

**تعزيز رضا الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين البيئة
الحضراء وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره**

د. ثريا محمد الربيعان

قسم إدارة أعمال - كلية الأعمال - جامعة جدة

تعزيز رضا الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره

د. ثريا محمد الريبعان

قسم إدارة أعمال- كلية الأعمال- جامعة جدة

تاريخ تقديم البحث: ١٤ / ١٠ / ٢٠٢٤م تاريخ قبول البحث: ٦ / ٣ / ٢٠٢٥م

ملخص الدراسة:

يهدفُ البحثُ إلى التعرف على دور رضا الموظفين كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة بين البيئة الخضراء، وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في معالجة محاور الدراسة، وتشتمل مجتمع الدراسة على مديرى منظمات الأعمال بمقدمة، وتمثلت عينة الدراسة في ٢٨٠ مديرًا من مديرى منظمات الأعمال بمقدمة، جرى اختيارهم بصورة عشوائية، واعتمدت الباحثة على أدلة الاستبابة في جمع البيانات، ومن أهم النتائج الفعلية: أنَّ رضا الموظفين يتوسط العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين الأداء الإداري وتطويره، ومن أهم التوصيات: أنه ينبغي لمنظمات الأعمال في مقدمة أن تُعطي الأولوية للنماذج البيئية الخضراء وتستثمر فيها؛ لأنَّها تعملُ على تعزيز رضا الموظفين بدرجة كبيرة.

الكلمات المفتاحية: رضا الموظفين- البيئة الخضراء- الاستدامة البيئية- الإدارة الخضراء- أداء الإدارة- منظمات الأعمال.

Enhancing Employee Satisfaction as a Mediating Variable in the Relationship between the Green Environment and Improved Administrative Performance in Business Organizations

Dr. Thurya Mohammed ALrubin

Department Of Business Administration- College of Business- University of Jeddah

Abstract:

This research aims to explore the role of employee satisfaction as a mediating variable in strengthening the relationship between a green environment and the improvement and development of management performance in business organizations. The researcher adopted a descriptive-analytical approach to address the study's points. The study population consisted of managers from business organizations in Jeddah, and the sample comprised 280 randomly selected managers from these organizations. The researcher utilized a questionnaire as a data collection tool. One of the most significant findings is that employee satisfaction mediates the relationship between the green environment and improved administrative performance. Among the most important recommendations is that business organizations in Jeddah should prioritize and invest in green environmental practices, as they aim to significantly enhance employee satisfaction.

keywords: Employee satisfaction, green environment, environmental sustainability, green management, management performance, business organizations.

المقدمة:

في عصر العولمة الذي يتميّز بالتطور السريع عبر المجالات الاقتصادية والثقافية والسياسية والتكنولوجية والأيديولوجية، من المهم أن تُركز منظمات الأعمال على تطوير الأداء الإداري، ويُطلب القدرة على التكيف مع البيئة العالمية السريعة والمتعددة مع الحفاظ على الشعور بالمسؤولية والاستشراف الاستراتيجي، وتحتاج منظمات الأعمال إلى الابتكار في نهجها لتطوير الإدارة، وتؤكد الدراسات الأكاديمية على ضرورة تطوير الأنظمة الإدارية، وحتّى المؤسسات على تبني معايير إدارية عالية وتنفيذها (Kanji, 2006, 3).

وإدراكاً لأهمية التطوير الإداري في منظمات الأعمال، حظي رضا الموظفين بعناية كبيرة من قبل الباحثين والمفكرين ومديري المؤسسات، فعندما يكون الموظفون راضين ومدفوعين يتقدّم أداءهم، والعكس صحيح عندما يكونون غير راضين؛ لذا من الطبيعي أن يسعى الأفراد إلى أوضاع معيشية مرضية وكريمة في جميع جوانب الحياة؛ لذلك من الضروري للمؤسسات التي تهدف إلى تحقيق تطوير الأداء الإداري أن تُعطي رضا الموظفين الأولوية، ويرتبط هذا بتطور الأداء الإداري في منظمات الأعمال، فإنَّ القوى العاملة الراضية تشكّل عنصراً أساسياً للتكيّف مع تحديات العولمة، والابتكار في ممارسات الإدارة، وضمان النجاح على المدى الطويل من خلال الإدارة الاستراتيجية والمستجيبة (مختار وحورية، ٢٠٢٢، س: ٢).

إنَّ تحقيق رضا الموظفين وتلبية احتياجاتهم الجسدية والأخلاقية والفيسيولوجية والاجتماعية والنفسية يُعدُّ من الأمور الأساسية في بيئه العمل الخضراء، فهي

تُسهم في تحقيق الرضا العام عن الحياة من خلال توفير شعور بالإنجاز والاعتراف بقيمة الموظفين وأهميتهم، ولقد أصبح التركيز على الاستدامة ضرورةً عالمية، حيث أدركت المنظمات التأثير الكبير للقضايا البيئية على قدرتها التنافسية ونجاحها المالي على المدى الطويل (Paillé et al., 2014, 451).

وقد دفع هذا الوعي المتزايد بالمخاوف البيئية المنظمات إلى إعطاء الأولوية للتوجه الأخضر؛ ما أدى إلى تبني العديد من المبادرات الخضراء، وتشمل هذه المبادرات: الإدارة الخضراء، والتسويق الأخضر، وسلسل التوريد الخضراء، وإدارة الموارد البشرية الخضراء، ومن خلال تحسين أداء الإدارة في المنظمات، فإنَّ تبني بيئة خضراء لا يعزز رضا الموظفين فحسب، بل يضمن أيضًا ممارسات إدارية استراتيجية ومستجيبة. إنَّ دمج الممارسات المستدامة يُمكِّن المنظمات من تنمية ثقافة المسؤولية البيئية مع السعي إلى التميُّز وتحسين الأداء (إسماعيل والبردان، ٢٠١٨، ص: ٤-٢).

مشكلة الدراسة:

تواجهُ منظماتُ الأعمال اليوم ضرورة تحسين ممارساتها الإدارية؛ لتظل قادرَةً على المنافسة، ولا تتطلبُ القدرة على التكيف الاستراتيجي فقط، ولكن أيضًا الالتزام العميق بالاستدامة، وبرز رضا الموظفين كعاملٍ حاسمٍ في هذه المعادلة؛ ما يؤثُّر على فعالية أداء الإدارة مع سعي المنظمات إلى دمج الممارسات الخضراء في عملياتها، إنَّها تدرك بشكل متزايد أنَّ القوى العاملة الراضية والمحفزة تشکل محورًا لتحقيق نتائج إدارية متفوقة، وتؤكد دراسة (Guterman, 2024) أهمية تطوير أنظمة إدارية تتوافق مع المعايير العالمية وأهداف الاستدامة، كما تؤكد

دراسة (Gu et al, 2022) أن التركيز على خلق بيئة عمل خضراء يُسهم في تلبية الاحتياجات الجسدية والأخلاقية والفيسيولوجية والاجتماعية والنفسية للموظفين، ومن ثم تعزيز رضاهم عن العمل وتحسين أدائهم.

مما سبق يتضح أن تحسين أداء الإدارة وتطويره في منظمات الأعمال يتأثر بدرجة كبيرة من خلال تبني بيئة خضراء؛ حيث يعمل رضا الموظفين كمتغير وسيط أساس؛ لأن مكان العمل المستدام والصديق للبيئة يعزّز الشعور بالفخر والسعادة بين الموظفين؛ ما يؤدّي إلى مستويات أعلى من رضا الوظيفة، فعندما يشعر الموظفون بالرضا والدافع من التزام مؤسستهم بالمارسات الخضراء، يتحسّن أداؤهم؛ ما يعزّز بشكل مباشر فعالية الإدارة الإجمالية، ومن ثم فإن دمج المبادرات الخضراء لا يتوافق مع أهداف الاستدامة العالمية فحسب، بل يؤدّي أيضًا دوراً محوريًا في تعزيز الروح المعنوية للموظفين وتحسين أداء الإدارة؛ ما يخلق بيئة تنظيمية متماضكةً وعالية الأداء، ومن هنا، يمكنني صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس، وهو: ما دور رضا الموظفين كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة بين البيئة الخضراء، وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره؟

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قامت الباحثة بصياغة الفروض الآتية:

- ١- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد البيئة الخضراء (استراتيجيات العمل الأخضر، سياسات العمل الخضراء، إجراءات العمل الأخضر)، في تحسين الأداء الإداري لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة وتطويره.
- ٢- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد البيئة الخضراء (استراتيجيات العمل الأخضر، سياسات العمل الخضراء، إجراءات العمل الأخضر)، على الرضا الوظيفي لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة.
- ٣- يتوسط تعزيز رضا الموظفين العلاقة بين أبعاد البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة وتطويره.

أهداف الدراسة:

- تسعى الباحثة في ضوء مشكلة الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الآتية:
- ١- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد البيئة الخضراء (استراتيجيات العمل الأخضر، سياسات العمل الخضراء، أوضاع العمل الأخضر، إجراءات العمل الأخضر) في تعزيز رضا الموظفين لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة.
 - ٢- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد البيئة الخضراء (استراتيجيات العمل الأخضر، سياسات العمل الخضراء، أوضاع العمل الأخضر، إجراءات العمل الأخضر) في تحسين أداء الإدارة لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة وتطوирه.



٣- الكشفُ عن طبيعة الدور الوسيط؛ لتعزيز رضا الموظفين في العلاقة بين ممارسات البيئة الخضراء، وتحسين أداء الإدارة لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة وتطويره.

أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين: العلمي والعملي على النحو الآتي:

أ- الأهمية العلمية:

تستمدُ هذه الدراسة أهميتها العلمية، مما يلي:

١- تتبّع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من التركيز على العلاقة بين البيئة الخضراء وتعزيز رضا الموظفين وتأثيرها في تحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره، وبذلك تُعد الدراسة متابعة للتوجهات المعاصرة في هذا المجال؛ ما يسهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والبحثي حول هذه العلاقة الحيوية.

٢- تسهم الدراسة في البناء العلمي المفاهيمي لممارسات البيئة الخضراء وعلاقتها بتعزيز رضا الموظفين وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره، مع تقديم إسهامات تطبيقية تُمكّن الباحثين والمهنيين من توظيف هذه المفاهيم بفعالية في بيئة العمل المختلفة.

٣- تُعدُّ هذه أول دراسة -في حدود علم الباحثة- التي تقوم بدراسة تأثير ممارسات البيئة الخضراء في تحسين أداء الإدارة وتطويره بتوسيط تعزيز رضا الموظفين.

ب) الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يلي :

- المساعدة في تقديم التوصيات لصناع القرار والمسؤولين في منظمات الأعمال بجدة على الاستفادة من الدراسة؛ برفع تعزيز رضا الموظفين عن طريق تمكينه لزيادة أدائهم.
- تلبية منظمات الأعمال للاستفادة من ممارسات البيئة الخضراء، بما يُطّور من أداء منظمات الأعمال بجدة بالتركيز على تعزيز رضا الموظفين.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: وهي تشمل عنوان الدراسة، وهو دراسة ميدانية لتعزيز رضا الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين البيئة الخضراء، وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره.
- الحدود الزمانية: ستطبق الدراسة في العام الميلادي ٢٠٢٤.
- الحدود المكانية: ستطبق الدراسة في منظمات الأعمال بجدة.

