

أثر إدارة المواهب الخضراء في تحقيق الميزة التنافسية
الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية

إعداد الطالب/

احمد عبدالله المطيري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

العام الدراسي:

2024

Contents

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
6.....	تساؤلات الدراسة:
7.....	فروض الدراسة:
8.....	نموذج الدراسة:
22.....	أوجه الشبه والاختلاف:
24.....	الفجوة البحثية:
25.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
26.....	المنهجية وطرق البحث:
26.....	مصادر البيانات:
27.....	أدوات الدراسة:
27.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
28.....	حدود الدراسة:
29.....	المراجع:
31.....	المراجع الأجنبية:

مقدمة:

أدت التطورات السريعة في بيئة الأعمال والتوجه نحو التعلم والمعرفة إلى خلق العديد من التحديات للمنظمات؛ مما جعل من الصعب البقاء والاستمرار ، ما لم يكن لدى المنظمة ما يؤهلها لمواجهة هذه التحديات ، ولتنمو المنظمات بسرعة كبيرة في الوقت الحاضر ، يجب التركيز بشكل أساسي على التحول نحو السياسات الخضراء لحماية الموارد وكذلك البيئة، ويجب أن تدرك المنظمات الحاجة إلى التحول إلى البيئة وتتخذ من هذه الممارسات فكرة مبتكرة لتحقيق الاستدامة ؛ و يجب أن تتبنى المنظمات استراتيجيات جديدة لتقليل البصمة الكربونية من أجل الحفاظ على البيئة : مثل استخدام تقنيات إعادة التدوير ، وتقليل استخدام الأوراق ، وتقليل طرق استهلاك الطاقة.(عربيات، 2024)

وتركز المنظمات في الوقت الحالي على الإدارة البيئية، وتدمج أنشطتها البيئية التنظيمية مع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخاصة بها ؛ هذه الظاهرة تسمى "إدارة المواهب الخضراء وهو مجال بحثي ناشئ في الدراسات التنظيمية بعد التسعينيات. (الشلي، 2021)

و يدور حول دمج الإدارة البيئية للمنظمة في إدارة الموارد البشرية، وتعني المواهب الخضراء أنها ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية نفسها مثل التوظيف والاختيار وإدارة الأداء والتدريب والتطوير وإدارة المكافآت غير أنها تسعى للتقدم المستمر للأداء البيئي للمنظمة ، وأصبحت الميزة التنافسية في الوقت الحاضر موضوع اهتمام ومناقشة من قبل العديد من على الظروف التقليدية المؤلفين والباحثين؛ ذلك لأن عصر المعلومات والمعرفة لم يعد يحدد تعيين الموظفين بناء والنظام البيروقراطي ،ويجب على المنظمات التي تسعى إلى الميزة التنافسية توضيح رؤيتها للموظفين ، وربط التميز بالأنشطة والعمليات ، وتقييم التميز ، وغرس التكنولوجيا ، وتشجيع التعلم . (Muisyo et al, 2021)

ان إدارة المواهب جزءاً مهماً من العملية الإدارية ولا يمكن الاستغناء عنها، وهي تتضمن مجموعة من ممارسات الموارد البشرية في المنظمة، خاصة وأن ما يمكن المنظمة من النجاح والتميز هو المورد البشري الموهوب، ولعل التحدي الذي تواجهه المنظمات في إدارة المواهب هو كيف تقوم بممارسة وظائف إدارة المواهب بطريقة تمكنها من تحقيق أهدافها وبقائها في إطار المنافسة. وفي عالم اليوم يوجد الكثير من التحديات التي تواجه المنظمات لكي

تبقى ضمن مجال المنافسة وذلك يحتم عليها العمل بصورة مستمرة لتحقيق ميزة تنافسية، فعلى المنظمات أن تقدم خدماتها بطرق أكثر مرونة وتنوع بما يضمن لها البقاء في السوق. (Alam & Islam, 2021)

ومن أهم التحديات التي تواجه المنظمات تسارع التكنولوجيا والتي يجب على المنظمات أن تواكبها لكي تحقيق أهدافها ومن التكنولوجيا المفيدة المنظمات الأعمال الحوسبة السحابية والتي توفر لها طرق وأدوات الإدارة المواهب وللإدارة بشكل عام كما تحقق لها الميزة التنافسية. (الحياصات، 2020)

ومن ثم جاءت هذه الدراسة للتعرف على مدى تأثير إدارة المواهب الخضراء على الميزة التنافسية بتوسط الابداع الأخضر.

