



يا صاحب القُبَّة البيضاء

يا صاحب القُبَّة البيضاء في النجف

مَنْ زَارَ قَبْرَكَ وَاسْتَشْفَى لَدَيْكَ شُفِي

زوروا أبا الحسن الهادي لعلَّكُمْ

تُحْطَوْنَ بِالْأَجْرِ وَالْإِقْبَالِ وَالزُّلْفِ

زوروا لِمَنْ تُسْمَعُ التَّجْوَى لَدَيْهِ فَمَنْ

يَزُرُهُ بِالْقَبْرِ مَلْهُوفاً لَدَيْهِ كُفِي

إِذَا وَصَلَ فَاحْرِمِ قَبْلَ تَدْخُلِهِ

مُلَبَّياً وَإِسْعَ سَعِياً حَوْلَهُ وَطُفِ

حَتَّى إِذَا طِفْتَ سَبْعاً حَوْلَ قَبْتِهِ

تَأْمَلِ الْبَابَ تَلْقَى وَجْهَهُ فَقِفِ

وَقُلْ سَلامٌ مِنْ اللَّهِ السَّلامِ عَلَى

أَهْلِ السَّلامِ وَأَهْلِ الْعِلْمِ وَالشَّرَفِ





No.:  
Date

الرقم: ٨١٦٥/٤  
التاريخ: ٢٠٢٥/٧/٢٠

ديوان الوقف الشيعي/ دائرة البحوث والدراسات

م/ مجلة القبة البيضاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

اشارة الى كتابكم المرقم ١٣٧٥ بتاريخ ٢٠٢٥/٧/٩، والحاقاً بكتابنا المرقم ب ت ٤ / ٢٠٠٨ في  
٢٠٢٤/٣/١٩، والمتضمن لاستحداث مجلتكم التي تصدر عن دائرتكم المذكورة اعلاه، وبعد الحصول على الرقم  
المعياري الدولي المطبوع وانشاء موقع الكتروني للمجلة تعتبر الموافقة الواردة في كتابنا اعلاه موافقة نهائية  
على استحداث المجلة.

...مع وافر التقدير

حسباً  
أ.د. لبنى خميس مهدي  
المدير العام لدائرة البحث والتطوير  
٢٠٢٥/٧ /٢٧

نسخة منه الى:

- قسم الشؤون العلمية/ شعبة التأليف والترجمة و النشر.... مع الاوليات
- الصادرة

إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البحث والتطوير  
المرقم ٥٠٤٩ في ٢٠٢٢/٨/١٤ المعطوف على إعدامهم المرقم ١٨٨٧ في ٢٠١٧/٣/٦  
تُعَدّ مجلة القبة البيضاء مجلة علمية رصينة ومعتمدة للترقيات العلمية.

مهنته ابراهيم  
١٥ / تموز



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - دائرة البحث والتطوير - القصير الأبيض - المجمع الثريوي - المطابق السادس

✉ [gd@rdd.edu.iq](mailto:gd@rdd.edu.iq)

[Rdd.edu.iq](http://Rdd.edu.iq)

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي

المشرف العام

عمار موسى طاهر الموسوي

مدير عام دائرة البحوث والدراسات



الدقيق اللغوي

أ. م. د. علي عبد الوهاب عباس

التخصص / اللغة والنحو

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية

الترجمة

أ. م. د. راشد سامي هجيد

التخصص / لغة إنكليزية

جامعة الإمام الصادق (عليه السلام) كلية الآداب

رئيس التحرير

أ. د. سامي حمود الحاج جاسم

التخصص / تاريخ إسلامي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية

مدير التحرير

حميد علي محمد حميد

التخصص / لغة عربية وآدابها

دائرة البحوث والدراسات / ديوان الوقف الشيعي

هيئة التحرير

أ. د. علي عبد كنو

التخصص / علوم قرآن / تفسير

جامعة ديالى / كلية العلوم الإسلامية

أ. د. علي عطية شرقي

التخصص / تاريخ إسلامي

جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد

أ. م. د. عقيل عباس الريكان

التخصص / علوم قرآن / تفسير

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية

أ. م. د. أحمد عبد خضير

التخصص / فلسفة

الجامعة المستنصرية / كلية الآداب

أ. م. د. نوزاد صفر بخش

التخصص / أصول الدين

جامعة بغداد / كلية العلوم الإسلامية

أ. م. د. طارق عودة مري

التخصص / تاريخ إسلامي

جامعة بغداد / كلية العلوم الإسلامية

هيئة التحرير من خارج العراق

أ. د. مها خير بك ناصر

الجامعة اللبنانية / لبنان / لغة عربية.. لغة

أ. د. محمد خاقاني

جامعة اصفهان / إيران / لغة عربية.. لغة

أ. د. خولة حمري

جامعة محمد الشريف / الجزائر / حضارة وآداب.. أدبان

أ. د. نور الدين أبو نحية

جامعة باتنة / كلية العلوم الإسلامية / الجزائر

علوم قرآن / تفسير

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي

### العنوان الموقعي

مجلة القبة البيضاء  
جمهورية العراق  
بغداد / باب المعظم  
مقابل وزارة الصحة  
دائرة البحوث والدراسات

### الاتصالات

#### مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

#### الرقم المعياري الدولي

ISSN3005\_5830

#### رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٧)

لسنة ٢٠٢٣

#### البريد الإلكتروني

إيميل

off\_research@sed.gov.iq

**IRAQI**

Academic Scientific Journals

الرقم المعياري الدولي  
(3005-5830)

## دليل المؤلف.....

- ١- إن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- إن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:  
أ. عنوان البحث باللغة العربية .  
ب. اسم الباحث باللغة العربية . ودرجته العلمية وشهادته.  
ت. بريد الباحث الإلكتروني.  
ث. ملخصان أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.  
ج. تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠) وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوَّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4) .
  ٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
  - ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥.٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملات الأجنبية.
  - ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
  - ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:  
أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.  
ب. اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢). أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .
  - ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام التلقائي (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢ .
  - ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم والمسافة بين الأسطر (١) .
  - ١١- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
  - ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدّة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير .
  - ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافاة المجلة بنسخة مُعدّلة في مدّة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
  - ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمطالبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
  - ١٥- لا تعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
  - ١٦- دمج مصادر البحث وهوامشه في عنوان واحد يكون في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
  - ١٧- يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
  - ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الاستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
  - ١٩- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
  - ٢٠- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
  - ٢١- ترسل البحوث على العنوان الآتي: ( بغداد - شارع فلسطين المركز الوطني لعلوم القرآن )  
أو البريد الإلكتروني: (off\_research@sed.gov.iq) بعد دفع الأجور في الحساب المصرفي العائد إلى الدائرة.
  - ٢٢- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلّ بشروط من هذه الشروط .



مَجَلَّةُ الشَّارِعَةِ اجْتِمَاعِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ تَقْصِدُ رَعْنَ دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالذَّرَاتِ فِي دِيَوَانِ الْوَقْتِ الشَّيْخِ  
محتوى العدد (٨) صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م المجلد الثاني

