



كلية الاقتصاد المنزلي

مجلة الاقتصاد المنزلي
الترقيم للطباعة 2735-5934، الترقيم الإلكتروني 2735-590X
جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر
<https://mkas.journals.ekb.eg>



الملابس والنسيج

فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء وعلاقتها بجودة الشخصية

المولفون
نعمة رقبان، شذى أبو شريف، فاطمة دوام

نوع المقال
المقال الأصلي

انتماء المؤلفون:

قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، شبين الكوم، مصر

المؤلف المستول:

نعمة رقبان
neamarak543@hotmail.com
هاتف: 01099795099

DOI:10.21608/mkas.2023.
204744.1219

الاستشهاد كالتالي:

رقبان واخرون (٢٠٢٣): فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء وعلاقتها بجودة الشخصية. مجلة كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد ٣٣ العدد (٣) الصفحات ٣٤٥-٢٩١

تاريخ استلام: ٧ ابريل ٢٠٢٣

تاريخ القبول: ١٩ يونيو ٢٠٢٣

تاريخ النشر: 1 يوليو ٢٠٢٣

طبع في جامعة المنوفية، مصر
حقوق التأليف والنشر © JHE

الملخص العربي:
يهدف البحث إلى دراسة فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء وعلاقتها بجودة الشخصية. تحديد مستوى وعي العاملين بالإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة)، وجودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء)، وتم تخطيط وتنفيذ وتقييم برنامج إرشادي ، وقياس نسبة التغير الحادث في مستوى الاستجابة. واشتملت الأدوات على استمارة البيانات العامة للعاملين، واستبيان الإدارة الخضراء ، استبيان جودة الشخصية ، برنامج ارشادي لتنمية وعي العاملين بالإدارة الخضراء. وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (100) عامل/عاملة بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من بين كل 3 عمال من قوائم العاملين بوزارة التضامن الاجتماعي. واختيار العينة التجريبية بطريقة عمدية من الرباعي الأدنى للعينة الأساسية منخفضي المستوى وبلغ عددهم (17) من العاملين بجمعية شبين الكوم العامة . وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والتجريبي، وبعد جمع البيانات تم تفريغها وجدولتها وتحليلها احصائيا باستخدام برنامج SPSS الإصدار 21. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الإدارة الخضراء لدي العاملين بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها، كما تبين وجود فروق دالة بين متوسطات درجات افراد العينة التجريبية في الإدارة الخضراء قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي لصالح التطبيق البعدي نظراً لتأثير البرنامج حيث بلغ حجم التأثير (3.84)، (2.66) على التوالي. ويوصي البحث باقتراح مبادرة تطويرية لتفعيل دور مؤسسات الدولة في تبني الإدارة الخضراء بتوفير كافة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتعزيز معارف وقدرة العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة وتعديل اتجاهاتهم نحو السلوكيات الخضراء المستدامة.

الكلمات المفتاحية: وعي العاملين، مؤسسات ذوى القدرات الخاصة، الإدارة الخضراء، جودة الشخصية

المقدمة ومشكلة الدراسة:

ظهرت الحاجة الماسة إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارستها استجابة إلى مبادرات المنظمات الدولية التي تهتم بالحفاظ على البيئة ومواردها بعد الثورة الصناعية واتساع نطاق الأعمال العالمي وما تركه هذه الأعمال والصناعات من آثار وممارسات

سلبية ساهمت إلى حد بعيد بزيادة التلوث والتدهور البيئي الذي عكس اضرازا علي الصحية العقلية للانسان ، فمنذ عقود مضت تنبه العلماء إلى هذه المشاكل الكارثية على البيئة والمجتمع (Sudin,2011). واسترعى اهتمام الحكومات الحريصة على تحقيق تنمية شاملة , قوامها الاهتمام بالانسان والحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية المتاحة، فهناك بعض المؤسسات الخدمية تعتمد على مفهوم (التوجه الأخضر) كاستراتيجية متبناه وكجزء من مبادرات تنحصر في مسؤوليتها الاجتماعية , وبدأ مفهوم الإدارة الخضراء مؤخرًا يلفت انتباه صناعات السياسات التنموية والاقتصادية حيث تعتنقها المؤسسات من اجل تحقيق الميزة التنافسية (غنى الزبيدي،2016).

إن الإعاقة الذهنية ظاهرة انسانية عامة لا يخلو منها مجتمع من المجتمعات أو طبقة من الطبقات، ولا شك أن هذه الظاهرة يترتب عليها الكثير من المشكلات ذات أبعاد طبية واجتماعية ونفسية وتعليمية وتأهيلية ومهنية, مما يستوجب ضرورة إعطاؤها اهتماما كبيرا حيث أوضحت الكثير من البحوث والدراسات أن نسبة كبيرة من أفراد هذه الفئة قابلة للتعلم وقادرة على التكيف النفسى والاجتماعى والمهني وذلك اذا توفر لها أحدث وأفضل أساليب التوجيه والتعليم المناسب بمؤسسات التأهيل(ماهر على،2003). ولذلك فدوي القدرات الخاصة الذهنية يختلف عن يطلق عليه لفظ سوى أو عاى جسميا أو عقليا أو نفسيا أو اجتماعيا إلى الحد الذى يستوجب عمليات تأهيلية خاصة، حتى يتحقق أقصى تكيف تسمح به قدراته وإمكاناته المتبقية (أبو النجا عز الدين، عمر بدران،2003).

ويواجه ذوي القدرات الخاصة الذهنية العديد من المشكلات المركبة والتي يمكن حصرها في عدم معرفة الأسباب لبعض أشكال الإعاقه، وطول فترة العلاج الطبى لبعض الأمراض وارتفاع تكاليف العلاج وعدم انتشار مراكز متخصصة كافية للعلاج والتأهيل (أحمدعلى،2011). لذا فقد تطورت مفاهيم الإدارة الخضراء لتشمل مجالات الطاقة والاقتصاد وحتى مجال الإدارة المؤسسية لخدمة كافة الفئات المجتمعية عامة وذوي القدرات الذهنية خاصة، لتقف إدارة الموارد البشرية الخضراء بدور فعال في تحفيز كل ممارسات المؤسسات الخدمية من خلال استخدام التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير والتقييم للأداء الأخضر، والارتقاء بالموظفين والخبراء الخضر من ذوي الكفاءة والموهبة والمعرفة والادراك فهؤلاء الموظفين يُعدوا رأسمال بشري وفكري للمؤسسات الخدمية حيث يتوجب الاحتفاظ بهم (Margaretha, & Saragih,2013).

ولقد أدى تزايد الاهتمام بشأن قضايا المؤسسات بالمجتمع في السنوات الاخيرة إلى جعل مفهوم التوجه الأخضر نقطة تركيز ومحور اهتمام، مما جعل تلك المؤسسات تتخذ العديد من المبادرات الخضراء مثل الإدارة الخضراء، الامر الذي من شأنه أن يكسب المؤسسات الخدمية عامة ومؤسسات ذوى القدرات الذهنية خاصة الأسلوب النموذج في العمليات الإدارية وصولا لتحقيق الأهداف من منظور الإدارة الخضراء حيث تبحث البشرية عن اللون الأخضر كي يشعروا بالسلام والأمان فقد اتفق العالم ضمنا على هذا اللون المشرق كرمز للطمأنينة والاحترام والسلام لأنه يأتي من نقاء الأرض وخضرة أشجارها (pandey.et al,2016).

فلم يعد الفكر التقليدى الذى يركز على الأداء المالى الجيد للمؤسسات كافيا لضمان نجاحها في الوقت الحالى ؛ بل يجب أن تقترن النتائج الاقتصادية والمالية بخفض الاثار البيئية لأدنى حد وزيادة الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والبيئية للمؤسسات ؛ ومن ثم ظهرت القضية الاستراتيجية الجديدة المتمثلة في الإدارة الخضراء في تسعينات القرن العشرين ؛حيث أدركت المؤسسات وبالتالي أهمية دورالعاملين بها لضرورة تطبيق هذه الاستراتيجية سواءا للاعتبارات الاجتماعية او الأخلاقية أو القانونية، بالاضافة إلى أنها تعطى المؤسسة ميزة تنافسية كقيمة مضافة (zoogah,2011).

وتعتبر الإدارة الخضراء إدارة انسانية الرؤى وايجابية التوجهات وتركز على احترام الانسان والتحاور معه ومعرفة تطلعاته وتوقعاته ومن ثم المحافظة على موارده وعلى كل ما من شأنه خير للانسان ومصالحته والذي يشار فيها إلى جميع الانشطة المتعلقة في وضع وتنفيذ الخطط والاستمرار في الحفاظ على النظام والتنسيق الذي يهدف إلى جعل الموظفين والعاملين بتلك المؤسسات خضر، بل وتحويل الموظفين العاديين في المؤسسات إلى موظفين خضر للوصول إلي تحقيق الاهداف والذي يعود بالفائدة على البيئة الطبيعية والاعمال المهنية للفرد والمجتمع، وهذا يؤكد على اهمية انتهاج العاملين لممارسات إدارية تتسم

بالرق والتحاور مع المعاقين من أجل تأهيلهم وتطوير قدراتهم، وتعزيز الوعي البيئي بتطبيق الممارسات الخضراء بمنظومة ذكية خضراء تحقق التوازن الأمثل بين الأداء الاجتماعي والأداء الأخضر وتحقق ميزات ريادية مستدامة بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية (Arulrajah, & opatha, 2015).

وقد بينت إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن هناك عدد 400 مؤسسة لرعاية ذوى القدرات الخاصة ، كما بلغ عدد مؤسسات رعاية الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية 468 ، ووصل عدد مكاتب التوجيه 162، وعدد دور الحضانات التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي 14678، وقد أوضحت أن إجمالي العاملين في المؤسسات التي تقدم خدمات إجتماعية بالمؤسسات 14570، كما يبلغ عدد العاملين في المؤسسات التي تقدم خدمات تعليمية 655298 ، وعليه فإن عدد مؤسسات الأسرة والطفولة في مصر في تزايد مستمر نظراً لما يتمتع به الانسان المصري من حب للخير والرغبة في التطوع والتضامن لمساعدة المحتاجين وخصوصاً من ذوى القدرات الخاصة الذهنية وتقديم الخدمات بالشكل الأمثل لتلك الفئة ، ولذا تحتاج مؤسسات الأسرة والطفولة بمختلف أنواعها وأنماطها إلى قوة عاملة تفهم وتدرك الأهمية البالغة لتطبيق عمليات الإدارة النموذجية الخضراء داخل المؤسسات .ولتحقيق ذلك لابد من الاهتمام بالعاملين والمعلمين وتنمية قدراتهم المعرفية والمهنية تجاه السلوكيات الخضراء(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2021).

ونظراً لأهمية دور العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الذهنية الخاصة يجب تدريبهم على أسلوب التعامل الأمثل مع تلك الفئة ليكون هذا من خلال تدريبهم على الأساليب الإدارية الخضراء، ويعد التحضير للأخضر في بيئة الموارد البشرية الخضراء أحد أهم العوامل المهمة في تطوير المعارف والمهارات المطلوبة داخل المؤسسات وعليه فإن التحضير للأخضر يجب أن يتضمن إعطاء العاملين السياسات والاجراءات الخاصة بالمؤسسة، كما يجب أن تؤكد اهداف التحضير علي التأثير الأخضر في رؤية ورسالة المؤسسات كافة (ليث السكافي وآخرون، 2017).

وتؤكد الأبحاث المستقبلية علي ضرورة تسهيل عملية التحضير للأخضر من جهة، والتي تساعد المؤسسات على تطوير المديرين من جهة أخرى من أجل تعزيز الإستدامة في جميع مراحل العملية الإدارية التي سوف تفيد المؤسسة بشكل خاص (liebowitz, 2010). وإنه ليس من الأهمية فقط جعل مؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية مؤسسات خضراء دون جعل العاملين بها خضر، فأداء الفرد يلعب دوراً هاماً في التأثير على أداء المؤسسة من خلال السلوكيات والأنشطة التي يؤديها في المؤسسة سواء بالانتظام في العمل أو الاتصال بالآخرين مع الاحتفاظ بالثبات الانفعالي اللازم ومدى الرضا عن العمل والقيام بأداء المهام والتي تُعد حجر الأساس والنواه الأولى لما تحققه المؤسسة من نجاح وفعاليات(عبد الفتاح علاوى، 2013). وقد أجمع المفكرون أن الاهتمام بالأداء الأخضر للفرد في المؤسسة واعطاؤه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة لأسمى أهدافها، وبطبيعة الحال تسعى كل المؤسسات إلى انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وبأقل تكلفة وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقاً (زكلال يمينة, خولى رابع، 2013).

تعد تنمية وعي العاملين لمهارتهم ومعارفهم العملية، وكذلك التدريب والتطوير عناصر أساسية في تنفيذ الإدارة الخضراء ، فأنشطة التحضير الأخضر تجعل العاملين على علم بالجوانب المختلفة التي تساعد على تبني أساليب إنسانية الرؤي في التعامل داخل المؤسسات مع ضرورة الحث والتشجيع عليها بشكل عام (Ramus, 2002) . وتؤكد إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى دمج الإدارة البيئية للمؤسسات الخدمية مع أهداف ممارسات إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والتقييم والمكافآت (Muller , et al, 2011).

ولابد من إعداد برامج ارشادية تحث وتشجع على الإدارة الخضراء والسلوك الأخضر للموظفين (Dutta, 2012). وقد أكد Ruchismita, et al., (2015) على أن المؤسسات تشعر الآن بأنه لابد أن يتعين عليها زيادة وعي العاملين لتعزيز الشعور بالمسئولية الخضراء، بل ويتم إستخدام المسئولية الاجتماعية كعامل أساسي لتطوير خطط العمل والأنشطة كي تتبع نهجاً بيئياً إيجابياً لعلاقات الموظفين بالمؤسسة. وقد أكدت دراسة Iqbal. et al(2018) علي وجود علاقة ايجابية مباشرة بين السلوكيات

الخضراء للعاملين والاستدامة البيئية. كما أشارت دراسة (Safari, et al(2018) إلى أن الوعي والمعرفة البيئية يؤثران على السلوكيات الخضراء للمديرين.

وقد أشار Arulrajah & opatha (2015) إلى أن الممارسات الخضراء التي يتبعها الموظفين في المؤسسة من شأنها إعطاء قيمة مضافة لصالح الفرد والمجتمع والبيئة الطبيعية، وأكد Mishra(2017) على أن الإضطرابات التي تحصل في البيئة غالباً ما تكون نتيجة أنشطة بشرية معينة، ولذلك فإن أحد الأساليب الأساسية للتخلص من مثل هذه الأنشطة هو تغيير السلوك البشري، وأضاف (Arulrajah & opatha (2015) أنها هناك برامج فعلية تطبق في المؤسسات لإدارة الموارد البشرية وتعزيز الآثار الإيجابية وصولاً للاستدامة .

ولقد اهتمت الدراسات النفسية في الآونة الأخيرة بالسمات الشخصية التي تحفز الأفراد وتشجعهم على مواصلة النشاط من أجل تحقيق أهدافهم ومشاريعهم وطموحاتهم الخاصة، وتعد المثابرة وتقدير الذات أحد هذه الاهتمامات التي دفعت علماء النفس نحو دراستها والتعرف عليها وتوظيفها في مجالات الحياة المتنوعة مثل التعليم والعمل والرياضة وتطوير الذات (Van De Wiele, & Van Heeringen, 2000).

وتعتبر جودة الشخصية للعاملين هي أساس الجودة المؤسسية وهي الدرجة التي يعبر عنها الفرد عن سمات شخصية إيجابية وممارسة علاقات إنسانية جيدة يعكس أداء متميزاً في العمل يتضح في تقدير الذات والذي يظهر الجانب الأكبر لقدراته الإبداعية في بيئة المؤسسة (رانجيت مالمهي، 2015)، إذ أن تقدير الذات هو تقييم يضعه الفرد لنفسه وبنفسه، ويعمل على المحافظة عليه، كي يوضح مدى اعتقاده بأنه قادر وكفاء وذو أهمية، أي أن تقدير الذات هو الحكم الشخصي للفرد عن قيمته ودرجة كفاءته الشخصية (متولى محمد، 2005). والمثابر هي حالة من التحدي والمتعة واستكشاف القدرات الداخلية رغم المعاناة والصعوبات التي قد يواجهها، فهو يتوجه نحو المستقبل بعزيمة، ويوظف مشاعره الإيجابية، ويتغلب على انفعالاته السلبية، ويحفز نفسه بصورة مستمرة من أجل أن يحافظ على مستوى مرتفع من انجاز النشاط لتحقيق الهدف المنشود (Seligman, & Peterson, 2004).

وبينت دراسة (Dreu, et al (2012) أن الأفراد المثابرين كانوا أفضل بكثير من غيرهم في التعلم والاستنتاج واجراءات الذاكرة العاملة وابتكار الحلول والأفكار الأصيلة، وبذلك تساهم المثابرة في شحن عقول الأفراد، وتحفيز طاقتهم العقلية بشكل خلاق ومتواصل. وأوضحت نتائج دراسة روجي عبدات(2002) أن العاملين في مؤسسات التربية الخاصة يميلون إلى نمط الشخصية المنطوي المنفعل في حين يميل النسبة القليلة منهم نحو النمط المتزن مع وجود بعض الاختلافات في أنماط الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة وقد يعزى ذلك إلى متغيرات الحالة الإجتماعية وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي.

ولقد اكتسب الحديث عن مشكلة ذوي القدرات الخاصة الذهنية أهمية خاصة في هذه الآونة الأخيرة نظراً للإحصائيات الأخيرة عن الإعاقة والتي تؤكد ارتفاع معدلاتها بشكل ملفت للنظر وذلك بعد أن أثبتت الإحصائيات العالمية وعلى رأسها هيئة الأمم المتحدة أن نسبة المعاقين بلغت 10% من إجمالي سكان العالم، وأن من بين هؤلاء يوجد 170 مليوناً يعانون من التخلف العقلي أي 3% من سكان العالم (الجريدة الرسمية، 2018).

بالرغم من الجهود التي تبذل من قبل الدولة والقائمين علي مؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية إلا أن هناك ما يقف حائل في سبيل تحقيق تلك الجهود، كإختيارالعاملين غير المؤهلين والمنخفضي الوعي والثقافة بأساليب الإدارة الخضراء، واهمال الجهات المعنية لمتابعة وتطوير قدرات ومهارات العاملين مهنيا وشخصيا، ونقص الموارد البيئية المحيطة، الامر الذي يعكس انخفاض في تقدير العاملين للذات وعدم القدرة على مواصلة الاداء لتقديم الخدمات التأهيلية.. وبناءا علي ما سبق يمكننا الوقوف علي اسباب انخفاض الكفاءة الخدمية والشخصية للعاملين بالمؤسسات، وفي ظل تلك التداعيات السلبية التي تعانيها هذه الفئة بمؤسسات التأهيل من قبل العاملين القائمين على الرعاية، فالامر يستدعي إلي ضرورة انتهاج وتبني السياسات الإدارية النموذجية في تلك الآونة، واتخاذ إجراءات تنفيذية حثيثة لتطبيق آليات ونظام نموذجي أخضر بتلك المؤسسات

الخدمية. وبالتالي يمكن اجمال مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الاتي:- ما مدي فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء وبجودة الشخصية.؟
هدف الدراسة:-

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وعلاقته بجودة شخصيتهم بمحاورها) التقدير الايجابي للذات، المثابرة علي جودة الأداء)، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية:

- تحديد مستويات وعي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها.
- تحديد مستويات جودة شخصية العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية بمحاورها.
- دراسة العلاقة بين الوعي بالإدارة الخضراء بأبعادها وجودة شخصية العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية بمحاورها
- تفسير الاختلافات في كل من الوعي بالإدارة الخضراء بأبعادها، وجودة الشخصية بمحاورها وفقا لمحل الإقامة والجنس للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية.
- دراسة التباين في كل من الوعي بالإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقا (للحالة الاجتماعية ، الوظيفة، السن، الخبرة، عدد الدورات التدريبية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري ، حالة المؤسسة) للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية .

- دراسة نسبة مشاركة بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، الوعي بالإدارة الخضراء بأبعادها في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (جودة الشخصية ككل) طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط بينهم.
- تخطيط وتنفيذ وتقييم برنامج إرشادي وإعداد الدروس لكل جلسة إرشادية وفقاً للاحتياجات المعرفية والمهارية للعاملين.
- قياس مدى التغير في مستوى استجابات العاملين عينة الدراسة التجريبية بعد نهاية تطبيق البرنامج وذلك بمقارنة نتائج البرنامج على العاملين قبل وبعد التطبيق.
- تحديد مدى تأثير البرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي عينة البرنامج من العاملين بالمؤسسات ذوي القدرات الذهنية علي الإدارة الخضراء وانعكاسها علي جودة شخصيتهم.

أهمية الدراسة:

يمكن تصنيف الأهمية كما يلي:

أ- الأهمية النظرية في مجال التخصص:

- 1- القاء الضوء على أهمية الاخذ بالإدارة الخضراء التي تعد إنسانية الرؤي إيجابية التوجهات فهي تعدّ من الموضوعات الهامة في مجال إدارة المنزل والمؤسسات وخصوصاً لدي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة.
- 2- قد تسهم نتائج الدراسة في إعداد برامج وكتيبات إرشادية بها مجموعة من النصائح المستخلصة من الدراسة لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية بالإدارة الخضراء وتحسين جودة الشخصية لهؤلاء العاملين.
- 3- يمكن اعتبار هذا البحث إضافة في مجال التخصص حيث أن هناك قلة في الدراسات التي ربطت بين الإدارة الخضراء للعاملين بالمؤسسات الخدمية وجودة شخصيتهم.