مصطلحات الدراسة وتعريفها:

١- البيئة الخضراء:

تشير البيئة الخضراء إلى إنشاء مساحاتٍ تُعطي الأولوية للاستدامة البيئية والسلامة. ويشمل ذلك تنفيذ ممارسات صديقة للبيئة في أماكن مختلفة، مثل: الحمامات الخضراء، والمطابخ الخضراء، ومناطق المعيشة الخضراء، ويهدف المفهوم إلى تعزيز حماية البيئة والإسهام في عالم أكثر صحة واستدامة (نجم، ٢٠١٣).

٢- تحسين الأداء الإداري وتطويره:

يشير التطوير بمعنى الفني إلى نمطٍ من التغيير داخل الأنظمة الفردية أو الاجتماعية الناجحة عن تفاعل قوى مختلفة، مثل: الأفراد والمنظمات المجتمعية والأعراف الاجتماعية، وتتميز هذه العملية بتقدُّم وظائف أو مهارات أو شخصيات محددة، من خلال مراحل متعددة من النمو والتحول (فاروق، ٢٠٠٤، ص ١٠).

يُعرَّفُ الأداء بأنه تنفيذ الواجبات والمسؤوليات الوظيفية وفقاً لمستوى كفاءة العامل، ويشمل الأداء الكفاءة والفعالية التي يفي بها العاملون بأدوارهم ومسؤولياتهم (أحمد، ٢٠٠١، ص ٣٣٥).

وترى الباحثة أن تحسين أداء الإدارة وتطويره يمثل عملية محورية تهدف إلى تعزيز فعالية المنظمة من خلال تبني ممارسات وأنظمة إدارية متقدمة، وتأكد الباحثة أهمية رضا الموظفين كعامل وسيط حاسم، حيث إن له دوراً جوهرياً في تحقيق هذه التحسينات، وإن بيئة العمل الداعمة والمحفزة تسهم بشكل كبير في تعزيز كفاءة أداء الإدارة وتحقيق التطور المنشود.

٣- رضا الموظفين:

تعريف الرضا:

يُنظر إلى الرضا على أنه حالة عاطفية يختبرها الفرد عندما يتحقق هدفًا أو يصل إلى نتيجة مرغوبة؛ ما يمثل حالة نهائية من الرضا والوفاء (عبد الرزاق، ٢٠١٠، ص: ٨٥).

الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي: يتعلّق بمشاعر الفرد وموافقه تجاه عمله، حيث يعزّز الرضا السعادة، في حين أنَّ عدم الرضا يمكن أن يقلل من الدافع (الكحول، ٢٠١٨). فإنَّ الرضا الوظيفي هو الرضا النفسي والراحة والسعادة الناتجة عن تلبية الاحتياجات والتوقعات من خلال العمل وبيئة العمل، وهذا يشمل: الثقة والولاء والشعور بالانتماء.

كما يصفُ بورتر ولوير وهامان الرضا الوظيفي بأنَّه عاطفة مرتبطة بالوظيفة، تحدُّدُ من خلال التناقض بين ما يتلقاه الأفراد وما يعتقدون أنَّهم يجب أن يتلقواه (المصري وعامر، ٢٠١٤)، أمَّا فروم فيعرِّفه بأنَّه موقفٌ إيجابي تجاه عمل الفرد، بينما يؤكد هاربرت المنظور المزدوج للرضا الوظيفي: ما تُوفّره الوظيفة بالفعل مقابل ما يُتوقع أن توفره (عبد الرزاق، ٢٠١٠، ص: ٨٥). مما سيق يتضح للباحثة أنَّ الرضا الوظيفي هو الذي يُظهر مدى قبول الموظفين وقناعتهم ببيئة عملهم، ومدى تلبية احتياجاتهم من خلال وظائفهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: البيئة الخضراء:

بيئة العمل الأخضر هي أطْرُ مصمَّمة لدمج الممارسات المستدامة بيئيًّا في عمليات مكان العمل، وتهدفُ هذه السياسات إلى التخفيف من الآثار السلبية للتغيير المناخي، من خلال تعزيز الممارسات الصديقة للبيئة، وتمثلُ سياسات العمل الأخضر نهجًا استراتيجيًّا للحكومة البيئية؛ ما يضمن إسهام المنظمات بشكلٍ

إيجابي في الاستدامة البيئية مع الاستفادة أيضًا من انخفاض تكاليف التشغيل وتعزيز سمعة منظمات الأعمال، وتتضمن الأبعاد الآتية:

١- استراتيجيات العمل الخضراء:

تضمن استراتيجيات العمل الخضراء سياسات وإجراءات مختلفة مصممة لدعم الاستدامة البيئية داخل مكان العمل، وتشمل هذه الاستراتيجيات تنفيذ سياسات وإجراءات وأوضاع خضراء تعزّز الصحة البيئية وكفاءة الموارد. يمكن دراسة تأثير بيئة العمل الخضراء في أداء العامل من خلال عدة متغيرات

تابعة:

- سرعةُ أداء العامل.
- جودةُ أداء العامل.
- دقةُ أداء العامل.
- معرفةُ متطلبات الوظيفة.

كشفت الأبحاث حول بيئة العمل الخضراء جوانب مختلفة، بما في ذلك تأثير هذه البيئات في رضا العامل والإنتاجية (المغربي، ٢٠١٦)، حيث يناقش رضوان (٢٠١٦) تطوير استراتيجيات الأعمال الخضراء في اليمن، مع التركيز على دمج الممارسات المستدامة في العمليات التجارية.

٢- سياسات العمل الخضراء:

تشمل سياسة العمل الخضراء مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى تقليل التأثير البيئي لمنظمات الأعمال، وغالبًا ما تتضمن هذه الاستراتيجيات: ممارسات مُوفرة للطاقة ومبادرات الحدّ من النفايات وإدارة

الموارد المستدامة، فقد تنفذ المنظمات تدابير توفير الطاقة، مثل: استخدام إضاءة LED وتحسين أنظمة التدفئة والتهوية، وتكييف الهواء (HVAC) لتقليل استهلاك الطاقة، بالإضافة إلى ذلك قد تبني المنظمات برامج إعادة التدوير وتشجع استخدام المواد الصديقة للبيئة لتقليل النفايات والحد من بصمتها الكربونية (المغربي، ٢٠١٦).

ويؤدي تبني سياسات العمل الأخضر إلى فوائد بيئية واقتصادية كبيرة، حيث تشهد المنظمات التي تبني هذه الممارسات انخفاض تكاليف المرافق، وتحسين رضا الموظفين، وتعزيز الصورة العامة، من خلال خلق بيئة عملٍ مستدامة، لا تُسهم المنظمة في تحقيق الأهداف البيئية العالمية فحسب، بل تعمل أيضًا على تعزيز ثقافة المنظمات تجاه المسؤولية البيئية.

أمثلة على ممارسات العمل الخضراء:

١. كفاءة الطاقة: تنفيذ أنظمة إضاءة وتكييف الهواء الموفقة للطاقة.
٢. الحد من النفايات: إنشاء برامج إعادة التدوير والحد من استخدام البلاستيك مرةً واحدة.
٣. إدارة الموارد المستدامة: استخدام مواد صديقة للبيئة والحفاظ على المياه (رضوان، ٢٠١٦).

٣- أوضاع العمل الخضراء.

الهدف الأساس من خلق أوضاع عملٍ خضراء هو تعزيز بيئة عمل مستدامة ومرنة بيئيًا، وهذا يتضمن تنفيذ ممارسات لا تُعزّز البصمة البيئية للمنظمة فحسب، بل تضمن أيضًا بيئةً داعمةً ومنتجةً للموظفين، وتوزن أوضاع العمل



الخضراء الفعالة بين الإنتاجية والاستدامة؛ ما يخلق مساحة عملٍ فعالة وصديقة للبيئة (أحمد، ٢٠١٤).

٤ - إجراءات العمل الخضراء:

إجراءات العمل الخضراء: هي طرق منظمة تُستخدم لإنشاء ممارسات صديقة للبيئة والحفاظ عليها في مكان العمل، وتتضمن هذه الإجراءات تطوير خططٍ مصمّمة لدمج الاستدامة في العمليات اليومية وتنفيذها، وتشمل الجوانب الرئيسية لهذه الإجراءات:

١. إدارة الطاقة: تنفيذ أنظمة لمراقبة استهلاك الطاقة وتقليلها.
 ٢. إدارة النفايات: تطوير استراتيجيات إعادة التدوير والحد من النفايات.
 ٣. تحسين الموارد: استخدام مواد مستدامة والحفاظ على الموارد الطبيعية.
- من خلال اتباع هذه الإجراءات، يمكن للمنظمات إنشاء بيئة عملٍ أكثر خضراء تدعم الكفاءة التشغيلية والمسؤولية البيئية (رضوان، ٢٠١٦).

ثانيًا: الرضا الوظيفي:

يشرح الرضا الوظيفي مدى تحفيز الموظف ذاتيًّا ورضاه عن وظيفته، ويحدث الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون أنَّ لديهم وظيفة مستقرة، ومساحة للنمو في حياتهم المهنية، ومزِيًجاً جيدًا بين العمل والحياة الشخصية، وهذا يعني أنَّ الموظف سعيدٌ في العمل؛ لأنَّ العمل يتواافقُ مع معايير الشخص، ويمكن للبيئة والمواقف وجودة العمل التي يمكن أن تقدِّمها الشركة لموظفيها أن تؤثر بدرجةٍ كبيرة في الرضا الوظيفي للموظفين.

مفهوم الرضا الوظيفي:

يشير الرضا الوظيفي إلى مشاعر الموظفين العامة تجاه وظائفهم، وأثّها حالة من الرفاهية والسعادة للشخص فيما يتعلق بالأداء في مكان العمل وب بيئته، ويمكن أن يكون مُحدِّداً مُنطاً لـلإنتاجية داخل الشركة.

والرضا الوظيفي للموظفين أمرٌ ضروري للمنظمات، ورضا الموظفين يمكن أن يُحفز الطاقة الإيجابية والإبداع وزيادة الدافع لتحقيق النجاح. بعض العوامل التي تتدخل هي: موقفُ المتعاون في العمل، ومع القادة والزملاء، وتوقعات الموظفين (الشرفات، ٢٠٢٣، ص: ٢٢٠).

عوامل الرضا الوظيفي:

تشير عوامل الرضا الوظيفي إلى الموقف العام للموظف؛ بسبب العديد من المواقف الحدّدة. هناك العديد من العوامل التي تؤثر في مدى رضا الموظف عن وظيفته، أهمها ما يلي:

العوامل الشخصية:

وهي تشمل أشياءً؛ مثل: نوع العامل، ومستوى التعليم، والعمر، والحالة الرواجية، والسمات الشخصية، وتاريخ العائلة، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، وأشياء أخرى مماثلة.

