

أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين
الدور الوسيط للقيادة التحويلية دراسة تطبيقية على شركات المقاولات
بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

هناة محمد القحطاني (القائد) 233000335

سمية محمد الحارثي 233000257

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

2024

3.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فروض الدراسة:
9.....	نموذج الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة:
15.....	الدراسات الأجنبية:
18.....	الفجوة البحثية وأوجه التشابه والاختلاف في الدراسات السابقة:
19.....	الفجوة البحثية:
20.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
21.....	المنهجية وطرق البحث:
21.....	مصادر البيانات:
21.....	أدوات الدراسة:
22.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
23.....	حدود الدراسة:
24.....	المراجع:

مقدمة:

مما لاشك فيه أن إدارة المواهب الخضراء تتطلب قدرًا عاليًا من المهارات الإدارية التي تكون ذات مرونة عالية في عملية التحكم بمجريات الأمور بما يخدم البيئة ويحقق الأهداف التنظيمية، أن العالم اليوم بدء بالتوجه نحو النهج الأخضر لتحقيق أقصى خدمة للبيئة لذلك فهو يحتاج إلى مواهب إدارية واستراتيجية تكون قادرة على استقطاب وتدريب وتقييم أداء الأفراد العاملين داخل المنظمات، ومما لاشك فيه أن الممارسات الموارد البشرية دور كبير في الحفاظ على البيئة وتقليل التكاليف بسبب تقليل الضرائب وتقليل الهدر في المدخلات وزيادة المخرجات. (عربيات، 2024)

يشهد العالم بشكل عام والمملكة العربية السعودية بشكل خاص تطور التكنولوجيا هائل ومنافسة كبيرة نتيجة العولمة وأن العالم أصبح قرية صغيرة والتي ولدت صناعات ومنتجات متعددة قسما كبير منها غير صديق للبيئة وسبب زيادة في مستويات التلوث البيئي، وأمام هذه المستويات المتزايدة من التلوث بالإضافة إلى الالتزامات العالمية المتلاحقة وكان آخرها انتشار جائحة كورونا والتي كان لها أثر كبير على بيئة الأعمال وخاصة الموارد البشرية ورأس المال البشري، تعالت الصيحات والمطالب الزيادة التوجه نحو المواهب الخضراء فكرا وتطبيقاً، بأن معظم تطورات (Shah, N and Soomro, 2022)

ونظرا للتطورات التكنولوجية الحديثة وتزايد مستويات الأفراد وضعف الالتزام بمبادئ الاستدامة اتجهت الشركات إلى البحث عن أساليب جديدة وحديثة تقلل من الآثار السلبية على سلوك الأفراد من أجل تحقيق أرباح بيئية وبالتالي خلق قيمة سوقية وتحقيق تنمية مستدامة واستخدام أكثر كفاءة للموارد الطبيعية والطاقة وفي النهاية تحقيق الميزة التنافسية الخضراء (مجيد، 2023)

إذ يواجه القادة التنظيميون حتمية لتطوير مواهب الموظفين والاحتفاظ بها لمعالجة تغير المناخ العالمي والاستدامة التنظيمية بحيث تهتم بصحة الموظفين لأن إدارة المواهب الخضراء التي تقدم المبادرات الخضراء للموارد البشرية المبدعة دون وجود قواعد صارمة أو قيود تقف أمام الإبداع والتطور والعمل بروح الفريق الواحد.

ويوصفه مفهوم ناشئ يُقال إن إدارة المواهب الخضراء في المنظمات هي استراتيجية يحاول القادة التنظيميون من خلالها ضمان جذب المواهب المناسبة ورعايتها والاحتفاظ بها بشكل منهجي. (Zhao, 2021)

كما يعد سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخراً واستحوذت على اهتمام عدد كبير من الباحثين والممارسين، فسلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك تطوعي يقوم به الموظف اختياريًا ولا يرتبط هذا السلوك بشكل مباشر بحوافز المنظمة ومكافأتها، فسلوك المواطنة التنظيمية سلوك لا يصنف ضمن الدور الرسمي للموظفين مثل مساعدة الموظفين والمراجعين المنظمة، وتجنب إثارة المشاكل فيها، وأداء أعمال إضافية بدون شكوي أو تدمير والحرص على تطوير و فاعلية المنظمة. (عبد السلام، 2020)

ويرى البعض أن سلوك العمل هو سلوك مفيد للمنظمات والإدارة والجماعات والأفراد، وينتج عن هذا السلوك مشاركة ومساهمة فعالة داخل المنظمات، وتنسيق للنشاطات بين أعضاء الفريق العمل، وكذلك تقليل الصراعات بين أعضاء الفريق بشكل مبدئي فإن استعداد الفرد الممارسة سلوك العمل ببعديه سلوك المنظمة التنظيمية التي تفيد المنظمة ككل، وسلوك المواطنة التي تفيد أفراد معينين وأيضاً مدي استغراق الموظفين في وظائفهم، سوف يتأثر باعتماد المنظمة على فرق العمل باعتبار فرق العمل توفر مناخاً جيداً للعمل داخل المنظمة، ولعلاقة الفرد مع الآخرين في التنظيم حيث يمتاز ذلك المناخ بالتعاون والالتزام والإحساس بالمسؤولية. (المغازي، 2023)

