
**وعي ربات الأسر بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة
كورونا كمدخل للإستدامة البيئية وعلاقته بالتوازن الأسري**

إعداد

أ.م.د/ شيرين عبد الباقي محمد فرحات
أستاذ مساعد إدارة المنزل - قسم الاقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

أ.م.د/ نادية عبد المنعم السيد عامر
أستاذ مساعد إدارة المنزل - قسم الاقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٦٨) - يوليو ٢٠٢٢

وعي ربات الأسر بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية وعلاقته بالتوازن الأسري

إعداد

أ.م.د/نادية عبد المنعم السيد عامر* أ.م.د/شير عبد الباقي محمد فرحات**

ملخص

يهدف البحث إلى التعرف علي وعي ربات الأسر بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية وعلاقته بالتوازن الأسري، ولتحقيق ذلك الهدف تم إعداد أدوات الدراسة والمتمثلة في (استمارة البيانات العامة للأسرة، إستبيان الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، إستبيان التوازن الأسري) وتم تطبيق هذه الأدوات علي (٣٥٠) ربة أسرة عاملة وغير عاملة ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وتم اختيارهن بطريقة صدقية غرضية، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تفرغ البيانات وتصنيفها وتبويبها واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS).

وتوصلت النتائج إلي أن الغالبية العظمي من ربات الأسر كن من ذوات الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتوازن الأسري المرتفع، كما وجدت فروق دالة احصائياً بين ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (بمحاوره) والتوازن الأسري (بمحاوره) تبعاً للإصابة بفيروس كورونا أو متحوراته لصالح غير المصابين، وتبعاً لعمر ربة الأسرة لصالح فئة العمر الأقل من ٣٠ سنة، في حين لم توجد فروق دالة احصائياً تبعاً لمكان السكن، وعمل ربة الأسرة، الحالة السكنية، وعدد أفراد الأسرة، كما وجدت علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (بمحاوره) والتوازن الأسري (بمحاوره) لدي ربات الأسر في ظل التعايش مع جائحة كورونا ومتحوراتها، كما اتضح أن محور تقييم الأداء الأخضر هو البعد الأكثر تأثيراً في تفسير نسبة التباين في التوازن الأسري، كما أن متغير مستوي تعليم ربة الأسرة كان من أكثر المتغيرات الديموجرافية تأثيراً في تفسير نسبة التباين في التوازن الأسري، وأوصي البحث بضرورة إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث التي تهتم بتنمية إدارة الموارد البشرية والممارسات الخضراء صديقة البيئة وخاصة في ظل وجود الأزمات والأوبئة لتحقيق الإستدامة البيئية التي تهدف إليها الأسر والمجتمعات.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الإستدامة البيئية، التوازن الأسري، التعايش مع جائحة كورونا.

* أستاذ مساعد إدارة المنزل - قسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

** أستاذ مساعد إدارة المنزل - قسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة

المقدمة ومشكلة البحث:

أدي تزايد القلق بشأن القضايا البيئية في السنوات الأخيرة إلى جعل مفهوم "الممارسات الخضراء" نقطة محورية تستحوذ على إهتمام أغلب الشركات، وظن الباحثون أن الإضطرابات البيئية ربما تكون نتيجة للأنشطة البشرية، لذلك قد يكون أحد الأساليب الأساسية للحد من هذه الإضطرابات هو إكتشاف (Davis&Challenger,2015). وتغيير السلوك البشري الذي أدي إلى حدوثها

ويُعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة التي تربط بين إدارة الموارد البشرية والبيئة والمجتمع المحيط ، ويقصد بها الممارسات والنشاطات المتميزة والخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية والنابعة من القرارات والسلوكيات الفريدة التي تهدف إلى تخضير العاملين والمنظمة عن طريق تعزيز التوجهات الخضراء لتحقيق الأهداف البيئية والتي تتجلى بالمنتجات الصديقة للبيئة التي تتميز بالكفاءة الأعلى والتكلفة الأقل والأنشطة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة من التلوث وكل ما يؤدي إلى تحسين الآثار الإيجابية وتقليل الآثار السلبية على البيئة(غني الزبيدي،٢٠١٦)،(Ahmad,2015).

وتُعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها مجموعة من البرامج والسياسات والممارسات التي تقوم بها المنظمات ومنها الأسرة من أجل تحويل الأفراد من النهج التقليدي إلى النهج البيئي، وتنفيذ وتطوير كافة الأساليب التي تهدف إلى تحقيق الأهداف البيئية للمنظمة(Opatha&Arulrajah,2014)، وهي أيضاً مجموعة من الوظائف والإجراءات الخضراء التي تعتمدها إدارة الموارد البشرية من أجل تطبيق كافة قوانين الإستدامة البيئية من خلال توجيه الأفراد على استخدام الموارد الأنظف بشكل أمثل وبصورة إيجابية أفضل(ليث السكاكي وآخرون،٢٠١٧)، فهي تجمع بين نشاطات إدارة البيئة وإدارة الموارد البشرية، للإشارة إلى الدور الذي تلعبه الموارد البشرية من ممارسات تجاه الأجندة البيئية للمنظمات(الأسرة) لحمايتها والمحافظة على الموارد الطبيعية فيها(محمد السكارنة،٢٠١٧: ١٥).

ولقد أصبح لمصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء صدي كبير مع تزايد أهميته بشكل واضح ضمن بيئة الأعمال باعتباره يمثل مجمل السياسات الهادفة إلى تعزيز الإستخدام المستدام للموارد المتاحة(ليث السكاكي وآخرون،٢٠١٧).

ويتمثل الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأداء البيئي التنظيمي العالي بشكل خاص وتحقيق التنمية المستدامة بشكل عام، فمجال إدارة الموارد البشرية الخضراء لا يقتصر على زيادة الوعي بالمشئون البيئية فحسب، بل يشمل أيضاً الرفاهية الإجتماعية والإقتصادية لكل من المنظمة والموظفين ضمن نطاق أوسع(Ahmed,2015)، كما يمكنها أن تساهم في تقليل التكاليف وتحسين الكفاءة وزيادة اندماج الموظفين ضمن البرامج الخضراء الهادفة إلى تحقيق التوازن المطلوب بين العمل والحياة(Nijhawan,2014).

ومن الجدير بالذكر أن الإدارة تمس حياة كل إنسان وتؤثر في ممارساته، حيث تجعل كل فرد في أي مجتمع من المجتمعات علي علم بقدراته وإمكانياته وخبراته الفنية والعقلية، وتدله علي الطريق والأسلوب الأفضل لتحقيق أهدافه، كما أنها تقلل من المخاطر التي تواجهها إلي أدني مستوي ممكن (نعمة رقبان، ٢٠١٣: ٢٣).

وتعتبر إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية في العملية الإدارية الذي يتم من خلاله تنظيم الطاقات البشرية لتحقيق الأهداف التنظيمية بأقصى كفاءة وفاعلية عن طريق التخطيط الجيد لتلك الموارد (نيبال عبد الحميد ورشا منصور، ٢٠١٨: ٢٣٤).

وقد أوضح كل من مناف أحمد (٢٠١٩: ٤٢٣)، بندر النويهض وهائل السرحان (٢٠١٩: ٢) أن الممارسات الخضراء من المفاهيم المعاصرة في الفكر الإداري التي ترتبط بكافة النشاطات والسياسات والفلسفات المشجعة علي الإستخدام المستدام للموارد وإعادة التدوير وتساهم في تحقيق الأهداف المنشودة من خلال إيجاد طرق بديلة لخفض التكاليف بالإستغلال الأمثل للموارد متضمناً القضايا والمسؤوليات الإجتماعية وتعزيز ممارسات الإستدامة البيئية للحفاظ علي بيئة أكثر صحة وسلامة.

وهناك وعي متزايد داخل المنظمات بأهمية البيئة الخضراء وكفاءة إستخدام الموارد وتحقيق المسؤولية الإجتماعية التي تساعد الفرد علي العيش بطريقة صديقة للبيئة (رجاء محمد، ٢٠١٩: ١٠٧).

وعند إعتبار الممارسات الخضراء جزء من المسؤولية العامة والمسؤولية الشخصية التي يحملها الفرد علي عاتقه فإنه سيبتكر في طرق إنجاز المهام المطلوبة منه وسيبحث وبشكل تلقائي عن الكثير مما يدور حوله أثناء عمله ويسعي إلي ترشيده والحفاظ عليه كجزء من ممتلكاته الشخصية (محمود العيسي وخالد بني حمدان، ٢٠١٩: ٢٠ - ٢١).

وفي هذا الصدد أوضح (Ahmad 2015) أن إدارة الموارد البشرية تؤدي دوراً محورياً في تعزيز الممارسات الخضراء لدي العنصر البشري مثل إستخدام السيارات جماعياً وإعادة التدوير والحفاظ علي الطاقة ، كما أضافت دراسة كلاً من (Masri 2016) ، غني الزبيدي ومحمد حمزة (٢٠١٩) أن إستخدام مفهوم الإدارة الخضراء يؤدي إلي إنخفاض إستهلاك الموارد وزيادة استخدام الطرق الصديقة للبيئة مما يتطلب التركيز علي تبني الإدارة الخضراء بأنشطتها لما له من دور في الحفاظ علي التوازن والحد من الآثار السلبية علي الفرد والمجتمع.

وقد نوهت (حنان الحلبي، ٢٠١١: ٨٠١) إلي أن المشكلة ليست فيما نمر به من صدمات وأحداث مؤلمة في حياتنا، وإنما الخطر الحقيقي قد يكمن في أسلوب الإدارة والتعامل مع تلك الأحداث وقت حدوثها والبحث عن أساليب لإجتيازها ومواجهتها.

وفي ظل التغيرات البيئية والإجتماعية والإقتصادية المعاصرة أصبحت الأسرة تعاني العديد من التحديات والمشكلات والضغط في مختلف ميادين الحياة، ولذا فإن إحداث حالة من التوافق أو التوازن الأسري أصبح ضرورة ملحة ومتطلب من أهم متطلبات هذا العصر، لأن العمل علي سلامة الأسرة ضرورة إجتماعية ماسة تتطلبها حاجات المجتمع التنموية علي مختلف الأصعدة ويتطلب بناء

الأُسرة السليمة وديمومتها وجود شريكين متلائمين ومتفاهمين لعاني الشراكة والزواج وأسس بناء الأسرة ومدركين لسماتهما الشخصية ولأهمية الإتصال بينهما ،كما يجب أن يكونا مدركين لما تطرحه الحياة المعاصرة من متغيرات وتحولات مؤثرة ،مما يضمن قيام أسرة متوافقة ومتماسكة أساسها التعاون والتكامل في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة وفي ظل هذه الأزمات بات التوافق الأسري من الطموحات التي يسعى إليها كل فرد متزوج أو مقبل عليه في المجتمع(آمنه الحوار،٢٠٢٠).

فالتوازن الأسري يعني العلاقة الزوجية السليمة التي تحظى بقدر عالٍ من التخطيط الواعي الذي يراعي فيه الفردية والتكامل في أداء الأدوار لتحديد كيفية تحمل المسؤوليات والواجبات ومدى القدرة على مواجهتها مع الإهتمام بديمقراطية التعامل في الأسرة حتى تستطيع الصمود أمام الأزمات وتحقيق المرونة والتكيف مع المتغيرات(سهام العزب،٢٠١٩).

ونظراً لأن ربة الأسرة هي الشريك الأساسي في الحياة الأسرية والبشرية فيقع على عاتقها مسؤولية كبيرة في حماية البيئة التي تعيش فيها(صافي الطوبشي،٢٠١١: ٦٠)، ولذا فمن الضروري أن تتبنى مثل هذه المفاهيم والممارسات الخضراء في إدارتها لكافة مواردها وشؤونها الحياتية، خاصة في ظل التعايش مع جائحة كورونا والتي أصبحت سبباً في إندلاع العديد من الأزمات التي أثرت بدورها على التوازن الأسري بمختلف أنماطه، والذي يمكن أن يكون نتيجة واضحة لضعف أو عجز القدرة على التعامل الإيجابي مع متطلبات ومتغيرات الحياة المعاصرة(آمال الفقي ومحمد أبو الفتوح،٢٠٢٠: ١٠٨٤).

لذا فنحن اليوم في حاجة ماسة إلى ربة أسرة تتمتع بالإستعداد والرغبة في قبول الخبرة والمفاهيم والأفكار الجديدة وأن تنتهج أسلوب غير تقليدي في التفكير والتخطيط(نجوي عبد الجواد،٢٠٠٣)، وأن تكون على قدر عالي من الوعي بكيفية إدارة متطلبات الحياة الأسرية بأسلوب مبتكر وإستخدامها مواردها الإستخدام الأمثل وتطبيق أفضل الوسائل العلمية من أجل تحقيق أهدافها المنشودة(نعمة رقبان وربيح نوفل،٢٠٠١)، بما يمكنها من المحافظة على التوازن الأسري وأداء وظائفها بشكل فعال في ضوء المتغيرات المجتمعية والعالمية الراهنة والتي كانت جائحة كورونا أحد سماتها البارزة فأصبح الناس يعيشون حالة من عدم التوازن ربما لم تشهد البشرية من قبل على الأقل منذ فترة زمنية ليست بقصيرة (Velavan&Meyer,2020:278).

ومن اللافت للنظر أن خطر هذه الأمراض قد تزايد في الآونة الأخيرة، وبمعدلات مرتفعة إلى المستوي الذي يمكن أن نطلق عليه وبائيات، وأضحت هذه الوبائيات تشكل تهديداً حقيقياً لحياة الأفراد والمجتمعات على حد سواء بما تلحقه من أذى مادي ومعنوي، ليس فقط على حياة المريض، بل على المخالطين له ومن يحيطون به، الأمر الذي يجعل التعايش مع هذه الأمراض يمثل تحدياً كبيراً(فتحي الضبع وآخرون،٢٠٢٠: ١١١).

ولقد أشار Serafini,et al(2020) إلى أن انتشار جائحة كورونا ألقى بظلاله النفسية على البشرية جميعاً التي أصابتها حالة من الهلع والفرع والخوف من الوقوع فريسة لهذا الفيروس

ووصل الأمر إلي ارتفاع مستوي الأفكار الوسواسية لدي الأفراد، فهي خبرة قاسية نتجت عنها ضغوط نفسية واجتماعية وأسرية ومادية عديدة، ويتولد عن هذه الضغوط إنفعالات سلبية شديدة كالقلق والإنطواء والعزلة والإكتئاب وأن هذه الجائحة خلقت ردود أفعال متباينة لدي الأفراد تتراوح من سلوكيات الفزع إلي الهيستريا الجماعية إلي مشاعر اليأس التي ترتبط بنتائج سلبية تؤدي إلي السلوك الإنتحاري.

ومنذ ظهور فيروس كورونا- سارس- ٢ إستمر تطوره وحددت المنظمة خمسة متحورات بوصفها متحورات مثيرة للقلق لفيروس كورونا حتي الآن- ألفا وبيتا وغاما ودلتا وأوميكرون- نظراً إلي تأثيرها علي إنتقال العدوي أو وخامة المرض أو القدرة علي الإفلات المناعي، وبينما ينتشر المتحور أوميكرون بسرعة علي نطاق العالم يتوقع أن يستمر تطور فيروس كورونا وغالباً لن يكون أوميكرون آخر متحورات هذا الفيروس المثيرة للقلق(منظمة الصحة العالمية، ١١ كانون الثاني/يناير، ٢٠٢٢).

ومن دواعي الأسف أن جائحة كورونا ما زالت واقعاً نعيشه، وأضحت أزمة صحية عامة غير مسبوقة في جميع أنحاء العالم، وهناك مخاوف من أن تتحول إلي أزمة اجتماعية ذات عواقب وآثار سلبية علي المدى البعيد، وحتى يتمكن المتخصصون في الطب الدوائي من التوصل إلي علاجات نهائية للقضاء علي هذا الفيروس، أصبح من الضروري أن نتعايش معها كأمر واقع، ومواجهة ما يترتب عليها من ضغوط مختلفة من خلال تبني إستراتيجيات وأساليب عديدة للتخفيف من حدتها والتعايش معها(فتحي الضبع وآخرون، ٢٠٢٠: ١١٢).

ويتفق كل من السيد محمد(٢٠٢٠: ١٠٢) ولونا أبو سويرح(٢٠٢٠: ٧) علي أن جائحة كورونا كانت بمثابة اختبار لقيمنا الإنسانية وقدراتنا في مواجهة الأزمات، الأمر الذي يتطلب الإستثمار الأخضر في الموارد للتخفيف من تأثيرات الحياة والتكيف معها.

ولذا فقد توجب علي الفرد تبني أساليب الحياة الصحية التي من شأنها التخفيف من حدة الظروف الضاغطة المحيطة به، ويمثل أسلوب الحياة الصحي الجانب السلوكي الذي يتوقف عليه الصحة أو المرض، وهو يشكل الأساس الذي يضمن للفرد المشاركة في أنشطة ومجالات الحياة المختلفة في ظل استمرار جائحة فيروس كورونا، ونظراً لأن الحياة لا بد أن تستمر تحت أي ظروف وتهديدات ولأن الإغلاق أضر بالجميع أفراداً وحكومات، كان لا بد من عودة الحياة إلي طبيعتها مع اتخاذ ضمانات لاستمرار الحياة والتعايش مع الجائحة وهنا تقع المسؤولية علي الأفراد في تبني أساليب الحياة الصحية في كافة الأنشطة والمجالات(فتحي الضبع وآخرون، ٢٠٢٠: ١١٦).

هذا وتمثل استراتيجيات التكيف الإيجابية أي إجراءات يتخذها الفرد لإدارة وتخفيف التوتر في حياته، بطريقة لن تكون ضارة، فالأشخاص الذين يستخدمون استراتيجيات إيجابية ليسوا أكثر قدرة فقط علي مواجهة التحديات والإرتداد من الأوقات العصيبة ولكنهم أيضاً أكثر سعادة، وبشكل عام فإن أي استراتيجية للتكيف لن تكون ضارة علي المدى الطويل تستحق المحاولة وقد تعمل

بعض الإستراتيجيات بشكل أفضل بالنسبة لفرد أكثر من غيرها من حيث مدى تقليلها للتوتر والمساعدة على الإدارة الذاتية (فاتن السكايفي، ٢٠٢٠: ١٥).

وأشارت سارة الأسود (٢٠٢١: ١٠٣) أن جائحة كورونا لحظة تاريخية ليصحح الإنسان سلوكياته ويُعدل ممارساته وعلاقته بذاته وبالأخرين من أفراد أسرته ومجتمعه كي يؤمن بحقيقة وجوده ويعترف بمسؤولياته الإنسانية والاجتماعية، فالإحتواء الإجتماعي واستثمار عوانده من شأنه أن يحقق السكنينة والأمن والثقة والقدرة على إجتيان الأزمات.

كما أوضحت دراسة كاظم العادلي وعباس الأمامي (٢٠٢٠) أن الحالة النفسية للإناث في ظل جائحة كورونا أكثر سلبية مما هي لدى الذكور، لذا بات من الضروري البحث والإهتمام بالأساليب أو الإستراتيجيات التي تستطيع من خلالها ربة الأسرة أن تتحمل أو تواجه تلك المواقف الضاغطة لجائحة كورونا بما يضمن لها المحافظة على صحتها وصحة أسرتها وتوازنها النفسي.

حيث تعتبر المرأة هي أساس الأسرة وما تمتلكه من وعى وإدراك وممارسات يمثل نصف الطريق لإجتيان ما تواجهه من أزمات ويمكنها من المحافظة على أسرتها خاصة في ظل جائحة كورونا ومن ثم الحفاظ على المجتمع ككل (سارة الأسود، ٢٠٢١: ١٠١).

وقد أكدت دراسة كل من ربي قطيشات وبندر أبو تاية (٢٠١٧: ٧٨)، أحمد إبراهيم (٢٠٢٠: ٢٦٤) أن اتباع احتياطات الأمان الصحي والوقائي يجعل الأشخاص أكثر أماناً ويقلل من الحوادث ويعد من العوامل الأكثر فاعلية في الوقاية من فيروس كورونا، بالإضافة إلي وجود علاقة إرتباطية موجبة بين التوظيف الأخضر والصحة والأمان الأخضر وبين الأداء الإجتماعي وتوازن الأفراد والمؤسسات.

وأضافت نادية أبو سكينه وآخرون (٢٠١٩: ١٩) أن المشكلات الصحية لأحد أفراد الأسرة لها تأثير كبير على التوازن الأسري، فقد يكون ذلك سبباً في وقوع الأسرة في دوامة من الأزمات الإقتصادية والصحية والاجتماعية محدثاً بذلك خللاً في إستقرار الأسرة وتوازنها.

وفي ضوء ما تقدم ومن خلال القراءات والدراسات السابقة يتضح أن إدارة الموارد البشرية والممارسات الخضراء تعتبر من التوجهات ذات الأهمية البالغة خاصة مع الزيادة السكانية الكبيرة والمستمرة ومع توجه الدولة نحو الترشيح في الموارد وتحقيق التنمية المستدامة، إلي جانب استمرار تواجد جائحة كورونا ومتحوراتها والمضاعفات التي تنتج عنها، فهي ما زالت تشكل مصدر من مصادر الضغوط والتهديدات علي إستقرار وتوازن الكيان الأسري بشكل عام، علي الرغم من اكتشاف لقاحات متعددة للفيروس إلا أنه ما زال موجود ويحصد الأرواح ولكن بشكل أقل شراسة، ولذا فنحن ما زلنا بحاجة للإستمرار في تطبيق الإجراءات الإحترازية السليمة والخضراء والتي يتصدرها من حيث الأهمية أخذ اللقاح بالجرعات المحددة لتقليل فرص الإصابة بالعدوي مع الحرص علي اتباع السلوكيات والممارسات الخضراء في شتي مناحي الحياة وأن تصبح أسلوب حياة مما يؤدي إلي حفظ سلامة وتوازن الأفراد والأسر، لذا جاءت مشكلة الدراسة الحالية للإجابة علي التساؤل الرئيسي التالي: ما العلاقة بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة

كورونا كمدخل للإستدامة البيئية(التوظيف الأخضر للموارد،التدريب والتطوير الأخضر،تقييم الأداء الأخضر، الصحة والأمان الأخضر) والتوازن الأسري(اقتصادي، إجتماعي، صحي) لدي عينة من ربات الأسر، والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية علي النحو التالي:

- ما مستوي الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(بمحاوره) والتوازن الأسري(بمحاوره) لدي عينة من ربات الأسر والأهمية النسبية لمحاور كل منهما؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(بمحاوره) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن، عمل ربة الأسرة، الحالة السكنية ،إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته ، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي لربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة)؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات عينة البحث في التوازن الأسري(بمحاوره) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن، عمل ربة الأسرة، الحالة السكنية ،إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة ،المستوى التعليمي لربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة)؟
- هل تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة(محاور الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بعض المتغيرات الديموجرافية) في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع(التوازن الأسري) لدي ربات الأسر طبقاً لأوزان معامل الإنحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع؟

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي بصفة أساسية إلى دراسة طبيعة العلاقة بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية(التوظيف الأخضر للموارد،التدريب والتطوير الأخضر،تقييم الأداء الأخضر، الصحة والأمان الأخضر) والتوازن الأسري(اقتصادي، إجتماعي، صحي) لدي عينة من ربات الأسر، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد المستويات المختلفة لكل من الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(بمحاوره) والتوازن الأسري(بمحاوره) لدي عينة من ربات الأسر والأهمية النسبية لمحاور كل منهما.
- دراسة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(بمحاوره) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن، عمل ربة الأسرة، الحالة السكنية ،إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته ، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي لربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة).
- دراسة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في التوازن الأسري(بمحاوره) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن، عمل ربة الأسرة، الحالة السكنية ،إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة ،المستوى التعليمي لربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة).

