

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي
of Green Human Resource Management Practices (GHRM) in Improving Job
Performance

إعداد: حفصة عمر موسى صلاح
جامعة الحسين بن طلال، وزارة التعليم العالي، الأردن

Email: salahh9@gmail.com.

تاريخ النشر: ٢٠٢٣/٨/١٥

تاريخ القبول: ٢٠٢٣/٨/٩

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٣/٧/٢٣

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية. وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) عامل وعاملة في الشركات الصناعية الأردنية. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت الأداة من محورين أساسيين، الأول: الفقرات المتعلقة بأبعاد المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) تكونت من (٢٩) فقرة موزعة على خمسة أبعاد: التوظيف الأخضر، والاستقطاب الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتحفيز الأخضر، والتقييم الأخضر. والثاني: الفقرات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي) وتكون من (١٦) فقرة. وقد بينت نتائج الدراسة أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء جاء بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الأداء الوظيفي جاء بمستوى متوسط، كما كشفت النتائج عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجميع ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف الأخضر، والاستقطاب الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتحفيز الأخضر، والتقييم الأخضر) على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية. وأوصت الدراسة بضرورة عقد الورشات والبرامج التدريبية للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية لتوعيتهم حول أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وما لها من دور في تحسين الاداء الوظيفي للمؤسسة، وتوجيه الشركات نحو أهمية تحديد وضع مؤشرات ومعايير لقياس الأداء الاخضر في الشركة لإدارة وتقييم الاداء واخبار الموظفين بها.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الأداء الوظيفي، الشركات الصناعية الأردنية

Abstract: This study aimed to identify the role of green human resource management practices on job performance in Jordanian industrial companies. The study sample consisted of (300) male and female workers in Jordanian industrial companies. To achieve the objectives of the study, the study adopted the descriptive and analytical approach, and the tool consisted of two main axes, the first: the paragraphs related to the dimensions of the independent variable (green human resource management practices) consisting of (29) paragraphs distributed into five dimensions: green employment, green polarization, green training and development. And green stimulus, and green assessment. The second: the paragraphs related to the dependent variable (job performance) and consist of (16) paragraphs. The results of the study indicated that the application of green human resource management practices was of a moderate degree, and the results indicated that the level of job performance was at a medium level. Green, green stimulation, and green assessment) on the job performance of workers in Jordanian industrial companies. The study recommended the necessity of holding workshops and training programs for workers in Jordanian industrial companies to educate them about the importance of green human resource management practices and their role in improving the organization's job performance, and directing companies towards the importance of setting indicators and standards for measuring green performance in the company to manage and evaluate performance and inform employees about them.

Key words: Green Human Resource Management Practices, Job Performance, Jordanian Industrial Companies

في جميع أنحاء العالم أصبحت حماية البيئة واحدة من أهم الاهتمامات في العقود الماضية، حيث يعتبر الحفاظ على الموارد الطبيعية لاستخدامها من قبل الأجيال القادمة القضية الهامة التي يجب التركيز عليها من قبل صانعي السياسات والمديرين. لذلك، قامت منظمات الأعمال بتطوير واعتماد إدارة متفق عليها من خلال تبني ممارسات وإجراءات صديقة للبيئة. ولتحقيق التنمية الجديدة، أنشأت المنظمات نظام رسمي لإدارة البيئة والذي يعد أهم الطرق لتحقيق التنمية المستدامة. من ناحية أخرى، تشكل إدارة الموارد البشرية الجزء الأهم في الشركة والتي يمكنها التعامل مع جميع الأنشطة معاً لتحقيق أقصى أداء إيجابي. من هنا، اقترح الباحثون أن إدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير على تطوير المنظمة؛ لذلك ركز العلماء انتباههم للتحقيق في العلاقة والتأثير بين إدارة الموارد البشرية والممارسات الخضراء (Gharibeh, 2018: 631).

يطلق على دمج الإدارة البيئية للشركات في إدارة الموارد البشرية اسم إدارة الموارد البشرية الخضراء، وأشار المختصين أن تطبيق السياسات المتميزة في مجال التوظيف وإدارة الأداء وتقييمه والتدريب والتطوير وعلاقات العمل والأجور والمكافآت تعتبر أدوات قوية لمواءمة الموظفين مع الاستراتيجية البيئية للمؤسسة. حيث يُعرف "تخصير" الأبعاد الوظيفية لإدارة الموارد البشرية مثل الوصف الوظيفي والتحليل والتوظيف والاختيار والتدريب وتقييم الأداء والمكافآت بإدارة الموارد البشرية الخضراء، كما يشير مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى "جميع الأنشطة التي ينطوي عليها التطوير والتنفيذ والصيانة المستمرة لنظام يهدف إلى جعل موظفي المؤسسة صديقين للبيئة، إلى جانب كونه توجه إدارة الموارد البشرية إلى تحويل الموظفين العاديين إلى موظفين بيئيين من أجل تحقيق الأهداف البيئية للمنظمة وأخيراً تقديم مساهمة كبيرة في الاستدامة البيئية (Arulrajah et al, 2015: 2).

توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء الممارسات البيئية نحو حماية البيئة، كما تعتبر محممة ورؤية العمل حول القضايا البيئية، وفلسفة الإدارة، ومواءمة سياسة الموارد البشرية وتنفيذها، ووعي الموظف بالقواعد والتنفيذ المتعلقة بحماية البيئة، وإعلام الموظفين وتدريبهم بشأن هذه القضايا كلها من بين الممارسات البيئية للشركات (Aykan, 2017: 171)، وأشارت دراسة (الطاهر، 2019: ٤٢) إلى أن ممارسات إدارة الموارد الخضراء تساهم في بناء صورة الشركة لجذب الموارد البشرية الجيدة، وتحسين صورة العلاقة التجارية للشركات في السوق، فضلاً عن مساهمتها في تحسين جودة المنظمة الشاملة سواء داخلية وخارجية معاً من خلال تحسين علاقة الشركة مع أصحاب المصلحة، العملاء، والموردين والبائعين والمساهمين والوكالات الحكومية والموظفين ووسائل الإعلام. من ناحية أخرى، تزيد ممارسات إدارة الموارد الخضراء من معنويات الموظفين، وتساعد في الاحتفاظ بالموظفين وتقلل من دوران العمل، وتوفير فرص مريحة للمواهب البشرية الموجودة، الأمر الذي ينعكس على الأداء الوظيفي للموظفين.

يشير الأداء الوظيفي إلى أداء الموظف ومدى إنجاز المهام المطلوبة أو فعالية عمل الموظفين، ويعتبر الأداء الوظيفي بأنه وسيلة تحقق من خلالها المنظمات سواء كانت خاصة أو عامة أهدافها من خلال أنشطتها المتكررة. وبالتالي، فإن الأداء الجيد يعني مدى جودة أداء الموظفين في المهام المعينة، كما ينبع التركيز على أداء الموظف في المنظمات من حقيقة أن كل مؤسسة تم إنشاؤها بأهداف محددة والموارد البشرية هي الأدوات الأساسية لتحقيق هذه الأهداف (Oravee, 2019: 63)، ومن أجل تحقيق التحسين المستمر يجب تقييم أداء الموظف ومراقبته بانتظام، حيث يعزف الأداء الوظيفي بأنه نتائج العمل المحققة لكل مهمة وظيفية خلال فترة زمنية محددة، ويرتبط الأداء الوظيفي بالاستعداد والافتتاح لمحاولة تحقيق جوانب جديدة من الوظيفة، الأمر الذي سيؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد. على مر السنين، كان يُعد الأداء الوظيفي موضوعاً أساسياً للتحقيق التجريبي في علم النفس التطبيقي ومجالات الإدارة. في وقت مبكر، تم تقسيم الأداء الوظيفي إلى بعدين، وهما سلوك الدور الإضافي وسلوك الدور. بعد ذلك، تم تصنيف الأداء الوظيفي إلى أداء المهام والأداء السياقي، حيث يتم تعريف أداء المهام على أنه سلوك في الدور، مما يعني أن الموظفين يحققون الهدف المتوقع للمؤسسة من خلال تبني السلوك الذي تحدده المنظمة، أما الأداء السياقي هو سلوك دور إضافي والذي يشير إلى الأنشطة التي تُظهر حماساً خاصاً أثناء سير العمل لإكمال المهام والتعاون مع الآخرين وأداء المهام بفعالية تتجاوز المتطلبات التنظيمية (Wu et al, 2019: 4).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

برزت الاستدامة وحماية البيئة كإحدى أهم التوجهات العالمية الحديثة. حيث تلعب القضية البيئية المتزايدة دوراً حيوياً في تعزيز تطبيق الشركة للإدارة المسؤولة بيئياً لكونها تعمل في اقتصاد عالمي تنافسي، ولا يلزم أن تكون فعالة بحسب بل يجب أن تكون مسؤولة أيضاً لا سيما في الأنشطة الموجهة لحماية البيئة. لذلك، تم إيلاء الاهتمام للإدارة البيئية من قبل العلماء والممارسين نظراً لاعتباره أمراً مهماً من الناحية الاستراتيجية للمؤسسات حيث يمكن أن يؤدي التفاعل مع التغييرات الخارجية إلى زيادة طلب العملاء تجاه منتجات أو خدمات المؤسسة وتعزيز مركزها التنافسي.