ويعد دمج سلوك العمل الابتكاري في ثقافة المنظمة من أفضل الطرق لإذكاء التعامل بشكل استباقي مع القضايا الحرجة التي لم تكن موجودة أو متوقعة في سباق العمل إن العصر الذي نعيشه يشهد تقلبات وديناميكية في بيئة الأعمال ومنافسة شديدة لم يسبق لها مثيل ولتلافي انعكاساتها السلبية، يجب على المنظمات تهيئة الظروف المناسبة للابتكار، ودفع الموظفين إلى التعامل مع ذلك من خلال إدماجهم في سلوك العمل الابتكاري. (Phung, 2019)

حيث يعزز هذا النوع من السلوك المبادرات المبتكرة، ويعد حيز زاوية للنمو التنظيمي والنجاح، لقد اكتسب سلوك العمل الابتكاري أهمية بالغة بفعل أن الابتكار يمثل الحافز المؤيد للسلوك التنافسي الفعال في بيئات العمل العالمية، وهذه رؤية أقرتها الحكومات والمنظمات على حد سواء فالابتكار يعزز التنمية الاقتصادية، ويساعد في اكتساب القدرة التنافسية المستدامة. (الزومان، 2021)

يؤكد عديد من المؤلفين والباحثين تأثير القيادة على الجهود الإبداعية ودورها في تنمية سلوك الابتكار في المنظمات فغالبا ما كانت القيادة تقترح باعتبارها واحدة من العوامل الرئيسة التي تنتج هذا السلوك وبالرغم من هذه الحقيقة، فإنه نادرا ما يطلب من الموظفين أداء سلوكيات عمل مبتكرة وجديدة في كثير من المنظمات وبخاصة

الحكومية منها، بل يفضل معظم قادة هذه المؤسسات تنميط العمليات، ومطالبة جميع الموظفين بأداء سلوكيات عمل محددة وفق مسارات مرسومة مسبقاً أشبه ما توصف بالقوالب الجاهزة، وقد تنبه العلماء والباحثون مبكراً الأضرار هذا الأسلوب الإداري، حيث يؤكد Katz أن المنظمة التي تعتمد على محطة طابها للسلوك الموصوف هي نظام اجتماعي هش للغاية كما إن التطورات التي حظي بها علم القيادة نتيجة البحوث والدراسات العلمية والممارسات التطبيقية أنتجت عددًا من الأساليب القيادية ومن ثم فإنه من الأهمية بمكان تحديد أفضل هذه الأساليب في تعزيز سلوك العمل المبتكر للموظفين. (البورسعيدية، 2022)

مشكلة الدراسة:

تعاني منظمات الأعمال اليوم من تدهور بيئة العمل وهذا اثر سلباً على الأفراد العاملين وزاد تغييهم عن العمل، ولما كانت البيئة مجالاً مهماً لغرض التنافس بين المنظمات وزيادة الحصة السوقية قد دفع بالعديد من المنظمات بالتوجه نحو الاهتمام بالبيئة لغرض تحقيق الأهداف المنظمة، اذ ان الاهتمام بالبيئة يتطلب افراد موهوبين ذو تفكير استراتيجي قادر على توليد الأفكار الإبداعية، أن الكثير من البحوث المهمة في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أشارت إلى إمكانية اعتبار الموارد البشرية مصدر للميزة التنافسية المستدامة على اعتبار ان الموارد والقدرات التي تعتمد عليها الشركة لتحقيق الميزة المستدامة مرتبطة ارتباط مباشر بقدرات الأفراد. (مجيد، 2023)

وقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع أحد العاملين في شركات المقاولات وقام باستطلاع رأي حول إدارة المواهب ومدى تأثيرها على سلوكيات افراد في ظل توسط القيادة التحويلية وفي نهاية الاستطلاع قد توصل الباحث إلى وجود قصور في هذه الدراسات ومن ثم جاءت فكرة الدراسة للإجابة على تساؤل يتمثل في:

ما أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في

شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها لإدارة المواهب، وسلوك العمل، والقيادة التحويلية.

• الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم إدارة المواهب، سلوك العمل، القيادة التحويلية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية

• الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية، مما يساعد صناع القرار في الشركات في السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد الشركات على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بإدارة المواهب، سلوك العمل، القيادة التحويلية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على الهدف الرئيسي وهو التعرف على أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل في:

- التعرف على مدى تأثير إدارة المواهب الخضراء (الصلبة والناعمة) على سلوك العاملين المبتكر في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.
- العمل على تقديم اطار نظري يتضمن أبعاد إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (الصلبة- الناعمة) في وجود القيادة التحويلية وسلوك العمل المبتكر للعاملين.
- التعرف على درجة تأثير إدارة المواهب الخضراء الصلبة على سلوك العاملين المبتكر
- التعرف على تأثير إدارة المواهب الخضراء الناعمة على سلوك العاملين المبتكر.
- التعرف على مدى تأثير إدارة المواهب بأبعادها (الصلبة- الناعمة) على القيادة التحويلية.
- معرفة مدى تأثير سلوك المبتكر للعاملين على القيادة التحويلية في شركات المقاولات.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات حول متغيرات الدراسة.