- دراسة العلاقة بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية (التوظيف الأخضر للموارد، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الصحة والأمان الأخضر) والتوازن الأسري (اقتصادي، إجتماعي، صحي) لدي عينة من ربات الأسر.
- تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (محاور الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بعض المتغيرات الديموجرافية) في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع (التوازن الأسري) لدي ربات الأسر طبقاً لأوزان معامل الإنحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.

أهمية البحث:

يمكن تصنيف أهمية الدراسة كما يلي:

الأهمية النظرية في مجال التخصص:

- تناول البحث موضوعاً حيويًا يُعد أحد جوانب الإستدامة البيئية، حيث تمثل إدارة الموارد البشرية والممارسات الخضراء مدخلاً رئيسياً في تحقيق التنمية البيئية المستدامة وتطوير الأداء الأسري نحو السلوكيات التنموية للفرد وللأسرة مما يساهم في تحقيق التوازن والإستقرار الأسري وخاصة في أوقات الأزمات والأوبئة.
- الإستفادة من نتائج هذا البحث في تدعيم مواد تخصص إدارة المنزل والإقتصاد المنزلي في الكليات المختلفة وإحداث التعديلات اللازمة بغرض تطوير وتنمية مهارات الطالبات نحو الممارسات الخضراء كأسلوب حياة لتحقيق الإستدامة البيئية واستقرار وتوازن الأسرة.
- يساهم البحث الحالي في إتاحة المجال لمزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول مثل هذه المدركات الحديثة التي تكسب الإدارة المنزلية عمقاً وتفاعلاً مع المتغيرات المعاصرة، بالإضافة إلي تأصيل الدور الفعال لإدارة المنزل والمؤسسات في مواجهة الأزمات والكوارث العالمية بما يحقق للتخصص التميز والتفرد بين الأوساط العلمية.

الأهمية التطبيقية في مجال خدمة المجتمع:

- تساهم نتائج البحث في الإستفادة من المعلومات والبيانات والنتائج المتحصل عليها في إعداد وتصميم برامج إرشادية وتدريبية تهدف إلي تنمية وعي المرأة بإدارة الموارد البشرية والممارسات الخضراء الصديقة للبيئة تحقيقاً للإستدامة البيئية المستهدفة.
- تأتي أهمية هذا البحث من كونه يتوافق مع الإتجاه العام للدولة حالياً الذي تهتم فيه بكافة قطاعاتها بالإقتصاد الأخضر الذي يزيد من تنميتها وتقدمها ويحافظ علي الموارد ويحقق الإستدامة البيئية.
- تفيد نتائج البحث في تقديم مجموعة من التوصيات التي من الممكن تفعيلها بسهولة وبأقل التكاليف من قبل الجهات المعنية بشئون البيئة والأسرة وذلك بهدف توعية الأفراد بالممارسات والأساليب الخضراء والتي يمكن اعتبارها من أهم عوامل التعايش مع الوضع الراهن حفاظاً علي توازن الأسرة والمجتمع في ظل ظهور متحورات للفيروس.

فروض البحث:

- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (بمحاوره) أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة (مكان السكن، عمل ربة الأسرة، الحالة السكنية، إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي لربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة).
- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في التوازن الأسري (بمحاوره) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة (مكان السكن، عمل ربة الأسرة، الحالة السكنية، إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي لربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة).
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (بمحاوره) (التوظيف الأخضر للموارد، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الصحة والأمان الأخضر، الإجمالي) والتوازن الأسري (بمحاوره) (اقتصادي، إجتماعي، صحي، الإجمالي) لدي ربات الأسر أثناء التعايش مع جائحة كورونا.
- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (محاور الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، مكان السكن، الحالة السكنية، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة، مستوى تعليم ربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة) في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع (إجمالي التوازن الأسري) لدي ربات الأسر طبقاً لأوزان معامل الإنحدار ودرجة الإرتباط مع المتغير التابع.

- الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث العلمية والمفاهيم الإجرائية

- الوعي Awareness

يُعرف بأنه الإدراك القائم على الإحساس والمعرفة والنظم الإجتماعية وشبكة العلاقات الرسمية وغير الرسمية والمشكلات المحيطة من حيث أسبابها وأساليب مواجهتها والإمكانات المادية والبشرية والتنظيمية وطرق توظيفها لتحقيق الأهداف المنشودة (Kidmore Rex, 2004)، كما أنه إكساب الفرد المعلومات والمعارف وتشكيل السلوك المعرفي وتكوين الإتجاهات السليمة (تغريد بركات، ٢٠١٧).

ويُعرف إجرائياً بأنه إدراك ربة الأسرة للأساليب الإدارية السليمة للموارد البشرية، وتطبيقها في ممارسات وتدابير صديقة للبيئة، وخاصة في أوقات الأزمات والأوبئة، مما يساعدها في التغلب على الصعوبات الحياتية التي تواجهها وتحقيق التوازن والإستقرار الأسري.

- الممارسات الخضراء Green Practices

عرفها كل من وهيبه قحام وسمير وشرقرق (٢٠١٦: ٤٣٩)، محمد السكارنة (٢٠١٧: ١١)، مناف أحمد (٢٠١٩: ٤٢٣) بأنها كافة النشاطات والسياسات والفلسفات التي تشجع علي الإستخدام المستدام للموارد وإعادة التدوير ومنع الضرر الناجم عن المخاوف البيئية داخل المكان مع تقليل النفايات للحصول علي كفاءة وإنتاجية عالية بتكاليف أقل متضمناً القضايا والمسؤوليات الإجتماعية والتي تنطوي علي تطور الإقتصاد الأخضر والتوظيف والتحفيز والأداء الإجتماعي والصحة الخضراء والتدريب الأخضر وتقييم الأداء علاوة علي تزايد الترابط الإنساني.

- إدارة الموارد البشرية الخضراء Green HRM

تُعرف بأنها توظيف سياسات إدارة الموارد البشرية في تشجيع الإستخدام الأمثل للموارد داخل منظمات الأعمال وتعزيز حماية البيئة بما يساهم في الرفع من رضا ومعنويات الموظفين (Peerzadah et al, 2018)، **كما أنها** التوازن بين الحياة والعمل كالتوفيق بين الحياة العملية والحياة الخاصة فيما يتعلق بالقيم والمواقف والسلوك المتبادل بين الأفراد ومواءمة التوجهات الصديقة للبيئة في الحياة الخاصة والحياة العملية (Muster, 2011).

- الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية Green HRM Practices

تُعرف بأنها الممارسات والنشاطات المتميزة والخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية والناعبة من القرارات والسلوكيات الفريدة التي تهدف إلي تخضير العاملين والمنظمة عن طريق تعزيز التوجهات الخضراء لتحقيق الأهداف البيئية والتي تتجلى بالمنتجات الصديقة للبيئة التي تتميز بالكفاءة (Arulrajah et al, 2015)، **وتُعرف إجرائياً** بأنها وعى المرأة بالمعارف والإتجاهات والمهارات اللازمة لكافة الإجراءات والأنشطة والسلوكيات الصديقة للبيئة عند إدارتها لمواردها البشرية، مع الحد من الممارسات الخاطئة بما يحقق التنمية المستدامة في ظل التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته، وذلك بأقل الخسائر وبأعلي كفاءة وتشمل الممارسات أربعة محاور كما يلي:

- التوظيف الأخضر للموارد Green Recruitment

يُعرف بأنه استخدام الموارد وفق معايير بيئية بأسلوب يقلل التكاليف ويحافظ علي البيئة بما يحد من الآثار السلبية (Muniandi&Nasruddin, 2015: 54)، كما أنه المؤثر الأساسي علي دور الفرد وأنشطته اليومية ومعزراً للإدارة البيئية الفعالة من خلال الممارسات والآليات صديقة البيئة والتي تتسم بالإستدامة (غني الزبيدي ومحمد حمزة، ٢٠١٩: ٣٤)، **ويُعرف إجرائياً** بأنه الأساليب والأنشطة صديقة البيئة التي تتبعها المرأة في توظيفها للموارد المتاحة والتي تتحقق من خلال تحديد وترتيب الأولويات والإستخدام الأمثل والمستدام للموارد والتوظيف الكفاء للخدمات والوسائل المتاحة في ظل التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته، مما يقلل من الخسائر ويحد من الآثار السلبية علي الأسرة.

- التدريب والتطوير الأخضر Green Training and Development

يُعرف بأنه تغيير أفراد المنظمة إلى الأحسن أو تطوير في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته وذلك بهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الإحتياجات المستقبلية وتحقيق النجاح (Masri,2016)، **ويهدف** التدريب الأخضر إلى حيازة الموارد البشرية علي المعارف والمهارات والإتجاهات المؤثرة في سلوكهم الأخضر وتوفير التدريب والتطوير في المجال البيئي بهدف تنمية الوعي البيئي والمساهمة في تنفيذ برامج الإدارة البيئية وتحقيق أهدافها (أحمد بلالي ويحضية سملالي، ٢٠١٨: ١٢١)، **كما يساعد** التدريب الأخضر الموظفين في الحفاظ علي الطاقة وتقليل النفايات وإعادة الإستخدام والتدوير والمساهمة في تحقيق الأهداف للمنظمات وذلك من خلال إقامة الدورات التثقيفية لتعزيز المهارات الشخصية لديهم وتكوين الفرق الخضراء علي مستوي المنظمة (Patil&Sarode,2018:528).

ويُعرف إجرائياً بأنه دعم وتشجيع وتزويد أفراد الأسرة بالطرق والأساليب التي تساعدهم علي اكتشاف مهاراتهم وتطويرها وذلك من خلال البرامج والدورات التدريبية سواء عبر الإنترنت أو في مراكز متخصصة لتدريبهم وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم وسلوكياتهم تحقيقاً للكفاءة والمرونة التي يتطلبها سوق العمل حالياً بما يحقق الإستدامة البيئية.

- تقييم الأداء الأخضر Green Performance Appraisal

تُعرف إدارة الأداء الأخضر علي أنها تلك الإدارة التي تركز علي إستخدام المسؤولية البيئية فيما يختص بالإهتمامات البيئية، بحيث تتعلق بالعمليات التي يتم من خلالها تحقيق الأهداف التنظيمية للأداء بمستوي أفضل عبر حث الموظفين علي الإلتزام بالمعايير الخضراء المستهدفة للأداء وعلي صقل وتعزيز مهاراتهم المهنية المحققة لذلك بما في ذلك قياس الأداء الأخضر (أحمد بلالي ويحضية سملالي، ٢٠١٨: ١٢٢)، **كما أنها** المعارف والأنشطة والممارسات الصديقة للبيئة والتي تتضمن التوظيف الجيد للموارد والأداء والتطوير الفعال للحصول علي كفاءة عالية بتكاليف أقل مما يقلل من الخسائر المتوقعة (Opatha&Arulrajah,2014:102).

وعرف كل من بندر النويهض وهايل السرحان (٢٠١٩: ١٢) ورائيا عبد المنعم (٢٠٢٠: ٣٤) **تقييم الأداء الأخضر** بأنه خطوة هامة للتعرف علي مواضع الضعف والقوة في الأداء من خلال مراجعة ما تم تحقيقه من أهداف مع تحديد المعوقات التي واجهت عملية التنفيذ والبحث عن أسبابها واقتراح الحلول البديلة لها وكذلك الربط بين الأهداف والمهام الخضراء، مما يُعزز ويُقوم من أداء الأفراد لتحقيق الأهداف والغايات نتيجة لكبر الحصيلة المعلوماتية المتعلقة بالإدارة واستخدام نظم حديثة للإدارة الخضراء المعلوماتية والعمل علي تطوير الأساليب المعتادة والحصول علي معلومات جيدة عن الأداء الأخضر.

ويُعرف تقييم الأداء الأخضر إجرائياً بأنه فحص تحليلي نقدي شامل للأساليب والتدابير التي اتبعتها المرأة في إدارتها للموارد البشرية بطريقة خضراء تحافظ علي البيئة وذلك في ظل التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته، وذلك بهدف التعرف علي أوجه القصور ومحاولة تلافيتها،

وأوجه القوة ومحاولة تأكيدها والتعرف علي الفرص والتحديات التي واجهتها خلال تلك الفترة وما اكتسبته من خبرات إيجابية تُمكنها من التعامل بفاعلية واقتدار مع ما تواجهها من ظروف وأحداث مماثلة.

- الصحة والأمان الأخضر Green Health and Safety

تُعرف بأنها توفير بيئة العمل الخضراء الآمنة لكافة العاملين بعيداً عن الضغط النفسي والإصابات والأمراض التي من الممكن أن تنشأ بسبب بيئة العمل ضمن المسؤولية الاجتماعية (Arulrajah, et al, 2015)، كما أنها الإجراءات التي تتبع ليس فقط للحماية الصحية فحسب وإنما لتشمل الجانب الوقائي بهدف إيجاد بيئة آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة الأفراد (فتحية بوحروود وسعاد قورين، ٢٠٢٠: ٣١٠)، وتُعرف إجرائياً بأنها الإجراءات والسلوكيات والتدابير الصحية والوقائية صديقة البيئة التي تتبعها المرأة مع أسرتها في ظل التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته وذلك من أجل الحفاظ علي سلامة وأمن جميع أفراد الأسرة وتخطي أوقات الأزمات والأوبئة بسلام.

- الإستدامة البيئية Environment Sustainable

تُعرفها رجاء محمد (٢٠١٩: ١٠٧) بأنها المحافظة علي الموارد الطبيعية وتقديم منتجات صديقة للبيئة والحد من النفايات ومخلفات التصنيع ويتم ذلك من خلال زيادة الثقافة البيئية بين أفراد المجتمع والتحسين المستمر للأداء البيئي، وتُعرف إجرائياً بأنها نتيجة إيجابية لوعي المرأة بالإستخدام الأمثل للموارد البشرية الخضراء وللثقافة البيئية والتوجهات الخضراء، بما يحافظ علي الموارد الأسرية والمجتمعية ويطورها ويحقق بقائها لأطول فترة ممكنة ويتيح للأجيال المستقبلية الإستفادة منها.

- التوازن الأسري Family Balance

يُعرف بأنه حالة الإستقرار والتوافق الأسري والمحافظة علي الأنماط والسلوكيات القويمية في مواجهة المتطلبات البنائية والوظيفية ومواجهة المتغيرات وفقاً لمحددات التوازن النفسي والإنفعالي والتوازن الإقتصادي والتوازن العائلي مع الإلتزام والمسؤولية والفاعلية في الحفاظ علي الكيان الأسري من التصدع والإنهيار (نهال حسن، ٢٠٢٠: ٧٧)، ويُعرف إجرائياً بأنه قدرة المرأة علي التكيف والموازنة في مواجهة أحداث الحياة وخاصة أثناء وجود الضغوط والأزمات والأوبئة، وذلك من خلال الإلتزام ببعض المقومات الإقتصادية والاجتماعية والصحية بما يحقق القدرة علي تجاوز الأزمات والأوبئة والتعايش معها، بما يحقق الإستقرار والثبات للكيان الأسري ويشمل ثلاثة محاور كما يلي:

- التوازن الإقتصادي: Economic Balance

يُعرف بأنه عدم وجود إختلال بين الموارد الإقتصادية المتاحة بالمجتمع وبين حجم الإحتياجات الفعلية لأفراد هذا المجتمع (درواس مسعود، ٢٠٠٦: ١٤٣)، كما أنه قدرة ربة الأسرة علي الصمود والثبات المالي أمام المشكلات والصعوبات الإقتصادية التي تمر بها، والتي تتحقق من خلال

موازنتها الإيجابية بين مواردها المالية ومتطلباتها المتعددة والمتنوعة تجنباً لوقوع أزمات إقتصادية تهدد كيان الأسرة (دعاء حافظ، ٢٠٢٠: ٦٦٨)، ويُعرف إجرائياً بأنه قدرة المرأة علي تحقيق الإستقرار الإقتصادي لأسرتها من خلال حُسن إدارة الموارد المالية المتاحة لتلبية وإشباع الإحتياجات المتعددة والمتغيرة لأفراد الأسرة دون التعرض لأزمات إقتصادية تهدد كيان واستقرار الأسرة أثناء التعايش مع جائحة كورونا ومتحوراتها.

- التوازن الإجتماعي: Social Balance

يُعرف بأنه عامل هام في مواجهة الأحداث الضاغطة وذلك بتضاضر جهود أفراد الأسرة في تحقيق أهدافها وإشباع إحتياجاتها المتنوعة لضمان توافر مناخ جيد من العلاقات والتفاعلات الأسرية وذلك من خلال العلاقات التي يحددها ويؤثر فيها نمط الإتصال بين أفراد الأسرة بعضهم البعض والتي تحدد أسلوب إستجابتهم للأمر الحادثة داخل الأسرة (إيمان علي، ٢٠١٩: ٢٨١)، كما أنه قدرة ربة الأسرة علي تحقيق الإستقرار والإنسجام والتفاعل الإيجابي في العلاقات الإجتماعية داخل وخارج الأسرة من خلال دعم ومساندة المصاب بالفيروس ورفع الروح المعنوية له ولأفراد أسرته للتخفيف من آثار التباعد الجسدي والإجتماعي أثناء فترة العزل المنزلي (دعاء حافظ، ٢٠٢٠: ٦٦٨)، ويُعرف إجرائياً بأنه قدرة المرأة علي تحقيق الإنسجام والتفاعل الإيجابي و التماسك في علاقاتها الإجتماعية داخليا مع الزوج والأبناء، وخارجياً مع الأهل والجيران والأصدقاء، بما ينعكس إيجابياً في تدعيم الكيان الأسري أثناء التعايش مع الجائحة.

- التوازن الصحي: Healthy Balance

يُعرف بأنه القدرة والفاعلية علي توظيف معطيات البيئة المتاحة في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة والتركيز علي تغيير الأفكار السلبية والتحكم بالإنفعالات والمشاعر السلبية والقيام بأفعال سلوكية صحية من شأنها التحسين من نفسية وصحة الفرد (سعيدة فاتح، ٢٠١٥: ٢).
ويُعرف إجرائياً بأنه قدرة المرأة علي الحفاظ علي الحالة الصحية الجيدة لها ولأفراد أسرته من الجوانب الجسمية والنفسية مع اتباعها للممارسات الصحيحة أثناء أدائها للأعمال المختلفة مما يقلل من الآثار النفسية والجسدية السلبية أثناء التعايش مع الوباء مما يحقق إستقرار وتوازن الكيان الأسري.

- التعايش Coexistence

تُعرفه سماح إبراهيم (٢٠١٦: ٢٥) بأنه سلوك مكتسب مقبول إجتماعياً يمكن الفرد من التعامل والتفاعل بإيجابية وذكاء مع معطيات ومتغيرات المجتمع الذي يعيش فيه بما يمكنه من تحقيق أهدافه المنشودة.

ويُعرف إجرائياً بأنه إكتساب المرأة لممارسات تُمكنها من مواصلة واستئناف النشاطات الحياتية اليومية بإيجابية وحماية أفراد أسرته من المخاطر المحتملة في ظل تحديات كورونا ومتحوراتها.

- الجائحة The Pandemic و فيروس كورونا Covid-19

تُعرف الجائحة بأنها وباء ينتشر بشكل واسع ويجتاح عدة دول أو قارات ويصيب عدد كبير من الناس، أما **فيروس كورونا فيعرف بأنه** نوع من الفيروسات التاجية المعدية قد أطلقت عليه منظمة الصحة العالمية إسم (كوفيد- ١٩) في ١١ فبراير ٢٠٢٠ ويسبب فيروس كورونا التهاب حاد بالجهاز التنفسي ويكون مصحوباً عادة بالحمي والإعياء والسعال وبعض الأعراض الأخرى مثل آلام شديدة بالعضلات،التهاب الحلق،تعب واجهاد وقد تم إضافة الرقم ١٩ إشارة إلي عام ٢٠١٩ الذي اكتشف فيه أول حالة للفيروس(المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم"الكسو"،٢٠٢٠).

ثانياً: منهج البحث

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي وهو يقوم علي الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة موضوع الدراسة قيد البحث ويصفه وصفاً كمياً "أو نوعياً وهو يهدف إلي جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية(ذوقان عبيدات وآخرون،٢٠٢٠).

ثالثاً: حدود البحث:

وتتمثل فيما يلي:

١- الحدود البشرية :

عينة البحث الإستطلاعية : قوامها(٧٠) ربة أسرة وذلك بهدف تقنين أدوات البحث(استمارة البيانات العامة للأسرة- استبيان ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء- استبيان التوازن الأسري).

عينة البحث الأساسية : تكونت من(350) ربة أسرة تم إختيارها بطريقة عمدية ويشترط أن يكون لديها زوج وأبناء ومن العاملات وغير العاملات، ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

٢- الحدود المكانية : تم تحديد محافظة الدقهلية كمجال جغرافي للبحث، حيث أجريت الدراسة في مدينة المنصورة وبعض المراكز والقرى التابعة لها(كمراكز دكرنس ومحلة دمنة وأجا وطلخا وبعض القرى التابعة لهم) بمحافظة الدقهلية ، وقد تم اختيار الزوجات أفراد العينة من العاملات في بعض مؤسسات الدولة بالمحافظة، والزوجات غير العاملات من أقارب وأصدقاء ومعارف الباحثان، وتم التطبيق بالمقابلة الشخصية معهم.

٣- الحدود الزمنية : تم تطبيق أدوات البحث في صورتها النهائية علي عينة البحث خلال الفترة من بداية شهر ديسمبر ٢٠٢١ م ، وحتى بداية شهر فبراير ٢٠٢٢ م ، حيث مازال فيروس كورونا موجود ويصيب أعداد كبيرة وظهور متحورات للفيروس كمتحور أوميكرون الأكثر انتشاراً في تلك الفترة، وظهور مضاعفات للفيروس خطيرة كالقطن الأسود.