| ت  | عنوانات البحوث                                                                                                                  | اسم الباحث                                                    | ص   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----|
| ١  | التأصيل الشرعي لأدوات الائتمان في البنوك الربوية نماذج تطبيقية                                                                  | أ.م.د. يوسف نوري حنه باقي                                     | ٨   |
| ٢  | من التاريخ إلى النص القرآني: توظيف الواقع في بلورة نظرية الاجتماع النبوي                                                        | أ.م.د. تحيذر شوكان سعيد                                       | ٢٢  |
| ٣  | نظرية المعنى عند الفيلسوف كواين دراسة لغوية، منطقية                                                                             | أ.م.د. عدي غازي فالح                                          | ٤٤  |
| ٤  | بيع الصندوق العشوائى إلكترونياً «دراسة فقهية تأصيلية»                                                                           | أ.م.د. منال خليل سلمان                                        | ٦٢  |
| ٥  | أشهر مناهج المؤرخين العراقيين في القرن السابع الهجري الثالث عشر ميلادي ابن الطقطقي أنموذجاً                                     | أ.م.د. كاظم شامخ محسن                                         | ٧٢  |
| ٦  | أوزان ودلالة الألوان في القرآن الكريم                                                                                           | م.د. رشاد طه محمود                                            | ٩٨  |
| ٧  | أثر طريقة بالسنكار وبراون في تحصيل مادة الفيزياء لدى طلاب الصف الخامس العلمي                                                    | أ.م.د. عادل كامل شبيب<br>الباحث: عمر عبد الكريم عبد الله      | ١١٠ |
| ٨  | العلاقة الارتباطية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والخصراء والاحتراف الوظيفي                                                 | عبيد زين العابدين مهدي<br>أ.د. محمد عودة حسين                 | ١٣٠ |
| ٩  | الإعجاز القرآني مفهومه ونشأته وموطن تجليه عند السيد عباس علي الموسوي                                                            | الباحث: كاظم كريم عيسى<br>أ.د. أحمد علي نعمة                  | ١٤٦ |
| ١٠ | إنفرادات الشيخ علي كاشف الغطاء وآراءه الفقهية عرض وتحليل                                                                        | الباحث: علي حسن خضير<br>أ.د. حميد جاسم عبود الغراني           | ١٥٦ |
| ١١ | حرمة بيع السلاح على أعداء الإسلام في مقاصد الشريعة نماذج من كتاب فقه الموضوعات الحديثة للسيد الشهيد محمد الصدر (قدس سره)        | الباحث: علي حميد حسين<br>أ.م.د. علي جميل طارش                 | ١٧٠ |
| ١٢ | مفهوم السببية عند محمد باقر الصدر (قدس سره)                                                                                     | الباحث: عبد الله ميثم علي عبد الله<br>أ.د. نائلة أحمد الجبوري | ١٧٦ |
| ١٣ | التجربة الدينية بين الفكر الغربي والفكر الإسلامي                                                                                | الباحثة: فاطمة صالح خابط عزيز<br>أ.م.د. حلاكاطم سلووني        | ١٩٦ |
| ١٤ | سميزات واهداف التربية الاسلامية وأثرها على المجتمع الاسلامي                                                                     | الباحث: عبد الحكيم حميد احمد<br>أ.د. أحمد شاكور محمود         | ٢٠٦ |
| ١٥ | بلاغة أسلوب القصص (إنما) في الزهراوين دراسة بلاغية                                                                              | م.د. عمر علي غالب صالح                                        | ٢١٤ |
| ١٦ | أثر مبنى العقل في الاستنباط الشرعي عند الإمامية والشافعية                                                                       | الباحث: غفران جاسم جعفر<br>أ.م.د. حنان جاسم الكتاني           | ٢٢٤ |
| ١٧ | دور السنة النبوية في تنمية القدرات الفكرية                                                                                      | الباحثة: صبا حاتم محسن كاظم<br>م.د. حليم عباس عبيد            | ٢٣٢ |
| ١٨ | دانييل ويسر ودوره السياسي في تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية ١٧٨٢-١٨٥٢                                                         | أ.م.د. زامل صالح جاسم<br>م.م. محمد جواد عبد الكاظم            | ٢٤٢ |
| ١٩ | استدراك السيد محمد حسين فضل الله على السيد الخوئي في تفسيره «من وحي القرآن»                                                     | الباحثة: ابتهاج حسن محسن جلال                                 | ٢٥٨ |
| ٢٠ | دور المحاسبة القضائية في كشف الاحتيال المالي في المؤسسات العراقية                                                               | الباحث: علاء عبد الكريم مناتي                                 | ٢٦٨ |
| ٢١ | الدكاء الإصطناعي وأثره في الفكر الإسلامي لصناعة الفتوى                                                                          | الباحث: عدي حميد مناجد مخلف                                   | ٢٧٨ |
| ٢٢ | توظيف التنشئة الاجتماعية والقيم العليا لصقل شخصية الطالب من خلال الأسرة والمؤسسات التربوية والتعليمية الرسمية                   | الباحث: أحمد كنان عبيد حسين                                   | ٢٨٨ |
| ٢٣ | إبادة الاستعمار الألماني لسكان ناميبيا ١٩٠٤-١٩٠٨                                                                                | م.م. أنير عبد العزيز علوان                                    | ٢٩٨ |
| ٢٤ | فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تنمية المرونة النفسية وتخفيف الاحتراف الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية الموقوفين دراسياً | م.م. رائد عاجل ادريس                                          | ٣١٤ |

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)  
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

## العلاقة الارتباطية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراق الوظيفي

عبير زين العابدين مهدي خضير أ.د. محمد عودة حسين  
الجامعة المستنصرية/كلية العلوم السياحية





## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

### المستخلص:

تقدم الباحثة في الفصل الثالث تفسيراً مفصلاً لنتائج التحليل الإحصائي المتعلقة باختبارات الصدق الخارجي والثبات والاتساق الداخلي، بالإضافة إلى اختبار (Z-Test) الذي يتعلق بمدى دلالة فرضيات الارتباط بين المتغير المستقل، والذي يعبر عن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاده الأربعة: (التوظيف الأخضر، تحليل وتصميم الوظائف، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة المكافآت والتعويض الأخضر) والمتغير التابع، وهو الاحتراق الوظيفي. كما تُقدم الباحثة تفسيراً وتحليلاً لنتائج تحليل الانحدار البياني بالاستناد إلى نتائج اختبار (F-Test) الذي يُستخدم لاختبار دلالة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بكل أبعادها، على الاحتراق الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تتناول الباحثة في الفصل الثالث تفسيراً وتحليلاً لنتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لتوضيح التأثير المشترك للأبعاد المستقلة (التوظيف الأخضر، تحليل وتصميم الوظائف، التدريب والتطوير الأخضر، وإدارة المكافآت والتعويض الأخضر) على متغير الاحتراق الوظيفي بأبعاده الأربعة: (الإرهاك الوظيفي، تدني مستوى الإنجاز، التوتر النفسي، والإجهاد العاطفي).

الكلمات المفتاحية: التحليل الإحصائي، الصدق الخارجي، الاتساق الداخلي، الانحدار البياني.

### Abstract:

The researcher provides an explanation of the statistical analysis results regarding the external validity, reliability, internal consistency, and Z-Test related to the significance of the hypothesized correlations between the independent variable (Green Human Resource Management Practices) and its four dimensions (green recruitment, job analysis and design, green training and development, and green rewards and compensation) with the dependent variable (burnout). The researcher further analyzes the results of regression analysis based on the F-Test to demonstrate the significance of the impact of green HRM practices on burnout. Additionally, the researcher discusses the results of multiple regression analysis to present the combined effect of the independent dimensions on the dependent variable of burnout, which includes aspects such as job exhaustion, reduced performance, psychological stress, and emotional fatigue.

**Keywords:** Statistical analysis, external validity, internal consistency, graphical regression.

### المقدمة :

تزايد الاهتمام حول مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء إذ أصبحت المنظمات تتبنى استراتيجيات وبرامج أكثر وعياً حول أهمية التكامل بين الإدارة البيئية وإدارة الموارد البشرية. تعمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على زيادة الوعي لدى الموظفين في المنظمة وتعزيز اتجاههم تجاه قضايا الاستدامة وتشمل إدارة الموارد البشرية الخضراء على الموارد الصديقة للبيئة والحفاظ على رأس المال المعرفي. وعلى الرغم من تنوع الإدارات في الوزارة إلا أن الموارد البشرية تظل من أكثر الإدارات تأثيراً وتأثراً بالتغيرات البيئية وذلك لكونها مسؤولة عن كافة الأنشطة المرتبطة بأهم مورد من موارد المنظمة وهو المورد البشري، أصبحت ثقافة العمل الخضراء هي التوجه الجديد لمنظمات الأعمال ومفتاحها للمنافسة وللتميز من خلال الاستخدام الأمثل لموارد المنظمة المتاحة بالشكل

## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م



الذي يساعدها على تقليل التكاليف مع بقاء جودة العمليات ، وما لا شك فيه ان ادارة الموارد البشرية الخضراء بممارساتها(التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر والتقييم الأخضر والحوافز والتعويضات الخضراء). هي شريك اساسي لتحقيق استراتيجية التمايز للمنظمات . جرى بناء المخطط الافتراضي على وفق متغيرات الدراسة اذ تمثل المتغير المستقل بممارسات الموارد البشرية الخضراء . في حين تمثل الاحتراق الوظيفي متغيرا تابعاً. هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة التائية بين كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراق الوظيفي وما يترتب على تلك العلاقة من فوائد ومزايا تصب في مصلحة السياح.

وتكمن أهمية الدراسة في بيان اربع حقول معرفية بمتغيراتها التي انصبت عليها من اجل تحقيق اهداف الدراسة والعلاقة بينهما واقترح النموذج يدمج المتغيرات الرئيسية من دراسة ممارسات الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في الاحتراق الوظيفي .

