

أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركه
اسمنت نجران

إعداد الطالب/نادر صالح حسين الزبيدي

الرقم الجامعي /242000896

إشراف/

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

أصبحت قضايا حماية البيئة محط اهتمام متزايد في الفترة الأخيرة، نظراً للأضرار الصحية التي يسببها التلوث البيئي، مما يفرض على المنظمات ضرورة تحسين أدائها البيئي عبر تبني أساليب فعّالة للحد من هذه الأزمة مثل الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية، وتقليل النفايات والانبعاثات الغازية، وغيرها من الإجراءات البيئية، وباعتبار إدارة الموارد البشرية شريكاً أساسياً في دعم ثقافة العمل الأخضر، فقد شهدت هذه الإدارة تحولاً ملحوظاً من الأساليب التقليدية إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تتماشى مع متطلبات العصر، مما يعزز من قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها (سمير، 2021).

وتسعى السياسات الخضراء التي تعتمد على المؤسسات إلى ضمان نجاح الشركات واستمرارها في سوق العمل، مما يجعل التحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء ضرورة لا غنى عنها في القرن الحادي والعشرين، بالإضافة إلى أهمية تعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين، إذ تلعب الموارد البشرية دوراً حاسماً في نجاح أو فشل تطبيق السياسات والممارسات الخضراء مما يمكن الشركات من تحقيق أهدافها المالية وأهدافها البيئية في الوقت ذاته، وقد ازداد التركيز على إدارة الموارد البشرية الخضراء مع تزايد الحاجة إلى تبني ممارسات مستدامة، وذلك استجابةً للمبادرات الدولية التي تؤكد على أهمية الحفاظ على البيئة والاستخدام الأمثل لمواردها، لا سيما بعد الثورة الصناعية وما خلفته من آثار سلبية على البيئة، كما أن هذا التحول جاء استجابة لتوسع بيئة العمل العالمية والآثار البيئية السلبية الناتجة عنها، والتي أسهمت بشكل كبير في ارتفاع معدلات التدهور البيئي بشكل عام (حامد وآخرون، 2021).

كما إن إدارة الموارد البشرية الخضراء لا تقتصر فقط على تبني ممارسات صديقة للبيئة، بل تمتد إلى خلق بيئة عمل محفزة على الابتكار والإبداع المؤسسي، إذ يؤدي تعزيز وعي العاملين بالقضايا البيئية والحفاظ على رأس المال الفكري الأخضر، إلى تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي لتطوير حلول عملية ومستدامة للمشكلات البيئية التي تواجه المؤسسة. ويسهم تبني هذه الأنشطة الخضراء في تحسين أداء الشركات وإكسابها ميزة تنافسية من خلال دعم ثقافة إبداعية تسعى لتطوير منتجات وخدمات تتوافق مع معايير الاستدامة، ومع التغيرات السريعة والمنافسة العالية في بيئة العمل، فإن تعزيز الإبداع المؤسسي ضمن إطار إدارة الموارد البشرية الخضراء يصبح حلاً استراتيجياً لتحقيق الاستدامة والنمو المستدام للشركات (الامام وآخرون، 2023).

مشكلة الدراسة:

علي الرغم من ظهور مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء في بداية القرن الحالي كمدخل إداري جديد لإدارة البيئة داخل المنظمة عن طريق تنفيذ بعض الممارسات والأنشطة الخضراء التي تهدف إلي الاستخدام الفعال للموارد، إلا أن هذا المصطلح لا يزال حديثاً في مجال إدارة الموارد البشرية خاصة في الدول النامية، وهو ما خلق بعض التحديات أمام متخصصي الموارد البشرية، وقد فرض ذلك ضرورة الوفاء باحتياجات البيئة من خلال تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تتوافق مع الإدارية البيئية، مما يوفر الفرصة لاستدامة أداءها في بيئة العمل (إسماعيل، 2021).

ومن هنا ينبع التساؤل الرئيسي للدراسة في كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الإبداع المؤسسي ؟

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة الى قسمين الأهمية العلمية والاهمية العملية، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

أ. الأهمية العلمية (النظرية)

1. تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية من خلال تقديم رؤى جديدة حول كيفية دمج الأبعاد البيئية في استراتيجيات الإدارة.
2. تساعد الأبحاث في هذا المجال على فهم العلاقة بين الاستدامة والإبداع، مما يمكن الباحثين من استكشاف تأثير السياسات البيئية على الأداء التنظيمي.
3. تشجع الحاجة المتزايدة لفهم كيف تؤثر الممارسات الخضراء على الإبداع المؤسسي الباحثين على إجراء دراسات تجريبية وتحليلية، مما يعزز من نوعية وكمية الأبحاث في مجالات الإدارة والبيئة.
4. تفتح إدارة الموارد البشرية الخضراء آفاقاً لتطوير نظريات جديدة في مجالات مثل الابتكار المؤسسي والاستدامة، مما يمكن من فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على الأداء المستدام.

ب. الأهمية العملية (التطبيقية)

1. تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز الوعي البيئي بين العاملين كما تُحسن إدارة الموارد البشرية الخضراء من الكفاءة والفاعلية، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي.

2. تسهم الممارسات الخضراء في تعزيز ولاء الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة، حيث يشعر العاملون بأنهم جزء من جهود الاستدامة، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم ومشاركتهم في تحقيق أهداف المنظمة.
3. في ظل التوجه العالمي نحو الاستدامة، يمكن أن تمنح الممارسات الخضراء الشركات ميزة تنافسية، حيث تُعتبر المؤسسات التي تتبنى إدارة الموارد البشرية الخضراء أكثر جاذبية للعملاء والمستثمرين.
4. تُحفز بيئة العمل التي تروج للابتكار والاستدامة الموظفين على التفكير الإبداعي، مما يساعد المؤسسات في تطوير منتجات وخدمات جديدة تواكب احتياجات السوق وتحقق قيمة مضافة.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في معرفة : كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الإبداع المؤسسي؟، ويندرج من ذلك من ذلك التساؤل الرئيسي عدة أهداف فرعية متمثلة في:

1. التعرف على ماهية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء .
2. تحليل تأثير التوظيف الأخضر على جذب الكفاءات والمواهب التي تدعم الابتكار والإبداع داخل شركة أسمنت نجران.
3. تقييم فعالية برامج التدريب الأخضر في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز قدراتهم في تقديم أفكار جديدة وابتكارات مستدامة.
4. استكشاف دور نظام المكافآت والحوافز المرتبطة بالممارسات الخضراء في تحفيز الموظفين للمشاركة في الابتكار والإبداع المؤسسي.
5. تحديد تأثير مشاركة الموظفين واندماجهم في الأنشطة والمبادرات البيئية على مستوى الإبداع والتفكير الابتكاري في الشركة.

