الخضراء، والنشأة قوى عاملة مسؤولة بيئياً.
 - 3_ التدريب والتعليم المستمران للموظفين من أجل تطوير المنظور والحس البيئي لديهم، ورفع مستوى الوعي البيئي والاستدامة ونشر المعرفة حول ممارسات GHRM من أجل تغيير سلوكهم حول مبادرات البيئة وتبني ثقافة الإدارة الخضراء.
 - 4_ الحوافز والمكافأة لتشجيع الموظفين وتحفيزهم ليشعروا بالفخر والتقدير من خلال مشاركتهم في المبادرات البيئية، وزيادة التزامهم تجاه قضايا الاستدامة.
 - 5_ التحول الرقمي في بيئة عمل المنظمة مما يساهم في التخلص من آثار التدهور البيئي، والبحث عن الطاقة البديلة لتقليل من استخدام الموارد الطبيعية المحدودة.
- 5.2 ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء:

تصميم وتحليل الوظائف الخضراء: يمكن استخدام الأوصاف الوظيفية لتحديد عدد من المهام والواجبات والمسؤوليات المتعلقة بحماية البيئة. أين يتم دمج المهام والواجبات والمسؤوليات البيئية والاجتماعية بقدر الإمكان في وظيفة من أجل حماية البيئة ومن بعض أفضل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي يمكن تحديدها في إطار الوظائف المسماة بتصميم الوظيفة الخضراء وتحليل الوظيفة الخضراء هو دمج عدد من المهام والواجبات والمسؤوليات المتعلقة بحماية البيئة في كل وظيفة ووضعها موضع التنفيذ. استخدام فريق العمل والفرق متعددة الوظائف كتقنيات تصميم الوظائف لإدارة القضايا البيئية للمنظمة بنجاح، البعد البيئي كواجب في الوصف الوظيفي. تضمين الكفاءات الخضراء كعنصر خاص في مواصفات الوظيفة، تصميم وتنفيذ الوظائف والمناصب الجديدة من أجل التركيز حصرياً على جوانب الإدارة البيئية للمنظمات. (Arulrajah, Opatha, & Nawaratne, 2015, p. 03)

التوظيف الأخضر: أهم أبعاد فوائد الموارد البشرية والاستدامة هي الاحتفاظ والرضا. التوظيف الأخضر هو نظام يتم فيه التركيز على أهمية البيئة وجعلها عنصراً رئيسياً داخل المنظمة، يكملها هذا المجندين هم أيضاً متحمسون إلى حد ما عاطفي عن العمل من أجل منظمة خضراء صديقة للبيئة، توظيف المرشحين من النواحي الخضراء من العقل تجعل من السهل على المنظمة إدخال المهنيين الذين، يدركون الأساسيات مثل إعادة التدوير وخلق عالم أكثر منطقية. (Deepika & Karpagam, 2016, p. 227)

التدريب الأخضر: يعد توفير التدريب البيئي لأعضاء المنظمة (الموظفين والمديرين وغير الإداريين) لتطوير المهارات والمعرفة المطلوبة ووظيفة مهمة لإدارة الموارد البشرية الخضراء (Arulrajah, Opatha, & Nawaratne, 2015, p. 08) فحسب (Uddin, 2018, p. 384) إن ممارسات التدريب الأخضر هو ترتيب برنامج تدريبي لكل موظفي المنظمة حول الممارسات الخضراء داخل وخارج المنظمة، وأيضاً تحديد الاحتياجات التدريبية الخضراء للموظفين، ونقل المعرفة حول الممارسات والسياسات الخضراء من خلال الندوات. كما كتب (Bangwal & Tiwari, 2015, p. 48) إن هذه الوظيفة تعمل على تطوير أساليب العمل والتي تقلل من النفايات، والاستخدام السليم للموارد، والحفاظ على الطاقة، ومعالجة أسباب التدهور البيئي، بالتالي يوفر فرصة مشاركة الموارد البشرية في حل المشاكل البيئية.

