

أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز جداريات العاملين بشركة فودافون مصر

أحمد محمد عبد المنعم^(١) - ممدوح عبد العزيز رفاعي^(٢) - أمجد حسن عبد الرحمن^(٢)
(١) شركة نيولاين للتسويق (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس

المستخلص

الهدف من البحث هو التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء، والوقوف على مدى قوة جداريات العاملين في شركة فودافون، وتحديد مدى أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على جداريات العاملين في شركة فودافون. تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع البحث من العاملين بشركة فودافون، وتم الحصول على عينة قدرها ٣٠٠ مفردة. ويعتمد البحث في جمع البيانات على قائمة الاستقصاء. وتوصل البحث إلى أن هناك علاقة جوهرية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز جداريات العاملين، كما بين البحث أن هناك أثر لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على أبعاد جداريات العاملين، وأوصى البحث بالعمل على تعزيز مفهوم الموارد البشرية الخضراء وتعزيز مفهوم الجداريات الإدارية. الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية الخضراء، إدارة الموارد البشرية، جداريات العاملين، مفهوم الجداريات، شركة فودافون.

المقدمة

إن إدارة الموارد البشرية الخضراء تعمل على تشجيع الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في المنظمات والذي بدوره يؤدي إلي الحفاظ على البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، مما يساهم في خفض التكاليف وتحقيق أعلى عائد متوقع لهذه المنظمات. لذلك فإن الوعي المتزايد بالحفاظ على البيئة قد أستحضر مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء داخل المنظمة (ShavangRen, & Susan 2017, P. 2).

ويرتبط مفهوم الجدارة ارتباطاً وثيقاً بإدارة الموارد البشرية، حيث يرتبط ذلك مباشرة بالهدف الاستراتيجي الرئيسي لإدارة الموارد البشرية، فالمكسب في وضع الأشخاص ذو الجدارة العالية حتى يحققوا الأهداف بسرعة، وبالتالي سوف يزيد الحد الأقصى للمساهمة في تحقيق أهداف الشركة (Sienkiewicz, 2014, p. 207).

إن مدخل الجدارة يقدم للموارد البشرية طريقة تصلح تماماً للتطبيق بشكل متميز في جميع نشاطات المنظمة، في الاختيار، والمسار الوظيفي، وتقييم الأداء، والتطوير والتدريب، حيث يبدأ التحليل فيها بالشخص وهو مباشر للوظيفة دون أي افتراضات مسبقة عن الخصائص المطلوبة للنجاح في العمل ثم تحدد الخصائص الإنسانية التي ترتبط بالنجاح في العمل، فالجدارات أصبحت طرق دقيقة لتمييز ذوي الأداء المتميز عن متوسطي الأداء أو منخفضي الأداء، والبحث عن الأداء المتميز في العمل بدلا من الأداء التقليدي (آمال زين، ٢٠١٨، ص ٣٢).

ونظرا لوعي شركة فودافون مصر بقضايا البيئة، فقد وضعت الشركة خططها الهادفة إلى معالجة القضايا البيئية العالمية التي تواجه النظام البيئي. وقد وجد أن الاتجاه لإدارة أكثر كفاءة للطاقة هو أكثر الوسائل الفعالة في زيادة الاستدامة البيئية والحد من تغير المناخ. وقد اتخذت فودافون التدابير اللازمة لاستخدام أوفر مصادر الطاقة المتجددة في مصر، وهي الشمس، حيث أن استخدام الطاقة المتجددة هو الوسيلة الرئيسية لتحقيق استخدام أكثر كفاءة للطاقة.

ويسعى الباحث من خلال هذا البحث إلى تفسير تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز جدارات العاملين وكيفية تطويرها وتطبيقها بشكل يحقق الاستفادة القصوى لتحقيق التوازن بين الأداء الداخلي للمنظمة والخارجي المتمثل في الحفاظ على البيئة والتنمية المستدامة.

مشكلة البحث

إن واقع شركات الاتصالات يواجه العديد من التحديات وتتنوع المشكلات التنظيمية وزيادة حدة المنافسة، والتغيرات المستمرة في احتياجات العاملين ومتطلباتهم، كما أن الأساليب والطرق التقليدية لم تعد ملائمة الآن في ظل الظروف والمتغيرات البيئية المعاصرة (تامر طلعت، ٢٠٢١، ص ١٣). هذا، بجانب افتقار بعض المديرين بشركات الاتصالات إلى إدراك وفهم إدارة الموارد البشرية الخضراء وكيفية استثمارها، بالإضافة إلى أنه لا يوجد اهتمام كاف بجدارات العاملين، ويظهر ذلك جليا في الظواهر التالية:

- عدم استفادة بعض العاملين من الدورات التدريبية لعدم تناسبها مع وظيفته.
 - سفر بعض الكوادر والعقول البشرية ذات الخبرة العالية للعمل بالخارج للاستفادة بالمقابل المادي.
 - عدم حرص الرؤساء علي منح الحوافز او المكافآت الفورية علي العمل الابداعي.
 - عدم رغبة بعض القادة من الاستفادة بالعقول البشرية في الإبداع والاختصار علي الدورة الروتينية.
 - الاعتماد في عملية الترقية علي مدة الخدمة وليس علي عامل الكفاءة.
- واستنادا لما تقدم جاءت فكرة البحث الحالي في محاولة لمعالجة مشكلات واقعية تؤثر بشكل كبير على الشركات المصرية بصورة عامة، وفي شركة فودافون بصورة خاصة. ولشعور الباحث بقلّة الكتابات والدراسات السابقة وعدم تصدي الباحثين ولاسيما في شركة فودافون للعلاقة بين هاذين الموضوعين.

أسئلة البحث

لذا، تتمثل مشكلة البحث في التعرف علي الآثار الإدارية في الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء، الواجب اتباعها لجدارات العاملين لشركة فودافون، ومن حيث مدى مساهمة

إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده في تحقيق أهداف الشركة. وعليه، يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤل التالي:

- ما مدى الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء بشركة فودافون؟
- ما مدى جدارات العاملين بشركة فودافون؟
- ما أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في جدارات العاملين بشركة فودافون؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى ما يلي:

- تحديد مدى الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء بشركة فودافون.
- تحديد مدى جدارات العاملين بشركة فودافون.
- تحديد مدى أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على جدارات العاملين في شركة فودافون.

أهمية البحث

ترجع أهمية البحث فيما يلي:

الأهمية العلمية: تناول البحث موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وجدارات العاملين وهما من الموضوعات الحيوية في إدارة الموارد البشرية، والتي نالت اهتماما كبيرا من الكتاب والباحثين في السنوات الأخيرة. كما يعد البحث الحالي إسهاما في إثراء أدبيات الدراسات النظرية بهذا الموضوع الهام، كما أنها تفتح آفاقا جديدة للباحثين في هذا التخصص.

