

أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

د. أمل محمد محمد مصطفى

مدرس إدارة الأعمال

معهد العباسية للحاسبات الآلية والعلوم التجارية

جمهورية مصر العربية

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية، حيث إن إدارة الموارد البشرية الخضراء من الموضوعات الحديثة التي تهدف إلى تقليل الآثار البيئية الضارة وإلى تعزيز وتوفير الطاقة والحد من التأثير السلبي للتلوث الناتج عن الصناعات أو عن سوء استخدام الموارد المتاحة بالمؤسسات، وتساهم في التحول إلى بيئة خضراء مستدامة، وهذا ما تهدف إليه الرؤية الاستراتيجية لجمهورية مصر العربية بحلول عام 2030 بأن يكون البعد البيئي محورياً أساسياً في كافة القطاعات التنموية والاقتصادية للدولة بما يحقق أمن الموارد الطبيعية والاستغلال الأمثل لها ويدعم العدالة و يضمن حقوق الأجيال القادمة من الموارد ويوفر فرص عمل مستدامة، ويساعد في دعم التنافسية. ومما لاشك فيه أن معظم المؤسسات والإدارات تفتقر إلى هذا النوع من الممارسات الإدارية الذي سيؤدي تطبيقها بالفعل إلى ترشيد الطاقة وحسن استغلال الموارد البشرية والمادية المتاحة ومن ثم زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء. وإحداث سعادة تنظيمية لاهتمام هذه الممارسات بجودة العنصر البشري واستدامته.

لذا كان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة في (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة) وأبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في (الرضا الوظيفي - العدالة التنظيمية - علاقات العمل - الاتصالات).

تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين بإدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس حيث إنها من الكليات المعنية بدراسة وبحث المشكلات البيئية ذات الطابع المحلي والإقليمي والعالمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم إجراء الاستبيان بالاعتماد على العينة العشوائية وتم جمع (30) استجابة من خلال رابط جوجل فورم. تمت معالجتها باستخدام حزم البرامج الإحصائية SPSS.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. ومن نتائج الدراسة أيضاً قصور في عملية التوظيف الأخضر في الكلية محل الدراسة حيث أثبتت الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة الوظيفية.

ثم اختتمت الباحثة هذه الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها: ضرورة ربط أهداف الجامعة بالأهداف المستدامة عند وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة، تؤكد على الاستدامة والمحافظة على البيئة وتساعد إدارات الموارد البشرية بالجامعة على جذب المرشحين للوظائف الخضراء لنشر ثقافة الاستدامة عن طريق الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني مع تقليل من استخدام الأوراق للحفاظ على البيئة. وضرورة تطوير البرامج التدريبية بصفة مستمرة بأحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك لصقل مهارات وخبرات العاملين بالجامعة. وتحسين إنتاجيتهم. واستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة قدر الإمكان في تنفيذ الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء والحرص على المساواة والعدالة بين العاملين في تطبيق هذه الممارسات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، إدارة الموارد البشرية، السعادة التنظيمية، علاقات العمل.

المقدمة

في ظل المنافسة الشديدة والمتلاحقة بين منظمات الأعمال والتحديات البيئية التي تواجهها هذه المنظمات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، أصبح لزاماً على هذه المنظمات أن تتبنى ممارسات إدارية حديثة تمكنها من استغلال مواردها المتاحة الاستغلال الأمثل حتى تتمكن أن تقدم للمجتمع المحيط بها منتجاً أخضر صديق للبيئة أو خدمة متميزة من الناحية الاقتصادية والبيئية.

وذلك بمساعدة الوعي المتزايد بأهمية الاستدامة في جميع مجالات الأعمال. وعلى وجه الخصوص استدامة الموارد البشرية. حيث إن الطريقة التي تدير بها المنظمات موظفيها لها تأثير كبير على البيئة وعلى المسؤولية الاجتماعية. هذا ما جعل معظم المنظمات تتبنى ممارسات إدارة الموارد البشرية «الخضراء» التي تعطي الأولوية للاستدامة والمسؤولية الاجتماعية. كما أن الرؤية الاستراتيجية لجمهورية مصر العربية بحلول عام 2030 تهدف إلى أن يكون البعد البيئي محوراً أساسياً في كافة القطاعات التنموية والاقتصادية للدولة بشكل يحقق أمن الموارد الطبيعية والاستغلال الأمثل لها ويدعم العدالة و يضمن حقوق الأجيال القادمة من الموارد ويوفر فرص عمل مستدامة، ويساعد في دعم التنافسية.

حيث يتطلب من المنظمات التركيز على العوامل الاجتماعية والبيئية إلى جانب العوامل الاقتصادية والمالية. ولكي تضع المنظمات هذه الممارسات موضع التنفيذ لابد لها أن تغير سياساتها واستراتيجيتها بأن تتحول من المفهوم التقليدي لإدارة الموارد البشرية إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء (Opatha, 2014).

لذلك جاءت هذه الدراسة لتوضح تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من عمليات استقطاب واختيار وتعيين وتقييم المورد البشري على السعادة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بإدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس حيث إنها من الكليات الحكومية المعنية بدراسة وبحث المشكلات البيئية ذات الطابع المحلي والإقليمي والعالمي، للتحقق من دور الكلية في إعداد قوى عاملة لديها وعي بيئي قادرة على إمداد المجتمع بمخرجات إنتاج مستدام متطابق مع المعايير البيئية الخضراء.

وتتعرف أيضاً من خلال هذه الدراسة على أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالكلية محل الدراسة وكيف تسهم مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء في رفاهية وسعادة العاملين عن طريق استخدام موارد صديقة للبيئة وتنفيذ أنشطة خضراء نموذجية. من هذا المنطلق نستطيع القول بأن إدارة الموارد البشرية الخضراء لديها القدرة على المساهمة بشكل إيجابي في رفاهية العاملين وتحسين الأداء التنظيمي، ومن ثم تحقيق السعادة التنظيمية.

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة الدراسات السابقة

تستعرض الباحثة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء ثم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع السعادة التنظيمية كما يلي:

أولاً - دراسات تتعلق بإدارة الموارد البشرية الخضراء

دراسة (Wei-Li, 2023)، وتبحث هذه الدراسة في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على السلوك الأخضر للموظف بعد جائحة كوفيد-19. تناولت الدراسة الدور الوسيط للمناخ الأخضر النفسي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر. وأن القيادة الروحية كآلية عازلة تعزز العلاقة بين المناخ الأخضر النفسي وسلوك الموظف تشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير إيجابي على السلوك الأخضر للموظفين. وتؤثر القيادة الروحية على قوة المسار الوسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر للموظف (من خلال بيئة خضراء نفسية) وإن المظهر الأكثر وضوحاً لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هو دمج الاهتمامات البيئية في عمليات إدارة الموارد البشرية التقليدية بعد جائحة كوفيد 19، بما في ذلك التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وتوزيع الأجور والمزايا، وجعل الموظفين يتصرفون بشكل صديق للبيئة.

دراسة (Muhammad, 2021)، وتناولت توسيع نظرية القدرة والتحفيز والفرصة (AMO) لتحديد التأثير المباشر وغير المباشر لإدارة الموارد البشرية في شركات الألبان التي أهملت في باكستان. تم أخذ العينات الملائمة للحصول على

بيانات من 287 مشاركاً من خلال المسح الذاتي. تم استخدام برنامج (SmartPLS 3.2.9) لتحليل النموذج الهيكلي والقياس. توصلت نتائج الدراسة إلى التأثير المباشر للتوظيف والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر على الالتزام التنظيمي. ساهم رأس المال البشري الأخضر بدور أساسي في التوسط في تأثيرات التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب الأخضر، والتطوير على التزام المنظمة. توصلت الدراسة إلى أن ممارسات GHRM تلعب دوراً حاسماً في نشر سياسة بيئية تهدف إلى تعزيز الممارسات الخضراء في مكان العمل.