ب- الأهمية التطبيقية في مجال خدمة المجتمع:

- 1- إبراز الدور الحيوي الذي يقوم به العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة في عملية تنشئة ذوي القدرات الخاصة، والتواصل معهم وحل مشاكلهم.
- 2- لفت انتباه الجهات الحكومية، والاهلية المعنية بالإهتمام بذوي القدرات الخاصة داخل المؤسسات الخدمية إلي توفير كل ما من شأنه مساعدتهم نظرا لظروفهم الخاصة.

- 3- افتقار الساحة العلمية لدراسات عربية في مجال الإدارة الخضراء وارتباطه دائما بالنواحي والاقتصادية وصولا للتنمية المستدامة لخدمة الانسان وإسعاده.
- 4- تنفيذ نتائج الدراسة الجهات المعنية والمهتمة بشؤون ذوي القدرات الخاصة في وضع برامج توعوية من شأنها تنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية بالإدارة الخضراء وتحسين جودة شخصيتهم.
- 5- إضفاء الصبغة الخضراء على أساليب العمل بالمؤسسات الخدمية وخلق بيئات عمل نموذجية وكفاء وآمنة لذوي القدرات الخاصة لتقديم افضل الخدمات واعلي مستويات التميز في جميع جوانب العمل وتعميم ثقافة الإدارة الخضراء لدي جميع العاملين.
- 6- تسهم الدراسة الحالية في إعداد وبناء أدوات علمية مقننه للإدارة الخضراء وكذلك جودة الشخصية ومصاغ فقراته من واقع المتغيرات الثقافية والإجتماعية.

فروض الدراسة :

- 1 -توجد علاقة ارتباطية بين وعي العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر- الأداء الأخضر - الخدمات البيئية المستدامة) وجودة شخصية العاملين بمحاورها (تقدير الذات - المثابرة علي جودة الأداء).
- 2-توجد فروق في كل من وعي العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقا لمتغير محل الإقامة والجنس.
- 3-يوجد تباين في كل من وعي العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء وجودة الشخصية وفقا للحالة الاجتماعية، الوظيفة، السن، الخبرة، عدد الدورات التدريبية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري ، حالة المؤسسة.
- 4- تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل لبعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (السن، الوظيفة، النوع، محل الإقامة، الخبرة، المستوى التعليمي، الدورات التدريبية، الدخل الشهري) مع الادارة الخضراء في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (جودة الشخصية ككل) تبعا لمعاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة التجريبية في كل من استبيان الإدارة الخضراء - جودة الشخصية قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي.
- 6- يوجد تأثير للبرنامج الارشادي المُعد لتوعية العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة بالإدارة الخضراء وانعكاسها علي جودة شخصيتهم.

الأسلوب البحثي:-

أولا: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:

البرنامج الإرشادي: يعرف البرنامج الإرشادي بأنه تصميم مخطط ومنظم على اسس علمية ، ويحتوي على مجموعة من الخدمات تساعد على حل المشكلات التي تواجه الافراد في مجالات التوافق والتكيف والانسجام والتغلب على الاضطرابات النفسية والاجتماعية وفق اهداف الارشاد والتوجيه ، الامر الذي يؤدي إلى توافق الفرد والتحصين ضد المشكلات والتغلب عليها مستقبلا ، فالبرنامج الارشادي يعتمد بالدرجة الاولى على الجانب الوقائي، اي وقايه الافراد من الوقوع في المشكلات الاجتماعية وتخفيف نسبة تاثيرها إلى أكبر حد (صالح الداھري، 2001) . وهذا ما تقصده الباحثات إجرائيا.

مؤسسات رعاية ذوي القدرات الخاصة الذهنية : تنشأ المؤسسات الاجتماعية لرعاية المعاقين ذهنيا لتلبية الاحتياجات حيث تقوم على رعاية هذه الفئة وتأتي استكمالاً للجهود الحكومية في مجال الرعاية ويأتي دورها كذلك في تقديم الرعاية للمعاقين ذهنيا وهذا يحتاج إلى الإهتمام بها لتطوير خدماتها وسياستها ولتتمكن من استيعاب أكبر قدر من أصحاب الحاجة بالتالي

تحقيقها لأهدافها التي أنشئت من أجلها وتدعيم قدرتها لإدارة شئونها بصورة ناجحة (عاكف الخطيب، 2009). وتعرفها الباحثات إجرائياً بأنها: المؤسسات الإجتماعية لرعاية ذوي القدرات الخاصة الذهنية . الادارة الخضراء : يشار إلى جميع الأنشطة المتعلقة في وضع وتنفيذ الخطط والاستمرار في الحفاظ على النظام الذي يهدف إلى جعل الموظفين والعاملين في المنظمات والمؤسسات خضر وتحويل الموظفين العاديين في المنظمة إلى موظفين خضر من أجل تحقيق اهداف المؤسسة والذي يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع والبيئة الطبيعية (Arulrajah, & opatha, 2015) ، **نعمة رقبان وآخرون (2022)**.

ولقد عرفت الباحثات إجرائياً بأنها : انتهاج العاملين ممارسات إدارية تتسم بالرقى والتحاور مع المعاقين من أجل تأهيلهم وتطوير قدراتهم، وتعزيز الوعي البيئي بتطبيق الممارسات الخضراء بمنظومة ذكية خضراء تحقق التوازن الأمثل بين الأداء الاجتماعي والأداء الأخضر وتحقق ميزات تنافسية ريادية مستدامة بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية وقد تم تقسيمها إلى ثلاث محاور.

المحور الأول (التحضير للأخضر): الممارسة التي تركز على أهمية تطوير المعارف والاتجاهات والمهارات المهنية لدى العاملين، ومنع حالة تدهور إدارة البيئة المرتبطة بالمنظومة التحضيرية (zoogah, 2011 & **نعمة رقبان وآخرون (2022)**). وتعرفه الباحثات إجرائياً : بأن التحضير للأخضر من أولويات مؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية والذي يُعد أحد أهم أبعاد ممارسات العاملين لإدارة الموارد البشرية الخضراء بما يضيف من معارف ومهارات برؤى إنسانية تقدم للمعاقين كما يساهم في معالجة المشاكل البيئية لإيجاد المناخ البيئي الأخضر بالاعتماد على البرامج التدريبية التي تحافظ على الطاقة النظيفة وتقلل العادم في بيئة العمل.

المحور الثاني: الأداء الاخضر: التركيز على الأفراد بشكل خاص باعتبارهم قادرين على صنع التميز وتحقيق قيمة مضافة لا يمكن الوصول لها من قبل الموارد الأخرى باعتبار أن العنصر البشري يمتلك قدرات وكذلك طاقات كامنة تجعل المؤسسات التي تحوز على هذا العنصر لتسبق منافسيها وصولاً للنجاح والذي لا يتأتى إلا من خلال توعية العنصر البشري بالإدارة الخضراء (بلقايد جواد، 2019 & **نعمة رقبان وآخرون (2022)**).

وتعرفه الباحثات إجرائياً: أكساب العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية المعلومات والمعارف لتعديل اتجاهاتهم وممارساتهم وتقييم أدائهم للأخضر حول وضع الأهداف ورسم خطط برؤى إنسانية وتنظيم الاداء للارتقاء بمواردهم البشرية وصولاً للتنمية المستدامة بالمؤسسة.

المحور الثالث: الخدمات البيئية المستدامة: - تشجيع العاملين على تبني مبادئ وممارسات مماثلة لما تتبعه المؤسسات الخضراء، مما يجعله قابلاً للمقارنة ، من خلال توفير التدريب وفقاً لبنود خطط التنمية المستدامة لضمان الكفاءة على جميع المستويات بين العاملين لتعزيز الموقف التنافسي للمؤسسات (محمود بدوي، يسرى البلتاجي، 2013).

وتعرفه الباحثات إجرائياً: بأنها ما توفره البيئة المؤسسية لذوي القدرات الخاصة الذهنية من خدمات تتصف بالشمولية لحماية البيئة الطبيعية والاجتماعية والنفسية وصولاً للاستدامة والعدالة والتوافق لتلبية احتياجات المعاق ذهنياً وتحقيق الاستقرار والأمان المستقبلي وتحسين مستوى البيئة لديهم.

جودة الشخصية: وهي الحالة المثالية التي يصل إليها الفرد ليصبح عضواً فاعلاً في مجتمعه، يسعى لتحقيقها من خلال التحسين المستمر لذاته ولأدواره في المجتمع؛ مما ينتج عن ذلك شعور عالٍ بالرضا والسعادة (علي العموري، محمد عباس 2020) وتعرفها الباحثات إجرائياً: بأنها الدرجة التي يعبر عندها العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عن سمات شخصية إيجابية نتيجة لتحقيق الأداء الفائق والتميز في العمل الخدمي من خلال التعامل مع المعاقين باهتمام وضبط للنفس، مستخدمين أساليب مهذبة للوصول بهم للمستوي المطلوبة من اكسابهم المهارات والخبرات المعرفية . وقد تم تقسيمه إلى **محورين: المحور الأول (تقدير الذات):** يعرفه نبيل الفحل (2000) بأنه "حكم يتبناه الشخص للحكم على نفسه، وأسلوب

شخصي للحكم على ذات الشخص في مواقف حياتية عديدة، حيث يتقبل الشخص هذا الحكم دون اعتراض أو تظلم، لأنه نابع من إحساسه وانفعالاته تجاه الأحداث، ويرضى بهذا الحكم، فهو تقييم ذاتي للصفات الذاتية التي تظهر في المواقف الحياتية".
وتعرفه الباحثات اجرائيا: بأنه مدى رضا العامل داخل المؤسسة عن نفسه نتيجة اتباعه الأسلوب الأمثل في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة الذهنية بالأداء المتميز وفقا لقيم الإدارة الخضراء.

المحور الثاني(المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل): الجهود الحثيثة التي يبذلها الفرد من اجل تحقيق هدف مرغوب فيه رغم العقبات والاحباطات التي قد تواجهه لذا لا يتخلى الفرد عن مسعاه في تحقيق هدفه بل يبقى متمسكا به ويتجه نحوه بإصرار وعزيمة (صالح منشد واخرون،2018) .

وتعرفها الباحثات اجرائيا بأنها: قدرة العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية على العمل في ضوء الإدارة الخضراء بدون استسلام أو انسحاب وصولا للعمل بإتقان وتميز.

ثانيا: منهج البحث: اعتمد هذا البحث على المنهجين "الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي" فالمنهج الوصفي التحليلي يقوم بوصف ظاهرة ما ، وتوضيح العلاقة الموجودة بين المتغيرات من خلال جمع بيانات دقيقة عن الظاهرة، ومن ثم تحليل ما تم جمعه وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة (دلال القاضي، محمود البياتي، 2008)، أما المنهج التجريبي هو منهج تخضع فيه مجموعة واحدة تجريبية للمتغير المستقل بعد أن يتم اختبارها اختبارا قلوبا ، ثم تختبر بعد التجربة لمقارنة نتائجها بنتائج الاختبارات القبلية لمعرفة أثر المتغير المستقل (صالح العساف، 2010).

ثالثا: حدود البحث وتتمثل حدود الدراسة فيما يلي :

أ- الحدود البشرية (عينة الدراسة الأساسية): تكونت عينة الدراسة الأساسية من (100) عامل /عاملة من مؤسسات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من بين كل 3 عمال من قوائم العاملين بوزارة التضامن الاجتماعي.

ب- عينة الدراسة التجريبية: تم اختيار هذه العينة لتنفيذ البرنامج الإرشادي المُعد، حيث تم اختيار الرباعي الأدنى من العينة الأساسية منخفضي المستوى وقد بلغ عددهم (17) من العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية والتي كانت بجمعية شبين الكوم العامة.

ج- الحدود المكانية (العينة الأساسية) تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة الأساسية والتجريبية من محافظة المنوفية وتم توزيعها كالتالي بجدول (1):

جدول (1) توزيع افراد عينة الدراسة وفقاً للمؤسسة ن=100

العدد / النسبة المئوية	المؤسسة
17	الجمعية العامة بشبين
15	أكاديمية ابني
17	وجودك حياة
26	التربية الفكرية بالشهداء
25	التربية الفكرية بشبين
100	الاجمالي

مع اخذ كافة الإجراءات الاحترازية آن ذاك من الامراض و الأوبئة

العينة التجريبية: تم تطبيق البرنامج الإرشادي المُعد واستبيان الإدارة الخضراء وجودة الشخصية على عينة من العاملين الذين حققوا أعلى نسبة إنخفاض في مستوى الوعي بالإدارة الخضراء وجودة الشخصية كمقياس القبلي والتي كان عددهم 17 عامل/عاملة بالجمعية العامة بشبين الكوم .

ج- الحدود الزمنية:

- تم التطبيق الميداني على عينة الدراسة الأساسية في الفترة من منتصف شهر نوفمبر حتى منتصف شهر ديسمبر 2021م. ، وقد تم تطبيق البرنامج المُعد على عينة الدراسة التجريبية في الفترة من منتصف شهر فبراير حتى بداية شهر مارس 2022م. **رابعاً: أدوات البحث:** اشتملت أدوات البحث على ما يلي: (اعداد الباحثات) استخدمت الباحثات عدة أدوات للحصول على البيانات اللازمة للدراسة وقد اشتملت على :
- استمارة البيانات العامة للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية.
- استبيان الإدارة الخضراء بأبعاده (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية.
- استبيان جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء) للعاملين بالمؤسسة.
- برنامج ارشادي لتنمية وعي العاملين بالإدارة الخضراء .

أولاً: استمارة البيانات العامة للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية:

تم اعداد استمارة البيانات العامة بهدف دراسة عينة الدراسة ووصفها والاستفادة منها للتحقق من فروض البحث الحالي، وقد اشتملت علي بيانات إجتماعية واقتصادية للعاملين كما يلي: **محل الإقامة:** تم تقسيمه إلى (ريف، حضر) بترميز (1، 2) على الترتيب، **الحالة الإجتماعية:** تم تقسيمها إلى (أعزب، متزوج، أرمل، مطلق) بترميز (1، 2، 3، 4) على الترتيب، **الجنس:** تم تقسيمها إلى (ذكر، أنثى) بتقييم (1، 2) على الترتيب، **الدخل الشهري للعاملين:** تم تقسيمه إلى ثلاث فئات (> 1000 جنية، 1000 < 3000 جنية، 3000 < 5000 جنية) بتقييم (1، 2، 3) على الترتيب، **المستوى التعليمي:** قسم إلى (ابتدائي، مؤهل متوسط، فوق المتوسط، جامعي، دراسات عليا) بتقييم (1، 2، 3، 4) على الترتيب، **الوظيفة:** تم تقسيمه إلى أربع فئات (اداري أو مشرف، معلم أو أخصائي، معلم أول أو أخصائي أول، خبير أو كبير أو قيادة) بتقييم (1، 2، 3، 4) على الترتيب، **السن:** تم تقسيمها إلى (أقل من 30، من 30 : < 40، من 40 : < 50، 50 فأكثر) بترميز (1، 2، 3، 4) على الترتيب، **الحصول على دورات في مجال التعامل مع كبار السن:** تم تقسيمها إلى (نعم، لا) بترميز (1، 2) على الترتيب، **عدد الدورات:** تم تقسيمها إلى ثلاث فئات (1-3 دورة، 3-6 دورات، 6 فأكثر) بتقييم (1، 2، 3) على الترتيب، **عدد سنوات الخبرة:** تم تقسيمها إلى ثلاث فئات (أقل من 10 سنوات، 10-20 سنوات، 20 سنوات فأكثر) بتقييم (1، 2، 3) على الترتيب. **المؤسسة:** وتم تقسيمها إلى خمس فئات (الجمعية العامة بشبين، أكاديمية ابني، وجودك حياة، التربية الفكرية بالشهداء، التربية الفكرية بشبين) بترميز (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب

ثانياً: استبيان الإدارة الخضراء للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية:

- **بناء الاستبيان:** تم بناء الاستبيان طبقاً للمفهوم الإجرائي وبعد الإطلاع على الدراسات السابقة والتي ترتبط الإدارة الخضراء للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية خاصة للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان. مثل دراسة كل من محمد غباري (2003) بعنوان "رعاية الفئات الخاصة في ضوء الخدمة الإجتماعية"، ودراسة فتحى السيسى (2005) بعنوان "مدى فاعلية البرنامج التدريبي في رفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين العاملين مع الأطفال الصم والبكم"، بيان حمدي أزغير (2019) بعنوان "الإدارة الخضراء في الشركات الصناعية في منطقة جنوب الضفة الغربية". **نعمة رقبان، واخرون (2022)** بعنوان "تقييم الخدمات بمؤسسات المكفوفين في ضوء الإدارة الخضراء وعلاقته بالتفكير الإيجابي للكفيف".
وصف استبيان الإدارة الخضراء: اشتمل على (64) عبارة تم تحديدها في 3 أبعاد (التحضير للأخضر، الإداء الخضراء، الخدمات البيئية المستدامة) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وكانت كما يلي:
البعد الأول : التحضير للأخضر: ضم (14) عبارة موجبة الإتجاه و(5) عبارات سالبة الإتجاه، لتكون العبارات كاملة (19) عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبة الإتجاه و(1، 2، 3) للعبارات سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول: وضع إدارة المؤسسة برامج تأهيلية وخطط طويلة المدى داخل المؤسسة وكيفية بتنفيذها، تحديد المؤسسة لأهدافا تبني التوجهات الخضراء بما يتلاءم مع دورها الاجتماعي، الفحص

الدوري للخطط والبرامج وتطويرها إذا لزم الأمر، تقديم أفكار وضوابط إدارية جديدة حول الممارسات الإدارية والرقمية والتوجهات الخضراء، استخدام المؤسسة لأساليب تأهيل نمطية ومكرره، حرص المديرين على حل المشكلات البيئية المرتبطة بتأهيل ذوى القدرات الذهنية، تأهيل العاملين لإكسابهم معلومات عن خصائص المعاقين وكيفية التعامل معهم، التدريب الدوري للعاملين لتعزيز قيم العلاقات الإنسانية المتبادلة مع ذوى القدرات الذهنية، إهمال المؤسسة الاحتياجات التدريبية لكل عامل داخل المؤسسة وفقا لقدراته، اهتمام المؤسسة بوضع خطط لتدريب العاملين على استخدام أساليب تكنولوجية نظيفة لتأهيل ذوى القدرات الذهنية، إغفال المؤسسة عن أهمية تطوير بيئة العمل الاجتماعي والنفسي وتأثيرها الوظيفي على العاملين ، وضع نظام تأديبي تدريجي للمنتهكين لسلوكيات سيئة وضارة بالبيئة، تطبيق المؤسسة لبرامج هادفة لتدريب العاملين وتخضع لخطط وبرامج بيئية متطورة، تأكيد المؤسسة على أهمية الطرق التكنولوجية في أساليب التأهيل، إهمال المؤسسة لتحفيز العاملين الذين لديهم وعي بطرق رعاية ذوى القدرات الذهنية، استخدام المؤسسة الحوافز من أجل المحافظة علي العاملين وتشجيع سلوكياتهم الإيجابية لتحقيق الأهداف، تحديث المؤسسة لبرامجها المهنية والتدريبية باستمرار حسب احتياج المؤسسة، تدريب إدارة المؤسسة للعاملين على الإدارة الإلكترونية لتيسير العمل بأقل وقت وجهد، وضع المؤسسة لقوانين إدارية جديدة تتماشى مع أهداف الإدارة الخضراء. وكانت الدرجة العظمي = $3 \times 19 = 57$ درجة والدرجة الصغري = $1 \times 19 = 19$ درجة مقسمة إلي ثلاث مستويات حيث كان المستوي المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمي (من 19: 28)، المستوي المتوسط (من 50% > 70%) من الدرجة العظمي (من 29 : 39) ، المستوي المرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمي (40 درجة فأكثر) كما هو موضح بجدول (2).

البعد الثاني: الأداء الأخضر: ضم (16) عبارة موجبة الإتجاه و(7) عبارات سالبة الإتجاه، لتكون العبارات كاملة (23) عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه و(1، 2، 3) للعبارات سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول: أن العمل مع ذوى القدرات الذهنية يحتاج مهارات اجتماعية خضراء، الحرص على تأهيل ذوى القدرات الذهنية يحتاج للمثابرة والصبر، أهمية التعامل بسلوك راقى مع ذوى القدرات الذهنية للوصول إلى النجاح معهم، توفير المناخ البيئي الأخضر للعمل بمؤسسات ذوى القدرات الذهنية، وضع خطط تأهيلية وتنفيذها بمؤسسات ذوى الإعاقة الذهنية بنجاح ، ممارسة السلوك الأخضر والذي يعد أحد المقاييس الهامة في تقييم المعارف والأداء ، التوظيف الأخضر لتوفير الكوادر المعرفية والمهارية الخضراء للابتعاد عن أسلوب التوظيف التقليدي، ممارسة الضوابط الإدارية لتحقيق الاستدامة بمؤسسات الإعاقة الذهنية، جهل العاملين عن كيفية التعامل مع خصائص ذوى القدرات الذهنية، الاعتقاد ان المنهج التأهيلي غير كافي لتلبية احتياجاتهم، أهمية تحديد خطة الدعم المناسبة والأنشطة المرتبطة بها، مراعاة تنفيذ خطة الدعم سواء داخل المؤسسة أو خارجها، ، مراعاة شعور الطفل ذوى القدرات الذهنية بأنه مقبول ومحبوب وله مكانته داخل المؤسسة، حماية المعاقين من التسلط والعنف بين العاملين وذوي القدرات الخاصة التعزيز المستمر في بيئة ذوى القدرات الذهنية ينعكس سلبا علي تكيفه مع ظروف الإعاقة، الممارسات الإنسانية في التعامل مع ذوى القدرات الذهنية يجعله يعيش بأمان واطمئنان في البيئة المؤسسية. وكانت الدرجة العظمي = $3 \times 23 = 69$ درجة والدرجة الصغري = $1 \times 23 = 23$ درجة مقسمة الي ثلاث مستويات حيث كان المستوي المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمي (من 23 : 34)، المستوي المتوسط (من 50% > 70%) من الدرجة العظمي (من 35 : 48) ، المستوي المرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمي (49 درجة فأكثر) كما هو موضح بجدول (2).

