

أثر تبني التوظيف الأخضر في أداء المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الأسمنت تبسة

The impact of adopting green employment on the performance of the institution

:Case study of the Cement Corporation of Tebessa

محمد الحافظ عيشوش *

جامعة الشهيد حمدة لخضر الوادي - الجزائر

el.hafedh@yahoo.com

تاريخ النشر: 2023/06/07

تاريخ القبول للنشر: 2023/02/14

تاريخ الاستلام: 2022/11/17

ملخص:

الغرض من هذا البحث هو معرفة تأثير تبني التوظيف الأخضر في أداء المؤسسة ، وقد أتخذت من مؤسسة الإسمنت تبسة كعينة للدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك من خلال تصميم الاستبيان لأداة لجمع آراء عينة البحث، وتم توزيعها على عينة تكونت من (52) موظف بمؤسسة الإسمنت تبسة، وبعد إجراء التحاليل الإحصائية باستخدام برنامج SPSS خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين تبني التوظيف الأخضر والأداء (الكفاءة، الفاعلية، الإنتاجية) في مؤسسة الإسمنت تبسة، كما قدم هذا البحث مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: التوظيف الأخضر، الأداء.

تصنيفات JEL: O13، M43.

Abstract:

The purpose of this research is to find out the effect of adopting green employment on the performance of the enterprise, and the Taissa Cement Corporation was taken as a sample for the study. It was distributed to a sample consisting of (52) employees at the Tebessa Cement Corporation, and after conducting statistical analyzes using the SPSS program, the study concluded a number of results, the most important of which is that there is a statistically significant effect between the adoption of green employment and performance (efficiency, effectiveness, productivity) in the cement corporation. Tebessa, this research also presented a set of recommendations.

Keywords: green recruitment; performance.

Jel Classification Codes: O13، M43.

* المؤلف المراسل.

إن التحولات التي تحصل في البيئة غالبا ما تكون نتيجة أنشطة بشرية معينة، ولذلك فإن أحد الأساليب الأساسية لتقليص مثل هذه الأنشطة هو تغيير السلوك البشري، لذا بينت GHRM السياسات والممارسات والانظمة التي تجعل الموظفين والمنظمة خضراء لصالح المجتمع والبيئة، ففي إدارة الموارد البشرية الخضراء تم تصميم العديد من ممارسات الموارد البشرية، مثل التوظيف الأخضر والتي من خلالها تعمل لخلق قوة عاملة تفهم وتعزز السلوك الأخضر في المنظمة وتحديد العوامل الرئيسية المحفزة للموظفين لعرض أفضل ما لديهم من سلوكيات وممارسات صديقة للبيئة داخل المنظمة تسعى الى التأثير على أداء المورد البشري بصفحة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة. وعلى ضوء ما سبق ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير التوظيف الأخضر في أداء المؤسسة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية والإجابة عليها بوضوح تم صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما مدى تأثير التوظيف الأخضر في الكفاءة في المؤسسة؟
- ما مدى تأثير الأخضر في الفاعلية في المؤسسة؟
- ما مدى تأثير التوظيف الأخضر في الإنتاجية في المؤسسة؟

1.1. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: "هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في أداء مؤسسة الإسمنت تبسة" وتنفرد هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الكفاءة لمؤسسة الإسمنت تبسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الفاعلية لمؤسسة الإسمنت تبسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الإنتاجية لمؤسسة الإسمنت تبسة.

2.1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى الوصول لمجموعة من الأهداف، فالهدف الرئيسي من الدراسة يتمثل في التعرف على تأثير تبني التوظيف الأخضر في أداء المؤسسة، ويمكن أيضا تقسيم الأهداف كما يلي:

- التعرف على مفهوم التوظيف الأخضر؛
- التعرف على مستوى تبني التوظيف الأخضر في مؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على تأثير تبني التوظيف الأخضر في مختلف أبعاد الأداء (الكفاءة، الفاعلة، الإنتاجية).

