وزارة التعليـــم العـــالي والبحث العلـــمي

جـــامعة محمد الصـديق بن يحي – جيـــجل–

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنـــوان

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبين:

*** فاتح بوفنش**

*** فريد بوالملح**

إشراف الأستاذ:

د. ياسر عبد الرحمان

نوقشت أمام اللجنة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
غياط فوزية		جامعة جيجل	رئيساً
ياسر عبد الرحمان		جامعة جيجل	مشرفاً ومقرراً
كرامش بلال		جامعة جيجل	مناقشاً

السنة الجامعية: 2023/ 2024

وزارة التعليـــم العـــالي والبحث العلـــمي
جـــامعة محمد الصـديق بن يحي – جيـــجل–



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنـــوان

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبين:
* فاتح بوفنش
* فريد بوالملح

إشراف الأستاذ:
د. ياسر عبد الرحمان

نوقشت أمام اللجنة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
غياط فوزية		جامعة جيجل	رئيساً
ياسر عبد الرحمان		جامعة جيجل	مشرفاً ومقرراً
كرامش بلال		جامعة جيجل	مناقشاً

السنة الجامعية: 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم والصالحات وبفضله تتنزل الخيرات والبركات

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

من لم يشكر الناس لم يشكر الله، يشرفنا أن نتقدم بواسع الشكر وعظيم الامتنان إلى كل الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا وتعليمنا وافادتنا في جميع الأطوار، ونختص بالذكر الأستاذ الفاضل" الدكتور ياسر عبد الرحمان " الذي كان أمينا معنا، ناصحا لنا ومشرفا علينا، والذي لم يبخلنا بنصائحه وتوجيهاته القيمة، فجزاه الله عنا خير الجزاء

كما لا ننسى أن نشكر أسرة قسم علوم التسيير أساتذة وإداريين وكل الزملاء طلبة وطالبات السنة الثانية ماستر ادارة الموارد البشرية دفعة 2024/2023

كما نتوجه بأسمى عبارات التقدير إلى من ساعدنا من قريب أومن بعيد على إنجاز واتمام هذا العمل ولو بكلمة طيبة وبالأخص العائلة الكريمة والأصدقاء والأحباب

إهداء

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل

أهدي تخرجي هذا إلى من علماني أن الصبر على الأشياء هو سبيل الفوز بها، إلى من منحاني حقي في العلم والمعرفة، إلى أعز وأغلى ما أملك في هذه الحياة " أمي و أبي"

أطال الله في عمرهما وأمدهما بمزيد من الصحة العافية

إلى زوجتي وابنتي " أماني" أطال الله عمرهما

إلى كل الأقارب والأحباء من قريب ومن بعيد

إليكم أهدي هذا العمل المتواضع

فـــاتح

إهداء

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل

أهدي تخرجي هذا إلى من علماني أن الصبر على الأشياء هو سبيل الفوز بها، إلى من منحاني حقي في العلم والمعرفة، إلى أعز وأغلى ما أملك في هذه الحياة " أمي و أبي"

أطال الله في عمرهما وأمدهما بمزيد من الصحة العافية

إلى زوجتي وأولادي " محمد الفاتح، أنس عبد الرحمان، جواد" أطال الله عمرهم

إلى كل الأقارب والأحباء من قريب ومن بعيد

إليكم أهدي هذا العمل المتواضع

فريـــــد

ملـــــخـــــص

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمختلف أبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء) في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بمؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الموضوع، كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مفردات عينة الدراسة التي بلغ حجمها 70 عاملا بالمؤسسة محل الدراسة، تم اختيارهم عن طريق العينة الملائمة، ولتحليل البيانات المجمعة إحصائيا تمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

خلصت الدراسة إلى وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة الاقتصادية بمؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، ويرجع هذا الأثر لكل من (التدريب والتطوير الأخضر، وإدارة الصحة والسلامة الخضراء)، أما فيما يخص (التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء) فأكدت النتائج أنه ليس لها أثر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة محل الدراسة. وفي ضوء النتائج المتوصل إليها تم تقديم مجموعة من الاقتراحات لإدارة المؤسسة محل الدراسة من أجل تعزيز الممارسات الخضراء للرفع أكثر من مستويات سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية للعاملين.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء، سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

Abstract

This study aimed to test the impact of green human resource management practices across its various dimensions (green recruitment, green training and development, green performance appraisal, green compensation and incentive systems, and green health and safety management) on environmental organizational citizenship behaviors at the Electricity Production Enterprise - Ashwat - Jijel. To achieve this goal, a descriptive approach was adopted, suitable for the nature of the subject. A questionnaire was used as the primary tool for collecting data from a sample of 70 employees at the institution under study, selected through a convenience sampling method. For the statistical analysis of the collected data, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was utilized.

The study concluded that there is an impact of human resource management practices on environmental organizational citizenship behaviors in the economic institution of the Electricity Production Enterprise - Ashwat - Jijel. This impact is attributed to green training and development, and green health and safety management. However, as for green recruitment, green performance appraisal, and green compensation and incentive systems, the results confirmed that they have no impact on environmental organizational citizenship behaviors in the institution under study. In light of the results, a set of suggestions was provided to the management of the institution under study to enhance green practices to further elevate the levels of environmental organizational citizenship behaviors among employees.

Keywords: green human resource management, green recruitment, green training and development, green performance appraisal, green compensation and incentive systems, green health and safety management, environmental organizational citizenship behaviors.

قائمة المحتويات

| الموضـــــــ

المطلب الثاني: تصميم أداة الدراسة	**44**
المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة	**46**
المطلب الرابع: الأساليب الاحصائية لدراسة	**53**
المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها	**55**
المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة	**55**
المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	**59**
المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية	**67**
المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها	**72**
خلاصة	**82**
الخاتمة	**84**
قائمة المراجع	**88**
الملاحق	**98**

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	تصنيف العمال في المؤسسة حسب المستوى الوظيفي	44
02	مصادر أبعاد الدراسة	45
03	فئات مقياس ليكرث الخماسي ودلالته	45
04	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (التوظيف الأخضر)	46
05	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (التدريب والتطوير الأخضر)	47
06	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (تقييم الأداء الأخضر)	48
07	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع (أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء)	48
08	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس (إدارة الصحة والسلامة الخضراء)	49
09	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء" والمحور الكلي	49
10	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (المبادرات البيئية)	50
11	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (الارتباط الحضاري البيئي)	51
12	صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (المساعدة البيئية)	51
13	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد "سلوك المواطنة التنظيمية البيئية" والمحور الكلي	52
14	معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل	53
15	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	56
16	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	56
17	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	57
18	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	58
19	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي	58
20	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التوظيف الأخضر	59
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التدريب والتطوير الأخضر	61
22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد تقييم الأداء الأخضر	62
23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء	63
24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء	65
25	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية	66

	الخضراء	
26	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المبادرات البيئية	**67**
27	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الارتباط الحضاري البيئي	**69**
28	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المساعدة البيئية	**70**
29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية	**71**
30	معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة	**72**
31	معاملات تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة	**73**
32	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد	**74**
33	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع	**75**

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة	7

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	استبانة الدراسة	98
02	صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة	102
03	معامل الثبات آلفا كرونباخ	109
04	التكرارات والنسب المئوية لمحور البيانات الشخصية والوظيفية	110
05	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العينة حول عبارات الاستبانة	112
06	اختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة	116
07	اختبار التعددية الخطية للمتغيرات المستقلة	116
08	اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية	117

مقدمة

في ظل ما يشهده العالم من ثورة رقمية وتكنولوجية ألقت بظلالها على كافة مجالات الحياة، أصبح الاهتمام بالجانب البيئي أمرا ملحا بسبب المخاطر التي تحملها التكنولوجيا على البيئة، ومن منطلق أن إدارة الموارد البشرية تهتم بالفرد من كافة جوانبه، كان لزاما عليها خلق توجه بيئي هدفه تشجيع وترسيخ السلوكيات الصديقة للبيئة في المنظمات المعاصرة، مما يشكل نخبة قادرة على الحفاظ على البيئة وحمايتها من خلال التركيز على تطبيق مبادئ الاستدامة البيئية والحفاظ على البيئة في سياسات المنظمات وعملياتها اليومية المتعلقة بالموارد البشرية.

في المقابل فإن السلوكيات السوية التي يقوم بها الموظفون اتجاه البيئة تمثل الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد مع البيئة ويؤثرون عليها بشكل مباشر أو غير مباشر، يتضمن ذلك الأفعال اليومية مثل التوفير في استهلاك المياه والكهرباء، وفرز النفايات، واستخدام وسائل النقل العامة، بالإضافة إلى المشاركة في الأنشطة البيئية المجتمعية مثل حملات التنظيف وزراعة الأشجار، يعكس سلوكيات المواطنة البيئية الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة للأجيال القادمة، ويساهم في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على التوازن البيئي.

أولا: إشكالية الدراسة

تتزايد في وقتنا الحالي نشاطات المنظمات الإنتاجية والصناعية، ما أثر سلبا على الوضع البيئي من خلال ارتفاع نسب التلوث بمختلف أنواعه، ما ألزم هذه المنظمات بضرورة التوجه إلى الحفاظ على البيئية وذلك باتباع مجموعة من الممارسات الصديقة للبيئية والتي ترمي إلى غرس المبادئ والسلوكيات البيئية لدى موظفيها.

مما سبق يقودنا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؟

وتندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

– هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؟

– هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؟

– هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم الأداء الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؟

– هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأنظمة التعويض والتحفيز الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؟

– هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الصحة والسلامة الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

للإجابة عن إشكالية الدراسة ومختلف تساؤلاتها الفرعية انطلقنا من **الفرضية الرئيسية التالية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.

وتندرج تحت هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

–**الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

–**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

–**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم الأداء الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

–**الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأنظمة التعويض والتحفيز الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

-**الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الصحة والسلامة الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.

ثالثا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

– تقديم إطار نظري يستهدف كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية؛

– التعرف على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

– الكشف عن مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

– اختبار أثر كل بعد من أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

– الخروج بنتائج واقتراحات حول موضوع الدراسة.

رابعا: أهمية موضوع الدراسة

تنبع أهمية الدراسة انطلاقا من أهمية متغيراته والجوانب التي يتطرق إليها، حيث يعتبر موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء من المواضيع المعاصرة التي كانت ولا زالت تثير اهتمام الباحثين في منظمات الأعمال المعاصرة نظرا لارتباطها بالعنصر الحيوي الأهم ألا وهو البيئة، كما نال موضوع سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية أيضا قسطه من الاهتمام كونه متعلق بالسلوكيات الصديقة للبيئة التي يقوم بها المورد البشري الذي يعتبر أهم مورد في المنظمة، وتأتي هذه الدراسة من أجل اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.

خامسا: أسباب اختيار الموضوع

هناك العديد من الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع الدراسة الحالية، وتنقسم إلى أسباب ذاتية وأسباب موضوعية.

1- الأسباب الذاتية: وتتمثل في:

- الرغبة في البحث والتعمق في موضوع الدراسة؛

- قلة الأبحاث والدراسات النظرية والميدانية التي ربطت بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية على حد علم الطالبين؛

- إثراء مكتبة الكلية بمثل هذه المواضيع التي تفيد الطلبة في بحوثهم ودراساتهم.

2- الأسباب الموضوعية: وتتمثل في:

- تماشي موضوع الدراسة الحالية مع تخصصنا الدراسي المتمثل في إدارة الموارد البشرية؛
- التنامي المتزايد للقضايا البيئية والمناخية نتيجة التطور التكنولوجي الحاصل في كافة الميادين.

سادسا: حدود الدراسة:

إن لهذه الدراسة حدود تمثلت في:

- **الحدود الموضوعية:** اختبرت الدراسة الحالية أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء) في سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها (المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية)؛

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية بولاية جيجل وهي مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

– **الحدود البشرية:** اقتصرت عينة الدراسة على مجموعة من العاملين حجمها 70 مفردة بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

– **الحدود الزمانية:** تمت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2023-2024.

سابعا: منهج وأدوات الدراسة

انطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا، الأول يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الثاني فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ولا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

ولإنجاز هذا العمل تم الاعتماد على مجموعة من المصادر والمراجع المتمثلة أساسا في الكتب، الأطروحات والرسائل الجامعية، المجلات والملتقيات العلمية، إضافة إلى استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

ثامنا: هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول يتعلق بالأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة والثاني يتعلق بالجانب التطبيقي لها.

تناولنا في الفصل الأول الخلفية النظرية للموضوع، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تناول الإطار النظري للدراسة، وقد تضمن بعض المفاهيم الأساسية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، أما المبحث الثاني فكان حول الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين أحدهما أو كلاهما معا.

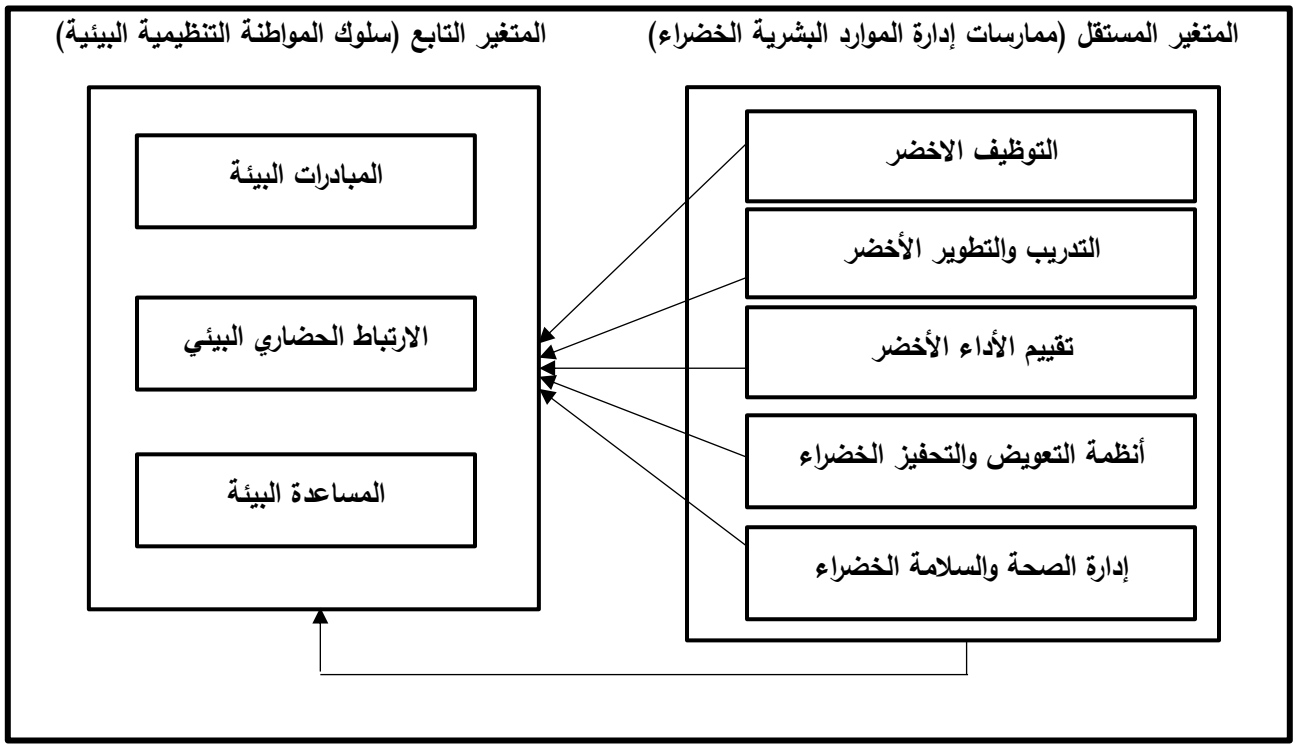
أما الفصل الثاني فتضمن الدراسة الميدانية حيث قسم إلى مبحثين، المبحث الأول استعرض طريقة وأداة الدراسة، وقد تضمن متغيرات الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية، أما المبحث الثاني فقد كان عبارة عن

نتائج الدراسة وتحليلها، تطرقنا فيه إلى تحليل خصائص عينة الدراسة، عرض وتحليل إجابات أفراد العينة عن عبارات وأبعاد ومتغيرات الدراسة، وأخيرا اختبار فرضيات الدراسة وتفسير النتائج.

تاسعا: نموذج الدراسة:

قصد الإجابة على إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها تم تطوير هذا النموذج استنادا إلى الدراسات السابقة التي درست أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، وقد تم تقسيم المتغير المستقل والمتمثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية إلى خمسة أبعاد وهي: التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء، وتقوم فلسفة النموذج الموضح أسفله على افتراض وجود أثر مباشر بين المتغير المستقل بمتغيراته الفرعية (الأبعاد) في المتغير التابع، ويمكن توضيح نموذج الدراسة في الشكل الموالي (رقم 1).

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على أدبيات الدراسة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تمهيد

نتيجة لما يشهده العالم اليوم من تحولات متسارعة في كافة جوانب الحياة، وعلى اعتبار أن البيئة هي الوسط التي تنشط فيه المنظمات، الأمر الذي أوجب عليها سلك نهج بيئي مبني على الممارسات الصديقة للبيئة في كل الأنشطة التي تقوم بها المنظمة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة، باعتبارها الإدارة التي تعنى وتهتم بالمورد البشري من أجل غرس وتنمية سلوكيات المواطنة الصديقة للبيئة التي تهدف إلى المحافظة عليها وتنميتها من أجل تحقيق الهدف الأسمى ألا وهو خلق منظمات خضراء صديقة للبيئة.

حيث يتم في هذا الفصل الإشارة إلى الجوانب النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث قمنا بتقسيمها إلى مبحثين أساسيين هما: المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية للدراسة أي مختلف المفاهيم ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، في حين تطرقنا في المبحث الثاني إلى الأدبيات التطبيقية للدراسة والتي تتمثل في الدراسات السابقة التي تناولت أحد متغيرات الدراسة أو كلاهما معا.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

يواجه الفرد في المنظمة العديد من التحديات والتي من شأنها أن تؤثر على سلوكياته، وهدف المنظمات الحديثة هو الوصول إلى منظمات ذكية صديقة للبيئة، ولا سبيل إلى ذلك إلا من خلال السعي إلى غرس سلوكيات المواطنة الصديقة للبيئة أو ما يعرف بسلوكيات المواطنة التنظيمية الخضراء.

ويتم من خلال هذا المبحث التطرق إلى أبرز المفاهيم الأساسية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المطلب الأول، ومن ثم يليه المطلب الثاني الذي سوف نعرض فيه المفاهيم المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية الخضراء، وفي الأخير سنتطرق ضمن المطلب الثالث إلى علاقة ممارسات الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أهم التوجهات الحديثة للمنظمات المعاصرة، على اعتبار البيئة هي الوسط التي تتأثر به المنظمة وتوثر فيه، فهدف الممارسات الخضراء هو خلق منظمات خضراء صديقة للبيئة.

الفرع الأول: نشأة إدارة الموارد البشرية الخضراء

لقد شهد العقدان الأخيران للقرن العشرين توافق الآراء بالإجماع على ضرورة واقعية إدارة البيئة في جميع أنحاء العالم، وقد بذل هذا الجهد منذ وقوع الضرر الناتج من الملوثات المختلفة التي تعتبر النفايات الصناعية أهمها، والتي كانت تستنزف مواردنا الطبيعية، اذ تم الإعلان من قبل (Magna carta) عن البيئة البشرية في مؤتمر الأمم المتحدة الدولي الأول الذي عقد في يونيو 1972 في ستوكهولم للدفاع وتحسين البيئة.

و في سنة 1990 تكثفت الدراسات المتعلقة بالتوجه نحو الأخضر في المنظمات نتيجة التوسع في البيئة وإطلاق المواصفة (ISO 14001) والدور الذي أصبح يلعبه نظام الإدارة البيئية، ونتيجة لذلك ظهرت عدد من الدراسات حول التخضير التنظيمي التي شخصت حاجة المنظمات إليها لدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والأداء والتقييم و المكافآت لتنفيذ العمل الأخضر، وقد تم عرض الأخير من قبل (Wehrmeyer) سنة (1996) في كتاب "تخضير الناس: الموارد البشرية والإدارة البيئية " التي تبين الحاجة إلى دعم إدارة الموارد البشرية بتعزيز القضايا الخضراء والأثار الإيجابية على أداء المنظمات، وفي سنة

2000 بدأت المنظمات باتخاذ أعمال تساهم في حركة خضراء لتعزيز مفاهيم الوعي البيئي التي تحقق التوازن الأمثل بين الأداء الاقتصادي والبيئي للأعمال التجارية ويبرز دور الإدارة في عملية تتم فيها دمج جميع وظائف الإدارة مع حماية البيئة. إن إدارة الموارد البشرية الخضراء تقوم بزيادة الوعي بالموارد الطبيعية المحدودة والحفاظ عليها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات (الزبيدي و فليح ، 2021، صفحة 79).

حتى عام 2008 تم دمج إدارة الموارد البشرية والبيئة وصياغة مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من قبل (Renwick al) و (Jackson et al) وهذا الأخير كان له أول بحث في (GHRM) بشكل مفصل حول الممارسات الخضراء، وأن هذا المفهوم أنشئ من خلال مواءمة ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف، وتحليل وتصميم العمل، والاختيار، وتقييم الأداء، والتدريب، والمكافآت) مع أهداف الإدارة البيئية التنظيمية (الزبيدي و فليح ، 2021، صفحة 80).

الفرع الثاني: تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء

وردت في الأدبيات الإدارية عدة محاولات لتعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء، سنحاول عرض بعضها فيما يلي:

عرفت إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها الانشطة والسياسات والممارسات والأنظمة المتضمنة تطوير وتنفيذ والصيانة المستمرة للأنظمة التي تهدف الى إيجاد العاملين والمنظمة الخضراء، فالجانب المتعلق بإدارة الموارد البشرية هو تحويل العاملين الاعتياديين الى متبنين للنهج الأخضر وذلك لتحقيق الأهداف البيئية للمنظمة (السكارنه، 2017، صفحة 30).

كما أكد (Nejati et al) أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تعد عنصرا رئيسيا في تمكين المنظمات من دمج أهداف إدارة الموارد البشرية مع الإدارة البيئية للمنظمة، لذا تعمل مختلف ممارساتها (تدريب، توظيف، تحفيز وغيرها) على تحسين التمكين الأخضر الذي يساهم في زيادة مشاركة الموظفين في إدارة مجالات العمل (Yusliza, yusoff, Nur Zahiyah, & chiappetta, 2017, p. 9).

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة من الوظائف والإجراءات الخضراء التي تعتمدها إدارة الموارد البشرية من أجل تطبيق كافة قوانين الاستدامة البيئية من خلال توجيه العاملين على استخدام الموارد الأنظف بشكل أمثل وبصورة إيجابية أفضل" (حاجم، إسماعيل، و سلطان، 2021، صفحة 24).

يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء والذي يشار إليه اختصارا (GHRM) وهو (Green Human Resource Management) من المفاهيم المعاصرة في الفكر الإداري التي تربط نشاطات إدارة الموارد البشرية وإدارة البيئة، للإشارة إلى مساهمة سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية وعلى نطاق أوسع تجاه الأجندة البيئة للشركات للحماية والمحافظة على الموارد الطبيعية فيها، ولابد من الإشارة إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء لا تزال في مراحلها المبكرة (إدهام، 2020، صفحة 309).