تقييم الأداء الأخضر: هي تلك الطريقة الفعالة الناجحة للتنفيذ الناجح للأداء الأخضر، إن الإدارة هي الرابط بين إدارة الأداء ووصف الوظيفة الخضراء كما أنها تلعب إدارة دور مهم في فعالية الإدارة الخضراء مع مرور الوقت لأنها توجه أداء الموظف إلى الأداء البيئي الذي تحتاجه المنظمة. إن إدارة الأداء هي عملية تواصل مستمرة بين مشرف وموظف يحدث على مدار العام لدعم وإنجاز الاستراتيجية المستهدفة للمنظمة، كما تشمل إدارة الأداء الأخضر القضايا المتعلقة بالسياسات المنظمة والمسؤوليات البيئية، تكامل الإدارة البيئية. تضمن إدارة الموارد البشرية الخضراء إن الأهداف البيئية التي حددتها يتم استيفائها بالنسبة للمنظمة. وممارسات تقييم الأداء كثيرة منها إنشاء نظام معلومات الإدارة البيئية والمراجعات البيئية،

دمج أهداف وغايات الإدارة البيئية للمنظمة مع نظام تقييم أداء المنظمة، تقديم أو تقييم الأداء الوظيفي الأخضر رسمياً. (Ullah, 2017, p. 15)

الأجور والحوافز: وهي وظيفة تقدم تعويضات المادية والغير المادية للموارد البشرية و فرق العمل على أساس الإدارة والأداء البيئي الجيد والممتاز والاستثنائي، والمبادرات والأداء البيئي الإبداعي، والممارسات الصديقة للبيئة، واكتساب المهارات الخضراء، وتقليل التأثيرات السلبية، وتقديم التغذية العكسية عن الإدارة البيئية وتكون التعويضات أكثر فاعلية في تحفيز الموارد البشرية للأداء الأخضر وخاصة عندما يتم جمع المادية والغير المادية مع بعضها. (صالح و عوديش، 2020، صفحة 134_135)

3. الأداء المستدام:

يكتسي موضوع الأداء أهمية بالغة لمنظمات الأعمال كونه أساس وجود أي منظمة، ومع التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال الحالية وانعكاسها على منظمات الأعمال، ظهر مفهوم الأداء المستدام في الفكر الحديث، وهو يعتبر امتداد للأداء الاقتصادي الا انه يتبنى المفاهيم التي نادى بها المجتمع الدولي من خلال ضرورة تبني منظمات الأعمال لمفاهيم التنمية المستدامة. نعرج على تعريف الأداء حيث هناك من ينظر اليه بأنه مجموعة من النتائج القابلة للقياس والتي تسمح بتحديد وضعية المنظمة بالنسبة لبلوغ الأهداف، فالهدف من دراسته هو تحسين الثنائية (قيمة_تكلفة) حيث أن القيمة مفهومها يشمل الأهداف المحددة وفقاً لعدة معايير. (بن دنيذدينة ، 2019_2020، صفحة 67) فلا يمكن تصور الأداء انه مطلق معزول، ولا يمكن تقديره إلا فيما يتعلق بقصد معين صريحاً كان أم ضمنياً (لعمامرة ومحبوب، 2022، صفحة 605)، إما الاستدامة اصبح التعبير عن مفهومها الأول سنة 1974 من قبل مجلس الكنائس العالمي ، ثم توسع ليشمل مفهوم التنمية المستدامة من قبل الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية. وكان التعريف الأول للاستدامة "التنمية التي تلي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها". (حسن ، 2021، صفحة 51)

1.3 تعريف الأداء المستدام:

هو الأداء الذي يسمح بالحكم على علاقة المنظمة بكل أصحاب المصالح، فهو يتجاوز مجرد العلاقة بين المنظمة والبيئة الطبيعية. فبواسطة الأداء المستدام يمكن الحكم على قدرة المنظمة على تحلي بالمسؤولية الاجتماعية. (مقيح، 2019، صفحة 226)، ويعرفه "شالتقر" و "واقتر" على انه أداء المنظمة متعدد الأبعاد والذي يؤدي في النهاية إلى استدامة المنظمة. ويدعم ذلك "فيكسل" بان الأداء المستدام يفوق في مدلوله الحدود المكانية للمنظمة. بل يتعداها خلفاً (إلى السوق الخلفية) وما يكونها من موردين وممولين وغيرها، ويتسع نحو الأمام (باتجاه السوق الأمامية) وما يكونها من موزعين وزبائن. (كشاط، 2020، صفحة 148)

إن تقييم الأداء المستدام يقوم على نماذج أهمها:

نموذج التقارير الثلاثة: وهو يضم مؤشرات الأداء الاقتصادي، وهي التي تغطي الأمور المرتبطة بالتعاملات الاقتصادية للمؤسسة، وأيضاً مؤشرات الأداء الاجتماعي، وهي تهتم بتأثير المؤسسة على النظم الاجتماعية داخل الموقع الذي تعمل فيه، وفي الأخير مؤشرات الأداء البيئي، وهو ضمن استخدام الموارد المتاحة لتحسين المخرجات والعمليات الإنتاجية. (مقيح، 2019، صفحة 227)

الشكل 01: أبعاد الأداء المستدام



المصدر: بن دنيدينة سعيد، دور الذكاء الاقتصادي في تحسين الأداء المستدام بمنظمات الأعمال (دراسة ميدانية)، أطروحة دكتوراه، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، 2019_2020، ص 94.