تساؤلات الدراسة

يتمثل السؤال الرئيسي للدراسة في: كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الإبداع المؤسسي ؟

ويندرج من ذلك من ذلك التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية متمثلة في:

1. كيف يؤثر التوظيف الأخضر على جذب الكفاءات والمواهب التي تدعم الابتكار والإبداع داخل شركة أسمنت نجران؟
2. مدى تأثير برامج التدريب الأخضر على تطوير مهارات الموظفين وتعزيز قدراتهم في تقديم أفكار جديدة وابتكارات مستدامة؟
3. كيفية يؤثر نظام المكافآت والحوافز المرتبطة بالممارسات الخضراء على تحفيز الموظفين للمشاركة في الابتكار والإبداع المؤسسي؟
4. كيف تؤثر مشاركة الموظفين واندماجهم في الأنشطة والمبادرات البيئية على مستوى الإبداع والتفكير الابتكاري في الشركة؟
5. كيفية دمج إدارة الموارد البشرية الخضراء في استراتيجية الابتكار المؤسسي لشركة أسمنت نجران؟
6. كيفية فحص العلاقات التفاعلية بين الأبعاد الأربعة لإدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، المكافآت والحوافز، المشاركة والاندماج) وكيفية تأثيرها على الإبداع المؤسسي؟

فروض الدراسة:

وفقا لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركه اسمنت نجران.

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الأخضر على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركه اسمنت نجران.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الأخضر على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركه اسمنت نجران.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكافآت الخضراء على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركه اسمنت نجران.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة والاندماج الأخضر على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركه اسمنت نجران.

المحور الأول: الدراسات الخاصة بالمتغير الأول (إدارة الموارد البشرية الخضراء)

1. دراسة (مصطفى، 2024)، بعنوان " تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الابداع الأخضر والميزة التنافسية المستدامة: الدور المعدل للهوية التنظيمية الخضراء"

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية متعددة الأبعاد الاختيار، المشاركة والتمكين على الإبداع الأخضر والميزة التنافسية المستدامة: الدور المعدل للهوية التنظيمية الخضراء بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو"، وأجرى البحث على عينة عشوائية مقدارها 291 مفردة وبلغ معدل الاستجابة 88%، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي مباشر للممارسات إدارة الموارد البشرية على الإبداع الأخضر وعلى الميزة التنافسية المستدامة كما توصل البحث لوجود تأثير معنوي إيجابي للإبداع الأخضر على الميزة التنافسية المستدامة كذلك تم التوصل إلى وجود تأثير غير مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على الميزة التنافسية المستدامة بتوسط الإبداع الأخضر إضافة إلى أن للهوية التنظيمية الخضراء دور معدل في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية المستدامة.

2. دراسة (عبد الله، 2024)، " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي:

هدف الدراسة إلى التعرف على الإطار الفكري لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإلقاء الضوء على الإطار الفكري للإبداع الأخضر، وإلقاء الضوء على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تقديم مجموعة من التوصيات لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر : دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، استخدم البحث المنهج الوصفي بتطبيق استبانة على عينة تضمنت (281) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها : جاءت الدرجة الكلية للاستبانة متوسطة حيث جاء محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده الخمسة التوظيف الأخضر التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، الأجور والمكافآت الخضراء، والاندماج الأخضر) بدرجة تحقق متوسطة، وجاء محور الإبداع الأخضر بأبعاده الثلاثة (إبداع المنتجات الخضراء، إبداع العمليات الخضراء، والإبداع الإداري بدرجة تحقق منخفضة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠/٠١) تبعاً لمتغيرات طبيعة الكلية لحساب الكليات التطبيقية العملية، متغير (النوع) لحساب الذكور، متغير

(الكلية) لحساب كلية الزراعة متغير الرتبة الأكاديمية) لحساب (المعيد)، متغير المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة) كان لحساب (لا)، ووجود علاقة ارتباطية بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع الأخضر عند مستوى (0.01)، وانتهى البحث بتقديم التوصيات اللازمة لدور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الإبداع الأخضر : دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي.

3. دراسة (الامام وآخرون، 2023)، بعنوان " ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على الميزة التنافسية المستدامة بالتطبيق على الصناعات التحويلية في مصر "

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية المستدامة في شركات الصناعات التحويلية بالعاشر من رمضان، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصف التحليلي، وبلغ حجم العينة 347 مفردة، كما بلغت نسبة الاستجابة 95.9%، هذا وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها تباين آراء العاملين حول مدى توافر كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية المستدامة في الشركات محل البحث باختلاف طبيعة النشاط، كما ثبت وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين جميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد الميزة التنافسية المستدامة، 3 وثبت أيضا وجود تأثير معنوي إيجابي لإجمالي ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في إجمالي الميزة التنافسية المستدامة، حيث فسر نموذج الانحدار (59.8%) من التباين في متغير الميزة التنافسية المستدامة بناء على التباين في متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. كذلك وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في كل بعد من أبعاد الميزة التنافسية المستدامة حيث فسرت نماذج الانحدار (50.5% 58.1%، (56.2%) من التباين في إدارة سلسلة التوريد الفعالة، والاستجابة التنظيمية، والابتكار وتمايز المنتجات (على الترتيب) بناء على التباين في أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وأخيرا قدم البحث مجموعة من التوصيات لدعم قدرة الشركات على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة ومن أهمها تبني الثقافة التنظيمية الخضراء والتوسع في تطبيق الممارسات الخضراء لتشمل كل أنشطة المنظمة، والاهتمام ببرامج المسؤولية الاجتماعية الداعمة للبيئة، وتشجيع العاملين على تقديم مبادرات بيئية وتعزيز ارتباطهم ووعيهم البيئي.