مشكلة الدراسة:

أصبحت المنافسة قوية وشديدة وأصبحت الشرط الوحيد لبقاء المنظمات في السوق حيث أصبح توجه السوق نحو البحث عن الفرص في السوق أكثر من انه مجرد لالتقاء العرض والطلب مما استوجب على المنظمات أن تعمل على توظيف إدارة الموهبة نظرا للتطورات المستمرة والحاصلة في مجال إدارة الأعمال مما يستوجب من المنظمات الاستغلال الأمثل للمواهب ليكسبها قوة وميزة تنافسية في السوق وأن تعتبره أهم أهدافها الاستراتيجية. (محمد، 2020)

وقد عانت شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية من ندرة المواهب الادارية التي تمتلك القدرة على الابداع لمواكبة تطورات وتغيرات العصر، وقد اتضح هذا الأمر من خلال المقابلة التي قام بها الباحث من خلال استطلاع رأي مجموعة من افراد حول قدرة الشركات على تحقيق الميزة التنافسية وأهمية الابداع الأخضر والمواهب الخضراء في تحقيق هذه الميزة وقد توصل الباحث إلى وجود قصور كبير في الدراسات التي تربط بين الميزة لتنافسية المواهب الخضراء والابداع الأخضر. (على، 2022)

ومن ثم جاءت مشكلة البحث من أهمية موضوع إدارة المواهب وإن للأسف الكثير من المنظمات لا يعرف كيف يتعاملون مع الموظفين الموهوبين لديهم في المنظمة حيث أصبح من السهل أن يترك الموظفين الموهوبين المنظمات والتوجه إلى منظمات منافسة ولا بد من المنظمات أن تسعى إلى كسب المواهب والمحافظة عليها من خلال التحفيز أن موضوع الاهتمام بإدارة المواهب يعتبر موضوع مهم جدا في الوقت الراهن ومتى ما تم استغلال المواهب الاستغلال

الأمثل فأن المنظمات سوف تكون قادرة على تحقيق الامتياز والتفوق على المنافسين في السوق. ومنه نطرح التساؤل التالي: ما هو أثر إدارة المواهب الخضراء في تحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات السعودية بتوسط دور الابداع الأخضر؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر إدارة المواهب الخضراء في تحقيق الميزة التنافسية الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية، 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 الخضراء- والابداع الأخضر- والميزة التنافسية.

• الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر إدارة المواهب الخضراء في تحقيق الميزة التنافسية الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية ، مما يساعد صناع القرار في شركات الاتصالات في السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد شركات الاتصالات على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بإدارة المواهب الخضراء، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

• 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 الخضراء- الميزة التنافسية- الابداع الأخضر بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر إدارة المواهب الخضراء في تحقيق الميزة التنافسية الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي في هذه الدراسة في التعرف على أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية.

ويتفرع من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل في:

- التعرف على مدى تأثير إدارة المواهب الخضراء الناعمة في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة بتوسط الإبداع الأخضر في شركات الاتصالات السعودية.
- معرفة مدى تأثير إدارة المواهب الخضراء الصلبة في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة وتوسط الإبداع الأخضر في شركات الاتصالات السعودية.
- التعرف على أي مدى تؤثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها مجتمعة على الإبداع الأخضر في شركات الاتصالات السعودية.
- التعرف على وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الأخضر وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة في شركات الاتصالات السعودية.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات حول موضوع الدراسة والاستفادة منها.

