



أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

د. أمل محمد محمد مصطفى

مدرس إدارة الأعمال

معهد العباسية للحاسبات الآلية والعلوم التجارية

جمهورية مصر العربية

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية، حيث إن إدارة الموارد البشرية الخضراء من الموضوعات الحديثة التي تهدف إلى تقليل الآثار البيئية الضارة وإلى تعزيز و توفير الطاقة والحد من التأثير السلبي للتلوث الناتج عن الصناعات أو عن سوء استخدام الموارد المتاحة بالمؤسسات، وتسهم في التحول إلى بيئة خضراء مستدامة، وهذا ما تهدف إليه الرؤية الاستراتيجية لجمهورية مصر العربية بحلول عام 2030 بأن يكون البعد البيئي محوراً أساسياً في كافة القطاعات التنموية والاقتصادية للدولة بما يحقق أمن الموارد الطبيعية والاستغلال الأمثل لها ويدعم العدالة ويضمن حقوق الأجيال القادمة من الموارد ويوفر فرص عمل مستدامة، ويساعد في دعم التنافسية. ومما لا شك فيه أن معظم المؤسسات والإدارات تفتقر إلى هذا النوع من الممارسات الإدارية الذي سيؤدي تطبيقها بالفعل إلى ترشيد الطاقة وحسن استغلال الموارد البشرية والمادية المتاحة ومن ثم زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء. وإحداث سعادة تنظيمية لاهتمام هذه الممارسات بجودة العنصر البشري واستدامته.

لذا كان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة في (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة) وأبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في (الرضا الوظيفي- العدالة التنظيمية - علاقات العمل - الاتصالات).

تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين بإدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس حيث إنها من الكليات المعنية بدراسة وبحث المشكلات البيئية ذات الطابع المحلي والإقليمي والعالمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم إجراء الاستبيان بالاعتماد على العينة العشوائية وتم جمع (30) استجابة من خلال رابط جوجل فورم. تمت معالجتها باستخدام حزم البرامج الإحصائية SPSS.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. ومن نتائج الدراسة أيضاً قصور في عملية التوظيف الأخضر في الكلية محل الدراسة حيث أثبتت الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة الوظيفية.

ثم اختتمت الباحثة هذه الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها: ضرورة ربط أهداف الجامعة بالأهداف المستدامة عند وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة، تؤكد على الاستدامة والمحافظة على البيئة وتساعد إدارات الموارد البشرية بالجامعة على جذب المرشحين للوظائف الخضراء لنشر ثقافة الاستدامة عن طريق الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني مع التقليل من استخدام الأوراق للحفاظ على البيئة. وضرورة تطوير البرامج التدريبية بصفة مستمرة بأحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك لصقل مهارات وخبرات العاملين بالجامعة. وتحسين إنتاجيتهم. واستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة قدر الإمكان في تنفيذ الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء والحرص على المساواة والعدالة بين العاملين في تطبيق هذه الممارسات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، إدارة الموارد البشرية، السعادة التنظيمية، علاقات العمل.



* تم استلام البحث في مارس 2024، وقبل للنشر في مايو 2024، وسيتم نشره في فبراير 2025.

(معرف الوثائق الرقمي): DOI: 10.21608/AJA.2024.275457.1608

المقدمة

في ظل المنافسة الشديدة والمتلاحقة بين منظمات الأعمال والتحديات البيئية التي تواجهها هذه المنظمات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، أصبح لزاماً على هذه المنظمات أن تتبني ممارسات إدارية حديثة تمكّنها من استغلال مواردها المتاحة الاستغلال الأمثل حتى تتمكن أن تقدم للمجتمع المحيط بها منتجاً أخضر صديق للبيئة أو خدمة متميزة من الناحية الاقتصادية والبيئية.

وذلك بمساعدة الوعي المتزايد بأهمية الاستدامة في جميع مجالات الأعمال. وعلى وجه الخصوص استدامة الموارد البشرية. حيث إن الطريقة التي تدير بها المنظمات موظفها لها تأثير كبير على البيئة وعلى المسؤولية الاجتماعية. هذا ما جعل معظم المنظمات تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية «الخضراء» التي تعطي الأولوية للاستدامة والمسؤولية الاجتماعية. كما أن الرؤية الاستراتيجية لجمهورية مصر العربية بحلول عام 2030 تهدف إلى أن يكون البعد البيئي محوراً أساسياً في كافة القطاعات التنموية والاقتصادية للدولة بشكل يحقق أمن الموارد الطبيعية والاستغلال الأمثل لها ويدعم العدالة ويساهم حقوق الأجيال القادمة من الموارد ويوفر فرص عمل مستدامة، ويساعد في دعم التنافسية.

حيث يتطلب من المنظمات التركيز على العوامل الاجتماعية والبيئية إلى جانب العوامل الاقتصادية والمالية. ولكي تضع المنظمات هذه الممارسات موضع التنفيذ لابد لها أن تغير سياساتها واستراتيجيتها بأن تحول من المفهوم التقليدي لإدارة الموارد البشرية إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) (Opatha, 2014).

لذلك جاءت هذه الدراسة لتوضح تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من عمليات استقطاب واختيار وتعيين وتقدير المورد البشري على السعادة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بإدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس حيث إنها من الكليات الحكومية المعنية بدراسة وبحث المشكلات البيئية ذات الطابع المحلي والإقليمي والعالمي، للتحقق من دور الكلية في إعداد قوى عاملة لديها وعي بيئي قادر على إمداد المجتمع بمخرجات إنتاج مستدام متطابق مع المعايير البيئية الخضراء.

ونتعرف أيضاً من خلال هذه الدراسة على أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالكلية محل الدراسة وكيف تسهم مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء في رفاهية وسعادة العاملين عن طريق استخدام موارد صديقة للبيئة وتنفيذ أنشطة خضراء نموذجية. من هذا المنطلق نستطيع القول بأن إدارة الموارد البشرية الخضراء لديها القدرة على المساهمة بشكل إيجابي في رفاهية العاملين وتحسين الأداء التنظيمي، ومن ثم تحقيق السعادة التنظيمية.

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

تستعرض الباحثة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء ثم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع السعادة التنظيمية كما يلي :

أولاًً - دراسات تتعلق بإدارة الموارد البشرية الخضراء

دراسة (Wei-Li, 2023)، وتحث هذه الدراسة في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على السلوك الأخضر للموظف بعد جائحة كوفيد-19. تناولت الدراسة الدور الوسيط للمناخ الأخضر النفسي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر. وأن القيادة الروحية كآلية الروحية عازلة تعزز العلاقة بين المناخ الأخضر النفسي وسلوك الموظف تشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير إيجابي على السلوك الأخضر للموظفين. وتؤثر القيادة الروحية على قوة المسار الوسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر للموظف (من خلال بيئة خضراء نفسية) وإن المظهر الأكثر وضوحاً لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هو دمج الاهتمامات البيئية في عمليات إدارة الموارد البشرية التقليدية بعد جائحة كوفيد 19، بما في ذلك التوظيف والتدريب وتقدير الأداء وتوزيع الأجر والموازي، وجعل الموظفين يتصرفون بشكل صديق للبيئة.

دراسة (Muhammad, 2021)، وتناولت توسيع نظرية القدرة والتحفيز والفرصة (AMO) لتحديد التأثير المباشر وغير المباشر لإدارة الموارد البشرية في شركات الألبان التي أهملت في باكستان. تمأخذ العينات الملائمة للحصول على

بيانات من 287 مشاركاً من خلال المسح الذاتي. تم استخدام برنامج SmartPLS 3.2.9 لتحليل النموذج الهيكلي والقياس. توصلت نتائج الدراسة إلى التأثير المباشر للتوظيف والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر على الالتزام التنظيمي. ساهم رأس المال البشري الأخضر بدور أساسي في التوسط في تأثيرات التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب الأخضر، والتطوير على الالتزام المنظمة. توصلت الدراسة إلى أن ممارسات GHRM تلعب دوراً حاسماً في نشر سياسة بيئية تهدف إلى تعزيز الممارسات الخضراء في مكان العمل.

دراسة (Clarissa, 2018)، وهدفت إلى معرفة الأهمية النسبية للسلوك الأخضر للموظفين لتقديرات الأداء الوظيفي الشاملة مقارنة بأداء المهام وسلوك المواطننة التنظيمية وسلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية. يتضمن تقييم المشاركين للأداء الوظيفي للعديد من الموظفين الافتراضيين الذين يختلفون في سلوكيات عملهم. قام ثمانية وثلاثون مديرًا من هولندا بتقييم 36 سيناريوهات تصف سلوكيات الموظفين (إجمالي 1368 تقييمًا). وأظهرت النتائج أن أداء مهام الموظفين ساهم بشكل كبير في تقييمات الأداء الوظيفي الشاملة، إليه سلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية، وسلوك المواطننة التنظيمية، والسلوك الأخضر للموظفين. تشير النتائج إلى أن السلوك الأخضر للموظفين يقدم مساهمة إيجابية مستقلة في تقييمات الأداء الوظيفي.

