



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة اعمال

دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في رفع اداء العاملين

مقدم الى كلية الادارة والاقتصاد/ جامعه ميسان استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة
البكالوريوس في قسم ادارة اعمال تقدم به

اعداد الطلبة

زينب كاظم جبر

بأشراف

م. م. عباس نعيمي حسون

2024م

1445هـ

الملخص

هدفت الدراسة الي معرفه اداره المواد الخضراء في أداء العاملين لموظفي جامعة ميسان حيث تم اختيار موظفين يعدون عنصراً أساسياً في الإدارة حيث قاموا ببحث عن مجموعة من الأسئلة لتحقيق أهداف هذا البحث حيث نعتمد الباحث على الاستخدام التطبيق الوصفي التحليلي المقارن وذلك للوصول إلى النتائج والاعتماد على الاستبانة المختلفة للبحث عن المعلومات حيث يتم اختيار جامعة ميسان لميدان البحث بالجانب الإقليمي والفرضيات حيث تم توزيع (35) استمارة وتمت تحليل (30) استمارة صالحة أي نسبة (89%) وقد تم تحليلها حيث تم عزل البحث عن مفردات أهمها وجود علاقة الارتباط المعنوية المميّزة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين في جامعة ميسان

الكلمات المفتاحية

ادارة الموارد البشرية الخضراء، التوظيف الاخضر، التدريب الاخضر، والتقييم الاخضر، واداء العاملين

تماشياً مع العصر الحديث ظهرت حاجة ماسة إلى استبدال إدارة الموارد البشرية بشكلها وممارساتها التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تزود المنظمات بممارسات تظهرها بصورة إيجابية حيث إن هذه المنظمات أصبحت ملزمة بتحقيق المسؤولية المجتمعية واستدامة البيئة وعدم التأثير سلباً عليها.

وفي المقابل يمثل الأداء بالنسبة للمنظمات مفهوماً جوهرياً يُعتمد عليه بشكل أساسي، كما يعد ظاهره شمولية في جميع حقول المعرفة في المجال الإداري، ولكن في ظل رهان التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، فقد اختلفت آراء الباحثين حول دراسة موضوع أداء المنظمات رغم الأهمية الكبيرة والبالغة لقياس مدى فاعلية وفعالية المنظمة من خلال التركيز على تحقيق الأداء المستدام فيها (كشاط (2020)، ويرى (وهيبة، 2021) بأن مداخل تحسين الأداء المستدام قد ارتبطت بمفاهيم إدارة الجودة الشاملة والميزة التنافسية وغيرها، وهذا ما دعا الدراسة الحالية إلى إبراز مداخل جديدة لتحسين الأداء المستدام وتطويره من هذه المداخل بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تساهم في اكتساب المهارات والمعارف والمعلومات للموارد البشرية مما يعزز من أدائها المستدام.

الفصل الأول

المبحث الاول

مشكلة البحث

تواجه العديد من المنظمات سواء كانت حكومية او غير الحكومية العديد من التحديات منها ادارة الموارد البشرية الخضراء حيث اصبح الاهتمام بالبيئة والمحافظة عليها من اي تلوث يعد هدفاً اساس ومعاصراً تسعى جميع المنظمات الى تحقيقه بأعلى كفاءة ممكنة وتحسيناً لادائها وتقليلاً لنفقاتها وتدعيماً لميزتها التنافسية.

وبناء على ذلك فان المنظمات تقوم بأيجاد طرق حديثة تتماشى وتتكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة وبالتالي فإن تطبيق مثل هذه الممارسات من تصميم وتوظيف وتدريب ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار من شأنه ان يجعلها قادرة على تحقيق ذلك.

نظراً لهذا التوجه الحديث لابد من دراسة تأثير هذه الممارسات على اداء العاملين حيث يعتبر العامل العنصر الاكثر اهمية لمنظومة العمل كونه يلعب دوراً استراتيجياً في تحقيق اهداف المنظمة.

يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:-

١- ما هو مستوى تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء؟ وما هي الممارسات الاكثر تطبيقاً في المنظمة.

٢- كيف تؤثر الموارد البشرية الخضراء على رافع اداء العاملين في المنظمة.

٣- ما طبيعة العلاقة بين الموارد البشرية الخضراء واداء العاملين في المنظمة.

٤- ما مدى توفر ثقافة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة.

٥- هل تمتلك المنظمة الامكانيات المناسبة لتطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء.

2- أهداف البحث:

- 1- توضيح اهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء على رفع اداء العاملين.
- 2- الكشف على مدى تطبيق هذه الممارسات في المنظمات عينة البحث.
- 3- التعرف على مدى تطبيق هذه الممارسات على المنظمات وتأثيرها على الاداء

3- أهمية البحث:

نتيجة للتغيرات والتطورات البيئية المتسارعة ظهرت الحاجة الى الموارد البشرية الخضراء التي تعتبر المورد الالهم في تحقيق اهداف المنظمة من خلال مجموعة من الممارسات واهمية تطبيق هذه الممارسات خارج الانماط التقليدية خصوصا وان بعضها يعتبر حديث التطبيق في البيئات العربية حيث تساهم نتائج الدراسة في رفع الاداء لانها تعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب الاهتمام بها ومنحها الاولوية.

كذلك بيان اثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تحسين اداء المنظمة وتقديم الحلول للمشاكل التي تعيق تقدم منظمات عينة الدراسة للوصول الى مصاف المنظمات العالمية.

تكمن اهمية هذه الممارسات وماينطوي عليها من آثار ايجابية على المنظمات ككل وعلى اداء العاملين بوجه خاص.

4- منهج البحث:

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي باعتبار المنهج المناسب لهذه الدراسة.

5- مجتمع البحث:

سيكون مجتمع البحث في هذا الدراسة هو منظمة.

6- عينة البحث: تتكون عينة البحث من تدريسين و موظفين الأداره والأقتصاد

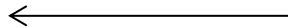
7-متغيرات البحث:

المتغير التابع
أداء العاملين

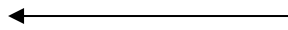
المتغير المستقل
ممارسات إدارة الموارد البشرية
الخضراء

أداء
العاملين

التوظيف
الأخضر



التدريب
الأخضر



التقييم
الأخضر



8- الفرضيات

من اجل تحقيق اهداف البحث واختيار المخطط الفرضي فقد اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين وتمت صياغتهما على النحو التالي ::

الفرضية الرئيسية الأولى :- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بابعادة (التوظيف الاخضر ، التدريب الاخضر ، التقييم الاخضر) وأداء العاملين .

الفرضية الرئيسية الثانية :- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بابعادة (التوظيف الاخضر ، التدريب الاخضر ، التقييم الاخضر) وأداء العاملين .