دراسة (Clarissa, 2018)، وهدفت إلى معرفة الأهمية النسبية للسلوك الأخضر للموظفين لتقييمات الأداء الوظيفي الشاملة مقارنة بأداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية. يتضمن تقييم المشاركين لأداء الوظيفي للعديد من الموظفين الافتراضيين الذين يختلفون في سلوكيات عملهم. قام ثمانية وثلاثون مديراً من هولندا بتقييم 36 سيناريوهات تصف سلوكيات الموظفين (إجمالي 1368 تقييمًا). وأظهرت النتائج أن أداء مهام الموظفين ساهم بشكل كبير في تقييمات الأداء الوظيفي الشاملة، يليه سلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية، وسلوك المواطنة التنظيمية، والسلوك الأخضر للموظفين. تشير النتائج إلى أن السلوك الأخضر للموظفين يقدم مساهمة إيجابية مستقلة في تقييمات الأداء الوظيفي.

دراسة (Kanapla, 2018)، وتناولت العوامل الحاسمة المقترحة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف، تقييم الأداء، التدريب والتطوير، علاقات العمل، والأجور والمكافآت) كان لها تأثير معتدل على أداء العاملين، وأن استراتيجية الموارد البشرية في مؤسسات الرعاية الصحية طبقت هذه العوامل أثناء تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. أن الموظفين يهتمون بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مثل التوظيف وإدارة الأداء والتقييم والتدريب والتطوير والعلاقات والأجور والمكافآت. وتؤكد النتائج على الحاجة إلى نهج مخصص لتحسين أداء الموظف من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

دراسة (Shoeb, 2015)، والتي تطرقت إلى أهمية التحول إلى البيئة واعتماد تقنيات مختلفة للإدارة البيئية. والتحول من الهيكل المالي التقليدي إلى الاقتصادي الحديث القائم على القدرات والذي يكتشف الجوانب الاقتصادية الخضراء للأعمال، حيث أصبحت إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) استراتيجية عمل رئيسة للمؤسسات المهمة حيث تلعب أقسام الموارد البشرية دوراً نشطاً في التحول إلى البيئة والاستدامة تناولت الدراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من استقطاب واختيار وتعيين وتدريب التي تتبعها المنظمات في جميع أنحاء العالم، وتشرح المعنى المبسط لـ GHRM، وتضيف الدراسة أيضاً إلى الأدبيات الموجودة من خلال مناقشة الاتجاه المستقبلي لبعض وظائف GHRM. وقد اقترحت الدراسة بعض مبادرات الموارد البشرية التي يحتمل أن تكون غزيرة الإنتاج للمنظمات الخضراء.

ثانياً - دراسات تتعلق بالسعادة التنظيمية

دراسة (De Giorgio, 2022)، وهدفت إلى التحقق مما إذا كانت العلاقة الإيجابية بين الهوية التنظيمية وخبرات الموظفين تمتد أيضاً إلى ارتباط إيجابي مع الرفاهية العامة التي لا علاقة لها بسياق العمل. تم أخذ اثنين من عوامل الرفاهية التنظيمية: الرضا الوظيفي (على الجانب الإيجابي) ونية دوران الموظفين (على الجانب السلبي) بالإضافة إلى أبعاد السعادة. شملت الدراسة 305 وتم توزيع استبيان مكون من خمسة مقاييس: تحديد المنظمة، والرضا الوظيفي، ونية الدوران الوظيفي، والسعادة، والضغط الشخصي. وقد وجد أن التحديد التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين ويرتبط سلباً بنيتهم في ترك العمل. وتم ربط الرضا الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بالتوتر الشخصي والسعادة، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي للهوية التنظيمية خارج سياق العمل.

دراسة (العريفي, 2021)، وتناولت مستوى السعادة التنظيمية بأبعادها التالية المتمثلة في (المصداقية، الاحترام، العدالة، العلاقات). وذلك من وجهة نظر المشرفين والمشرفات بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما اشتمل مجتمع الدراسة على جميع المشرفين والمشرفات وتم أخذ آراء عينة مكونة من (352) عن طريق تصميم استمارة استقصاء، وجاءت نتائج هذه الدراسة أن مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، وأن أبعاد السعادة المؤسسية جاء بترتيب تنازلي لبُعد العلاقات، يليه بُعد الاحترام، ثم بُعد المصداقية.

دراسة (Gadanez, 2019)، ويشير تحليل محتوى الاستجابات في هذا البحث إلى أن الركائز الأساسية لسعادة المعلمين في مكان العمل هي تحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة، وإيجاد المعنى في العمل والعلاقات الاجتماعية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الرفاهية والسعادة في مكان العمل ترتبط بالموارد النفسية الداخلية، وبالأمم والتفاؤل على وجه الخصوص. وأن التركيز المستقبلي على رفاهية الموظفين يجب أن يأخذ في الاعتبار العوامل المساهمة الإيجابية واعتماد نهج موجه بشكل إيجابي لتعزيز الرفاهية.

دراسة (Eunhee, 2018)، وتهدف إلى معرفة آثار نوع الثقافة التنظيمية للممرضات والمستشفى للرعاية الطويلة الأجل، والرضا الوظيفي، وضغوط العمل على سعادة الممرضات. طبقت الدراسة على عينة من 226 مشاركاً تم اختيارهم عشوائياً من بين الممرضات اللاتي يعملن في 17 مستشفى تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد من أجل دراسة العوامل التي تؤثر على سعادة الممرضات. كان الشعور الأعلى بالسعادة واضحاً عند تقدير حالتهم الصحية الشخصية بأنها أكثر صحة، وأهم في منظمة ذات خصائص ثقافية موجهة نحو التسلسل الهرمي، وعبروا عن رضا وظيفي أعلى فيما يتعلق بالاستقلالية، ولأن عدد طلبات المهام أقل. ومن بين هذه العوامل، كان الرضا الوظيفي القائم على الاستقلالية له التأثير الأكبر. ركزت نتائج الدراسة على ضرورة تطوير برامج تحسين الصحة الشخصية من أجل سعادة الممرضات. وضرورة تشغيل المستشفيات وإدارتها بشكل مستقر لضمان السلامة التنظيمية وإلزام مديري التمريض بتشجيع الممرضات على القيام بمهامهم باستقلالية.

دراسة (Cynthia, 2010)، وتهدف إلى معرفة أسباب وعواقب السعادة في العمل، تناولت الدراسة إلى أن السعادة في العمل تشمل الرضا الوظيفي، ويشمل المقياس الشامل للسعادة على المستوى الفردي المشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي العاطفي. وينبغي تصور جوانب السعادة وقياسها على مستويات متعددة، بما في ذلك التجارب العابرة، والمواقف المستقرة على مستوى الشخص، والمواقف الجماعية، وفيما يتعلق ببؤر متعددة، مثل الأحداث المنفصلة، والوظيفة، والمنظمة. على جميع المستويات، وأن هناك أدلة على أن السعادة لها عواقب مهمة لكل من الأفراد والمنظمات.



من إعداد الباحثة

شكل رقم (1) الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- من خلال العرض السابق والمتنوع من الدراسات السابقة العربية والأجنبية الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك الدراسات المتعلقة بالسعادة التنظيمية واختلاف هذه الدراسات من حيث الأهداف والأدوات، والبيئة التي طبقت فيها، والنتائج والتوصيات التي توصلت لها هذه الموضوعات من الناحية العلمية والعملية.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل متمثل في أبعاد (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة). وأبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في (الرضا الوظيفي- العدالة التنظيمية - علاقات العمل- الاتصالات).
- اتفقت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في أنها وجميع الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي وقائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.
- أيضاً اختلفت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة في أنها طبقت على العاملين بأحد كليات جامعة عين شمس وهي كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، بينما تم تطبيق الدراسات السابقة في بيئات مختلفة، مثل قطاعات التعليم والمستشفيات والمصانع، وبناء على ذلك قامت الباحثة بتحديد الفجوة البحثية بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتمثلة في:

الإطار النظري للدراسة

أولاً- المتغير المستقل «إدارة الموارد البشرية الخضراء»

1- إدارة الموارد البشرية

تعرف إدارة الموارد البشرية بمفهومها التقليدي بأنها هي إدارة الفعاليات والأنشطة المتعلقة بالعاملين، والمتمثلة في التخطيط والتنظيم والمتابعة والتطوير ودور القيادة، للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية، والجمع بين المنشأة والموظف في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق الهدف.