وانطلاقا مما سبق فقد ثم تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء إجرائيا بأنها استقطاب واختيار العاملين الذين لديهم دراية بالأنشطة والممارسات الخضراء وتدريبهم وتطوير معارفهم وخبراتهم وتقييم أدائهم وتحفيزهم وتشجيعهم لاتخاذ وتنفيذ قرارات ومبادرات خضراء ووصولهم إلى سلوكيات صديقة بالبيئة في العمل.

الفرع الثالث: مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

سنحاول في هذا الفرع التعرف على مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، من خلال التطرق إلى تعريفها وأهميتها.

أولا: تعريف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

ممارسات إدارة الموارد البشرية تتمثل في الأساليب والعمليات والبرامج التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وبالمثل فإن ممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية هي كذلك الأساليب والعمليات والبرامج الخضراء التي يتم تنفيذها فعليا في المنظمات من أجل الحد من الآثار البيئية السلبية وتعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات والهدف النهائي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هو تحسين الأداء البيئي المستدام للمنظمة (الغرابلي، علي أحمد، و بريهان، 2021، صفحة 321).

يوضح التعريف أن الهدف من الممارسات الخضراء هو تحسين الأداء البيئي المستدام للمنظمة، يمكن إضافة أن هذا الهدف لا يقتصر فقط على الامتثال للمتطلبات القانونية، بل يشمل أيضا تحقيق فوائد اقتصادية واجتماعية طويلة الأمد من خلال تعزيز الاستدامة.

وحسب (محمد الحسناوي، 2019، صفحة 455) فالممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية تمثل النشاطات الفاعلة لعمل وتطبيق استراتيجيات المنظمات لتحقيق المنتوج الأخضر والخدمة الخضراء، مع الحفاظ على طاقات الزبون الداخلي (ذوي المهارات الخضراء) وولاء الزبون الخارجي الذي أصبحت لديه مشاعر قوية نحو اقتناء المنتجات الخضراء، فضلا عن أنها تعمل على المحافظة على قدرات المنظمة بما

يحقق الميزة التنافسية المستدامة. هذا التعريف يوضح هدف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تكييف أنشطة المنظمة بما يتماشى مع الحفاظ على البيئة الخضراء وتحقيق أهداف الاستدامة.

وتعرف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كذلك على أنها: استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية لتشجيع استخدام الموارد داخل منظمات الأعمال وتعزيز القضايا البيئية، والتي تعزز المزيد من الارتياح والروح المعنوية لدى الموظفين (السكارنه، 2017، صفحة 10). يذكر التعريف أن هذه الممارسات تعزز المزيد من الارتياح والروح المعنوية لدى الموظفين، هذا يعني أن تبني الممارسات البيئية يمكن أن يحسن من رضا الموظفين عن عملهم ويزيد من حماسهم، ربما بسبب شعورهم بالمساهمة في قضية هامة مثل حماية البيئة.

في ضوء ما سبق تشكل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مجموعة من الأنشطة والسياسات والإجراءات التي تدعم إدارة الموارد البشرية للمنظمات، وتزيد من قدرتها على تعزيز التوجهات الخضراء لتحقيق الأهداف الصديقة للبيئة، وتهدف إلى دمج الاعتبارات البيئية في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، بما يسهم في تقليل الأثر البيئي وتحفيز العمال على تبني سلوكيات صديقة للبيئة.

ثانيا: أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

يؤكد الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء أن الموارد البشرية تساهم بشكل ملحوظ في إنشاء منظمات بيئية، وإلى زيادة مشاركة الموظفين في عملية الابتكارات البيئية، والحد من النفايات البيئية وزيادة كفاءة العمليات، وتخفيض التكاليف بالإضافة إلى تطوير ثقافة مؤسسية مستدامة من خلال مجموعة من القواعد والمبادئ تشجع العاملين على اتباع متطلبات حماية البيئة، وتستطيع إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال ممارساتها أن تجعل العاملين أكثر وعيا واهتماما بالموارد الطبيعية، إن أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء لا تقتصر على المستوى التنظيمي ولكن أيضا على مستوى الفرد الذي يتمتع بحياة خاصة بالإضافة إلى حياة العمل، لذلك لا بد من تسهيل السلوك الصديق للبيئة في كل مجالات الحياة، وبالتالي سيكون التخضير مفيدا بالنسبة للموظف في تقديم مساهمة كبيرة لإدارة منظماتهم بيئيا بنجاح، ولأن يصبح مواطنا صالحا يساهم مساهمة كبيرة في الاستدامة البيئية (رمان و الصديقي، 2019، صفحة 50).

الفرع الرابع: أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

هناك العديد من الممارسات التي تنتهجها إدارة الموارد البشرية الخضراء، وسوف نركز على الممارسات التالية:

أولا: التوظيف الأخضر

تفضل المنظمات التي تتبني القيم الخضراء أن تتوافر لدى المرشحين المحتملين لشغل الوظائف قيم خضراء تجاه البيئة، حيث يتعين على المنظمات جذب الموظفين المستعدين للانخراط في الأنشطة البيئية لتحقيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية بشكل فعال، ويجب على المؤسسات أيضا تدريب فريق التوظيف على كيفية اكتشاف الخصائص الخضراء التي يحتاجون إليها أثناء عملية اختيار المرشحين للوظائف، وتشتمل عملية التوظيف الأخضر على محورين: (الصاوي و الدباغ، 2021، صفحة 75).

- **المحور الأول:** استخدام أساليب التوظيف صديقة للبيئة؛
- **المحور الثاني:** قياس اتجاهات المرشحين للوظائف بحيث يتم اختيار المرشحين اللذين يقدرون الممارسات الخضراء، من خلال تحديد العوامل الشخصية للفرد عند إجراء التوظيف الأخضر.

ثانيا: التدريب والتطوير الأخضر

من أجل الاستمرار في سوق الأعمال لابد من للمنظمات من متابعة التغيرات والتطورات المتسارعة التي تحدث فيه، ولا بد للمنظمة أن تطور نفسها مع هذه التطورات من خلال التدريب والتطوير، وبما أن التدريب والتطوير هي ممارسة توجيه مهارات ومعارف الموظفين لكفاءات مفيدة ومحددة فإن التدريب والتطوير الأخضر يسعى لتدريب الموظفين على أساليب معينة تقلل من النفايات والاستخدام الأمثل للموارد والحفاظ على الطاقة وتقليل أسباب التدهور البيئي (Bangwal & Tiwari, 2015, p. 48).

كما يرى (Uddin, 2018) أنه لا بد من تنظيم وإجراء البرامج التدريبية الخضراء لجميع العاملين في المنظمة في جميع المستويات الإدارية، وتوفير فرص التدريب في مجالات الإدارة البيئية من أجل تطوير معارفهم في المجالات الصديقة للبيئة، كما يجب تدريب الموظفين على تحليل مساحات العمل الخضراء، وإعادة التدوير، وتحديد الاحتياجات التدريبية الخضراء لزيادة اهتماماتهم البيئية (الجيوسي و النجار، 2022، الصفحات 210-211).

ثالثا: تقييم الأداء الأخضر

وهو النشاط الذي يسعى الموظفون من خلاله إلى تعزيز أدائهم لتحقيق الأهداف التنظيمية بدمج السياسات البيئية مع إدارة الأداء، وإجراء عمليات المقارنة بينها لتحديد الانحرافات ومعالجتها ودعم التحسينات المستمرة في النتائج البيئية ومنها الحوادث البيئية، نظام المعلومات الخضراء، والمسؤوليات

البيئية، لذا ينبغي تطوير نظم إدارة الأداء الخضراء، لتشمل الأهداف الخضراء في مجالات الأداء الأساسية للمنظمة ويتم ترجمة ذلك إلى مؤشرات ومعايير السلوك الأخضر، يتم استخدامها في تقييم أداء الموظفين على كافة المستويات على أن يتم إدراج النتائج الخضراء في عمليات التقييم، وتخلق هذه الجهود الوعي بالقضايا الخضراء بين المرؤوسين بما يشجعهم على المشاركة فيها وتسهيل إدارة التعلم البيئي (خليفة، 2021، صفحة 232).

رابعا: أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء

بالنظر إلى الدور التحفيزي الهام الذي تقوم به إدارة المكافآت الخضراء من خلال التعويض الأخضر للمدراء والموظفين عموما، تبرز أهمية تلك الإدارة في استدامة الأداء البيئي وتوليد المبادرات البيئية ذات الأشكال المختلفة التخلص من النفايات، إعادة التدوير، الحفاظ على الطاقة، والتي تعود في حد ذاتها بنتائج مضاعفة في مقابل التعويضات الممنوحة علما أن التعويض في مقابل الأداء الأخضر قد يأخذ شكلا ماليا وقد يتجلى في شكل تعويضات أخرى غير مالية متنوعة كالأوسمة والشهادات التقديرية ونحوها، حيث كثيرا ما يلجأ إلى التقديرات المعنوية في ظل ندرة المكافآت المالية لدى المنظمات، إن دمج عناصر الإدارة الخضراء ضمن برنامج التعويضات بالمنظمة يعتبر أمرا حاسما في الأداء البيئي، كما وجدت دراسة أجريت على (469) شركة أمريكية تعمل في صناعات عالية التلوث أن الشركات التي لديها أداء صديق للبيئة دفعت لمديريها التنفيذيين تعويضات أكثر مما دفعت الشركات غير الصديقة للبيئة (Berrone & Gomez-Mejia, 2009) .

وقد حدد العديد من الباحثين جملة من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي من شأنها أن تحفز المستخدمين على الأداء البيئي، من بينها الحوافز ذات الطابع النقدي (العلاوات والمكافآت النقدية)، والحوافز غير النقدية كالإجازات والهدايا وجوائز الاعتراف بالإضافة إلى المكافآت الشخصية كاكتساب الجنسية الخضراء، وربط المشاركة في المبادرات الخضراء مع المكاسب المهنية (بلالي و سملالي، 2018، صفحة 122).

خامسا: إدارة الصحة والسلامة الخضراء

الصحة والسلامة الخضراء هي نهج شامل نحو الرفاهية الكاملة للموظف في العمل من خلال الاجراءات المتعلقة ببيئة العمل التي تنطوي على حماية الناس من الاصابة المادية، إن إهمال هذه الممارسة قد تحمل المنظمة خسائر اقتصادية نتيجة الإصابات والأمراض المهنية، مثل فقدان الانتاجية وانخفاض القدرة

على العمل، ولضمان بيئة عمل صحية ورفع معنويات الموظفين يجب جعل مساحات المنظمات خضراء بوجود الأشجار والنباتات ومنع التدخين في المباني والمكاتب وتوفير الفواكه والخضروات الطبيعية في اجتماعات الموارد البشرية، كل هذا يمكن أن يخلق بيئة عمل صحية والتي بدورها يمكن أن ترفع معنويات الموظفين، إن البناء الأخضر هو عملية مخصصة لتحويل الممارسات الخضراء في التصميم والبناء، والهدف من ذلك هو الحد من الأثار السلبية للبيئات وخلق أماكن صحية ومريحة وازدهار العمل اقتصاديا للموظفين ويشمل المباني الخضراء مجموعة من العمليات والمنظمات والأفراد الذين يقمون بتنفيذ الممارسات الخضراء وتحديد فرص التحسين والتطوير ونشر الأدوات التي توفر بيئة عمل أمنة (الزبيدي و فليح ، 2021، صفحة 82).

ويتمثل الهدف الأساسي لإدارة الصحة والسلامة الخضراء في ضمان توفير بيئة عمل خضراء للجميع، ويتم ذلك من خلال توفير مكان أخضر للجميع يكون مراعيا للجوانب البيئية والمسؤولية الاجتماعية من حيث الاهتمام بصحة وسلامة الموارد البشرية (عمري و رايس، 2023، صفحة 44).

الفرع الخامس: عوامل نجاح إدارة الموارد البشرية الخضراء

إن تنفيذ سياسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تضمن للمنظمة الحد من الآثار السلبية المؤثرة على البيئة، وتعزيز التأثير الإيجابي لتحسين البيئة، وخلق ميزة تنافسية للمؤسسة عن غيرها، وهناك عوامل لضمان النجاح في تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء ومنها: (الجمل، 2020، صفحة 05).

- دعم الإدارة العليا والتعلم المتبادل بين الإدارات لتسيير أنشطة السلوكيات الخضراء بين العاملين؛
- ترسيخ مفاهيم إدارة الموارد البشرية الخضراء ضمن أهداف المخطط الاستراتيجي للمنظمات؛
- إشراك العاملين في المبادرات البيئية وتشجيعهم على تقديم حلول ابتكارية لمواجهة القضايا البيئية من أجل تحسين نظام أداء الإدارة البيئية، ويتحقق ذلك من خلال خمسة مقاييس وهي: تقديم الأنشطة الخضراء، رؤية واضحة خضراء، قنوات الاتصال المختلفة، مناخ التعليم الأخضر، والمشاركة المهمة الخضراء؛
- تشجيع المبادرات الخضراء من خلال إطلاع العاملين أكثر على قضايا الاستدامة البيئية؛
- تبني الصحة والسلامة البيئية المهنية الخضراء بالحفاظ على البيئة؛

– اعتماد مقاييس الثقافة التنظيمية الخضراء والتي تعكس التزام أو رغبة المنظمة أن تكون صديقة البيئة.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

تعتبر سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من الركائز الأساسية للمنظمات الخضراء فهي تمثل واجهة المنظمة والتي تتجسد في السلوكيات الصديقة للبيئة التي يسلكها الأفراد في المنظمة.

الفرع الأول: مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

لقد تعددت تعاريف حول سلوك المواطنة التنظيمية بتعدد أراء المفكرين والباحثين وبتالي سوف نعرض أهم تعاريف سلوك المواطنة التنظيمية.

سلوك المواطنة التنظيمية هي سلوك غير محدد ولا يرتبط بنظم الحوافز وتقييم الأداء بالمنظمات يجب أن نترك جزءا من السلوك غير محدد للأفراد حتى يكون لديهم مقدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة والتي تتطلب التعرف والابتكار من قبل الأفراد، أي أن المواطنة التنظيمية سلوكيات مرتبطة بالعمل لا يتضمنها الوصف الوظيفي، ولا ترتبط بنظام مكافأة رسمي وهي تقوي وتدعم الأداء الفعال للمنظمة (زهران، 2015، صفحة 722).

هو السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يتدرج تحت نظام التحفيز الرسمي في المؤسسة والهادف إلى تعزيز أدائها وزيادة فاعليتها وكفاءتها، فالمواطنة التنظيمية تعكس عمليات توحيد الأهداف الشخصية والتنظيمية، بحيث يفضل الفرد المصلحة العامة على مصلحة الذاتية وذلك من خلال حرصه على التعاون ومساعدة الآخرين، والتزامه للمهنة وولائه للمنظمة (فهواجي، مقدود، و مطالي، 2021، صفحة 380).

يعرف سلوك المواطنة التنظيمية أنه أحد جوانب السلوك التنظيمي الذي حظي باهتمام متزايد من قبل باحثي الإدارة في الآونة الأخيرة ويرجع ذلك في جانب كبير منه لتأثيرها الحيوي على التماسك والتفاعل الإيجابي بين أعضاء التنظيم بما يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية (عليوي و شعلان، 2020، صفحة 449).

كما يعتبر سلوك اختياري يؤديه عضو في المؤسسة بصورة اختيارية أو تطوعية تتجاوز الدور الرسمي، ويحدث أثر إيجابيا يخدم المنظمة ويزيد قدراتها على الأداء التنظيمي (الخصاونة و شهري، 2017، صفحة 19).

يعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه السلوك الفردي الذي يقع خارج نطاق الواجبات الوظيفية الرئيسية ويشمل على إيحاءات واشارات تعاونية وبناءة لا تكافئها بصورة مباشرة أو تعاقدية أنظمة المكافئات والجزاءات الرئيسة في المنظمة (البردان، 2015، صفحة 3).

انطلاقا مما سبق فقد تم تعريف سلوك المواطنة التنظيمية اجرائيا بأنه ذلك السلوك التطوعي والاختياري الذي يقوم به الفرد أو الأفراد داخل المنظمة، ويحدث أثر إيجابيا يخدم المنظمة ويزيد قدراتها على الأداء التنظيمي، ويتميز هذا السلوك بأنه غير مدرج في الوصف الوظيفي ولا يرتبط بنظم المكافآت وتقييم الأداء.

الفرع الثاني: مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

سنحاول في هذا الفرع التعرف على مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، من خلال التطرق إلى تعريفها وأهميتها.

أولا: تعريف سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

تعددت التعاريف المقدمة لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بتعدد الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا الموضوع، ومن بين هذه التعاريف نذكر:

تعرف سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية على أنها المدى الذي من خلاله يتخذ العاملون خطوات للتصرف نحو الاستدامة في مكان العمل، من خلال توسيع نطاق سلوكيات المحافظة على البيئة إلى مكان العمل، مثل إعادة الاستخدام أو إعادة التدوير أو الحد من الاستخدام (اسماعيل و البردان، 2018، صفحة 70). هذا التعريف يغطي جميع الجوانب الأساسية لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، مشيرا إلى الأفعال الإيجابية التي تدعم المسؤولية تجاه البيئة والاستدامة.

تعرف كذلك على أنها سلوكيات اجتماعية فردية وتقديرية غير معترف بها صراحة من خلال نظام المكافآت الرسمي والتي تساهم في إدارة بيئية أكثر فعالية من قبل المنظمات (عمري و رايس، 2023، صفحة 9). ينظر هذا التعريف إلى سلوك المواطنة التنظيمية البيئية على أنها إحدى المفاهيم المهمة في إدارة المنظمات المعاصرة، حيث يشير إلى تلك السلوكيات الفردية التي يقوم بها الأفراد والتي تتجاوز متطلبات عملهم الرسمي ولا تكون معترف بها أو مكافأة بشكل مباشر من قبل النظام الرسمي للمنظمة.

كما تعرف بأنها مجموعة من السلوكيات والممارسات التي يتبعها الأفراد داخل المنظمات للحفاظ على البيئة والمساهمة في الاستدامة البيئية، يتضمن ذلك الالتزام بتقليل النفايات، وتوفير الطاقة، واستخدام الموارد بشكل فعال، والتخلص من النفايات بطرق مستدامة، والمشاركة في البرامج والمبادرات التي تهدف إلى حماية البيئة (الزبيدي غني، 2016، صفحة 55). يعكس هذا التعريف بشكل جيد مجموعة من السلوكيات والممارسات التي يتبناها الأفراد داخل المنظمات بهدف الحفاظ على البيئة وتعزيز الاستدامة البيئية.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية هي تلك السلوكيات التي يتبناها أفراد المنظمة، والتي تتسم بالالتزام بالمسؤولية تجاه البيئة والاستدامة في سياق العمل، وتشمل هذه السلوكيات القيم والمبادئ التي تعزز الوعي بالبيئة وتشجع على التحركات الإيجابية للحفاظ عليها، وتعكس التزاما شخصيا وتنظيميا بالمساهمة في بناء مجتمع صديق للبيئة ومستدام.

ثانيا: أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

إن سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لها أهمية كبيرة في الاستدامة البيئية للمنظمات كما تعتبر كوسيلة للوصول إلى الأهداف البيئية لعدة أسباب منها (Dobson & Bell, 2005):

- الأنظمة الرسمية داخل المنظمات لا يمكنها أن تعزز بشكل فعال جميع أنواع السلوكيات البيئية، على سبيل المثال، السلوكيات التي تساهم في الإنتاج الأنظف للمنظمات وتقليل التأثير البيئي، مثل الطباعة على الوجهين، وايقاف تشغيل الأجهزة الكهربائية فور الانتهاء منها، والمساعدة الزملاء من التأثيرات البيئية، قد لا يتم تضمينها بشكل صريح في نظام الإدارة الرسمي؛
- انخفاض التكلفة المرتبطة بالسلوكيات البيئية: على الرغم من أن السلوك الأخضر التطوعي للفرد قد يبدو غير مهم، مثل هذا السلوك عندما يتراكم في المنظمة على نطاق واسع وبمرور الوقت يخلق تأثيرا كبيرا على الأداء البيئي التنظيمي؛

الفرع الثالث: أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

تتضمن سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية مجموعة من الأبعاد نذكر منها:

أولا: المبادرات البيئية

تسبب أنشطة المنظمة العديد من المشاكل البيئية، لذلك تواجه الشركات الضغط بشكل متزايد للحد من أثارها البيئية، والطريقة الاستراتيجية للشركات للقيام بذلك يكون من خلال الاستفادة من سلوك الأفراد في منع

التلوث وإدارة النفايات والحفاظ على موارد الشركة، والمبادرات البيئية هي سلوكيات فردية منفصلة يمكن أن تحدث على أي مستوى تنظيمي وتعتمد على الأفراد الذين يقدمون أفكارا واقتراحات لتحسين الوضع (ربيع نجم و السعيد هلال، 2023، صفحة 65).

تعرف المبادرات البيئية على أنها إحدى أشكال السلوك الاختياري التي تتضمن تقديم اقتراحات بشأن حماية البيئة وتنفيذ المبادرات البيئية (الصويعي، 2023، صفحة 62).

وتعرف بأنها المبادرات الشخصية في مكان العمل، مثل تقديم الاقتراحات للحفاظ على الطاقة، والمبادرات التطوعية لتقليل الاستهلاك من المياه، وما إلى ذلك (عمري و رايس، 2023، صفحة 363).

كما تعرف أيضا المبادرات البيئية على أنها دور تقليدي أو مرن لا يعتمد على نظام المكافآت الرسمي ويساعد بشكل تراكمي على تحسين الممارسات البيئية التنظيمية أو الأداء (قادري، 2021، صفحة 278).

ثانيا: الارتباط الحضاري البيئي

الارتباط الحضاري البيئي في المنظمة يعرف على أنه مشاركة مدنية بيئية تطوعية وغير مبرمجة للموظفين في الأنشطة البيئية (حدث أو مبادرة أو مشروع) تم اضفاء الطابع المؤسسي عليها من قبل المنظمة وتساهم في تحسين صورتها أو ممارستها، ويتعلق الارتباط الحضاري البيئي بالمشاركة التطوعية في الأحداث التي تنظمها المنظمة (قادري، 2021، صفحة 278).

وتعرف بالمشاركة الطوعية في برامج وأنشطة المنظمة البيئية، وتهدف لدعم التزامات المنظمة البيئية، وتشمل مشاركة الموظفين في الأحداث والمشاريع الخضراء التي تنظمها المنظمة، وتعزيز السمعة الخضراء للتنظيم والانضمام الطوعي للأنشطة البيئية للمنظمة، كما أنها الاجراءات التطوعية غير مدفوعة الأجر المتخذة من الموظفين لتحسين حالة البيئة (ربيع نجم و السعيد هلال، 2023، صفحة 17).

ثالثا: المساعدة البيئية

هي سلوك داعم حيث يقوم الموظفون بتعزيز الإجراءات المؤيدة للبيئة بين زملائهم في العمل وفي منظماتهم وتسهيل الاعتماد والتعاون المتبادل ومساعدة الزملاء لدمج الاهتمامات البيئية في مكان العمل، وتبني المزيد من السلوك الواعي بيئيا، وتركز على الدعم المتبادل بين الموظفين، وقد تشمل المساعدة البيئية شرح الاجراءات البيئية للموظفين الجدد، وتشجيع زملاء العمل لإعادة تدوير الموارد والحفاظ على الطاقة، ومطالبة الزملاء بالمشاركة في المبادرات البيئية للمنظمة (ربيع نجم و السعيد هلال، 2023، صفحة 18).