ونظراً لهذا التوجه الحديث للشركات لا بد من دراسة تأثير ممارسات هذا النوع من الإدارة على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث يعتبر العامل العنصر الأكثر أهمية في منظومة العمل والذي يلعب دوراً كبيراً في تحقيق استراتيجيات الشركة وأهدافها الأمر الذي استلزم دراسة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية. من هنا انبثق السؤال الرئيسي للدراسة:

" دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية "

ويُفرض منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات الصناعية الأردنية؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية؟

فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة لاختبار الفرضية الرئيسية الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية

ويندرج منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى H01: لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتوظيف الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية
- الفرضية الفرعية الثانية H02: لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاستقطاب الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية
- الفرضية الثالثة H03: لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية
- الفرضية الرابعة H04: لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتحفيز الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية
- الفرضية الخامسة H05: لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتقييم الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

حفصة عمر موسى صلاح

أهمية الدراسة

للدراسة أهميتان؛ تطبيقية: حيث ستقدم الدراسة لأصحاب الاختصاص والمهتمين دراسة حديثة تطبيقية من الممكن الرجوع إليها لاتخاذ القرارات المناسبة حول أهمية تفعيل ممارسات إدارة الموارد الخضراء وما ينطوي عليها من آثار إيجابية على الشركة ككل وعلى أداء العاملين بوجه خاص. أما الأهمية العلمية: تتخلص بتزويد المكتبة العلمية بدراسة حديثة حول موضوع يشهد اقبالاً بالغاً من قبل إدارات الشركات جمعاً وبمختلف اختصاصاتها، حيث ستكون هذه الدراسة بمثابة مرجع للطلبة والمهتمين الراغبين بدراسة العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ومدى مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء في ذلك.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- الكشف عن مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات الصناعية الأردنية
- الكشف عن دور التوظيف الأخضر في تحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية
- ما دور الاستقطاب الأخضر في تحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية
- الكشف عن دور التدريب والتطوير الأخضر في تحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية
- الكشف عن دور التحفيز الأخضر في تحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية
- الكشف عن دور التقييم الأخضر في تحسين الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية
- تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية

مصطلحات الدراسة

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: السياسات والممارسات والأنظمة التي تجعل موظفي المؤسسة صديقين للبيئة لصالح الفرد والمجتمع والبيئة الطبيعية وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هي برامج وعمليات وتقنيات إدارة الموارد البشرية الخضراء الفعلية التي يتم تنفيذها فعلياً في المؤسسات من أجل الحد من الآثار البيئية السلبية أو تعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات وتحسين الأداء البيئي المستدام للمؤسسة (Arulrajah et al, 2015)

الأداء الوظيفي: تقييم مدى وصول الموظف إلى هدف أو مجموعة من الأهداف داخل وظيفة أو دور أو مؤسسة، والأداء الوظيفي ليس عملاً منفرداً ولكنه نشاط معقد، كما يشير إلى فعالية السلوكيات الفردية التي تساهم في الأهداف التنظيمية للشركة (Aqqad et al, 2019).

حدود الدراسة

الحدود المكانية: ستنحصر الدراسة على الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان

الحدود الزمانية: سيتم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (٢٠٢٠/٢٠٢١)

الحدود الموضوعية: ستنحصر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على (التوظيف الأخضر، والاستقطاب الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتحفيز الأخضر، والتقييم الأخضر) وعلى الأداء الوظيفي

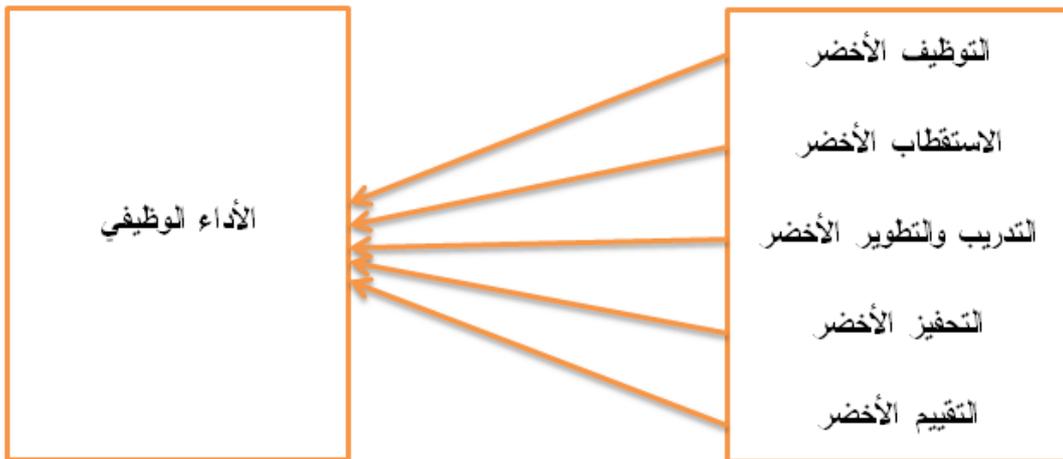
نموذج الدراسة

يوضح المخطط الآتي نموذج الدراسة التي تسعى للتحقق منه:

المتغير المستقل

المتغير التابع

ممارسات إدارة الموارد الخضراء



الرسم التوضيحي (١): مخطط الدراسة

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي

الدراسات السابقة

سعت دراسة (Zaid et al, 2020) إلى التحقيق في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (إدارة الموارد البشرية) كحزمة على الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي والتنشغيلي في قطاع التصنيع في فلسطين، واستخدمت الدراسة منهجية البحث الكمي، وتم جمع البيانات من خلال دراسات استقصائية من (١٢١) شركة تصنيع فلسطينية لاختبار الفرضيات باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية (PLS-SEM)، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الأبعاد الأربعة للأداء التنظيمي، ومن الممكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة شركات التصنيع في تحديد التكتيكات الفعالة لتبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تشارك في التنمية المستدامة.

كما سعت دراسة (El Dessouky and Alquaiti). إلى دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) على الأداء التنظيمي، وقد اختارت هذه الدراسة تصميم بحث وصفي، كما تم جمع البيانات باستخدام استبيان منظم، مقياس ليكرت (مقياس تصنيف ٥ نقاط)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين عبر (الإدارة العليا، الإدارة المتوسطة المستوى، الإدارة ذات المستوى الأدنى) العاملين في شركة الحفر الخاصة في البحرين، وتم استخدام طريقة أخذ العينات العشوائية لاختيار المستجيبين للمسح وتكونت عينة الدراسة من (٩٨) عامل وعاملة، وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها علاقة إيجابية مع الأداء التنظيمي، كما أن وعي الموظف يسيطر العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء التنظيمي، وتعد أول عمل يتعلق بإدارة الموارد البشرية الخضراء في البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي حتى الآن مع أدلة تجريبية من شركة حفر خاصة في قطاع النفط في البحرين.

اجرى (احمد، ٢٠١٩) دراسته التي هدفت إلى تحديد اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والمتعلقة بالتوظيف والتدريب والمكافأة الخضراء في تحسين أداء المؤسسة. واشتملت عينة الدراسة على (٨٢) عامل في المستشفيات العاملة في مركز محافظة الأنبار، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى ضعف تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك لعدم معرفة الجهات المسؤولة حول أهمية هذه الممارسات ودورها في تحسين أداء المؤسسة إلى جانب ذلك توصلت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة معنوية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المؤسسة.

كما سعت دراسة (Shafaei et al, 2019) إلى تقديم رؤى حول نتائج إدارة الموارد البشرية الخضراء على المستوى التنظيمي ونتائج إدارة الموارد البشرية الخضراء على المستوى الفردي، كما سعت إلى دراسة الآلية التي من خلالها ستؤدي إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى نتائج إيجابية للموظفين، وقد تم استخدام تصميم دراسة كمية باستخدام نهج دراستين لجمع البيانات وتحليلها، بالنسبة للدراسة (١)، تم تضمين (٢٠٦) فندقا من ماليزيا في التحليل على المستوى التنظيمي، بينما في الدراسة ٢ على المستوى الفردي، قدم (٥٠٨) موظف من مختلف القطاعات رؤى من خلال استبيان عبر الإنترنت. لكننا الدراساتين، تم استخدام المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) لتقييم نموذج البحث، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن الثقافة البيئية التنظيمية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بإدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الموارد البشرية الخضراء ترتبط بشكل إيجابي بالأداء البيئي للمؤسسة، أما على المستوى الفردي فإن إدارة الموارد البشرية الخضراء يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين، والجدوى من خلال العمل هو وسيط قوي في هذه الصلة.

سعت دراسة (سلطان، ٢٠١٩) إلى التعرف على تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على أداء المؤسسة وتالف مجتمع الدراسة من الشركات العاملة في قطاع البترول المصري الواقعة في نطاق محافظة الإسكندرية حيث قام الباحث بتوزيع استبانة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لكل من التصميم الدقيق للبيئة والإدارة الداخلية للبيئة واستعادة الاستثمار على الأداء التشغيلي في حين لا يوجد أي تأثير لعملية الشراء الأخضر والتعاون مع العملاء على الأداء التشغيلي.

قام (البراهيمي، ٢٠١٩) بدراسته التي هدفت إلى تحديد دور إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وإدارة وتقييم الأداء الأخضر، وحفظ الطاقة) على تحقيق التفوق التنافسي، وتم اختيار عينة مكونة من (١٠٨) موظف في مستشفى الأمير والغدير الأهليين في النجف الأشرف وتم استرجاع (٩٩) استبانة صالحة، وتوصلت الدراسة إلى أن عينة الدراسة لديها الوعي الكافي حول أهمية ممارسات كافة أبعاد الموارد البشرية الخضراء لما لها من دور كبير في تنظيم العاملين داخل المؤسسة وتعزيز قدرة المؤسسة على اتخاذ القرارات والتكيف مع التغيرات وبناء علاقات تتميز بالثقة والتماسك والتقارب بين العاملين، فضلا عن دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التفوق التنافسي للمؤسسة.