4. دراسة(بازيد وآخرون، 2023)، بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على الكليات التكنولوجية المصرية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية، وقد تناولت متغيرين في غاية الأهمية للكليات التكنولوجية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء العاملين حيث لا يوجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء وربطه بأداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية بشكل مباشر - في حد علم الباحثون ، وإجراء هذه الدراسة يعد مساهمة في حقل المعرفة الإدارية والبيئية حيث يلقي الضوء علي أهمية دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية. وتتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى تحسين أداء العاملين في الكليات التكنولوجية المصرية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وفي سبيل الوصول لهذا الهدف قام الباحثون بوضع فروض الدراسة، وقد اعتمد الباحثون علي استمارة استقصاء لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (متغير مستقل) وأداء العاملين (متغير تابع) و تمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر، وقد تم توزيع استمارة الاستقصاء على عدد من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية والبالغ عددها 8 كليات، وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار فروض الدراسة. وطبقت الدراسة على عدد 315 من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية ؛ وقد توصل الباحثون إلى رفض الفرض الرئيسي للدراسة والقاتل بأنه لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية، وبناءً على نتائج الدراسة تمكن الباحثون من تقديم عدد من التوصيات كان من أهمها : أن تقوم الكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة بتضمين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ضمن أعمالها وذلك لتحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بالتدريب وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة الأمنية بما ينعكس على تحسين أدائهم وأن تشمل خصائص الوصف الوظيفي بالكليات التكنولوجية على الاهتمامات البيئية ومراجعة الأنظمة الخاصة بالاستقطاب والاختيار الأخضر.

5. دراسة (يوسف، 2022)، بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الابتكار الأخضر: دراسة ميدانية على الشركات الخاصة في الساحل السوري"

هدفت هذه الدراسة الى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الأربعة (الاستقطاب التوظيفي الأخضر _ تقييم الأداء الأخضر _ التدريب والتطوير الأخضر _ المكافآت و التعويضات الخضراء) على الابتكار الأخضر بين صفوف العاملين في الشركات الخاصة في الساحل السوري، من خلال استقصاء آراء هؤلاء العاملين و الاستفسار عن مدى فهمهم ووعيهم

بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، و أيضا المعرفة مدى اختلاف اتجاهاتهم حيال هذه الممارسات وذلك تبعا لاختلاف خصائصهم الديموغرافية الجنس _ العمر _ مستوى التعليم _ سنوات الخبرة)، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة ، وتمثل مجتمع البحث بالعاملين في الشركات الخاصة في الساحل السوري قطاع البنوك وتضمنت عينة الدراسة 120 مفردة (ذكور و اناث) ، توصلت الباحثة الى نتائج أهمها وجود تأثير قوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الابتكار الأخضر، كما توافرت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل كبير الى كبير جدا في حين توافر بعد المكافآت والتعويضات الخضراء بشكل متوسط اما الابتكار الأخضر فقد توافر بشكل كبير بين صفوف العاملين في القطاع الخاص السوري . كشفت الدراسة الحالية عن عدم وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك باختلاف خصائصهم الديموغرافية الجنس العمر _ مستوى التعليم _ سنوات الخبرة).

6. دراسة(حامد وآخرون، 2022)، بعنوان " دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المستدام في المؤسسات السياحية والفندقية في مصر "

ازداد سعي مختلف المؤسسات السياحية والفندقية إلى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لمواكبة التغيرات السريعة والمتلاحقة التي تطرأ علي بيئة العمل السياحي والفندقي، والقيام بدورها في الحفاظ علي البيئة ومواردها، وتقليل الآثار السلبية الناتجة عن أنشطتها وعملياتها هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر تبني إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها المتمثلة في التحليل والتوصيف الوظيفي الأخضر، والاستقطاب الأخضر، والاختيار الأخضر، والتوجيه الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت الخضراء علي الأداء المستدام في المؤسسات السياحية والفندقية. كما هدفت الدراسة إلي تحديد ما إذا كان هناك فروق إحصائية في استجابات عينة الدراسة لمتغيري إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها والأداء المستدام تعزي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية اعتمدت الدراسة علي استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لتجميع البيانات تم توزيع 1378 استمارة علي كل من شركات السياحة فئة (أ) والفنادق الخمس نجوم بمحافظة القاهرة، بواقع 614 استمارة في شركات السياحة فئة (أ)، و 764 في الفنادق الخمس نجوم بمحافظة القاهرة، بينما تم الاعتماد علي تحليل 964 استمارة صالحة، وتوصلت الدراسة الى وجود تأثير معنوي وإيجابي الإدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الأداء المستدام للمؤسسات السياحية والفندقية، كما بينت نتائج الدراسة أن جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر معنوياً وإيجابياً في الأداء المستدام.