3.1. المنهج المتبع:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري المتمثلة في مختلف مفاهيم التوظيف الأخضر وأداء المؤسسة، وتم إسقاط الدراسة النظرية على مؤسسة الإسمنت تبسة ودراسة التوظيف الأخضر وتأثيره في أداء المؤسسة تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة.

2 الجانب النظري للدراسة:

1.2. التوظيف الأخضر:

يعتبر التوظيف الأخضر إحدى نقاط الارتكاز التي تعتمد عليها جميع وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء لأنه بدون اختيار الموظفين المناسبين واستخدام الأساليب الخضراء الصحيحة التي تعمل أي من الوظائف الأخرى بنجاح.

1.1.2. تعريف التوظيف الأخضر: التوظيف بصفة عامة هو البحث عن الأشخاص والافراد >وي الكفاءات والقدرات العالية وتوفيرها حسب الاحتياجات للمنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبكّرة والسعي لاختيار الأنسب بين المستقطبين ليتم تعيينهم. (شعيب، 2022)

هو نوع من التوظيف صديق للبيئة، هذا يعني عملية توظيف خالية من الأوراق ولديها أقل تأثير بيئي حيث يتم إرسال طلبات عبر الانترنت مثل البريد الإلكتروني أو عبر نماذج مثل Globale Talent Rool اما فيما يخص المقابلات يمكن اجرائها عبر الهاتف أو عبر تقنية الفيديو. (kelvin, 2018, p37)

2.1.2. خطوات تنفيذ التوظيف الأخضر: يقترح جون سوليفان مجموعة من الخطوات التي يمكن ان يعتمد عليها المؤسسة في تفعيل عملية التوظيف الأخضر: (Gitika & Ashutosh, 2013, pp 33-34)

- مقياس القرار لاختبار المترشح: وحب على الإدارة العليا بدء مناقشات جماعية مركزة على تحديد العوامل الخضراء والتي ستكون مهمة للأفراد الباحثين عن وظائف جديدة.
- المعيار: يجب على المدير ابراز افضل الممارسات البيئية للشركة والتقدم التي حققته نتيجة لجهودها الخضراء وان يجعلها مرئية على صفحة الويب.
- إعلانات التوظيف: يجب ان اعلّم الشركة عن الوظائف المرشحين البيئيين داخل الصحف والمجلات وان تسلط الضوء على الحقائق اللافتة والجوائز البيئية المرموقة التي ربما فازت بها.
- توصيف الوظائف: وهي مسألة ذات أهمية قصوى حيث يجب على مدير ادارة الموارد البشرية الخضراء التأكد من ان الوظائف المستحقة تم وضعها لتضمن التداعيات البيئية السلبية في الوصف الوظيفي.
- المقابلات: يجب تزويد المرشحين لمجموعة من الحقائق الخضراء الشاملة والتي تحدد كيف بتفوق السحب البيئي للشركة على الشركات المنافسة من اجل مساعدة المترشح على الفهم الصحيح لتوجه البيئي لها.
- صورة المنتج: في حالة كان المتقدمون على دراية بالبيئة، فهم يريدون ان يعرفوا ان المنتجات التي سيساعدون في انتاجها وطرحها في السوق صديقة لبيئة ولا تخل بالتوازن البيئي.
- التقرير السنوي: الكثير من الموظفين يأخذون وقتا كافيا لقراءة التقرير السنوي للشركة هنا وجب عليها التأكد من التقرير يتضمن الاقسام التي تسلط على السجل البيئي واهميته.

2.2. قياس الأداء:

1.2.2. تعريف قياس الأداء: يعرف القياس بشكل عام على إنه مقابلة أو مطابقة أحد جوانب أو خصائص Attributes مجال معين بأحد جوانب أو خصائص مجال آخر، وتتم هذه المقابلة أو المطابقة باستعمال الأرقام أو الرموز وذلك طبقا لقواعد معينة بينما يعرف قياس الأداء بأنه القدرة القدرة على إنجاز أو إمكانية خلق النتائج، أما مقاييس الأداء فيعرف بأنها أدوات تقدم معلومات للوحدة عن جوانب أدائها كافة من (منتجات وخدمات وعمليات) فضلا عن أنها تساعد على فهم وإدارة وتحسين كل ما تقوم به الوحدة من أعمال إذ يتألف من رقم ووحدة قياس. (منال، 2016)