تساؤلات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها يمكننا تقسيم أسئلة الدراسة على النحو التالي:

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل في:

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير إدارة المواهب الخضراء الصلبة على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الثاني: إلى أي مدى تؤثر إدارة المواهب الخضراء الناعمة على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الرئيسي الثاني: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على سلوك المبتكر للعاملين في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الرئيسي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب الخضراء على القيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحقيقها فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

وينتق من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية على النحو التالي:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء الصلبة على سلوك العمل المبتكر للعاملين في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء الناعمة على سلوك العمل المبتكر للعاملين في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية على سلوك العمل المبتكر للعاملين في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء على القيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى التعرف على أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

المتغير المستقل: إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة)

المتغير التابع: سلوك العمل المبتكر

المتغير الوسيط: القيادة التحويلية.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (عربيات، 2024)، أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين: الدور الوسيط

القيادة التحويلية في شركات المقاولات في دولة قطر

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين، كما تهدف إلى تحليل دور للقيادة التحويلية في توسط أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين لدى شركات المقاولات في دولة قطر.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من شركات المقاولات في دولة قطر والبالغ عددها (68) شركة تم اخذ عينة ميسرة تمثل الوظائف القيادية والإشرافية بواقع (281) فرداً.

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة والاجابة على تساؤلاتها.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية: أن مستوى إدارة المواهب الخضراء كان بدرجة مرتفعة، وأن مستوى سلوك العمل المبتكر للعاملين كان بدرجة مرتفعة، يوجد أثر الادارة المواهب الخضراء الناعمة والصلبة في سلوك العمل المبتكر للعاملين يوجد أثر للقيادة التحويلية في سلوك العمل المبتكر للعاملين، كما يوجد أثر الادارة المواهب الخضراء الناعمة، والصلبة في القيادة التحويلية. بالإضافة الى أن القيادة التحويلية تتوسط جزئياً أثر ادارة المواهب الخضراء الناعمة والصلبة في سلوك العمل المبتكر للعاملين. وقد أوصت الدراسة على الشركات الاستفادة من الموهوبين ذوي الكفاءة والخبرة والعمل على ايفادهم الى دورات تدريبية لإكسابهم المزيد من المهارات والخبرات التي تمكنهم من اتمام وإنجاز المهمات المطلوبة منهم بطرق مبتكرة وبالتالي تكوين سلوك عمل مبتكر للعاملين.

2. دراسة (الשלحه، 2021)، أثر بعض ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة الموهبة للقيادات

الأكاديمية في بعض كليات جامعة الموصل

يهدف البحث الى بيان دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء المتمثلة ببعض ابعاده وهي التدريب الأخضر والتقييم الأخضر وإدارة الموهبة الاستراتيجية استقطاب الموهبة، إدارة اداء الموهبة، تطوير الموهبة، والاحتفاظ بالموهبة.

لذا يأخذ الموضوع اهمية بالغة كونه يهتم بموضوع حديث نسبياً الا وهو الموارد البشرية الخضراء وكيف يمكن أن يستقطب المواهب الأكاديمية، كما يقوم البحث بتحديد العلاقة بين ابعاد الموارد البشرية الخضراء وإدارة الموهبة

. وقد تم اجراء تحليل للبيانات التي تم الحصول عليها من الميدان المبحوث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) واستخراج الوصف التشخيصي للمتغيرات اذ تم استرجاع (45) استمارة استبيان من أصل (50) وقد تم التوصل الى الاستنتاجات والمقترحات التي تخص البحث بما يحقق أكبر فائدة.

3. دراسة (عبد السلام، 2020) أثر فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على قطاع

الأسمنت

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية ، و قد اعتمدت الدراسة على سحب عينة عشوائية للعاملين بشركات قطاع الأسمنت والتي تقع داخل النطاق الجغرافي المحافظة القاهرة ولقد وجهت ٣٨٤ استمارة إلى العاملين في كافة المستويات الإدارية بشركتي أسمنت طرة وأسمنت حلوان.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين فرق العمل وسلوك المواطنة التنظيمية.

4. دراسة (الغامدي، 2022)، أثر القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس محلة

جامعة الملك خالد للعلوم التربوية

هدف البحث الحالي تعرف أثر القيادة الزيادة لدى القيادات الأكاديمية في تعزيز سلوك العمل الابتكاري الأعضاء هيئة التدريس ، و استخدم المنهج الوصفي في صورته المسحية حيث تم جمع البيانات من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية قوامها (307) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة ، خضعت البيانات التي تم الحصول عليها للتحليل الإحصائي الوصفي، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

وأظهرت النتائج تأثيرا إيجابيا مباشرا في دلالة إحصائية للقيادة الزيادة في سلوك العمل الابتكاري الأعضاء هيئة التدريس حيث فشرت القيادة الزيادة ما مقداره (65.8%) من التباين الكلي في سلوك العمل الابتكاري، كما تشير النتائج إلى توفر سمات القيادة الزيادة لدى القيادات الأكاديمية بدرجة متوسطة، وتوفر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة وبمتوسطات حسابية بلغت (279) (3.43) على الترتيب. وكشفت النتائج - أيضا - عن فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رتبة أستاذ مساعد فيما يتعلق بدرجة توفر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس.