الأهمية العملية: تكمن أهمية البحث في أنه يتناول موضوعا إداريا أصبح يمس جوهر أعمال قطاع الاتصالات في مصر، والتي تعمل في بيئة تتسم بالتنوع والتغيير والتجديد، حيث بما يدعم الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء من الوصول إلى مرحلة التميز. ومن المتوقع أن تساعد النتائج والتوصيات التي يتوصل إليها البحث بتزويد المسؤولين والمختصين علي تطوير جدارات العاملين لشركة فودافون بمنظور جديد، ويمكن أن تساعد نتائج هذا البحث على

استخلاص العديد من المؤشرات المفيدة في رسم وإعادة تصميم السياسات الإدارية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية.

فروض البحث

الفرض الرئيسي: "يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على جدارات العاملين

بشركة فودافون". وينبثق من هذا الفرض عدة فروض فرعية, هي:

- يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الدوافع لدى العاملين.
- يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الصفات لدى العاملين.
- يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على المعرفة لدى العاملين.
- يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على المهارات لدى العاملين.

دراسات سابقة

دراسة (Mousa & Othman, 2020): هدفت إلى تقييم مستوى تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات الرعاية الصحية الفلسطينية، وتأثيرها على الأداء المستدام في هذا القطاع الخدمي المهم. تم اعتماد نهج بحثي مختلط من خلال إجراء ١٤ مقابلة شبه منظمة مع مديري الموارد البشرية ومديري العمليات والرؤساء التنفيذيين ضمن مجموعة من المجالات في قطاع الرعاية الصحية في الضفة الغربية. تم استخدام الدراسة الاستقصائية كأداة كمية لجمع البيانات من ٦٩ مشاركاً يستخدمون ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على مستويات إدارية مختلفة.

وكشفت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تم تنفيذها على مستوى متوسط، وتم تحقيق أداء مستدام على مستوى عالٍ، حيث كانت الممارسات الأكثر تأثيراً هي "التوظيف الأخضر" و "التدريب والمشاركة الخضراء"؛ كانت الممارسة الخضراء الأقل تأثيراً هي "إدارة الأداء الأخضر والتعويضات".

دراسة (مناف أحمد, ٢٠١٩): هدفت إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والمتمثلة بـ (بالتوصيف والتوظيف والتدريب والمكافأة الخضراء) في تحسين أداء المنظمة. حيث تكمن مشكلة الدراسة في ضعف الممارسات الخضراء في المؤسسات والمنظمات العاملة في العراق، وقد اتخذت من المستشفيات العاملة في مركز محافظة الأنبار كعينة للدراسة حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك من خلال بناء استبيان وتم توزيعه على عينة المجتمع والبالغ (٨٢) مفردة. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها ضعف تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مجتمع الدراسة والنتائج عن ضعف الوعي بأهمية هذه الممارسات وطرق تطبيقها.

دراسة: (Masri, 2016): هدفت الدراسة إلى مساعدة المؤسسات على تحسين الأداء البيئي من خلال زيادة مشاركة العاملين ورفع التزامهم نحو البيئة، ويهدف هذا البحث إلى كشف وتقييم مدى تطبيق ممارسات الإدارة الخضراء للموارد البشرية في الشركات الصناعية الفلسطينية من ثلاث قطاعات صناعية (الصناعات الغذائية والدوائية والكيميائية) في الضفة الغربية. وتم استخدام المنهج الاستكشافي والتحليلي الوصفي المكون من المقابلات والاستبيان ويناقش هذا البحث الاتجاهات الحالية من ممارسات الإدارة الخضراء للموارد البشرية في هذه الشركات بناء على نتائج ١٧ مقابلة والاستبيانات المقدمة إلى ١١٠ شركة.

وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات الإدارة الخضراء للموارد البشرية الـ تستخدم إلى حد كبير لتشجيع الموظفين على أن يصبحوا أكثر مناصرة للبيئة وبناء على هذه النتائج وجد أن مستوى التطبيق الكلي لهذه الممارسات هو متوسط وقد وجد أن ممارسة المفضلة للشركات المستهدفة التي زادت التزام الموظفين ورفعت وعيهم تجاه البيئة هي (الإدارة الخضراء، الثقافة التنظيمية)، وتشير نتائج اختبار الفرضيات أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي، وأن النظام المحرك الرئيسي لإدارة الموارد البشرية الخضراء هو الاعتبارات الفردية.

دراسة (محمد عبد الرحمن, ٢٠٢٠): هدفت إلى تحليل دور مدخل الجداريات بما يتضمنه من (معارف, مهارات, اتجاهات) في إدارة المواهب بما تشمله من وظائف أساسية هي: (جذب المواهب, تدريب المواهب, واستبقاء المواهب), بالتطبيق على قطاع البنوك التجارية المصرية, حيث تم جمع البيانات من ٦١٨ موظف. توصلت الدراسة إلى أنه تتوفر مقومات إدارة المواهب القائمة على الجداريات في البنوك التجارية بمصر, وتوجد علاقة معنوية بين مكونات الجداريات وإدارة المواهب في البنوك التجارية في مصر.

دراسة (Safavi, & Bouzari, 2019): وهدفت إلى بحث العلاقة بين رأس المال النفسي والقدرة على التكيف الوظيفي والجداريات المهنية في إشارة إلى نظرية البناء الوظيفي. وتم جمع البيانات من ١٩٣ موظف الخطوط الأمامية في فنادق الخمس نجوم في شمال قبرص. وقد أثبتت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والقدرة على التكيف الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك فالقدرة على التكيف الوظيفي لها تأثير إيجابي على الجداريات المهنية. في هذه العلاقة، تتكيف القدرة على التكيف الوظيفي مع العلاقة بين رأس المال النفسي والجداريات المهنية.

دراسة: (ياسمين أحمد, ٢٠١٨): هدفت إلى التعرف على أثر المنظمة المتعلمة وأبعادها في اكتساب الجداريات الوظيفية وتحقيق الالتزام التنظيمي بإجراء دراسة تطبيقية على العاملين بكل من البنوك التجارية في القطاع العام والقطاع الخاص في مصر. والتعرف على تأثير الجداريات الوظيفية كمتغير وسيط على العلاقة بين المنظمة المتعلمة والالتزام التنظيمي. والتعرف على مدى تأثير اكتساب الجداريات الوظيفية وتحقيق الالتزام التنظيمي بكل من البنوك في القطاع العام والقطاع الخاص.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة وبين أبعاد الجداريات الوظيفية. كما أن العلاقة بين أبعاد المنظمة المتعلمة وبين الجداريات الوظيفية علاقة طردية قوية. كما تبين وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد

المنظمة المتعلمة وبين أبعاد الالتزام التنظيمي. كما أن العلاقة بين أبعاد المنظمة المتعلمة وبين الالتزام التنظيمي علاقة طردية قوية.