7. دراسة (حسين، 2022)، بعنوان " ممارسات ادراة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في جودة الخدمة التعليمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات في الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة"

هدفت الدراسة الى بيان تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق جودة الخدمة التعليمية ضمن مجتمع البحث الذي تتمثل بالجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة وتمثلت عينة البحث بأعضاء ومجالس الجامعات والكليات المبحوثة ومجالسها والبالغ عددهم (100) عضواً الذي يقع على عاتقه تحمل المسؤولية واتخاذ القرار إذ تم استرجاع (100) استمارة صالحة للتحليل والدراسة، ومن أجل تحقيق ذلك تم قياس المتغير المستقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بسبعة أبعاد فرعية هي (تصميم الوظائف الخضراء، التوظيف والاختيار الاخضر ، التدريب والتطوير الاخضر ، إدارة وتقييم الأداء الاخضر، ممارسة المكافآت والتعويضات الخضراء ، إدارة الصحة والسلامة الخضراء ، علاقات العمل الخضراء (إذ تم قياس المتغير التابع جودة الخدمة التعليمية بخمسة أبعاد فرعية وهي الملموسية ، الموثوقية، الضمان ، الاستجابة ، التعاطف) استناداً إلى مشكلة البحث الرئيسية التي تمثلت ب (ما هو تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي طبقتها الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث من اجل تحقيق جودة الخدمة التعليمية (من أجل التوصل الى النتائج تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات في ضوء الاستبانة وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الاساليب الاحصائية التي تمثلت باختيار التوزيع الطبيعي والتحليل العاملي التوكيدي والاحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط البسيط ونمذجة المعادلة الهيكلية وقد توصل الي البحث)SPSS V.23 : Excel 10 AMOS V.23 استناداً إلى البرامج الجاهزة إلى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها : وجود تأثير ذي دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة الخدمة التعليمية وهذا يشير الى أن المنظمات التعليمية المبحوثة ذات اهتمام كبير.

8. دراسة (السكارنة، 2017)، بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز ابداع الموارد البشرية متغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز ابداع الموارد البشرية متغير معدل في شركات الطاقة المتجددة في عمان، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الادارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان وعددها (78) شركة، أما عينة الدراسة، فقد

تكونت من كافة المديرين ورؤساء الاقسام ومشرفي الإنتاج والعاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان عددهم (165)، واعتمد الباحث إلى المنهج الكمي - الوصفي التحليلي - من خلال استخدامه الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بهدف تحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر وحفظ الطاقة على استراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الادارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الاردنية عمان، وكذلك وجود دور معدل ذو دلالة إحصائية للإبداع رأس المال البشري والتقدم التكنولوجي على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الادارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الأردنية عمان، وأوصت الدراسة ضرورة اشاعة ثقافة الاهتمام بالمحافظة على بيئة العمل بين العاملين في شركات الطاقة المتجددة في عمان واهمية تبني المبادرات الخضراء للمحافظة على بيئة العمل كإجراء المسابقات بين الأقسام والوحدات المختلفة في الشركات محل الدراسة.

الدراسات الأجنبية

9. دراسة (Bombiak, 2019)، بعنوان " GREEN HUMAN RESOURCE TREND OR STRATEGIC MANAGEMENT- THE LATEST "NECESSITY?"

هدفت الدراسة تقييم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المؤيدة للبيئة على التنمية المستدامة للمنظمات واستكشاف تأثير هذه الممارسات، مثل التوظيف الأخضر، وتصميم الوظائف بطريقة تراعي الاستدامة البيئية، بالإضافة إلى التدريب، والتطوير، وتقييم الأداء، والحوافز. اعتمد الباحث على مراجعة دراسات سابقة لقياس فعالية هذه الممارسات، استناداً إلى أعمال (Arulrajah, 2014)، و (Ahmad, 2015) ، و (Opatha, 2013) شملت الدراسة عينة من 300 استبانة وزعت على 50 مؤسسة في مناطق مختلفة من بولندا، مما أتاح للباحثين جمع بيانات متنوعة وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية متقدمة. تم تقسيم البيانات إلى خمسة مستويات تحليلية، ما ساهم في تقديم رؤية شاملة حول تأثير الموارد البشرية الخضراء، وأظهرت النتائج أن اعتماد هذه الممارسات لا يساهم فقط في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات، بل يعزز أيضاً من مشاركة الأفراد والتزامهم تجاه أهداف المؤسسة البيئية. خلصت الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تمثل استراتيجية فعالة تساعد

المؤسسات على مواجهة التحديات البيئية وتحقيق استدامة طويلة الأجل، ما يجعلها تتجاوز كونها "صيحة" لتصبح "ضرورة استراتيجية" في العصر الحالي.

10. دراسة (Arulrajah, Opatha Nawaratne, 2015) ، بعنوان " entitled: Green

"Human Resource Management Practices

هدفت هذه الدراسة الى استكشاف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للمنظمات بناءً على الأدبيات الموجودة. في هذا المجال الناشئ ، لوحظ بشكل عام أن الأدبيات الموجودة يجب أن تمتد إلى أبعد من منظور وظائف إدارة الموارد البشرية (HRM) ، يكشف أن الكثير من الأبحاث السابقة ركزت على عدد قليل من وظائف إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب والتطوير وتقييم الأداء وإدارة المكافآت في دمج الإدارة البيئية مع إدارة الموارد البشرية من خلال إدارة الموارد البشرية لديها إمكانات ونطاق أكبر في تحسين الأداء البيئي للمنظمة ومن ثم ، فإن هذا الاستعراض يتضمن وظائف متنوعة لإدارة الموارد البشرية لاستكشاف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ذات الصلة في إطار تلك الوظائف، حددت نتائج المراجعة وأبرزت العديد من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في إطار 12 وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية مثل تصميم الوظائف ، وتحليل الوظائف ، وتخطيط الموارد البشرية ، والتوظيف ، والاختيار ، والتعريف ، وتقييم الأداء ، والتدريب والتطوير ، وإدارة المكافآت ، وإدارة الانضباط ، إدارة الصحة والسلامة وعلاقات الموظفين تكمن مساهمة هذه الورقة في توسيع نطاق وعمق إدارة الموارد البشرية الخضراء في تجسيد الأداء البيئي المستدام للمنظمات.