المبحث الثاني

1-الدراسات السابقة:

1-الدراسات العربية"

أ-(د. قبلان، د. صهيوني، 2022) أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في اداء العاملين (دراسة ميدانية على المصارف الخاصه بسورية)

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها درست أثر بعض ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في اداء العاملين في القطاع المصرفي الخاص في سورية من ناحية الفعالية والكفاءة حيث لم نجد اياً من الدراسات السابقة قد تعرض للموضوع في القطاع المصرفي ولاسيما من ناحية اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في اداء العاملين في المنظمة. وفي حدود علم الباحثين لم نجد اي دراسة في سورية تعرضت لهذا الموضوع. اضافة الى ذلك استخدم الباحثان اسلوب الانحدار اللوجستي المتعدد بخلاف الدراسات السابقة التي تركز على اسلوب الانحدار الخطي المتعدد.

2-(صلاح، 2022) دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الاداء الوظيفي.

لا يمكن تنفيذ نظام الادارة البيئية(EMS) بشكل فعال الا اذا كان لدى الشركات الاشخاص الذين لديهم المهارات والكفاءات المناسبة في الادبيات البيئية. مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء من أجل التنمية المستدامة له تعريفات مختلفة تسعى جميعها بشكل عام الى الحاجة الى التوازن بين النمو الصناعي لخلق الثروة وحماية البيئة الطبيعية حتى تزهر الاجيال القادمة. لتحقيق فعالية الموارد البشرية يجب ممارسة الموارد البشرية ككل ويجب ان تتماشى مع الاهداف الاستراتيجية للاعمال وهي الوسيلة الاساسية التي يمكن للشركات من خلالها التأثير في مهارات الافراد ومواقفهم وسلوكهم وتشكيلهم للقيام بعملهم وبالتالي تحقيق الاهداف التنظيمية. يجب ان تكون النتائج الاقتصادية والمالية مصحوبة بتقليل

البصمات البيئية وزيادة الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والبيئية لذلك برزت القضية الاستراتيجية الجديدة، لإدارة الخضراء، واصبحت شعاراً شعبياً دولياً.

3-(احمد، 2019) اثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تحسين اداء المنظمة (دراسة استطلاعية لأراء العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي)

تتميز البيئة في وقتنا الحاضر بالديناميكية العالية والتغيرات المتسارعة والتعقيد العالي وكل هذه تكون سبب في خلق الكثير من الفرص والتحديات في نفس الوقت، وهذا كان سبباً في سعي المنظمات للسعي وراء دراسة وتحليل المواردها ومن ضمنها المورد البشري باعتباره الاساس في دعم بقاء المنظمة وذلك من خلال عمليات الاستقطاب والتوظيف والتدريب والتطوير الصديق للبيئة. ان المنظمات العالمية قد وصلت الى مصافات متقدمة ومتطورة في كثير من الميادين ومع هذا فلا تزال المنظمات العاملة في العراق تعاني ماتعاني في كثير من مفاصل عملها وقد سلطت الكثير من الدراسات على هذه المشكلات وطرق علاجها.

2-الدراسات الاجنبية:

1-(Sabokro, Masued, Kayedian, 2021) أثر الموارد البشرية الخضراء على المسؤولية

الاجتماعية للشركات والمناخ النفسي والاخضر والسلوك الاخضر للموظفين.

استخدمت هذه الدراسة الى الهيكلية الجزئية لاختبار النموذج المقترح باستخدام عينة مكونه من 384

مديراً وموظفاً للموارد البشرية تم اختيارها عشوائياً من الشركات الصناعية في جميع محافظات ايران.

كشفت النتائج التي توصلنا اليها ان ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر على المسؤولية

الاجتماعية للشركات والتخلص النفسي السلوكي والسلوكيات الخضراء للموظفين بالاضافة الى ذلك تعمل

المسؤولية الاجتماعية للشركات والمجتمع النفسي الاخضر على تعزيز السلوكيات الخضراء بين

الموظفين. لذلك تؤثر ادارة الموارد البشرية الخضراء على السلوك الاخضر للموظفين بشكل مباشر من خلال الادوار الوسيطة للمسؤولية الاجتماعية للشركات والمناخ النفسي الاخضر داخل الصناعات الايرانية. تؤكد نتائج الدراسة اهمية دمج تدابير الاستدامة في نظام ادارة الموارد البشرية وكذلك الدور الهام لادارة الموارد البشرية في الاستدامة البيئية لتحقيق الاستدامة طويلة المدى في التنمية الصناعية وترتبط نتائج دراستنا بشكل خاص بالشركات الصناعية في جميع البلدان لانها تشجعها على الانخراط في ممارسات اكثر استدامة مثل خفض استهلاك الموار.

2-(Wissam Abbas & others، 2020)

تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية: الدور الوسيط للاداء البيئي واداء الموظفين.

تبحث هذه الدراسة في تأثير ممارسات الموارد البشرية بما في ذلك التدريب والتطوير والتقييم الاداء والمكافأة والمكافأة والتعويض على الاستدامة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للاداء البيئي واداء موظفين تم استخدام منهجية استبيان استبيان المسح لجمع البيانات تم جمع البيانات من 165موظفياً ادارياً في قطاع صناعة النسيج في باكستان. وظهرت نتائج الدراسة وجود تأثيرات معنوية لممارسات ادارة الموارد البشرية (GHRM) اي (التدريب والتطوير وتقييم الاداء والمكافآت والتعويضات) على الاستدامة التنظيمية.

تبحث هذه الدراسة بشكل تجريبي في الدور الوسيط المتميز للاداء البيئي واداء الموظف بين ممارسات ادارة الموارد البشرية (GHRM) الاستدامة التنظيمية. تدعم نتائج الدراسة النموذج المفترض للوساطة تعتبر (GHRM) فكرة مبتكرة في البلدان النامية وهناك حاجة الى دراسات اضافية لتحديد قضايا الاستدامة وتقييم اثار ممارسات(GHRM) في صناعات النسيج والتصنيع في باكستان.

3- (Ahmed, 2015) ادارة الموارد البشرية الخضراء: السياسات والممارسات

اصبحت الموارد البشرية الخضراء (GHRM) استراتيجية عمل رئيسية للمؤسسات المهمة حيث تلعب اقسام الموارد البشرية دوراً نشطاً في التحول الى البيئة في المكتب. تركز الورقة الى حد كبير على ممارسات الموارد البشرية الخضراء المختلفة المختلفة التي تتبعها المنظمات في جميع انحاء العالم. وتشرح المعنى المبسط (GHRM). تضيف الدراسة ايضا الى الادبيات الموجودة من خلال مناقشة الاتجاه المستقبلي لبعض وضائف (GHRM) واخيرا تقترح الورقة بعض مبادرات الموارد البشرية التي يحتمل ان تكون عزيزة الانتاج للمنظمات الخضراء.

ثالثا أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والحالية :

1 - أوجه الإفادة من الدراسات السابقة :

أ - الفائدة من الدراسات السابقة توفير مجموعة كبيرة من المصادر والمراجع التي يمكن الاستفادة منها بالدراسة .