رابعاً : أدوات البحث

اشتملت أدوات البحث علي ما يلي:(إعداد الباحثان)

- استمارة البيانات العامة للأسرة
- إستبيان الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
- إستبيان التوازن الأسري

١- استمارة البيانات العامة للأسرة :

تم إعداد استمارة البيانات العامة للأسرة بهدف الحصول على بعض المعلومات التي تفيد في إمكانية تحديد بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لربات الأسر وأسرهن والإستفادة منها في التحقق من فروض البحث وقد اشتملت علي ما يلي:

مكان السكن وقد تم تقسيمه إلي فئتين (حضر-ريف)، **عمرية الأسرة** وقد تم تقسيمه إلي ثلاث فئات (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠- ٤٠ سنة، أكثر من ٤٠ سنة)، **المستوى التعليمي لربة الأسرة** وقد تم تقسيمه إلي (منخفض "شهادة ابتدائية واعدادية" -متوسط "شهادة ثانوية ومايعادها" -مرتفع "جامعي- فوق الجامعي") **عمل ربة الأسرة** وقد تم تقسيمه إلي فئتين (تعمل-لا تعمل)، **الحالة السكنية** وتم تقسيمها إلي فئتين (حياة مستقلة- مع الأهل) **بعد أفراد الأسرة** وتم تقسيمها إلي ثلاث فئات (صغيرة "من ٣- ٤ أفراد" - متوسطة "من ٥- ٦ أفراد" - كبيرة "من ٧ فأكثر")، **إجمالي الدخل الشهري** وتم تقسيمه إلي ثلاث فئات (منخفض "أقل من ٣٠٠٠ جنية" - متوسط "من ٣٠٠٠- ٥٠٠٠ جنية" - مرتفع "من ٥٠٠٠ جنية فأكثر")، **إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا أو متحوراته** وتم تقسيمه إلي فئتين (نعم- لا).

٢- إستبيان الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة كورونا ومتحوراته كمدخل للإستدامة البيئية:

بناء الإستبيان: تم بناء الإستبيان طبقاً للمفهوم الإجرائي وبعد الإطلاع علي البحوث والدراسات السابقة التي ترتبط بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للإستفادة منها في وضع بنود الإستبيان مثل دراسة كل من نعمة رقبان (٢٠١٣)، (Opatha&Arulrajah, Nijhawan (2014)، (Arulrajah et ، Muniandi&Nasruddin(2015)، Davis&Challenger(2015)، (2014)، (2015)، al(2015)، Ahmad(2015)، Masri(2016)، غني الزبيدي(٢٠١٦)، وهيبه قحام وسمير وشرق(٢٠١٦)، محمد السكارنة(٢٠١٧)، ليث السكافي وآخرون(٢٠١٧)، نيبال عبد الحميد ورشا محمود(٢٠١٨)، أحمد بلالي وبحضبة سملاي(٢٠١٨) (Peerzadah et al (2018)، محمد العيسي وخالد بني حمدان(٢٠١٩)، بندر النويهض وهائل السرحان(٢٠١٩)، غني الزبيدي ومحمد حمزة(٢٠١٩)، رجاء محمد(٢٠١٩)، مناف أحمد(٢٠١٩)، فتحى الضبع وآخرون(٢٠٢٠)، فاتن السكافي(٢٠٢٠)، (Balanza et al(2020)، كاظم العادلي وعباس الأمامي(٢٠٢٠)، سارة الأسود(٢٠٢١)، بالإضافة إلي الخبرات التي اكتسبتها الباحثتان من روايات الأشخاص علي الإنترنت ومن خلال التجارب الشخصية مما ساعدهما في وضع عبارات الإستبيان بحيث تكون محاكاة للواقع الذي تعيشانه ومن تجارب الآخرين ومن الأخبار المتداولة علي وسائل التواصل الإجتماعي عن الفيروس وتطوراته، والممارسات الخضراء في التعامل معه.

وصف الإستبيان: اشتمل الإستبيان علي(٦٠) عبارة مقسمة إلي أربعة محاور هم(التوظيف الأخضر للموارد، التدريب والتطوير الأخضر،تقييم الأداء الأخضر،الصحة والأمان الأخضر) وكانت الإستجابة علي هذا الإستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل(نعم،أحياناً،لا) بتقييم(٣- ٢- ١) للعبارات موجبة الإتجاه وعدددهم(٥٩) عبارة ،وتقييم(١- ٢- ٣) للعبارات سالبة الإتجاه وهي عبارة واحدة، ووضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمى(١٨٠)، بينما الدرجة الصغرى(٦٠)، وقد تم تقسيم مستوياته من خلال حساب المدى وأبعاده تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الإستبيان للمعادلات الآتية: المدى = (الدرجة العظمى - الدرجة الصغرى) ، طول الفئة = (المدى / ٣)

وعليه تم تقسيم إجمالي استبيان ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كالتالي:

مستوى منخفض: من الدرجة الصغرى إلى أقل من(الدرجة الصغرى + طول الفئة) = (٦٠ لأقل من ١٠٠ درجة)، مستوى متوسط: من(الدرجة الصغرى + طول الفئة) إلى أقل من(الدرجة الصغرى + طول الفئة $\times 2$) = (١٠٠ لأقل من ١٤٠ درجة)، مستوى مرتفع: من(الدرجة الصغرى + طول الفئة $\times 2$) فأكثر= (١٤٠ درجة فأكثر).

، وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لمحاور الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء:

المحور الأول: التوظيف الأخضر للموارد

اشتمل هذا المحور علي(١٨) عبارة خبرية تقيس التوظيف الأخضر للموارد من حيث(ترتيب الإحتياجات الأسرية بدقة وفقاً لأهميتها- إعادة تدوير الأشياء والبقايا غير المستعملة- تحقيق الإستدامة البيئية من خلال ترشيد إستخدام الموارد الأسرية والمجتمعية- توظيف مهارات أفراد الأسرة للتكيف مع الجائحة- تشجيع ودعم السلوكيات الشخصية الخضراء لأفراد الأسرة- وضع خطط بديلة لتقنين المورد المالي- إستبدال الأصناف غالية الثمن بالبائدائل الأقل في السعر- إعادة تدوير الطعام المتبقي للإنتفاع به وبقايا الزيوت لاستخدامها في عمل المنظفات- الإستفادة من مبادرات الدولة بالشراء من منافذ البيع المخفضة والخدمات البنكية المجانية(المحفظة الإلكترونية)- الإعتماد علي الإضاءة والتهوية الطبيعية ترشيداً للطاقة- مراجعة الأداء الإنفاقي مع الخطة الموضوعية- المبالغة في شراء الأدوية والفيتامينات خوفاً من نقصها في الأسواق خلال الجائحة- الإستعانة بوسائل التواصل الحديثة والإنترنت في أداء الأعمال في ظل الجائحة والإستعانة بالأجهزة المتطورة لإنجاز المهام بكفاءة وبأقل وقت وجهد- إستخدام موارد الأسرة بحرص دون إسراف لإشباع الإحتياجات- الإستعانة بمهارات وقدرات أفراد الأسرة في إنجاز المهام)، وكانت الدرجة العظمى(٥٤) ، بينما الدرجة الصغرى(١٨) مقسمة إلي ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (١٨ لأقل من ٣٠ درجة)، مستوى متوسط (٣٠ لأقل من ٤٢ درجة)، مستوى مرتفع (٤٢ درجة فأكثر).

المحور الثاني: التدريب والتطوير الأخضر

اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة خبرية تقيس التدريب والتطوير الأخضر من حيث (السعي لتطوير المهارات والسلوكيات الشخصية الخضراء لأفراد الأسرة والإستفادة من خبرات الآخرين في تطويرها - تفويض بعض الصلاحيات لأفراد الأسرة بما يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم - ممارسة الرياضة والتفوق فيها - مشاركة أفراد الأسرة في الخطط والقرارات الأسرية وفي ممارسة بعض الأنشطة لإكسابهم بعض الخبرات والمهارات بشكل غير مباشر - إستعانة الأبناء بالإنترنت واليوتيوب لإثقال مواهبهم ومهاراتهم وتطويرها واستثمار وقت فراغهم في ممارسة تلك المواهب - دمج الخبرات والمهارات مع تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات ووسائل التواصل الإجتماعي لتقديم المساعدات للآخرين - حضور الأبناء الدورات وورش العمل التي تطور معارفهم ومهاراتهم - إكساب الأبناء المعارف والمهارات والسلوكيات الإيجابية المتعلقة بالبيئة والتي تساعد على مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي - دعم وتطوير الإبتكارات التي تظهر على أحد أفراد الأسرة - تنمية المهارات الفنية والذهنية للأبناء لمواجهة الإحتياجات المستقبلية)، وكانت الدرجة العظمى (٤٢)، بينما الدرجة الصغرى (١٤) مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوي المنخفض (١٤ لأقل من ٢٤ درجة)، مستوى متوسط (٢٤ لأقل من ٣٤ درجة)، مستوى مرتفع (٣٤ درجة فأكثر).

المحور الثالث: تقييم الأداء الأخضر

اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة خبرية تقيس تقييم الأداء الأخضر من حيث (وضع الأهداف والغايات الخضراء للأسرة والحرص على تحقيقها - تشجيع أفراد الأسرة على إنجاز أهدافهم كما تم التخطيط لها - النظر لجائحة كورونا نظرة إيجابية - القيام بتحديد نقاط الضعف والقوة في إدارة موارد الأسرة وتعزيز النقاط الإيجابية - المقارنة بين ما تم تحقيقه من أهداف بما تم التخطيط له - تجنب النقاط السلبية التي واجهت الأسرة والإستفادة من الخبرات التي مرت بها - إكتساب خبرة في إقتناص الفرص التي تساعد في تحقيق الأهداف - تحسن وتطور أداء أفراد الأسرة في إدارة الموارد نحو السلوكيات الخضراء - البحث عن أسباب المعوقات وإقتراح الحلول البديلة لها - الربط بين الأهداف الموضوعية والمهام الخضراء - الإستفادة من مصادر المعلومات الحديثة لتقييم أداء أفراد الأسرة)، وكانت الدرجة العظمى (٤٢)، بينما الدرجة الصغرى (١٤) مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوي المنخفض (١٤ لأقل من ٢٤ درجة)، مستوى متوسط (٢٤ لأقل من ٣٤ درجة)، مستوى مرتفع (٣٤ درجة فأكثر).

المحور الرابع: الصحة والأمان الأخضر

اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة خبرية تقيس الصحة والأمان الأخضر من حيث (الحرص على التهوية الجيدة لجميع غرف المنزل وإعداد الغذاء الصحي لأفراد الأسرة وتوفير بيئة صحية خالية من المخاطر وبيئة منزلية هادئة مستقرة يسودها الحب والأمان ووقاية أفراد الأسرة من أي ضرر بدني أو نفسي والقيام بالتنظيف والتعقيم اليومي والأسبوعي للمنزل - نُصح أفراد الأسرة بالإلتزام بسلوكيات الأمان في ظل جائحة كورونا مع الإستمرار في تطهير الأسطح والأرضيات والمقابض

بالكلور وبطرق الوقاية من الإصابات والأمراض واتباع العادات الصحية في الأنشطة اليومية وبضرورة التباعد الجسدي وتعديل نمط الحياة اليومية للتعايش مع كورونا ومتابعة ظهور أي أعراض للإشتباه بالإصابة على أفراد الأسرة مع توجيههم بالتعامل والتواصل الافتراضي عبر الإنترنت كلما أمكن، وكانت الدرجة العظمى (٤٢)، بينما الدرجة الصغرى (١٤) مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوي المنخفض (١٤ لأقل من ٢٤ درجة)، مستوى متوسط (٢٤ لأقل من ٣٤ درجة)، مستوى مرتفع (٣٤ درجة فأكثر).

٣- إستان التوازن الأسري:

بناء الإستان: تم بناء الإستان طبقاً للمفهوم الإجرائي وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي ترتبط بالتوازن الأسري للإستفادة منها في وضع بنود الإستان مثل دراسة كل من نعمة رقبان وربيح نوفل (٢٠٠١)، درواس مسعود (٢٠٠٦)، صافي الطوبيشي (٢٠١١)، (Zarnaghash (2013)، Browning et al (2014)، سميرة الجهيني (٢٠١٤)، سعيدة فاتح (٢٠١٥)، هناء مصطفى (٢٠١٦)، مغاوري عيسي وعبد الله العصيمي (٢٠١٧)، أمنية هنداوي (٢٠١٨)، إيمان علي (٢٠١٩)، نادية أبو سكينه وآخرون (٢٠١٩)، سهام العزب (٢٠١٩)، مروة ناجي وأسماء الأنصاري (٢٠١٩)، كاظم العادلي وعباس الأمامي (٢٠٢٠)، (Velavan&Meyer (2020)، آمال الفقي ومحمد أبو الفتوح (٢٠٢٠)، آمنه الحواري (٢٠٢٠)، نهال حسن (٢٠٢٠)، دعاء حافظ (٢٠٢٠)، زينب يوسف (٢٠٢٠)، خديجة يلول (٢٠٢٠)، عمر العظامات ومحمد بني خالد (٢٠٢٠)، رشا منصور (٢٠٢١)، تغريد بركات (٢٠٢١)، عبير إبراهيم ويشرب حسيب (٢٠٢١)، نورا الطوخي (٢٠٢١).

وصف الإستان: اشتمل الإستان على (٤٨) عبارة مقسمة إلى ثلاث محاور هم (التوازن الاقتصادي- التوازن الاجتماعي- التوازن الصحي) وكانت الإستجابة على هذا الإستان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً، لا) بتقييم (٣- ٢- ١) للعبارات موجبة الإتجاه وعدددهم (٣٦) عبارة بتقييم (١- ٢- ٣) للعبارات سالبة الإتجاه وعدددهم (١٢) عبارة، ووضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمى (١٤٤)، بينما الدرجة الصغرى (٤٨)، وقد تم تقسيم مستوياته من خلال حساب المدى وأبعاده إلى مستوي منخفض (٤٨ لأقل من ٨٠ درجة)، مستوى متوسط (٨٠ لأقل من ١١٢ درجة)، مستوى مرتفع (١١٢ درجة فأكثر).

وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لمستويات محاور التوازن الأسري:

المحور الأول: التوازن الإقتصادي

اشتمل هذا المحور على (١٥) عبارة خبرية تقيس التوازن الإقتصادي من حيث (القيام بوضع ميزانية مالية للتخطيط للمستقبل- قدرة الأسرة على تحقيق الكفاية المادية لتلبية احتياجاتها- توجيه الأبناء لاستخدام المنصات التعليمية بدلاً من الدروس الخصوصية- وجود عجز في الميزانية المنزلية الشهرية- الإضطرار للسحب من المدخرات الأسرية- الإستفادة من بدائل اللحوم وبقايا الأطعمة في تجهيز وجبات جديدة- شراء المستلزمات الإحترازية من منافذ البيع الحكومية لتجنب

جشع التجار- تخصيص مبلغ لمواجهة الطوارئ- الإكتفاء بشراء الضروريات مع الإستغناء عن الكماليات لتجنب حدوث عجز في الميزانية- تحقيق التوازن بين الموارد المتاحة والإحتياجات الأساسية- الإلتزام بسلوكيات الترشيح في إستهلاك الطاقة والمياه- يشكل بند العلاج والوقاية من الفيروس عبئاً على الميزانية- تساعد عوائد الإستثمار في السيطرة على الأزمات المالية- يحدث إرباك للميزانية نتيجة لسوء التخطيط والإرتفاع المتزايد في الأسعار، وكانت الدرجة العظمى (٤٥)، بينما الدرجة الصغرى (١٥) مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (١٥) لأقل من ٢٥ درجة، مستوى متوسط (٢٥) لأقل من ٣٥ درجة، مستوى مرتفع (٣٥) درجة فأكثر).

المحور الثاني: التوازن الإجتماعي

اشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة خبرية تقيس التوازن الإجتماعي من حيث (توفير مناخ جيد ورفع الروح المعنوية لأفراد الأسرة- إستيعاب واحتواء انفعالات أفراد الأسرة خلال التعرض للأزمات- الإستفادة من النصائح المقدمة من المتخصصين على الانترنت- الحوار الدائم مع الأبناء - مشاركة أفراد الأسرة تحمل المسؤولية الوقائية والصحية خلال الجائحة- كثرة حالات العنف والشجار المتبادل بين الأبناء- توتر العلاقة مع الزوج- استثمار وقت الفراغ في ممارسة أنشطة جماعية مع الأسرة- التعاون مع الزوج للحفاظ على العلاقات الجيدة بين أفراد الأسرة- تجنب التجمعات العائلية خلال الجائحة- استخدام وسائل التواصل الإجتماعي ومكالمات الفيديو كوسيلة للتواصل مع الأهل والأقارب خلال الجائحة- تؤثر الجائحة بالسلب على العلاقة بالجيران والأهل للتقصير في الواجبات الإجتماعية- الشعور بالدعم النفسي من المحيطين لتجاوز القلق من الإصابة بالفيروس)، وكانت الدرجة العظمى (٤٢)، بينما الدرجة الصغرى (١٤) مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (١٤) لأقل من ٢٤ درجة، مستوى متوسط (٢٤) لأقل من ٣٤ درجة، مستوى مرتفع (٣٤) درجة فأكثر).

المحور الثالث: التوازن الصحي

اشتمل هذا المحور على (١٩) عبارة خبرية تقيس التوازن الصحي من حيث (الحرص على تعقيم الأيدي عند ملامسة الأسطح وتناول الخضروات والفاكهة الطازجة يومياً وتقديم الدعم النفسي لأفراد الأسرة مع عمل أنشطة ترويحوية خلال الجائحة وتواجد كورس علاج الفيروس بالمنزل تحسباً لإصابة أحد أفراد الأسرة وممارسة السلوكيات الصحية التي تُحسن من صحة ونفسية الأفراد وأخذ فترات راحة مناسبة علي مدار اليوم مع أخذ اللقاح والجرعة التنشيطية لجميع الأفراد البالغين - التفكير كثيراً في العواقب السيئة للجائحة- مقاومة رغبة الأبناء في تناول وجبات سريعة خلال الجائحة- تشجيع الأبناء علي ممارسة الرياضة والإطلاع والقراءة وممارسة الألعاب التي تحث علي التفكير- التأكد من إتباع أفراد الأسرة لغسيل الأيدي فور الرجوع للمنزل- إستخدام المواد المطهرة خلال الجائحة سبب أضرار لبعض أفراد الأسرة- استمرار الجائحة ووجود الوفيات سبب توتر نفسي وجسدي لأفراد الأسرة- الإلتزام بالوضعيات والحركات الصحية أثناء تأدية الأعمال المنزلية وبسلوكيات النظافة الشخصية الجيدة وبالعزل المنزلي فترة لا تقل عن أسبوعين عند ظهور أعراض مشابهة لأعراض كورونا لأحد أفراد

الأسرة وإرتداء أفراد الأسرة الكمامة والقفازات عند الخروج من المنزل - الشعور بالخوف والهلع من التعرض للإصابة بالفيروس أو متحوراته - محاولة النظر إلي الإيجابيات المتعددة لأزمة كورونا)، وكانت الدرجة العظمى (٥٧)، بينما الدرجة الصغرى (١٩) مقسمة إلي ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (١٩ لأقل من ٣٢ درجة)، مستوى متوسط (٣٢ لأقل من ٤٥ درجة)، مستوى مرتفع (٤٥ درجة فأكثر).

تقنين أدوات البحث: يقصد بتقنين الأدوات قياس الصدق والثبات لهم.

صدق الأدوات: اعتمدت الباحثتان في ذلك علي كلٍ من:

أ- **صدق المحتوى (المحكمين) validity content**

للتأكد من صدق المحتوى تم عرض إستبباني(الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء- التوازن الأسري) علي مجموعة من السادة الأساتذة المتخصصين بقسم إدارة المنزل والمؤسسات بكليات الاقتصاد المنزلي، والتربية النوعية، وعددهم (٩) محكم لإبداء الرأي في مدى ملائمة عبارات الإستببان وصياغتهما لما يهدفان إلي تجميعه من معلومات وبيانات وقد أبدوا موافقتهم علي عبارات الإستببان بنسبة ٩١٪، وقد تم إجراء التعديلات المشار إليها علي صياغة بعض العبارات، وظل المجموع الكلي للعبارات كما هو، وبذلك يكون قد خضع لصدق المحتوى.

ب- **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب صدق الإتساق الداخلي لأدوات البحث كما يلي:

تم حساب صدق الإتساق الداخلي للإستببان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للإستببان، وبين كل محور والدرجة الكلية للإستببان وجدول (١) و(٢) يوضحا ذلك:

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون لاستبتياني الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتوازن الأسري (العبارات - الدرجة الكلية)

التوازن الصحي		استبتيان التوازن الأسري		التوازن الاجتماعي		التوازن الاقتصادي		الصحة والأمان الأخضر		تقييم الأداء الأخضر		التدريب والتطوير الأخضر		التوظيف الأخضر للموارد	
		م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
١	١	٠,٦٦٢	٠,٥٨٨	٠,٦٩٤	٠,٨٠٦	٠,٧٢٦	٠,٨٢٣	٠,٥٨	١	٠,٧٢٦	٠,٨٢٣	٠,٥٨	١	٠,٥٨	
٢	٢	٠,٦٧٦	٠,٥١٨	٠,٦٩	٠,٦٦٨	٠,٦٤٣	٠,٤٩١	٠,٨٢٨	٢	٠,٦٤٣	٠,٤٩١	٠,٨٢٨	٢	٠,٨٢٨	
٣	٣	٠,٦٢٧	٠,٥٣٩	٠,٧١٨	٠,٧٩٦	٠,٧٢٧	٠,٨٥٥	٠,٦٤٨	٣	٠,٧٢٧	٠,٨٥٥	٠,٦٤٨	٣	٠,٦٤٨	
٤	٤	٠,٧٣٥	٠,٤٥٧	٠,٤٨١	٠,٦٩٦	٠,٥٤٣	٠,٧١٨	٠,٤٩٤	٤	٠,٥٤٣	٠,٧١٨	٠,٤٩٤	٤	٠,٤٩٤	
٥	٥	٠,٤٥٥	٠,٧	٠,٤٧	٠,٧٨٦	٠,٦٠٤	٠,٧٢٢	٠,٥٤٨	٥	٠,٦٠٤	٠,٧٢٢	٠,٥٤٨	٥	٠,٥٤٨	
٦	٦	٠,٧٩١	٠,٦٥١	٠,٤٩٧	٠,٤٩	٠,٦٩٩	٠,٦٥٥	٠,٧٨١	٦	٠,٦٩٩	٠,٦٥٥	٠,٧٨١	٦	٠,٧٨١	
٧	٧	٠,٥٣٨	٠,٨٢٤	٠,٨	٠,٨٣٧	٠,٨٢١	٠,٥٧٧	٠,٨٦٩	٧	٠,٨٢١	٠,٥٧٧	٠,٨٦٩	٧	٠,٨٦٩	
٨	٨	٠,٥٩٧	٠,٧٥٣	٠,٧٨٥	٠,٦١٤	٠,٧	٠,٦٤	٠,٥٤٨	٨	٠,٧	٠,٦٤	٠,٥٤٨	٨	٠,٥٤٨	
٩	٩	٠,٦١٣	٠,٨٦	٠,٨٠٣	٠,٥٢٦	٠,٧٣١	٠,٥١٣	٠,٥٤٩	٩	٠,٧٣١	٠,٥١٣	٠,٥٤٩	٩	٠,٥٤٩	
١٠	١٠	٠,٥٠٥	٠,٦٢٦	٠,٨٢٤	٠,٥٩	٠,٧٨٩	٠,٤٦٢	٠,٥٨٥	١٠	٠,٧٨٩	٠,٤٦٢	٠,٥٨٥	١٠	٠,٥٨٥	
١١	١١	٠,٦٧٤	٠,٦٧٥	٠,٥٩٧	٠,٥٩٤	٠,٨٤٣	٠,٦٥١	٠,٦٧٥	١١	٠,٨٤٣	٠,٦٥١	٠,٦٧٥	١١	٠,٦٧٥	
١٢	١٢	٠,٨٦٥	٠,٦١١	٠,٧٤٨	٠,٨٧٦	٠,٥٨٥	٠,٨٤٥	٠,٦٦٤	١٢	٠,٥٨٥	٠,٨٤٥	٠,٦٦٤	١٢	٠,٦٦٤	
١٣	١٣	٠,٨٧	٠,٦٨٥	٠,٤٨٨	٠,٦٥٥	٠,٥٨٩	٠,٥٥١	٠,٧٦٢	١٣	٠,٥٨٩	٠,٥٥١	٠,٧٦٢	١٣	٠,٧٦٢	
١٤	١٤	٠,٦٨٨	٠,٦٠٩	٠,٦٨٥	٠,٥٧٣	٠,٥٧٣	٠,٤٩٥	٠,٦٥٩	١٤	٠,٥٧٣	٠,٤٩٥	٠,٦٥٩	١٤	٠,٦٥٩	
١٥	١٥	٠,٨٦٢		٠,٥٨١				٠,٧٣٧	١٥				١٥	٠,٧٣٧	
١٦	١٦	٠,٨٧٤						٠,٧٢٤	١٦				١٦	٠,٧٢٤	
١٧	١٧	٠,٦٥٧						٠,٨٧٩	١٧				١٧	٠,٨٧٩	
١٨	١٨	٠,٨٦٧						٠,٧٨٤	١٨				١٨	٠,٧٨٤	
١٩	١٩	٠,٥١٤							١٩						

- يتضح من جدول (١) أن كل عبارات استبتيان ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستبتيان التوازن الأسري ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مع الدرجة الكلية للإستبتيان ويدل ذلك علي مدى صدق محتوى الإستبتيان في قياس المتغيرات الخاصة به.