وعادة ما يتم الخلط بين مصطلح مقياس الأداء ومقياس الأداء، فالمقياس هو ما يتم القياس به أما المقياس فهو ما يتم القياس بناء عليه وهو الإنجاز المخطط أو المستهدف بشكل كمي أو رقمي، وهو الموجه والمرشد لعملية القياس والضبط والإصلاح، وقد عرف جاريسون المعايير بأنها إرشاد أو نموذج يستعمل لقياس الأداء. وهناك تقسيمات عدة لمقاييس الأداء لكن الأكثر استعمالاً هي مقاييس مالية وغير مالية، فالمقاييس المالية هي التي يمكن قياسها بشكل مباشر من السجلات المحاسبية مثل الحسابات الختامية والميزانية العمومية وقوائم الجرد المخزني والتقدير أما المقاييس غير المالية فهي لت تظهر في السجلات المحاسبية أو القوائم المالية كمقاييس رضا الزبائن ومقاييس الجودة ومقاييس الوقت وغيرها. (Bojorn, 1999)

2.2.2. أهمية مقياس الأداء: للمقاييس أهمية كبيرة في جميع مجالات حياتنا تتمثل في:

- في التقدم العلمي والتطوير الصناعي والتكنولوجيا: يدعم نشاط المقاييس التقدم العلمي والتكنولوجي الذي تنعم به المجتمعات حالياً، فمعظم الأبحاث والدراسات تصدر عن مراكز البحث في مختبرات القياس الوطنية (Nmls) الرائدة ومعظم الفائزين في جوائز نوبل في العلوم والفيزياء جاءوا من مختبرات القياس، وأكثر الأبحاث والدراسات تصدر عن مختبرات القياس الوطنية.
- في التجارة: تستند معظم المعاملات التجارية إلى القياس لبيان كمية أو حجم أو جودة المنتجات أو الخدمة الخاضعة لعملية التبادل التجاري، فعادة يشتري التاجر مادة القمح بسعر معين لكل كيلو غرام أو طن عن درجة رطوبة معينة ويقوم تاجر الأخشاب باستيراد ألواح الخشب وذلك بسعر معين لكل متر مكعب. فمن يضمن لتاجر القمح أنه استلم الكمية التي طلبها ودفع ثمنها ومن يضمن لتاجر الأخشاب أنه استلم الأمتار المكعبة من الأخشاب التي قام باستيرادها. (الملكاوي، 2009)
- في مجال الاقتصاد: يعتمد الاقتصاد العالمي اليوم على القياسات والاختبارات الموثوقة Reliable Measurements والمقبولة على المستوى الدولي وينبغي ألا تشكل القياسات والاختبارات أية عوائق أو حواجز فنية أمام التجارة الدولية وللوصول إلى ذلك يجب أن تتوفر البنية التحتية المناسبة في مجال المقاييس كشرط مسبق لتحقيق ذلك. (ربيع، 2022)
- في مجال البيئة: من المؤكد أن نشاطات الإنسان الحالية تؤثر بشكل سلبي على البيئة لذا فإننا وأكثر من أي وقت مضى بحاجة إلى القياسات في بيئتنا لتساعدنا في رصد التغيرات البيئية وتحديد تأثيراتها المستقبلية على الكائنات العضوية الحية، ففي تلك ذلك جودة حياتنا وسلامة بيئتنا. (مجل، 2021)

3.2.2. أنواع مؤشرات الأداء:

- مؤشر الفاعلية: تعبر هذه المؤشرات عن درجة تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى الوصول إليها ولقد عرفت فاعلية المنظمة بأنها قدرة المنظمة في تحقيق أهدافها وكذلك تحدد الفاعلية بأنها قدرة المنظمة على خلق درجة عالية من التلاؤم بين تركيبها الإداري والبيئة، وانطلاقاً من المفهوم الواسع للفاعلية التنظيمية بمختلف صورها الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية المرتبطة بالمدخلات والمعالجة من خلال الوظائف المنوطة بالمؤسسة والمخرجات، ويمكن الإشارة إلى مجموعة من النسب التي تقدم لنا صور الفاعلية التنظيمية.
- مؤشر الكفاءة: هي مدى القدرة على الإستخدام الأمثل لكافة عناصر الإنتاج المتاحة في تحقيق الفاعلية أو الأهداف حيث تبين الكفاءة الاقتصادية للمنظمة تتكون على أكبر قدر من الإنتاج باستخدام المقادير المتاحة من المدخلات وتعكس الكفاءة التوظيفية مقدرة المنظمة على استخدام المزيج الأمثل للمدخلات أخذاً في الاعتبار أسعار المدخلات والتقنيات الإنتاجية المتاحة.

- مؤشر الإنتاجية: عبر عن كمية المخرجات التي تنتجها المدخلات خلال فترة زمنية محددة ويرى (حمود وفاخوري) إن معيار الإنتاجية يمثل النسبة أو العلاقة بين المخرجات (المنتج) وبين المدخلات (المستخدم) أي الموارد المستخدمة في الإنتاج وكلاهما يعرفان لطريقة قابلة للمقارنة، ويجب تحقيق هذا الشرط على مستوى كل وحدة إنتاجية بغض النظر عن ملكياتها أو نوعية إنتاجها سلع أم خدمات وتعني الكفاءة الإنتاجية.

- إنتاج أكبر قدر ممكن وأفضل نوعية ممكنة من المخرجات باستخدام مقدار محدد أو نوعية معينة من المدخلات
- إنتاج قدر محدد من المخرجات باستخدام أقل كمية ممكنة من المدخلات. (كساب، 2021)

3. الجانب التطبيقي لدراسة:

1.3. إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية:

- تحديد مجتمع وعينة الدراسة: وتتكون العينة المدروسة في المؤسسة الإسمت من إطارات حسب مستوياتهم الإدارية وكذلك داخل نفس المستوى الإداري حسب تخصصاتهم، والوظائف التي يشغلونها من أجل السير الحسن لتسيير الموارد البشرية، والاتصال، واتخاذ القرار داخل المؤسسة، وقد تم توزيع (52) استبياناً على مجموع الإطارات بالطرق الرسمية.
- إعداد أداة الدراسة: ان طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة الا ان دراستنا اقتصرت على استخدام أداة سياسية لجمع البيانات والتي تمثلت في الاستبيان حيث تعتبر هذه الأخرى من الأدوات الأكثر استعمالاً في جمع البيانات خاصة من خلال مجموعة من الأسئلة المتدرجة والمتسلسلة بالاعتماد على لغة مبسطة حيث اشتملت الاستمارة على ثلاث محاور رئيسة اشتملت على:

- المحور 01: يضم هذا المحور 04 أسئلة حول البيانات الشخصية؛

- المحور 02: يضم هذا المحور 05 سؤال حول التوظيف الأخضر؛

- المحور 03: يضم هذا المحور 15 سؤال حول ابعاد الأداء (الكفاءة، الفاعلية، الإنتاجية).

- صدق وثبات أداة الدراسة: قبل عملية التحليل واستخلاص النتائج يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تتضمنها الاستمارة حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية.

- صدق عبارات الاستمارة: لمعرفة مدى اتساق عبارات الاستمارة وصدقها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المحاور

الجدول رقم (01): نتائج معامل الارتباط لقياس محاور الدراسة

مستوى المعنوية	قيمة الارتباط	محتوى القسم	محاور الاستبيان
0.000	0.673	التوظيف الأخضر	الأول
0.000	0.983	الأداء	الثاني

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج (SPSS)

وينصح من الجدول أعلاه ان قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وآخر موجبة عند مستوى 0.01 الى 1 وهذا ما يشير الى ان جميع محاور الاستمارة تتمتع بدرجة مصداقية مرتفعة.