ب - تساعد على تجنب الوقوع بالخطاء التي وقع عن طرقها الباحثون السابقون .

ج - الدراسات السابقة توجه نحو الطريق الصحيح لأنها تعمل على إظهار الفائدة والأهمية التي تقدمها هذه الدراسة .

د - يمكن ان تحدد ابعاد متغيرات الدراسة عبرها .

ث - الغرض الرئيسي من عمليات التركيز على الدراسات السابقة تتضح أهميتها إذ تعد اساس نقطة انطلاق الدراسة الحالية وجوهرها .

- ما يميز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة :

أ - تم التعرف الى ما توصلت اليه الدراسات السابقة من اجل البدء بما انتهت منه .

ب - القدرة على تحديد حجم العينة المراد استهدافها في الدراسة الحالية .

ج - واقعية العنوان ووضوحه والربط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة الخدمة

التعليمية.

د - تتميز دراستنا عن الدراسات السابقة بنوع عينة الدراسة أذ تم الاعتماد لدراستنا أعضاء

مجالس الجامعات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام والجامعات والكليات كعينة قصدية للبحث وهم من

أفضل من يستحق أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة الخدمة التعليمية .

الفصل الثاني: الجانب النظري

مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء.

اصبحت ادارة الموارد البشرية الخضراء اوسع انتشاراً في عالم الاعمال مما ادى الى زيادة أهميتها بمرور الوقت.

تعد ادارة الموارد البشرية الخضراء من احدث المفاهيم في الفكر الاداري التي تربط بين ادارة الموارد البشرية وادارة البيئة.

اذ تلعب الموارد البشرية الخضراء دوراً هاماً في اكتساب العاملين المهارة والخبرة للمساهمة في السيطرة والحد من التلوث.

مفاهيم ادارة الموارد البشرية الخضراء:

1-هي ادارة حديثة للموارد البشرية مرتبطة بالادارة البيئية في المنظمة حيث تساهم في زيادة درجة الاستخدام المستدام للموارد من خلال قيامها بممارسات تتصف بالخضراء مثل التوظيف الاخضر والتدريب الاخضر وتقييم الاداء الاخضر والتعويض الاخضر وتنمية العلاقات الخضراء بما يساهم في تنمية السلوك الاخضر لدى القيادات والموظفين بهدف تحسين الاداء البيئي والتنظيمي وبالتالي المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة.

(بلالي، احمد، سملاي، يحيضة، مجلد8، العدد2:12)

2-تطرق الكثير من الباحثين الى مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء حيث عرفت على انها البرامج الفعلية لادارة الموارد البشرية من عمليات وتقنيات والتي تطبق في المنظمات بغية الحد من الاثار السلبية وتعزيز الاثار البيئية الايجابية (Arulrajan, 2015:2)

3-يعد مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الوقت المعاصر والتي تجمع بين نشاطات ادارة البيئة و ادارة الموارد البشرية حيث ان مصطلح ادارة الموارد البشرية الخضراء اشار الى الدور

الذي تلعبه الموارد البشرية من ممارسات اتجاة الاجندة البيئية للشركات للحماية والمحافظة على الموارد الطبيعية.(سكارنة، 2017:15)

أهداف الموارد البشرية الخضراء :

تهدف ادارة الموارد البشرية الخضراء الى انتاج منتجات صديقة للبيئة وتحقيق الاهداف البيئية للمنظمة وزيادة كفاءة واستقطاب افضل العاملين وخفض التكاليف مما يؤدي الى قدرة المنظمة على المنافسة.

الاهداف الاساسية للموارد البشرية الخضراء

1-الحفاظ على صحة العاملين ورفع روحهم المعنوية: تعمل ادارة الموارد البشرية على الحفاظ على صحة العاملين بالمنظمة من خلال منع التدخين داخل المكاتب واستخدام موارد غير ضارة في العمل وتوفير الفواكة والخضروات الطبيعية في اجتماعات الموارد البشرية وغيرها مما يساعد على الحفاظ على صحة العاملين وبالتالي رفع روحهم المعنوية.

2-جعل الموظفين على دراية بممارسات الموارد البشرية الخضراء والنظام البيئي وبالتالي تصبح المنظمة صديقة للبيئة.

3-العمل على تغيير سلوكيات العاملين واتجاههم نحو الاداء الاخضر.

4-تساعد المنظمة على زيادة مواردها الطبيعية من خلال استخدام الموارد المعاد تدويرها وتقليل النفايات.

5-تعمل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين الصورة العامة للمنظمة وزيادة قدرة المنظمة التنافسية.

6-تحفيز الموظفين على الابتكار: تهدف ادارة الموارد البشرية الخضراء الى تشجيع الموظفين على تقديم افكار خضراء تتعلق بوظائفهم مما يعمل على تحقيق الاهداف البيئية للمنظمة.

7-انخفاض تكاليف المنظمة: تهدف ادارة الموارد البشرية الخضراء الى خفض تكاليف المنظمة عن طريق استخدام الاستقطاب الالكتروني وتوفير معلومات على الشركة والوصف الوظيفي للمناصب المعلن عنها على

موقعها على الانترنت وعقد مؤتمرات عن بعد وتقليل من استخدام الورق. (Hosain and

:Rahman, 2016:56)

ت	المصادر	المفهوم
1	(Zoogah, 2011:108)	آنها استخدام سياسات وفلسفات وممارسات ادارة الموارد البشرية لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد ومنع الضرر الناشئ على المخاوف البيئية داخل منظمات الاعمال.
2	(Mishra&Kiranma 2014:27)	انها العملية التي تريد بها الشركات البيئة من خلال تطوير استراتيجيات ادارة البيئة هناك حاجة للشركات لتحقيق التوازن بين النمو الصناعي الذي لا بد منه والحفاظ على البيئة الطبيعية لتمكينها للأجيال في المستقبل .
3	(Ahmad2:2015)	إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنه استخدام سياسات إدارة الموارد البشرية لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد داخل منظمات الأعمال وتعزيز قضية حماية البيئة التي تزيد من معنويات العاملين ورضاهم
4	(Deshwal, 2015: 176)	أدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل منتظم للإشارة إلى الاهتمام بسياسات وممارسات إدارة الأفراد تجاه الجدول البيئي للشركة الأوسع .
5	(Haddock, 2016: 192)	الاهتمام الذي ترغب المنظمات في إعطائه للقضايا الخضراء في تكامل استراتيجية ادارة الموارد البشرية الخضراء للشركة في نظام ادارة الاداء الخاص بها .
6	(Ramasamy, 2017:117)	استخدام سياسات ادارة الموارد البشرية بهدف اساسي هو تعزيز المستدام للموارد داخل منظمات الاعمال وكذلك ضمان الاستدامة البيئية .

