مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة
اسم الكاتب: أ. محمد عبد اشتيوي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/1794
تاريخ الاسترداد: 2025/05/05 08:55 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على
info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة

The Impact of the Green Human Resource Management in Achieving Work Involvement for Employees at the Electricity Distribution Company in Gaza Governorate

Mohammed Abed Eshteiwy
Associate Professor\ Al-Quds Open University\ Palestine
meshteiwy@qou.edu

محمد عبد اشتيوي
أستاذ مشارك/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

Received: 30/ 3/ 2022, **Accepted:** 29/ 5/ 2022.
DOI: 10.33977/1760-007-018-002
https: //journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

تاريخ الاستلام: 30/ 3/ 2022م، **تاريخ القبول:** 29/ 5/ 2022م.
E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592

الملخص:

هدفت الدراسة الى بيان أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، حيث تمثل المجتمع الحقيقي للدراسة في العاملين في الشركة بمحافظة غزة والبالغ عددهم (373). وتم اختيار عينة حقيقية عشوائية بسيطة من العاملين بلغت (130) من مجتمع الدراسة، وتم الاعتماد على الاستبانة عند جمع البيانات واتباع المنهج الوصفي التحليلي للوصول للأهداف، وقد بينت النتائج بأن إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بنسبة (65.7 %) وهي نسبة قليلة في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة. باستثناء بعدي (التوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر) فلم يثبت لهما أثر في مستوى الاستغراق الوظيفي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى للمتغير (العمر–سنوات الخدمة–المؤهل العلمي) ولكن كانت فروق في متغير النوع الاجتماعي كانت لصالح الذكور. واوصت الدراسة بالعمل على توفير دليل للتوظيف يحدد المعايير البيئية المتعلقة بعمليات الترشيد في الموارد المتاحة والحد من عمليات الهدر غير المجدية. كما اوصت بتوفير برامج تدريبية تؤهل العاملين على ممارسة الأداء الأخضر للحد من الأخطاء البيئية وتكافئ العاملين قليلي الهدر والمحافظين على البيئة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، الاستغراق الوظيفي.

Abstract:

The aim of the study was to demonstrate the impact of the management of green human resources on the career involvement of the employees of the Gaza Governorate Electricity Distribution Company. The actual study population comprised 373 employees of the company in the Gaza Strip. A simple random sample of 130 workers was selected from the study population. Data was collected following following the analytical descriptive approach to reaching the targets. The results showed that green human resource management has a small impact 65.7% on the work involvement of employees of the Gaza Governorate Electricity Distribution Company. With the exception of the two dimensions: green recruitment and green performance assessment which have no impact on the level of work involvement. The results have shown that there are no statistically significant differences in the responses of the sample members due to the variables, age, years of service, and scientific qualification. However, differences in the gender variant were in favor of males. The study recommended working on a recruitment manual that would set environmental standards for streamlining available resources and reducing useless waste. It also recommended that training programs be provided to green performers to reduce environmental errors and reward low-waste workers and environmental conservationists.

***Keywords**: Green human resources management, career, work involvement.*

المقدمة:

لما كان العنصر البشري يمثل الدم الذي يجري في عروق المؤسسات ويدب الحياة فيها، كان لزاماً الاهتمام والتركيز على هذا العنصر الرئيس في تشكيل كينونة منظمات الأعمال، وأن الاهتمام بالعنصر البشري من نواحي متعددة يجعل منه طاقة كبيرة قادرة على تحويل مدخلات العمل الى مخرجات مميزة وفاعلة، اعتماداً على تحقيق حالة الرضا الوظيفي لديه والتي بدورها تتحول الى قوة دفع للانتماء للمنظمة ولحب العمل أكثر والوصول الى حالة من الاندماج الشعوري بينه وبين المهام التي يقوم بتنفيذها، وهو ما يتمثل علمياً بحالة الاستغراق الوظيفي المتحققة بتملك الشعور الإيجابي عند الفرد تجاه العمل الذي يقوم به. وكذاك تجاه حالة التطور التنظيمي الحاصلة، والمعتمدة على أسس علمية ومنهجية والتي تستخدم المفاهيم الادارية المعاصرة في إدارة العمليات الإنتاجية في المنظمات، فإدارة الموارد البشرية الخضراء كمفهوم إداري معاصر يساعد المنظمات في استقطاب الكم والنوع اللازم والمميز من العاملين، والاهتمام بهم وتدريبهم وتأهيلهم والمحافظة عليهم وتقييمهم وتعويضهم مما يجعلهم راضين عن وجودهم في المنظمة ويقومون بأعمالهم بدافعية كبيرة ويجعلهم يحافظون على ممتلكات ومقدرات المنظمة وبيئتها الداخلية والخارجية بحرص كبير.

مشكلة الدراسة:

من المنطقي أن يعتمد نجاح او فشل عمل المنظمات على طبيعة العنصر البشري العامل فيها، حيث يمتلك كل عنصر منهم طاقة إنتاجية تتفاوت مع زملائه الآخرين، علماً بأن استنفاذ هذه الطاقة يكون باتجاهين، الأول: استغلال جزء منها لتحقيق أفضل المخرجات، والثاني: اهدار الجزء المتبقي منها لعدم القدرة على الاستغلال الأمثل له لأسباب متعددة، حيث تتفاعل طاقة العاملين مع أنظمة وقوانين وأدوات ومسهلات وتكنولوجيا العمل المتوفرة. ومن خلال الاحتكاك المباشر مع العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، لاحظ الباحث العديد من مواقفهم التي تعبر عن عدم رضاهم وتأففهم وامتعاضهم عند زيادة ضغط العمل عليهم، وهو ما يتعارض مع مضمون انتماء ورضا الموظف في عمله، والذي يمكن اعتباره ضمنياً وبالمفهوم العلمي « تدني مستوى الاستغراق الوظيفي». وللتأكد من وجود المشكلة أجري الباحث خمس مقابلات غير موجهة مع العاملين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، تم سؤالهم فيها عن مسببات تذمرهم وعدم رضاهم، فأجمعوا على عدم انسجامهم مع بعض زملائهم من غير المكترثين لإتمام العمل وفق النظم والقوانين المحددة، وأن عدداً منهم يهدر الكثير من الوقت والجهد والمقدرات مما يراكم عليهم حالة من ضغط العمل أكبر، الامر الذي يحملون مسئوليته لإدارة الشركة لعدم اختيارها طبيعة العاملين المناسبين للعمل في الشركة. وفي

هذا الإطار تناول المفكرين العديد من المداخل المعاصرة والهامة لحل مشكلات أداء العاملين مثل «إدارة الموارد البشرية الخضراء»، التي تسعى الى توفير العنصر البشري المميز والقادر على الحفاظ على البيئة واستنفاذ كامل طاقته والعمل تحت الضغط للحفاظ على التنمية المستدامة من خلال تدريبه وتأهيله والمحافظة عليه ليحقق اعلى مستوى من الأداء مقابل أدني مستوى من الهدر والفقد لمقدرات وإمكانات الشركة.

◀ **في ضوء ما ورد يمكن تمثيل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة؟**

◀ **وللإجابة عن هذا السؤال الرئيس كان لا بد من الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:**

◀ **ما واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة؟**

◀ **ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة؟**

◀ **هل يوجد أثر دال احصائياً عند مستوى (a≤ .05) لإدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة؟**

◀ **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة عند مستوى ($a\leq0.05$) تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة تبعاً لمتغيرات التالية (النوع الاجتماعي- العمر- المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)؟**

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (a≤ .05) بين إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر-التدريب الأخضر-تقييم الأداء الأخضر-نظم المكافآت والحوافز الخضراء) وبين الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a≤ .05) في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية التالية:(النوع الاجتماعي-العمر- المؤهل العلمي - سنوات الخدمة).

اهداف الدراسة:

- التعرف على واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة.
- بيان مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة.
- التحقق من تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة.
- استكشاف الفروق في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية، وتجاه الاستغراق الوظيفي في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: وتكمن في كون الدراسة تسلط الضوء على مفاهيم إدارية معاصرة-إدارة الموارد البشرية الخضراء- والاستغراق الوظيفي-سيما وأن عدد الدراسات العربية التي تناولت هذه المفاهيم محدودة بحسب علم الباحث. كما أن هذه الدراسة ستساعد في توسيع مدارك العاملين والإدارة في الشركة حول ماهية إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستغراق الوظيفي. كما أنها ستحقق إضافة للمكتبة الفلسطينية كمرجع للباحثين بالخصوص.