المحور الثاني: الدراسات الخاصة بالمتغير الثاني (الابداع المؤسسي)

1. دراسة (عسيري، 2024)، بعنوان " دور القيادة التشاركية في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة جده من وجهة نظر منسوبيها"

هدفت الدراسة للتعرف على دور القيادة التشاركية في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة جدة من وجهة نظر منسوبيها، والكشف عما إذا كانت هناك علاقة بين القيادة التشاركية والتميز المؤسسي ، و إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى المنصب الوظيفي، وسنوات الخبرة) ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة، وتمثلت العينة في (156) من القيادات الأكاديمية والإداريين، وتوصلت إلى عدة نتائج منها : أن دور القيادة التشاركية في تحقيق التميز المؤسسي بجامعة جدة من وجهة نظر منسوبيها جاءت بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي قدره (3.69)، وأن العلاقة بين القيادة التشاركية والتميز المؤسسي علاقة ارتباطية قوية ، وعدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المنصب الوظيفي ، ووجود فروق تُعزى لمتغير سنوات الخبرة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وقدمت الباحثة عدداً من التوصيات ومن أبرزها: تشجيع قائد الجامعة على الاستمرار في استخدام نمط القيادة التشاركية؛ لما له من دور واضح في تحقيق أهداف الجامعة، والاهتمام بمجال العلاقات الإنسانية في ممارسة القيادة التشاركية، وتكثيف الدورات وورش العمل المُتعلّقة بالاتصال والتواصل للمنسوبين، وزيادة معدلات إشراكهم في صنع القرار واتخاذها، وزيادة اهتمام قائد الجامعة بتطبيق معايير التميز المؤسسي؛ كونها أحد برامج الرؤية السعودية الحديثة التي تُحقق استدامة الميزة الأكاديمية التنافسية لجامعة جدة.

2. دراسة (عبد الملاه، 2022)، بعنوان " دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الابداع التنظيمي : دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفى الجامعي بالمنوفية"

هدفت الدراسة الى التعرف على دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الابداع التنظيمي وذلك بالتطبيق على عينة عددها (338) مفردة من العاملين الأطباء, هيئة التمريض, الإداريين بالمستشفى الجامعي بمحافظة المنوفية, وتم جمع البيانات الأولية اللازمة من خلال قائمة الاستقصاء, وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (289) بمعدل استجابة (85.5%), وتم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية المناسبة من خلال برنامج (SPSS V.23), واستخدام نموذج المعادلات الهيكلية (Structural Equation Model (SEM) من خلال البرنامج الإحصائي (AMOS (26 version), وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين أبعاد إدارة المواهب استقطاب المواهب, التفكير التصميمي تنمية وتطوير المواهب, الاحتفاظ بالمواهب, تخطيط الاحلال الوظيفي وأبعاد الابداع التنظيمي الاطلاق الابداعية, الاصاله الابداعية, المرونة الابداعية, الحساسية للمشكلات, قبول المخاطرة والتحدي, كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد إدارة المواهب في كل بعد من أبعاد الابداع التنظيمي, وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فقد اقترحت مجموعة من التوصيات أبرزها تبني إدارة المستشفى الجامعي بالمنوفية لإدارة المواهب كمدخل لتحسين الاداء العام وتنمية الابداع التنظيمي للعاملين لتطوير قدرتها على مواكبة التقدم الذي يشهده عالمنا المعاصر.

3. دراسة (زهران، 2021)، بعنوان " متطلبات تطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي"

يعتبر التميز في الجامعات هو المدخل والمكون الأساسي للتميز المؤسسي من خلال تبني منظومة من القيم المؤسسية مدعومة برؤية ورسالة شاملة تتحقق باستراتيجيات عمل لمواجهة التغيرات البيئية

الداخلية والخارجية، ويعد نموذج المؤسسة الأوروبية (EFQM) من أهم النماذج التميز المؤسسي التي يمكن تطبيقها على مؤسسات التعليم العالي، والذي أثبت نجاحه وانتشاره في مؤسسات عالمية كأحد الأطر الرئيسية لتقييم جودة أداء المنظمة، وتقييم الوضع المهني للعاملين، ولذلك قد هدفت الدراسة إلى السعي للوقوف على واقع التميز المؤسسي في الجامعات المصرية في ضوء معايير النموذج الأوروبي (EFQM) ومستحدثات العصر الرقمي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعات المصرية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لما ينطوي عليه هذا المنهج من رصد للواقع، وما يتبع ذلك من تحليل وتفسير لهذا الواقع استناداً إلى الدراسات والأبحاث، وتوصل البحث إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه الجامعات المصرية وتحد من إمكانية تطبيق معايير النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي (EFQM) في ضوء مستحدثات العصر الرقمي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية بالكليات، وفي نهاية البحث تم وضع مجموعة من المتطلبات المقترحة لتطبيق معايير النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي (EFQM) في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي.

4. دراسة (أبو سعده، 2021)، بعنوان " إدارة التميز المؤسسي كمدخل لتطوير الأداء الإداري في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم"

هدفت الدراسة الى الدراسة التعرف إلي الأسس النظرية لكل من التميز المؤسسي والأداء الإداري لرصد واقع ممارسة مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم لأبعاد التميز المؤسسي، ومن ثم وضع آليات مقترحة لتطوير الأداء الإداري بهذه المدارس في ضوء مدخل التميز المؤسسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، والتعرف إلي واقع ممارسة التميز المؤسسي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم ، واعتمدت في جمع البيانات علي التطبيق الميداني للاستبانة ، واقتصرت الدراسة علي عينة من السادة العاملين من مختلف المسميات الوظيفية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم ، والتطبيق في عدد من المدارس سواء الحكومي أو الخاص أو اللغات أو التجريبي، في جميع إدارات محافظة الفيوم ، والبالغ عددها (7) إدارات ، وقد عكست نتائج الدراسة الميدانية الواقع التنظيمي لمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم فيما يتعلق بدرجة ممارسة التميز المؤسسي بها ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلي أن درجة ممارسة أبعاد التميز المؤسسي لدي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم جاءت متوسطة ، بينما جاءت درجة أهمية التميز المؤسسي لدي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم كبيرة، وفي ضوء هذه النتائج تم وضع آليات مقترحة لتطوير الأداء الإداري بهذه المدارس في ضوء مدخل التميز المؤسسي حيث أوصت الدراسة بتطوير الأداء الإداري لزيادة الكفاءة والفاعلية التنظيمية للمدرسة ، وتوظيف مجموعة من المداخل والأساليب

الإدارية الحديثة للانتقال إلى الوضع المنشود، وتطوير هيكل الوحدات والأقسام الإدارية، وتحديث التشريعات، وتطوير قوانين العمل، وتوفير الموارد اللازمة، وتحسين المناخ التنظيمي، وترسيخ مفهوم المشاركة.