<p>بأنها اهم الموجودات في الشركة التي يمكن مجموعة من الانشطة معا من اجل تحقيق اداء ايجابي.</p>	<p>(Rawashdeh, :2018 1050)</p>	<p>7</p>
<p>على انه الممارسات المتعلقة بتشكيل وتنفيذ ودعم هيكل يجعل العاملين يحافظون على البيئة انه ينطوي على تغير القوة العاملة المعتادة الى قوة عاملة خضراء لتحقيق الاهداف الخضراء</p> <p>المشاركة في الاستدامة البيئية</p>	<p>(Muzammel, 2019:20)</p>	<p>8</p>
<p>ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء</p> <p>في مجال أو فرع ناشئ من إدارة الموارد البشرية (HRM) وهو مجال عميق للإدارة التنظيمية وهو موضوع أو عمل ضروري لجميع أنواع المديرين العاملين في أي منظمة بغض النظر عن مجالاتهم من التخصص والفائدة. تعتبر GHRM ظاهرة جديدة نسبياً في العالم الأكاديمي وكذلك العالم العملي الموارد البشرية وإدارة المنظمات.</p>	<p>(Opatha, & Hewapathirana, 2019:2)</p>	<p>9</p>
<p>استخدام سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية لتطوير مناخ (بيئة داخلي داخل المنظمة لتنفيذ الاستخدام المستدام للموارد التنظيمية التي تحفز العاملين على المساهمة في حماية البيئة</p>	<p>(Saifuddin, 2020:2039 10)</p>	<p>10</p>
<p>أنه نموذج توظيف مصمم لمساعدة المتخصصين في الصناعة في توظيف المواهب اللازمة والاحتفاظ بها وتطويرها لضمان تلبية مبادرات واستراتيجيات الأعمال المستقبلية.</p>	<p>(Lawal & Olawoyin 2021 : 266)</p>	<p>11</p>

أبعاد الموارد البشرية الخضراء:

1-التوظيف الأخضر: يعد مفهوم التوظيف الاخضر من المواضيع الحديثة نسبياً والذي يشهد اهتمام كبير من قبل العديد من المنظمات بكافة انحاء العالم بل قد اضحى احد الاساليب التي تتبعها المنظمات للاعلان عن نفسها من خلال انشطتها الخضراء ومن هذه الاساليب هو التوظيف الاخضر ومن طرق التوظيف الاخضر مثل أتمتة الاعلان عن الوظائف وأتمتة المقابلة بدل من استخدام الورق وحضر استخدام المياه المعبأة في زجاجات وأكواب بلاستيكية في مكان العمل ومع هذا فإن مدرء الموارد البشرية الخضراء يرون ان الممارسات الخضراء في مجال التوظيف هي قصيرة نسبياً اذا ما قورنت بالممارسات الخضراء الاخرى مثل التدريب والتخطيط وتصميم الوظائف والتقييم والمكافأة الخضراء لكنها تعد مجملأ للوظائف الأخرى.

لابد من الاشارة الى اهمية دمج التنمية المستدامة مع عملية التوظيف وهذا يشتمل على مراقبة متطلبات الكفاءة الطويلة الاجل للشركة وتزويد الموظفين الجدد بالمعلومات حول سياسات التنمية المستدامة اضافة الى هذا تقديم وصف وظيفي للاقسام الحالية لتوضيح انشطتها الصديقة للبيئة وكذلك يتوجب على المنظمة ايضاح للمرشحين والموظفين الجدد المسمى الوظيفي والتسلسل القيادي وكيفية اعداد التقارير البيئية وجوانب الصحة والسلامة (الموارد والان-التدريب الاخضر: بعائات الضارة التي قد يتعرض لها الموظفون)

(Mandip, 2012:245)

و التوظيف الأخضر عملية تجديد مواهب جديدة على دراية بالعملية المستدامة والنظام البيئية وعلى دراية بكلمات حفظ. يضمن التوظيف الاخضر ان المواهب الجديدة على دراية بالممارسات الخضراء والنظام البيئي الذي سيدعم البيئة الفعالة داخل المنظمة في سباق جذب العاملين الأكثر ابداعا وابتكارا. فأن زيادة امكانات التوظيف وتوظيف عاملين ذوي جودة هي تحديات بالغة الأهمية في حرب المواهب (Ullah, 2017 : 14) (هذا ما أكدته (Ramasamy ، 118,2017) في سياق إدارة الموارد البشرية ، يشير التوظيف إلى جانب مطالبة مرشحين محتملين مختلفين بالتقدم لشغل منصب شاغر معين في منظماً.

2-التدريب الاخضر: التدريب والتطوير الأخضر هو التطوير التنظيمي للمواقف والسلوكيات وكذلك المعرفة والمهارات بين العاملين من أجل المساعدة في تجنب تحول بيئة العمل الى بيئة غير ملائمة. هناك نقطة

مهمة يجب ملاحظتها وهي أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تدريب العاملين وتطويرهم مع الأداء التنظيمي دور قسم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة هو نقل التدريب والمهارات التنموية والمعرفة اللازمة بين الموظفين حتى يظلوا قادرين على المنافسة في سوق العمل في هذا السياق، لاحظ أن المنظمات لديها القدرة على تربة الموظفين بالمعرفة ذات الصلة فيما يتعلق بمفاهيم "التحول إلى البيئة". قد يمتلك بعض الموظفين هذه المفاهيم الأساسية لـ "التحول إلى البيئة الخضراء" أثناء عملية التوظيف والاختيار بينما قد لا يمتلكها الآخرون. (Ramasamy, 2017 : 119) في ذات الصدد اشار (Ullah 2017 : 14) يتكون التدريب والتطوير الأخضر من أساليب عمل العاملين التي تقلل من النفايات ، والاستخدام السليم للموارد ، والحفاظ على الطاقة وتقليل أسباب التدهور البيئي. يوفر فرصة لإشراك العاملين في حل المشكلات البيئية وقد اشار (Bangwal, & Tiwari 2015 : 48) للاستمرار في سوق العمل ، من الضروري جداً لكل منظمة تغيير نفسها مع التغيير في السيناريو والأهم من ذلك أن تقاوم كل منظمة هذا التغيير وأن مقاومة التغيير ستتم عن طريق التدريب والتطوير والتدريب والتطوير ممارسة توجه قدرًا كبيراً من الاهتمام لتطوير مهارات ومعارف الموظفين التي تتعلق بكفاءات مفيدة محددة، كما يمنع التدريب البيئي أيضاً تدهور مهارات الإدارة البيئية والمعرفة والمواقف التدريب الأخضر والتنمية تدرّب الموظفين على أساليب عمل العاملين التي تقلل من النفايات ، والاستخدام السليم للموارد ، والحفاظ على الطاقة وتقليل أسباب التدهور البيئي ، فهي وفر فرصة لإشراك العاملون في حل المشكلات البيئية وكما اضاف (Kaukab 2021 : 65)

