

ممارسات الموارد البشرية الخضراء وانعكاساتها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى

موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض

Green HR Practices and their Implications in Promoting Organizational
Citizenship Behavior among Employees of the Tax Directorate of Al-Bayada
State

محمد بريكي^{1*} ، محمد زهير قطاف²

¹ مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، المركز الجامعي عبد الله

مرسلي تيبازة (الجزائر)، Briki.mohammed@cu-tipaza.dz

² مخبر إدارة الأسواق المالية باستعمال الرياضيات والإعلام الآلي، جامعة أحمد زبانة

غليزان، mohamedzoheir.guettaf@univ-relizane.dz

تاريخ القبول: 2024/02/25

تاريخ الاستلام: 2023/09/30

ملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، حيث وزع الاستبيان كأداة لقياس هذه العلاقة على عينة عشوائية قدرها (30) عاملا بالمؤسسة محل الدراسة، وعليه توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، كما توصي الدراسة بضرورة تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإدارة البيئية لتحقيق متطلبات العمل الطوعي.

كلمات مفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، سلوك المواطنة التنظيمية، سلوك المساعدة، سلوك الاجتهاد، سلوك الدعاية للمؤسسة، سلوك الامتثال الوظيفي.

تصنيف JEL: Q00؛ O15؛ Q01.

Abstract:

The study aims to find out the role of green human resource management practices in promoting the behavior of organizational citizenship in an institution among the employees of the Tax Directorate of the state of Al-Bayadh, where the questionnaire was distributed as a tool to measure this relationship to a random sample of (30) workers in the institution under study, and accordingly the results of the field study found that there is no statistically significant relationship between green human resources management practices and the promotion of organizational citizenship among the employees of the Tax Directorate of the state of Al-Bayadh, and the study also recommends the need to activate resource management practices Green humanity and environmental management to achieve the requirements of voluntary work.

Keywords: Green HR Management Practices, Organizational Citizenship Behavior, Assistance Behavior, Diligence Behavior, Enterprise Advertising Behavior, Job Compliance Behavior.

Jel Classification Codes: Q00 ؛ O15 ؛ Q01.

1. مقدمة

يعتبر الاهتمام بالبيئة والتنمية المستدامة من أهم مظاهر القرن الحادي والعشرين، حيث برزت الممارسات الصديقة للبيئة من خلال الإدارات الخضراء التي من أبرز سماتها تقليل المخلفات والحد من التلوث البيئي ضمن محيط العمل وخارجه، وهذا بتطبيق القوانين والتشريعات البيئية. في ظل هذه التحديات والتغيرات البيئية والتكنولوجية والبشرية، وجب على إدارة الموارد البشرية تعزيز السلوكيات والأنشطة التي تزيد من الالتزام والولاء التنظيمي في المؤسسة، تبنى توجهات حديثة كإدارة الموارد البشرية الخضراء، التي تهدف إلى خلق الوظائف الخضراء الصديقة للبيئة، بالشكل الذي يدفع العاملين من تقديم سلوكيات طوعية دون انتظار المقابل وهو ما يسمى بالمواطنة التنظيمية، وعلى ضوء ما سبق نخلص إلى إشكالية مفادها:

ما هو دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية

لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تمت الاستعانة بالأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسة محل الدراسة؟

2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ؟

✓ فرضيات الدراسة: وللإجابة على الإشكالية تمت صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

حيث تتفرع منها الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك المساعدة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية وتعزيز سلوك الاجتهاد لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك الدعاية للمؤسسة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك الامتثال الوظيفي لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- ✓ **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى التعرض لطبيعة علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، مع إبراز أهمية وفعالية الموارد البشرية الخضراء الذي أصبح بالغ الأهمية لدى المسيرين والعاملين على حد سواء في جميع المستويات، ودوره في إبراز القدرات الإبداعية التي تحمي البيئة وتستديمها للأجيال القادمة وإظهار مميزات المؤسسة مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي للعاملين وسلوكهم، وأيضاً توسيع الدراسات المتعلقة بالموضوع، والوصول إلى مجموعة من التوصيات التي تفيد المؤسسة محل الدراسة.
- ✓ **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع الذي تطرحه، حيث تسلط الضوء على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر، إدارة الصحة والسلامة الخضراء)، التي تعتبر توجه إداري حديث، ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (سلوك المساعدة، سلوك الاجتهاد، الدعاية للمؤسسة، الامتثال الوظيفي) في المؤسسة محل الدراسة، كما توفر للباحثين بيانات ومعلومات عن طريق النتائج المتوصل إليها.
- ✓ **حدود الدراسة:** بغية تحقيق أهداف البحث، قمنا برسم حدود البحث كما يلي:
 - **البعد المكاني:** يتضمن الجانب الميداني دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية البيض؛
 - **البعد الزمني:** تمت الدراسة في شهر سبتمبر من سنة 2023؛