الأهمية العملية: وتكمن في الاستفادة من نتائج الدراسة في إدارة الموارد البشرية عند عمليات الاستقطاب والاختيار والتوظيف للعاملين في الشركة وآليات تحفيزهم والحفاظ عليهم. كما أنها سترشد العاملين في سلوكياتهم ارتباطاً بجدوى الاستغراق الوظيفي وما سيحققه من نتائج فعلية ملموسة. والاهم هو منح العاملين الشعور الإيجابي المترتب على الاستغراق الوظيفي والذي سنعكس ايجاباً على ممارساتهم الوظيفية.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: ويتمثل في «إدارة الموارد البشرية الخضراء» والتي يمكن التعرف عليها من خلال التعرف على أبعادها الأربعة التالية (التوظيف الأخضر-التدريب الأخضر-تقييم الأداء الأخضر-نظم المكافآت والحوافز الخضراء)، حيث تم اعتماد هذه الأبعاد باعتبارها الأكثر تداولاً بين الكتاب والباحثين وذلك بحسب ما بينتها عدد من الدراسات السابقة كانت كالتالي:

جدول (1):

أبعاد المتغير المستقل

الدراسة	التوظيف الاخضر	التدريب الاخضر	تقييم الأداء الاخضر	نظم المكافآت والحوافز الخضراء
(الصاوي والدباغ، 2021)	*	*	*	*
(ابابكر،2020)	*	*	*	*
(الصميدعي والزيدي، 2020)	*	*	*	*
(السلمي والخاقاني، 2020)	*	*	*	*
(جميل، 2020)	*	*	*	*

المتغير التابع: الاستغراق الوظيفي.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في النقاط التالية:

الحد الموضوعي: ويتمثل في بيان تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة تويع

الكهرباء بمحافظة غزة.

الحد الزماني: طبقت مفردات هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي 2020 – 2021.

الحد المكاني: طبقت مفردات هذه الدراسة على العاملين في الإدارة العامة لشركة توزيع الكهرباء والعاملين في فرع الشركة بمحافظة غزة.

الحد البشري: طبقت مفردات الدراسة على جميع العاملين في الشركة بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية.

مصطلحات الدراسة:

إدارة الموارد البشرية الخضراء: عرفها (Opatha& Arul-rajah,2014:104) على أنها مجموع الأنشطة التي ينطوي عليها التطوير والتنفيذ والصيانة المستمرة لنظام يهدف الى جعل موظفي المنظمة صديقين للبيئة وتحويل الموظفين العاديين الى موظفين بيئيين لتحقيق الأهداف البيئية للمنظمة وتساهم في الاستدامة البيئية. أما الباحث فيعرفها اجرائياً على أنها: تتمثل في مجموع الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمة للحفاظ على البيئة والحفاظ على التنمية المستدامة عبر تدريب وتأهيل العاملين وصيانتهم والمحافظة عليهم ليحققوا أدني مستوى من الفاقد والهدر في موارد الشركة المتاحة.

الاستغراق الوظيفي: عرفته (علي، 2021: 205) على أنه يتمثل في أن يحب الفرد عمله او أن يكون مهتما بعمله، لذلك نلاحظ الأفراد ذوي المستوى العالي من الاستغراق الوظيفي مهتمون بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وبإنتاجية أكبر، ووضع أغلب جهودهم في عملهم وبالتالي يبدون أعلى مستويات الأداء. أما الباحث فيعرفه إجرائياً على أنه: حالة تتملك الفرد تشعره بمستوى عالي من الرضا عن عمله في الشركة وتجعله يعمل بكل أمانة وإخلاص ويبذل كامل طاقته بدافعية وقبول كبير مهما كانت متطلبات العمل، ويحقق مستوى عالي من المخرجات.

شركة توزيع كهرباء محافظات غزة: بحسب ما ورد في الموقع الالكتروني الرسمي للشركة (www.gedco.ps) فهي شركة خدماتية اقتصادية تعمل بذمة مالية خاصة ومملوكة للسلطة الوطنية الفلسطينية والسلطات المحلية (البلديات والمجالس المحلية والقروية). وتتمتع بالشخصية المعنوية والاعتبارية والاستقلال المالي والإداري وتعمل بأسس اقتصادية لتنفيذ السياسات التي تضعها وزارة الطاقة والموارد الطبيعية.

الدراسات السابقة:

أولا الدراسات المتعلقة «إدارة الموارد البشرية الخضراء»

أجرى الصاوي، والباغ (2021) دراسة هدفت الى بيان دور الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسئولية الاجتماعية في قطاع الخدمات الحكومية بإمارة عجمان، حيث اعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء في جمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة واستخدام أسلوب الحصر الشامل للعاملين في قطاع الخدمات الحكومية بعجمان، وأكدت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء ومفردة ومجتمعة وأبعاد المسئولية الاجتماعية، وقد ظهرت فروق في توجهات العاملين نحو واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء ونحو واقع المسئولية الاجتماعية تبعا للنوع وجهة العمل. وبنفس الاتجاه أجرى أبا بكر (2021) دراسة هدفت الى بيان دور ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المكانة الاستراتيجية في المستشفيات الاهلية في مدينة أربيل، حيث اعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات ووزعت على عينة طبقية تمثلت فيمن يحملون مسمى «مدير» والبالغ عددهم «50» فرداً، وقد اثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المكانة الاستراتيجية. أما السلمي والخاقاني (2020) فقد أجريا دراسة هدفت لاستكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين الأداء البيئي المستدام. والتي طبقت مفرداتها على الشركات النفطية العاملة في جنوب العراق، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عددها «144» عامل، وقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين الأداء البيئي المستدام. وبالتركيز على تحقيق التنمية المستدامة فقد أجري حمزة (2019) هدفت الى توضيح دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، حيث طبقت مفردات الدراسة على عينة شملت (136) من العاملين في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية، وجمعت البيانات باستخدام الاستبانة والمقابلات الشخصية، وقد أثبتت النتائج بأن مدينة الإمامين تأخذ بالاعتبار بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة، ونتيجة لضعف إدراكها لهذا الموضوع جعلها تفتقر الى التوثيق واعتماد المفاهيم الاكاديمية لهذه الممارسات. كما أكدت ذلك دراسة Bin Saeed& All (2019) التي هدفت الى بيان آثار ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاختيار والتوظيف الأخضر– التدريب والتطوير الأخضر– إدارة الأداء الأخضر وتقييمه– المكافأة والتعويض الأخضر– التمكين الاخضر) على سلوك الموظف في المناطق المحيطة، كما ستختبر الدراسة التأثير الوسيط لرأس المال النفسي والتأثير المعتدل للمعرفة البيئية على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء–السلوك البيئي–، حيث تم جمع بيانات من "347" من العاملين في صناعات توليد الفحم وصناعة الطاقة والأغذية والصناعات الكيماوية والصيدلانية، وبينت النتائج بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثرت إيجاباً على سلوك الموظف في المناطق المحيطة، وتوسط رأس المال النفسي هذا الرابط بينهما، ولقد قللت المعرفة البيئية عند الموظف من تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على السلوك البيئي.

ثانياً الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع «الاستغراق الوظيفي»

أجرت عبد الكريم، واخرون (2021) دراسة هدفت الى قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من «115» من أساتذة التربية البدنية والرياضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، حيث اعتمدت الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي عند جمع البيانات متبعة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة الى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وأوصت بضرورة مراعاة السلوك العقلاني والشعوري الادراكي لأساتذة التربية البدنية والرياضة بقصد تعزيز الاستغراق الوظيفي.

أما جدي، وآخرون (2021) فقد أجروا دراسة تبين أثر التمكين النفسي على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة الجزائرية، حيث جمعت البيانات بواسطة استبانة أعدت بالخصوص من عينة قوامها «75» من العاملين، وقد بينت النتائج وجود أثر معنوي موجب لبعدي التمكين النفسي «الاستقلالية–الأثر» على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، ولم يثبت وجود أثر معنوي لبعدي «المعنى–الكفاءة». اما في المجال الصحي فقد اجرت علي (2021) دراسة هدفت الى بيان دور القيادة الأخلاقية في تنمية الاستغراق الوظيفي كدراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة، حيث صممت قائمة استقصاء لجمع البيانات من العاملين من الفئات (الأطباء–الممرضين–الاداريين) والبالغ عددهم «450». حيث اثبتت النتائج بأن القيادة الأخلاقية تؤثر تأثيراً ايجابياً معنوياً على الاستغراق الوظيفي. أما في مجال التعليم فقد أجرى Wingerden& Rob (2019) دراسة هدفت الى توضيح العلاقة بين العمل الهادف والمرونة التي يتوسطها الاستغراق الوظيفي، حيث جمعت البيانات من مجموعة من المعلمين الهولنديين العاملين في مدرسة للتعليم الابتدائي وكان عددهم «174» وكشفت نتائج الدراسة بأن الاستغراق الوظيفي يتوسط بشكل كامل العلاقة بين العمل الهادف وبين مرونة المعلم.