2- إدارة الموارد البشرية الخضراء

تعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها «نهج مستدام لإدارة الموارد البشرية يؤكد على التأثير الاجتماعي والبيئي لممارسات الموارد البشرية الخضراء وينطوي على دمج مبادئ الاستدامة في جميع جوانب أعمالها، بما في ذلك التوظيف والتدريب ومشاركة الموظفين وتقييم الأداء بهدف خلق بيئة عمل ليست مستدامة فحسب، بل تعزز أيضاً رفاهية الموظفين والمجتمعات التي يعملون فيها من خلال اعتماد ممارسات الموارد البشرية الخضراء العالمية، بما يمكن المنظمات من تقليل تأثيرها البيئي، وتحسين مسؤوليتها الاجتماعية».

ويعرف (Kapil, 2015) إدارة الموارد البشرية الخضراء أيضاً بأنها «مبادرات الموارد البشرية الصديقة للبيئة التي تؤدي إلى زيادة الكفاءة، وخفض التكاليف والاحتفاظ بالعاملين».

وتهدف إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى زيادة الوعي لدى العاملين وعلى إلمامهم بقضايا الاستدامة، والمحافظة على رأس المال المعرفي، وعلى الاستخدام الأمثل للموارد، كما تحرص إدارة الموارد البشرية الخضراء على تطوير الموارد البشرية بالمنظمة من خلال عمليات الاختيار والاستقطاب والتعيين والتدريب وتطوير وتقييم الأداء والتي قد تؤثر بشكل إيجابي في حل المشاكل البيئية (Mishra, 2014).

وتعرف الباحثة إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها «تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال نهج مستدام يضمن تحقيق الرفاهية لكل من المنظمة والعاملين والمجتمع، عن طريق الاستخدام الأمثل لموارد المنظمة، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية».

وفي «كلية الدراسات العليا للبحوث والدراسات البيئية الكلية» محل الدراسة تحاول الباحثة التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من اختيار وتعيين وتدريب وتقييم أداء وتأثيرها على فريق عمل قادر على القيام بمهام الكلية والتي تتمثل في خدمة المجتمع بالمشاركة في إعداد دراسات وبحوث خاصة بتنمية واستدامة الموارد وبناء شراكات في مجال الاستدامة والمحافظة على البيئة مع مختلف المؤسسات المعنية بالبحث العلمي.

3- ممارسات الموارد البشرية الخضراء

لا تختلف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كثيراً عن ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية من اختيار واستقطاب وتعيين وتدريب وتقييم أداء ولكن إدارة الموارد البشرية الخضراء تطبق هذه الوظائف من خلال منهج دائم ومستدام. يلبي الاحتياجات البيئية في صياغة وتنفيذ استراتيجيات وسياسات أفضل للموارد البشرية (Janali, 2020).

أ- التوظيف

يجب على المنظمات التي تطبق إدارة الموارد البشرية الخضراء أن تعمل على استقطاب وتعيين عماله لديها وعي بيئي قادر على تقديم حلول من شأنها أن تخفف من آثار التلوث الناتج عن أنشطة المنظمة ويمكن لهذه المنظمات اعتماد ممارسات توظيف مستدامة باستخدام منصات التوظيف الإلكترونية ودمج التنوع والشمول في استراتيجيات التوظيف الخاصة بها. مع مراعاة استخدام طرق صديقة للبيئة للتوظيف الأخضر مثل الإنترنت، واستخدام الورق بشكل محدود أثناء عملية الاستقطاب والاختيار، والتعيين، والحرص على إتباع الأنشطة الأساسية الصديقة للبيئة مثل إعادة التدوير، والطباعة الأقل، والحفاظ على الطاقة (السكرانة، 2017).

كما يمكن لممارسات التوظيف أن تدعم الإدارة البيئية الفعالة من خلال التأكيد على أن العاملين الجدد على دراية بالثقافة البيئية للمنظمة وأنهم قادرون على الحفاظ على قيمها البيئية. مع تنمية ودعم العاملين الحاليين وتحسين مهاراتهم وقدراتهم البيئية، وضرورة دمج السياسة البيئية للشركة مع عملية التوظيف، ودمج الثقافة البيئية مع الثقافة التنظيمية للمنظمة بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة الخضراء (Renwick et al., 2013).

ب- التدريب والتطوير

تعتبر برامج التدريب والتطوير الأخضر من الممارسات التي تلجأ إليها المنظمات لتعزيز مفاهيم الاستدامة فمن خلال دمج مبادئ الاستدامة في برامج تدريب العاملين، يتم تحسين وتطوير مهارات وقدرات واتجاهات العاملين، من خلال تصميم برامج تدريبية وإعداد مواد تدريبية مناسبة للاستدامة البيئية، نظراً لكون تعليم وتطوير الموظفين يحفزهم على إيجاد طرق لتطوير مؤسساتهم على أن تصبح أكثر نجاحاً وأكثر استدامة (Zoogah, 2011). أما بالنسبة للتدريب على الإدارة البيئية، فتلجأ المنظمات إلى استخدام الوسائط الرقمية والتدريب والتعلم عن بُعد، وهي من عوامل الحفاظ على الطاقة وترشيدها وإدارة النفايات وإعادة التدوير وغيرها من الموضوعات ذات الصلة بالبيئة.

ج- تقييم الأداء

تستطيع المنظمات التي تنتهج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعزيز الاستدامة من خلال عملية تقييم الأداء وقياس مدى التزام العاملين بالمعايير البيئية الخضراء، وذلك من خلال دمج معايير الاستدامة مع معايير تقييم الأداء، وتوفير حوافز للعاملين الملتزمين بالسلوك الأخضر المستدام، وفرض إجراءات تأديبية على كل من يخالف المعايير والتعليمات البيئية التي تحول دون تحقيق أهداف المنظمة المستدامة. حيث إن تقييم الأداء هي العملية التي يتم من خلالها حث الموظفين على تعزيز مهاراتهم المهنية التي تساعد على تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية بطريقة أفضل. لذلك يجب أن تركز إدارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع العاملين على أن تكون مخرجاتهم منسجمة مع توجهات المنظمة نحو البيئة (الزبيدي، 2016)، وعلى المديرين مناقشة أداء الموظفين وتقديم التعليقات اللازمة ليس فقط خلال الوقت المحدد للتقييم، ولكن على مدار العام. لأن هذا سوف يساعد العاملين على تعزيز معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم.

4- أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء

هناك العديد من الأسباب التي تجعل معظم المؤسسات تتحول من المفهوم التقليدي لإدارة الموارد البشرية وتوجه إلى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء نذكر منها ما يلي :

- المسؤولية الاجتماعية: إن المنظمات التي تطبق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تراعي عند قيامها بمهام أعمالها تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي تراعي رفاهية كل من العاملين والمجتمعات المحيطة بها ويمكن أن تساعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المنظمات على الوفاء بهذه المسؤولية من خلال تعزيز ممارسات العمل العادلة والتنوع والشمول والمشاركة المجتمعية.