دراسة (Kanapla, 2018)، وتناولت العوامل الحاسمة المقترنة لإدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف، تقييم الأداء، التدريب والتطوير، علاقات العمل، والأجور والمكافآت) كان لها تأثير متعدد على أداء العاملين، وأن استراتيجية الموارد البشرية في مؤسسات الرعاية الصحية طبقت هذه العوامل أثناء تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. أن الموظفين يهتمون بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مثل التوظيف وإدارة الأداء والتقييم والتدريب والتطوير والعلاقات والأجور والمكافآت. وتؤكد النتائج على الحاجة إلى نهج مخصص لتحسين أداء الموظف من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

دراسة (Shoeb, 2015)، والتي تطرقت إلى أهمية التحول إلى البيئة واعتماد تقنيات مختلفة للإدارة البيئية. والتحول من الهيكل المالي التقليدي إلى الاقتصادي الحديث القائم على القدرات والذي يكتشف الجوانب الاقتصادية الخضراء للأعمال، حيث أصبحت إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) استراتيجية عمل رئيسة للمؤسسات المهمة حيث تلعب أقسام الموارد البشرية دوراً نشطاً في التحول إلى البيئة والاستدامة تناولت الدراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من استقطاب و اختيار وتعيين وتدريب التي تتبعها المنظمات في جميع أنحاء العالم، وتشرح المعنى المبسط لـ GHRM وتصنيف الدراسة أيضاً إلى الأدبيات الموجودة من خلال مناقشة الاتجاه المستقل لي بعض وظائف GHRM. وقد اقترحت الدراسة بعض مبادرات الموارد البشرية التي يحتمل أن تكون غزيرة الإنتاج للمنظمات الخضراء.

ثانياً - دراسات تتعلق بالسعادة التنظيمية

دراسة (De Giorgio, 2022)، وهدفت إلى التتحقق مما إذا كانت العلاقة الإيجابية بين الهوية التنظيمية وخبرات الموظفين تمتد أيضاً إلى ارتباط إيجابي مع الرفاهية العامة التي لا علاقة لها بسياق العمل. تمأخذ اثنين من عوامل الرفاهية التنظيمية: الرضا الوظيفي (على الجانب الإيجابي) ونية دوران الموظفين (على الجانب السلبي) بالإضافة إلى أبعاد السعادة. شملت الدراسة 305 وتم توزيع استبيان مكون من خمسة مقاييس: تحديد المنظمة، والرضا الوظيفي، ونية الدوران الوظيفي، والسعادة، والضغط الشخصي. وقد وُجد أن التحديد التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين ويرتبط سلباً بنائهم في ترك العمل. وتم ربط الرضا الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بالتوتر الشخصي والسعادة، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي للهوية التنظيمية خارج سياق العمل.

دراسة (العريفي, 2021)، وتناولت مستوى السعادة التنظيمية بأبعادها التالية المتمثلة في (المصداقية، الاحترام، العدالة، العلاقات). وذلك من وجہة نظر المشرفين والمشرفات بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسيحي، كما اشتمل مجتمع الدراسة على جميع المشرفين والمشرفات وتمأخذ آراء عينة مكونة من (352) عن طريق تصميم استقصاء، وجاءت نتائج هذه الدراسة أن مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، وأن أبعاد السعادة المؤسسية جاء بترتيب تنازلي لبعد العلاقات، إليه بعد الاحترام، ثم بعد المصداقية .

دراسة (Gadanecz, 2019), ويشير تحليل محتوى الاستجابات في هذا البحث إلى أن الركائز الأساسية لسعادة المعلمين في مكان العمل هي تحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة، وإيجاد المعنى في العمل وال العلاقات الاجتماعية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الرفاهية والسعادة في مكان العمل ترتبط بالموارد النفسية الداخلية، وبالأمل والتفاؤل على وجه الخصوص. وأن التركيز المستقبلي على رفاهية الموظفين يجب أن يأخذ في الاعتبار العوامل المساهمة الإيجابية واعتماد نهج موجه بشكل إيجابي لتعزيز الرفاهية.

دراسة (Eunhee, 2018), وتهدف إلى معرفة آثار نوع الثقافة التنظيمية للممرضات والمستشفى للرعاية الطويلة الأجل، والرضا الوظيفي، وضغوط العمل على سعادة الممرضات. طبقت الدراسة على عينة من 226 مشاركاً تم اختيارهم عشوائياً من بين الممرضات اللاتي يعملن في 17 مستشفى تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد من أجل دراسة العوامل التي تؤثر على سعادة الممرضات. كان الشعور الأعلى بالسعادة واضحاً عند تقدير حالتهم الصحية الشخصية بأنها أكثر صحة، وأنهم في منظمة ذات خصائص ثقافية موجهة نحو التسلسل الهرمي، وعبروا عن رضا وظيفي أعلى فيما يتعلق بالاستقلالية، ولأن عدد طلبات المهام أقل. ومن بين هذه العوامل، كان الرضا الوظيفي القائم على الاستقلالية له التأثير الأكبر. ركزت نتائج الدراسة على ضرورة تطوير برامج تحسين الصحة الشخصية من أجل سعادة الممرضات. وضرورة تشغيل المستشفيات وإدارتها بشكل مستقر لضمان السلامة التنظيمية وإلزام مديرى التمريض بتشجيع الممرضات على القيام بمهامهم باستقلالية.

دراسة (Cynthia, 2010), وتهدف إلى معرفة أسباب وعواقب السعادة في العمل، تناولت الدراسة إلى أن السعادة في العمل تشمل الرضا الوظيفي، ويشمل المقاييس الشامل للسعادة على المستوى الفردي المشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي العاطفي. وينبغي تصور جوانب السعادة وقياسها على مستويات متعددة، بما في ذلك التجارب العابرة، والمواقف المستقرة على مستوى الشخص، والمواقف الجماعية، وفيما يتعلق ببئر متعددة، مثل الأحداث المنفصلة، والوظيفة، والمنظمة. على جميع المستويات، وأن هناك أدلة على أن السعادة لها عواقب مهمة لكل من الأفراد والمنظمات.

نتائج الدراسات السابقة

-تناولت الدراسات السابقة إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بمتغيرات أخرى، مثل القيادة الروحية، والالتزام والتطوير التنظيمي، وسلوك المواطن التنظيمية، والسلوك الأخضر للموظفين وأداء العاملين وكذلك تناولت الدراسات السابقة أبعاد السعادة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل دوران العمل والرضا الوظيفي وتأثير السعادة على الرفاهية والالتزام، وأيضاً تأثير السعادة على التواجد الشخصية والشخصية. طبقت الدراسات السابقة على قطاعات مختلفة مثل المستشفيات والمصانع والشركات .

الدراسة الحالية

-اقتصرت الدراسة الحالية علىربط أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء بالسعادة التنظيمية .
-توضيح العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل(إدارة الموارد البشرية الخضراء) على المتغير التابع السعادة التنظيمية.
-تم اختيار عينة الدراسة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس .
، وتهدف الدراسة إلى الخروج بتوصيات تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتتوفر بيئة عمل داعمة للسعادة التنظيمية.

الفجوة البحثية

-من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية تبين للباحثة إن الفجوة البحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالسعادة التنظيمية.
- طبقت الدراسة الحالية على أحدى كليات جامعة عين شمس، وهي إدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس .
- اختلاف الطرق والأساليب والأدوات لدراسة الدراسات الحالية عن الدراسات السابقة.

من إعداد الباحثة

شكل رقم (1) الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- من خلال العرض السابق والمتنوع من الدراسات السابقة العربية والأجنبية الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك الدراسات المتعلقة بالسعادة التنظيمية واختلاف هذه الدراسات من حيث الأهداف والأدوات، والبيئة التي طبقت فيها، والنتائج والتوصيات التي توصلت لها هذه الموضوعات من الناحية العلمية والعملية.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل متمثل في أبعاد (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة). وأبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في (الرضا الوظيفي- العدالة التنظيمية - علاقات العمل- الاتصالات).
- اتفقت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في أنها وجميع الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي وقائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.
- أيضاً اختلفت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة في أنها طبقة على العاملين بأحد كليات جامعة عين شمس وهي كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، بينما تم تطبيق الدراسات السابقة في بيوت مختلفة، مثل قطاعات التعليم والمستشفيات والمصانع، وبناء على ذلك قامت الباحثة بتحديد الفجوة البحثية بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتمثلة في:

الإطار النظري للدراسة

أولاًً - المتغير المستقل «إدارة الموارد البشرية الخضراء»

1- إدارة الموارد البشرية

تعرف إدارة الموارد البشرية بمفهومها التقليدي بأنها هي إدارة الفعاليات والأنشطة المتعلقة بالعاملين، والمتمثلة في التخطيط والتنظيم والمتابعة والتطوير ودور القيادة، للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية، والجمع بين المنشأة والموظف في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق الهدف.

2- إدارة الموارد البشرية الخضراء

تعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها «نحو مستدام لإدارة الموارد البشرية يؤكد على التأثير الاجتماعي والبيئي لممارسات الموارد البشرية الخضراء وينطوي على دمج مبادئ الاستدامة في جميع جوانب أعمالها، بما في ذلك التوظيف والتدريب ومشاركة الموظفين وتقييم الأداء بهدف خلق بيئه عمل ليست مستدامة فحسب، بل تعزز أيضاً رفاهية الموظفين والمجتمعات التي يعملون فيها من خلال اعتماد ممارسات الموارد البشرية الخضراء العالمية، بما يمكن المنظمات من تقليل تأثيرها البيئي، وتحسين مسؤوليتها الاجتماعية».