### ١-١: المشكلة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية الخضراء من الاتجاهات الحديثة التي تهدف إلى دمج الممارسات البيئية المستدامة في عمليات إدارة الموارد البشرية. ومع تزايد الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية في المؤسسات، مثل مطار بغداد الدولي، يواجه الموظفون مستويات متزايدة من التوتر والإجهاد، مما قد يؤدي إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي. وتتمثل مشكلة الدراسة في الآتي :

١. تحديد مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مطار بغداد الدولي، وما إذا كانت هذه الممارسات معروفة ومتبعة بين الموظفين.
  ٢. فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء ومعدلات الاحتراق الوظيفي، وكيف يمكن أن تسهم هذه الممارسات في تحسين سوق العمل وزيادة رضا الموظفين.
  ٣. استكشاف تأثير العوامل البيئية والثقافية السائدة في بيئة العمل على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.
  ٤. تحديد التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في السياق المحلي وكيف يتم التعامل معها.
- ### ٢-١: الأهداف:

١. دراسة تأثير ادارة الموارد البشرية الخضراء في الاحتراق الوظيفي للعاملين في المنظمات السياحية.
  ٢. السعي للتخفيف من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للعاملين من قبل ادارة الموارد البشرية الخضراء اختبار علاقة الارتباط بين ادارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراق الوظيفي للعاملين في المنظمات السياحية.
  ٣. اختبار علاقة التأثير بين الموارد البشرية الخضراء والاحتراق الوظيفي للعاملين في المنظمات السياحية.
  ٤. تقديم التوصيات التي من شأنها تفعيل دور ممارسة الموارد البشرية في المنظمات السياحية
- ### ٣-١: الأهمية:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة لفهم كيفية تأثير الممارسات الخضراء في بيئات العمل على الصحة النفسية والعاطفية للعاملين، وكذلك دورها في تحسين الأداء والإنتاجية. كما تساهم النتائج المتوقعة في تقديم توصيات واضحة للمسؤولين في مطار بغداد الدولي لتحسين بيئة العمل وتقليل مشاعر الاحتراق الوظيفي. كما ان امتلاك الموارد البشرية الخضراء يمثل طاقة إيجابية لا تعاني من أية نواحي نفسية سلبية كالاحتراق الوظيفي وتستمد الدراسة أهميتها من تناولها لمتغيرات هامة في هذا الشأن (الاحتراق الوظيفي وضغوط العمل)

### ٤-١: الفرضيات:

#### الفرضية الرئيسية الأولى:

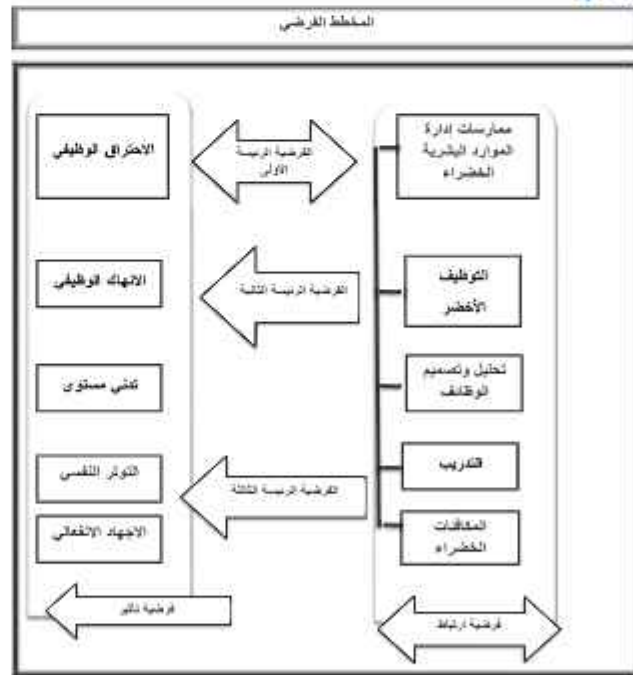
- ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراق الوظيفي ).
- وتتفرع منها أربع فرضيات على النحو الآتي:
١. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين التوظيف الأخضر والاحتراق الوظيفي.

## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م



٢. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحليل وتصميم الوظائف والاحتراق الوظيفي .
  ٣. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين التدريب والتطوير الأخضر والاحتراق الوظيفي.
  ٤. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين إدارة المكافآت والتعويض الأخضر والاحتراق الوظيفي.
- الفرضية الرئيسة الثانية:
- ( توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاحتراق الوظيفي ). وتنقسم الى اربع فرضيات على النحو التالي:
١. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين للتوظيف الأخضر الاحتراق الوظيفي .
  ٢. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لتحليل بين تصميم الوظائف والاحتراق الوظيفي .
  ٣. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية للتدريب والتطوير الأخضر في الاحتراق الوظيفي .
  ٤. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لإدارة المكافآت والتعويض الأخضر في الاحتراق الوظيفي.
- الفرضية الرئيسة الثالثة:
- (تأثير مشترك معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مجتمعة في الاحتراق الوظيفي).
- وتنقسم الى أربع فرضيات على النحو التالي:
١. توجد علاقة تأثير مشتركة معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المجتمعة و الاتهام الوظيفي.
  ٢. توجد علاقة تأثير مشتركة معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المجتمعة و تدني مستوى الانجاز.
  ٣. توجد علاقة تأثير مشتركة معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المجتمعة في التوتر النفسي.
  ٤. هناك تأثير مشترك معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد ممارسات الموارد البشرية الخضراء مجتمعة في الاجتهاد الانفعالي.
- ٥-١: المخطط الفرضي:



## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

### ٦-١: منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والذي يظهر في وصف ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في الاحتراق الوظيفي بصفة عامة، وموظفين مطار بغداد بصورة خاصة من خلال تحليل المعلومات المتحصل عليها من الزيارات الميدانية للمطار والاطلاع على آراء الموظفين من خلال الاستبيان في ما يخص إدارة الموارد.

### ٧-١: المجتمع وعينة الدراسة:

التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على متغيرات الدراسة. تبين الباحثة في محتويات المبحث الحالي تفسيراً وتحليلاً لنتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل المتمثل بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده المستقلة الأربعة وللمتغير التابع المعروف بالاحتراق الوظيفي بأبعاده التابعة الأربعة، إذ ستؤكد الباحثة مدى حيود قيمة الوسط الحسابي الموزون للمتغيرات المستقلة والتابعة أو الأبعاد المستقلة والتابعة أو الفقرات عن منطقة الحياد عن طريق تطبيق اختبار (One-Sample Test Value = 3) إذا كانت قيمة T المختسبة معنوية وتحمل اشارة سالبة تعطي ذلك على ان اتجاه الاجابة يتجه نحو عدم الاتفاق، فيما إذا كانت قيمة T المختسبة معنوية وتحمل اشارة موجبة تعطي ذلك على ان اتجاه الاجابة يتجه نحو الاتفاق، وفيما عدا يكون اتجاه الاجابة يتجه نحو الحياد. فيما تستفيد الباحثة من معطيات مقياس الانحراف المعياري لتوثيق مدى تجانس اجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة، ومقياس الأهمية النسبية لبيان شدة اجابات العينة بما تعطي نسبة اتفاق افراد العينة على فقرات الاستبانة.

### المبحث الأول:

#### اولا: مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

تُعرف الموارد البشرية الخضراء على أنها مبادرات صديقة للبيئة تهدف إلى زيادة الكفاءة وتقليل التكاليف والحفاظ على العاملين (Kapil Prasa, 2017). تم تقديم مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء كنهج جديد تمامًا منذ عام ٢٠٠٠، وانتشر عالميًا منذ عام ٢٠١١، حيث يُعتبر وسيلة لإدارة البيئة داخل المنظمات من خلال تبني سياسات وممارسات خضراء من قبل الموارد البشرية، مما يساهم في الاستخدام الفعال والكفاءة للموارد الطبيعية (Janal et al, 2020). ورغم ذلك، لا تزال الموارد البشرية الخضراء تعد ظاهرة جديدة نسبيًا في مجال إدارة الموارد البشرية، خاصة في الدول النامية، وتواجه مجموعة من التحديات الجديدة. يتعين على متخصصي الموارد البشرية تلبية احتياجات البيئة عند تصميم وتنفيذ استراتيجيات وسياسات أفضل للموارد البشرية. نظرًا للاهتمام المتزايد بالقضايا البيئية في الآونة الأخيرة، بسبب بعض الظواهر الحديثة كظاهرة الاحتباس الحراري وما يترتب عليها من تغيرات مناخية مثل ارتفاع درجة حرارة الأرض، أصبحت العديد من المنظمات تميل نحو المحافظة على البيئة، مما تُعرف به كمنظمات صديقة للبيئة. وقد بدأت صناعة السياحة وخاصة قطاع شركات السياحة بجميع أنحاء العالم بتبني مفهوم البيئة الخضراء (Rahman, 2020).