البعد الثالث : الخدمات البيئية المستدامة :- ضم(16) عبارة موجبة الإتجاه،(6) عبارات سالبة الإتجاه، لتكون العبارات كاملة (22) عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه و(1، 2، 3) للعبارات سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول: انعقاد ندوات ثقافية هدفها الأول الاهتمام الإيجابي بالمعاق ذهنيا، اعتماد المؤسسة في التهوية بالمكيفات بدلاً من التهوية الطبيعية، تقديم جلسات الدعم النفسي والمعنوي للعاملين على فترات متباعدة، توفير الأبواب الإلكترونية التي تفتح بشكل تلقائي عند الاقتراب منها، اهتمام المؤسسة بتعزيز روح

العمل الجماعي المثمر بين الإدارة والعاملين وبعضهم البعض، اعتماد المؤسسة تقارير البيئة المتعارف عليها دولياً لتطبيق السلوكيات الخضراء صديقة البيئة، اهتمام المؤسسة بالعاملين على أن تكون مخرجاتهم منسجمة مع الخطط المرسومة، استخدام مواد العزل ضد الضوضاء الشديدة ليس له أهمية كبيرة، اعتماد مجموعة من البرامج التدريبية التي تحافظ على الطاقة وتقلل العادم في مكان العمل، التشجيع على تحسين الأنشطة والخدمات التي تقدمها للمؤسسة، استخدام أساليب حديثة معتمدة على قياس الأداء الأخضر للعاملين إلكترونياً، توفير المرونة التصميمية الإيجابية لتحقيق الأمن والأمان لذوى القدرات الخاصة الذهنية، حرص المؤسسة على اتخاذ قرارات صديقة للبيئة تساعد على الابتكار وحل المشكلات البيئية، ومراعاة وجود موقع المؤسسة بعيد عن أماكن الملوثات والطرق السريعة، اهتمام إدارة المؤسسة باستخدام مواد صديقة للبيئة في تأثيث قاعات التأهيل، حث المؤسسة (موظفيها وعملائها) على استخدام التكنولوجيا النظيفة غير الضارة بالبيئة، اهتمام المؤسسة بتعزيز روح العمل الجماعي المثمر بين المعاق ذهنياً والعاملين بعضهم البعض، اقتصار دور الأخصائي الاجتماعي في المؤسسة على حل المشكلات بين العاملين. وكانت **الدرجة العظمى** = $22 \times 3 = 66$ درجة والدرجة الصغرى = $22 \times 1 = 22$ درجة مقسمة الى ثلاث مستويات حيث كان المستوي المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (من 22 : 33) ، المستوي المتوسط (من 50% : > 70%) من الدرجة العظمى (من 34 : 46) ، المستوي المرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (47 درجة فأكثر)، كما هو موضح بجدول (2).

جدول (2) توزيع درجات استبيان الإدارة الخضراء بأبعادها

الاستبيان	البعد	أقل قيمة	أعلى قيمة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	19	57
	الأداء الأخضر	23	69
	الخدمات البيئية المستدامة	22	66
	الاستبيان ككل	64	192

الصدق والثبات لاستبيان الإدارة الخضراء:-

أ- صدق المحكمين (صدق المحتوى): تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين بإدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية ، جامعة الأزهر، كلية التربية النوعية بأشمون ، وجامعة حلوان، كلية التربية النوعية جامعة أسوان. وبلغ عددهم (11) محكم. وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص به وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات ما بين (90% : 95%) وبناءً على نسب اتفاق العبارات قامت الباحثات بإجراء التعديلات .

ب- صدق الاتساق الداخلي (صدق التكوين): تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإدارة الخضراء باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب معامل ارتباط درجة كل مفردة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك معامل ارتباط درجات كل بُعد بالدرجة الكلية للاستبيان، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) صدق الاتساق الداخلي لمفردات استبيان الإدارة الخضراء معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية للاستبيان

التحضير للأخضر		الاداء الاخضر		الخدمات البيئية المستدامة	
م	الارتباط	الارتباط	بدرجة الارتباط	بدرجة م	الارتباط
م	بدرجة الارتباط	بدرجة الارتباط	بدرجة م	بدرجة م	بدرجة الارتباط
1	**0,718	**0,73	**0,793	1	*0,59
2	**0,51	*0,47	**0,654	2	*0,418

الخدمات البيئية المستدامة			الاداء الاخضر			التحضير للأخضر		
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بدرجة البعد الكلية	بالدرجة م	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبُعد	بالدرجة م	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبُعد	م
**0,623	**0,64	3	**0,883	**0,53	3	**0,71	**0,54	3
**0,571	**0,679	4	*0,412	*0,49	4	**0,811	**0,702	4
**0,805	**0,711	5	**0,72	**0,679	5	**0,712	**0,736	5
**0,815	**0,628	6	**0,42	**0,736	6	**0,71	**0,854	6
**0,61	**0,586	7	**0,60	*0,412	7	**0,70	**0,75	7
**0,73	*0,415	8	**0,78	**0,775	8	**0,60	*0,412	8
**0,72	**0,679	9	*0,49	**0,883	9	**0,78	**0,775	9
*0,412	**0,736	10	**0,73	**0,72	10	*0,462	**0,883	10
**0,725	**0,674	11	**0,72	**0,54	11	*0,423	**0,67	11
**0,722	*0,412	12	*0,405	**0,57	12	**0,734	**0,59	12
**0,762	**0,732	13	**0,725	**0,67	13	**0,571	**0,679	13
**0,701	**0,643	14	**0,713	**0,718	14	**0,805	**0,711	14
**0,718	**0,679	15	**0,722	*0,403	15	**0,815	**0,628	15
**0,725	**0,679	16	**0,762	**0,722	16	**0,609	**0,592	16
**0,631	*0,419	17	*0,412	**0,614	17	**0,74	**0,781	17
**0,722	**0,722	18	**0,702	**0,679	18	**0,736	**0,51	18
**0,714	**0,643	19	**0,731	**0,637	19	**0,565	**0,631	19
*0,427	**0,67	20	**0,662	**0,612	20			
**0,734	**0,589	21	**0,815	**0,628	21			
**0,78	**0,775	22	**0,609	**0,592	22			
			**0,718	**0,679	23			

** احصائيا عند مستوى 0.01 * دال عند مستوي 0.05

يتضح من نتائج الجدول (3) أن جميع مفردات استبيان الإدارة الخضراء لها علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بدرجة البعد التي تنتمي إليها وبالدرجة الكلية للاستبيان حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.412 – 0.883) وهي قيم مرتفعة ذات دلالة احصائية. مما يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي الذي يعني أن المفردات تشترك في قياس الإدارة الخضراء، كما تم حساب معامل ارتباط درجة كل بُعد بالدرجة الكلية وجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4) علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية لاستبيان الإدارة الخضراء

الأبعاد	التحضير للأخضر	الاداء الاخضر	الخدمات البيئية المستدامة
الارتباط بالاستبيان ككل	**0,789	**0,817	**0,804

**دالة احصائيا عند مستوى 0,01

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان دالة عند مستوى (0,01) مما يدل على أن الاستبيان بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.

ثانيا : حساب ثبات الاستبيان Reliability:

تم حساب الثبات بطريقتين:

أ- حساب معامل ألفا لتحديد الاتساق الداخلي للاستبيان: تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل الثبات وذلك عن طريق معادلة ألفا كرونباخ , وجدول (5) يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيان.

جدول (5) الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحاور استبيان الإدارة الخضراء

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التحضير للأخضر	19 عبارة	0.817
الأداء الأخضر	23 عبارة	0.826
الخدمات البيئية المستدامة	22 عبارة	0.809
الاستبيان ككل	64 عبارة	0.824

يوضح جدول (5) أن درجات معامل ألفا هي (0.817, 0.826, 0.809, 0.824) علي التوالي وهي معاملات ثبات عالية.

ب- طريقة التجزئة النصفية وسييرمان براون للاستبيان:

جدول رقم (6) معاملات الثبات لاستبيان الإدارة الخضراء (التجزئة النصفية لجثمان – سييرمان وبراون) .

م	المحور	عدد العبارات	معامل ارتباط التجزئة النصفية لجثمان	معامل ارتباط سييرمان – براون
1	التحضير للأخضر	19 عبارة	0.869	**0.874
2	الأداء الأخضر	23 عبارة	0.851	**0.867
3	الخدمات البيئية المستدامة	22 عبارة	0.864	**0.876
4	الاستبيان ككل	64 عبارة	0.869	**0.871

يتضح من جدول(6) أن أبعاد استبيان الإدارة الخضراء حققت معاملات ثبات علي درجة عالية، حيث تراوحت معاملات الثبات وفقا لمعامل التجزئة النصفية لجثمان ما بين 0.851 - 0.869، بينما تراوح معامل الثبات وفقا بالصورة الإيجابية للجسم لدى طالبات الجامعة المراهقات " ودراسة نعمة رقبان واخرون (2018) بعنوان " فاعلية برنامج إرشادي لتنمية إدارة الذات لدى المرأة وعلاقته بالمناخ الأسري".

وصف استبيان جودة الشخصية:

اشتمل على (41) عبارة تم تحديدها في ثلاث أبعاد (تقدير الذات، المثابرة لجودة الأداء) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وكانت كما يلي :

البعد الأول : تقدير الذات: ضم(12) عبارة موجبة الإتجاه و(6) عبارات سالبة الإتجاه، لتكون العبارات كاملة (18) عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه و(1، 2، 3) للعبارات سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول: الشعور بالثقة في النفس بعد النجاح مع فئة ذوي القدرات الخاصة، لوم النفس عند الخطأ أثناء التعامل مع ذوي القدرات الخاصة الذهنية، الشعور بالرضا عن الحياة والعمل بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية، الشعور بحياة أفضل لرفق تصرفات العاملين مع زملائهم بالمؤسسة، التأثر بشدة بالنقد نتيجة التقصير في العمل بالمؤسسة، الاستمتاع بالحياه بعبء لا ينتهي مع ذوي القدرات الخاصة، قلة العزيمة عند مواجهة المشكلات التي لا حل لها بالمؤسسة، الشعور بود متبادل مع الأطفال ذوي القدرات الخاصة الذهنية ، الاعتقاد بالتوفيق في كل التصرفات مع زملاء ، امتلاك القدرات التي تجعل الشخص ناجح في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة الذهنية، الشكوى للآخرين من ضغوط العمل، الشعور بالوحدة وعدم التقبل من زملاء في المؤسسة، الشعور بتحمل المسئوليات الشاقة، الابتعاد عن تكرار الجمل السلبية عند كل تصرف خطأ لأحد ذوي القدرات الخاصة، تبني الحكمة والتفاهم عند حل المشكلات مع زملاء العمل، كانت الدرجة العظمي = 3 × 18 = 54 درجة والدرجة الصغري = 1 × 18 = 18 درجة مقسمة الي ثلاث مستويات:المستوي

المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمي (18: 27)، المستوي المتوسط (50% : >70%) من الدرجة العظمي (28 : 37)، المستوي المرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمي (38 درجة فأكثر) كما هو موضح بجدول (7).
البعد الثاني : المثابرة علي جودة الأداء:

ضم(14) عبارة موجبة الإتجاه،(9) عبارات سالبة الإتجاه، لتكون العبارات كاملة (23) عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه و(1، 2، 3) للعبارات سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول: القيام بالواجبات تجاه ذوي القدرات الخاصة الذهنية مهما كلف من جهد وتعب، الشعور بالضيق عند التكليف بواجبات اضافية، الرضا عن المستوى المحقق بمؤسسة ذوي القدرات الخاصة الذهنية، المعاناه من مشكلة التأخير في تقديم الواجبات والمهام المطلوبة، التمتع بالنشاط والهمة العالية عندما يتعلق الأمر بتطوير مهارات ذوي القدرات الخاصة الذهنية، التأثير بالصعوبات التي تواجه تأهيل ذوي القدرات الخاصة الذهنية، الاهتمام بالمشكلات داخل المؤسسة، بذل المزيد من الجهد لمنافسة الزملاء في العمل، رفض الهزيمة ومقاومتها ومحاولة مراراً وتكراراً حتى الوصول للنجاح، تشجيع الأفكار الإيجابية والإنجازات تجاه ذوي القدرات الخاصة الذهنية وإن كانت الظروف صعبة، الشعور بالفشل عندما الإقدام على إنجاز ما داخل مؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية، الصبر على مواجهة التحديات الجديدة التي تواجه العاملين أثناء التعامل مع هذه الفئة ، السعي الي تعلم اشياء جديدة لخدمة ذوي القدرات الخاصة الذهنية، ، التعثر في المهام التأهيلية يقلل من الطموح داخل المؤسسة ، البحث باستمرار عن البدائل الحديثة في حل مشكلات ذوي القدرات الخاصة الذهنية، الاهتمام بقراءة ما يصدر من كتب جديدة في مجال خدمة ذوي القدرات الخاصة الذهنية، السعي دائما إلى التميز بين الزملاء في العمل، عدم القدرة على تحمل ضغوط العمل والمواقف التي يتعرض لها العاملين في المؤسسة، المرونة في التفكير لتطوير مهارات وسلوكيات ذوي القدرات الخاصة الذهنية، مواجهة مشكلات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بالتأني والحكمة والصبر. وكانت الدرجة العظمي = 3 × 22 = 66 درجة والدرجة الصغري = 1 × 22 = 22 درجة مقسمة الي ثلاث مستويات حيث كان المستوي المنخفض (> 50%) من الدرجة العظمي (22 : 33)، المستوي المتوسط (50% : > 70%) من الدرجة العظمي (34 : 46) ، المستوي المرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمي (47 درجة فأكثر) كما هو موضح بجدول (7).

جدول(7) توزيع درجات استبيان جودة الشخصية بمحاورها

الاستبيان	البعد	أقل قيمة	أعلى قيمة
جودة الشخصية ككل	تقدير الذات	18	54
	المثابرة علي جودة الأداء	22	66
	الاستبيان ككل	40	120

الصدق والثبات لاستبيان جودة الشخصية:-

• **صدق المحكمين (صدق المحتوى):** تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة على مجموعة من المحكمين المتخصصين بإدارة المنزل والمؤسسات بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية، جامعة الأزهر، كلية التربية النوعية بأشمون ، كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان، كلية التربية النوعية جامعة أسوان. وبلغ عددهم (11) محكم. وطلب من سيادتهم الحكم علي مدي مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدي المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات ما بين (90%) : (95%) وبناءاً علي نسب اتفاق العبارات قامت الباحثات بإجراء التعديلات على صياغة العبارات المطلوبة وحذف العبارات التي لم تحظى باتفاق المحكمين عليها وبالتالي يصبح عدد العبارات (41) .
 ب- **صدق الاتساق الداخلي (صدق التكوين):** تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الشخصية باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب معامل ارتباط درجة كل مفردة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك معامل ارتباط درجات كل مفردة بالدرجة الكلية للاستبيان، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) صدق الاتساق الداخلى لمفردات استبيان جودة الشخصية معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية للاستبيان

تقدير الذات			المثابرة على جودة الأداء في بيئة العمل		
م	الارتباط بدرجة البُعد	الارتباط بالدرجة الكلية	م	الارتباط بدرجة البُعد	الارتباط بالدرجة الكلية
1	**0,679	**0,72	1	**0,679	**0,571
2	**0,736	*0,42	2	**0,711	**0,805
3	**0,674	**0,725	3	**0,713	**0,631
4	**0,770	**0,631	4	**0,772	**0,634
5	**0,683	**0,651	5	**0,767	**0,630
6	**0,731	*0,475	6	**0,731	**0,743
7	**0,767	**0,663	7	*0,465	*0,465
8	**0,780	**0,699	8	**0,611	**0,748
9	**0,607	**0,599	9	**0,788	**0,863
10	**0,722	**0,648	10	**0,660	**0,708
11	**0,761	**0,555	11	**0,583	**0,596
12	**0,611	**0,748	12	**0,57	*0,405
13	**0,788	**0,863	13	**0,67	**0,725
14	**0,660	**0,708	14	**0,718	**0,713
15	**0,655	*0,501	15	*0,403	**0,722
16	**0,713	**0,631	16	**0,589	**0,734
17	**0,756	**0,789	17	**0,611	**0,748
18	**0,789	**0,605	18	**0,788	**0,863
			19	**0,660	**0,708
			20	**0,612	**0,662
			21	**0,722	**0,722
			22	**0,643	**0,714

** احصائيا عند مستوى 0.01 * دال عند مستوي 0.05

يتضح من نتائج الجدول السابق(8) أن جميع مفردات استبيان جودة الشخصية لها علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بدرجة البُعد التي تنتمي إليها وبالدرجة الكلية للاستبيان حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.42 – 0.863) وهي قيم مرتفعة ذات دلالة احصائية. مما يعنى أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلى الذى يعنى أن المفردات تشترك في قياس جودة الشخصية، كما تم حساب معامل ارتباط درجة كل بُعد بالدرجة الكلية والجدول (9) يوضح ذلك

جدول (9) علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبيان وجودة الشخصية

الأبعاد	تقدير الذات	المثابرة على جودة الأداء في بيئة العمل
الارتباط بالاستبيان ككل	**0,819	**0,852

**دالة احصائيا عند مستوى 0,01

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الإرتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان دالة عند مستوى (0,01) مما يدل على أن الاستبيان بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.

ثانياً: ثبات الاستبيان Reliability:

تم حساب الثبات بطريقتين:

أ) حساب معامل ألفا لتحديد الاتساق الداخلي للاستبيان: تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل الثبات وذلك عن طريق معادلة ألفا كرونباخ , وجدول (10) يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيان.

جدول (10) الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحاو استبيان جودة الشخصية

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
تقدير الذات	18 عبارة	0.828
المثابرة علي وجودة الأداء في بيئة العمل	22 عبارة	0.837
الاستبيان ككل	40 عبارة	0.834

يوضح جدول (10) أن درجات معامل ألفا هي (0.834, 0.828, 0.837) علي التوالي وهي معاملات ثبات عالية.

ب- طريقة التجزئة النصفية وسيرمان براون للاستبيان:**جدول رقم (11) معاملات الثبات لاستبيان جودة الشخصية (التجزئة النصفية لجثمان – سيرمان وبراون).**

م المحور	عدد العبارات	معامل ارتباط التجزئة النصفية لجثمان	معامل ارتباط سيرمان – براون
1 تقدير الذات	18 عبارة	0.799	*0.798
2 المثابرة علي وجودة الأداء في بيئة العمل	22 عبارة	0.803	*0.81
3 الاستبيان ككل	40 عبارة	0.811	*0.809

يتضح من جدول(11) أن أبعاد استبيان جودة الشخصية حققت معاملات ثبات علي درجة عالية، حيث تراوحت معاملات الثبات وفقا لمعامل التجزئة النصفية لجثمان ما بين 0.799 - 0.811، بينما تراوح معامل الثبات وفقا لمعامل ارتباط سيرمان – براون ما بين 0.798-0.81.

رابعا:- برنامج ارشادي مُعد لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة بالإدارة الخضراء: -- خطوات بنائية – إجراءات تنفيذية– وتقييمية : من البيانات المستمدة من الاستبيان تم إعداد البرنامج الإرشادي الموجه للعاملين عينة البحث التجريبية بناءً على النتائج التي اتضحت من استجابات العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية، عينة البحث الأساسية على استبيان قياس وعي العاملين بالإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة)، والإطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالبرامج الإرشادية للاستفادة منها في كيفية تصميم البرنامج وكيفية تقييمه، المقابلات الشخصية مع العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة للتعرف على نواحي القصور لديهم في الجوانب الخاصة بالإداء الأخضر ومدى تطبيقهم لها مع ذوى القدرات الخاصة داخل المؤسسة للاستفادة منها في تخطيط البرنامج، كذلك إجراء المقابلات الشخصية مع بعض من أولياء أمور ذوى القدرات الخاصة لمعرفة احتياجاتهم وميولهم لتطبيق الإدارة الخضراء معهم، ومعرفة أوجه القصور من المؤسسة تجاههم. وفيما يلي عرض لخطوات إعداد البرنامج :

- تحديد أهمية البرنامج: يقد العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الذهنية أحد الفئات الهامة، حيث من ضرورة العمل على تنمية القدرات والمهارات والمعرفة والاتجاه الإيجابي لديهم بما يحسن من سلوكياتهم، وتبصيرهم بأهمية الإدارة الخضراء في جميع نواحي الحياة وخاصة في مجال رعاية ذوى القدرات خاصة الذهنية.

- تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرنامج:

- الهدف العام للبرنامج:

يهدف البرنامج الإرشادي بصفة عامة إلى تنمية وعي العاملين بالإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة)، حتى يتمكن من التعرف على كل ما هو جديد في مجال تطبيق الإدارة النموذجية الخضراء مع ذوى القدرات الخاصة نظراً لصعوبة التعامل مع هذه الفئة كنتيجة لظروفهم الخاصة المجتمعية والشخصية حتى يتمكن هؤلاء

الافراد من الاستفادة من طاقاتهم وتنمية مهاراتهم الإدارية بالشكل الذي يساعدهم على تحقيق الميزة التنافسية لتلك المؤسسات. في ضوء هذه الاهداف العامة انبثقت عدة اهداف فرعية للبرنامج يمكن صياغتها فيما يلي:

- الأهداف الخاصة للبرنامج:

تشمل الأهداف الخاصة للبرنامج على جوانب الإرشاد الثلاثة (معرفي، مهاري، وجداني) وقد راعت الباحثات أن تتحقق الأهداف في جميع الاتجاهات التعليمية للعاملين وتم صياغة الأهداف كما يلي:

أ. الأهداف المعرفية: في نهاية هذا البرنامج يكون المتدرب / المتدربة قادر على :

1. إكتساب المعلومات والمعارف عن الإدارة الخضراء (مفهومها، وظائفها، أهميتها)2. التعرف على أهم خطوات الإدارة الخضراء اللازم تنميتها لدى فئة العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية(التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة)3.إستنباط العلاقة بين الوعي بالإداء الأخضر لديهم والقدرة على مواجهة التحديات الخاصة بذوي القدرات الخاصة الذهنية 4. الإلمام بأنواع متعددة من أهداف الإدارة الخضراء التي تساعد العاملين في تنمية مهاراتهم الإدارية.