تساؤلات الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على سؤال رئيسي يتمثل في : هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية؟

وينبثق من السؤال الرئيسي الأول مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل في:

السؤال الفرعي الأول: إلى أي مدى تؤثر إدارة المواهب الخضراء الناعمة في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة في توسط الابداع الأخضر في الشركات الاتصال السعودية؟

السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير إدارة المواهب الخضراء الصلبة في تحقيق الميزة التنافسية بـ|أبعادها مجتمعة بتوسط دور الابداع الأخضر في شركات الاتصالات السعودية؟

السؤال الرئيسي الثاني: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) على الابداع الأخضر في شركات الاتصال السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير إدارة المواهب الخضراء الصلبة على الابداع الأخضر في الشركات الاتصالات السعودية؟

السؤال الفرعي الثاني: إلى أي مدى تؤثر إدارة المواهب الخضراء الناعمة على الابداع الأخضر في شركات الاتصالات السعودية؟

السؤال الرئيسي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الأخضر على تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة في شركات الاتصالات 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) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها(نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية.

ويتفرع من الفرضية الفرعية مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل فيما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء الناعمة في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء الصلبة في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الناعمة- إدارة المواهب الخضراء الصلبة) على الإبداع الأخضر في شركات الاتصالات السعودية.

ويتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء الناعمة على الإبداع الأخضر لشركات الاتصالات السعودية.

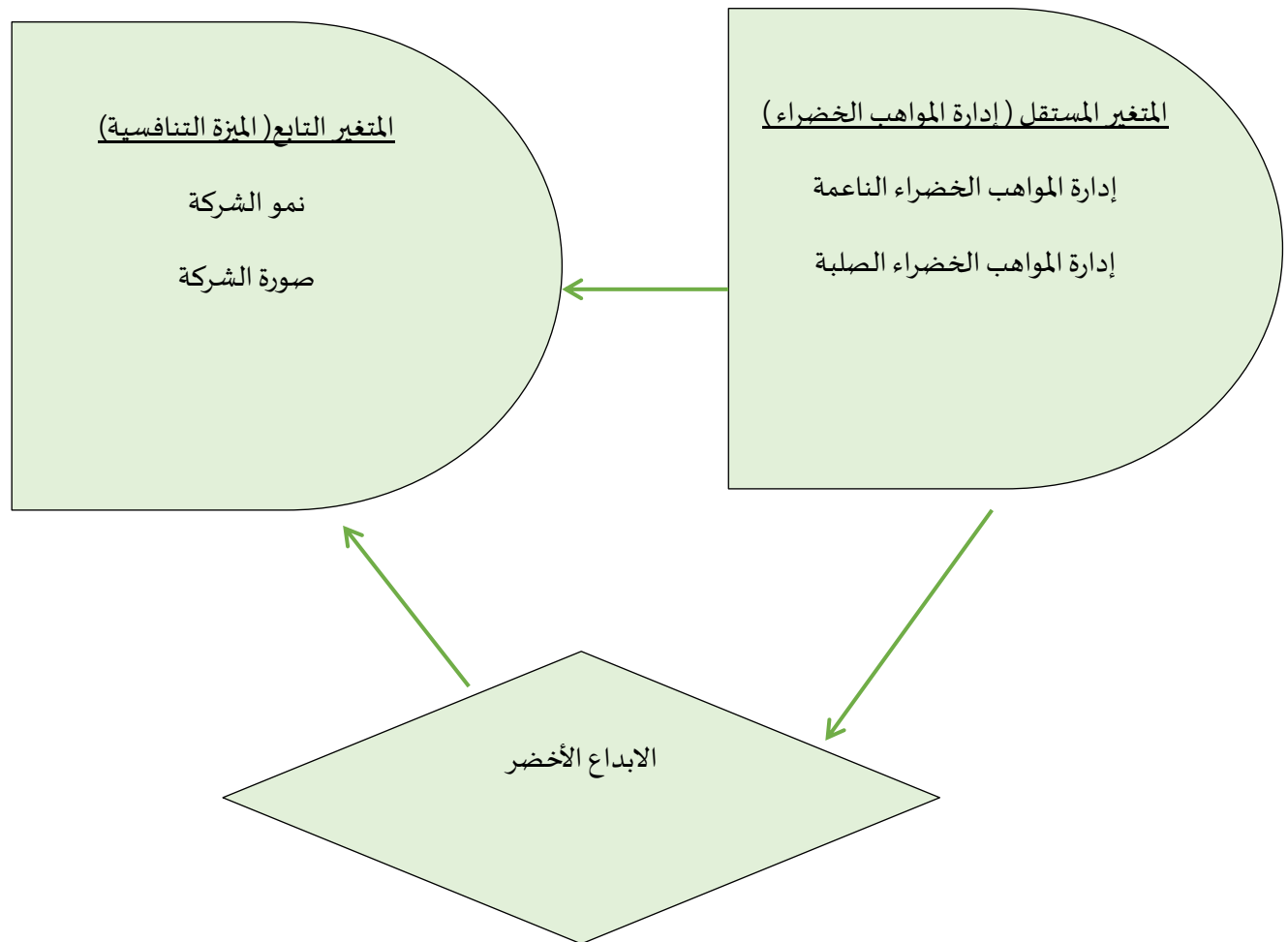
الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب الخضراء الصلبة على الإبداع الأخضر لشركات الاتصالات السعودية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الأخضر على تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات السعودية.