- البعد البشري: اشتملت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (30) عامل.
- ✓ منهج الدراسة: تماشيا مع أهداف وإشكالية الدراسة تمت الاستعانة بالمنهج الوصفي.
- ✓ مصادر جمع البيانات: تم جمع البيانات اعتمادا على أداة الاستبيان.
- ✓ الدراسات السابقة:
- الدراسة الأولى: زروخي فيروز وآخرون، (2016)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تفعيل سلوك المواطنة التنظيمية، - دراسة حالة مديرية التجهيزات العمومية لولاية الشلف، - مجلة دراسات اقتصادية، هدفت الدراسة إلى تحليل علاقة إدارة الموارد البشرية و سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية التجهيزات العمومية بولاية الشلف، حيث توصلت إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية جاءت متوسطة بينما ممارستهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية جاءت مرتفعة، كما أوصت بالعمل على تحقيق التكامل بين مختلف سياسيات إدارة الموارد البشرية وتوفير مناخ عمل سليم ومساند ومحفز بشكل يفوق متطلبات الدور الرسمي.
- الدراسة الثانية: Nida Mohammad and others ، (2020) ، GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR FOR ENVIRONMENT: THE INTERACTIVE EFFECTS OF GREEN PASSION ، مجلة المعاملات الدولية للهندسة والإدارة والعلوم التطبيقية والتكنولوجيا، هدفت الدراسة إلى إبراز دور إدارة الموارد البشرية في تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال شعور العاطفة الخضراء دراسة حالة قطاع السلع الاستهلاكية في جميع أنحاء مدن باكستان المختلفة، حيث توصلت إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء أثار عملية ونظرية على سلوك المواطنة التنظيمية، وأنها تدخل ضمن علم النفس البيئي المتكامل لإدارة البيئة.
- الدراسة الثالثة: فاطمة محمد مهدي حسن، (2021)، الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين السمعة التنظيمية أثناء جائحة كوفيد 19-دراسة تحليلية-، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين السمعة التنظيمية أثناء جائحة كوفيد 19 وقياس مدى تأثير سلوك

المواطنة كمتغير وسيط بينهما، حيث توصلت إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي بين كل من التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر والمكافآت والتعويض الأخضر وتحسين السمعة التنظيمية، كما أكدت الدراسة على الدور الوسيط الإيجابي الذي يلعبه سلوك المواطنة التنظيمية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسمعة التنظيمية، في حين أوصت الدراسة تبني ثقافة خضراء تعمل على ترسيخ القيم والمواقف والسلوكيات التي ترسخ مفاهيم الاستدامة.

- **الدراسة الرابعة: سامي عمري، عبد الرحمن رايس، (2023)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة البيئية - دراسة تطبيقية على شركة إسمنت تبسة-**، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة البيئية، حيث توصلت إلى أنه هناك علاقة وتأثير إحصائية موجبة ومرتفعة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة البيئية في شركة إسمنت تبسة، كما توصي بضرورة قيام الشركة بالاستثمار المستمر لتحقيق علاقة إيجابية ومتكاملة بين متغيرات الدراسة بما يساهم في تحقيق الأداء المستدام.

- **أوجه التشابه والاختلاف عن الدراسات السابقة:** ركزت الدراسة الأولى على دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسة حكومية، في حين ركزت الدراسة الثانية على تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة في قطاع السلع الاستهلاكية في مدن باكستان، كما ركزت الدراسة الثالثة على دور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق السمعة التنظيمية، بينما ركزت الدراسة الرابعة على دور إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوك المواطنة البيئية في مؤسسة إنتاجية، وعليه سنركز في دراستنا على دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسة إدارية حكومية خدمية في الجزائر.