5. دراسة (عبد الهادي، 2020)، أثر القيادة التحويلية على التميز في المنتجات: دراسة ميدانية على قطاع

الصناعات الغذائية لجمهورية مصر العربية

تعد القيادة التحويلية من أهم المواضيع التي لاقى إهتماما كبيرا من طرف الباحثين ، ويرجع ذلك إلى الدور الذي يلعبه العنصر البشري في المنظمة ، والذي يبرز من خلال مسئولية القائد في تحقيق التكامل بين الجوانب التنظيمية

والإنسانية لتحقيق الفعالية والوصول إلى الأهداف والتميز في المنتجات حيث أن التميز في المنتجات يؤدي إلى المنافسة الإحتكارية ، وفروق الجودة التي يصاحبها عادة فروق في السعر وفروق التصميم وجهل المشتريين فيما يتعلق بالخصائص الأساسية ونوعيات السلع التي يشترونها والترويج للمبيعات وتوفير الوقت والمكان الأمر الذي جعل المنظمات تهتم بكلا من العناصر السابقة لتفادي الوقوع في الأخطاء وإنهيار المنظمات العاملة على تطبيق المنهج الحديث للقيادة التحويلية وتأثيرها على التميز في المنتجات.

6. دراسة (الزومان، 2021)، أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة: دراسة ميدانية على عينة من

موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض

الأهداف: تهدف الدراسة إلى تعرف أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض، وأي من أبعاد القيادة التحويلية (الجانبية أو التأثير المثالي الحفز الإلهامي، الاستثارة الفكرية والاهتمام الإنساني للعاملين أكثر تأثيراً من وجهة نظر العاملين في هذه الأجهزة.

المنهج لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واتخذت الاستبانة أداة لجمع المعلومات بعد التأكد من صدقها وثباتها. واستخدمت أسلوب المعاينة متعددة المراحل وزعت الاستبانة على عينة مكونة من 600 موظف في 21 جهة حكومية، وحللت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

النتائج: أكدت نتائج الدراسة أن تطبيق القيادة التحويلية يؤدي إلى تعزيز تطبيق إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض. كما أسفرت نتائج الدراسة عن أهمية بعد الاعتبار الفردي في إدارة المعرفة إذ إن القائد من خلال منح الموظف الاهتمام، يحفز الموظفين على تقديم ما لديهم من معرفة لها دور في تحقيق أهداف المنظمة. الخاتمة تؤكد نتائج البحث على أهمية وجود قيادة تحويلية داعمة لإدارة المعرفة لديها رؤية واضحة لتشخيص المعرفة بأنواعها المختلفة، والقدرة على اختيار افراد مؤهلين ويمتلكون المعرفة، وإشراكهم وأخذ آرائهم في الاعتبار الضمان وجود رؤية واحدة تسود المنظمة.

7. دراسة (محيد، 2023)، توظيف إدارة المواهب الخضراء والدور المعدل للابداع الأخضر في تحقيق الميزة

التنافسية الخضراء دراسة ميدانية على شركات قطاع التعدين الأردنية

هدفت الدراسة إلى تحريي توظيف إدارة المواهب الخضراء والدور المعدل للإبداع الأخضر في تحقيق الميزة التنافسية الخضراء في شركات التعدين الأردنية الفوسفات البوتاس).

تألف مجتمع الدراسة من حوالي (731) فرداً من الاداريين في المستويات الادارية التنظيمية الثلاث (إدارة عليا، إدارة وسطى إدارة اشرافية وقد سحبت منهم عينة بالطريقة العشوائية الطبقية التناسبيه، بمجموع كلي (253) استبانة تم توزيعها إلكترونيا على الشركتين الا ان الاستبانات المعادة والصالحة للتحليل كانت (242) وتشكل نسبة (96) من مجموع الاستبانات الموزعة ، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية الجمع البيانات وتم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي لتحليل هذه البيانات تمثلت بالوسط الحسابي الانحراف المعياري اختبار ، والتحليل العاملي التوكيدي باستخدام برمجية SMART PLS 4.0.8.3 ونموذج المعادلة المهيكلة SEM باستخدام برمجية AMOS

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها بينت نتائج الدراسة أن أبعاد إدارة المواهب الخضراء والميزة التنافسية الخضراء والإبداع الأخضر في شركات التعدين الأردنية تطبق بشكل متوسط، كما تشير النتائج إلى وجود أثر الإدارة المواهب الخضراء إدارة المواهب الصلبة الخضراء وإدارة المواهب الناعمة الخضراء على الميزة التنافسية الخضراء نمو الشركة وصورة الشركة في شركات قطاع التعدين الأردنية، وعند إدخال متغير الإبداع الأخضر بوصفه متغيراً معدلاً لأثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها على الميزة التنافسية الخضراء تبين انه زاد من أثر إدارة المواهب الخضراء على الميزة التنافسية الخضراء.

وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها أن تمتلك شركات التعدين الأردنية أنظمة تقييم أداء صارمة وثقافة تنظيمية خضراء وهياكل عمل تدعم هذه الثقافة وكذلك تعزيز مبادرات الاستدامة البيئية الخضراء وان تقوم شركات التعدين الأردنية بأنشاء أنظمة موارد بشرية مرنة.