العوامل الكامنة في الوظيفة:

وقد أظهرت الأبحاث الحديثة أنَّ هذه العوامل مهمة عند اختيار العمال، فبدلاً من أن يُخبرهم زملاؤهم ورؤساؤهم بما يجب أن يفعلوه، يفضل العمال المهرة أن تقودهم رغبتهم الخاصة في اختيار الوظائف على أساس ما يتعيّن عليهم القيام

به؛ ومن هذه العوامل: العمل نفسه، والأوضاع، وتأثيرات البيئة الداخلية والخارجية في الوظيفة التي لا تستطيع الإدارة تغييرها، وما إلى ذلك. العوامل التي تُسيطر عليها الإدارة:

تتمتع الإدارة بالسيطرة على نوع الإشراف والأمن الوظيفي، ونوع مجموعة العمل، ومعدل الأجر، وفرص الترقيات والتحويلات، ومدة العمل والشعور بالمسؤولية، وكل هذه الأشياء لها تأثيرٌ كبيرٌ في الموظف، وهذه الأشياء تُعطي العمال شعوراً بالتحفيز والسعادة الوظيفية (الشايق، ٢٠٢٣، ص: ١٦ - ٢٠).

أبعاد الرضا الوظيفي:

إنَّ تحقيق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي يختلفُ من موظفٍ لآخر، ومع ذلك، فإنَّ بعض المكونات هي نفسها لجميع الشركات، مثل ما يلي:

الأجور والحوافز والمكافأة: من أهم عوامل الرضا الوظيفي الراتب والمزايا، ومن المؤكَد أن يرفض الموظفون الذين لديهم رواتب وحوافز جيدة رواتب أعلى، إذا كانوا يحبون شركتهم ويشعرون أنها تضييف قيمَة تتجاوز الراتب إلى دورهم، ويجب على الشركات أن توفر لموظفيها الأجور والمزايا الدقيقة مقابل خبرتهم وتجربتهم وأصولهم القيمة الأخرى، ومن المؤكَد أن يتمتع الموظف الذي يرى أن رواتبه ومزاياه عادلة ومعقولة بتجربة موظف إيجابية؛ ما يؤدي إلى توازن بين العمل والحياة، وهو ما يتترجم إلى إنتاجية أفضل للشركة على المدى الطويل، فإنَّ تقدير الموظفين يتترجم مباشرة إلى فوائد للشركة، وهو أنَّ الموظف المعترف به والسعيد موظفٌ مخلص.

الأمن الوظيفي: إنَّ الحصول على الأمان الوظيفي يجعل الموظفين أكثر سعادة في وظائفهم، ولا أحد يُحِبُّ أن يشعر بالقلق بشأن ما يُجْبِيه المستقبل القريب، ويمكن للموظف الراضي أن يعمل على تحقيق أهدافٍ طويلة المدى ويشعر بإحساسٍ أكبر بالمجتمع، والمُهَدَّف داخل الشركة، وواحدة من أكبر المشاكل التي تواجه العديد من الشركات هي معدل دوران الموظفين المفرط، فالعاملُ يغادرون ببساطة بمجرد العثور على شيءٍ أفضل؛ لأنَّم لا يشعرون بولاء خاص لشركتهم أو الأمان الوظيفي، وهذا يُؤدي في نهاية المطاف إلى مضيعة للوقت والمال؛ لأنَّ الموظف الجديد يستغرقُ أشهراً حتى يندمج بشكلٍ كامل في الشركة، ويُقدِّم أفضل أداء، كما يُعدُّ الاحتفاظ بالموظفيين الحاليين أكثر ربحية من تعيين موظفين جدد، وأحد أفضل الطرق للاحتفاظ بالمواهب هو التعرفُ على الأشخاص من خلال الأمان الوظيفي.

التطوير الوظيفي: التطوير الوظيفي يدور حول تحديد الأهداف واكتساب المهارات الالزمة؛ لتحقيق تلك الأهداف من خلال مهنة الشخص داخل الشركة.

تمكين الموظفين: إنَّ إشراك الموظفين في أنشطة الشركة يجعلهم يشعرون بالتقدير، وأنَّ جهودهم ذات أهمية، وتنشر هذه الديناميكيات الإيجابية في جميع نواحي المكتب؛ ما يخلقُ بيئه عمل أكثر إيجابية (العامدي، ٢٠٢٣، ص: ٥٠٤).

مميزات الرضا الوظيفي للموظفين:

الحدُّ من دوران الموظفين: يُعَدُّ وجود عددٍ كافٍ من الأشخاص ذوي المهارات المناسبة أمراً بالغ الأهمية؛ لتحقيق خطط العمل وأهدافه. الموظفون الراضيون أقل دوراً للعمل وأكثر عرضةً لأداءً أفضل.

الولاء وزيادة الأرباح: عندما يشعر الموظفون أنَّ الشركة لديها مصالحهم الفضلي، فإنَّهم غالباً ما يدعمون مهمتها، وهم أكثر عرضةً لرفض العروض المقدَّمة من الشركات المنافسة للبقاء في الشركة التي يشعرون فيها بالرضا؛ ما يُؤدي إلى زيادة المبيعات، والانخفاض التكاليف، وتحسين النتيجة النهائية.

تحسين التعاون: إذا كانت ثقافة الشركة صحية ومتوازنة، فمن المؤكد أن يشعر الموظفون بالراحة في مكان عملهم، ويكونون أكثر استعداداً للتعاون (عبد السلام، ٢٠١٥، ص: ٢٥١).

ثالثاً: تحسين الأداء الإداري وتطويره:

١. تحسين الأداء الإداري:

يتضمن تحسين الأداء الإداري تعزيز العمليات الإدارية القائمة؛ لتحقيق قدرٍ أعظم من الكفاءة والفعالية، ويشمل ذلك: تحديد فجوات الأداء وتنفيذ الحلول وتحسين سير العمل لتعزيز الإنتاجية. وتشمل الفوائد الرئيسة لتحسين الأداء الإداري ما يلي:

١. تحديدٌ دقيق للمشكلة: التعرفُ على القضايا المحدَّدة التي تؤثر في الأداء ومعالجتها.

٢. تحسين الكفاءة: التكيف مع التغيرات ودمج الأنظمة الحديثة؛ لتحقيق الأهداف بأقل قدرٍ من الموارد.
٣. تطوير القيادة: تزويد المديرين والمشيرين بمهارات اللازمـة لقيادة التحسين المستمر وتحقيق الأهداف التنظيمية (الخزامي، ١٩٩٩، ص: ١٤٠).
٤. تطوير الأداء الإداري:
- يشير تطوير الأداء الإداري إلى نجح شامل واستراتيجي يهدف إلى تحويل الممارسات التنظيمية وتطويرها، ويشمل ذلك:
١. التخطيط الاستراتيجي: وضع أهدافٍ واستراتيجيات طويلة الأجل لتعزيز الأداء العام.
 ٢. الابتكار والتكيف: تنفيذ منهجيات وتقنيات جديدة لتحسين القدرات التنظيمية.
 ٣. بناء القدرات: تعزيز مهارات الموظفين وكفاءاتهم؛ لدفع النمو التنظيمي والكفاءة (ذكريا، ٢٠١١، ص: ١٠).
- رابعاً: الدراسات السابقة:
- دراسة (حميش، ٢٠٢٣):
- تسلط الدراسة الضوء على التأثيرات العميقة للتطور التقني والصناعي في البشرية، ولا سيما التدهور البيئي، واستنزاف الموارد الطبيعية، وزيادة الفقر والبطالة. واستجابة لهذه القضايا؛ حيث تبنت البلدان بشكل متزايد الوظائف الخضراء كإجراءٍ حيوي، وتسهم الوظائف الخضراء في التنمية المستدامة، وحماية البيئة، وأوضاع العمل الائقة، وصحة العمال وسلامتهم.

دراسة (الجاري، ٢٠٢٢):

بحثت هذه الدراسة في تأثير بيئه العمل الخضراء في أداء الموظفين داخل البنوك التجارية العراقية وباستخدام نهج تحليلي وصفي، ركزت الدراسة على ٢٢ بنكاً، واستطلعت آراء ٤٠٠ موظف من الإدارات المتوسطة، بما في ذلك مدير الأقسام والموظفون، وأشارت النتائج إلى أن جوانب مختلفة من بيئه العمل الخضراء - مثل: الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات والأوضاع الخضراء - أثرت بشكل إيجابي في مقاييس أداء الموظفين، مثل: السرعة والجودة والدقة ومعرفة العمل، وأوصت الدراسة بدمج مفاهيم بيئه العمل الخضراء في رؤية البنك التجارية العراقية ورسالتها؛ لتعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف الاستثمار.

دراسة (جار الله، ٢٠٢٠):

بحث البحث في دور ممارسات تكنولوجيا المعلومات الخضراء في تعزيز التصنيع الفعال، وتضمن الإطار المفاهيمي التصنيع الفعال كمتغيرٍ تابع، وممارسات تكنولوجيا المعلومات الخضراء كمتغيرٍ مستقل، وجرى تطوير نموذج افتراضي لاستكشاف العلاقات بين هذه المتغيرات، وأجريت الدراسة في شركة آسيا سيل للاتصالات في الموصل؛ حيث جرى إرجاع ٦٠ استبانة من أصل ١٥٠ استبانة جرى توزيعها وتحليلها، وأظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً لتكنولوجيا المعلومات الخضراء في الوعي البيئي والابتكار وخلق فرص العمل، مؤكدة ضرورة تركيز الإدارة العليا على تكنولوجيا المعلومات لتوفير معلومات قيمة للعملاء، بما في ذلك التفاصيل حول الخدمات والأسواق والمنافسين.

دراسة (قحام، ٢٠١٦):

ناقشت هذه الدراسة ظهور الاقتصاد الأخضر كاستجابة لأزماتٍ مختلفة؛ بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال المشاريع الصديقة للبيئة والتقنيات الجديدة في مجال الطاقة المتتجددة، وتدعى إلى تحضير القطاعات القائمة وتغيير أنماط الاستهلاك غير المستدامة لخلق فرص عملٍ جديدة، والحدّ من الفقر وتقليل استهلاك الطاقة والموارد، وأكَّدت الدراسة أهمية التحول إلى الاقتصاد الأخضر من خلال معالجة أزمات الطاقة، ونضوب الوقود الأحفوري، والتعافي الاقتصادي من خلال الاستثمارات الخضراء، وتحفيض انبعاثات الغازات المسامية للاحتباس الحراري، وتطوير سلوك المستهلك المستدام ونماذج التسويق.

التعليق على الدراسات السابقة:

دعمت الدراسات السابقة بشكلٍ جماعي أهمية البيئة الخضراء، من خلال تسلیط الضوء على التأثيرات الإيجابية للبيئات الخضراء في جوانب مختلفة من أداء الأعمال ورضا الموظفين، قدَّمت دراسة (جميش، ٢٠٢٣) وقحام (٢٠١٦) فهماً أساسياً لفوائد الممارسات الخضراء، بينما قدَّم الجابري (٢٠٢٢) وجار الله (٢٠٢٠) دلائل حول كيفية تأثير هذه الممارسات في أداء الموظفين، ويساعد دمج رضا الموظفين كمتغيرٍ وسيط في توضيح الآلية التي تؤثر بها البيئة الخضراء في أداء الإدارة، ومع ذلك فإن الدراسات السابقة لم تتعمق في توضيح الآلية التي تؤثر بها البيئة الخضراء في تحسين الأداء الإداري وتطويره، وهنا تكمن الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية، من خلال إدراج رضا الموظفين كمتغيرٍ وسيط لتفسير العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين الأداء

الإداري، وتسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم إطار شامل يوضح كيفية تعزيز البيئة الخضراء لرضا الموظفين، وبالتالي تحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال.