2. الإطار النظري

1.2 الإطار المفاهيمي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

الأخضر مفهوم واسع في سياق الطبيعة له عدة معاني كالخضرة، الأعشاب، صديق للبيئة والحفاظ عليها، وصيانة المباني أو أي شيء له علاقة بالمحافظة على الطبيعة، كذلك يسعى إلى تحديد سلوكيات ونتائج العمل التي تحد من حدوث الخطر في البيئة (مهدي، 2018، صفحة 33). تعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها استخدام كافة جوانب وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات وجعلها صديقة للبيئة والتنمية المستدامة والحد من الممارسات الخاطئة اتجاهها، وبالتالي دمج أهداف الإدارة البيئية مع وظائف إدارة الموارد البشرية بشكل يضمن تقليل الآثار البيئية الناجمة عن ذلك (بلجيلالي، 2022، صفحة 07)، حيث تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء حسب (مهدي، 2018، صفحة 40) في اتخاذ قرارات صديقة للبيئة، عن طريق زيادة الرغبة في العمل بالوظائف الخضراء، وانخفاض معدل دوران العمل وبالتالي الحفاظ على الموظفين، وتحسين المبيعات، في حين تتضح أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجدول أدناه:

الجدول 01: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

التعريف	البعد
عملية توظيف الأفراد ذوي المعرفة والمهارات والسلوكيات والمواهب المرتبطة بأنظمة الإدارة البيئية في المنظمات بما يساهم في تحقيق الأهداف البيئية للمنظمات ذات التوجه البيئي (عمري و رايس، 2023، صفحة 07).	التوظيف الأخضر
الوظيفة المتعلقة بسياسات المنظمة في كيفية قياس معايير ومؤشرات الأداء البيئي المحفزة للعاملين في كافة المستويات الإدارية والحصول على بيانات حول الأداء البيئي، فهي أساس فعالية المؤسسة، كما أنها توجه أداء العاملين إلى الأداء الذي تحتاجه من خلال إدراج أهداف الإدارة بيئيا وبالتالي تحقيق الفعالية البيئية (هادف و مومن، 2022، صفحة 16).	تقييم الأداء الأخضر
يعتمد على مكافأة مساهمات العاملين في النشاط الأخضر، بحيث تسند حزم التعويضات على مدى امتلاك العاملين للمهارات الخضراء الذين حققوا الممارسات أو الأداء والإنجازات البيئية من خلال المكافآت المالية والغير مالية (الغرابلي و آخرون، 2021، صفحة 05).	أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر
تهدف إلى ضمان توفير بيئة عمل خضراء للجميع، من خلال إيجاد مناخ عمل أخضر للجميع يكون مراعيًا للجوانب البيئية من حيث الاهتمام بصحة وسلامة الموارد	إدارة الصحة والسلامة

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على المراجع المذكورة في الجدول.

تعتبر إدارة الموارد البشرية الخضراء عملية ونهج للتحكم في تأثير الفرد على البيئة والتبادل معها من أجل حماية مواردها المادية والطبيعية، فهي تركز على رفاهية الفرد حاليا مع التفكير في الأجيال المستقبلية من خلال دمج الأهداف البيئية مع الأهداف العامة والخطط المستقبلية للمؤسسة.

2.2 ماهية سلوك المواطنة التنظيمية

يعرف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف فعليا في المؤسسة، والتي تمتاز بالطبيعة الاختيارية لا الطبيعة الإكراهية، وغير خاضعة للمكافأة مباشرة وصراحة في نظام الحوافز الإداري للمؤسسة (شاطر و آخرون، 2021، صفحة 06)، فهي سلوك إيجابي، ذو طابع طوعي تقديري، بحيث يتجاوز هذا السلوك ما هو مطلوب ضمن معايير الوظيفة وقواعد المنظمة، كما أنه يمكن أن يساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في زيادة فعالية المؤسسة. إذ تتضح أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في الجدول أدناه:

الجدول 02: أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

التعريف	البعد
سلوك يشمل تقديم المعونة للزملاء لإنجاز أعمالهم بشكل أفضل وأسرع؛	سلوك المساعدة
سلوك يدل على المبادرة والسعي الدائم لتحقيق الأهداف بشكل مميز دون الحاجة لوجود رقيب.	سلوك الاجتهاد
بمعنى أن يتحدث الموظف بشكل إيجابي عن المؤسسة ومنتجاتها، ويسعى لإزالة سوء الفهم الذي يحدث عن المؤسسة لمن داخلها أو خارجها.	سلوك الدعاية للمؤسسة
أي التزام الموظف بالقواعد والإجراءات المتبعة في المنظمة وتطبيقها بالكامل إيمانا منه بفعاليتها في زيادة التعلم لديه.	سلوك الامتثال الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على (عبد العاطي محمد أبو زيد و عبد العاطي محمد أبو زيد، 2019، الصفحات 42-43).

يسعى سلوك المواطنة الموجه نحو الأفراد إلى مساعدة الآخرين في مختلف جوانب العمل المتعددة، إذ يعتمد على مبادرة الشخص نفسه ورغبته في مساعدة الآخرين كما انه لا تعتبر

المؤسسة محفزا له، أما سلوك لمواطنة الموجه نحو المؤسسة فهدفه الارتقاء بأداء المؤسسة، كما أنه لا يعتبر الفرد محفزا لهذا السلوك.

3. الإطار التطبيقي:

1.3 تصميم وتحليل أداة الدراسة

✓ **تصميم الاستبيان:** تم الاعتماد على مقياس (Likert Scale) الخماسي، ولتسهيل تحليل ومناقشة آراء المستجوبين نحو مدى موافقتهم/عدم الموافقة على ما تضمنته عبارات ومحاور الاستبيان فإنه يتم اعتماد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم تحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معامل (ألفا كرو نباخ) كما يلي:

الجدول 03: قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان.

محاور وأبعاد الاستبيان	معامل ألفا كرو نباخ	نتيجة الاختبار
جميع الفقرات الاستبيان	0.918	ثابت

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برمجية SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ للقيمة إجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت **0.918** بإجمالي 32 عبارة، وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 مما يدل على ثبات أداة الدراسة وتجدد الإشارة أنه معامل هذا المعامل كلما اقتربت قيمته من 01 دل على أن قيمة الثبات مرتفعة.

✓ **اختبار التوزيع الطبيعي:** تم استخدام اختبار (كالمجروف - سمزروف) لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، والتي يظهرها الجدول التالي:

الجدول 04: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي *normalité Distribution test*.

المحور	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
إدارة الموارد البشرية الخضراء	0.157	0.058
سلوك المواطنة التنظيمية	0.133	0.187
الاستبيان ككل	0.115	0.200

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية (sig) لمحوري الدراسة

أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك فإن التوزيع البيانات لهذه الأبعاد يتبع التوزيع الطبيعي، ولهذا سيتم استخدام الاختبارات المعملية للإجابة على فرضيات الدراسة.

✓ عرض والتحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة:

من خلال النظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 30 فردا نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب:

- متغير الجنس: بعدد 08 بنسبة 26.7% لصالح الذكور في حين بلغ عدد الإناث 22 وبنسبة 73.3% وهذا راجع إلى أن نوع الخدمات التي تقدمها مديرية الضرائب لولاية البيض تناسب النساء ولا تتطلب جهد كبير أو لياقة بدنية.
- متغير السن: بعدد 03 فرد بنسبة 10% لصالح الفئة العمرية من (25-35) سنة وبعدها 27 فرد بنسبة 90% لصالح الفئة العمرية من (36-45) سنة، وهذا ما يفسر أن أكثر فئة عاملة في المديرية ذات خبرة مهنية جيدة.
- متغير الرتبة: بعدد 24 فرد بنسبة 80% لصالح الفئة ذوي رتبة "الليسانس" وبعدها 04 فرد بنسبة 13.3% لصالح رتبة "ماستر" وبعدها 02 فرد بنسبة 6.7% لصالح رتبة "ثانوي فأقل"، وهذا ما يفسر على أن المؤسسة تزخر بالكفاءات الإدارية والمهنية والأكاديمية.
- متغير الخبرة: بعدد 10 فرد بنسبة 33.33% لصالح الفئة (أقل من خمس سنوات)، وبعدها 12 فرد بنسبة 40% لصالح الفئة (من 11-15 سنوات) وهي أكبر نسبة مما يدل أن نصف المستجوبين لهم أقدمية مهنية بالمؤسسة.