#### ثالثا : مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

يعتبر موضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من المواضيع المعاصرة، إذ أصبحت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء عاملاً مهماً للمنظمات في جميع أنحاء العالم، وهناك حاجة متزايدة للتطبيق للممارسات الخضراء مع إدارة الموارد البشرية كما أن تلك الممارسات في المنظمات يمكن أن تكون مهمة في المساعدة على تخطي تحديات تحقيق ثقافة الاستدامة وتعرف في إدارة ذات مسؤوليات تنفيذية ووظائف استشارية في مجال الأفراد العاملين في المنظمة. (سهيلة، ١٩٩٩ : ٢١).

ويرى (مؤيد، ٢٠٠٠ : ٣٩) أنها مجموعة وظائف وأنشطة تستخدم لإدارة الموارد البشرية بطريقة بعيدة عن التحيز





وبشكل فعال لخدمة الفرد والمنظمة والمجتمع في بيئة معينة والتي تلعب دوراً هاماً في حل المشاكل المتعلقة بالبيئة من خلال تدريب الموظفين والمجتمع وزيادة الوعي البيئي وتنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة البيئية . كما يمكن أن يشير مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى جميع الأنشطة والسياسات والممارسات والأنظمة التي تتضمن التطوير والصيانة بشكل مستمر لجميع الأنظمة التي تهدف إلى إيجاد العاملين والمنظمة الخضراء ويمكن من خلال تحويل الأفراد العاملين العاديين إلى مشجعين ومتبنين للنهج الأخضر من أجل تحقيق المنظمة لأهداف البيئة وتعد نشاط إداري يعتمد على مجموعة من المبادئ والأفكار بعضها يركز على أسانيد علمية وبعضها يستند إلى الخبرة الشخصية التي تعتمد بدورها على التوتر الداخلي والذي يعتمد بدوره على الملاحظة الخاصة بالممارسات الإدارية وهي تسعى إلى الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية خلال ممارستها لمجموعة متعددة من الوظائف مثل تخطيط القوى العاملة، والاختيار والتعيين والنقل والترقية، وتحليل ووصف الوظائف ( الصبري ، ٢٠٠٩ ، ٨١ ) .

خامساً: أهمية ممارسات إدارة الموارد الخضراء

حدد (Mishra et al, ٢٠١٤) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تلعب دوراً مهماً في تعزيز الأنشطة الصديقة للبيئة من خلال إشراك الأفراد كجزء من المبادرات الخضراء التي تهدف إلى تغيير العمليات الحالية. إذ أن تبني ممارسات مثل إدارة المعرفة، ومشاركة الموظفين، والاستقطاب، والاختيار، والتدريب... يساهم في ذلك. ريب تشجيع التنوع والقيادة تكامل لتحسين بيئة المنظمة. كما أنها تساهم في المجالات الوظيفية الخضراء، منها العمليات الخضراء التسويق الأخضر، إدارة سلسلة التوريد والحاسبة والتمويل الأخضر، و تدرك العديد من المنظمات أن بعض المهام الخضراء المؤكدة البهم ضرورية لأنه مطلب الزبون وتزيد منه أكثر صداقة البيئة وهذا ما أكدته ( ٣٥٩ : ٢٠٢٠ ، Hutomo) في النقاط الآتية:

- ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء الإيجابية تؤثر على الأداء البيئي في ضوء الأنشطة مثل الحد من مخلفات الإنتاج ورفع مستوى الكفاءة التنظيمية .

- يمكن أن تؤدي الممارسات الخضراء إلى زيادة السلوك الأخضر للعاملين لتحسين الأداء البيئي بشكل مباشر أو غير مباشر .

وكما عبر عنها أيضاً من قبل (DIRI & ELISHA : ٢٠٢١ : ١٠ ) ((

- تعزيز الاستدامة البيئية كأولوية أساسية للمنظمات<sup>٤</sup> الاستدامة هي مفهوم أخلاقي يحمي البيئة ويحد من استغلالها للموارد ويغير اتجاه الاستثمار .

- تطبيق إدارة الموارد البشرية أدوات الإدارة الخضراء المنافع الاقتصادية والاجتماعية والانسانية في الحياة الواقعية إلى الاهتمام بنفسية الموظف .

- الممارسات الخضراء تعزز الحفاظ على البيئة والتوازن البيئي ومع ذلك تدرك المنظمات أن الإشراف البيئي يفيد تطوير المنظمة ورفاهية العاملين.

سابعاً: ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء:

١-التوظيف الأخضر

هو نظام يتم فيه التركيز على أهمية البيئة وجعلها عنصر رئيسياً داخل المنظمة، يكملها هذا العامل أيضاً والذين هم متحمسون إلى حد ما من أجل العمل لشركة خضراء صديقة للبيئة، وتوظيف المرشحين من النواحي الخضراء منطقياً تجعل من السهل على الشركات إدخال المهنيين الذين يدركون الأساسيات مثل إعادة التدوير. إن الشركات التي تتبع الأنشطة الخضراء في أعمالها تجذب إليها المواهب الأكفاء من خلال إعطاء صورة إيجابية بأنها منظمة تتبع الثقافة الخضراء، وعلى هذا إعطاء الأفضلية لاختيار المرشحين الذين يهتمون بالثقافة الخضراء، وتعرف منظمة العمل الدولية الوظائف الخضراء بأنها عمل لائق يخفف من آثار نشاط الشركات و القطاعات

## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م



١٣٦

الاقتصادية على البيئة وخفضها إلى مستويات مستدامة وأنها عمل يتضمن وظائف تحافظ على البيئة وتعيد تأهيلها، وهي كنوع حلول للمشاكل البيئية العالمية إذ تشجع على تكوين مبدعين وعمال يهتمون بمشاكل التلوث وقادر على ابتكار الحلول العملية والقابلة للتنفيذ وعلى تلبية احتياجات سوق العمل، و بإدماج الفوائد البيئية للأعمال التقليدية مثل الأجور وسلامة العمل والحماية الاجتماعية والصحة وحقوق العمال عملية التوظيف هي الخطوة الأولى لعملية بناء قوة عاملة عالية الجودة فإن المنظمات المهتمة بالبيئة ضمن الإطار العام للسياسات البيئية الخاصة بها، وعند ترجمة هذه السياسات البيئية والعمل بها تحتاج إلى موظفين موجهين نحو البيئة وينتج عنه خياران للشركة الأول هو التركيز على التوظيف الأخضر والثاني هو توفير الوعي اللازم لحماية البيئة والتعليم والتدريب وتطوير الموظفين، ويعتبر الخيار الأول هو أكثر أسبقية وفعالية من حيث الكلفة من الخيار الثاني وإن البحث عن أفضل ممارسات التوظيف الأخضر أمر مهم للمنظمات. وفي عملية التوظيف الأخضر تقوم بعض المنظمات بدمج السياسات والاستراتيجيات البيئية مع سياسة التوظيف الخاصة بها، وقد تم الحكم على الأداء البيئي وسمعة المنظمة كمعيار لاتخاذ القرار عند التقديم للوظائف الشاغرة، ويرى معهد شؤون الموظفين والتنمية انه عندما يصبح الموظف أخضر سوف يعمل على تحسين العلامة التجارية للمنظمة، إذ تعد وسيلة جيدة لجذب الموظفين الذين لديهم توجه نحو البيئة. يستخدم Google أسلوب التوظيف الأخضر إذ يعتقد أن معظم الناس الموهوبين يجذبون للمنظمات التي تستخدم GHRM في أداء مهامها (خزعل وآخرون: ٢٠٢٠، ص ٢٧)

### ٣ - التدريب والتطوير الأخضر

أن تطوير المعارف والمهارات والسلوكيات الإيجابية المتعلقة بالبيئة تأتي جميعها تحت مظلة التدريب وذلك باعتباره الأدوات الأساسية في أعداد موظفين متعددي المواهب بغية الوصول إلى الأبداع والابتكار وهذا كله سيصب في خلق وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة (٢٠١٥ Tareq & Rosima p ٩٥٢).

