

تأثير تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء المستدام بمصنع Alfa Pipe بغرداية

The Impact Of Applying Green Human Resource Management Practices In Enhancing Sustainable Performance At The Alfa Pipe Factory In Ghardaia

د. بن يحيى نجاة

جامعة الجلفة- الجزائر، مخبر مكيماد MQEMADD

n.benyahia@univ-djelfa.dz

ط.د اولاد سيدي عمر زينب*

جامعة الجلفة- الجزائر، مخبر مكيماد MQEMADD

z.ouledsidiamar@univ-djelfa.dz

المعلومات المقال	المخلص:
تاريخ الارسال: 2025/01/22 تاريخ القبول: 2025/02/28 الكلمات المفتاحية: ✓ التوظيف الاخضر ✓ حفظ الطاقة ✓ الاداء المستدام	تسعى دراستنا الى الكشف على تأثير تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بمختلف ابعادها على الاداء المستدام بأبعاده (البيئي، الاقتصادي و الاجتماعي) في مصنع Alfa Pipe بغرداية، اذ اعتمدنا فيها على المنهج الوصفي والتحليلي بتوزيع استبانة على عينة عشوائية تضم 68 عامل وفي ضوء ذلك تم اختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS نسخة 20. توصلنا الى نتائج ابرزها: ان هناك اثر دال احصائيا عند $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء المستدام بأبعاده الثلاثة في مؤسسة Alfa Pipe. اوصت الدراسة بضرورة تعزيز عمليات البحث والتطوير حول المتغيرين.
Article info	Abstract :
Received 22/01/2025 Accepted 28/02/2025 Keywords: ✓ Green Employment ✓ Energy Conservation ✓ Sustainable Performance	Our study aims to identify the impact of GHRM practices in its various dimensions on sustainable performance in its dimensions In Alfa Pipe. We relied on the descriptive and analytical approach by distributing a questionnaire to a random sample of 68 workers. In light of this, the hypotheses were tested using SPSS version 20. We reached the most prominent results: There is a statistically significant effect at the significance level $\alpha \leq 0.05$ for the dimensions of GHRM in enhancing SP in its three dimensions in Alfa Pipe. The study recommended the need to enhance research and development operations on the two variables..

مقدمة: مع توسع الأعمال على المستوى العالمي، وما خلفته من ظهور ممارسات سلبية ناتجة عن منظمات الاعمال والصناعات ظهرت الحاجة الى ادارة هذه الممارسات من خلال ادارة الموارد البشرية الخضراء، ومن اجل الحفاظ على البيئة ومواردها للأجيال القادمة، برزت اهمية الإدارة الخضراء لتعزيز الاستخدام للموارد داخل هذه المنظمات. فربط هذا النوع من الإدارة بتعزيز الأداء المستدام والذي يعد من الموضوعات البالغة الاهمية، حيث ظهرت محاولات كثيرة لتطبيقها في ظل التغيرات والتقلبات البيئية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية السريعة، ومن اجل ذلك، تأتي دراستنا لتسلط الضوء على تأثير تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء المستدام.

1-1 الاشكالية: ان المؤسسات الجزائرية اليوم ليست بمعزل عن المتغيرات الحاصلة فهي تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بها، وقد اصبحت هذه المتغيرات تأخذ بعين الاعتبار اثناء عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الاداء على ان تكون هذه المنظمات تمس بجميع جوانب الاداء المستدام وذلك من اجل ضمان بقائها واستمرارها، ومن هنا يمكن طرح الاشكالية التالية: ما مدى تأثير تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe بغرداية؟ ومحاولة للإلمام بكل جوانب الدراسة يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير التوظيف الاخضر في تعزيز الاداء المستدام في مصنع Alfa Pipe ؟
- ما مدى تأثير التدريب والتطوير الاخضر في تعزيز الاداء المستدام في مصنع Alfa Pipe ؟
- ما مدى تأثير حفظ الطاقة في تعزيز الاداء المستدام في مصنع Alfa Pipe ؟
- ما مدى تأثير تقييم الاداء الاخضر في تعزيز الاداء المستدام في مصنع Alfa Pipe ؟

2-1 فرضيات الدراسة: من اجل الإجابة على الاشكالية نضع الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد اثر دال احصائيا عند المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لإدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الخضراء على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية. ومنها نضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الاولى:** ليس هناك أثر دال احصائيا عند $\alpha \leq 0.05$ للتوظيف الاخضر على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية.
- الفرضية الثانية:** ليس هناك أثر دال احصائيا عند $\alpha \leq 0.05$ للتدريب الاخضر على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية.
- الفرضية الثالثة:** ليس هناك أثر دال احصائيا عند $\alpha \leq 0.05$ لحفظ الطاقة على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية.
- الفرضية الرابعة:** ليس هناك أثر دال احصائيا عند $\alpha \leq 0.05$ لتقييم الاداء الاخضر على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية.

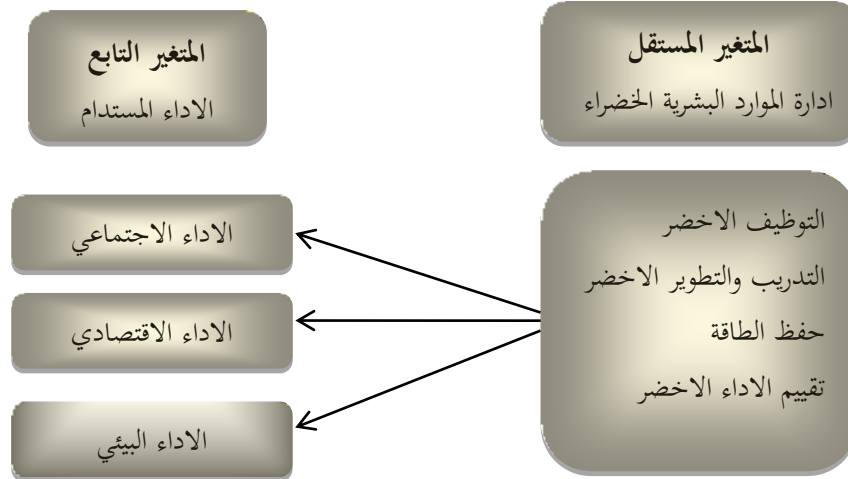
3-1 اهمية الدراسة: تأتي اهمية الدراسة في الاهتمام الكبير الذي اولته المنظمات الرائدة بالتوظيف والتدريب والتطوير الاخضر وبتطبيقها لمعايير البيئة كمعيار الايزو 14001 سعيا منها الى احداث ميزة تنافسية في عالم يسوده التغير والتقلبات المتسارعة وهذا من اجل تعزيز الاداء المستدام في جوانبه الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، ضف الى ذلك محاولة هذه المنظمات حفظ الطاقة والاستفادة منها للأجيال المستقبلية.