✓ عرض التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على أبعاد الاستبيان والمتعلق بـ قياس مستوى توفر وتطبيق:

المحور الأول: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: الاستنتاج العام حول آراء واتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالمؤسسة محل الدراسة كالتالي:

الجدول 05: ترتيب ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من وجهة نظر أفراد العينة.

الرقم	البعد	المتوسط	الدرجة	الترتيب
01	التوظيف الأخضر	2.43	درجة منخفضة	03
02	تقييم الأداء الأخضر	2.48	درجة منخفضة	02
03	أنظمة التعويض والتحفيز الأخضر	2.40	درجة منخفضة	04

01	درجة متوسطة	3.10	إدارة الصحة والسلامة الخضراء	04
	درجة منخفضة	2.60	مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	
الأهمية النسبية لمتغير في مؤسسة محل الدراسة بلغ نسبة: 52%				

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج Spss.

بشكل عام فإن المتوسط حسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع العبارات المحور بلغ: ($x=2.60$)، وبانحراف معياري قدره: 0.606، أي موافقون بنسبة 52% أي أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالمؤسسة محل الدراسة هو بدرجة منخفضة المحور الثاني: سلوك المواطنة التنظيمية: الاستنتاج العام حول آراء واتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بممارسات المواطنة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة كالتالي:

الجدول 06: ترتيب المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أفراد العينة.

الرقم	البعد	المتوسط	الدرجة	الترتيب
01	سلوك المساعدة	3.80	درجة عالية	03
02	الاجتهاد	4.10	درجة عالية	02
03	الدعاية للمؤسسة	3.76	درجة عالية	04
04	الامتثال الوظيفي	4.72	درجة عالية جدا	01
	مستوى المواطنة التنظيمية	4.09	درجة عالية	
الأهمية النسبية لمتغير في مؤسسة محل الدراسة بلغ نسبة: 81.3%				

المصدر: إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج Spss.

بشكل عام فإن المتوسط حسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع العبارات المحور بلغ: ($x=4.09$)، وبانحراف معياري قدره: 0.623، وهو يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور، وبالتالي فالمتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات لاتجاهات أفراد العينة أي موافقون بنسبة 81.3% على أن مستوى الإبداع بالمؤسسة محل الدراسة هو بدرجة عالية.

2.3 مناقشة فرضيات الدراسة

✓ اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

والتي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)"، وبالاعتماد على اختبار الانحدار البسيط نخلص إلى الجدول التالي:
الجدول 07: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

R ²	R	مستوى الدلالة	F	معامل التضخم	مستوى الدلالة	T	B	
0.176	0.031	0.000	0.898	/	0.001	7.097	3.628	الثابت
				0.176	0.352	0.974	0.181	الموارد البشرية خضراء

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ($T=0.974$) عند مستوى دلالة (0.352)، وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، كما يظهر في الجدول أن معامل الارتباط (R) يساوي 17.6% مما يوضح أن العلاقة ضعيفة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء و تعزيز المواطنة التنظيمية، أيضا يظهر الجدول قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.031)، وهذا يعني أن 3.1% من التباين في المتغير التابع (المواطنة التنظيمية) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)، وأن الباقي يرجع إلى عوامل أخرى. وبناءً على هذه النتائج نرفض الفرضية الرئيسية الأولى، والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض".

✓ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

والتي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز أبعاد المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)"، والتي تنقسم إلى:

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك المساعدة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)"، وبالاعتماد على اختبار الانحدار البسيط نخلص إلى الجدول التالي:

الجدول 08: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى.

R ²	R	مستوى الدلالة	F	معامل التضخم	مستوى الدلالة	T	B	
0.122	0.015	0.000	0.425	/	0.000	3.991	3.278	الثابت
				0.122	0.520	0.652	0.200	الموارد البشرية خضراء

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ($T=652.0$) عند مستوى دلالة (0.520)، وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى وجود دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز سلوك المساعدة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، كما يظهر في الجدول أن معامل الارتباط (R) يساوي 01.5% مما يوضح أن العلاقة ضعيفة جدا بين إدارة الموارد البشرية الخضراء و تعزيز سلوك المساعدة، أيضا يظهر الجدول قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.122)، وهذا يعني أن 12.2% من التباين في المتغير التابع (سلوك المساعدة) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)، وأن الباقي يرجع إلى عوامل أخرى. وبناءً على هذه

النتائج نرفض الفرضية الفرعية الأولى، والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك المساعدة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض".