### الفصل الثاني المبحث الثاني

#### أولاً : مفهوم الاحتراق الوظيفي

يتميز العصر الحالي بأنه عصر التوترات والضغوطات بسبب كثرة الإحتياجات الإنسانية وتشابكها وبسبب تزايد المشكلات الحياتية وتنوعها، مما أدى إلى نشوء الكثير من المؤسسات التي تسهم في تقديم العديد من الخدمات الضرورية لأفراد المجتمع، بهدف إشباع تلك الإحتياجات وحل ما يمكن من المشكلات والأزمات من خلال المختصين العاملين فيها، إلا أن كثرة الأعباء و الواجبات الملقة على هؤلاء العاملين وتزايدها المستمر بتلك المؤسسات أدى إلى خلق ضغوطات كبيرة عليهم. والتي بدورها تؤدي مع مرور الزمن إلى بروز مشاكل صحية ونفسية عديدة لديهم كالاكتئاب الوظيفي، والذي يمكن أن يكون سبباً رئيسياً وكافياً لإطفاء شعلة الحماس تدريجياً لديهم، إلى تراجع مستوى أدائهم لعملهم واجتماعهم بالشكل المطلوب. (باتشو ، ٢٠١٦ ، ص ١٣).

#### ثانياً: أسباب حدوث الاحتراق الوظيفي :

قد يحدث هذا الإغماك كنتيجة طبيعية لعدم القدرة على العمل ضمن وتيرة تنظيمية تمكنك من السيطرة على أمور عملك وتتيح لك السيطرة على جداول أعمالك لتكون علماً بزمان الأمور، أن تقع تحت سقف التوقعات المحدودة من رؤساء العمل الأمر الذي يحملك مزيداً من الضغط النفسي بسبب القلق الدائم من عدم المقدرة على الوصول للهدف المنشودة المصطلح الجديد الذي طرأ على المجتمعات وهو التمر الذي قد تكون أحد ضحاياه سواء على صعيد الزملاء أو حتى الرؤساء فذلك أحد أهم أسباب الضغط النفسي، إذا كان مستوى العمل يفتقد إلى النظامية في هذه الحالة تجد نفسك تستخدم طاقة أكبر بالطبع للبقاء على مستوى عالي من التركيز وهو الأمر الأكثر صعوبة في استهلاك الطاقة، فقدان الدعم يقصد هذا بالطبع الدعم الاجتماعي حينما لا يوجد من يكون بجانبك ويمد لك يد العون هذا تكون الآثار النفسية وخيمة، حين يستنزف عملك كل وقتك دون ترك مساحة لحياتك الاجتماعية والأسرية تجد أنك هنا تقع أيضاً في فخ الضغوط النفسية الغير مقبولة،



يجب الحذر فهناك ناقوس خطر قد تكون يصده دون أن تدري إذا كنت تعمل بإصرار على وتيرة لا تملك بها الموازنة بين حياتك العملية والاجتماعية. إذا كانت ساعات العمل لديك تتجاوز الساعات المحددة، إذا أرهفت نفسك بتقديم ما يزيد عن طاقتك لكافة الأفراد من حولك إذا كنت تعمل دون الشعور بأي نوع من الحماسة ليتساوى لديك العمل من عدمه يجب أن تحذر في هذه الحالة وبشدة. (الصباحي ، ٢٠٢٢ ، ص ٤٧٨)

المبحث الثالث:

الجانب العملي: التحليل الاحصائي

أولاً: اختبارات الصدق والثبات للاستبانة.

أ- اختبار الصدق التمييزي لمتغيرات الدراسة:

تحصل الباحثة على فوائده من الامتيازات التي يوفرها اختبار الصدق التمييزي (صدق المحتوى بالمقارنة الطرفية) لدعم صحة تمثيل فقرات الاستبانة المتعلقة بموضوع دراستها، والذي يتناول العلاقة الارتباطية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراق الوظيفي خير تمثيل. لذلك ستستعمل الباحثة طريقة الصدق التمييزي على فقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وفقرات الاحتراق الوظيفي بغية توثيق ان الفقرات الخمس الموجودة ضمن البعد المستقل الأول ضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تمثل التوظيف الأخضر خير تمثيل، والفقرات الخمس الموجودة ضمن البعد المستقل الثاني تمثل تحليل وتصميم الوظائف خير تمثيل، الفقرات الموجودة ضمن البعد المستقل الثالث من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تمثل التدريب والتطوير الأخضر خير تمثيل. والفقرات الخمس الموجودة ضمن البعد المستقل الرابع في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تمثل إدارة المكافآت والتعويض الأخضر خير تمثيل. ليحقق بذلك من تطبيق اسلوب الصدق التمييزي ان الأبعاد المستقلة المتمثلة بـ ( التوظيف الأخضر ، تحليل وتصميم الوظائف ، التدريب والتطوير الأخضر ، إدارة المكافآت والتعويض الأخضر) تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء خير تمثيل، كما يؤكد تطبيق اختبار الصدق التمييزي ان الفقرات الخمس الموجودة ضمن البعد الأول للمتغير التابع تمثل الانحياز الوظيفي تعد الفقرات الخمس الموجودة في البعد الثاني من الاحتراق الوظيفي تمثيلاً مثالياً لتدني مستوى الإنجاز، بينما تمثل الفقرات الخمس الخاصة بالبعد الثالث في المتغير التابع التوتر النفسي بشكل جيد. كما تمثل الفقرات الخمس الموجودة في البعد الرابع من المتغير التابع. تمثل الاجهاد الانفعالي خير تمثيل. ليحقق بذلك من تطبيق اسلوب الصدق التمييزي ان الأبعاد الأربعة التابعة المتمثلة بـ ( الانحياز الوظيفي، تدني مستوى الانجاز، التوتر النفسي، الاجهاد الانفعالي ) تمثل الاحتراق الوظيفي خير تمثيل، ولاسيما ان الصدق التمييزي يستعمل لبرهنة توفر شرط الصدق في الفقرات والأبعاد المستقل والتابع ومتغير الدراسة المستقل والتابع المكونة لاستبانة الدراسة لتصبح مؤهلة لعرض موضوع الدراسة.

يتم استخدام طريقة الصدق التمييزي ( صدق المحتوى بالمقارنة الطرفية ) تشترط ترتيب البيانات تنازلياً او تصاعدياً ومن ثم اخذ ما نسبته ( ٢٧ ٪ ) من اعلى البيانات المرتبة تنازلياً او تصاعدياً وكذلك اختيار ذات النسبة من اسفل البيانات المرتبة يليه تطبيق الاختبار المتعلق بالمقارنة بين متوسطي القسمين (T-TEST) توثق جميع معطيات التحليل المعروضة في جدول (١) استيفاء شرط الصدق في فقرات ومتغيرات وأبعاد استبانة الدراسة. إذ يستخلص من نتائج التحليل الاحصائي الموثقة في الجدول (٢) ان قيمة T المحتسبة لجمال فقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء قد بلغت (٢٠,١٤٩) وهي معنوية، فيما بلغت قيمة T المحتسبة لجمال فقرات الاحتراق الوظيفي (١٩,٥٩٨) وهي معنوية، بينما بلغت قيمة T المحتسبة لجمال فقرات الاستبانة (٢٠,٢٩٦) وهي معنوية، بما تعطي وجود صدق تمييزي عالي في فقرات الاستبانة. بما يؤكد صدق تمثيل فقرات الاستبانة الأربعين لموضوع الدراسة ( ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيره في الاحتراق الوظيفي ) خير تمثيل.

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)  
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

الجدول (١) نتائج اختبار الصدق التمييزي

| تفسير الباعثة                                    | TEST-T         |                   |                | متغيرات                               |
|--------------------------------------------------|----------------|-------------------|----------------|---------------------------------------|
|                                                  | نتيجة الاختبار | القيمة الاحتمالية | قيمة T المحسبة |                                       |
| تحقق شرط الصدق التمييزي في فقرات المتغير المستقل | معنوية         | ٠,٠٠٠             | ٢٠,١٤٩         | ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء |
| تحقق شرط الصدق التمييزي في فقرات المتغير التابع  | معنوية         | ٠,٠٠٠             | ١٩,٥٩٨         | الاحتراق الوظيفي                      |
| تحقق شرط الصدق التمييزي في فقرات استبانة الدراسة | معنوية         | ٠,٠٠٠             | ٢٠,٢٩٦         | محمل فقرات الاستبانة                  |

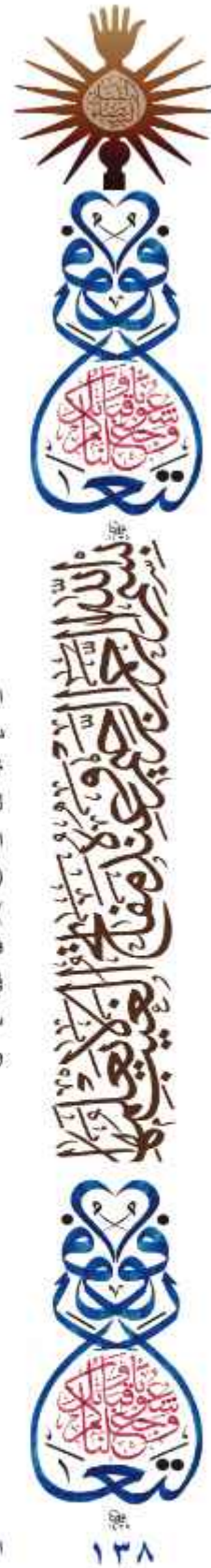
المصدر: الجدول من اعداد الباحثة حسب نتائج تطبيق الاختبار ونتائج SPSS V٢٩  
ب- اختبار الثبات للاستبانة.