4-1 اهداف الدراسة:

- دراستنا هاته كان الغرض منها شد اهتمام الباحثين وأصحاب المؤسسات خصوصا بمصنع Alfa Pipe بغرداية إلى الأدوار المستقبلية للوظائف الخضراء خصوصا المتعلقة بالموارد البشرية.
- محاولة معرفة مستوى الأداء المستدام بمصنع Alfa Pipe بغرداية وتقييمه بتوضيح أهم الفرص والمشاكل التي تقف دون تحقيقه.

- معرفة مدى تمكن الإدارة الخضراء للموارد البشرية بأبعادها من مساعدة المنظمة على بلوغ الأداء المستدام بها والذي أصبح يسعى جل المنظمات.
- إبلاغ المسيرين لأهمية تطبيق ادوات ادارة الموارد البشرية الخضراء وقدرتها على رفع الاداء المستدام في مؤسساتهم واكتسابهم ميزة تنافسية تمكنها من الاستمرار والبقاء.

1-5 أنموذج الدراسة المقترح:



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على الدراسات السابقة

1-6 الدراسات السابقة: دراسات عديدة اهتمت بالمتغيرين نذكر منها:

- دراسة (الحداد، 2020) بعنوان: اثر ادارة الموارد البشرية الخضراء على اداء الموارد البشرية: هذه الدراسة تهدف الى التعرف على اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على اداء الموارد البشرية في الشركات السورية الخاصة من خلال الابعاد المختارة للدراسة ودور هذه الابعاد في تحسين الاداء في القطاع الخاص، مستخدما برنامج تحليل البيانات SPSS على 103 عامل. خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج ابرزها: ان محددات ادارة الموارد البشرية الخضراء تظهر متوسطة، في حين محددات اداء الموارد البشرية تظهر بشكل مرتفع لدى العاملين، وانه يوجد اختلاف واضح في مدى تواجد ميزة اداء الموارد البشرية في القطاع الخاص السوري، وقد اوصت هذه الدراسة اصحاب الشركات بضرورة تطبيق سياسات الادارة الخضراء وخلق جو تنافسي ايجابي من اجل الرفع من الاداء.
- دراسة (سكارنة، 2017) بعنوان: اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز - ابداع الموارد البشرية متغير معدل: سعت هذه الدراسة الى اختبار اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز باستعمال المتغير المعدل - ابداع الموارد البشرية - في شركات الطاقة المتجددة بعمان، شملت الدراسة عينة تضم 165 رئيس قسم ومشرف انتاج بالشركات الصديقة للبيئة واعتمد على المنهج الكمي - الوصفي التحليلي - وقد توصلت الدراسة الى وجود اثر دال لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز بالشركات المحافظة على البيئة والطاقات المتجددة، هذا وقد اوصت الدراسة بالمحافظة على بيئة عمل امنة في الشركات والالتزام بالمبادرات الخضراء للحفاظ على بيئة العمل.
- دراسة (المواجدة، 2019) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الاداء المستدام في منظمات الاعمال الالكترونية: بينت الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الاداء المستدام في مؤسسات الاردن الالكترونية. تكون مجتمع الدراسة من 08 شركات الكترونية واعتمدت على عينة تكونت من 177 اعتمدت في التحليل على الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 22، وقد بينت

نتائج الدراسة ان هناك ارتباط قوي بين تكنولوجيا المعلومات والاداء المستدام، وهذا ما يفسر ان كل تغيير في الاداء المستدام كان نتيجة تغيير في تكنولوجيا المعلومات. حيث اوصت الدراسة على الالتزام بتعزيز التطوير في الحكم الرشيد في مخرجات هذه الشركات.

- دراسة (جري، 2018) بعنوان: دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الاداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية: حاولت الدراسة ابراز دور التدريب والتحفيز في دعم الاداء المستدام لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، حيث طورت الاستمارة لجمع البيانات لعينة من 290 مفردة، اعتمد على الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات وقد بينت نتائج هذه الدراسة ان هناك دور لتدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الاداء المستدام ، واوصت الدراسة بالعمل اكثر على عمليات تدريب وتحفيز العاملين وتنويع هذه الحوافز للوصول الى اداء مستدام في هذه المؤسسات.

2. الجانب النظري للدراسة

1.2 ادارة الموارد البشرية الخضراء **Green Human Resource Management**: عقد أول مؤتمر دولي للبيئة البشرية سنة 1972 بستوكهولم حيث خلص الى تحديد مبادئ الحفاظ على البيئة البشرية وتعزيزها. وقد سعت الامم المتحدة الى مساعدة الحكومات على اعادة التفكير في التنمية الاقتصادية وايجاد طرق لوقف التلوث البيئي، وتوالت المؤتمرات بعدها محاولة وضع مبادئ وسياسات من اجل مساعدة الادارة المستدامة لإيقاف تدمير الموارد الطبيعية، (البيئة والتنمية المستدامة).

1.1.2 مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء: تشجع هذه الادارة من خلال تطبيق استراتيجيات المبادرات البيئية زيادة وعي الموظفين وتعزيز التزامهم بقضايا الاستدامة البيئية (الزيدي، 2016). وتعد الادارة الخضراء جملة من عمليات الادارة البشرية التي تهدف الى توليد نتائج جيدة مرتبطة ببيئة المنظمة (العوقلي، 2021). ويعبر هذا المفهوم على تطبيق ممارسات الادارة البشرية التي تهدف الى تحقيق الاهداف البيئية للمنظمة والمساهمة في استدامة البيئة (الغرابلي، علي احمد، و فطين يحي، 2021). وتعتبر ادارة الموارد الطبيعية جزءا من الادارة الخضراء والتي تتكون من الفلسفات والسياسات والممارسات التي تتبعها المنظمة لإدارة البيئة ف GHRM تعبر عن الجمع بين جميع الأنشطة ذات الصلة في المساعدة على تحقيق الادارة البيئية. وتستخدم الإدارة الخضراء سياسات لتشجيع المنظمات على حماية البيئة، والاستخدام الامثل للموارد داخل المنظمة وزيادة معنويات ورضا الموظفين اتجاه البيئة (بلالي و يحضيه، 2018). يتضح مما سبق المميزات التالية:

- ترتبط هذه الادارة ارتباطا قويا بالإدارة البيئية في المنظمة.
 - تسعى هذه الادارة الى تعزيز البيئة المستدامة من خلال مجموعة من الممارسات الخضراء مثل التوظيف والتدريب الاخضر وغيرها.
 - تتضمن ممارساتها استخدام الموارد المتاحة للمنظمة بصورة ايجابية ومستدامة تحافظ على البيئة.
 - تساعد ممارساتها في تشجيع الموظفين على تبني السلوك الاخضر من اجل تعزيز الاداء البيئي التنظيمي (الفرجاني، 2022)
- مما سبق يمكن ان نخلص الى التعريف التالي تعتبر ادارة الموارد البشرية الخضراء **Green Human Resource Management** والتي هي اختصار لـ **GHRM** انها تجمع بين نشاطات ادارة البيئة ونشاطات ادارة الموارد البشرية والتي تشجع المبادرات الخضراء من خلال اطلاع العاملين على قضايا اكثر استدامة للبيئة.

