



أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين - دراسة تطبيقية على الكليات التكنولوجية المصرية

أحمد عبدالرؤف إبراهيم حسن بازيد¹، عادل محمد محمد عبدالرحمن²، رضا السعيد محمد¹

¹معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

²أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية، وقد تناولت متغيرين في غاية الأهمية للكليات التكنولوجية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين حيث لا يوجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وربطه بأداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية بشكل مباشر - في حد علم الباحثون ، وإجراء هذه الدراسة يعد مساهمة في حقل المعرفة الإدارية والبيئية حيث يلقي الضوء على أهمية دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية. وتتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى تحسين أداء العاملين في الكليات التكنولوجية المصرية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وفي سبيل الوصول لهذا الهدف قام الباحثون بوضع فروض الدراسة ، وقد اعتمد الباحثون على استمارة استقصاء لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (متغير مستقل) وأداء العاملين (متغير تابع) و تمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر ، وقد تم توزيع استمارة الاستقصاء على عدد من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية والبالغ عددها 8 كليات، وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار فروض الدراسة. وطبقت الدراسة على عدد 315 من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية ؛ وقد توصل الباحثون إلى رفض الفرض الرئيسي للدراسة والقائل بأنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية"، وبناءً على نتائج الدراسة تمكن الباحثون من تقديم عدد من التوصيات كان من أهمها: أن تقوم الكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة بتضمين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ضمن أعمالها وذلك لتحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بالتدريب وتنمية مهارات العاملين

تجاه البيئة بما ينعكس على تحسين أدائهم وأن تشمل خصائص الوصف الوظيفي بالكليات التكنولوجية علي الاهتمامات البيئية ومراجعة الأنظمة الخاصة بالاستقطاب والاختيار الأخضر .
الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، أداء العاملين، الكليات التكنولوجية المصرية.

مقدمة:

في ظل التطورات الصناعية الحديثة، تظهر المشكلات البيئية على مستوى العالم كارتفاع درجات الحرارة، وتلوث المياه والترربة وغير ذلك ، وبالتالي أصبح الاهتمام بالبيئة والعمل على استدامتها أولوية لصانعي القرار في القرن الحادي والعشرين، ما أدى إلى ضرورة البحث عن بدائل جديدة لإدارة الموارد البشرية التقليدية، فالعاملون بالمؤسسات المختلفة لهم دور فعال في استدامة الأعمال من خلال الانخراط في مجموعة متنوعة من السلوكيات الصديقة للبيئة (Eyupoglu & Ercantan, 2022, p.1).

وتعتبر إدارة الموارد البشرية الخضراء من أهم السياسات المستخدمة في تنفيذ السياسات المستدامة، والتحول إلى البيئة الخضراء في الكثير من المنظمات (Alghamdi, 2021, p.450)، ويكون ذلك من خلال مجموعة من الأنشطة كالتوظيف والتدريب وإدارة الأداء، والتي تكون منسجمة مع التطلعات البيئية للمنظمة، والتي تعمل على تحقيق وضمان مشاركة الموظفين بفعالية وكفاءة في السلوكيات الصديقة للبيئة أثناء تأدية عملهم، كذلك فإن هذه السلوكيات الخضراء من جانب الموظفين ستساهم في الحفاظ على البيئة الخارجية وفي تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع ككل (التركي، 2023، ص ص 1-2).

وتعمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على بناء المهارات وتحسين الكفاءات البشرية بالمنظمات، وحسن اختيار الموظفين المناسبين الذين يتمتعون بالكفاءة البيئية، وبالتالي يجب تنفيذ سياسات توظيف فعالة تعمل على جذب هذه الكفاءات، فالاستثمار في ممارسات الموارد البشرية ينتج عنه أصولاً بشرية ذات قيمة وندرة، وبالتالي فإننا نجد أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء تنعكس ايجابياً على تحسين أداء العاملين والمنظمة ككل (Mughal, 2023, p.35).

وبالتالي تظهر الحاجة إلى أهمية وجود إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكليات التكنولوجية المصرية لتحسين أداء العاملين بها، كما أنها تساعد في الاستثمار في الكفاءات البشرية وجذب الكفاءات البشرية، لاعتمادها على السياسات التوظيف الفعالة .

وبناءً على ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين، وذلك بالتطبيق على عينة من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

مصطلحات الدراسة:

إدارة الموارد البشرية الخضراء: هي ممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية في جدول الأعمال البيئي، وما ينتج عن ذلك من دمج الإدارة البيئية في وظائف إدارة الموارد البشرية وإعادة توجيه أهداف إدارة الموارد البشرية ووظائفها وعملياتها وأنشطتها نحو تشجيع الاستخدام الصديق للبيئة بما ينعكس على الفرد والبيئة والمنظمة (عطا، 2023، ص716).

أداء العاملين: كل السلوكيات التي يظهرها العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، وتمثل هذه السلوكيات في اتمام المهام، التصرفات تجاه الآخرين، التحسن في الإنجاز، المهارات والخبرات المكتسبة، وتقسم هذه العوامل إلى الخصائص الديمغرافية والقدرات الذهنية والرضا الوظيفي والرغبة والدافعية والتي ترجع للعامل نفسه، وعوامل خارجية تشمل كل ما يحيط بالمعامل أثناء أدائه للعمل، وعوامل خارجية كالبيئة الاجتماعية والثقافية والبيئية السياسية والقانونية والاقتصادية (صبره، والدق، 2023، ص608).

الكليات التكنولوجية المصرية: يتعرف اجرائياً بأنها المؤسسة التعليمية التي تتبع وزارة التعليم العالي وتقدم تعليماً فنياً فوق المتوسط، وتتضمن جميع المعاهد الفنية فوق المتوسطة نظام العاملين بعد الثانوية العامة أو ما يناظرها من جميع التخصصات التجارية والصناعية والفندقية بهدف إعداد كوادر فنية في مختلف المجالات (محمد، 2023، ص248).

الدراسات السابقة:

يعرض الباحثون مجموعة من الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة الحالية (المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الخضراء، والمتغير التابع أداء العاملين)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تقسيم الدراسات السابقة إلى الآتي:

المحور الأول: دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء:

تناولت دراسة علي (2022) التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة بالشركات الصناعية بمدينة السادات، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، وأوصت بضرورة إعادة النظر في تصميم وتحليل وتوصيف الوظائف بما يتلائم مع الاهداف البيئية للشركات، وتحديث استراتيجيات الشركات المتبعة في تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية الخضراء.