وهدف دراسة (الطاهر وأبو سن، ٢٠١٩) إلى دراسة اثر توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء على كفاءة وفاعلية العاملين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لدراسة وتألفت عينة الدراسة من (٣٣٠) عامل وعاملة في القطاع الصناعي السوداني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية لكل من التدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والتوظيف الأخضر وحفظ الطاقة على كفاءة العاملين وفعاليتهم وذلك بسبب عدم وعي الموظفين بأهمية البيئة والحفاظ عليها وقلة البرامج التدريبية حول ذلك.

وهدف دراسة (Pham et al, 2019) إلى التحقيق في إطار مفاهيمي جديد يستكشف التأثيرات الغير مباشرة والتفاعلية لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها التدريب والمكافأة والثقافة التنظيمية على التزام الموظف البيئي، وتم يتم إجراء دراسة كمية من خلال مسح شمل (٢٠٩) عامل وعاملة في فنادق الابع والخمس نجوم في فيتنام، وأشارت النتائج إلى أن ثلاث ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها التدريب والمكافأة والثقافة التنظيمية هي أدوات محممة في تحفيز الموظفين مباشرة على الالتزام بالأنشطة البيئية، ومن الممكن أن يفتح التفاعل ثنائي الاتجاه للتدريب الأخضر والثقافة التنظيمية الخضراء التزام الموظف بالبيئة، خاصة في مستويات عالية ومتوسطة من الثقافة التنظيمية الخضراء، كما أشارت النتائج إلى أنه من الممكن أن يزداد الالتزام أيضاً بشكل كبير من خلال تفاعل ثلاثي الاتجاهات، إلا أن التفاعل بين التدريب الأخضر والمكافأة الخضراء يعتبر عاملاً غير مهم في تشجيع الارتباط البيئي للموظف.

وسعت دراسة (Mwita and Kinemo, 2018) إلى الكشف عن دور التوظيف والاختيار الأخضر في أداء الصناعات التحويلية، واستخدمت الدراسة تصميم دراسة حالة تم من خلاله اختبار شركة (TTPL)Tanzania Tobacco Processors Limited الواقعة في بلدية Morogoro في تنزانيا، حيث تم استخدام دراسة الحالة لتمكين

حفصة عمر موسى صلاح

إجراء تحقيق مكثف والحصول على معلومات موثوقة لاستنتاج وتعميم النتائج. وتألقت عينة الدراسة من (٧٢) عامل وعاملة تم توزيع استبيان مخصص لجمع البيانات وتم تحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التوظيف الأخضر والاختيار والأداء.

وأجرى (Rawashdeh, 2018) دراسته التي سعت إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بما في ذلك التوظيف والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر والمكافآت الخضراء والأداء البيئي في مؤسسة الخدمات الصحية الأردنية. تم اختبار فرضيات البحث عن طريق استبيان تم إجراؤه بين مؤسسات الخدمات الصحية في الأردن بين أبريل ومايو ٢٠١٨، وتكونت عينة الدراسة من (٩١) عامل وعاملة، وأظهرت النتائج تطبيقاً معتدلاً لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المستشفيات الأردنية، وكان الارتباط الأقوى بالتوظيف والاختيار بينما كان الارتباط الأضعف بالتدريب والتطوير. كما تمت الإشارة إلى ارتباط إيجابي إحصائي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الثلاثة والأداء البيئي.

بينما أجرى كل من (العقابي والريبي، ٢٠١٨) دراستها التي هدفت إلى تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية بأبعادها (المتطلبات الإدارية والتقنية والمالية والبشرية والامنية) والكشف عن دورها في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٢) فرد من يشغلون منصب مدير عام ومدراء أقسام ومعاون مدير عام ومسؤولي شعب وعدد من موظفي قسم إدارة الموارد البشرية في شركة التأمين العراقية العامة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وتحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وخلصت الدراسة إلى أن توفر متطلبات الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية سيؤدي إلى نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية فيها واستقطاب الموارد البشرية المؤهلة مما يعكس إيجاباً على أداء العاملين وواصت الدراسة بضرورة نشر الوعي والثقافة الإلكترونية بين العاملين وبناء خطط وبرامج توعوية للفئات المستهدفة والعاملين بالشركة.

وسعت دراسة (Obaid and Alias, 2015) إلى التحقيق في تأثير عوامل إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف الأخضر والتدريب والتنمية الخضراء والتعلم الأخضر على أداء الشركة، وإجراء تحليل للأدبيات الحالية لإدارة الموارد البشرية من خلال التركيز على ثلاثة محددات المذكورة أعلاه لأداء الشركة، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، حيث قامت بمراجعة العديد من الأدبيات والأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك عن تأثير إيجابي للتوظيف والتدريب والتطوير والتعلم على أداء الشركة، كما بينت النتائج أن تحضير وظائف إدارة الموارد البشرية سيؤدي في النهاية إلى تقليل الآثار البيئية السلبية للمنظمة ويساعد في تعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمنظمة، حيث يلعب التدريب والتطوير والتوظيف والتعلم دوراً رئيسياً في تحسين الأداء البيئي للمنظمة. إلى جانب ذلك تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ذات أهمية حاسمة في إنشاء وممارسة والحفاظ على السلوكيات المبتكرة للموظفين المتعلقة بالبيئة جنباً إلى جنب مع الموقف الصحيح للتخضير. فمن الصعب إنشاء والحفاظ على أداء بيئي مستدام بدون ممارسات إدارة الموارد البشرية المناسبة.

بينما هدفت دراسة (الزيادي، ٢٠١٥) إلى الكشف عن اثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التوافق التنظيمي بين الفرد والمنظمة في بيئة الأعمال، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٧) عامل وعاملة من العاملين بمختلف المستويات الإدارية والوظائف النغطية في الجهاز المركزي لتعبئة العامة والإحصاء، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت بتطوير استبيان لجمع البيانات والمعلومات اللازمة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وأشارت النتائج إلى أن تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها توصيف الوظائف الخضراء واختيار وتعيين الأفراد الأخضر والتدريب الأخضر جاءت بدرجة كبيرة في حين يطبق الجهاز استراتيجيات الموارد الخضراء الآتية الحوافز الخضراء وتقييم الأداء الأخضر بدرجة متوسطة، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكافة أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء باستثناء بعد توصيف الوظائف الخضراء، إلى جانب وجود أثر إيجابي لاستخدام إدارة الموارد البشرية الخضراء على التوافق التنظيمي بين الفرد والمؤسسة نظراً لقدرة الفرد على تقبل التغيير للأفضل عن طريق توظيف إدارة الموارد البشرية الخضراء.

في حين هدفت دراسة (حسن، ٢٠١٤) إلى الكشف عن مستوى التزام شركات إنتاج المشروبات الغازية في مدينة كركوك في معايير الأداء البيئي ومدى تأثيره على أداء المؤسسات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧) عامل وعاملة من العاملين في شركات المشروبات الغازية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت الدراسة بتصميم استبيان لجمع البيانات اللازمة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء البيئي والأداء المؤسسي.

منهجية الدراسة

غير منهج الدراسة عن الأساليب الفعالة والمنظمة لمجموعة من الأفكار المختلفة والتي تهدف للتعرف على حقيقة حدوث ظاهرة محددة، واتبعت هذه الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لكونه المنهج الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياته، ويستند هذا المنهج على وصف الأحداث والظاهرة وتفسيرها عن طريق جمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة ومن ثم إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة والكشف عن العلاقة بين المتغيرات التي تتأثر بها وتؤثر بها، والتوصل إلى وصف دقيق لمشكلة الدراسة وعرض نتائجها، واقتراح حزمة من التوصيات والحلول.

مجتمع الدراسة

يُشير مجتمع الدراسة إلى المجموع الكلي للأفراد المعنيين بالمشكلة المراد دراستها، والتي تسعى الدراسة إلى تعميم النتائج عليها، ولا بد من تحديد مجتمع الدراسة بدقة أمراً لما لها من دور مهم وكبير في تحديد أهداف الدراسة ومتغيراتها، إذ تكون مجتمع جميع العاملين في الشركات الصناعية الأردنية، وذلك خلال العام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠٢١).

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي

عينة الدراسة

تمّ تحديد عينة الدراسة تبعاً لمدى مناسبتها لظروف الدراسة ومتغيراتها والفترة الزمنية المراد دراسة متغيرات الدراسة خلالها، وتألّفت عينة الدراسة من (٣٠٠) عاملة وعاملة في الشركات الصناعية الأردنية، تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية.

جدول ٢: توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم الديموغرافية (ن=٣٠٠)

المتغير	الفئات	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	205	68.3%
	أنثى	95	31.7%
	المجموع	300	100.0%
سنوات الخبرة	أقل من (٥) سنوات	50	16.7%
	من (٥) سنوات – أقل من (١٠) سنوات	87	29.0%
	من (١٠) سنوات – أقل من (١٥) سنة	106	35.3%
	من (١٥) سنة فما فوق	57	19.0%
المؤهل العلمي	المجموع	300	100.0%
	دبلوم وأقل	46	15.3%
	بكالوريوس	205	68.3%
	دراسات عليا	49	16.3%
	المجموع	300	100.0%

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

- الجنس: بلغت نسبة الذكور بمقدار (٢٠٥) فرداً ونسبة مئوية (٦٨,٣٪) بينما نسبة الإناث (٣١,٧٪) وبمقدار (٩٥) فرداً.
- سنوات الخبرة: تبين أن أكثر تكرار لأفراد عينة الدراسة للذين تتراوح خبرتهم بين (١٠) سنوات – أقل من (١٥) سنة بمقدار (١٠٦) فرداً، ونسبة مئوية (٣٥,٣٪)، تلتها الفئة من تتراوح خبرتهم بين (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات بمقدار (٨٧) أفراد، ونسبة مئوية (٢٩٪). في حين كانت الفئة (أقل من ٥ سنوات) الأقل تكراراً بمقدار (٥٠) ونسبة مئوية (١٦,٧٪).
- المؤهل العلمي: نلاحظ أن أكثر تكرار لأفراد عينة الدراسة من حملة شهادة البكالوريوس بمقدار (٢٠٥) فرداً ونسبة مئوية (٦٨,٣٪)، بينما حملة شهادة دبلوم وأقل الأقل تكراراً بمقدار (٤٦) أفراد ونسبة مئوية (١٥,٣٪).