ب. الأهداف المهارية : في نهاية هذا البرنامج تستطيع المتدرب / المتدربة :

1. تطبيق مراحل الإدارة الخضراء من قبل العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الذهنية .
2. المتابعة الجيدة لتوعية العاملين وتدريبهم وتقديم الخدمات البيئية المستدامة.
3.تنفيذ الممارسات والسياسات والانظمة التي تجعل العاملين في المؤسسة يتبعون الممارسات الخضراء التي من شأنها أن تعطي الفائدة لصالح الفرد والمجتمع والبيئة الطبيعية والاعمال التجارية. 4. توظيف المهارات التدريبية للوصول لحل المشكلات المتعلقة بذوي القدرات الخاصة الذهنية . 5. تقديم حلول واقتراحات في مجال الإدارة بالمؤسسة، لتشجيعهم على ممارستها بالشكل الصحيح والمطلوب.6.تطبيق المعارف والمعلومات والمهارات التي إكتسبها العاملين من البرنامج لزيادة ممارسة الإدارة الخضراء بكفاءة .

ج. الأهداف الوجدانية: في نهاية هذا البرنامج تستطيع المتدرب / المتدربة :

1. المواظبة على حضور البرنامج والإهتمام بمتابعة الشرح والتفاعل الإيجابي أثناء تطبيق الجلسات. 2. تعديل إتجاهاتهم السلبية عن انفسهم وإكسابهم الثقة بقدراتهم ومهاراتهم الادارية بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية. 3. تقدير النتائج المترتبة عن تنمية الوعي بالإدارة الخضراء بالنسبة للفرد والمجتمع .

- **محتوى البرنامج:** تم إعداد البرنامج الإرشادي للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية (عينة الدراسة التجريبية البالغ عددهم 17عامل/عاملة بمؤسسة الجمعية العامة بشبين الكوم) لمستوى الوعي بالإدارة الخضراء بناءً على النتائج المتحصل عليها من إستجابات عينة الدراسة الأساسية على إستبيان الإدارة الخضراء بإبعاده. وتحديد محتوى البرنامج في عشر جلسات إرشادية بواقع (3) جلسات بكل إسبوع وكانت مدة كل جلسة تتراوح من (60 - 90) دقيقة يتخللها (10ق) راحة. وتم توزيع جلسات البرنامج كما هو موضح بجدول (12).

- **حساب صدق البرنامج:** تم عرضه في صورته المبدئية على السادة المحكمين وبلغ عددهم (9) وطلب منهم الحكم على مدى مناسبة أهداف ومحتوى البرنامج والوسائل التعليمية والأدوات المستخدمة، الأنشطة التعليمية المصاحبة للجلسة، مناسبة التقييم المستخدم في كل جلسة ، وقد إتفق السادة الأساتذة المحكمين بصلاحيه البرنامج وإمكانية إستخدامه، وذلك بنسبة 90% : 100%.

- **أساليب تقييم البرنامج:** إشتمل تقويم البرنامج على ما يلي:

(أ) **تقييم قبلي (مبدئي):** بتطبيق إستبيان الإدارة الخضراء وجوده الشخصية (القياس القبلي)، بهدف الوقوف على مستوى الوعي بالإدارة الخضراء للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة التجريبية.(ب) **تقييم مرحلي:** يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج وذلك من خلال المناقشات وبعض الإختبارات الشفهية أثناء وفي نهاية كل جلسة. (ج)

تقييم نهائي: يتم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق إستبيان الإدارة الخضراء وجودة الشخصية بعد الإنتهاء من جميع جلسات البرنامج (القياس بعدي)، وذلك لمقارنة النتائج القبلية والبعدية لقياس مدى التحسن الذي تم تحقيقه بعد تطبيق البرنامج

- **إيجابيات تطبيق البرنامج:** تُعد مساهمة البرنامج في إكساب العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة المهارات الخاصة بالإدارة الخضراء، حتى يتمكن من التعرف على كل ما هو جديد في مجال تطبيق الإدارة النموذجية الخضراء مع ذوي القدرات الخاصة نظراً لصعوبة التعامل مع هذه الفئة كنتيجة لظروفهم الخاصة المجتمعية والشخصية.

- **معوقات تطبيق البرنامج:** عدم انتظام بعض العاملين عينة الدراسة التجريبية ، رفض العاملين عينة الدراسة التجريبية التصوير الفوتوجرافي لتوثيق أداء الفعاليات أثناء جلسات البرنامج الإرشادي، عدم تفاعل بعض العاملين عينة الدراسة التجريبية مع الباحثة أثناء تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي،، بالإضافة إلي العناء في إلزام المتدربين بالإجراءات الاحترازية والوقائية أثناء جلسات البرنامج والتكلفة المادية.

**جدول (12) توزيع جلسات البرنامج الارشادي لتنمية وعي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة
الذهنية بالإدارة الخضراء**

خطة جلسات البرنامج الإرشادي				
الجلسة	عناصر الجلسة	أهداف الجلسات	الوسائل والأنشطة التعليمية والاسرائيجيات	أساليب التقييم
الاولى	عنوان الجلسة الجلسة الافتتاحية عناصر الجلسة - تعارف - تعريف البرنامج وأهميته- اجراءاته - التطبيق القبلي للمقياس - مفهوم الإدارة الخضراء - أهمية الإدارة الخضراء - أهم وظائف الإدارة الخضراء - صفات الإداري الأخضر	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: أولاً: الأهداف المعرفية: تعريف البرنامج وأهميته 2. يشرح مفهوم الإدارة الخضراء. 3. يذكر التصميم والتحليل الوظيفي الأخضر 4. يستنتج أهمية الإدارة الخضراء في إدارة المؤسسات ثانياً: الأهداف المهارية 1. يطبق التخطيط الأخضر للموارد البشرية 2. يحصر الفوائد التي تعود الفرد نتيجة تعلمه لهذه المهارات . 3. يكتشف أهمية الإدارة الخضراء في إدارة المؤسسات. ثالثاً: الأهداف الوجدانية يبدي الإهتمام والإقبال على جلسات البرنامج. يتابع باهتمام شرح فوائد الإدارة الخضراء بالنسبة للفرد والمجتمع يستشعر بمدى أهمية تعلم الإدارة الخضراء ليكون إداري ناجح .	أولاً: الوسائل: • استخدام السبورة • الداتاشو لعرض PowerPoint (وعرض فيديو تحفيزي لنماذج من الإداريين الناجحين الخضر بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة) ثانياً: الأنشطة 1- التعارف 2-التطبيق القبلي للإستبيان 3-عرض فيديو تحفيزي لنماذج من الإداريين الناجحين الخضر بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة عرض الأسئلة المباشرة على العينة بعد عرض الفيديو وتترك لهم الفرصة للتفكير ثم الإستماع لآرائهن والتعزيز للإجابات الصحيحة منها ثم تبدأ في عرض مفهوم الإدارة الخضراء ، وفتح باب المناقشة ثالثاً: الاسرائيجيات المحاضرة- اللقاء - المناقشة - العصف الذهني - الأمثلة التوضيحية	من خلال 1-النشاط 2- الاستبيان القبلي 3- :- أذكر مفهوم الإدارة الخضراء ؟ أشرح صفات الإداري الأخضر ؟

خطة جلسات البرنامج الإرشادي			
الجلسة	عناصر الجلسة	أهداف الجلسات	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات
الثانية	عنوان الجلسة الأداء الأخضر	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر المعلومات والمعارف عن الإدارة الخضراء يشرح أهمية الإدارة الخضراء في إدارة المؤسسات يعدد اهم مقاييس تقييم الأداء الأخضر يذكر أهم خطوات وضع الأهداف ورسم الخطط للارتقاء بالموارد البشرية في المؤسسة. ثانياً: الأهداف المهنية يدرب على الطريقة الصحيحة لمراحل وضع الأهداف ورسم الخطط. يقوم باكتساب إستراتيجيات لتقييم الأداء الأخضر يكتسب رؤى انسانية لتنظيم الأداء للارتقاء بموارد المؤسسة البشرية ثالثاً: الأهداف الوجدانية يستشعر بمدى أهمية تنمية قدراته الإدارية . يحرص على الاهتمام بتحويل الخطط إلى ممارسات عملية في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة يبدى إستعدادة لتجربة الإدارة الخضراء في أي موقف داخل المؤسسة	أولاً: الوسائل: • السبورة ، الاقلام 2-جهاز Data show عرض PowerPoint لتوضيح مهارات الإدارة الخضراء حتى يكون واضح بالنسبة لعينة الدراسة ثانياً: الأنشطة يطلب من المشاركين ان يقترحوا بعض الافكار التي يمكن اتباعها ليصبح إدارى أخضر ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة- المناقشة العصف الذهني – الامثلة التوضيحية
الثالثة	عنوان الجلسة تقييم أداء العاملين	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: أولاً: الأهداف المعرفية: يشرح تقييم أداء العاملين بالمؤسسة ومدى أهميته في رفع كفاءة الأداء . شرح ماهي القواعد العشرة لمديري الإدارة الاخضر يوضح السلوكيات التي يتم أداؤها في إطار الواجبات والمسؤوليات الوظيفية بالمؤسسة فهم أساس المشكلة ومصدرها , ومعرفة التغيير المراد عمله في المؤسسة ثانياً: الأهداف المهنية يستنتج طرق تقييم الأداء الأخضر ومعرفة أوجه القصور. يكتسب الممارسات الخضراء من أجل خلق "الثقافة الخضراء" في المؤسسات.	أولاً: الوسائل: 1-السبورة ،الاقلام 2- جهاز Data show لعرض البوربوينت ثانياً: الأنشطة • مناقشة العينة عن تجربتهم عن السلوكيات الخضراء • تكليف كل متدرب ببعض الأعمال الإدارية الخضراء وتقييمهم ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة- المناقشة – العصف الذهني –

خطة جلسات البرنامج الإرشادي				
الجلسة	عناصر الجلسة	أهداف الجلسات	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	أساليب التقييم
		يتدرب على وضع قيم المؤسسة الخضراء للوصول للاستدامة وضع مقاييس ومعايير داخل المؤسسة لتقديم أفضل خدمات للمعاقين ثالثاً: الأهداف الوجدانية ييدي إهتمامه في تطبيق القواعد العشر للإداري الأخضر. ييدي إستعدادة لأن يكون مدير أخضر بمؤسسة ذوي القدرات الخاصة. يحرص على اتباع السلوكيات الخضراء داخل المؤسسة.		
الرابعة	عنوان الجلسة التدريب والتطوير الأخضر عناصر الجلسة • تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين • وتوفير التدريب عن جوانب الاداره الصحيحة تطوير المهارات والمعرفة والاتجاهات لدى العاملين	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: أولاً: الأهداف المعرفية: 1يعرف مفهوم القيادة شرح صفات القائدالناجح . يذكر أهمية التدريب والتطوير في تحقيق استدامة ادائه الأخضر يعرف الآثار الإيجابية لتطوير ثانياً: الأهداف المهارية تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين يتدرب على جوانب الادارة الصحيحة وتنمية المهارات الشخصية الخضراء يطور من مهاراته ومعارفه واتجاهاته . ثالثاً: الأهداف الوجدانية يستشعر بمدى أهمية التدريب والتطوير في إدارة المؤسسات ييدي أهتمام نحو صفات الإداري الأخضر	اولاً: الوسائل 1- استخدام السبورة 2- جهاز Data show لعرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة -عرض شرائح ايضاحية بها أنواع من التدريب والتطوير في تحقيق الاستدامة ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة , المناقشة ، العصف الذهني	من خلال 1-النشاط 2-المناقشة 3-:اذكر أهمية التدريب والتطوير في إدارة مؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية؟
الخامسة	عنوان الجلسة العوامل التي يتأثر بها الأداء الأخضر عناصر الجلسة غياب الأهداف المحددة - مشكلات الرضا الوظيفي - التسبب الإداري	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر العوامل التي يتأثر بها الأداء الأخضر يوضح طرق حل مشكلات الرضا الوظيفي. يعرف أن الاتصالات الوظيفية تساعد في القيام بتحديد الأهداف الواجب تنفيذها، يعرف أن الحوافز تركز على مكافأة العاملين عن تميزهم بالأداء.	اولاً: الوسائل: 1-السبورة ،الاقلام 2- جهاز Data showلعرض البوربوينت ثانياً: الأنشطة طلب من المتدربين ذكر بعض تجاربهم التي قد مرو بها وكيفية التصرف . ثالثاً: الاستراتيجيات	من خلال 1-النشاط 2-المناقشة 3-:اشرح آثار بيئة العمل على الأداء الوظيفي ؟

خطة جلسات البرنامج الإرشادي			
الجلسة	عناصر الجلسة	أهداف الجلسات	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات
	- بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي - الإتصال التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي - الحوافز والأداء الوظيفي - التدريب الوظيفي	ثانيا: الأهداف مهارية يتجنب ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة يحرص على تهيئة البيئة المؤسسة مما له الأثر في بلوغ غاياتها، ونماء واستمرارها. ثالثا: الأهداف الوجدانية 1 يهتم بإكتساب المهارات عن طريق التدريبات يستشعر بأهمية روح العمل والتعاون المستمر.	المحاضرة- المناقشة – العصف الذهني – سرد القصص
السادسة	عنوان الجلسة الخدمات البيئية المستدامة عناصر الجلسة 1- مفهوم الإستدامة 2- المحاور الرئيسية للإستدامة البيئة Environment - الإقتصاد Economy - المجتمع Society	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: اولا : الأهداف المعرفية يعرف مفهوم الاستدامة يشرح كيفية استخدام الموارد الطبيعية بأفضل صورة ممكنة مع المحافظة والابقاءعليها. • يذكر المحاور الرئيسية للإستدامة ثانيا: الأهداف مهارية تطبيق مفهوم الاستدامة على جميع المجالات ف التصميم والتخطيط والتنفيذ يسعى دائما لتلبية الاحتياجات والحفاظ على البيئة. يُدعو إلى الإهتمام بمستقبل الانسان والحفاظ على البيئة التي تمنح الاستمرارية للإنسانية ثالثا : الأهداف الوجدانية يستشعر بأهمية التفاعل لأي بين المجتمع والنظام البيئي يبدى إهتمام في إتباع الخطوات السليمة لتحقيق الاستدامة	أولاً: الوسائل 1-السبورة ،الاقلام 2- جهاز Data show لعرض البوربوينت ثانيا: الأنشطة - كل متدرب يقوم بكتابة أهم الخطوات لتحقيق التفاعل بين المجتمع والبيئة المؤسسة - الواجب المنزلي : تكليف كل متدرب بتحديد الخدمات البيئية التي يجب تقديمها لذوي القدرات الخاصة الذهنية (مناقشتها الجلسة القادمة) ثالثا: الإستراتيجيات المحاضرة – المناقشة – العصف الذهني
السابعة	عنوان الجلسة تحسين الخدمات البيئية المستدامة العناصر - الخدمات البيئية المستدامة لذوي القدرات الخاصة الذهنية الخدمات الاجتماعية	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: اولا: الاهداف المعرفية يشرح كيفية التعامل مع ذوي القدرات الخاصة وكيفية تعزيز ثقته بنفسه، يعرف مفهوم الخدمات البيئية يذكر اهم انواع الخدمات البيئية المقدمة لذوي القدرات الخاصة الذهنية يعدد مزايا التي تعود على ذوي القدرات الخاصة الذهنية من تحسين الخدمات البيئية.	اولاً: الوسائل: 1-السبورة ،الاقلام 2- جهاز Data show لعرض البوربوينت 3-عرض فيديو لبعض ونماذج للخدمات المقدمة لذوي القدرات الذهنية ثانيا: الأنشطة بسؤال المتدربين عن الخدمات التي يمكنهم القيام بها؟ وكيفية

خطة جلسات البرنامج الإرشادي			
الجلسة	عناصر الجلسة	أهداف الجلسات	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات
	الخدمات التربوية الخدمات النفسية الخدمات الترفيهية الخدمات الرياضية خدمات اللغة والنطق خدمات العلاج الوظيفي طرق تحسين الخدمات البيئية المستدامة.	اثنيا : الأهداف المهارية يكتسب مهارة تنفيذ الخدمات المتنوعة حتى تتوافق مع احتياجات ذوي القدرات الخاصة يقيم جميع الخدمات المقدمة بيسر وسهولة لمعالجة نقاط الضعف. يطبق أكثر من طريقة في تنفيذ الخدمات . يستخدم الأساليب التعليمية المناسبة، والوسائل التعليمية المتنوعة والمناسبة لكل طفل تنفيذ ممارسات فعالة وابتكار وتحسين الأنشطة المرتبطة بالأداء الإجتماعي والبيئي وتعزيز الأداء الأخضر في نفس الوقت ثالثا : الأهداف الوجدانية يهتم بعمل الإختبارات الشخصية للوقوف على ميلول، وهوايات ذوي القدرات الخاصة. يتكون لديه إتجاه إيجابي لتحسين الخدمات البيئية ييدي استعداد لتقديم الخدمات تعمل على تأهيل أو إعادة القدرات التي تساعد على التكيف الوظيفي والسلوكي لذوي القدرات الخاصة	مواجهة الصعوبات ؟ ومناقشة الحلول للوصول للحل الأمثل اعداد ورش عمل لاكتساب مهارات عن تحسين الخدمات المقدمة لذوي القدرات الخاصة الذهنية ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة- المناقشة – العصف الذهني – سرد القصص_ امثلة توضيحية
الثامنة	عنوان الجلسة جودة البيئة الداخلية للمؤسسة المباني الأدوات والأجهزة المناخ العام عناصر الجلسة مردود تنفيذ الخدمات البيئية - تحسين الصحة العامة لذوي القدرات الخاصة داخل المؤسسة. - انتماء الأفراد واحترامهم لبيئتهم ومجتمعهم . - توفير بيئة أفضل للمعيشة للمعاقين	في نهاية الجلسة يكون المتدرب / المتدربة قادرين على أن: اولا : الاهداف المعرفية يذكر مفهوم جودة البيئة الداخلية للمؤسسة. يعرف أهمية توافر الأدوات والأجهزة لمساعدة ذوي القدرات الخاصة الذهنية. يشرح مردود تنفيذ الخدمات البيئية على ذوي القدرات الخاصة الذهنية يوضح ضرورة توفر المناخ الملائم لرعاية هذه الفئة الوالتي تحقق جودة البيئة الداخلية ثانيا : الأهداف المهارية 1. يقيم مردود الخدمات المقدمة لذوي القدرات الخاصة. 2. ينفذ خطط مبتكرة لتوفير جو ملائم للعاملين وذوي القدرات الخاصة الذهنية . 3. يحرص على رفع المستوى المعيشي لذوي القدرات من خلال التأهيل والتدريب 4. يحترم قواعد بيئة العمل والمجتمع .	اولاً: الوسائل: 1-السبورة ،الاقلام • جهاز Data show لعرض البوربوينت ثانيا: الأنشطة عرض مشكلة ويطلب من المتدربين طرح حلول واتباع الخطوات العلمية في حلها ثالثا : الأستراتيجيات المحاضرة- المناقشة – العصف الذهني – سرد القصص_ حل المشكلات

خطة جلسات البرنامج الإرشادي		أهداف الجلسات	عناصر الجلسة	الجلسة
أساليب التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	ثالثا : الأهداف الوجدانية يهتم بالصحة العامة لذوي القدرات الخاصة يستشعر بمدى فاعلية جودة الخدمات المقدمة لذوي القدرات الخاصة يهتم بالمشكلات تحديدها ومعالجة القضايا والمشاكل ذات لأولوية داخل المؤسسة .	وبيئة عمل أفضل للعاملين بالمؤسسة. - رفع مستوى معيشة المعاقين ذهنيا داخل المؤسسة . - المساعدة في تحديد ومعالجة القضايا والمشاكل ذات لأولوية داخل المؤسسة - استدامة النظم البيئية لتحقيق التنمية المستدامة	
من خلال 1- النشاط	اولاً: الوسائل السبورة، Data show لعرض الفيديو لبعض السلوكيات الخاطئة وكيفية اصلاحها ثانياً: الأنشطة - طلب من كل مجموعة تقديم مشكلة داخل المؤسسة . - تقديم الخطوات التفصيلية لحل المشكلة بطريقة مبتكرة . - اختيار أفضل الحلول -تقييم الأداء الفعلي للمتدربين - تصحيح الأخطاء ثالثاً: استراتيجيات المناقشة - البيان العملي، العصف الذهني ، الامثلة التوضيحية.	اولاً:الأهداف المعرفية تشرح السلوكيات التي تركز على تقليل الأثار السلبية داخل المؤسسة . عرف تطوير الطرق والأساليب الحديثة للبيئة لأداء عمل ما. يذكر العلاقة بين السلوكيات الخضراء للعاملين والإستدامة البيئية ثانياً:الأهداف المهارية: تجنب السوكيات السلبية في العمل. يطبق السلوكيات الهادفة إلى تعليم وتشجيع العاملين للمبادرة نحو السلوكيات الخضراء. يبادر لحل المشكلات داخل المؤسسة ثالثاً:الأهداف الوجدانية تفتخر بما اكتسبته من مهارات مختلفة تقدر قيمة المهارات السلوكية الخضراء يرغب في تحمل المخاطر لصالح المؤسسة.	عنوان الجلسة ورشة تدريبية لبعض مهارات الأداء الأخضر - سلوكيات الحفاظ استدامة العمل تجنب الضرر التأثير على الآخرين اتخاذ المبادرة	التاسعة
من خلال 1--الاستبيان البعدي	أولاً :الوسائل لا توجد ثانياً: الانشطة الشكر التطبيق البعدي للاستبيان ثالثاً: الاستراتيجيات	-الشكر والثناء على السادة الحضور - التطبيق البعدي للاستبيان	الجلسة الختامية عناصر الجلسة - الثناء على السادة الحضور 2- فتح باب المناقشة وتقييم	العاشرة

خطة جلسات البرنامج الإرشادي	
الجلسة	عناصر الجلسة
أساليب التقييم	البرنامج والاجابة على أى استفسار 3- التطبيق البعدي
الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات المناقشة	أهداف الجلسات

المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث :- تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) 25 Ver Statistical Package For Social Science Program لاستخراج نتائج الدراسة، الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، والتحقق من صحة الفروض حيث تم حساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، حساب معامل ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون، اختبار (t-test) للمجموعتين المستقلتين واختبار (ت) للمجموعتين المرتبطتين، فاعلية البرنامج بحساب حجم الأثر ومربع ايتا، اختبار (F-test)، واختبار معامل الإنحدار المتعدد بطريقة Stepwise.