من خلال الاستعراض للدراسات السابقة، يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وجدارات العاملين في المنظمات وقطاعات الأعمال المختلفة. وقد أكدت معظم الدراسات السابقة على أهمية العمل على فاعلية وكفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء وجدارات العاملين بمنظمات الأعمال.

الإطار النظري

المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الخضراء.

يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها: دمج كلا من عناصر الموارد البشرية بالقواعد الأساسية للعامل الأخضر من خلال التنظيم والتخطيط والتوجيه والرقابة، وذلك من أجل تحقيق الحماية والاستدامة البيئية (عمار إسماعيل، ومحمود البردان، ٢٠١٨، ص ٦٣). وتم قياس متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال الأبعاد التالية (محمد عرنوس، ٢٠١٩، ص ١٥-١٧):

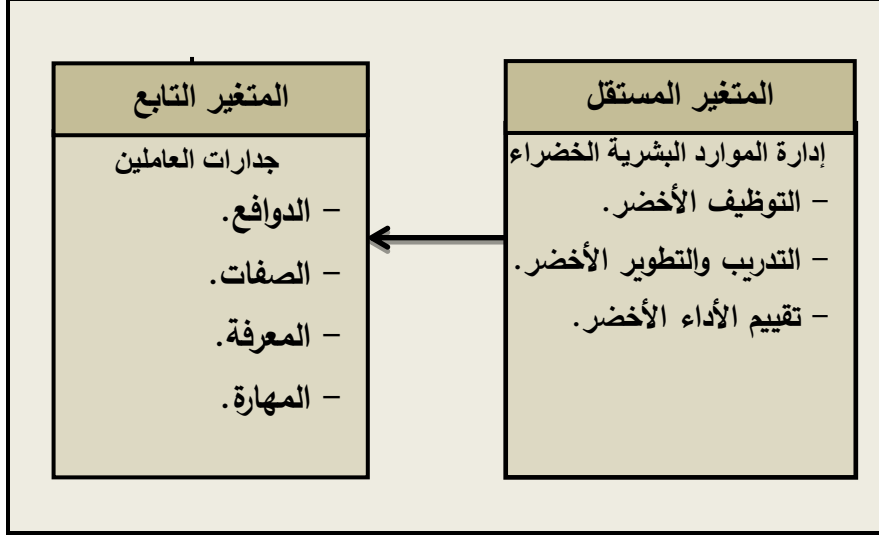
- التوظيف الأخضر: توظيف المواهب الجديدة الذين هم على بيئة من نظام البيئة الذي من شأنها أن تدعم الإدارة البيئية الفعالة داخل المنظمة.
- التدريب والتطوير الأخضر: يهدف إلى حياة الموارد البشرية علي المعارف والمهارات المؤثرة في سلوكهم الأخضر الأمر الذي يتطلب توفير التدريب في المجال البيئي بهدف تنمية الوعي البيئي لديهم.
- تقييم الأداء الأخضر: يعبر عن كيفية وضع معايير ومؤشرات لقياس الأداء البيئي على جميع المستويات والحصول على بيانات مفيدة عن أداء المديرين في المجالات البيئية.

المتغير التابع: جدارات العاملين.

الجدارة هي الاعتماد الفعال للمعارف والمهارات، من أجل إنجاز معين، وتكون نتيجة للخبرة المهنية، ويستدل على حدوثها من خلال مستوى الأداء المتعلق بها، كما أنها تكون قابلة للملاحظة انطلاقاً من سلوكيات فعالة، وهي خواص ضمنية للأشخاص تشير إلى "طرق للتصرف أو التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة" (فواز طلق الزايدى، ٢٠١٦، ص ٢١). وتم قياس متغير جدارات العاملين من خلال الأبعاد التالية (طه رياض، ٢٠٠٩، ص ٤٢-٤٤):

- الدوافع: هي الأشياء التي يفكر الفرد أو يرغب فيها باستمرار التي تتسبب في إقدامه على تصرف ما دون سواه، وبالتالي تقوم الدوافع باختيار السلوك وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة بعيداً عن أخرى.
- الصفات: الخصائص المادية والاستجابة المتسقة للظروف أو المعلومات مثال: زمن الاستجابة ودقه الإبصار يعتبران أهم صفات الطيار المقاتل، كما أن التحكم الذاتي في المشاعر من الصفات التي لا بد أن يتسم بها المدير الناجح.
- المعرفة: يعرف (Nonaka and other, 200) المعرفة بأنها تبرير الاعتقاد الصحيح (ممدوح عبد العزيز رفاعي، ٢٠١٣، ص ١٧)
- المهارة: هي القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية ومعالجة المعلومات والبيانات وتحديد السبب والنتيجة وتنظيم البيانات والتخطيط والتعرف على الأنماط في بيانات معقدة (لايل سبنسر، وسيجان سبنسر، ص ٢٥).

متغيرات البحث :



شكل (١): الإطار العام لمتغيرات البحث

منهج البحث

انطلاقاً من طبيعة موضوع البحث والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على جدارات العاملين، ومن خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة الإجابة عليها، فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتم الاعتماد في تحقيق ذلك نوعيين من البيانات من مصادرها التالية:

البيانات الثانوية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها لبناء الإطار النظري من الكتب والمقالات والدراسات السابقة العربية والأجنبية والتي تناولت موضوعات إدارة الموارد البشرية الخضراء وجدارات العاملين.

البيانات الأولية: وهي البيانات التي تم جمعها ميدانيا من خلال قائمة الاستقصاء في الدراسة الميدانية لاختبار مدى صحة أو خطأ الفروض التي تقوم عليها الدراسة، حيث استهدفت هذه الدراسة استكمال البيانات النظرية للدراسة للإلمام بكافة أبعاد الموضوع، وذلك من خلال عمل استقصاء ميداني مع العاملين في شركة فودافون محل الدراسة، بشأن الحصول على هذه البيانات.

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركة فودافون في محافظة القاهرة، وعددهم الإجمالي ٥٧٤٠ فرد، وقت إجراء الدراسة الميدانية.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة من العاملين، وتم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة التالية:

$$n = \frac{NP(1 - P)x^2}{(N - 1)d^2 + P(1 - P)x^2}$$

حيث أن: n: حجم العينة المطلوبة.

N: حجم مجتمع البحث. P: نسبة المجتمع ان تساوى ٠,٥٠.