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك الاجتهاد لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)"، وبالاعتماد على اختبار الانحدار البسيط نخلص إلى الجدول التالي:

الجدول 09: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية.

R ²	R	مستوى الدلالة	F	معامل التضخم	مستوى الدلالة	T	B	
0.104	0.011	0.000	0.308	/	0.000	5.410	0.651	الثابت
				0.104	0.584	0.555	0.767	الموارد البشرية خضراء

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ($T=0.555$) عند مستوى دلالة (0.584)، وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز سلوك الاجتهاد لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، كما يظهر في الجدول أن معامل الارتباط (R) يساوي 01.1% مما يوضح أن العلاقة ضعيفة جدا بين إدارة الموارد البشرية الخضراء و تعزيز سلوك المساعدة، أيضا يظهر الجدول قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.104)، وهذا يعني أن 10.4% من التباين في المتغير التابع (سلوك الاجتهاد) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)، وأن الباقي يرجع إلى عوامل أخرى. وبناءً على هذه النتائج نرفض الفرضية الفرعية الثانية، والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك المساعدة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية
البيض".

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية
بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك الدعاية للمؤسسة لدى موظفي مديرية
الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)"، وباعتماد على اختبار الانحدار
البيسط نخلص إلى الجدول التالي:

الجدول 10: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

R ²	R	مستوى الدلالة	F	معامل التضخم	مستوى الدلالة	T	B	
0.274	0.075	0.000	2.267	/	0.000	5.966	3.023	الثابت
				0.274	0.143	1.506	0.286	الموارد البشرية خضراء

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ($T=1.506$) عند مستوى دلالة (0.143)، وهي أكبر
من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في
تعزيز سلوك الدعاية للمؤسسة لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، كما يظهر في الجدول
أن معامل الارتباط (R) يساوي 07.5% مما يوضح أن العلاقة ضعيفة بين إدارة الموارد البشرية
الخضراء و تعزيز سلوك الدعاية للمؤسسة، أيضا يظهر الجدول قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي
(0.274)، وهذا يعني أن 27.4% من التباين في المتغير التابع (سلوك الدعاية للمؤسسة)
مفسر بالتغير في المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)، وأن الباقي يرجع إلى عوامل
أخرى. وبناءً على هذه النتائج نرفض الفرضية الفرعية الثالثة، والتي تنص على أنه: " توجد علاقة
ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك الدعاية للمؤسسة لدى
موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض".

- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك الامتثال الوظيفي لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)"، وباعتماد على اختبار الانحدار البسيط نخلص إلى الجدول التالي:

الجدول 11: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

R ²	R	مستوى الدلالة	F	معامل التضخم	مستوى الدلالة	T	B	
0.096	0.009	0.000	0.259	/	0.000	8.902	4.475	الثابت
				0.096	0.615	0.509	0.096	الموارد البشرية خضراء

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ($T=0.509$) عند مستوى دلالة (0.615)، وهي أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود دور ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز سلوك الامتثال الوظيفي لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض، كما يظهر في الجدول أن معامل الارتباط (R) يساوي 0.9% مما يوضح أن العلاقة ضعيفة جدا بين إدارة الموارد البشرية الخضراء و تعزيز سلوك الامتثال الوظيفي، أيضا يظهر الجدول قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.096)، وهذا يعني أن 09.6% من التباين في المتغير التابع (سلوك الامتثال الوظيفي) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء)، وأن الباقي يرجع إلى عوامل أخرى. وبناءً على هذه النتائج نرفض الفرضية الفرعية الرابعة، والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز سلوك الامتثال الوظيفي لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض".

مما سبق وبعد رفض جميع الفرضيات الجزئية السابقة نرفض الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض".

4. خاتمة

يتم تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات من أجل الحد من الآثار البيئية السلبية وتعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمؤسسات، لتحقيق الأداء البيئي المستدام، في حين أن سلوكيات المواطنة التنظيمية هي السلوكيات التي تتخطى الدور الرئيسي والمحدد في توصيف الوظائف، حيث يقوم الفرد بأدوار أخرى غير رسمية وتكون بشكل طوعي أو اختياري، كما أنه لا ينتظر مقابل هذا السلوك مكافأة، ولا يعاقب على عدم القيام به.