نموذج الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية.

- المتغير المستقل: إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة)
- المتغير التابع: تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (نمو الشركة- صورة الشركة)
- المتغير الوسيط: الابداع الأخضر



من إعداد الباحث

الدراسات السابقة:

1. دراسة (الجحدي، 2020)، بعنوان أثر إدارة المواهب على تحقيق الميزة التنافسية: دراسة استطلاعية في

الشركة السعودية للكهرباء فرعى ثول ورايغ

هدف البحث إلى التعرف على أثر إدارة المواهب على تحقيق الميزة التنافسية في الشركة السعودية للكهرباء فرعى ثول ورايغ بالمملكة العربية السعودية.

وقد اعتمد الباحث الاستبانة كأداة في جمع بيانات البحث، وتم إعدادها استنادا على عدد من المقاييس الجاهزة وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وتم إخضاعها لمقاييس الصدق والثبات.

وقد تم إرسال استبانات إلكترونية إلى الأفراد العاملين في الشركة السعودية للكهرباء وشارك عدد ٧٦ مشارك. لتحليل بيانات البحث استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تتمثل في أن لكل من الاستقطاب والتطوير والاحتفاظ بالمواهب تأثير إيجابي على الميزة التنافسية (التميز) في الشركة السعودية للكهرباء. أيضا توصل الباحث أن لكل من الاستقطاب والاحتفاظ بالمواهب تأثير إيجابي على الميزة التنافسية (الإبداع) في الشركة السعودية للكهرباء. أيضا من خلال النتائج تم معرفة أن كل الفرضيات الفرعية لمتغيرات إدارة المواهب على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة) لا توجد لها علاقة وهي مرفوضة. وقد أوصى الباحث بأنه على إدارة الشركة السعودية للكهرباء فرعى ثول ورايغ ضرورة اهتمام القيادات الإدارية بمفهوم إدارة الموارد البشرية ووضع استراتيجيات ناجحة كفيلة بتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمنظمة. كما أن إعطاء المواهب الجديدة أو تلك التي تمتلكها المنظمة المزيد من الدورات التدريبية لإكسابهم المهارات والقدرات والمعارف التي يحتاجونها تعتبر من أهم الاستراتيجيات التي يوصي بها الباحث لأنها تلمس شعور الموهوب بأهمية اهتمام المنظمة به مما يخلق الثقة بالنفس لديهم وبالمنظمة وتزيد إحساسهم بالارتباط العاطفي معها وترتبط بدرجة التمكين الممنوحة لهم ودرجة مشاركتهم في رسم استراتيجيات المنظمة والأقسام التي يعملون بها مما يحفزها ويجدد ولائهم لها.

2. دراسة (أبودرويش، 2020)، بعنوان أثر إدارة المواهب في الميزة التنافسية: الدور الوسيط للحوسبة

السحابية في القطاع الصحي الخاص في الأردن

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الدور الوسيط للحوسبة السحابية في أثر إدارة المواهب في الميزة التنافسية في القطاع الصحي الخاص في الأردن.