النتائج ومناقشتها:

أولاً: وصف خصائص العينة الأساسية:

جدول (13) توزيع العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية وفقاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ن=100

البيان	الفئة	العدد	%	البيان	الفئة	العدد	%
مكان السكن	حضر	48	48	الجنس	ذكر	34	34
	ريف	52	52		أنثى	66	66
الحالة الاجتماعية	أعزب	8	8	دخل الشهري	أقل من 1000	8	8
	متزوج	86	86		1000 حتى 3000	38	38
	أرمل	2	2		3000 حتى 5000	54	54
	مطلق	4	4				
المستوي التعليمي	ابتدائية	2	2	الوظيفة	اداري أو مشرف	6	6
	دبلوم فني	4	4		معلم أو أخصائي	48	48
	فوق متوسط	6	6		معلم أول أو أخصائي أول	18	18
	جامعي	22	22		خبير أو كبير أو قيادة	28	28
	دراسات عليا	66	66				
السن	أقل من 30	6	6	حاصل علي دورات في مجال التخصص	نعم	80	80
	من 30 حتى 40	22	22		لا	20	20
	من 40 حتى 50	44	44				
	50 فأكثر	28	28	الخبرة	أقل من 10 سنوات	22	22
عدد الدورات	1-3 دورات	23	23		من 10 حتى 20 سنة	28	28
	4-6 دورات	37	37		20 سنة فأكثر	50	50
	أكثر من 6 دورات	40	40				
المؤسسة	الجمعية العامة بشبين	17	17				
	أكاديمية ابني	15	15				

البيان	الفئة	العدد %	البيان	الفئة	العدد %
وجودك حياة		17			17
التربية الفكرية بالشهداء		26			26
التربية الفكرية بشيئين		25			25

يوضح جدول (13) أن أكثر من نصف العينة نسبتهم (52%) من سكان الحضر، ويمثلن أعلى نسبة بينما (48%) من العينة من سكان الريف ويمثلن أقل نسبة . ثلثي العينة من الاناث وكانت نسبتهن (66%) بينما بلغت نسبة الذكور (34%) من إجمالي العينة. الغالبية العظمي للعينة (86%) من المتزوجين ويمثلن أعلى نسبة , وأن (8%) أعزب , وأن (2%) أرمل , وأن (4%) مطلق. - ثلثي العينة (66%) حاصلين علي دراسات عليا, وأن ما يزيد عن خمس العينة (22%) حاصلين علي مؤهل جامعي وأن 2% فقط من العينة من الحاصلين علي الابتدائية ، وأن الغالبية العظمي من العاملين حاصلين علي مؤهلات عليا..أكثر من نصف العينة (54%) يتراوح الدخل الشهري له ما بين 3000 جنية حتي 5000 جنية ويمثلن أعلى نسبة، وأن ما يتجاوز ثلث العينة (38%) الدخل الشهري لهم ما بين 1000 حتي 3000 . - ما يقرب من نصف العينة (48%) فئة المعلم أو الأخصائي (نفسى - اجتماعي - تخاطب) ، وأن (28%) معلم خبير أو كبير ، وأن (18%) معلم أول أو أخصائي أول.. أن (44%) من العينة في عمر الأربعينات وهي الفئة الأكبر بين العاملين , وأن (28%) من العينة في الخمسينات وأقل نسبة للفئة العمرية العشرينات (6%). - أن (40%) من العينة حاصلين علي عدد دورات تدريبية أكثر من 6 دورات , وأن (37%) من العينة حاصلين علي عدد دورات تدريبية من 4 حتي 6 دورات, وأن (23%) من العينة حاصلين علي عدد دورات تدريبية 1 حتي 3 دورات. - أن اعلي من ثلاث ارباع العينة (79%) حاصلين علي دورات في مجال التخصص مقابل (21%) من العينة غير حاصلين علي دورات في مجال التخصص. - أن نصف العينة تتجاوز مدة خبرتهم 20 عاما نسبتهم (50%) , وأن (28%) من العينة لديهم ما بين 10 حتي 20 سنة خبرة , وأن (22%) من العينة أقل من 10 سنوات خبرة.

أ- وصف حالة المؤسسة:-

جدول (14) يوضح آراء عينة العاملين حول حالة مؤسسات ذوي القدرات الذهنية

حالة المؤسسة	نعم	لا
. تشجع المؤسسة الممارسات والسلوكيات الخضراء	12	88
. تطبق المؤسسة نظام الحوافز والمكافآت	24	76
. تطبق المؤسسة نظام التدريب والتطوير والتحضير للأخضر	25	75

يوضح جدول (14) أن 88% من العاملين لا تشجع مؤسساتهم الممارسات والسلوكيات الخضراء مقابل 12% فقط يشجعون الممارسات الخضراء مما يؤكد على أهمية تطبيق برنامج إرشادي لتشجيع الممارسات الخضراء في مؤسسات المعاقين ذهنيا. وأن 76% لا تطبق المؤسسة عليهم نظام الحوافز والمكافآت مقابل 24% فقط تطبق عليهم المؤسسة نظام الحوافز والمكافآت . مما يؤكد على إهمال المؤسسات لنظام الحوافز والمكافآت. وأن 75% من العاملين لا تطبق المؤسسة عليهم التحضير للأخضر , وأن ربع العينة 25% فقط تطبق المؤسسة عليهم التحضير للأخضر. مما يعزز أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء واهمية دمج الإدارة البيئية للمؤسسات الخدمية مع تفعيل أهداف ممارسات إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وادارة الأداء والتقييم والمكافآت، مما يؤكد على مدي الحاجة لتطبيق برنامج إرشادي يهدف إلى التدريب والتطوير والتحضير للأخضر (Muller , et al,2011)

ب-استجابة العاملين لمستويات الإدارة الخضراء بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية.

دول (15) توزيع عينة العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية وفقا لمستويات الادارة
الخضراء بأبعادها ن=100

المتغيرات	المستوى	الدرجة	العدد	%
التحضير للأخضر	منخفض	أقل من 29 درجة	24	24
	متوسط	29 لأقل من 40 درجة	56	56
	مرتفع	40 درجة فأكثر	20	20
الأداء الأخضر	الإجمالي		100	100
	منخفض	أقل من 35 درجة	50	50
	متوسط	35 لأقل من 49 درجة	50	50
الخدمات البيئية المستدامة	مرتفع	49 درجة فأكثر	--	--
	الإجمالي		100	100
	منخفض	أقل من 34 درجة	28	28
الإدارة الخضراء ككل	متوسط	34 لأقل من 47 درجة	64	64
	مرتفع	47 درجة فأكثر	8	8
	الإجمالي		100	100
	منخفض	أقل من 96 درجة	28	28
	متوسط	97 لأقل من 135 درجة	64	64
	مرتفع	135 درجة فأكثر	8	8
	الإجمالي		100	100

يلاحظ من جدول (15) يتضح أن مجموع أكثر من ثلاث ارباع العينة من العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية ينحصر في المستوى المنخفض والمتوسط بالنسبة للتحضير للأخضر حيث بلغت (24%) (56%) على التوالي، في حين نجد أن نسبة المستوى المرتفع قد بلغت (20%) ، حيث أثبتت النتائج الإحصائية لدراسة **Lather AnuSingh & GoyalShikha (2004)** أنه لا بد من تعزيز فكرة تحديد الدورات التدريبية في المؤسسات للتحضير لبرامج الإدارة الخضراء، وأيضاً قدمت دراسة **Renwick et al (2013)** ، نموذجاً نظرياً يقدم سياسات متميزة في مجال إدارة الأداء والتقييم ، والتدريب والتطوير للعاملين ، وعلاقات العاملين ببعضهم.

- وفيما يتعلق بمتغير الأداء الأخضر للعاملين ، فقد تبين أن العينة بأكملها من العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية يقعوا في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغوا (50%) ، (50%) على التوالي. حيث هدفت دراسة **YuslizaMohd Yusoff et al, (2015)** إلى ضرورة الإهتمام بموضوع الإدارة الخضراء وبمفاهيمها التي لاتزال غير واضحة. كما أكدت دراسة **Arulrajah & opatha (2015)** على أن الدراسات النظرية والتجريبية بحاجة إلى إثراء المعرفة عن الإدارة الخضراء حتى يتم تطبيقها وتعميمها بالمؤسسات الخدمية. وأثبتت دراسة **Safari, et al (2018)** أن من أهم العوامل التي تساعد على تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات هو اتباع السلوكيات الخضراء لتعزيز الوعي والمعرفة بالإدارة الخضراء .

- كما تبين أن مجموع الغالبية العظمى من عينة الدراسة بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية ينحصر في مستوى الخدمات البيئية المستدامة والإدارة الخضراء ككل للعاملين تقع في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغت نسبتهم (28%). (64%)، على التوالي ، بينما كانت المستوى المرتفع بنسبة (8%). وقد أثبتت دراسة **إحسان الخالدي(2011)** بأن هناك العديد من الحاجات المشتركة التي لا بد من توافرها في مؤسسات التربية الخاصة ، ومن ضمن تلك الحاجات : الخدمات التربوية ، والاجتماعية ، والعناية بالذات والحياة اليومية ، والترويح والرياضة ، والتأهيل ، والرعاية الصحية. وهدفت دراسة **بتول غانم (2015)** إن النقص المتعلق بالجانب التعليمي والعلاج الوظيفي وعلاج النطق وتعديل السلوك. الأمر الذي يشجع الباحثات على

إعداد برامج إرشادية للعاملين عن الإدارة الخضراء واتباع السلوكيات الخضراء كمدخل للتنمية المستدامة بمؤسسات القدرات الخاصة الذهنية.

ج - استجابات العاملين لمستويات جودة الشخصية بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية.
جدول (16) توزيع عينة العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية وفقا لمستويات جودة الشخصية بمحاورها ن=100

المتغيرات	المستوى	الدرجة	العدد	%
تقدير الذات	منخفض	أقل من 28 درجة	62	62
	متوسط	28 لأقل من 38 درجة	36	36
	مرتفع	38 درجة فأكثر	2	2
المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	الإجمالي		100	100
	منخفض	أقل من 34 درجة	66	66
	متوسط	34 لأقل من 47 درجة	34	34
جودة الشخصية ككل	مرتفع	47 درجة فأكثر	--	--
	الإجمالي		100	100
	منخفض	أقل من 60 درجة	64	64
	متوسط	60 لأقل من 84 درجة	36	36
	مرتفع	84 درجة فأكثر	--	--
	الإجمالي		100	100

يلاحظ من جدول (16) أن مجموع الغالبية العظمى من العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية ينحصر في المستوى المنخفض والمتوسط بالنسبة لتقدير الذات حيث بلغت (36%) (62%) على التوالي، في حين نجد أن نسبة (2%) فقط للمستوى المرتفع. حيث اهتمت دراسة أحمد عريبات وعماد الزغول (2008) بالتقدير الإيجابي للذات لدي العاملين بالمؤسسات والذي يعد ملمحا مهما من ملامح الصحة العقلية للعلاقات المتبادلة مع فئة المعاقين، كما رأيت الباحثات أن تقدير الذات يساهم في قبول المعلم لنفسه، ويشعره بالرضا والفخر ويزيد من مستوى الدافعية للإنجاز لديه وارتفاع معدل الأداء داخل المؤسسة ، وقبول فئة ذوي القدرات الخاصة اثناء التعامل معهم وكذلك الدخول في تفاعلات اجتماعية مثمرة معهم.

- وفيما يتعلق بمتغير المثابرة لجودة الأداء في بيئة العمل بالنسبة للعاملين، فقد تبين أن العينة بأكملها من العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية يقعون في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغوا (66%) ، (34%) على التوالي. ولقد اهتمت الدراسات النفسية في الأونة الأخيرة بالسمات الشخصية التي تحفز العاملين والمعلمين وتشجعهم على مواصلة النشاط من أجل تحقيق أهدافهم ومشاريعهم وطموحاتهم الخاصة وتعد المثابرة أحد هذه الاهتمامات التي دفعت علماء النفس نحو دراستها والتعرف عليها وتوظيفها في مجالات الحياة المتنوعة مثل التعليم والعمل والرياضة وتطوير الذات (Van Heeringen 2000 , & Van De Wiele ،) ، حيث أكدت نتائج دراسة (Drue ,et.al, (2012) التي أجريت على مجموعتين من الأفراد (مجموعة ذات مثابرة مرتفعة - مجموعة ذات مثابرة متدنية) أن الأفراد المثابرين أفضل بكثير من غير المثابرين في التعلم والإستنتاج وابتكار الحلول والأفكار الأصلية ، وبذلك تساهم المثابرة في شحن عقول المعلمين ، وتحفيز طاقاتهم العقلية بشكل خلاق . وكذلك أشارت نتائج دراسة (Hart, (2012) أن الأفراد غير المثابرين يظهرون فشلا واضحا في مجموعة من المهارات مثل ضعف إدارة الوقت وتنظيم عملية التعلم وضعف القدرة على التخطيط.

- كما تبين أن في مستوى جودة الشخصية ككل للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية العينة بأكملها تقع في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغت نسبتهم (64%). (36%)، على التوالي. الأمر الذي يؤكد ضرورة الاهتمام بهذه الفئة من خلال عمل البرامج الإرشادية والندوات وورش العمل التي تحسن من جودة الشخصية الأمر الذي ينعكس على حياتهم الوظيفية والاجتماعية والأسرية.

ثانياً: النتائج في ضوء الفروض :-

الفرض الأول: ينص على وجود علاقة ارتباطية بين وعى العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر - الأداء الأخضر - الخدمات البيئية المستدامة) وجودة شخصية العاملين بمحاورها (تقدير الذات - المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل). وللتحقق من ذلك تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات العينة علي متغيري البحث ويوضح ذلك جدول (17)

جدول (17) مصفوفة معاملات بيرسون بين الإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية للعاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بأبعادها ن=100

المتغيرات	التحضير للأخضر	الأداء الأخضر	الخدمات البيئية المستدامة	الإدارة الخضراء ككل	تقدير الذات	المثابرة وجوده الأداء في بيئة العمل	جودة الشخصية
التحضير للأخضر	-	**0,616	**0,709	**0,789	**0,579	**0,583	**0,621
الأداء الأخضر	-	-	**0,734	**0,726	**0,642	**0,65	**0,69
الخدمات البيئية المستدامة	-	-	-	**0,715	**0,678	**0,572	**0,66
الإدارة الخضراء ككل	-	-	-	-	**0,704	**0,671	**0,732
تقدير الذات	-	-	-	-	-	**0,821	**0,817
المثابرة وجوده الأداء في بيئة العمل	-	-	-	-	-	-	**0,824
جودة الشخصية ككل	-	-	-	-	-	-	-

* دالة عند مستوي 0.05

** دالة عند مستوي 0.01

أسفرت نتائج جدول (17): عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الإدارة الخضراء لدي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بأبعادها (التحضير للأخضر ، الأداء الأخضر ، الخدمات البيئية المستدامة) وجودة الشخصية بمحاورها(تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الإدارة الخضراء ككل وجودة الشخصية ككل (0.732*) وهي دالة عند مستوى معنوية (0.01)، أي كلما كان إجمالي الإدارة الخضراء لدي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بأبعادها(التحضير للأخضر ، الأداء الأخضر ، الخدمات البيئية المستدامة) أكبر كلما كان إجمالي وجودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) أكبر، وتري الباحث أن الإدارة الخضراء تعود إلى الممارسات والسياسات والانظمة التي تجعل العاملين داخل المؤسسة يتبعون السلوكيات الخضراء، والتي من شأنها إن تعطي الفائدة لصالح شخصية الفرد والمؤسسة ولقد ذكر **Cherian & Jacob (2012)** أن أهمية الإدارة الخضراء في مؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية تتمثل في تخفيض الأثر السلبي داخل المؤسسة، وتحسين القدرة التنافسية وزيادة الأداء العام بين العاملين وفئة المعاقين ، ومن ثم تحسين الإنتاجية وصولاً للاستدامة، كما أثبتت دراسة **Jiang, et al.(2012)** أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤدي إلى زيادة الدور الإجتماعي لأداء العاملين , كما توفر فرص للمشاركة في المبادرات الخضراء مما سبق يتضح قبول الفرض الأول كلياً.

الفرض الثاني : ينص الفرض على وجود فروق في كل من وعى العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقاً لمتغير النوع، محل الإقامة. وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم

ايجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في وعى العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقاً للنوع ومحل الإقامة، والجداول التالية توضح ذلك:

1- النوع:

جدول (18) دلالة الفروق بين المتوسطات والانحراف المعياري في وعى العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقاً للنوع

متغيرات	الابعاد	الاناث ن=66		الذكور ن=34		قيمة ت	مستوي الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الإدارة الخضراء التحضير للأخضر		37.44	7.13	29.74	9.33	4.60	دالة عند 0.01
الأداء الأخضر		36.55	4.32	31.41	6.16	4.85	دالة عند 0.01
الخدمات البيئية المستدامة		39.03	5.43	32.94	6.56	4.94	دالة عند 0.01
الإدارة الخضراء ككل		113.02	13.10	94.09	21.04	5.53	دالة عند 0.01
جودة تقدير الذات		27.58	4.18	23.76	4.33	4.27	دالة عند 0.01
الشخصية المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل		32.58	5.25	28.24	6.02	3.72	دالة عند 0.01
جودة الشخصية ككل		60.15	8.54	52.00	9.94	4.27	دالة عند 0.01

درجة الحرية = 98

يتضح من جدول (18) وجود فروق دالة إحصائياً بين الإناث والذكور بالنسبة للإدارة الخضراء (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي 4.60 - 4.85 - 4.94 ، عند مستوي دلالة (0.01) . كما يتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث بالنسبة لجودة الشخصية (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي 4.27 - 3.72 ، عند مستوي دلالة (0.01) لصالح الإناث، وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة السيدات كانت أكثر من ثلثي عينة الدراسة (66%) في مقابل (34%) من العاملين الرجال بالمؤسسة، كما أن الإناث أكثر عاطفة وتحملاً وأكثرهن يتمتعن بالمثابرة والصبر في أساليب المعاملة عن الذكور، ويتفق هذا مع نتائج دراسة (2011) Elisabeth التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المثابرة لصالح الإناث.

2- محل الإقامة

جدول (19) دلالة الفروق بين المتوسطات والانحراف المعياري في وعى العاملين بمؤسسات ذوى القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقاً لمحل الإقامة : ن=100

متغيرات	الابعاد	ريف ن=48		حضر ن=52		قيمة ت	مستوي الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الإدارة التحضير للأخضر		31.54	9.23	37.85	7.01	3.863	دالة عند 0.01
الخضراء الأداء الأخضر		31.90	5.89	37.48	3.56	5.788	دالة عند 0.01
الخدمات البيئية المستدامة		33.94	6.81	39.75	4.74	4.986	دالة عند 0.01
الإدارة الخضراء ككل		97.38	20.30	115.08	11.38	5.432	دالة عند 0.01
جودة تقدير الذات		24.06	4.13	28.33	4.02	5.23	دالة عند 0.01
الشخصية المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل		28.31	5.40	33.67	5.09	5.108	دالة عند 0.01
جودة الشخصية ككل		52.38	8.99	62.00	8.14	5.619	دالة عند 0.01

يتضح من جدول (19) وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين بالريف والحضر بالنسبة للإدارة الخضراء (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي 3.86 - 5.78 - 4.98 ، عند مستوي دلالة (0.01). كما يتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين الريف والحضر بالنسبة لجودة الشخصية (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي 5.23 - 5.10 ، عند مستوي دلالة (0.01) لصالح الحضر، وتري الباحثات أن للتطور التكنولوجي واتساع نطاق شبكات التواصل الاجتماعي دور في زيادة وعي الأفراد باحتياجات المجتمع للإدارة الخضراء، ونظراً لتوفير مؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية في كل المحافظة، الأمر الذي كان له كبير الأثر في تميز أهل الحضر في وعيهم للإدارة الخضراء وجودة الشخصية مما سبق يتضح قبول الفرض الثاني كلياً.