5. دراسة (طبيشات، 2020)، بعنوان " دور الابداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في الأردن "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مفهوم الإبداع التنظيمي وتوضيح كيفية تطبيقه في تطوير المنظمات العامة، وكذلك التعرف على مقومات ومعوقات الإبداع التنظيمي، وما هي مجالات الاستفادة من الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة الأردنية، وقد تكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في المنظمات العامة الأردنية، وتم اعتماد الفئات القيادية على مستوى رئيس مجلس إدارة والمدراء العامين والفئات الإشرافية على مستوى المدراء وحتى رؤساء الأقسام، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الإبداع التنظيمي يساهم بدور متميز في تطوير المنظمات العامة، وأن هناك مجموعة من مقومات الإبداع التنظيمي يجب توافرها في المنظمات أهمها توافر رسالة واضحة للمؤسسة، وتحسين علاقات العمل، والاهتمام بتبسيط الإجراءات وتطوير نظم العمل والتخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار والإبداع، والحرص على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية وأخيراً حرص الإدارة العليا على اكتشاف العناصر الخلاقة المبدعة داخل المنظمة. وبينت الدراسة بأن الإبداع التنظيمي يواجه مجموعة من المعوقات تحول دون الاستفادة منه في مجال العمل، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة وعي القيادات الإدارية بدور الإبداع التنظيمي في عملية تطوير المنظمات بالاستفادة من إبداعات العاملين، إضافة إلى ضرورة إعادة صياغة مقومات الإبداع التنظيمي وتقسيمها إلى مجموعات، وإضافة عناصر جديدة لتلك الموجودة أصلاً للتوصل إلى نسبة أعلى من هذه المقومات للتعرف بالضبط على المقومات الرئيسية والأساسية للإبداع في المنظمات، ومحاولة التخلص من المعوقات للاستفادة من إبداعات العاملين في تطوير المنظمات.

6. دراسة (برقيقة، 2016)، بعنوان " أثر التفكير الابتكاري في إنشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة: دراسة ميدانية لعينة من حاملي المشاريع "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير التفكير الابتكاري في إنشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة، فضلاً عن التعرف على مستوى التفكير الابتكاري لدى أفراد العينة، أجريت الدراسة على عينة مستهدفة مكونة من 31 حامل مشروع محتضن بمشاكل كل من (ورقة، غرداية،

بسكرة) و تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ومجموعة من الأساليب الإحصائية وبرنامج Spss version22 لمعالجتها و اختبار فرضيات الدراسة. وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها : وجود مستوى عال من التفكير الابتكاري لدى حاملي المشاريع ، المشاريع المقدمة من قبل أصحابها على مستوى المشاتل لا تمثل مؤسسات مصغرة مبتكرة ، عدم وجود تأثير للتفكير الابتكاري في إنشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة ، خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها : نشر الثقافة المقاولاتية في الأوساط العلمية ولاسيما في سن مبكرة إنشاء البيئة الابتكارية انطلاقا من الأسرة ، وضع برامج تعليمية موجهة لتحسين والرفع من مستوى التعلم الابتكاري .

7. دراسة(عبد الله، عيد اروس، دت)، بعنوان " التعاقب القيادي ودوره في إرساء ثقافة الابداع المؤسسي بالمدارس المتوسطة في الكويت"

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى أهم المقترحات الإجرائية لإرساء التعاقب القيادي بما يرسى ثقافة الابداع المؤسسي بالمدارس المتوسطة في الكويت واتبع البحث المنهج الوصفي. وقدم البحث العديد من المقترحات أهمها توفير إطار تنظيمي لبناء القدرات الإبداعية لكافة العاملين بالمدرسة من خلال الاهتمام بالخطط طويلة الأمد وقصيرة الأمد للمدرسة من خلال وحدات التخطيط الاستراتيجي بالمدرسة ، نشر ثقافة الإبداع الإداري من خلال المؤتمرات والندوات واللقاءات التي تشارك فيها القيادات الإدارية المختلفة، وأكد الدراسة على أهمية ضرورة أن تتضمن خطط التعاقب القيادي ما يلي: تقييم القدرات الحالية للمرشحين لتولي المناصب القيادية حال شغورها ، وضع خطط للتنمية المهنية المستدامة لهم، وضع خطط التدريب المناسبة للمسؤولين عن الموارد البشرية بالوزارة على إعداد خطط التعاقب القيادي وتنفيذها ومتابعتها وربطها بالخطط الاستراتيجية للوزارة. وأكدت الدراسة أيضا على ضرورة وضع نظام موضوعي يمكنه اكتشاف الموهوبين وأصحاب الأداء المرتفع والمميز بالوزارة وتبني وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ومعهد التخطيط القومي، والمجالس الرئاسية التخصصية برنامجاً قومياً لإعداد القادة في كافة المجالات وتوزيعهم على الوزارات المختلفة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

8. دراسة(Azamela, J. C., Tang, Z., Owusu, A, Egala, S. B., & Bruce, E.) بعنوان " The impact of institutional creativity and innovation " (2022)) ، بعنوان

capability on innovation performance of public sector organizations in "Ghana"

لا يزال القطاع العام يتعرض لضغوط شديدة لتحسين قدرته على الابتكار، ونتيجة لذلك، يدعو أصحاب المصلحة إلى إجراء المزيد من الدراسات التجريبية حول مقدمات الابتكار، وخاصة من منظور البلدان النامية. وبدافع من هذه الدعوة، نقوم بالتحقيق في تأثير الإبداع المؤسسي والقدرة على الابتكار المؤسسي على أداء الابتكار العام في سياق غانا. والمفتاح لنموذجنا هو أن الإبداع المؤسسي والقدرة على الابتكار المؤسسي يتم تمكينهما أيضًا من خلال التعاون بين الوكالات والقيادة المؤسسية وضغوط أصحاب المصلحة. يتم استخدام نموذج معادلة الهيكل الجزئي الأقل مربعًا لتقدير استجابات المسح لـ 195 مستجيبًا من خمسين مؤسسة في القطاع العام، يؤكد التحليل التجريبي أن الإبداع التنظيمي له تأثير إيجابي وهام على أداء الابتكار، وأن القدرة على الابتكار لها تأثير سلبي وغير مهم على أداء الابتكار، وأن التعاون بين الوكالات والقيادة المؤسسية يساهمان بشكل إيجابي في الإبداع المؤسسي والقدرة على الابتكار. ومع ذلك، فإن ضغط أصحاب المصلحة يؤثر سلبًا على كل من الإبداع المؤسسي وأداء الابتكار، تساهم هذه الدراسة في المعرفة حول مقدمات أداء الابتكار العام من منظور البلدان النامية. كما أنها تقدم نظريات حول أداء الابتكار العام.