ويعرف (Kapil, 2015) إدارة الموارد البشرية الخضراء أيضاً بأنها «مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة التي تؤدي إلى زيادة الكفاءة، وخفض التكاليف والاحتفاظ بالعاملين».

وتهدف إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى زيادة الوعي لدى العاملين وعلى إللامهم بقضايا الاستدامة، والمحافظة على رأس المال المعرفي، وعلى الاستخدام الأمثل للموارد، كما تحرص إدارة الموارد البشرية الخضراء على تطوير الموارد البشرية بالمنظمة من خلال عمليات الاختيار والاستقطاب والتعيين والتدريب وتطوير وتقييم الأداء والتي قد تؤثر بشكل إيجابي في حل المشاكل البيئية (Mishra, 2014).

وتعرف الباحثة إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها «تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال نهج مستدام يضمن تحقيق الرفاهية لكل من المنظمة والعاملين والمجتمع، عن طريق الاستخدام الأمثل لموارد المنظمة، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية».

وفي «كلية الدراسات العليا للبحوث والدراسات البيئية الكلية» محل الدراسة تحاول الباحثة التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من اختيار وتعيين وتدريب وتقييم أداء وتأثيرها على فريق عمل قادر على القيام بمهام الكلية والتي تتمثل في خدمة المجتمع بالمشاركة في إعداد دراسات وبحوث خاصة بتنمية واستدامة الموارد وبناء شراكات في مجال الاستدامة والمحافظة على البيئة مع مختلف المؤسسات المعنية بالبحث العلمي.

3- ممارسات الموارد البشرية الخضراء

لا تختلف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كثيراً عن ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية من اختيار واستقطاب وتعيين وتدريب وتقييم أداء ولكن إدارة الموارد البشرية الخضراء تطبق هذه الوظائف من خلال منهج دائم ومستدام يلبي الاحتياجات البيئية في صياغة وتنفيذ استراتيجيات وسياسات أفضل للموارد البشرية (Janali, 2020).

أ- التوظيف

يجب على المنظمات التي تطبق إدارة الموارد البشرية الخضراء أن تعمل على استقطاب وتعيين عماله لديها وعي بيئي قادر على تقديم حلول من شأنها أن تخفف من آثار التلوث الناتج عن أنشطة المنظمة ويمكن لهذه المنظمات اعتماد ممارسات توظيف مستدامة باستخدام منصات التوظيف الإلكترونية ودمج التنوع والشمول في استراتيجيات التوظيف الخاصة بها . مع مراعاة استخدام طرق صديقة للبيئة للتوظيف الأخضر مثل الإنترن特، واستخدام الورق بشكل محدود أثناء عملية الاستقطاب والاختيار، والتعيين، والحرص على إتباع الأنشطة الأساسية الصديقة للبيئة مثل إعادة التدوير، والطباعة الأقل، والحفاظ على الطاقة (السكارنة، 2017).

كما يمكن لممارسات التوظيف أن تدعم الإدارة البيئية الفعالة من خلال التأكيد على أن العاملين الجدد على دراسة بالثقافة البيئية للمنظمة وأنهم قادرون على الحفاظ على قيمها البيئية. مع تنمية ودعم العاملين الحاليين وتحسين مهاراتهم وقدراتهم البيئية، وضرورة دمج السياسة البيئية للشركة مع عملية التوظيف، ودمج الثقافة البيئية مع الثقافة التنظيمية للمنظمة بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة الخضراء (Renwick et al., 2013).

ب- التدريب والتطوير

تعتبر برامج التدريب والتطوير الأخضر من الممارسات التي تلجم إليها المنظمات لتعزيز مفاهيم الاستدامة فمن خلال دمج مبادئ الاستدامة في برامج تدريب العاملين، يتم تحسين وتطوير مهارات وقدرات واتجاهات العاملين، من خلال تصميم برامج تدريبية وإعداد مواد تدريبية مناسبة للاستدامة البيئية، نظراً لكون تعليم وتطوير الموظفين يحفزهم على إيجاد طرق لتطوير مؤسساتهم على أن تصبح أكثر نجاحاً وأكثر استدامة (Zoogah, 2011). أما بالنسبة للتدريب على الإدارة البيئية، فتلجم المنظمات إلى استخدام الوسائل الرقمية والتدريب والتعلم عن بعد، وهي من عوامل الحفاظ على الطاقة وترشيدها وإدارة النفايات وإعادة التدوير وغيرها من الموضوعات ذات الصلة بالبيئة.

ج- تقييم الأداء

تستطيع المنظمات التي تنتهج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعزيز الاستدامة من خلال عملية تقييم الأداء وقياس مدى التزام العاملين بالمعايير البيئية الخضراء، وذلك من خلال دمج معايير الاستدامة مع معايير تقييم الأداء، وتوفير حواجز للعاملين الملتحمين بالسلوك الأخضر المستدام، وفرض إجراءات تأديبية على كل من يخالف المعايير والتعليمات البيئية التي تحول دون تحقيق أهداف المنظمة المستدامة. حيث إن تقييم الأداء هي العملية التي يتم من خلالها حيث الموظفين على تعزيز مهاراتهم المهنية التي تساعده على تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية بطريقة أفضل. لذلك يجب أن تحرض إدارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع العاملين على أن تكون مخرجاً لهم منسجمة مع توجهات المنظمة نحو البيئة (الزيبيدي، 2016)، وعلى المديرين مناقشة أداء الموظفين وتقديم التعليقات الازمة ليس فقط خلال الوقت المحدد للتقييم، ولكن على مدار العام. لأن هذا سوف يساعد العاملين على تعزيز معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم.

4- أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء

هناك العديد من الأسباب التي تجعل معظم المؤسسات تحول من المفهوم التقليدي لإدارة الموارد البشرية وتجه إلى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء نذكر منها ما يلي :

- **المسؤولية الاجتماعية:** إن المنظمات التي تطبق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تراعي عند قيامها بمهام أعمالها تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي تراعي رفاهية كل من العاملين والمجتمعات المحيطة بها ويمكن أن تساعده ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المنظمات على الوفاء بهذه المسؤلية من خلال تعزيز ممارسات العمل العادلة والتنوع والشمول والمشاركة المجتمعية.

التأثير البيئي: إن الطرق التي تؤدي بها المنظمة مهام أعمالها والطرق التي تتخلص بها من نفاياتها لها تأثير كبير على البيئة المحيطة بها وللتخفيف من حدة هذا التأثير يجب إن تراعي المنظمة ذلك عند تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية من الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتقدير الأداء، وذلك لضمان استخدام الموارد البشرية المستلزمات الإنتاج والموارد من طاقة ومياه وأوراق الاستخدام الأمثل للحد من الملوثات البيئية، وذلك من خلال اعتماد ممارسات الموارد البشرية المستدامة، وهذا يساعد المنظمات على التقليل من تأثيرها البيئي والمساهمة في مستقبل أكثر استدامة.

تحسين سمعة المنظمة: (Abd El-Monem, 2020) مع اشتداد المنافسة بين المنظمات وزيادة الوعي البيئي أصبح المستهلك يفضل التعامل مع المنظمات التي تحرص على تقديم منتج وخدمة مستدامة تراعي التأثير الاجتماعي والبيئي للمنتجات والخدمات التي تقدمها، ويجب على المنظمة أن تراعي ذلك من خلال اعتماد ممارسات الموارد البشرية ليكون لديها فريق عمل قادر على تعزيز سمعتها كمنظمة مستدامة وتقديم منتجات قادرة على جذب العملاء الذين يعطون الأولوية للاستدامة.

ثانياً - المتغير المستقل «السعادة التنظيمية»

1- تعريف السعادة التنظيمية

تعرف السعادة التنظيمية بأنها «قرار شخصي يتخذه العامل حين يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، ويعتبر نفسه مسؤولاً وملتزمًا عن نجاح المنظمة وتقديمها، ويتخذ العاملين هذا القرار في ضوء سياسات المنظمة وممارساتها الإدارية، فكلما كانت المنظمة حريصة على سعادة العاملين بها ازداد حماسهم وحاجتهم للعمل ورغبتهم في زيادة الإنتاج والولاء للمنظمة، وبالتالي تزيد قدرة المنظمة على تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها».

وتعتبر السعادة التنظيمية أيضاً بأنها «كلمة تستخدم للإشارة إلى أي شيء يحتاجه الموظف من العوامل العاطفية والأخلاقية والتقديرية المرتبطة ببعضها البعض» (Schultz, 2017).

وتُعرف الباحثة السعادة التنظيمية بأنها «التحفيظ الأمثل لممارسات إدارة الموارد البشرية بما يضمن ويدعم العاملين على المستوى الصحي والعقلي والنفسي ويوفر لهم بيئة عمل إيجابية وخدمات وبرامج مستدامة تتضمن ولاءهم وانتماءهم للمنظمة التي يعملون بها».