- التأثير البيئي: إن الطرق التي تؤدي بها المنظمة مهام أعمالها والطرق التي تتخلص بها من نفاياتها لها تأثير كبير على البيئة المحيطة بها وللتخفيف من حدة هذا التأثير يجب إن تراعي المنظمة ذلك عند تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية من الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتقييم الأداء، وذلك لضمان استخدام الموارد البشرية لمستلزمات الإنتاج والموارد من طاقة ومياه وأوراق الاستخدام الأمثل للحد من الملوثات البيئية، وذلك من خلال اعتماد ممارسات الموارد البشرية المستدامة، وهذا يساعد المنظمات على التقليل من تأثيرها البيئي والمساهمة في مستقبل أكثر استدامة.
- تحسين سمعة المنظمة: (Abd El-Monem, 2020) مع اشتداد المنافسة بين المنظمات وزيادة الوعي البيئي أصبح المستهلك يفضل التعامل مع المنظمات التي تحرص على تقديم منتج وخدمة مستدامة تراعي التأثير الاجتماعي والبيئي للمنتجات والخدمات التي تقدمها، ويجب على المنظمة أن تراعي ذلك من خلال اعتماد ممارسات الموارد البشرية ليكون لديها فريق عمل قادر على تعزيز سمعتها كمنظمة مستدامة وتقديم منتجات قادرة على جذب العملاء الذين يعطون الأولوية للاستدامة.

ثانياً - المتغير المستقل «السعادة التنظيمية»

1- تعريف السعادة التنظيمية

تُعرف السعادة التنظيمية بأنها «قرار شخصي يتخذه العامل حين يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، ويعتبر نفسه مسئولاً وملتزماً عن نجاح المنظمة وتقدمها، ويتخذ العاملين هذا القرار في ضوء سياسات المنظمة وممارساتها الإدارية، فكلما كانت المنظمة حريصة على سعادة العاملين بها ازداد حماسهم وحبهم للعمل ورغبتهم في زيادة الإنتاج والولاء للمنظمة، وبالتالي تزيد قدرة المنظمة على تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها».

وتُعرف السعادة التنظيمية أيضاً بأنها «كلمة تستخدم للإشارة إلى أي شيء يحتاجه الموظف من العوامل العاطفية والأخلاقية والتقديرية المرتبطة ببعضها البعض» (Schultz, 2017).

وتُعرف الباحثة السعادة التنظيمية بأنها «التخطيط الأمثل لممارسات إدارة الموارد البشرية بما يضمن ويدعم العاملين على المستوى الصحي والعقلي والنفسي ويوفر لهم بيئة عمل إيجابية وخدمات وبرامج مستدامة تضمن ولاءهم وانتماءهم للمنظمة التي يعملون بها».

إن شعور العاملين بالسعادة التنظيمية يؤثر على إسهاماتهم في بيئة العمل من منظورٍ مختلفٍ بناءً على تجربتهم وخبرتهم، كما أنهم يمتلكون القدرة على إحداث أثرٍ إيجابيٍ من خلال الأعمال التي يقومون بها (Layous, 2019). وتبيته الظروف الملائمة لهم من قبل المنظمة، فلا يمكن للعاملين أن يشاركون مشاركة بناءة وجادة في تحقيق أهداف المنظمة دون أن يشعروا بالسعادة المؤسسية حتى يتمكنوا من بذل قصارى جهدهم في أداء العمل وتحقيق أهداف المنظمة، وبتشابك أبعاد السعادة التنظيمية سيتمكن هؤلاء العاملون من تحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والمجتمعية معاً، إضافة إلى إشباع حاجات ودوافع العاملين من تحقيق العدالة التنظيمية، والعلاقة مع الرؤساء، واحترام وتقدير الجهود، والترقية الوظيفية، ومصداقية المسئولين.

2- نماذج وأبعاد السعادة التنظيمية

يوجد بعض النماذج والأبعاد التي تطرق لها بعض العلماء التي تشكل وتعمل على بناء سعادة تنظيمية ناجحة داخل المنظمات، ونعرض من بين هذه النماذج ما يلي:

أ- نموذج الثقة ذو الأبعاد الخمسة:

- المصداقية: ويقصد ببعدها المصداقية القدر الذي يرى فيه العاملون أن الإدارة صادقة ومقنعة وجديرة بالثقة. وتعتبر الثقة في هذا النموذج هي المبدأ الذي يحدد أماكن العمل التي تنشأ بها الثقة والمصداقية من قبل الإدارة، والاحترام الذي يشعر به العاملون أثناء تعاملاتهم مع الإدارة. ويتحقق ذلك من خلال تواصل منتظم مع العاملين، والتنسيق بين الموارد البشرية والمادية حتى تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها بكفاءة عالية، وأن يتم الربط بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة، حتى تترجم الإدارة مصداقيتها بالأفعال لا بالأقوال (Natthawin, 2013).

- الاحترام: يتعلق هذا البُعد بإمداد العاملين بكل ما يحتاجونه من مستلزمات الإنتاج وتلقيهم التدريب اللازم؛ للقيام بعملهم على أكمل وجه، وتقدير العمل الجيد والجهد المبذول. وتعزيز روح التعاون بين الإدارات والأقسام، وخلق بيئة عمل آمنة وصحية أيضًا هذا البُعد يقيس مقدار شعور العاملين باحترام الإدارة لهم، وذلك من خلال تقييم مستويات الدعم، والتعاون، والرعاية، التي يحصل عليها العاملون من خلال تعاملاتهم مع الإدارة.
- العدالة: يشير هذا البُعد إلى مدى إدراك العاملين لعدالة ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك من خلال تقييم المساواة، والحيادية، والإنصاف. وشعور العاملين بالارتياح في طرح أفكارهم ومقترحاتهم، وأن الإدارة ترحب بهذه الأفكار وتخرجها لحيز التنفيذ. والحيادية بأن يشعر كل فرد من العاملين بأن لديه فرصة للمساهمة في النجاح، وأن يتقوا بزملائهم وقادتهم، مما يساعد على بناء فريق عمل ناجح. والإنصاف في حصول جميع العاملين على فرص عادلة، وأن تتم عملية التوظيف والترقية من دون تحيز، وأن تكون هناك إجراءات واضحة للجميع في الفصل في المنازعات.
- العلاقات: يقيس مؤشر العلاقات شعور العاملين بالزمالة، والألفة، والأريحية في تعاملاتهم مع زملائهم في مكان العمل، وذلك من خلال نشر الألفة والمحبة في مكان العمل، ومشاركة العاملين بعضهم البعض في المناسبات الخاصة. وتقديم الدعم والمساعدة لهم عند الحاجة، وتوفير بيئة عمل إيجابية يسودها مشاعر الثقة والفخر والسعادة بين العاملين بعضهم البعض وبينهم وبين القيادات، بها من المصداقية والاحترام والمساواة ما يتوقع العاملون أن يتعاملوا به، وانسيابية في الاتصالات سواء كانت اتصالات على المستوى الرسمي أو غير الرسمي.
- الاعتزاز: يقيس هذا البُعد مدى شعور العاملين باعترازهم بعملهم، وبالمؤسسة التي ينتمون إليها، وبرسالتهما وما تقدمه للمجتمع، وذلك من خلال تقييم مشاعرهم الإيجابية تجاه فريق العمل، ومكان العمل الذي ينتمون إليه.