الفرع الرابع: أساليب تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

إن تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تتطلب مجموعة من الأساليب والممارسات التي تهدف إلى تشجيع الأفراد على اتخاذ سلوكيات تساهم في حماية البيئة والحفاظ عليها، ومن أهم هذه الممارسات: (الزبيدي غني، 2016، الصفحات 60-61).

- **التثقيف والتوعية:** يجب توفير معلومات وفهم واضح للأفراد حول أهمية الحفاظ على البيئة وتأثير أفعالهم عليها، يمكن ذلك من خلال حملات توعية، وورش عمل؛
- **توفير الدعم والموارد:** يجب توفير الدعم والموارد الضرورية للأفراد لاتخاذ خطوات إيجابية نحو الحفاظ على البيئة، مثل توفير وسائل للتخلص الآمن من النفايات وتشجيع استخدام التقنيات البيئية؛
- **تشجيع السلوكيات المستدامة:** يمكن تحفيز الأفراد على اتخاذ سلوكيات مستدامة من خلال إنشاء مكافآت أو تشجيع الابتكار في العمليات البيئية؛
- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** يجب أن يشعروا الأفراد بأنهم جزء من العملية التي تتخذ فيها القرارات المتعلقة بالبيئة في المنظمات، مما يزيد من مسؤوليتهم وانخراطهم؛
- **تحفيز القيادة البيئية:** يمكن تشجيع القادة داخل المنظمات على تبني مبادرات بيئية وتقديم الدعم والتشجيع للآخرين لاتخاذ إجراءات مماثلة؛
- **تقديم النماذج الإيجابية:** يمكن استخدام قصص النجاح والأمثلة الملهمة للأفراد الذين قاموا باتخاذ إجراءات فعالة لحماية البيئة لتحفيز الآخرين وتشجيعهم على القيام بالمثل؛
- **ربط الأهداف البيئية بأهداف المنظمة:** يمكن دمج أهداف الحفاظ على البيئة في أهداف العمل والاستراتيجيات التنظيمية، مما يجعلها جزءا أساسيا من ثقافة المنظمة وممارستها اليومية.

المطلب الثالث: علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئة

تطرقنا في المطلبين السابقين إلى أهم المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وسنحاول في هذا معرفة العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء) وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

أولا: علاقة التوظيف الأخضر بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

التوظيف الأخضر ليس مجرد مبادرة لتوفير الوظائف، بل يمثل أداة فعالة لتعزيز ثقافة الاستدامة والمواطنة التنظيمية البيئية داخل المنظمات، مما يسهم في بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار والمسؤولية الاجتماعية (محمد جودت، 2023). إذن يرتبط التوظيف الأخضر بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من خلال التفاعل بين مفهوم الاستدامة البيئية والتزامات العمل، ويعتبر التوظيف الأخضر استراتيجية توظيف تهدف إلى خلق فرص عمل مستدامة وتعزيز الوعي بالبيئة داخل المنظمات، من خلال تبني مبادئ التنمية المستدامة في عمليات التوظيف، يمكن أن تؤدي المنظمات إلى تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بين موظفيها من خلال تضمين معايير بيئية في عمليات التوظيف مثل تفضيل المرشحين الذين يمتلكون خلفية بيئية أو يظهرون اهتماما بالقضايا البيئية (Ari & Lenny, 2021). يمكن للمنظمات تعزيز الوعي بالقضايا البيئية داخل ثقافتها التنظيمية، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يشجع التوظيف الأخضر على اعتماد ممارسات العمل المستدامة مثل توفير وسائل النقل البديلة أو تقليل استهلاك المواد الضارة بالبيئة في مكان العمل، مما يؤدي إلى تعزيز الانخراط والمسؤولية البيئية لدى الموظفين (ربيع نجم و السعيد هلال، 2023).

ثانيا: علاقة التدريب والتطوير الأخضر بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

علاقة التدريب والتطوير الأخضر بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعكس أهمية توجيه الجهود نحو الاستدامة في بيئة العمل، حيث يعتبر التدريب والتطوير الأخضر أداة فعالة لتحفيز الموظفين على تطوير مهارات جديدة واكتساب المعرفة حول العمليات والممارسات البيئية المستدامة، فمن خلال توفير التدريب والتوجيه حول كيفية التحول إلى سلوكيات تنظيمية تعزز الاستدامة البيئية، يمكن أن يساهم هذا النهج في تعزيز وعي الموظفين بأهمية المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمنظمة، بالإضافة إلى ذلك يمكن للتدريب الأخضر أن يشجع على تطوير سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، مثل توفير الطاقة والموارد وإعادة التدوير والتحسين المستمر في العمليات لتقليل الأثر البيئي، وبالتالي فإن دمج التدريب والتطوير الأخضر في استراتيجيات التنمية البشرية داخل المنظمات يمكن أن يؤدي إلى تحسين سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية وتعزيز الاستدامة في البيئة العملية (الصويعي، 2023).

ثالثا: علاقة تقييم الأداء الأخضر بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

تقوم علاقة تقييم الأداء الأخضر بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية على تفعيل دور المنظمات في المسؤولية الاجتماعية والبيئية فعندما تتبنى المنظمات معايير وأدوات لقياس أداءها البيئي، فإنها تلهم

منسوبيها لتبني سلوكيات مواطنة تنظيمية بيئية أكثر فعالية ومسؤولية، تعمل هذه العلاقة على تعزيز الوعي بالتحديات البيئية وتحفيز الابتكار في العمليات والممارسات التي تساهم في المحافظة على البيئة وتقليل الآثار السلبية عليها من خلال هذه العلاقة، يصبح تقييم الأداء الأخضر للمؤسسات ليس مجرد عملية تقييم فنية، بل يتحول إلى محرك لتحقيق التغيير الإيجابي في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية وتحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية (Ari & Lenny, 2021).

رابعا: علاقة أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء تمثل أداة فعالة في تحفيز السلوكيات المواطنة البيئية داخل الهياكل التنظيمية، فعندما تطبق بشكل فعال تعزز هذه الأنظمة الوعي البيئي وتشجع على اتخاذ القرارات والسلوكيات التي تسهم في الحفاظ على البيئة وتقليل الآثار السلبية عليها، علاوة على ذلك تعتبر أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء أداة قوية في تشجيع الابتكار وتحفيز الاستدامة داخل الهياكل التنظيمية، فهي تعزز تبني المنظمات لممارسات أكثر استدامة، مما يعكس إيمانها بأهمية المسؤولية الاجتماعية والبيئية، وبذلك تساهم هذه الأنظمة في بناء ثقافة تنظيمية بيئية إيجابية، تعمل على دعم الاستدامة البيئية على المدى الطويل وتحفز على تطوير المجتمعات والاقتصادات نحو الأفضل (اسماعيل و البردان، 2018).

خامسا: علاقة إدارة الصحة والسلامة الخضراء بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

تتشابك الصحة والسلامة الخضراء مع سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في إطار جهود الحفاظ على البيئة وتعزيز الصحة والسلامة للأفراد والمجتمعات على السواء، ومن خلال التعاون والتفاعل بين القطاعين الصحي والبيئي يمكن تحقيق استدامة أفضل للبيئة والمجتمعات المعاصرة، إن سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تشمل العديد من العوامل والسلوكيات التي يمكن أن تؤثر على البيئة بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن هذه السلوكيات استهلاك الموارد بشكل مستدام، وإعادة تدوير النفايات، واستخدام التكنولوجيا النظيفة، والحد من الانبعاثات الضارة، والالتزام بالتشريعات البيئية المحلية والدولية (محمد جودت، 2023).

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وسنستعرض في المطلب الأول الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أما المطلب الثاني سنذكر فيه الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع وهو سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، وفي المطلب

الثالث سنحاول التطرق إلى الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا، أما المطلب الرابع والأخير سنقوم بالتعقيب على هذه الدراسات.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

سنتناول في هذا المطلب الدراسات السابقة التي تناولت متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء العربية منها والأجنبية.

الفرع الأول: الدراسات العربية

أولا: دراسة (السكارنه، 2017) **بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل- دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان -.**

هدفت الدراسة إلى فحص أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز -إبداع الموارد البشرية متغير معدل في شركات الطاقة المتجددة في -عمان-، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة، والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الأردنية عددها (78) شركة. أما عينة الدراسة فتكونت من كافة المديرين ورؤساء الأقسام ومشرفي الإنتاج والعاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة، والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الأردنية عمان عددهم (165)، اعتمد الباحث على المنهج الكمي -الوصفي التحليلي- من خلال استخدامه برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

وأبرز نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الأردنية عمان، وكذلك وجود دور معدل للإبداع على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة، والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الأردنية عمان.

ثانيا: دراسة (قطيشات، 2017) **بعنوان: "أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في الأداء الاجتماعي والبيئي -دراسة حالة الشركة الأردنية الحديثة لخدمات الزيوت والمحروقات-.**

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في الأداء الاجتماعي والبيئي في الشركة الأردنية الحديثة لخدمات الزيوت والمحروقات، عينة الدراسة تكونت من (130) عاملا من

المديرين ورؤساء الأقسام والمختصين بالأداء البيئي والاجتماعي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتحليلها واختبار فرضياتها باستخدام برنامج (SPSS).

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أهمها وجود أثر للممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية (تحليل وتصميم الوظيفة الأخضر، الاستقطاب الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، الصحة والأمان الأخضر والتعويضات الخضراء) في الأداء الاجتماعي والبيئي، كما أظهرت النتائج أن الصحة والأمان الأخضر كان أكثر الممارسات الخضراء أثرا على الأداء الاجتماعي والبيئي.

وبالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن مستوى تفعيل وتطبيق الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية وتفعيل الأداء الاجتماعي والبيئي في الشركة الأردنية الحديثة لخدمات الزيوت والمحروقات (المناصير) كان تقديره مرتفع.

ثالثا: دراسة (بلالي و سملالي، 2018) بعنوان: **أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال.**

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وبلورة الأدوار المفاهيمية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإبراز أثرها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات الأعمال، وذلك عبر مواءمة ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء مع الاستراتيجية البيئية للمنظمة، علما أن هذه الدراسة تستمد أهميتها بشكل أساسي من كونها من الدراسات القليلة التي ربطت بين ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية بشكل يحقق المواءمة بين البعد البيئي والبعد الاقتصادي الذي يعتبر هدفا جوهريا لمنظمات الأعمال، ومن جهة أخرى فإنها تمثل قيمة مضافة في مجال الدراسات باللغة العربية التي تعتبر نادرة في هذا المجال، وقد اعتمدت منهجية الدراسة مقاربة نظرية تحليلية لأدبيات ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج تؤكد على التأثير الايجابي لممارسة ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء البيئي والميزة التنافسية.

رابعا: دراسة (الخيري و غالي، 2021) بعنوان: "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في تعزيز الأداء الريادي – بحث استطلاعي تحليلي في عينة من لشركات الصناعات الغذائية– العراق–.

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الريادي شركات الصناعات الغذائية وبلغت عينة الدراسة (130) فرد من المسؤولين في الشركات أضف إلى ذلك موظفي

قسم إدارة الموارد البشرية، وقد استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss24) إلى جانب (Amos23).

وتوصلت إلى وجود علاقتي ارتباط وتأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (ممارسة تصميم الوظائف الخضراء، التوظيف والاختيار، التدريب والتطوير، إدارة التعويض، الصحة والسلامة وعلاقة العمل)، والأداء الريادي (البعد المالي الربحية، رضا الريادي، الشعور بالامتنان والاستعداد لريادة الأعمال).

خامسا: دراسة (خليفة، 2021) بعنوان: دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة– دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط –.

هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الستة في تحقيق التنمية البيئية المستدامة للمسؤولين عن الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، وتمثلت الممارسات في أبعاد ستة وهي (تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات المالية الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء)، وقد تم تحليل (98) قائمة استقصاء كعينة للدراسة بمعدل استجابة (83.05%) كانت صالحة للتحليل الاحصائي.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة غير معنوية وسالبة بين تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء كمتغيرات مستقلة، وبين التنمية البيئة المستدامة كمتغير تابع، إضافة إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين تقييم الأداء الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر، التعويضات المالية الخضراء كمتغيرات مستقلة وبين التنمية البيئية المستدامة كمتغير تابع.

سادسا: دراسة (الزبيدي و فليح ، 2021) بعنوان: تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

يهدف البحث الى توضيح اهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل تحقيق الاستدامة البيئية، واجراء البحث في القطاع الصحي بمدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية بسبب غياب الثقافة الخاصة بالتوجهات الخضراء لدى المدراء والعاملين فيها مما دفع الباحث الى اختيار موضوع البحث كونه يهتم بجوانب البيئة ويحقق ميزة تنافسية من خلال تبني الاستدامة البيئية والممارسات الخضراء لموارد البشرية (تحليل وتصميم العمل الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، وأنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، وادارة الصحة والسلامة الخضراء)، فضلا عن تخفيض التكاليف، وتقليل النفايات، واعادة تدويرها، وانطلق البحث من فرضيتان رئيسيتان لاستكشاف علاقات

الارتباط والتأثير بين المتغيرين عن طريق تحليل اجابات عينة البحث المتكونة من (136) موظف وموظفة مفن العاملين في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية، وتم جمع البيانات والمعلومات باستخدام الاستبانة، والمقابلات الشخصية، فضلا عفن التواجد الميداني لمباحث، واستخدم البرنامج الاحصائي (SPSS_V.19) ومجموعة من الأساليب الإحصائية كالوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، ومعامل الارتباط، ومعادلة الانحدار الخطي البسيط، وكانت ابرز الاستنتاجات مفادها تتبنى مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة، وهذا ما يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية.

سابعا: دراسة (سلامه و محيمد، 2022) **بعنوان: اثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في تحقيق التفوق المنظمي– دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت كركوك–.**

يهدف البحث لبيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الاربعة في تحقيق التفوق المنظمي عن طريق دراسة استطلاعية في معمل سمنت كركوك وتشخيص مدى تطبيق المعمل للممارسات الخضراء للموارد البشرية مما يسهم في المحافظة على البيئة عن طريق تقليل مستوى التلوث والحد من الانبعاثات الصناعية التي تؤثر سلبا على البيئة، وتكونت عينة البحث من(260) عاملاً في معمل سمنت كركوك ومن مختلف المستويات الإدارية.

وتوصل الباحثان الى أن إدارة المعمل لديها اهتمام واضح نحو ممارسة الموارد البشرية الخضراء باعتباره مدخلا إداريا حديثا يعمل على توجيه العاملين توجيها بيئيا في كافة الأنشطة التي تتطلب تنفيذها داخل المعمل وخارجه، كما توصل البحث الى وجود علاقة أثر وارتباط معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتفوق المنظمي في معمل سمنت كركوك، وينتهي البحث بعدد من المقترحات التي يرى الباحثان أنها تخدم الميدان المبحوث من أبرزها تشجيع إدارة المعمل على جذب الكفاءات العالية عند طلب التعيين وفقا لمعايير علمية وعالمية بما ينسجم مع تلبية احتياجات المنظمة لتحقيق الأهداف الخضراء في عملها اليومي وتحسين بيئة العمل، حرص إدارة المعمل على عرض مؤشرات تقييم الأداء الأخضر الصديقة للبيئة لجميع الموظفين من اجل الاطلاع عليها ومعرفة أهدافها.

ثامنا: دراسة (الهنانده، 2022) بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في استدامة شركة مناجم الفسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في استدامة شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع مجموعه (350) استبانة وقد تم استرداد (330) استبانة صالحة للتحليل وبنسبة (94.29 %) من مجموع الاستبانات التي قام الباحث بتوزيعها على أفراد عينة الدراسة من العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، ومن ثم تم اعتماد برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) لغاية اختبار الفروض وتحليل النتائج.

أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها(التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر وتقييم الأداء الأخضر) في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، جاءت بدرجة (عالية) وجاء أعلى الأبعاد؛ تقييم الأداء الأخضر، تلاها التوظيف الأخضر وأخيرا جاء التدريب والتطوير الأخضر، كما أظهرت النتائج مستوى الاهتمام بتحقيق الاستدامة بأبعادها(البيئية، الاجتماعية، الاقتصادية) في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، جاءت بدرجة (عالية) وجاء أعلى الأبعاد؛ بعد البيئة تلاه البعد الاجتماعي وأخيرا جاء البعد الاقتصادي، وكشفت النتائج وجود أثر لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر وتقييم الأداء الأخضر) في أبعاد الاستدامة (البيئية، والاجتماعية، والاقتصادية) والدرجة الكلية للاستدامة وذات دلالة إحصائي.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية

أولا: دراسة (Mahir , Soodabeh, & charbel josé, 2017) بعنوان:

Envisioning the invisible : Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees resistance to change.

تهدف الدراسة لتبيان العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة سلسلة التوريد الخضراء في ضوء التأثير المعتدل للمقاومة، وشملت عينة الدراسة من (161) شركة في الصناعات التحويلية في إيران، وقد تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) لتحليل البيانات.

ومن نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي وهام لإدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة سلسلة التوريد الخضراء، مما يؤكد الدعوة العامة للتكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارة الخضراء.

كما توصلت الدراسة إلى أن "التنمية الخضراء والتدريب" و "تمكين الموظف الأخضر" و "الأجور الخضراء والمكافآت" لها التأثير الأكثر إيجابية على سلسلة التوريد الخضراء، كما وجد أن "مقاومة التغيير" لها تأثير

معتدل على الرابط بين إدارة الموارد البشرية خاصة التوظيف والاختيار الأخضر وسلسلة التوريد الخضراء، لأنها تميل إلى الخطوة الأولى نحو بناء ثقافة مؤسسية مستدامة، وهي التوظيف واختيار موظفين الجدد.

ثانيا: دراسة (Rawashdeh A. M., 2018) بعنوان:

The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف والاختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، والمكافآت الخضراء) والأداء البيئي في مؤسسات الخدمات الصحية الأردنية، وتم اختبار فرضيات الدراسة عن طريق استبيان تم توزيعه في مؤسسات الخدمات الأردنية.

توصلت نتائج الدراسة إلى أنه يتم تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل معتدل، وكان الارتباط الأقوى لتوظيف والاختيار الأخضر، والارتباط الأضعف لتدريب والتطوير الأخضر ثم التعويضات الخضراء، كما أنه توجد علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي.

ثالثا: دراسة (Edyta & Anna, 2018) بعنوان:

Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience.

كان الهدف من البحث هو تحديد ممارسات الموارد البشرية الصديقة للبيئة التي تتبناها الشركات البولندية الشابة وتحديد أولوياتها وفقا لتأثيرها على التنمية المستدامة للشركة، ولتحقيق هذه الأهداف، تم إجراء دراسة استقصائية بين مجموعة عمالية عشوائية وممثلة لـ (150) مؤسسة شابة، وكشفت الدراسة أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في الواقع البولندي نسبيا، ومع ذلك هناك علاقة إيجابية قوية بين تقييم تأثير الأنشطة الفردية ضمن إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة للشركة وتنفيذها العملي، وأظهرت الأبحاث أنه كلما زاد تقييم تأثير نشاط معين، كلما زاد تكرار تنفيذه في الشركات المدروسة، وقد سمح ذلك بصياغة الاستنتاج التالي : من أجل زيادة نطاق تنفيذ مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات الناشئة البولندية، من الضروري رفع مستوى الوعي ونشر المعرفة فيما يتعلق بالتأثير الذي يمكن أن تحدثه إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة في المنظمات.

رابعا: دراسة (Rabah, 2019) بعنوان:

Impact of strategic human resource abilities on the adoption of green human resource management practice – In Palestinian food industries –the gaza strip an exploratory study.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على كفاءات الموارد البشرية الاستراتيجية، وأثرها في تبني ممارسات إدارة موارد بشرية خضراء في الصناعات الغذائية الفلسطينية في قطاع غزة، أيضا هدف إلى دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية التي قد تساهم في بناء صناعات غذائية فلسطينية خضراء، وكذلك استعراض العوائق التي تحول دون تبني ممارسات خضراء في الصناعات الغذائية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى تصميم استبانة لجمع البيانات من العاملين " متخصصو الموارد البشرية " في الصناعات الغذائية الفلسطينية في قطاع غزة، وقد شملت العينة (130) موظف.

ومن نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي لكفاءات وقدرات الموارد البشرية الاستراتيجية في تبني ممارسات إدارة موارد بشرية خضراء، بالإضافة إلى وجود ضعف في قدرات متخصصو الموارد البشرية في التأثير على الموظفين في الصناعات الغذائية الفلسطينية.

خامسا: دراسة (Sylvia, 2023) بعنوان:

The effect of green human resource management practices on organizational effectiveness and efficiency : An african perspective

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الفعالية والكفاءة التنظيمية في أفريقيا، تمت مواءمة المنهجية مع Grant and Booth (2009) تعتبر البيانات الثانوية منهجية كافية لجمع البيانات، وكشفت النتائج عن وجود علاقة قوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والفعالية والكفاءة التنظيمية، وخلصت الدراسة إلى أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من قبل المنظمات يساهم في تحقيق فوائد مثل تحسين الصورة العامة للمنظمة، والميزة التنافسية، والموظفين المخلصين والملتزمين، والأداء العالي، والمزيد من الوعي بحماية البيئة والقدرة التنظيمية على الالتزام، للقوانين المتعلقة بحماية البيئة، وكانت التوصيات: ينبغي تصميم وتنفيذ المزيد من برامج التدريب في المنظمات من أجل خلق الوعي والفهم حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وكيف تساهم هذه الممارسات في الفعالية والكفاءة التنظيمية، وينبغي لمؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المهنية أن تدرج في برامجها التدريبية مناهج دراسية ومحتوى حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل تخريج خريجين على دراية بالسلوك الأخضر، ويجب على المنظمات أيضا اعتماد سياسات تدعم السلوك الأخضر وبالتالي حماية البيئة، يجب على المنظمات توظيف موظفين لديهم المعرفة بالسلوك الأخضر.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية العربية منها والأجنبية.

الفرع الأول: الدراسات العربية.

أولا: (قادري، 2021) بعنوان: واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مستشفى هواري بومدين شلغوم العيد ميلة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري بومدين – شلغوم العيد – ميلة، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع الاستبانة على عينة عشوائية من العاملين (120)، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لتحليل النتائج.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كان مرتفع على المستوى الاجمالي بالنسبة لكل بعد من ابعادها باستثناء بعد الارتباط الحضاري البيئي، حيث كان مستوى ممارسته منخفض، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة في تقدير المستجوبين لمستوى ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المنصب، المؤهل العلمي، نوع عقد العمل، توقيت العمل).