2.1.2 ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء: اقترحت العديد من ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من اجل تعزيز الاستدامة البيئية وفي هذه الدراسة تناولنا مجموعة من الممارسات التي اتفق عليها معظم الباحثون والاكثر انتشارا في المنظمات التي كثفت جهودها حول التخضير.

- التوظيف الاخضر **Green Recruitment**: اصبح في الفترة الاخيرة التوجه والاهتمام بالبيئة اذ اصبحت رغبة معظم دول العالم بالعمل مع المنظمات التي تهتم بالبيئة من خلال استخدامها للتوظيف الاخضر (الابراهيمى) فعادة ما تحرص المنظمات ذات التوجه

الاخضر على اظهار مدى التزامها بالاستدامة البيئية والمحافظة عليها من خلال اتباعها استراتيجيات التوظيف عن طريق اجراء المقابلات الافتراضية وهذا ما يقلل من التدهور البيئي (الفرجاني، 2022). تسعى المنظمات الى جعل التوظيف ضمن اجندة الاستدامة ويجب على ادارة الموارد البشرية ان تتضمن عملية الاستقطاب معلومات عن الالتزام البيئي من اجل جذب العاملين الذين يؤمنون بالمفاهيم البيئية (الطاهر و احمد ابراهيم، 2019).

- التدريب والتطوير الاخضر Green Training And Development: زاد التوسع التكنولوجي من الحاجة إلى تنمية المهارات في مجال التقني الاخضر. واصبحت للإدارة الخضراء القدرة على تعزيز وتنمية المعرفة الاستراتيجية من خلال تدريب العاملين (خزعل، لمياء محمد، و احمد ركان، 2020). حيث على برامج التدريبية يجب ان تشمل جميع المستويات في المنظمة، وأن تكون هذه البرامج موجهة نحو الاستدامة (سكارنة، 2017) وتشمل برامج التدريب تطبيق العمليات التي تخفض من مستويات النفقات وترشيد الموارد والحفاظ على الطاقة، ومشاركة الموظفين في حل المشاكل البيئية. (الحداد، 2020، صفحة 34)

- حفظ الطاقة Save Energy: حفظ الطاقة يقع على الافراد العاملين والمجتمعات للحفاظ على البيئة من خلال الاستخدام الامثل لموارد الطاقة بمجمل انواعها، والعمل على الحد من الاستخدام المفرط للمواد الطاقوية وذلك من خلال استخدام تقنيات تصميم حديثة في عملية الانتاج (حماس، 2020) يعني حفظ الطاقة تبني سلوكيات تقلل من استهلاك الطاقة حفاظا على البيئة وتخفيض مصاريف استهلاك الوقود، وتعزيز المسؤولية لدى الفرد والمجتمع تجاه البيئة وذلك بتوظيف التقنية لتحقيق نفس خدمة الطاقة باستهلاك كميات قليلة. (سكارنة، 2017). ويساهم استخدام الطاقة المتجددة في التقليل من انبعاثات الغازات الحرارية والتصدي للتغيرات المناخية، من خلال تطوير الموارد البشرية في هذا المجال، ويتم ذلك عبر زيادة مستوى وعي الأفراد من خلال الإعلام البيئي، التربية البيئية التخطيط، والتدريب البيئي، وسن القوانين البيئية (الطاهر و احمد ابراهيم، 2019).

- تقييم الاداء الاخضر Green Performance Evaluation: يعتبر تقييم الأداء عملية تحليلية انتقادية شاملة لمراجعة خطط وأهداف وعمليات التشغيل بتشغيل جميع الموارد للوصول الى كفاءة الموارد من اجل تحقيق الاهداف الموضوعة (داود و اسرار عبدالزهره، 2017). تركز الادارة الخضراء على تشجيع العمال من اجل انسجام نتائجهم مع توجهات المنظمة البيئية. اذ يشمل التقييم على وضع معايير بيئية لتقييم أداء العاملين في مختلف وحدات المنظمة، بهدف تقييم دور العاملين في مجابهة اي خطر بيئي أو الكشف عن المشاكل البيئية الحالية والمحتملة (الموجي، 2022). الا ان عملية تقييم الاداء الاخضر يواجه العديد من المشاكل والمعوقات ابرزها كيفية وضع هذه المعايير والمؤشرات التي يتم وفقها قياس الاداء الاستراتيجي للمنظمة ناهيك عن صعوبة جمع البيانات والمعلومات عن اعمال وانشطة المدراء في المجالات البيئية الخضراء من اجل معرفة الاداء المحقق (عماري، 2021).

2.2 الاداء المستدام Sustainable Performance: هناك العديد من الدراسات والبحوث حول الاداء المستدام الا انها لم تتفق على تعريف واحد له حيث تعددت من خلالها ابعاد الاداء والتي تعتمد على ظروف السوق واصحاب المصالح والضغط الداخلية والخارجية التي تتعرض لها المنظمة الا اننا نحاول اعطاء بعض التعريف من خلال هذه البحوث.

1.2.2 مفهوم الاداء المستدام: يعرف الاداء المستدام انه " مقدرة المنظمة على استدامة الاداء خلال فترة زمنية والتي تكون اكثر من ثلاث سنوات (المواجدة، 2019). اما Paul Pinto فعرفه انه ممارسة اكدت اثرها في المنظمات، والتي تحقق الكفاءة الاقتصادية والتوازن بين الزبائن والعاملين والمساهمين، دون اهمال كل من الكفاءة البيئية والاجتماعية. وبالتالي يعتبر الاداء المستدام قدرة المنظمة على تحقيق أداء مرضي لهذه الاطراف (الحكيم، 2018/2017). وبهذا يركز الاداء على العناصر التالية:

1/ التخصص في المهن من اجل تحقيق المردودية.

2/ الافراد لتحقيق الانتاجية.