وركزت دراسة البطران ومشهور والشناوي (2022) على توصيف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات السياحية المصرية، وإظهار أهمية العلاقة التأثيرية بينها وتنمية السياحة الخضراء، وهل يوجد أثر للرشاقة التنظيمية على هذه العلاقة، وأظهرت الدراسة إلى أن

العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والرشاقة التنظيمية وتنمية السياحة علاقة طردية وعالية المعنوية، كما أن الرشاقة التنظيمية كمتغير وسيط له تأثير توسط جزئي على هذه العلاقة وأوصت بضرورة عمل برامج تدريبية وورش عمل وندوات تعريفية لزيادة الوعي البيئي والمهارات لدى العاملين.

وهدفنا دراسة القمطي وخطاب (2022) إلى دراسة دور تقنيات التحول الرقمي في دعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات البترول المصرية والليبية، وتوصلت لوجود تأثير معنوي لأبعاد تقنيات التحول الرقمي على جميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وأهمية تبني تقنيات التحول الرقمي لدعم تلك الممارسات بالشركات المصرية والليبية، وأوصت الدراسة بالعمل على تحديد الاحتياجات التقنية وتغيير بعض السلوكيات البيئية للعاملين وتطوير المهارات الرقمية والخضراء بما يدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

وركزت دراسة التركي (2023) على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر لموظفي الأجهزة الحكومية بالسعودية، وأظهرت أن الأجهزة الحكومية تتبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة طردية بين التوظيف والاختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، والتعويضات الخضراء والسلوك الأخضر لموظفي الأجهزة الحكومية، وأوصت الدراسة بالتوسع في تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاعات الحكومية لما لها من دور في تحقيق الاستدامة البيئية.

في حين ركزت دراسة Alavi & Aghakhani (2023) على تحديد وقياس أولويات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في صناعة الحديد والصلب، وأثرها على العقلية المرنة، وتوصلت لوجود تأثير كبير لجميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على العقلية المرنة، وكانت إدارة أولويات الممارسات إدارة المكافآت الخضراء، التعليم الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، إدارة الانضباط الأخضر، التوظيف الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء والاختيار الأخضر، التصميم الوظيفي الأخضر، وأوصت بضرورة إدراك المديرين لنقاط ضعفهم في كل مرحلة لضمان استمرار التحسين الناجح لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بما يحقق نتائج ايجابية تعود على الفرد والمجتمع.

وناقشت دراسة Meng, Murad, Li, Bakhtawar & Ashraf (2023) تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوك المواطنة التنظيمية الخضراء في الصين، وتوصلت إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بشكل ايجابي وكبير على نمط الحياة الأخضر وسلوك المواطنة التنظيمية، وأن نمط الحياة الأخضر يتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوك المواطنة التنظيمية.

المحور الثاني: دراسات تناولت أداء العاملين:

اهتمت دراسة De Vries, Reneman, Groothoff, Geertzen, & Brouwer (2013) بتقييم القدرة على العمل وأداء العمل بالنسبة للموظفين الذين يبقون بالعمل على الرغم من الألم العضلي، وتوصلت إلى القدرة على العمل على الرغم من الألم العضلي ترتبط بالعمر الأقل ووجود صحة عامة أفضل، وتوصلت كذلك إلى أن مجموعة فرعية من العاملين الذين يعانون من الألم العضلي يمكنهم البقاء في العمل وأداء العمل بقدرة عالية.

ناقشت دراسة سالم (2023) أثر التمكين الوظيفي على أداء العاملين في جامعة عدن، وكانت أهم نتائج الدراسة أن القيادات الإدارية والعاملين في جامعة عدن تتمتع بمستوى ضعيف من الثقافة الإدارية المعتمدة على القواعد والنظريات العلمية في الإدارة، ووجود أثر دال احصائياً للتمكين الوظيفي على أداء العاملين في جامعة عدن، وأوصت بضرورة استمرار الجامعة بتحفيز الأفراد وتشجيعهم على تحسين الاداء من خلال تطبيق مفهوم التمكين الإداري.

بحثت دراسة صبره، والدق (2023) العلاقة بين برامج تحسين وتأكيد الجودة وتحسين أداء العاملين، وتوصلت إلى قبول فرض الدراسة الذي ينص على أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين برنامج تأكيد وتحسين الجودة وتحسين أداء العاملين، وأوصت بضرورة تفعيل إدارة تأكيد وتحسين الجودة بالقطاع محل الدراسة وتشجيع العاملين على التفكير والابداع الابتكاري مما يسهم في تحقيق لأهداف المشروعة للبنك.

في حين ركزت دراسة بن شراب وصافو (2023) على توضيح مساهمة الجودة الشاملة في تطوير القطاعات التعليمية بالجزائر، وتوصلت إلى أن مؤسسات التعليم في طريقها نحو تبني الجودة الشاملة والعمل على تطوير القطاع بما يلائم التطور الدولي في جودة الخدمات المقدمة، وأوصت بضرورة نشر الوعي بأهمية العمل بمبادئ الجودة الشاملة واعتماد مبدأ المشاركة في القيادة الجامعية والتوظيف الأمثل للكفاءات والطاقات البشرية العاملة في الجامعة.

هدفت دراسة محمد (2023) إلى تحديد العلاقة بين التطوير التنظيمي وأداء العاملين في جامعة تشرين، وتوصل الباحثون إلى اهتمام الإدارة العليا إلى حد مقبول بعملية التطوير التنظيمي وبتحسين مستوى أداء العاملين بالجامعة، ووجود علاقة ارتباط طردية وتأثير معنوي بين التطوير التنظيمي وأداء العاملين، وأوصت الدراسة بالاهتمام بعملية التطوير التنظيمي من قبل الجامعة وتمكين العاملين لتحقيق أداء أفضل وزيادة الدورات التدريبية في مجال التقنيات وإشراك العاملين بجميع المعلومات المتعلقة بالعمل.

المحور الثالث: دراسات تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين:

اهتمت دراسة السيبي وجبريل وسرج ورفاعي (2019) بالتعرف على دور ممارسات الإدارة الخضراء للموارد البشرية في تحسين أداء العاملين بالإدارات التعليمية بمحافظة القليوبية، وكانت أهم نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة احصائية لجميع أبعاد الإدارة الخضراء للموارد البشرية وأداء العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بترسيخ مفهوم الموارد البشرية الخضراء وفسح المجال أمام العاملين للمشاركة في اتخاذ القرار الأخضر والأهتمام بتوفير التدريب الكافي لتحسين الأداء.