إن شعور العاملين بالسعادة التنظيمية يؤثر على إسهاماتهم في بيئة العمل من منظورٍ مختلفٍ بناءً على تجربتهم وخبرتهم، كما أنه يمتلكون القدرة على إحداث أثر إيجابي من خلال الأفعال التي يقومون بها (Layous, 2019)، وتهيئة الظروف الملائمة لهم من قبل المنظمة، فلا يمكن للعاملين أن يشاركونا مشاركة بناءً وجادةً في تحقيق أهداف المنظمة دون أن يشعروا بالسعادة المؤسسية حتى يتمكنوا من بذل قصارى جهدهم في أداء العمل وتحقيق أهداف المنظمة، وبتشابك أبعاد السعادة التنظيمية سيتمكن هؤلاء العاملون من تحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والمجتمعية معًا، إضافة إلى إشباع حاجات دوافع العاملين من تحقيق العدالة التنظيمية، والعلاقة مع الرؤساء، واحترام وتقدير الجهود، والترقية الوظيفية، ومصداقية المسؤولين.

2- نماذج وأبعاد السعادة التنظيمية

يوجد بعض النماذج والأبعاد التي تطرق لها بعض العلماء التي تشكل وتعمل على بناء سعادة تنظيمية ناجحة داخل المنظمات، ونعرض من بين هذه النماذج ما يلي:

أ- نموذج الثقة ذو الأربعه الخمسة:

المصداقية: ويقصد ببعد المصداقية القدر الذي يرى فيه العاملون أن الإدارة صادقة ومحنة وجديرة بالثقة. وتعتبر الثقة في هذا النموذج هي المبدأ الذي يحدد أماكن العمل التي تنشأ بها الثقة والمصداقية من قبل الإدارة، والاحترام الذي يشعر به العاملون أثناء تعاملاتهم مع الإدارة. ويتحقق ذلك من خلال تواصل منتظم مع العاملين، والتنسيق بين الموارد البشرية والمادية حتى تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها بكفاءة عالية، وأن يتمربط بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة، حتى تترجم الإدارة مصداقيتها بالأفعال لا بالأقوال (Natthawin, 2013).

- الاحترام: يتعلّق هذا البُعد بإمداد العاملين بكل ما يحتاجونه من مستلزمات الإنتاج وتلقيهم التدريب اللازم؛ للقيام بعملهم على أكمل وجه، وتقدير العمل الجيد والجهد المبذول. وتعزيز روح التعاون بين الإدارات والأقسام، وخلق بيئة عمل آمنة وصحية أيضًا هذا البُعد يقيس مقدار شعور العاملين باحترام الإدارة لهم، وذلك من خلال تقييم مستويات الدعم، والرعاية، التي يحصل عليها العاملون من خلال تعاملاتهم مع الإدارة.
- العدالة: يشير هذا البُعد إلى مدى إدراك العاملين لعدالة ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك من خلال تقييم المساواة، والحيادية، والإنصاف. وشعور العاملين بالارتياح في طرح أفكارهم ومقترحاتهم، وأن الإدارة ترحب بهذه الأفكار وتخرّجها لحيز التنفيذ. والحيادية بأن يشعر كل فرد من العاملين بأن لديه فرصه للمشاركة في النجاح، وأن يتقدّموا بزملاهم وقادتهم، مما يساعد على بناء فريق عمل ناجح. والإنصاف في حصول جميع العاملين على فرص عادلة، وأن تتم عملية التوظيف والترقية من دون تحيز، وأن تكون هناك إجراءات واضحة للجميع في الفصل في المنازعات.
- العلاقات: يقيس مؤشر العلاقات شعور العاملين بالزمالّة، والألفة، والأريحية في تعاملاتهم مع زملائهم في مكان العمل، وذلك من خلال نشر الألفة والمحبة في مكان العمل، ومشاركة العاملين بعضهم البعض في المناسبات الخاصة، وتقديم الدعم والمساعدة لهم عند الحاجة، وتوفير بيئه عمل إيجابية يسودها مشاعر الثقة وال放心 والسعادة بين العاملين بعضهم البعض وبينهم وبين القيادات، بها من المصداقية والاحترام والمساواة ما يتوقع العاملون أن يتعاملوا به، وانسيابية في الاتصالات سواء كانت اتصالات على المستوى الرسمي أو غير الرسمي.
- الاعتراض: يقيس هذا البُعد مدى شعور العاملين باعترازهم بعملهم، وبالمؤسسة التي ينتمون إليها، وبرسالتها وما تقدمه للمجتمع، وذلك من خلال تقييم مشاعرهم الإيجابية تجاه فريق العمل، ومكان العمل الذي ينتمون إليه.

مشكلة الدراسة

تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من الممارسات الإدارية الهامة التي لها تأثير مباشر على تحسين إنتاجية المنظمة التي تتلزم بتطبيق هذه الممارسات حيث إنها تساعد على استخدام موارد المنظمة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية. وهذا يساعد على توفير مصادر الطاقة وتخفيض الحد من الآثار السلبية على البيئة ويؤدي بدوره إلى شعور العاملين بالسعادة التنظيمية ويعكس درجة رضا الفرد وانت茂ه وولاته للمنظمة، وكلما عملت المنظمة جاهدة على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بنجاح كلما كان ذلك له أثر إيجابي على الفرد والمنظمة والبيئة المحيطة بالمنظمة. ومن هنا تعرض الباحثة إشكالية الدراسة والتي تمثلت في السؤال التالي:

ما مدى قدرة إدارة الموارد البشرية الخضراء بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس وهي إحدى الجامعات الحكومية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وما أثر ذلك على السعادة التنظيمية على العاملين بالكلية؟

أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- الكشف عن معوقات وصعوبات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكلية محل الدراسة.
- الوصول إلى نتائج توضح مدى تطبيق ونجاح ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكلية محل الدراسة.
- تقديم توصيات من شأنها أن تسهم في تطبيق أمثل لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين من نشر السعادة التنظيمية بالكلية محل الدراسة.

فرضيات الدراسة

في ضوء خلفيات المشكلة بجوانبها المختلفة والتساؤلات البحثية والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها يمكن طرح الفروض التالية:

- الفرض الرئيس: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- الفرض الفرعي الأول: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية. بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- الفرض الفرعي الثاني: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية. بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- الفرض الفرعي الثالث: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية لتقدير الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية. بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- الفرض الفرعي الرابع: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية لاحفاظ الطاقة على السعادة التنظيمية. بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

تصميم الدراسة

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، وهو منهج يقوم على جمع البيانات وتبويهها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها. وهو من أكثر مناهج البحث العلمي ملائمة لهذا النوع من البحوث، فهو منهج يتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس، وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

مجتمع الدراسة

تم إجراء الاستبيان على عينة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. واعتمدت الباحثة على العينة العشوائية، وتم جمع (30) استجابة من خلال رابط «جوجل فورم». تمت معالجتها باستخدام حزم البرامج الإحصائية SPSS.

طرق جمع البيانات

- البيانات الأولية: تم الحصول عليها من خلال تصميم استقصاء وتوزيعها على عينة من مجتمع الدراسة، ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.
- البيانات الثانية: تتمثل البيانات الثانية في الكتب والدوريات والرسائل الجامعية، والمنشورات الإلكترونية والمقالات والتقارير المتعلقة بموضوع الدراسة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي ساعدت بدورها في جميع مراحل البحث، والتعرف على آخر المستجدات التي تحدث في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك الدراسات التي تناولت السعادة التنظيمية.

أداة الدراسة

تم إعداد قائمة الاستقصاء حول أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على السعادة التنظيمية بهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات الدراسة. قامت الباحثة بتقسيم قائمة الاستقصاء إلى قسمين:

- القسم الأول: ويشمل البيانات الشخصية والوظيفية.
- القسم الثاني: ويشمل محاور الدراسة، على جزأين رئيسين:
- الجزء الأول: خاص بأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء.
 - الجزء الثاني: خاص بأبعاد السعادة التنظيمية.

أساليب تحليل البيانات

تم تحليل بيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لاستخراج المعاملات وإجراء الاختبارات الإحصائية للتحقق من صحة الفروض.

الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة الميدانية اختبار صحة الفرضيات الرئيسية للدراسة والفرضيات الفرعية لها. وتعتبر هذه الاختبارات هي الهدف الرئيس للدراسة الذي تسعى الباحثة من خلاله معرفة معنوية وقوة واتجاه هذا التأثير، إلى جانب معرفة نسبة تأثير كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة على النحو التالي:

تم إجراء الاستبيان على عينة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية المجتمع المستهدف، واعتمدت الباحثة على العينة العشوائية وتم جمع (30) استجابة من خلال رابط جوجل فورم.

وجاءت خصائص العينة المرتبطة بمتغيرات الدراسة كما يلي:

كانت أعلى نسبة لفئة النوع الإناث بنسبة (73.3%) للذكور، أعلى نسبة في فئات العمر (40-49).