D: نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه واكبر قيمة له ٠,٠٥.

x^2 : قيمة مربع كاي بدرجة حرية واحدة = ٣,٨٤١ عند مستوى ثقة ٩٥% أو مستوى دلالة ٥%.

وبتطبيق المعادلة السابقة على البيانات المجمعة تم التوصل إلى حجم عينة الدراسة والتي تبلغ (٣٦٠) مفردة، وتم توزيع العينة توزيعا متناسبا مع أعداد العاملين في كل مستوى وظيفي، والجدول التالي يبين توزيع العينة على أعداد العاملين في المستويات الوظيفية بشركة فودافون في محافظة القاهرة، كما يلي:

جدول (1): توزيع العينة على أعداد العاملين في المستويات الوظيفية بشركة فودافون

م	المستوى	المجتمع	العينة	الاستجابة
١	مدير عام	120	8	5
٢	مدير إدارة	652	41	35
٣	رئيس قسم	914	57	49
٤	موظف	4054	254	211
	الإجمالي	5740	360	300

تحليل المتغيرات واختبار الفروض:

أولاً: الوصف العام لأداة البحث: تم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة وقد تم اختيار قائمة الاستقصاء لأنها من أكثر وسائل جمع البيانات شيوعاً ومواءمتها من الناحية الخاصة بطبيعة الدراسة، وقد تم تصميم قائمة الاستقصاء في ضوء أهداف الدراسة لاختبار فروض الدراسة، والتي تم إعدادها بناء على مراجعة الدراسات السابقة والأبحاث العلمية المتخصصة في الموضوع. وتتضمن قائمة الاستقصاء المحاور التالية:

المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الخضراء: يتضمن التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركة فودافون من خلال قياس مدى توافر الأبعاد التالية: (التوظيف الأخضر - التدريب والتطوير الأخضر - تقييم الأداء الأخضر)، وتم قياس هذه الأبعاد من خلال ٢٠ عبارة. وتم الاعتماد في بناء هذا المحور على دراسة: (Mousa, & Othman, 2020), ودراسة: (محمد عرنوس, ٢٠١٩), ودراسة: (Masri, 2016).

المحور الثاني: جدارات العاملين: يتضمن التعرف على واقع جدارات العاملين في شركة فودافون من خلال قياس مدى توافر الأبعاد التالية: (الدوافع - الصفات - المفهوم الذاتي - المعرفة - المهارات)، وتم قياس هذه الأبعاد من خلال ٢٦ عبارة. وتم الاعتماد في بناء هذا المحور على دراسة: (أمال زين, ٢٠١٨), ودراسة: (ياسمين أحمد, ٢٠١٨).

المحور الثالث: المتغيرات الشخصية والوظيفية: يتضمن هذا المحور التعرف على المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة في: (النوع, مستوى التعليم, المستوى الوظيفي, سنوات الخبرة) لعينة الدراسة من العاملين في شركة فودافون محل الدراسة.
ثانياً: ثبات أداة البحث:

تم إيجاد معامل ارتباط (بيرسون) بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة, ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل محور, وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط (سبيرمان براون) للتصحيح. وتم استخدام طريقة (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات الاستقصاء: كطريقة ثانية لقياس الثبات.

جدول (٢): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية, وألفا كرونباخ)

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية			عدد الفقرات	محتوى المحور	المحور
	مستوى المعنوية	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط			
0.826	0.000	0.726	0.719	5	التوظيف الأخضر	الأول
0.824	0.000	0.797	0.791	5	التدريب والتطوير الأخضر	الثاني
0.822	0.000	0.836	0.831	5	تقييم الأداء الأخضر	الثالث
0.867	0.000	0.868	0.766	15	إدارة الموارد البشرية الخضراء:	المتغير المستقل
0.842	0.000	0.892	0.888	4	الدوافع	الأول
0.825	0.000	0.794	0.788	4	الصفات	الثاني
0.821	0.000	0.839	0.801	4	المعرفة	الثالث
0.817	0.000	0.843	0.838	4	المهارات	الرابع
0.706	0.000	0.875	0.789	16	جدارات العاملين	المتغير التابع
0.897	0.000	0.798	0.741	31	جميع الفقرات	

عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يبين الجدول السابق أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستقصاء، حيث أن معاملات الثبات مرتفعة وأن معاملات الارتباط المبينة دالة، وأن مستوى الدلالة لكل محور أقل من (0,05).

التحليل الوصفي لمتغيرات البحث: تم تحليل البيانات باستخدام الوسط الحسابي لمعرفة متوسط الآراء ومدى الموافقة على العبارات التي تشتملها قائمة الدراسة الميدانية، كما يأتي:
جدول (3): التحليل الوصفي لمدى الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء بشركة فودافون

م	العناصر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التوافر	الترتيب
١	تتبنى الشركة مبادرات حماية والحفاظ على البيئة.	4.12	0.709	82.4	مرتفعة جداً	1
٢	استقطاب موارد بشرية لديهم الوعي الأخضر تجاه البيئة.	2.98	0.987	57.8	متوسطة	4
٣	مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخضراء صديقة للبيئة.	3.44	1.012	68.8	مرتفعة	2
٤	يقوم الموظفون بممارسات صديقة للبيئة أثناء العمل.	3.22	0.957	64.4	مرتفعة	3
٥	يحرص الموظفون على ترشيد الطاقة الكهربائية أثناء العمل.	2.90	1.022	58.0	متوسطة	5
	التوظيف الأخضر	3.33	0.937	66.6	مرتفعة	الأول
١	التدريب المستمر للعاملين لرفع الوعي البيئي لديهم.	3.85	0.772	77.0	مرتفعة	1
٢	استخدام أحدث الأساليب المتطورة لتدريب العاملين.	3.26	0.809	65.2	مرتفعة	3
٣	اقتناء الأجهزة التكنولوجية الحديثة اللازمة لتطوير العاملين لديهم وفقاً للنهج الأخضر.	3.31	1.020	66.2	مرتفعة	2
٤	تعمل الشركة على وضع خطط وبرامج تدريبية متطورة لرفع كفاءة العامل الأخضر لديها.	3.00	0.843	60.0	مرتفعة	4