الفرض الثالث :- ينص الفرض على وجود تباين في كل من وعي العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية بالإدارة الخضراء وجودة الشخصية وفقاً للحالة الاجتماعية، الوظيفة، السن، الخبرة، عدد الدورات التدريبية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري ، المؤسسة .وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان والإدارة الخضراء وجودة الشخصية بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية، الوظيفة، السن، الخبرة، عدد الدورات التدريبية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، المؤسسة، وتم تطبيق اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول التالي توضح ذلك:

1-الحالة الاجتماعية :

جدول (20) تحليل التباين أحادي الاتجاه للإدارة الخضراء وجودة الشخصية بأبعادهم وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) (ن=100)

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	بين المجموعات	204.62	3	68.207	0.897	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	7302.14	96	76.064		
			7506.76	99			
الأداء الأخضر	الأداء الأخضر	بين المجموعات	81.698	3	27.233	0.879	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	2974.302	96	30.982		
			3056	99			
الخدمات البيئية المستدامة	الخدمات البيئية المستدامة	بين المجموعات	207.657	3	69.219	1.678	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	3960.183	96	41.252		
			4167.84	99			
الإدارة الخضراء ككل	الإدارة الخضراء ككل	بين المجموعات	950.782	3	316.927	0.926	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	32845.578	96	342.141		
			33796.36	99			
جودة الشخصية	تقدير الذات	بين المجموعات	73.552	3	24.517	1.173	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	2006.608	96	20.902		
			2080.16	99			
المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات	33.695	3	11.232	0.319	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	3377.305	96	35.18		
			3411	99			
		بين المجموعات	184.467	3	61.489	0.634	غير دال

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
	جودة الشخصية ككل	داخل المجموعات الكلي	9305.093	96	96.928		
			9489.56	99			

باستعراض نتائج جدول (20) يتضح عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر ، الخدمات البيئية المستدامة، إجمالي الإدارة الخضراء تبعاً للحالة الإجتماعية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 0.897-0.879-1.678-0.926 وهي قيم غير دالة احصائياً . كما اتضح عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل، وإجمالي جودة الشخصية ككل تبعاً للحالة الإجتماعية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 1.173-0.319-0.634 وهي قيم غير دالة احصائياً . قد يرجع ذلك إلى أن الغالبية العظمى من خصائص عينة الدراسة كانت من فئة المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (86%)، وتري الباحثات أن الإدارة الخضراء لهذه الفئة لا ترجع في أغلب الأحيان للحالة الاجتماعية للعاملين، وإنما يحكمه منذ البداية الوعي والمهارات والقدرات ، والتي من شأنها تساعد على اتباع السلوكيات الخضراء في خدمة ذوي القدرات الذهنية .

2- الوظيفة :

جدول (21) تحليل التباين أحادي الاتجاه للإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقاً لمتغير (الوظيفة) (ن=100)

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	بين المجموعات الكلي	1449.24	3	483.08	7.66	دال عند مستوى 0.01
		داخل المجموعات الكلي	6057.52	96	63.10		
			7506.76	99			
	الأداء الأخضر	بين المجموعات الكلي	527.39	3	175.80	6.67	دال عند مستوى 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2528.61	96	26.34		
			3056.00	99			
	الخدمات البيئية المستدامة	بين المجموعات الكلي	1090.68	3	363.56	11.3	دال عند مستوى 0.01
		داخل المجموعات الكلي	3077.16	96	32.05	4	
			4167.84	99			
	الإدارة الخضراء ككل	بين المجموعات الكلي	8401.62	3	2800.54	10.5	دال عند مستوى 0.01
		داخل المجموعات الكلي	25394.74	96	264.53	9	
			33796.36	99			
جودة الشخصية	تقدير الذات	بين المجموعات الكلي	407.07	3	135.69	7.79	دال عند مستوى 0.01
		داخل المجموعات الكلي	1673.09	96	17.43		
			2080.16	99			
	المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات الكلي	774.67	3	258.22	9.40	دال عند مستوى 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2636.33	96	27.46		
			3411.00	99			
		بين المجموعات الكلي	2273.14	3	757.71		

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
	جودة	داخل المجموعات	7216.42	96	75.17	10.0	دال عند
	الشخصية ككل	الكلي	9489.56	99		8	مستوي 0.01

- يتضح من نتائج جدول (21) وجود فروق داله احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وكل تبعاً ل(الوظيفة) عند مستوي دلالة 0.01 حيث كانت قيم ف (11.3، 6.67، 7.66، 10.59) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا). - كما تبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في جودة الشخصية بمحاورها (المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وكل تبعاً ل(الوظيفة) عند مستوي دلالة 0.01 حيث كانت قيم ف(7.79، 9.40، 10.08) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه للنتائج الدالة احصائيا وجدولي (22) (23) يوضح ذلك:

جدول (22) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات للإدارة الخضراء بأبعادها طبقا لاختلاف (الوظيفة).

المتغيرات	التحضير للأخضر	الاداء	الخدمات	الإدارة الخضراء ككل
المجموعة	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
اداري او مشرف	31.77	-	32.67	-
احصائي اول او معلم أول	31.83	-	32.77	-
خبير وكبير وقيادة مدرسية	34.89	34.89	36.06	110.89
معلم او احصائي	-	40.64	37.93	119.29

باستعراض نتائج جدول (22) تبين أن اتجاه الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الاخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وكل لصالح وظيفة معلم وأخصائي ووظيفة خبير وكبير وقيادة مدرسية، مما يعني أن ارتفاع المستوى الوظيفي للعاملين وزيادة الخبرة المهنية والتخصصية، يصاحبه ارتفاع مستوي ممارسة الإدارة الخضراء لعينة البحث، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما ارتفع المستوى الوظيفي للعاملين كلما كان المعلم أكثر وعيا بالسلوكيات الخضراء ويزيد من القدرة على تقديم الخدمات لذوي القدرات الخاصة الذهنية مما يجعله أكثر تطوراً، ومن ثم فالخبرة الوظيفية والتخصصية وزيادة الممارسات الإدارية الخضراء يمكن من خلالها الوقوف على نقاط القوة والضعف بالموقف المؤسسي.

جدول (23) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات لجودة الشخصية بمحاورها طبقا لاختلاف (الوظيفة).

متغيرات	تقدير	المثابرة	جودة الشخصية ككل
المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
اداري او مشرف	24.50	-	53.65
احصائي اول او معلم أول	24.65	-	54.67
خبير وكبير وقيادة مدرسية	26.50	26.50	56.67
معلم او احصائي	-	29.32	64.82

يتضح من جدول (23) أن اتجاه الفروق في جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وككل لصالح وظيفة معلم وأخصائي ووظيفة خبير وكبير وقيادة مدرسية . مما يؤكد ان جودة شخصية العاملين والمرتبطة بالمستوي التعليم والخبرة هي أساس الجودة المؤسسية وهي الدرجة التي يعبر عنها المعلم عن سمات شخصية إيجابية وممارسة علاقات إنسانية جيدة ومن ثم يظهر أداء متميزا في العمل من خلال تقدير الذات والذي يصنع الجانب الأكبر لقدراته) رانجيت مالي، 2015).

3-السن:

جدول (24) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقا لمتغير السن (ن=100)

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	بين المجموعات	1332.95	3	444.32	6.91	دال عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	6173.81	96	64.31		
			7506.76	99			
الأداء الأخضر	الأداء الأخضر	بين المجموعات	396.24	3	132.08	4.77	دال عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2659.76	96	27.71		
			3056.00	99			
الخدمات البيئية المستدامة	الخدمات البيئية المستدامة	بين المجموعات	1304.17	3	434.72	14.57	دال عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2863.67	96	29.83		
			4167.84	99			
الإدارة الخضراء ككل	الإدارة الخضراء ككل	بين المجموعات	8513.59	3	2837.86	10.78	دال عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	25282.78	96	263.36		
			33796.36	99			
جودة الشخصية	تقدير الذات	بين المجموعات	298.64	3	99.55	5.36	دال عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	1781.53	96	18.56		
			2080.16	99			
المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات	206.12	3	68.71	2.06	غير دال احصائيا
		داخل المجموعات الكلي	3204.88	96	33.38		
			3411.00	99			
جودة الشخصية ككل	جودة الشخصية ككل	بين المجموعات	986.34	3	328.78	3.71	دال عند 0.05
		داخل المجموعات الكلي	8503.22	96	88.58		
			9489.56	99			

- باستعراض نتائج جدول (24) تبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر الخدمات البيئية المستدامة) وككل تبعا ل(السن) عند مستوي دلالة 0.01 حيث كانت قيم ف (6.91، 4.77، 14.57، 10.78) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا). - كما تبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في جودة الشخصية في (تقدير الذات) وككل تبعا ل(السن) عند مستوي دلالة (0.01، 0.05) حيث كانت قيم ف(3.71-5.36) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه للنتائج الدالة احصائيا وجدولي (25)(26) يوضح ذلك

جدول (25) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في الإدارة الخضراء بأبعادها طبقا للسن

متغيرات	التحضير للاخضر	الاداء	الخدمات	الإدارة الخضراء ككل
المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل
المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
أقل من 30	30.18	31.96	32.14	94.29
من 30 >	34.61	35.07	37.09	106.77
من 40 >	-	37.00	-	117.00
50 فاكثر	-	-	-	124.33

يتضح من نتائج جدول (25) أن اتجاه الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الاخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وكل تبعاً للسن حيث تبين الفروق لصالح ذوي العمر الأكبر، وتري الباحثات أن الزيادة في العمر يصحبها زيادة في الخبرة والوعي بالممارسات السلوكية الخضراء، وأنه كلما تقدم عمر العاملين بالمؤسسة كلما كان لديهم وعى بطرق الإدارة السليمة الامر الذي يجعلهم أكثر استبصاراً بالإحتياجات التدريبية لهم والإحتياجات التأهيلية لذوي القدرات الخاصة الذهنية.

جدول (26) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات طبقا للسن .

متغيرات	تقدير الذات	جودة الشخصية ككل
المجموعة الأقل	المجموعة الأقل	المجموعة الأقل
المجموعة الأعلى	المجموعة الأعلى	المجموعة الأعلى
أقل من 30	24.71	54.86
من 30 >	25.70	56.00
من 40 >	28.09	61.05
50 فاكثر	-	65.83

يتضح من جدول (26) أن اتجاه الفروق في جودة الشخصية في محور (تقدير الذات) وكل تبعاً للسن حيث تبين الفروق لصالح ذوي الخبرة بمعنى أن زيادة السن تؤدي الي زيادة جودة الشخصية. وتري الباحثات أن هذا يرجع إلى أن العاملين الأكبر سناً يتمتعون بالحكمة والخبرة في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة الذهنية مما يزيد من تقديرهم لذاتهم .

4- الخبرة :-

جدول (27) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة لدراسة الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها وجودة

الشخصية بمحاورها وفقاً لمتغير (الخبرة) (ن = 100)

متغيرات	البعده	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	1512.29	2	756.145	12.236	0.01
	الأداء الأخضر	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	5994.47	97	61.799	12.794	0.01
			7506.76	99	24.929	6.896	
			637.886	2	318.943		
			2418.114	97	24.929		
			3056	99	259.424		
			518.847	2			

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
	الخدمات البيئية المستدامة	داخل المجموعات الكلي	3648.993	97	37.618		دالة عند 0.01
		بين المجموعات	4167.84	99			
	الإدارة الخضراء ككل	داخل المجموعات الكلي	7537.625	2	3768.813	13.922	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	26258.735	97	270.709		
جودة الشخ صية	تقدير الذات	بين المجموعات	277.452	2	138.726	7.465	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	1802.708	97	18.585		
	المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات	754.858	2	377.429	13.783	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2656.142	97	27.383		
	جودة الشخصية ككل	بين المجموعات	1934.573	2	967.286	12.419	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	7554.987	97	77.886		
			9489.56	99			

تبيين من نتائج جدول (27) وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وككل تبعا للخبرة عند مستوي دلالة 0.01 حيث كانت قيم ف (12.236، 12.794، 6.896، 13.922) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا. كما تبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وككل تبعا للخبرة عند مستوي دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف(7.465، 13.783، 12.419) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه للنتائج الدالة احصائيا وجدولي (28)(29) يوضح ذلك.

جدول (28) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في الإدارة الخضراء بأبعادها طبقا للخبرة

متغيرات	التحضير للأخضر	الاداء	الخدمات	الإدارة الخضراء ككل
المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل
المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
أقل من 10	30.00	31.73	33.82	95.55
من 10 الي > 20	31.75	32.75	35.50	100.00
20 فأكثر	-	-	-	-
	38.66	37.30	39.16	115.12

يتضح من جدول (28) أن اتجاه الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وككل تبعا للخبرة، حيث تبين ان الفروق جاءت لصالح ذوي الخبرة المرتفع بمعنى أن زيادة الخبرة تؤدي إلي زيادة الوعي بالإدارة الخضراء. واتفقت تلك النتائج مع دراسة عماد الغزو وابراهيم القريوتي(2003) التي أثبتت أن الافراد الذين تزيد

خبراتهم على 10 سنوات لديهم القدرة على تحقيق المعايير العالمية داخل المؤسسات أكثر من الذين تقل خبرته عن عشر سنوات وذلك للتعامل مع ذوي القدرات الخاصة.

جدول (29) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في جودة الشخصية بمحاورها طبقا للخبرة

متغيرات	تقدير الذات	المجموعة	المجموعة	المجموعة	المجموعة	جودة الشخصية ككل
	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
المجموعة	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
أقل من 10	23.73	-	27.45	-	51.18	-
من 10 الي > 20	25.54	25.54	29.18	-	54.71	-
20 فأكثر	-	27.82	-	33.78	-	61.60

يتضح من جدول (29) أن اتجاه الفروق في جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وككل تبعاً للخبرة، حيث تبين الفروق لصالح ذوي الخبرة بمعنى أن زيادة الخبرة تؤدي إلى زيادة جودة الشخصية وتحمل المسؤولية والمثابرة لاداء المهام مع ذوي القدرات الخاصة .

5- عدد الدورات التدريبية

جدول (30) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقا لمتغير (عدد الدورات) (ن=100)

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	بين المجموعات	1249.726	2	624.863	9.687	مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	6257.034	97	64.506		
		الكلي	7506.76	99			
الأداء الأخضر	الأداء الأخضر	بين المجموعات	306.38	2	153.19	5.404	مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2749.62	97	28.347		
		الكلي	3056	99			
الخدمات البيئية المستدامة	الخدمات البيئية المستدامة	بين المجموعات	533.887	2	266.944	7.125	مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	3633.953	97	37.463		
		الكلي	4167.84	99			
الإدارة الخضراء ككل	الإدارة الخضراء ككل	بين المجموعات	5715.547	2	2857.773	9.872	مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	28080.813	97	289.493		
		الكلي	33796.36	99			
جودة الشخصية	تقدير الذات	بين المجموعات	402.242	2	201.121	11.627	مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	1677.918	97	17.298		
		الكلي	2080.16	99			
المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات	932.522	2	466.261	18.248	مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2478.478	97	25.551		
		الكلي	3411	99			
بين المجموعات			2516.228	2	1258.114	17.501	مستوي 0.01

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
	جودة الشخصية ككل	داخل المجموعات الكلي	6973.332	97	71.89		
			9489.56	99			

باستعراض نتائج جدول (30) تبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وكل تبعاً للدورات التدريبية عند مستوى دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف (9.872، 7.125، 5.404، 9.687) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا . - كما تبين وجود فروق داله احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وكل تبعاً للدورات التدريبية) عند مستوى دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف(11.627، 17.501، 18.248) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه للنتائج الدالة احصائيا وجدولي (31) (32) يوضح ذلك

جدول (31) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في الإدارة الخضراء بأبعادها طبقا للدورات التدريبية.

متغيرات	التحضير للاخضر	الاداء	الخدمات	الإدارة الخضراء ككل
المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأعلى
المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
3 دورة	30.91	32.43	34.70	98.04
4 - 6 دورة	32.65	34.11	35.32	102.08
أكثر من 6 دورات	39.08	36.80	39.78	115.65

يتضح من جدول (31): أن اتجاه الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وكل تبعاً للدورات التدريبية لصالح الأكثر حصولاً علي الدورات التدريبية بمعنى أن زيادة التدريب علي الممارسات الإيجابية تنعكس الي زيادة الوعي بالإدارة الخضراء، وقد أكدت دراسة (Nejati & Ahmed (2015 أن من بين الأبعاد المختلفة للإدارة الخضراء، كان التحضير للاخضر بالتدريب والاستعداد وهو الأبرز بشكل إيجابي على إدراك العاملين بالإدارة الخضراء، وهذا يؤكد أهمية الدورات التدريبية من أجل التوعية بالإدارة الخضراء. كما تم اقتراح (Renwick, et al (2013 لبعض الممارسات الخضراء للتطوير وتدريب العاملين على اجراء التحليل الاخضر لمكان العمل وتطبيق التناوب الوظيفي لتهيئة المديرين الخضر الي المستقبل المهني وفقا لعناصر الادارة الصحيحة وتنمية المهارات الشخصية الخضراء واعادة تنمية مهارات العاملين .

جدول (32) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات طبقا للدورات التدريبية .

متغيرات	تقدير الذات	المثابرة	جودة الشخصية ككل
المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
3-1 دورة	23.74	26.30	50.04

56.00	-	30.68	-	-	25.32	4-6 دورة
62.88	-	34.25	-	28.63	-	أكثر من 6 دورات

يتضح من جدول (32) أن اتجاه الفروق في جودة الشخصية بمحاورة (تقدير الذات ، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وككل لصالح الأكثر حصولا علي الدورات التدريبية بمعنى أن زيادة التدريب تؤدي الي زيادة جودة الشخصية. ولقد أكد **Dutta, (2012)** أنه يجب إعطاء الموظفين الفرصة في تقديم حلول واقتراحات في مجال حل المشكلات الإدارية بالمؤسسة ، لتشجيعهم على ممارستهم لاتخاذ القرار ليشعروا بأنهم جزء من المنظومة، والعمل على التشاور المشترك في تقديم اقتراحات للمؤسسة مما يعزز من تقديرهم لذاتهم. وقد أثبتت دراسة **Bradshaw, & stevel (2004)** أن معلمي ذوي الاعاقه العقلية بحاجة إلي التدريب في مجال التشخيص والبرامج لذوي القدرات الخاصة الذهنية، لتطوير كفاياتهم في استخدام أساليب التدريس الفعالة.

6- المستوي التعليمي

جدول (33) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقا لمتغير (المستوي التعليمي) (ن=100)

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	بين المجموعات	906.851	4	226.713	3.263	دالة عند 0.05
		داخل المجموعات الكلي	6599.909	95	69.473		
			7506.76	99			
الأداء الاخضر	بين المجموعات	داخل المجموعات الكلي	588.477	4	147.119	5.664	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2467.523	95	25.974		
			3056	99			
الخدمات البيئية المستدامة	بين المجموعات	داخل المجموعات الكلي	852.416	4	213.104	6.106	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	3315.424	95	34.899		
			4167.84	99			
الإدارة الخضراء ككل	بين المجموعات	داخل المجموعات الكلي	6905.565	4	1726.391	6.099	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	26890.795	95	283.061		
			33796.36	99			
جودة الشخصية	تقدير الذات	بين المجموعات	464.183	4	116.046	6.822	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	1615.977	95	17.01		
			2080.16	99			
المثابرة	علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات	742.568	4	185.642	6.609	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2668.432	95	28.089		
			3411	99	وجوده		
جودة الشخصية ككل	بين المجموعات	داخل المجموعات الكلي	2356.621	4	589.155	7.847	دالة عند 0.01
		داخل المجموعات الكلي	7132.939	95	75.084		
			9489.56	99			

تبين من نتائج جدول (33) وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، والأداء الاخضر، الخدمات البيئية المستدامة)

وككل تبعاً للمستوى التعليمي عند مستوي دلالة (0.05) (0.01) حيث كانت قيم ف (3.263، 5.664، 6.106، 6.099) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائياً . - كما تبين وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وككل تبعاً للمستوى التعليمي) عند مستوي دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف (6.822، 6.609، 7.847) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائياً ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه للنتائج الدالة احصائياً وجدولي (34) (35) يوضح ذلك.

جدول (34) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في الإدارة الخضراء طبقاً للمستوى التعليمي

متغيرات	التحضير للأخضر	الأداء الأخضر	الخدمات	الإدارة الخضراء ككل
	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
المجموعة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
دبلوم	25,50	27,75	28,50	81,75
ابتدائية	28	30	29	87
فوق متوسط	28,67	30,50		91,83
جامعية	33,55	33		101,36
دراسات عليا	36,58	36,36		111,76

يتضح من جدول (34) أن اتجاه الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وككل لصالح ذوي المستوى التعليمي بمعنى أن زيادة المستوى التعليمي تؤدي الي زيادة الوعي بالإدارة الخضراء. وهذا ما أكدته دراسة (Lin, 2002) التي أظهرت نتائجها أن معلمي التربية الخاصة يتمتعون بمستوى تعليمي عالي ويمتازون بالمهارة والمعرفة في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة. وترى الباحثات أن الدرجات العلمية من الماجستير والدكتوراه في مجال التخصص، تكون قائمة على تنمية الجانب الإبداعي والإبتكاري في الإدارة المؤسسية وليس على الجانب المعرفي فقط، مما كان له الأثر في تميز أدائهم المؤسسي بحصولهم على تلك الشهادات.

جدول (35) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات لجودة الشخصية بمحاورها طبقاً للمستوي التعليمي .

المتغيرات	تقدير	المثابرة	جودة الشخصية ككل
	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل
المجموعة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
دبلوم	20,67	24,33	45,00
ابتدائية	20,75	25,00	46,50
فوق متوسط	23,50	25,75	48,50
جامعية	25,18	29,23	54,41
دراسات عليا	27,58	32,85	60,42

يتضح من جدول (35) أن اتجاه الفروق في جودة الشخصية بمحاورة (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وككل لصالح ذوي المستوي التعليمي بمعنى أن زيادة المستوي التعليمي تؤدي إلي زيادة جودة الشخصية. مما سبق يتضح قبول الفرض الذي ينص علي تباين في الوعي بالإدارة الخضراء وجودة الشخصية لصالح المستوي التعليمي الأعلى.