أداة الدراسة

تعد أداة الدراسة الوسيلة الأساسية التي يتم استخدامها لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، واعتمدت الدراسة الحالية على استبيان كأداة رئيسية للدراسة والتي تم تطويرها بالاستناد على دراسة كل من (الزعبي، ٢٠٢٠) و(قطيشات، ٢٠١٧) و(شديفات، ٢٠١٩) و(قنديل، ٢٠١٦)، وتألّفت الاستبانة من عدد من الأسئلة الشخصية والبالغ عددها (٣) أسئلة، ومحورين رئيسيين، الأول: تكون من الفقرات الخاصة بالمتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) والذي تكون من خمسة أبعاد: (التوظيف الأخضر، والاستقطاب الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتحفيز الأخضر، والتقييم الأخضر) وبلغ عدد فقراته (٢٩) فقرة، في حين تكون المحور الثاني من الفقرات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي) وبلغ عدد فقراته (١٦) فقرة. ويستعرض الملحق (١) أداة الدراسة بصورتها النهائية، واستخدمت أداة الدراسة مقياس ليكرت الخماسي التدرجي في الاستبانة لمنح أفراد عينة الدراسة مرونة عند الاختيار، إذ تراوحت قيم المقياس ما بين (١-٥) وهي: (١= غير موافق بشدة)، و(٢= غير موافق)، و(٣= محايد)، و(٤= موافق)، و(٥= موافق بشدة).

جدول ٣: توزيع فقرات الاستبانة التي تقيس أبعاد الدراسة

الرقم	متغيرات الدراسة	الفقرات	عدد الفقرات
-	المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء)	٢٩-١	٢٩
١	التوظيف الأخضر	٦-١	٦
٢	الاستقطاب الأخضر	١٢-٧	٦
٣	التدريب والتطوير الأخضر	١٨-١٣	٦
٤	التحفيز الأخضر	٢٣-١٩	٥
٥	التقييم الأخضر	٢٩-٢٤	٦
-	المتغير التابع (الأداء الوظيفي)	١٦-١	١٦
الأداة ككل			٣٥ فقرة

أولاً: الصدق الظّاهريّ

يعبر الصدق لأداة التّراسة (الاستبانة) بأنها قادرة ظاهرياً على قياس ما وضعت فعلاً لقياسه، مما يشير الى أن الشكل الظاهري للأداة وعباراتها تتلاءم مع الأهداف الموضوعية لأجله، لذا قامت الباحثة بعرض أداة التّراسة بصورتها الأولى (الملحق ٢)، على مجموعة من المحكّمين من أعضاء الهيئة التّدرسية المتخصّصين في عدد من الجامعات الأردنيّة، وبلغ عددهم (٦) محكّمين، للتأكد من صدق مضمون فقرات الاستبانة. وعليه، تمّ تعديل الاستبانة وحذف بعض الفقرات وإضافة وبعضها وتعديل بعضها وفقاً لآراء واقتراحات وملاحظات المحكّمين والملحق رقم (١) يعرض الاستبانة بصورتها النهائيّة، والملحق رقم (٣) يبين قائمة أسماء المحكّمين الذين قاموا بتحكيم أداة التّراسة.

ثانياً: صدق البناء

يستخدم صدق البناء لقياس يقيس درجة تحقيق الأداة للأهداف المراد تحقيقها، وللتحقق فيما إذا كان مضمون أداة التّراسة قادر على قياس الأهداف التي وضعت لأجله، ويتم ذلك عن طريق استخراج قيم معامل الارتباط الذي يقيس مدى ارتباط كل فقرة من فقرات التّراسة مع التّرجة الكليّة لبعدها وللأداة ككل، والجدول الآتي يبين قيم معاملات الارتباط لفقرات التّراسة وأبعادها.

جدول ٤: قيم معاملات الارتباط لفقرات التّراسة وأبعادها (ن=٣٠٠)

ارتباط البعد مع الدرجة الكلية		ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية		ارتباط الفقرة مع البعد		الفقرة
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
٠,٠٠٠	٠,٩٤٩**					المتغير المستقل: ممارسات ادارة الموارد الخضراء
٠,٠٠٠	٠,٨٤٤**					البعد الأول: التوظيف الأخضر
		0.000	.685**	0.000	.828**	١
		0.000	.693**	0.000	.817**	٢
		0.000	.661**	0.000	.790**	٣
		0.000	.587**	0.000	.690**	٤
		0.000	.634**	0.000	.751**	٥
		0.000	.744**	0.000	.782**	٦
٠,٠٠٠	.810**	البعد الثاني: الاستقطاب الأخضر				
		0.000	.610**	0.000	.815**	٧
		0.000	.683**	0.000	.837**	٨
		0.000	.597**	0.000	.752**	٩
		0.000	.599**	0.000	.711**	١٠
		0.000	.600**	0.000	.768**	١١
		0.000	.631**	0.000	.702**	١٢
٠,٠٠٠	.901**	البعد الثالث: التدريب والتطوير الأخضر				
		0.000	.611**	0.000	.674**	١٣
		0.000	.557**	0.000	.600**	١٤
		0.000	.584**	0.000	.647**	١٥
		0.000	.590**	0.000	.651**	١٦
		0.000	.664**	0.000	.761**	١٧
		0.000	.675**	0.000	.752**	١٨
٠,٠٠٠	.821**	البعد الرابع: التحفيز الأخضر				
		0.000	.630**	0.000	.735**	١٩
		0.000	.542**	0.000	.667**	٢٠
		0.000	.558**	0.000	.679**	٢١
		0.000	.573**	0.000	.660**	٢٢
		0.000	.519**	0.000	.692**	٢٣
٠,٠٠٠	.755**	البعد الخامس: التقييم الأخضر				
		0.000	.358**	0.000	.334**	٢٤
		0.000	.584**	0.000	.577**	٢٥
		0.000	.649**	0.000	.466**	٢٦
		0.000	.629**	0.000	.451**	٢٧

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي

الفقرة	ارتباط الفقرة مع البعد		ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية		ارتباط البعد مع الدرجة الكلية	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٢٨	.816**	0.000	.368**	0.000		
٢٩	.437**	0.000	.554**	0.000		
المتغير التابع: الأداء الوظيفي						
	.279**	0.000	.349**	0.000	.934**	.000
١						
٢	.338**	0.000	.402**	0.000		
٣	.395**	0.000	.470**	0.000		
٤	.503**	0.000	.496**	0.000		
٥	.458**	0.000	.464**	0.000		
٦	.399**	0.000	.401**	0.000		
٧	.363**	0.000	.353**	0.000		
٨	.668**	0.000	.573**	0.000		
٩	.513**	0.000	.419**	0.000		
١٠	.435**	0.000	.367**	0.000		
١١	.631**	0.000	.529**	0.000		
١٢	.566**	0.000	.496**	0.000		
١٣	.456**	0.000	.392**	0.000		
١٤	.541**	0.000	.481**	0.000		
١٥	.487**	0.000	.437**	0.000		
١٦	.521**	0.000	.435**	0.000		

**دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

تظهر نتائج الجدول (4) وجود ارتباط دال إحصائياً بين فقرات المتغير المستقل والدرجة الكلية للبعد حيث تراوحت القيم ما بين (٠,٤٣٧ - ٠,٨٣٧). كما أظهرت النتائج وجود ارتباط دال إحصائياً بين فقرات المتغير التابع والدرجة الكلية للمتغير حيث تراوحت القيم ما بين (٠,٢٧٩ - ٠,٦٨٦)، وأشارت النتائج الى وجود ارتباط دال إحصائياً بين فقرات المتغير المستقل والدرجة الكلية للأداة حيث تراوحت القيم ما بين (٠,٣٥٣ - ٠,٥٧٣). كما أشارت النتائج الى وجود ارتباط دال إحصائياً بين المتغير المستقل والمتغير التابع والدرجة الكلية للأداة اعتماداً على قيم معاملات الارتباط الظاهرة في الجدول أعلاه ومستوى الدلالة المرافق لها وقد بلغت القيم (٠,٩٤٩) و (٠,٩٣٤) على التوالي مما يدل على الصدق البنائي لأداة الدراسة.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة في قياس المتغيرات من خلال استخراج قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، إذ أن النتيجة تقبل إحصائياً إذا كانت أكبر من (٠,٦٠)، والجدول الآتي يبين قيم معامل كرونباخ ألفا لجميع متغيرات وأبعاد الدراسة وللأداة ككل.

جدول ٥: قيم معامل الاتساق الداخلي (Cronbach Alpha) لفقرات أداة الدراسة (ن=٣٠٠)

عدد الفقرات	قيمة Cronbach Alpha	البعد
٢٩	.٩٠٤	المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء)
٦	.٨٦٩	التوظيف الأخضر
٦	.٨٥٧	الاستقطاب الأخضر
٦	.٧٦٩	التدريب والتطوير الأخضر
٥	.٧١٩	التحفيز الأخضر
٦	.٧٣٥	التقييم الأخضر
١٦	.٧٦٨	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
٣٥	.٩٢٣	الأداة ككل

حفصة عمر موسى صلاح

تظهر نتائج الجدول (٥) أن معامل الانساق الداخلي لجميع أبعاد الدراسة تراوحت بين (٠,٩٠٤-٠,٧١٩) وبلغت للأداة ككل (٠,٩٢٣) مما يدل على أنها أكبر من (٠,٦٠) الأمر الذي يعني تمتعها بمعامل ثبات عالي، مما يعكس صلاحية أداة الدراسة على تحقيق أهداف الدراسة.

– النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي ينص على: "ما درجة تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات الصناعية الاردنية؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، ودرجة التطبيق لأبعاد المتغير المستقل ولجميع الفقرات، والجدول الآتية توضح ذلك:

جدول ٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (ن=٣٠٠)

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
١	التوظيف الأخضر	3.16	0.655	١	متوسطة
2	الاستقطاب الأخضر	3.10	0.647	٢	متوسطة
3	التدريب والتطوير الأخضر	3.03	0.494	٤	متوسطة
4	التحفيز الأخضر	3.03	0.487	٥	متوسطة
5	التقييم الأخضر	3.09	0.681	٣	متوسطة
-	المتوسط الحسابي العام لدرجة تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	3.08	0.492	-	متوسطة

تظهر نتائج الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بلغ (٣,٠٨) بانحراف معياري (٠,٤٩٢) وهذا يمثل درجة تطبيق متوسطة، واحتل بعد التوظيف الأخضر المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,١٦) ودرجة مرتفعة وانحراف معياري (٠,٦٥٥)، تلاه في المرتبة الثانية بعد الاستقطاب الأخضر بمتوسط حسابي (٣,١٠) ودرجة متوسطة وانحراف معياري (٠,٦٤٧)، وجاء في المرتبة الثالثة جاء بعد التقييم الأخضر بمتوسط حسابي (٣,٠٩) بدرجة متوسطة وانحراف معياري (٠,٦٨١)، بينما جاء بعد التدريب والتطوير الأخضر في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٠٣) وانحراف معياري (٠,٤٩٤) ودرجة متوسطة، وجاء بعد التحفيز الأخضر بمتوسط حسابي (٣,٠٣) بدرجة متوسطة وانحراف معياري (٠,٤٨٧). والجدول الآتي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات البعد الأول (التوظيف الأخضر).

– البعد الأول: التوظيف الأخضر

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتب، ودرجة التطبيق لجميع فقرات البعد الأول، والجدول الآتية توضح ذلك:

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفقرات بعد التوظيف الأخضر(ن=٣٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
١	يدرك الموظف مفهوم ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	3.18	0.905	٢	متوسطة
2	تضمن الشركة الوظائف الخضراء في الوصف الوظيفي	3.16	0.910	٣	متوسطة
3	تعمل الشركة على توظيف المهارات والكفاءات الخضراء	3.15	0.908	٥	متوسطة
4	تستخدم ادارة الموارد البشرية المعايير الخضراء للمرشحين للوظائف الخضراء	3.27	0.733	١	متوسطة
5	تمتلك ادارة الموارد البشرية الخضراء الوعي اللازم حول السلوك الاخضر وتعتبره احدى اجزاء المقابلة	3.15	0.757	٤	متوسطة
6	يتصف القائمين على عملية التوظيف الاخضر بالشفافية	3.06	0.826	٦	متوسطة
-	المتوسط الحسابي العام لبعء التوظيف الأخضر	3.16	0.655	-	متوسطة

تظهر نتائج الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي العام لبعء التوظيف الأخضر بلغ (٣,١٦) بانحراف معياري (٠,٦٥٥) وهذا يمثل درجة تطبيق متوسطة، واحتلت الفقرة رقم (٤) المرتبة الأولى والتي تنص على "تستخدم ادارة الموارد البشرية المعايير الخضراء للمرشحين للوظائف الخضراء" بمتوسط حسابي (٣,٢٧) وانحراف معياري (0.733) ودرجة تطبيق متوسطة، تلها الفقرة رقم (١) بمتوسط حسابي(٣,١٨) وانحراف معياري (٠,٩٠٥) ودرجة متوسطة والتي تنص على " يدرك الموظف مفهوم ممارسات ادارة الموارد البشرية"

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي

الخضراء"، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "تضمن الشركة الوظائف الخضراء في الوصف الوظيفي" بمتوسط حسابي (٣,١٦) وانحراف معياري (0.910) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (٣) بالمرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,١٥) وانحراف معياري (٠,٩٠٨) والتي تنص على "تعمل الشركة على توظيف المهارات والكفاءات الخضراء"، وأخيرا جاءت الفقرة رقم (٦) بمتوسط حسابي (٣,٠٦) وانحراف معياري (٠,٨٢٦) والتي تنص على "يصف القائمين على عملية التوظيف الأخضر بالشفافية" وبدرجة متوسطة. والجدول الاتي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ل فقرات البعد الثاني (الاستقطاب الأخضر).

- البعد الثاني: الاستقطاب الأخضر

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتب، ودرجة التطبيق لجميع فقرات البعد الثاني، والجدول الآتية توضح ذلك:

جدول ٨: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفقرات بعد الاستقطاب الأخضر (ن=٣٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
١	تدرج الشركة المعايير الخضراء عند الاعلان عن الوظائف الشاغرة	3.03	0.865	٥	متوسطة
2	تستقطب الشركة المرشحين ذوي الاتجاهات البيئية تحقيق لدورها البيئي	3.03	0.921	٦	متوسطة
3	تلتزم الشركة بتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية في عملية الاستقطاب إتاحة الفرصة لجميع أفراد المجتمع	3.14	0.945	٢	متوسطة
4	تستقطب الشركة كافة الفئات دون تمييز لأي فئة	3.29	0.741	١	متوسطة
5	تساهم الموارد البشرية التي تم استقطابها في دعم موقف الشركة التنافسي	3.05	0.768	٣	متوسطة
6	يتم تقديم الطلبات لشغل الوظائف في الشركة عبر الانترنت	3.04	0.823	٤	متوسطة
-	المتوسط الحسابي العام لبعد الاستقطاب الأخضر	3.10	0.647	-	متوسطة

تظهر نتائج الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي العام لبعد الاستقطاب الأخضر بلغ (٣,١٠) وانحراف معياري (٠,٦٤٧) وهذا يمثل درجة تطبيق متوسطة، واحتلت الفقرة رقم (٤) المرتبة الأولى والتي تنص على "تستقطب الشركة كافة الفئات دون تمييز لأي فئة" بمتوسط حسابي (٣,٢٩) وانحراف معياري (0.741) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلتها الفقرة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (٠,٩٤٥) وبدرجة متوسطة والتي تنص على "تلتزم الشركة بتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية في عملية الاستقطاب إتاحة الفرصة لجميع أفراد المجتمع"، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "تساهم الموارد البشرية التي تم استقطابها في دعم موقف الشركة التنافسي" بمتوسط حسابي (٣,٠٥) وانحراف معياري (٠,٧٦٨) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (١) بالمرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٠٣) وانحراف معياري (٠,٨٦٥) والتي تنص على "تدرج الشركة المعايير الخضراء عند الاعلان عن الوظائف الشاغرة"، وأخيرا جاءت الفقرة رقم (٢) بمتوسط حسابي (٣,٠٦) وانحراف معياري (٠,٩٢١) والتي تنص على "تستقطب الشركة المرشحين ذوي الاتجاهات البيئية تحقيق لدورها البيئي" وبدرجة متوسطة. والجدول الاتي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات البعد الثالث (التدريب والتطوير الأخضر).

- التدريب والتطوير الأخضر

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتب، ودرجة التطبيق لجميع فقرات البعد الثالث، والجدول الآتية توضح ذلك:

جدول ٩: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفقرات بعد التدريب والتطوير الأخضر (ن=٣٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
١	تعزز الشركة تعزيز ممارسات الموارد البشرية الخضراء من خلال التدريب والتطوير عن طريق الاستغناء عن الاقلام والاوراق	2.94	0.689	٥	متوسطة
2	تقوم الشركة باستخدام التقنيات اللازمة في عملية التدريب المتعلقة بالإدارة البيئية	2.92	0.710	٦	متوسطة
3	تقوم الشركة في اجراء التدريب الاخضر وعلى جوانب السلامة في الادارة البيئية	3.11	0.754	٢	متوسطة
4	تسعى الشركة لإنشاء وتطوير الخصائص الشخصية والمهارات الخضراء من خلال برامجها التدريبية	3.14	0.649	١	متوسطة
5	يتم مراجعة وتقييم اداء العاملين بعد انهاءهم عملية التدريب لتأكد من تطبيق محاورها	3.04	0.811	٣	متوسطة
6	تتبنى الشركة خطه واضحة للتدريب والتطوير الاخضر	3.02	0.729	٤	متوسطة

حفصة عمر موسى صلاح

متوسطة	-	0.494	3.03	المتوسط الحسابي العام لبعء التدريب والتطوير الأخضر
--------	---	-------	------	--

تظهر نتائج الجدول (٩) أن المتوسط الحسابي العام لبعء التدريب والتطوير الأخضر بلغ (٣,٠٣) بانحراف معياري (٠,٤٩٤) وهذا يمثل درجة تطبيق متوسطة، واحتلت الفقرة رقم (٤) المرتبة الأولى والتي تنص على " تسعى الشركة لإنشاء وتطوير الخصائص الشخصية والمهارات الخضراء من خلال برامجها التدريبية" بمتوسط حسابي (٣,١٤) وانحراف معياري (٠,٦٤٩) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلتها الفقرة رقم (٣) بمتوسط حسابي (٣,١١) وانحراف معياري (٠,٧٥٤) وبدرجة متوسطة والتي تنص على " تقوم الشركة في اجراء التدريب الاخضر وعلى جوانب السلامة في الادارة البيئية"، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٥) والتي تنص على " يتم مراجعة وتقييم اداء العاملين بعد انهاءهم عملية التدريب لتأكد من تطبيق محاورها" بمتوسط حسابي (٣,٠٤) وانحراف معياري (٠,٨١١) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (١) بالمرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي (٢,٩٤) وانحراف معياري (٠,٦٨٩) والتي تنص على " تعتمد الشركة تعزيز ممارسات الموارد البشرية الخضراء من خلال التدريب والتطوير عن طريق الاستغناء عن الاقلام والاوراق"، وأخيرا جاءت الفقرة رقم (٢) بمتوسط حسابي (٢,٩٢) وانحراف معياري (٠,٧١٠) والتي تنص على " تقوم الشركة باستخدام التقنيات اللازمة في عملية التدريب المتعلقة بالإدارة البيئية" وبدرجة متوسطة. والجدول الاتي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ل فقرات البعد الرابع (التحفيز الأخضر).