- اختبار ثبات أداة الدراسة: لقياس ثبات استمارة الدراسة تم استخدام الفا كرونباخ حيث أصغر قيمة مقبولة هي 0.6 وأفضل ان تكون 0.7 و0.8 وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول:

الجدول رقم (02): اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

رقم الفقرة في الاستبيان	المتغير	معامل الثبات
الفقرات من (09-05)	التوظيف الأخضر	0.863
الفقرات من (24-10)	الأداء	0.966
الفقرات من (24-05)	الاستبيان الكلي	0.963

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة الفا كرونباخ تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التحليل.

- أساليب المعالجة الإحصائية: وقد تم اعتماد أساليب التحليل الإحصائية التالية:
- التكرارات والنسب المئوية: تم الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية لتحديد إجابات أفرادها عن عبارات محاور الاستبيان.
- المتوسط الحسابي: تم استعمال هذا المتوسط لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ويحسب المتوسط الحسابي بالعلاقة الإحصائية التالية:

$$\bar{X} = \frac{\sum n_i x_i}{n}$$

حيث أن:

- n_i : عدد خيارات أفراد العينة للخيار الواحد مثلا خيار "موافق".
- x_i : وزن الخيار في أداة الدراسة وفي بحثنا يتراوح بين 1 و 5.
- n : مجموع أفراد العينة والتي تقدر في بحثنا ب 52 إطار.
- الانحراف المعياري: استخدم هذا المقياس لمعرفة مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من محاورها عن متوسطها الحسابي، حيث كلما كان الانحراف أقل من الواحد الصحيح كلما قل التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة، والعكس صحيح في حال إذا كانت قيمة الانحراف تساوي أو تفوق الواحد الصحيح ويحسب الانحراف المعياري بالعلاقة الإحصائية التالية:

$$\delta = \sqrt{\frac{\sum n_i (x_i - \mu)^2}{n}}$$

حيث أن:

- n_i : عدد خيارات أفراد العينة للخيار الواحد.
- x_i : وزن الخيار في أداة الدراسة وهو يتراوح بين 1 و 5.
- μ : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الاستبيان ومحاوره الرئيسية والفرعية.
- n : مجموع أفراد العينة وتقدر ب 52 موظف.
- معامل ارتباط بيرسون: استخدم هذا المعامل من أجل معرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات.

- معامل ألفا كرومباخ: تم استخدامه لقياس ثبات فقرات الاستبيان.
- اختبار (T) في حالة عينة واحدة (T-Test): لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك.
- اختبار تحليل التباين (one way Anova): تم استخدامه لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- اختبار التوزيع الطبيعي: تشترط معظم الاختبارات المعلمية أن يكون التوزيع طبيعياً للبيانات وسنستعرض اختبار (اختبار كولموجروف - سمرنوف) لمعرفة هل البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا، وهذا من خلال ما يلي:

الجدول رقم (03): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

معايير الاستبيان	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
جميع متغيرات الدراسة	0.145	0.178

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

- من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن مستوى المعنوية لمتغيرات الدراسة أكبر من 0.05 مما يدل على أن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا ما يمكننا من استخدام الاختبارات المعلمية وخاصة أسلوب الإنحدار البسيط.
- 2.3. تحليل متغيرات الدراسة المستقل والتابع: سيتم عرض المحاور الأساسية والتي تمثل استجابات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة المتمثلة في التوظيف الأخضر و الأداء، وقد تم الاستعانة في ذلك ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وباستعمال الأساليب الإحصائية المذكورة سابقاً.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والاتجاه العام لدرجة الموافقة

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام لدرجة الموافقة
المتغير المستقل: التوظيف الأخضر				
المجموع الكلي	3.14	1.01	/	متوسط
المتغير التابع: الأداء				
الكفاءة	3.35	0.80	05	متوسط
الفاعلية	3.59	0.88	03	مرتفع
الإنتاجية	3.66	0.98	01	مرتفع
المجموع الكلي	3.54	0.88	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

- من خلال الجدول نلاحظ أن الإجابة العام لعينة الدراسة في ما يخص التوظيف الأخضر كانت بدرجات متوسط أي أن درجة تبني مؤسسة الإسمنت تبسة لتوظيف الأخضر كان بدرجة متوسط حسابي 3.14، كما يوضح الجدول على وجود درجة مرتفع لأداء المؤسسة، حيث بلغ متوسط الحسابي 3.54 والتي تضمنت على أعلى درجة موافقة للإنتاجية بمتوسط حسابي 3.66، في حين اقل درجة كانت للكفاءة بمتوسط حسابي 3.35 بدرجة متوسط.
4. نتائج اختبار الفرضيات:

- من أجل القيام باختبار الفرضيات يتعين علينا استخدام t للعينة الواحدة، نقوم باختبار الفرضيات باستعمال اختبار T للعينة الواحدة (T_{test})، وهذا بالاعتماد على قاعدة القرار التالية:
- إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية نقبل الفرضية (H_1) وبالتالي الفرضية البديلة (H_0) مرفوضة؛
 - إذا كانت t المحسوبة أصغر من t الجدولية نرفض الفرضية (H_1) ونقبل الفرضية البديلة (H_0).

أثر تبني التوظيف الأخضر في أداء المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الأسمنت تبسة

- إذا كانت القيمة الاحتمالية (sig) الناتجة عن اختبار T للعينة الواحدة أصغر من مستوى الدلالة (sig) المعتمد (0.05) نقبل الفرضية (H_1)؛

1.4. نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الكفاءة مؤسسة الإسمنت تبسة.

H_0 : لا تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الكفاءة مؤسسة الإسمنت تبسة.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الكفاءة مؤسسة الإسمنت تبسة.

يوضح الجدول الموالي نتائج اختبار T للعينة الواحدة لاختبار الفرضية الأولى والمتعلقة بالمحور الأول من الإستبانة:

الجدول رقم (05): نتائج اختبار T_test لاختبار الفرضية الأولى

الفرضية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	القيمة الاحتمالية (sig-t)	القرار
H_1	4.208	1.680	0.028	قبول
درجة المعنوية المعتمدة: $\alpha = 0.05$				
DF=N-1				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة تساوي 4.208 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.680، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار فإننا نقبل الفرضية البديلة H_1 ، أي أن: H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الكفاءة مؤسسة الإسمنت تبسة.

- الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الفاعلية مؤسسة الإسمنت تبسة.

H_0 : لا تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الفاعلية مؤسسة الإسمنت تبسة.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الفاعلية مؤسسة الإسمنت تبسة.

يوضح الجدول الموالي نتائج اختبار T للعينة الواحدة لاختبار الفرضية الثانية.

الجدول رقم (06): نتائج اختبار T_test لاختبار الفرضية الثانية

الفرضية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	القيمة الاحتمالية (sig-t)	القرار
H_1	2.311	1.680	0.000	قبول
درجة المعنوية المعتمدة: $\alpha = 0.05$				
DF=N-1				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة تساوي 2.311 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.680، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار فإننا نقبل الفرضية البديلة H_1 ، أي أن: H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الفاعلية مؤسسة الإسمنت تبسة.

- الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الإنتاجية مؤسسة الإسمنت تبسة.

H_0 : لا تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الإنتاجية مؤسسة الإسمنت تبسة؛

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الإنتاجية مؤسسة الإسمنت تبسة.

يوضح الجدول الموالي نتائج اختبار T للعينة الواحدة لاختبار الفرضية الثانية.

الجدول رقم (07): نتائج اختبار T_test لاختبار الفرضية الثالثة

الفرضية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	القيمة الاحتمالية (sig-t)	القرار
H ₁	2.554	1.680	0.000	قبول
درجة المعنوية المعتمدة: $\alpha = 0.05$				
DF=N-1				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة تساوي 2.554 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.680، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار فإننا نقبل الفرضية البديلة H₁، أي أن: H₁: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الإنتاجية مؤسسة الإسمنت تبسة".

2.4. اختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في أداء مؤسسة الإسمنت تبسة.

H₀: لا تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في أداء مؤسسة الإسمنت تبسة؛

H₁: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الإنتاجية مؤسسة الإسمنت تبسة.

يوضح الجدول الموالي نتائج اختبار T للعينة الواحدة لاختبار الفرضية الثانية.