منهجية الدراسة:

المنهجية المختارة للدراسة هي المنهج الكمي؛ حيث تستخدم هذه الطريقة البيانات الرقمية والتحليل الإحصائي لدراسة تأثير رضا الموظفين، كعاملٍ وسيط في العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين الأداء الإداري وتطويره، وتحدّفُ الدراسة من خلال المنهج الكمي إلى تحقيق الدقة والتكرار في نتائجها، مع الالتزام بالفلسفة الوضعية، وتؤكد هذه الفلسفة الملاحظة الموضوعية والاختبار الدقيق للفرضيات؛ ما يسمح بوجود علاقاتٍ سببية بين المتغيرات بدقةٍ عالية، باستخدام الاستبانة ستقوم الدراسة بجمع بياناتٍ كمية لقياس فعالية الرضا الوظيفي واستراتيجيات البيئة الخضراء، وستوفر النتائج التي جرى الحصول عليها من خلال هذه الطريقة نتائج حول فعالية هذه المتغيرات في تحسين الأداء الإداري وتطويره.

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتجميع البيانات باستخدام استمار استبانة، بوصفها إحدى أدوات جمع البيانات من المصادر الأولية، وستختار العينة بطريقة عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة استبانةً كأدلة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، مع استخدام المنهج الكمي والتحليل الوصفي لتحليل البيانات.

كما قامت الباحثة بتصنيف الاستبانة بحيث تكون من أربعة أقسام: القسم الأول يتناول المعلومات الشخصية، القسم الثاني يركز على البيئة الخضراء بأبعادها إجمالي ٢١ عبارة، القسم الثالث يتناول رضا الموظفين ويشمل ٩ عبارات، والقسم الرابع يتناول تحسين الأداء الإداري وتطويره ويتضمن ١٠ عبارات.

النتائج والتوصيات والخاتمة:

أولاً: اختبارات الصدق والثبات:

أولاً: الصدق والثبات للبيئة الخضراء:

الاتساق الداخلي للبيئة الخضراء:

جدول ١ الاتساق الداخلي للبيئة الخضراء

معامل بيرسون	رقم العبارة	المحور
٠,٥٧١	١	المحور الأول: استراتيجيات العمل الأخضر
٠,٦٣١	٢	
٠,٨٥١	٣	
٠,٧٦٥	٤	
٠,٧٦٥	٥	
٠,٩١٠	١	المحور الثاني: سياسات العمل الخضراء
٠,٦٦١	٢	
٠,١٧١	٣	
٠,٩١٠	٤	
٠,٨٩٠	٥	
٠,٥٠٧	١	المحور الثالث: أوضاع العمل الأخضر
٠,٥٠٧	٢	
٠,٨٠٣	٣	
٠,٦٥٣	٤	
٠,٦٦٣	٥	
٠,٧٨١	٦	

٠,٦٤٩	١	المحور الرابع: إجراءات العمل الأخضر
٠,٦٨٢	٢	
٠,٥٦٧	٣	
٠,٦٧١	٤	
٠,٦٥٢	٥	

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤ . دالة عند مستوى (١٠) . دالة عند مستوى (٥٠).

توضح النتائج في الجدول (١) أنَّ قيم معاملات الارتباط لعبارات المتغير الأول كافية، قد جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) في العبارات، وهو ما يشير إلى قوة المعاملات، وأيضاً دلالتها الإحصائية، ويشير أيضاً إلى توافر صدق الاتساق الداخلي، وتوافر الموثوقية في صدقه؛ ومن ثمَّ يمكن أن نطبقه على عينة المديرين في منظمات الأعمال بجدة.

ثبات المتغير:

من أجل تحديد درجة ثبات أبعاد البيئة الخضراء قمتُ باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للثبات، والجدول الآتي يوضح معاملات الثبات:

جدول ٢ اختبار الثبات لأبعاد متغير البيئة الخضراء

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات
المحور الأول: استراتيجيات العمل الأخضر	٥	٠,٨٣٧
المحور الثاني: سياسات العمل الخضراء	٥	٠,٦٩٧
المحور الثالث: أوضاع العمل الأخضر	٦	٠,٤٢٨
المحور الرابع: إجراءات العمل الأخضر	٥	٠,٤٠٧
الأداة ككل	٢١	٠,٨٦٥

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

توضح نتائج الجدول رقم (٢) أنَّ قيم معاملات الثبات لكل أبعاد البيئة الخضراء قد جاءت أغلبها دالة إحصائية تجاوزت (٠,٧٠)، وهذا يدلُّ على قوة معامل

الثبات؛ حيث بلغ الثبات العام (٠,٨٦٥)، وهذا يدل على أنَّ معامل الثبات قويٌّ.

ثانيًا: الاتساقُ الداخلي والثبات لتعزيز الرضا الوظيفي:

جدول ٣ الاتساق الداخلي لعبارات تعزيز الرضا الوظيفي

رقم العبارة	معامل بيرسون
١	٠,٨٠٨
٢	٠,٧٤١
٣	٠,٨١٧
٤	٠,٨١٨
٥	٠,٧٨٩
٦	٠,٦٣٩
٧	٠,٨٠٩
٨	٠,٨١٧
٩	٠,٨١٧

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤ دالة عند مستوى (٠١,٠) . دالة عند مستوى (٠٥,٠)

توضّح النتائج في الجدول (٣) أنَّ قيم معاملات الارتباط لعبارات المتغير الثاني كافية، الخاص بتعزيز الرضا الوظيفي للمديرين، قد جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) في كل العبارات، وهو ما يشير إلى قوة المعاملات وأيضاً دلالتها الإحصائية، ويشير أيضاً إلى توافر صدق الاتساق الداخلي لأبعد تعزيز الرضا الوظيفي، وتوافر الموثوقية في صدقه، ومن ثمَّ يمكن أن نُطبقه على عينة المديرين في منظمات الأعمال بتجدد.

ثبات المتغير:

من أجل تحديد درجة ثبات المتغير قمت باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للثبات، والجدول الآتي يوضح معاملات الثبات.

جدول ٤ اختبار ثبات تعزيز الرضا الوظيفي

قيمة معامل الثبات	عدد العبارات
٠,٧٨٥	٩

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

توضح نتائج الجدول رقم (٤) أنَّ قيم معاملات الثبات لكل عبارات المتغير الثاني قد جاءت أغلبها دالة إحصائية تجاوزت (٠٠,٧٠)، وهذا يدل على قوة معامل الثبات، حيث بلغ الثبات العام (٠,٧٨٥)، وهذا يدل على أنَّ معامل الثبات قوي، ويتوافر فيه درجة عالية من الموثوقية في نتائج تطبيق المتغير.

ثالثاً: الاتساقُ الداخلي والثبات لتحسين أداء الإدارة وتطويره:

الاتساق الداخلي لأبعاد تحسين أداء الإدارة وتطويره:

جدول ٥ الاتساق الداخلي لتحسين أداء الإدارة وتطويره

معامل بيرسون	رقم العبارة
٠,٨٢٠	١
٠,٨٣٧	٢
٠,٧٤١	٣
٠,٨٦٦	٤
٠,٧٦٧	٥
٠,٧٤١	٦
٠,٨٤١	٧
٠,٧١٩	٨
٠,٧٦٧	٩
٠,٦٨٤	١٠

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤ دالة عند مستوى (٠١,٠). دالة عند مستوى (٠٥,٠).

توضح النتائج في الجدول (٥) أنَّ قيم معاملات الارتباط لعبارات المتغير الثالث كافية، الخاص بجودة أداء المديرين، قد جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، وهو ما يشير إلى قوة المعاملات وأيضاً دلالتها الإحصائية، ويشير تعزيز رضا الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره

أيضاً إلى توافر صدق الاتساق الداخلي، وتوافر الموثوقية في صدقه، ومن ثم يمكن أن نطبقه على عينة المديرين في منظمات الأعمال بجدة.

ثبات المتغير:

من أجل تحديد درجة ثبات متغير تحسين أداء الإدارة وتطويره قمتُ باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للثبات، والجدول الآتي يوضح معاملات الثبات.

جدول ٦ اختبار ثبات لتحسين أداء الإدارة وتطويره

قيمة معامل الثبات	عدد العبارات
٠,٧١٣	١٠

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

توضح نتائج الجدول رقم (٦) أنَّ قيم معاملات الثبات لكل المتغير قد جاءت أغلبها دالة إحصائية تجاوزت (٠,٧٠)، وهذا يدل على قوة معامل الثبات، حيث بلغ الثبات العام (٠,٧١٣)، ما يدل على أنَّ معامل الثبات قوي.

ثانياً: التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية:

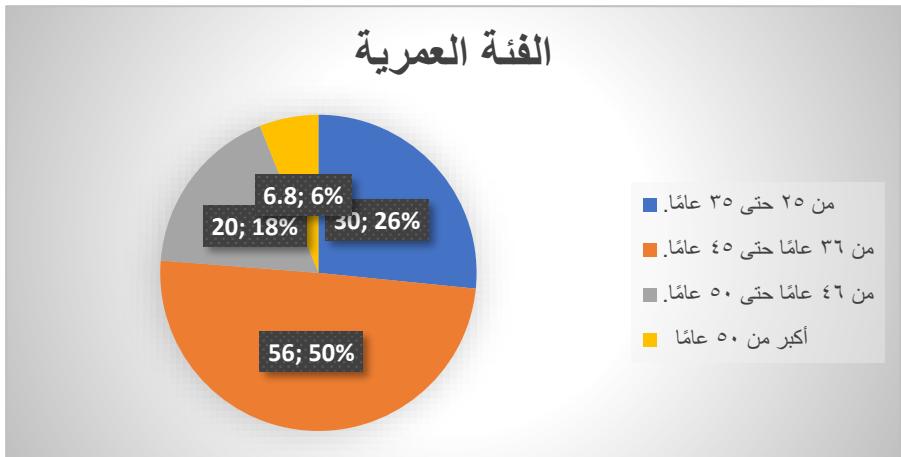
١ - العمر:

جدول ٧ توزيع مديرى منظمات الأعمال بجدة وفقاً للفئة العمرية (ن = ٢٨٠)

الترتيب	النسبة	النكرار	فئات المتغير
٢	٣٠	٨٤	من ٢٥ حتى ٣٥ عاماً
١	٥٦	١٢١	من ٣٦ عاماً حتى ٤٥ عاماً
٣	٢٠	٥٦	من ٤٦ عاماً حتى ٥٠ عاماً
٤	٦,٨	١٩	أكبر من ٥٠ عاماً
١٠٠٪		٢٨٠	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

كما يمكن تمثيل هذه النسب بيانياً كما يلي:



المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

شكل ١ توزيع المديرين وفقاً للفئة العمرية

وفقاً لما سبق في الجدول (١٠) يتبيّن لنا أنَّ الفئة العمرية من ٣٦ حتَّى ٤٥ عاماً جاءت في الترتيب الأول بنسبة (٥٦٪) من أعمار المديرين، بينما الفئة العمرية من ٢٥ حتَّى ٣٥ عاماً جاءت في المرتبة الثانية بنسبة (٣٠٪)، وتلتها الفئة العمرية من ٤٦ حتَّى ٥٠ عاماً بنسبة (٢٠٪)، وفي المرتبة الأخيرة الأعمار الأكبر من ٥٠ عاماً بلغت نسبتها (٦,٨٪).