✓ النتائج:

بعد دراسة وتحليل النتائج المتحصل عليها والتعرف على مدى دور ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض استنتجنا ما يلي:

- إدارة الموارد البشرية الخضراء هي سياسات لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد مع عمليات تخطيط الأعمال وتعزيز الدعم البيئي، واستخدام المنتجات والأساليب التي لا تؤثر سلبا على البيئة؛
- المواطنة التنظيمية سلوكيات مرتبطة بالعمل ال يتضمنها الوصف الوظيفي؛
- سلوك المواطنة التنظيمية لا يرتبط بنظام مكافأة رسمي وهي تقوي وتدعم الأداء الفعال للمؤسسة؛
- سلوكيات المواطنة التنظيمية غالبا ما تكون دقيقة ومن الصعب قياسها ومن الصعب أيضا تتضمنها أنظمة تقييم الاداء الرسمية؛
- قيام الأفراد بهذا السلوك ينعكس بشكل إيجابي على تنمية فعالية المؤسسة الارتقاء بالأداء الكلي لها وتحقيق أهدافنا الكلية وخططها الاستراتيجية؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يساوي ($x=2.60$) أي موافقون بنسبة 52%؛

- دلت النتائج على أن المتوسطات الحسابية لإجابات المستجوبين على محور سلوك المواطنة التنظيمية في مديرية الضرائب لولاية البيض كانت عالية، وأن المتوسط الحسابي لعبارات محور سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة بلغ (4.09=x)؛
 - تشير النتائج عدم إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض؛
 - تشير النتائج عدم إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز أبعاد المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية الضرائب لولاية البيض؛
- ✓ الاقتراحات:

كما توصلنا من خلال الدراسة الى الاقتراحات التالية:

- العمل على تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارة البيئية؛
- ضرورة استقطاب الكفاءات ذات المهارات الخضراء؛
- التخطيط الجيد لاحتياجات إدارة الموارد البشرية بما يضمن التنوع بين العاملين؛
- توفير التدريب الأخضر بناءً على الاحتياجات التدريبية للمؤسسة محل الدراسة؛
- توفير نظام للحوافز والمكافآت الخضراء يهدف إلى تحفيز وتشجيع العاملين على العمل الطوعي؛
- ضرورة توفير مناخ عمل سليم وجيد لتحقيق الإبداع والابتكار؛
- العمل على توعية العاملين بأهمية العمل الطوعي؛
- تشجيع فرق العمل والعمل التعاوني بين العاملين؛
- ضرورة التقييم الأخضر الصارم والموضوعي بناء على معايير واضحة ودقيقة.

5. قائمة المراجع

- خديجة هادف، و لامية مومن. (04 ديسمبر، 2022). دور الاتصال المسؤول في ادارة الموارد البشرية الخضراء - قراءة تقارير دولية - مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية.
- دينا عبد العاطي محمد أبو زيد، و داليا عبد العاطي محمد أبو زيد. (2019). أثر ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي - دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التمريض بالتأمين الصحي محافظة الاسماعيلية-. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية.

- زينب اسماعيل الغزالي، و آخرون. (سبتمبر، 2021). واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالإبتكار الأخضر - دراسة ميدانية على فنادق النجمة الخضراء في مصر. - المجلة العربية للإدارة.
- سامي عمري، و عبد الرحمن رايس. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطنة البيئية -دراسة تطبيقية على شركة إسمنت تبسة - . مجلت دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة.
- شفيق شاطر، و آخرون. (01 أبريل، 2021). أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي - دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل - . مجلة مجاميع المعرفة.
- فتيحة بلجيلالي. (02 أكتوبر، 2022). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز أبعاد الريادة الاستراتيجية - دراسة حالة شركات iris .condour.Geant. مجلة الاقتصاد والبيئة.
- محمد فليح حمزة مهدي. (2018). ممارسات الموارد البشرية الخضراء في التنمية المستدامة -بحث ميداني- (رسالة ماجستير). جمهورية العراق: كلية الإدارة والاقتصاد.