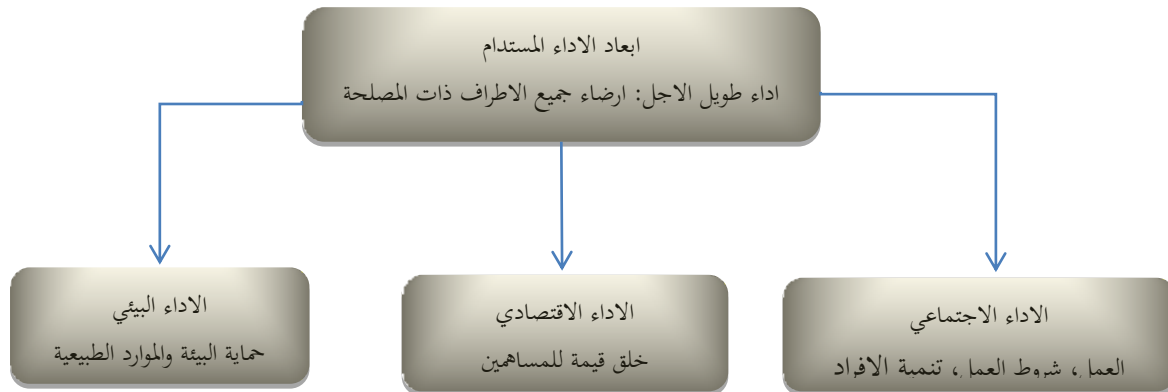
3/ القيم من اجل القدرة على البقاء.

4/ السوق من اجل التنافسية (يلي و عمران، 2017).

يعكس الاداء المستدام عمليات التنظيم، والاشراف والتخطيط في مختلف ادارة الانشطة الاجتماعية والبيئية والاقتصادية على المدين الطويل والقصير ، وخلال هذه المدة ينظر الى الاستدامة على انها امر لا بد منه حيث يحقق حالة التكامل بين الابعاد الثلاثة للاستدامة وجميع القرارات في المنظمة من اجل القيام بالأعمال من جهة، ويسعى الأداء المستدام إلى تحويل المنظمة إلى هيئة تخدم المصلحة البيئية والاقتصادية والاجتماعية، مع الحفاظ على مصالح جميع الأطراف ذات الصلة من جهة أخرى (القريشي، 2017). وقد عرف Baret الاداء المستدام على انه تجميع ودمج مختلف ابعاد الاداء في المنظمة (الاقتصادي، الاجتماعي و البيئي) كما حسبه ان للأداء مفهوم متعدد الابعاد يصعب قياسه يحتم على المنظمة ضرورة التحسين المستمر للأداء في اطار التنمية المستدامة. (كريم و بريكة، 2018)

2.2.2 ابعاد الاداء المستدام: بالنظر الى الادبيات التي تناولت موضوع الاداء المستدام يتضح انها لم تنظر الى الابعاد الثلاثة للاستدامة بشكل متساو، فالبعض ركز على الجانب الاقتصادي فقط في حين اهتم اخرون بالجانب الاجتماعي والبيئي والبعض الاخر تطرق الى الابعاد الثلاثة مجتمعة، حيث نحاول في هذه الدراسة تحديد جميع ابعاد الاداء المستدام وهي كما يلي:

الشكل 2 : الابعاد المختلفة للأداء المستدام



المصدر: راجع: جري عبد الحكيم، دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الاداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، اطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، 2018/2017، ص 158

- البعد الاجتماعي The Social Demonsion : يعرف على انه " نتيجة تفاعلات العمال والموظفين الايجابية او السلبية من اجل تحقيق اهداف المنظمة الاجتماعية" فيعتبر الاداء الاجتماعي الترجمة الفعلية لمهام المنظمة تماشياً مع القيم الاجتماعية المقبولة والمتعلقة بتحسين حياة الفقراء من العملاء وتحسين جودة وملائمة الخدمات المالية المتاحة لهم اضافة الى تحسين المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف اطراف المصالح (سراج و بورغدة ، 2021). ويعبر الاداء الاجتماعي عن نجاح المنظمة في تحقيق اهدافها الاجتماعية المحددة والتي تسهم في تحسين العلاقات مع المجتمعات الاخرى لهذا على المنظمات ان تبني مفاهيم واستراتيجيات تقوم خلالها المنظمات بدمج اهدافها الاجتماعية والبيئية التطوعية في عملياتها الخارجية، وينقسم الاداء الاجتماعي الى قسمين داخلي يرتبط بالمالك والعمال وخارجي

يرتبط بالزبائن والحكومة والمجتمع المحلي (سوادي، 2020). فالاداء الاجتماعي يركز على قدرة المنظمة على جعل مواردها البشرية اطرافا فاعلة كما يؤكد على تامين الازدهار من الجانب الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق المساواة وذلك بتوفير مناصب العمل ومساعدة الجمعيات ودمج اصحاب الاحتياجات في الشغل وتامين بيئة عمل ملائمة ومتطلبات الامن والسلامة (جربي، 2018). وقد ادى هذا الى ظهور افكار جديدة تدعو الى تحسين المنظومة الاجتماعية من خلال المساواة في التوزيع، والتنوع الثقافي، واستدامة المنظمات (دهيمي، 2011).

- البعد الاقتصادي: The Economic Dimension: يتمثل في الفائض الذي تحققه المنظمة عند تعظيمها لنتائجها مع تخفيض مستوى استخدامها للموارد ويتمثل الاداء في خمسة مجالات وهي (الجودة، المرونة، التمويل، الموثوقية وحاجات الزبائن) ويتم تقييم الاداء اعتمادا على مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية المتعلقة بالتعاملات الاقتصادية للمنظمة، مع التركيز على تغيير الوضع الاقتصادي لأطراف اصحاب المصالح (سوادي، 2020). اضافة الى المؤشرات المالية ظهرت مع الوقت مؤشرات نوعية لقياس الاداء الاقتصادي يسمح بقياس الاسهامات الاقتصادية بهدف قياس مدى مراعاتها لمعايير الاداء المستدام، فمن خلالها يمكن تقييم مدى مساهمة المنظمة في الاقتصاد والمجتمع والبيئة (الصرايرة، الشورة، و الكساسبة، 2020). وتكمن اهمية الاداء الاقتصادي في مساعدة المنظمة على تحقيق اهدافها والكشف عن مدى ملائمة الخطط والسياسات التي تتبناها المنظمة من اجل تحقيق هذه الاهداف. اضافة الى اتخاذ القرارات الصحيحة وفي الوقت المناسب وابرار مدى قدرة الموارد البشرية على القيام بالمهام المنوطة بها بطريقة سليمة ومن خلال الاداء الاقتصادي يمكن للمنظمة اعادة النظر في علاقاتها مع زبائنها بما يلي احتياجاتهم (قارة و قاسمي كمال، 2020).