8. دراسة المغازي (2023) بعنوان تأثير القيادة التحويلية على سلوك العمل المبتكر ، الدور الوسيط

الصباغة الوظيفية (دراسة تطبيقية)

هدفت الدراسة الكشف عن أثر القيادة التحويلية من خلال أبعادها التحفيز الفكري للمرؤوسين، التأثير الكاريزمي، خلق الحافز الملهم والمحفز والمقنع، والمتابعة المستمرة للمرؤوسين) على سلوك العمل المبتكر في

ضوء صياغة الوظيفة كمتغير وسيط، وتحليل أثر القيادة التحويلية على سلوك العمل المبتكر، وبيان دور صياغة الوظيفة كمتغير وسيط في هذه العلاقة التأثيرية.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليل وتكونت عينة الدراسة من (384) فرداً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة لوجود أثر إيجابي دال إحصائياً للقيادة التحويلية على سلوك العمل المبتكر.

وأظهرت نتائج البحث أن مستوى سلوك العمل المبتكر في البنوك التجارية مرتفع نسبياً، وأن مستوى ممارسة القيادة التحويلية في البنوك التجارية مرتفع نسبياً وقد أوصت الدراسة بضرورة عمل دراسات حول سلوك العمل المبتكر وهناك إمكانية لإجراء بحوث في أساليب قيادية أخرى غير القيادة التحويلية مثل القيادة الخادمة أو في قيادة المعاملات.

9. دراسة البوسعيدية (2022) بعنوان دور الرفاه الوظيفي والمناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الابتكاري

للعاملين في دوائر بلدية محافظة شمال الشرقية.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرفاه الوظيفي والسلوك الابتكاري للموظفين في محافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان، وهدفت كذلك إلى اختبار أثر كل من الرفاه الوظيفي المناخ التنظيمي بأبعاده الخدمي - الإبداعي - السلامة المهنية) على السلوك الابتكاري للعاملين.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في دوائر بلدية محافظة شمال الشرقية وتكونت عينة الدراسة من (331) موظفاً وموظفة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وتبين أن هناك علاقة طردية بين الرفاه الوظيفي والسلوك الابتكاري للعاملين، وأن العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده الخدمي - الإبداعي - السلامة المهنية والسلوك الابتكاري للعاملين علاقة طردية، وأن المناخ التنظيمي للسلامة المهنية هو الأكثر تأثيراً وقد أوصت الدراسة بعمل مزيد من الدراسات حول السلوك الابتكاري للعاملين وضرورة تشكيل فريق خاص لبلديات شمال الشرقية وتدريبه في الشركة المصممة للنظام الإلكتروني.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Lin, 2023) بعنوان

Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Identification, Voice and Innovative Climate.

لاكتشاف الآليات وظروف الحدود والتي تفسر العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك العمل الابتكاري للموظفين بناء على نظرية التبادل الاجتماعي.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي ومديري الفنادق في الصين، وجمعت البيانات من موظفي ومدراء يعملون في (140) فندقاً من أربعة محافظات في الصين، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات.

وقد توصلت نتيجة تحليل البيانات إلى أن القيادة التحويلية لها الأثر الإيجابي على سلوك العمل الابتكاري، وأن العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك العمل الابتكاري للموظفين بناء على نظرية التبادل الاجتماعي، وأن مستوى القيادة التحويلية كان بدرجة مرتفعة وأن سلوك العمل الابتكاري للموظفين، وقد أوصت الدراسة بمزيد من التدريب للعاملين في الفنادق لإكسابهم المهارات المختلفة، وأوصت الدراسة بضرورة الوجود لبيئة عمل تواصلية من أجل تعزيز الابتكار وتشجيع الموظفين على تطوير الأفكار الجديدة واكتشاف المداخل الجديدة للتكنولوجيا وللإجراءات.

2. دراسة (Shah & Soomro 2023)

"Effects of Green Human Resources Management Practices on Green Innovation and Behavior."

لاكتشاف إدارة الموارد البشرية الخضراء في صناعة السيارات في باكستان، و استخدمت الدراسة المنهج الكمي (الوصفي التحليلي، و تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في صناعة السيارات في باكستان وجمع البيانات من خلال الاستبانة التي وزعت على (400) موظفاً واسترجاع (190) استبانة، واستخدمت الأساليب الإحصائية المتنوعة. توصلت الدراسة إلى وجود آثار إيجابية وبدلالة للمشاركة الخضراء للموظفين للتعويض والمكافئة الخضراء، والتدريب الأخضر، وأن مستوى إدارة الموارد البشرية الخضراء كان بدرجة مرتفعة وأن مستوى توظيف الموارد

البشرية الخضراء كان بدرجة متوسطة، وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء مزيد من الدراسات حول إدارة الموارد البشرية الخضراء.

وأوصت الدراسة بالبحث عن التأثير والأهمية لتطبيق سلوكيات خضراء في علاقة مع المهام من خلال ممارسات خضراء لإدارة الموارد البشرية في القطاعات المتنوعة.