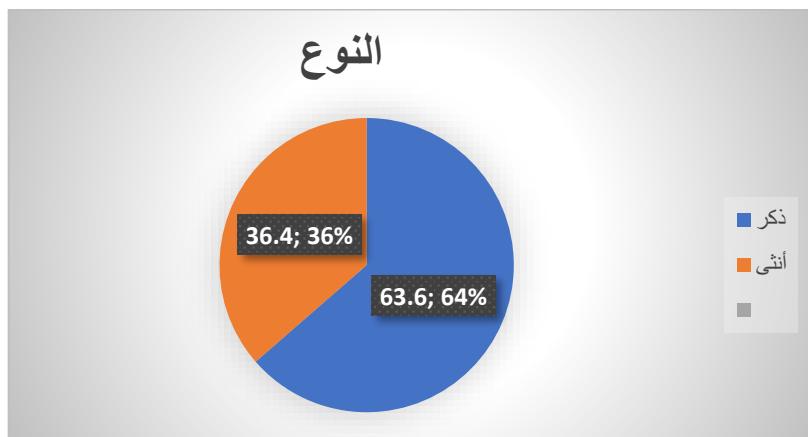
١ - متغير النوع:

جدول ٨ توزيع مديري منظمات الأعمال بجدة وفقاً لنوع (ن = ٢٨٠)

الترتيب	النسبة	التكرار	فئات المتغير
١	٦٣,٦	١٧٨	مدبر
٢	٣٦,٤	١٠٢	مدبرة
	١٠٠,٠	٢٨٠	المجتمع

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

كما يمكن تمثيل هذه النسب بيانيًا كما يلي:



المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

شكل ٢ توزيع المديرين وفقاً لنوع

وفقاً لما سبق في الجدول (١٠) يتبيّن لنا أنَّ فئات متغير النوع جاء بالترتيب وفقاً للذكور، وتليها نسبة (%)٣٦,٤ للإناث.

ثالثاً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

أولاً: البيئة الخضراء:

جدول ٩ التحليل الوصفي لأبعاد البيئة الخضراء

الرتبة	النوع	القيمة	النسبة المئوية (%)					
المحور الأول: استراتيجيات العمل الأخضر								
١٨	٠.٨١٤٢٤	١,٨١٣٦	٥	٧	٢٦	١٣٨	١٠٤	حدّدت المنظمة بوضوح استراتيجيات العمل الأخضر
			١,٧	٢,٥	٩,٣	٤٩,٣	٣٧,١	
١٦	٠.٧٨٢٧٥	١,٨٣٨١	٥	٧	٢٧	١٤٦	٩٥	يتم توصيل الاستراتيجيات الخضراء التي تتبنّاها المنظمة بشكلٍ فعال إلى جميع الموظفين
			١,٧	٢,٥	٩,٦	٥٢,١	٣٣,٩	
١٢	٠.٧٤٦٧٢	١,٨٦٠٧	٣	٥	٢٨	١٥٨	٨٦	تقوم الإدارة بمراجعة استراتيجيات العمل الأخضر وتحميّلها باتظام لضمان الفعالية
			١,١	١,٨	١٠	٥٦,٤	٣٠,٧	
٢١	٠.٦٣٦٩٦	١,٥٥٣٦		٢	١٦	١١٧	١٤٥	يتم تشجيع الموظفين على الإسهام بأفكار تحسين استراتيجيات العمل الأخضر لدينا
				٠,٧	٥,٧	٤١,٨	٥١,٨	

تعزيز رضا الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره

د. ثريا محمد الريعيان

الرتبة	نوع المؤشر	المؤشر	بيانات المؤشر	بيانات المؤشر	بيانات المؤشر				
٢٠	٠٦٧٣٩١	١,٦٨٢١	٥	١٨	١٤٠	١١٧	يتم دمج استراتيجيات العمل الأخضر في الأهداف التجارية الشاملة في المنظمة.		
			١,٨	٦,٤	٥٠	٤١,٨			
الخور الثاني: سياسات العمل الخضراء									
١٧	٠٦٨٧٧٠٨	١,٨١٧٩	٢	٢	٢٧	١٦١	٨٨	أنشأت المنظمة سياسات عمل أخضر شاملة.	
			٠,٧	٠,٧	٩,٦	٥٧,٥	٣١,٤		
١٩	٠٧٣١١٤	١,٧٨٥٧	٠,٢	٥	٢٤	١٤٩	١٠٠	يتم إعلام الموظفين جيّداً بسياسات العمل الأخضر.	
			٠,٧	١,٨	٨,٦	٥٣,٢	٣٥,٧		
٤	٠٧٧٧٢٢٧	١,٩٥٣٦	٣	٧	٣٨	١٥٨	٧٤	تم مراقبة تنفيذ سياسات العمل الأخضر وتقديرها باتباعاً.	
			١,١	٢,٥	١٣,٦	٥٦,٤	٢٦,٤		
١١	٠٧٨٢٣٩	١,٨٩٢٩	٤	٧	٢٧	١٥٩	٨٣	تُقَدِّم المنظمة تدريجياً على سياسات العمل الأخضر لجميع الموظفين.	
			١,٤	٢,٥	٩,٦	٥٦,٨	٢٩,٦		
١	٠٨١٦٨٣	٢,٠٤٣٠	٥	٩	٤٨	١٥٢	٦٦	هناك عواقب واضحة لعدم الالتزام بسياسات العمل الأخضر.	
			١,٧	٣,٢	١٧,١	٥٤,٣	٢٣,٦		
الخور الثالث: أوضاع العمل الأخضر:									
١٠	.77039	1.9071	٢	٧	٣٨	١٤٩	٨٤	بيئة العمل تدعمُ وتشجع الممارسات الخضراء.	
			٠,٧	٢,٥	١٣,٦	٥٣,٢	٣٠		

١٤	.74684	1.8423	٣	٦	٢٩	١٥١	٩١	توفر المنظمة الموارد اللازمة لتنفيذ أوضاع العمل الخضراء.
			١,٠	٢,١	١٠,٤	٥٣,٩	٣٢,٥	
١٣	.72465	1.8520	٣	٦	٢٨	١٥٩	٨٤	جرى تصميم مساحة العمل المادية لتعزيز التأثير البيئي.
			١,١	٢,١	١٠	٥٦,٨	٣٠	
٦	.75435	1.9462	٤	٤	٣٩	١٦١	٧٢	يتمكن الموظفون بإمكانية الوصول إلى الأدوات والمرافق التي تعزز أوضاع العمل الخضراء.
			١,٤	١,٤	١٣,٩	٥٧,٥	٢٥,٧	
٥	.75087	1.9500	٤	١	٤٥	١٥٧	٧٣	تقوم المؤسسة بتقييم أوضاع العمل الخضراء وتحسينها بشكل منتظم.
			١,٤	٠,٤	١٦,١	٥٦,١	٢٦,١	
٢	.79320	1.9821	٤	٥	٤٦	١٥١	٧٣	بيئة العمل تشجع على تبني الثقافة الخضراء من خلال الحفاظ على الموارد.
			١,٤	١,٨	١٦,٤	٥٣,٩	٢٦,١	
الخور الرابع: إجراءات العمل الأخضر								
٧	.72112	1.9429	٢	٦	٣٥	١٦٨	٦٩	يتم توثيق إجراءات العمل الخضراء وإتاحتها لجميع الموظفين.
			٠,٧	٢,١	١٢,٥	٦٠	٢٤,٦	

تعزيز رضا الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره

د. ثريا محمد الريبعان

٨	.69583	1.9429	٣	٤	٣٠	١٨٠	٦٣	تم مراجعة تنفيذ إجراءات العمل الخضراء بانتظام للتحقق من فعاليتها.
			١,١	١,٤	١٠,٧	٦٤,٣	٢٢,٥	
١٥	.69589	1.8321	٣	٤	١٨	١٧٣	٨٢	يتم تدريب الموظفين على التنفيذ السليم لإجراءات العمل الخضراء.
			١,١	١,٤	٦,٤	٦١,٨	٢٩,٣	
٩	.82324	1.9429	٦	٧	٣٠	١٥٩	٧٨	ُتشجع المنظمة على تقديم الملاحظات حول إجراءات العمل الخضراء لتعزيز فعاليتها.
			٢,١	٢,٥	١٠,٧	٥٦,٨	٢٧,٩	
٣	.79846	1.9786	٣	١١	٣٥	١٥٩	٧٢	يُعدّ تبني إجراءات العمل الخضراء أولوية في عملياتنا اليومية.
			١,١	٣,٩	١٢,٥	٥٦,٨	٢٥,٧	
١,٨٩٦٦			المتوسط العام:					

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

بالنظر إلى ما تقدّم من نتائج التكرارات والنسب المئوية لإجابات كل فقرات المحور، نجد أنَّ المتوسط العام للمحور ١,٨٩، وهو متوسط يدل على أنَّ هناك تبايناً في آراء عينة الدراسة بشأن عبارات متغير البيئة الخضراء، وأنَّه جرى ترتيب فقرات المتغير طبقاً للمتوسط الحسابي لكل فقرة:

الفقرة (هناك عواقب واضحة لعدم الالتزام بسياسات العمل الأخضر) من عبارات المحور الثاني، وهو سياسات العمل الخضراء، استحوذت على الأهمية النسبية الأولى بمتوسطٍ حسابي ٢,٠٤، وبالنحوِي معنويٍ ٠,٨١.



الفقرة (بيئة العمل تُشجع على تبني الثقافة الخضراء من خلال الحفاظ على الموارد) من عبارات المحور الثالث، وهو أوضاع العمل الأخضر، استحوذت على الأهمية النسبية الثانية بمتوسطٍ حسابي ١,٩٨، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٩.

الفقرة (يُعدُّ تبني إجراءات العمل الخضراء أولوية في عملياتنا اليومية) من عبارات المحور الرابع، إجراءات العمل الأخضر، استحوذت على الأهمية النسبية الثالثة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٧، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٩.

الفقرة (تم مراقبة تنفيذ سياسات العمل الأخضر وتقييمه بانتظام) من ضمن عبارات المحور الثاني، وهو سياسات العمل الخضراء، استحوذت على الأهمية النسبية الرابعة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٥، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٧.

الفقرة (تقوم المؤسسة بتقييم أوضاع العمل الخضراء وتحسينها بشكلٍ منتظم) من عبارات المحور الثالث، وهو أوضاع العمل الأخضر، استحوذت على الأهمية النسبية الخامسة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٥، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٥.

الفقرة (يتمتع الموظفون بإمكانية الوصول إلى الأدوات والمرافق التي تُعزِّز أوضاع العمل الخضراء) من عبارات المحور الثالث، وهو أوضاع العمل الأخضر، استحوذت على الأهمية النسبية السادسة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٤، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٥.

الفقرة (يتم توثيق إجراءات العمل الخضراء وإتاحتها لجميع الموظفين) من عبارات المحور الرابع، إجراءات العمل الأخضر، استحوذت على الأهمية النسبية السابعة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٤، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٢.