- البعد البيئي The Environmental Dimension: يعرف على انه التفسير الدقيق للأنشطة البيئية والتقدير السليم للالتزامات البيئية اي ان المنظمة تعمل بكل مسؤولية اتجاء حماية الكائنات الحية، والاستخدام الكفء للموارد والطاقة والتقليل من النفايات ومن المخاطر، وتسويق المنتجات الامنة، والادارة والافصح البيئية وتظهر مؤشرات الاداء البيئي في مدى تأثير المنظمة على الطبيعة والمساعدة في تقييم النتائج البيئية وتنمية العاملين وترشيد الاسعار التي تزيد من رضا الافراد (المواجدة، 2019) ويعرف الاداء البيئي ايضا على انه المحافظة على الموارد المادية والبيولوجية والنظم الايكولوجية ومراعاة الاعتبارات البيئية واكتشاف مصادر متجددة للموارد ويركز الاداء البيئي على الاهتمام بمصادر الطبيعة والذي يؤدي الى الاهتمام بإدارة مصادر الطبيعة من اجل ايجاد سبل مشجعة ومرتبطة مع ادارة النظام البيئي من اجل التقليل من الضغوطات المفروضة (الصرايرة، الشورة، و الكساسبة، 2020).

3. الاطار التطبيقي للدراسة:

1.3 الجانب المنهجي للدراسة: تهدف الدراسة الى الكشف عن مدى تأثير تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء المستدام في مصنع Alfa Pipe وحدة غرداية، حيث يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع عمالي مصنع Alfa Pipe يختلف رتبهم (اطار، تقني، آخر)، وقد تم اخذ عينة عشوائية، اذ وزعت 70 استبانة وتم استرجاع 68 استبانة صالحة للتحليل والدراسة اي بنسبة 97,14%.

1.1.3 أداة الدراسة: تم تصميم الاستبيان لغرض جمع المعلومات والبيانات الأولية من عينة الدراسة وقد تم تصميمه بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة حيث طورت الباحثة الاستبانة من اجل قياس مدى تأثير تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء المستدام في مصنع Alfa Pipe، حيث جزئت اداة الدراسة الى ثلاثة اجزاء الجزء الاول: يتناول خصائص عينة الدراسة من خلال المتغيرات الشخصية والوظيفية: (النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، المستوى الوظيفي، سنوات الاقدمية). والجزء الثاني: تناول فقرات ابعاد المتغير المستقل، واخر جزء يحتوي على 12 فقرة خاصة بأبعاد المتغير التابع وهو الاداء المستدام.

2.1.3 الصدق والثبات:

– الصدق الظاهري: تم التحقق منه من خلال تقديم الاستبيان لمحكمين بالجامعة وتم تزويدهم بالفرضيات وإشكالية الدراسة بقصد الاستفادة من خبرتهم في التخصص وفي ضوء اقتراحات وآراء المحكمين تم تعديل أداة الدراسة حتى تصبح بصورتها النهائية والتي تم توزيعها على عينة الدراسة وهذا ما جعل الاستبيان أكثر دقة وموضوعية في القياس .

– ثبات أداة الدراسة :

الجدول 1 : نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
إدارة الموارد البشرية الخضراء	15	0.930
الأداء المستدام	12	0.893
المحور الكلي	27	0.951

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

من الجدول يتضح أن معامل الثبات العام للاستبيان مرتفع وموجب حيث بلغ 0.951 كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور ما بين 0.893 إلى 0.930 حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات 60 %. ومن خلال النتائج الخاصة بالاتساق الداخلي وثبات الاستبانة تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة مما يجعلها صالحة للتحليل والدراسة.

3.1.3 اختبار التوزيع الطبيعي: سنعرض اختبار كولموجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وكانت النتائج

التالية:

الجدول 2 : اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموجروف)

المحور	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
التوظيف الأخضر	0,932	0,350
التدريب و التطوير الأخضر	1,279	0,076
حفظ الطاقة	0,861	0,449
تقييم الأداء الأخضر	0,967	0,307
الأداء المستدام	0,930	0,353

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

ويوضح الجدول أعلاه نتائج الاختبار التوزيع الطبيعي، حيث نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار كولموجروف-سمرنوف للمحاور الأربعة على التوالي 0.350، 0.076، 0.449، 0.307، 0.353 أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي يمكننا القول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

2.3 عرض النتائج:

1.2.3 الخصائص الشخصية والوظيفية: قصد التعرف على خصائص عينة الأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية تمثلت عينة الدراسة في

68 عامل نوضح خصائصهم كالتالي:

الجدول 3: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	65	95,6%
	أنثى	03	04,4%
المستوى الدراسي	ثانوي	23	33,8%
	دراسات عليا	36	52,9%
	أخرى	09	09%
التصنيف الوظيفي	تقني	9	13,2%
	إطار	48	70,6%
	أخرى	11	16,2%
سنوات الخبرة	أقل من سنة	2	2,9%
	من سنة إلى 5 سنوات	17	25%
	من 6 إلى 10 سنوات	20	29,4%
	أكثر من 10 سنوات	29	42,6%

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات SPSS 20

يتبين من الجدول أن معظم أفراد عينة الدراسة ذكور بنسبة 95,6% نظرا لطبيعة العمل في المصنع وسجلت الدراسات العليا أكبر نسبة في المؤهل العلمي بنسبة 52,9% وهو ما يمثل في التصنيف الوظيفي الاطارات بنسبة 70,6% أما سنوات الخبرة الأكثر من 10 سنوات بنسبة 42,6%.

2.2.3 مستويات إدارة الموارد البشرية الخضراء: يعرض الجدول رقم (04) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

مفردات عينة الدراسة حول تطبيق ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسة Alfa Pipe لولاية غرداية كما يلي:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء

الترتيب	النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	البعد
1	موافق	0.76	4.07	تسعى مؤسستي لاكتساب مواهب جديدة صديقة للبيئة من خلال نشر اهتمام المؤسسة بالمعيار البيئي.	01	التوظيف الأخضر
2	موافق	0.93	3.69	تقوم مؤسستي باستقطاب أفراد ذوي أفكار ابداعية تتعلق بحماية البيئة وتعزز الاستدامة.	02	
3	موافق	0.90	3.64	تتعمد مؤسستي بوضع معايير بيئية واضحة للوظائف الشاغرة.	03	
4	موافق	0.94	3.44	تركز مؤسستي عند التوظيف على أهمية البيئة من خلال وضع معايير وشروط بيئية خضراء لأجل اختيار الأفراد المناسبين.	04	
موافق		0.88	3.71	النتيجة		
1	موافق	0.96	3.79	تضع مؤسستي تعليمات تتعلق بالجانب البيئي والتي من شأنها أن تولد من القيم البيئية لدينا؛.	05	التدريب والتطوير الأخضر
2	موافق	0.92	3.76	تقوم مؤسستي بتطوير برامج تدريبية في الادارة البيئية وهذا لتوعيتنا وزيادة مهاراتنا وخبراتنا البيئية.	06	
3	موافق	0.97	3.74	تسعى مؤسستي لتوجيهي وتدربي لأقلل من التهديد الذي يؤثر على البيئة و الندرة البيئية.	07	
4	موافق	0.98	3.71	تضع مؤسستي تعليمات تتعلق بالجانب البيئي والتي من شأنها أن تولد من القيم البيئية لدينا.	08	