3. دراسة (Hoang, et al., 2022) بعنوان

"Examining the Effect of Entrepreneurial Leadership on Employees Innovative Behavior in SME Hotels: A Mediated Moderation Model."

الاختبار الدور للقيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابتكاري لدى الموظفين في قطاع الفنادق ، و استخدمت الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي ، و تكون مجتمع الدراسة من (178) مديراً وموظفاً يعمل في فنادق صغيرة ومتوسطة الحجم في فيتنام، أما العينة فتم عمل حصر شامل لتشمل جميع أفراد المجتمع واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من المستجيبين

وقد كشفت النتائج وجود الثقة بالمدير تتوسط العلاقة بين القيادة الرائدة والسلوك الابتكاري لدى الموظف وأن هناك دور للقيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابتكاري لدى الموظفين في قطاع الفنادق.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز سلوك العمل الابتكاري لدى الموظفين في قطاع الفنادق، وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في النشاطات الابتكارية والبحث عن طرق للتشجيع على سلوك الابتكار لدى الموظفين.

4. دراسة (Pruuinee, 2024) بعنوان

Green Talent Management and Sustainability: A Study on Power Sector in Bangladesh

تعد إدارة المواهب واحدة من أهم الاهتمامات للقيادة في جميع أنحاء العالم. في قطاع الطاقة، تلعب إدارة المواهب دوراً هاماً لكل من الشركات المحلية والمتعددة الجنسيات، يركز هذا البحث على إدارة المواهب باستخدام إدارة الموارد البشرية الخضراء في قطاع الطاقة في بنجلاديش.

استناداً إلى مراجعة الأدب وآراء 26 خبيراً، تم تحديد 12 عائقاً هاماً، وتشمل نقص إمدادات المواهب، وعدم ضمان نمو الحياة المهنية، وندرة اليد العاملة، ونقص برامج التدريب، ونقص المعرفة الفنية والتكنولوجية المتقدمة، وغياب

آلية في التنفيذ، ونقص تطوير البنية التحتية، وضبط القوى العاملة، والفقدان في النظام، ونقص المعارف والطلب المرتفع، والحوافز المالية غير المناسبة. تم مناقشة تفاعلاتها المتبادلة باستخدام تقنية النمذجة التفسيرية الهيكلية الإجمالية (TISM). بعد ذلك، تحليل ماتريس دي إمباكت كروسي، مضاعفة أليكيه أون كلاسمونت المعروف باسم تحليل MICMAC يساعد في تحديد العلاقة غير المباشرة بين العوائق التي تحمل تأثيراً قوياً، وأخيراً، تم تطوير نهج DEMATEL لإنشاء نموذج العلاقة السببية بين العوائق. يهدف ذلك إلى تزويد مديري الموارد البشرية بفهم العلاقة بين العوائق وتحديد أهمها التي ترتبط بإدارة المواهب مع إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل استدامة المؤسسة في قطاع الطاقة في بنجلاديش.

5. دراسة (Hussain, 2021)

Impact of Green Human Resources Management Practices on Organizational Sustainability and Employee Retention: an Empirical Study Related to Business Sectors,

تحققت الدراسة من أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية والاحتفاظ بالموظفين في مؤسسات الأعمال في جنوب البنجاب ، باكستان جمعت بيانات الدراسة الأولية من خلال الاستبيان، تمثل مجتمع الدراسة من كافة الموظفين العاملين في عدد من الشركات والقطاع المصرفي في باكستان ، و تكونت العينة من (150) فرداً واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات

وأظهرت الدراسة وجود أثر كبير لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية. وأوصى الباحث على خلق الوعي حول هذه الممارسات الخضراء والتأكد من توافر جميع الموارد اللازمة لتنفيذ هذه الممارسات، وعلى تقديم الحوافز الإتياع الممارسات الخضراء لتحفيز قطاع الأعمال والصناعة.

6. دراسة (Zhao., 2021)

The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable

القيادة التحويلية الخضراء، وإدارة الموارد البشرية، والابتكار على أداء الأعمال المستدامة للمنظمات التصنيع في الصين. كما تم التحقيق في التأثير المعتدل للدعم التنظيمي المتصور بين رابطة تحويل الغاز إلى سوائل، وإدارة الموارد

البشرية الخضراء، والابتكار الأخضر، والأداء التجاري المستدام لمنظمات التصنيع في الصين تم اعتماد طريقة الاستبيانات الجمع البيانات، وتم استخدام الذكية الثابتة والمتنقلة لاختبار الفرضيات. وأشارت النتائج إلى أن القيادة التحويلية وإدارة الموارد البشرية الخضراء، والابتكار الأخضر لها ارتباط كبير ومباشر مع أداء الأعمال المستدامة للمنظمات في الصين أوصت الدراسة بضرورة مساعدة المنظمين أثناء صياغة السياسات.

الفجوة البحثية وأوجه التشابه والاختلاف في الدراسات السابقة:

تعتبر القيادة التحويلية وإدارة المواهب الخضراء وسلوك العمل المبتكر من المواضيع الحديثة والمهمة التي نالت اهتمام الباحثين في مجالات الإدارة والموارد البشرية. تركز دراستي على "أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة - إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على سلوك العمل المبتكر للعاملين، والدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية". من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوة البحثية وأوجه التشابه والاختلاف.