الإطار النظري:

اولاً: ماهية إدارة الموارد البشرية الخضراء: بحسب ما أورد (Uddin2018: 383) بأنه في العقدين الأخيرين حظيت ادارة الموارد البشرية الخضراء اهتمام كبير من العلماء والاكاديميين ومؤسسات الأعمال بسبب استمرار الكوارث البيئية الناتجة عن تصرفات الأفراد والمنظمات التي أحدثت اثرا سلبيا على البيئة، وبناء على ذلك أصبحت إدارة الموارد البشرية الخضراء مطلب ملح في القرن الحادي والعشرين، فقد عرف (Esen & Caliskan 2019: 59) إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها تشجيع الاستخدام المستدام لموارد الأعمال وتعزيز قضية حماية البيئة حيث يعتمد نجاح الاستدامة البيئية على السلوكيات البيئية الموالية للموظفين واستعدادهم للمشاركة في منظمة مسؤولة بيئياً حتى تستفيد المنظمات من تبني البيئة في أنشطة الإدارة. اما أبا بكر (2021: 371) عرفها على أنها الممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية الصديقة للبيئة والتي تؤدي الى كفاءة عالية وتقلل التكاليف وخسارة الموارد الطبيعية، وعلاوة على ذلك تزيد الترابط ما بين المنظمة والعاملين، ويؤدي ذلك الى تحديد المكانة الاستراتيجية للمنظمة بين المنافسين. في ضوء ما ورد يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها مجموع الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمة للحفاظ على البيئة والحفاظ على التنمية المستدامة عبر تدريب وتأهيل العاملين وصيانتهم والمحافظة عليهم ليحققوا أدنى مستوى من الفاقد والهدر في موارد الشركة المتاحة.

أبعاد إدارة الموارد البشرية

1. التوظيف الأخضر: تعتبر مرحلة التوظيف من المراحل الأساسية التي ستبنى نسبة النجاح المتحققة لأداء المنظمة، حيث يتحقق الدور الهام لإدارة الموارد البشرية الخضراء عند اختيارها لنوعية العاملين عند عمليات التوظيف، وذلك بما يتوافق مع التوجهات العامة لإدارة الموارد البشرية الخضراء وتوفير العاملين القادرين على تحقيق تلك التوجهات والحفاظ على بيئة تنظيمية خضراء بكافة جوانبها. الأمر الذي أكدته (Gharibeh 633: 2019) عندما أشارت الى وجوب إعداد مقابلة العمل لتقدير مؤهلات المتقدمين للوظائف ومقارنتها بالأهداف الخضراء للمنظمة.

2. التدريب الأخضر:

تشير (Kousalya, et all 2016:391) الى أن التدريب الأخضر يثقف العاملين على أساليب المحافظة على الطاقة والموارد والتقليل من النفايات ونشر الوعي داخل المنظمة، ويوفر الفرصة لإشراك العاملين في حل المشكلات البيئية وتولد القدرة لديهم على إدراك الجوانب المختلفة وقيمة إدارة البيئة ومن ثم تساعدهم على تبني أساليب مختلفة للحفاظ على البيئة.

ومن باب المنطق فإن العامل المدرب والمؤهل على الحفاظ على بيئة العمل تنبني لديه معتقدات وتوجهات يمكنه من خلالها المحافظة على مقدرات وإمكانات المنظمة من الهدر وكذلك سينعكس ذلك على سلوكياته في كافة مجالات العمل.

3. تقييم الأداء الأخضر: لقد بين (utawidjaya, 2018: 465 & Nawangsari) بأن معايير قياس أداء الاعمال الخضراء للموظفين يجب أن تتماشى مع المعايير التنظيمية للأداء البيئي، التي تحددها المنظمة في منهاج تقييم الأداء الأخضر. وهو ما يعني أن تقييم أداء العاملين التقليدي يختلف إذا تعلق بالأداء الأخضر، والذي يأتي ضمن أسس وآليات خاضعة لمنهج العمل المتوافق مع توجهات الإدارة الهادفة الى تحقيق بيئة تنظيمية خضراء في المنظمة.

4. نظم المكافآت والحوافز الخضراء: بين بلالي وسملالي (2018: 122) بأن التعويض في مقابل الأداء الأخضر قد يأخذ شكلا ماليا صرفاً، وقد يتجلى في شكل تعويضات أخرى غير مالية متنوعة كالأوسمة والشهادات التقديرية ونحوها، حيث كثيراً ما يلجأ لهذا النوع الأخير «غير المالي» في ظل ندرة المكافآت المالية لدى المنظمات. وهذه إشارة الى أن العاملين تتفاوت محفزات الدافعية لديهم، فمنهم من تتشكل لديه الدافعية نحو الأداء الأخضر ارتباطاً بحوافز مادية مطلقة، ومنهم من تتشكل دافعيته بحوافز معنوية غير مادية، أمام ذلك يتطلب من إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة التعرف على دوافع وتوجهات العاملين لتحديد محركات ومحفزات دوافعهم نحو الأداء الأخضر في المنظمة.

ثانياً: ماهية الاستغراق الوظيفي: يشير تي وآخرون (2021: 397) الى أن الاستغراق الوظيفي يتمثل في إدراك الموظفين لأهمية العمل في حياتهم، والناتج عما يحققه العمل للعاملين من إشباع لحاجاتهم في العمل، وبالتالي فهو يمثل الدرجة التي يندمج فيها الأفراد مع الوظيفة التي يمارسونها ويستشعرون أهميتها، مما يدفعهم للعمل بأقصى قدراتهم بما في ذلك الاستعداد للقيام بمسؤوليات إضافية مع الرضا التام عن إنجازها، إضافة إلى

مبادراتهم في تقديم الأفكار المبدعة.

من ذلك يتضح بأن مفهوم الاندماج عندما يتحقق بين العاملين ووظائفهم تتشكل حالة من المزج الشعوري والكياني بينهم لتصبح قناعات الموظف أن نجاحه يتأتى بنجاح العمل، وأن فشله يتأتى بفشل العمل، لذا تتشكل لدى الموظف دافعية كبيرة لبذل أقصى طاقة يمتلكها بتفاعل مع معطيات العمل المطلوب ليتحقق النجاح حتى لو لم يكن مقابل او تعويض مادي لذلك.

علاقة ادارة الموارد البشرية الخضراء بالاستغراق الوظيفي: لم يكم العمل لينجح لولا تحقيق مستوى مميز من أداء العاملين، ولن يتحقق التميز الا بتحقيق رضا العاملين عن عملهم ويجعلهم منسجمين ومندمجين في العمل تعبيرا عن استغراقهم الوظيفي، المرتبط بممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة. وهذا ما أشار اليه السكارنه (2017: 17) الذي بين بأنه بالرغم من تعدد وتنوع مفاهيم إدارة الموارد البشرية الخضراء إلا أن هذه المفاهيم تلتقي وتتفق على المساهمات الخضراء الممارسات إدارة الموارد البشرية، والتي تؤدي دوراً في تحقيق التنافسية والتميز للمنظمات. يتبين مما ورد بأن حالة الاستغراق هي مقدمة لتحقيق التميز في العمل والتي ترتكز على تحقيق حالة الرضا الوظيفي لدى العاملين ارتباطاً بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ثانياً: مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة الحقيقي للدراسة في العاملين بفرع الشركة بمحافظة غزة والبالغ عددهم (373).

ثالثاً: عينة الدراسة: طبقت مفردات الدراسة على عينة عشوائية بسيطة عدد مفرداها (150) مفردة أي بنسبة (40 %) من المجتمع الحقيقي، حيث وزعت أداة الدراسة على أفراد العينة باستخدام أسلوب المسح الشامل، لكنه تم استرداد (130) مفردة صالحة أي بنسبه (86.6 %). والجدول التالي يبين توزيع مفرداتها:

جدول (2)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي

متغيرات الدراسة		العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكور	95	73.1
	إناث	35	26.9
	المجموع	130	100.0
العمر	من 20 – أقل من 35	48	36.9
	من 35 – أقل من 45	76	58.5
	من 45 – أقل من 60	6	4.6
	المجموع	130	100.0
المؤهل العلمي	ثانوية	7	5.4
	دبلوم	69	53.1
	بكالوريوس	41	31.5
	ماجستير	13	10.0
	دكتوراه	0	0
	المجموع	130	100.0
سنوات الخدمة	أقل من 2	10	7.7
	من 2 – أقل من 5	3	2.3
	من 5 – أقل من 10	15	11.5
	من 10 – أقل من 15	63	48.5
	من 15 – أقل من 20	35	26.9
	من 20 فأكثر	4	3.1
	المجموع	130	100.0

رابعاً: أداة الدراسة: في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة التي تم الاطلاع عليها، قام الباحث ببناء مقياسين لقياس متغيري الدراسة، حيث بلغ عدد فقرات مقياس إدارة الموارد البشرية الخضراء(25) فقرة ، ومقياس الاستغراق الوظيفي (15) فقرة وقد أعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم متدرج خماسي (موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً) أعطيت الأوزان التالية (5، 4، 3 ، 2 ، 1) وتنحصر درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (25، 125) درجة لمقياس إدارة الموارد البشرية الخضراء و(11، 55) لمقياس الاستغراق الوظيفي.