وتأتي أهمية الدراسة من ربط ثلاثة متغيرات مهمة في دراسة واحدة تمت على أحد أهم القطاعات الحيوية وهو القطاع الصحي الخاص في الأردن والذي يعتبر رافد مهم للاقتصاد الأردني.

وقد تكون مجتمع الدراسة من (200) مركزا من العيادات الخارجية للمستشفيات الخاصة والمراكز العلاجية والتشخيصية في القطاع الصحي الخاص في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي تكونت من (39) فقرة. تم توزيع (150) استبانة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، وتم استرداد (136) استبانة، كان منها (134) استبانة قابلة للتحليل الإحصائي، بذلك تكون نسبة الاستبانات المستردة والقابلة للتحليل الإحصائي (89.33%) من إجمالي الاستبانات الموزعة.

استخدمت الدراسة برنامجي (Amos & SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. بالإضافة إلى اختبار (100) مركز من عينة الدراسة لصفات الأمن والخصوصية وتزامن المستخدمين عن طريق عناوين الموقع الإلكتروني لهذه المراكز

و لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها ما يلي؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، وتطوير المواهب، وتحفيز المواهب، والاحتفاظ بالمواهب) في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة.

كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها مجتمعة في الحوسبة السحابية. وكان للحوسبة السحابية أثرا ذو دلالة إحصائية في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة وبينت الدراسة أيضا وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها مجتمعة في الميزة التنافسية بأبعادها بوجود الحوسبة السحابية في القطاع الصحي الخاص في الأردن وأظهرت الدراسة تفاوتها بالنتائج في اختبارات صفات الأمن والخصوصية وتزامن المستخدمين وذلك حسب كفاءة الموقع الإلكتروني وحسب طبيعة الأداة المستخدمة لفحص الصفات .

وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها، اقترحت الدراسة عددا من التوصيات من أبرزها؛ تعزيز وعي القطاع الصحي الخاص بأهمية إدارة المواهب، وتوجيههم نحو تطبيق ممارساتها، لما لها من دور في تحقيق الميزة التنافسية، وزيادة قدرة القطاع على البقاء والاستمرار في البيئة التنافسية. كما وأوصت الدراسة بإعداد خطط شاملة تتيح للقطاع الصحي الخاص إمكانية الاستفادة بشكل أكبر من الحوسبة السحابية والخدمات التي تقدمها. وأخيرا أوصت الدراسة بضرورة أخذ الاحتياطات الأمنية اللازمة وذلك للحفاظ على أمن وخصوصية البيانات للقطاع الصحي الخاص في الأردن وللحفاظ على أداء مميز وآمن عند دخول عدد كبير من المستخدمين في نفس الوقت.

3. دراسة (الحياسات، 2020)، بعنوان أثر استراتيجية إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية: الدور

المعدل لإدارة الإبداع

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر استراتيجية إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، استثمار المواهب، تطوير المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (التكلفة، الجودة، المرونة، الوقت) والدور المعدل لإدارة الإبداع وأبعاده (الإبداع الاستراتيجي، الإبداع التكنولوجي، الإبداع التسويقي) في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستدلالي والذي يتناسب مع أغراض الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الخطوط الجوية الملكية الأردنية ضمن الأقسام الإدارية والإشرافية والبالغ عددهم (387) موظفا. تم أخذ عينة قصدية وزعت عليهم (250) استبانة، وتم استرداد (231) استبانة، واستبعاد (9) استبانات بسبب عدم كفايتها، حيث بلغت الاستبانات الخاضعة للتحليل (222) استبانة، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي وعدد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أهداف الدراسة منها الانحدار الخطي المتعدد والهرمي.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية إدارة المواهب بأبعادها في تحقيق الميزة التنافسية في الخطوط الجوية الملكية الأردنية، كما بينت النتائج أن الخطوط الجوية الملكية الأردنية تتبنى كل من استراتيجية إدارة المواهب وإدارة الإبداع، وتحقيق الميزة التنافسية، والتي حقق درجات مرتفعة من الموافقة، وثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية بوجود الدور المعدل لإدارة الإبداع في الخطوط الجوية الملكية الأردنية. وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها دراسة مواطن الضعف في استثمار المواهب، والإبداع الاستراتيجي، والجودة، والوقوف عليها وأخذ المقترحات والآراء من كوادرها البشرية الموهوبة على رغم أن الدراسة أظهرت بأن هذه الأبعاد حققت درجات مرتفعة لكنها كانت في المراتب الأخيرة.