أوجه التشابه:

1. موضوع القيادة التحويلية: العديد من الدراسات مثل (عربيات، 2024)، (الغامدي، 2022)، (عبد الهادي، 2020)، (الزومان، 2021)، (Lin، 2023)، (Hussain، 2021)، و (Zhao، 2021)** تناولت تأثير القيادة التحويلية على سلوك العمل المبتكر أو الأداء المؤسسي، وأشارت جميعها إلى وجود تأثير إيجابي لهذه القيادة.
2. إدارة المواهب الخضراء: بعض الدراسات مثل (الشلحه، 2021) و** (مجيد، 2023) تناولت إدارة المواهب الخضراء وأثرها على الأداء المؤسسي والابتكار. أكدت هذه الدراسات على أهمية إدارة المواهب الخضراء في تعزيز الأداء والابتكار.
3. استخدام المناهج الوصفية التحليلية: معظم الدراسات استخدمت المناهج الوصفية التحليلية وأدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات لتحليل تأثير المتغيرات المختلفة على سلوك العمل المبتكر أو الأداء المؤسسي.

أوجه الاختلاف:

1. تختلف الدراسات في السياقات الجغرافية والصناعية التي تناولتها. على سبيل المثال، Lin، 2023، و Zhao، 2021 ركزت على الصين، بينما Hoang، 2022 ركزت على فيتنام، و (مجيد، 2023) ركزت على قطاع التعدين في الأردن. هذا يبرز الحاجة لدراسة تأثير هذه المتغيرات في سياق قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية.
2. بعض الدراسات مثل (الشلمه، 2021) تناولت ممارسات الموارد البشرية الخضراء بشكل عام، بينما دراستي تميز بين الأبعاد الصلبة والناعمة لإدارة المواهب الخضراء.
3. بينما تناولت دراسات مثل (عربيات، 2024) و (الغامدي، 2022) تأثير القيادة التحويلية بشكل مباشر، إلا أن الدور الوسيط للقيادة التحويلية بين إدارة المواهب الخضراء وسلوك العمل المبتكر لم يتم دراسته بعمق كافٍ، مما يشكل اختلافاً رئيسياً مع دراستي.

الفجوة البحثية:

على الرغم من أن الدراسات السابقة تناولت موضوعات مشابهة، إلا أن هناك فجوات واضحة يمكن تحديدها:

1. معظم الدراسات ركزت على قطاعات مختلفة وفي بلدان مختلفة (مثل قطر، الصين، فيتنام، الأردن، بنغلاديش، ومصر). لم يتم التركيز بشكل كافٍ على قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية، مما يترك فجوة بحثية مهمة لدراسة تأثير إدارة المواهب الخضراء والقيادة التحويلية في هذا السياق.
2. الدراسات السابقة تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام، دون التمييز بوضوح بين الأبعاد الصلبة والناعمة لإدارة المواهب الخضراء وتأثيرها على سلوك العمل المبتكر.
3. بينما تناولت بعض الدراسات تأثير القيادة التحويلية بشكل مباشر، إلا أن الدور الوسيط للقيادة التحويلية بين إدارة المواهب الخضراء وسلوك العمل المبتكر لم يتم دراسته بعمق كافٍ.

و على الرغم من أن الدراسات السابقة وفرت إطاراً نظرياً مهماً لفهم تأثير القيادة التحويلية وإدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر، إلا أن هناك فجوات بحثية واضحة تتطلب مزيداً من البحث. تركز دراستي على سد هذه الفجوات من خلال دراسة تأثير إدارة المواهب الخضراء بأبعادها المختلفة على سلوك العمل المبتكر، مع تحليل الدور الوسيط للقيادة التحويلية في قطاع المقاولات بالمملكة العربية السعودية، مما يساهم في تقديم إسهامات جديدة في هذا المجال.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يتضمن موضوع الدراسة مجموعة من المفاهيم تتمثل فيما يلي:

- إدارة المواهب الخضراء:

يعرف على مزج أنشطة الموارد البشرية مع أنشطة الحفاظ على البيئة، وذلك في شكل أنشطة ومبادرات تهدف إلى أن تساهم سياسات وممارسات الموارد البشرية في نتائج صديقة للبيئة من خلال تشجيع وتحفيز جميع الموظفين للالتزامهم بدعم الممارسات المستدامة مما يزيد من تحقيق المؤسسة لدورها في التنمية المستدامة.