صدق المقياس: قام الباحث بالتأكد من صدق المقياس بطريقتين:

1. **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات المقياس، ومدى انتماء الفقرات إلى المقياس، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل البعض الآخر.

2. **صدق الاتساق الداخلي:** جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس بتطبيق المقياس على عينة تجريبية مكونة من (20) من أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

أ. مقياس إدارة الموارد البشرية الخضراء: الجدول (3) يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات إدارة الموارد البشرية الخضراء مع الدرجة الكلية للبعد.

جدول (3)

م	البعد	معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط
1		.5=49**		.590**		.798**		.822**
2		.624**		.747**		.749**		.735**
3	البعد الأول: التوظيف الأخضر	.656**	البعد الثاني: التدريب الأخضر	.420*	البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	.828**	البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	.788**
4		.540**		.680**		.827**		.610**
5		.608**		.624**		.812**		.651**
6		.714**		.656**		.633**		.742**
7								.783**

**ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (.01) = .463.

*ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (.05) = .361.

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01،0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (.420 – .827)، وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه.

ب. مقياس الاستغراق الوظيفي: الجدول (4) يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستغراق الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس

جدول (4)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	.713**	9	.622**
2	.451*	10	.499**
3	.564**	11	.572**
4	.680**	12	.739**
5	.814**	13	.592**
6	.613**	14	.584**
7	.445*	15	.528**
8	.723**		

**ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (.01) = .463.

*ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (.05) = .361.

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05،0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (.451 – .814)، وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات المقياسين Reliability: أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات المقياسين وذلك بعد تطبيقهما على أفراد العينة التجريبية بطريقتين وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1. طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient: تم استخدام درجات العينة التجريبية لحساب ثبات المقياسين بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل مقياس من المقياسين وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown Coefficient) والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل مقياس من المقياسين قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

المقياس	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
البعد الأول: التوظيف الأخضر	6	.568	.724
البعد الثاني: التدريب الأخضر	6	.622	.767
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	6	.698	.822
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	*7	.824	.835
الدرجة الكلية لمقياس لإدارة الموارد البشرية الخضراء	*25	.697	.766
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	*15	.768	.824

*تم استخدام معادلة جتمان لأن النصفين غير متساويين

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات لإدارة الموارد البشرية الخضراء بلغ (.766) ولمقياس الاستغراق الوظيفي (.824)، هذا يدل على أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

2. طريقة ألفا كرونباخ: استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياسين، حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل مقياس من المقياسين والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6)

يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل مقياس من المقياسين

المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول: التوظيف الأخضر	6	.641
البعد الثاني: التدريب الأخضر	6	.650
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	6	.759
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	7	.856
الدرجة الكلية لمقياس لإدارة الموارد البشرية الخضراء	25	.761
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	15	.665

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات لإدارة الموارد البشرية الخضراء بلغ (.761) ولمقياس الاستغراق الوظيفي (.665)، هذا يدل على أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

حيث تم حساب درجات الموافقة بحسب مقياس خماسي التدريج، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (7):

مقياس خماسي التدريج

الدرجة	المتوسط الحسابي		الوزن النسبي	
	من	إلى	من	إلى
قليلة جدا	1.00	1.79	20.00	35.99
قليلة	1.80	2.59	36.00	51.99
متوسطة	2.60	3.39	52.00	67.99
كبيرة	3.40	4.19	68.00	83.99
كبيرة جدا	4.20	5.00	84.00	100.00

نتائج الدراسة وتفسيرها:

الإجابة عن السؤال الفرعي الأول: ما واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة؟ وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (8)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك ترتيبها

الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
البعد الأول: التوظيف الأخضر	3.956	.613	79.13	2
البعد الثاني: التدريب الأخضر	3.968	.712	79.36	1
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	3.787	.709	75.74	4
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	3.913	.846	78.26	3
الدرجة الكلية لمقياس لإدارة الموارد البشرية الخضراء	3.906	.679	78.13	

يتضح من الجدول السابق أن بعد «التدريب الأخضر» احتلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.36 %)، تلى ذلك بعد «التوظيف الأخضر» احتلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي (79.13 %)، تلى ذلك بعد «نظام المكافآت والحوافز الخضراء» احتلت على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (78.26 %)، تلى ذلك بعد «تقييم الأداء الأخضر» احتلت على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (75.74 %)، أما الدرجة الكلية لإدارة الموارد البشرية الخضراء حصلت على وزن نسبي (78.13 %) وهي نسبة كبيرة. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن العمل في الشركة حساس وتخصصي في طبيعته فيؤثر على البيئة من جانب وعلى العاملين من جانب آخر، وبالرغم من أن ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء قد لا يكون مقننا بنظم ولوائح دالة بحسب المفهوم العلمي الدقيق، لكنها ممارسة في الشركة بنسبة كبيرة، وهذا لا يمنع وجود بعض العاملين غير المكترثين بمحددات إدارة الموارد البشرية الخضراء والحفاظ على مقدرات الشركة المختلفة، الأمر الذي قد يعود الى أسباب متنوعة ترتبط بمستوى إدراك ووعي كل عامل منهم. وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة كل من (حمزة،2019) ودراسة (Bin Saeed& All,2019) التي اشارت الى تدني مستوى إدراك عينة الدراسة لمفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

ولتفسير النتائج المتعلقة بواقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة قام الباحث بإعداد الجدول التالي الموضح لأبعاد المقياس بالشكل التالي:

جدول (9)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الأول: التوظيف الأخضر وكذلك ترتيبها

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تستقطب الشركة العاملين بناء على معايير الحفاظ على البيئة	4.062	.755	81.23	1
2	تحدد الشركة القيم البيئية المطلوب الالتزام بها في اعلان الوظيفة	3.962	.687	79.23	3
3	تقلل الشركة من هدر طاقاتها عند توظيف العاملين المؤهلين	4.054	.708	81.08	2
4	توظف الشركة العاملين المدركين لمدى أهمية الحفاظ على البيئة	3.946	.829	78.92	4

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
5	تحدد الشركة المعايير البيئية عند توظيف الجدد مثل (ترشيد المياه والطاقة والنظافة)	3.831	.818	76.62	6
6	توضح الشركة الجوانب الخضراء لديها ليعتاد عليها العالون الجدد	3.885	.784	77.69	5
	الدرجة الكلية للبعد	3.956	.613	79.13	

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (1) والتي نصت على» تستقطب الشركة العاملين بناء على معايير الحفاظ على البيئة « احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير قدره (81.23 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن طبيعة العمل في الشركة تخصصية الى حد كبير ومن متطلباته وجود عاملين يتمتعون بمواصفات محددة تؤهلهم لممارسة الاعمال التي تتوافق مع تحقيق بيئة تنظيمية خضراء يحافظون فيها على مقدرات الشركة المختلفة. وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (5) والتي نصت على» تحدد الشركة المعايير البيئية عند توظيف الجدد مثل (ترشيد المياه والطاقة والنظافة) « احتلت المرتبة الاخيرة بوزن نسبي كبير قدره (76.62 %). بالرغم أن مرتبة هذه الفقرة الأخيرة لكنها حصلت على وزن نسبي كبير، يعزو الباحث هذه النتيجة الى طبيعة العمل في الشركة محكومة لقوانين ولوائح مطلوب من العاملين الالتزام بها، وأن نظام التوظيف التبع في الشركة لا ينص على الإفصاح بهذه المضامين بالشكل المحدد والصريح. بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (79.13 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن إدارة الشركة تعتبر عملية التوظيف بمثابة حجر الأساس في إتمام مهامها والحفاظ على بيئتها الداخلية والخارجية بما يحقق أفضل النواتج، وبما يحافظ على بيئتها ومقدراتها من الهدر والتضييع، وأن تضمن الشركة نوعية العاملين المتوافقين مع تطبيق وممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركة.