إن أبعاد الأداء المستدام على شكل متناغم حيث أن كل بعد يعتمد على الآخر

4. منهجية البحث الميداني: تعتبر منهجية البحث الميداني بمثابة حلقة الربط بينما هو متحقق من تراكم معرفي ونظري وتطبيقي، وبين إمكانية تجسيد ذلك التراكم في ميدان الدراسة
1.4. منهج الدراسة وأدواتها

1.1.4. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك كونه الأنسب لدراستنا حيث اعتمدنا في الجانب النظري على البحوث والدراسات النظرية، كما اعتمدنا على صعيد البحث لميداني التحليلي، على الاستبيان بهدف الكشف عن آراء العاملين بمؤسستي (شركة إنجاز المنشآت الأساسية inerga) و (شركة Duro feulera énergie).
2.1.4. أدوات جمع وتحليل البيانات:

* أدوات جمع البيانات: تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات اللازمة للدراسة وجاءت في ثلاث محاور أساسية وهي:

- المحور الأول: وتضمن المتغيرات التي تتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.
 - المحور الثاني: تضمن (15) عبارة تتعلق بقياس متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء مقسمة إلى 5 أبعاد.
 - المحور الثالث: تضمن (15) عبارة تتعلق بقياس متغير الأداء المستدام بالمؤسسات مقسمة إلى ثلاثة أبعاد.
- لغرض قياس مدى توافق آراء أفراد عينة الدراسة مع عبارات محاور الدراسة، تم الاعتماد على الشكل المغلق في إعداد الاستمارة، وفقا لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي وفق الجدول التالي:

الجدول (01): مقياس ليكرث الخماسي

المستوى	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن النسبي	1	2	3	4	5
الوسط المرجح	1- 1.79	1.8 - 2.59	2.6 - 3.39	3.40 - 4.19	4.20 - 5
المصدر: من إعداد الباحثين					

أدوات تحليل البيانات: من أجل تحقيق أهداف الدراسة عن طريق جمع البيانات وتحليلها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية وذلك باستخدام برنامج (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss)، حيث تم استخدام الإصدار الخامس والعشرين (version 25).

2.4. مجتمع وعينة الدراسة:

1.2.4. مجتمع وعينة الدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى مؤسستي (شركة إنجاز المنشآت الأساسية inerga) و (شركة Duro feulera énergie). وقد تم توجيه الاستبيان إلى العاملين به حيث تم توزيع 60 استبانة وقد تم استرجاع 48 استبانة منها 40 استبانة صالحة للدراسة.

من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة تم توزيعهم كالتالي:

الجدول (02): توزيع الأفراد حسب الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغيرات الشخصية والوظيفية	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	34
	أنثى	06
	المجموع	40
الفئة العمرية	أقل من 25	06
	من 26 إلى 35	12
	من 36 إلى 45	13
	أكثر من 46	09
	المجموع	40
المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	4
	المعاهد والتكوين	6
	جامعي	15
	شهادات عليا	15
	المجموع	40
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	4
	من 5 إلى 10 سنوات	13
	من 10 إلى 15 سنة	14
	أكثر من 15 سنة	3
	المجموع	40

كوار عائشة_ العبداني الياس

2.5	1	مدير	المستوى الوظيفي
5	2	رئيس قسم	
15	6	رئيس مصلحة	
77.5	31	عامل	
100	40	المجموع	
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS			

2.2.4. ثبات الاستمارة: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل التحقق من الاتساق الداخلي والثبات لمحاو الاستمارة ونعرض نتائجه في الجدول التالي:

الجدول(03) : معامل ثبات الاتساق الداخلي لمحاو الاستمارة (ألفا كرونباخ)

المحور :	معامل ألفا كرونباخ
إدارة الموارد البشرية الخضراء	0.899
الأداء المستدام	0.896
الكل	0.945
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن محوري الدراسة يتمتعان بنسبة ثبات عالية، مما يزيد من قدرة الاستمارة على تحقيق أغراض الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات للمحور الأول (0.899)، أما المحور الثاني فبلغ (0.896)، في حين بلغ معامل الثبات الكلي (0.945).