- سلوك العمل المبتكر:

سلوك العمل المبتكر هو تقديم وتنفيذ الأفكار أو العمليات أو المنتجات أو الإجراءات ذات الصلة بتبني منتجات جديدة، والتي تم تصميمها بشكل كبير لصالح الأفراد أو المجموعات أو المنظمات أو الصناعة

- القيادة التحويلية:

والعرف القيادة التحويلية بأنها المنهجية التي يتم اتباعها لإحداث التغيير في الأفراد والأنظمة ، هذا التغيير هو تغييراً إيمانياً يتمثل في تطوير المنظمة والموظفين والتعزيز الحافر يرى أن القائد الفعال هو الفاك الذي يمتلك الرؤية التي تساهم في صناعة Bernard Bass والذي طوره Jamed MacGregor والروح المعنوية لديهم وطبقاً لما حدده المستقبل . ويمتلك القدرة على إدارة وتوصيل هذه الرؤية وتحفيز الناس نحو العمل على تحقيقها ، كما يقوم القائد العمال بشريب وتكون فريق العمل الذي يعمل بكل قوة على التحقيق هذه الرؤية. ويرى أن القيادة التحويلية هي عملية يساعد فيها الأتباع بعضهم البعض على الارتقاء إلى مستوى أعلى من الروح المعنوية والتحفيز ، وطبقاً لنهج القيادة التحويلية فإنها تركز على أن تصلح الحولا كبيراً في حياة الأفراد والمنظمات فهي تعمل على إعادة صياغة التصورات

والقيم وتعبير الطلعات والتوقعات الموظفين، وهذا عكس الذي لا يقوم على الأحد والعطاء ولكن يقوم على الخصية الفاك وسمكه وقدرته على إحداث التغيير من خلال الندوة والتحديد أهداف transactional منهج قيادة العمليات صعدة ، والقيادة المعتمدة على العمليات لا تسعى إلى إحداث تغيير ثقافي في المنظمة ولكنها تعمل على الثقافة الحالية بينما القيادة التحويلية تعتمد على التغيير الثقافة التنظيمية بما يجعل المنظمة قادرة على مواكبة الدغيرات العالمية.

المنهجية وطرق البحث:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة لتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من المملكة العربية السعودية والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.

- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

- أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات للعاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على سلوك العمل المبتكر للعاملين الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.
- حدود مكانية: شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.
- حدود زمنية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية: تم التطبيق علي العاملين في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

- البوسعيدية، بدرية (2022) دور الرفاه الوظيفي والمناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين في دوائر بلدية محافظة شمال الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرقية الشرقية، سلطنة عمان.
- الزومان، موزي بنت محمد، (2021)، أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ع18.
- الشلعة، ميسون عبد الله، (2021)، أثر بعض ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة الموهبة للقيادات الأكاديمية في بعض كليات جامعة الموصل، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة كركوك، كلية الادارة والاقتصاد، مج11، ع2.
- عبد الرحمن، حفيظة طالب، (2019)، العمل والسلوك الأخلاقي: إشكالية التزام، مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة نواكشوط، كلية الآداب والعلوم الانسانية، ع32.
- عبد السلام، دعاء محمد، أثر فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية" دراسة تطبيقية على قطاع الأسمنت، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع1.
- عبد الهادي، نورهان زين عبد الله، (2020)، أثر القيادة التحويلية على التميز في المنتجات" دراسة ميدانية على قطاع الصناعات الغذائية لجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالاسماعلية، مج11، ع3.
- عربيات، ديماء حكمت يوسف، (2024)، أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين" الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات في دولة قطر، (رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- الغامدي، عمير بن سفر عمير، أثر القيادة في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، جامعة الملك خالد، كلية التربية، مركز البحوث التربوية، مج9، ع1.

- مجيد، نور عماد مجيد، (2023)، توظيف إدارة المواهب الخضراء والدور المعدل للابداع الأخضر في تحقيق الميزة التنافسية الخضراء" دراسة ميدانية على شركات قطاع التعدين الأردنية، (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، الأردن.
- المغازي، شيماء (2023) تأثير القيادة التحويلية على سلوك العمل، المبتكر، الدور الوسيط الصياغة الوظيفة دراسة تطبيقية، مجلة البحوث الإدارية 341 (1)-39

المراجع الأجنبية:

- Hoang, C., Luu, T., Nguyen, Th., Du, T and Le, L. (2022). Examining the Effect of Entrepreneurial Leadership on Employees Innovative Behavior in SME Hotels: A Mediated Moderation Model, International Journal of Hospitality Management, 102(1): 1- 13.
- Hussain, S.E. (2021). Impact of GreenHuman Resources Management Practices on Organizational Sustainability and Employee Retention: An Empirical Study Related to Business Sectors, Institute of Business Management and Administrative Sciences, 1(2): 1-55
- Lin, Q. (2023). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Identification, Voice and Innovative Climate, International Journal of Hospitality Management. 113(1): 1-14.
- Phung, y. and Hussain Batool, M. and Imran, M., (2019). Effect of green human resource management practices on environmentalsustainability, International Journal of Human Capital in Urban Management, 5(2): 153-164.
- Shah, N and Soomro, B. (2022). Effects of Green Human Resources Management Practices on Green Innovation and Behavior, Management Decision, 61(1): 1-30.
- Siddiquee, M. J. A., Ara, J., Begum, H., and Lisone, M. R. S. (2022). Green Talent Management and Sustainability: A Study on Power Sector in Bangladesh. International Journal of Innovation

- Zhao, W; Huang, L (2021). The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: evidence from China, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1 (2):22- 44.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



**The Impact of Green Talent Management on Employees' Innovative
Work Behavior: The Mediating Role of Transformational Leadership - An
Applied Study on Construction Companies in Saudi Arabia**

Preparation:

Hana Mohammad Alqahtani (The Leader) 233000335

Sumaya Mohammad Alharthi 233000257

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1445-2024