مشكلة الدراسة

تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من الممارسات الإدارية الهامة التي لها تأثير مباشر على تحسين إنتاجية المنظمة التي تلزم بتطبيق هذه الممارسات حيث إنها تساعد على استخدام موارد المنظمة بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وهذا يساعد على توفير مصادر الطاقة وتخفيض الحد من الآثار السلبية على البيئة ويؤدي بدوره إلى شعور العاملين بالسعادة التنظيمية ويعكس درجة رضا الفرد وانتمائه وولائه للمنظمة، وكلما عملت المنظمة جاهدة على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بنجاح كلما كان ذلك له أثر إيجابي على الفرد والمنظمة والبيئة المحيطة بالمنظمة. ومن هنا تعرض الباحثة إشكالية الدراسة والتي تمثلت في السؤال التالي:

ما مدى قدرة إدارة الموارد البشرية الخضراء بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس وهي إحدى الجامعات الحكومية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وما أثر ذلك على السعادة التنظيمية على العاملين بالكلية؟

أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- الكشف عن معوقات وصعوبات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكلية محل الدراسة.
- الوصول إلى نتائج توضح مدى تطبيق ونجاح ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالكلية محل الدراسة.
- تقديم توصيات من شأنها أن تساهم في تطبيق أمثل لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسن من نشر السعادة التنظيمية بالكلية محل الدراسة.

فرضيات الدراسة

في ضوء خلفيات المشكلة بجوانبها المختلفة والتساؤلات البحثية والأهداف التي تسعى الدراسة

لتحقيقها يمكن طرح الفروض التالية:

- الفرض الرئيس: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .
- الفرض الفرعي الأول: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية. بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .
- الفرض الفرعي الثاني: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية. بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .
- الفرض الفرعي الثالث: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية لتقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .
- الفرض الفرعي الرابع: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

تصميم الدراسة

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، وهو منهج يقوم على جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها. وهو من أكثر مناهج البحث العلمي ملائمة لهذا النوع من البحوث، فهو منهج يتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس، وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

مجتمع الدراسة

تم إجراء الاستبيان على عينة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. واعتمدت الباحثة على العينة العشوائية، وتم جمع (30) استجابة من خلال رابط «جوجل فورم». تمت معالجتها باستخدام حزم البرامج الإحصائية SPSS.

طرق جمع البيانات

- البيانات الأولية: تم الحصول عليها من خلال تصميم استمارة استقصاء وتوزيعها على عينة من مجتمع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.
- البيانات الثانوية: تتمثل البيانات الثانوية في الكتب والدوريات والرسائل الجامعية، والمنشورات الإلكترونية والمقالات والتقارير المتعلقة بموضوع الدراسة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي ساعدت بدورها في جميع مراحل البحث، والتعرف على آخر المستجدات التي تحدث في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك الدراسات التي تناولت السعادة التنظيمية.

أداة الدراسة

- تم إعداد قائمة الاستقصاء حول أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على السعادة التنظيمية بهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات الدراسة. قامت الباحثة بتقسيم قائمة الاستقصاء إلى قسمين:
- القسم الأول: ويشمل البيانات الشخصية والوظيفية.
 - القسم الثاني: ويشمل محاور الدراسة، على جزأين رئيسين:
 - الجزء الأول: خاص بأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء.
 - الجزء الثاني: خاص بأبعاد السعادة التنظيمية.

أساليب تحليل البيانات

تم تحليل بيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاستخراج المعاملات وإجراء الاختبارات الإحصائية للتحقق من صحة الفروض.

الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة الميدانية اختبار صحة الفروض الرئيسة للدراسة والفروض الفرعية لها. وتعتبر هذه الاختبارات هي الهدف الرئيس للدراسة الذي تسعى الباحثة من خلاله معرفة معنوية وقوة واتجاه هذا التأثير، إلى جانب معرفة نسبة تأثير كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة على النحو التالي:

تم إجراء الاستبيان على عينة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية المجتمع المستهدف، واعتمدت الباحثة على العينة العشوائية وتم جمع (30) استجابة من خلال رابط جوجل فورم.

وجاءت خصائص العينة المرتبطة بمتغيرات الدراسة كما يلي:

كانت أعلى نسبة لفئة النوع الإناث بنسبة (73.3%) مقابل (26.7%) للذكور، أعلى نسبة في فئات العمر (40-49) بنسبة (33.3%)، وكانت أعلى نسبة في الحالة الاجتماعية (متزوج/ة) بنسبة (50.0%)، وكان (مؤهل جامعي) النسبة الأعلى في المستوى التعليمي بنسبة (60.0%)، وأعلى نسبة لفئة مدة الخبرة (5 إلى أقل من 10) بنسبة (30.0%)، وأخيراً أعلى نسبة لفئة المستوى المهني (إدارة عليا) بنسبة (42%).

جدول (1)

خصائص العينة المرتبطة بمتغيرات الدراسة

الخصائص الديموجرافية	المتغيرات	العدد	النسبة
النوع	أنثى	22	73.3%
	ذكر	8	26.7%
	الإجمالي	30	100.0%
فئات العمر	29- 20	5	16.7%
	39-30	6	20.0%
	40 - 49	10	33.3%
	60-50	9	30.0%
	الإجمالي	30	100.0%
الحالة الاجتماعية	أعزب	8	26.7%
	متزوج/ة	15	50.0%
	مطلق/ة	3	10.0%
	أرمل/ة	4	13.3%
الإجمالي	30	100.0%	
المستوى التعليمي	مؤهل جامعي	18	60.0%
	دبلوم دراسات عليا	5	16.7%
	ماجستير	4	13.3%
	دكتوراه	3	10.0%
	الإجمالي	30	100.0%
مدة الخبرة	سنة إلى أقل من 5	5	16.7%
	5 إلى أقل من 10	9	30.0%
	10 إلى أقل من 15	6	20.0%
	15 إلى أقل من 20	5	16.7%
	20 فأكثر	5	16.7%
الإجمالي	30	100	
المستوى المهني	إدارة إشرافية	10	33.3%
	إدارة وسطى	9	30.0%
	إدارة عليا	11	36.7%
الإجمالي	30	100	

أداة جمع البيانات

استمارة الاستبيان: تضمنت استمارة الاستبيان عددًا من العبارات المقسمة على متغيري البحث؛ بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة الميدانية، وإثبات مدى صحة فروضها من عدمه من خلال مقياس ليكرت الخماسي مكون من 5 بدائل وهي (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - مطلقًا)، بجانب بطاقة تعارف موجهة إلى السادة الباحثين.

وللتأكد من صدق الاستبيان قبل تطبيقه تم عرضه على مجموعة من المحكمين، كما تم إدخال بعض التعديلات عليه بناءً على ما أبدوه من ملاحظات، وقد تم أيضا استخدام التحليل الإحصائي لاختبار الصدق والثبات.

إجراءات الصدق والثبات

- أولاً: إجراءات ثبات الاستبيان قامت الباحثة بإجراء اختبار الثبات لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على بيانات الاستبيان وأنها تتسم بالثبات، ونظرًا للثبات الواضح بين متغيرات الدراسة تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، وأظهرت نتائج التحليل ثبات الاستبيان والتي يوضحها جدول رقم (2).

- ثانيًا: إجراءات الصدق تم إجراء اختبارات الصدق على الاستبيان، والتي تعبر عن مدى قدرة الاستبيان على قياس ما تسعى الدراسة لقياسه، وقد تم استخدام الاختبارين التاليين:

• معامل الصدق الذاتي: ويحسب الصدق الذاتي عن طريق الجذر التربيعي لمعامل ألفا.

• صدق الاتساق الداخلي: وذلك من خلال علاقة ارتباط بمعامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبيان وإجمالي الاستبيان.