أن تنفيذ مبادرات الإدارة الخضراء تتطلب من الشركات مستوى عالٍ من المهارات الفنية والإدارية لدى العاملين بها بسبب الحقائق و التي مفادها ان الشركة تواجه موجة عالية من التنافس والابتكارات المتسارعة مما يوجب عليها إيجاد برامج ودورات تدريبية تزيد من إمكانات العاملين لديها وترفع مستوى الوعي البيئي لديهم وخلق القدرة على مواجهة التقدم التقني والإداري والابتكارات البيئية المتسارعة بالإضافة الى زيادة القدرة على خلق الميزة التنافسية لمنظمتهم (Sudin, 2011:80)

التدريب الأخضر: هو ممارسات تهدف الى توجيه الاهتمام الى تنمية مهارات الموظفين والمعرفة التي تتعلق بكفاءة محددة ويقلل من أسباب التدهور البيئي والحفاظ على الطاقة ويوفر القدرة على التفاعل بسهولة في حل المشاكل يتطلب المنهج البيئي زيادة وعي العاملين ومهاراتهم ومعرفتهم العميقة والتدريب والتطوير هما عنصرين أساسيين في تنفيذ الإدارة الخضراء.

لتسهيل استدامة الشركات التي بدورها يمكن ان تخلق فرصة لتطوير رأس المال الفكري والتدريب الاخضر هو احد اهم الادوات لتطوير الموارد البشرية وتسهيل الانتقال الى مجتمع اكثر استدامة تدريب الموظفين وتطوير البرامج يجيب ان يحتوي على قضايا اجتماعية وبيئية في كل المستويات من اعتبارات الصحة والسلامة المهنية محل استدامة الاستراتيجية على المستوى الادارة التنفيذية ومجلس الادارة ينبغي ان تكون برامج التوجه الاخضر للموظفين جزء لا يتجزء من عملية التدريب والتطوير لضمان فعالية التدريب الاخضر ينبغي التخطيط له بما يتناسب مع طبيعة الوظائف مثلاً تدريب موظف المخازن من المفترض ان يركز على تقليل المخلفات وادارة الطاقة فضلاً عن الحرص على اىصال التطبيقات البيئية الى الزبون

(Addin, 20018:388-393)

3-التقييم الأخضر: يكشف استخدام تقييم الاداء في مجال الموارد البشرية الخضراء تحديات تشتمل ع كيفية وضع معايير ومؤشرات لقياس الاداء البيئي على جميع المستويات والحصول على بيانات مفيدة وهناك تحديات اخرى عن اداء المديرين في المجالات البيئية تتمثل في كيفية قياس معايير الاداء البيئي من المديرين ويمكن ان تنجح نظم ادارة الاداء الاخضر اذ ما بدأت المنظمة بربط تقييم الاداء بالوصف الوظيفي مع تحديد الاهداف والمهام الخضراء وهناك جانب مهم في ادوار المديرين في ادارة وتقييم الاداء وفق المنهج الاخضر هو الطلب من العاملين تقديم افكاراً خضراء يمكن ان تدرج كأهداف للسنة القادمة وان مدى تحقق هذه الاهداف سينكس على تقييمهم (سكارنة،2017: 17-21)

تتضمن عملية تقييم الاداء الاخضر وضع معايير ومؤشرات الاداء البيئية الخضراء للعاملين في الوحدات والادارات التنظيمية المختلفة من أجل تقييم اداء العاملين ودورهم تجاه المخاطر البيئية كما يشمل تحمل المسؤولية البيئية وابلاغ المسؤولين عن اي قصور في تطبيق السياسات البيئية والكشف عن المشاكل البيئية الحالية والمحتملة

(Tang et al, 2017:89)

تقوم المنظمات المختلفة بإدارة وتقييم الأداء بشكل منتظم من أجل المساعدة في مواءمة أداء الموظف الفردي مع الأداء التنظيمي الأمثل المتوقع الهدف الأساسي من إجراء هذا التقييم هو ضمان وجود "سد" فجوة الأداء

بحيث يعمل الموظفون الفرديون والجماعيون نحو تحقيق مستويات الأداء التنظيمي المحددة تقليدياً ، تم إجراء عمليات إدارة وتقييم الأداء مع التركيز على الأهداف الأساسية لقدرات المنظمة لتحقيق دخلها وربحيتها ومستويات رضا العاملين على هذا النحو ، فقد أهمل التقييم التقييمات الخاصة بقدرة منظمة معينة على البقاء مستدامة على المدى الطويل في هذا المجال، تركز إدارة وتقييم الأداء الأخضر على بذل جهد إضافي لتقييم قدرات المنظمة نحو تحقيق أهداف وغايات أن تصبح مستدامة بمعنى آخر ، يجب أن يكون الموظفون في وضع يسمح لهم بإثبات الأنشطة والاستراتيجيات التي يضعونها من أجل مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها وأهداف الإدارة البيئية (Ramasamy 2017 :119) واطاف كل من (صالح وفخري 2021 : 145 (146) يتم في ضوء هذا البعد حث العاملين على تحسين مهاراتهم المهنية ووضع معايير ومؤشرات لقياس ادائهم البيئي على اختلاف المستويات التي تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية، اذ تركز ادارة الأداء الاخضر على القضايا المتعلقة بالسياسات والمسؤوليات البيئية ، ونظام المعلومات الخضراء ، وعمليات التدقيق في المنظمة من اجل الحصول على بيانات مفيدة على الاداء البيئي الأخضر. ويمكن التعبير عنها من قبل (DIRI & ELISHA 2021 : 17) يتم دمج العوامل البيئية بشكل روتيني في انظمة تقييم اداء العاملين في المنظمات ذات البرامج الاستباقية الفعالة للاستدامة البيئية قد يتوقف السلوك المؤيد للبيئة إذا لم يتم تقييم الاداء .

أداء العاملين:

عند النظر إلى مفهوم العمل والتوظيف والإدارة فإن الربط بين المنظمة والموظف أمر حاصل لا محالة، والتالي يمكن القول إن نجاح المنظمة وإمكانية وصولها إلى أهدافها مرتباً ارتباطاً وثيقاً بكفاءة العاملين الموجودين فيها ومدى اهتمام إدارة الموارد البشرية خصوصاً أو المنظمة عموماً بالأفراد العاملين وقدراتهم ومهاراتهم وإمكانياتهم من أجل النهوض بمستوى الأداء المنظم بطريقة فيها إنصاف للطرفين (Otoo & Mishra,2018).