3.4. عرض وتحليل بيانات الدراسة: يهدف عرض وتحليل بيانات الدراسة، إلى تمهيد الطريق من أجل الوصول إلى النتائج التي من شأنها أن تسمح بتقديم الإجابات عن أسئلة الدراسة.

1.3.4. عرض وتحليل بيانات الفرضية المتعلقة بقياس محور إدارة الموارد البشرية الخضراء:

الجدول (04): استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات التي تقيس محور إدارة الموارد البشرية الخضراء

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	تحلل المؤسسة مهامها ومسؤولياته الوظيفية مراعية الأبعاد البيئية للوظيفة	3.87	0.938	3	موافق
02	تقوم المؤسسة بتصميم الوظائف في المؤسسة وفق المفاهيم الخضراء	3.90	0.841	2	موافق
03	تؤخذ بعين الاعتبار المتطلبات البيئية والاجتماعية والشخصية في المرشح للوظيفة	4.07	0.858	1	موافق
04	لدى المؤسسة سياسات واستراتيجيات تهتم بتطبيق الأعمال البيئية داخل المؤسسة	3.60	1.215	4	موافق
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده تحليل وتصميم العمل الأخضر	3.86	0.729	/	موافق

إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحسين الأداء المستدام لمنظمات الأعمال_دراسة حالة_

05	تركز المؤسسة في عملية الاستقطاب الموظفين أهمية الحفاظ على البيئة	3.35	1.188	4	محايد
06	يتم اختيار المتقدمين للتوظيف ممن لديهم دراية كافية بالجوانب البيئية	4.17	0.635	2	موافق
07	يتم التعرض للقيم البيئية في معظم خطوات التوظيف في المؤسسة	3.70	0.648	3	موافق
08	تعلن المنظمة احتياجاتها من العاملين عبر موقعها الإلكتروني باستمرار للمحافظة على البيئة.	4.30	0.648	1	موافق بشدة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التوظيف الأخضر	3.95	0.582	/	موافق
09	تعمل المؤسسة على تدريب الموظفين حول أهمية وقيمة الإدارة البيئية	3.97	1.229	2	موافق
10	تتضمن برامج التدريب الاهتمام بتنمية الأنماط القيادية للمحافظة على البيئة لدى المديرين	3.87	0.938	4	موافق
11	تعمل المؤسسة على إجراء تحليل للاحتياجات التدريبية المتعلقة بالبيئة	3.90	0.841	3	موافق
12	توفر المؤسسة فرص لتدريب الجميع على جوانب الإدارة البيئية	4.07	0.858	1	موافق
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التدريب الأخضر	3.76	0.732	/	موافق
13	تستخدم المؤسسة مؤشرات الأداء الأخضر (مدى تقليل الأثار السلبية البيئية) في نظام إدارة الأداء والتقييم.	3.45	1.011	3	موافق
14	تحدد المؤسسة أهداف ومسؤوليات خضراء للمديرين والعاملين	4.10	0.841	2	موافق
15	تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بتنفيذ الإجراءات التأديبية ضد العاملين الغير ملزمين بأحكام وقواعد حماية البيئة	3.35	1.188	4	محايد
16	يوجد في المؤسسة إجراءات تسهم في دعم أداء العاملين الأخضر	4.17	0.635	1	موافق
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد تقييم الأداء الأخضر	3.76	0.732	/	موافق
17	تعمل المؤسسة على تطوير نظم المكافآت والتعويضات لتشجيع المبادرات الصديقة للبيئة	3.70	0.648	4	موفق

بين موظفيها.					
18	تكايف المنظمة العاملين ذو السلوكيات البيئية المتميزة التي تسهم في توليد المبادرات الخضراء.	4.30	0.648	1	موفق بشدة
19	تعلم المنظمة على موقعها الإلكتروني أسماء العاملين المتميزين في أداءهم البيئي.	3.77	0.422	3	موفق
20	تمنح المؤسسة مكافئات للأنشطة الداعمة للبيئة. (من قبل العمال)	4.20	0.997	2	موافق بشدة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الأجر والمكافئات الخضراء	3.99	0.451	/	موفق
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البرية الخضراء	3.89	0.520	/	موافق
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS					

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن المستجوبين يوافقون على محور إدارة الموارد البشرية الخضراء، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.89) بانحراف معياري قدره (0.520)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (من 3.40 4.20)، مما يؤكد على الأهمية الكبيرة لإدارة الموارد البشرية الخضراء لدى المؤسسات محل الدراسة.