التعقيب على الدراسات

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في إلقاء الاهتمام حول كافة المعلومات ذات العلاقة بدور أبعاد الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الإبداع المؤسسي، وقد حققت جميعها الإجابة على كافة التساؤلات البحثية التي طرحتها كل دراسة، كما أنها توصلت إلى النتائج التي تؤيد ذلك، إلى جانب اعتماد الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي وبعض المناهج الأخرى من أجل توضيح ظاهرة الدراسة، وبيان دور أبعاد الموارد البشرية الخضراء على الإبداع المؤسسي.

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ربط العلاقة بين متغيرات الدراسة، فالدراسة الحالية تهتم بتسليط الضوء حول دور أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على الإبداع المؤسسي، أي أنها تقوم بدراسة الأثر من أبعاد مختلفة، إلى جانب اختلاف الدراسة التطبيقية من مجتمع وأداة الدراسة، حيث تقوم الدراسة الحالية بالتطبيق على التطبيق على شركة اسمنت نجران وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

♣ **نظرية الموارد القائمة على المعرفة (Knowledge-based view):** تشير هذه النظرية إلى أن المعرفة هي المورد الأكثر قيمة للمؤسسات، وأن إدارة الموارد البشرية الخضراء تساهم في بناء المعرفة البيئية والإبداعية لدى الموظفين.

♣ **نظرية التعلم التنظيمي (Organizational learning theory):** تفسر هذه النظرية كيف تتعلم المنظمات وتتطور من خلال تجاربها، وتشير إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يمكن أن تعزز قدرة المنظمة على التعلم والابتكار.

♣ **نظرية الإبداع (Creativity theory):** تدرس هذه النظرية العوامل التي تؤثر على الإبداع الفردي والجماعي، ويمكن تطبيقها لفهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع المؤسسي.

المنهجية وطرق البحث:

1. فرضيات الدراسة

وفقا لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركة اسمنت نجران.

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

♦ **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الأخضر على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركة اسمنت نجران.

♦ **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الأخضر على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركة اسمنت نجران.

♦ **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكافآت الخضراء على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركة اسمنت نجران.

♦ **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة والاندماج الأخضر على تعزيز الإبداع المؤسسي بالتطبيق على شركة اسمنت نجران.

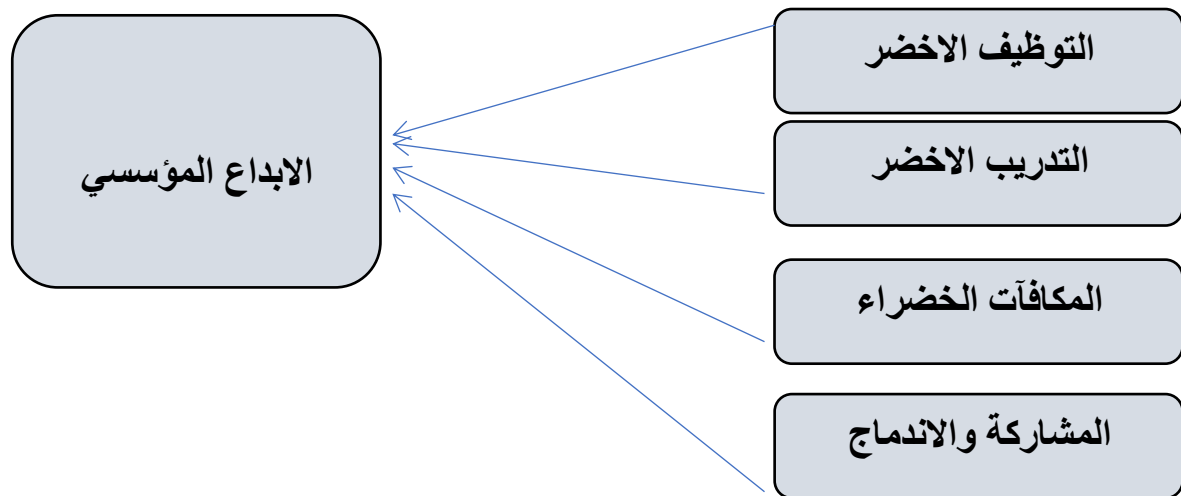
2. نموذج الدراسة

شكل (1) نموذج الدراسة

المتغير التابع

المتغير المستقل

إدارة الموارد البشرية الخضراء



3. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لموضوع الدراسة، والذي يهدف إلى توضيح العلاقة بين بعض المتغيرات ودراسة تأثيرهم، حيث سيتم من خلاله وصف العلاقة بين متغيرات محل الدراسة المتمثلة في إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الابداع المؤسسي بالتطبيق على شركة اسمنت نجران وتمثلت متغيرات الدراسة في المتغير المستقل (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، المكافآت والخوافز الخضراء، المشاركة والاندماج) والمتغير التابع (الابداع المؤسسي)، وتم اختيار اسمنت نجران لتمثل مجتمع الدراسة لدراسة تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الابداع المؤسسي بالتطبيق على شركة اسمنت نجران عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS.

4. مجتمع وعينة الدراسة :

أ. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في شركة سابك للصناعات الأساسية بالرياض.