جدول (10)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثاني: التدريب الأخضر وكذلك ترتيبها

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	توفر الشركة برامج تدريبية تحقق متطلبات الحفاظ على البيئة	4.000	.854	80.00	1
2	تدرب الشركة العاملين على جوانب السلامة في الإدارة البيئية	3.969	.757	79.38	4
3	تعزز الشركة القدرات الشخصية الخضراء لدى العاملين باستمرار	3.992	.885	79.85	2
4	تدرب الشركة العاملين على الأجهزة والمعدات صديقة البيئة	3.954	.843	79.08	5
5	تنشر الشركة المعارف المتعلقة بالحفاظ على البيئة بين العاملين	3.992	.876	79.85	2
6	تسهم برامج التدريب المطبقة في تقليل الأخطاء البيئية	3.900	.756	78.00	6
	الدرجة الكلية للبعد	3.968	.712	79.36	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (1) والتي نصت على» توفر الشركة برامج تدريبية تحقق متطلبات الحفاظ على البيئة « احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير قدره (80.00 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن طبيعة العمل مهارية تخصصية وتحتاج الى مهارات خاصة للتعامل معها، وعليه توفر الشركة برامج تدريبية تتكافأ مع تلك المتطلبات، وبما يحقق أفضل النتائج بأقل جهد واقل تكلفة. وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (6) والتي نصت على» تسهم برامج التدريب المطبقة في تقليل الأخطاء البيئية « احتلت المرتبة الاخيرة بوزن نسبي كبير قدره (78.00 %). وهي نتيجة مقبولة منطقياً يعزوها الباحث الى كفاءة البرامج التي توفرها الشركة للعاملين فتجعلهم قادرين على الحفاظ على البيئة، وتجعلهم مؤهلين لإنجاز أعمالهم بدقة دون أخطاء تعود بالتكلفة المضافة غير المجدية على كاهل الشركة. بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (79.36 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى إدراك إدارة الشركة بأهمية الحفاظ على مقدراتها المختلفة من خلال ممارسات العاملين فيها فتقدم لهم البرامج التدريبية التي تتوافق في طبيعتها مع متطلبات الحفاظ على مكونات البيئة الداخلية والخارجية للشركة.

جدول (11)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر وكذلك ترتيبها

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تقيم الشركة أداء العاملين وفق معايير ومؤشرات الأداء الاخضر	3.746	.847	74.92	5
2	يحفظ نظام تقييم الأداء حقوق العاملين أصدقاء البيئة دون غيرهم	3.715	.828	74.31	6
3	تحدد الشركة اهداف الإدارة البيئية في نموذج تقييم الاداء	3.862	.860	77.23	1
4	توضح الشركة للموظفين قواعد السلوك التي تحافظ على البيئة	3.831	.846	76.62	2
5	يوافق نظام التقييم بين قدرات الموظف ومتطلبات الحفاظ على البيئة	3.808	.727	76.15	3
6	تقيم الشركة أداء العاملين بهدف الحفاظ على بيئة عمل خضراء	3.762	.680	75.23	
	الدرجة الكلية للبعد	3.787	.709	75.74	

يتضح من الجدول السابق إن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (3) والتي نصت على» تحدد الشركة اهداف الإدارة البيئية في نموذج تقييم الاداء «احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير قدره (77.23 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى وجود مستوى عالي من الوعي والإدراك لدى إدارة الشركة لأهمية بنود التقييم وماهيتها والتي من خلالها يمكن الحكم على مستوى أداء العاملين في الشركة، والتي ترتبط مباشرة بمدى تحقيق اهداف الشركة. وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (2) والتي نصت على» يحفظ نظام تقييم الأداء حقوق العاملين أصدقاء البيئة دون غيرهم « احتلت المرتبة الاخيرة بوزن نسبي كبير قدره (74.31 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن نظام التقييم في الشركة منصف للعاملين المتميزون بأعمالهم الخضراء باعتبارهم أصدقاء للبيئة وهو تعبير عن ممارسة العدالة التنظيمية في الشركة وعن مستوى عالي من اهتمام ووعي إدارة الشركة لحفظ حقوق العمال من أصدقاء البيئة. بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (75.74 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى اهتمام إدارة الشركة بعمليات التقييم لأداء العاملين ارتباطاً بمفهوم الحفاظ على البيئة وذلك للتمييز بين العاملين أصدقاء البيئة وانصافهم عن غيرهم من العاملين الذين لا يحافظون على البيئة، وان عمليات التقييم في حد ذاتها تضح محددات سلوك واضحة للعاملين في الشركة فكل من يلتزم بها يحقق درجة عالية في التقييم والعكس صحيح، وهذا من الممكن ان ينعكس على طبيعة جود العامل وعلاقاته ومستوى اداؤه في الشركة.

جدول (12)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء وكذلك ترتيبها

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تمتلك الشركة نظاماً عادلاً للحوافز والمكافآت	4.015	.923	80.31	1
2	تكافئ الشركة العاملين من ذوي التوجهات للحفاظ على البيئة	3.877	.915	77.54	5
3	يشجع نظام المكافآت العاملين على الابداع في الحفاظ على البيئة	3.962	.935	79.23	2
4	توفر الشركة حوافز متنوعة للموظفين أصدقاء البيئة الخضراء	3.862	.946	77.23	6
5	يحقق نظام المكافآت رضا العاملين عند محافظتهم على البيئة	3.954	.963	79.08	3
6	يشعر العاملين بحقهم بالمكافآت عند ممارساتهم صديقة البيئة	3.915	.932	78.31	4
7	تكافئ الشركة العاملين قليلي الهدر والمحافظين على مقدراتها	3.808	.941	76.15	7
	الدرجة الكلية للبعد	3.913	.846	78.26	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (1) والتي نصت على» تمتلك الشركة نظاماً عادلاً للحوافز والمكافآت « احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير قدره (80.31 %). تعد هذه النتيجة مؤشراً لرضا العاملين عن واقع ومعطيات أعمالهم ووجودهم في الشركة، وأن نظام الحوافز المطبق عليهم منصف لهم ويعطي كل ذي حق حقه، وهو تعبير عن قناعة إدارة الشركة بزيادة رضا ودافعية العاملين عبر انتفاعهم من نظام عادل للحوافز والمكافآت. وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (7) والتي نصت على» تكافئ الشركة العاملين قليلي الهدر والمحافظين على مقدراتها « احتلت المرتبة الاخيرة بوزن نسبي كبير قدره (76.15 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى عدالة نظام الحوافز والمكافآت، الذي يدفع العاملين نحو التقليل من عمليات الهدر والمحافظة على ممتلكات الشركة ليستطيعوا الانتفاع من تلك الحوافز والمكافآت. بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (78.26 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن إدارة الشركة تعمل وفق أنظمة وقوانين محددة وموجهة نحو الحفاظ على ممتلكات ومقدرات الشركة من جانب وعلى معطيات البيئة الخارجية للشركة من جانب آخر، وأن قناعة إدارة الشركة وفهمها لأهمية الحوافز والنتائج التي تتحقق من خلالها، يجعل من برامج الحوافز في الشركة محط تقدير من العاملين سيما وهي التي تشكل دافعيتهم نحو انجاز أفضل الأفضل من العمل.

الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة؟

جدول (13)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي وكذلك ترتيبها

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تلبي الشركة احتياجات العاملين الوظيفية مهما تعددت	3.885	.733	77.69	8
2	تخصص الشركة أوقات محددة للتواصل لسماع شكوى العاملين	3.831	.864	76.62	12
3	تتعاطف إدارة الشركة مع مشاكل العاملين الشخصية	4.000	.826	80.00	3
4	تمنح الشركة العاملين فرصة المشاركة بوضع استراتيجيات العمل	3.854	.738	77.08	11
5	تحمل الشركة العاملين مسئولية أعمالهم حتى التي خارج سيطرتهم	3.069	.684	61.38	15
6	يشارك العاملين في صناعة القرارات الإدارية التي تخص اعمالهم	3.346	.606	66.92	14
7	تشجع إدارة الشركة العاملين المبدعين في إتمام مهامهم	3.900	.608	78.00	7
8	تهتم إدارة الشركة بتمكين العاملين لتدريبهم على اعمال متنوعة	3.969	.570	79.38	5