م	العناصر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التوافر	الترتيب
٥	أشارك بكل الدورات التدريبية اللازمة لرفع الوعي البيئي.	2.85	0.812	57.0	متوسطة	5
	التدريب والتطوير الأخضر	3.25	0.851	65.0	مرتفعة	الثاني
١	تنفيذ وإتباع النهج الأخضر أثناء أداء الأعمال اليومية.	3.68	0.857	73.6	مرتفعة	1
٢	يتم وضع معايير لقياس الأداء البيئي على مستوى الشركة.	3.17	0.881	63.4	مرتفعة	3
٣	يتم إجراء تقييم رسمي لأداء الوظائف الخضراء لجميع الموظفين لديها.	2.70	0.745	54.0	متوسطة	5
٤	تقدم الشركة ملاحظات للموظفين حول مدى تحقيق الأهداف البيئية.	3.27	1.017	65.4	مرتفعة	2
٥	تشجع الشركة تقديم العاملين أفكار لحل المشاكل البيئية المستقبلية.	3.06	0.809	61.2	مرتفعة	4
	تقييم الأداء الأخضر	3.17	0.729	63.4	مرتفعة	الثالث
	إدارة الموارد البشرية الخضراء:	3.25	0.839	65.0	مرتفعة	

يتبين من نتائج الجدول السابق أن الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء بشركة فودافون محل الدراسة بصفة عامة بحسب استجابات عينة الدراسة كان بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة اتجاه عبارات الدراسة الميدانية الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء، حيث كان المتوسط الكلي هو (٣,٢٥)، وأن ترتيب الأبعاد من حيث التوافر هو (التوظيف الأخضر)، (التدريب والتطوير الأخضر)، (تقييم الأداء الأخضر). كما يتضح أن المتوسط الكلي لبعد (التوظيف الأخضر) هو (٣,٣٣)، وهذا يدل على أن الاهتمام بالتوظيف الأخضر بشركة فودافون كان بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة، حيث تبين أن أكثر العبارات توافراً في قياس بعد (التوظيف الأخضر)، جاءت في المرتبة الأولى باستجابة تشير

إلى الموافقة التامة عبارة رقم: (١) بمتوسط قدره (٤,٢٢), وأن أقل العبارات توافرا جاءت في المرتبة الأخيرة باستجابة تشير إلى المحايدة عبارة رقم: (٥) بمتوسط قدره (٢,٩٠). ويتضح أن المتوسط الكلي لبعء (التدريب والتطوير الأخضر) هو (٣,٢٥), وهذا يدل على أن الاهتمام بالتدريب والتطوير الأخضر كان بدرجة مرتفعة بشركة فودافون, وأن الآراء تتجه نحو الموافقة, حيث تبين أن أكثر العبارات توافرا في قياس بعد (التدريب والتطوير الأخضر), جاءت في المرتبة الأولى باستجابة تشير إلى الموافقة عبارة رقم: (١) بمتوسط قدره (٣,٨٥), وأن أقل العبارات توافرا جاءت في المرتبة الأخيرة باستجابة تشير إلى المحايدة عبارة رقم: (٥) بمتوسط قدره (٢,٨٥). ويتضح أن المتوسط الكلي لبعء (تقييم الأداء الأخضر) هو (٣,١٧), وهذا يدل على أن الاهتمام بتقييم الأداء الأخضر كان بدرجة مرتفعة بشركة فودافون, وأن الآراء تتجه نحو الموافقة, وأن أكثر العبارات توافرا في قياس بعد (تقييم الأداء الأخضر), جاءت في المرتبة الأولى باستجابة تشير إلى الموافقة عبارة رقم: (١) بمتوسط قدره (٣,٦٨), وأن أقل العبارات توافرا جاءت في المرتبة الأخيرة باستجابة تشير إلى المحايدة عبارة رقم: (٣) بمتوسط قدره (٢,٧٠).

جدول (٤): التحليل الوصفي لمدى جدارات العاملين بشركة فودافون

م	العناصر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الموافقة	الترتيب
١	تراعي الشركة دوافع العاملين بها.	2.79	0.741	55.8	متوسطة	4
٢	تحرص الشركة على رفع مستوى أداء العاملين.	3.14	0.976	62.8	مرتفعة	3
٣	لدى القدرة على التوصل إلى أفكار جديدة متنوعة تفيد العمل.	3.55	0.757	71.0	مرتفعة	2
٤	لدى القدرة على اكتساب المزيد من المهارات التي تزيد من الأداء.	3.58	0.824	71.6	مرتفعة	1
الدوافع						
١	أتمتع بالقدرة على اكتشاف الانحرافات.	3.21	0.746	64.2	مرتفعة	3
٢	أستطيع استنباط الحلول حول المشكلات.	3.17	0.725	63.4	مرتفعة	4
٣	تتوفر لدى المقدر على تقييم المواقف وتحديد المشكلات.	3.34	0.928	66.8	مرتفعة	2
٤	لدى القابلية للاستفادة من الأخطاء.	3.45	0.884	69.0	مرتفعة	1
الصفات						
١	أقوم بتنمية مهاراتي المعرفية باستمرار.	4.00	1.021	80.0	مرتفعة جدا	1
٢	لدى القدرة على الاطلاع الدائم لحل المشكلات.	3.49	1.016	69.8	مرتفعة	2
٣	أقوم بحضور الندوات الثقافية التي تنظمها الشركة باستمرار.	2.92	0.847	58.4	متوسطة	4
٤	لدى القدرة على ربط الأحداث المتشابهة.	3.12	0.937	62.4	مرتفعة	3

تابع جدول (٤): التحليل الوصفي لمدى جدارات العاملين بشركة فودافون

م	العناصر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الموافقة	الترتيب
	المعرفة	3.38	0.955	67.6	مرتفعة	الأول
١	أتمتع بقدرات العرض الواضح والدقيق للتقارير .	3.37	0.947	67.4	مرتفعة	1
٢	لدى مهارات تحليلية للمواقف المعقدة والمتشابهة.	3.07	1.036	61.4	مرتفعة	4
٣	أحرص على تنشيط مهاراتي لحل المشكلات.	3.16	1.021	63.2	مرتفعة	3
٤	لدى القدرة على تخطيط الأعمال.	3.35	0.835	67.0	مرتفعة	2
	المهارات	3.23	0.959	64.6	مرتفعة	الرابع
	جدارات العاملين:	3.29	0.887	65.8	مرتفعة	

يتبين من نتائج الجدول السابق أن توافر جدارات العاملين بشركة فودافون كان بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة، حيث كان المتوسط الكلي هو (٣,٢٩)، وأن ترتيب الأبعاد من حيث التوافر هو (المعرفة)، (الدوافع)، (الصفات)، (المهارات). ويتضح أن المتوسط الكلي لبعد (الدوافع) هو (٣,٢٨)، وهذا يدل على أن توافر الدوافع كأحد جدارات العاملين كان بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة، حيث تبين أن أكثر العبارات توافرا في قياس بعد (الدوافع)، جاءت في المرتبة الأولى باستجابة تشير إلى الموافقة عبارة رقم: (٤) بمتوسط قدره (٣,٥٨)، وأن أقل العبارات توافرا جاءت في المرتبة الأخيرة باستجابة تشير إلى المحايدة عبارة رقم: (١) بمتوسط قدره (٢,٧٩).