جدول (2)
معاملات الثبات والصدق لاستمارة الاستبيان

المتغيرات	الأبعاد	معامل الثبات (Alpha)	معامل الصدق الذاتي	معامل الصدق الداخلي
إدارة الموارد البشرية الخضراء (X)	التوظيف الأخضر	0.732	0.85	**0.702
	التدريب الأخضر	0.886	0.94	**0.814
	تقييم الأداء الأخضر	0.716	0.84	**0.915
	الحفاظ على الطاقة	0.784	0.88	**0.911
	إدارة الموارد البشرية الخضراء ككل	0.914	0.96	**0.830
السعادة التنظيمية (Y)	الرضا الوظيفي	0.718	0.84	**0.830
	العدالة التنظيمية	0.825	0.91	**0.808
	علاقات عمل	0.829	0.91	**0.921
	الاتصالات	0.665	0.82	**0.733
	السعادة التنظيمية ككل	0.901	0.94	**0.744
	الاستبيان ككل	0.912	0.95	--

تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (0.665-0.914) وبلغ معامل الثبات للاستبيان ككل (0.912) وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على الاستبيان، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين 0.50 إلى 0.60 يعتبر مقبولاً، ومعامل ألفا الذي يصل إلى 0.80 يعتبر ذا مستوى مرتفع من الثقة والاعتمادية، وتراوحت قيم معاملات الصدق الذاتي ما بين (0.82-0.96) وبلغ معامل الصدق الذاتي للاستبيان ككل (0.95) وهي معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث، كما كانت وتراوحت قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي ما بين (0.702-0.921)؛ وهي قيم ناتجة من علاقة الارتباط بين المحاور الفرعية وإجمالي المتغير وهي معاملات ذات دلالة معنوية عند مستوى أقل من (0.05).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إحصاء بيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاستخراج المعاملات وإجراء الاختبارات الإحصائية التالية للتحقق من صحة الفروض:

- 1- التكرارات والنسب المئوية.
- 2- معامل ألفا كرونباخ Alpha Chronbach.
- 3- معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient لدراسة شدة واتجاه علاقة الارتباط بين متغيرين.
- 4- المتوسط الحسابي (Means) والانحراف المعياري (Standard Division).
- 5- اختبار T-test One Sample للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة عن المتوسط التام لكل محور في الاستبيان.
- 6- الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التنبؤ بتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 7- الانحدار المتعدد Multi Regression لدراسة التنبؤ بتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

تبين من الجدول رقم (3) ما يلي:

الاتجاه العام لأراء عينة من العاملين يميل إلى الاتفاق على وجود الأبعاد (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) التي تشكل المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في الكلية ويختلف مدى وجود كل بعد، كما أن الاتجاه العام لأراء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير المستقل (X) (إدارة الموارد البشرية الخضراء).

جدول (3)

الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	الإحصاء الوصفي		قيمة t	الدلالة المعنوية
		المتوسط	الانحراف المعياري		
إدارة الموارد البشرية الخضراء (X)	التوظيف الأخضر	4.25	0.23	132.55	0.001
	التدريب الأخضر	4.57	0.30	109.20	0.001
	تقييم الأداء الأخضر	4.35	0.30	103.53	0.001
	الحفاظ على الطاقة	4.60	0.33	100.07	0.001
	إجمالي إدارة الموارد البشرية الخضراء	4.44	0.20	160.68	0.001

أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة)، أبعاد قوية من وجهة نظر العينة، حيث إن قيمة المتوسط الحسابي للأبعاد يزيد عن (4) ونتيجة اختبار t تؤكد ذلك، حيث إن قيمة الاحتمالية أقل من ($\alpha = 0.05 < 0.000$)، مما يعني أن الأراء جميعها قد وافقت على متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء ككل وأبعاده.

تبيين من الجدول رقم (4) ما يلي:

جدول (4)

الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	الإحصاء الوصفي		قيمة t- test	الدلالة المعنوية
		المتوسط	الانحراف المعياري		
السعادة التنظيمية (Y)	الرضا الوظيفي	4.30	0.33	92.31	0.001
	العدالة التنظيمية	4.42	0.24	131.02	0.001
	علاقات عمل	4.42	0.19	167.64	0.001
	الاتصالات	4.26	0.51	58.88	0.001
	إجمالي السعادة التنظيمية	4.35	0.21	149.10	0.001

الاتجاه العام لآراء عينة من العاملين يميل إلى الاتفاق على وجود الأبعاد (الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، علاقات عمل، الاتصالات) التي تشكل المتغير التابع (السعادة التنظيمية) في الكلية ويختلف مدى وجود كل بعد، كما أن الاتجاه العام لآراء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير المستقل (X) (السعادة التنظيمية).

أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد (الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، علاقات عمل، الاتصالات)، أبعاد قوية من وجهة نظر العينة حيث إن قيمة المتوسط الحسابي للأبعاد يزيد عن (4) ونتيجة اختبار t تؤكد ذلك حيث إن قيمة الاحتمالية أقل من $(0.05 = \alpha < 0.000)$ ، مما يعني أن الآراء تميل للموافقة على المتغير السعادة التنظيمية ككل وأبعاده.

التحقق من صحة فروض البحث:

تمهيد: استهدفت الدراسة الميدانية اختبار صحة الفروض الرئيسة للدراسة والفروض الفرعية لها وتعتبر هذه الاختبارات هي الهدف الرئيس للدراسة الذي يسعى الباحث من خلاله معرفة معنوية وقوة واتجاه هذا التأثير إلى جانب معرفة نسبة تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

اختبار صحة الفرض الرئيس الأول:

والذي ينص على:

الفرض الرئيس: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

يتضح من الجدول رقم (5) لتحليل الانحدار الخطي البسيط لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.01) بين

جدول (5)

الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R ²)	قيمة F	قيمة t المعنوية	مستوى
أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية	0.463	0.438	0.192	11.420	3.379	0.001

إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.438).

- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (0.192) أن هناك تنبؤاً بأثر إحصائي عند مستوى معنوية (0.01) لمتغير ضغوط العمل على السعادة التنظيمية بنسبة (19.2%) والنسبة الباقية (80.8%) ترجع لعوامل أخرى خارج النموذج.

- كما تبين من خلال قيمة (F) وهي قيمة دالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية وأن زيادة إدارة الموارد البشرية الخضراء بقيمة (1) تزيد من السعادة التنظيمية بقيمة (0.463).

يتضح من الجدول رقم (6) لنتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) على السعادة التنظيمية أن قيمة معامل الارتباط (r) للنموذج بلغت (0.527) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.01) لذا توجد علاقة ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية.

جدول (6)

اختبار الانحدار المتعدد لأثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار (B)	قيمة t المعنوية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة F المعنوية	مستوى
الثابت	2.918	4.377	0.000			
التوظيف الأخضر	-0.074	-0.590	0.6			
التدريب الأخضر	0.027	0.278	0.8	0.278	4.336	0.01
تقييم الأداء الأخضر	0.36	3.073	0.004			
الحفاظ على الطاقة	0.012	0.128	0.9			

كما تبين من خلال الجدول رقم (6) أن معامل التحديد (R2) للانحدار المتعدد كانت (0.278) وهناك تنبؤ بتأثير لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) على السعادة التنظيمية بنسبة (27.8%) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (4.336) بمستوى معنوية (0.01) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

تبين من نتائج جدول رقم (6) صحة الفرض الرئيس: وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

الفرض الفرعي الأول: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

جدول (7)

الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R ²)	قيمة F المعنوية	قيمة t المعنوية	مستوى
أثر التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية	0.076	0.084	0.007	0.340	0.583	0.6

يتضح من جدول (7) لتحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.084).
- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R2) التي بلغت (0.007) أن هناك تنبؤ بأثر غير معنوي إحصائي عند مستوى (0.05) لمتغير التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بنسبة (7.0%).

تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير لعدم معنوية نموذج الانحدار. تبين من نتائج جدول رقم (7) عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول: عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

الفرض الفرعي الثاني: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

يتضح من جدول (8) لتحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين التدريب الأخضر والسعادة التنظيمية، حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.240).

جدول (8)

الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R ²)	قيمة F المعنوية	قيمة t المعنوية	مستوى
أثر التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية	0.168	0.240	0.058	3.940	1.988	0.05

- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R2) التي بلغت (0.058) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية (0.05) لمتغير نمط التدريب الأخضر على السعادة التنظيمية بنسبة (5.8%) والنسبة الباقية (94.2%) ترجع لعوامل أخرى خارج النموذج.
- كما تبين من خلال قيمة (ف)، وهي قيمة

دالة إحصائية بمستوى معنوية (0.05) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين التدريب الأخضر والسعادة التنظيمية وأن زيادة التدريب الأخضر بقيمة (1) تزيد من السعادة التنظيمية بقيمة (0.168).