ثانيا: دراسة (سماح، عواد، عبد الباسط، و رجب، 2022) بعنوان: أثر الثقة التنظيمية والصمت التنظيمي وعلاقتهما بسلوكيات المواطنة البيئية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقة التنظيمية والصمت التنظيمي وعلاقتهما بسلوكيات المواطنة البيئية وتتمثل أهداف الدراسة في ثلاثة أهداف، الهدف الأول تحديد مستوى الثقة التنظيمية، و يتمثل الهدف الثاني في تحديد مستوى الصمت التنظيمي، و يتمثل الهدف الثالث في دراسة العالقة بين الثقة التنظيمية وسلوكيات المواطنة البيئية، ولتحقيق هذه الأهداف اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي ، وتم توزيع (400) قائمة استقصاء على العمالة الادارية بجامعة عين شمس، وبلغت نسبة الاستجابة بعينة البحث (349) أي ما يعادل نسبة(87.25%) وتم الاعتماد في التحليل على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، و برنامج (AMOS)، وبعد تحليل الباحثون إلى أن الثقة التنظيمية تؤثر تأثيرا طرديا معنويا في سلوكيات المواطنة

البيئية، وأن سلوكيات المواطنة البيئية تتأثر تأثيرا طرديا معنويا ببعدين من أبعاد الصمت التنظيمي وهما الصمت الدفاعي والصمت المدعم اجتماعيا، في حين لا يؤثر بعد صمت الإذعان في سلوكيات المواطنة البيئية، وقد اختتم البحث بعدد من التوصيات، وهى قيام الجامعة بتعزيز وتدعيم مستويات الثقة التنظيمية مع العاملين الإداريين بالجامعة، تعزيز سلوكيات المواطنة البيئية لدى العاملين بالجامعة عن طريق تحفيز العاملين للمشاركة في الأحداث البيئية التي تنظمها الجامعة.

ثالثا: دراسة (سالم، 2022) بعنوان: أثر نظم العمل مرتفعة الأداء على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية – دراسة ميدانية على العاملين بشركة المصرية للاتصالات –.

الهدف من هذا البحث هو التحقق من أثر نظم العمل مرتفعة الأداء على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، حيث أجريت الدراسة بالشركة المصرية للاتصالات، وبغرض جمع البيانات الأولية تم اعداد استمارة استقصاء وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث حيث تم توزيعها على عينة قدرها (400) من العاملين بالقطاعات المختلفة بالشركة، وبلغت نسبة الاستجابة بعينة البحث (349) أي ما يعادل (87.25%)، وتم الاعتماد في تحليل البيانات على برنامج الحزم الاحصائية (SPSS 25)، وبرنامج (AMOS25)، توصل البحث إلى أن أبعاد نظم العمل مرتفعة الأداء تؤثر تأثيرا طرديا معنويا في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية (المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية)، وتوصلت أيضا أن المقياس الكلي لنظم العمل مرتفعة االداء يؤثر تأثيرا طرديا معنويا في المقياس الكلي لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

أولا: دراسة (Lenny, Ahmad, Arief, & Dudi, 2021) بعنوان:

Organizational Citizenship Behavior for the Environment in University.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية الخضراء والالتزام الأخضر والثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي وانعكاساتها على سلوك المواطنة من أجل البيئة , طريقة البحث المستخدمة هي طريقة نوعية تستهدف العاملين في الجامعة، هذا البحث تم اجراءه في جامعة خاصة في جاكرتا بإندونيسيا، وكانت العينة مكونة من 100 شخص تم سحبها بطريقة عشوائية، استخدم تحليل البيانات نموذج المعادلة الهيكلة مع برنامج المربعات الصغرى الجزئية، يستخدم تحليل البيانات نموذج المعادلة الهيكلية مع برنامج المربعات

الصغرى الجزئية، تثبت نتائج الأبحاث وجود تأثير للقيادة التحويلية والالتزام الأخضر والثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة من أجل البيئة من خلال الرضا الوظيفي في الجامعة.

ثانيا: دراسة (Khan, Irshad, Ahmed, & Khattak, 2021)

Do organizational citizenship behavior for the environment predict triple bottom line performance inmanufacturing firms?

الهدف من هذه الدراسة هو فحص العلاقة المباشرة بين ثلاث أبعاد لسلوك المواطنة التنظيمية البيئية (المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري، المساعدة البيئية) والأداء، تم استخدام التصميم الكمي على أساس المنهج الوضعي، حيث استهدفت الدراسة عينة مكونة من (350) شركة صناعية باستخدام عينات احتمالية عشوائية عبر استبيان مسحي، وقد تم تحليل البينات من خلال تقنية نمدجة المعادلات الهيكلية باستخدام برنامج (AMOS 24)، اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية مباشرة هامة بين مكونات سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية والأداء داخل شركات التصنيع الماليزية الحاصلة على شهاد ISO 14001.

رابعا: دراسة (Célia, Arnaldo, & Alzira, 2022) بعنوان:

Are Organizational Citizenship Behaviors for Environment (OCBEs) affected by Greenwashing? The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة تأثير الغسل الأخضر للشركات على سلوكيات المواطنة التنظيمية للبيئة بشكل مباشر ومن خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي والالتزام العاطفي، تم جمع البيانات باستعمال استبيان عن طرق جوجل(عبر الأنترنت) تم تطبيقه على (398) موظفا برتغاليا، تم تحليلها باستخدام تقنيات نموذج المعادلة البنائية من خلال (AMOS). أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي يؤثران بشكل إيجابي على سلوكيات المواطنة البيئية، كما أنها تظهر أن الغسل الأخضر يؤثر سلبا على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بشكل مباشر وغير مباشر.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا.

سنتناول في هذا المطلب الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة معا العربية منها والأجنبية.

الفرع الأول: الدراسات العربية.

أولا: دراسة (اسماعيل و البردان، 2018) بعنوان: دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

اهتم البحث الحالي بصفة أساسية بتوصيف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، وكذلك تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، بالتطبيق على الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها (234) مفردة من مسئولي الإدارة العليا، والإدارة البيئية، وإدارة الموارد البشرية بمجموعة متنوعة من الشركات الصناعية بمدينة السادات في أربعة قطاعات متنوعة هي الحديد والصلب الغزل والنسيج والصباغة الكيماويات، والأغذية والمشروبات، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت منخفضة على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها على حدة، وكذلك وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين حول بعض متغيرات واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء باختلاف الخصائص الديموغرافية.

ثانيا: دراسة (محمد جودت، 2023) بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط – دراسة ميدانية على وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة–.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بالتطبيق على وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع قائمة الاستقصاء كأداة للدراسة على مجتمع الدراسة والبالغ (132) موظف وموظفة، واستخدام أسلوب الحصر الشامل، وتم استرداد (118) استبانة بمعدل استجابة (89.3%)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء بالوزارة كان متوسطاً بوزن نسبي (62.6%)، وأن واقع تطبيق سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كان مرتفع بوزن نسبي (71.6%)، وأن واقع الثقافة التنظيمية كان متوسط بوزن نسبي (62.8%)، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من خلال وجود الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط.

ثالثا: دراسة (ربيع نجم و السعيد هلال، 2023) **بعنوان: العلاقة بين الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية والمواطنة البيئية في المنظمة بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمنطقة وسط الدلتا.**

تستهدف هذه الدراسة اختبار تأثير الممارسات الخضراء للموارد البشرية علي المواطنة البيئية لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمنطقة وسط الدلتا، وتم جمع البيانات من (429) مفردة وتحليلها إحصائيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين كل من الممارسات الخضراء للموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر ، التدريب الاخضر ، ادارة الاداء الأخضر ،المكافآت الخضراء ،المشاركة الخضراء) وأبعاد المواطنة البيئية (المبادرة البيئية، المشاركة البيئية، المساعدة البيئية) ، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لثلاث ممارسات من الممارسات الخضراء للموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر، إدارة الاداء الأخضر، المشاركة الخضراء) على المبادرة البيئية، كما يوجد تأثير معنوي إيجابي لثلاث ممارسات من الممارسات الخضراء للموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب الاخضر، المشاركة الخضراء) علي المشاركة البيئية، كما يوجد تأثير معنوي إيجابي لثلاث ممارسات من الممارسات الخضراء للموارد البشرية (المكافآت الخضراء، التدريب الاخضر، المشاركة الخضراء) على المساعدة البيئية.

رابعا: دراسة (عمري و رايس، 2023) بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة البيئية – دراسة تطبيقية على شركة اسمنت تبسة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مكونات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على سلوكيات المواطنة البيئية في شركة اسمنت تبسة، ومن أجل تحقيق ذلك قام الباحثان باختبار أفراد عينة الدراسة من العاملين في الشركة محل الدراسة، من مختلف المستويات الوظيفية، وكان عددهم (180) عاملا وزعت عليهم استمارة وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتم ادخال البيانات في الحاسب الآلي ومعالجتها باستخدام البرنامج الاحصائي(spss) .

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن هناك علاقة ارتباط وتأثير إحصائية موجبة ومرتفعة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين سلوكيات المواطنة البيئية في شركة اسمنت تبسة.

خامسا: دراسة (الصويعي، 2023) بعنوان أثر التدريب الأخضر في تعزيز المواطنة البيئية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في شركة الخليج العربي للنفط

هدفت الدراسة للتعرف على أثر التدريب الاخضر في تعزيز المواطنة البيئية في شركة الخليج العربي للنفط من خلال آراء الموظف الإداريين بها، حيث قامت الباحثة بتصميم استبانة لجمع البيانات الأولية بالاعتماد علي الدراسات السابقة وتم توزيع الاستبانة علي عينة عشوائية بسيطة قوامها (152) مفردة و بلغت

عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي (107) استمارة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي بمساعدة برنامج الحزمة الإحصائية لأجل استخلاص النتائج، التي كان أبرزها : وجود أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على المواطنة البيئية في الشركة المبحوثة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، وقد أشارت نتائج الدراسة أن المستوى العام للتدريب الاخضر والمواطنة البيئية جاءا مرتفعا، وختاما قدمت الدراسة عدة توصيات أهمها العمل علي تطوير وتحديث البرامج التدريبية وفق القيم والاهداف البيئية بما ينعكس علي زيادة الوعي البيئي بالبيئة وتنمية الاتجاهات والسلوكيات والمعارف والمهارات الخاصة بالموظفين للتعامل مع البيئة.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية.

أولا: دراسة (Nhat, Quyen, Zuzana, Nga, & Lien, 2018) بعنوان:

Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture.

هدفت الدراسة إلى اختبار التأثيرات المباشرة والتفاعلية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على المواطنة التنظيمية للبيئة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي والاستمارة كأداة لجميع البيانات، تم إجراء مسح على (203) موظفين يعملون في فنادق (4–5) نجوم لاختبار ست فرضيات، تشير نتائج الدراسة إلى وجود آثار مباشرة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على المواطنة التنظيمية للبيئة؛ وتفاعل ثلاث ممارسات بإدارة الموارد البشرية الخضراء (التدريب، وإدارة الأداء، وإشراك الموظف)، تعززها للسلوك الأخضر الطوعي للموظفين، حيث تعتمد على مستوى إدارة الأداء الأخضر وإشراك الموظف الأخضر، وأن التدريب الأخضر ينظر إليه على أنه مفتاح رئيسي لتعزيز السلوك الأخضر الطوعي للموظفين.

ثانيا: دراسة (Muhammad, Nadeem, Abid, & Adil, 2020) بعنوان:

Green HRM as predictor of firm' environmental performance and role of employees' environmental organizational citizenship behavior as mediator.

تتكون إدارة الموارد البشرية الخضراء من سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية التي تعزز السلوك الصديق للبيئة بين الموظفين، يمكن لإدارة الموارد البشرية الخضراء أن تساهم بشكل كبير في برامج المنظمة الصديقة للبيئة والسلوك الأخضر للقوى العاملة، الدراسة الحالية عبارة عن بحث في إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيراتها على سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالبيئة للموظفين (OCB-Environmental) والأداء البيئي للشركات، سياق الدراسة هو شركات البناء وتكنولوجيا المعلومات ذات الصلة بالممر الاقتصادي

الصيني الباكستاني (CPEC) العاملة في باكستان، منهجية الدراسة هي النهج الكمي المقطعي وجمع البيانات القائمة على المسح، تم جمع البيانات من (223) موظفًا يعملون في شركات البناء المختلفة وشركات CPEC ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات، تشير نتائج الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من فهم وتطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات العينة، تشير النتائج إلى أن أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء لها آثار إيجابية كبيرة على بيئة OCB والأداء البيئي للشركات، بالإضافة إلى ذلك تم اختبار الدور الوسيط لبيئة OCB للموظفين في الدراسة، تشير نتائج تحليل الوساطة إلى أن بيئة OCB تتوسط جزئيًا بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي التنظيمي.

ثالثا: دراسة (Ari & Lenny, 2021) بعنوان

The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at PT Andalan Bakti Niaga.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال سلوك المواطنة التنظيمية من أجل البيئة، يستخدم هذا النوع من البحث طريقة المسح مع النهج الكمي، تم إجراء هذا البحث PT Andalan Bakti Niage، أخذ العينات باستخدام التقنيات غير الاحتمالية بحجم عينة يبلغ (80) شخص، استخدم تحليل البيانات هذه الدراسة نمذجة المعادلات الهيكلية مع إصدار برنامج المربعات الصغرى الجزئية، النتائج التي تم الحصول عليها في الدراسة هي التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والتعويضات والمكافآت الخضراء لها تأثير ايجابي وهام على سلوك المواطنة التنظيمية من أجل البيئة، التدريب الأخضر والتقييم الأداء الأخضر لهما تأثير ايجابي وهام على أداء الموظف، التوظيف الأخضر والتعويضات والمكافآت الخضراء لها تأثير سلبي وهام على الموظف، سلوك المواطنة التنظيمية من أجل البيئة له تأثير ايجابي وهام على أداء الموظف، التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والتعويضات والمكافآت الخضراء لها تأثير كبير على أداء الموظف من خلال سلوك المواطنة التنظيمية من أجل البيئة، إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير كبير على سلوك المواطنة التنظيمية من أجل البيئة، إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير كبير على أداء الموظف.

رابعا: دراسة (Usman, Aamir, Ahsan, & Imran, 2022) بعنوان:

Impacts of Green HRM on Organizational Citizenship Behavior Towards Environment: Mediating Role of Workplace Spirituality and Organizational Engagement.

تحتوي الانبعاثات البيئية الخطرة على كمية كبيرة من الكربون ينظر إلى الجزيئات عالميا على أنها مشكلة تتعلق بالإدارة الخضراء، لذلك يتعين على الشركات في العالم أن تهتم بهذه القضايا، وهي تعتبر إصلاحات متعلقة بالممارسات الخضراء وإدارة الاستدامة والسلوك الصديق للبيئة، أي سلوك المواطنة التنظيمية تجاه البيئة(OCBE) ، ولأجل ذلك تقوم الشركات الآن بتصميم خطط تنفيذية لأعمالها للاستحواذ على أسواق الأعمال الجديدة، ومن الضروري تعزيز وتصميم السياسات والإجراءات القائمة على الموارد البشرية الخضراء والتي من خلالها يؤكدون على خلق سلوكيات مؤيدة للبيئة في ظل وجود المبادرات البيئية في مكان العمل والمشاركة التنظيمية جرت هذه الدراسة في مصانع صناعة السيارات بباكستان.

أظهرت نتائج الدراسة أن سياسات الموارد البشرية الخضراء من شأنها أن تساعد في تدعيم المبادرات البيئية في مكان العمل والمشاركة التنظيمية التي من شأنها تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية تجاه البيئة مما يساعدهم في النهاية على الاحتفاظ بالموظفين.

المطلب الرابع: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذا الدراسات التي اهتمت بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، حيث تنوع البيئة التي أجريت فيها الدراسات، تبين أن هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، ويمكن إبراز أهمها في النقاط التالية:

أولا: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كمتغير تابع؛
- تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تركيزها على بعض أبعاد الممارسات الخضراء؛
- تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي؛
- تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات؛
- تتفق الدراسات الحالية مع الدراسات السابقة في اعتمادها على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

ثانيا: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في المجال الزمني والمكاني، كون الدراسة الحالية أجريت في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز – أشواط – جيجل، خلال السنة الجارية (2024)، بينما الدراسات السابقة أجريت في بيئات عربية وأجنبية مختلفة؛
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في حجم العينة، إذ أجريت هذه الدراسة على عينة حجمها (70) عاملا ينتمون إلى المؤسسة محل الدراسة، أما الدراسات السابقة فقد تناولت عينات بأحجام مختلفة، أقل أو أكبر من عينة الدراسة، يتراوح قطاعيها بين العام والخاص، وبين ما هو خدمي وإنتاجي.

وتجدر الإشارة إلى أن الطالبان استفادا من الدراسات السابقة في الاستعانة بوقائع تلك الدراسات لتدعيم الجانب النظري، كما ساعدت الدراسات في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميتها واختيار وتصميم أداة الدراسة إضافة إلى الاستفادة منها في كيفية استخدامها للمناهج وأدوات.

خلاصة

في هذا الفصل قمنا بدراسة الإطار النظري لموضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية باعتبارهما من المواضيع الحديثة والمهمة في مجال الإدارة الحديثة حيث ركزت هذه الدراسة على أهم النقاط لكل من المتغير المستقل(ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية)، قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى مبحثين حيث شمل المبحث الأول الإطار النظري للدراسة، تناولنا فيه ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمفاهيمها الأساسية ونشأتها وأبعادها الخمسة (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء) كما تطرقنا إلى سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بمفاهيمها الأساسية وأبعادها(المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية) وأساليب تنميتها، ثم قمنا بربط كلا المتغيرين من خلال علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، في حين شمل المبحث الثاني الدراسات السابقة التي تناولت أهم الدراسات الميدانية التي شملت موضوع الدراسة بالإضافة إلى أوجه التشابه والاختلاف بينهما وبين الدراسة الحالية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

بعدما قمنا في الفصل الأول بالتعرف على متغيرات الدراسة والمتمثلة في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كمتغير تابع، والعلاقة بينهما من الناحية النظرية ومناقشة الدراسات السابقة التي لها صلة بهذا الموضوع، سنحاول في هذا الفصل الوقوف على واقع كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، إضافة إلى الكشف عن أثر تلك الممارسات في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

في هذا الفصل التطبيقي تم التطرق في مبحثين: المبحث الأول نتناول فيه إجراءات وأدوات الدراسة من خلال التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وكذلك وصف مجتمع وعينة الدراسة، كما سيتم تحديد أداة الدراسة التي تم من خلالها جمع البيانات من أفراد العينة وتوضيح المصادر التي تم الاعتماد عليها في بنائها من أجل اختبار فرضيات الدراسة، وكذلك التأكد من صدق وثبات الأداة ثم التعريف بمختلف الأساليب الإحصائية المستعملة قصد معالجة وتحليل البيانات، أما في المبحث الثاني فسنقوم بعرض نتائج الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذلك عرض وتحليل آراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان وأخيرا اختبار الفرضيات وتفسير النتائج واقتراح بعض التوصيات.

المبحث الأول: إجراءات وأدوات الدراسة

بعدما تم الاعتماد على مختلف المراجع قصد بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، سيتم في هذا المبحث توضيح مختلف الإجراءات المتبعة في انجاز الدراسة الميدانية وذلك من خلال تحديد مجتمع وعينة الدراسة، التعريف بأداة الدراسة وهي الاستبانة، تصميم أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات المتحصل عليها من أجل التأكد من صدق وثبات الاستبانة واستخراج النتائج.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

سيتم في هذا المطلب التطرق إلى تحديد مجتمع الدراسة وأيضا العينة التي تم الاعتماد عليها قصد تعميم نتائج الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

أجريت الدراسة في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، تقع محطة توليد الطاقة الحرارية على بعد حوالي 12 كم من عاصمة ولاية جيجل في منطقة اشواط – بلدية الطاهير، على جانب ميناء جن جن، على جانب الطريق الوطني رقم 43 يقع جنوبها مطار فرحات عباس وهي جزء من استراتيجية الطاقة الوطنية وجزء من أساس البنية التحتية للولاية.

إن محطة توليد الكهرباء جيجل، وهي أحد أقطاب شبكة الكهرباء الوطنية، تستجيب لطلب الدولة على هذه المسألة الاستراتيجية والتي تستمر في الازدياد.

بدأت أشغال إنجاز هذه المحطة بـ يوم 18 أوت 1984 بموجب صفقة وقعتها مؤسسة سونلغاز مع الشركة الروسية EXPORT-PROM -TECHNO حيث بدأت هذه الأخيرة عملية الإنجاز وقد ساهمت عدة شركات دولية في أشغال إنجاز وتجهيز المحطة منها الشركة الألمانية SIMENS والشركة اليابانية NICHIMEN KUBOTA الشركتين الإيطاليتين BRUNABOSI .CASTAGNETTI ليسلم هذا المشروع جاهزا سنة 1991 حيث بلغت كلفته مبلغ: 3715000000 دج منها 48 % بالعملة الصعبة تبلغ الطاقة الإنتاجية للمحطة 630 ميغاواط بعد اكتمال المولدات الثلاث وهو يمثل 10% من الإنتاج الوطني.

دخلت محطة الطاقة الحرارية الإنتاج الاسمي في جوان 1993، وقد تم تصميمها لتوفير طاقة تبلغ 600 ميجاوات في الساعة على مدار العام تتكون من ثلاث مجموعات مماثلة، تنتج كل منها ما يصل إلى

210 ميجاوات في الساعة باستخدام مولدات تعمل بثلاثة توربينات بخارية. (وثائق المؤسسة، مصلحة المستخدمين، 2024).

تضم المؤسسة محل الدراسة 240 عامل موزعين على ثلاث فئات من الأصناف الوظيفية وهي:

الجدول رقم (01): تصنيف العمال في المؤسسة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	سنة 2024	النسبة
الإطارات	50	%20.83
أعوان التحكم	130	%54.16
أعوان التنفيذ	60	%25
المجموع	**240**	**%100**

المصدر: من الوثائق والسجلات المتعلقة بالمؤسسة محل الدراسة، أفريل 2024

الفرع الثاني: عينة الدراسة

نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة واستحالة الوصول إلى جميع الأفراد تم اللجوء إلى أسلوب العينة، والتي تعتبر جزء من مجتمع البحث الأصلي، وتغني الباحث عن مشقات دراسة المجتمع الأصلي وتحقق أغراضه، وقد اعتمدنا على العينة الملائمة وفيها يختار الباحث عناصر العينة غالبا ما يكونون متاحين بسهولة ويسر، واختيارهم غير مكلف مقارنة باختيار العينات الأخرى (Taherdoodt, 2021, p. 23)

على هذا الأساس قمنا بتوزيع (80) استبانة بطريقة عشوائية على أفراد عينة الدراسة المتمثلين في الإطارات وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ، وتم استرداد (75) استبانة، وبعد الفحص والتدقيق فيها قمنا باستبعاد (05) لعدم الاجابة على جميع فقراتها، وبالتالي تبقت لنا (70) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، حيث كان معدل الاسترداد 87.50%.

المطلب الثاني: تصميم أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات اللازمة من مفردات عينة الدراسة، تعرف الاستبانة على أنها أداة تشتمل على مجموعة من الأسئلة المكتوبة بهدف الحصول على معلومات وآراء من أفراد العينة حول ظاهرة ما أو موقف معين (سليم أبو زيد، 2010، صفحة 30).