- التحفيز الأخضر

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب، ودرجة التطبيق لجميع فقرات البعد الرابع، والجدول الآتية توضح ذلك:

جدول ١٠: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لفقرات بعد التحفيز الأخضر (ن=٣٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
١	تمنح الشركة الحوافز وفقا لمعايير خضراء موضوعية	3.01	0.722	٤	متوسطة
2	يتم تطوير نظام الحوافز الاخضر بشكل مستمر	2.94	0.644	٥	متوسطة
3	يرتبط منح الموظفين للحوافز بمستوى ادائهم البيئي	3.10	0.704	١	متوسطة
4	تهتم الشركة بتقديم الحوافز المعنوية والمادية للموظفين المهتمين بالبيئة	3.08	0.704	٢	متوسطة
5	تعمل الشركة على تحفيز الموظفين نحو الممارسات البيئية الخاصة بالعملية الانتاجية الصديقة للبيئة	3.04	0.769	٣	متوسطة
-	المتوسط الحسابي العام لبعء التحفيز الأخضر	٣3.0	0.722	-	متوسطة

تظهر نتائج الجدول (١٠) أن المتوسط الحسابي العام لبعء التحفيز الأخضر بلغ (٣,٠٣) بانحراف معياري (٠,٧٢٢) وهذا يمثل درجة تطبيق متوسطة، واحتلت الفقرة رقم (٣) المرتبة الأولى والتي تنص على " يرتبط منح الموظفين للحوافز بمستوى ادائهم البيئي" بمتوسط حسابي (٣,١٠) وانحراف معياري (٠,٧٠٤) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلتها الفقرة رقم (٤) بمتوسط حسابي (٣,٠٨) وانحراف معياري (٠,٧٠٤) وبدرجة متوسطة والتي تنص على " تهتم الشركة بتقديم الحوافز المعنوية والمادية للموظفين المهتمين بالبيئة"، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٥) والتي تنص على " تعمل الشركة على تحفيز الموظفين نحو الممارسات البيئية الخاصة بالعملية الانتاجية الصديقة للبيئة" بمتوسط حسابي (٣,٠٤) وانحراف معياري (٠,٧٦٩) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (١) بالمرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٠١) وانحراف معياري (٠,٧٢٢) والتي تنص على " تمنح الشركة الحوافز وفقا لمعايير خضراء موضوعية"، وأخيرا جاءت الفقرة رقم (٢) بمتوسط حسابي (٢,٩٤) وانحراف معياري (٠,٦٤٤) والتي تنص على " يتم تطوير نظام الحوافز الاخضر بشكل مستمر" وبدرجة متوسطة. والجدول الاتي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات البعد الخامس (التقييم الأخضر).

- التقييم الأخضر

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب، ودرجة التطبيق لجميع فقرات البعد الخامس، والجدول الآتية توضح ذلك:

جدول ١١: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لفقرات بعد التقييم الأخضر (ن=٣٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
١	يتم اخبار الموظفين بمعايير تقييم الاداء المطلوبة منهم بشكل واضح	3.08	0.642	٣	متوسطة
2	تمتلك الشركة مؤشرات للأداء الاخضر لإدارة وتقييم الاداء	2.99	0.720	٦	متوسطة
3	يتم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم ادائهم	3.09	0.744	٢	متوسطة
4	يعتمد تحديد معايير تقييم الاداء الاخضر على الوصف الوظيفي	3.05	0.709	٤	متوسطة

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي

متوسطة	١	437.٠	3.31	يساهم تقييم الاداء الاخضر في التعرف على مستوى اداء العاملين	5
متوسطة	٥	0.703	3.03	للمهام المطلوبة منهم تقوم الشركة بإجراء تقييم الاداء الاخضر بشكل مستمر	6

متوسطة	-	0.681	3.09	المتوسط الحسابي العام لبعده التقييم الأخضر	-
--------	---	-------	------	--	---

تظهر نتائج الجدول (٩) أن المتوسط الحسابي العام لبعده التقييم الأخضر بلغ (٣,٠٩) بانحراف معياري (٠,٦٨١)، وهذا يمثل درجة تطبيق متوسطة، واحتلت الفقرة رقم (٥) المرتبة الأولى والتي تنص على " يساهم تقييم الاداء الاخضر في التعرف على مستوى اداء العاملين للواجبات والمهام المطلوبة منهم" بمتوسط حسابي (٣,٣١) وانحراف معياري (٠,٧٤٣) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلتها الفقرة رقم (3) بمتوسط حسابي(٣,٠٩) وانحراف معياري (٠,٧٤٤) وبدرجة متوسطة والتي تنص على " يتم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم ادائهم"، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (١) والتي تنص على " يتم أخبار الموظفين بمعايير تقييم الاداء المطلوبة منهم بشكل واضح " بمتوسط حسابي (٣,٠٨) وانحراف معياري (٠,٦٤٢) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (٦) بالمرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٠٣) وانحراف معياري (٠,٧٠٣) والتي تنص على " تقوم الشركة بإجراء تقييم الاداء الاخضر بشكل مستمر"، وأخيرا جاءت الفقرة رقم (٢) بمتوسط حسابي (٢,٩٩) وانحراف معياري (٠,٧٢٠) والتي تنص على " تمتلك الشركة مؤشرات للأداء الاخضر لإدارة وتقييم الاداء " وبدرجة متوسطة.

- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: " ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، والمستوى لفقرات المتغير التابع، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول ١٢: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفقرات المتغير التابع (ن=٣٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١	يمتلك الموظف المعرفة اللازمة حول المهام والاعمال الموكلة اليه	3.21	0.869	٧	متوسط
2	يقوم العامل بتأدية الاعمال بكل فعالية وكفاءة	3.29	0.917	٤	متوسط
3	يمتلك الموظف القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية	3.07	0.924	١١	متوسط
4	تقوم الشركة ببناء البيئة والمناخ التنظيمي اللازم لتنفيذ الاعمال والمهام	3.04	0.932	١٥	متوسط
5	تقوم الشركة ببناء علاقات اجتماعية وتعزيز روح العمل ضمن الفريق	3.05	0.887	١٢	متوسط
6	تساهم الاجراءات والسياسات التي تتبعها الشركة في انجاز الاعمال بكل فعالية وكفاءة	3.32	0.960	٣	متوسط
7	تسعى الشركة الى تحقيق التنسيق المستمر بين مختلف المستويات الوظيفية لتحقيق الجودة المطلوبة	3.43	0.928	٢	متوسط
8	تقوم الشركة بتقييم اداء الموظفين وإعداد التقارير الدورية التي تبين مستوى ادائهم	3.10	0.947	١٠	متوسط
9	يلتزم الموظف بإنجاز مهامه الوظيفية بأفضل جودة وبالوقت المناسب	3.17	1.022	٩	متوسط
10	يسعى الموظف الى تطوير ادائه بشكل مستمر	3.26	0.812	٥	متوسط
11	يمتلك الموظف المهارات والقدرات اللازمة لإنجاز مهامه	3.18	0.945	٨	متوسط
12	يمتلك الموظف القدرة على التكيف وانجاز المهام في الحالات الطارئة	3.05	0.889	١٣	متوسط
13	تسعى الشركة بشكل مستمر الى تطوير اداء الموظفين من خلال الدورات والبرامج التدريبية	3.05	0.951	١٤	متوسط
14	يمتلك الموظف القدرة اللازمة لإدارة النقاش والحوار والتواصل مع الآخرين	2.97	0.871	١٦	متوسط
15	يلتزم الموظف بالتعليمات والتوجيهات التي تحددها ادارة الشركة	3.24	0.924	٦	متوسط
16	تساهم القوانين والانظمة والتشريعات المعتمدة من قبل الشركة في تطوير اداء العاملين	3.45	0.893	١	متوسط
-	المتوسط الحسابي العام للمتغير التابع	3.18	0.434	-	متوسط

حفصة عمر موسى صلاح

تظهر نتائج الجدول (١٢) أن المتوسط الحسابي العام للمتغير التابع بلغ (٣,١٨) بانحراف معياري (٠,٤٣٤) وهذا يمثل درجة تطبيق متوسطة، واحتلت الفقرة رقم (١٦) المرتبة الأولى والتي تنص على "تساهم القوانين والأنظمة والتشريعات المعمدة من قبل الشركة في تطوير أداء العاملين" بمتوسط حسابي (٣,٤٥) وانحراف معياري (٠,٨٩٣) وبدرجة تطبيق متوسطة، تلتها الفقرة رقم (٧) بمتوسط حسابي (٣,٤٣) وانحراف معياري (٠,٩٢٨) وبدرجة متوسطة والتي تنص على "تسعى الشركة الى تحقيق التنسيق المستمر بين مختلف المستويات الوظيفية لتحقيق الجودة المطلوبة"، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٦) والتي تنص على "تساهم الاجراءات والسياسات التي تتبعها الشركة في انجاز الاعمال بكل فعالية وكفاءة" بمتوسط حسابي (٣,٣٢) وانحراف معياري (٠,٩٦٠) وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم (٤) بالمرتبة قبل الأخيرة وبتوسط حسابي (٣,٠٤) وانحراف معياري (٠,٩٣٢) والتي تنص على "تقوم الشركة ببناء البيئة والمناخ التنظيمي اللازم لتنفيذ الاعمال والمهام"، وأخيرا جاءت الفقرة رقم (١٤) بمتوسط حسابي (٢,٩٧) وانحراف معياري (٠,٨٧١) والتي تنص على "يملك الموظف القدرة اللازمة لإدارة النقاش والحوار والتواصل مع الآخرين" وبدرجة متوسطة.