وناقشت دراسة Amjad, Abbas, Zia-UR-Rehman, Baig, Hashim, Khan & Rehman (2021) اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية من خلال الأداء البيئي وأداء العاملين بقطاع النسيج في باكستان، وتوصلت لدور كبير لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية، وتوصلت الدراسة أيضاً لوجود أهمية كبيرة للتدريب والتطوير الأخضر ولكن أقل تأثيراً على أداء الموظف.

ركزت دراسة قبلان (2022) على دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في أداء العاملين بالمصارف الخاصة بسوريا، وتوصلت إلى أن ادراك المبحوثين لمفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية كان متوسطاً لكل الممارسات ماعدا المكافآت الخضراء التي كانت بمستوى منخفض، وأوصت بضرورة قيام إدارة الموارد البشرية للمصارف الخاصة بتعزيز الممارسات الخضراء بما ينعكس على أداء العاملين.

ناقشت Mughal & Malik (2023) معرفة تأثير المعدل للالتزام التنظيمي على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظف في باكستان، وتوصلت إلى أن التوظيف والاختيار لهما قيمة ايجابية وهامة على أداء الموظف، في حين أن التدريب والتطوير له علاقة سلبية على أداء الموظف، ووجود علاقة قوية بين تقييم الأداء وأداء الموظف، وأن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين التوظيف والاختيار وتقييم الأداء، في حين أنه لا يتوسط العلاقة بين التدريب والتطوير والتعويضات والمكافآت وأداء العاملين.

التعليق على الدراسات السابقة:

توصلت الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى وجود علاقة ايجابية بينها وبين متغيرات تلك الدراسات (Meng, Murad, Li, Bakhtawar & Ashraf,2023; Alavi & Aghakhani,2023; علي،2022; البطران ومشهور والشناوي،2022; التركي،2023; القماطي وخطاب،2022).

كما توصلت الدراسات السابقة إلى أن أداء العاملين يتأثر ايجابياً بالعمر الأقل والصحة العامة والتمكين الوظيفي وتحسين برامج الجودة والتطوير التنظيمي (De Vries, Reneman, 2013; Geertzen, & Brouwer, 2013; Groothoff, محمد، 2023; سالم، 2023; صبرة والدق، 2023; بن شرايو وصافو، 2023).

توصلت بعض الدراسات للدور الإيجابي لإدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء العاملين بقطاعات مختلفة (السياسي وجبريل وسرج ورفاعي، 2019; Amjad, Abbas, Zia-; 2019; UR-Rehman, Baig, Hashim, Khan& Rehman, 2021).

أوصت الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين، بضرورة تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ووجود تدريب كافي للعاملين لتحسين الأداء ووجود مشاركة من العاملين في اتخاذ القرارات، بما ينعكس ايجابيا على تحسين أداء العاملين بتلك القطاعات (قبلان، 2022; السيسي وجبريل وسرج ورفاعي، 2019; Amjad, Abbas, Zia-; 2019; UR-Rehman, Baig, Hashim, Khan& Rehman, 2021).

ساعدت الدراسات السابقة الباحثون في تحديد الفجوة البحثية، واختلاف دراستها عن الدراسات السابقة، وتحديد محاور الدراسة، وتكوين الإطار النظري لها، وبناء أداة الدراسة، واختيار الطرق الواجب استخدامها، وكيفية تحليل البيانات، والتعليق على النتائج.

وتمثلت الفجوة البحثية في عدم تناول الدراسات السابقة لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية (مجال التطبيق الكليات التكنولوجية المصرية)، حيث تناولت أغلب هذه الدراسات علي مجالات تطبيق مختلفة (الإدارات التعليمية، المصارف، قطاع النسيج)، في حين أن مجال التطبيق بالدراسة الحالية هو الكليات التكنولوجية المصرية، وذلك بهدف استخلاص مجموعة من النتائج التي يمكن الاعتماد عليها مستقبلاً في منهج إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكليات التكنولوجية المصرية.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تواجه العديد من المنظمات تغيرات وتحديات نتيجة التطور المستمر والمتسارع ، ما أدى لزيادة الحاجة إلى ضرورة مواجهة تلك التحديات والعمل على حلها، وأن الكليات التكنولوجية المصرية أحد هذه المنظمات التي تناولتها الكثير من الدراسات والتي توصلت الي أن هذه الكليات تواجه العديد من المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها (ابراهيم خليل ، 2018) ، ومن خلال عمل أحد الباحثين في هذه الكليات وفي ضوء نتائج المؤتمر العلمي الأول لضمان جودة العمل في الكليات التكنولوجية 2013 وفي ضوء دراسة عمرو محمود السيد (2013) التي تناولت

الثقافة التنظيمية الخاصة بالأنماط القيادية وتأثيرها على الرضا الوظيفي فإن من أهم المشكلات التي تواجه هذه الكليات انخفاض مؤشرات أداء العاملين .

ومن هنا فقد تشكل حافزاً لدي الباحثين لدراسة كيفية تحسين أداء العاملين من خلال تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لما لإدارة الموارد البشرية النصيب الأكبر من هذه التغيرات والتطورات ، كما أنها تعمل على تنمية المهارات البيئية وجذب الكفاءات البشرية، ومساهمتها في تحقيق فعالية وكفاءة أداء العاملين .

لذلك قام الباحثون بإجراء دراسة إستطلاعية على مجموعة من العاملين بالمعهد التجاري بسوهاج - الكلية التكنولوجية بوسط الوادي خلال الفترة 2022/09/20م حتى 2022/10/05م، وكان الهدف منها تحديد وبلورة مشكلة الدراسة، حيث أجرى مقابلات شخصية مع عدد (35) من العاملين بكافة المستويات الإدارية بالمعهد التجاري بسوهاج - الكلية التكنولوجية بوسط الوادي واستهدفت المقابلات الشخصية التعرف على ما يلي:

- المساعدة على التحديد الدقيق لمشكلة الدراسة.
- إقتراح بعض التساؤلات البحثية والمرتبطة بمشكلة الدراسة.
- مدى معرفتهم في الكليات محل الدراسة فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- أهم المشكلات التي تواجه هذه الكليات التكنولوجية المصرية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وقدرتها على تحسين جودة العمل.

وجاءت نتائج الدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

أشار 60% من العاملين إلي وجود بعض المبادرات الشخصية والتنظيمية التي تتسم بالتوجه البيئي وممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكلية التكنولوجية بمحافظة سوهاج.