كما يتضح أن المتوسط الكلي لبعد (الصفات) هو (٣,٢٩)، وهذا يدل على أن توافر الصفات كأحد أبعاد جدارات العاملين كان بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة، حيث تبين أن أكثر العبارات توافرا في قياس بعد (الصفات)، جاءت في المرتبة الأولى باستجابة تشير إلى الموافقة عبارة رقم: (٤) بمتوسط قدره (٣,٤٥)، وأن أقل العبارات توافرا جاءت في المرتبة الأخيرة باستجابة تشير إلى الموافقة أيضا عبارة رقم: (٢) بمتوسط قدره (٣,١٧).

ويتضح أن المتوسط الكلي لبعدها (المعرفة) هو (3,38)، وهذا يدل على أن المعرفة كأحد أبعاد جدارات العاملين بشركة فودافون كانت بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة، حيث تبين أن أكثر العبارات توافراً في قياس بعد (المعرفة)، جاءت في المرتبة الأولى باستجابة تشير إلى الموافقة التامة عبارة رقم: (1) بمتوسط قدره (4,00)، وأن أقل العبارات توافراً جاءت في المرتبة الأخيرة باستجابة تشير إلى المحايدة عبارة رقم: (3) بمتوسط قدره (2,92).

ويتضح أن المتوسط الكلي لبعدها (المهارات) هو (3,23)، وهذا يدل على أن توافر المهارات كأحد أبعاد جدارات العاملين كانت بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة، وأن أكثر العبارات توافراً في قياس بعد (المهارات)، جاءت في المرتبة الأولى باستجابة تشير إلى الموافقة عبارة رقم: (1) بمتوسط قدره (3,37)، وأن أقل العبارات توافراً جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة رقم: (2) بمتوسط قدره (3,07).

اختبار الفروض: ينص الفرض الرئيسي على أنه: "يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على جدارات العاملين بشركة فودافون". وتم تقسيم هذا الفرض الرئيسي إلى أربعة فروض فرعية، وتم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وفيما يلي نتائج هذا الاختبار:

جدول (5): نتائج اختبار التوافق بين أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)

م	إدارة الموارد البشرية الخضراء	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح به Tolerance	معامل الالتواء Skewness
1	التوظيف الأخضر	5.311	0.615	0.641
2	التدريب والتطوير الأخضر	6.812	0.537	0.593
3	تقييم الأداء الأخضر	7.307	0.581	0.624

يبين الجدول السابق أن قيم معامل تضخم التباين قد تراوحت ما بين (3,31-5,30)، وتعتبر هذه القيم مناسبة وتشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط خطي بين أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) لأن جميع هذه القيم كانت أقل من (10)، وكذلك يلاحظ أن

قيم التباين المسموح به قد تراوحت ما بين (0,53-0,61) وجميع هذه القيم تعتبر أكبر من (0,05)، مما يساعد في الاستنتاج بعدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين أبعاد المتغير المستقل. ومن أجل التحقيق من افتراض التوزيع الطبيعي للبيانات فقد تم الاستناد إلى احتساب قيمة معامل الالتواء للأبعاد، حيث أن قيمة معامل الالتواء لجميع أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) كانت أقل من (1)، ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

وللتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرض الرئيسي للدراسة تم استخدام تحليل التباين

للانحدار من خلال اختبار (F) كما يلي:

جدول (٦): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج للاختبار

م	المتغير التابع	درجات الحرية	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig
١	الدوافع	297	0.527	*321.27	0.011
٢	الصفات	297	0.720	*256.62	0.000
٣	المعرفة	297	0.710	*238.18	0.000
٤	المهارات	297	0.570	*227.57	0.007
	جداريات العاملين	297	0.609	*271.52	0.000

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (0,05).

يتبين من الجدول السابق أنه عند مستوى المعنوية (0,05)، ودرجات الحرية (297)، تشير قيمة اختبار "ف" إلى جودة نموذج العلاقة، وصحة الاعتماد دون أخطاء، حيث كانت قيمة ف تساوي (271,52)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,05). وتشير قيمة معامل التحديد (R²)، والتي تساوي (0,609) إلى أن متغير (إدارة الموارد البشرية الخضراء) يفسر التغيير في (جداريات العاملين) بنسبة (60,9%) تقريباً، وتتبقى نسبة الأخطاء العشوائية المتمثلة في دقة وحدات القياس للمتغيرات، حيث يفسر (52,7%) من التباين في بعد (الدوافع)، ويفسر (72%) من التباين في بعد (الصفات)، ويفسر (71%) من التباين في بعد (المعرفة)، ويفسر (57%) من التباين في بعد (المهارات)، مما يدل على دور وأثر أبعاد إدارة

الموارد البشرية الخضراء في تفسير الأبعاد التابعة لمتغير جدارات العاملين. مما يؤكد صلاحية نموذج الانحدار من الناحية الإحصائية، وبناء على ذلك نستطيع اختبار الفرض الرئيسي الأول للدراسة والفروض الفرعية له، وذلك على النحو التالي:
اختبار الفرض الفرعي الأول: والذي ينص على أنه: "يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الدوافع بشركة فودافون".

جدول (٧): معامل الارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والدوافع

م	إدارة الموارد البشرية الخضراء	الدوافع
١	التوظيف الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.736**
٢	التدريب والتطوير الأخضر	ارتباط موجب متوسط 0.667**
٣	تقييم الأداء الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.712**
	الارتباط الكلي	ارتباط موجب قوي 0.726**

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والدوافع، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠,٧٢٦)، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية عند مستوى المعنوية (٠,٠١).

جدول (٨): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على الدوافع

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا Beta	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
١	التوظيف الأخضر	0.527	0.029	1.032	0.541	*18.172	0.007
٢	التدريب والتطوير الأخضر	0.426	0.026	1.011	0.444	*16.384	0.000
٣	تقييم الأداء الأخضر	0.487	0.021	1.219	0.506	*23.190	0.000
	الإجمالي	0.497	0.030	1.248	0.527	*16.566	0.000

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

من الجدول السابق ومن متابعة قيم اختبار (t) تبين أن الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية (0,05)، مما يدل على أن هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الدوافع. وبترتيب دخول أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في التأثير على حدة، تبين أن بعد (التوظيف الأخضر) في المرتبة الأولى وفسر (1,04%)، ودخل بعد (تقييم الأداء الأخضر) في المرتبة الثانية وفسر (6,05%)، ودخل بعد (التدريب والتطوير الأخضر) في المرتبة الثالثة وفسر (4,44%)، ومعظمها نسب متوسطة لتفسير التباين في البعد التابع الذي يمثله الدوافع.