تبين من نتائج جدول (8) صحة الفرض الفرعي الثاني: وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية

الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

جدول (9)

الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار الارتباط (B)	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t) المعنوية	مستوى المعنوية
أثر تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية	0.361	0.520	0.271	17.805	4.220	0.001

الفرض الفرعي الثالث: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للتقييم الأخضر على السعادة التنظيمية. بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

يتضح من جدول (9) لتحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (10.0) بين تقييم الأداء الأخضر والسعادة التنظيمية حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.25.0).
- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (2R) التي بلغت (172.0) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية (10.0) لمتغير تقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية بنسبة (1.72%) والنسبة الباقية (9.27%) ترجع لعوامل أخرى خارج النموذج.

- تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة دالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من (10.0) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين تقييم الأداء الأخضر والسعادة التنظيمية وأن زيادة تقييم الأداء الأخضر بقيمة (1) تزيد من السعادة التنظيمية بقيمة (163.0).

تبين من نتائج الجدول رقم (9) صحة الفرض الفرعي الثالث: وجود أثر ذي دلالة معنوية للتقييم الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

الفرض الفرعي الرابع: من المتوقع وجود أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

يتضح من جدول (10) لتحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين الحفاظ على الطاقة والسعادة التنظيمية حيث بلغت قيم معامل الارتباط (0.302).

جدول (10)

الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية

المتغيرات	معامل الانحدار الارتباط (B)	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t) المعنوية	مستوى المعنوية
أثر الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية	0.192	0.302	0.091	4.815	2.194	0.03

- تبين من خلال قيمة معامل التحديد (R2) التي بلغت (0.091) أن هناك تنبؤ بأثر إحصائي عند مستوى معنوية (0.05) لمتغير الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بنسبة (9.1%) والنسبة الباقية (90.9%) ترجع لعوامل أخرى خارج النموذج.

- كما تبين من خلال قيمة (ف) وهي قيمة دالة إحصائية بمستوى معنوية أقل من (0.01) مما يشير لمعنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال

النموذج وقيم معامل الانحدار (B) والتي توضح وجود علاقة طردية بين الحفاظ على الطاقة والسعادة التنظيمية وأن زيادة الحفاظ على الطاقة بقيمة (1) تزيد من السعادة التنظيمية بقيمة (0.192).

تبين من نتائج جدول (10) صحة الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس .

نتائج البحث

- 1- وافقت عينة الدراسة على أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لآراء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء).
- 2- أظهرت النتائج أن أبعاد المتغير التابع (السعادة التنظيمية) (الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، علاقات عمل، الاتصالات) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لآراء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير التابع (السعادة التنظيمية).
- 3- ثبت صحة الفرض الرئيس: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية.
- 4- ثبت صحة الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 5- ثبت صحة الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 6- ثبت الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لتقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 7- ثبت صحة عدم صحة الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية.
- 8- وافقت عينة الدراسة على أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، الحفاظ على الطاقة) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لآراء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء).
- 9- أظهرت النتائج أن أبعاد المتغير التابع (السعادة التنظيمية) (الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، علاقات عمل، الاتصالات) ويختلف مدى وجود كل بعد من وجهة نظر العينة، كما أن الاتجاه العام لآراء عينة من العاملين يشير أيضاً إلى الاتفاق لإجمالي المتغير التابع (السعادة التنظيمية).
- 10- ثبت صحة الفرض الرئيسي: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية.
- 11- ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الأول: لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 12- ثبت صحة الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 13- ثبت الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذي دلالة معنوية لتقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية.
- 14- ثبت صحة الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية.

مناقشة نتائج الدراسة

- ثبت صحة الفرض الرئيس: وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط طردية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية، أي أنه كلما زادت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كلما زادت السعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة، وأن هناك تأثيراً إيجابياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من توظيف أخضر، وتدريب وتطوير، وتقييم أداء، وحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الأول: عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط غير دالة وغير معنوية إحصائياً بين التوظيف الأخضر والسعادة التنظيمية، أي أنه لا يوجد تأثير لممارسات التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس، وهذا يرجع إلى إن الكلية لا تعتمد على أساليب التوظيف الافتراضي في استقطاب العمالة التي لديها وعي بيئي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى صعوبة وندرة فرص التوظيف بالجامعات الحكومية بصفة عامة، وللأعمال الإدارية بصفة خاصة. ومما لاشك فيه إن نقص العمالة الخضراء التي لديها وعي بيئي سيؤثر بالسلب على شعور العاملين بالسعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة.

- ثبت صحة الفرض الفرعي الثاني: وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية بين ممارسات التدريب الأخضر والسعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة، أي أنه كلما أولت الكلية أهمية لبرامج التدريب والتنمية الخضراء وتطوير العاملين، أثر ذلك بالإيجاب على رفع كفاءة العاملين وعلى أداءهم، ومن ثم شعورهم بالسعادة التنظيمية المتمثلة في شعورهم بالرضا الوظيفي والعدالة والمتمثلة أيضاً في علاقات عمل جيدة.
- ثبت صحة الفرض الفرعي الثالث: وجود أثر ذي دلالة معنوية لتقييم الأداء الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية بين تقييم الأداء الأخضر والسعادة التنظيمية وأن زيادة تقييم الأداء الأخضر بتزيد من السعادة التنظيمية للعاملين، وهذا يعني أن الكلية محل الدراسة تلتزم بتطبيق معايير تقييم الأداء الأخضر على إدارة الموارد البشرية وتطبق معايير ومؤشرات بيئية خضراء هذه المؤشرات من شأنها أن تكشف عن أي قصور في تطبيق السياسات البيئية وتوفر بيئة عمل مستدامة للعاملين، وهذا من شأنه أن يوفر مناخاً تنظيمياً يلتزم بالسعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة.
- ثبت صحة الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذي دلالة معنوية للحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.
- حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود أثر معنوي لمغتيير الحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية، وهذا يدل على أن الكلية محل الدراسة تقوم بدور كبير في رفع الوعي البيئي لدى العاملين بأهمية الاستجابة للمتطلبات البيئية والحفاظ على الطاقة من خلال إعادة التدوير للنفايات وتوفير الطاقة ومنع التلوث، وهذا من شأنه أن يوفر بيئة داعمة للسعادة التنظيمية بكلية محل الدراسة.

توصيات الدراسة

من خلال مناقشة نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي :

- 1- ضرورة ربط أهداف الجامعة بالأهداف المستدامة عند وضع الخطة الإستراتيجية للجامعة، تؤكد على الاستدامة والمحافظة على البيئة وتساعد إدارات الموارد البشرية بالجامعة على جذب المرشحين للوظائف الخضراء لنشر ثقافة الاستدامة عن طريق الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني مع التقليل من استخدام الأوراق للحفاظ على البيئة.
- 2- ضرورة تطوير البرامج التدريبية بصفة مستمرة بأحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وذلك لصقل مهارات وخبرات العاملين بالجامعة. وتحسين إنتاجيتهم .
- 3- استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة قدر الإمكان في تنفيذ الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء والحرص على المساواة والعدالة بين العاملين في تطبيق هذه الممارسات.
- 4- ضرورة تحفيز العاملين بالكلية ومنحهم الثقة، فهذا يساعد على زيادة الإنتاجية ويؤدي بدوره أيضاً إلى انخفاض معدل دوران العمل واستدامته.
- 5- أن تعمل الجامعة جاهدة على تعزيز دورها تجاه المسؤولية الاجتماعية وخدمة البيئة بحزمة من البرامج الخضراء.
- 6- أن تتوافق ممارسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية مع الأهداف المستدامة للجامعة، وأن تتبع استراتيجية مفادها الجمع بين أعمال الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية، وذلك لتصبح مخرجات الجامعة مستدامة .
- 7- أن تقوم الجامعة بإنشاء وحدة تنظيمية متخصصة للسعادة التنظيمية داخل كل كلية، تكون مهمتها إدارة السعادة وتنسيق كافة الجهود التي تكفل تحقيق السعادة التنظيمية، بجانب متابعة العمل مع العاملين ومع متلقي الخدمة.
- 8- أن تلتزم الإدارة العليا بوضع برامج وسياسات للسعادة، فإنه لا يمكن تحقيق السعادة داخل بيئة العمل دون وضع برامج وسياسات علمية وعملية تستهدف تحقيق هذه الغاية.