اختبار الفرضيات

- النتائج المتعلقة باختبار فرضية الدراسة الرئيسية والتي تنص على: "لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية".

وللاجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار الانحدار البسيط (simple regression) للكشف عن وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية.

جدول 1: نتائج اختبار الانحدار البسيط للتنبؤ بوجود أثر مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية (ن=٣٠٠)

ملخص النموذج Model Summary		تحليل التباين (ANOVA)		جدول المعاملات (Coefficient)	
المتغير التابع	الارتباط (R)	DF	Sig	المستقل	المحسوبة T
	(R ²)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	درجة التأثير B	Sig
الأداء الوظيفي	0.435	٢٩٩	٠,٠٠٠	ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	١٥,١٤٤
	٠,٦٥٩				٠,٠٠٠

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول أعلاه وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، تبعاً لقيمة (t) البالغة (١٥,١٤٤)، كما بلغ معامل الارتباط ($R=0.659$) مما يُشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0.435$) وهي تُشير إلى أن ٤٣,٥٪ من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء الوظيفي كانت بسبب تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. وعليه، ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية".

- النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على: "لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتوظيف الخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية".

وللاجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار الانحدار البسيط (simple regression) للكشف عن وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتوظيف الخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

جدول 2: نتائج اختبار الانحدار البسيط للتنبؤ بوجود أثر مباشر للتوظيف الخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية (ن=٣٠٠)

ملخص النموذج Model Summary		تحليل التباين (ANOVA)		جدول المعاملات (Coefficient)	
المتغير التابع	الارتباط (R)	DF	Sig	المستقل	المحسوبة T
	(R ²)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	درجة التأثير B	Sig
الأداء الوظيفي	0.597	٢٩٩	٠,٠٠٠	التوظيف الخضر	١٢,٨٤٤
	٠,٣٥٦				٠,٠٠٠

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول أعلاه وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتوظيف الخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، تبعاً لقيمة (t) البالغة (١٢,٨٤٤)، كما بلغ معامل الارتباط ($R=0.597$) مما يُشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتوظيف الخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0.356$) وهي تُشير إلى أن ٣٥,٦٪ من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء الوظيفي كانت بسبب تطبيق التوظيف الخضر. وعليه، ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتوظيف الخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

- النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على: "لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاستقطاب الخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية".

وللاجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار الانحدار البسيط (simple regression) للكشف عن وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاستقطاب الخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي

جدول 3: نتائج اختبار الانحدار البسيط للتنبؤ بوجود أثر مباشر للاستقطاب الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية (ن=300)

ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين (ANOVA)			جدول المعاملات (Coefficient)			
المتغير التابع	الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	المحسوبة F	DF درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة	المتغير المستقل	درجة التأثير B	المحسوبة T	Sig مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	0,072	0,325	144,7	299	0,000	الاستقطاب الأخضر	0,357	12,03	0,000

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول أعلاه وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاستقطاب الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، تبعاً لقيمة (t) البالغة (12,03)، كما بلغ معامل الارتباط ($R=0,072$) مما يشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاستقطاب الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0,325$) وهي تشير إلى أن 32,5% من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء الوظيفي كانت بسبب تطبيق للاستقطاب الأخضر. وعليه، ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاستقطاب الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

- النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على: " لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية."

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار الانحدار البسيط (simple regression) للكشف عن وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

جدول 4: نتائج اختبار الانحدار البسيط للتنبؤ بوجود أثر مباشر للتدريب والتطوير الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية (ن=300)

ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين (ANOVA)			جدول المعاملات (Coefficient)			
المتغير التابع	الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	المحسوبة F	DF درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة	المتغير المستقل	درجة التأثير B	المحسوبة T	Sig مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	0,098	0,358	166,07	299	0,000	التدريب والتطوير الأخضر	0,448	12,887	0,000

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول أعلاه وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، تبعاً لقيمة (t) البالغة (12,887)، كما بلغ معامل الارتباط ($R=0,098$) مما يشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0.358$) وهي تشير إلى أن 35,8% من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء الوظيفي كانت بسبب تطبيق للتدريب والتطوير الأخضر. وعليه، ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

- النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على: " لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتحفيز الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية."

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار الانحدار البسيط (simple regression) للكشف عن وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتحفيز الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

جدول 16: نتائج اختبار الانحدار البسيط للتنبؤ بوجود أثر مباشر للتحفيز الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية (ن=300)

ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين (ANOVA)			جدول المعاملات (Coefficient)			
المتغير التابع	الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	المحسوبة F	DF درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة	المتغير المستقل	درجة التأثير B	المحسوبة T	Sig مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	0,031	0,282	117,22	299	0,000	التحفيز الأخضر	0,389	10,827	0,000

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول أعلاه وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتحفيز الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، تبعاً لقيمة (t) البالغة (10,827)، كما بلغ معامل الارتباط ($R=0,031$) مما يشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتحفيز الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0.282$) وهي تشير إلى أن 28,2% من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء الوظيفي كانت بسبب تطبيق للتحفيز الأخضر. وعليه، ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتحفيز الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

حفصة عمر موسى صلاح

- النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على: " لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتقييم الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية".

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار الانحدار البسيط (simple regression) للكشف عن وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتقييم الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

جدول ١٦: نتائج اختبار الانحدار البسيط للتنبؤ بوجود أثر مباشر للتقييم الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية (ن=٣٠٠)

ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين (ANOVA)			جدول المعاملات (Coefficient)			
المتغير التابع	الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	المحسوبة F	DF درجات الحرية	Sig مستوى الدلالة	المتغير المستقل	درجة التأثير B	المحسوبة T	Sig مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	٠,٥١٢	٠,٢٦٢	١٠٦,٠٣٣	٢٩٩	٠,٠٠٠	التقييم الأخضر	٠,٣٢٣	١٠,٢٩٧	٠,٠٠٠

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول أعلاه وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتقييم الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، تبعا لقيمة (t) البالغة (١٠,٢٩٧)، كما بلغ معامل الارتباط ($R=0,512$) مما يشير إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتقييم الأخضر في الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0.262$) وهي تشير إلى أن 26.2% من التغيرات الحاصلة في تحقيق الأداء الوظيفي كانت بسبب تطبيق للتقييم الأخضر. وعليه، ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للتقييم الأخضر في الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية.

التوصيات

وفقاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

1. عقد الورشات والبرامج التدريبية للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية لتوعيتهم حول أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وما لها من دور في تحسين الاداء الوظيفي للمؤسسة.
2. توجيه الشركات نحو أهمية تحديد وضع مؤشرات ومعايير لقياس الأداء الاخضر في الشركة لإدارة وتقييم الاداء واخبار الموظفين بها.
3. اجراء العديد من المسابقات والأنشطة التي تسعى الى تفعيل السلوك الأخضر في الشركات وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع الموظفين على تبني السلوك الأخضر.
4. توجيه الشركات الصناعية نحو أهمية تأمين الشروط المناخية الملائمة التي تساعد الموظفين على اداء اعمالهم كالتبوية والاضاءة الجيدة والحرارة المعتدلة.
5. تشجيع العمل الجماعي المتسم بروح الفريق الى تشجيع الموظفين على تنفيذ اعمالهم بصورة فعالة عن طريق تهيئة مناخ تنظيمي مناسب يزيد من معدلات الانتاج.