4. دراسة (وهبه، 2021)، بعنوان أثر إدارة المواهب على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على هيئة أبحاث العلوم الطبيعية والتكنولوجيا

يمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التوصل إلى تصور مقترح لواقع إدارة المواهب بالهيئة الليبية لأبحاث العلوم الطبيعية والتكنولوجيا، وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة من الأفراد العاملين بالهيئة الليبية لأبحاث العلوم الطبيعية والتكنولوجيا، بليبيا، وعينة عشوائية تقدر ب 10%، من إجمالي العاملين بالهيئة ومن جميع المستويات الوظيفية بها، والبالغ عددها (٨٨).

وطبقت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام استبانة تكونت من ثلاث محاور. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين مستويات إدارة المواهب طبقا للحالة الاجتماعية حيث أن نسبة المتزوجين أعلى من نسبة الغير متزوجين، وأيضا يوجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين مستويات إدارة المواهب طبقا للمستوى الوظيفي حيث جاءت من هم في مستوى (الإدارة الدنيا) بنسبة أعلى من غيرها من المستويات، بينما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين مستويات إدارة المواهب طبقا لاستراتيجية جذب المواهب، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين مستويات إدارة المواهب طبقا لاستراتيجية الاحتفاظ بالمواهب، ويوجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين مستويات إدارة المواهب طبقا لاستراتيجية تنمية المواهب، أنه يوجد أثر لكل بعد من أبعاد إدارة المواهب في تحقيق ميزة تنافسية بالمؤسسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الإدارة والعاملين فيها، وكذلك عدم وجود فروق في استجابات العاملين نحو واقع الأداء المؤسسي في الهيئة تعزي إلى متغيرات (الجنس، والعمر، الخبرة في مجال العمل، وسنوات الخبرة).

5. دراسة (محمد، 2020)، بعنوان تأثير إدارة المواهب على أداء القطاع الصحي: دراسة مقارنة بين قطاع

التأمين الصحي وقطاع المستشفيات الجامعية بمصر

يعتبر الاهتمام بالعنصر البشري أحد أهم المحاور التي تبحث حالياً سواء في الدراسات العربية أو الأجنبية ويعتبر موضوع إدارة المواهب أحد أهم الموضوعات في مجال الاهتمام والتطوير للعنصر البشري، فإدارة المواهب في أي مؤسسة تعني جميع العمليات الخاصة بالموارد البشرية التي تعمل على جذب وتطوير الموظفين ذوي المهارات والأداء العالي والمؤسسات التي تعمل على خلق ميزة تنافسية في ذلك الأمر من خلال إنشاء نظام متكامل لإدارة المواهب والذي يكون نابع من طبيعة عمل المنظمة بحيث يكون من الصعب نسخه في مؤسسات أخرى، فهذه المنظمات هي التي يكون بإمكانها التفوق على منافسيها في جذب المواهب والاحتفاظ بهم وللقيام بعملية إدارة المواهب بشكل صحيح، ويعد الاهتمام بالأداء في المنظمات والقطاعات من الأمور الهامة التي تمت مناقشتها كثيراً ولكن هذه الدراسة تتناول الأمر بشكل مختلف.

فإدارة المواهب أيضاً تلعب دوراً هاماً في شتى القطاعات الخدمية ولعل قطاع الصحة هو أيضاً أحد أكبر وأهم القطاعات الخدمية الغنية بالعناصر البشرية بمختلف مجالاتها فهذه الدراسة معرفة مدى تطبيق وتبني إدارة المواهب على الأداء في كلا القطاعين محل الدراسة.