جدول (1)

خصائص العينة المرتبطة بمتغيرات الدراسة

الخصائص الديموغرافية	المتغيرات	العدد	النسبة
%73.3	أنثى	22	
%26.7	ذكر	8	
%100.0	الإجمالي	30	
%16.7	29-20	5	
%20.0	39-30	6	
%33.3	40 - 49	10	
%30.0	60-50	9	
%100.0	الإجمالي	30	
%26.7	أعزب	8	
%50.0	متزوج/ة	15	
%10.0	مطلق/ة	3	
%13.3	أرمل/ة	4	
%100.0	الإجمالي	30	
%60.0	مؤهل جامعي	18	
%16.7	دبلوم دراسات عليا	5	
%13.3	ماجستير	4	
%10.0	دكتوراه	3	
%100.0	الإجمالي	30	
%16.7	سنة إلى أقل من 5	5	
%30.0	إلى أقل من 15	9	
%20.0	15 إلى أقل من 20	6	
%16.7	20 إلى أقل من 25	5	
%16.7	فأكثر	5	
100	الإجمالي	30	
%33.3	إدارة إشرافية	10	
%30.0	إدارة وسطي	9	
%36.7	إدارة عليا	11	
100	الإجمالي	30	

أداة جمع البيانات

استماراة الاستبيان: تضمنت استماراة الاستبيان عدداً من العبارات المقسمة على متغيري البحث؛ بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة الميدانية، وإثباتات مدى صحة فرضيتها من عدمه من خلال مقياس ليكارتر الخاماسي مكون من 5 بدائل وهي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - مطلقاً)، بجانب بطاقة تعارف موجهة إلى السادة المبحوثين.

وللتتأكد من صدق الاستبيان قبل تطبيقه تم عرضه على مجموعة من المحكمين، كما تم إدخال بعض التعديلات عليه بناءً على ما أبدوه من ملاحظات، وقد تم أيضاً استخدام التحليل الإحصائي لاختبار الصدق والثبات.

إجراءات الصدق والثبات

- أولأ: إجراءات ثبات الاستبيان قامت الباحثة بإجراء اختبار الثبات لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على بيانات الاستبيان وأنها تتسم بالثبات، ونظرًا للتباين الواضح بين متغيرات الدراسة تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، وأظهرت نتائج التحليل ثبات الاستبيان والتي يوضحها جدول رقم (2).

- ثانياً: إجراءات الصدق تم إجراء اختبارات الصدق على الاستبيان، والتي تعبر عن مدى قدرة الاستبيان على قياس ما تسعى الدراسة لقياسه، وقد تم استخدام الاختبارين التاليين:
 • معامل الصدق الذاتي: ويحسب الصدق الذاتي عن طريق الجذر التربيعي لمعامل ألفا.

• صدق الاتساق الداخلي: وذلك من خلال علاقة ارتباط معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبيان وإجمالي الاستبيان.

جدول (2)

معاملات الثبات والصدق لاستماره الاستبيان

معامل	معامل صدق الثبات	البعد	المتغيرات
(Alpha)			(X)
**0.702	0.85	0.732	التوظيف الأخضر
**0.814	0.94	0.886	التدريب الأخضر
**0.915	0.84	0.716	تقييم الأداء الأخضر
**0.911	0.88	0.784	الحفاظ على الطاقة
**0.830	0.96	0.914	إدارة الموارد البشرية الخضراء ككل
**0.830	0.84	0.718	الرضا الوظيفي
**0.808	0.91	0.825	العدالة التنظيمية
**0.921	0.91	0.829	علاقات عمل
**0.733	0.82	0.665	الاتصالات
**0.744	0.94	0.901	السعادة التنظيمية ككل
--	0.95	0.912	الاستبيان ككل

ترواحت قيم معاملات الثبات ما بين (0.914-0.665) وبلغ معامل الثبات للاستبيان ككل (0.912) وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على الاستبيان، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين 0.50 إلى 0.60 يعتبر مقبولاً، ومعامل ألفا الذي يصل إلى 0.80 يعتبر ذا مستوى مرتفع من الثقة والاعتمادية، وترواحت قيم معاملات الصدق الذاتي ما بين (0.96-0.82) وبلغ معامل الصدق الذاتي للاستبيان ككل (0.95) وهي معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث، كما كانت وترواحت قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي ما بين (0.921-0.702)؛ وهي قيم ناتجة من علاقة الارتباط بين المحاور الفرعية وإجمالي المتغير وهي معاملات ذات دلالة معنوية عند مستوى أقل من (0.05).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إحصاء بيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاستخراج المعاملات وإجراء الاختبارات الإحصائية التالية للتحقق من صحة الفروض:

- 1 التكرارات والنسب المئوية.
- 2 معامل ألفا كرونباخ Alpha Chronbach.
- 3 معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient.
- 4 المتوسط الحسابي Means (Standard Division) والانحراف المعياري (Means).
- 5 اختبارات T-test One Sample للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة عن المتوسط التام لكل محور في الاستبيان.
- 6 الانحدار البسيط SimpleRegression لدراسة التنبؤ بتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 7 الانحدار المتعدد MultiRegression لدراسة التنبؤ بتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

تبين من الجدول رقم (3) ما يلي:

الاتجاه العام لرأء عينة من العاملين يميل إلى الاتفاق على وجود الأبعاد (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) التي تشكل المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في الكلية وبختلف مدى وجود كل بعد، كما أن الاتجاه العام لرأء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير المستقل (X) (إدارة الموارد البشرية الخضراء).

جدول (3)

الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة

الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة			
t-test	قيمة الوصفي	الإحصاء الوصفي	المتغير
قيمة t المعنوية	قيمة t الانحراف المعياري	المتوسط المعياري	الأبعاد
0.001	132.55	0.23	التوظيف الأخضر
0.001	109.20	0.30	إدارة التدريب الأخضر
0.001	103.53	0.30	تقدير الأداء الأخضر
0.001	100.07	0.33	الحفاظ على الطاقة
0.001	160.68	0.20	إجمالي إدارة الموارد البشرية الخضراء

أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقدير الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة)، أبعاد قوية من وجهة نظر العينة، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي للأبعاد يزيد عن (4) ونتيجة اختبار t تؤكد ذلك، حيث إن قيمة الاحتمالية أقل من ($\alpha = 0.05$)، مما يعني أن الآراء جميعها قد وافقت على متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء ككل وأبعاده.

جدول (4)

الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	الإحصاء الوصفي	قيمة t-test	قيمة t المعياري	قيمة t المعنوية	الانحراف المعياري	المتوسط المعياري
الرضا الوظيفي			0.001	92.31	0.33	4.30	
العدالة التنظيمية			0.001	131.02	0.24	4.42	
السعادة	العمل		0.001	167.64	0.19	4.42	
علاقـات عمل	التنظيمـية		0.001	58.88	0.51	4.26	
الاتصالـات	(Y)		0.001	149.10	0.21	4.35	
إجمالي السعادة							
التنظيمـية							

لأن الأبعاد يزيد عن (4) ونتيجة اختبار t تؤكـد ذلك حيث إن قيمة الاحتمـالية أقل من ($\alpha = 0.05 < 0.000$)، مما يعني أن الآراء تمـيل للمـوافقة على المتغير المستقل على السـعادة التنـظيمـية كـكل وأـبعادـه.

التحقق من صحة فروض البحث:

تمـيد: استهدفت الـدراسـة المـيدـانـية اختـبار صـحة الفـروـض الرـئـيسـة للـدراسـة والـفـروـض الفـرعـية لـها وـتـعـتـبر هـذـه الاختـبارـات هي الـهـدـف الرـئـيسـي للـدراسـة الـذـي يـسـعـى الـبـاحـثـ من خـلـالـه مـعـرـفـة مـعـنـوـيـة وـقـوـة وـاتـجـاه هـذـا التـأـثـير إـلـى جـانـب مـعـرـفـة نـسـبـة تـأـثـير كل بـعـد مـن أـبعـادـهـ المتـغـيرـ المستـقلـ عـلـىـ المتـغـيرـ التـابـعـ.

اختبار صحة الفرض الرئيس الأول:
والذي ينص على:

الفـرضـ الرـئـيسـ: من المـتـوقـع وجودـ أـثـرـ ذـي دـلـالـةـ مـعـنـوـيـةـ لإـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ بـكـلـيـةـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ وـالـبـحـوثـ الـبـيـئـيـةـ بـجـامـعـةـ عـينـ شـمـسـ.

يتـضـعـ منـ الجـدولـ رقمـ (5)ـ لـتـحلـيلـ الـانـحدـارـ الـخطـيـ البـسيـطـ لـإـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ ماـ يـليـ:

- وجود عـلـاقـةـ اـرـتـيـاطـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ عندـ مـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ أقلـ منـ (0.01)ـ بـيـنـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ وـالـسـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ
- تـبـيـنـ مـنـ خـلـالـ قـيـمـةـ معـاـلـمـ التـحـديـدـ (R2)ـ الـتـيـ بـلـغـتـ (0.438)ـ أـنـ هـنـاكـ تـنبـؤـ بـأـثـرـ إـحـصـائـيـ عنـدـ مـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ (0.01)ـ لـمـتـغـيرـ ضـغـوطـ الـعـلـمـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ وـالـسـعادـةـ الـبـاـقـيـةـ (80.8%)ـ تـرـجـعـ لـعـوـاـمـلـ أـخـرـىـ خـارـجـ النـمـوذـجـ.