2.3.4. عرض وتحليل بيانات الفرضية المتعلقة بقياس محور الأداء المستخدم

الجدول (05): استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات التي تقيس محور الأداء المستخدم

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
21	تعتمد المنظمة على زيادة المبيعات من خلال دخولها في مجالات جديدة للمحافظة على البيئة	4.52	0.678	1	موافق بشدة
22	تقوم المنظمة بتحليل احتياجات عملاءها ودراستها لتحقيق رضاهم.	3.97	1.229	3	موافق
23	تعطي المنظمة أهمية للتسويق الأخضر من أجل تحسين أداءها وزيادة حصتها السوقية	3.45	1.011	4	موافق
24	تعطي المنظمة أهمية للبحث والتطوير لتحسين منتجات جديدة خضراء أو منتجات تحتفظ على البيئة	4.10	0.841	2	موافق
25	نقول تعتمد المنظمة في تقييم أداءها على معيار نمو الأرباح والمحافظة على البيئة	3.35	1.188	5	محايد
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الأداء الاقتصادي	3.88	0.811	/	موافق
26	توفر المنظمة للمساهمين والملاك القدر الكافي من الاحترام والمساواة (كل وحصته السوقية)	4.17	0.635	3	موافق
27	توفر المنظمة برامج تدريبية للموظفين بفرص	3.70	0.648	5	موافق

متكافئة			
28	تساهم المنظمة في إنجاز المشاريع الأساسية للمجتمع	4.30	0.648
29	تحرص المنظمة على توفير شروط الأمن لتفادي حوادث العمل.	3.77	0.422
30	تهتم المنظمة بدراسة مختلف القضايا الاجتماعية لعمالها	4.20	0.992
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الأداء الاجتماعي	4.03	0.413
31	يساهم تطبيق نظام الإدارة البيئية في تحسين أداءها البيئي	4.52	0.678
32	تقوم المنظمة بترشيد استهلاك الطاقة واستخدام الطاقة المتجددة.	3.97	1.229
33	تسعى منظماتكم إلى التخفيض من استعمال المواد غير قابلة للتدوير.	4.20	0.992
34	تهتم المنظمة بالبحث والتطوير في مجال حماية البيئة	4.52	0.678
35	تتحكم مؤسستكم في تسيير مخلفاتها.	3.35	1.088
36	تحرص المنظمة عند ممارسة أنشطتها على تقليل من النفايات التي تلوث البيئة	3.86	0.729
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الأداء البيئي	4.12	0.578
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الأداء المستدام	4.01	0.557
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS			

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن المستجوبين يوافقون بدرجة كبيرة على محور الأداء المستدام، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.01) بانحراف معياري قدره (0.557) ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (من 3.40 إلى 4.20)، مما يؤكد على أن المؤسسات توليان أهمية كبيرة لتحسين الأداء المستدام والحرص عليه.

5. عرض وتحليل النتائج: تم قياس تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء المستدام بالمؤسسات محل الدراسة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي وفيما يلي سوف نتطرق إلى نتائج هذه الاختبارات وتحليلها:

1.5. عرض نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تم استخدام نتائج تحليل التباين (analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول (06) يبين:

H01: لا يوجد أثر معنوي لتحليل وتصميم العمل الأخضر على الأداء المستدام عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (06): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر تحليل وتصميم العمل الأخضر على الأداء المستدام.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	2.440	1	2.440		
الخطأ	9.687	38	0.255	9.571	*0.004
المجموع	12.126	39	--		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (9.571) وهي أكبر من F الجدولة، بقيمة احتمالية قدرها 0.004 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والتي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear regression*)، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمتمثل في الأداء المستدام والمتغير المستقل المتمثل في تحليل وتصميم العمل الأخضر وقد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول (07): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر تحليل وتصميم العمل الأخضر على الأداء المستدام.