أشار 90% من العاملين إلي عدم وجود تنسيق وتكامل بين الإدارات المختلفة لقطاع الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة لدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

أوضح 85% من العاملين وجود بعض المعوقات التي تواجه الكلية محل الدراسة لتحسين الأداء البيئي للعاملين مما قد يؤثر على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

ومما سبق يتضح للباحث وجود مؤشرات قد تعوق الكليات محل الدراسة من تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مما قد يؤثر على تحسين أداء العاملين بها وبالتالي يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق بعض الأسئلة الفرعية منها :

ما المقصود بإدارة الموارد البشرية الخضراء في الكليات التكنولوجية المصرية؟

ما المقصود بأداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية؟

ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية؟

أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين

أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، ويتم ذلك من خلال تحقيق بعض الأهداف الفرعية منها:

1 - التعرف بإدارة الموارد البشرية الخضراء في الكليات التكنولوجية المصرية.

2 - التعرف بأداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

3 - قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في قسمين "نظرية وتطبيقية" على النحو التالي:

الأهمية العلمية:

تتضح أهمية الدراسة من الجانب العلمي من خلال تناولها لمتغيرين في غاية الأهمية للكليات التكنولوجية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين حيث لا يوجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وربطه بأداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية بشكل مباشر - في حد علم الباحثون، وإجراء هذه الدراسة يعد مساهمة في حقل المعرفة الإدارية والبيئية حيث يلقي الضوء على أهمية دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

الأهمية العملية:

تأتي أهمية التطبيق العملية على الكليات التكنولوجية محل الدراسة لما سوف تمثله نتائج الدراسة كمقترحات هامة لمساعدتها في معرفة مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية والعمل على توفير إطار علمي لدور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية مما يحسن من أداء تلك الكليات.

فروض الدراسة:

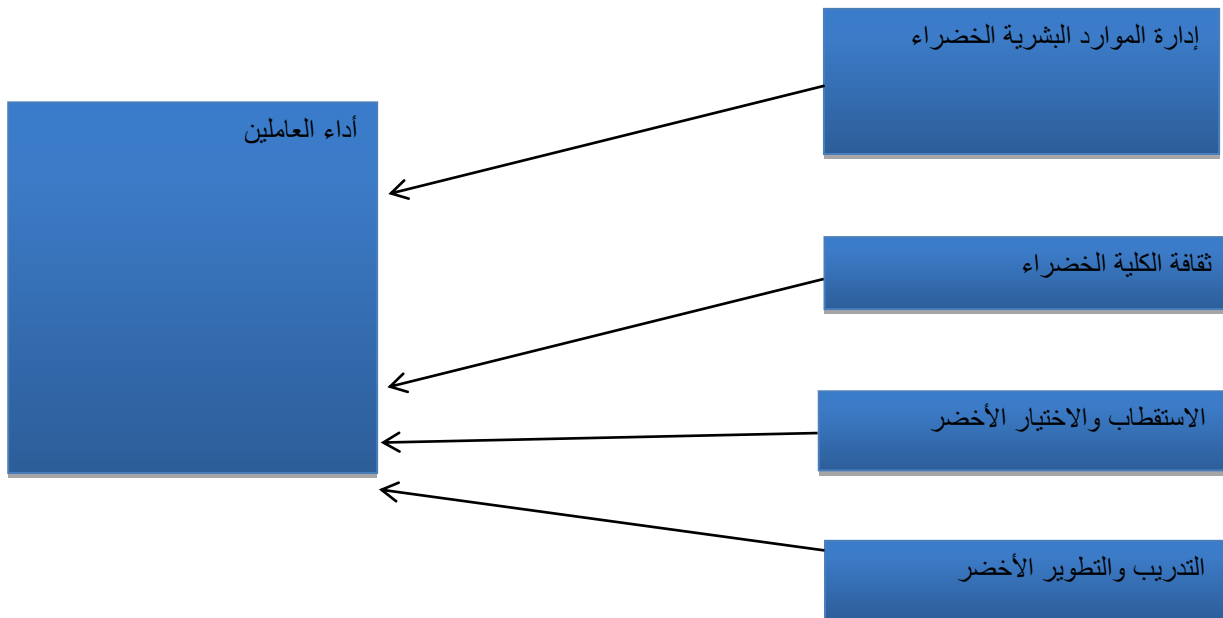
في ضوء مشكلة وهدف الدراسة وعرض وتقييم الدراسات السابقة أمكن للباحث صياغة فروض الدراسة حيث يتمثل الفرض الرئيسي للدراسة في أنه :
لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة.

وينبثق عن الفرض الرئيسي السابق الفروض الفرعية التالية:

- 1 - لا يوجد تأثير جوهري لبعء الثقافة الخضراء للكلية على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة.
- 2 - لا يوجد تأثير جوهري لبعء الإستقطاب والاختيار الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة.
- 3- لا يوجد تأثير جوهري لبعء التدريب والتطوير الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة.

نموذج الدراسة:

ويمكن توضيح نموذج الدراسة الذي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال شكل رقم (1).



شكل (1) أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين

المصدر: من إعداد الباحث.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع من خلال استعراض ادبيات الدراسة في الجزء النظري والدراسات السابقة ومن ثم التحليل الميداني من خلال جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة بواسطة استبانة تم تصميمها لهذه الغرض، ومن ثم تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

استطاع الباحثون من خلال الدراسة الاستطلاعية تحديد أهم متغيرات البحث و التي تتمثل فيما يلي :

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء : هي ممارسات تهدف إلى الحفاظ على البيئة وصحة العاملين ورفع معنوياتهم واكتساب ميزة تنافسية من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتغيير سلوكيات العاملين واتجاههم نحو الأداء الأخضر وذلك من خلال (ثقافة الكليات الخضراء- التدريب والتطوير الأخضر- المكافآت والتعويضات الخضراء - الاستقطاب الأخضر - تقييم الأداء الأخضر- تمكين الموظفين والاندماج الأخضر) ، وتمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المتغير المستقل الذي تم قياسه باستخدام الأبعاد الفرعية الثلاثة (بُعد ثقافة الكليات الخضراء- بُعد التدريب والتطوير الأخضر- بُعد الاستقطاب الأخضر) حتى يتبين لنا مدى ادراك مفردات العينة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

أداء العاملين : يعرفه (عايف والشمسي) بأنه " النتيجة النهائية للسلوك التنظيمي في ضوء مجموعة الفعاليات والأنشطة والمهام والإجراءات بهدف الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية" ، ويمثل أداء العاملين المتغير التابع الذي يتأثر بمدى ادراك مفردات عينة الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء, تم قياس متغير أداء العاملين حتى يتبين لنا مدى ادراك مفردات العينة لتحسين أدائهم من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ، ويمكن تحديد متغيرات الدراسة وطرق قياسها من خلال الجدول رقم (1).