أما فيما يخص تصميم استبانة الدراسة فقد اعتمدنا على بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات الدراسة الحالية، يمكن عرض أبعاد هذه الدراسة كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (02): مصادر أبعاد الدراسة

الأبعاد / المحور		عدد العبارات	المرجع
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	التوظيف الأخضر	05	دراسة (خليفة، 2021)، ودراسة (الزبيدي و فليح، 2021)
	التدريب والتطوير الأخضر	06	
	تقييم الأداء الأخضر	05	
	أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء	05	
	إدارة الصحة والسلامة الخضراء	04	
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية	المبادرات البيئية	03	دراسة (اسماعيل و البردان، 2018)، ودراسة (عمري و رايس، 2023)
	الارتباط الحضاري البيئي	04	
	المساعدة البيئية	03	

المصدر: من إعداد الطالبين

ومن أجل معرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان تم الاعتماد في الاستبانة على الشكل المغلق في الإجابة والذي يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة من أجل التحكم أكثر في عملية تفريغ الإجابات، وذلك وفق لمقياس ليكرث (Likert) الخماسي والذي تتراوح درجاته بين: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، أعطي له خمس درجات (sekaran, 2003, p. 197) ، كما تم تحديد فئات سلم ليكرث الخماسي ودلالاته، من خلال حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات المقياس المعتمد (5−1=4)، تم تقسيمه على درجات المقياس الحصول على طول الفئة أي (5/4=0.8)، بعد ذلك قمنا بإضافة هذه القيمة إلى أصغر قيمة في المقياس (1) لتحديد الأعلى لأول فئة كما يلي: (1+0.8=1.8)، (عبد الرحمان و قاشي، 2020، صفحة 154)، وبقية الفئات ودلالاتها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): فئات مقياس ليكرث الخماسي ودلالته

رقم الفئة	مجال الفئات	الدرجات	الأوزان	دلالة الفئة
1	من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	1	درجة منخفضة جدا من الموافقة
2	من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	2	درجة منخفضة من الموافقة
3	من 2.60 إلى أقل من 3.40	موافق بدرجة متوسطة	3	درجة متوسطة من الموافقة

4	من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	4	درجة مرتفعة من الموافقة
5	من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	5	درجة مرتفعة جدا من الموافقة

المصدر: من اعداد الطالبين

المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة

سوف يتم اختبار أداة الدراسة في هذا المطلب من خلال اختبار صدقها الداخلي وكذا اختبار ثباتها:

الفرع الأول: اختبار صدق أداة الدراسة

لمعرفة صدق الأداة ومدى تناسب الاستبانة مع موضوع الدراسة، فقد قمنا بعرضه في صورته الأولية على الأستاذ المشرف وبعد تقديمه لملاحظات حول مدى وضوح العبارات وانتماءها لمحاورها، ومدى قياسها لما وضعت لأجله، وهل هي شاملة لكل الجوانب الواجب دخولها في التحليل، وعلى ضوء أراءه وملاحظاته قمنا بإعادة صياغة بعض العبارات وتصحيحها لجعلها أكثر دلالة ووضوحا للمبحوثين، وقدمنا في الأخير الاستبانة في صورتها النهائية وفقا لما هو موضح في الملحق رقم (01).

أولا: صدق الاتساق الداخلي لمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

سيتم في هذا العنصر التأكد من صدق الاتساق الداخلي لأبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والعبارات المكونة لهم.

1- صدق الاتساق الداخلي لبعد التوظيف الأخضر

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (التوظيف الأخضر)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	تمتلك إدارة الموارد البشرية في المؤسسة رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء	0.744^{**}	0.000
2	يتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة البيئية) في المؤسسة للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء	0.819^{**}	0.000
3	تعمل المؤسسة على استقطاب وتعيين الكفاءات والمهارات الخضراء (الصديقة للبيئة)	0.845^{**}	0.000
4	يتم توظيف العاملين الذين لديهم وعي أخضر الذي أصبح جزء لا يتجزأ من جدول مقابلة التوظيف	0.855^{**}	0.000
5	يتم ابراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في المؤسسة من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام	0.842^{**}	0.000
**** دال احصائيا عند 0.01**			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (04) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد التوظيف الأخضر والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.744) و(0.855) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (التوظيف الأخضر) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

2- صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التدريب والتطوير الأخضر

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (التدريب والتطوير الأخضر)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
6	تحرص المؤسسة على تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	0.823**	0.000
7	تقوم المؤسسة باستخدام تقنيات توضيحية في عملية التدريب تتعلق بالإدارة البيئية	0.882**	0.000
8	تعمل المؤسسة على دمج التدريب مع التعليمات التي تتولد مع القيم البيئة	0.929**	0.000
9	عمليات تطوير مهارات ومعارف الموظفين في المؤسسة مبنية على الأسس البيئة	0.839**	0.000
10	تحرص المؤسسة على تدريب العمال على جوانب السلامة في الإدارة البيئة	0.808**	0.000
11	تهتم المؤسسة بتطوير المهارات اللازمة لدمج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل.	0.891**	0.000
** دال احصائيا عند 0.01			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (05) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد التدريب والتطوير الأخضر والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.808) و(0.929) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (التدريب والتطوير الأخضر) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

3- صدق الاتساق الداخلي لبعد تقييم الأداء الأخضر

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (تقييم الأداء الأخضر)

رقم العبارة	العبارة	معامل	مستوى

		الارتباط	المعنوية
12	يقوم المديرين في المؤسسة بوضع الأهداف والغايات الخضراء	0.781**	0.000
13	تلتزم المؤسسة بنظام داخلي خاص بتحقيق الأهداف التي تم وضعها من أجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة	0.895**	0.000
14	تقوم إدارة المؤسسة بإنشاء مجموعة واضحة من القواعد والأحكام المتعلقة بسلوك العامل فيما يتعلق بحماية البيئة	0.832**	0.000
15	تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بتنفيذ الإجراءات التأديبية ضد العاملين غير الملتزمين بأحكام وقواعد البيئة	0.798**	0.000
16	يتم كتابة ودمج المعايير البيئية ومؤشرات الأداء الأخضر الصديق للبيئة في التقييم ووضعها موضع التنفيذ	0.744**	0.000
** دال احصائيا عند 0.01			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (06) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد تقييم الأداء الأخضر والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.744) و(0.895) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (تقييم الأداء الأخضر) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

4- صدق الاتساق الداخلي لبعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع (أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
17	تعتمد المؤسسة على نظام الحوافز لتعزيز التوجه البيئي	0.893**	0.000
18	تكافئ المؤسسة العاملين ذوي السلوكيات البيئة المتميزة.	0.925**	0.000
19	يشجع نظام الحوافز الذي تعتمده المؤسسة المبادرات الخضراء (الصديقة للبيئة)	0.848**	0.000
20	تمنح إدارة المؤسسة الحوافز والمكافآت على أساس العدالة والالتزام البيئي	0.845**	0.000
21	يضمن نظام الحوافز الحفاظ على الموارد البشرية الكفؤة والمهتمة بالبيئة	0.912**	0.000
** دال احصائيا عند 0.01			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (07) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط

تتراوح بين (0.845) و(0.925) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

5- صدق الاتساق الداخلي لبعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس (إدارة الصحة والسلامة الخضراء)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
22	يرجع انخفاض حدوث الإصابات المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة في المؤسسة	0.865**	0.000
23	تتوافر في المؤسسة إرشادات وتعليمات حول البيئة لضمان صحة وسلامة الموظفين	0.862**	0.000
24	تخصص المؤسسة مساحات خاصة بالمدخنين للحفاظ على التهوية الصحية	0.783**	0.000
25	تتبنى المؤسسة تحسين ظروف العمل المادية (الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، الضوضاء، الأدوات المناسبة...الخ) للحد من حوادث العمل.	0.873**	0.000
** دال احصائيا عند 0.01			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (08) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.783) و(0.873) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (إدارة الصحة والسلامة الخضراء) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

6- صدق الاتساق الداخلي لأبعاد "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء" والمحور الكلي

الجدول رقم (09): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء" والمحور الكلي

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
التوظيف الأخضر	0.861**	0.000
التدريب والتطوير الأخضر	0.931**	0.000
تقييم الأداء الأخضر	0.908**	0.000
التعويضات والمكافآت الخضراء	0.804**	0.000

إدارة الصحة والسلامة الخضراء	0.706**	0.000
**** دال احصائيا عند 0.01**		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (09) معاملات الارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد محور "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء" والدرجة الكلية لهذا المحور، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.706) و(0.931) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا محور "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء" لأنها حققت الهدف من وجودها فيه.

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي لمحور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

سيتم في هذا العنصر التأكد من صدق الاتساق الداخلي لأبعاد محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية والعبارات المكونة لهم.

1- صدق الاتساق الداخلي لبعد المبادرات البيئية.

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (المبادرات البيئية)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	في عملي، أفكر في عواقب أفعالي قبل القيام بشيء قد يؤثر على البيئة	0.675**	0.000
02	أقوم طوعا بتنفيذ الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطة عملي اليومية	0.834**	0.000
03	أقدم اقتراحات لزملائي حول طرق حماية البيئة على نحو أكثر فعالية حتى عندما لا تكون مسؤوليتي المباشرة	0.841**	0.000
**** دال احصائيا عند 0.01**			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (10) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد المبادرات البيئية والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.675) و(0.841) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (المبادرات البيئية) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

2- صدق الاتساق الداخلي لبعد الارتباط الحضاري البيئي

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (الارتباط الحضاري البيئي)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
04	أشارك بفاعلية في الأحداث البيئية المنظمة من قبل المؤسسة التي أنتمي إليها	0.750**	0.000
05	أقوم بأعمال بيئية تساهم بشكل إيجابي في صورة المؤسسة التي أنتمي إليها	0.880**	0.000
06	أتطوع للمشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تتناول القضايا البيئية في المؤسسة التي أنتمي إليها	0.845**	0.000
07	أبقى على إطلاع بالمبادرات البيئية للمؤسسة التي أنتمي إليها	0.874**	0.000
**** دال احصائيا عند 0.01**			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (11) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد الارتباط الحضاري البيئي والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.750) و(0.874) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (الارتباط الحضاري البيئي) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

3- صدق الاتساق الداخلي لبعد المساعدة البيئة

النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (المساعدة البيئية)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
08	أمنح وقتي تلقائيا لمساعدة زملائي في مراعاة البيئة في كل ما يفعلونه في العمل	0.849**	0.000
09	أشجع زملائي في العمل على تبني سلوك أكثر وعيا بالبيئة	0.821**	0.000
10	أشجع زملائي في العمل على التعبير عن أفكارهم وآرائهم بشأن القضايا البيئية	0.949**	0.000
**** دال احصائيا عند 0.01**			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (12) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد المساعدة البيئية والدرجة الكلية لهذا البعد، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.821)

و(0.949) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا البعد (المساعدة البيئية) لأنها حققت الهدف المرجو من وجودها.

4- صدق الاتساق الداخلي لأبعاد "سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية" والمحور الكلي

الجدول رقم (13): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد "سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية" والمحور الكلي

أبعاد سلوك المواطنة البيئية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
المبادرات البيئية	0.850**	0.000
الارتباط الحضاري البيئي	0.896**	0.000
المساعدة البيئية	0.836**	0.000
**** دال احصائيا عند 0.01**		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (13) معاملات الارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد محور "سلوك المواطنة التنظيمية البيئية" والدرجة الكلية لهذا المحور، ومن خلال النتائج الواردة نلاحظ أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.836) و(0.896) وجميعها موجبة ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد قوة تماسك داخلي لعبارات هذا المحور "سلوك المواطنة التنظيمية البيئية" لأنها حققت الهدف من وجودها فيه.

الفرع الثاني: اختبار ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة قدرة الاستبانة على إعطاء نفس النتيجة لو تم توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط (عتيق، 2016، صفحة 212)، بعبارة أخرى أن ثبات أداة الدراسة يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

اتفق أغلب الباحثين على أن معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) هو الأداة الأكثر شيوعا لإختبار ثبات الاستبانة، وتتراوح قيمته بين (0 و 1) بحيث تشير القيمة (1) إلى وجود ارتباط مرتفع بين المتغيرات، في حين القيمة (0) تشير إلى عدم وجود ارتباط بين المتغيرات، كما تشير الدراسات العلمية إلى عدم وجود قيمة محددة يجمع عليها الباحثون حول الحد الأدنى لقيمة ألفا كرونباخ حتى تكون الاستبانة تتمتع بالثبات.

في هذا الإطار يشير (Olagbemi, 2011, p. 70) . إلى أنه لما تكون قيمة ألفا كرونباخ أقل من (0.70) تعتبر ضعيفة، أما إذا كانت محصورة بين (0.70 و 0.79) تعتبر مقبولة أي أن الحد الأدنى

لقبول وجود الثبات هو (0.70)، وإذا كانت قيمة ألفا كرونباخ محصورة بين (0.80 و 0.89) تعتبر جيدة، أما إذا كانت قيمة الثبات ألفا كرونباخ تفوق (0.90) فهي ممتازة.

وكانت النتائج كماهي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (14): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفاكرونباخ	مستوى الثبات
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	25	0.960	**ممتاز**
سلوك المواطنة التنظيمية البيئية	10	0.896	**جيدة**
الاستبيان ككل	**35**	**0.962**	**ممتاز**

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه والنتائج المبينة فيه فإن معامل ألفا كرونباخ يساوي (0.896) و(0.960) لمحوري ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوك المواطنة التنظيمية البيئية على الترتيب وهما معاملي ثبات مرتفعين، أما عن ثبات معامل الاستبانة ككل فقد بلغ (0.962) وهو معامل عالي مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة عند تطبيقها.

المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية لدراسة

من أجل إجراء الدراسة الميدانية شاملة لمتغيري الدراسة ومن أجل جمع المعلومات والبيانات تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V26، وقد تم استخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية الآتية:

1- **المدى :**

هو مقياس من مقاييس التشتت يعبر عن الفرق بين أكبر قيمة في البيانات الخاضعة للتحليل وأدنى قيمة (الدعمة و الباشا، 2013، صفحة 99).

2- **معامل الارتباط بيرسون:**

يستخدم هذا الأسلوب الإحصائي لدراسة العلاقة بين المتغيرين أو أكثر وتكون البيانات التي جمعت من الميدان كمية فإنه يمكن التعرف على اتجاه هذه العلاقة وعلى قوتها باللجوء إلى معامل إحصائي يقيس العلاقة الارتباطية (منصوري، 2019، صفحة 669).

3- معامل الثبات ألفا كرونباخ:

يستخدم لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة (دريس، 2015، صفحة 173).

4- التكرارات والنسب المئوية:

تم الاستعانة بالتكرارات قصد تحديد الاجابات المتشابهة لأفراد عينة الدراسة على كل من الاقتراحات الموضوعة، والنسب المئوية كونها تعطينا صورة أفضل لوصف البيانات، وتساعد في تحليل خصائص عينة الدراسة (دريس، 2015، صفحة 172)

5- المتوسط الحسابي:

يعبر عن مجموعة القيم التي يخضع لها المتغير ويحسب بقسمة مجموع هذه القيم على عددها (بوحفص ع.، 2013، صفحة 85)، تم استخدامه لقياس درجة مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها، بالإضافة إلى قياس درجة مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى أفراد عينة الدراسة.

6- الانحراف المعياري:

يعتبر الانحراف المعياري من أكثر مقاييس التشتت استخداما يدل على مدى تجمع درجات توزيع ما حول المتوسط، ويتم قياسه بوحدات قياس المتوسط نفسها. (أبو بدر، 2019، صفحة 181)

7- اختبار التوزيع الطبيعي

حيث تم استخدام هذا الأخير لتحقق من إتباع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي مما يسمح بتطبيق الاختبارات المعلمية من خلال معاملات الالتواء والتفلطح.

8- معامل تضخم التباين والتباين المسموح:

تم استخدام هذا الاختبار للتأكد من عدم وجود ارتباط بين المتغيرات المستقلة.

9- الانحدار الخطي البسيط:

يستخدم الانحدار لدراسة مدى تأثير المتغير المستقل أو أكثر على المتغير التابع فإذا كانت العلاقة بين المتغيرين فقط أحدهما مستقل والآخر تابع فإنه انحدار بسيط، أما إذا كانت العلاقة بين عدة متغيرات نلجأ للانحدار المتعدد (جودة، 2007، صفحة 187).

10- الالتواء:

يعرف معامل الالتواء بأنه مدى ابتعاد التوزيع التكراري وبالتالي المنحنى التكراري عن التوزيع المتماثل (الطبيعي) وبمعنى آخر انعدام التماثل في التوزيع التكراري، ذلك لأن وجود الالتواء يعني عدم انتظام مفردات التوزيع حول الوسط الحسابي لهذا التوزيع أي عدم انتظام حجم العناصر التي تقع قبل وبعد المتوسط (عبد ربه و محمود، 2006، صفحة 500).

11- التفلطح:

يمثل تكرارات القيم على طرفي المتغير وهو درجة علو قيمة التوزيع بالنسبة للتوزيع الطبيعي، فإذا كانت قيمة التفلطح كبيرة كانت للتوزيع قمة منخفضة ويسمى التوزيع كبير التفلطح، أما إذا كانت قيمة التفلطح صغيرة فإن للتوزيع قمة عالية ويسمى التوزيع قليل التفلطح وإذا كانت قيمة التفلطح متوسطة سمي متوسط التفلطح (حسين الهيتي، 2004، صفحة 129).

12- معامل الانحدار المتعدد:

الانحدار المتعدد هو امتداد للارتباط بين متغيرين، نتيجة الانحدار هي معادلة تمثل أفضل تقدير للمتغير التابع، من عدة متغيرات مستقلة، يستخدم تحليل الانحدار عندما تكون المتغيرات المستقلة مرتبطة ببعضها البعض وبالمتغير التابع. (نجيمي، 2021-2022، صفحة 182)

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

سنقوم في هذا المبحث بعرض نتائج الدراسة المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة، ومن تم التحليل التفصيلي للبيانات من خلال المعالجة الإحصائية وصولا إلى اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

في هذا المطلب يتم التعرف على أهم الخصائص الشخصية والوظيفية للعينة والتي تم اعتمادها في هذه الدراسة.

الفرع الأول: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (15): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	59	%84.3
أنثى	11	%15.7
المجموع	**70**	**% 100**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الذكور حيث بلغ عددهم 59 عاملا أي ما نسبته 84.3% من اجمالي العينة، في حين النسبة المتبقية تعود لفئة الإناث بما نسبته 15.7% من مجموع أفراد عينة الدراسة، وهذا التباين راجع لطبيعة نشاط المؤسسة وبيئة العمل التي تتميز بالخطورة و تتطلب التركيز والحيطة والحذر في العمل وفي كثير من الأحيان تتطلب أيضا التواجد الدائم وجهد عضلي يتوافق ومتطلبات العمل .

الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (16): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	02	%2.9
من 30 إلى أقل من 40 سنة	16	%22.8
من 40 إلى أقل من 50 سنة	23	%32.9
50 سنة فما فوق	29	%41.4
المجموع	**70**	**% 100**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن، حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تفوق أعمارهم 50 سنة حيث بلغ عددهم 29 فردا أي بما نسبته 41.4% من اجمالي العينة، وتليها فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة حيث بلغ عددهم 23 فردا أي بما نسبته 32.9% من اجمالي العينة، وتليها فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة حيث بلغ عددهم 16 فردا أي بما نسبته 22.9% من اجمالي العينة، وأخيرا فئة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 30

سنة حيث بلغ عددهم 02 فرد أي بما نسبته 2.9% من مجموع عينة الدراسة، وبالتالي يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تتوفر على عمال ذوي الخبرات والقادرين على تقديم إضافة تسهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، لكن على المؤسسة أن تأخذ في عين الاعتبار أن ارتفاع النسبة قد لا يكون مستقبلا في صالحها، كون أغلب الموظفين سيحالون على التقاعد أو امكانية ترك العمل بدافع العطل المرضية أو لأسباب اخرى .

الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (17): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

السن	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي أو أقل	14	%20
تقني سامي	19	%27.1
جامعي	37	%52.9
المجموع	**70**	**% 100**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى جامعي حيث بلغ عددهم 37 فردا أي بما نسبته 52.9% من عينة الدراسة، وتليها فئة الأفراد الذين لديهم مستوى تقني سامي حيث بلغ عددهم 19 فردا أي بما نسبته 27.1% من عينة الدراسة، وأخيرا فئة الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي أو أقل حيث بلغ عددهم 14 فردا أي بما نسبته 20% من عينة الدراسة، ويمكن تبرير ذلك أن نشاط المؤسسة محل الدراسة يحتاج إلى أفراد متخصصين وتقنيين ذوي مستوى تعليمي عالي ويمتلكون شهادة علمية تسمح لهم بالمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تبادل الخبرات والمعارف المتنوعة.

الفرع الرابع: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (18): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	05	%7.1
من 05 إلى أقل من 10 سنوات	11	%15.7
10 سنوات فما فوق	54	%77.1
المجموع	**70**	**% 100**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تتجاوز سنوات الخبرة لديهم 10 سنوات حيث بلغ عددهم 54 فردا أي بما نسبته 77.1% من عينة الدراسة، وتليها فئة الأفراد الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم من 05 إلى أقل من 10 سنوات حيث بلغ عددهم 11 فردا أي بما نسبته 15.7% من عينة الدراسة، وأخيرا فئة الأفراد الذين تقل سنوات الخبرة لديهم عن 05 سنوات حيث بلغ عددهم 05 أفراد أي بما نسبته 7.1% من عينة الدراسة، وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تمتلك كفاءات يتمتعون برصيد وتراكم معرفي لا بأس به يمكن أن يستفيد منه العاملون الجدد.

الفرع الخامس: توزيع أفراد العينة حسب متغير الصنف الوظيفي

يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الصنف الوظيفي وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (19): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي

الصنف الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
إطار	27	%38.6
عون تحكم	32	%45.7
أعوان تنفيذ	11	%15.7
المجموع	**70**	**100%**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي، حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من أعوان التحكم حيث بلغ عددهم 32 فردا أي بما نسبته 45.7% من عينة الدراسة ، وتليها فئة الإطارات حيث بلغ عددهم 27 فردا أي بما نسبته 38.6% من عينة الدراسة ، وأخيرا فئة أعوان

التنفيذ حيث بلغ عددهم 11 فردا أي بما نسبة 15.7% من عينة الدراسة، وبناء على ما سبق يمكن القول أن لدى أفراد عينة الدراسة أصناف وظيفية تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة وتوجهاتها المستقبلية وتحقيق أهدافها العامة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

في هذا الجزء سيتم عرض وتحليل البيانات الخاصة بعبارات محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات والأبعاد في الجداول التالية:

الفرع الأول: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التوظيف الأخضر

من أجل التعرف على مستوى التوظيف الأخضر في المؤسسة محل الدراسة تم الاعتماد على 05 عبارات لهذا البعد، وبعد تفريغ إجابات أفراد العينة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التوظيف الأخضر

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تمتلك إدارة الموارد البشرية في المؤسسة رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء	3.300	0.768	متوسطة	1
2	بتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة البيئية) في المؤسسة للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء	3.271	0.740	متوسطة	2
3	تعمل المؤسسة على استقطاب وتعيين الكفاءات والمهارات الخضراء (الصديقة للبيئة)	3.049	0.750	متوسطة	5
4	يتم توظيف العاملين الذين لديهم وعي أخضر الذي أصبح جزء لا يتجزأ من جدول مقابلة التوظيف	3.057	0.759	متوسطة	4
5	يتم ابراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في المؤسسة من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام.	3.085	0.811	متوسطة	3
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**3.151**	0.629	**متوسطة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات التوظيف الأخضر، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (3.049)

و(3.300)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.740) و(0.811).