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
تحليل وتصميم العمل الأخضر	0.449	3.094	*0.004	0.449	0.201

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "تحليل وتصميم العمل الأخضر" و المتغير التابع "الأداء المستدام"، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما ، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (3.094) بمستوى دلالة 0.004 ، كما قدر معامل الارتباط ب (0.449) ، وهو يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين ، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.201) وهذا يعني أن (20.1%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء المستدام ترجع إلى التغير في تحليل وتصميم العمل الأخضر كما بلغت درجة التأثير β (0.449) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى تحليل وتصميم العمل الأخضر يؤدي إلى زيادة في الأداء المستدام بقيمة (0.449).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتحليل وتصميم العمل الأخضر على الأداء المستدام".

2.5. عرض نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تم استخدام نتائج تحليل التباين (analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول (08) يبين:

H02: لا يوجد أثر معنوي للتوظيف الأخضر على الأداء المستدام عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول (08): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر التوظيف الأخضر على الأداء المستدام.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	10.797	1	10.797	308.583	*0.000

الخطأ	1.330	38	0.035
المجموع	12.126	39	--
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)			

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (308.583) وهي أكبر من F المجدولة، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والتي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear regression*)، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والتمثل في الأداء المستدام والمتغير المستقل المتمثل في التوظيف الأخضر وقد تم تلخيص أهم نتائجها في الجدول الموالي:

الجدول (09): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر التوظيف الأخضر على الأداء المستدام.

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
التوظيف الأخضر	0.944	17.567	*0.000	0.944	0.890
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "التوظيف الأخضر" و المتغير التابع "الأداء المستدام"، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما ، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (17.567) بمستوى دلالة 0.000 ، كما قدر معامل الارتباط ب (0.944) ، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين ، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.890) وهذا يعني أن (89.0%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء المستدام ترجع إلى التغير في التوظيف الأخضر كما بلغت درجة التأثير β (0.944) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى التوظيف الأخضر يؤدي إلى زيادة في الأداء المستدام بقيمة (0.944).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف الأخضر على الأداء المستدام".

3.5. عرض نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تم استخدام نتائج تحليل التباين (analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول (10) يبين:

H03: لا يوجد أثر معنوي للتدريب الأخضر على الأداء المستدام عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (10): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر التدريب الأخضر على الأداء المستدام.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	6.292	1	6.292		
الخطأ	5.834	38	0.154	40.983	*0.000
المجموع	12.126	39	--		
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (40.983) وهي أكبر من F الجدولة، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والتي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear regression*)، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمتمثل في الأداء المستدام والمتغير المستقل المتمثل في التدريب الأخضر وقد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول(11): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر التدريب الأخضر على الأداء المستدام.

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
التدريب الأخضر	0.720	6.402	*0.000	0.720	0.519
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "التدريب الأخضر" و المتغير التابع "الأداء المستدام"، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما ، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (6.402) بمستوى دلالة 0.000 ، كما قدر معامل الارتباط ب (0.720) ، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين ، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.519) وهذا يعني أن (51.9%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء المستدام ترجع إلى التغير في التدريب الأخضر كما بلغت درجة التأثير β (0.720) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى التدريب الأخضر يؤدي إلى زيادة في الأداء المستدام بقيمة (0.720).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الأخضر على الأداء المستدام."

4.5. عرض نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: تم استخدام نتائج تحليل التباين (analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول (12) يبين:

H_0 : لا يوجد أثر معنوي لتقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (12): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر تقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	11.224	1	11.224		
الخطأ	0.902	38	0.024	472.589	*0.000
المجموع	12.126	39	--		
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (472.589) وهي أكبر من F الجدولة، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والتي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear regression*)، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمتمثل في الأداء المستدام والمتغير المستقل المتمثل في تقييم الأداء الأخضر وقد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول(13): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر تقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام.

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
تقييم الأداء الأخضر	0.962	21.739	*0.000	0.962	0.926
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "تقييم الأداء الأخضر" والمتغير التابع "الأداء المستدام"، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (21.739) بمستوى دلالة 0.000، كما قدر معامل الارتباط ب (0.962)، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.926) وهذا يعني أن (92.6%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء المستدام ترجع إلى التغير في تقييم الأداء الأخضر كما بلغت درجة التأثير β (0.962) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى تقييم الأداء الأخضر يؤدي إلى زيادة في الأداء المستدام بقيمة (0.962).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام".