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
9	توضح الشركة قواعد السلوك الدافعة بالابتعاد عن الخطأ	3.977	.687	79.54	4
10	تعزز الشركة الممارسات الأخلاقية محافظة على الموظف والشركة	4.077	.689	81.54	1
11	تحترم إدارة الشركة العاملين الذين يعملون خارج وقت الدوام	4.023	.802	80.46	2
12	تمنح الشركة فرص الترقية للموظفين المميزين في العمل	3.877	.924	77.54	10
13	تدعم الشركة العاملين الذين يتحدثون ويحملون اسمها امام الجمهور	3.915	.768	78.31	6
14	يقدم العاملين كامل طاقتهم عند انجاز مهامهم المطلوبة	3.885	.643	77.69	9
15	يتعامل العاملين مع مشاكل الشركة وكأنها مشاكلهم الشخصية	3.362	.704	67.23	13
	الدرجة الكلية للمقياس	3.798	.494	75.96	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى فقرة في المقياس كانت الفقرة (10) والتي نصت على» تعزز الشركة الممارسات الأخلاقية محافظة على الموظف والشركة «احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير قدره (81.54 %). يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن إدارة الشركة حريصة على تطبيق النظم واللوائح التي تخدم الجانب الإنساني للعاملين في الشركة بهدف التزامهم بتقديم كل ما يستطيعون من جهد في الحفاظ على الشركة نفسها ويصبح ضميرهم بمثابة الضابط لسلوكهم الأخلاقي فيها. وأن أدنى فقرة في المقياس كانت الفقرة (5) والتي نصت على «تحمل الشركة العاملين مسئولية أعمالهم حتى التي خارج سيطرتهم» والتي احتلت المرتبة الخامسة عشر بوزن نسبي قدره (61.38) يعزو الباحث هذه النتيجة وجود أنظمة وقوانين تبين حدود مسئولية كل عامل من العاملين في الشركة وأن الشركة لا تتخلى عن العاملين عند تعرضهم لمواقف واعمال خارج سيطرتهم ولو بشكل نسبي وهذا يدلل على حالة من التفاعل الإيجابي بين العاملين وإدارة الشركة. بينما الدرجة الكلية للمقياس حصلت على وزن نسبي كبير قدره (75.96 %). في مقابل ذلك تبين هذ النتيجة بأن نسبة (24.4 %) من العاملين غير متحقق لديهم الاستغراق الوظيفي وهو ما يعزوه الباحث الى حالة عدم الرضا عن معطيات أعمالهم والتي ساهمت في ظهور مؤشرات المشكلة البحثية محل الدراسة، أما ما يتعلق بالعاملين المتحقق لديهم الاستغراق الوظيفي فيمثلون ثلثي العاملين تقريباً وهو ما يعزوه الباحث الى شعور الغالبية من العاملين بالرضا الوظيفي واستعدادهم لبذل كامل طاقتهم بدافعية مهما كانت متطلبات العمل لتحقيق أفضل مستوى من النتائج، الامر الذي يرتبط بالممارسات الإدارية والنظم والقوانين التي تضعها إدارة الشركة للحفاظ على حقوق العاملين من جانب وعلى متطلبات العمل في الشركة من جانب آخر. علماً بأنه من المنطقي ان لا تتحقق حالة الرضا والانسجام عند كافة العاملين اعتماداً على توجهاتهم ومعتقداتهم الوظيفية تجاه العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبد الكريم، وآخرون، 2021).

الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر دال احصائياً عند مستوى (a≤ .05) لإدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرضية التالية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (a≤ .05) لإدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر–التدريب الأخضر–تقييم الأداء الأخضر–نظم المكافآت والحوافز الخضراء) في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة.

وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل الانحدار المتعدد، والجدول (14) يوضح ذلك:

الجدول (14)

تحليل الانحدار المتعدد (إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين الاستغراق الوظيفي)

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية Beta	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig.	مستوى الدلالة
الثابت	1.831	.169		10.825	.000	دالة إحصائياً
البعد الأول: التوظيف الأخضر	-.043	.093	- .053	-.462	.645	غير دالة
البعد الثاني: التدريب الأخضر	.306	.090	.442	3.412	.001	دالة إحصائياً
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	-.151	.098	-.217	-1.540	.126	غير دالة
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	.381	.061	.653	6.220	.000	دالة إحصائياً

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية Beta	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig.	مستوى الدلالة
			تحليل التباين ANOVA			
قيمة اختبار F		59.925		القيمة الاحتمالية		.000
قيمة معامل التفسير المعدل R^2		.657				

يتضح من الجدول (14) أن نموذج الانحدار المتعدد لتمثيل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين الاستغراق الوظيفي، دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (59.925)، وأن إدارة الموارد البشرية الخضراء تفسر (65.7) من التغيرات على الاستغراق الوظيفي والباقي (34.3) من التغيير تعزى لمتغيرات أخرى. وهي نسبة قليلة، يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن متغير الاستغراق الوظيفي هو متغير فردي ويرجع مستواه الى قناعة وإدراك الفرد في العمليات الإدارية التي تطبقها إدارة الشركة على العاملين فيها، كما أنه يرتبط بمستوى الرضا الوظيفي لديه. علما بأنه يوجد في الشركة عاملين قدامى كانت نسبتهم (26.9 %) من مجموع العاملين الكلي، وأن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء لم يكن مدركاً عند توظيفهم في الشركة. وقد توافقت هذه النتيجة من حيث بيان تأثير إدارة الموارد البشرية في متغيرات متنوعة، مثل دراسة (الصاوي، والباغ،2021) التي بينت وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين أبعاد المسئولية الاجتماعية، ودراسة (أبا بكر،2021) التي بينت وجود علاقة ارتباط وتأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المكانة الاستراتيجية. ودراسة (السلمي والخاقاني،2020) وجود علاقة ارتباط وتأثير بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين الأداء البيئي المستدام، ودراسة (Bin Saeed& All، 2019) التي بينت بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثرت ايجاباً على سلوك الموظف.

- لا يوجد تأثير إيجابي معنوي لبعد «التوظيف الأخضر» والاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة (053. Beta)، وبلغت قيمة (645. T). وهي قيمة غير دالة إحصائياً وعليه يتضح أنه لا يوجد أثر دال إحصائياً بين التوظيف الأخضر والاستغراق الوظيفي. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن الحالة الشعورية لدى العاملين الجدد من حيث انتماءهم للشركة لا تكون واضحة ومحددة عند توظيفهم، وبذلك لا تتحقق عملية الاستغراق الوظيفي لديهم مباشرة، ولكنها ترتبط تدريجيا مع نمو ادراكهم للواقع التنظيمي من جميع جوانبه وتحقيق رضاهم الوظيفي المرتبط بطبيعة وقدرة إدارة الموارد البشرية في الشركة.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لبعد "التدريب الأخضر" والاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة (442. Beta)، وبلغت قيمة (3.412 T). وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أن يوجد أثر دال إحصائياً بين "التدريب الأخضر" والاستغراق الوظيفي. يرى الباحث بأنها نتيجة منطقية، حيث عمليات التدريب الأخضر للعاملين يجعلهم أكثر معرفةً وادراكاً لمتطلبات العمل الخضراء وبيان آليات الانسجام مع متطلبات الحفاظ على البيئة، الامر الذي يحقق لديهم توازن شعوري داخلي ومستوى عالي من الرضا عند تحقيق توجهات واهداف إدارة الشركة التي حددتها عند صياغة البرامج التدريبية لهذا الغرض.

- لا يوجد تأثير إيجابي معنوي لبعد "تقييم الأداء الأخضر" والاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة (217. Beta)، وبلغت قيمة (T 1.540). وهي قيمة غير دالة إحصائياً وعليه يتضح أنه لا يوجد أثر دال إحصائياً بين تقييم الأداء الأخضر والاستغراق الوظيفي. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن العاملين "المفحوصين" لا يشاركون في عمليات تقييمهم، وأن إدارة الشركة هي المسئولة عن وضع معايير التقييم ورصد النقاط الإيجابية والسلبية للعامل بحسب ما يراه كل رئيس عن مرؤوسه في العمل، وبذلك يوجد انفصال بين عملية التقييم ومستوى استغراقه الوظيفي الذي يعبر عن مستوى رضاه وانتمائه للعمل.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي لبعد "نظام المكافآت والحوافز الخضراء" والاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة (Beta 653.)، وبلغت قيمة (6.220 T). وهي قيمة دالة إحصائياً وعليه يتضح أنه يوجد أثر دال إحصائياً بين "نظام المكافآت والحوافز الخضراء" والاستغراق الوظيفي. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن دافعية العامل تتغير بتغير الحوافز المقدمة له وهو أمر منطقي وطبيعي، وعليه يمكن أن يزيد مستوى استغراق العامل في وظيفته عند زيادة وتنويع الحوافز المقدمة له والمرتبطة بزيادة دافعيته وشعوره بالرضا والانتماء للشركة. وهو ما يتوافق مع ما أوردته دراسة (بلالي وسملالي، 2018)

الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a≤ .05) في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية التالية (النوع الاجتماعي–العمر– المؤهل العلمي – سنوات الخدمة)؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرضية التالية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية التالية (النوع الاجتماعي–العمر– المؤهل العلمي – سنوات الخدمة)؟ وللتحقق من هذه الفرضية كان لا بد من التحقق من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور،

وإناث). للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار(t-Test) ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول (15)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للمقياسين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور، وإناث)

	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الأول: التوظيف الأخضر	ذكر	95	3.974	.598	0.528	.599	غير دالة إحصائياً
	أنثى	35	3.910	.660			
البعد الثاني: التدريب الأخضر	ذكر	95	4.025	.654	1.500	.136	غير دالة إحصائياً
	أنثى	35	3.814	.843			
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	ذكر	95	3.844	.636	1.509	.134	غير دالة إحصائياً
	أنثى	35	3.633	.870			
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	ذكر	95	3.991	.730	1.742	.084	غير دالة إحصائياً
	أنثى	35	3.702	1.084			
الدرجة الكلية لمقياس لإدارة الموارد البشرية الخضراء	ذكر	95	3.960	.614	1.476	.142	غير دالة إحصائياً
	أنثى	35	3.762	.824			
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	ذكر	95	3.860	.393	2.390	.018	دالة عند .05
	أنثى	35	3.630	.676			

قيمة «ت» الجدولية عند درجة حرية (128) وعند مستوى دلالة (.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (128) وعند مستوى دلالة (.01) = 2.58

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والدرجة الكلية لها، عدا الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن إدارة الموارد البشرية في الشركة تطبق نظاماً موحداً على العاملين سواء كان ذكراً او أنثى.