وقد اهتم العلماء والإداريين والباحثين بموضوع أداء العاملين للعلاقة الوطيدة التي تربط الموظف بالمنظمة ومدى تأثير الموظف في منظمته بالرجوع إلى أدائه وسلوكه ومهاراته وقدراته،

فالمنظمة دائماً ما تسعى إلى الارتقاء بموظفيها من خلال التدريب والتأهيل والتقييم والتحفيز ومحاولة النظر في حاجاتهم المادية والمعنوية (Chiang, Sun & Walkup. 2018)

- تعريف أداء العاملين

ت	المصادر	المفهوم
1	(سعيد، 2018)	ويعرف مفهوم الأداء من المفاهيم الواسعة التي تنطوي على العديد من المصطلحات المتعلقة بالنجاح والفشل، ولهذا اختلط على العديد من الكتاب والباحثين في مجال الموارد البشرية بين هذا المصطلح - أداء العاملين - ومصطلحات أخرى مرادفة تستخدم في أدبيات نظريات الإدارة، مثل الإنتاجية، الكفاءة، الفاعلية، وذلك إلى جانب لفظ الكفاءة الإنتاجية أو كفاءة الأداء
	كوان وفرينكل (2018) Guan & Frenkel	أداء العاملين على أنه درجة إتقان العامل لنشاط محدد بإمكانه إنجاز ضمن إطار مهاراته وقدراته ومتطلبات وظيفته التي يعمل بها، أما
	(هلسه، 2020).	ويقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كلاً من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات
	سارة فضلي، عائشة (بحري، 2019:20)	«العمل الذي يؤديه الفرد والانجازات التي يحققها وفقاً للمعايير الموضوعية (الكمية، النوعية، الزمنية) وسلوكية في وظيفته مع زملائه ورؤسائه في العمل
	(الشنطي، 2006:34)	«ذلك النشاط التي تقوم به الموارد البشرية من خلال اداء واجباتهم ومهامهم

والمسؤوليات التي يجب عليهم القيام بها كل في موقعه الوظيفي والاداء الامثل والقيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على اكمل وجه		
---	--	--

أهمية أداء العاملين:

ويحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في المجتمعات كافة، فالجميع يحاول ويعمل على تحسين مستوى الأداء ورفع معدلاته لدرجة أنه أصبح معيارًا ومؤشرًا أساسيًا لتقدم تلك المجتمعات، لما له من أثر إيجابي في معدلات التنمية الاقتصادية والادارية والاجتماعية وما ينتج عنه من إسهامات في رفع مستوى معيشة الأفراد والنمو في مصادر الدخل القومي للبلاد (سعيد 2018).

لذا يعد الأداء مفهومًا جوهريًا وهاما للمنظمات كافة سواء كانت خدمية أو إنتاجية، فهو المرآة التي تعكس وضع المنظمات أو الأفراد العاملين فيها، بمعنى أدق هو الفاعل بين السلوك والإنجاز لإنتاج مخرجات ذات قيمة تساعد على بقاء المنظمة وعاملها ضمن البيئة التنافسية في سوق العمل (Jery & Souai, 2014).

ويرى المطيري (2016) أنه لم يقتصر الاهتمام بإدارة الأداء على مستوى الأفراد العاملين في المستويات الإدارية المختلفة، كون أداء الفرد الواحد يعد انعكاسًا لأداء القسم أو الوحدة أو الشركة التي يتبع لها التنظيم، وأن أداء الأفراد العاملين ودرجة إجادتهم له هو تعبير عن درجة فاعلية الشركة التي يعملون بها، حيث أن اهتمام الفرد بمستوى أدائه وإجادته له ينعكس شخصيا

عليه، ويتمثل ذلك في التالي:

- أصبح الأداء مقياسًا مهما لقدرة الفرد على أداء عمله الحالي، وكذلك أي أعمال يمكن أن توكل إليه في المستقبل.

- يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله، نظرًا إلى ارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور وحوافز وما في حكمها مقابل هذا الأناء.

- يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى حاجاته الأساسية، وهي حاجته إلى الاستقرار في العمل، وإثبات الذات.

لذا يرى الباحث أن الهدف الأساسي من تقييم الأداء هو تحقيق أعلى مستوى من الأداء داخل المنظمة وبمستوى من الكفاءة والفاعلية، حيث يعد من الركائز الأساسية المؤثرة في مجالات التطوير والتنمية المختلفة أي مؤسسة، وبما أن الفرد هو المحور الأساسي في عملية التقييم من خلال إسناد الوظائف إلى الأكفاء من العاملين القادرين على تحمل المسؤولية والنهوض بأعباء الوظائف، بناءً عليه كان من الطبيعي وجود معايير ومستويات محددة لتقييم العاملين والتأكد من صلاحيتهم للأعمال المناطة : بهم. (المطيري، 2016)

الفصل الثالث: الجانب العملي

المبحث الأول: مجتمع وعينه البحث

المبحث الثاني: الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الارتباط والتأثير

المبحث الأول: مجتمع وعينه البحث

من خلال هذا المبحث تتطرق الباحثة الى التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينه البحث حيث تم توزيع 35 استبانة واسترجع منها 30 على مجتمع تضمن جامعة ميسان وشملت العينة الهيئة التدريسية والموظفين في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة ميسان اختيار جامعة ميسان كمجتمع للدراسة من أجل التعرف على دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في رفع اداء العاملين في بيئة جامعية متميزة مثلها كجامعة ميسان. بوجود كلية الإدارة والاقتصاد كجزء أساسي من الجامعة، يعتبر استهداف الهيئة التدريسية والموظفين في كلية الادارة والاقتصاد فرصة مثالية لفهم كيفية تطبيق مبادئ ادارة الموارد البشرية الخضراء على مستوى الإدارة الأكاديمية وتأثيرها في رفع اداء العاملين في مجال التعليم والبحث العلمي.

جدول () توزيع افراد العينة

التسلسل	العدد الموزع من الاستثمارات	المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستثمارات	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
1	35	30	0	5	30	89%

اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج spss

جدول () الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	23	%77
	انثى	7	%23
	المجموع	30	%100
الفئة العمرية	30 سنة فأقل	14	%47
	31-35 سنة	9	%30
	36-40 سنة	6	%20
	أكثر من 40 سنة	1	%3
	المجموع	30	%100
التحصيل الدراسي	بكالوريوس فأقل	15	%50
	دبلوم عالي	0	0
	ماجستير	13	%43
	دكتوراه	2	%7
	المجموع	30	%100
عدد سنوات الخدمة الوظيفية	1-5 سنوات	16	%53
	6-10 سنوات	10	%33
	11-15 سنة	3	%11
	16 سنة فأكثر	1	%3
	المجموع	30	%100

اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج spss

المبحث الثاني: الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث

استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات. وقد تم استخدام هذا البرنامج لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة. وذلك بهدف توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث. ويمكن الاطلاع على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

أولاً: إدارة الموارد البشرية الخضراء (المتغير المستقل): تعد الموارد البشرية الخضراء أحد الأنشطة التي لها تأثير كبير على عمليات المنظمة واداءها المالي والبيئي. (الموجي, 2022:288)