5.5. عرض نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: تم استخدام نتائج تحليل التباين (analysis of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول (14) يبين:

H_0 : لا يوجد أثر معنوي للأجور والمكافآت الخضراء على الأداء المستدام عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول (14): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الأجور والمكافآت الخضراء على الأداء المستدام.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	6.377	1	6.377		
الخطأ	5.749	38	0.151	42.151	*0.000
المجموع	12.126	39	--		
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (42.151) وهي أكبر من F المجدولة، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والتي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear regression*)، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمتمثل في الأداء المستدام والمتغير المستقل المتمثل في الأجور والمكافآت الخضراء وقد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول(15): نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر الأجور والمكافآت الخضراء على الأداء المستدام.

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
الأجور والمكافآت الخضراء	0.725	6.492	*0.000	0.725	0.526
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "الأجور والمكافآت الخضراء" و المتغير التابع "الأداء المستدام"، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (6.492) بمستوى دلالة 0.000، كما قدر معامل الارتباط ب (0.725)، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.526) وهذا يعني أن (52.6%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء المستدام ترجع إلى التغير في الأجور والمكافآت الخضراء كما بلغت درجة التأثير β (0.725) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الأجور والمكافآت الخضراء يؤدي إلى زيادة في الأداء المستدام بقيمة (0.725).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأجور والمكافآت الخضراء على الأداء المستدام".

4.5. عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء بصفة مجتمعة على المتغير التابع "الأداء المستدام" في المؤسسات محل الدراسة.

الجدول (16): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء المستدام.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	11.859	5	2.372		
الخطأ	0.267	34	0.008	301.842	*0.000
المجموع	12.126	39	--		
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (301.842) وهي أكبر من F المجدولة، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، والتي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear regression*)، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين

التابع والمتمثل في الأداء المستدام والمتغير المستقل المتمثل في إدارة الموارد البشرية الخضراء وقد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول (17): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء المستدام.

Sig* مستوى الدلالة T	T المحسوبة	المعاملات غير المعيارية		(R ²) معامل التحديد	(R) معامل الارتباط	النموذج	
		المعاملات المعيارية Beta	الخطأ المعيارية B				
0.051	2.024	-	0.276	0.558		(الحد الثابت)	
0.000	6.569	0.338	0.039	0.259		تحليل وتصميم العمل	
0.457	0.752	0.141	0.185	0.139		التوظيف الأخضر	
0.000	4.432	0.313	0.068	0.300	0.978	0.989	التدريب الأخضر
0.002	3.281	0.685	0.159	0.522			تقييم الأداء الأخضر
0.000	4.277	0.154	0.045	0.191			الأجور والمكافآت الخضراء
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)							

يبين الجدول (17) أن نتائج تحليل الانحدار المتعدد تشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل من أبعاد تحليل وتصميم العمل الأخضر، التدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، على الأداء المستدام، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة والتي بلغت (6.569) (4.432) (3.281) (4.277) على الترتيب، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما يظهر عدم معنوية الأثر لبعدها التوظيف الأخضر على الأداء المستدام حيث بلغت القيمة الاحتمالية له (0.457).

بلغ معامل الارتباط R (0.989)، في حين معامل التحديد R² (0.978)، وعليه، نستنتج أن أبعاد المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الخضراء مجتمعة تفسر ما نسبته (97.8%) من التغيرات في الأداء المستدام بالمؤسسات محل الدراسة.

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء مجتمعة على الأداء المستدام.

5. خاتمة:

1.5. النتائج:

- 1) واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات محل الدراسة كانت عالية ويعكس ذلك قوة اعتماد إدارة المورد البشرية الخضراء في المؤسسات.
- 2) إن سمات الأداء المستدام تتوافر بشكل كبير مما يؤكد على أن المؤسسات توليان أهمية كبيرة لتحسين الأداء المستدام والحرص عليه.
- 3) يؤدي تعزيز إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى العاملين في المؤسسات إلى رفع الأداء المستدام فيها، ويعد تصميم وتحليل العمل من أهم عناصر إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تعزز أداء الموارد البشرية، يليها بعدي التدريب والأجور والحوافز ثم يأتي بعد تقييم الأداء أما بعد توظيف الموارد البشرية لم يكن له أثر مهم أبداً.

4) لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام في المنظمتين محل الدراسة تعزى هذا إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية ويرجع هذا كون أن جل العمال على دراية واضحة عن متغيرات الدراسة كونها تعالج على المستوى الاستراتيجي والذي يشرك جميع العاملين.

2.5. التوصيات:

- 1) بناء على نتائج التي أظهرت أن التوظيف الأخضر لا يسهم في تحسين الأداء المستدام نوصي إدارة الموارد البشرية في المنظمتين بتنفيذ إدارة موجهة بيئياً من خلال توظيف الأفراد الذين يعبرون عن مواقف إيجابية تجاه البيئة، ويحملون إحساساً بالمسؤولية عن الآثار البيئية المترتبة على أفعالهم.
- 2) يقترح إنجاز أبحاث أخرى تدرس إثر عوامل مستقلة أخرى على الأداء المستدام مثل الثقافة البيئية، المكافآت الخضراء وغيرها. وأيضاً إجراء المزيد من الأبحاث على إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها الإيجابي.

6.المراجع

المراجع باللغة الأجنبية:

- Uddin, M. (2018, 06). PRACTICALITY OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT(articl). *International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom Vol. 6, Issue 6,* p. 382_393.
- Arulrajah, A., Opatha, h., & Nawaratne, n. (2015, 12). Green Human Resource Management Practices: A Review(articl). *Article in Sri Lankan Journal of Human Resource Management · Vol.5, No.1,,* p. 1_16.
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015, 12). Green HRM – A way to greening the environment(articl). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 17, Issue 12,* p. 53_45.
- Deepika, R., & Karpagam, V. (2016). A study on green HRM practices in an organisation(articl). *International Journal of Applied Research 2016; 2(8);* pp. 426-429.
- Peerzadah, S. A., Mufti, S., & Nazir, N. A. (2018, 03). Green Human Resource Management: A Review. *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications , Volume 7 Issue 3,* p. 790_795.
- Ullah, M. (2017, 03). INTEGRATING ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY INTO HUMAN RESOURCES(articl). *Maghreb Review of Economics and Management Vol 04- N° 01,* p. 6_22.

المراجع باللغة العربية:

- انيس كشاط. (2020, 12 31). الاداء المستدام لمنظمات الاعمال: دراسة في نماذج القياس والافصاح(مقال). *مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة المجلد 05 العدد 02*، صفحة 145_166.
- سامي فريق صالح ، و جيمس يوحنا عوديش. (2020, 03). دور وظائف ادارة الموارد البرشية الخضراء في تعزيز استراتيجية المحيط الازرق دراسة عينة حالة لاراء عينة من عاملين في معهد دهوك التقني الاهلي(مقال). *مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو المجلد 08 العدد 01*، صفحة 129_145.
- سعيد بن دنيدينية . (2020, 06 25). دور الذكاء الاقتصادي في تحسين الاداء المستدام بمنظمات الاعمال: (دراسة ميدانية)(اطروحة دكتوراه). 383. الجلفة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير_ قسم التسيير.
- صارة لعمامرة ، وفاطمة محبوب. (2022, 06 30). دور مجتمع المعرفة في تحسين اداء الجامعة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس دراسة حالة_ معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة_ (مقال). *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة المجلد 07 العدد 01*، صفحة 601_614.
- صارة مقيم. (2019, 12 14). إدارة المعرفة وأثرها على تحسين الأداء المستدام للمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة (مقال). *مجلة دراسات اقتصادية المجلد 06 العدد 2*، الصفحات 221-236.
- فيان محمد حسن . (2021). الادارة البيئية واثرها في الاستدامة البيئية (مذكرة ماجستير). 147. بغداد، العراق: الكلية التقنية الادارية.
- مالك بخيت عليان . (2022, 08). الممارسات لخضراء لادارة الموارد البشرية العدد 190. المملكة العربية السعودية: ادارة الاتصال المؤسسي بمعهد الادارة العامة. تاريخ الاسترداد 2022, 08 30 من <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Pages/168-13.aspx>
- محمد فليح حمزة، و غني دحام تناي الزبيدي . (2021). تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(مقال). *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد 63*، صفحة 74_91.
- نادية بن احمد ، و السعيد بن دنيدينية . (2022, 01 31). اثر السياسات البيئية لادارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي _ دراسة حالة_(مقال). *مجلة الابتكار والتسويق المجلد 09 العدد 01*، صفحة 50_69.