ب. عينة الدراسة:

بسبب كبر حجم مجتمع الدراسة يمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (ROBERT V. KREJCIE, 1970)، بواسطة القانون التالي: (Salih,Mahdi,2021,473)

$$\text{حجم العينة} = \frac{Z^2 * p * (1-p)}{\alpha^2}$$

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: نسبة العينة من المجتمع التي تم اختيارها 15%

α : مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\text{حجم العينة} = \frac{1.96^2 * 0.15 * 0.85}{0.05^2} = 196 \text{ مفردة من مجتمع البحث}$$

أدوات الدراسة :

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور

تتمثل في الآتي:

- ♦ **المحور الأول:** سيتضمن الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين والعمال من عينة الدراسة، والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).
- ♦ **المحور الثاني:** سيتضمن فقرات إدارة الموارد البشرية الخضراء وابعاده (المتغير المستقل).
- ♦ **المحور الثالث:** سيتضمن الفقرات التي تقيس الابداع المؤسسي (المتغير التابع).

صدق أداة البحث:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

حدود الدراسة :

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية على تسليط الضوء حول أثر إدارة الموارد البشرية على الابداع المؤسسي بشركة اسمنت نجران.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة على شركة اسمنت نجران.

- **الحدود البشرية:** طُبقت هذه الدراسة على عينة حجمها نحو (196) من مديري وموظفي شركة اسمنت نجران

- **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

◆ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

◆ المتوسط الحسابي (Mean)، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

◆ استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

◆ تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (إدارة الموارد البشرية الخضراء) على (الابداع المؤسسي)

◆ تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (إدارة الموارد البشرية الخضراء) على (الابداع المؤسسي)

تقسيم الدراسة المقترح:

- **الفصل الأول:** الإطار التمهيدي للبحث.

- **الفصل الثاني:** الإطار النظري.

- **الفصل الثالث:** الدراسة الميدانية.

- **الفصل الرابع:** مناقشة النتائج.

- **قائمة المراجع.**

- **الملاحق.**

قائمة المراجع

المراجع العربية

1. أبو سعده، أحمد رياض.(2021)، إدارة التميز المؤسسي كمدخل لتطوير الأداء الإداري في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، المجلد(15)، العدد(015)، ص35-36.
2. الامام وآخرون.(2023)، تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية المستدامة في الشركات الصناعية، المجلة العربية للإدارة، جامعة الأزهر ، المجلد(46)، العدد(3)، جمهورية مصر العربية،
3. بازيد وآخرون .(2023)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين - دراسة تطبيقية على الكليات التكنولوجية المصرية، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات، مجلد(13)، العدد(4)، مصر، ص1.
4. برقيقة، خديجة. (2016)، أثر التفكير الابتكاري في انشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة: دراسة ميدانية لعينة من حاملي المشاريع، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ص7.
5. حامد وآخرون.(2022)، دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المستدام في المؤسسات السياحية والفندقية في مصر، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، مجلد(229)، العدد(2)، جمهورية مصر العربية، ص335.
6. حامد وآخرون. (2022)، دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المستدام في المؤسسات السياحية والفندقية في مصر: دراسة حالة بالتطبيق على شركات السياحة فئة (أ) وفنادق الخمس نجوم بمحافظة القاهرة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة ، المجلد 22، العدد 2، ص 334.

7. حسين، حسين عبد الحافظ (2022)، ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في جودة الخدمة التعليمية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات في الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة، جامعة كربلاء، ص ذ.
8. زهران، إيمان حمدي رجب.(2021)، متطلبات تطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، المجلد(2)، العدد(2)، ص 1104.
9. السكارنة، محمد احسان (2017)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز ابداع الموارد البشرية متغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، جامعة الشرق الأوسط، ص1.
10. سمير، عماري.(2021)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي: دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية بولاية سطيف، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، جامعة 20 أوت 1955، مجلد(05)، العدد(02)، الجزائر، ص422.
11. طبيشات، نواف نهار سليم. (2020)، دور الابداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في الأردن، المجلة العربية للإدارة، المجلد(40)، العدد(3)، الأردن، ص81.
12. عبد الله، هاني فتحي.(2022)، دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الابداع التنظيمي : دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفى الجامعي بالمنوفية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، المجلد(3)، العدد(2)، ص1004.
13. عبد الله. نوف ؛ عيد اروس. أحمد ، (دت)، التعاقب القيادي ودوره في إرساء ثقافة الابداع المؤسسي بالمدارس المتوسطة في الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف، المجلد(3)، العدد(10)، ص176.
14. عبد الله، ابتسام محمد.(2024)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع الأخضر: دراسة ميدانية بجامعة جنوب الوادي، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، العدد(121)، ص999.
15. عسيري، فاطمة يحي (2024)، دور القيادة التشاركية في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة جده من وجهة نظر منسوبيها، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد(48)، العدد(1)، ص191.
16. مصطفى، منى سامى محمود.(2024)، تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة على الابداع الأخضر والميزة التنافسية المستدامة: الدور المعدل للهوية التنظيمية الخضراء، المجلة

العلمية للبحوث والدراسات التجارية، جامعة المنصورة، مجلد(37)، العدد(2)،
مصر، ص817.

17. يوسف، ديانا على.(2022)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الابتكار
الأخضر: دراسة ميدانية على الشركات الخاصة في الساحل السوري،مجلة الجامعة
الاقتصادية السورية ،الجامعة الافتراضية السورية، ص7.

المراجع الاجنبية

1. Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 5(1), 1-17.
2. Azamela, J. C., Tang, Z., Owusu, A, Egala, S. B., & Bruce, E. (2022). The impact of institutional creativity and innovation capability on innovation performance of public sector organizations in Ghana. *Sustainability*, 14(3), 1378
3. Bombiak, E. (2019). Green human resource management-the latest trend or strategic necessity?. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1647.

Mid-Ocean University
College of Management
Department: Human resources
management



The impact of green human resources management in enhancing
institutional creativity by application to Najran Cement Company

preparation /Nader Saleh Hussein Al-Zubaidi

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

2024