النتيجة		3.75	0.96	موافق
حفظ الطاقة	09	تسطر لي مؤسستي برامج تدريبية تتعلق بكيفية جوانب السلامة في الإدارة البيئية.	3.18	1.09
	10	أنا أعمل في المؤسسة في بنايات خضراء صديقة للبيئة.	3.45	1.20
	11	مؤسستي تشجعني على استخدام سيارات النقل الجماعي للتقليل من التلوث البيئي.	3.88	0.91
	12	تسهر مؤسستي على نشر التوعية بين موظفيها و عملائها لحفظ الطاقة.	4.01	0.86
النتيجة		3.63	1.01	موافق
الاخضر	13	من بين معايير تقييم أدائي نجد الالتزامات البيئية والتي توليها مؤسستي أهمية كبيرة.	3.71	0.95
	14	يأخذ مسؤولي نتائج عملية التقييم خصوصا البيئية منها بعين الاعتبار.	3.69	0.98
	15	تسعى مؤسستي لتطوير وزيادة مهاراتي المهنية التي تساعد على تحسين أدائي البيئي.	3.57	0.95
النتيجة		3.66	0.96	موافق

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

يوضح الجدول في الأعلى نتائج ابعاد الادارة الخضراء والذي يبين ان أفراد العينة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة لعبارات ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء وذلك من خلال مناسبة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدراسة. وهو ما يوضح اتباع المؤسسة المعايير البيئية في عمليات التوظيف والتدريب ، وتشجيعها لبرامج السلامة والحفاظ على البيئة، كما انها تأخذ في الحسبان عمليات تقييم الاداء الاخضر.

3.2.3 مستويات الاداء المستدام: يعرض الجدول رقم (05) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة

الدراسة حول تطبيق ابعاد الاداء المستدام في مؤسسة Alfa Pipe لولاية غرداية كما يلي:

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول الأداء المستدام

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
01	أشعر بالعدالة في مؤسستي من خلال الفرص المتاحة لي.	3.46	0.82	موافق	12
02	تعتبر مؤسستي من اكبر المؤسسات التي توفر مناصب عمل كبيرة مساهمة بذلك في امتصاص البطالة.	3.97	0.79	موافق	2
03	تحرص مؤسستي على سلامتي وأمني من جميع الاخطار والحوادث التي من الممكن التعرض لها.	4.24	0.60	موافق	1
04	تقوم مؤسستي ببرامج التدريب والتكوين بغية زيادة مهاراتي ومعارفي.	3.87	0.88	موافق	7
05	تسعى مؤسستي إلى تقديم منتجات ذات جودة عالية تعتبر منتجات صديقة للبيئة.	3.91	1.00	موافق	4
06	يعتبر البحث والتطوير مركز اهتمام مسؤولي مؤسستي على اعتبار انه السبيل نحو تقدمها.	3.78	0.88	موافق	8
07	تسعى مؤسستي الى استخدام نظم المعلومات بغية زيادة الكفاءة والفعالية.	3.88	0.99	موافق	6
08	تسعى مؤسستي للتحكم في التكاليف من اجل الحفاظ على مكانتها الاقتصادية.	3.90	1.01	موافق	5
09	تحرص مؤسستي على الاستخدام الامثل للموارد الطبيعية و العمل على التحكم في الكمية المنتجة.	3.74	0.94	موافق	10
10	تعمل مؤسستي على التقليل من الاثار السلبية في أعمالها البيئية و ذلك من خلال حماية البيئة من التلوث و العمل على ادارة النفايات.	3.91	0.81	موافق	3
11	تقوم مؤسستي بحماية حقوق الاجيال القادمة من خلال المحافظة على الثروات الطبيعية.	3.59	1.07	موافق	11
12	تساهم مؤسستي في حملات التشجير من اجل تحقيق محيط أخضر.	3.75	1.14	موافق	9
نتيجة		3.83	0.91	موافق	

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

الجدول رقم 05 يعرض نتائج ابعاد الاداء المستدام وهو يبين أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة لعبارات ابعاد الاداء المستدام وذلك من خلال مناسبة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدراسة. وهو ما يدل على ان مصنع Alfa Pipe يهتم بالجانب الاجتماعي من خلال تحقيق العدالة بين العمال وتوفير مناصب الشغل من اجل امتصاص البطالة، اضافة الى اهتمامها بالبيئة والمحافظة على الثروات الطبيعية ومنع ملوثات البيئة من خلال تقليص النفايات، كما يهتم المصنع بعمليات البحث والتطوير من اجل تقديم منتجات ذات جودة عالية مما يساهم في تحسين ادائه الاقتصادي.

3.3 اختبار علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة:

1.3.3 الفرضية الرئيسية : التي تنص على انه لا يوجد اثر دال احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لإدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية. ومنها نستخرج الفرضيات الفرعية التالية:

2.3.3 الفرضية الأولى: ليس هناك أثر دال احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للتوظيف الاخضر على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الانحدار البسيط للتحقق من وجود هذا الأثر والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 6 : يوضح تحليل الانحدار البسيط لبعء التوظيف الأخضر على الأداء المستدام

معلومات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية Sig
الحد الثابت B_0	0,591	5,255	0,000
المحور الأول	0,544	5,900	0,000
معامل الارتباط R	0,591 ^a		
معامل التحديد R^2	0,349		
اختبار F	34,807		
مستوى الدلالة	0,000 ^b		

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

يوضح الجدول تحليل الانحدار البسيط لبعء التوظيف الأخضر على الأداء المستدام، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعء التوظيف الأخضر على الأداء المستدام في مؤسسة Alfa Pipe بولاية غرداية إذ بلغ معامل الارتباط R يساوي 0.591 وأن معامل التحديد R^2 فيقدر بـ 0.349، والذي يعني ان ما قيمته 0.349 من التغيرات في تعزيز الأداء المستدام في المؤسسة محل الدراسة سببه التغير في مستوى الاهتمام المقبول الى حد ما ببعء التوظيف الأخضر، وبلغت $B(0.591)$ اي أن كل زيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام ببعء التوظيف يؤدي الى زيادة في الأداء المستدام في مؤسسة Alfa Pipe بولاية غرداية بقيمة 0.591 وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F بـ 34,807 وقد بلغ مستوى المعنوية 0,000 وهو اقل من $\alpha \leq 0.05$ ومنها نرفض الفرضية التي تنص ان ليس هناك أثر دال احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للتوظيف الاخضر على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية. ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود اثر دال احصائيا لبعء التوظيف الأخضر على الأداء المستدام.