جدول (1) أبعاد المتغير المستقل وتعريفه وكيفية قياسها

| المصدر | كيفية القياس | أبعاد المتغير المستقل |
|--|---|----------------------------|
| مقياس، (Renwiek et al, 2012) والذي طوره كلاً من (Jabbou& Jabbour,, 2016) | يتم قياسه بالعبارات 1 إلى 4 من قائمة الأستبيان الواردة بالملحق رقم(1) | الثقافة الخضراء للكلية |
| | يتم قياسه بالعبارات 5 إلى 8 من قائمة الأستبيان الواردة بالملحق رقم(1) | التدريب والتطوير الأخضر |
| | يتم قياسه بالعبارات 9 إلى 10 من قائمة الأستبيان الواردة بالملحق رقم(1) | الاستقطاب والاختيار الأخضر |
| دراسة (علام، 2020) | يتم قياسه بالعبارات 11 إلى 20 من قائمة الأستبيان الواردة بالملحق رقم(1) | أداء العاملين |

المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

أسلوب الدراسة ومنهجها:

تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف الي التعرف علي تأثير المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والذي يشمل كل من الأبعاد التالية: (بُعد ثقافة الكليات الخضراء- بُعد التدريب والتطوير الأخضر- بُعد المكافآت والتعويضات الخضراء - بُعد الاستقطاب الأخضر - بُعد تقييم الأداء الأخضر- بُعد تمكين الموظفين والاندماج الأخضر)، على أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وتحقيق أهداف الدراسة وسعيًا لاختبار صحة فروضها تمت هذه الدراسة وفقًا لما يلي:

الدراسة المكتبية:

استهدفت الدراسة المكتبية بناء الإطار الفكري لمتغيرات الدراسة، والحصول على البيانات الثانوية اللازمة لمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة المتمثلة في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، كما تم الاستفادة منها في تحديد الملامح الأساسية لمجتمع وعينة الدراسة وقد تمثلت مصادر المعلومات والبيانات الخاصة بهذه الدراسة في الكتب والدوريات العربية والأجنبية والرسائل العلمية والدراسات والبحوث المنشورة وغيرها من البحوث المنشورة وغير المنشورة.

الدراسة الميدانية:

استهدفت هذه الدراسة القيام بجمع البيانات الميدانية للتحقق من مدى صحة فروض الدراسة، واستخلاص أهم النتائج منها، وقد تمت هذه الدراسة من خلال الحصول على البيانات الأولية اللازمة عن طريق تصميم قائمة استقصاء موجهة للعاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وقد قام الباحثون بتصميم واختبار قائمة الاستقصاء .

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالكليات التكنولوجية داخل جمهورية مصر العربية والبالغ عددها 8 كليات وتبلغ عدد المعاهد بها 45 معهد وعدد عاملين 2433 (1).

عينة الدراسة:

قام الباحثون بجمع البيانات من الكليات التكنولوجية المصرية كعينة فقط وليس حصر شامل. وقد قام الباحثون بالإعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة عند جمع البيانات من العاملين في المستويات الإدارية المختلفة بالكليات التكنولوجية المصرية ، ويرجع ذلك لكبر مجتمع الدراسة 2433 مفردة، حيث تم الإعتماد على العينة العشوائية البسيطة، ونظراً لوجود إطار كامل يحصر جميع المفردات الداخلة في مجتمع الدراسة، بالإضافة إلي أن المفردات متجانسة تقريباً من حيث النشاط ، ويوضح الجدول رقم (2) عدد أفراد العينة المشاركة في البحث من كل كلية من الكليات محل البحث .

وتم حساب العينة باستخدام معادلة ستيفن سامبثون (Steven K. Thompson) لحساب حجم العينة المستخدمة في الدراسة:

$$n = \frac{Z^2 N P(1 - P)}{D^2 N + Z^2 P(1 - P)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 2433 \times 0.5(1 - 0.5)}{(0.05)^2 \times 2433 + (1.96)^2 \times 0.5(1 - 0.5)} = 331.77$$
$$\cong 332$$

Where:

$$Z = 1.96 \text{ [القيمة المعيارية]}$$

$$D = 0.05 \text{ [الخطأ]}$$

$$P = 0.5 \text{ [نسبة الصفة في المجتمع]}$$

$$N = 2433 \text{ [مجتمع الدراسة]}$$

[عينة الدراسة] n = 332

وتم ارسال استبانة الكترونية لعينة الدراسة وكان العائد منها والصالح للتحليل (315) استبانة والذي يمثل (9,9%) من مجموع مفردات العينة، وتعتبر هذه النسبة مقبولة احصائياً.

جدول رقم (2) عدد المعاهد والموظفين بالكليات التكنولوجية المصرية في العام الدراسي 2022/2021

| عدد أفراد العينة المشاركة | عدد العاملين | عدد المعاهد التابعة لها | الكليات التكنولوجية المصرية |
|---------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------------|
| 76 | 745 | 5 | الكلية التكنولوجية بالمطرية |
| 35 | 307 | 5 | الكلية التكنولوجية بالصحافة |
| 41 | 181 | 5 | الكلية التكنولوجية بقويسنا |
| 43 | 180 | 5 | الكلية التكنولوجية بالمحلة |
| 17 | 187 | 4 | الكلية التكنولوجية بالاسكندرية |
| 22 | 151 | 7 | الكلية التكنولوجية ببورسعيد |
| 36 | 219 | 5 | الكلية التكنولوجية بوسط الوادي |
| 45 | 453 | 9 | الكلية التكنولوجية بجنوب الوادي |
| 315 | 2433 | 45 | الإجمالي |

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي

(<http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/DocLib/2014>)

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية بجمهورية مصر العربية، وذلك محاولة من الباحثون لدراسة الوضع الراهن للكليات التكنولوجية المصرية، ومساعدتها على معرفة مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بها.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الكليات التكنولوجية المصرية.

الحدود الزمانية: تتمثل في عام 2022 تاريخ إجراء الدراسة التطبيقية .