تم التركيز على اختبار ثبات بيان مدى مصداقية البيانات المتحصلة من اجابات عينة الدراسة إذ تعتمد الباحثة لبرهنة ذلك على اختبار معامل ثبات (Cronbach's Alpha) (ولاسيما ان نتائج الاختبار ستكون ضمن المستوى المقبول في حل كانت قيمة معامل الثبات فوق مستوى (٠,٧٠٠) ). إذ تؤكد النتائج الموثقة في الجدول (٢) ان قيمة معامل الثبات لمجمل فقرات الاستبانة الأربعين سجل (٠,٩٦٨) وهي أكثر من مستوى (٠,٧٠٠) بما يؤكد تخطي مجمل فقرات الاستبانة لاختبار الثبات بنجاح. كما تعطي الجدول (٢) تبلغ قيمة الثبات لجميع فقرات المتغير المستقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء قد بلغت (٠,٩٤١) بما تعطي وجود ثبات مرتفع في فقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء العشرين، أما لمجمل فقرات المتغير التابع الاحتراق الوظيفي فقد سجل معامل الثبات (Cronbach's Alpha) (٠,٩٣٦) وهي أكثر من مستوى (٠,٧٠٠) بما يؤكد وجود ثبات مرتفع في فقرات الاحتراق الوظيفي العشرين.

جدول (٢) نتائج اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) لفقرات الاستبانة

| الرمز | المتغيرات والإعداد                    | عدد فقرات | قيمة معامل الثبات | مستوى | تعلق الباحثة على النتائج                        |
|-------|---------------------------------------|-----------|-------------------|-------|-------------------------------------------------|
| X     | ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء | ٢٠        | ٠,٩٤١             | عال   | فقرات المتغير المستقل تتخطى اختبار الثبات بنجاح |
| Y     | الاحتراق الوظيفي                      | ٢٠        | ٠,٩٣٦             | عال   | فقرات المتغير التابع تتخطى اختبار الثبات بنجاح  |
|       | امسلي فقرات الاستبانة                 | ٤٠        | ٠,٩٦٨             | عال   | فقرات الاستبانة تتخطى اختبار الثبات بنجاح       |

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة على وفق نتائج تطبيق اختبار الثبات ونتائج SPSS V٢٩.





سفي لمستوى اجابات العينة على متغيرات الدراسة.

محتويات المبحث الحالي تفسير وتحليلًا لنتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل المتمثل بممارسات ية الخضراء بأبعاده المستقلة الأربعة وللمتغير التابع المعروف بالاحتراق الوظيفي بأبعاده التابعة الأربعة، مدى حيود قيمة الوسط الحسابي الموزون للمتغيرات المستقلة والتابعة أو الأبعاد المستقلة والتابعة أو فة الحياد عن طريق تطبيق اختبار { Test Value } = One-Sample Test (٣) إذ لتسبة معنوية وتحمل اشارة سالبة تعطي ذلك على ان اتجاه الاجابة ينتجه نحو عدم الاتفاق، فيما إذا فتسبة معنوية وتحمل اشارة موجبة تعطي ذلك على ان اتجاه الاجابة ينتجه نحو الاتفاق، وفيما عدا ذلك نابة ينتجه نحو الحياد. فيما تستفيد الباحثة من معطيات مقياس الانحراف المعياري لتوثيق مدى تجانس ثة على فقرات الاستبانة، ومقياس الأهمية النسبية لبيان شدة اجابات العينة بما تعطي نسبة اتفاق افراد الاستبانة.

في للمتغير المستقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

يل الوصفي للمتغير المستقل الموثق في الجدول (٣) ونتائج (SPSS V٢٩) ان اتجاه اجابة افراد فقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار (One-Sample Test (٣) كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المختسبة (٩,٠٠٦) وتحمل اشارة ماد قيمة الوسط الحسابي للمتغير المستقل بشكل واضح عن منطقة الحياد باتجاه منطقة الاتفاق وبشدة (٧٣٪) بما تعطي اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع أفراد العينة على أهمية الفقرات المخصصة لممارسات إدارة نضراء بوسط حسابي بلغت قيمته (٣,٦٦٧٨٦) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٠٦١٦) بما يوضح ات العينة بخصوص ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (٣) إن مستويات أهمية الأبعاد ضمن المتغير المستقل وارد البشرية الخضراء جرى توزيعها بين أعلى مستوى اجابه حققه التوظيف الأخضر من بين جميع ارة الموارد البشرية الخضراء بشدة اجابة شكلت (٧٣,٥٠٪) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة الدراسة على أن الادارة في مطار بغداد الدولي تهتم بدور التوظيف الأخضر في خططها لتعزيز وارد البشرية الخضراء. وكما موضح في نتائج شدة الاجابة المعروضة في الشكل (١).

لجدول (٣) اجابات العينة على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

| ت  | فقرات                                 | المتوسط الحسابي الموزون | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية % | One-Sample Test<br>( Value = 3 ) |                               |
|----|---------------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------------------|
|    |                                       |                         |                   |                   | قيمة T المختسبة                  | القيمة الاحتمالية لحدوث منطقة |
| X1 | التوظيف الأخضر                        | 3.67528                 | 0.61984           | 73.50             | 8.066                            | 0.000                         |
| X2 | تعاون والصبر والتفاني                 | 3.6733                  | 0.62192           | 73.47             | 7.910                            | 0.000                         |
| X3 | التدريب والتطوير الأخضر               | 3.6634                  | 0.62635           | 73.27             | 8.152                            | 0.000                         |
| X4 | إدرة العلاقات وقهر بعض الأخضر         | 3.65944                 | 0.55654           | 73.19             | 9.158                            | 0.000                         |
| X5 | ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء | 3.66786                 | 0.60816           | 73.36             | 9.006                            | 0.000                         |

ول من اعداد الباحثة على وفق مستويات اجابات عينة الدراسة و SPSS V٢٩

## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

فيما تؤكد مخرجات التحليل الوصفي التي جرى عرضها في جدول (٣) أن إدارة المكافآت والتعويض الأخضر سجلت ادنى مستوى بين جميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشدة اجابة وصلت (٧٣,١٩٪) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلثي افراد عينة الدراسة على ان الادارة داخل مطار بغداد الدولي لا تولي إدارة المكافآت والتعويض الأخضر الدور الكافي في خططها لتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. وكما مؤشر في نتائج شدة الاجابات للأبعاد المستقلة المعروضة في الشكل (١).



الشكل (١) يمثل التوزيع شدة اجابات عينة الدراسة على أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ب- التحليل الوصفي لمتغير الاحتراق الوظيفي.

يستدل من نتائج التحليل الوصفي المتعلق بالمتغير التابع الاحتراق الوظيفي المعروضة في الجدول (٤) وعلى وفق نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS V29) اتجاه اجابات افراد العينة على شامل فقرات المتغير التابع الاحتراق الوظيفي العشرين كانت جهة الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار **One-Sample Test** ( $T$  قيمة  $T$  المحتسبة (٨,١٧٩) وتحمل اشارة موجبة بما يؤكد ( $Test Value = 3$ ) كانت معنوية إذ بلغت قيمة  $T$  المحتسبة (٨,١٧٩) وتحمل اشارة موجبة بما يؤكد ابتعاد قيمة الوسط الحسابي للمتغير التابع بشكل واضح عن منطقة الحياد باتجاه منطقة الاتفاق وبشدة اجابة بلغت (٧١,٨٧٪) بما يؤكد اتفاق معظم افراد العينة على اهمية الفقرات المخصصة للاحتراق الوظيفي بوسط حسابي بلغت قيمته (٣,٥٩٣٥٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٥١٦١٨) يوضح مدى تجانس اجابة العينة بخصوص الاحتراق الوظيفي. كما تحقق نتائج التحليل الوصفي التي تم عرضها في الجدول (٤) أن مستويات أهمية الأبعاد ضمن المتغير التابع الاحتراق الوظيفي قد جرى توزيعها بين أعلى مستوى اجابه حققته الاتحاذ الوظيفي من بين جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي بشدة اجابة شكلت (٧٢,٨٣٪) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة ارباع افراد عينة الدراسة على أن الاتحاذ الوظيفي يلعب دوراً كبيراً في الاحتراق الوظيفي. كما موضح نتائج شدة الاجابة المعروضة في الشكل (٢).