جدول () المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (إدارة الموارد البشرية الخضراء)

المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)			
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أولاً: التوظيف الأخضر			
1	المنظمة تقوم بتوضيح طرق تحسين اداء العاملين في توصيل رسائل التوظيف.	4.43	0.75
2	ان ادارة المنظمة تؤكد اعتماد سياسة التوظيف الاخضر في مختلف المجالات.	4.41	0.72
3	تقوم المنظمة بتفضيل الافراد الذين يتمتعون بالكفاءة والعلمية في ادارة امورها الادارية.	4.21	0.65
ثانياً: التدريب الأخضر			
4	هناك برامج وانشطة تدريبية تركز على اداء العاملين في المنظمة.	4.28	0.73
5	المنظمة تقوم بنشر التوعية بين الافراد الموظفين عبر تحسين الاداء لديهم.	4.22	0.69
6	تقوم المنظمة بتشجيع الافراد الموظفين والعاملين لديها باكتساب الخبرات عبر برامج ودورات التطويرية.	4.32	0.76
ثالثاً: التقييم الأخضر			
7	المنظمة تستخدم معايير واهداف وتقييم اداء الموظفين في كافة المستويات الادارية.	4.41	0.77

8	تحدد المنظمة الافراد الموهوبين لديها على اساس مساهمتهم في تطوير المؤسسة التعليمية.	4.55	0.61	%91
9	تجري المنظمة عمليات تدقيق ادارية ومراقبة مختلف الانشطة لدى الموظفين.	4.23	0.67	%84
	نتيجة المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)	4.34	0.054339	%86.8

اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS

يتضح من خلال نتائج الجدول ان افراد العينة لديهم الوعي الكافي بأنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء داخل الجامعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمتغير المستقل (4.34) وبانحراف معياري (0.0543) وكانت الفقرة (8) هي اعلى فقرة حصولا على التقييم من افراد العينة والتي وضحت ("تحدد المنظمة الافراد الموهوبين لديها على اساس مساهمتهم في تطوير المؤسسة التعليمية.") بمتوسط حسابي بلغ (4.55) وانحراف معياري (0.61) فيما كانت الفقرة (3) الأقل تقييما بين فقرات المتغير المستقل والتي نصت ("تقوم المنظمة بتفضيل الافراد الذين يتمتعون بالكفاءة والعلمية في ادارة امورها الادارية.") بمتوسط حسابي بلغ (4.21) وانحراف معياري (0.65).

ثانيا: أداء العاملين (المتغير التابع): جهد تنظيمي يهدف الى تسهيل واكتساب العاملين المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل. (الخوادة, 2019:10)

جدول () المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاداء العاملين

اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS

المتغير التابع (أداء العاملين)			
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبية
1	تحرص دائما على انجاز العمل بدون اخطاء داخل المنظمة.	4.50	0.72
2	تقوم بإنجاز الاعمال الادارية في المنظمة بالوقت المحدد.	4.41	0.75
3	لدي معلومات كافية عن كيفية أداء عملي وعن طبيعة الوظيفة التي تقوم بها.	4.34	0.69
4	تؤدي الادارة ثقافة تبني تحسين اداء العاملين الى الاعمال الابداعية والابتكارية.	4.55	0.71
5	يشكل نظام الحوافز في المنظمة داف اساسي في تطوير اداء العاملين لديها.	4.14	0.69
6	جهود وقدرات العاملين لدى المنظمة تساهم في جودة الاداء.	4.18	0.72
7	احافظ على استغلال الوقت اثناء العمل بشكل مناسب وعدم الانشغال في امور شخصية.	4.26	0.70
8	يتناسب حجم وطبيعة العمل لديك مع القدرات والمهارات التي تمتلكها.	4.30	0.65
9	تقوم بتحقيق المهام لديك من اقبل ادارة المنظمة بدقة عالية.	4.15	0.69
	نتيجة المتغير التابع (أداء العاملين)	4.31	0.027739

يلاحظ من خلال نتائج الجدول ان افراد العينة يقرون بأهمية أداء العاملين داخل الجامعة في أداء المهام والأنشطة المختلفة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لاداء العاملين (4.31) وبانحراف معياري (0.0277) وكانت اعلى فقرات المتغير التابع (أداء العاملين) هي الفقرة (4) والتي توضح ("تؤدي الادارة ثقافة تبني تحسين اداء العاملين الى الاعمال الابداعية والابتكارية.") بمتوسط حسابي يساوي (4.55) وانحراف معياري بقيمة (0.71) بينما حصلت الفقرة (5) على اقل اهتمام من افراد العينة حيث نصت على ("يشكل نظام الحوافز في المنظمة داف اساسي في تطوير اداء العاملين لديها.") بمتوسط حسابي بلغ (4.14) وانحراف معياري (0.69).

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الارتباط والتأثير

من خلال هذا المبحث تطرق الباحثة الى التعرف على قوة ونوع علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) والمتغير التابع (أداء العاملين) وكذلك معرفة تأثير المتغير الأول في المتغير الثاني.

أولاً: علاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين

الفرضية الرئيسية الأولى: - توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بابعادة (التوظيف الاخضر، التدريب الاخضر، التقييم الاخضر) وأداء العاملين.

جدول () نتائج علاقة الارتباط للفرضية الرئيسية الأولى

Correlations			
		إدارة الموارد البشرية الخضراء	أداء العاملين
إدارة الموارد البشرية الخضراء	Pearson Correlation	1	.562**
	Sig. (2- tailed)		.001
	N	30	30
أداء العاملين	Pearson Correlation	.562**	1
	Sig. (2-	.001	

	tailed)		
	N	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS

يتبين من خلال نتائج الجدول وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) والمتغير التابع (أداء العاملين) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.562) وتفسر وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين حيث ان الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء يؤدي الى تطور أداء العاملين داخل الجامعة والعكس صحيح. وكانت الدلالة الإحصائية للعلاقة بين المتغيرين قد بلغت (0.001) واسفرت نتائج الجدول الى تحقق الفرضية الرئيسية الأولى.

ثانياً: علاقة التأثير للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في المتغير التابع (أداء العاملين)

الفرضية الرئيسية الثاني: - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بابعادة (التوظيف الاخضر، التدريب الاخضر، التقييم الاخضر) وأداء العاملين.