وبناء عليه يمكن قبول الفرض، حيث أن: هناك علاقة ارتباط طردية وأثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والدوافع لدى العاملين. اختبار الفرض الفرعي الثاني: والذي ينص على أنه: " يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الصفات لدى العاملين".

جدول (9): معامل الارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والصفات

م	إدارة الموارد البشرية الخضراء	الصفات
١	التوظيف الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.794**
٢	التدريب والتطوير الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.887**
٣	تقييم الأداء الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.905**
	الارتباط الكلي	ارتباط موجب قوي 0.849**

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى (0,01).

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والصفات، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0,849)، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية عند مستوى المعنوية (0,01).

جدول (١٠): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على الصفات

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا Beta	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
١	التوظيف الأخضر	0.619	0.024	1.157	0.630	*25.791	0.000
٢	التدريب والتطوير الأخضر	0.751	0.025	1.287	0.786	*30.040	0.000
٣	تقييم الأداء الأخضر	0.792	0.018	1.206	0.819	*44.000	0.000
0.000	الإجمالي	0.702	0.029	1.249	0.720	*24.206	0.000

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

من الجدول السابق ومن متابعة قيم اختبار (T) تبين أن الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الصفات في شركة فودافون. وبترتيب دخول أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في التأثير على حدة، تبين أن بعد (تقييم الأداء الأخضر) قد احتل المرتبة الأولى وفسر (٨١,٩%) من التباين في البعد التابع، ودخل بعد (التدريب والتطوير الأخضر) في المرتبة الثانية وفسر (٧٨,٦%)، ودخل بعد (التوظيف الأخضر) في المرتبة الثالثة وفسر (٦٦,٠%)، ومعظمها نسب مرتفعة لتفسير التباين في البعد التابع الذي يمثله الصفات. وبناء عليه يمكن قبول الفرض، حيث أن: هناك علاقة ارتباط طردية وأثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والصفات كأحد أبعاد جدارات العاملين.

اختبار الفرض الفرعي الثالث: والذي ينص على أنه: "يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على المعرفة بشركة فودافون".

جدول (١١): معامل الارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والمعرفة

م	إدارة الموارد البشرية الخضراء	المعرفة
١	التوظيف الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.712**
٢	التدريب والتطوير الأخضر	ارتباط موجب متوسط 0.668**
٣	تقييم الأداء الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.751**
	الارتباط الكلي	ارتباط موجب قوي 0.843**

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والمعرفة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠,٨٤٣)، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية عند مستوى المعنوية (٠,٠١).

جدول (١٢): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على المعرفة

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا Beta	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
١	التوظيف الأخضر	0.486	0.028	1.347	0.506	*17.357	0.000
٢	التدريب والتطوير الأخضر	0.421	0.024	1.279	0.446	*17.541	0.000
٣	تقييم الأداء الأخضر	0.529	0.030	1.208	0.564	*17.633	0.000
	الإجمالي	0.692	0.021	1.948	0.710	*32.952	0.000

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

باستعراض النتائج الواردة في الجدول السابق ومن متابعة قيم اختبار (T) تبين أن الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الخضراء على المعرفة. وبترتيب دخول أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في التأثير على حدة، تبين أن بعد (تقييم الأداء الأخضر) قد احتل المرتبة الأولى

وفسر (٦٦,٥%) من التباين في البعد التابع، ودخل بعد (التوظيف الأخضر) في المرتبة الثانية وفسر (٥٦,٤%)، ودخل بعد (التدريب والتطوير الأخضر) في المرتبة الثالثة وفسر (٥٠,٦%)، ومعظمها نسب متوسطة لتفسير التباين في المعرفة. وبناء عليه يمكن قبول الفرض، حيث أن: هناك علاقة ارتباط طردية وأثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والمعرفة كأحد أبعاد جدارات العاملين.

اختبار الفرض الفرعي الرابع: والذي ينص على أنه: "يوجد أثر جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على المهارات بشركة فودافون".

جدول (١٣): معامل الارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والمهارات

م	إدارة الموارد البشرية الخضراء	المهارات
١	التوظيف الأخضر	ارتباط موجب قوي 0.802**
٢	التدريب والتطوير الأخضر	ارتباط موجب متوسط 0.548**
٣	تقييم الأداء الأخضر	ارتباط موجب متوسط 0.668**
	الارتباط الكلي	ارتباط موجب قوي 0.755**

** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والمهارات، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠,٧٥٥)، مما يدل على وجود علاقة طردية قوية عند مستوى المعنوية (٠,٠١).

جدول (١٤): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على المهارات

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا Beta	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
١	التوظيف الأخضر	0.618	0.026	1.209	0.643	*23.769	0.000
٢	التدريب والتطوير الأخضر	0.282	0.031	2.108	0.300	*9.096	0.000
٣	تقييم الأداء الأخضر	0.302	0.022	1.099	0.446	*13.727	0.000
	الإجمالي	0.552	0.021	1.848	0.570	*26.285	0.000

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥).

من الجدول السابق ومن متابعة قيم اختبار (T) تبين أن الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الخضراء على المهارات. وبترتيب دخول أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في التأثير على حدة، تبين أن بعد (التوظيف الأخضر) في المرتبة الأولى وفسر (٣,٦٤%)، ودخل بعد (تقييم الأداء الأخضر) في المرتبة الثانية وفسر (٦,٤٤%)، ودخل بعد (التدريب والتطوير الأخضر) في المرتبة الرابعة وفسر (٣٠%)، ومعظمها نسب متوسطة لتفسير التباين في المهارات. وبناء عليه يمكن قبول الفرض، حيث أن: هناك علاقة ارتباط طردية وأثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والمهارات كأحد أبعاد جدارات العاملين.

النتائج

تبين أن الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء بشركة فودافون كان بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة تجاه عبارات هذا المتغير. وأن أكثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء توافرا من حيث الأهمية هي على الترتيب: (التوظيف الأخضر)، (التدريب والتطوير الأخضر)، (تقييم الأداء الأخضر).

وتبين أن قوة جدارات العاملين بشركة فودافون كانت بدرجة مرتفعة، وأن الآراء تتجه نحو الموافقة تجاه عبارات هذا المتغير. وأن أكثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء توافرا من حيث الأهمية هي على الترتيب: (المعرفة)، (الصفات)، (الدوافع)، (المهارات).
توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط طردي بين جميع أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، وجدارات العاملين، حيث كانت قيمة معامل بيرسون تشير إلى ارتباط موجب في جميع الأبعاد وكانت ترتيبها من حيث قوة الارتباط: (الصفات)، (المعرفة)، (المهارات)، (الدوافع). كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0,05) لإدارة الموارد البشرية الخضراء في جدارات العاملين بشركة فودافون.
بالنسبة لإثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في الدوافع: توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والدوافع، كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الدوافع في شركة فودافون.
بالنسبة لإثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في الصفات: توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والصفات، كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على الصفات في شركة فودافون.
بالنسبة لإثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في المعرفة: توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والمعرفة، كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق المعرفة بشركة فودافون.