فيما توثق مخرجات التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (٤) أن الاجهاد الانفعالي سجلت ادنى مستوى بين جميع أبعاد المتغير التابع بشدة اجابة بلغت (٧١,٤٥٪) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة ارباع افراد عينة الدراسة على ان الاجهاد الانفعالي يلعب دوراً اقل من تدني مستوى الانجاز والتوتر النفسي في الاحتراق الوظيفي ، وكما مؤشر في نتائج شدة الاجابة المعروضة في الشكل (٢).



## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

الجدول (٤) مستوى اجابات العينة على أبعاد المتغير التابع

| ت  | الفقرات                 | الوسط الحسابي<br>الموزون | الاحتراف<br>المعياري | الأهمية<br>النسبية % | One-Sample Test<br>( Value = 3 ) |                      |                                  |
|----|-------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|
|    |                         |                          |                      |                      | قيمة<br>T<br>المحتسبة            | القيمة<br>الاحتمالية | اتجاه<br>الاجابة<br>نحو<br>منطقة |
| Y1 | الانهاك<br>الوظيفي      | 3.64162                  | 0.53958              | 72.83                | 7.466                            | 0.000                | الاتفاق                          |
| Y2 | تدني<br>مستوى<br>الاجاز | 3.56832                  | 0.49228              | 71.37                | 7.552                            | 0.000                | الاتفاق                          |
| Y3 | التوتر<br>التنفيسي      | 3.59212                  | 0.50824              | 71.84                | 7.411                            | 0.000                | الاتفاق                          |
| Y4 | الاجهاد<br>الانفعالي    | 3.5723                   | 0.5246               | 71.45                | 7.203                            | 0.000                | الاتفاق                          |
| Y  | الاحتراف<br>الوظيفي     | 3.59359                  | 0.51618              | 71.87                | 8.179                            | 0.000                | الاتفاق                          |

المصدر: الجدول اعداد الباحثة على وفق مستويات اجابات عينة الدراسة و SPSS V٢٩



الشكل (٢) توزيع شدة اجابات العينة على أبعاد الاحتراف الوظيفي

ثالثاً: اختبار فرضيات الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراف الوظيفي.

تعكس الباحثة هنا نتائج تطبيق (Z - TEST) لاختبار فرضيات الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها ( التوظيف الأخضر، تحليل وتصميم الوظائف، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة المكافآت والتعويض الأخضر ) والمتغير التابع المتمثل بالاحتراف الوظيفي، إذ تكون نتيجة الاختبار (Z - TEST) معنوية عندما القيمة الاحتمالية (p value < = ٠,٠٥) مما يؤشر قبول فرضية الارتباط بنسبة ثقة ٩٥ ٪، كما تستند الباحثة إلى قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات لتفسير قوة واتجاه الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده الأربعة مع الاحتراف الوظيفي. وتختبر الباحثة هنا الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراف الوظيفي ). وتنقسم منها أربع فرضيات على النحو الآتي:



## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م



١٤٢

٥. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين التوظيف الأخضر والاحتراق الوظيفي.
  ٦. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحليل وتصميم الوظائف والاحتراق الوظيفي.
  ٧. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين التدريب والتطوير الأخضر والاحتراق الوظيفي.
  ٨. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين إدارة المكافآت والتعويض الأخضر والاحتراق الوظيفي.
- وكانت نتائج اختبار فرضيات الارتباط بين المتغير المستقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده والمتغير التابع الاحتراق الوظيفي على النحو الآتي:
١. الارتباط بين التوظيف الأخضر والاحتراق الوظيفي .  
تؤثر نتائج تطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على بيانات اجابات العينة شروعاً من اختبار فرضيات الارتباط (( Z - TEST )) التي جرى عرضها في جدول ( ٥ ) تم قبول الفرضية الفرعية الأولى المبنية عن الفرضية الرئيسة الأولى إذ بلغت قيمة Z المحتسبة (٨,٢٢) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت ( ٠,٠٠ ) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ ( ٥ % )، فيما سجلت قيمة معامل الارتباط البسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والبعد المستقل التوظيف الأخضر (٠,٨٢٢) سالب ( بما يؤكد وجود ارتباط عكسي قوي بين التوظيف الأخضر والاحتراق الوظيفي وذلك على وفق اراء عينة الدراسة.
  ٢. الارتباط بين تحليل وتصميم الوظائف والاحتراق الوظيفي .  
يستدل من نتائج تطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على بيانات اجابات العينة من اختبار فرضيات الارتباط (( Z - TEST )) التي جرى عرضها في جدول ( ٥ ) قبول الفرضية الفرعية الثانية المبنية عن الفرضية الرئيسة الأولى إذ بلغت قيمة Z المحتسبة (٨,٠٢) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت ( ٠,٠٠ ) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ ( ٥ % )، فيما شكلت قيمة معامل الارتباط البسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والبعد المستقل تحليل وتصميم الوظائف (٠,٨٠٥) سالب ( بما يؤكد وجود ارتباط عكسي قوي بين تحليل وتصميم الوظائف والاحتراق الوظيفي وذلك على وفق اراء عينة الدراسة.
  ٣. الارتباط بين التدريب والتطوير الأخضر والاحتراق الوظيفي .  
يستخلص من نتائج تطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على بيانات اجابات العينة من اختبار فرضيات الارتباط (( Z - TEST )) التي جرى عرضها في جدول ( ٥ ) قبول الفرضية الفرعية الثالثة المبنية عن الفرضية الرئيسة الأولى إذ بلغت قيمة Z المحتسبة (٧,٩٩) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت ( ٠,٠٠ ) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ ( ٥ % )، فيما شكلت قيمة معامل الارتباط البسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والبعد المستقل التدريب والتطوير الأخضر (٠,٧٩٩) سالب ( بما يؤكد وجود ارتباط عكسي قوي بين التدريب والتطوير الأخضر والاحتراق الوظيفي وذلك على وفق اراء عينة الدراسة.
  ٤. الارتباط بين إدارة المكافآت والتعويض الأخضر والاحتراق الوظيفي .  
تؤثر نتائج تطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على بيانات اجابات العينة شروعاً من اختبار فرضيات الارتباط (( Z - TEST )) المعروضة في الجدول ( ٥ ) قبول الفرضية الفرعية الرابعة المبنية عن الفرضية الرئيسة الأولى إذ بلغت قيمة Z المحتسبة (٧,٦٢) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت ( ٠,٠٠ ) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ ( ٥ % )، بينما سجلت قيمة معامل الارتباط البسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والبعد المستقل إدارة المكافآت والتعويض الأخضر (٠,٧٦٢) سالب ( بما يؤكد وجود ارتباط عكسي قوي بين إدارة المكافآت والتعويض الأخضر والاحتراق الوظيفي وذلك على وفق اراء العينة.
  ١. الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحتراق الوظيفي .  
يستخلص من نتائج تطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط على بيانات اجابات العينة شروعاً من اختبار

## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م



فرضيات الارتباط (( Z - TEST )) المعروضة في الجدول ( ٥ ) قبول الفرضية الرئيسة الأولى، إذ بلغت قيمة Z المختسبة (٨,٦٦) وهي معنوية، لأن القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت ( ٠,٠٠ ) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ ( ٥ ٪ )، فيما شكلت قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع (٠,٨٦٦) سالباً) ليرسخ ذلك وجود ارتباط عكسي قوي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاحترق الوظيفي. كما يستخلص من نتائج اختبار فرضيات الارتباط قبول جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى، كما تعطي الجدول ( ٥ ) والشكل ( ٢ ) ان التوظيف الأخضر سجل أعلى معامل ارتباط مع الاحترق الوظيفي من بين جميع الأبعاد المستقلة الأربعة وبواقع ( ٠,٨٢٢ سالب )، بينما سجلت إدارة المكافآت والتعويض الأخضر أدنى قيمة معامل ارتباط مع الاحترق الوظيفي من بين جميع الأبعاد المستقلة الأربعة بلغ ( ٠,٧٦٢ سالب ) .