ثانياً: تعزيز الرضا الوظيفي:

جدول ١٠ التحليل الوصفي لتعزيز الرضا الوظيفي

الرتبة	النحوين المعياري	المتوسط	بيان موافق بنتية	بيان موافق	بيان	بيان موافق	بيان موافق بنتية	بيان
٣	.78607	2.0464	٢	١٢	٤٥	١٥٩	٦٢	أنا راضٌ عن مستوى التقدير الذي ألقاه لعملي.
			.٧	٤,٣	١٦,١	٥٦,٨	٢٢,١	
١	1.33079	2.6679	٣٨	٤٠	٥٥	٨٥	٦٢	بيئة عملى مواتية للإنتاجية والرضا الوظيفي.
			١٣,٦	١٤,٣	١٩,٦	٣٠,٤	٢٢,١	
٨	.76661	1.9393	٢	١١	٢٩	١٦٤	٧٤	أشعر بالتقدير والاحترام من قبل زمالي ورؤسائي.
			.٧	٣,٩	١٠,٤	٥٨,٦	٢٦,٤	
٧	.71391	1.9464	٢	٧	٣١	١٧٤	٦٦	أشعر بالرضا عن فرص النمو والتطوير المهني في مؤسستي.
			.٧	٢,٥	١١,١	٦٢,١	٢٣,٦	
٥	.78006	1.9714	٣	١٠	٣٣	١٦٤	٧٠	تمنحي وظيفي شعوراً بالإنجاز والاكتمال.
			١,١	٣,٦	١١,٨	٥٨,٦	٢٥	



٩	.74638	1.9250	٢	٩	٢٩	١٦٦	٧٤	أشعر بـ أنَّ عملي ذو معنى ويسهم في تحقيق أهداف المنظمة.
٦	.75389	1.9607	٣	٩	٢٩	١٧٢	٦٧	أنا راضٍ عن مستوى الاستقلال الذي أتمتع به في دوري.
٤	.79937	2.0358	٣	١٢	٤٠	١٦١	٦٣	يسinx جدول عملٍ متوازن صحيٍ بين العمل والحياة.
٢	.81993	2.1107	٤	١٤	٤٥	١٦٣	٥٤	أنا راضٍ عن الدعم الذي أتقنه من فريق الإدارة الخاص بي.
٢٠٢٩٥			المتوسط العام					

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

بالنظر إلى ما تقدّم من نتائج التكرارات والنسب المئوية لـإجابات كل فقرات المحور، نجد أنَّ المتوسط العام للمحور ٢٠٢، وهو متوسط يدل على أنَّ هناك تبايناً متوسطاً في آراء عينة الدراسة بشأن عبارات تعزيز الرضا الوظيفي، وأنَّه جرى ترتيب فقرات المتغير طبقاً للمتوسط الحسابي لكل فقرة:

الفقرة (بيئة عملٍ مواتية لـ الإنتاجية والرضا الوظيفي) استحوذت على الأهمية النسبية الأولى بمتوسطٍ حسابي ٢,٦٦، وبانحرافٍ معياري ٠,٣٣.

الفقرة (أنا راضٍ عن الدعم الذي أتلقاء من فريق الإدارة الخاص بي) استحوذت على الأهمية النسبية الثانية بمتوسطٍ حسابي ٢,١١، وبانحرافٍ معياري ٠,٨١.

الفقرة (أنا راضٍ عن مستوى التقدير الذي أتلقاء لعملي) استحوذت على الأهمية النسبية الثالثة بمتوسطٍ حسابي ٢,٠٤، وبانحرافٍ معياري ٠,٧٨.

الفقرة (يسمح جدول عملي بتواءلٍ صحيٍ بين العمل والحياة) استحوذت على الأهمية النسبية الرابعة بمتوسطٍ حسابي ٢، وبانحرافٍ معياري ٠,٧٩.

الفقرة (متحنى وظيفي شعوراً بالإنجاز والاكتمال) استحوذت على الأهمية النسبية الخامسة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٧، وبانحرافٍ معياري ٠,٧٨.

الفقرة (أنا راضٍ عن مستوى الاستقلال الذي أتمتع به في دوري) استحوذت على الأهمية النسبية السادسة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٦، وبانحرافٍ معياري ٠,٧٥.

الفقرة (أشعر بالرضا عن فرص النمو والتطوير المهني في مؤسستي) استحوذت على الأهمية النسبية السابعة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٤، وبانحرافٍ معياري ٠,٧١.

الفقرة (أشعر بالتقدير والاحترام من قبل زملائي ورؤسائي) استحوذت على الأهمية النسبية الثامنة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٣، وبانحرافٍ معياري ٠,٧٦.

الفقرة (أشعر بأنَّ عملي ذو معنى ويُسهم في تحقيق أهداف المنظمة) استحوذت على الأهمية النسبية التاسعة بمتوسطٍ حسابي ١,٩٢، وبانحرافٍ معياري ٠,٧٤.

ثالثاً: تحسين أداء الإدارة وتطويره:

جدول ١١ التحليل الوصفي لتحسين أداء الإدارة وتطويره

الرتبة	النحواف المعياري	المتوسط	متوسط بيان بشكل	متوسط بيان بشكل	إيجاد	بيان لكل	بيان لكل	بيان لكل	بيان لكل
6	.75223	1.9786	3	6	40	164	67	تقوم مؤسستنا بتقييم العمليات الإدارية وتحسينها بانتظام.	
			1.1	2.1	14.3	58.6	23.9		
1	.83411	2.1321	٣	٢١	٣٧	١٦٨	٥١	يسعى فريق الإدارة بنشاط للحصول على ملاحظات لتحسين الأداء الإداري.	
			١,١	٧,٥	١٣,٢	٦٠	١٨,٢		
2	.75606	2.0429	٦	٧	٢٩	١٨٩	٤٩	يتم تزويد الموظفين بالموارد والتدريب الكافي؛ لتحسين أدائهم الإداري.	
			٢,١	٢,٥	١٠,٤	٦٧,٥	١٧,٥		

تعزيز رضا الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة في منظمات الأعمال وتطويره

د. ثريا محمد الريبعان

الرتب	النحواف المعياري	المتوسط	غير موافق بنسبة	غير موافق	لا	موافق	موافقة بنسبة	غير
4	.78513	2.0071	٥	٩	٣٠	١٧٥	٦١	هناك أهداف واضحة وأهداف محددة؛ لتحسين الأداء الإداري.
			١,٨	٣,٢	١٠,٧	٦٢,٥	٢١,٨	
3	.89682	2.0964	٧	١٨	٣١	١٦٣	٦١	تنفذ المؤسسة حلولاً مبتكرة لمعالجة التحديات الإدارية.
			٢,٥	٦,٤	١١,١	٥٨,٢	٢١,٨	
10	.74484	1.8929	٣	٦	٢٨	١٦٤	٧٩	تم مراجعة مقاييس الأداء الإداري وتحديثها بانتظام.
			١,١	٢,١	١٠	٥٨,٦	٢٨,٢	
7	.70829	1.9393	٢	٧	٢٩	١٧٦	٦٦	تشجع المنظمة على التعلم والتطوير المستمر لتعزيز المهارات الإدارية.
			٠,٧	٢,٥	١٠,٤	٦٢,٩	٢٣,٦	
5	.75943	1.9821	٣	٧	٣٩	١٦٤	٦٧	



الرتبة	النحوين المعياري	المتوسط	غير موافق ببساطة	غير موافق	لا	موافقة	موافقة ببساطة	نعم
			١,١	٢,٥	١٣,٩	٥٨,٦	٢٣,٩	يُوجد نجاح منظم لراقبة الأداء الإداري وتحسينه.
9	.79101	1.9286	٥	٦	٣٠	١٦٢	٧٧	تدعم الإدارة المبادرات التي تهدف إلى تبسيط الإجراءات الإدارية.
			١,٨	٢,١	١٠,٧	٥٧,٩	٢٧,٥	
8	.76398	1.9357	٤	٦	٣١	١٦٦	٧٣	يتمأخذ مدخلات الموظفين في الاعتبار في تطوير استراتيجيات لتحسين أداء الإداري.
			١,٤	٢,١	١١,١	٥٩,٣	٢٦,١	
٢٠١٠٥			المتوسط العام					

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

بالنظر إلى ما تقدّم من نتائج التكرارات والنسب المئوية لـإجابات كل فقرات المحور، نجد أنَّ المتوسط العام للمحور ٢٠١، وهو متوسط يدل على أنَّ هناك تبايناً متوسطاً في آراء عينة الدراسة بشأن عبارات متغير تحسين أداء الإدارة وتطويره، وأنَّه جرى ترتيب فقرات المتغير طبقاً للمتوسط الحسابي لكل فقرة:

الفقرة (يسعى فريق الإدارة بنشاط للحصول على ملاحظات لتحسين الأداء الإداري) استحوذت على الأهمية النسبية الأولى، بمتوسط حسابي ٢,١٣، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٨٣.

الفقرة (تنفذ المؤسسة حلولاً مبتكرة لمعالجة التحديات الإدارية) استحوذت على الأهمية النسبية الثانية، بمتوسط حسابي ٢,٠٩، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٨٦.

الفقرة (يتم تزويد الموظفين بالموارد والتدريب الكافيّين لتحسين أدائهم الإداري) استحوذت على الأهمية النسبية الثالثة، بمتوسط حسابي ٢,٠٤، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٨.

الفقرة (هناك أهداف واضحة وأهداف محددة لتحسين الأداء الإداري) استحوذت على الأهمية النسبية الرابعة، بمتوسط حسابي ٢,٠٠، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٨.

الفقرة (يوجد نجاح منظم لمراقبة الأداء الإداري وتحسينه) استحوذت على الأهمية النسبية الخامسة، بمتوسطٍ حسابي ١,٩٨، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٥.

الفقرة (تقوم مؤسستنا بتقييم العمليات الإدارية وتحسينها بانتظام) استحوذت على الأهمية النسبية السادسة، بمتوسطٍ حسابي ١,٩٧، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٥.

الفقرة (تشجع المنظمة التعلم والتطوير المستمر لتعزيز المهارات الإدارية) استحوذت على الأهمية النسبية السابعة، بمتوسط حسابي ١,٩٣، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٠.

الفقرة (يتمأخذ مدخلات الموظفين في الاعتبار في تطوير استراتيجيات لتحسين الأداء الإداري) استحوذت على الأهمية النسبية الثامنة، بمتوسط حسابي ١,٩٣، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٦.

الفقرة (تدعم الإدارة المبادرات التي تهدف إلى تبسيط الإجراءات الإدارية) استحوذت على الأهمية النسبية التاسعة، بمتوسط حسابي ١,٩٢، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٩.

الفقرة (تم مراجعة مقاييس الأداء الإداري وتحديثها بانتظام) استحوذت على الأهمية النسبية العاشرة، بمتوسط حسابي ١,٨٩، وبانحرافٍ معياري ٠٠,٧٤.

اختبار فروض الدراسة:

الفرضية الأولى: يوجد تأثيرٌ معنوي مباشرٌ لأبعاد البيئة الخضراء (استراتيجيات العمل الأخضر، سياسات العمل الخضراء، إجراءات العمل الأخضر) في تحسين الأداء الإداري وتطويره لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة.

أولاً: مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة
وتطویره:

تم حساب معامل الارتباط (پيرسون Pearson) بين متغيرات الدراسة؛ وذلك للتتعرف على قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة واتجاهها ومعنويتها، فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح دل ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، وتدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية، أمّا الإشارة السلبية

فتدل على أن العلاقة عكسية، ويوضح الجدول الآتي مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد البيئة الخضراء ومتغير تحسين أداء الإدارة وتطويره.