المعـارـلـ	معـارـلـ	معـارـلـ	الـانـحدـارـ الـإـرـتـيـاطـ التـحـديـدـ	قيـمـةـ فـ	قيـمـةـ مـسـتـوىـ	الـمـتـغـيرـاتـ
(R ²)	(r)	(B)	(F)	(t)	(t)	(t) المـعـنـوـيـةـ
أـثـرـ إـدـارـةـ المـوارـدـ			0.001	3.379	11.420	0.438
الـبـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ عـلـىـ						
الـسـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ						

تبـيـنـ مـنـ خـلـالـ قـيـمـةـ معـاـلـمـ التـحـديـدـ (R2)ـ الـتـيـ بـلـغـتـ (0.438)ـ أـنـ هـنـاكـ تـنبـؤـ بـأـثـرـ إـحـصـائـيـ عنـدـ مـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ (0.01)ـ لـمـتـغـيرـ ضـغـوطـ الـعـلـمـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ وـالـسـعادـةـ الـبـاـقـيـةـ (80.8%)ـ تـرـجـعـ لـعـوـاـمـلـ أـخـرـىـ خـارـجـ النـمـوذـجـ.

- كما تـبـيـنـ مـنـ خـلـالـ قـيـمـةـ (F)ـ وـهـيـ قـيـمـةـ دـالـةـ إـحـصـائـيـ بـمـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ أقلـ منـ (0.01)ـ مـاـ يـشـيرـ لـمـعـنـوـيـةـ نـمـوذـجـ الـانـحدـارـ، وـتـمـ مـنـ خـلـالـ النـمـوذـجـ وـقـيمـ معـاـلـمـ الـانـحدـارـ (B)ـ وـالـتـيـ تـوـضـعـ وـجـودـ عـلـاقـةـ طـرـدـيـةـ بـيـنـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ وـأـنـ زـيـادـةـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ بـقـيـمـةـ (1)ـ تـزـيدـ مـنـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ بـقـيـمـةـ (0.463).

- يتـضـعـ منـ الجـدولـ رقمـ (6)ـ لـنـتـائـجـ تـحلـيلـ الـانـحدـارـ الـمـتـعـدـدـ لـدـرـاسـةـ أـبعـادـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ (ـالـتـوـظـيفـ الـأـخـضرـ،ـ التـدـريـبـ الـأـخـضرـ،ـ تـقـيـيمـ الـأـداءـ الـأـخـضرـ،ـ الحـفـاظـ عـلـىـ الطـاـقةـ)ـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ أـنـ قـيـمـةـ معـاـلـمـ الـإـرـتـيـاطـ (r)ـ لـلـنـمـوذـجـ بـلـغـتـ (0.527)ـ وـهـيـ قـيـمـةـ دـالـةـ إـحـصـائـيـ أـنـدـ مـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ أقلـ منـ (0.01)ـ لـذـاـ تـوـجـدـ عـلـاقـةـ اـرـتـيـاطـ بـيـنـ أـبعـادـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ وـالـسـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ.

تبـيـنـ مـنـ الجـدولـ رقمـ (4)ـ مـاـ يـليـ:

الـاتـجـاهـ العـامـ لـأـرـاءـ عـيـنةـ مـنـ العـاـمـلـينـ يـمـيلـ إـلـىـ الـاتـفاـقـ عـلـىـ وجـودـ أـبعـادـ (ـالـرـضاـ الـوظـيفـيـ،ـ العـدـالـةـ التـنظـيمـيـةـ،ـ عـلـاقـاتـ عـلـمـ،ـ الـاتـصالـاتـ)ـ الـتـيـ تـشـكـلـ المـتـغـيرـ التـابـعـ (ـالـسـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ)ـ فـيـ الـكـلـيـةـ وـيـخـتـلـفـ مـدـىـ وـجـودـ كـلـ بـعـادـ،ـ كـمـ أـنـ الـاتـجـاهـ العـامـ لـأـرـاءـ عـيـنةـ مـنـ العـاـمـلـينـ يـشـيرـ أـيـضاـ إـلـىـ الـاتـفاـقـ لـإـجمـالـيـ المـتـغـيرـ المـسـتـقلـ (X)ـ (ـالـسـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ).

أـظـهـرـتـ النـتـائـجـ أـنـ جـمـيعـ أـبعـادـ (ـالـرـضاـ الـوظـيفـيـ،ـ العـدـالـةـ التـنظـيمـيـةـ،ـ عـلـاقـاتـ عـلـمـ،ـ الـاتـصالـاتـ)،ـ أـبعـادـ قـويـةـ مـنـ وجـهـةـ نـظـرـ عـيـنةـ حـيـثـ إـنـ قـيـمـةـ مـتوـسـطـ الـحـسـابـ لـلـأـبعـادـ يـزـيدـ عـنـ (4)ـ وـنـتـيـجـةـ اـخـتـيـارـ tـ تـؤـكـدـ ذـلـكـ حـيـثـ إـنـ قـيـمـةـ الـاحـتمـالـيـةـ أـنـدـ مـنـ وجـهـةـ نـظـرـ عـيـنةـ يـزـيدـ عـنـ (0.05)ـ لـأـنـ قـيـمـةـ الـاحـتمـالـيـةـ أـنـدـ مـنـ وجـهـةـ نـظـرـ عـيـنةـ يـزـيدـ عـنـ (0.000)ـ.

التحقق من صحة فروض البحث:

تمـيد: استهدفت الـدراسـةـ المـيدـانـيةـ اختـبارـ صـحةـ الفـروـضـ الرـئـيسـةـ لـلـدراسـةـ وـالـفـروـضـ الفـرعـيةـ لـهاـ وـتـعـتـبرـ هـذـهـ الاختـبارـاتـ هـيـ الـهـدـفـ الرـئـيسـيـ لـلـدراسـةـ الـذـيـ يـسـعـىـ الـبـاحـثـ مـنـ خـلـالـهـ مـعـرـفـةـ مـعـنـوـيـةـ وـقـوـةـ وـاتـجـاهـ هـذـاـ التـأـثـيرـ إـلـىـ جـانـبـ مـعـرـفـةـ نـسـبـةـ تـأـثـيرـ كلـ بـعـدـ مـنـ أـبعـادـهـ المتـغـيرـ المـسـتـقلـ عـلـىـ المتـغـيرـ التـابـعـ.

اختبار صحة الفرض الرئيس الأول:
والذي ينص على:

الفـرضـ الرـئـيسـ: منـ المـتـوقـعـ وجودـ أـثـرـ ذـي دـلـالـةـ مـعـنـوـيـةـ لـإـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ بـكـلـيـةـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ وـالـبـحـوثـ الـبـيـئـيـةـ بـجـامـعـةـ عـينـ شـمـسـ.

يتـضـعـ منـ الجـدولـ رقمـ (5)ـ لـتـحلـيلـ الـانـحدـارـ الـخطـيـ البـسيـطـ لـإـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ ماـ يـليـ:

- وجود عـلـاقـةـ اـرـتـيـاطـ ذاتـ دـلـالـةـ إـحـصـائـيـةـ عندـ مـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ أقلـ منـ (0.01)ـ بـيـنـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ وـالـسـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ
- تـبـيـنـ مـنـ خـلـالـ قـيـمـةـ معـاـلـمـ التـحـديـدـ (R2)ـ الـتـيـ بـلـغـتـ (0.438)ـ أـنـ هـنـاكـ تـنبـؤـ بـأـثـرـ إـحـصـائـيـ عنـدـ مـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ (0.01)ـ لـمـتـغـيرـ ضـغـوطـ الـعـلـمـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ وـالـسـعادـةـ الـبـاـقـيـةـ (80.8%)ـ تـرـجـعـ لـعـوـاـمـلـ أـخـرـىـ خـارـجـ النـمـوذـجـ.

- كما تـبـيـنـ مـنـ خـلـالـ قـيـمـةـ (F)ـ وـهـيـ قـيـمـةـ دـالـةـ إـحـصـائـيـ بـمـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ أقلـ منـ (0.01)ـ مـاـ يـشـيرـ لـمـعـنـوـيـةـ نـمـوذـجـ الـانـحدـارـ، وـتـمـ مـنـ خـلـالـ النـمـوذـجـ وـقـيمـ معـاـلـمـ الـانـحدـارـ (B)ـ وـالـتـيـ تـوـضـعـ وـجـودـ عـلـاقـةـ طـرـدـيـةـ بـيـنـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ وـأـنـ زـيـادـةـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ بـقـيـمـةـ (1)ـ تـزـيدـ مـنـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ بـقـيـمـةـ (0.463).

- يتـضـعـ منـ الجـدولـ رقمـ (6)ـ لـنـتـائـجـ تـحلـيلـ الـانـحدـارـ الـمـتـعـدـدـ لـدـرـاسـةـ أـبعـادـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ (ـالـتـوـظـيفـ الـأـخـضرـ،ـ التـدـريـبـ الـأـخـضرـ،ـ تـقـيـيمـ الـأـداءـ الـأـخـضرـ،ـ الحـفـاظـ عـلـىـ الطـاـقةـ)ـ عـلـىـ السـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ أـنـ قـيـمـةـ معـاـلـمـ الـإـرـتـيـاطـ (r)ـ لـلـنـمـوذـجـ بـلـغـتـ (0.527)ـ وـهـيـ قـيـمـةـ دـالـةـ إـحـصـائـيـ أـنـدـ مـسـتـوىـ معـنـوـيـةـ أقلـ منـ (0.01)ـ لـذـاـ تـوـجـدـ عـلـاقـةـ اـرـتـيـاطـ بـيـنـ أـبعـادـ إـدـارـةـ المـوارـدـ البـشـرـيةـ الخـضـرـاءـ وـالـسـعادـةـ التـنظـيمـيـةـ.