3.3.3 الفرضية الثانية: ليس هناك أثر دال احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للتدريب الاخضر على الاداء المستدام بمصنع

Alfa Pipe غرداية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الانحدار البسيط، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 7 : يوضح تحليل الانحدار البسيط بعد التدريب والتطوير الأخضر على الأداء المستدام

معلومات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية Sig
الحد الثابت B ₀	0,675	6,505	0,000
المحور الأول	0,539	7,425	0,000
معامل الارتباط R	0,675 ^a		
معامل التحديد R ²	0,455		
اختبار F	55,124		
مستوى الدلالة	0,000 ^b		

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

الجدول يوضح تحليل الانحدار البسيط لبعء التدريب والتطوير الأخضر على الأداء المستدام، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعء التدريب والتطوير الأخضر على الأداء المستدام في مصنع Alfa Pipe ، وبلغ معامل الارتباط R : 0.675 وأن معامل التحديد R² فيقدر بـ 0.455 وهو يفسر ان ما قيمته 0.455 من التغيرات في الأداء المستدام كان سببه التغير في مدى الاهتمام ببعء التدريب والتطوير، وبلغت درجة التأثير B (0.675) اي أن كل زيادة بدرجة واحدة ببعء التطوير الأخضر يؤدي إلى الزيادة في تعزيز الأداء المستدام في مصنع Alfa Pipe بقيمة 0.675، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F التي بلغت 55.124 وهي دالة عند مستوى المعنوية 0.05 ومنها نرفض الفرضية التي تنص على ان ليس هناك أثر دال احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعء التدريب الاخضر على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية. ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود اثر دال احصائيا لبعء التدريب والتطوير الأخضر على الأداء المستدام.

4.3.3 الفرضية الثالثة: ليس هناك أثر احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعء حفظ الطاقة على الأداء المستدام بمصنع Alfa Pipe بولاية غرداية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الانحدار البسيط للتحقق من وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعء حفظ الطاقة على الأداء المستدام في مصنع Alfa Pipe بولاية غرداية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 8: يوضح تحليل الانحدار البسيط لبعء حفظ الطاقة على الأداء المستدام

معلومات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية Sig
الحد الثابت B ₀	0,788	7,701	0,000
المحور الأول	0,599	10,332	0,000
معامل الارتباط R	0,788 ^a		
معامل التحديد R ²	0,622		
اختبار F	106,755		
مستوى الدلالة	0,000 ^b		

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

يبين هذا الجدول تحليل الانحدار البسيط لبعء حفظ الطاقة على الأداء المستدام، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعء حفظ الطاقة على الأداء المستدام في مديرية مصنع Alfa Pipe بولاية غرداية، إذ بلغ معامل الارتباط R يساوي 0.788 وأن معامل التحديد R² فيقدر بـ 0.622 يعني ان ما قيمته 0.622 من التغيرات في الأداء المستدام ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام ببعء حفظ الطاقة، وبلغت B (0.599) اي أن كل زيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام ببعء حفظ الطاقة ينتج عنه زيادة في الأداء المستدام في Alfa Pipe بقيمة 0.599 وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F التي بلغت 106.755

وهي دالة عند مستوى المعنوية 0.05 ومنها نرفض الفرضية التي تنص ان ليس هناك أثر دال احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد حفظ الطاقة على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية. ونقبل الفرضية التي تنص على ان هناك اثر دال احصائيا لبعد حفظ الطاقة على الأداء المستدام.

5.3.3 الفرضية الرابعة: ليس هناك أثر دال إحصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد تقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام على مستوى مصنع Alfa Pipe بولاية غرداية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الانحدار البسيط للتحقق من اثر بعد تقييم الأداء الأخضر في تعزيز الأداء المستدام في مصنع Alfa Pipe بولاية غرداية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 9 : يوضح تحليل الانحدار البسيط لبعد تقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام

معلومات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية Sig
الحث الثابت B_0	0,736	7,531	0,000
المحور الأول	0,559	8,827	0,000
معامل الارتباط R	0,736 ^a		
معامل التحديد R^2	0,541		
اختبار F	77,923		
مستوى الدلالة	0,000 ^b		

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا الى مخرجات SPSS 20

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تحليل الانحدار البسيط لبعد تقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام، وقد أظهرت نتائج التحليل عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد تقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام في مصنع Alfa Pipe بولاية غرداية، إذ بلغ معامل الارتباط R يساوي 0.736 ومعامل التحديد R^2 فيقدر بـ 0.541 أي ان ما قيمته 0.541 من التغيرات في الأداء المستدام ناجم عن التغير في مستوى الاهتمام ببعد تقييم الأداء الأخضر ، وبلغت B (0.559) وهو ما يفسر أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام ببعد تقييم الأداء الأخضر يحدث الزيادة في الأداء المستدام في مؤسسة Alfa Pipe لولاية غرداية بقيمة 0.559. وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F التي بلغت 77.923 وهي دالة عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ومنها نرفض الفرضية التي تنص على ان ليس هناك أثر دال احصائيا عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لبعد تقييم الاداء الاخضر على الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe غرداية. ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ان هناك اثر دال احصائيا لبعد تقييم الاداء الاخضر على الاداء المستدام.

4. الخاتمة: من خلال دراستنا والتي كانت حول تأثير تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء المستدام بمصنع Alfa Pipe بغرداية، والتي عرضنا فيها جانب نظري يضم كل من مفهوم الادارة الخضراء والاداء المستدام وجانب تطبيقي اعتمدنا فيه على التحليل الاحصائي وقد توصلنا من خلاله الى نتائج اهمها:

- اكدت نتائج التحليل على استعداد مصنع Alfa Pipe بغرداية التزامه بالاهتمام بتطبيقات الادارة الخضراء بأبعادها الاربعة بمستوى عالي وبهذا فهي في المستوى المطلوب وذلك راجع الى نشر ثقافة الادارة الخضراء وسعي المؤسسة الى الاهتمام بالمعايير البيئية وتعزيز الاستدامة اضافة الى وضعها لمعايير وشروط البيئة الخضراء ونشر التوعية بين موظفيها وعملائها لحفظ الطاقة ومن خلال مساعدة العاملين على تحسين الاداء البيئي.