واشتملت فروض البحث على وجود أثر وعلاقة جوهرية بين أبعاد إدارة المواهب وبين أداء الموارد البشرية في المستشفيات محل الدراسة، كما يوجد تأثير جوهري بين أبعاد إدارة المواهب البشرية وبين زيادة مؤشرات الربحية في مستشفيات القطاعات محل الدراسة. وبالمثل يوجد تأثير إيجابي لأبعاد إدارة المواهب البشرية والاحتفاظ بهم في رفع مؤشرات الأداء في مستشفيات القطاعات محل الدراسة. ويهدف البحث إلى التعرف على مفاهيم إدارة المواهب وأبعادها وعلاقتها ببعض المفاهيم المعاصرة، والتعرف على مفهوم التميز التنافسي والعلاقة بين إدارة المواهب والأداء بشكل عام لكل المسؤولين في القطاعات محل الدراسة وبين مدى تحقيق التميز في الأداء بشكل عام.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتكوين الإطار النظري للبحث وتم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان كأداة رئيسية للبحث من خلال عينة مكونة من ٤٠٠ فرد عامل مقسمة بين المستشفيات التابعة للقطاعين محل الدراسة.

6. دراسة (على، 2022)، أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء وشركة المناخ للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة 2011-2017 م".

تناولت الورقة البحثية موضوع رأس المال البشري وأثره على تحقيق الميزة التنافسية في شركتي المقاولات والبناء وشركة المناخ للتجارة والاستثمار في العام 2018 م، هدفت هذه الورقة البحثية: إلى التعرف على مدى اهتمام الشركتين بالموارد البشرية، وإبراز مدى أهميتهما بتنمية رأس المال البشري من أجل مساهمته في إعطاء قيمة للشركة وإكسابها ميزة تنافسية جيدة، معرفة نوعية رأس المال البشري الذي تستحوذ عليه الشركتان من الكفاءة والتكوين المهني.

اتبعت الورقة البحثية المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستبيان.

أهم ما توصلت إليه هذه الورقة البحثية من نتائج: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام برأس المال البشري واستقطاب أفضل المواهب البشرية، وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الميزة التنافسية وتفوق المؤسسات على منافسيهم من المؤسسات الأخرى.

أهم ما أوصت به الورقة البحثية: على الإدارة العليا بالشركتين الاهتمام والمحافظة على دور المعرفة وكيفية إسهامه في انتقال المعرفة ومشاركتها بين العاملين في تطوير وتحسين أدائهم بما ينعكس إيجاباً على امتلاك الشركتين لرأس مال بشري متميز بشكل أكبر.

7. دراسة (عربي، 2024)، بعنوان أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين: الدور الوسيط للقيادة 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) ، استخدمت شركة تم اخذ عينة ميسرة تمثل الوظائف القيادية والإشرافية بواقع (281) فردا الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للاختبار فرضيات الدراسة والإجابة 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 الدارة المواهب الخضراء الناعمة والصلبة في سلوك العمل المبتكر للعاملين. يوجد أثر للقيادة التحويلية في سلوك العمل المبتكر للعاملين. كما يوجد أثر الدارة 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.

8. دراسة (الشلمة، 2021)، بعنوان أثر بعض ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة الموهبة للقيادات الأكاديمية في بعض كليات جامعة الموصل

يهدف البحث إلى بيان دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء المتمثلة ببعض أبعاده وهي (التدريب الأخضر والتقييم الأخضر) وإدارة الموهبة الاستراتيجية (استقطاب الموهبة، إدارة أداء الموهبة، تطوير الموهبة، والاحتفاظ بالموهبة).