جدول (6)

اختبار الانحدار المتعدد لأثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار (R)	قيمة مستوي الارتباط التحديد (t)	معامل معادل (B)	قيمة مستوى معادل (F)	المعنوية (R ²)
		0.000	4.377	2.918	الثابت
		0.6	0.590-	0.074-	التوظيف الأخضر
0.01	4.336	0.278	0.8	0.278	التدريب الأخضر
			0.004	3.073	تقييم الأداء الأخضر
			0.9	0.128	الحفاظ على الطاقة
				0.012	

تبين من نتائج جدول رقم (6) صحة الفرض الرئيس: وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

الفرض الفرعي الأول: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

جدول (7)

الانحدار الخطى البسيط لدراسة أثر التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار الارتباط التحديد في (t)	قيمة مستوى معادل (F)	معامل معادل (B)	قيمة مستوى معادل (r)	معامل معادل (R ²)
أثر التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية	0.6	0.583	0.340	0.007	0.084
					0.076

تبين من خلال قيمة (f) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير لعدم معنوية نموذج الانحدار. تبين من نتائج جدول رقم (7) عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول: عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

الفرض الفرعي الثاني: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

يتضح من جدول (8) لتحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين التدريب الأخضر والسعادة التنظيمية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.240).

جدول (8)

الانحدار الخطى البسيط لدراسة أثر التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار الارتباط التحديد في (t)	قيمة مستوى معادل (F)	معامل معادل (B)	معامل معادل (R ²)
أثر التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية	0.05	1.988	3.940	0.058
				0.240
				0.168

كما تبين من خلال الجدول رقم (6) أن معامل التحديد (R²) للانحدار المتعدد كانت (0.278) وهناك تنبؤ بتأثير لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) على السعادة التنظيمية بنسبة (%27.8) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (f) التي بلغت (4.336) بمستوى معنوية (0.01) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

يتضح من جدول (7) لتحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط غير دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05) بين التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.084).

- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (0.007) أن هناك تنبؤ بأثر غير معنوي إحصائي عند مستوى (0.05) لمتغير التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بنسبة (%7.0).

- تبين من خلال قيمة (f) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير لعدم معنوية نموذج الانحدار.

تبين من نتائج جدول رقم (7) عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول: عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

الفرض الفرعي الثاني: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

يتضح من جدول (8) لتحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين التدريب الأخضر والسعادة التنظيمية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.240).

- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (0.058) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية (0.05) لمتغير التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية بنسبة (%5.8) والنسبة الباقيه (%)94.2% ترجع لعوامل أخرى خارج النموذج.

- كما تبين من خلال قيمة (f)، وهي قيمة

دالة إحصائياً بمستوى معنوية (0.05) مما يشير لمعنى نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين التدريب الأخضر والسعادة التنظيمية وأن زيادة التدريب الأخضر بقيمة (1) تزيد من السعادة التنظيمية بقيمة (0.168).

تبين من نتائج جدول (8) صحة الفرض الفرعي الثاني: وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

جدول (9)

الانحدار الخطى البسيط لدراسة أثر تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار الارتباط التحديد (F)	معامل معامل (r)	قيمة ف (t)	قيمة مستوي (B)	قيمة مستوي (R ²)
أثر تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية	0.001 4.220	0.271 0.520	0.361	17.805	-

الفرض الفرعي الثالث: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتقييم الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

يتضح من جدول (9) لتحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.0) بين تقييم الأداء الأخضر والسعادة التنظيمية حيث بلغت قيم معامل الارتباط (025.0).
- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (172.0) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية (0.0) لمتغير تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية بنسبة (1.72%) والنسبة الباقيه (9.27%) ترجع لعوامل أخرى خارج النموذج.

تبين من خلال قيمة (f) وهي قيمة دالة إحصائياً بمستوى معنوية أقل من (0.0) مما يشير لمعنى نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين تقييم الأداء الأخضر والسعادة التنظيمية وأن زيادة تقييم الأداء الأخضر بقيمة (1) تزيد من السعادة التنظيمية بقيمة (163.0).

تبين من نتائج الجدول رقم (9) صحة الفرض الفرعي الثالث: وجود أثر ذي دلالة معنوية للتقييم الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

الفرض الفرعي الرابع: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

يتضح من جدول (10) لتحليل الانحدار الخطى البسيط لأثر الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين الحفاظ على الطاقة والسعادة التنظيمية حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.302).

جدول (10)

الانحدار الخطى البسيط لدراسة أثر الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار الارتباط التحديد (F)	معامل معامل (r)	قيمة ف (t)	قيمة مستوي (B)	قيمة مستوي (R ²)
أثر الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية	0.03 2.194	0.091 0.302	0.192	4.815	-

تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (0.091) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية (0.05) لمتغير الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بنسبة (9.1%) والنسبة الباقيه (90.9%) ترجع لعوامل أخرى خارج النموذج.

- كما تبين من خلال قيمة (f) وهي قيمة دالة إحصائياً بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنى نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار(B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين الحفاظ على الطاقة والسعادة التنظيمية وأن زيادة الحفاظ على الطاقة بقيمة (1) تزيد من السعادة التنظيمية بقيمة (0.192).

تبين من نتائج جدول (10) صحة الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

نتائج البحث

- 1 وافقت عينة الدراسة على أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لرأء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء).
- 2 أظهرت النتائج أن أبعاد المتغير التابع (السعادة التنظيمية) (الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، علاقات عمل، الاتصالات) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لرأء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير التابع (السعادة التنظيمية).
- 3 ثبت صحة الفرض الرئيس: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية.
- 4 ثبت صحة الفرض الفرعى الأول: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 5 ثبت صحة الفرض الفرعى الثاني: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 6 ثبت الفرض الفرعى الثالث: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لتقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 7 ثبت صحة عدم صحة الفرض الفرعى الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية.
- 8 وافقت عينة الدراسة على أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لرأء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء).
- 9 أظهرت النتائج أن أبعاد المتغير التابع (السعادة التنظيمية) (الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، علاقات عمل، الاتصالات) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لرأء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير التابع (السعادة التنظيمية).
- 10 ثبت صحة الفرض الرئيسى: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية.
- 11 ثبت عدم صحة الفرض الفرعى الأول: لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 12 ثبت صحة الفرض الفرعى الثاني: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 13 ثبت الفرض الفرعى الثالث: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لتقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 14 ثبت صحة الفرض الفرعى الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية.

مناقشة نتائج الدراسة

- ثبت صحة الفرض الرئيس: وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط طردية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية، أي أنه كلما زادت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كلما زادت السعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة، وأن هناك تأثيراً إيجابياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من توظيف أخضر، وتدريب وتطوير، وتقييم أداء، وحفظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- ثبت عدم صحة الفرض الفرعى الأول: عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط غير دالة وغير معنوية إحصائياً بين التوظيف الأخضر والسعادة التنظيمية، أي أنه لا يوجد تأثير لممارسات التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس، وهذا يرجع إلى إن الكلية لا تعتمد على أساليب التوظيف الافتراضي في استقطاب العمالة التي لديها وعي بيئي ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى صعوبة وندرة فرص التوظيف بالجامعات الحكومية بصفة عامة، وللأعمال الإدارية بصفة خاصة . ومما لا شك فيه إن نقص العمالة الخضراء التي لديها وعي بيئي سيؤثر بالسلب على شعور العاملين بالسعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة.