جدول () اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.292	.26636
a. Predictors: (Constant), إدارة الموارد البشرية الخضراء				

اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS

جدول ()

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.919	1	.919	12.960	.001 ^b
	Residual	1.987	28	.071		
	Total	2.906	29			
a. Dependent Variable: أداء العاملين						
b. Predictors: (Constant), إدارة الموارد البشرية الخضراء						

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS

جدول () اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.777	.717		2.480	.019
	إدارة الموارد البشرية الخضراء	.589	.164	.562	3.600	.001

a. Dependent Variable: أداء العاملين

اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS

جدول () نتائج علاقة تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في أداء العاملين

F		T		R ²	إدارة الموارد البشرية الخضراء		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير التابع
4.170	12.960	1.697	2.480	0.316	0.589	0.562	أداء العاملين

*P ≤ 0.05

d.f: (1,28)

N= 30

اعداد الباحثة

نستنتج من خلال الجداول السابقة وجود علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء في المتغير التابع (أداء العاملين) حيث بلغ معامل التحديد R² قيمة (0.316) وتلك القيمة توضح ان 31% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين يعود سببها الى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء داخل الجامعة ويؤكد هذا التفسير قيمة F المحسوبة التي بلغت (12.960) وهي اعلى من قيمتها الجدولية التي بلغت (4.170) فيما كانت قيمة T المحسوبة تساوي (2.480) وكانت اكبر من الجدولية (1.697) مما يثبت تحقق الفرضية الرئيسية الثانية.

الفصل الرابع

التوصيات

1. ينبغي على ادارة الجامعة ان تضع ستراتيجيات صريحة وواضحة لتعزيز ممارسات لموارد البشرية الخضراء بكافة ابعادها
2. نوصي ادارة الجامعة تكثيف الجهود لوضع الخطط المستقبلية وتحديد الاحتياجات لاقامة دورات لتوعية والتثقيف بالمسؤولية الاجتماعية
3. على ادارة الجامعة الاهتمام بترسيخ ممارسات الموارد البشرية الخضراء لادارة الاعمال لكونها ادارة تحظى برضا الزبون وتقليل الكلفة وتحقيق جودة الخدمة
4. تشجيع الموظفين على الالتزام بالمعايير الاداء التي تخص البيئة ويكون لديهم ادراك انه يتم تقييم ادائهم بناء على هذه المعايير
5. تكون التعويضان والمكافآت على اساس مدى الالتزام بالمعايير من اجل تقديم خدمة علمية افضل

الاستنتاجات

1. ان ادارة الموارد البشرية الخضراء تشجع على الاستخدام المستدام للموارد داخل المنظمة تعزز من معنويات العاملين وتحقق رضاهم وتعزز من القضايا البيئية
2. تعد الموارد البشرية الخضراء من المتطلبات المعاصرة التي تحقق الاستدامة لكافة الموارد التنظيمية والبشرية خاصة
3. ان الممارسات الاساسية لادارة الموارد البشرية الخضراء هي: التوظيف الاخضر، التدريب الاخضر، التقييم الاخضر .
4. هناك تأثير بشكل ايجابي لممارسات الموارد البشرية الخضراء على الجانب البيئي .
اظهرت نتائج الفرضيات وجود علاقة طردية بين الموارد البشرية الخضراء واداء العاملين



الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم ادارة الأعمال

م / استبانة

السيد /ة.....المحترم /ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان وهو جزء من متطلبات نيل

شهادة البكالوريوس في دارة الاعمال بالعنوان الموسوم بـ (دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

في رفع اداء العاملين, دراسة استطلاعية لاراء عينة من الهيئة التدريسية والموظفين في كلية الادارة

والاقتصاد - جامعة ميسان) املين تعاونكم معنا وابداء الرأي الصريح والصحيح فالإجابة الصريحة والدقيقة

على فقرات هذه الاستبانة لها بالغ الأهمية في التوصل الى نتائج دقيقة وموضوعية ومعبرة عن واقع ما

تحتويه الدراسة وبالتالي تمكن الباحثة من تقديم مقترحات بناءة وكلنا ثقة في تعاونكم معنا.

مع خالص الشكر والتقدير

المشرف

الباحثة

زينب كاظم جبر

م.م عباس لعبيبي حسون

المحور الاول: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامه صح في المربع الذي تراه مناسباً

أولاً// الجنس

	انثى		ذكر
--	------	--	-----

ثانياً // العمر

اكثر من 40 سنة	40 - 36	35 - 31	30 سنة فأقل

ثالثاً // التحصيل الدراسي :

دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس فأقل

رابعاً // سنوات الخدمة

16 سنة فأكثر	15 - 11 سنة	10 - 6 سنوات	5 سنوات فأقل

المحور الثاني: متغيرات البحث

اولا: ادارة الموارد البشرية الخضراء: تعد الموارد البشرية الخضراء احد الانشطة التي لها تأثير كبير على عمليات المنظمة واداءها المالي والبيئي.(الموجي,2022:288)

ت	الفقرات	اتفق	تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماما
أ. التوظيف الاخضر							
1	المنظمة تقوم بتوضيح طرق تحسين اداء العاملين في توصيل رسائل التوظيف.						
2	ان ادارة المنظمة تؤكد اعتماد سياسة التوظيف الاخضر في مختلف المجالات.						
3	تقوم المنظمة بتفضيل الافراد الذين يتمتعون بالكفاءة والعلمية في ادارة امورها الادارية.						
ب. التدريب الاخضر							
4	هناك برامج وانشطة تدريبية تركز على اداء العاملين في المنظمة.						
5	المنظمة تقوم بنشر التوعية بين الافراد الموظفين عبر تحسين الاداء لديهم.						
6	تقوم المنظمة بتشجيع الافراد الموظفين والعاملين لديها باكتساب الخبرات عبر برامج ودورات التطويرية.						
ت. التقييم الاخضر							
7	المنظمة تستخدم معايير واهداف وتقييم اداء						

					الموظفين في كافة المستويات الادارية.
					8 تحدد المنظمة الافراد الموهبين لديها على اساس مساهمتهم في تطوير المؤسسة التعليمية.
					9 تجري المنظمة عمليات تدقيق ادارية ومراقبة مختلف الانشطة لدى الموظفين.

ثانيا: اداء العاملين: جهد تنظيمي يهدف الى تسهيل واكتساب العاملين المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل. (الحوادة,2019:10)

ت	الفقرات	اتفق	تتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
10	تحرص دائما على انجاز العمل بدون اخطاء داخل المنظمة.					
11	تقوم بانجاز الاعمال الادارية في المنظمة بالوقت المحدد.					
12	لدي معلومات كافي عن كيفية اداء عملي وعن طبيعة الوظيفة التي تقوم بها.					
13	تؤدي الادارة ثقافة تبني تحسين اداء العاملين الى الاعمال الابداعية والابتكارية.					
14	يشكل نظام الحوافز في المنظمة داف اساسي في تطوير اداء العاملين لديها.					
15	جهود وقدرات العاملين لدى المنظمة تساهم في جودة الاداء.					

					16	احافظ على استغلال الوقت اثناء العمل بشكل مناسب وعدم الانشغال في امور شخصية.
					17	يتناسب حجم وطبيعة العمل لديك مع القدرات والمهارات التي تمتلكها.
					18	تقوم بتحقيق المهام لديك من اقبل ادارة المنظمة بدقة عالية.