جدول ١٢ مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره

تحسين أداء الإدارة وتطويره	الأبعاد
** .٢١٩	استراتيجيات العمل الأخضر.
** .٦١٦	أوضاع العمل الأخضر.
** .٥١٠	سياسات العمل الخضراء.
** .٦٠٢	إجراءات العمل الأخضر.
** .٦٧٤	البيئة الخضراء

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية بين أبعاد البيئة الخضراء ومتغير تحسين أداء الإدارة وتطويره بقيمة (٠,٦٧٤)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين استراتيجيات العمل الأخضر وتحسين أداء الإدارة وتطويره بقيمة (٠,٢١٩)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين أوضاع العمل الأخضر وتحسين أداء الإدارة وتطويره بقيمة (٠,٥١٠)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين سياسات العمل الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره بقيمة (٠,٦٠٢)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين إجراءات العمل الأخضر وتحسين أداء الإدارة وتطوирه بقيمة (٠٠٢٦)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠٠١٠).

ثانيًا: نوع وقوف العلاقة بين أبعاد البيئة الخضراء ومتغير تحسين أداء الإدارة وتطويره:

جدول ١٣ تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره:

المعنوية	قيمة ت	معامل الانحدار المعياري Beta	معامل الانحدار B	الأبعاد
٠,٠٠١	٥,٢٣٦		٠,٨٠١	الثابت
٠,٠٠١	١٠,٩١٨	٠,٦٨٥	١,٥٠٣	استراتيجيات العمل الأخضر.
٠,٠٠١	٦,٧٠٧-	٠,٩٧١-	٢,٣٩٧-	أوضاع العمل الأخضر.
٠,٠٠١	٧,٤٥٤	١,٠٣٥	٢,٦٩٣	سياسات العمل الخضراء.
٠,٠٠١	١٥,٤٣٠	٠,٥٥٥	١,٥٢٥	إجراءات العمل الأخضر للبيئة الخضراء.
معامل الارتباط				R = ٠,٨٦١
معامل R^2				٠,٧٤١
قيمة F				١٥٣,٥٥٥
درجة الحرية				٢٣٧
مستوى الدلالة				٠,٠٠١

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات تأثيرٍ طردي عند مستوى الدلالة ٠,٠٠٠١ بين أبعاد البيئة الخضراء ومتغير تحسين أداء الإدارة وتطويره، وهذه العلاقة طردية ذات قوة عالية؛ حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٨٦١، وهذه العلاقة طردية،

حيث إنَّه كلما زاد اهتمام منظمات الأعمال بجدة بمارسات البيئة الخضراء عزَّز ذلك تحسين أداء الإدارة وتطويره.

كما أسهمت أبعاد البيئة الخضراء الخاضعة للدراسة بنسبة ٧٤٪ وفقاً لمعامل R² في النموذج في تفسير التباين في متغير تحسين أداء الإدارة وتطويره، واتضح أنَّ جميع أبعاد متغير البيئة الخضراء تتمتع بعلاقة خطية ذات دلالة إحصائية. وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي السابق فإنَّه يمكن القول: إنه يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد البيئة الخضراء على تحسين أداء الإدارة وتطويره، من وجهة نظر المديرين منظمات الأعمال بجدة.

الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد البيئة الخضراء (استراتيجيات العمل الأخضر، سياسات العمل الخضراء، إجراءات العمل الأخضر) على الرضا الوظيفي لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة.

أولاً: مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي:
تم حساب معامل الارتباط (بيرسون Pearson) بين متغيرات الدراسة؛ وذلك للتعرف على قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة واتجاهها ومعنويتها، فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح دلَّ ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، وتدلُّ الإشارة الموجبة على أنَّ العلاقة طردية، أمَّا الإشارة السلبية فتدلُّ على أنَّ العلاقة عكسية، ويوضح الجدول الآتي مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي.

جدول ٤ مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	الأبعاد
** .٦٢٧	استراتيجيات العمل الأخضر.
** .٦٢٥	أوضاع العمل الأخضر.
** .٥٢٥	سياسات العمل الخضراء.
** .٦٤٥	إجراءات العمل الأخضر للبيئة الخضراء.
* .٦٨٥	البيئة الخضراء

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية معنوية بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي بقيمة (٠,٦٨٥)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين استراتيجيات العمل الأخضر والرضا الوظيفي بقيمة (٠,٦٢٤)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين أوضاع العمل الأخضر والرضا الوظيفي بقيمة (٠,٦٢٥)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين سياسات العمل الخضراء والرضا الوظيفي بقيمة (٠,٥٢٥)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠,٠١).

وجود علاقة ارتباطية معنوية بين إجراءات العمل الأخضر والرضا الوظيفي بقيمة (٠,٦٤٥)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠,٠١).

ثانيًا: نوع العلاقة وقوتها بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي:

جدول ١٥ تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي

المعنوية	قيمة ت	معامل الانحدار المعياري Beta	معامل الانحدار B	الأبعاد
٠,٠٠١	٢,٦٧٩		٣,٧٢٤	الثابت
٠,٠٠١	١,٦٦٣	٠,٠٨٧	٢,١٥	استراتيجيات العمل الأخضر.
٠,٠٠١	٣,٢٢٦	٠,١٨٦	٠,٤٠٢	أوضاع العمل الأخضر.
٠,٠٠١	٥,٤٦٣	٠,٣٢٨	٠,٦٠١	سياسات العمل الخضراء.
٠,٠٠١	٤,١٨٧	٠,٢٧٠	٠,٦٥٥	إجراءات العمل الأخضر للبيئة الخضراء.
٠,٦٩٤			R	معامل الارتباط
٠,٤٨٢			R^2	معامل
٥٤,١٥٤			F	قيمة
٢٣٧				درجة الحرية
٠,٠٠١				مستوى الدلالة

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات تأثيرٍ طردي عند مستوى الدلالة ٠,٠٠٠١ بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي، وهذه العلاقة طردية ذات قوة عالية؛ حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٩٤، وهذه العلاقة طردية، حيث إنَّه كلما زاد اهتمام منظمات الأعمال بجدة بمارسات البيئة الخضراء عزَّ ذلك الرضا الوظيفي.

كما أسهمت أبعاد البيئة الخضراء الخاضعة للدراسة بنسبة ٤٨٪. وفقًا لمعامل R² في النموذج في تفسير التباين في الرضا الوظيفي، واتضح أنَّ جميع أبعاد متغير البيئة الخضراء تتمتع بعلاقة خطية ذات دلالة إحصائية.



وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي السابق فإنه يمكن القول: إنَّه يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد البيئة الخضراء على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المديرين في منظمات الأعمال بجدة.

الفرضية الثالثة: يتوسط تعزيز رضا الموظفين العلاقة بين أبعاد البيئة الخضراء، وتحسين أداء الإدارة وتطويره لدى المديرين في منظمات الأعمال بجدة.

جدول ١٦ نتائج تحليل المسار للتعرف على الدور الوسيط لتعزيز الرضا الوظيفي في العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره

P	Estimate	se	CR	
0,000	0,298	0,029	10,330	البيئة الخضراء--- تعزيز الرضا الوظيفي.
0,000	0,096	0,062	9,057	تعزيز الرضا الوظيفي --- تحسين أداء الإدارة وتطويره.
0,000	0,849	0,092	9,192	تحسين أداء الإدارة وتطويره --- البيئة الخضراء.
	0.849			تأثير المباشر.
	0.298			تأثير غير المباشر.
	1.147			التأثير الكلي

المصدر: إعداد الباحثة، ٢٠٢٤

بناءً على الجدول السابق يمكن تحليل أثر تعزيز الرضا الوظيفي على العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره في المستوى الجامعي في جدة على النحو الآتي:

هناك تأثيرٌ مباشرٌ للبيئة الخضراء في تعزيز الرضا الوظيفي، له معامل تقدير ٠,٢٩٨ مع نسبة حرجة (CR) قدرها ٣٣٠،١، وهي ذات دلالة إحصائية ($P < 0.001$).

هناك تأثيرٌ مباشرٌ لتعزيز الرضا الوظيفي على تحسين أداء الإدارة وتطويره، له معامل تقدير ٠,٥٩٦ مع نسبة CR 9.557، وهي ذات دلالة إحصائية أيضًا ($P < 0.001$).

هناك تأثيرٌ مباشرٌ لجودة أداء المدير على البيئة الخضراء، له معامل تقدير ٠,٨٤٩ مع CR 9.192، وهو ذو دلالة إحصائية ($P < 0.001$). ويشير التحليل إلى أنَّ تعزيز الرضا الوظيفي له تأثيرٌ كبير على العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره على المستوى الجامعي في جدة.

مناقشة النتائج:

١- استحوذت فقرات محور البيئة الخضراء على أهمية نسبية متفاوتة، حيث أظهرت النتائج أن عينة الدراسة ترى أن هناك تبايناً في آراء المشاركين حول العاقد المرتبطة بعدم الالتزام بسياسات العمل الأخضر، كما رُتبت فقرات هذا المحور بناءً على أهمية المتوسط الحسابي، حيث كانت أعلى فقرة تمثل في "وجود عاقد واضح لعدم الالتزام بسياسات العمل الأخضر"، بينما تلتتها فقرات أخرى حول أوضاع العمل الأخضر وإجراءاته.

٢- أظهرت نتائج محور الرضا الوظيفي تبايناً متوسطاً في آراء العينة حول مفاهيم الرضا الوظيفي وأبرز الفقرات كانت تلك المتعلقة ببيئة العمل ومدى مناسبتها للإنتاجية والرضا الوظيفي، حيث تصدرت هذه الفقرة في الترتيب

بأعلى متوسط حسابي، والفرقات الأخرى التي تلتها تناولت موضوعات تقدير الموظفين والدعم الإداري.

٣- أظهرت نتائج محور تحسين أداء الإدارة وتطويره أن آراء عينة الدراسة حول تحسين الأداء الإداري متنوعة، حيث احتلت فقرة "سعى فريق الإدارة للحصول على ملاحظات لتحسين الأداء الإداري" المرتبة الأولى، بينما جاءت فقرات أخرى تتعلق بتزويد الموظفين بالموارد والتدريب الكافي لتنفيذ أداء إداري محسن.

٤- النتائج تظهر أن هناك علاقة ارتباطية معنوية بين أبعاد البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره، حيث تبرز قيمة معامل الارتباط (٠,٦٧٤) التي تدل على وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، كما أن تحليل الانحدار المتعدد يوضح وجود تأثير طردي بين هذه الأبعاد والأداء الإداري، حيث تسهم الأبعاد بنسبة ٧٤٪ في تفسير التباين في الأداء.

٥- أما بالنسبة للرضا الوظيفي، فهناك أيضًا علاقة طردية بين أبعاد البيئة الخضراء والرضا الوظيفي بقيمة معامل ارتباط (٠,٦٨٥)، وتسهم أبعاد البيئة الخضراء بنسبة ٤٨٪ في تفسير التباين في الرضا الوظيفي.

٦- تحليل المسار يظهر أن تعزيز الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين البيئة الخضراء وتحسين أداء الإدارة وتطويره؛ ما يعني أن الرضا الوظيفي له تأثير كبير على العلاقة بين هذه المتغيرات.