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة التطبيقية على العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

الدراسة الميدانية واختبار فروض الدراسة:

سوف يتم دراسة مصفوفة الارتباط بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة وتحليل الإنحدار الخطي المتعدد لقياس تأثير المتغيرات المستقلة وتحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير كل متغير مستقل على حده وذلك كما يلي:

مصفوفة الارتباط بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة:

تم تحليل علاقات الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين من خلال الاعتماد على أسلوب تحليل ارتباط بيرسون الذي يهدف الي تحديد اتجاه وقوة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين، فضلاً عن تقدير المساهمة النسبية لتلك المتغيرات ويوضح الجدول رقم (3) قيم الارتباط والمساهمة النسبية لإدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين .

ومن جدول (3) يتضح الآتي:

أظهرت نتائج ارتباط بيرسون أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بدرجة ثقة 95% بين أداء العاملين Y1 كمتغير تابع مع المتغيرات المستقلة، وجميع العلاقات طردية حيث أن اشارة معامل الارتباط موجبة.

جدول (3) قيم الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين.

| أداء العاملين Y1 | | المتغيرات المستقلة (إدارة الموارد البشرية الخضراء) | رمز المتغير |
|------------------|----------------|--|----------------|
| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | | |
| 0.00 | 0.425 | ثقافة الكلية الخضراء | X1 |
| 0.00 | 0.399 | الاستقطاب والاختيار الأخضر | X2 |
| 0.00 | 0.405 | التدريب والتطوير الأخضر | X3 |

المصدر: من إعداد الباحثون. ** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس تأثير المتغيرات المستقلة:

يمكن اختبار الفرض الرئيسي والقائل "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة" عن طريق تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان مدى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4):

جدول (4) نموذج الانحدار الخطي المتعدد

| Sig. T | T. Value | R2 | R | B | المتغير |
|--------|----------|-------|-------|-------|---------------------------------------|
| *0.000 | 8.125 | 0.224 | 0.473 | 0.325 | ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء |
| | 2.768 | | | | المعامل الثابت Constant |
| | 0.209 | | | | معامل التحديد المعدل Adj.R2 |
| | 66.01 | | | | قيمة F |
| | *0.000 | | | | معامل جوهريية النموذج (Sig. F) |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات

من التحليل السابق يتضح الآتي:

يوجد ارتباط معنوي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.473. وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (ثقافة الكلية الخضراء – الاستقطاب والاختيار الأخضر- التدريب والتطوير الأخضر) على أداء العاملين، وذلك بناءً على معنوية إختبار (T) حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (5%) لهذه الأبعاد، كما أكدت على ذلك إحصاءات إختبار (F) والتي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (5%) ، أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذو دلالة عالية.

يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت (0.209) أي أن عناصر المتغير المستقل مجتمعة تفسر (20.9%) من التغير الكلي في المتغير التابع (أداء العاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي .

وبناءً على نتائج الجدول السابق يتم رفض الفرض الرئيس للدراسة، حيث تلاحظ أن هناك تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة.

تحليل الانحدار الخطي البسيط :

وقد قام الباحثون بقياس تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على حده في كل فرض فرعي وكانت النتيجة كالتالي:

اختبار الفرض الفرعي الأول:

ينص هذا الفرض على أنه: " لا يوجد تأثير جوهري لبعد ثقافة الكلية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة".

وقد تطلب اختبار هذا الفرض استخدام تحليل الانحدار البسيط ويوضح الجدول رقم (5) نتائج اختبار هذا الفرض. يتضح من هذا الجدول ما يلي:

تشير معاملات الارتباط أيضاً إلى وجود تأثير جوهري لتوافر بُعد ثقافة الكلية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وذلك عند مستوي دلالة قدره 0.05.

يشير معامل التحديد المعدل Adj.R2 إلى أن توافر بُعد ثقافة الكلية الخضراء يفسر حوالي 17.8% من التباين في تحسين أداء العاملين للدراسة، وأن نسبة 82.2% ترجع لعوامل أخرى.

جدول (5) تحليل الانحدار الخطي البسيط لبعد ثقافة الكلية الخضراء كمتغير مستقل على تحسين أداء العاملين كمتغير تابع

| المتغير | B | R | R2 | T. Value | Sig. T |
|--------------------------------|-------|-------|-------|----------|--------|
| بُعد ثقافة الكلية الخضراء | 0.265 | 0.425 | 0.181 | 8.32 | *0.000 |
| المعامل الثابت Constant | | | | 2.921 | |
| معامل التحديد المعدل Adj.R2 | | | | 0.178 | |
| قيمة F | | | | 69.19 | |
| معامل جوهريّة النموذج (Sig. F) | | | | *0.000 | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات. * معنوية عند 0.05

أشارت نتائج (T) إلى معنوية معاملات النموذج، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين علاقة ارتباطية معنوية ذات دلالة إحصائية.

كما أشارت قيمة (β) إلى التأثير الإيجابي لبُعد ثقافة الكلية الخضراء كأحد أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، أي أنه كلما زاد الاهتمام ببُعد ثقافة الكلية الخضراء زاد مستوى تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره 0.05، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على ايجابية هذه العلاقة.

وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبُعد ثقافة الكلية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة.

اختبار الفرض الفرعي الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه "لا يوجد تأثير جوهري لبُعد الاستقطاب والاختيار الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة".

وقد تطلب اختبار هذا الفرض استخدام تحليل الانحدار البسيط ويوضح الجدول رقم (6) نتائج اختبار هذا الفرض.

جدول (6) تحليل الانحدار الخطي البسيط لبُعد الاستقطاب والاختيار الأخضر كمتغير مستقل على تحسين أداء العاملين كمتغير تابع

| المتغير | B | R | R2 | T. Value | Sig. T |
|---------------------------------|--------|-------|-------|----------|--------|
| بُعد الإستقطاب والاختيار الأخضر | 0.307 | 0.399 | 0.159 | 7.70 | *0.000 |
| المعامل الثابت Constant | 2.821 | | | | |
| معامل التحديد المعدل Adj.R2 | 0.157 | | | | |
| قيمة F | 59.288 | | | | |
| معامل جوهرية النموذج (Sig. F) | *0.000 | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات. * معنوية عند 0.05

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

تشير معاملات الارتباط أيضاً إلى وجود تأثير جوهري لتوافر بُعد الإستقطاب والاختيار الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وذلك عند مستوى دلالة قدره 0.05.

يشير معامل التحديد المعدل Adj.R2 إلى أن توافر بُعد الإستقطاب والاختيار الأخضر يفسر حوالي 15.7% من التباين في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وأن نسبة 84.3% ترجع لعوامل أخرى.

أشارت نتائج (T) إلى معنوية معاملات النموذج، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية.