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط لاستبائي الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية والتوازن الأسري (المحاور - الدرجة الكلية)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	عدد العبارات	معايير ممارسات إدارة الموارد البشرية
٠,٠١	٠,٨٤١	١٨	التوظيف الأخضر للموارد
٠,٠١	٠,٨٧١	١٤	التدريب والتطوير الأخضر
٠,٠١	٠,٨٩٣	١٤	تقييم الأداء الأخضر
٠,٠١	٠,٧٧٤	١٤	الصحة والأمان الأخضر
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	عدد العبارات	معايير التوازن الأسري
٠,٠١	٠,٧١٥	١٥	التوازن الاقتصادي
٠,٠١	٠,٨٧٧	١٤	التوازن الاجتماعي
٠,٠١	٠,٨٨٣	١٩	التوازن الصحي

- يتضح من جدول (٢) أن الدرجة الكلية لاستبيان ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر) واستبيان التوازن الأسري (التوازن الاقتصادي- التوازن الاجتماعي- التوازن الصحي) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

الثبات: Reliability

تم حساب ثبات أدوات البحث من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ Alpha cronbach، والتجزئة النصفية Split-Half لكل محور من محاور الإستبيان وللإستبيان ككل وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) قيم معامل الثبات لاستبائي الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية والتوازن الأسري بمحاورهما

التجزئة النصفية		معامل ألفا	عدد العبارات	معايير ممارسات إدارة الموارد البشرية
جتمان	سييرمان			
٠,٨٣٢	٠,٨٣٢	٠,٨٤٦	١٨	التوظيف الأخضر للموارد
٠,٨٣٠	٠,٨٣٠	٠,٨٤٤	١٤	التدريب والتطوير الأخضر
٠,٧٦٥	٠,٧٦٩	٠,٨٦٠	١٤	تقييم الأداء الأخضر
٠,٨١٩	٠,٨١٩	٠,٨٦٩	١٤	الصحة والأمان الأخضر
٠,٨٤٩	٠,٨٥٠	٠,٩٢٧	٦٠	الإجمالي
٠,٥٩٨	٠,٦٥٦	٠,٦١٢	١٥	التوازن الاقتصادي
٠,٧٢٠	٠,٧٢٠	٠,٧٤٧	١٤	التوازن الاجتماعي
٠,٧٠٤	٠,٧٠٧	٠,٦٩٥	١٩	التوازن الصحي
٠,٧٩٩	٠,٧٩٩	٠,٨٠٦	٤٨	الإجمالي

- يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات ثبات (ألفا - التجزئة النصفية التي تشمل معامل سبيرمان، ومعامل جتمان) للمحاور وللإستبيان ككل مرتفعة، مما يدل علي ثبات النتائج التي تم التوصل إليها عند إعادة تطبيق أدوات الدراسة مرة أخرى.

خامساً: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (Spss) (إصدار ٢٦) لاستخراج نتائج البحث وكشف العلاقة بين متغيرات البحث والتحقق من صحة الفروض حيث تم حساب العدد والنسب المئوية، الوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ألفا كرونباخ ومعامل ارتباط بيرسون والتجزئة النصفية، اختبار (T.test)، واختبار (F.test)، واختبار تحليل التباين في اتجاه واحد One Way Anovada ، واختبار L.S.D للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الدلالة، معامل الإنحدار الخطي.

النتائج ومناقشتها:

أولاً: التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للخصائص الإجتماعية والإقتصادية

جدول (٤) التوزيع النسبي لربات الأسر عينة البحث وفقاً للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية (ن=٣٥٠)

عمل الزوجة	العدد	النسبة المئوية	مكان السكن	العدد	النسبة المئوية
تعمل	٢٠٥	٥٨,٥٧٢	ريف	١٥٥	٤٤,٢٨٦
لا تعمل	١٤٥	٤١,٤٢٩	حضر	١٩٥	٥٥,٧١٥
الإجمالي	٣٥٠	١٠٠	الإجمالي	٣٥٠	١٠٠
عمر ربة الأسرة	العدد	النسبة المئوية	المستوى التعليمي لربة الأسرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	٢٥	٧,١٤٣	منخفض (شهادة ابتدائية واعدادية)	١٥	٤,٢٨٦
من ٣٠ - ٤٠ سنة	١٠٠	٢٨,٥٧٢	متوسط (شهادة ثانوية وما بعدها)	٨٠	٢٢,٨٥٨
أكثر من ٤٠ سنة	٢٢٥	٦٤,٢٨٦	مرتفع (جامعي - فوق الجامعي)	٢٥٥	٧٢,٨٥٨
الإجمالي	٣٥٠	١٠٠	الإجمالي	٣٥٠	١٠٠
الحالة السكنية	العدد	النسبة المئوية	إصابة أحد أفراد الأسرة بكورونا	العدد	النسبة المئوية
مع الأهل	٥٥	١٥,٧١٥	نعم	٢٢٥	٦٧,١٤٣
حياة مستقلة	٢٩٥	٨٤,٢٨٦	لا	١١٥	٣٢,٨٥٨
الإجمالي	٣٥٠	١٠٠	الإجمالي	٣٥٠	١٠٠
عدد أفراد الأسرة	العدد	النسبة المئوية	مستوي الدخل الشهري للأسرة	العدد	النسبة المئوية
صغيرة (من ٤-٣ أفراد)	٩٥	٢٧,١٤٣	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ جنيه)	٧٠	٢٠
متوسط (من ٦-٥ أفراد)	٢٢٠	٦٢,٨٥٨	متوسط (من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ جنيه)	١٥٠	٤٢,٨٥٨
كبير (من ٧ فأكثر)	٣٥	١٠	مرتفع (من ٥٠٠٠ جنيه فأكثر)	١٣٠	٣٧,١٤٣
الإجمالي	٣٥٠	١٠٠	الإجمالي	٣٥٠	١٠٠

- يتضح من جدول (٤) أن عينة البحث من الزوجات العاملات نسبتها (٥٨,٥%) أي ما يزيد عن نصف العينة، بينما النسبة الأقل لغير العاملات بنسبة (٤١,٤%)، كما أن معظم الزوجات من الحضريات بنسبة (٥٥,٧%) وهو ما يزيد عن نصف العينة، بينما النسبة الأقل للريفيات بنسبة (٤٤,٢%)، وبالنسبة لعمُر الزوجات موضع الدراسة فقد أوضحت النتائج أن أعلى نسبة (٦٤,٢%) كانت من نصيب الفئة العمرية (٤٠ سنة فأكثر) يليها فئة العمر (٣٠ إلى ٤٠ سنة) بنسبة (٢٨,٥%)، أما أقل النسب (٧,١%) فكانت للفئة العُمريّة (أقل من ٣٠ سنة)، وقد يرجع ذلك إلى أن غالبية العينة من الفئة العمرية التي تقارب عمُر الباحثتان من الزميلات والصديقات وغيرهم، أما بالنسبة للمستوي التعليمي لربة الأسرة فكانت النسبة الأعلى للمستوي المرتفع بنسبة (٧٢,٨%)، يليه المستوي المتوسط بنسبة (٢٢,٨%)، بينما أقل النسب للمستوي المنخفض بنسبة (٤,٢%)، أما بالنسبة للحالة السكنية فكانت النسبة الأكبر لذوات السكن في حياة مستقلة بنسبة (٨٤,٢%) بينما النسبة الأقل لذوات السكن مع الأهل بنسبة (١٥,٧%)، وبالنسبة لإصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا فقد كانت النسبة الأكبر لوجود مصابين في الأسرة بنسبة (٦٧,١%) مقابل نسبة (٣٢,٨%) من غير المصابين، وبالنسبة لعدد أفراد الأسرة كانت النسبة الأكبر للأسرة المتوسطة بنسبة (٦٢,٨%) يليها الأسر الصغيرة بنسبة (٢٧,١%) بينما أقل النسب (١,٠%) كانت للأسرة الكبيرة، أما الدخل الشهري لعينة البحث فقد تبين أن أعلى نسبة (٤٢,٨%) لذوات الدخل الشهري المتوسط، يليها ذوات الدخل الشهري المرتفع بنسبة (٣٧,١%) وأقل النسب لذوات الدخل المنخفض بنسبة (٢٠%).

ثانياً : مستويات الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتوازن الأسري لعينة البحث
 ١- مستويات استبيان الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية:

جدول(٥) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستويات الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(ن=٣٥٠)

الترتيب	الوزن النسبي	النسبة المئوية	العدد	المستويات	المحاور
الأول	٪٢٨,١٥	٪٣,٤٣	١٢	مستوي منخفض (١٨ > ٢٠)	التوظيف الأخضر للموارد
		٪٢٤,٢٩	٨٥	مستوي متوسط (٣٠ > ٤٢)	
		٪٧٢,٢٩	٢٥٣	مستوي مرتفع (٤٢ فأكثر)	
		٪١٠٠	٣٥٠	الإجمالي	
الرابع	٪٢٢,٤٢	٪١,٤٣	٥	مستوي منخفض (١٤ > ٢٤)	التدريب والتطوير الأخضر
		٪٢١,٤٣	٧٥	مستوي متوسط (٢٤ > ٣٤)	
		٪٧٧,١٤	٢٧٠	مستوي مرتفع (٣٤ فأكثر)	
		٪١٠٠	٣٥٠	الإجمالي	
الثالث	٪٢٢,٥٢	٪٤,٢٩	١٥	مستوي منخفض (١٤ > ٢٤)	تقييم الأداء الأخضر
		٪٢٠	٧٠	مستوي متوسط (٢٤ > ٣٤)	
		٪٧٥,٧٢	٢٦٥	مستوي مرتفع (٣٤ فأكثر)	
		٪١٠٠	٣٥٠	الإجمالي	
الثاني	٪٢٤,٨٩	٪٧,٧٢	٢٧	مستوي منخفض (١٤ > ٢٤)	الصحة والأمان الأخضر
		٪١٢,٨٦	٤٥	مستوي متوسط (٢٤ > ٣٤)	
		٪٧٩,٤٣	٢٧٨	مستوي مرتفع (٣٤ فأكثر)	
		٪١٠٠	٣٥٠	الإجمالي	
٪١٠٠	٪١٠٠	٪٥,٧٢	٢٠	مستوي منخفض (٦٠ > ١٠٠)	إجمالي ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
		٪١٤,٢٩	٥٠	مستوي متوسط (١٠٠ > ١٤٠)	
		٪٨٠	٢٨٠	مستوي مرتفع (١٤٠ فأكثر)	
		٪١٠٠	٣٥٠	الإجمالي	

- يتضح من جدول(٥) اختلاف نسب مستويات الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية لدي ربات الأسر، فقد كانت الأولوية لذوات الوعي بالممارسات المرتفع بنسبة(٨٠٪)، تلتها ذوات الوعي بالممارسات المتوسطة بنسبة(١٤,٢٩٪)، بينما أقل النسب(٥,٧٢٪) فكانت لذوات الوعي بالممارسات المنخفض، ويتفق ذلك مع

دراسة عبير إبراهيم ويثرب حسيب(٢٠٢١: ٨٩٤) التي توصلت إلى ارتفاع مستوي إدارة ربة الأسرة لأزمة فيروس كورونا، بينما تختلف مع دراستي نورا الطوخي(٢٠٢١: ١١٨٤) وتغريد بركات(٢٠٢١: ١٨١٧) اللتان أوضحنا أن معظم المبحوثات مستوياتهن منخفضة ومتوسطة في إدارتهن للأزمات الاقتصادية والصحية والنفسية وفي استخدامهن لاستراتيجيات التكيف مع كورونا، وبصفة عامة فقط احتل محور التوظيف الأخضر للموارد المرتبة الأولى، وقد يرجع ذلك إلى أهمية تحديد وترتيب الأولويات والإستخدام الأمثل والمستدام للموارد والتوظيف الكفاء للخدمات والوسائل المتاحة في ظل التعايش مع فيروس كورونا، يليه محور الصحة والأمان الأخضر، ثم تلاه محور تقييم الأداء الأخضر، وأخيراً محور التدريب والتطوير الأخضر، وذلك وفقاً للأوزان النسبية لكل منهم بنسبة(٢٨,١٥%)،(٢٤,٨٩%)،(٢٣,٤٢%)، على التوالي، ويختلف ذلك مع دراستي دعاء حافظ(٢٠٢٠: ٦٨٠) التي أوضحت أن محور الوعي بإدارة الصحة والسلامة الخضراء جاء في المرتبة الأولى بينما في المرتبة الأخيرة محور الوعي بتقييم الأداء الأخضر، ودراسة غني الزبيدي ومحمد حمزة(٢٠١٩: ٤٠٠) التي أوضحت أن محور الوعي بإدارة الصحة والسلامة الخضراء جاء في المرتبة الأخيرة.

٢- مستويات استبيان التوازن الأسري :

جدول(٦) التوزيع النسبي لعينة المبحث وفقاً لمستويات التوازن الأسري (ن=٣٥٠)

الترتيب	الوزن النسبي	النسبة المئوية	العدد	المستويات	المحاور
الثالث	٢٨,٨٢%	٢,٨٦%	١٠	مستوي منخفض (٢٥ > ٢٥)	التوازن الاقتصادي
		٥٧,١٤%	٢٠٠	مستوي متوسط (٢٥ > ٢٥)	
		٤٠%	١٤٠	مستوي مرتفع (٣٥ فأكثر)	
		١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي	
الثاني	٣٠,٥٣%	٥,١٥%	١٨	مستوي منخفض (٢٤ > ١٤)	التوازن الاجتماعي
		٢٤,٢٩%	٨٥	مستوي متوسط (٢٤ > ٢٤)	
		٧٠,٥٨%	٢٤٧	مستوي مرتفع (٣٤ فأكثر)	
		١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي	
الأول	٤٠,٦٢%	٦,٢٩%	٢٢	مستوي منخفض (٣٢ > ١٩)	التوازن الصحي
		٢٧,١٥%	٩٥	مستوي متوسط (٤٥ > ٣٢)	
		٦٦,٥٨%	٢٣٣	مستوي مرتفع (٤٥ فأكثر)	
		١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي	
١٠٠%	١٠٠%	٣,١٥%	١١	مستوي منخفض (٨٠ > ٤٨)	إجمالي التوازن الأسري
		٢٨,٥٨%	١٠٠	مستوي متوسط (١١٢ > ٨٠)	
		٦٨,٢٩%	٢٣٩	مستوي مرتفع (١١٢ فأكثر)	
		١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي	

- يتضح من جدول(٦) اختلاف نسب مستويات التوازن الأسري لدى ربات الأسر، فقد كانت الأولوية لذوات التوازن المرتفع بنسبة(٦٨.٢٩%)، تلتها ذوات التوازن المتوسط بنسبة(٢٨.٥٨%)، بينما أقل النسب(٣.١٥%) فكانت لذوات التوازن المنخفض، وبصفة عامة فقط احتل محور التوازن الصحي المرتبة الأولى، وقد يرجع ذلك إلي أهمية الحفاظ علي الصحة النفسية والجسدية لأفراد الأسرة في ظل التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته ومنها ضرورة الإلتزام بالإجراءات الاحترازية وأخذ اللقاح والجرعة التنشيطية لتجنب الإصابة مع اتباع الأسلوب الصحي كأسلوب حياة، تلاه محور التوازن الاجتماعي، وأخيراً محور التوازن الإقتصادي، وذلك وفقاً للأوزان النسبية لكل منهم بنسبة(٤٠.٦٢%) (٣٠.٥٣%) (٢٨.٨٣%) على التوالي، ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة كل من دعاء حافظ(٢٠٢٠: ٦٨٢)، خديجة ليلول(٢٠٢٠: ١١٨)، تغريد بركات(٢٠٢١: ١٨١٩) التي أوضحت أن التوازن النفسي يعتبر العامل الأقوي لتحقيق التوازن الأسري في ظل وجود جائحة كورونا.

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث

الفرض الأول: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(بمحاورها) أثناء التعايش مع جائحة كورونا كمدخل للإستدامة البيئية تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن- عمل ربة الأسرة- الحالة السكنية- إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته- عُمر ربة الأسرة- عدد أفراد الأسرة- المستوى التعليمي لربة الأسرة- الدخل الشهري للأسرة)، ولتحقق من الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار(ت) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(بمحاورها) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن- عمل ربة الأسرة- الحالة السكنية- الإصابة بفيروس كورونا ومتحوراته)، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة(ف) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء(بمحاورها) تبعاً لباقي المتغيرات الديموجرافية للدراسة، وتطبيق اختبار L.S.D لبيان اتجاه دلالة الفروق إن وجدت، والجداول من(٧) إلي(١٨) توضح ذلك.

١- تبعاً لمكان السكن

جدول(٧) دلالة الفروق بين ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره تبعاً لمكان السكن

(ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة (ت) درجة الحرية ٣٤٨	حضر (ن = ١٩٥)		ريف (ن = ١٥٥)		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٤٢٩ (غير دالة)	٠,٧٩٢	٤,٥٢٥	٤٤,٣٥	٣,٨٥٣	٤٤,٠٠	التوظيف الأخضر للموارد
٠,٥٧٣ (غير دالة)	٠,٥٦٥	٥,٤٢٢	٣٦,٥٩	٤,٠٠٥	٣٦,٨٧	التدريب والتطوير الأخضر
٠,٤٥٢ (غير دالة)	٠,٧٥٤	٥,٠٤٨	٣٧,١٠	٣,٨٧٨	٣٦,٧٤	تقييم الأداء الأخضر
٠,٠٠٤ (دالة)	٢,٨٦٧	٣,٧٦٧	٣٨,٤٠	٣,٧٧٧	٣٩,٥٦	الصحة والأمان الأخضر
٠,٦٣٨ (غير دالة)	٠,٤٧١	١٦,٣١٥	١٥٦,٤٥	١٢,٨٨٣	١٥٧,١٨	الإجمالي

- يتضح من جدول (٧) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الإجمالي) تبعاً لمكان السكن، حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (- ٠,٧٩٢، ٠,٥٦٥ - ٠,٧٥٤، ٠,٤٧١) وهي قيم غير داله احصائياً، وقد يرجع ذلك إلي أن الوعي بالممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية يرتبط بالسّمات الشخصية للأفراد وبالجو الأسري والمعتقدات الأسرية سواء كانت الأسرة في الريف أو الحضر، ويتفق ذلك مع دراسة سليمان يوسف (٢٠٢٠: ١١٣٠) التي أثبتت عدم الإختلاف بين أفراد الحضر والريف في معتقداتهم عن فيروس كورونا.

- في حين كان محور(الصحة والأمان الأخضر) دال احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لصالح الريفيات وقد يرجع ذلك إلى قلة التلوث والمساحات الخضراء الواسعة في الريف والمنازل الواسعة ذات الفتحات المتعددة مما يسمح بدخول الشمس والهواء المتجدد مما يساعد في الحفاظ علي الصحة الخضراء، وتؤكد ذلك تقارير وزارة الصحة التي تشير إلي ارتفاع نسبة الإصابة بفيروس كورونا بين سكان الحضر عن الريف، ويختلف ذلك مع دراسة كلاً من عبد التواب مكي (٢٠١٧: ٢٩)، دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٦٨٣)، زينب يوسف (٢٠٢٠: ٥٨٨)، أحمد إبراهيم (٢٠٢٠: ٢٨٥) الذين أكدوا أن سكان الحضر كانوا أكثر معرفة وإدراك وممارسة لإدارة السلوكيات الوقائية من الريفيين.