- يتم ممارسة تطبيق الاداء المستدام في مؤسسة Alfa Pipe بمستوى مرتفع بالنسبة للأبعاد الثلاثة (الاجتماعي، الاقتصادي والبيئي) وهذا ما يؤكد ان افراد عينة الدراسة يتحصلون على مختلف برامج التدريب والتكوين الضرورية من اجل زيادة مهاراتهم ومعارفهم، اضافة الى الاهتمام المتزايد بعمليات البحث والتطوير والذي يعتبر السبيل الى تقدم ونمو المؤسسة.
- تبين من خلال نتائج الانحدار البسيط ان هناك اثر ذو دلالة احصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء المستدام بمؤسسة Alfa Pipe. ومن ضوء الدراسة يمكن اقتراح التوصيات التالية:
- المحافظة على درجة الاهتمام بأدوات ادارة الموارد البشرية الخضراء في مختلف المؤسسات.
- زيادة الاهتمام بتطبيق التوظيف والتدريب والتطوير وتقييم الاداء الاخضر في جميع المؤسسات.
- تعزيز عمليات البحث والتطوير في مجالي الادارة الخضراء والاداء المستدام.
- زيادة الاهتمام بتطبيق معايير كل من الاداء الاجتماعي والبيئي.

قائمة المراجع:

الاطروحات:

- جري عبد الحكيم. (2018). دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس.
- القريشي ياسر شاكر ياسر. (2017). تأثير الرقابة الاستراتيجية في الاداء المؤسسي المستدام دراسة حالة مديرية الكهرباء بمحافظة كربلاء مقدسة مع استطلاع لعينة من المدراء (شهادة ال دبلوم العالي). كلية الادارة والاقتصاد، العراق: جامعة القادسية.
- الحداد علاء ميشيل. (2020). اثر ادارة الموارد البشرية الخضراء على اداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على القطاع الخاص السوري (رسالة ماجستير). ادارة الاعمال، سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- المواجدة أسيل. (2019). دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الأداء المستدام في منظمات الاعمال الالكترونية: دراسة تطبيقية في منظمات الاعمال الالكترونية في الاردن (رسالة ماجستير). الاردن، كلية الاعمال، عمان: جامعة الشرق الاوسط.
- دهيمي جابر. (2011). دور نظام الإدارة البيئية في تحسين الاداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية دراسة مقارنة بين الشركة الجزائرية للاسمنت بعين الكبيرة وشركة اوراسكوم بالمسيلة (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف: فرحات عباس.
- سكارنة محمد احسان. (2017). اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز - ابداع الموارد البشرية متغير معدل (رسالة ماجستير). الاردن، قسم ادارة الاعمال، عمان: جامعة الشرق الاوسط.

المقالات:

- الزبيدي غني دحام تناي. (2016). دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية. كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد، 22(89)، الصفحات 54-75.
- الابراهيم احسان عبد الامير عزيز. (2019). ادارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التفوق التنافسي. مجلة آداب الكوفة، 01(39)، الصفحات 664-676.
- الصرايرة وائل عبد الفتاح ، عبدالله احمد الشورة، و محمد مفضي الكساسبة. (2020، 12). الدور الوسيط للرقابة الاستراتيجية في العلاقة بين الإنتاج الرشيق والأداء المستدام. مجلة الباحث الاقتصادي، 08(02)، الصفحات 12-29.
- العوقلي عبدالله احمد. (2021). اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء المستدام: الدور الوسيط للمعرفة البيئية والسلوك الاخضر للموظفين. مجلة الادارة العامة، 62(02)، الصفحات 267-326.

- الغرابلي زينب اسماعيل ، عبد القادر علي احمد، و بريهان فطين يحيى. (09, 2021). واقع ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالابتكار الاخضر. *المجلة العربية للإدارة*، 41(03)، الصفحات 319-340.
- الموجي سارة عاطف. (06, 2022). دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابتكار الاخضر لدى العاملين في شركات السياحة. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*، 22(01)، الصفحات 285-312.
- الفرجاني فاطمة علي. (2022). مستوى تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي شركة البريقة للتسويق النفطي ببنغازي. *مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية*، 20(08)، الصفحات 01-24.
- بلالي احمد ، سملاي يحضيه . (2018). ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية. *مجلة رؤى اقتصادية*، 08(02)، الصفحات 115-133.
- حماش علي. (12, 2020). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في الحد من انتشار النف آيات الطبية في ظل كورونا. *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية*، 05(04)، الصفحات 374-397.
- خزل بصير خلف ، جاسم المشهداني لمياء محمد، و محمد الطيار احمد ركان. (11, 2020). ممارسات الموارد البشرية الخضراء واثرا في تعزيز القدرات الجوهرية الخضراء دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الاقسام والشعب والوحدات في رئاسة الموصل. *مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية*، 11(03)، الصفحات 268-297.
- خلف الله كريم، و بريكة السعيد. (12, 2018). نظام لوحات القيادة الحديث و دوره في تقييم الأداء المستدام. *مجلة العلوم الانسانية* (10)، الصفحات 493-510.
- سراج وهيبه ، بورعدة حسين. (03, 2021). أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية دراسة تطبيقية على مؤسسة كوندور. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية*، 08(01)، الصفحات 384-403.
- سلمان داود فضيلة ، علي اسرار عبد الزهرة. (2017). الاداء الريادي للمنظمة على وفق الادارة الخضراء للموارد البشرية بحث ميداني في شركة الحفر العراقية. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، 100(23)، الصفحات 119-147.
- سناء جاد الله الشيخ الطاهر، و ابو سن احمد ابراهيم. (09, 2019). اثر توجه ادارة الموارد البشرية الخضراء على كفاءة وفعالية العاملين في القطاع الصناعي في السودان. *المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية*، 03(09)، الصفحات 110-129.
- سوادي أمل فرحان. (2020). تأثير التشارك المعرفي في الاداء المستدام دراسة تطبيقية في الشركة العامة للأسمدة الجنوبية. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 57(15)، الصفحات 145-162.
- عماري سمير. (2021). دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الاداء الابداعي - دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية بولاية سطيف. *مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية*، 05(02)، الصفحات 421-439.
- قارة عبد الحفيظ ، قاسمي كمال. (04, 2020). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات بولاية المسيلة. *مجلة مجاميع المعرفة*، 06(01)، الصفحات 181-196.
- قطاف ليلي، و العربي عمران. (2017). دور ادارة المعرفة في تحسين الاداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية* (18)، الصفحات 324-385.

مواقع الانترنت:

- البيئة والتنمية المستدامة. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 15 07, 2023، من الامم المتحدة: <https://www.un.org/ar/conferences/environment>