- ثبت صحة الفرض الفرعي الثاني: وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية بين ممارسات التدريب الأخضر والسعادة التنظيمية بالكلية محل الدراسة، أي أنه كلما أولت الكلية أهمية لبرامج التدريب والتنمية الخضراء وتطوير العاملين، أثر ذلك بالإيجاب على رفع كفاءة العاملين وعلى أدائهم، ومن ثم شعورهم بالسعادة التنظيمية المتمثلة في شعورهم بالرضا الوظيفي والعدالة والمتمثلة أيضاً في علاقات عمل جيدة.
- ثبت صحة الفرض الفرعي الثالث: وجود أثر ذي دلالة معنوية لتقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية بين تقييم الأداء الأخضر والسعادة التنظيمية وأن زيادة تقييم الأداء الأخضر بتزيد من السعادة التنظيمية للعاملين، وهذا يعني أن الكلية محل الدراسة تلتزم بتطبيق معايير تقييم الأداء الأخضر على إدارة الموارد البشرية وتطبيق معايير ومؤشرات بيئية خضراء هذه المؤشرات من شأنها أن تكشف عن أي قصور في تطبيق السياسات البيئية وتتوفر بيئية عمل مستدامة للعاملين، وهذا من شأنه أن يوفر مناخاً تنظيمياً يلتزم بالسعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة.
- ثبت صحة الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود أثر معنوي لمتغير الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية، وهذا يدل على أن الكلية محل الدراسة تقوم بدور كبير في رفع الوعي البيئي لدى العاملين بأهمية الاستجابة للمتطلبات البيئية والحفاظ على الطاقة من خلال إعادة التدوير للنفايات وتوفير الطاقة ومنع التلوث، وهذا من شأنه أن يوفر بيئية داعمة للسعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة.
- ### توصيات الدراسة
- من خلال مناقشة نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي :
- ضرورةربط أهداف الجامعة بالأهداف المستدامة عند وضع الخطة الإستراتيجية للجامعة، تؤكد على الاستدامة والمحافظة على البيئة وتساعد إدارات الموارد البشرية بالجامعة على جذب المرشحين للوظائف الخضراء لنشر ثقافة الاستدامة عن طريق الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني مع التقليل من استخدام الأوراق للحفاظ على البيئة.
 - ضرورة تطوير البرامج التدريبية بصفة مستمرة بأحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وذلك لصقل مهارات وخبرات العاملين بالجامعة وتحسين إنتاجيتهم .
 - استخدام الأساليب التكنولوجيا الحديثة قدر الإمكان في تنفيذ الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء والحرص على المساواة والعدالة بين العاملين في تطبيق هذه الممارسات.
 - ضرورة تحفيز العاملين بكلية ومنحهم الثقة، فهذا يساعد على زيادة الإنتاجية وبؤدي بدوره أيضاً إلى انخفاض معدل دوران العمل واستدامته.
 - أن تعمل الجامعة جاهدة على تعزيز دورها تجاه المسئولية الاجتماعية وخدمة البيئة بجزمة من البرامج الخضراء.
 - أن تتوافق ممارسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية مع الأهداف المستدامة للجامعة، وأن تتبع استراتيجية مفادها الجمع بين أعمال الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية، وذلك لتصبح مخرجات الجامعة مستدامة .
 - أن تقوم الجامعة بإنشاء وحدة تنظيمية متخصصة للسعادة التنظيمية داخل كل كلية، تكون مهمتها إدارة السعادة وتنسيق كافة الجهود التي تكفل تحقيق السعادة التنظيمية، بجانب متابعة العمل مع العاملين ومع متلقي الخدمة.
 - أن تلتزم الإدارة العليا بوضع برامج وسياسات للسعادة، فإنه لا يمكن تحقيق السعادة داخل بيئه العمل دون وضع برامج وسياسات علمية وعملية تستهدف تحقيق هذه الغاية.

حدود الدراسة

- اقتصرت الدراسة الحالية على العاملين بإدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبيئية بجامعة عين شمس، وبالتالي قد يصعب تعميم نتائج الدراسة على جميع كليات الجامعة، حيث إن الكلية محل الدراسة معنية بالقضايا البيئية.
- اقتصرت الدراسة الحالية علىتناول أربعة أبعاد لمتغير إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهي: (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة). كما تناولت الدراسة أيضًا أربعة أبعاد للسعادة التنظيمية المتمثلة في: (الرضا الوظيفي- العدالة التنظيمية - علاقات العمل - الاتصالات)، في حين يوجد العديد من الأبعاد لكل من المتغير التابع المستقل لم يسع حجم الدراسة للتطرق لها.
- اعتمدت الدراسة على أسلوب الاستقصاء كأداة لقياس المتغيرات التابعة والمستقلة، حيث إنه أسلوب يعتمد على الدراسة الوصفية، ولكنه لا يخلو من بعض الانتقادات التي تشكل حدود للدراسة.
- اقتصرت الدراسة على تناول العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع، ولم تتطرق إلى تحليل معنوية الفروق من حيث اختلاف النوع، أو الخبرة، أو السن، أو الدرجة الوظيفية، أو المؤهل العلمي.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية

- الزبيدي. (2016). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطن البيئية: بحث ميداني الشركة العامة للزيوت النباتية، جامعة بغداد، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مج (22)، ع (89)، ص 75.
- السكارنة، محمد إحسان. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التميز إبداع الموارد البشرية متغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتقدمة في عمان، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Abd El-Monem, A. M. & Elsayed, S. E. (2022). The Relation between Green Human Resource Management Strategies and Organizational Innovativeness among Head Nurses, *Assiut Scientific Nursing Journal*, Vol. 01, No. 32, September.
- Ahmed, Shoeb. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices, *Cogent Business & Management*, Vol. 2, No. 1.
- De Giorgio, Andrea. (2022). Organizational Identification as a Trigger for Personal well-being: Associations With Happiness and Stress Through job Outcomes, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 33, Issue 1.
- Fisher, Cynthia, D. (2010). Happiness at Work , *International Journal of Management*. Vol. 12, No. 4 December, Pp. 384-412.
- Gadanecz, Peter. (2019). Workplace Happiness, Well-Being and their Relationship with Psychological Capital : A Study of Hungarian Teachers, *Current Psychology*, Vol. 41 p.185.
- Hwang, Eunhee. (2018). Effects of the Organizational Culture Type, job Satisfaction, and Job Stress on Nurses' Happiness: A cross-sectional Study of the Long-TermCare Hospitals of South Korea, *Japan Journal of Nursing Science*, Vol. 16, Issue 3.
- Janali, M., Kaffashpoor, A, Rahimpour, A. & Samanian, M. (2020). Designing a Paradigm Model for Green Human Resource Management Using Data-based Method: Case Study on Municipality of Mashhad, *Journal of Business and Management*, Vol. 2, No. 5, p.223.
- Kapil, K. (2015)." Green HRM: Trends and Prospects", Ge-International Journal of Management Research, Vol.2, No.11, p. 50.
- Layous, K. (2019). "Promoting Happiness in the Workplace", In: *Creating Psychologically Healthy Workplaces*. Edwards Elgar Publishing, 175.
- Li, Wei & Others. (2023). Towards Examining the Link between Green HRM Practices and Employee Green in-Role Behavior: Spiritual Leadership as a Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, Vol. 16.
- Mishra, D. K. (2014).Green HRM: Practices and Strategic Implementation in the Organizations, *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, Vol. 2, No. 11, p. 3630.
- Opatha, H. D. N. & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections, *International Business Research*, 7, 101-112.
- Renwick, Douglas W. S., Redman, T. & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15, No. 1.

- Saenghiran, Natthawin. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A Case Study, *Social Research Reports*, Vol. 25, pp. 21-33.
- Schultz, Bart. (2017). *The Happiness Philosophers: The Lives and Works of the Great Utilitarian's*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Shoaib, Muhammad. (2021). The Role of GHRM Practices towards Organizational Commitment: A Mediation Analysis of Green Human Capital, *Cogent Business & Management*, Vol. 8, No. 1.
- Zoogah, B. D. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach, *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 25, No. 2, pp. 117-139.

The Impact of Green Human Resources Management on Organizational Happiness by Application to the Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University

Dr. Amal Mohamed Mohamed Mustafa

Business Administration Lecturer

El-Abbasia Institute for Computers and Commercial Studies, Egypt

Amal_mm2006@hotmail.com

ABSTRACT

This study focuses on focusing on the contribution of green human resources management to happiness, as green human resources management on modern administrative topics focuses on reducing effective impacts, improving energy, and challenging the negative impact of pollution resulting from industry or misuse of available resources in institutions, and participates in the transformation To a new green environment, which is distinguished by the basic vision of the Arab Republic of Egypt by the year 2030. That the environmental dimension be a fundamental focus in all development and economic sectors of the country in a way that achieves the security of natural resources and optimal exploitation of them, supports justice, guarantees the rights of future generations to the resources, provides sustainable job opportunities, and helps support competitiveness.

There is no doubt that most institutions and departments lack this type of administrative practices, the application of which will actually lead to energy rationalization and good utilization of available human and material resources, thus increasing productivity and improving performance. And creating organizational happiness because these practices pay attention to the quality and sustainability of the human element.

Therefore, the purpose of this study was to identify the effect of the relationship between the dimensions of green human resources management, represented by (green recruitment - green training - green evaluation - energy conservation) and the dimensions of organizational happiness, represented by (job satisfaction - organizational justice - work relations - communications).

This study was applied to employees of the Human Resources Department at the College of Graduate Studies and Environmental Research - Ain Shams University, as it is one of the colleges concerned with studying and researching environmental problems of a local, regional and global nature. The study relied on the descriptive analytical approach, and the questionnaire was conducted based on a random sample and (30) Response via Google Form link. It was processed using the statistical software package SPSS.

One of the most important results reached by the study is the existence of a significant relationship between the dimensions of green human resources management on organizational happiness as applied to the College of Graduate Studies and Environmental Research at Ain Shams University. Among the results of the study is also a deficiency in the green recruitment process in the college under study, as the study proved that there is no significant effect of green recruitment on job happiness.

Then the researcher concluded this study with a number of recommendations, the most important of which were: The necessity of linking the university's goals with sustainable goals when developing the university's strategic plan. It emphasizes sustainability and environmental preservation and helps the university's human resources departments attract candidates for green jobs to spread the culture of sustainability through recruitment and electronic recruitment while minimizing leaves to preserve the environment. The need to continuously develop training programs with the latest green human resources management practices in order to hone the skills and expertise of university employees and improve their productivity, and using modern technological methods as much as possible in implementing green human resources management practices and ensuring equality and justice among employees in applying these practices.

Keywords: Green Human Resources Management, Human Resources Management, Organizational Happiness, Work Relations.