٢- تبعاً لعمل ربة الاسرة

جدول (٨) دلالة الفروق بين ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره تبعاً لعمل ربة

الأسرة (ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة (ت) درجة الحرية ٣٤٨	تعمل (ن = ٢٠٥)		لا تعمل (ن = ١٤٥)		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٣٩٢ (غير دالة)	٠,٨٥٥	٤,١١	٤٤,٣٢	٤,٢٣	٤٣,٩٣	التوظيف الأخضر للموارد
٠,٧٦١ (غير دالة)	٠,٣٠٤	٤,٠٤	٣٦,٨١	٥,٤٨	٣٦,٦٦	التدريب والتطوير الأخضر
٠,٦٠٩ (غير دالة)	٠,٥١٢	٤,٠٥	٣٧,٠٠	٤,٩٣	٣٦,٧٦	تقييم الأداء الأخضر
٠,٠٥٢ (غير دالة)	١,٩٤٢	٣,٧٦	٣٨,٧٢	٣,٨٤	٣٩,٥٢	الصحة والأمان الأخضر
٠,٩٩٢ (غير دالة)	٠,٠٠٨	١٣,٥٠	١٥٦,٨٥	١٥,٨٢	١٥٦,٨٦	الإجمالي

- يتضح من جدول (٨) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر- الإجمالي) تبعاً لعمل ربة الأسرة، حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (- ٠,٨٥٥ - ٠,٣٠٤ - ٠,٥١٢، ١,٩٤٢، ٠,٠٠٨) وهي قيم غير داله احصائياً، وقد يرجع ذلك إلي أن الوعي بالممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية يرتبط

بالسمات الشخصية لرعاية الأسرة ومعتقداتها وثقافتها البيئية سواء كانت عاملة أم غير عاملة، ويختلف ذلك مع دراسة كلاً من نيبال عبد الحميد ورشا منصور (٢٠١٨: ٢٤٤)، رانيا عبد المنعم (٢٠٢٠: ٣٨)، زينب يوسف (٢٠٢٠: ٥٨٩)، دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٦٨٥) الذين أثبتوا أن المرأة العاملة أكثر قدرة على إدارة وتقييم مواردها وكذلك إدارة السلوكيات الوقائية اليومية أثناء جائحة كورونا مقارنة بغير العاملة.

٣- تبعاً للحالة السكنية

جدول (٩) دلالة الفروق بين ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة تبعاً للحالة

السكنية (ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة (ت) درجة الحرية ٣٤٨	مستقلة (ن = ٢٩٥)		مع الأهل (ن = ٥٥)		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
التوظيف الأخضر للموارد	١,١٠٧	٤,٢٥	٤٤,٠٥	٣,٦٥	٤٤,٧٣	
التدريب والتطوير الأخضر	١,٠٦٧	٤,٩٢	٣٦,٦٣	٣,٠٥	٣٧,٣٦	
تقييم الأداء الأخضر	١,٨٤١	٤,٤٧	٣٦,٧٢	٤,٠٩	٣٧,٩١	
الصحة والأمان الأخضر	٠,٢٩٥	٣,٨٩	٣٩,٠٧	٣,٣٧	٣٨,٩١	
الإجمالي	١,١٤٦	١٤,٩٩	١٥٦,٤٧	١١,٢٩	١٥٨,٩١	

- يتضح من جدول (٩) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر- الإجمالي) تبعاً للحالة السكنية، حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (١,١٠٧، ١,٠٦٧، ١,٨٤١، ٠,٢٩٥، ١,١٤٦) وهي قيم غير دالة احصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن الوعي بالممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية يرتبط بالسمات الشخصية للأفراد وبالجو الأسري والمعتقدات الأسرية وثقافتهم البيئية سواء كانوا في حياة مستقلة أو مع الأهل، ويختلف ذلك مع دراسة كلاً من هند إبراهيم (٢٠٢٠: ١٩٢)، دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٦٨٤)، تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٢٢) الذين أكدوا أن الزوجات اللاتي يسكن في حياة منفردة يستطعن التعامل بحرية في أمور حياتهن الشخصية والإجتماعية من اللاتي يسكن مع أهل الزوج.

٤- تبعاً للإصابة بفيروس كورونا أو متحوراته

جدول (١٠) دلالة الفروق بين ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره تبعاً للإصابة

بفيروس كورونا أو متحوراته (ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة (ت) درجة الحرية ٣٤٨	لا (ن = ١١٥)		نعم (ن = ٢٣٥)		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
(غير دالة) ٠,٠٦٧	١,٨٣٦	٣,٤٦	٤٤,٧٤	٤,٤٥	٤٣,٨٧	التوظيف الأخضر للموارد
(دالة) ٠,٠٠١ >	٤,٨٧٤	٣,٣٩	٣٨,٤٣	٥,٠٠	٣٥,٩٢	التدريب والتطوير الأخضر
(دالة) ٠,٠٠١ >	٣,٩٦٣	٣,٣٩	٣٨,٢٢	٤,٧٤	٣٦,٢٦	تقييم الأداء الأخضر
(دالة) ٠,٠٠٥	٢,٨٤٨	٣,٣٠	٣٩,٨٧	٣,٩٨	٣٨,٦٥	الصحة والأمان الأخضر
(دالة) ٠,٠٠١ >	٤,٠٦٩	١١,٥٧	١٦١,٢٦	١٥,٢٨	١٥٤,٧٠	الإجمالي

- يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره (التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر- الإجمالي) تبعاً للإصابة بفيروس كورونا أو متحوراته، حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (- ٤,٨٧٤، - ٣,٩٦٣، - ٢,٨٤٨، - ٤,٠٦٩) وهى قيم داله احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لصالح غير المصابين بفيروس كورونا أو متحوراته، وقد يرجع ذلك إلي أن الوعي بممارسات الخضراء في إدارة الموارد البشرية يقل في وجود أزمات أسرية، لأن الأزمات قد تستنزف الكثير من الموارد الأسرية البشرية والمادية، وقد ينتج ذلك من قصور ربات الأسر التي أصيب أحد أفراد أسرتها بفيروس كورونا في إنتهاج ممارسات إيجابية نحو إدارة الموارد البشرية كالإجراءات والتدابير الوقائية الاقتصادية والإجتماعية صديقة للبيئة التي تُمكنهن من التعايش مع الفيروس، لذا كانوا أكثر عرضه للإصابة، ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من رشدي قريري (٢٠٢٠: ٦٧)، زينب يوسف (٢٠٢٠: ٥٩٢)، تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٢٤) اللاتي أشرن إلي تباين الإستراتيجيات التي يستخدمها المتواجدين بالحجر الصحي وغير المصابين وأن هذه الإستراتيجيات تزيد تبعاً لمتغير معاناة أحد أفراد الأسرة من الأمراض، في حين كان محور التوظيف الأخضر للموارد غير دال احصائياً.

٥- تبعاً لعمرية الأسرة

جدول (١١) تحليل التباين أحادي الإتجاه لريات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره تبعاً

لعمرية الأسرة (ن=٣٥٠)

المعاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
التوظيف الأخضر للموارد	بين المجموعات	٦٥,٣٥٧	٢	٣٢,٦٧٩	١,٨٩٧	٠,١٥٢
	داخل المجموعات	٥٩٧٩,٠٠٠	٣٤٧	١٧,٢٣١		غير دالة
	التباين الكلي	٦,٠٤٤,٣٥٧	٣٤٩			
التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	٤٤٧,٤٢٣	٢	٢٢٣,٧١٢	١٠,٧٨٣	٠,٠٠١ >
	داخل المجموعات	٧١٩٨,٩٤٦	٣٤٧	٢٠,٧٤٦		دالة
	التباين الكلي	٧٦٤٦,٣٦٩	٣٤٩			
تقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	١٧٦,٠٥٧	٢	٨٨,٠٢٩	٤,٥٧٥	٠,٠١١
	داخل المجموعات	٦٦٧٦,٦٤٠	٣٤٧	١٩,٢٤١		دالة
	التباين الكلي	٦,٨٥٢,٦٩٧	٣٤٩			
الصحة والأمان الأخضر	بين المجموعات	٣٧,٢٥٩	٢	١٨,٦٢٩	١,٢٨٤	٠,٢٧٨
	داخل المجموعات	٥٠٣٢,٩١٦	٣٤٧	١٤,٥٠٤		غير دالة
	التباين الكلي	٥٠٧٠,١٧٤	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	١٦٣٩,٧٧٩	٢	٨١٩,٨٨٩	٣,٩٧٤	٠,٠٢٠
	داخل المجموعات	٧١٥٩٥,٧٩٠	٣٤٧	٢٠٦,٣٢٨		دالة
	التباين الكلي	٧٣٢٣٥,٥٦٩	٣٤٩			

- يتضح من جدول (١١) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ريات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره (التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الإجمالي) تبعاً لعمرية الأسرة، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (١٠,٧٨٣، ٤,٥٧٥، ٣,٩٧٤) وهى قيم داله احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، في حين كان محوري (التوظيف الأخضر للموارد- الصحة والأمان الأخضر) غير دال إحصائياً.

ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في

جدول (١٢):

جدول (١٢) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة تبعاً لعمر ربة الأسرة (ن= ٣٥٠)

المحاور	عمر ربة الأسرة	المتوسط الحسابي	ن=٢٥	ن=١٠٠	ن=٢٢٥
التدريب والتطوير الأخضر	أقل من ٣٠ سنة	٤٠,٨			
	من ٣٠-٤٠ سنة	٣٦,٢٥	✶٤,٥٥		
	أكثر من ٤٠ سنة	٣٦,٥٢	✶٤,٢٨	٠,٢٧-	
تقييم الأداء الأخضر	أقل من ٣٠ سنة	٣٧,٨			
	من ٣٠-٤٠ سنة	٣٥,٨	✶٢		
	أكثر من ٤٠ سنة	٣٧,٢٩	٠,٥١	✶١,٤٩-	
الإجمالي	أقل من ٣٠ سنة	١٦٤			
	من ٣٠-٤٠ سنة	١٥٤,٩٥	✶٩,٠٥		
	أكثر من ٤٠ سنة	١٥٦,٩١	✶٧,٠٩	١,٩٦-	

- يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة (التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الإجمالي) تبعاً لعمر ربة الأسرة لصالح فئة العمر الأقل من ٣٠ سنة، وقد يرجع ذلك إلى أن ربة الأسرة الأصغر سناً يكون لديها الرغبة والقدرة على التدريب والتطوير الأخضر، فهي في مرحلة بناء وتأسيس أسرتها وتطوير ذاتها والإستفادة من خبرات الآخرين، كما تحرص على تقييم الأداء الأخضر للتطوير من نفسها وأسرتها نحو الأداء الأفضل وتحقيق الإستدامة البيئية وغرس القيم والمبادئ الخضراء حتى تصبح الممارسات الخضراء أسلوب حياة لديها ولدي أسرتها.

٦- تبعاً لعدد أفراد الأسرة

جدول (١٣) تحليل التباين أحادي الإتجاه لريات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة تبعاً

لعدد أفراد الأسرة (ن=٣٥٠)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
التوظيف الأخضر للموارد	بين المجموعات	٧٤,١٥٣	٢	٣٧,٠٧٦	٢,١٥٥	٠,١١٧
	داخل المجموعات	٥٩٧٠,٢٠٤	٣٤٧	١٧,٢٠٥		غير دالة
	التباين الكلي	٦٠٤٤,٣٥٧	٣٤٩			
التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	٣٤,٤٠٠	٢	١٧,٢٠٠	٠,٧٨٤	٠,٤٥٧
	داخل المجموعات	٧٦١١,٩٦٩	٣٤٧	٢١,٩٣٧		غير دالة
	التباين الكلي	٧٦٤٦,٣٦٩	٣٤٩			
تقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	٣٠,٥٤٤	٢	١٥,٢٧٢	٠,٧٧٧	٠,٤٦١
	داخل المجموعات	٦٨٢٢,١٥٣	٣٤٧	١٩,٦٦٠		غير دالة
	التباين الكلي	٦٨٥٢,٦٩٧	٣٤٩			
الصحة والأمان الأخضر	بين المجموعات	١٤٥,١١٧	٢	٧٢,٥٥٩	٥,١١٢	٠,٠٠٦
	داخل المجموعات	٤٩٢٥,٠٥٧	٣٤٧	١٤,١٩٣		دالة
	التباين الكلي	٥٠٧٠,١٧٤	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٨١,٥٢٢	٢	٤٠,٧٦١	٠,١٩٣	٠,٨٢٤
	داخل المجموعات	٧٣١٥٤,٠٤٦	٣٤٧	٢١٠,٨١٩		غير دالة
	التباين الكلي	٧٣٢٣٥,٥٦٩	٣٤٩			

- يتضح من جدول (١٣) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات ريات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الإجمالي) تبعاً لعدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (٢,١٥٥، ٠,٧٨٤، ٠,٧٧٧، ٠,١٩٣) وهي قيم غير دالة إحصائياً، في حين كان محور (الصحة والأمان الأخضر) دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥.

ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في

جدول (١٤):

جدول (١٤) اختبار L.S.D للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن= ٣٥٠)

المحور	عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	ن=٩٥	ن=٢٢٠	ن=٣٥
الصحة والأمان الأخضر	صغيرة (من ٤-٣ أفراد)	٣٩,٢١			
	متوسط (من ٦-٥ أفراد)	٣٨,٦٩	٠,٥٢		
	كبيرة (من ٧ فأكثر)	٤٠,٨٦	١,٦٥	٢,١٧	

- يتضح من جدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة (الصحة والأمان الأخضر) تبعاً لعدد أفراد الأسرة لصالح الأسرة الكبيرة (٧ أفراد فأكثر)، وقد يرجع ذلك إلي أنه بزيادة عدد أفراد الأسرة يزداد عدد المخالطين لها ومنه تزداد احتمالية الإصابة بالفيروس ونقل العدوي عن الأسر الصغيرة، لذا تكون الحاجة ملحة في الأسر الكبيرة لتبني أساليب إيجابية نحو الحفاظ علي الصحة والشعور بالأمان خلال التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته، ويتفق ذلك جزئياً مع دراستي زينب يوسف (٢٠٢٠: ٤٨٤)، تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٢٨) اللتان أوضحتا ارتفاع مستوى إدارة السلوكيات الوقائية بزيادة عدد أفراد الأسرة، بينما اختلفت جزئياً مع دراستي نورا الطوخي (٢٠٢١: ١١٨٨)، رشا منصور (٢٠٢١: ١٢٣٠) اللتان أكدتا علي عدم وجود فروق بين ربات الأسر في استراتيجيات التكيف والممارسات الوقائية مع جائحة كورونا تبعاً لعدد الأبناء.

٧- تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

جدول (١٥) تحليل التباين أحادي الإتجاه لربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة (ن=٣٥٠)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
التوظيف الأخضر للموارد	بين المجموعات	٣٠٠,٠٥٢	٢	١٥٠,٠٢٦	٩,٠٦٣	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٥٧٤٤,٣٠٥	٣٤٧	١٦,٥٥٤		دالة
	التباين الكلى	٦٠٤٤,٣٥٧	٣٤٩			
التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	٢٨٥,٠٤٨	٢	١٤٢,٥٢٤	٦,٧١٨	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٧٣٦١,٣٢١	٣٤٧	٢١,٢١٤		دالة
	التباين الكلى	٧٦٤٦,٣٦٩	٣٤٩			
تقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	٥١٣,٣٢٧	٢	٢٥٦,٦٦٤	١٤,٠٤٩	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦٣٣٩,٣٧٠	٣٤٧	١٨,٢٦٩		دالة
	التباين الكلى	٦٨٥٢,٦٩٧	٣٤٩			
الصحة والأمان الأخضر	بين المجموعات	٣٩٨,٨٩١	٢	١٩٩,٤٤٥	١٤,٨١٦	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٦٧١,٢٨٣	٣٤٧	١٣,٤٦٢		دالة
	التباين الكلى	٥٠٧٠,١٧٤	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٥٢٠٣,١٤٠	٢	٢٦٠١,٥٧٠	١٣,٢٦٩	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦٨٠٣٢,٤٢٩	٣٤٧	١٩٦,٠٥٩		دالة
	التباين الكلى	٧٣٢٣٥,٥٦٩	٣٤٩			

- يتضح من جدول (١٥) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر- الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (٩,٠٦٣، ٦,٧١٨، ١٤,٠٤٩، ١٤,٨١٦، ١٣,٢٦٩) وهي قيم داله احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥. ولبیان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في جدول (١٦):

جدول (١٦) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة (ن= ٣٥٠)

المعاور	المستوى التعليمي للزوجة	المتوسط الحسابي	ن=١٥	ن=٨٠	ن=٢٥٥
التوظيف الأخضر للموارد	منخفض (شهادة ابتدائية واعدادية)	٤٢,٦٧			
	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها)	٤٥,٨١	٣,١٤		
	مرتفع (جامعي وفوق جامعي)	٤٢,٧٣	١,٠٦	٢,٠٨	
التدريب والتطوير الأخضر	منخفض (شهادة ابتدائية واعدادية)	٣٧,٦٧			
	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها)	٣٨,٣١	٠,٦٤		
	مرتفع (جامعي وفوق جامعي)	٣٦,٢٠	١,٤٧	٢,١١	
تقييم الأداء الأخضر	منخفض (شهادة ابتدائية واعدادية)	٣٤,٠٠			
	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها)	٣٨,٩٤	٤,٩٤		
	مرتفع (جامعي وفوق جامعي)	٣٦,٤٤	٢,٤٤	٢,٥	
الصحة والأمان الأخضر	منخفض (شهادة ابتدائية واعدادية)	٤٠,٣٣			
	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها)	٤٠,٨٨	٠,٥٥		
	مرتفع (جامعي وفوق جامعي)	٣٨,٤	١,٩٣	٢,٤٨	
الإجمالي	منخفض (شهادة ابتدائية واعدادية)	١٥٤,٦٧			
	متوسط (شهادة ثانوية وما يعادلها)	١٦٣,٩٤	٩,٢٧		
	مرتفع (جامعي وفوق جامعي)	١٥٤,٧٦	٠,٠٩	٩,١٨	

- يتضح من جدول (١٦) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره (التوظيف الأخضر

للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر- الإجمالي) تبعاً للمستوي التعليمي لربة الأسرة، لصالح المستوي التعليمي المتوسط ويليهِ المرتفع، وقد يرجع ذلك إلي أن ربوات الأسر ذوات المستويات التعليمية المتوسطة والمرتفعة تكون أكثر فهماً ودراية لخطورة فيروس كورونا ومتحوراته، مما ينعكس إيجاباً علي حُسن توظيفها لمواردها المتاحة والحرص علي التدريب والتطوير لها ولأفراد أسرتها وتقييم الأداء والتعرف علي نقاط الضعف والقوة لمعالجة نواحي الضعف وتثبيت نواحي القوة وغرسها في أفراد الأسرة لتصبح عادات وممارسات خضراء صحية حياتية تحقق الإستدامة البيئية، ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة كلاً من آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي(٢٠١٥: ٨٠٢)، عبد التواب مكي(٢٠١٧: ٢٧)، حنان عزيز(٢٠١٧)، زينب يوسف(٢٠٢٠: ٥٨٤)، أحمد إبراهيم(٢٠٢٠: ٢٨٥)، دعاء حافظ(٢٠٢٠: ٦٨٩)، عبير إبراهيم ويثرب حسيب(٢٠٢١: ٩١٦)، رشا منصور(٢٠٢١: ١٢٣١)، تغريد بركات(٢٠٢١: ١٨٢٥) والذين أوضحوا إرتفاع الوعي بالإدارة والممارسات التنموية وإدارة المعلومات والمعارف والتدابير الصحية والوقائية أثناء انتشار الأوبئة لصالح المستويات التعليمية الأعلى، وأن الأعلى تعليماً هم الأوفر حظاً لاكتسابهم المعارف والمعلومات والمهارات والممارسات الوقائية والإدارة الخضراء لأزمة كورونا من ذوات المستوي التعليمي المنخفض، بينما اختلفت مع دراسة نورا الطوخي(٢٠٢١: ١١٨٨) التي توصلت إلي عدم وجود فروق تبعاً للمستوي التعليمي بين ربوات الأسر في تبني ممارسات واستراتيجيات التكيف مع كورونا.

٨- تبعاً للدخل الشهري للأسرة

جدول (١٧) تحليل التباين أحادي الإتجاه لربوات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره تبعاً

للدخل الشهري للأسرة (ن=٣٥٠)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
التوظيف الأخضر للموارد	بين المجموعات	١٥٤,٩٤٥	٢	٧٧,٤٧٢	٤,٥٦٥	٠,٠١١
	داخل المجموعات	٥٨٨٩,٤١٢	٣٤٧	١٦,٩٧٢		دالة
	التباين الكلي	٦٠٤٤,٣٥٧	٣٤٩			
التدريب والتطوير الأخضر	بين المجموعات	٥٣٥,٠٨٧	٢	٢٦٧,٥٤٣	١٣,٠٥٥	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٧١١١,٢٨٢	٣٤٧	٢٠,٤٩٤		دالة
	التباين الكلي	٧٦٤٦,٣٦٩	٣٤٩			
تقييم الأداء الأخضر	بين المجموعات	٧٣٩,٥٠٩	٢	٣٦٩,٧٥٤	٢٠,٩٨٨	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦١١٣,١٨٨	٣٤٧	١٧,٦١٧		دالة
	التباين الكلي	٦٨٥٢,٦٩٧	٣٤٩			
الصحة والأمان الأخضر	بين المجموعات	٩٥,٢٥٥	٢	٤٧,٦٢٧	٣,٣٢٢	٠,٠٣٧
	داخل المجموعات	٤٩٧٤,٩٢٠	٣٤٧	١٤,٣٣٧		دالة
	التباين الكلي	٥٠٧٠,١٧٤	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٤٥٩٣,٧١٥	٢	٢٢٩٦,٨٥٨	١١,٦١١	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦٨٦٤١,٨٥٣	٣٤٧	١٩٧,٨١٥		دالة
	التباين الكلي	٧٣٢٣٥,٥٦٩	٣٤٩			

- يتضح من جدول (١٧) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر- الإجمالي) تبعاً للدخل الشهري للأسرة، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (٤,٥٦٥، ١٣,٠٥٥، ٢٠,٩٨٨، ٣,٣٢٢، ١١,٦١١) وهى قيم داله احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في جدول (١٨):

جدول (١٨) اختبار L.S.D للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة

الموارد البشرية الخضراء بمحاورة تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن = ٣٥٠)

المحاور	الدخل الشهري للأسرة	المتوسط الحسابي	ن=٧٠	ن=١٥٠	ن=١٣٠
التوظيف الأخضر للموارد	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ ج)	٤٤,٩٣			
	متوسط (من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ ج)	٤٣,٤٠	١,٥٢		
	مرتفع (من ٥٠٠٠ ج فأكثر)	٤٤,٦٢	٠,٣١	١,٢٢-	
التدريب والتطوير الأخضر	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ ج)	٣٨,٣٦			
	متوسط (من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ ج)	٣٥,٣٧	٢,٩٩		
	مرتفع (من ٥٠٠٠ ج فأكثر)	٣٧,٤٧	٠,٨٩	٢,١-	
تقييم الأداء الأخضر	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ ج)	٣٨,٧١			
	متوسط (من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ ج)	٣٥,٢٧	٣,٤٤		
	مرتفع (من ٥٠٠٠ ج فأكثر)	٣٧,٨٢	٠,٨٩	٢,٥٥-	
الصحة والأمان الأخضر	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ ج)	٤٠,٠٧			
	متوسط (من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ ج)	٣٨,٩	١,١٧		
	مرتفع (من ٥٠٠٠ ج فأكثر)	٣٨,٦٧	١,٤	٠,٢٣	
الإجمالي	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ ج)	١٦٢,٠٧			
	متوسط (من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ ج)	١٥٢,٩٣	٩,١٤		
	مرتفع (من ٥٠٠٠ ج فأكثر)	١٥٨,٥٧	٣,٥	٥,٦٤-	

- يتضح من جدول (١٨) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة (التوظيف الأخضر للموارد- التدريب والتطوير الأخضر- تقييم الأداء الأخضر- الصحة والأمان الأخضر- الإجمالي) تبعاً للدخل الشهري للأسرة، ولصالح الدخل المنخفض، وقد يرجع ذلك إلي أن ربات الأسر ذوات الدخل المنخفضة تكون أكثر حرصاً علي توظيف الموارد في مواضعها المناسبة وتحقيق

الإحتياجات الأكثر إلحاحاً أولاً، وخاصة في ظل التعايش مع جائحة كورونا ومتحوراتها، مما ينعكس إيجاباً علي حُسن توظيفها لمواردها المتاحة مع الحرص علي التدريب والتطوير لمعارفها ومهاراتها هي وأفراد أسرتها حتي تستطيع زيادة دخلها وتلبية احتياجاتها بشكل أفضل، وتقييم الأداء والتعرف علي نقاط الضعف والقوة لمعالجة نواحي الضعف والوقوف علي نواحي القوة وغرسها في أفراد الأسرة لتصبح عادات وممارسات خضراء صحية حياتية تحقق الإستدامة البيئية، وتتفق مع دراسة نورا الطوخي(٢٠٢١: ١١٨٧) التي أوضحت أن التباين في الممارسات الوقائية والإجتماعية لصالح الدخول المنخفضة، بينما تختلف مع دراسة كلاً من عبير إبراهيم، يثرب حسيب(٢٠٢١: ٩٢٢)، رشا منصور(٢٠٢١: ١٢٣٠) حيث أسفرت عن عدم وجود تباين في الممارسات والإجراءات الصحية لرعاية الأسرة في ظل جائحة كورونا تبعاً للدخل الشهري للأسرة، كما اختلفت مع دراسة كلاً من آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي(٢٠١٥: ٨٠٥)، عبد التواب مكي(٢٠١٧: ٢٩)، حنان عزيز(٢٠١٧: ٢٠١٧)، أحمد إبراهيم(٢٠٢٠: ٢٨٥)، رانيا عبد المنعم(٢٠٢٠: ٣٩)، زينب يوسف(٢٠٢٠: ٥٨٤)، دعاء حافظ(٢٠٢٠: ٦٩١)، تغريد بركات(٢٠٢١: ١٨٣٠) الذين أوضحوا ارتفاع الوعي الصحي والوقائي والوعي بإدارة المعلومات والمعارف وإدارة الموارد بكفاءة لدي ربات الأسر ذات الدخل المرتفع مما يتيح لهن توافر الأموال لشراء مستلزمات الوقاية وإدارة السلوكيات الوقائية بشكل أفضل، وبالتالي يمكن قبول الفرض الأول جزئياً.