يتضح من الجدول رقم (20) أن العبارة رقم (01) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.300) وانحراف معياري قدره (0.768)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة تمتلك رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء، تليها العبارة رقم (02) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.271) وانحراف معياري (0.740) مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تقوم بوصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة البيئية) للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء، تليها العبارة رقم (05) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.085) وانحراف معياري قدره (0.811) مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تقوم بإبراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام، تليها العبارة رقم (04) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.057) وانحراف معياري قدره (0.759) مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تقوم بتوظيف العاملين الذين لديهم وعي أخضر والذي أصبح جزء لا يتجزأ من جدول مقابلة التوظيف، تليها العبارة رقم (03) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (3.049) وانحراف معياري قدره (0.750) مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تعمل على استقطاب وتعيين الكفاءات والمهارات الخضراء (الصديقة للبيئة).

كما يتضح من الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي العام لبعد التوظيف الأخضر بلغ (3.151) وهو يقع ضمن المجال الثالث في سلم ليكرث الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) والذي يشير إلى المستوى المتوسط من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط تهتم بالتوظيف الأخضر بدرجة متوسطة.

الفرع الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التدريب والتطوير الأخضر

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التدريب والتطوير الأخضر.

الجدول رقم (21): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التدريب والتطوير الأخضر

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
6	تحرص المؤسسة على تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	3.300	0.804	متوسطة	2
7	تقوم المؤسسة باستخدام تقنيات توضيحية في عملية التدريب تتعلق بالإدارة البيئية	3.257	0.774	متوسطة	3
8	تعمل المؤسسة على دمج التدريب مع التعليمات التي تتولد من القيم البيئة	3.214	0.814	متوسطة	4
9	عمليات تطوير مهارات ومعارف الموظفين في المؤسسة مبنية على أسس بيئة	3.128	0.657	متوسطة	6
10	تحرص المؤسسة على تدريب العمال على جوانب السلامة في الإدارة البيئة	3.385	0.707	متوسطة	1
11	تهتم المؤسسة بتطوير المهارات اللازمة لدمج ممارسات إدارة الموارد الخضراء في العمل	3.200	0.672	متوسطة	5
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**3.247**	**0.637**	**متوسطة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات التدريب والتطوير الأخضر، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (3.128) و(3.385)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.657) و(0.814).

يتضح من الجدول رقم (21) أن العبارة رقم (10) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.385) وانحراف معياري (0.707)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تحرص على تدريب العمال على جوانب السلامة في الإدارة البيئة، تليها العبارة رقم (06) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.300) وانحراف معياري (0.804)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تحرص على تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، تليها العبارة رقم (07) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.257) وانحراف معياري (0.744)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تقوم باستخدام تقنيات توضيحية في عملية التدريب تتعلق بالإدارة البيئية، تليها العبارة رقم (08) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.214) وانحراف معياري قدره (0.814)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تعمل على دمج التدريب مع التعليمات التي تتولد من القيم البيئة، تليها العبارة رقم (09) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره

(3.128) وانحراف معياري قدره (0.657)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن عمليات تطوير مهارات ومعارف الموظفين في المؤسسة مبنية على أسس بيئية.

كما يتضح من الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي العام لبعد التدريب والتطوير الأخضر بلغ (3.247) وهو يقع ضمن المجال الثالث في سلما ليكرث الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) والذي يشير إلى المستوى المتوسط من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط تهتم بمستوى التدريب والتطوير الأخضر بدرجة متوسطة.

الفرع الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد تقييم الأداء الأخضر

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد تقييم الأداء الأخضر.

الجدول رقم (22): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد تقييم الأداء الأخضر

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
12	يقوم المديرين في المؤسسة بوضع الأهداف والغايات الخضراء	3.214	0.814	متوسطة	4
13	تلتزم المؤسسة بنظام داخلي خاص بتحقيق الأهداف التي تم وضعها من أجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة	3.357	0.851	متوسطة	3
14	تقوم إدارة المؤسسة بإنشاء مجموعة واضحة من القواعد والأحكام المتعلقة بسلوك العامل فيما يتعلق بحماية البيئة	3.400	0.787	متوسطة	1
15	تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بتنفيذ الإجراءات التأديبية ضد العاملين غير الملتزمين بأحكام وقواعد حماية البيئة	3.385	0.766	متوسطة	2
16	يتم كتابة ودمج المعايير البيئية ومؤشرات الأداء الأخضر الصديق للبيئة في التقييم ووضعها موضع التنفيذ	3.157	0.714	متوسطة	5
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**3.302**	**0.639**	**متوسطة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات تقييم الأداء الأخضر، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (3.157) و(3.400)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.714) و(0.851).

يتضح من الجدول رقم (22) أن العبارة رقم (14) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.400)، وانحراف معياري قدره (0.787)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن إدارة المؤسسة تقوم بإنشاء مجموعة واضحة من القواعد والأحكام المتعلقة بسلوك العامل فيما يتعلق بحماية البيئة، تليها العبارة رقم (15) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.385) وانحراف معياري (0.766)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة تقوم بتنفيذ الإجراءات التأديبية ضد العاملين غير الملتزمين بأحكام وقواعد حماية البيئة، تليها العبارة رقم (13) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.357) وانحراف معياري قدره (0.851)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تلتزم بنظام داخلي خاص لتحقيق الأهداف التي تم وضعها من أجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة، تليها العبارة رقم (12) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.214) وانحراف معياري قدره (0.814) مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المديرين في المؤسسة يقومون بوضع الأهداف والغايات الخضراء، تليها العبارة رقم (16) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (3.157) وانحراف معياري قدره (0.714)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أنه يتم بالمؤسسة كتابة ودمج المعايير البيئية ومؤشرات الأداء الأخضر الصديق للبيئة في التقييم ووضعها موضع التنفيذ.

كما يتضح من الجدول رقم (22) أن المتوسط الحسابي العام لبعد تقييم الأداء الأخضر بلغ (3.302) وهو يقع ضمن المجال الثالث في سلما ليكرث الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) والذي يشير إلى المستوى المتوسط من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط تهتم بمستوى تقييم الأداء الأخضر بدرجة متوسطة.

الفرع الرابع: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء.

الجدول رقم (23): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
17	تعتمد المؤسسة على نظام الحوافز لتعزيز التوجه البيئي	2.985	0.908	متوسطة	2

18	تكافئ المؤسسة العاملين ذوي السلوكيات البيئة المتميزة	2.871	0.899	متوسطة	5
19	يشجع نظام الحوافز الذي تعتمده المؤسسة المبادرات الخضراء (الصديقة للبيئة)	2.900	0.745	متوسطة	4
20	تمنح إدارة المؤسسة الحوافز والمكافآت على أساس العدالة والالتزام البيئي	2.928	0.767	متوسطة	3
21	يضمن نظام الحوافز الحفاظ على الموارد البشرية الكفؤة والمهتمة بالبيئة	3.085	0.880	متوسطة	1
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**2.954**	**0.745**	**متوسطة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (2.871) و(3.085)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.745) و(0.908).

يتضح من الجدول رقم (23) أن العبارة رقم (21) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.085) وانحراف معياري قدره (0.880)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن نظام الحوافز يضمن الحفاظ على الموارد البشرية الكفؤة والمهتمة بالبيئة، تليها العبارة رقم (17) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.985) وانحراف معياري قدره (0.908)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تعتمد على نظام الحوافز لتعزيز التوجه البيئي، تليها العبارة رقم (20) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.928) وانحراف معياري قدره (0.767)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن إدارة المؤسسة تمنح الحوافز والمكافآت على أساس العدالة والالتزام البيئي، تليها العبارة رقم (19) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.900) وانحراف معياري قدره (0.745)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن نظام الحوافز الذي تعتمده المؤسسة يشجع المبادرات الخضراء (الصديقة للبيئة)، تليها العبارة رقم (18) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي(2.871) وانحراف معياري قدره (0.899)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن المؤسسة تكافئ العاملين ذوي السلوكيات البيئة المتميزة.

كما يتضح من الجدول رقم (23) أن المتوسط الحسابي العام لبعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء بلغ (2.954) وهو يقع ضمن المجال الثالث في سلم ليكرث الخماسي (من 2.61 إلى3.40) والذي يشير

إلى المستوى المتوسط من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط تهتم بمستوى أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء بدرجة متوسطة.

الفرع الخامس: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء.

الجدول رقم (24): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
22	يرجع انخفاض حدوث الإصابات المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة في المؤسسة	3.542	0.755	مرتفعة	2
23	تتوافر في المؤسسة إرشادات وتعليمات حول البيئة لضمان صحة وسلامة الموظفين	3.500	0.696	مرتفعة	4
24	تخصص المؤسسة مساحات خاصة بالمدخنين للحفاظ على التهوية الصحية	3.514	0.880	مرتفعة	3
25	تتبنى المؤسسة تحسين ظروف العمل المادية (الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، الضوضاء، الأدوات المناسبة...الخ) للحد من حوادث العمل	3.828	0.884	مرتفعة	1
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**3.596**	**0.678**	**مرتفعة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات إدارة الصحة والسلامة الخضراء، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (3.500) و(3.828)،كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.696) و(0.884).

يتضح من الجدول رقم (24) أن العبارة رقم (25) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.828) وانحراف معياري قدره (0.884)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن المؤسسة تتبنى تحسين ظروف العمل المادية (الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، الضوضاء، الأدوات المناسبة...الخ) للحد من حوادث العمل، تليها العبارة رقم (22) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.542) وانحراف معياري قدره (0.755)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على انخفاض

حدوث الإصابات المهنية يرجع لتوفير بيئة عمل آمنة في المؤسسة، تليها العبارة رقم (24) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.514) وانحراف معياري قدره (0.880)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن المؤسسة تخصص مساحات خاصة بالمدخنين للحفاظ على التهوية الصحية، تليها العبارة رقم (23) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.500) وانحراف معياري قدره (0.696)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أنه تتوافر في المؤسسة إرشادات وتعليمات حول البيئة لضمان صحة وسلامة الموظفين.

كما يتضح من الجدول رقم (24) أن المتوسط الحسابي العام لبعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء بلغ (3.59) وهو يقع ضمن المجال الرابع في سلم ليكرث الخماسي (من 3.41 إلى 4.20) والذي يشير إلى المستوى المرتفع من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط تهتم بمستوى إدارة الصحة والسلامة الخضراء بدرجة مرتفعة.

الفرع السادس: عرض وتحليل أبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

الجدول رقم (25): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

أبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
التوظيف الأخضر	3.151	0.629	متوسطة	4
التدريب والتطوير الأخضر	3.247	0.637	متوسطة	3
تقييم الأداء الأخضر	3.302	0.639	متوسطة	2
أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء	2.954	0.745	متوسطة	5
إدارة الصحة والسلامة الخضراء	3.596	0.678	مرتفعة	1
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي.	**3.236**	**0.563**	**متوسطة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على أبعاد هذا المحور، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا المحور التي

كانت محصورة بين (2.954) و(3.596)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.629) و(0.745).

وفي هذا السياق جاء بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.596) وانحراف معياري قدره (0.678) وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية جاء بعد تقييم الأداء الأخضر بمتوسط حسابي قدره (3.302) وانحراف معياري قدره (0.639) وبدرجة موافقة متوسطة، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد التدريب والتطوير الأخضر بمتوسط حسابي قدره (3.247) وانحراف معياري قدره (0.637) وبدرجة موافقة متوسطة، وتليها في المرتبة الرابعة بعد التوظيف الأخضر بمتوسط حسابي قدره (3.151) وانحراف معياري قدره (0.629) وبدرجة موافقة متوسطة، وأخيرا في المرتبة الخامسة بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء بمتوسط حسابي قدره (2.954) وانحراف معياري قدره (0.745) وبدرجة موافقة متوسطة.

من النتائج السابقة يتضح أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة حول محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت بمتوسط حسابي قدره (3.236) وهو متوسط يقع ضمن المجال الثالث من سلم ليكرث الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) والذي يشير إلى المستوى المتوسط من الموافقة، وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى سعي المؤسسة محل الدراسة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لديها.

المطلب الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

في هذا الجزء سيتم عرض وتحليل البيانات الخاصة بعبارات محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات والأبعاد في الجداول التالية:

الفرع الأول: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد المبادرات البيئية

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد المبادرات البيئية.

الجدول رقم (26): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المبادرات البيئية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	في عملي، أفكر كثيرا في أفعالي قبل القيام بشيء ما قد يؤثر على البيئة	3.928	0.572	مرتفعة	1

02	أقوم طوعا بتنفيذ الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطة عملي اليومية	3.757	0.624	مرتفعة	2
03	أقدم اقتراحات لزملائي حول طرق حماية البيئة بشكل أكثر فعالية حتى عندما لا تكون مسؤوليتي المباشرة	3.557	0.714	مرتفعة	3
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**3.747**	**0.502**	**مرتفعة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المبادرات البيئية، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (3.557) و(3.928)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.572) و(0.714).

يتضح من الجدول رقم (26) أن العبارة رقم (1) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.928) وانحراف معياري قدره (0.572)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يفكرون كثيرا قبل القيام بأعمالهم بشيء ما قد يؤثر على البيئة، تليها العبارة رقم (2) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.757) وانحراف معياري قدره (0.624)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يقومون طوعا بتنفيذ الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطة عملهم اليومية، تليها العبارة رقم (3) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.557) وانحراف معياري قدره (0.714)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يقدمون اقتراحات لزملائهم حول طرق حماية البيئة بشكل أكثر فعالية حتى عندما لا تكون مسؤوليتهم المباشرة .

كما يتضح من الجدول رقم (26) أن المتوسط الحسابي العام لبعد المبادرات البيئية بلغ (3.747) وهو يقع ضمن المجال الرابع في سلم ليكرث الخماسي (من 3.41 إلى 4.20) والذي يشير إلى المستوى المرتفع من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط– تهتم بمستوى المبادرات البيئية بدرجة مرتفعة.

الفرع الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد الارتباط الحضاري البيئي

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الارتباط الحضاري البيئي.

الجدول رقم (27): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الارتباط الحضاري البيئي.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
04	أشارك بفاعلية في الأحداث البيئية المنظمة من قبل المؤسسة التي أنتمي إليها	3.357	0.723	متوسطة	4
05	أقوم بأعمال بيئية تساهم بشكل إيجابي في صورة المؤسسة التي أنتمي إليها	3.500	0.696	مرتفعة	2
06	أتطوع في المشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تعالج القضايا البيئية في المؤسسة التي أنتمي إليها	3.471	0.716	مرتفعة	3
07	أبقى على إطلاع بالمبادرات البيئية للمؤسسة التي أنتمي إليها	3.557	0.580	مرتفعة	1
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**3.471**	**0.567**	**مرتفعة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الارتباط الحضاري البيئي، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (3.357) و(3.557)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.580) و(0.723).

يتضح من الجدول رقم (27) أن العبارة رقم (7) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.557) وانحراف معياري قدره (0.580)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يبقون على الإطلاع بالمبادرات البيئية للمؤسسة، تليها العبارة رقم (5) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.500) وانحراف معياري قدره (0.696)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يقومون بأعمال بيئية تساهم بشكل إيجابي في صورة المؤسسة، تليها العبارة رقم (6) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.471) وانحراف معياري قدره (0.716)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يتطوعون في المشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تعالج القضايا البيئية في المؤسسة، تليها العبارة رقم (4) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.357) وانحراف معياري قدره (0.723)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن العمال يشاركون بفاعلية في الأحداث البيئية المنظمة من قبل المؤسسة.

كما يتضح من الجدول رقم (27) أن المتوسط الحسابي العام لبعد المبادرات البيئية بلغ (3.471) وهو يقع ضمن المجال الرابع في سلم ليكرث الخماسي (من 3.41 إلى 4.20) والذي يشير إلى المستوى المرتفع من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط– تهتم بمستوى الارتباط الحضاري البيئي بدرجة مرتفعة.

الفرع الثالث: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد المساعدة البيئة

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد المساعدة البيئية.

الجدول رقم (28): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المساعدة البيئية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
08	أمنح وقتي تلقائيا لمساعدة زملائي في مراعاة البيئة في كل ما يفعلونه في العمل	3.485	0.631	مرتفعة	3
09	أشجع زملائي في العمل على تبني سلوك أكثر وعيا بالبيئة	3.685	0.626	مرتفعة	1
10	أشجع زملائي في العمل على التعبير عن أفكارهم وآرائهم بشأن القضايا البيئية	3.657	0.739	مرتفعة	2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**3.609**	**0.584**	**مرتفعة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الارتباط الحضاري البيئي، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على عبارات هذا البعد، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا البعد التي كانت محصورة بين (3.485) و(3.685)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.626) و(0.739).

يتضح من الجدول رقم (28) أن العبارة رقم (9) تحصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.685) وانحراف معياري قدره (0.626)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يشجعون زملائهم في العمل على تبني سلوك أكثر وعيا بالبيئة، تليها العبارة رقم (10) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.657) وانحراف معياري قدره (0.739)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يشجعون زملائهم في العمل على التعبير عن أفكارهم وآرائهم بشأن القضايا البيئية،

تليها العبارة رقم (8) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.485) وانحراف معياري قدره (0631)، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة مرتفعة على أن العمال يمنحون وقتهم تلقائيا لمساعدة زملائي في مراعاة البيئة في كل ما يفعلونه في العمل.

كما يتضح من الجدول رقم (28) أن المتوسط الحسابي العام لبعد المبادرات البيئية بلغ (3.609) وهو يقع ضمن المجال الرابع في سلم ليكرث الخماسي (من 3.41 إلى 4.20) والذي يشير إلى المستوى المرتفع من الموافقة، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط– تهتم بمستوى المساعدة البيئية بدرجة مرتفعة.

الفرع الرابع: عرض وتحليل أبعاد محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

يوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب حسب درجة الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

الجدول رقم (29): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

أبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية البيئية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
المبادرات البيئية	3.747	0.502	مرتفعة	1
الارتباط الحضاري البيئي	3.471	0.567	مرتفعة	3
المساعدة البيئية	3.609	0.584	مرتفعة	2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي.	**3.595**	**0.478**	**مرتفعة**	/

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تظهر النتائج الواردة في الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، حيث نلاحظ أن هناك تقارب بين مفردات عينة الدراسة في الموافقة على أبعاد هذا المحور، وهو ما عكسته المتوسطات الحسابية لهذا المحور التي كانت محصورة بين (3.471) و(3.747)، كما نلاحظ وجود تشتت ضئيل في آراء أفراد عينة الدراسة بحكم أن قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد أصغر من (1) حيث كانت محصورة بين القيمتين (0.502) و(0.584).

وفي هذا السياق جاء بعد المبادرات البيئية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.747) وانحراف معياري قدره (0.502) وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي المرتبة الثانية جاء بعد المساعدة البيئية بمتوسط حسابي

قدره (3.609) وانحراف معياري قدره (0.584) وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد الارتباط الحضاري البيئي بمتوسط حسابي قدره (3.471) وانحراف معياري قدره (0.567) وبدرجة موافقة مرتفعة،

من النتائج السابقة يتضح أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة حول محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كانت بمتوسط حسابي قدره (3.595) وهو متوسط يقع ضمن المجال الثالث من سلم ليكرث الخماسي (من 2.61 إلى 3.40) والذي يشير إلى المستوى المرتفع من الموافقة، وهو يدل على اهتمام العمال بعواقب افعالهم وسلوكياتهم ومعرفة تأثيرها على البيئة والنشاطات التي تنظمها المؤسسة ويشجعون زملائهم على ممارسة سلوكيات أكثر وعيا بالبيئة.

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

سنتناول في هذا المطلب اختبار فرضيات الدراسة من خلال محاولة الكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، معتمدين في ذلك على نموذج الانحدار الخطي المتعدد، وقبل ذلك كان علينا التأكد من بعض الافتراضات الأساسية التي يقوم عليها هذا الاختبار وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

للتأكد من أن متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي تم الاعتماد على حساب معاملي الالتواء والتفلطح فمتغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي إذا كانت قيم معامل الالتواء أقل تماما من 2 وقيم معامل التفلطح أقل تماما من 4 (Mishra, Pande, Singh, Gupta, Saha, & Keshri, 2019, p. 71). والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (30): معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة		معامل الالتواء	معامل التفلطح
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	التوظيف الأخضر	-0.356	-0.665
	التدريب والتطوير الأخضر	-0.566	-0.729
	تقييم الأداء الأخضر	-0.455	-0.735
	أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء	0.339	-0.842
	إدارة الصحة والسلامة الخضراء	-0.860	0.265
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية	المبادرات البيئية	0.068	-0.034
	الارتباط الحضاري البيئي	-0.744	0.025

	المساعدة البيئية	−0.961	0.462

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الالتواء بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة تتراوح بين (0.961−) و(0.339) وهي أقل من 2، أما معاملات التفلطح فهي محصورة بين (0.842−) و(0.462) وهي أقل من 4، مما يعزز أن بيانات متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: اختبار التعددية الخطية

للتأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد (لا يكون هناك ارتباط قوي بين المتغيرات المستقلة للدراسة وهي: التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التعويضات والمكافآت الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء)، قمنا بحساب معامل تضخم التباين **VIF ومعامل التباين المسموح** (Das P. , 2019, p. 145) لن تظهر مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة في حالة ما إذا كان معامل تضخم التباين أقل من 10 والتباين المسموح به أكبر من 0.1 بالنسبة لجميع المتغيرات المستقلة.

الجدول رقم (31): معاملات تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
التوظيف الأخضر	4.539	0.220
التدريب والتطوير الأخضر	6.423	0.156
تقييم الأداء الأخضر	3.767	0.265
أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء	2.481	0.403
إدارة الصحة والسلامة الخضراء	1.758	0.569

المصدر: من اعداد الطلبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول المدون أعلاه نلاحظ أن معامل التباين بالنسبة لكل المتغيرات المستقلة محصور بين (1.758) و(6.423) وهو أقل من (10)، كما أن التباين المسموح محصور في المجال (0.156) و(0.569) وهو أكبر من (0.1) وعليه يتبين عدم وجود تداخل خطي بين أبعاد المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) ولا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة ولا تظهر مشاكل عند التحليل واختبار صحة الفرضيات.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية

بعدما تأكدنا من ملاءمة بيانات متغيرات الدراسة لافتراضات تحليل الانحدار الخطي المتعدد، في هذا الفرع سنقوم باختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية.

أولا: اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة.

جاءت صيغة الفرضية الرئيسية للدراسة كالتالي: **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.**

تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتحقق من الأثر المحتمل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة والنتيجة المتوصل إليها موضحة في الجدول رقم (32).

الجدول رقم (32): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	8.424	5	1.685	14.681	0.000	0.534	0.731
الخطأ المتبقي	7.345	64	0.115	–	–	–	–
المجموع	15.769	69	–	–	–	–	–

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، حيث بلغت قيمة (F=14.681) وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ مما يدل على أن النموذج ذو أهمية إحصائية.

ونلاحظ أيضا أن معامل الارتباط R بلغت (0.731) مما يدل على وجود علاقة قوية وموجبة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، في حين أن معامل التحديد R^2 قد بلغ (0.534) وهذا يعني أن 53.4% من التغير الحاصل في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية يعود الى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أما النسبة المتبقية (46.6) ترجع إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في النموذج.

بناء على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الرئيسية والتي مفادها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لممارسات إدارة الموارد البشرية في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل. مقبولة.