كما أشارت قيمة (β) إلى التأثير السالب لبُعد الإستقطاب والاختيار الأخضر كأحد أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، أي أنه كلما زاد الاهتمام ببُعد الإستقطاب والاختيار الأخضر زاد مستوى تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره 0.05، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على ايجابية هذه العلاقة.

وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي هناك تأثير جوهري لبُعد الإستقطاب والاختيار الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

اختبار الفرض الفرعي الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه "لا يوجد تأثير جوهري لبُعد التدريب والتطوير الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة".

وقد تطلب اختبار هذا الفرض استخدام تحليل الإنحدار البسيط ويوضح الجدول رقم (7) نتائج اختبار هذا الفرض.

يتضح من هذا الجدول ما يلي:

تشير معاملات الارتباط أيضاً إلى وجود تأثير جوهري لتوافر بُعد التدريب والتطوير الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وذلك عند مستوى دلالة قدره 0.05.

جدول (7) تحليل الانحدار الخطي البسيط لبعء التدريب والتطوير الأخضر كمتغير مستقل على تحسين أداء العاملين كمتغير تابع

| المتغير | B | R | R2 | T. Value | Sig. T |
|-------------------------------|-------|-------|-------|----------|--------|
| بُعد التدريب والتنمية الأخضر | 0.271 | 0.405 | 0.164 | 7.83 | *0.000 |
| المعامل الثابت Constant | | | | 2.95 | |
| معامل التحديد المعدل Adj.R2 | | | | 0.161 | |
| قيمة F | | | | 61.30 | |
| معامل جوهرية النموذج (Sig. F) | | | | *0.000 | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات. * معنوية عند 0.05

كما يشير معامل التحديد المعدل Adj.R2 إلى أن توافر بُعد التدريب والتطوير الأخضر يفسر حوالي 16.1% من التباين في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وأن نسبة 83.9% ترجع لعوامل أخرى.

أشارت نتائج (T) إلى معنوية معاملات النموذج، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية.

كما أشارت قيمة (β) إلى التأثير الإيجابي لبُعد التدريب والتطوير الأخضر كأحد أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، أي أنه كلما زاد الاهتمام ببعء التدريب والتطوير الأخضر زاد مستوى تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوي دلالة قدره 0.05، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

وبناءً على نتائج الجدول السابق نرفض فرض عدم تقبل الفرض البديل، أي هناك تأثير جوهري لبُعد التدريب والتطوير الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية.

نتائج الدراسة

رفض الفرض الرئيسي للدراسة والقائل أنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة" حيث تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان مدى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وقد أسفرت النتائج على أن عناصر المتغير المستقل مجتمعة تفسر 47.8% من التغير الكلي في المتغير التابع (أداء العاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي.

رفض الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير جوهري لبعده ثقافة الكلية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة " حيث تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لإختبار هذا الفرض، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط جوهريّة موجبة بين المتغيرات، حيث أن المتغير المستقل (ثقافة الكلية الخضراء) يفسر (17.8%) من التغير الكلي في المتغير التابع (أداء العاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي.

رفض الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير جوهري لبعده الاستقطاب والاختيار الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة " حيث تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لإختبار هذا الفرض، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط جوهريّة موجبة بين المتغيرات، حيث أن المتغير المستقل (الاستقطاب والاختيار الأخضر) يفسر (15.7%) من التغير الكلي في المتغير التابع (أداء العاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي.

رفض الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير جوهري لبعده التدريب والتطوير الأخضر على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية محل الدراسة " حيث تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لإختبار هذا الفرض، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط جوهريّة موجبة بين المتغيرات، حيث أن المتغير المستقل (التدريب والتطوير الأخضر) يفسر (16.1%) من التغير الكلي في المتغير التابع (أداء العاملين)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي.

وقد توصلت الدراسة الي وجود نقاط اتفاق ونقاط اختلاف مع الدراسات السابقة حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (السيسي وجبريل وسرج ورفاعي، 2019) في وجود تأثير ذو دلالة احصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالإدارات التعليمية بمحافظة القليوبية، واختلفت جزئياً مع دراسة (Amjad,et-al.,2021) التي توصلت إلى أن التدريب والتطوير الأخضر أقل تأثيراً على أداء الموظف.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة يمكن طرح بعض المقترحات والتوصيات التي يأمل الباحثون أن تسهم في تعزيز دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة، وتتمثل هذه التوصيات في الآتي:

- ضرورة أن تشمل رؤية ورسالة الكليات التكنولوجية المصرية المجالات البيئية، وتوضيح معلومات وقيم الإدارة البيئية في جميع أرجاء الكليات.

- ضرورة تخصيص بند في الموازنة المالية للكليات التكنولوجية المصرية لمقابلة وتنظيم الآثار البيئية المتوقعة.
- يوصي الباحثون بأن تقوم الكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة بتضمين ممارسات إدارة للموارد البشرية الخضراء ضمن أعمالها وذلك لتحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة.
- ضرورة وجود أولوية للتدريب البيئي بالكليات، ويتم إجراءه من خلال الانترنت لتوفير التكلفة، وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة بما ينعكس على تحسين أدائهم بالكليات التكنولوجية المصرية.
- ضرورة أن تشمل رؤية ورسالة الكليات التكنولوجية المصرية المجالات البيئية، وتوضيح معلومات وقيم الإدارة البيئية في جميع أرجاء الكليات.
- ضرورة العمل على إستحداث الإدارة البيئية ضمن الهيكل التنظيمي للكليات التكنولوجية المصرية.
- ضرورة أن تشمل خصائص الوصف الوظيفي بالكليات التكنولوجية على الاهتمامات البيئية.
- ضرورة مراجعة الأنظمة الخاصة بالإستقطاب والاختيار الأخضر في الكليات التكنولوجية المصرية.

الدراسات المستقبلية :

- تناولت الدراسة الحالية أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم بعض المقترحات لدراسات مستقبلية وذلك على النحو التالي:
- إجراء ذات الدراسة على الكليات التكنولوجية المصرية، مع إدخال متغيرات تابعة أخرى كالتحول الرقمي ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية والتعرف على أسباب اختلاف النتائج في حال وجودها.
 - إجراء دراسات بعنوان إطار مقترح لإدارة الموارد البشرية الخضراء لدعم التوجه المستدام بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ابراهيم خليل محمد، (2018) تطوير أداء القيادات وأعضاء هيئة التدريس بالكليات التكنولوجية المصرية في ضوء مدخل إعادة هندسة العمليات، رسالة دكتوراة، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي .

- البطران، شيماء ومشهور، نهلة عبدالوهاب والشناوي، سماح عبدالحفيظ.(2022).أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على تنمية السياحة الخضراء في وجود الرشاقة التنظيمية كمتغير وسيط-دراسة تطبيقية على العاملين بشركات السياحة المصرية فئة، مجلة البحوث المالية والتجارية:23(4):88-142.
- بن شراب، إبراهيم، وصافو، محمد.(2023). علاقة الجودة الشاملة بتحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الجامعية: أساتذة جامعة وهران 2 نموذجاً. مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية:7(1):544-567.
- التركي، رزان تركي.(2023). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالسلوك الأخضر لموظفي الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية:دراسة استطلاعية، المجلة العربية للإدارة:46(1):1-20.
- سالم، سارة محمد قائد.(2023). أثر التمكين الوظيفي في أداء العاملين: دراسة حالة جامعة عدن التواصل:ع46:155-211.
- السيبي، محمد سلامة شديد ورفاعي، ممدوح عبد العزيز وجبريل، ماجدة محمد عبد الحميد وسرج، أشرف محمد رشاد.(2019). الإدارة الخضراء للموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين بالإدارات التعليمية. مجلة العلوم البيئية،مجلة العلوم البيئية- جامعة عين شمس:45(3):337-363.
- صبره، ممدوح عبدالحفيظ، والدق، وليد محمود محمد أحمد.(2023). أثر برنامج تأكيد وتحسين الجودة"QAIP" علي تحسين أداء العاملين بالتدقيق الداخلي: دراسة تطبيقية على البنك الزراعي المصري.المجلة العلمية للبحوث التجارية: س10، ع603:2-632.
- عطا، رعداء محمد حلمي.(2023). توسيط ادارة الموارد البشرية الخضراء في العلاقة بين الذكاء التنافسي والرشاقة التنظيمية بالتطبيق على الموظفين شركات الادوية المستخدمة تطبيقات الاوراكل. المجلة العلمية للبحوث التجارية:48(1):699-768.
- علام، نهال محمد (2020)، "تأثير الثقة الإدراكية والعاطفية على أداء العاملين والتزامهم التنظيمي-دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية"، مجلة البحوث المالية والتجارية- جامعة بورسعيد- كلية التجارة، المجلد 21، العدد3، ص ص 862-911.
- علي، أيمن حسن.(2022). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، مجلة الدراسات المالية والتجارية:ع100:3-153.

- عمرو محمود السيد (2013) الأنماط القيادية وتأثيرها علي الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات التكنولوجية ، بحث غير منشور مقدم للمؤتمر العلمي الأول للكليات التكنولوجية ، جامعة القاهرة 13-14 مايو 2013 .
- قبلان، سمر معروف وصهيوني، أحمد.(2022). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في أداء العاملين-دراسة ميدانية على المصارف الخاصة في سورية: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية: 38(3):201-229.
- القماطي، حلمي احمد مصطفى وخطاب، محمد عبده تامر.(2022).تقنيات التحول الرقمي واثرها في دعم اقتصادات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات البترول المصرية والليبية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث التطبيقية:1(1):24-43.
- محمد، فايزة عبدالمبدي سالم.(2023). تصور مقترح لتطوير الكليات التكنولوجية بجمهورية مصر العربية. مجلة كلية التربية بالاسماعيلية: 55(3):245-275.
- محمد، ليلان شهاب.(2023) تأثير عملية التطوير التنظيمي على أداء العاملين في جامعة تشرين: دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية:45(1):137-156.

ثانيا: المراجع الإنجليزية:

- Alavi, S., & Aghakhani, H. (2023). Identifying the effect of green human resource management practices on lean-agile (LEAGILE) and prioritizing its practices. International journal of productivity and performance management, 72(3), 599-624.
- Alghamdi, S. (2021). Effect of green human resource practices on the employee performance and behavior: A Systematic. International Journal of Economics, Business and Management Research, 5(3), 450-464.
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. Environmental Science and Pollution Research, 28, 28191-28206.
- De Vries, H. J., Reneman, M. F., Groothoff, J. W., Geertzen, J. H., & Brouwer, S. (2013). Self-reported work ability and work performance in workers with chronic nonspecific musculoskeletal pain. Journal of occupational rehabilitation, 23, 1-10.
- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How do green human resource management practices encourage employees to engage in green

behavior? Perceptions of university students as prospective employees. *Sustainability*, 14(3), 1718.

- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S. F. (2023). Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 15(1), 44.
- Mughal, Y. H., & Malik, S. Y. (2023). Does commitment moderate relationship between green human resource management practices and employee performance. *Open Access Organization and Management Review*, 1(1), 33-53.
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.

The efficiency of green human resources management practices in improving employee performance - an applied study on Egyptian technological colleges

Summary:

This study aims to identify the impact of green human resource management practices on improving the performance of workers by applying to the Egyptian colleges of technology, and it has dealt with two very important variables for the Egyptian colleges of technology, namely green human resource management and the performance of employees, where there are no studies that dealt with the subject of green human resource management and linking it to the performance of workers by applying to the Egyptian colleges of technology directly - as far as researchers know, and conducting this study is a contribution to the field of administrative and environmental knowledge where Highlighting the importance of the role of green human resources management in improving the performance of employees in Egyptian colleges of technology. The research problem is to find out the extent to which the performance of workers in the Egyptian technological

colleges is improved through green human resource management practices and in order to reach this goal, the researchers have developed the hypotheses of the study, and the researchers have relied on a survey form to collect primary data that serve the purpose of the study, which represents the practices of green human resources management (independent variable) and the performance of employees (dependent variable) and the dimensions of the independent variable were represented in green culture, polarization, green choice, training and green development, and it has been distributed The survey form on a number of employees of the 8 Egyptian colleges of technology, and the simple and multiple regression analysis method was used to test the study hypotheses. Through the applied study, the researchers reached a rejection of the main hypothesis of the study, which is that "there is no fundamental impact of green human resources management on improving the performance of employees in Egyptian colleges of technology", and based on the results of the study, the researchers were able to make a number of recommendations, the most important of which were: The Egyptian colleges of technology under study include green human resources management practices within their work in order to improve the level of performance of their employees towards the environment and the need for sufficient attention to training and developing the skills of workers towards the environment. Which is reflected in improving their performance and that the characteristics of job descriptions in technological colleges include environmental concerns and reviewing the systems for polarization and green selection.

Keywords: Green Human Resource Management Practices, Employee Performance, Egyptian Colleges of Technology.