الفرض الثاني : توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في التوازن الأسري(بمحاوره) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن- عمل ربة الأسرة- الحالة السكنية- إصابة أحد أفراد الأسرة بفيروس كورونا ومتحوراته- عُمر ربة الأسرة- عدد أفراد الأسرة- المستوى التعليمي لربة الأسرة- الدخل الشهري للأسرة)، وللتحقق من الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار(ت) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري(بمحاوره) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية للدراسة(مكان السكن- عمل ربة الأسرة- الحالة السكنية- الإصابة بفيروس كورونا ومتحوراته)، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة(ف) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري(بمحاوره) تبعاً لباقي المتغيرات الديموجرافية للدراسة، وتطبيق اختبار L.S.D لبيان اتجاه دلالة الفروق إن وجدت، والجداول من(١٩) إلى(٣٠) توضح ذلك.

١- تبعاً لمكان السكن

جدول(١٩) دلالة الفروق بين ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره تبعاً لمكان السكن (ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة (ت) درجة الحرية ٣٤٨	الحضر (ن = ١٩٥)		الريف (ن = ١٥٥)		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
التوازن الاقتصادي (غير دالة) ٠,١١١	١,٥٩٦-	٤,١٧٢	٣٣,٦٤	٣,٣١٤	٣٣,٠٠	التوازن الاقتصادي
التوازن الاجتماعي (غير دالة) ٠,٢٢١	١,٢٢٥	٤,٨٠٩	٣٤,٩٥	٣,٤٠٥	٣٥,٤٩	التوازن الاجتماعي
التوازن الصحي (غير دالة) ٠,٩٠٨	٠,١١٦-	٥,١٢٦	٤٦,٩٢	٤,١٠٠	٤٦,٨٧	التوازن الصحي
الإجمالي (غير دالة) ٠,٨٨٧	٠,١٤٢-	١٢,١٥٩	١١٥,٥٢	٨,٥٥٤	١١٥,٣٦	الإجمالي

- يتضح من جدول (١٩) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره (التوازن الإقتصادي- التوازن الإجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً لمكان السكن، حيث بلغت قيم(ت) على التوالي(- ١,٥٩٦، ١,٢٢٥، - ٠,١١٦، - ٠,١٤٢) وهي قيم غير داله احصائياً، وقد يرجع ذلك إلي أن التوازن الأسري من الناحية الإقتصادية والإجتماعية والصحية يرتبط بالرضا عن الحياة والقناعات الشخصية واتباع الممارسات الخضراء بغض النظر عن مكان السكن سواء ريف أو حضر، بالإضافة إلي أن جائحة كورونا ومتحوراتها اجتاحت العالم كله وتأثر بها الجميع وأصبح الجميع يتعايش معها وعادت الحياة بشكل كبير إلي طبيعتها، ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة كلاً من كاظم العادلي وعباس الأمامي(٢٠٢٠)، رشا منصور(٢٠٢١: ١٢٣٦) ، تغريد بركات(٢٠٢١: ١٨٣٢) اللاتي أكدن علي أن التوازن والسلامة النفسية لربة الأسرة في ظل جائحة كورونا لم تتأثر سلباً أو ايجاباً بمكان السكن، بينما تختلف جزئياً مع دراسة كلاً من نورا الطوخي(٢٠٢١: ١١٨٩) التي أوضحت وجود فروق بين ربات الأسر الريفيات والحضرريات في تنفيس انفعالاتها لصالح الحضرريات، ودراسة زينب يوسف(٢٠٢٠: ٥٨٨) التي أشارت إلي أن مستويات القلق أعلى عند ربات الأسر الحضرريات عن الريفيات، ودراسة تغريد بركات(٢٠٢١: ١٨٣١) التي أكدت علي وجود فروق بين ربات الأسر في السلامة البدنية لصالح الريفيات.

٢- تبعاً لعمل ربة الأسرة

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره تبعاً لعمل ربة الأسرة (ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة(ت) درجة الحرية ٢٤٨	تعمل (ن = ٢٠٥)		لا تعمل (ن = ١٤٥)		المعاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
التوازن الإقتصادي (غير دالة) ٠,١٢٨	١,٤٨٨-	٣,٤٠	٣٣,٥٢	٤,١٣	٣٢,٩٣	التوازن الإقتصادي
التوازن الإجتماعي (غير دالة) ٠,٨٧٣	٠,١٦٠-	٤,١٧	٣٥,٢٨	٣,٩٩	٣٥,٢١	التوازن الإجتماعي
التوازن الصحي (غير دالة) ٠,٤٧٩	٠,٧٠٩	٤,٤٤	٤٦,٧٥	٤,٧٧	٤٧,١٠	التوازن الصحي
الإجمالي (غير دالة) ٠,٧٧٥	٠,٢٨٦-	١٠,٠٢	١١٥,٥٦	١٠,٦٩	١١٥,٢٤	الإجمالي

- يتضح من جدول (٢٠) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره (التوازن الإقتصادي- التوازن الإجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً لعمل ربة الأسرة، حيث بلغت قيم(ت) على التوالي(- ١,٤٨٨، - ٠,١٦٠، ٠,٧٠٩، - ٠,٢٨٦) وهي قيم غير داله احصائياً، وقد يرجع ذلك إلي أن التوازن والإستقرار الأسري من النواحي الإقتصادية والإجتماعية والصحية يرتبط بالسمات الشخصية لربة الأسرة والرضا عن حياتها وثقافتها واتساع مداركها سواء كانت عاملة أم غير عاملة وخاصة مع عصر الإنترنت والتكنولوجيا الحديثة وانتشار المعرفة لكل الأفراد.

٣- تبعاً للحالة السكنية

جدول (٢١) دلالة الفروق بين ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاورة تبعاً للحالة السكنية (ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة (ت) درجة الحرية ٣٤٨	مستقلة (ن = ٢٩٥)		مع الأهل (ن = ٥٥)		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
التوازن الاقتصادي	٣,٠١٢<	٣,٧٨	٣٣,٥٤	٣,٠٩	٣١,٩١	
التوازن الاجتماعي	٠,٥٥٨<	٤,٢٤	٣٥,١٩	٣,١٤	٣٥,٥٥	
التوازن الصحي	٠,٤٣٥<	٤,٦٣	٤٦,٩٨	٤,٣١	٤٦,٤٥	
الإجمالي	٠,٢٣٤<	١٠,٤٥	١١٥,٧١	٩,٣٤	١١٣,٩١	

- يتضح من جدول (٢١) عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاورة (التوازن الاجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً للحالة السكنية، حيث بلغت قيم (ت) على التوالي (٠,٥٨٦ - ٠,٧٨١ - ١,١٩٣) وهي قيم غير داله احصائياً.

- في حين كان محور (التوازن الاقتصادي) دال احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لصالح الأسرة التي تعيش في حياة مستقلة، وقد يرجع ذلك إلى أن استقلالية ربة الأسرة بحياتها تجعلها أكثر حرية في اتخاذ قراراتها ويمكنها التحكم في ممارساتها الإقتصادية فتجعلها صديقة للبيئة من حيث ترتيب الأولويات والإلتزام بالميزانيات وترشيد الطاقة وإعادة التدوير وإدارة النفقات بكفاءة عالية لامتلاكها المال والوقت والجهد أفضل ممن تعيش مع العائلة بمسئولياتها المتعددة، ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة كلاً من هند إبراهيم (٢٠٢٠: ١٩٢) دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٦٨٥)، تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٢٢) اللاتي أثبتن أن الزوجات اللاتي يسكن في حياة مستقلة يملكن التعامل بحرية في أمور حياتهن الشخصية والإجتماعية أكثر من اللاتي يسكن مع العائلة.

٤- تبعاً للإصابة بفيروس كورونا ومتحوراته

جدول (٢٢) دلالة الفروق بين ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاورة تبعاً للإصابة بفيروس كورونا ومتحوراته

(ن=٣٥٠)

الدلالة	قيمة (ت) درجة الحرية ٣٤٨	لا (ن = ١١٥)		نعم (ن = ٢٣٥)		المحاور
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
التوازن الاقتصادي	٣,٩٨٩<	٣,١١	٣٤,٢٦	٣,٩١	٣١,٨٠	
التوازن الاجتماعي	٠,٥٥٠<	٣,١٢	٣٦,٩١	٤,٢٦	٣٤,٤٣	
التوازن الصحي	٠,٠١٦<	٤,٣٦	٤٧,٧٤	٤,٦٣	٤٦,٤٩	
الإجمالي	٠,٠٠١<	٩,٠٥	١١٨,٩١	١٠,٤٥	١١٣,٧٢	

- يتضح من جدول(٢٢) وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر فى التوازن الأسري بمحاوره(التوازن الإقتصادي- التوازن الإجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً للإصابة بفيروس كورونا أو متحوراته، حيث بلغت قيم(ت) على التوالى(- ٣,٩٨٩ - ٥,٥٥٠ - ٢,٤٢٥ - ٤,٥٥٥) وهى قيم داله احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لصالح غير المصابين بفيروس كورونا أو متحوراته، وقد يرجع ذلك إلي أن التوازن الأسري من الناحية الإقتصادية والإجتماعية والصحية يقل في وجود أزمات أسرية كجائحة كورونا ومتحوراتها، لأن الأزمات قد تستنزف الكثير من الموارد الأسرية البشرية والمادية، وقد ينتج ذلك من قصور ربات الأسر في اتباع الإجراءات الإحترازية والتدابير الوقائية الإقتصادية والإجتماعية صديقة البيئة التي تمكنهن من التعايش مع الفيروس أو متحوراته، بالإضافة إلي زيادة النفقات علي كورس العلاج والعزل مما يزيد من الأعباء الأسرية في حالة إصابة أحد أفراد الأسرة.

٥- تبعاً لعمرية الأسرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	الدلالة
التوازن الإقتصادي	بين المجموعات	٤٩٦,٠٥٢	٢	٢٤٨,٠٢٦	١٩,٧٨١	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٣٥٠,٩٤٦	٣٤٧	١٢,٥٢٩		دالة
	التباين الكلى	٤٨٤٦,٩٩٧	٣٤٩			
التوازن الإجتماعي	بين المجموعات	١٢٨,٥٠٩	٢	٦٤,٢٥٤	٣,٩٠٧	>٠,٠٢١
	داخل المجموعات	٥٧٠٦,٨٦٦	٣٤٧	١٦,٤٤٦		دالة
	التباين الكلى	٥٨٣٥,٣٧٤	٣٤٩			
التوازن الصحي	بين المجموعات	٣٤٢,٣٠٢	٢	١٧١,١٥١	٨,٥٢٦	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦٩٦٥,٩٩٦	٣٤٧	٢٠,٠٧٥		دالة
	التباين الكلى	٧٣٠٨,٢٩٧	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٢٧٠٨,١٥٩	٢	١٣٥٤,٠٧٩	١٣,٧١٦	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٣٤٢٥٧,٥٥٦	٣٤٧	٩٨,٧٢٥		دالة
	التباين الكلى	٣٦٩٦٥,٧١٤	٣٤٩			

جدول(٢٣) تحليل التباين أحادي الإتجاه لربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره تبعاً لعمرية الأسرة (ن=٣٥٠)

- يتضح من جدول(٢٣) وجود تباين دال احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر فى التوازن الأسري بمحاوره(التوازن الإقتصادي- التوازن الإجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً لعمرية الأسرة، حيث بلغت قيم(ف) على التوالى(١٩,٧٨١، ٣,٩٠٧، ٨,٥٢٦، ١٣,٧١٦) وهى قيم داله احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في جدول(٢٤):

جدول (٢٤) اختبار L.S.D. للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره تبعاً لعمريّة الأسرة (ن=٣٥٠)

المعاور	عُمريّة الأسرة	المتوسط الحسابي	ن=٢٥	ن=١٠٠	ن=٢٢٥
التوازن الاقتصادي	أقل من ٣٠ سنة	٣٦,٨٠			
	من ٣٠-٤٠ سنة	٣١,٩٥	٤,٨٥		
	أكثر من ٤٠ سنة	٣٣,٤٨	٣,٣١٦	١,٥٣٤	
التوازن الاجتماعي	أقل من ٣٠ سنة	٣٧,٠٠			
	من ٣٠-٤٠ سنة	٣٤,٥٥	٢,٤٥		
	أكثر من ٤٠ سنة	٣٥,٣٦	١,٦٣٦	٠,٨١٤	
التوازن الصحي	أقل من ٣٠ سنة	٥٠,٠٠			
	من ٣٠-٤٠ سنة	٤٥,٩٠	٤,١		
	أكثر من ٤٠ سنة	٤٧,٠٠	٣,٠٠٤	١,٠٩٦	
الإجمالي	أقل من ٣٠ سنة	١٢٣,٨٠			
	من ٣٠-٤٠ سنة	١١٢,٤٠	١١,٤		
	أكثر من ٤٠ سنة	١١٥,٨٤	٧,٩٥٦	٣,٤٤٤	

- يتضح من جدول(٢٤) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره(التوازن الإقتصادي- التوازن الاجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً لعمريّة الأسرة لصالح فئة العمر الأقل من ٣٠ سنة، وقد يرجع ذلك إلي أن ربة الأسرة الأصغر سناً لديها الرغبة والقدرة علي تحقيق التوازن والإستقرار الإقتصادي والاجتماعي والصحي لأنها تُعد في مُقْتبل العمر وتوسعي لتأسيس حياتها والإمساك بزمام الأمور لتستطيع تحقيق أهدافها الأسرية والاجتماعية، ولشعورها أنها غير مهددة بالإصابة بفيروس كورونا ومتحوراته مقارنة بالأكبر سناً، ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة كلاً من دعاء حافظ(٢٠٢٠: ٦٩٤)، زينب يوسف(٢٠٢٠: ٥٩٠)، خديجة يلول(٢٠٢٠: ١٢٢)، آمال الفقي ومحمد أبو الفتوح(٢٠٢٠: ١٠٧٨) التي أشارت إلي صعوبة تحقيق الإستقرار والإتزان النفسي والجسدي لكبار السن في ظل أزمة كورونا نظراً لزيادة المخاوف الاجتماعية والإضطرابات النفسية لديهم، بينما يختلف ذلك جزئياً مع دراسة كلاً من رشا منصور(٢٠٢١: ١٢٣٦)، سارة الأسود(٢٠٢١: ١٤١) التي توصلت إلي أن السلامة النفسية لربة الأسرة لم تتأثر بعمر الزوجة في ظل جائحة كورونا، كما تختلف مع دراسة كلاً من نادية أبو سكيينة وآخرون(٢٠١٩: ٢٤)، مروة ناجي وأسماء الأنصاري(٢٠١٩) والتي أشارت إلي ارتفاع قدرة ربات الأسر ذوات الأعمار الأعلى من ٤٠ سنة علي تحقيق التوازن والسلامة الأسرية والتفاعل الاجتماعي بدرجة أكبر من غيرهن.

٦- تبعاً لعدد أفراد الأسرة

جدول (٢٥) تحليل التباين أحادي الاتجاه لربات الأسر في التوازن الأسري بمحاورة تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن=٣٥٠)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
التوازن الاقتصادي	بين المجموعات	٩٦,٨٣٧	٢	٤٨,٤١٨	٣,٥٣٧	٠,٠٣٠
	داخل المجموعات	٤٧٥٠,١٦٠	٣٤٧	١٣,٦٨٩		دالة
	التباين الكلي	٤٨٤٦,٩٩٧	٣٤٩			
التوازن الاجتماعي	بين المجموعات	٥,٤٩٩	٢	٢,٧٥٠	٠,١٦٤	٠,٨٤٩
	داخل المجموعات	٥٨٢٩,٨٧٥	٣٤٧	١٦,٨٠١		غير دالة
	التباين الكلي	٥٨٣٥,٣٧٤	٣٤٩			
التوازن الصحي	بين المجموعات	١٧,٨٤٥	٢	٨,٩٢٢	٠,٤٢٥	٠,٦٥٤
	داخل المجموعات	٧٢٩٠,٤٥٢	٣٤٧	٢١,٠١٠		غير دالة
	التباين الكلي	٧٣٠٨,٢٩٧	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٢٣٧,٦٦٣	٢	١١٨,٨٣٢	١,١٢٣	٠,٣٢٧
	داخل المجموعات	٣٦٧٢٨,٠٥١	٣٤٧	١٠٥,٨٤٥		غير دالة
	التباين الكلي	٣٦٩٦٥,٧١٤	٣٤٩			

- يتضح من جدول (٢٥) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاورة (التوازن الاجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً لعدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (٠,١٦٤، ٠,٤٢٥، ١,١٢٣) وهى قيم غير داله احصائياً، في حين كان محور (التوازن الإقتصادي) دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥.

ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في

جدول (٢٦):

جدول (٢٦) اختبار L.S.D للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاورة

تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن=٣٥٠)

المحور	عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	ن=٩٥	ن=٢٢٠	ن=٣٥٠
التوازن الاقتصادي	صغيرة (من ٤-٣ أفراد)	٣٣,٨٩			
	متوسط (من ٦-٥ أفراد)	٣٢,٨٨	١,٠١		
	كبير (من ٧ فأكثر)	٣٤,١٤	٠,٢٥	١,٢٦	

- يتضح من جدول (٢٦) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري (التوازن الإقتصادي) تبعاً لعدد أفراد الأسرة لصالح الأسرة الكبيرة (٧ أفراد فأكثر)، ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٢٨) التي أثبتت وجود

فروق بين ربات الأسر في الممارسات الإقتصادية الخضرَاء لصالح الأسر كبيرة الحجم، بينما يختلف مع دراسة كلاً من سميرة الجهيني (٢٠١٤)، (Browning et al (2014) الذين أوضحوا أن الأسر صغيرة الحجم كانت أكثر استقراراً من الناحية الإقتصادية وأكثر قدرة علي مواجهة الأزمات المالية للأسرة مع إنخفاض مواجهة الطوارئ المالية بزيادة عدد أفراد الأسرة، ودراسة نادية أبو سكيينة وآخرون (٢٠١٩: ٢٥) التي أثبتت أن زيادة عدد أفراد الأسرة يلقي بالزوجة في أحضان الضغوط المختلفة ويؤثر بالسلب علي التوازن الأسري، وكذلك دراسة زينب يوسف (٢٠٢٠: ٥٨٤) التي أوضحت ارتفاع معدلات قلق الإصابة بفيروس كورونا لدي الأسر ذوات العدد الأكبر من الأفراد، ودراسة دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٦٩٨) التي أثبتت وجود فروق بين ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره لصالح الأسر ذات العدد الأقل من ٤ أفراد.

٧- تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة

جدول (٢٧) تحليل التباين أحادي الإتجاه لربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره تبعاً للمستوي التعليمي لربة

الأسرة (ن=٣٥٠)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
التوازن الاقتصادي	بين المجموعات	٨,٠٦٠	٢	٤,٠٣٠	٠,٢٨٩	٠,٧٤٩
	داخل المجموعات	٤٨٢٨,٩٣٧	٣٤٧	١٣,٩٤٥		غير دالة
	التباين الكلي	٤٨٤٦,٩٩٧	٣٤٩			
التوازن الاجتماعي	بين المجموعات	٩٩,١٢٤	٢	٤٩,٥٦٢	٢,٩٩٨	٠,٠٥١
	داخل المجموعات	٥٧٣٦,٢٥٠	٣٤٧	١٦,٥٣١		غير دالة
	التباين الكلي	٥٨٣٥,٣٧٤	٣٤٩			
التوازن الصحي	بين المجموعات	٤٢٧,٦٨٨	٢	٢١٣,٨٤٤	١٠,٧٨٤	>٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦٨٨٠,٦٠٩	٣٤٧	١٩,٨٢٩		دالة
	التباين الكلي	٧٣٠٨,٢٩٧	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٩٥٩,١٦٤	٢	٤٧٩,٥٨٢	٤,٦٢٢	٠,٠١٠
	داخل المجموعات	٣٦٠٠٦,٥٥٠	٣٤٧	١٠٣,٧٦٥		دالة
	التباين الكلي	٣٦٩٦٥,٧١٤	٣٤٩			

- يتضح من جدول (٢٧) وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره (التوازن الصحي - الإجمالي) تبعاً للمستوي التعليمي لربة الأسرة، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (١٠,٧٨٤، ٤,٦٢٢) وهى قيم داله احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥، في حين كان محوري (التوازن الإقتصادي - التوازن الإجتماعي) غير دال إحصائياً.

ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في

جدول(٢٨):

جدول(٢٨) اختبار L.S.D للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره

تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة (ن= ٣٥٠)

المحور	المستوى التعليمي للزوجة	المتوسط الحسابي	ن=١٥	ن=٨٠	ن=٢٥٥
التوازن الصحي	منخفض(شهادة ابتدائية وإعدادية)	٥٠,٦٧			
	متوسط(شهادة ثانوية وما يعادلها)	٤٨,١٣	٢,٥٤ ↓		
	مرتفع(جامعي وفوق جامعي)	٤٦,٢٩	٤,٣٨ ↓	١,٨٤ ↓	
الإجمالي	منخفض(شهادة ابتدائية وإعدادية)	١٢٠,٣٣			
	متوسط(شهادة ثانوية وما يعادلها)	١١٧,٥٦	٢,٧٧		
	مرتفع(جامعي وفوق جامعي)	١١٤,٤٧	٥,٨٦ ↓	٢,٠٩ ↓	

- يتضح من جدول(٢٨) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره(التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة، لصالح المستوى التعليمي المنخفض، وقد يرجع ذلك إلي أن ربات الأسر ذوات المستويات التعليمية المرتفعة تكون أكثر دراية بخطورة الفيروس ومتحوراته مما يجعلهن أكثر قلقاً وخوفاً من الإصابة به، مما ينعكس سلباً علي تحقيق الصحة النفسية والبدنية خلال التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته مقارنة بذوات المستوى التعليمي المنخفض، ويتفق ذلك مع دراسة زينب يوسف(٢٠٢٠: ٥٨٣) التي أوضحت ارتفاع معدلات قلق الإصابة بالفيروس لدي ربات الأسر ذوات المستوى التعليمي المرتفع، مما ينعكس علي سلامتهن النفسية والبدنية، بينما يختلف مع العديد من الدراسات ومنها دراسة كلاً من تغريد بركات ورشا منصور(٢٠١٦: ١٥)، نادية أبو سكيانة وآخرون(٢٠١٩: ٢٤)، دعاء حافظ(٢٠٢٠: ٦٩٦)، كاظم العادلي وعباس الأمامي(٢٠٢٠)، عبير إبراهيم ويثرب حسيب(٢٠٢١: ٩٢١)، نورا الطوخي(٢٠٢١: ١١٨٨)، تغريد بركات(٢٠٢١: ١٨٤٠) اللاتي توصلن إلي قدرة ربات الأسر ذوات المستوى التعليمي المرتفع علي تحقيق الإستقرار الأسري من خلال مواجهة المشكلات المختلفة والتكيف معها بما يحمي الأسرة ويمكنها من تحقيق التوازن الأسري علي الصعيد الإجتماعي والإقتصادي والمهني ولاسيما في ظل أزمة كورونا.

٨- تبعاً للدخل الشهري للأسرة

جدول (٢٩) تحليل التباين أحادي الإتجاه لريبات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره تبعاً للدخل الشهري للأسرة

(ن=٣٥٠)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
التوازن الاقتصادي	بين المجموعات	٩١,٥٥٤	٢	٤٥,٧٧٧	٣,٣٤٠	٠,٠٣٧
	داخل المجموعات	٤٧٥٥,٤٤٣	٣٤٧	١٣,٧٠٤		دالة
	التباين الكلي	٤٨٤٦,٩٩٧	٣٤٩			
التوازن الاجتماعي	بين المجموعات	٦٧,٥٣٩	٢	٣٣,٧٦٩	٢,٠٣٢	٠,١٣٣
	داخل المجموعات	٥٧٦٧,٨٣٦	٣٤٧	١٦,٦٢٢		غير دالة
	التباين الكلي	٥٨٣٥,٣٧٤	٣٤٩			
التوازن الصحي	بين المجموعات	٣٣,٩٤٤	٢	١٦,٩٧٢	٠,٨١٠	٠,٤٤٦
	داخل المجموعات	٧٢٧٤,٣٥٣	٣٤٧	٢٠,٩٦٤		غير دالة
	التباين الكلي	٧٣٠٨,٢٩٧	٣٤٩			
الإجمالي	بين المجموعات	٣٢٤,٢٢٠	٢	١٦٢,١١٠	١,٥٣٥	٠,٢١٧
	داخل المجموعات	٣٦٦٤١,٤٩٥	٣٤٧	١٠٥,٥٩٥		غير دالة
	التباين الكلي	٣٦٩٦٥,٧١٤	٣٤٩			

- يتضح من جدول (٢٩) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره (التوازن الاجتماعي- التوازن الصحي- الإجمالي) تبعاً للدخل الشهري للأسرة، حيث بلغت قيم (ف) على التوالي (٢,٠٣٢، ٠,٨١٠، ١,٥٣٥) وهى قيم غير داله احصائياً، في حين كان محور التوازن الإقتصادي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ .

ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار L.S.D للمقارنات المتعددة كما في جدول (٣٠):

جدول (٣٠) اختبار L.S.D للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره

تبعاً للدخل الشهري الأسرة (ن=٣٥٠)

المحور	الدخل الشهري للأسرة	المتوسط الحسابي	ن=٧٠	ن=١٥٠	ن=١٣٠
التوازن الاقتصادي	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ ج)	٣٣,٥٧			
	متوسط (من ٣٠٠٠ > ٥٠٠٠ ج)	٣٢,٧٠	٠,٨٧		
	مرتفع (من ٥٠٠٠ ج فأكثر)	٣٣,٨٠	٠,٢٢	١,١	

- يتضح من جدول (٣٠) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسطات درجات ربات الأسر في التوازن الأسري بمحاوره (التوازن الإقتصادي) تبعاً للدخل الشهري للأسرة

لصالح أصحاب الدخل المرتفع، وقد يرجع ذلك إلي أن الإستقرار المادي وارتفاع مستوي دخل الأسرة يطمئن ربة الأسرة أن لديها ما يمكنها من الإرتكاز عليه في تلبية احتياجات أسرتها ومواجهة الأزمات مما يحقق قدراً من الهدوء واستعادة السلام النفسي والجسدي، كما أن المستوي الإقتصادي المرتفع يُمكن ربة الأسرة من تنمية قدراتها المعرفية وتجنب المخاطر وهو ما أوضحته دراسة إيمان دراز وعواطف عبد الرحيم (٢٠١٦: ٢٥٤) أنه بانخفاض مستوي الدخل تزداد معه صعوبة تسيير الأمور المادية وتعرض الأسرة للضغوط الإقتصادية، كما تتفق مع دراسة كلاً من تغريد بركات ورشا منصور (٢٠١٦: ١٧)، مروة ناجي وأسماء الأنصاري (٢٠١٩) الذين أكدوا علي ارتفاع الإستقرار والتماسك الأسري والتوازن النفسي لدي الفئات ذات الدخل المرتفع، وتتفق أيضاً مع دراسة نادية أبو سكينه وآخرون (٢٠١٩: ٢٥) حيث أوضحت أن انخفاض الدخل الشهري للأسرة يؤدي إلي خلل بالتوازن الإقتصادي لها، ودراسة زينب يوسف (٢٠٢٠: ٥٨٣) التي أكدت علي ارتفاع معدلات قلق الإصابة بالفيروس لدي ربات الأسر ذوات الدخل المنخفض، ودراسة دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٧٠٠) وتغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٤٣) التي أوضحت أن العديد من المشاكل والأزمات قد تنشأ لضيق اليد وعدم القدرة علي إيجاد الإمكانيات اللازمة لتفاديها خاصة في ظل جائحة كورونا ومتحوراتها مما يؤثر علي توازن الأسرة واستقرارها وسلامتها، بينما يختلف ذلك جزئياً مع دراسة أمنية هنداوي (٢٠١٨: ١٤١) التي أكدت علي وجود تباين دال احصائياً بين الزوجات في تحقيق استقرار وسلامة الأسرة وفقاً للدخل الشهري لصالح الفئة (١٠٠٠ إلي ٢٠٠٠)، كما تختلف أيضاً مع دراسة كلاً من هناء مصطفى (٢٠١٦: ١٢٥)، مغاوري عيسي وعبد الله العصيمي (٢٠١٧: ٢٥٢)، سارة الأسود (٢٠٢١: ١٥٣)، برشا منصور (٢٠٢١: ١٢٣٨) اللاتي أكدن علي عدم وجود تباين دال احصائياً في السلامة النفسية والجسدية والتواصل الأسري تبعاً للمستوي الإقتصادي للأسرة، وقد أوصت دراسة عُمر العظامات ومحمد بني خالد (٢٠٢٠: ٤٩) بضرورة الدعم الإقتصادي للأسرة لتقوم بواجباتها الصحية وتحقق السلامة العامة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الثاني جزئياً.

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائياً بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاورة (التوظيف الأخضر للموارد، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الصحة والأمان الأخضر، الإجمالي) والتوازن الأسري بمحاورة (إقتصادي، إجتماعي، صحي، الإجمالي) لدي ربات الأسر أثناء التعايش مع جائحة كورونا ومتحوراتها، وللتحقق من الفرض احصائياً تم استخدام معامل إرتباط بيرسون Correlation Pearson، وجدول (٣١) يوضح ذلك.

جدول (٣١) معاملات الارتباط بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره والتوازن الأسري بمحاوره لربات الأسر (ن=٣٥٠)

معاور التوازن الأسري				الوعي التوازن الأسري بممارسات إدارة الموارد البشرية
الإجمالي	الصحي	الإجمالي	الاقتصادي	
٠,٦٦٨	٠,٦٣٣	٠,٦٢٨	٠,٣٧٨	التوظيف الأخضر للموارد
٠,٧٩٥	٠,٦٧١	٠,٧٥٢	٠,٥٤٦	التدريب والتطوير الأخضر
٠,٦٨٦	٠,٦٠٨	٠,٦٤٤	٠,٤٤١	تقييم الأداء الأخضر
٠,٦١٢	٠,٦٢٦	٠,٦٤٠	٠,٢٢١	الصحة والأمان الأخضر
٠,٨٢٠	٠,٧٤٩	٠,٧٨٩	٠,٤٧٨	الإجمالي

♦♦ دال عند مستوى ٠,٠١

- يتضح من جدول (٣١) وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بمحاوره (التوظيف الأخضر للموارد، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الصحة والأمان الأخضر، الإجمالي) والتوازن الأسري بمحاوره (اقتصادي، إجتماعي، صحي، الإجمالي) لدي ربات الأسر في ظل التعايش مع جائحة كورونا ومتحوراتها، ويدل ذلك علي أنه كلما انتهجت ربة الأسرة أساليباً وتدبيراً خضراء صديقة للبيئة في إدارة مواردها البشرية من حيث توظيفها للموارد في مواضعها الصحيحة وحرصها علي التدريب والتطوير لمعارف ومهارات وقدرات وطاقت أفراد الأسرة والتقييم الأمثل لإدارتها، مع الحرص علي توفير مسببات الصحة النفسية والجسدية والأمان من الإصابة بجائحة كورونا لأفراد أسرتها، كلما اتجهت حياة الأسرة نحو التوازن والإستقرار بجوانبه الإقتصادية والإجتماعية والصحية وكلما زادت حماية الأسرة من التعرض للإصابة، واستطاعت التعايش مع الفيروس، ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من أحمد إبراهيم (٢٠٢٠: ٢٦٤)، Federici (2020: 166)، فاطمة الزهراء محمود (٢٠٢٠: ٩) الذين أوضحوا أن لأخلاقيات التعامل مع أزمة كورونا علاقة إيجابية بسرعة اجتيازها والثبات أمامها وأن إهمال إدارة الصحة والسلامة الخضراء قد يؤدي إلي خسائر اقتصادية وصحية فادحة، ودراسة محمد أبو حلاوة (٢٠١٣: ١٢) التي أكدت أنه كلما زادت قدرة الفرد علي توظيف المصادر المتاحة كلما وقاه ذلك من التأثير السلبي للأحداث الضاغطة، كما يتفق مع دراسة فضيلة داوود وأسرار علي (٢٠١٧: ١٢٥) التي أثبتت أن الإستخدام العشوائي للموارد المتاحة من قبل الأفراد يؤدي إلي تهديد وجودنا من الأساس، ودراسة كلاً من (Zarnaghash (2013:410)، أحمد ونس (٢٠١٥: ٧)، محمد فرحات (٢٠١٥: ١٦٤)، غادة النوبي (٢٠١٦)، مغاوري عيسى وعبد الله العصيمي (٢٠١٧: ٢٤٦)، فتحي الصبغ وآخرون (٢٠٢٠: ١١٨)، رشدي قرييري (٢٠٢٠: ٦٧)، دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٧٠٢)، Balanza et al (2020:341)، عبير إبراهيم ويثرب حسيب (٢٠٢١: ٩٢٦)، سارة الأسود (٢٠٢١: ١٣٤)، تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٢٠) الذين أكدوا أن اتباع الإستراتيجيات والممارسات الخضراء كالتوظيف الأخضر للموارد والممارسات الإجتماعية

والوقائية الصحية من شأنها تعزيز الإستقرار والتوازن والسلامة الأسرية وإيجاد بيئة آمنة خالية من الأمراض والأوبئة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الثالث كلياً.

الفرض الرابع: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (محاور الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، مكان السكن، الحالة السكنية، عُمر ربة الأسرة، عدد أفراد الأسرة، مستوى تعليم ربة الأسرة، الدخل الشهري للأسرة) في تفسير نسب التباين الخاص بالمتغير التابع (إجمالي التوازن الأسري) لدي ربات الأسر طبقاً لأوزان معامل الإنحدار ودرجة الإرتباط مع المتغير التابع، وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتدرج باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة للأمام Stepwise للتعرف علي أكثر العوامل مساهمة في نسبة التباين في المتغير التابع وجدول (٣٢) يوضح ذلك.

جدول (٣٢) معاملات الإنحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلي الأمام للمتغير المستقل (محاور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) وبعض المتغيرات الديموجرافية مع المتغير التابع (إجمالي التوازن الأسري) لدي ربات الأسر

(ن=٣٥٠)

المتغيرات المستقلة	R	R2	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
التوظيف الأخضر للموارد	٠,٥٢٧	٠,٢٧٧	١٣٢,٦٤١	٠,٠٠١ دالة	١,٦٢٩	٨,٩٧٥	٠,٠٠١ دالة
					B1		
التدريب والتطوير الأخضر	٠,٤٩٠	٠,٢٤٠	١٠٩,٩٨٧	٠,٠٠١ دالة	١,٩١٠	١١,٠١٦	٠,٠٠١ دالة
					B1		
تقييم الأداء الأخضر	٠,٥٥٢	٠,٢٠٦	١٥٢,٦٢٢	٠,٠٠١ دالة	١,٢٣٩	٦,٩٥١	٠,٠٠١ دالة
					B1		
الصحة والأمان الأخضر	٠,٤٢٢	٠,١٧٨	٧٥,٢٤٢	٠,٠٠١ دالة	١,٢٢٨	٤,٣٢٤	٠,٠٠١ دالة
					B1		
مكان السكن	٠,٠٧٢	٠,٠٠٥	١,٨٥٢	٠,١٧٤	٢,٨١٠	٥١,٣٤٦	٠,٠٠١ دالة
				غير دالة			
الحالة السكنية	٠,٠٧٤	٠,٠٠٦	١,٩٤١	٠,١٦٤	٢,٥٤٤	٢٨,٤٣٢	٠,٠٠١ دالة
				غير دالة			
عُمر ربة الأسرة	٠,٠٨٠	٠,٠٠٦	٢,٢٣	٠,١٣٦	٢,٨٦٣	٣٧,٦٦٦	٠,٠٠١ دالة
				غير دالة			
عدد أفراد الأسرة	٠,٠٧٧	٠,٠٠٦	٢,٠٨٩	٠,١٤٩	٢,٨٢٣	٤٨,٢٤١	٠,٠٠١ دالة
				غير دالة			
تعليم ربة الأسرة	٠,١٨٩	٠,٠٣٦	١٢,٩٣٦	٠,٠٠١ دالة	٤,١٣٣	٣٤,٧٩٨	٠,٠٠١ دالة
				دالة			
الدخل الشهري للأسرة	٠,١١٠	٠,٠١٢	٤,٢٩٨	٠,٠٣٩	٢,٨٦١	٥١,٥١٦	٠,٠٠١ دالة
				دالة			

- يتضح من جدول (٣٢) أن تقييم الأداء الأخضر هو المتغير الأكثر تأثيراً في تفسير نسبة التباين في التوازن الأسري، حيث بلغت قيمة (ف) (١٥٣.٦٢٢)، قيمة (ت) (٦.٩٥١) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠.٣٠٦)، مما يعني أن تقييم الأداء الأخضر يفسر ٣٠.٦٪ من التباين الكلي الحادث في التوازن الأسري، مما يدل أن تقييم الأداء الأخضر يعتبر العامل الأهم في توازن الأسرة أثناء التعايش مع فيروس كورونا ومتحوراته، ويختلف ذلك مع دراسة دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٧٠٤) التي أثبتت أن إدارة الصحة والسلامة الخضراء هو المتغير الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في التوازن الأسري، ودراسة تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٤٥) التي أوضحت أن بعد الممارسات الإجتماعية والإنسانية الخضراء هو أكثر أبعاد استراتيجية الممارسات الخضراء تأثيراً في تفسير التباين في السلامة الأسرية.

- كما يتضح من الجدول أن مستوى تعليم ربة الأسرة كان من أكثر المتغيرات الديموجرافية تأثيراً في تفسير نسبة التباين في التوازن الأسري، حيث بلغت قيمة (ف) (١٢.٩٣٦)، قيمة (ت) (٣٤.٧٩٨) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠.٠٣٦)، مما يعني أن متغير المستوى التعليمي لربة الأسرة يفسر ٣.٦٪ من التباين الكلي الحادث في التوازن الأسري، وهذا ما يتفق مع دراسة نادية أبو سكيينة وآخرون (٢٠١٩: ٣١) التي أوضحت أن المستوى التعليمي للزوجة من أكثر المتغيرات تأثيراً في إعادة التوازن الأسري، بينما تختلف مع دراسة كلا من دعاء حافظ (٢٠٢٠: ٧٠٤)، تغريد بركات (٢٠٢١: ١٨٤٤) اللتان أوضحتا أن متغير حجم الأسرة كان أكثر المتغيرات الديموجرافية تأثيراً في تفسير التباين في التوازن الأسري والسلامة الأسرية، ودراسة عبير إبراهيم ويثرب حسيب (٢٠٢١: ٩٣٠) التي توصلت إلي أن أكثر المتغيرات تأثيراً في تفسير التباين في العلاقات الأسرية أثناء جائحة كورونا متغير الدخل، وبالتالي يمكن قبول الفرض الرابع كلياً.

ملخص لأهم النتائج :

- إن الغالبية العظمى من ربات الأسر ذوات الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المرتفع، واحتل محور التوظيف الأخضر للموارد المرتبة الأولى، يليه محور الصحة والأمان الأخضر، ثم تلاه محور تقييم الأداء الأخضر، وأخيراً محور التدريب والتطوير الأخضر، وكذلك التوازن الأسري كانت الغالبية العظمى لذوات التوازن المرتفع، وقد احتل محور التوازن الصحي المرتبة الأولى، تلاه محور التوازن الإجتماعي، وأخيراً محور التوازن الإقتصادي.
- وجود فروق دالة إحصائياً بين ربات الأسر في الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (بمحاورها) تبعاً للإصابة بفيروس كورونا أو متحوراته لصالح غير المصابين، تبعاً لعمر ربة الأسرة لصالح فئة العمر الأقل من ٣٠ سنة، تبعاً للمستوى التعليمي لربة الأسرة لصالح المتوسط ويليها المرتفع، وتبعاً للدخل الشهري للأسرة لصالح المنخفض، في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً تبعاً لمكان السكن، وعمل ربة الأسرة، والحالة السكنية، وعدد أفراد الأسرة.

- وجود فروق دالة إحصائياً بين ربات الأسر في التوازن الأسري (بمحاوره) تبعاً للإصابة بفيروس كورونا أو متحوراته لصالح غير المصابين، تبعاً لعمُر ربة الأسرة لصالح فئة العمر الأقل من ٣٠ سنة، تبعاً للمستوي التعليمي لربة الأسرة لصالح المنخفض، في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً تبعاً لمكان السكن، وعمل ربة الأسرة، الحالة السكنية، وعدد أفراد الأسرة، للدخل الشهري للأسرة.
- وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (بمحاورها) والتوازن الأسري (بمحاوره) لدي ربات الأسر في ظل التعايش مع جائحة كورونا.
- أن محور تقييم الأداء الأخضر هو البُعد الأكثر تأثيراً في تفسير نسبة التباين في التوازن الأسري، كما أن متغير مستوي تعليم ربة الأسرة كان من أكثر المتغيرات الديموغرافية تأثيراً في تفسير نسبة التباين في التوازن الأسري.

توصيات البحث:

بناء علي ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي توصي الباحثان بـ:

- ضرورة اهتمام المجلس القومي للمرأة والجهات المعنية بشئون الأسرة مساعدة ربة الأسرة في إعادة النظر فيما يتعلق بممارساتها في إدارة موارها البشرية الخاطئة لتصحيحها حتي يصح أدائها المعزز بالمعرفة سلوكاً أخضر يقبها شر الأزمات ويحافظ علي توازنها الأسري.
- التوسع في عقد ندوات ودورات تثقيفية من قبل المتخصصين في مجال علم النفس وإدارة المنزل الباحثين في مجال إدارة المنزل إجراء برامج إرشادية لربات الأسر لتنمية وعيهن بإدارة الموارد البشرية والمادية لتحقيق الإستدامة ونشر الوعي الأخضر بين الأفراد مما يُحقق التوازن والإستقرار بالأسرة.
- أن تتضمن الخطة الإعلامية بوزارة الإعلام البرامج التثقيفية لنشر الوعي الأخضر بالممارسات صديقة البيئة التي يجب أن يسلكها الأفراد خاصة وقت انتشار الأوبئة لما لها من دور حيوي في الحد من انتشارها وأن تتبني بعض المصطلحات الهامة كالتوظيف الأخضر للموارد والتدريب والتطوير الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والصحة والأمان الأخضر والعلاقات الإجتماعية الخضراء مما يساعد في تحقيق الإستدامة البيئية التي تهدف إليها المجتمعات.
- دمج مقررات عن كيفية إدارة الأزمات الوبائية ضمن المقررات التعليمية بمراحل التعليم الأساسي والثانوي والمقررات التثقيفية في مرحلة التعليم الجامعي بإدراج مفاهيم إدارة الموارد الخضراء والسلوكيات والممارسات الخضراء وبرامج أسلوب الحياة الصحي ضمن المقررات الدراسية في المراحل التعليمية المختلفة لما لها من اثر بالغ في تنمية الوعي الأخضر وتحقيق التنمية المستدامة.
- قيام وزارة البيئة بتعليق لافتات إرشادية بالشوارع والمتنزهات والمرافق العامة تتضمن مجموعة من التدابير الخضراء صديقة البيئة التي تهدف لنشر الوعي الأخضر بين المواطنين مما يساعد في تحقيق الإستدامة البيئية وخاصة وقت الأزمات والأوبئة.