ثانيا: اختبار الفرضيات الفرعية

من أجل اختبار أثر كل بعد من أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التعويضات والمكافآت الخضراء، إدارة الصحة والسلامة الخضراء) في سلوك المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، اعتمدنا على تحليل نتائج الانحدار الخطي المتعدد والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (33): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

النموذج	معاملات غير نمطية		معاملات نمطية	قيمة T	مستوى الدلالة
	B	الخطأ المعياري	قيمةBeta		
Constante	1.605	0.249		6.443	0.000
التوظيف الأخضر	−0.175	0.138	−0.230	−1.264	0.211
التدريب والتطوير الأخضر	0.385	0.162	0.513	2.375	0.021
تقييم الأداء الأخضر	−0.056	0.124	−0.074	−0.450	0.654
أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء	0.080	0.086	0.124	0.923	0.359
إدارة الصحة والسلامة الخضراء	0.345	0.80	0.489	4.327	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى.

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الأولى كالتالي: **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتوظيف الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.**

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (33) أن قيمة (T) المحسوبة لهذا البعد بلغت (1.264−) وهي غير دالة احصائيا حيث بلغ مستوى الدلالة (0.211) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يؤكد عدم وجود أثر دال احصائيا لبعد التوظيف الأخضر في سلوكيات

المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن الفرضية الفرعية الأولى **مرفوضة.**

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثانية كالتالي: **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05≥α) للتدريب والتطوير الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.**

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (33) أن قيمة (T) المحسوبة لهذا البعد بلغت (2.375) وهي دالة احصائيا حيث بلغ مستوى الدلالة (0.021) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يؤكد وجود أثر دال احصائيا لبعد التدريب والتطوير الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثانية **مقبولة.**

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الثالثة كالتالي: **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05≥α) لتقييم الأداء الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.**

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (33) أن قيمة (T) المحسوبة لهذا البعد بلغت (0.450-) وهي غير دالة احصائيا حيث بلغ مستوى الدلالة (0.654) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يؤكد عدم وجود أثر دال احصائيا لبعد تقيم الأداء الأخضر في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثالثة **مرفوضة.**

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الرابعة كالتالي: **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05≥α) لأنظمة التعويض والتحفيز الخضراء في سلوك المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.**

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (33) أن قيمة (T) المحسوبة لهذا البعد بلغت (0.923) وهي غير دالة احصائيا حيث بلغ مستوى الدلالة (0.359) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يؤكد عدم وجود أثر دال احصائيا لبعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن الفرضية الفرعية الرابعة **مرفوضة**.

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة.

جاءت صيغة الفرضية الفرعية الخامسة كالتالي: **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الصحة والسلامة الخضراء في سلوك المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.**

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (33) أن قيمة (T) المحسوبة لهذا البعد بلغت (4.327) وهي دالة احصائيا حيث بلغ مستوى الدلالة t (0.00) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يؤكد وجود أثر دال احصائيا لبعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن الفرضية الفرعية الخامسة **مقبولة**.

الفرع الرابع: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

سنقوم بمناقشة النتائج المتعلقة بكل من مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، إضافة الى مناقشة النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة.

- أظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل تهتم بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Yahshini, Azlineer, & Mohamed, 2019) ودراسة (Muhammad, Nadeem, Abid, & Adil, 2020) ، وتختلف مع دراسة (اسماعيل و البردان، 2018)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بسعي المؤسسة محل الدراسة إلى الاهتمام بجميع الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية، حيث لا حظنا أن مستوى الالتزام بإدارة الصحة والسلامة الخضراء كان مرتفعا مقارنة بالممارسات الأخرى التي كانت بمستوى متوسط، وتسعى المؤسسة من خلال تبني الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية إلى تحقيق العديد من المزايا والمكاسب، مثل: تحقيق الاستدامة البيئية، حيث

تساهم الممارسات الخضراء في تقليل الأثر البيئي للمؤسسة من خلال تقليل استخدام الموارد الطبيعية وتقليل التلوث والنفايات وهذا يساهم في حماية البيئة للأجيال القادمة، كما تؤدي الممارسات الخضراء إلى تخفيض التكاليف التشغيلية من خلال تقليل استهلاك الطاقة والمياه، تقليل النفايات، واستخدام الموارد بكفاءة أكبر، إضافة إلى أن المؤسسات التي تتبنى ممارسات خضراء لإدارة الموارد البشرية قد تكون في وضع أفضل للامتثال لمختلف اللوائح والتشريعات التي تهدف إلى حماية البيئة وتجنب الغرامات والعقوبات، زيادة على ذلك تشير الأبحاث والدراسات إلى أن موظفي اليوم يفضلون العمل في مؤسسات تتبنى قيم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية حيث يمكن أن تؤدي الممارسات الخضراء إلى زيادة رضا الموظفين وولائهم وتحسين معنوياتهم، وأخيرا المؤسسات التي تتبنى ممارسات خضراء لإدارة الموارد البشرية يمكن أن تحسن صورتها وسمعتها بين العملاء والمستثمرين والشركاء ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الثقة وجذب العملاء والمواهب.

– أظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل تهتم بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بدرجة مرتفعة، حيث لا حظنا أن مستوى أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية (المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية) جاءت مرتفعة، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (هند، 2023) ودراسة (قادري، 2021)، وتختلف مع دراسة (اسماعيل و البردان، 2018)، وهذا يعكس الالتزام الشديد من قبل الموظفين بقيم الاستدامة والمسؤولية البيئية، والتي قد تكون جزءًا من ثقافة العمل في المؤسسة، بالتزام الموظفين بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، من خلال المشاركة التطوعية في تنفيذ الاجراءات والمبادرات البيئية وعدم القيام بأعمال تؤثر على البيئة وتقديم وتبادل الأفكار والاقتراحات حول طرق حماية البيئة، وتعزيز الانتماء للمؤسسة وروح الفريق، حيث يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من الجهود البيئية للمؤسسة.

– أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر معنوي لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، حيث قدرت قيمة الدلالة الإحصائية sig تقدر ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا 0.05 مما يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.

ونلاحظ أيضا أن معامل التحديد R2 قد بلغ 0.534 وهذا يعني أن 53.4% من الأثر الحاصل في سلوك المواطنة التنظيمية البيئية يعود الى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أما النسبة المتبقية تعود

لعوامل أخرى لم يتم ذكرها في النموذج، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عمري و رايس، 2023) ودراسة (اسماعيل و البردان، 2018) ودراسة (Yahshini, Azlineer, & Mohamed, 2019) ودراسة (Muhammad, Nadeem, Abid, & Adil, 2020)

ويمكن تفسير هذه النتائج بوجود اهتمام المؤسسة محل الدراسة بأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تعتبر أحد العوامل المؤثرة على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى عمال مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط– جيجل ، حيث تزيد من التزام العاملين ومشاركتهم في أنشطة تعزيز الاستدامة البيئية داخل المؤسسة، مما يوفر بيئة عمل تشجع على المسؤولية البيئية، فيصبح للعاملين دور نشط في دعم المبادرات البيئية والارتباط الحضاري والمساعدة البيئية داخل المؤسسة، سواء كان ذلك من خلال توفير الأفكار والاقتراحات أو المشاركة في الفعاليات البيئية، والقيام بأعمال بيئية تحسن صورة المؤسسة.

– أظهرت نتائج الدراسة أن بعد التوظيف الأخضر ليس له أثر معنوي في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية لـ T المحسوبة الخاصة ببعد التوظيف الأخضر تقدر ب (0.211) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد سابقا (0.05)، وتختلف مع نتائج دراسة (عمري و رايس، 2023) ودراسة (Ari & Lenny, 2021)، ويفسر ذلك بوجود رؤى وتصورات غير واضحة حول الممارسات الخضراء، كما لا تبدي المؤسسة اهتماما كافيا بوالصف الوظيفي للوظائف الخضراء، كما لا تهتم كثيرا باستقطاب وتعيين الكفاءات والمهارات الخضراء (الصديقة للبيئة) والذين لديهم وعي أخضر، كما توجد معايير للانتقاء غير واضحة الخضراء، والتي من شأنها تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية بالمؤسسة.

– أظهرت نتائج الدراسة أن بعد التدريب والتطوير الأخضر له أثر معنوي في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية لـT المحسوبة الخاصة ببعد التدريب والتطوير الأخضر تقدر ب (0.021) وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا(0.05)، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (هند، 2023)، ودراسة (عمري و رايس، 2023) ودراسة (Nhat, Quyen, Zuzana, Nga, & Lien, 2018)، ودراسة (اسماعيل و البردان، 2018)، ودراسة (Ari & Lenny, 2021) ودراسة (Yuris, Dewi, Ikbar, & Dirhamsyah, 2020) ويفسر ذلك إلى تبني المؤسسة لبرامج التدريب والتطوير وأنها تمارس أساليب وتدريبات خضراء على البيئة وتطوير السلوكيات الصديقة للبيئة وتحسين المهارات التي تحقق الانسجام بين العامل والبيئة، وتسعى لإدخال النهج في عملياتها المتعلقة

بمواردها البشرية من خلال تدريبهم على تلك الممارسات وتطوير قدراتهم بواسطة برامج التدريب الأخضر مما يسهم في تقليل الأخطاء والانحرافات البيئية.

– أظهرت نتائج الدراسة أن بعد تقييم الأداء الأخضر ليس له أثر معنوي في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية لـT المحسوبة الخاصة ببعد تقييم الأداء الأخضر تقدر ب (0.654) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد سابقا (0.05)، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (اسماعيل و البردان، 2018) ودراسة (Ari & Lenny, 2021) وتخالف دراسة (عمري و رايس، 2023)، يفسر ذلك بأن المؤسسة محل الدراسة لا تبدي اهتماما بتقييم أداء العاملين وفقا للمعايير البيئية، من حيث عدم دمج المعايير البيئية ومؤشرات الأداء الأخضر الصديق للبيئة في عملية التقييم، وعدم وضوح الأهداف والغايات الخضراء والقواعد والأحكام المتعلقة بسلوكيات حماية البيئة، وعدم فعالية نظام الاجراءات التأديبية على هذه السلوكيات، مما يوثر سلبا في التزام العاملين بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

– أظهرت نتائج الدراسة أن بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء ليس له أثر معنوي في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية لـT المحسوبة الخاصة ببعد التعويضات والمكافآت الخضراء تقدر ب (0.359) وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد سابقا (0.05)، ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عمري و رايس، 2023)، ودراسة (اسماعيل و البردان، 2018) ودراسة (Yahshini, Azlineer, & Mohamed, 2019)، ودراسة (Ari & Lenny, 2021)، ويفسر ذلك بأن النظام التحفيزي غير كافي أو غير فعال في تحفيز الموظفين لتبني سلوك بيئي مستدام، يمكن أن يكون هذا بسبب عدم وضوح الأهداف البيئية المطلوب تحقيقها، أو بسبب قلة الحوافز المادية والمعنوية، فتثمين أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء من شأنها الرفع من سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

– أظهرت نتائج الدراسة أن بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء له أثر معنوي في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية لـT المحسوبة الخاصة ببعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء تقدر ب (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد سابقا (0.05)، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمد جودت، 2023) ويفسر ذلك

بوجود التوعية بين العمال بشأن أهمية السلامة البيئية وتأثيراتها على البيئة والمجتمع، يمكن أن يؤدي هذا النقص في الوعي إلى قلة التزام العاملين بالسلوكيات البيئية داخل المنظمة.

خلاصة

تضمن هذا الفصل الجانب التطبيقي لهذه الدراسة، والذي حاولنا من خلاله التطرق إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، وقد كانت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات التي تم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج spss كما تم مناقشة آراء مجتمع الدراسة حول متغيرات البحث بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، الذي مكننا من عرض وتحليل البيانات واختبار الفرضيات، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ومستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية البيئية، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التدريب والتطوير الأخضر، الصحة والسلامة الخضراء) في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

الخاتمة

الخاتمة

لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية أهمية بالغة في السياق البيئي داخل المنظمات لتأثيرهما المباشر على تحقيق الأهداف والاستدامة على المدى الطويل، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل، وبعد استعراض أهم الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بمتغيرات الدراسة والعلاقة التي تربطهما، توصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج وبناء عليها تم تقديم اقتراحات.

أولا: نتائج الدراسة

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعني تبني استراتيجيات وسياسات تهدف إلى تقليل الأثر البيئي الناتج عن أنشطة المؤسسة وتعزيز الاستدامة البيئية في سياق إدارة الموارد البشرية؛
- سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تشير إلى الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها أفراد المنظمة بغرض دعم الاستدامة البيئية والمساهمة في حماية البيئة داخل سياق العمل؛
- توصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل من وجهة نظر العاملين جاء بدرجة متوسطة وما يؤكد ذلك هو درجة الموافقة المتوسطة لهذا المحور حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.236؛
- توصلت نتائج الدراسة المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أن كل من بعد (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التعويضات والمكافآت الخضراء) جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة، أما بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛
- كشفت نتائج الدراسة أن مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية السائد لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة كان بدرجة مرتفعة وما يؤكد ذلك هو درجة الموافقة المرتفعة لهذا المحور حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.595؛
- أكدت نتائج الدراسة المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية أن كل من بعد الارتباط الحضاري البيئي، المبادرات البيئية، المساعدة البيئية جاء بمستوى مرتفع في المؤسسة محل الدراسة.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدي التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة انتاج الكهرباء – أشواط – جيجل؛

- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأبعاد التالية: (التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء) في سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمؤسسة إنتاج الكهرباء – أشواط – جيجل.

ثانيا: الاقتراحات

على ضوء نتائج الدراسة المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- إدراج عوامل تحفيزية مرتبطة بالأداء البيئي في برامج المكافآت والترقيات، على سبيل المثال يمكن منح العاملين الذين يسهمون في تقليل استهلاك الورق أو الطاقة مكافأة إضافية؛

- تشجيع العاملين على المشاركة في مبادرات الحفاظ على البيئة داخل المؤسسة، مثل الانضمام إلى فرق العمل البيئية أو المشاركة في حملات التوعية؛

- إدماج مبادئ الاستدامة في عمليات التوظيف والتدريب، بما في ذلك البحث عن مرشحين يظهرون اهتماما واضحا بالقضايا البيئية والاستدامة؛

- تشجيع العاملين على تقديم الأفكار الابتكارية لتحسين الاستدامة في مكان العمل، ويمكن توفير مساحة لتطوير هذه الأفكار وتنفيذها؛

- تشجيع العاملين على العمل معًا كفرق لتحقيق أهداف بيئية محددة، مثل حملات جمع النفايات أو تحسين كفاءة استخدام الموارد؛

- تقديم الدعم والموارد اللازمة لتمكين العاملين من اتخاذ القرارات البيئية المستدامة، مثل توفير إمكانيات إعادة التدوير وتحسين كفاءة استخدام الطاقة.

ثالثا: آفاق الدراسة

بالنظر لمحددات هذه الدراسة، والتي كانت دافعا قويا للتركيز على بعض جوانب الموضوع، تم اقتراح بعض المواضيع التي يمكن أن تكون محاور لبحوث مستقبلية، أو بداية أفكار جديدة تكمل مختلف زوايا هذه الدراسة، وهي:

– أثر أخلاقيات العمل في سلوك المواطنة التنظيمية البيئية؛

- أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي؛
- دور المنظمة المتعلمة في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية؛
- أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية.

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

أ: الكتب

– ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، و مصطفى ماجد محمود. (2006). *مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته باستخدام إكسيل 2007*. القاهرة: دار المطبوعات الجامعية.

– ابراهيم مراد الدعمة، و مازن حسن محمد الباشا. (2013). *أساسيات في علم الاحصاء مع تطبيقات spss*. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

– سليمان حسين أبو بدر. (2019). *استخدام الأساليب الاحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية*. بيروت: المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية.

– صلاح الدين حسين الهيتي. (2004). *الأساليب الإحصائية في العلم الادارية تطبيقات بإستخدام spss*. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

– عائشة عتيق. (2016). *جودة الخدمات الصحية في المؤسسات العمومية الجزائر*. عمان: دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع.

– عبد الكريم بوحفص. (2013). *الأساليب الاحصائية وتطبيقاتها يدويا لاستخدام برنامج spss*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

– محفوظ جودة. (2007). *أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الادارية*. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

– محمد بلال الزغبي، و عباس الطلافحة. (2004). *النظام الاحصائي SPSS فهم وتحليل البيانات الاحصائية*. عمان: دار وائل للنشر.

– محمد خير سليم أبو زيد. (2010). *التحليل الاحصائي للبيانات بإستخدام برمجة spss*. عمان: صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

ب: المجلات العلمية

– ابراهيم عبد الله سماح، عمر ومحمد أحمد عواد، وائل فوزي عبد الباسط، و سهي عيد رجب. (2022). *أثر الثقة التنظيمية والصمت التنظيمي وعلاقتهما بسلوكيات المواطنة البيئية*. مجلة العلوم البيئية، 51(10)، 1-44.

– أحمد بلالي، و يحضيه سملالي. (2018). *ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية*. مجلة رؤى الاقتصادية، 8(2)، 112–125.

– المعتز بالله البرنس محمد خليفة. (2021). *دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط*. المجلة العلمية والدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2(2)، 229–259.

– أمينة فهواجي، مقدود وهيبة، مطالي ليلى. (2021). *تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في الجامعات الجزائرية*. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا جامعة بومرداس الجزائر، 17(2)، 377–394.

– أنيس صقر حسين الخصاونة، و مينة سليمان الوناس شهري. (2017). *أثر سلوك المواطنة التنظيمية على التوجه نحو الأداء في شركات الاتصالات الأردنية من جهة نظر العاملين فيها* . مجلة جامعة القدس.فلسطين، 41(02)، 17–40.

– برهان حمد إدهام. (2020). *دور قدرات حل المشكلات في تعزيز العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتمكين العاملين* . مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، 17(50)، 305_321.

– جعفر أحمد الجيوسي، و فايز جمعة النجار. (2022). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية: الدور الوسيط لجودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن*. رماح للبحوث والدراسات(66)، 210–242.

– جمانة بشير أبو رمان، و عبد الرحمان غسان الصديقي. (2019). *أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف. مجلة دراسات اقتصادية*، 13(2)، 44–72.

– حسين علاء الخيري، و حسين حريجة غالي. (2021). *ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في تعزيز الأداء الريادي*. مجلة العراقية لعلوم الادارة، 17(69)، 167–198.

– رامي محمد الهناندة. (2022). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في إستدامة شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة*. مجلة العلوم اللإقتصادية والإدارية والقانونية، 6(24)، 1–38.

– زينب اسماعيل الغرابلي، عبد القادر علي أحمد، و فطين يحي بريهان. (2021). *واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالابتكار الاحضر، دراسة ميدانية على فنادق النجمة الخضراء*. المجلة العربية للإدارة، 24(3)، 320–342.

– سامي عمري، و عبد الرحمن رايس. (2023). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة البيئية – دراسة تطبيقية على شركة اسمنت تبسة*. مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، 10(1)، 354–379.

– سميرة منصوري. (2019). *الفرضيات الإحصائية وأساليب اختبارها في البحوث الاجتماعية*. مجلة دراسات وأبحاث، 12(1)، 760_775.

– صالح مهدي محمد الحسناوي. (2019). *الدور القدير للإقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي*. مقال أهل البيت عليهم السلام، 16(25)، 449_483.

– عبد الحكيم أحمد ربيع نجم، و محمد رشدى السعيد هلال. (2023). *العلاقة بين الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية والمواطنة البيئية في المنظمة بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمنطقة وسط الدلتا*. المجلة العربية للادارة، 47(2)، 147–188.

– علي السيد يندارى زهران. (2015). *العلاقة بين الثقة التنظيمية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية على دوان العام للمحافظة الشرقية*. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة جامعة الأزهر، (14)، 720–751.

– عمار فتحي موسى اسماعيل، و محمد فوزي أمين البردان. (2018). *دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية – دراسة تطبيقية–*. المجلة العلمية للبحوث التجارية، 62–103.

– غني دحام تناي الزبيدي. (2016). *دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية – دراسة ميدانية*. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22(89)، 53–73.

– غني دحام تناي الزبيدي، و محمد حمزة فليح . (2021). *تحقيق الاستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء*. مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية الجامعية(63)، 73–91.

– مازن الصعب سلامه، و كفاح عباس محيمد. (2022). *اثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في تحقيق التفوق المنظمي/ دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت كركوك*. Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences (STEPS)، 1(2)، 688–706.

– محمد فارس محمد جودت. (2023). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة*. المجلة الفلسطينية للدراسات الادارية والاقتصادية، 23(3)، 143–163.

– محمد فليح حمزة. (2021). *تحقيق الإستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء*. مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصاديةالجامعية(63)، 73_91.

– محمود الصاوي، و تماضر الدباغ. (2021). *دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في قطاع الخدمات الحكومية بامارة عجمان*. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 73-95.

– مريم قادري. (2021). *واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مستشفى هواري بومدين شلغوم العيد*. مجلة الاقتصاديات المالية والبنكية وادارة الأعمال، 10(1)، 272-294.

– ياسر عبد الرحمان، و خالد قاشي. (2020). *أثر جودة خدمة التعليم العالي على رضا الطلبة: دراسة ميدانية بجامعة محمد الصديق بن يحي جيجل*. مجلة *أبحاث إدارية وقتصادية، 14*(1)، 145-164.

ج: الرسائل الجامعية

– آية محمود سيد سالم. (2022). *أثر نظم العمل مرتفعة الأداء على سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية دراسة ميدانية على العاملين بإحدى شركات الاتصالات (اطروحة الدكتورة)*. كلية الدرسات العليا والبحوث البيئية، مصر: جامعة عين شمس.

– ايهاب الحموري. (2017). *ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية جنوب الضعفة الغربية*. رسالة ماجيستير غير منشورة تخصص تسيير الموارد البشرية. غزة.

– ربى جعفر قطيشات. (2017). *أثرالممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في الأداء الإجتماعي والبيئي(مذكرة ماجستير)*. 1. كلية الأعمال، الأردن: جامعة عمان العربية.

– محمد إحسان السكارنة. (2017). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز: إبداع الموارد البشرية متغير معدل دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان (رسالة ماجستر)*. كلية الأعمال، عمان: جامعة الشرق الأوسط.

– منى دريس. (2015). *دور التكوين في تنمية رأس المال البشري دراسة حالة مؤسسة مناء جن جن (رسالة ماجستر)*. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحي.

– محمد فوزي أمين البردان. (2015). *أثر العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين :دراسة تطبيقية (رسالة ماجستر)*. 3. كلية التجارة، محافظة المنوفية: جامعة مدينة السادات.

– مصطفى ماهر محمد الجمل. (2020). *إدارة الموارد البشرية الخضراء ومدى الاستفادة منها في ظل أزمة فيروس كورونا*. طنطا: كلية التجارة جامعة طنطا.

المطبوعات

– عيسى نجيمي. (2021–2022). *مطبوعة في مقياس النظام الاحصائي SPSS*. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحي.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

A-Books:

- Das, P. (2019). *Econometrics in Theory and Practice: analysis of Cross Section, time series and panel Data with stata*. Singapor

- Olagbemi, F. (2011*). the Effectiveness of Federal Regulation and Corprate Reputation in Mitigating Corporate Accounting Fraud*. Indiana: Xlibris US.

- sekaran. (2003). *research methods for business: aSkill building Approach*. new york: jhon wiley & sons, inc.