7- الدخل الشهري

جدول (36) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقا لمتغير (الدخل الشهري) (ن=100)

متغيرات	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	التحضير للأخضر	بين المجموعات	1694.749	2	847.375	14.142	دالة عند مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	5812.011	97	59.918		
			7506.76	99			
الأداء الأخضر	الأداء الأخضر	بين المجموعات	813.266	2	406.633	17.587	دالة عند مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2242.734	97	23.121		
			3056	99			
الخدمات البيئية المستدامة	الخدمات البيئية	بين المجموعات	602.665	2	301.332	8.199	دالة عند مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	3565.175	97	36.754		
			4167.84	99			
الإدارة الخضراء ككل	الإدارة الخضراء ككل	بين المجموعات	8863.697	2	4431.848	17.242	دالة عند مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	24932.663	97	257.038		
			33796.36	99			
جودة الشخصية	تقدير الذات	بين المجموعات	269.116	2	134.558	7.207	دالة عند مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	1811.044	97	18.671		
			2080.16	99			
المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات	647.923	2	323.962	11.373	دالة عند مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	2763.077	97	28.485		
			3411	99			
جودة الشخصية ككل	جودة الشخصية ككل	بين المجموعات	1733.589	2	866.794	10.841	دالة عند مستوي 0.01
		داخل المجموعات الكلي	7755.971	97	79.958		
			9489.56	99			

تبين من جدول (36) : وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وككل تبعا للدخل الشهري عند مستوي دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف (17.242-8.199-17.587-14.142) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا .

- كما تبين وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وككل تبعا ل(الدخل الشهري)

عند مستوي دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف(7.207-11.373-10.841) على الترتيب وهي قيم دالة احصائيا ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه للنتائج الدالة احصائيا وجدولي (37) (38) يوضح ذلك. جدول (37) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في الإدارة الخضراء بأبعادها طبقا للدخل الشهري .

متغيرات	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
أقل من 1000	26.25	-	28.13	31.50	85.88	-	99.47	114.65
من 1000 >	31.53	-	32.82	35.13	-	35.13	-	-
من 3000 >	-	38.41	-	37.19	-	39.06	-	-

يتضح من جدول (37): أن اتجاه الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وكل لصالح ذوي الدخل الشهري المرتفع بمعنى أن زيادة الدخل الشهري تؤدي إلى زيادة الوعي بالإدارة الخضراء. وقد أشار **Renwick, et al (2013)** أن نظام الأجور والمكافآت يشير إلى مجموعة التدابير المجزية من أجل جذب العاملين والمحافظة عليهم وتحفيزهم، وذلك من أجل تشجيع المعرفة والاتجاهات والسلوكيات لدى العاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية، حيث تعتمد استدامة الأداء البيئي للمنظمة اعتماداً كبيراً على ممارسات إدارة الأجور والمكافآت الخضراء لتحفيز المديرين والعاملين غير الإداريين على مبادرات الإدارة البيئية للمؤسسات.

جدول (38) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات لجودة الشخصية بمحاورها طبقا للدخل الشهري .

متغيرات	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
المجموعة	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
أقل من 1000	23.75	28.24	52.63	28.88	24.68	27.78
من 1000 >	24.68	28.88	52.92	28.88	24.68	27.78
من 3000 >	27.78	28.88	52.92	28.88	24.68	27.78

يتضح من جدول (38) أن اتجاه الفروق في جودة الشخصية بمحاوره (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وكل لصالح ذوي الدخل الشهري المرتفع بمعنى أن زيادة الدخل الشهري تؤدي إلى زيادة جودة الشخصية. وتري الباحثات أن تحسين وضعية العاملين ماديا ومعنويا يزيد في الحس بالولاء والقيام بالعمل بشكل جيد واثقانه، مما يؤدي إلى زيادة وتحسين الإنتاجية في كل المجالات وزيادة وتقديره لذاته. مما سبق يتضح قبول الفرض الثالث.

8- حالة المؤسسة

جدول (39) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها وجودة الشخصية بمحاورها وفقا لمتغير (حالة المؤسسة) (ن=100)

متغيرات البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
الإدارة التحضير	بين المجموعات	1482.358	4	370.589	5.844	0.01
الخضراء للأخضر	داخل المجموعات	6024.402	95	63.415		

متغيرات البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
	الكلي	7506.76	99			
الأداء الأخضر	بين المجموعات	667.067	4	166.767	6.632	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	2388.933	95	25.147		
	الكلي	3056	99			
الخدمات البيئية	بين المجموعات	555.99	4	138.998	3.656	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	3611.85	95	38.019		
	الكلي	4167.84	99			
الإدارة الخضراء	بين المجموعات	7562.771	4	1890.693	6.847	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	26233.589	95	276.143		
	الكلي	33796.36	99			
جودة تقدير الذات الشخصية	بين المجموعات	293.74	4	73.435	3.905	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	1786.42	95	18.804		
	الكلي	2080.16	99			
المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	بين المجموعات	469.16	4	117.29	3.788	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	2941.84	95	30.967		
	الكلي	3411	99			
جودة الشخصية ككل	بين المجموعات	1491.665	4	372.916	4.43	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	7997.895	95	84.188		
	الكلي	9489.56	99			

تبين من جدول (39) : وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر ، الخدمات البيئية المستدامة) وككل تبعا لحالة المؤسسة المنتمي لها العاملين عند مستوي دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف (5.844، 6.632، 3.656، 6.847) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا. كما تبين وجود فروق داله احصائيا بين متوسطات درجات العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة الذهنية عينة الدراسة الأساسية في جودة الشخصية بمحاورها (تقدير الذات، المثابرة لجودة الأداء في بيئة العمل) وككل تبعا ل(حالة المؤسسة) عند مستوي دلالة (0.01) حيث كانت قيم ف(3.905، 3.788، 4.43) علي الترتيب وهي قيم دالة احصائيا ولمعرفة مصدر التباين والفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه للنتائج الدالة احصائيا وجدولي (40) (41) يوضح ذلك

جدول (40) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات في الإدارة الخضراء بأبعادها طبقا لحالة المؤسسة

متغيرات	التحضير للأخضر	الأداء الأخضر	الخدمات	الإدارة الخضراء ككل
المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأعلى
المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
الجمعية	27.24	29.71	31.94	88.88
الشهداء الفكرية	34.35	34.00	37.23	105.58
وجودك	35.24	-	37.67	-
انبي	-	-	38.00	111.20

متغيرات	التحضير للأخضر	الأداء الأخضر	الخدمات	الإدارة الخضراء ككل
	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى
شبين الفكرية	-	39.00	-	37.00
				38.96
				114.96

يتضح من جدول (40) أن اتجاه الفروق في الإدارة الخضراء بأبعادها (التحضير للأخضر، الأداء الأخضر، الخدمات البيئية المستدامة) وكل لصالح حالة مؤسسة شبين الفكرية، انبي علي حساب الأقل الشهداء الفكرية ومؤسسة الجمعية كأقل المؤسسات بالنسبة لمستوي الوعي بالإدارة الخضراء بأبعادها. ولقد ذكرا كل من محمد فهمي (2001)، جمال الخطيب (2008) أن برامج التربية الخاصة والخدمات المقدمة في الدول العربية تتسم بالتوقعات المتدنية وعدم اعطاء المخرجات الاهتمام الذي تستحقه وعدم مرونة النظام التربوي العام وعدم كفاية الدعم الإداري والخدمات المساندة للتربية الخاصة والاهتمام بالكم على حساب النوع وضعف العلاقة بين الممارسات التعليمية ونتائج البحوث العلمية وهناك نقص كبير في الكوادر الفنية المدربة.

متغيرات	تقدير	المثابرة	جودة الشخصية ككل
	المجموعة الأقل	المجموعة الأعلى	المجموعة الأقل
الجمعية	23.06	27.24	50.29
الشهداء الفكرية	26.18	30.69	56.96
وجودك	26.27	30.80	57.27
انبي	26.47	31.65	57.82
شبين الفكرية	-	-	62.40

يتضح من جدول (41) أن اتجاه الفروق في جودة الشخصية بمحاوره (تقدير الذات، المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) وكل لصالح العاملين بمؤسسة شبين الفكرية، انبي علي حساب العاملين بمؤسسة الشهداء الفكرية ومؤسسة الجمعية حيث تعتبر مؤسسة الجمعية هي الأقل من حيث مستوي جودة الشخصية بمحاورها. مما سبق يتضح قبول الفرض الثالث . وفي ضوء نتيجة تلك الجزئية فقد وقع الاختيار علي مؤسسة الجمعية (الأقل في مستوي الإدارة الخضراء وجودة الشخصية لاكمال البحث بتطبيق البرنامج وإعادة تطبيق الأدوات وقياس الفرق بين درجات العينة في التطبيقين لبحث أثر البرنامج في تحسين الوعي بالإدارة الخضراء وتعزيز جودة الشخصية لدي العاملين بالمؤسسة).

الفرض الرابع :

تختلف نسبة مشاركة بعض المتغيرات المستقلة لبعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (العمر، الوظيفة، النوع، الإقامة، الخبرة، المستوي التعليمي، الدورات التدريبية، الدخل الشهري) مع الادارة الخضراء في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (جودة الشخصية) تبعا لمعاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها. وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائيا تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بطريقة Enter بإدخال المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في معادلة الإنحدار الخطي المتعدد للتعرف على أكثر المتغيرات تأثيراً في جودة الشخصية، ويوضح ذلك جدول (42) :

المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار	معامل الانحدار	قيمة t	القيمة الاحتمالية	مستوي الدلالة	الترتيب
الادارة الخضراء	0,135	5,694	0,000	0,001	2
العمر	2,06	1,81	0,07	غير دال	--
الوظيفة	3,52	5,09	0,000	0,001	3
الإقامة	8,92	3,61	0,000	0,001	6

--	غير دال	0,323	0,993	2,02	النوع
5	0,001	0,000	4,922	5,414	الخبرة
--	غير دال	0,43	0,78-	0,96-	الدورات التدريبية
1	0,001	0,000	6,58	1,25	مستوى التعليم
4	0,001	0,000	5,08	0,648	الدخل الشهري
				0,544	معامل الارتباط البسيط R
				0,296	معامل التحديد R Square
				0,226	معامل التحديد المصحح Adjusted R Square
				**4,211	قيمة F

** (دالة عند مستوى 0,001 ودرجة حرية 9 ، 90)

وقد أسفرت نتائج الإنحدار بجدول (42) عن أن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R بلغ (0,544) ومعامل التحديد R^2 (0,296) وأخيرا معامل التحديد المصحح R^2 والذي بلغ (0,226) مما يعني أن المتغيرات المستقلة الادارة الخضراء ومتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (الوظيفة، الإقامة، الخبرة، المستوى التعليمي، الدخل الشهري)، أستطاعت أن تفسر 22,6٪ من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية لجودة الشخصية، وان هناك عوامل أخرى تؤثر في المتغير التابع، ويمكن معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية F حيث بلغت قيمة F (4,211) عند مستوى معنوية (0,001) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الإنحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية. كما يبين الجدول قيم معاملات الإنحدار للمتغيرات المستقلة، ويستنتج منه أن المستوى التعليمي كان معنويا من الناحية الإحصائية وقد احتل الترتيب الأول في تأثيره على جودة الشخصية، يليه الادارة الخضراء، الوظيفة، الدخل الشهري، الخبرة، الإقامة عند مستويات معنوية (0,01،0,001) وفقا لاختبار t، حيث أكدت دراسة (RetikaVerma 2015) ضرورة تعزيز الممارسات الخضراء داخل المؤسسات لزيادة وعي العاملين بالإدارة الخضراء ومدى أهمية هذه الممارسات في رفع الكفاءات داخل المؤسسة وتحسين المشاركة بين الموظفين وخلق الوعي بينهم بذلك يتم قبول الفرض.

ثالثا: نتائج العينة التجريبية علي البرنامج الإرشادي :

أ. وصف عينة البحث التجريبية وفقا للخصائص الاجتماعية والاقتصادية:

جدول (43) التوزيع النسبي لعينة البحث التجريبية وفقا للخصائص الاجتماعية والاقتصادية (17)

البيان	الفئة	العدد	٪	البيان	الفئة	العدد	٪
مكان السكن	حضر	6	35.3	الجنس	ذكر	6	35.3
	ريف	11	64.7		أنثى	11	64.7
الحالة الإجتماعية	أعزب	-	-	دخل الشهري للأسرة أقل من 1000		4	23.5
	متزوج	16	94.1	1000 حتى 3000		11	64.7
	أرمل	1	5.9	3000 حتى 5000		2	11.8
	مطلق	-	-				
المستوى التعليمي	ابتدائية	1	5.9	الوظيفة	اداري أو مشرف	2	11.8
	دبلوم فني	3	17.6		معلم أو أخصائي	8	47.1
	فوق متوسط	4	23.5		معلم أول أو أخصائي أول	2	11.8
	جامعي	5	29.4		خبير أو كبير أو قيادة	5	29.4
	دراسات عليا	4	23.5				
السن	أقل من 30	10	58.8		نعم	15	88.2

البيان	الفئة	العدد	%	البيان	الفئة	العدد	%
	من 30 حتى 40	5	29.4	حاصل علي دورات		2	11.8
	من 40 حتى 50	2	11.8	في مجال التخصص لا		15	88.2
عدد الدورات	3-1 دورات	12	70.6	الخبرة	أقل من 10 سنوات	10	58.8
	6-4 دورات	2	11.8		من 10 حتى 20 سنة	5	29.4
	أكثر من 6 دورات	3	17.6		20 سنة فأكثر	2	11.8

يوضح جدول (43) أن ما يقرب من ثلثي العينة نسبتهم (64.7%) من سكان الريف، ويمثلن أعلى نسبة بينما (35.3%) من العينة من سكان الحضر ويمثلن أقل نسبة . وما يقرب من ثلثي العاملين من الاناث وكانت نسبتهم (64.7%). بينما بلغت نسبة الذكور (35.3%) من إجمالي العينة. الغالبية العظمى للعينة (94.1%) من المتزوجين ويمثلن أعلى نسبة , وأن (5.9%) أرمل . ما يقرب من ربع العينة (23.5%) حاصلين علي دراسات عليا وفوق المتوسط , وأن ما يزيد عن ربع العينة (29.4%) حاصلين علي مؤهل جامعي وأن (5.9%) فقط من العينة من الحاصلين علي الابتدائية ، وأقل من خمس العاملين حاصلين علي دبلومات فنية بنسبة (17.6%).- أكثر من عشر العينة (11.8%) يتراوح الدخل الشهري له ما بين 3000 جنية حتي 5000 جنية ويمثلن أقل نسبة ، وأن ما يقرب من ثلثي العينة (64.7%) الدخل الشهري لهم ما بين 1000 حتي 3000 ويمثلن أعلى نسبة ، وأن ما يقرب من ربع العينة (23.5%) الدخل الشهري أقل من 1000 .- ما يقرب من نصف العينة (47.1%) فئة المعلم أو الأخصائي (نفسي - اجتماعي - تخاطب) ، وأن (29.4%) معلم خبير أو كبير ، وأن (11.8%) معلم أول أو أخصائي أول، وأن (11.8%) اداريين ومشرفين. أن ما يزيد عن نصف العينة (58.8%) في عمر العشرينات وهي الفئة الأكبر بين العاملين ، وأن (29.4%) من العينة في الثلاثينات وأقل نسبة للفئة العمرية الاربعينات (11.8%).- أن (70.6%) من العينة حاصلين علي عدد دورات تدريبية 1 حتى 3 دورات , وأن أكثر من عشر العينة (11.8%) حاصلين علي عدد دورات تدريبية من 4 حتي 6 دورات, وأن (17.6%) من العينة حاصلين علي عدد دورات تدريبية أكثر من 6 دورات.

- أن أكثر من عشر العينة تتجاوز مدة خبرتهم 20 عاما نسبتهم (11.8%) , وأن (29.4%) من العينة لديهم ما بين 10 حتي 20 سنة خبرة , وأكثر من نصف العينة (58.8%) أقل من 10 سنوات خبرة ويمثلن أعلى نسبة.

ب: التوزيع النسبي لمستوي استجابات عينة البحث التجريبية على أدوات البحث

1- التوزيع النسبي لاستجابات عينة البحث التجريبية على الإدارة الخضراء بأبعادها:

جدول (44) التوزيع النسبي وفقا لمستويات استجابات العاملين عينة البحث التجريبية لاستبيان الإدارة

الخضراء المعرفي قبل وبعد تطبيق البرنامج "ن=17"

البعد	المستوي	الدرجة	قبل البرنامج	بعد البرنامج
	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
التحضير للأخضر	منخفض	19 - 28	11	64.71%
	متوسط	29 - 39	6	35.29%
	مرتفع	40 - 57	-	-
الأداء الأخضر	منخفض	23 - 34	15	88.24%
	متوسط	35 - 48	2	11.76%
	مرتفع	49 - 69	-	-
	منخفض	22 - 33	11	64.71%

البعد	المستوي	الدرجة	قبل البرنامج		بعد البرنامج	
			العدد	نسبة%	العدد	نسبة%
الخدمات البيئية المستدامة	متوسط	34-46	6	35.29%	6	35.29%
	مرتفع	47-66	-	-	11	64.71%
الإدارة ككل	منخفض	64-96	14	82.35%	-	-
	متوسط	97-134	3	17.65%	7	41.18%
	مرتفع	135-192	-	-	10	58.82%

باستعراض نتائج جدول (44) تبين ان أكثر من ثلثي العينة التجريبية (82.35%) تقع في المستوى المنخفض بالنسبة لاستبيان الإدارة الخضراء ككل قبل تطبيق البرنامج ، وفي المستوى المتوسط كانت نسبتهم (17.65%) ، بينما لا يوجد أي عاملين في المستوى المرتفع للإدارة الخضراء ، بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادي انتقلوا جميعا من المستوى المنخفض والمتوسط إلى المستوى المتوسط المرتفع (41.18%، 58.82%) على التوالي ، مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لهم. - بالنسبة لبعده التحضير للأخضر انحصرت عينة الدراسة التجريبية ما بين المستوى المنخفض والمستوى المتوسط حيث بلغت نسبتهم (64.71%، 35.29%) على التوالي ولا يوجد مستوى مرتفع قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، في حين ارتفع مستوى العاملين من المستوى المنخفض والمستوى المتوسط إلى المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسبتهم في المستويين (29.41%، 70.59%) على التوالي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي . - بالنسبة لبعده الأداء الأخضر كان أكثر من ثلاث أرباع عينة الدراسة التجريبية يقعوا في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغت نسبتهم (88.24%، 11.76%) على التوالي، ولا يوجد عاملين في المستوى المرتفع قبل تطبيق البرنامج الإرشادي ، بينما ارتفع مستوى العاملين من المستوى المنخفض والمستوى المتوسط إلى المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسبتهم (29.41%، 70.59%) على التوالي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي - بالنسبة لبعده الخدمات البيئية المستدامة كان أكثر من مجموع ثلاث ارباع عينة الدراسة التجريبية يقعوا في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغت نسبتهم (64.71%، 35.29%) على التوالي، ولا يوجد عاملين في المستوى المرتفع قبل تطبيق البرنامج الإرشادي ، بينما ارتفع مستوى العاملين من المستوى المنخفض والمستوى المتوسط إلى المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسبتهم (35.29%، 64.71%) على التوالي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي .. مما يؤكد فاعلية استخدام البرنامج الإرشادي المعد في تحسين مستوى مهارات ومعارف العاملين بالإدارة الخضراء.

2 - توزيع عينة البحث التجريبية وفقاً لاستبيان جودة الشخصية

جدول (45) التوزيع النسبي للعاملين عينة البحث التجريبية وفقاً لمستويات استجاباتهم لجودة الشخصية

قبل وبعد تطبيق البرنامج ن=17

البعد	المستوي	الدرجة	قبل البرنامج		بعد البرنامج	
			العدد	نسبة%	العدد	نسبة%
تقدير الذات	منخفض	18-27	15	88.24%	-	-
	متوسط	28-37	1	5.88%	5	29.41%
المثابرة علي جودة العمل	مرتفع	38-54	1	-	12	70.59%
	منخفض	22-33	14	82.35%	-	-
الأداء في بيئة العمل	متوسط	34-46	3	17.65%	5	29.41%
	مرتفع	47-66	-	-	12	70.59%
جودة الشخصية	منخفض	40-59	15	88.24%	-	-

البعد	المستوي	الدرجة	قبل البرنامج		بعد البرنامج	
			العدد	نسبة%	العدد	نسبة%
	متوسط	83-60	2	11.76%	6	35.29%
	مرتفع	120-84	-	-	11	64.71%

باستعراض نتائج جدول (45) تبين ان الغالبية العظمي من عينة الدراسة التجريبية نسبة جودة الشخصية ككل قبل تطبيق البرنامج كانت تقع في المستوى المنخفض حيث بلغت نسبتهم (88.24%) ، وفي المستوى المتوسط كانت نسبتهم (11.76%)، بينما لم يوجد عاملين مستوى جودتهم الشخصية مرتفع ، في حين بعد تطبيق البرنامج الإرشادي انتقلوا جميعا من المستوى المنخفض والمتوسط إلى المستوى المتوسط والمرتفع (35.29%، 64.71%) على التوالي ، مما يؤكد علي فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لهم وانعكاسة علي تعزيز جودة الشخصية. - بالنسبة لمحور تقدير الذات إنحصرت عينة الدراسة التجريبية ما بين المستوى المنخفض والمستوى المتوسط حيث بلغت نسبتهم (88.24 ، 5.88%) على التوالي ولم يوجد مستوى مرتفع قبل تطبيق البرنامج الإرشادي ، في حين ارتفع مستوى العاملين من المستوى المنخفض والمستوى المتوسط إلى المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسبتهم في المستويين (29.41%، 70.59%) على التوالي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي . - بالنسبة لمحور المثابرة في علي جودة الأداء في بيئة العمل كان أكثر من ثلاث أرباع عينة الدراسة التجريبية يقعون في المستوى المنخفض حيث بلغت نسبتهم (82.24%) ، وفي المستوى المتوسط كانت نسبتهم (17.65%) ، ولا يوجد عاملين في المستوى المرتفع قبل تطبيق البرنامج الإرشادي ، بينما ارتفع مستوى العاملين من المستوى المنخفض والمستوى المتوسط إلى المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسبتهم (29.41%، 70.59%) على التوالي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي .. مما يؤكد فاعلية استخدام البرنامج الإرشادي المعد في تحسين مستوى العاملين في الإدارة الخضراء وانعكاسها الإيجابي على جودة شخصيتهم .