كما يتضح أن قيمة «ت» المحسوبة أكبر من قيمة «ت» الجدولية في الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. (ذكور، إناث) ولقد كانت الفروق لصالح الذكور. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن متغير الاستغراق الوظيفي هو متغير فردي للعاملين ويتحدد مستواه بحسب طبيعة شخصية كل عامل من العاملين، وأن تكون الفروق لصالح الذكور فهذه نتيجة منطقية نظراً لعدد العاملين الذكور مقارنة بالإناث في الشركة، إضافة الى أن مجال التفاعل المهني والإداري أوسع للذكور عنه عند الاناث مما يحقق مستوى اعلى من الرضا والانتماء والدافعية نحو تحقيق أفضل نتائج العمل.

الفرض الفرعي الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير العمر (من 20 – أقل من 35، من 35 – أقل من 45، من 45 –أقل من 60). وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (16)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الأول: التوظيف الأخضر	بين المجموعات	1.156	2	.578	1.549	.216	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	47.375	127	.373			
	المجموع	48.531	129				
البعد الثاني: التدريب الأخضر	بين المجموعات	2.060	2	1.030	2.064	.131	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	63.389	127	.499			
	المجموع	65.450	129				

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	.998	2	.499	.993	.373	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	63.836	127	.503			
	المجموع	64.834	129				
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	بين المجموعات	.779	2	.389	.541	.584	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	91.446	127	.720			
	المجموع	92.224	129				
الدرجة الكلية لمقياس لإدارة الموارد البشرية الخضراء	بين المجموعات	1.127	2	.563	1.227	.297	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	58.331	127	.459			
	المجموع	59.458	129				
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	.564	2	.282	1.160	.317	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	30.884	127	.243			
	المجموع	31.448	129				

ف الجدولية عند درجة حرية (2،127) وعند مستوى دلالة (.01) = 4.75

ف الجدولية عند درجة حرية (2،127) وعند مستوى دلالة (.05) = 3.06

يتضح من الجدول السابق أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية عند مستوى دلالة (.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة الموارد البشرية والاستغراق الوظيفي أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن إدارة الموارد البشرية في الشركة تطبق نظاماً موحداً على جميع الفئات العمرية للعاملين، علماً بأن العاملين القدامى من كبار السن أو العاملين الجدد الأصغر سناً جميعهم يخضعون لإدارة واحدة تطبق عليهم نظم ومعايير أداة الموارد البشرية الخضراء.

الفرض الفرعي الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (17)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الأول: التوظيف الأخضر	بين المجموعات	2.606	3	.869	2.383	.072	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	45.925	126	.364			
	المجموع	48.531	129				
البعد الثاني: التدريب الأخضر	بين المجموعات	2.567	3	.856	1.715	.167	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	62.883	126	.499			
	المجموع	65.450	129				
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	2.853	3	.951	1.933	.128	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	61.981	126	.492			
	المجموع	64.834	129				

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	بين المجموعات	2.421	3	.807	1.132	.339	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	89.803	126	.713			
	المجموع	92.224	129				
الدرجة الكلية لمقياس لإدارة الموارد البشرية الخضراء	بين المجموعات	2.537	3	.846	1.872	.138	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	56.921	126	.452			
	المجموع	59.458	129				
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	1.078	3	.359	1.491	.220	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	30.370	126	.241			
	المجموع	31.448	129				

ف الجدولية عند درجة حرية (3،126) وعند مستوى دلالة (.01) = 3.94

ف الجدولية عند درجة حرية (3،126) وعند مستوى دلالة (.01) = 2.68

يتضح من الجدول السابق أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية عند مستوى دلالة (.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة الموارد البشرية والاستغراق الوظيفي أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن الدرجات العلمية لدى العاملين متعددة المستويات وأن إدارة الموارد البشرية تطبق النظام الإداري فيها دون التفريق بين المسميات الوظيفية فجميع المستويات يخضع لنفس النظام الإداري، وأن مفاهيم ومحددات إدارة الموارد البشرية الخضراء المعتمدة في نظام التوظيف في الشركة واضحة ومحددة لجميع المستويات الوظيفية فيها.

الفرض الفرعي الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتجاه الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 2، من 2 – أقل من 5، من 5 – أقل من 10، من 10 – أقل من 15، من 15 –أقل من 20، من 20 فأكثر) وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (18)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
البعد الأول: التوظيف الأخضر	بين المجموعات	3.251	5	.650	1.781	.122	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	45.279	124	.365			
	المجموع	48.531	129				
البعد الثاني: التدريب الأخضر	بين المجموعات	4.545	5	.909	1.851	.108	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	60.905	124	491			
	المجموع	65.450	129				
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	3.257	5	.651	1.312	.263	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	61.577	124	.497			
	المجموع	64.834	129				
البعد الرابع: نظام المكافآت والحوافز الخضراء	بين المجموعات	3.505	5	.701	.980	.433	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	88.719	124	.715			
	المجموع	92.224	129				

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس لإدارة الموارد البشرية الخضراء	بين المجموعات	3.033	5	.607	1.333	.255	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	56.425	124	.455			
	المجموع	59.458	129				
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	1.451	5	.290	1.200	.313	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	29.997	124	.242			
	المجموع	31.448	129				

ف الجدولية عند درجة حرية (5،124) وعند مستوى دلالة (.01) = 3.14

ف الجدولية عند درجة حرية (5،124) وعند مستوى دلالة (.01) = 2.27

يتضح من الجدول السابق أن قيمة «ف» المحسوبة أقل من قيمة «ف» الجدولية عند مستوى دلالة (.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة الموارد البشرية والاستغراق الوظيفي أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة. يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن جميع العاملين في الشركة سواء القدامى او الجدد يطبق عليهم نظاماً موحداً من قبل دائرة الموارد البشرية في الشركة، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم لا يتأثر بعدد سنوات خدمتهم في الشركة وإنما يتأثر بمستوى ادراكهم لمعطيات ومتطلبات العمل الخضراء المترتب عليه تحقيق دافعيتهم نحو العمل ورضاهم وانتماءهم للشركة.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة بان إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة بنسبة (65.7 %). حيث تبين بأن درجة توافر إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركة جاءت بوزن نسبي كبير قدره (78.13 %). وأن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الشركة كان كذلك بوزن نسبي كبير قدره (75.96 %).

وقد أثبتت نتائج الدراسة كذلك عدم وجود أثر لبعدي (التوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الاخضر) في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة.

وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات "العمر–سنوات الخدمة–المؤهل العلمي» ولكن توجد فروق في متغير النوع الاجتماعي كانت لصالح الذكور.

وبينت النتائج أن درجة توافر بعد «التدريب الأخضر» كانت بوزن نسبي كبير قدره (79.36 %). وأن درجة توافر بعد «التوظيف الأخضر» كانت بوزن نسبي كبير قدره (79.13 %). وأن درجة توافر بعد «نظام المكافآت والحوافز الخضراء» كانت بوزن نسبي كبير قدره (78.26 %). وأن درجة توافر بعد تقييم الأداء الأخضر» كانت بوزن نسبي كبير قدره (75.74 %).

التوصيات:

في ضوء النتائج المتحصلة خرجت الدراسة بعدد من التوصيات كانت على النحو التالي:

1. العمل على توفير دليل للتوظيف يحدد المعايير البيئية المتعلقة بعمليات الترشيد في الموارد المتاحة مثل «المياه والطاقة والنظافة» والحد من عمليات الهدر غير المجدية.
2. تعزيز برامج التدريب المطبقة في الشركة لتقليل أخطاء العاملين البيئية.
3. اعتماد نظام لتقييم العاملين يستطيع الحفاظ على حقوق العاملين أصدقاء البيئة دون غيرهم.
4. توفير برنامج مكافآت يشجع العاملين قليلي الهدر والمحافظين على مقدرات الشركة.
5. تنفيذ برنامج مساءلة ومحاسبة للعاملين وتحميلهم مسئولية أعمالهم حتى التي خارج سيطرتهم.