B- Articles:

- Ari, S., & Lenny, C. (2021). *The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at PT Andalan Bakti Niaga*. European Journal of Business and Management Research, 6(1), 174-182.

- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). *Green HRM- A way to greening the environment*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-NBM), 17(12), 45-53.

- Berrone, P., & Gomez-Mejia, L. (2009). *Environmental performance and executive compensation: An integrated agency-institutional perspective*. Academy of Management Journal(52), 103-126.

- Célia, M., Arnaldo, C., & Alzira, M. (2022). *Are Organizational Citizenship Behaviors for Environment (OCBEs) affected byGreenwashing? The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment*. ANPAD.

- Edyta, B., & Anna, M.-K. (2018). *Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience*. sustainability, 10(1739), 1-22.

- Jennifer, L., & Julian, B. (2017). *Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior*. Journal of Business Research(75), 57-66.

- Khan, N., Irshad, A.-u.-R., Ahmed, A., & Khattak, A. (2021). *Do organizational citizenship behavior for the environment predict triple bottom line performance in manufacturing firms?* Business Process Management, 27(4), 1033-1053.

- Lenny, C., Ahmad, H., Arief, B., & Dudi, R. (2021). *Organizational Citizenship Behavior for the Environment in University*. International Review of Management and Marketing, 11(2), 67-73.

- Mahir , N., Soodabeh, R., & charbel josé, C. (2017). *Envisioning the invisible : Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees resistance to change*. Journal of Cleaner Production, 168(01), 163-172.

- Mahmoud , A., Zoltàn , b., Moaaz , K., Ali , A., & Kata , f. (2023). *Green Human Resources Management ine the Hital Industry:A Systematic Review*. sustainability review, 2-25.

- Mishra, P., Pande, C., Singh, U., Gupta, A., Saha, C., & & Keshri, A. (2019). *Descriptive Stastics and Normality Tests for Statistical Data*. Annals of cardiac anaesthesia, 22(1), 67-72.

- Muhammad, T., Nadeem, S., Abid, U., & Adil, A. (2020). *GREEN HRM AS PREDICTOR OF FIRMS' ENVIRONMENTAL PERFORMANCE AND ROLE OF EMPLOYEES' ENVIRONMENTAL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS A MEDIATOR*. Journal of Research and Reviews in Social Sciences Pakistan, 3(1), 699-715.

- Nhat, T., Quyen, P., Zuzana, T., Nga, V., & Lien, H. (2018). *Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture*. Management & Marketing. Challenges for the, 13(4), 1174-1189..

- Opatha, H., & Arulrajah, A. (2014). *Green human resource management :simplified General Reflections* . International Business Research, 7(8), 101_112.

- Rabah, M. H. (2019). *The Impact of Green Human Resource Management Practices on the Sustainability of Jordan Phosphate Mines Company (Master of Business Administration)*. College of Economics and Managment Sciences, Gaza: Islamic University of Gaza.

- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). *Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment*. Journal of Business Ethics, 137(1), 129-148.

- Rawashdeh, A. (2018). *The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations*. jourdan journal, 8(10), 1049-1058.

- Sylvia, R. (2023). *THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENTPRACTICES ON ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY: AN AFRICAN PERSPECTIVE*. International Journal of Economics, Commerce and Management, 11(1), 82-92.

- Taherdoodt, H. (2021). *Data collection methods and tools for reserch: a step-by-step to chose data collection technique for academie and business recsearch projects*. international journal of academic research in manaagement, 10(1), 10-38.

- Usman, J., Aamir, M., Ahsan, A., & Imran, B. (2022). *Impacts of Green HRM on Organizational: Mediating Role of Workplace Spirituality and Organizational Engagement*. International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies, 13(6), 01-11.

- Yahshini, S., Azlineer, S., & Mohamed, A. (2019). *The Relationship between Green HRM Practices and Organizational Citizenship Behavior toward Environment (OCBE)*. Journal of Management and Operation Research, 1(18), 1-7

- Yusliza, M., yusoff, Nur Zahiyah, O., & chiappetta, J. (2017). *Deciphering the implementation of green human resource managment in an emerging economy*. Journal of Management Development, 1-25.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): استبانة الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيانة بحث

الأخ الفاضل...، الأخت الفاضلة...،

تحية طيبة..

يشرفنا أن نضع بين أيديكم استمارة بحث خاصة بدراسة موضوع: "**أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة الاقتصادية – دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز – سونلغاز – أشواط – جيجل**"، ويتمثل الهدف من تطوير هذه الاستمارة اعتمادها كأداة لجمع البيانات اللازمة لإعداد بحث علمي، كمتطلب في المسار الدراسي للحصول على شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية. لذا نرجو التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية، علماً بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وستكون دقة إجاباتكم ومساهمتكم عوناً كبيراً لنا في التوصل إلى نتائج موضوعية وعملية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

إعداد الطالبين:

- **بوالملح فريد**
- **بوفنش فاتح**

الأستاذ المشرف:

– د. ياسر عبد الرحمان

السنة الجامعية: 2023-2024

المحور الأول: المتغيرات الشخصية والوظيفية

نرجو تعبئة البيانات التالية بوضع إشارة (X) في الخانة المناسبة لكم.

1- الجنس

ذكر ☐ أنثى ☐

2- **السن**

أقل من 30سنة ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐

من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فما فوق ☐

3- المستوى التعليمي

ثانوي أو أقل ☐ تقني سامي ☐ جامعي ☐

3- الخبرة المهنية

أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐

10 سنوات فأكثر ☐

5- الصنف الوظيفي

إطار ☐ عون تحكم ☐ عون تنفيذ ☐

المحور الثاني: متغيرات الدراسة

أولا: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التوظيف الأخضر						
1	تمتلك إدارة الموارد البشرية في المؤسسة رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء					
2	بتم وصف الوظائف الإدارية (الصديقة البيئية) في المؤسسة للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء.					
3	تعمل المؤسسة على استقطاب وتعيين الكفاءات والمهارات الخضراء (الصديقة للبيئة					
4	يتم توظيف العاملين الذين لديهم وعي أخضر الذي أصبح جزء لا يتجزأ من جدول مقابلة التوظيف.					
5	يتم ابراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في المؤسسة من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام.					
التدريب والتطوير الأخضر						
6	تحرص المؤسسة على تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.					
7	تقوم المؤسسة باستخدام تقنيات توضيحية في عملية التدريب تتعلق بالإدارة البيئية					
8	تعمل المؤسسة على دمج التدريب مع التعليمات التي تتولد مع القيم البيئة					
9	عمليات تطوير مهارات ومعارف الموظفين في المؤسسة مبنية على أسس بيئة					
10	تحرص المؤسسة على تدريب العاملين على جوانب السلامة في الإدارة البيئة.					
11	تهتم المؤسسة بتطوير المهارات اللازمة لدمج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل.					
تقييم الأداء الأخضر						
12	يقوم المديرين في المؤسسة بوضع الأهداف والغايات الخضراء					
13	تلتزم المؤسسة بنظام داخلي خاص بتحقيق الأهداف التي تم وضعها من أجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة.					
14	تقوم إدارة المؤسسة بإنشاء مجموعة واضحة من القواعد والأحكام المتعلقة بسلوك العامل فيما يتعلق بحماية البيئة.					
15	تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بتنفيذ الإجراءات التأديبية ضد العاملين غير الملتزمين بأحكام وقواعد البيئة.					
16	يتم كتابة ودمج المعايير البيئية ومؤشرات الأداء الأخضر الصديق للبيئة في التقييم ووضعها موضع التنفيذ.					
أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء						
17	تعتمد المؤسسة على نظام الحوافز لتعزيز التوجه البيئي.					
18	تكافئ المؤسسة ذوي السلوكيات البيئة المتميزة.					

19	يشجع نظام الحوافز الذي تعتمده المؤسسة المبادرات الخضراء (الصديقة للبيئة).					
20	تمنح إدارة المؤسسة الحوافز والمكافآت على أساس العدالة والالتزام البيئي.					
21	يضمن نظام الحوافز الحفاظ على الموارد البشرية الكفؤة والمهتمة بالبيئة.					
إدارة الصحة والسلامة الخضراء						
22	يرجع انخفاض حدوث الإصابات المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة في المؤسسة.					
23	تتوافر في المؤسسة إرشادات وتعليمات حول البيئة لضمان صحة وسلامة الموظفين.					
24	تخصص المؤسسة مساحات خاصة بالمدخنين للحفاظ على التهوية الصحية.					
25	تتبنى المؤسسة تحسين ظروف العمل المادية (الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، الضوضاء، الأدوات المناسبة...الخ) للحد من حوادث العمل.					

الثانيا: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المبادرات البيئية						
01	في عملي، أفكر كثيرا في أفعالي قبل القيام بشيء ما قد يؤثر على البيئة.					
02	أقوم طوعا بتنفيذ الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطتي اليومية بالعمل.					
03	أقدم اقتراحات لزملائي بشأن سبل حماية البيئة على نحو أكثر فعالية حتى وان لم يكن ذلك من ضمن مسؤوليتي المباشرة.					
الارتباط الحضاري البيئي						
04	أشارك بفاعلية في الأحداث البيئية التي تنظمها المديرية.					
05	أقوم بأعمال بيئية تساهم بشكل إيجابي في صورة المؤسسة التي أنتمي إليها.					
06	أتطوع للمشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تعالج القضايا البيئية في المؤسسة التي أنتمي إليها.					
07	أبقى على إطلاع بالمبادرات البيئية للمؤسسة التي أنتمي إليها.					
المساعدة البيئية						
08	أمنح وقتي تلقائيا لمساعدة زملائي في مراعاة البيئة في كل ما يفعلونه في العمل					
09	أشجع زملائي على تبني سلوكيات أكثر وعيا بالبيئة.					
10	أشجع زملائي على التعبير عن أفكارهم وآرائهم بشأن القضايا البيئية.					

شاكريـــــن لكـــم تعـــاونكم معنـــا

الملحق رقم (02): نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

أولا: صدق الاتساق الداخلي لمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

1- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (التوظيف الأخضر)

Corrélations

		01 العبارة	02 العبارة	03 العبارة	04 العبارة	05 العبارة	التوظيف
01 العبارة	Corrélation de Pearson	1	,747**	,430**	,393**	,493**	,744**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
02 العبارة	Corrélation de Pearson	,747**	1	,526**	,591**	,515**	,819**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
03 العبارة	Corrélation de Pearson	,430**	,526**	1	,809**	,707**	,845**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
04 العبارة	Corrélation de Pearson	,393**	,591**	,809**	1	,721**	,855**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
05 العبارة	Corrélation de Pearson	,493**	,515**	,707**	,721**	1	,842**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70
التوظيف	Corrélation de Pearson	,744**	,819**	,845**	,855**	,842**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

2- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (التدريب والتطوير الأخضر)

Corrélations

		العبارة06	العبارة07	العبارة08	العبارة09	العبارة10	العبارة11	التدريب
العبارة06	Corrélation de Pearson	1	,712**	,696**	,556**	,532**	,718**	,823**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
العبارة07	Corrélation de Pearson	,712**	1	,807**	,674**	,583**	,763**	,882**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
العبارة08	Corrélation de Pearson	,696**	,807**	1	,786**	,734**	,767**	,929**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
العبارة09	Corrélation de Pearson	,556**	,674**	,786**	1	,670**	,695**	,839**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
العبارة10	Corrélation de Pearson	,532**	,583**	,734**	,670**	1	,688**	,808**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
العبارة11	Corrélation de Pearson	,718**	,763**	,767**	,695**	,688**	1	,891**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
التدريب	Corrélation de Pearson	,823**	,882**	,929**	,839**	,808**	,891**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

3- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (تقييم الأداء الأخضر)

Corrélations

		12 العبارة	13 العبارة	14 العبارة	15 العبارة	16 العبارة	تقييم
12 العبارة	Corrélation de Pearson	1	,661**	,542**	,515**	,414**	,781**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
13 العبارة	Corrélation de Pearson	,661**	1	,778**	,607**	,549**	,895**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
14 العبارة	Corrélation de Pearson	,542**	,778**	1	,533**	,504**	,832**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
15 العبارة	Corrélation de Pearson	,515**	,607**	,533**	1	,601**	,798**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
16 العبارة	Corrélation de Pearson	,414**	,549**	,504**	,601**	1	,744**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70
تقييم	Corrélation de Pearson	,781**	,895**	,832**	,798**	,744**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

4- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع (أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء)

Corrélations

		17 العبارة	18 العبارة	19 العبارة	20 العبارة	21 العبارة	التعويض
17 العبارة	Corrélation de Pearson	1	,795**	,661**	,663**	,799**	,893**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
18 العبارة	Corrélation de Pearson	,795**	1	,716**	,679**	,874**	,925**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
19 العبارة	Corrélation de Pearson	,661**	,716**	1	,773**	,654**	,848**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
20 العبارة	Corrélation de Pearson	,663**	,679**	,773**	1	,674**	,845**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
21 العبارة	Corrélation de Pearson	,799**	,874**	,654**	,674**	1	,912**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70
التعويض	Corrélation de Pearson	,893**	,925**	,848**	,845**	,912**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

5- صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس (إدارة الصحة والسلامة الخضراء)

Corrélations

		22 العبارة	23 العبارة	24 العبارة	25 العبارة	السلامة
22 العبارة	Corrélation de Pearson	1	,771**	,511**	,684**	,865**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
23 العبارة	Corrélation de Pearson	,771**	1	,520**	,682**	,862**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
24 العبارة	Corrélation de Pearson	,511**	,520**	1	,562**	,783**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
25 العبارة	Corrélation de Pearson	,684**	,682**	,562**	1	,873**

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
السلامة	Corrélation de Pearson	,865**	,862**	,783**	,873**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

6- صدق الاتساق الداخلي لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مجتمعة

Corrélations

		التوظيف	التدريب	تقييم	التعويض	السلامة	الممارسات
التوظيف	Corrélation de Pearson	1	,870**	,707**	,521**	,537**	,861**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
التدريب	Corrélation de Pearson	,870**	1	,783**	,692**	,544**	,931**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
تقييم	Corrélation de Pearson	,707**	,783**	1	,712**	,636**	,908**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
التعويض	Corrélation de Pearson	,521**	,692**	,712**	1	,384**	,804**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70
السلامة	Corrélation de Pearson	,537**	,544**	,636**	,384**	1	,706**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	70	70	70	70	70	70
الممارسات	Corrélation de Pearson	,861**	,931**	,908**	,804**	,706**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي لمحور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

1-صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (المبادرات البيئية)

Corrélations

		26 العبارة	27 العبارة	28 العبارة	المبادرات
26 العبارة	Corrélation de Pearson	1	,356**	,311**	,675**
	Sig. (bilatérale)		,002	,009	,000
	N	70	70	70	70
27 العبارة	Corrélation de Pearson	,356**	1	,600**	,834**
	Sig. (bilatérale)	,002		,000	,000
	N	70	70	70	70
28 العبارة	Corrélation de Pearson	,311**	,600**	1	,841**
	Sig. (bilatérale)	,009	,000		,000
	N	70	70	70	70
المبادرات	Corrélation de Pearson	,675**	,834**	,841**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

2-صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (الارتباط الحضاري البيئي)

Corrélations

		29 العبارة	30 العبارة	31 العبارة	32 العبارة	الارتباط
29 العبارة	Corrélation de Pearson	1	,503**	,426**	,555**	,750**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
30 العبارة	Corrélation de Pearson	,503**	1	,711**	,734**	,880**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
31 العبارة	Corrélation de Pearson	,426**	,711**	1	,683**	,845**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
32 العبارة	Corrélation de Pearson	,555**	,734**	,683**	1	,874**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
الارتباط	Corrélation de Pearson	,750**	,880**	,845**	,874**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

3-صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (المساعدة البيئية)

Corrélations

		33 العبارة	34 العبارة	35 العبارة	المساعدات
33 العبارة	Corrélation de Pearson	1	,465**	,765**	,849**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
34 العبارة	Corrélation de Pearson	,465**	1	,702**	,821**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
35 العبارة	Corrélation de Pearson	,765**	,702**	1	,949**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
المساعدات	Corrélation de Pearson	,849**	,821**	,949**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

4-صدق الاتساق الداخلي لأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية مجتمعة

Corrélations

		المبادرات	الارتباط	المساعدات	السلوووك
المبادرات	Corrélation de Pearson	1	,656**	,608**	,850**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
الارتباط	Corrélation de Pearson	,656**	1	,586**	,896**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
المساعدات	Corrélation de Pearson	,608**	,586**	1	,836**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
السلوووك	Corrélation de Pearson	,850**	,896**	,836**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (03): معامل ألفا كرونباخ

1- معامل الثبات لمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,960	25

2- معامل الثبات لمحور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,896	10

3- معامل الثبات الكلي للاستبيان

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	35

الملحق رقم (04): التكرارات والنسب المئوية لمحور البيانات الشخصية والوظيفية

1- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	59	84,3	84,3	84,3
	أنثى	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

2- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	2	2,9	2,9	2,9
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	16	22,9	22,9	25,7
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	23	32,9	32,9	58,6
	50سنة فما فوق	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

3- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي أو أقل	14	20,0	20,0	20,0
	تقني سامي	19	27,1	27,1	47,1
	جامعي	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

4- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس الخبرة المهنية

الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	5	7,1	7,1	7,1
	من 5 إلى اقل من 10 سنوات	11	15,7	15,7	22,9
	10سنوات فأكثر	54	77,1	77,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

5- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الصنف الوظيفي

الصنف الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اطار	27	38,6	38,6	38,6
	عون تحكم	32	45,7	45,7	84,3
	عون تنفيذ	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

الملحق رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العينة حول الاستبانة

1-التحليل الوصفي لمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

1-1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التوظيف الأخضر

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 01	70	2,00	4,00	3,3000	,76802
العبارة 02	70	2,00	4,00	3,2714	,74057
العبارة 03	70	2,00	4,00	3,0429	,75057
العبارة 04	70	2,00	4,00	3,0571	,75921
العبارة 05	70	2,00	5,00	3,0857	,81192
التوظيف	70	2,00	4,20	3,1514	,62918
N valide (liste)	70				

1-2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التدريب والتطوير الأخضر

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 06	70	2,00	5,00	3,3000	,80488
العبارة 07	70	2,00	4,00	3,2571	,77433
العبارة 08	70	2,00	4,00	3,2143	,81459
العبارة 09	70	2,00	4,00	3,1286	,65765
العبارة 10	70	2,00	5,00	3,3857	,70798
العبارة 11	70	2,00	4,00	3,2000	,67244
التدريب	70	2,00	4,17	3,2476	,63749
N valide (liste)	70				

1-3- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد تقييم الأداء الأخضر

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 12	70	2,00	5,00	3,2143	,81459
العبارة 13	70	2,00	5,00	3,3571	,85186
العبارة 14	70	2,00	4,00	3,4000	,78758
العبارة 15	70	2,00	5,00	3,3857	,76694
العبارة 16	70	2,00	4,00	3,1571	,71497
تقييم	70	2,00	4,40	3,3029	,63951
N valide (liste)	70				

1-4- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد أنظمة التعويض والتحفيز الخضراء

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 17	70	2,00	5,00	2,9857	,90878
العبارة 18	70	2,00	5,00	2,8714	,89962
العبارة 19	70	2,00	4,00	2,9000	,74503
العبارة 20	70	2,00	5,00	2,9286	,76748
العبارة 21	70	2,00	5,00	3,0857	,88043
التعويض	70	2,00	4,40	2,9543	,74536
N valide (liste)	70				

1-5- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد إدارة الصحة والسلامة الخضراء

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 22	70	2,00	5,00	3,5429	,75538
العبارة 23	70	2,00	4,00	3,5000	,69678
العبارة 24	70	2,00	5,00	3,5143	,88043
العبارة 25	70	2,00	5,00	3,8286	,88418
السلامة	70	2,00	4,75	3,5964	,67873
N valide (liste)	70				

1-6- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
التوظيف	70	2,00	4,20	3,1514	,62918
التدريب	70	2,00	4,17	3,2476	,63749
تقييم	70	2,00	4,40	3,3029	,63951
التعويض	70	2,00	4,40	2,9543	,74536
السلامة	70	2,00	4,75	3,5964	,67873
الممارسات	70	2,08	4,16	3,2366	,56358
N valide (liste)	70				

2- التحليل الوصفي لمحور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

2-1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المبادرات البيئية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 26	70	2,00	5,00	3,9286	,57285
العبارة 27	70	2,00	5,00	3,7571	,62405
العبارة 28	70	2,00	5,00	3,5571	,71497
المبادرات	70	2,67	5,00	3,7476	,50260
N valide (liste)	70				

2-2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الارتباط الحضاري البيئي

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 29	70	2,00	4,00	3,3571	,72303
العبارة 30	70	2,00	5,00	3,5000	,69678
العبارة 31	70	2,00	5,00	3,4714	,71670
العبارة 32	70	2,00	4,00	3,5571	,58075
الارتباط	70	2,00	4,25	3,4714	,56713
N valide (liste)	70				

2-3- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المساعدة البيئية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
العبارة 33	70	2,00	4,00	3,4857	,63114
العبارة 34	70	2,00	5,00	3,6857	,62654
العبارة 35	70	2,00	5,00	3,6571	,73987
المساعدات	70	2,00	4,67	3,6095	,58420
N valide (liste)	70				

2-4- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد محور سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المبادرات	70	2,67	5,00	3,7476	,50260
الارتباط	70	2,00	4,25	3,4714	,56713
المساعدات	70	2,00	4,67	3,6095	,58420
السلووووك	70	2,40	4,50	3,5957	,47805
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (06): نتائج اختبار طبيعة التوزيع متغيرات الدراسة

Statistiques descriptives

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques	Erreur standard
التوظيف	70	-,356	,287	-,665	,566
التدريب	70	-,566	,287	-,729	,566
تقييم	70	-,455	,287	-,735	,566
التعويض	70	,339	,287	-,842	,566
السلامة	70	-,860	,287	,265	,566
الممارسات	70	-,445	,287	-,774	,566
المبادرات	70	,068	,287	-,034	,566
الارتباط	70	-,744	,287	,025	,566
المساعدات	70	-,961	,287	,462	,566
السلوووك	70	-,475	,287	-,388	,566
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (07): نتائج اختبار التعددية الخطية لمتغيرات الدراسة

Coefficients[a]

Modèle		Statistiques de colinéarité	
		Tolérance	VIF
1	التوظيف	,220	4,539
	التدريب	,156	6,423
	تقييم	,265	3,767
	التعويض	,403	2,481
	السلامة	,569	1,758

a. Variable dépendante : السلوووك

الملحق رقم (08): نتائج اختبار فرضيات الدراسة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,731[a]	,534	,498	,33876

a. Prédicteurs : (Constante), السلامة, التعويض, التوظيف, تقييم, التدريب

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	8,424	5	1,685	14,681	,000[b]
	de Student	7,345	64	,115		
	Total	15,769	69			

a. Variable dépendante : السلوووك

b. Prédicteurs : (Constante), السلامة, التعويض, التوظيف, تقييم, التدريب

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1,605	,249		6,443	,000
	التوظيف	-,175	,138	-,230	-1,264	,211
	التدريب	,385	,162	,513	2,375	,021
	تقييم	-,056	,124	-,074	-,450	,654
	التعويض	,080	,086	,124	,923	,359
	السلامة	,345	,080	,489	4,327	,000

a. Variable dépendante : السلوووك