حدود الدراسة

- اقتصرت الدراسة الحالية على العاملين بإدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبيئية بجامعة عين شمس، وبالتالي قد يصعب تعميم نتائج الدراسة على جميع كليات الجامعة، حيث إن الكلية محل الدراسة معنية بالقضايا البيئية.
- اقتصرت الدراسة الحالية على تناول أربعة أبعاد لمتغير إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهي: (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة). كما تناولت الدراسة أيضاً أربعة أبعاد للسعادة التنظيمية المتمثلة في: (الرضا الوظيفي - العدالة التنظيمية - علاقات العمل - الاتصالات)، في حين يوجد العديد من الأبعاد لكل من المتغير التابع والمستقل لم يسع حجم الدراسة للتطرق لها.
- اعتمدت الدراسة على أسلوب الاستقصاء كأداة لقياس المتغيرات التابعة والمستقلة، حيث إنه أسلوب يعتمد على الدراسة الوصفية، ولكنه لا يخلو من بعض الانتقادات التي تشكل حدود للدراسة.
- اقتصرت الدراسة على تناول العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع، ولم تتطرق إلى تحليل معنوية الفروق من حيث اختلاف النوع، أو السن، أو الخبرة، أو الدرجة الوظيفية، أو المؤهل العلمي.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية

- الزبيدي. (2016). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية: بحث ميداني الشركة العامة للزيوت النباتية، جامعة بغداد، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مج (22)، ع (89)، ص 75.
- السكرانة، محمد إحسان. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التميز إبداع الموارد البشرية متغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Abd El-Monem, A. M. & Elsayed, S. E. (2022). The Relation between Green Human Resource Management Strategies and Organizational Innovativeness among Head Nurses, *Assiut Scientific Nursing Journal*, Vol. 01, No. 32, September.
- Ahmed, Shoeb. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices, *Cogent Business & Management*, Vol. 2, No. 1.
- De Giorgio, Andrea. (2022). Organizational Identification as a Trigger for Personal well- being: Associations With Happiness and Stress Through job Outcomes, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 33, Issue 1.
- Fisher, Cynthia, D. (2010). Happiness at Work , *International Journal of Management*. Vol. 12, No. 4 December, Pp. 384-412.
- Gadancz, Peter. (2019). Workplace Happiness, Well-Being and their Relationship with Psychological Capital : A Study of Hungarian Teachers, *Current Psychology*, Vol. 41 p.185.
- Hwang, Eunhee. (2018). Effects of the Organizational Culture Type, job Satisfaction, and Job Stress on Nurses' Happiness: A cross-sectional Study of the Long-Term Care Hospitals of South Korea, *Japan Journal of Nursing Science*, Vol. 16, Issue 3.
- Janali, M., Kaffashpoor, A, Rahimpour, A. & Samanian, M. (2020). Designing a Paradigm Model for Green Human Resource Management Using Data-based Method: Case Study on Municipality of Mashhad, *Journal of Business and Management*, Vol. 2, No. 5, p.223.
- Kapil, K. (2015). " Green HRM: Trends and Prospects", *Ge-International Journal of Management Research*, Vol.2, No.11, p. 50.
- Layouts, K. (2019). "Promoting Happiness in the Workplace", In: *Creating Psychologically Healthy Workplaces*. Edwards Elgar Publishing, 175.
- Li, Wei & Others. (2023). Towards Examining the Link between Green HRM Practices and Employee Green in-Role Behavior: Spiritual Leadership as a Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, Vol. 16.
- Mishra, D. K. (2014). Green HRM: Practices and Strategic Implementation in the Organizations, *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, Vol. 2, No. 11, p. 3630.
- Opatha, H. D. N. & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections, *International Business Research*, 7, 101-112.
- Renwick, Douglas W. S., Redman, T. & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15, No. 1.

- Saenghiran, Natthawin. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A Case Study, *Social Research Reports*, Vol. 25, pp. 21-33.
- Schultz, Bart. (2017). *The Happiness Philosophers: The Lives and Works of the Great Utilitarian's*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Shoaib, Muhammad. (2021). The Role of GHRM Practices towards Organizational Commitment: A Mediation Analysis of Green Human Capital, *Cogent Business & Management*, Vol. 8, No. 1.
- Zoogah, B. D. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach, *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 25, No. 2, pp. 117-139.

The Impact of Green Human Resources Management on Organizational Happiness by Application to the Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University

Dr. Amal Mohamed Mohamed Mustafa

Business Administration Lecturer

El-Abbasia Institute for Computers and Commercial Studies, Egypt

Amal_mm2006@hotmail.com

ABSTRACT

This study focuses on focusing on the contribution of green human resources management to happiness, as green human resources management on modern administrative topics focuses on reducing effective impacts, improving energy, and challenging the negative impact of pollution resulting from industry or misuse of available resources in institutions, and participates in the transformation To a new green environment, which is distinguished by the basic vision of the Arab Republic of Egypt by the year 2030. That the environmental dimension be a fundamental focus in all development and economic sectors of the country in a way that achieves the security of natural resources and optimal exploitation of them, supports justice, guarantees the rights of future generations to the resources, provides sustainable job opportunities, and helps support competitiveness.

There is no doubt that most institutions and departments lack this type of administrative practices, the application of which will actually lead to energy rationalization and good utilization of available human and material resources, thus increasing productivity and improving performance. And creating organizational happiness because these practices pay attention to the quality and sustainability of the human element.

Therefore, the purpose of this study was to identify the effect of the relationship between the dimensions of green human resources management, represented by (green recruitment - green training - green evaluation - energy conservation) and the dimensions of organizational happiness, represented by (job satisfaction - organizational justice - work relations - communications).

This study was applied to employees of the Human Resources Department at the College of Graduate Studies and Environmental Research - Ain Shams University, as it is one of the colleges concerned with studying and researching environmental problems of a local, regional and global nature. The study relied on the descriptive analytical approach, and the questionnaire was conducted based on a random sample and (30) Response via Google Form link. It was processed using the statistical software package SPSS.

One of the most important results reached by the study is the existence of a significant relationship between the dimensions of green human resources management on organizational happiness as applied to the College of Graduate Studies and Environmental Research at Ain Shams University. Among the results of the study is also a deficiency in the green recruitment process in the college under study, as the study proved that there is no significant effect of green recruitment on job happiness.

Then the researcher concluded this study with a number of recommendations, the most important of which were: The necessity of linking the university's goals with sustainable goals when developing the university's strategic plan. It emphasizes sustainability and environmental preservation and helps the university's human resources departments attract candidates for green jobs to spread the culture of sustainability through recruitment and electronic recruitment while minimizing Using leaves to preserve the environment. The need to continuously develop training programs with the latest green human resources management practices in order to hone the skills and expertise of university employees and improve their productivity, and using modern technological methods as much as possible in implementing green human resources management practices and ensuring equality and justice among employees in applying these practices.

Keywords: *Green Human Resources Management, Human Resources Management, Organizational Happiness, Work Relations.*