الشكل ( ٢ ) معاملات الارتباط بين الأبعاد المستقلة والاحترق الوظيفي

الجدول (٥) نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

| Z - TEST                                                                   |                  |                  | المتغير<br>الاستقلبي<br>مستقل | المتغير<br>المتعلق | المتغير<br>المتعلق                      |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------------------------|
| قيمة الاختبار                                                              | قيمة<br>المختسبة | قيمة<br>المختسبة |                               |                    |                                         |
| فرضية الفرضية<br>الرئيسية الأولى                                           | 0.21             | -0.822           | ارتباط قوي<br>مع<br>المتغير   | الاحترق<br>الوظيفي | التوظيف<br>الأخضر                       |
| فرضية الفرضية<br>الفرعية الأولى                                            | 0.82             | -0.802           | ارتباط قوي<br>مع<br>المتغير   | الاحترق<br>الوظيفي | التدريب<br>والتطوير<br>الأخضر           |
| فرضية الفرضية<br>الفرعية الثانية                                           | 7.39             | -0.799           | ارتباط قوي<br>مع<br>المتغير   | الاحترق<br>الوظيفي | إدارة<br>المكافآت<br>والتعويض<br>الأخضر |
| فرضية الفرضية<br>الفرعية الثالثة                                           | 7.62             | -0.762           | ارتباط قوي<br>مع<br>المتغير   | الاحترق<br>الوظيفي | إدارة<br>الموارد<br>البشرية<br>الأخضر   |
| فرضية الفرضية<br>الفرعية الرابعة                                           | 8.66             | -0.866           | ارتباط قوي<br>مع<br>المتغير   | الاحترق<br>الوظيفي | إدارة<br>المكافآت<br>والتعويض<br>الأخضر |
| نقص الأبعاد المستقلة                                                       |                  |                  | نقص الأبعاد المستقلة          |                    |                                         |
| نقص الفرضية عند تقاطع القيمة الاحتمالية أو مستوى معنوية المعتمد في الدراسة |                  |                  |                               |                    |                                         |
| المصدر: ( ٢٠٢٥ )                                                           |                  |                  |                               |                    |                                         |

المصدر: الجدول اعداد الباحثة على وفق نتائج اختبار الفرضيات بواسطة برنامج SPSS V٢

## فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)

السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

### المصادر العربية:

- الصحي. (٢٠٢٠). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين في وزارة الشؤون البلدية والقروية (دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين بأمانة محافظة جدة). ٤٧٨.
- النصري، م. ع. ا. (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية. دار المناهج للنشر والتوزيع.
- القضاة، ا. (٢٠٢٠). دليل رعاية الموظفين ورعاية الذات في وزارة الصحة في سياق نظام الرعاية الصحية. ٨-٩-١٠-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-٢٠-٢٤-٣٢-٣٣.
- باتشو، ص. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي عند الطبيب المقيم.
- جودة، محفوظ، التحليل الاحصائي المتقدم، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ٢٠١٠.
- حنجرج، غانم، التحليل العملي في العلوم الانسانية والتربوية نظريا وعمليا، الطبعة الاولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ٢٠١٢.
- خرزل، خلف، ب.، المشهداني، جاسم، ل. م.، الطيار، & محمد، ا. ر. (٢٠٢٠). ممارسات ادارة الموارد البشرية GRHM واثرا في تعزيز القدرات الجوهرية، دراسة استطلاعية لآراء عينة في رؤساء الاقسام والشعب والوحدات في رئاسة جامعة الموصل الجامعة التقنية الشمالية. ٢٩٧-٢٩٨.
- ريشة، م. (٢٠١٩). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي للمرأة العاملة: دراسة ميدانية بمستشفى سليمان عبيات بالمسيلة [رسالة ماجستير]. جامعة محمد بوضياف - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - قسم علم الاجتماع.
- سارهود، م. و. (٢٠١٧). علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي لدى عمال جامعة الوادي - دراسة ميدانية لعينة من عمال جامعة الشهيد حمه لخضر [رسالة ماجستير]. جامعة الشهيد حمه لخضر - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- سهيلة علي، ج. (٢٠٢١). العلم والأخلاق في الفلسفة الحديثة. Al-Adab Journal, ٤٧, ٥٧-٧٦. <https://aj.v.147.2641/10.31973/doi.org>
- عبدالحشم، ثروت محمد، الانحدار، الطبعة الاولى، مكتب الأجلو المصرية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٥.
- قبحام، و. (٢٠١٦). الوظائف الخضراء كمفتاح لاقتصاد مستدام / إشارة إلى تجربة الجزائر. ٩، ٣٧٨-٣٩٠.
- مراد، صلاح احمد، الأساليب الاحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الطبعة الثانية، مكتبة الأجلو المصرية، القاهرة، مصر، ٢٠١١.

### المصادر الأجنبية:

- Ahmed, S. (2015). Green human resource management: Policies and Practiced Cogent business management, 2, 1-3.
- Arulrajah, A. A.; O. (2015). H.H.D.N.P.; Nawaratne, N.N.J. (Department of Studies and Commerce University of Sri Jayewardenepura
- Aykan. (2017). Gaining a competitive Advantage through green human resource management. 165
- Bon, eta. (2018). Green human. In 8th International Conference on Industrial Engineering and. 6-8
- Cheema, sadia, & Pasha, A. (2015). Tisman and javed Farheen, 7, 235
- DIRI, T. V., E., O. D. (2021). GREEN HUMAN RESOURCE
- Hutomo, A. (2020). Green Human Resource Management, Customer Environmental, Dinasti International. 359
- Janali, M., Kaffashpoor, A., Rahimpour, A., & Samanian, M. (2020). Designing a Paradigm Model for Green Human Resource Management using Data-based Method (Case study on Municipality of Mashhad). In Review. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-64777/v1>
- Mishra. (2014). Green HRM: innovative. 26-42





- Nasir, F., & Rizwan, R. (n.d.). Organizational Commitment and Job B .Effect on Turnover Intention Among Private Hospitals in karachi. 2
- Rahman, I., Chen, H., & Reynolds, D. (2020). Evidence of green signa green hotels. International Journal of Hospitality Management 85, 1  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.>
- Shaqoura, D. H., Shaqoura, Y. O., & Ghazali, A. (2020). مستوى الاحتراق النفسي لدى  
في الصحة والتعليم في المحافظات الجنوبية بقطاع غزة في ظل جائحة كورونا - فلسطين. Revue Maro-  
caine de l'Évaluation et de la Recherche Educative, 229-248 Pages.  
[doi.org/10.48423/IMIST.PRSM/RMERE-V015](https://doi.org/10.48423/IMIST.PRSM/RMERE-V015)
- Tareq, F., & Rosima, B. (2015). The Impact of green Recruitment  
training Green learning of the firm performan
- Tiwari, P., B., D. (2015). IOSR Journal of Business and Management,  
45-53. <https://doi.org/10.21608/jsec.2021.>



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)  
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

**Website address**

White Dome Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

**Communications**

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

**International standard number**

ISSN3005\_5830

**Deposit number**

In the House of Books and Documents (1127)

For the year 2023

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com





فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٨)  
السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ آب ٢٠٢٥ م

**General supervision the professor**

**Alaa Abdul Hussein Al-Qassam**

**Director General of the**

**Research and Studies Department editor**

**a . Dr . Sami Hammoud Haj Jassim**

**managing editor**

**Hussein Ali Muhammad Hassan Al-Hassani**

**Editorial staff**

**Mr. Dr. Ali Attia Sharqi Al-Kaabi**

**Mr. Dr. Ali Abdul Kanno**

**Mother. Dr . Muslim Hussein Attia**

**Mother. Dr . Amer Dahi Salman**

**a. M . Dr. Arkan Rahim Jabr**

**a. M . Dr . Ahmed Abdel Khudair**

**a. M . Dr . Aqeel Abbas Al-Raikan**

**M . Dr . Aqeel Rahim Al-Saadi**

**M. Dr.. Nawzad Safarbakhsh**

**M. Dr . Tariq Odeh Mary**

**Editorial staff from outside Iraq**

**a . Dr . Maha, good for you Nasser**

**Lebanese University / Lebanon**

**a . Dr . Muhammad Khaqani**

**Isfahan University / Iran**

**a . Dr . Khawla Khamri**

**Mohamed Al Sharif University / Algeria**

**a . Dr . Nour al-Din Abu Lihia**

**Batna University / Faculty of Islamic Sciences / Algeria**

**Proofreading**

**a . M . Dr. Ali Abdel Wahab Abbas**

**Translation**

**Ali Kazem Chehayeb**