الجدول رقم (08): نتائج اختبار T_test لاختبار الفرضية الأولى

الفرضية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	القيمة الاحتمالية (sig-t)	القرار
H ₁	3.253	1.680	0.000	قبول
درجة المعنوية المعتمدة: $\alpha = 0.05$				
DF=N-1				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة تساوي 3.253 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.680، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار فإننا نقبل الفرضية البديلة H₁، أي أن: H₁: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتبني التوظيف الأخضر في الأداء مؤسسة الإسمنت تبسة".

5. خاتمة:

نتائج الدراسة: توصل البحث لمجموعة من النتائج ومن أهمها ما يلي:

- ✓ خلص البحث أن آراء مجتمع الدراسة حول متغير الاداء لمؤسسة اسمنت مرتفعة جدا مجتمعة في (3.54) وهذا ما بينته النتائج الإحصائية في يتعلق بالانحراف المعياري كان (0.88)، وهذا يدل على وجود أبعاد الأداء الكفاءة، انتاجية، فعالية.
- ✓ خلص البحث أن آراء مجتمع الدراسة حول متغير التوظيف الأخضر لمؤسسة اسمنت تبسة متوسطة مجتمعة في (3.14) وهذا ما بينته النتائج الإحصائية في ما يتعلق بالانحراف المعياري (1.01).
- ✓ خلص البحث أنه هناك تأثير احصائي بارز لتوظيف الأخضر في تحسين الأداء في مؤسسة محل الدراسة و ان تغيرات التوظيف الأخضر الفرعية فسرت ب (27%) من خلال تغيرات متغير الثاني الأداء، وهذا يعني أن أداء المؤسسة يتأثر بتطبيق التوظيف الأخضر في مؤسسة اسمنت تبسة.

التوصيات: في ضوء الاستنتاجات نشير الى اهم التوصيات التي تعزز الإطار البحثي وعلى النحو التالي:

- إعداد برامج تدريب مربطة بتطبيق النهج الأخضر؛
- ان تقوم الجهات المعنية بدعم مبدأ التوظيف الأخضر؛

- ضرورة توعية الأفراد بأعمال الصديقة للبيئة.

6. قائمة المراجع:

1. إبراهيم الخلف المكاوي. (2009). إدارة الأداء باستخدام بطاقات الأداء المتوازن. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
2. ججيش يسرى .بوسكار ربيعة . (2022)، مساهمة أسلوب التكلفة على أساس الأنشطة (abc) في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز Tifib بسكرة-، مجلة المنهل الاقتصادي، العدد 05، المجلد 02، الجزائر، ص 157-172
3. اسماعيل مجبل. (2021). فاعلية المقارنة المرجعية في قياس الأداء وإمكانية تطبيقها في الوحدات الاقتصادية العراقية غير الهادفة للربح. مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المنتصية، 5(1)، صفحة 71.
4. حموم سعاد .بونوة شعيب . (2022)، حوكمة الموارد البشرية وسياسة التوظيف في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة المستشفى الجامعي تلمسان-، مجلة المنهل الاقتصادي، العدد 05، المجلد 01، الجزائر، ص 153-162.
5. جبار سرور منال . (2016). لينا كرايت سرور ، تكامل التقنيات الكفوية مع بطاقة العلامات المتوازنة لأغراض قياس وتقويم الأداء. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 19(20)، صفحة 426.
6. عماد كساب. (2021, 12). مؤشرات قياس الأداء الوظيفي والمؤسسي بين النظرية والتطبيق، نماذج عليه. المجلة العربية لأداء و الدراسات الإنسانية، الصفحات 205-206.
7. Bojorn, A. (1999). ntergating ben chmarking and poor Quality, Cost Measurement for Assisting the Quality Management. Benchmarking International journal, 04(02), p. 92.
8. Gitika , G., & Ashutosh, G. (2013). Green Recruiting. International Journal of Management & Information Technology, 03(3), pp. 33-34.
9. kelvin, m. (2018). The Role of creen Recrutement and sélection on performance of prossecing industries in tanzania :Acose of tanzania Tobacco processors limited. nternational journal of humain ressource sudies, 08(04), p. 37.