المصادر والمراجع العربية:

- أبا بكر، كوسرت محمد (2021). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المكانة الاستراتيجية–دراسة تحليلية لآراء عينة من القياديين في المستشفيات الاهلية في مدينة أربيل، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة صلاح الدين–أربيل العراق، المجلد 27، العدد 126، ص ص 368 – 388.
- بلالي، احمد، ويحضيه سملالي (2018). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية، مجلة رؤى الاقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي–الجزائر، مجلد 8، عدد2، ص ص 115 – 133.
- تي، أحمد، وبوبكر نعرورة، وعادل غربي (2021). أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية–دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه–وحدة الوادي، مجلة العلوم الاقتصادية والتيسير والعلوم التجارية، مجلد 14، عدد 1، ص ص 391 – 406.
- جدي، شوقي، وخاتمة لواتي، وبشير كاوجة (2021). أثر التمكين النفسي على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة النقل الحضرية وشبه الحضرية بولاية تبسة، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 12، العدد 2، ص ص 179 – 198.
- جميل، عمر قيس (2020). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مدخل لدعم عملية التعليم الالكتروني– دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم

الاقتصادية والإدارية، المجلد 12، العدد29، ص ص 273 – 290.

- حمزة، محمد فليح (2019). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة: بحث تطبيقي في مدينة الامامين الكاظمين (ع) الطبية، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد 25، العدد 112، ص ص 24 – 48.
- السلمي، أكرم سامي فايز، ويوسف يعقوب جابر الخاقاني (2020). ممارسات الموارد البشرية الخضراء وأثرها على الأداء البيئي المستدام في الشركات النفطية: دراسة تطبيقية في الشركات النفطية بجنوب العراق، المؤتمر العلمي الدولي: إدارة الموارد هدف استراتيجي نحو مجتمع أفضل، ص ص 221 – 231.
- الصاوي، محمود، وتماضر الدباغ (2021). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسئولية الاجتماعية في قطاع الخدمات الحكومية بإمارة عجمان، المجلة العربية للإدارة، مجلد 41، عدد 2، ص ص 73 – 94.
- السكارنه، محمد إحسان (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز–إبداع الموارد البشرية متغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- الصميدعي، منير عبود محمد، وناظم جواد عبد الزيدي (2020).علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالمسؤولية الاجتماعية، بحث ميداني في مديرية البلديات العامة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، المجلد 61، العدد56، ج2، ص ص 46 – 66.
- عبد الكريم، مراحي، وشريف علي، ومراح نعيمة (2021). مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضة باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية، المجلة العلمية للعلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضة، المجلد 18، العدد مكرر 1، ص ص 1 – 15.
- علي، هبة عبد السلام عبد الرحمن (2021). دور القيادة الأخلاقية في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة، المجلة العلمية للبحوث التجارية–جامعة المنوفية، العدد 1، ص ص 199 – 246.
- شركة توزيع الكهرباء محافظات غزة، تم الاطلاع بتاريخ 2 – 2 – 2 – 2022، متوفر عبر الرابط: https://www.gedco.ps/?p=626

المصادر والمراجع العربية مترجمة:

- *Abba Bakr, Kosert Mohammed (2021). The Role of Green Human Resources Management Practices in Enhancing Strategic Standing - Analytical Study of the Views of a Sample of Leaders in Private Hospitals in Erbil, Journal of Economics and Administrative Sciences, Salahuddin-Erbil University of Iraq, vol. 27, No. 126, p. 368-388.*
- *Abdul Karim, Marahi, Sharif Ali and Marah Naima (2021). Level of functional utilization of physical education and sports professors using modelling in constructive equivalence, Science and Technology Journal of Physical and Sports Activities, vol. 18, No. 1 bis, p. 1-15.*
- *Al Sakarna, Mohammed Ihsan (2017). The impact of green HRM practices on the strategy of differentiation-human resource creation is a modified variable: applied study on renewable energy companies in Oman, Master's thesis, Business Faculty, Middle East University.*
- *Al Sawy, Mahmoud, and Al Dabbagh (2021). The role of green human resources management in promoting social responsibility in the government services sector in Ajman, Arab Journal of Management, vol. 41, No. 2, p. 73-94.*
- *Ali, Hiba Abdussalam Abd al-Rahman (2021). The Role of Ethical Leadership in the Development of Functional Exploitation: An Applied Study in Government and Private Hospitals in Cairo Governorate, Scientific Journal of Commercial Research-University of Menoufia, No. 1, p. 199-246.*
- *Al-Salami, Akram Sami Fayez, and Youssef Yaqub Jaber Al-Khaqani (2020). Green human resources practices and their impact on sustainable environmental performance in oil companies: an applied study in oil companies in southern Iraq, International Scientific Conference: Resource Management is a Strategic Goal for a Better Society, p. 221-231.*
- *Balali, Ahmed, Samlali (2018). Practices of Green Human Resources Management and Competitive Advantage, Journal of Economic Insights, Martyr Hamda Lakhdar University, Valley-Algiers, vol. 8, No. 2, p. 115-133.*
- *Bilali, A. and Yahdihy S. (2018). Green Human Resources Management Practices and Competitive Advantage, Economic Visions Journal, ECHAHID HAMMA LAKHDAR UNIVERSITY Of ElOUED , Algeria, Vol. 8, No. 2, p 115-133*
- *Bin Saeed, Bilal ,Bilal, Bilal Afsar, Shakir Hafeez, Imran Khan, Muhammad Tahir, Muhammad Asim Afridi (2019). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Volume26, Issue2, Pages 424-438.*
- *Gharibeh, Muna (2019); The Impact of Green Human Resource Management Practices (GHRMP) on the competitive advantage of the organization; Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS), Vol.8, No.4, pp:630-640; https://doi.org/10.25255/jss.2019.8.4.630.640.*
- *Hamza, Mohammed Fareh (2019). The Role of Green Human Resources Management in Sustainable Development: Applied Research in the Medical City of Amamin Al-Kadhimin, Journal of Economics and Administrative Sciences, vol. 25, No. 112, p. 24-48.*
- *Jady, Shawqy, Khatema Lwaty, and Bashir Cowjah (2021). The Impact of Psychological Empowerment on Occupational Exploitation among Employees of the Urban and Semi-Urban Transport Corporation of the State of Tibsa, Journal of Economic Issue Studies, vol. 12, No. 2, p. 179-198.*
- *Jamil, Omar Qais (2020). Green Human Resources Management Practices Introduction to Support the E-Education Process - Survey of the Views of a Sample of Faculty Members of Anbar University, Journal of Anbar University of Economics and Administration, vol. 12, No. 29, p. 273-290.*
- *Samaidi, Munir Abboud Mohammed and Nazim Jawad Abdul Zaidi (2020). Green human resources management practices relate to social responsibility, field research in the Directorate of Public Municipalities, Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, University of Tikrit, Iraq, vol. 61, No. 56, J2, p. 46-66.*
- *T, Ahmed, Boubacar Naaroua and Adil Gharbi (2021). Impact of organizational obligation on the employment of the Economic Institution-Field Study of the Algerian Water Company-Valley Unit, Journal of Economics, Facilitation and Commercial Sciences, vol. 14, No. 1, p. 391-406.*

المصادر والمراجع الأجنبية:

- *Esen Emel & Arzu Ozsozgun Caliskan (2019) Green Human Resource Management (GHRM) and Environmental Sustainability, 5th Global Business Research Congress (GBRC - 2019), Press Academia Procedia (PAP), Istanbul, V.9, p.p.58-60.*

- *Kousalya. P, Gurusamy. P, Kavitha. S, (2016). Green Human Resource Management: Policies and Practice, Paripex-Indian Journal of Research, Volume: 5 | Issue: 4, pp 390-392.*
- *Nawangsari, Lenny Christina & Sutawidjaya, Achmad Hidayat (2019), How the Green Human Resource management (GHRM) Process can be Adopted for the Orgnization Business? 1st International Conference on Economic, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018), Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. (65), Atlantis Press, 2019.*
- *Opatha H. H. D. N. P. & A. Anton Arulrajah (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections, Published by Canadian Center of Science and Education, International Business Research; Vol. 7, No. 8. pp 101-112.*
- *Uddin Maeen (2018). Practicality of Green Human Resource Management Practices: A Study on Banking Sector in Bangladesh, International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. VI, Issue 6, Licensed under Creative Common PP 382-393.*
- *Wingerden Jessica Van & Rob F Poell (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting, Institute of Psychology, Faculty of Social Sciences, Erasmus University Rotterdam, Rotterdam, The Netherlands, Department of Human Resource Studies, Tilburg University, Tilburg, The Netherlands, PLOS ONE https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518, pp 1-13.*