التوصيات:

- ١- ينبغي لمنظمات الأعمال في جدة أن تُعطي الأولوية للممارسات البيئية الخضراء و تستثمر فيها؛ لأنَّها تعمل على تعزيز رضا الموظفين بدرجةٍ كبيرة.
- ٢- ينبغي للمنظمات أن تُركِّز على تعزيز رضا الموظفين، ويتحقق ذلك من خلال تعزيز بيئة عمل إيجابية، والاعتراف بتأثير البيئة الخضراء في رضا الموظفين.
- ٣- تنفيذ برامج تُعدُّ المديرين كقادة مستقبلين، من خلال دمج ممارسات البيئة الخضراء في تدريب القيادة، ويتافق هذا النهج مع العلاقة المهمة بين البيئة الخضراء والأداء الإداري.
- ٤- الاستفادة من أبعاد البيئة الخضراء؛ لتحسين أداء الإدارة بدرجةٍ أكبر.

المراجع:

أولاً المراجع العربية:

سليمان، إبراهيم (٢٠١١). إستراتيجيات إدارة الصالحيات في المؤسسات التعليمية: دراسة مستقبلية. رسالة دكتوراه، كلية البناء، منظمات الأعمال عين شمس، مصر.

أحمد، محمد موسى (٢٠١٤). إدارة الأفراد بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، مصر، مكتبة الوفاء.

إسماعيل، عمار فتحي موسى؛ البردان، محمد فوزي أمين (٢٠١٨). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنات التنظيمية البيئية: دراسة تطبيقية، منظمات الأعمال، مدينة السادات.

بدوي، أحمد (٢٠٠١). مصطلحات العلوم الإدارية: دراسة شاملة. دار الكتاب المصري.

الجابري، حوراء جهاد العبي (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الخضراء على أداء العاملين في المصارف التجارية العراقية، مجلة منظمات الأعمال، عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج ٧، ع ٢.

جار الله، صبا عامر (٢٠٢٠). تعزيز التصنيع الفعال باعتماد ممارسات تقانة المعلومات الخضراء: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديرى وموظفي شركة آسياسيل للاتصالات في الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٦، ع ٥٢.

حبيش، يمينة (٢٠٢٣). دور الوظائف الخضراء في تأمين بيئة العمل: المتطلبات والمعوقات، مجلة القانون الدولي والتنمية، مج ١٠، ع ٢.

الخزامي، عبد القادر (١٩٩٩). التكنولوجيا للتقييم والتحسين (إدارة التقييم والتحسين). مكتبة ابن سينا.

الرzaq، هاشم (٢٠١٠). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

رضوان، محمود (٢٠١٦). إدارة النزاعات والصراعات في العمل، القاهرة، مصر، المجموعة العربية للنشر.

الشايق، البشير التجاني محمد (٢٠٢٣). أثر الرضا الوظيفي على زيادة الإنتاجية: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني ٢٠١٧-٢٠٢١ م، مجلة القلزم العلمية، ع ٢٧.

الشرفات، حسين عسكر (٢٠٢٣). درجة رضا معلمي الرياضيات في الأردن عن استخدام منصة مايكروسوفت تيمز في تعزيز الرضا الوظيفي، مجلة منظمات الأعمال الحسين بن طلال للبحوث، مج ٩، ع ١.

عبد السلام، عيسى محمد (٢٠١٥). الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، مج ١، ع ٣.

الغامدي، علي بن مرزوق (٢٠٢٣). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمدة في إدارتي الإشراف التربوي ومكاتب التعليم بمدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين، مجلة العلوم التربوية، مج ٩، ع ٣.

فاروق، عبد الله فليه (٢٠٠٤). معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، دار الوفاء للنشر.

قحام، وهيبة (٢٠١٦). الاقتصاد الأخضر لمواجهة التحديات البيئية وخلق فرص عمل: مشاريع الاقتصاد الأخضر في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، ع ٦.

لكحل، منيف (٢٠١٨). تحفيز الموظفين وبناء الرضا الوظيفي (الطبعة الأولى). الجزائر: دار المثقف للنشر والتوزيع.



مختار، زكريا، حورية، حساني (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية ابن سينا أدرار، منظمات الأعمال أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر.

المصري، إيهاب عيسى، وعامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠١٤). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني في العمل (الطبعة الثانية). المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.

المغربي، محمد الفاتح محمود بشير (٢٠١٦). أصول الإدارة والتنظيم، عمان، الأردن، دار الجنان للنشر والتوزيع.

نجم، عبود (٢٠١٣). البعد الأخضر للأعمال - المسئولية البيئية لشركات الأعمال، عمان، الأردن.

رومنة المراجع العربية:

Romanized References:

'Abd al-Salām, Ṭsá Muḥammad. (2015). *al-Ridā al-ważīfī: al-Mafhūm, al-ahammīyah, al-qiyās*. Al-Majallah al-‘Ilmīyah li-Kullīyat al-Tarbīyah li-al-Ṭufūlah al-Mubakkirah, 1(3).

Aḥmad, Muḥammad Mūsá. (2014). *Idārat al-afrād bayna al-naẓarīyah wa-al-taṭbīq*. Al-Iskandarīyah, Miṣr: Maktabat al-Wafā'. al-Ghāmidī, ‘Alī ibn Marzūq. (2023). *Darajat tawaffur ab'ad al-munazzamah al-muta'allimah fī idāratay al-iṣhrāf al-tarbawī wa-makātib al-ta'līm bi-madīnat al-Riyād wa-'alāqatuhā bi-al-ridā al-ważīfī ladá al-mushrifīn al-tarbawīyīn*. Majallat al-‘Ulūm al-Tarbawīyah, 9(3).

al-Jābirī, Ḥawrā’ Jihād al-‘Aybī. (2022). *Athar bī’at al-‘amal al-khaḍrā’ ‘alá adā’ al-‘āmilīn fī al-maṣārif al-tijārīyah al-‘Irāqīyah*. Majallat Manżamāt al-A’māl, ‘Ammān al-‘Arabīyah lil-Buḥūth – Silsilat al-Buḥūth al-Idārīyah, 7(2).

- al-Khuzāmī, ‘Abd al-Qādir. (1999). *al-Tiknūlūjiyā lil-taqwīm wa-al-tahsīn* (Idārat al-taqwīm wa-al-tahsīn). Maktabat Ibn Sīnā.
- al-Maghribī, Muḥammad al-Fātiḥ Maḥmūd Bašīr. (2016). *Uṣūl al-idārah wa-al-tanzīm*. ‘Ammān, al-Urdun: Dār al-Jinān lil-Nashr wa-al-Tawzī‘.
- al-Miṣrī, Īhāb Ṭsá, wa-‘Āmir, Ṭāriq ‘Abd al-Ra’ūf. (2014). *al-Walā’ al-mu’assisī wa-al-riḍā al-wazīfī wa-al-mihnī fī al-‘amal* (al-Ṭab’ah al-thānīyah). al-Mu’assasah al-‘Arabīyah lil-‘Ulūm wa-al-Thaqāfah.
- al-Razzāq, Hāshim. (2010). *al-Qiyādah wa-‘alāqatuhā bi-al-riḍā al-wazīfī*. Al-Urdun: Dār al-Yāzūrī al-Ilmīyah lil-Nashr wa-al-Tawzī‘.
- al-Sharafāt, Ḥusayn ‘Askar. (2023). Darajat riḍā mu’allimī al-riyādīyah fī al-Urdun ‘an istikhdam minṣat Māykrūsūft Tīmz fī ta’zīz al-riḍā al-wazīfī. Majallat Manżamāt al-A’māl al-Ḥusayn ibn Ṭalāl lil-Buhūth, 9(1).
- al-Shāyib, al-Bašīr al-Tijānī Muḥammad. (2023). Athar al-riḍā al-wazīfī ‘alá ziyādat al-intājīyah: Dirāsat ḥālat Bank Fayṣal al-Islāmī al-Sūdānī 2017-2021 m. Majallat al-Qulzum al-Ilmīyah, 27.
- Badawī, Aḥmad. (2001). Muṣṭalahāt al-‘ulūm al-idārīyah: Dirāsaḥ shāmilah. Dār al-Kitāb al-Miṣrī.
- Fārūq, ‘Abduh Falīh. (2004). Mujam muṣṭalahāt al-tarbīyah lafẓan wa-iṣṭilāḥan. Dār al-Wafā’ lil-Nashr.
- Ḩamīsh, Yamīnah. (2023). Dawr al-wazā‘if al-khaḍrā’ fī ta’mīn bī’at al-‘amal: al-muṭālabāt wa-al-ma’ūqāt. Majallat al-Qānūn al-Dawlī wa-al-Tanmiyah, 10(2).
- Ismā‘īl, ‘Ammār Faṭīḥ Mūsā; al-Burdān, Muḥammad Fawzī Amīn. (2018). Dawr mumarasāt idārat al-mawārid al-basharīyah al-khaḍrā’ fī ta’zīz sulūkīyah al-muwāṭanah al-tanzīmīyah al-bī’īyah: Dirāsaḥ taṭbīqīyah. Manżamāt al-A’māl, Madīnat al-Sādāt.



Jār Allāh, Şabā 'Āmir. (2020). Ta'zīz al-taşnī‘ al-fa‘al bi-i‘timād mumarasāt taqānat al-ma'lūmāt al-khaḍrā': Dirāsaḥ istiṭlā‘iyah li-ārā‘aynah min mudīrī wa-muwazẓafī sharikat Āsiyāsīl lil-Ittiṣālāt fī al-Mawṣil. Majallat Tikrīt lil-‘Ulūm al-Idārīyah wa-al-Iqtisādīyah, 16(52).

Likhāl, Munīf. (2018). Taḥfīz al-muwazẓafīn wa-binā‘ al-riḍā al-ważīfī (al-Ṭab‘ah al-ūlā). Al-Jazā‘ir: Dār al-Muthaqqaf lil-Nashr wa-al-Tawzī‘.

Mukhtār, Zakūbā; Ḥūrīyah, Ḥasanī. (2022). al-Riḍā al-ważīfī wa-ta thīruh 'alá adā' | al-‘āmilīn: Dirāsat ḥālat al-mu'assasah al-istifā‘iyah Ibn Sīnā Adrār. Manżamāt al-A'māl Aḥmad Darāyah Adrār, Kullīyat al-Ḥuqūq wa-al-‘Ulūm al-Siyāsīyah, al-Jazā‘ir.

Najm, 'Abbūd. (2013). al-Bu'd al-akhḍar lil-a'māl: al-Mas'ūlīyah al-bī‘iyah li-sharikāt al-a'māl. 'Ammān, al-Urdun.

Qahhām, Wuhaybah. (2016). al-Iqtisād al-akhḍar li-muwājahat al-taḥaddīyāt al-bī‘iyah wa-khalq furaṣ ‘amal: Mashārī‘ al-iqtisād al-akhḍar fī al-Jazā‘ir. Majallat al-Buḥūth al-Iqtisādīyah wa-al-Mālīyah, 6.

Riḍwān, Maḥmūd. (2016). Idārat al-nizā‘āt wa-al-ṣirā‘āt fī al-‘amal. Al-Qāhirah, Miṣr: al-Majmū‘ah al-‘Arabīyah lil-Nashr.

Sulaymān, Ibrāhīm. (2011). Istrātījīyāt idārat al-ṣalāḥīyāt fī al-mu'assasāt al-talīmīyah: Dirāsaḥ mustaqbalīyah. Risālat duktūrāh, Kullīyat al-Banāt, Manżamāt al-A'māl 'Ayn Shams, Miṣr.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Kanji, G., & Moura, P. (2006). Performance measurement the path to excellence. Wisdom House
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466.
- Gu, Z., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.
- Guterman, Alan (2024): Sustainability-Related Management Standards and Systems