- تفعيل دور أخصائي إدارة المنزل بإعداد وتنفيذ برامج إرشادية وندوات لتعزيز وقت الأزمات وانتشار الأمراض الوبائية، ويمكن عمل هذه البرامج بشكل الكتروني وتبث علي وسائل التواصل لتكون متاحه لكل ربة أسرة حتي لا تؤثر تلك الأزمات سلباً علي توازن واستقرار الأسرة.
- تفعيل خط ساخن تابع للمجلس القومي للمرأة كنوع من الإستشارات الأسرية لتلقي شكاوي المرأة وتوعيتها بطرق المواجهة السليمة والتعامل الإيجابي حال ظهور أي مشكلات أو أزمات.

المراجع :

أولا : المراجع العربية

- السيد نبيه محمد(٢٠٢٠):فيروس كورونا بين ضرورتي اتخاذ تدابير الإحتواء والإلتزام بالمعايير الدولية:أي بعد معياري لتدابير وإجراءات التصدي لفيروس Covid-19. مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، العدد(١٧).
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ألكسو(٢٠٢٠): معجم مصطلحات كوفيد- ١٩ "انجليزي- فرنسي- عربي"، مكتب تنسيق التعريب،الرباط،السعودية،يوليو ٢٠٢٠.
- أحمد بلالي ويحضية سملالي(٢٠١٨):ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية،مجلة رؤي إقتصادية، المجلد(٨)،العدد(٢)،جامعة الشهيد حمه لخضر،الوادي،الجزائر.
- أحمد زين العابدين أحمد إبراهيم(٢٠٢٠): المعرفة بكوفيد- ١٩ وتداعياته علي الأسرة المصرية،بحث إجتماعي ميداني بمحافظة أسيوط، مجلة البحث العلمي في الآداب، كلية التربية للبنات والعلوم والتربية ،جامعة عين شمس.
- أحمد لطفي إبراهيم ونس(٢٠١٥):السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ،كلية الزراعة، جامعة دمياط.
- آمال إبراهيم الفقي ومحمد كمال أبو الفتوح(٢٠٢٠):المشكلات النفسية المترتبة علي جائحة فيروس كورونا المستجد-Covied-19، بحث وصفي استكشافي لدي عينة من طلاب وطالبات الجامعة بمصر ، المجلة التربوية ،المجلد(٧٤)، جامعة سوهاج.
- آمنه الحواري(٢٠٢٠):القدرة التنبؤية لسمات الشخصية وأشكال الإتصال بين الزوجين في التوافق الأسري،مجلة العلوم الإنسانية، المجلد(٦)،العدد(١٤)، جامعة الخليل للبحوث،جامعة اليرموك.
- أمنية زكريا محمد هندأوي(٢٠١٨): إستخدام الزوج لشبكات التواصل الإجتماعي من وجهة نظر الزوجة وعلاقته بإدارتها لبعض المشكلات ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- آيات عبد المنعم الدياسطي وإيمان عبده السيد مستكاوي(٢٠١٥): إدارة مورد المعرفة وعلاقته بقدرة ربة الأسرة علي اتخاذ القرار،مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي،المجلد(٣٦)،العدد(٤)، جامعة الإسكندرية.

- إيمان السيد عبد العال دراز وعواطف محمود عيسى عبد الرحيم (٢٠١٦): أساليب التفاوض في الأسر حديثة التكوين من وجهة نظر الزوجات وعلاقتها بالكدر الزوجي، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد (٤١)، جامعة المنصورة.
- إيمان حامد حامد علي (٢٠١٩): التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتدعيم العلاقات الاجتماعية للمرأة المهجورة، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد (١٥)، جامعة الفيوم.
- بندر تركي النويهض وهائل فلاح السرحان (٢٠١٩): أثر استخدام الإدارة الخضراء في استقطاب العاملين" دراسة ميدانية بالبنوك الكويتية": رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- تغريد سيد أحمد بركات ورشا رشاد منصور (٢٠١٦): الضغوط الحياتية لدي ربة الأسرة العاملة واستراتيجيات التعامل وعلاقتها بالإستقرار الأسري، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، المجلد (٣٧)، العدد (١)، جامعة الإسكندرية.
- تغريد سيد أحمد بركات (٢٠١٧): الوعي بالتسوق الإلكتروني وعلاقته بالكفاءة الإدارية لبعض الموارد كما تدرسه عينة من ربات أسر محافظة الشرقية، المؤتمر العلمي السنوي (الدولي الخامس - العربي التاسع عشر للإقتصاد المنزلي)، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، في الفترة من ١٦ - ١٧ أكتوبر.
- تغريد سيد أحمد بركات (٢٠٢١): إستراتيجية قائمة علي الممارسات الخضراء للتعايش مع جائحة كورونا وعلاقتها بالسلامة الأسرية من منظور ربة الأسرة العاملة، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (٧)، العدد (٣٢) يناير، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا.
- حنان الحلبي (٢٠١١): الأزمات المهنية والأسرية وأساليب الزوجات في التعامل معها، مجلة دمشق، المجلد (٢٧)، العدد (٣-٤)، سوريا.
- حنان حنا عزيز (٢٠١٧): إدارة ربة الأسرة المعيلة للأزمات الإقتصادية والإجتماعية وعلاقة ذلك بالأمن الأسري للأبناء، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد (٤٥) يناير، جامعة المنصورة.
- خديجة يول (٢٠٢٠): تدابير مواجهة الإنعكاسات السلبية للحجر الصحي علي الجانب النفسي والإقتصادي في زمن تفشي وباء كورونا، مجلة مناظرات الأعمال، العدد (٥١).
- درواس مسعود (٢٠٠٦): مفهوم التوازن والإستقرار في الفكر الإقتصادي مع إشارة خاصة للتوازن الإقتصادي العام بالجزائر، مجلة معهد العلوم الإقتصادية، المجلد (١٠)، العدد (١)، الجزائر.
- دعاء محمد زكي حافظ (٢٠٢٠): الوعي بالإدارة الخضراء وعلاقته بالتوازن الأسري لدي ربات الأسر أثناء العزل المنزلي لمصاب الكورونا، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، مجلد (٦)، العدد (٢٨) مايو، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا.
- ذوقان محمد عبيدات وكايد عبد الحق وعبد الرحمن عدس (٢٠٢٠): البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه" دار الفكر المعاصر للنشر والتوزيع، الطبعة (١٩)، القاهرة.
- رانيا محمود عبد المنعم (٢٠٢٠): وعي المرأة بإدارة الموارد البشرية وإنعكاسه علي إعادة تدويرها للمخلفات المنزلية، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، العدد (١٨)، جامعة المنيا.
- ربي جعفر قطيشات وبندر كريم أبو تايه (٢٠١٧): أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في الأداء الإجتماعي والبيئي، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان الغربية، الأردن.

- رجاء جاسم محمد (٢٠١٩): إدارة البيئة الخضراء والتنمية المستدامة: دراسة استطلاعية في مجمع أسواق الشورجة/مجلة العربي للدراسات والأبحاث، العدد (١)، أكتوبر، المركز العربي للأبحاث والدراسات الإعلامية.
- رشا رشاد محمود منصور (٢٠٢١): أساليب إدارة الزوجة لشؤون الأسرة أثناء أزمة جائحة كوفيد- ١٩، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (٧)، العدد (٣٣)، جامعة المنيا.
- رشدي قريري (٢٠٢٠): إستراتيجيات المواجهة وعلاقتها بقلق الموت لدي المشتبه في إصابتهم بفيروس كورونا، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد ٢ (١).
- زينب صلاح محمود يوسف (٢٠٢٠): قلق الإصابة بفيروس كورونا المستجد (كوفيد- ١٩) وعلاقته بإدارة ربة الأسرة لسلوكيات الوقائية اليومية من الفيروس أثناء الجائحة، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (٦)، العدد (٣١)، جامعة المنيا.
- سارة علي الأسود (٢٠٢١): المشكلات الأسرية في ظل جائحة كورونا وعلاقتها بالتواصل الأسري كما تدركها ربات الأسر، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (٧)، العدد (٣٦)، جامعة المنيا.
- سعيدة فاتح (٢٠١٥): الصلابة النفسية لدي المرأة المصابة بسرطان الثدي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، سكرة، الجزائر.
- سليمان يوسف (٢٠٢٠): فيروس كورونا المستجد (Covid-19) المعتقدات عنه والاتجاهات نحو المريض المصاب به لدي عينات متباينة من أفراد الشعب المصري: دراسة سيكومترية، المجلة التربوية، المجلد (٧٥)، جامعة سوهاج.
- سماح محمد إبراهيم (٢٠١٦): استخدام نموذج استقلالية المتعلم في تدريس الفلسفة لتنمية أبعاد التنظيم الذاتي وقيم التعايش مع الآخر لدي طلاب المرحلة الثانوية، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد (٢١١)، الجمعية المصرية للمناهج والتدريس، جامعة عين شمس.
- سميرة بنت سالم الجهيني (٢٠١٤): السلوك الإستهلاكي في ضوء المواصفات القياسية للجودة وعلاقته بالإستقرار المالي للأسرة السعودية، رسالة دكتوراه، كلية التصاميم، جامعة أم القرى.
- سهام أحمد العزب (٢٠١٩): التماسك الأسري كما تدركه طالبات الجامعة في ضوء بعض الخصائص الأسرية، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية.
- صافي محسن الطويشي (٢٠١١): برنامج للإستفادة من بعض مخلفات البيئة في عمل منتجات مبتكرة لزيادة دخل الأسرة، رسالة ماجستير، كلية التربية النوعية بدمياط، جامعة المنصورة.
- عبد التواب جابر مكي (٢٠١٧): المحددات الاجتماعية للوعي الصحي في الريف المصري "دراسة ميدانية بإحدى قري محافظة أسيوط"، مجلة أسيوط للدراسات البيئية، العدد (٤٦).
- عبير ياسين أحمد إبراهيم ويثرب علي محمد حسيب (٢٠٢١): إدارة ربة الأسرة لأزمة فيروس كورونا وتأثيرها علي العلاقات الأسرية في ظل الحجر الصحي، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد (٧)، العدد (٣٣)، جامعة المنيا.
- عُمَر عطاالله العظامات ومحمد سليمان بني خالد (٢٠٢٠): الدعم النفسي الأسري وعلاقته بقلق الإصابة بفيروس كورونا لدي عينة من المراهقين في محافظة المرق، المدرسة العليا للأساتذة، آسيا، المجلد (١٦)، العدد (٢).

- غادة محمد حسني النوبي(٢٠١٦): إستراتيجيات النجاح المتضمنة في مقررات الإقتصاد المنزلي بالمرحلة الثانوية وعلاقتها بجودة الحياة الأسرية، مجلة كلية التربية، المجلد(٢٦)، العدد(٥)، جامعة الإسكندرية.
- غني دحام الزبيدي ومحمد فليح حمزة(٢٠١٩): دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، بحث تطبيقي في مدينة الأمامين الكاظمين(ع)الطبية، مجلة الإقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد(٢٥)، العدد(١١٢).
- غني دحام تنائي الزبيدي(٢٠١٦): دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية، بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد(٢٢)، العدد(٨٩).
- فاتن أحمد السكاكي(٢٠٢٠): تكيف الأسرة مع الحجر الصحي المنزلي في زمن فيروس كورونا، مجلة جيل العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد(٦٣)، مركز جيل البحث العلمي.
- فاطمة الزهراء سالم محمود(٢٠٢٠): التباعد الإجتماعي وآثاره التربوية في زمن كوفيد- ١٩ المستجد(الكورونا)، المجلة التربوية، المجلد(٧٥)، جامعة سوهاج.
- فتحي الضع، بشري العكايشي، عادل عبادي، عادل الصادق، مهدي كاظم(٢٠٢٠): دراسة عبر ثقافة لأسلوب الحياة الصحي كإستراتيجية للتعايش مع جائحة كورونا Covid-19 لدى طلبة الجامعة في بعض الأقطار العربية، جامعة الأندلس للعلوم الإنسانية والإجتماعية.
- فتحية بوحرود وسعاد قورين(٢٠٢٠): ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة ISO45001: دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور بسطيف، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد ٦(٣).
- فضيلة سليمان داوود وأسرار عبد الزهرة علي(٢٠١٧): تأثير الأداء الريادي للمنظمة علي وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية "بحث ميداني"، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد ٢٣(١٠٠).
- كاظم كريدي العادلي وعباس ناجي الأمامي(٢٠٢٠): الحالة النفسية للأزواج في ظل جائحة كورونا، دراسة عبر ثقافة شمال أوروبا، مجلة أكاديمية المحكملة للدراسات والبحوث، المجلد(٢)، العدد(٨).
- لونا أبو سويرح(٢٠٢٠): العرب وكورونا: إدارة أزمة أم أزمة إدارة، مركز دراسات الوحدة العربية، المجلد ٤٣(٤٩٦).
- ليث زهير السكاكي وحاكم أحسوني الميالي وعمار عبد الأمير زوين(٢٠١٧): الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء، دراسة إستطلاعية لأراء عدد من موظفي معمل أسمنت الكوفة الجديد، مجلة الكوت للعلوم الإقتصادية والإدارية، العدد(٢٦).
- محمد إحسان السكارنة(٢٠١٧): أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي إستراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل(دراسة تطبيقية علي شركات الطاقة المتجددة في عمان، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، المملكة الأردنية الهاشمية.
- محمد السعيد أبو حلاوة(٢٠١٣): المرونة النفسية "ماهيتها، محدداتها، وقيمتها الوقائية، الطبعة(٢)، نسخة الكترونية، شبكة العلوم النفسية والعربية.

- محمد عطية فرحات(٢٠١٥): فاعلية إستخدام إستراتيجية التعليم المتمركز حول المشكلة في تدريس الأمن الصناعي والسلامة المهنية لتنمية الوعي الوقائي لدي طلاب المدارس الثانوية الصناعية ، مجلة القراءة والمعرفة ، العدد(١٦٩).
- محمود محمد غالب سليم العيسى وخالد محمد طلال بني حمدان(٢٠١٩): أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية علي مرونة المورد البشري في المستشفيات الحكومية الأردنية في محافظة أربد، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن.
- مروة مسعد السعيد ناجي وأسماء محمد إسماعيل الأنصاري(٢٠١٩): استراتيجيات التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة لدي الفتيات المتأخرات في سن الزواج وانعكاسها علي الصحة النفسية لهن: دراسة مقارنة"مصر- الكويت"، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والإجتماع، العدد(٣٧).
- مغاوري عبد الحميد عيسى وعبد الله محييميد مسحل العصيمي(٢٠١٧): أنماط التواصل الأسري وعلاقتها بالمرونة النفسية لدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، مجلة الإرشاد النفسي، العدد(٤٩)، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس.
- مناف عبد المطلب أحمد(٢٠١٩): أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة : دراسة إستطلاعية لأراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية ، المجلد(١١)، العدد(٢٦).
- منظمة الصحة العالمية(٢٠٢٢): بيان مؤقت للفريق الإستشاري التقني للمنظمة المعني بتركيبه لقاحات كوفيد- ١٩(الفريق الإستشاري التقني) بشأن لقاحات كوفيد- ١٩ في سياق سريان المتحور أوميكرون لفيروس كورونا- سارس- ٢ ، ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢.
- نادية حسن أبو سكينه وأسماء صفوت الكردي ونهال أكرم السيد(٢٠١٩): آليات تسوية المنازعات بمحاكم الأسرة وانعكاساتها علي إعادة التوازن الأسري، المجلة المصرية للإقتصاد المنزلي، العدد(٣٥).
- نجوي السيد عبد الجواد(٢٠٠٣): مهارات السلوك الإداري لدي الأبناء الشباب وعلاقته باستقلالهم النفسي عن الوالدين في ضوء متغيرات الجنس والسن، مجلة دراسات الطفولة، المجلد(٦)، العدد(١٨)، معهد دراسات الطفولة، جامعة عين شمس.
- نعمة مصطفى رقبان وربيح محمود نوفل(٢٠٠١): العلاقة بين وعي ربات الأسر بتبسيط الأعمال المنزلية وكفائتهن في إدارة شؤون المنزل، المؤتمر السنوي الرابع لجمعية الإسكندرية للإقتصاد المنزلي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- نعمة مصطفى رقبان(٢٠١٣): دليلك إلي الإدارة العلمية للشؤون المنزلية، دار الكتب والوثائق المصرية، الطبعة الثانية ، رقم الإيداع(٢٠٠٨/٢٠٧٣).
- نهال أكرم حسن(٢٠٢٠): إستراتيجية مقترحة لإدارة التوازن الأسري في ضوء آليات حل المشكلات وتسوية المنازعات(دراسة مطبقة بمحاكم الأسرة)، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.
- نورا شعبان الطوخي(٢٠٢١): إستراتيجيات تكيف ربة الأسرة المصرية مع الحجر المنزلي في ظل جائحة كورونا وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية ، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد(٧)، العدد(٣٣)، جامعة المنيا.

- نيبال فيصل عبد الحميد ورشا رشاد محمود منصور(٢٠١٨): إدارة الموارد البشرية وعلاقتها ببعض مهارات ربة الأسرة العاملة، مجلة جامعة شقراء، العدد(١٠).
- هناء مهني سليمان مصطفى(٢٠١٦): وعى ربة الأسرة بمهارة التفاوض وعلاقته بإدارة الأزمات، رسالة ماجستير، قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- هند محمد إبراهيم(٢٠٢٠): إستراتيجيات إدارة التفاوض بين الزوجين كما تدركها الزوجة وعلاقتها بدافعيته للإنجاز، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد(١٧).
- وهيبة قحام وسمير وشرقرق(٢٠١٦): الإقتصاد الأخضر لمواجهة التحديات البيئية وخلق فرص عمل " مشاريع الإقتصاد الأخضر في الجزائر"، مجلة البحوث الإقتصادية والمالية، العدد(٦)، جامعة أم القرى.

المراجع الأجنبية :

- Ahmad,S.(2015):Green Human Resource Management: Policies and Practices.Cogent Business&Management,2:1030817.□
- Arulrajah,A.Anton,Opatha,Nawaratne(2015):Green Human Resource Management Practice,pp 4–28
- Balanza–Martinez,V,Atienza–Carbonell,B,kapczinski,F,&De Boni,R.(2020):Lifestyle Behaviours during the Covid–19 time to Connect Acts Psychiatr Scand,41(5).
- Browning,M.,Chiappori,P–A,and Weiss,Y.(EDS).(2014):Economics of the family(First Edition),New York,NY:Cambridge University Press.
- Davis,M.C.and Challenger,R.(2015):Environmentally Sustainable Work Behavior,Wiley Encyclopedia of Management.
- Federici,R.(2020):An Uncertain Global Environment,Social Extremity,and Sociology of Covid–19,Journal of Scientific&Technical Research 26(4).
- Kidmore Rex (2004):Social Work Administration Dynamic Management and Human Relationship,U.S.A.
- Masri,H.(2016):Assessing Green Human Resources Management Practices in West Bank:An Exploratory Study,non Published Master theses,An–Najah National University,Nablus,Palestine(on line).
- Muniandi,T.,&Nasruddin,E.(2015):Green Recruiting to Attract and Retain top Talent:the Significance of Video Interview for the Manufacturing Industry in Malaysia,Graduate School of Business,Universiti Sains Malaysia.
- Muster,V.(2011):Companies Promoting Sustainable Consumption of Employees.Journal of Consumer Policy,34(1).

- Nijhawan,G.(2014):Green HRM-A Requirement for Sustainable Organization.Paripex-indian Journal of Research.
- Opatha,H.H.D.N.P&Arulrajah,A.Anton.(2014):Green Human Resource Management:Simplified General Reflections,International Business Research.
- Patil,Jayashree.Sarode AP.(2018):Green Human Resource Management Role of HR Managers to Achieve Sustainability,International Journal of Creative Research Thoughts.
- Peerzadah,S.Ahmad.Mufti.Sabiya.Nazir.Nazir AH(2018):Green Human Resource Management:A Review.International Journal of Enhanced Research in Management&Computer Applications,Volume7 Issue3.
- Serafini,G.Parmigiani,P.Amerio,A.Aguglia,A,Sher,L.&Amore,M.(2020):The Psychological impact of Covid-19 on the mental health in the general Population,An International Journal of Medicine,113(8).
- Velavan,T,and Meyer,C.(2020):The Covid-19 Epidemic.Tropical Medicine&International health:TM&IH Volume25,Issue3.
- Zarnaghash,M.(2013):The Relationship Between Family Communion Patterns and Mental Health,Procedia Social and Behavioral Sciennces.□

Housewives Awareness of Green Human Resources Management Practices during Coexistence with the Corona pandemic as An Entrance to Environment Sustainable and its relationship to Family Balance

Sheirin Abdulbaqi Mohamed Farahat

Nadia Abdelmonem Elsaid Amer

Abstract

The research aims to identify the Housewives Awareness of Green Human Resources Management Practices during Coexistence with the Corona pandemic as An Entrance to Environment Sustainable and its relationship to Family Balance

, to achieve that goal, the study tools were prepared, namely (family ageneral data form, ascale of Green Human Resources Management Practices, ameaure of Family Balance),These tools were applied to (350) working and non-working housewives, from different socio-economic levels, they were chosen in a random and purposeful manner, and the research followed the descriptive analytical approach,The data has been unloaded, classified and tabulated and appropriate statistical methods were used through the statistical program (Spss).

The results found that the vast majority of female heads of households were aware of green human resources management practices and high family balance, and statistically significant differences were found between households in awareness of green human resources management practices (with its axes) and family balance (with its axes) according to infection with the Corona virus or Its variables are in favor of the uninfected, according to the age of the head of the family in favor of the age group less than 30 years old, while there were no statistically significant differences according to residence, household work, the residential status, and the number of family members. results also found a positive statistically significant correlation between awareness of green human resource management practices (with its axes) and family balance (with its axes) among household for Coping with the Corona Virus pandemic and its modifiers,It also became clear that the green performance evaluation axis is

the most influential dimension in explaining the percentage of variance in the family balance, and that the variable of the level of education of the household was one of the most influential demographic variables in explaining the percentage of variance in the family balance, and the research recommended the necessity to conduct more studies and researches concerned with the development of the management of Human resources and green practices are environmentally friendly, especially in the presence of crises and epidemics, to achieve the environmental sustainability that families and societies aim at.

key words : Green Human Resources Management Practices, Environment Sustainable, Family Balance, Emerging Corona Virus.