بالنسبة لإثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في المهارات: توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، والمهارات في شركة فودافون، كما توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق المهارات بشركة فودافون.

التوصيات

- في ضوء النتائج السابقة، يمكن للباحث، تقديم التوصيات التالية:
- العمل على دعم الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء، وذلك من خلال:
 - أن تقوم الشركة باستقطاب موارد بشرية لديهم الوعي الأخضر تجاه البيئة.
 - أن يقوم الموظفون بالشركة بممارسات صديقة للبيئة أثناء العمل.
 - أن يحرص الموظفون بالشركة على ترشيد الطاقة الكهربائية أثناء العمل.
 - أن تقوم الشركة بعمل تدريب مستمر للعاملين بها لرفع الوعي البيئي لديهم.
 - أن تقوم الشركة بتنفيذ وإتباع النهج الأخضر أثناء أداء الأعمال اليومية.
 - أن تقوم الشركة بوضع معايير ومؤشرات لقياس الأداء البيئي على مستوى الشركة.
 - أن تشجع الشركة انخراط العاملين في النهج الأخضر وتقديم أفكار لحل المشاكل البيئية في السنوات المقبلة.

- العمل على دعم الاهتمام بجدارات العاملين، من خلال:
 - الاهتمام بجدارة البحث عن المعلومات، من خلال اكتساب مهارات التعامل مع العديد من مصادر المعلومات والمعرفة، وخاصة في ظل توافر الإمكانيات التكنولوجية الحديثة.
 - اكتساب مهارات التعامل مع العملاء والعلاقات العامة، والسعي إلى بناء علاقات جيدة مع العملاء لتحقيق متطلباتهم.
 - تنمية القدرة على التعرف على الإجراءات واللوائح غير المعلنة المرتبطة بالعمل، وتفهم الإطار غير الرسمي لسير العمل.
 - اكتساب مهارات القيادة التي تعمل على دعم ذوي الأداء المرتفع، واستبعاد ذوي الأداء الضعيف عند الضرورة، ومن خلال امتلاك شخصية قيادية جاذبة.
 - الاهتمام بجدارة التفكير الإدراكي من خلال اكتساب القدرة على النظرة الثاقبة المستقبلية بالاستفادة من الدروس الماضية ومتطلبات الحاضر، والعمل على التنبؤ بالمشاكل المحتملة

ومحاولة تجنب الوقوع فيها، والقدرة على رؤية الفروق الجوهرية بين الأحداث الراهنة والماضية.
- الاهتمام بجدارة المرونة من خلال اكتساب القدرة على التكيف بسهولة مع المتغيرات في العمل.

المراجع

- أمال شوقي محمد زين (٢٠١٨): الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية النشاط التدريبي: بالتطبيق علي وزارة الزراعة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.
- تامر أحمد طلعت (٢٠٢١): تأثير نظم العمل عالية الأداء علي الحصة السوقية: دراسة حالة شركة فودافون مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، مصر.
- طه كامل رياض (٢٠٠٩): نموذج الجدارة الوظيفية ووضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.
- عمار فتحي موسى إسماعيل، ومحمود فوزي أمين البردان: دور ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، المجلد (٥)، العدد (٢)، (٢٠١٨) مصر، ص: ٦١-١٢١.
- فواز طلق الزايدى (٢٠١٦): الجدارة الوظيفية كمدخل لتحسين مستوى الخدمات الصحية: دراسة تطبيقية علي المستشفيات بمحافظة الطائف. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة حلوان، مصر.
- لايل سبنسر، وسيجان سبنسر (١٩٩٩): الجدارة في العمل: نماذج للأداء المتفوق. ترجمة: أشرف فضيل جمعة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

محمد حسن عبده عرنوس (٢٠١٩): أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التطوير التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

محمد رمضان محمد عبد الرحمن، (٢٠٢٠): دور مدخل الجداريات في إدارة المواهب دراسة تطبيقية علي البنوك التجارية في مصر. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، مصر.

مناف عبد المطلب أحمد: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (١١)، العدد (٢٦)، (٢٠١٩) العراق، ص: ٤١٨-٤٣٨.

ياسمين عبد الرحيم سيد أحمد (٢٠١٨): دور المنظمة المتعلمة في اكتساب الجداريات الوظيفية وتحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك التجارية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

Masri, Hiba Awad (2016): Assessing Human Resources Management Practices in West Bank: An Exploratory Study, Degree of Master of Engineering Management. Faculty of Graduate Studies, Al- Najah National University, Nablus, Palestine.

Mousa, Sharifa K., and Othman, Mohammed: The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. Journal of Cleaner Production, Vol. (243), (2021) Article 118595.

Safavi, Homayoun Pasha, and Bouzari, Mona: The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees", Tourism Management Perspectives, Vol. (30), (2019) P: 65-74

ShavangRen, Guiyao Tang and Susan E. Jackson (2017): Green human resource management research in emergency, A review and future directions, Vol. 32, P. 1-35.

Sienkiewicz, Łukasz, (2014): Competency-based Human Resources Management: The Lifelong Learning Perspective. Educational Research Institute, by the European Social Fund, Warsaw, Poland.

THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON ENHANCING THE COMPETENCIES OF VODAFONE EGYPT EMPLOYEES

**Ahmad M. Abdel Moneim⁽¹⁾; Mamdouh A. Rifai⁽²⁾
and Amjad H. Abdel Rahman⁽²⁾**

1) New line Company 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University

ABSTRACT

The objective of the study is to identify the impact of human resources management on enhancing the competencies of workers in the organization, as it shows the concept of green human resources management and the extent of its perception by the human resources in the organization and it also provides some recommendations and proposals for administrative leaders regarding the importance of activating the role of human resources. Green to achieve sustainability. This study relied on the descriptive and analytical approach. The study population is composed of Vodafone employees, and a sample of 300 individuals was obtained. The study relies on collecting data on the survey list.

The study concluded that there is a fundamental relationship between managing green human resources and enhancing the competencies of workers, and the study revealed that there is a fundamental relationship between the dimensions of green human resources management on the dimensions of employees' competencies.

The study recommended work to promote the concept of green human resources and enhance the concept of administrative competencies.

Keywords: Green human resources, human resource management, employee competencies, competencies concept, Vodafone.