ج : فروض البرنامج الإرشادي :

الفرض الخامس " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة التجريبية في كل من استبيان الإدارة الخضراء – جودة الشخصية قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي لصالح التطبيق البعدي". وللتحقق من صحة الفرض إحصائيًا تم استخدام اختبار T-test، ويوضح ذلك جدولي (46) و(47) :

جدول (46) دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة التجريبية في استبيان الإدارة الخضراء قبل تطبيق البرنامج وبعده (ن=17)

البعد	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	انحراف الفروق	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الإدارة الخضراء	القبلي	17	88.88	14.88	47.29	12.69	15.369	16	دالة عند 0.01
	البعدي	17	136.18	8.40					

جدول (47) دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة التجريبية في استبيان جودة الشخصية قبل تطبيق البرنامج وبعده (ن=17)

البعد	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	انحراف الفروق	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة
تقدير الذات	القبلي	17	23.06	5.21	15.06	5.49	11.301	16	دالة عند 0.01
	البعدي	17	38.12	4.03					
المثابرة علي جودة العمل	القبلي	17	27.24	6.14	19.59	8.60	9.396	16	دالة عند 0.01
	البعدي	17	46.82	4.59					
جودة الشخصية	القبلي	17	50.29	11.07	34.65	13.43	10.637	16	

البعد	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	انحراف الفروق	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة
	البعدي	17	84.94	7.81					دالة عند 0.01

يتضح من جدول (46) و(47) وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعد التطبيق في الإدارة الخضراء، حيث بلغت قيمة (ت) (15.369) وهي دالة احصائيا عند (0.01) لصالح التطبيق البعدي . وتري الباحثات ضرورة التأكيد علي أهمية إعداد وتأهيل موارد بشرية خضراء من العاملين من خلال تصميم خطط للتدريب والتطويرمن شأنها تدريبهم على الاستدامة الخضراء وذلك لتعديل سلوكهم وتعزيزاهتمامهم بأهمية التطبيق والتوظيف لها بطريقة إيجابية وفعالة.

- وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعد التطبيق في كل من (تقدير الذات –المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل- جودة الشخصية ككل) حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (11.301، 9.396، 10.637) وهي قيم دالة احصائيا عند (0.01) لصالح التطبيق البعدي، حيث أكدت دراسة جودة عبد الهادي، سعيد العزة (2007) أن البرنامج الإرشادي هو البيان الكلي لأنواع النشاط التي تقرر اتخاذها للقيام بعمل ارشادي معين أو بيان عن الموقف وتحديد المشكلات النفسية وتحديد الأهداف المنشودة ثم حصد المواد المتاحة ووضع خطة عمل يمكن من خلالها تنفيذها للتغلب على المشكلات وتحقيق الأهداف في أقصر وقت وبأقل جهد وتكاليف ممكنة.

الفرض السادس : " يوجد تأثير للبرنامج الارشادي المعد لتوعية العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة بالإدارة الخضراء على جودة شخصيتهم".

- وللتعرف على حجم تأثير البرنامج تم حساب مربع إيتا للمتغير المستقل بتطبيق المعادلة :
حيث أن (ت) هي نتيجة اختبار الفرق بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي للعينة، وقد اعتمدت الباحثات على مستويات حجم التأثير كما يلي:

جدول (48) مستويات حجم تأثير مربع إيتا

الأداة المستخدمة	حجم التأثير	
	صغير	متوسط
	0,2	0,5
	كبير	0,8

يوضح جدول (48) المستويات الأسترشادية لحجم التأثير لمربع إيتا ، حيث η^2 تشير إلى حجم تأثير إيتا.

جدول (49) حجم تأثير البرنامج الإرشادي على مستوى العاملين عينة الدراسة التجريبية نحو الإدارة الخضراء وفقا لقيمة مربع آيتا

البعد	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة	مربع ايتا (η^2)	حجم الأثر (d)	الفاعلية والأثر
الإدارة الخضراء ككل	15.369	16	دالة عند مستوي 0.01	0.94	3.84	فاعلية مرتفعة وأثر كبير

جدول (50) حجم تأثير البرنامج الإرشادي على مستوى العاملين عينة الدراسة التجريبية نحو جودة الشخصية وفقا لقيمة مربع آيتا

البعد	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة	مربع ايتا (η^2)	حجم الأثر (d)	الفاعلية والأثر
تقدير الذات	11.301	16	دالة عند 0.01	0.89	2.83	فاعلية مرتفعة وأثر كبير
المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل	9.396	16	دالة عند 0.01	0.85	2.35	فاعلية مرتفعة وأثر كبير
جودة الشخصية ككل	10.637	16	دالة عند 0.01	0.88	2.66	فاعلية مرتفعة وأثر كبير

يتضح من جدول (49)، (50) أن حجم تأثير إيتا للبرنامج الإرشادي في استبيان الإدارة الخضراء حسب قيمة مربع إيتا قد بلغ (0.94) وهذا يعني أن نسبة التباين الكلي لدرجات أفراد العينة ترجع إلى تأثير البرنامج والتي اثبت بذلك انه ككل ذو حجم تأثير كبير (3.84)، كما تبين أن حجم تأثير إيتا للبرنامج الإرشادي في جودة الشخصية بمحاورة (تقدير الذات- المثابرة علي جودة الأداء في بيئة العمل) حسب قيمة مربع إيتا قد بلغ على التوالي (0.89، 0.85) وهذا يعني أن نسبة التباين الكلي لدرجات أفراد العينة التي ترجع إلى تأثير البرنامج وبالتالي يعتبر ذو حجم تأثير كبير وأثر مرتفع علي التوالي نظراً لأن الاستبيان ككل حجم تأثيره كبير، وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثات إلى أن البرنامج الإرشادي قد ساهم في تحسين استجابات العاملين (عينة الدراسة التجريبية)، فالبرنامج جمع بين عدة أهداف تعليمية ومجتمعية مميزة حيث قدم مفهوم الإدارة الخضراء بشكل معرفي متطور للعاملين من خلال مساعدتهم في تبني السلوكيات الخضراء، حيث يرى صالح الداھري (٢٠٠١) أن الهدف العام من أي برنامج إرشادي يتمثل في التأثير وتغيير سلوك المسترشدين والذي ينتج عنه تغيير طرق التفكير والممارسات المختلفة التي كانت متبعة قبل تطبيق البرنامج الامر الذي ينعكس علي تعزيز السمعة الجيدة لمؤسسات الأسرة والطفولة بإكسابها السمعة الخضراء من خلال التسويق لنفسها وتعديل صورتها الذهنية بأدائها الإجتماعي المتحضر وإتباعها النهج الأخضر القوي وذلك لايتأتى إلا من خلال انتهاز الإدارة الخضراء وتوظيفها للوصول إلى أفضل الممارسات الخضراء وفق أسلوب يساهم في إيجاد قوة عمل تتفهم وتشجع وتطبق بالمؤسسات الخدمية.

التوصيات في ضوء النتائج وآليات التنفيذ:

1. اقتراح مبادرة تطويرية لتفعيل دور مؤسسات الدولة في تبني الإدارة الخضراء بتوفير كافة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتعزيز معارف وقدرة العاملين بمؤسسات ذوي القدرات الخاصة وتعديل اتجاهاتهم نحو السلوكيات الخضراء المستدامة.
2. تنظم وزارة التضامن الاجتماعي دورات لتدريب العاملين بالمؤسسات الخدمية علي الادارة النموذجية الخضراء لمواجهة تحديات التعامل مع ذوي القدرات الذهنية وصولاً للميزة التنافسية بين تلك المؤسسات.
3. توفير مناخ اخضر مناسب وبيئة عمل جيدة وبنية تحتية مستدامة للتدريب علي السلوك الأخضر المتبادل بين العاملين وذوي القدرات الخاصة الذهنية.
4. حث وسائل الإعلام ككيان متميز لإعداد خطة إعلامية تهدف لنشر الوعي الأخضر وتعميم مصطلح "أتحضر للأخضر" واتخاذ شعاراً من قبل المؤسسات الخدمية لجميع الفئات المستفيدة بالمجتمع.
5. اعداد برامج لتهيئة البيئات المؤسسية للخدمات المستدامة ولتنمية شعور ذوي القدرات بالرضا والهدوء واكسابهم الثقة بقدراتهم ومهاراتهم.
6. إلزام الإدارة العليا بمؤسسات الأسرة والطفولة بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة من خلال تشجيعها على القيام بتحديث نفسها لأحدث التطورات العالمية بإتخاذ مبادرات جديدة وعديدة لتكيف نفسها في عملية التنمية المستدامة (الإدارة الخضراء، الممارسات الخضراء) بإعتبارهما نهجاً مبتكراً في المؤسسات.
7. حث الجامعات المصرية علي إنشاء وحدات مستحدثة خاصة بالإدارة الخضراء "بالممارسات الخضراء"، "بالتدريب الأخضر"، "التنمية المستدامة" ووضع صيغ متعددة للربط والتعاون بينهم.
8. تطبيق الجهات المعنية بمؤسسات الأسرة والطفولة البرنامج الإرشادي المعد من قبل الباحثات علي العاملين كخطوة إستباقية لغرس ودعم وتعزيز الإدارة الخضراء لما لها من أثر كبير وإيجابي وكمدخل للميزة التنافسية بالمؤسسات الخدمية.
9. وضع نظام للتحفيز من خلال الإهتمام بالأجور والمكافآت والتعويضات الخضراء وفقاً لآليات تدعم وتعزز المبادرات الخضراء الفردية والجماعية للكوادر المعرفية من العاملين والمحافظة عليهم.
10. حث الإدارة العليا لمؤسسات الأسرة للاهتمام بإدارة الأداء الاجتماعي الأخضر للعاملين من خلال إستخدام مؤشرات الأداء الأخضر في نموذج التقييم فيما يتعلق بإدارة معارفهم وممارساتهم الخضراء.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبو النجا أحمد عز الدين، عمر أحمد بدران (2003): ذوي الإحتياجات الخاصة، مكتبة الإيمان، المنصورة.
2. إحسان غديفان السريع الخالدي (2011): فاعلية الخدمات المقدمة في مؤسسات التربية الخاصة في الأردن ضوء نتائج تقويم الحاجات للمستفيدين من هذه الخدمات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، عمان.
3. أحمد عريبات وعماد الزغول (2008): الفروق في مستوى تقدير الذات لدى طلبة جامعة مؤتة تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمستوى الدراسي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9(1)، 40-53، جامعة بغداد. العراق
4. أحمد فتحي على (2011): الصلابة النفسية لدى أمهات الأبناء المعاقين عقلياً في مصر. والسعودية وفقاً لبعض المتغيرات دراسة مقارنة، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد العدد العاشر. مصر
5. الجريدة الرسمية (2018): قانون حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة. القرار رقم 10، العدد (3)
6. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2021): الكتاب الإحصائي السنوي، جمهورية مصر العربية.
7. بتول مصلىح غانم (2015): واقع الخدمات التربوية المقدمة للطلبة من ذوي الإحتياجات الخاصة في المدارس الحكومية في مدينة حنين من وجهة نظر العاملين، مجلة جامعة الأقصى - (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد (19)، العدد (1)، جامعة القدس المفتوحة، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، حنين، فلسطين.
8. بلقايد محمد جواد (2019): دور المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية، دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر
9. بيان حمدي أزغير (2019): الإدارة الخضراء في الشركات الصناعية في منطقة جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، برنامج إدارة الاعمال، مدينة الخليل، فلسطين.
10. جمال محمد الخطيب (2008): التربية الخاصة المعاصرة، دار وائل للنشر، ط1، عمان.
11. جودة عبد الهادي. سعيد حسني العزه (2007): مبادئ التوجيه والارشاد النفسي، الوطني، الطبعة عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
12. دلال القاضي، محمود البياتي (2008): منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
13. رانجيت سينج ماهي (2015): " تعزيز جودة الشخصية "، مكتبة جرير، مصر.
14. روى مرواح أحمد عبدات (2002): العلاقة بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمى مؤسسات التربية الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
15. زلال يمينة، خولى رابح (2013): أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية، ماجستير غير منشورة، جامعة محمد قيصر - بسكرة - كلية العلوم التجارية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر
16. صالح منشد، على عبد الرحيم، حسام محمد (2018): الإسهام النسبي في أنماط الصبر في التنبؤ بالمتابعة لدى طلبة كلية تربية، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية، كلية تربية للعلوم الإنسانية، المجلد 25، العدد الثالث، أيلول جامعة الامارات المتحدة.
17. صالح بن حمد العساف (2010): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء.
18. صالح حسن الداھري (2001): مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي، ط 1، دار الكندي ومؤسسة حمادة، إربد: الأردن.
19. عاكف عبد الله الخطيب (2009): غرفة المصادر كبديل تربوي لذوي الإحتياجات الخاصة (دليل عملي لمعلمي صعوبات التعلم)، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

20. عبد الفتاح علاوى (2013): أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
21. علي حسين مظلوم العموري، محمد عبودي عباس (2020): الجودة الشخصية لدى طلبة الجامعة، المجلد 27 العدد (4) ديسمبر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل كلية التربية للعلوم الإنسانية. العراق.
22. عماد الغزو، ابراهيم القريوتي (2003): مدى تحقق معلمى ومعلمات التربية الخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة لمعايير جمعية التربية الخاصة (CEC)، مؤتمر إعداد المعلم للألفية الثالثة، كلية التربية بجامعة الإمارات العربية 22/20 مارس.
23. غنى دحام تنام الزيبدى (2016): دور مؤسسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية، بحث ميدانى في الشركة العامة للزيوت النباتية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 22، العدد 89، ص ص 54-75.
24. فتحي أحمد السيسى— (2005): مدى فاعلية البرنامج التدريبي في رفع مستوى الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين العاملين مع الأطفال الصم والبكم، المؤتمر العلمى الثانى عشر، المجلد الرابع، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان 4/3 فبراير.
25. ليث زهير السكافي، حاكم حسونى، عمار عبد الأمير (2017) : الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء دراسة استطلاعية للأراء عدد من موظفى معمل سمنت الكوفة الجديد , مجلة الكوث للعلوم الاقتصادية والادارية فلسطين , العدد 26.
26. ماهر أبو المعاطي على (2003): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية أسس نظرية ونماذج تطبيقية، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، الطبعة الأولى.
27. متولي متولي محمد (2005): تقدير الذات والعدائية لدى الأطفال المعاقين سمعياً، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة حلوان.
28. محمد سلامة غبارى (2003): رعاية الفئات الخاصة في ضوء الخدمة الإجتماعية، المكتب الجامعى الحديث بالإسكندرية.
29. محمد سيد فهمي (2001): دراسة تقويمية لأساليب العمل المهني لأخصائى خدمة الجماعة في المؤسسات الإيوائية، المؤتمر العلمى الرابع عشر، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الأول.
30. محمود عباس بدوي، يسرى محمد البلتاجي (2013): المحاسبة في مجال التنمية المستدامة بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الجديد، الإسكندرية، ص 2.
31. نبيل محمد الفحل (2000): دراسة تقدير الذات ودافعية الانجاز لدى طلاب الرحلة الثانوية في كل من مصر- والسعودية دراسة مقارنة، مجلة علم النفس، العدد 54، ص 6-24.
32. نعمة رقبان، ايه عبد الشافي، سلمي القاسم (2022) :تقييم الخدمات بمؤسسات المكفوفين في ضوء الإدارة الخضراء وعلاقته بالتفكير الإيجابي للكفيف مجلة كلية الاقتصاد المنزلي، العدد (32) يناير، جامعة المنوفية.
33. نعمة رقبان، ايمان دراز، الحسيني ريجان، غادة زعتر (2018) فاعلية برنامج ارشادى لتنمية ادارة الذات لدى المرأة وعلاقته بالمناخ الاسري. مجلة كلية الزراعة . جامعة المنصورة العدد (3) .
34. هبة محمود محمد على (2015): التفاؤل وتقدير الذات كمنبئين بالصورة الإيجابية للجسم لدى طالبات الجامعة المراهقات، مجلة الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس، العدد

ثانياً : المراجع الأجنبية :

35. Arulrajah, Prof. H.H.D.N.P. Opatha, Dr. N.N.J. Nawaratne (2015): Green Human Resource Management Practices: A Review.Sri LankanJournal of Human Resource Management, Vol.5, No. 1, 2015.
36. 34. Muller . C , M., Ackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., &, (2011): State-of-the-art and future directions for Green Human Resource. social psychology Bulletin. Vol .50, (6), No. 21.
37. Bradshaw K, Lilly T & Stevel, (2004): Special Education in the united Arab Emarats: Auxieties, Attitude and Aspiration, international Journal of special Education. Vol19, No.1, P10.
38. Cherian, J.& Jacob, J. (2012): 'A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review', International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 21.
39. Dreu, D. C. K., Nijstad, B. A., Baas, M., Wolsink, L. & Roskes, M. (2012): Working Memory Benefits creative insight, Musical improvisation, and original ideation through Mainlained task. focused Attention. Personality and social psychology Bulletin. 38, (5), p. 656-669.
40. Dutta, S. (2012): Greening People: a strategic dimension. ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research, 2(2).
41. Elisabeth A. B. (2011): Faculty Validation and Persistence Among Nontraditional Community College Students Teachers College. The Review of Higher Education, 34, (2), 193-230.
42. Hart, C. (2012): Factors Associated with Student Persistence in an OnlineProgram of Study: A Review of the Literature, Journal of Interactive Online Learning, Volume 11, Number 1, 1541-4914.
43. Iqbal, Q., Hassan, S. H., Akhtar, S. & Khan, S., (2018): Employee's green behavior| for environmental sustainability: a case of banking sector in Pakistan. World Journal of Science, Technology and Sustainable Development, 15(2): 118-130.
44. Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012): How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. Academy of management Journal. 55(6), 1264-1294
45. Lather AnuSingh, GoyalShikha (2004): Impact of Green Humanresource Factors on Environmental Performance Inmanufacturing .Journal of sustainable development, 10, 59–77
46. Liebowitz, J. (2010): The role of HR in achieving a sustainability culture. Journal of sustainable development, 3, 50–57
47. Lin, T. (2002): Knowledge\Skills needed by special Education Teachers in central Taiwan Elementary school, Unpublished Doctoral Dissertation, Kentucky Universty of Louisville.
48. Margaretha, M., & Saragih, S. (2013): Developing new corporate culture through green human resourcepractice. International Conference on Business, Economics, and Accounting, 1-10.

49. Mishra, P. (2017): Green human resource management: a framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25 (5),762-788.
50. Nejati, M., & Ahmad, N. H. (2015): Job Seekers' Perception of Green HRM. Conference of GHRM, 30th-31st May, 2015, Graduate School of Business, Universiti Sains Malaysia, Penang, pp 92.
51. Pandey, S., Viswanathan, V., & Kamboj, P. (2016): Sustainable green HRM—importance and factors affecting successful implementation in organizations. *International Journal of Research in Management and Business*, 2(3),11-29.
52. Seligman, M. E. P & Peterson, C ,. (2004): Character strengths and virtues: A classification and handbook. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association. *Journal of sustainable development*, 3, 50–57
53. Ramus, C. A. (2002): Encouraging innovative environmental actions: What companies and managers must do. *Journal of World Business*, 37, 151–164.
54. Renwick, D., Redman, T. and Maguire, S. (2013): Green human resource management: a review, process model, and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
55. RetikaVerma (2015): Green HRM Requirement of 21st Century. *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)*. Vol. 2, Issue 2, pp: (39-44), Month: April 2015.
56. Ruchismita. P, Shitij. R, Pallavi. S, Vivek.Y (2015): Green HR: Analysis of sustainable practices incorporated by IT firms in India. *SIMS Journal of Management Research*,1 .. 12-17
57. Safari, A., Salehzadeh, R. Panahi, R. & Abolghasemian, S., (2018): Multiple path ways linking environmental knowledge and awareness to employees' green behavior", *Corporate Governance: Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 18(1): 81-103.
58. Sudin, S. (2011): Strategic Green HRM: A proposed model that supports corporate environmental citizenship. In *International Conference on Sociality and Economics Development*, IPEDR, 10, 79-83.
59. Van De Wiele, L. & Van Heeringen, C. (2000): " cloning' s psychobiological Model of temperament and character and the five – factor Model of personality " *personality and individval Difference* (29) 441 – 462.
60. YuslizaMohd Yusoff, NurZahiyah Othman, Yudi Fernando, AzlanAmran, (2015): Conceptualization of Green Human Resource Management: An Exploratory Study from Malaysian-based Multinational Companies.*International Journal of Business Management and Economic Journal of sustainable development*, 3, 30–47

61. Zoogah, D. (2011): The dynamics of Green HRM behavior: A cognitive social information processing approach. *Zeitschrift fur personalforschung*,25,117-139.

The Effectiveness of a Guiding Program to Develop the Awareness of Workers in Institutions with Mental Special Abilities of Green Management and its Relationship to the Quality of Personality

Authors

Neama Rakaban, Shaza Nassif, Fatma Dawwam

Department of Home and Institutions Management, Faculty of Home Economics, Menoufia University, Shibin El Kom, Egypt

Abstract:

The research aims to study the effectiveness of a guiding program to develop the awareness of workers in institutions with special mental abilities in green management and its relationship to the quality of personality. A mentoring program was planned, implemented, and evaluated; The research tools included a general data form for workers, a green management questionnaire, and a personality quality questionnaire. The sample of the main study consisted of (100) workers in institutions with special mental abilities, and the sample was chosen randomly. The experimental sample was deliberately chosen from the primary sample, and they numbered (17) workers in Shibin El-Kom — the analytical and experimental analyzed statistically using the Spss21 program. The results resulted in the existence of a correlation between the green management of the workers in its dimensions and the quality of personality in its axes, as it was found that there were significant differences between the mean scores of the experimental sample members in the green management before and after the application of the extension program in favor of the post application. The research recommends proposing a developmental initiative to activate the role of state institutions in adopting green management.

Keywords: *Awareness of workers - institutions with special abilities - green management - personality quality*