المراجع العربية

- الابراهيمى، احسان.(٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التفوق التنافسي: دراسة ميدانية في مستشفى الامير والغير الاهليين في محافظة النجف الاشرف. **آداب الكوفة**، ١١(٣٩)، ٦٦٣-٦٨٦.
- احمد، مناف.(٢٠١٩). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة في مستشفيات مدينة الرمادي. **مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية**، ١١(٢٦)، ٤١٨-٤٣٨.
- احمد، مناف، (٢٠١٩)، اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في المستشفيات مدينة الرمادي، **مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية**، ١١(٢٦)، ٤١٨-٤٣٨.
- اريس، مريم.(٢٠١٨). الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمة: دراسة نظرية. **مجلة التغيير الاجتماعي**، ٦(٦)، ٤٧٧-٤٩٨.
- الامعي، علي.(٢٠٢٠). الرضا الوظيفي كمتغير بسيط في العلاقة بين التدوير الوظيفي والاداء الوظيفي في الفنادق الخمس نجوم في المملكة العربية السعودية. **مجلة كلية السياحة والفنادق**، ٤(٢)، ٤٠-٢١.
- براخيلية، سمير.(٢٠١٨). **تأثير الادارة الالكترونية على وظائف إدارة الموارد البشرية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر.
- بلالي، أحمد وسملالي، محضية.(٢٠١٨). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية. **مجلة روى الاقتصادية**، ٨(٢)، ١١٥-١٣٣.
- بني خالد، ولاء.(٢٠٢٠). **الدور المعدل للقيادة الابداعية في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاداء البيئي: دراسة ميدانية الجامعات الخاصة في الاردن**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ال البيت، الاردن.
- بوكور، فارس والعقون، سهام.(٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية والاداء التنظيمي. **مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية**، ١٠(١)، ٣٢-٤٥.
- بوعكاز، فريد.(٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة. **مجلة الحقوق والعلوم الانسانية**، ١١، ٣٦١-٣٧٠.
- تمام، تمام.(٢٠١٧). الاداء الوظيفي: رؤية من منظور سوسولوجيا العمل. **المجلة العلمية لكلية الآداب**. عدد خاص، ٢١-٤٠.
- الجاف، ولاء وفائق، دلالية.(٢٠١٩). دور الاندماج الوظيفي في تعزيز الاداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في فنادق الاربعة وخمس نجوم. **مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع**، ٣٩(٣٩)، ٢٠٦-٢٢٣.
- جميل، عمر.(٢٠٢٠). ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء: مدخل لدعم عملية التعلم الالكتروني: دراسة استطلاعية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الانبار. **مجلة جامعة الانبار في العلوم الاقتصادية والادارية**، ١٢(٢٩)، ٢٧٣-٢٩٠.
- الحداد، جعفر وعبدالقادر، أشرف وابو الوفا، جمال.(٢٠١٦). الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمدير مدارس المرحلة الابتدائية في دولة الكويت. **مجلة كلية التربية بنهي**، ٢٧(١٠٧)، ٢٨٩-٣٠٢.
- الحريري، محمد.(٢٠١٦). علم النفس الاداري- علم الادارة وعلاقته بعلم النفس مدخل استراتيجي لعلم النفس الاداري السلوكي، **دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع**: بيروت، لبنان.
- الحضيري، خضير والعريقي، بسم.(٢٠٢٠). الالتزام الوظيفي واثره على الاداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على فرع وزارة الشؤون الاسلامية والدعوة والارشاد. **مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية**، ٤(١٣)، ١٦-٤٣.
- خميس، آسيا.(٢٠١٩). **أثر رأس المال النفسي على الاداء الوظيفي للعاملين**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مبراح- ورقلة، الجزائر.

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي

الدلبي، موسى. (٢٠١٨). اثر استراتيجيات الموارد البشرية في الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الاهلية العراقية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ال البيت، الاردن.

الرواي، احمد. (٢٠١٩). اثر المحاسبة الرشيدة في تخطيط تكاليف الانتاج في الشركات الصناعية المساهمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ال البيت، الأردن.

الريس، عادل وعبدالهادي، مديحة وعبدالمطلب، صبري. (٢٠٢٠). الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الاثر الاشعاعي. مجلة القراءة والمعرفة، ٢٠، ٣٠٣-٣٣٢.

الزيدي، غني، (٢٠١٦)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٢(٨٩)، ٥٣-٧٥.

الزعيبي، نضال. (٢٠٢٠). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على ابداع الموارد البشرية في شركة مياه الاردن: دراسة حالة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ال البيت، الاردن.

الزيادي، بسنت، (٢٠١٧)، اطار مقترح لتطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء واثرها على تحقيق التوافق التنظيمي بين الفرد والمنظمة في بيئة الأعمال: دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي لتعبئة العاملة والاحصاء، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (١)، ٢٥٣-٣١٥

السكرانة، محمد، (٢٠١٧)، اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التميز ابداع الموارد البشرية بتغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة بعان، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الاوسط، الأردن.

السكافي، ليث والميالي، حاكم والزوين ، عمار، (٢٠١٧)، الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء دراسة استطلاعية لآراء عدد من موظفي معمل سممت الكوفة الجديد، مجلة الكون للعلوم الاقتصادية والإدارية، (٢٦)، ٣٠٣-٣٢٠.

شديقات، فصيل، (٢٠١٩)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الميزة التنافسية لشركات الصناعية في مدينة الحسن الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ال البيت ، الأردن.

الشعار، اسحاق. (٢٠٢١). اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في ادارة سلسلة التوريد الخضراء: الدور الوسيط لخط الحياة الخضراء. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال. (١)١٧، ٥٣-٧٦.

عبدالمجيد، احمد وراضي، مازن. (٢٠١٩). الحوكمة التشريعية لتقييم الاداء الوظيفي. مجلة العلوم القانونية-كلية القانون. (٦)، ١٢٩-١٥٥.

عبدالهادي، محمد. (٢٠٢٠). اثر ادارة المواهب على تحسين الاداء الوظيفي / دراسة تطبيقية على شركة المصرية للاتصالات. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. (٤)١١، ٦١١-٦٥٧.

العقاني، ناصر والريبي، خلود. (٢٠١٨). تحليل متطلبات الادارة الالكترونية ودورها في تحسين الاداء الوظيفي للموارد البشرية. مجلة دراسات محاسبية ومالية. (٤٥)١٣، ٦٣-٩٥.

عميروش، عبدالكريم وضيف، محمد. (٢٠١٩). العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الاداء الوظيفي. جامعة ٨ ماي ١٩٤٥، الجزائر.

عودات، احلام. (٢٠١٧). العلاقة بين الذكاء العاطفي والاداء الوظيفي للمدراء. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، الاردن.

عويش، جيمس وصالح، سامي، (٢٠٢٠) ، دور وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز استراتيجية المحيط الأزرق دراسة حالة لآراء عينة من العاملين في معهد دهوك التقني الأهلي. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو. (١)٨، ١٢٩-١٤٥.

العيسى، محمود، (٢٠١٩)، اثر الممارسات الخضراء لادارة الموارد البشرية على مرونة المورد البشري في المستشفيات الحكومية الأردنية في محافظة اربد، رسالة ماجستير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

قطيشات، ربا. (٢٠١٧). أثر ممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في الاداء الاجتماعي والبيئي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، الاردن.

معوذ، محمود. (٢٠١٩). دراسة تطبيق سياسة التدوير الوظيفي في شركات السياحة المصرية. اطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة مدينة السادات، مصر.

محمدي، ايمان. (٢٠١٨). تسخير الموارد البشرية في ظل الادارة الاليكترونية. اطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد ملين دباغبين، الجزائر.

النجار، حميدة. (٢٠١٧). التأثير المعدل للالتزام العاطفي في العلاقة بين النجاح الوظيفي والاداء الوظيفي في التطبيق على المديرين بالبنوك التجارية الخاصة في مدينة المنصورة. المجلة العلمية للتجارة والتمويل. (٤)٣٧، ١٧٣-٢٠٨.

المراجع الأجنبية

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1).
- Anderson, V. (2015). Research Methods in Human Resource Management-Investigating a Business Issue.
- Ari, E., Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Avcı, T. (2020). A Conceptual Model for Green Human Resource Management: Indicators, Differential Pathways, and Multiple Pro-Environmental Outcomes. *Sustainability*, 12(17), 1-18.
- Arora, A., Arora, A. S., & Sivakumar, K. (2016). Relationships among supply chain strategies, organizational performance, and technological and market turbulences. *The International Journal of Logistics Management*.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability*, 12(15), 1-25.
- Fayyazi, M., Shahbazmoradi, S., Afshar, Z., & Shahbazmoradi, M. (2015). Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. *Management science letters*, 5(1), 101-108.
- Gupta, H. (2018). Assessing organizations performance on the basis of GHRM practices using BWM and Fuzzy TOPSIS. *Journal of environmental management*, 226, 201-216
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 143, 474-489.

- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. **Journal of Cleaner Production**, 243.
- Mwita, K. M., & Kinemo, S. M. (2018). The Role of Green Recruitment and Selection on Performance of Processing Industries in Tanzania: A Case of Tanzania Tobacco Processors Limited (TTPL). *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 35-46.
- N. Fathy El Dessouky and H. O. Alquaiti. (2020). Impact of Green Human Resource Management (GHRM) Practices on Organizational Performance. **Second International Sustainability and Resilience Conference: Technology and Innovation in Building Designs**(51154), Sakheer, Bahrain, 1-4.
- Nickson, D. (2021). Human-Resource-Management.
- Obaid, T. F., & Alias, R. B. (2015). The impact of green recruitment, green training and green learning on the firm performance: conceptual paper. *International Journal of Applied Research*, 1(12), 951-953.
- Obaid, T. F., & Alias, R. B. (2015). The impact of green recruitment, green training and green learning on the firm performance: conceptual paper. **International Journal of Applied Research**, 1(12), 951-953.
- Opatha, H. H. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. **International Business Research**, 7(8), 101.
- Pham, T. N., Tučková, Z., & Phan, Q. (2019). Greening human resource management and employee commitment towards the environment: An interaction model. **Journal of Business Economics and Management**.
- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. **Management Science Letters**, 8(10), 1049-1058.
- Schoemaker, R. (2019). Green Human Resource Management: a general review.
- Shafaei, A., & Nejati, M., & Yusoff, Y. (2019). Green human resource management A two-study investigation of antecedents and outcomes. **International Journal of Manpower Emerald Publishing Limited**.
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785.
- Sriram, P. V., & Suba, M. (2017). Impact of green human resource management (G-HRM) practices over organization effectiveness. **Journal of Adv Research in Dynamical & control systems**, 7, 386-394.
- Storey, J. (2016). Human resource management. Edward Elgar Publishing Limited.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 56(1), 31-55.
- Ullah, M. (2017). Integrating environmental sustainability into human resource management: A comprehensive review on green human resource management. **Maghreb Review of Economic and Management**, 423(4167), 1-17.
- Yusoff, Y. M., Othman, N. Z., Fernando, Y., & Amran, A.(2015). Conceptualization of Green Human Resource Management: An Exploratory Study from Malaysian-based Multinational Companies. **International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)**. 6(3), 158–166.
- Zaid, A. A., Bon, A. T., & Jaaron, A. A. (2020). Green Human Resource Management Bundle Practices and Sustainable Manufacturing Performance: Understanding Potential Relationships. **Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Dubai, UAE**. 2945-2965.