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

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

9. دراسة (الشتمى، 2020)، بعنوان أثر أداء العاملين في تحقق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال بالعاصمة صنعاء

سعت الدراسة إلى تحديد أثر أداء العاملين في تحقق الميزة التنافسية في شركات الهاتف النقال في العاصمة صنعاء، وقد بلغ إجمالي مجتمع الدراسة (1648) عاملاً وعاملة من مختلف المستويات الإدارية، وبلغت عينة الدراسة المطلوبة

وفقاً لقاعدة Kreicie و Morgan (313) عاملاً وعاملة، كما بلغت العينة الفعلية لدراسة (302) عاملاً وعاملة؛ أي بنسبة تحقق بلغت 96.5% من العينة المطلوبة.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة لجمع بيانات هذه الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر لأداء العاملين في تحقق الميزة التنافسية، لكنه ما يزال لا يلبي طموح الشركات محل الدراسة.

كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد العينة حول تحقق الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات المنظمية ممثلة في (عدد العاملين ومسمى الشركة)، في حين لم تحقق الشركات محل الدراسة فروقاً في تحقق الميزة التنافسية فيما يتعلق بكل من (التميز، المرونة، الابتكار، وسرعة الاستجابة) وفقاً لمتغير العمر، وأوصت الدراسة بمزيد من الاهتمام بكل ما يعزز من أداء العاملين لتحقيق الميزة التنافسية في الشركات محل الدراسة بدلاً من السعي خلف الموارد الخارجية لصعوبة مجاراتها.

10. دراسة (الحجاج، 2020)، بعنوان أثر رأس المال الفكري على الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على

البنوك التقليدية الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، تقليل التكلفة، الإبداع، الاستجابة، القيمة) في البنوك التقليدية الأردنية.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التقليدية الأردنية والبالغ عددهم (175) عاملاً في هذه البنوك بمستوى (مدير، مدير فرع، مساعد مدير/مدير فرع، ورئيس قسم) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي) على الميزة التنافسية بأبعادها: (الجودة، وتقليل التكلفة، والإبداع، والاستجابة، والقيمة) في البنوك التقليدية الأردنية، وفي ضوء نتائج الدراسة فقد أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة إعطاء البنوك التقليدية الأردنية أهمية كبيرة لمكونات

رأس المال الفكري منها (رأس المال العلائقي من خلال تحسين العلاقات مع العملاء، ورأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم المستمر، ورأس المال الهيكلي من خلال تحديث الهياكل التنظيمية والكفاءات).

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. (Duffett et al. 2018) دراسة

Multi-Dimensional Approach of Green Marketing Competitive Advantage: A Perspective of Small Medium and Micro Enterprises from Western Cape, South Africa

ركزت هذه الدراسة على الميزة التنافسية الخضراء من منظور متعدد الأبعاد، والبحث في أثر أدوات التسويق الأخضر والمتغيرات الوصفية للمنظمة على هذه الأبعاد.

تم جمع البيانات من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر من ويسترن كيب / جنوب إفريقيا، وهي منطقة تتميز بقيود طويلة الأجل لاستهلاك المياه، تم النظر في النهج المائي للتكيف المتغير الخصائص المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم، تليها دراسة كمية، باستخدام عينة من (237) منظمة، لاختيار كل بعد من أبعاد الميزة التنافسية مقابل أدوات التسويق الخضراء الراسخة والمتغيرات الوصفية للمنظمة باستخدام الانحدار اللوجستي، تم شرح كل متغير من متغيرات القدرة التنافسية من خلال أداة تسويق خضراء واحدة على الأقل، شرح التبرع بالمال و/أو تخصيص الوقت للأغراض البيئية ثلاثة متغيرات تابعة، في حين أن بيع المنتجات القابلة للتحلل المعاد تدويرها، المجددة له علاقة عكسية مع اثنين منهم، كان لنوع العمل وعدد سنوات التشغيل أثر كبير على ثلاثة أبعاد.

أوصت الدراسة على استخدام مناطق جغرافية أخرى، بما في ذلك التوزيع الأخضر ومتغيرات الأسعار وعوامل وصفية أخرى معدل الدوران والاستثمار المسؤول والتدويل.

2. (Gubova,2020) دراسة

Green Innovations in Logistics Supporting The Development of Innovative Green Technologies, Processes, Products and Services in Companies in Slovakia.

الهدف الرئيسي من الورقة العلمية هو تحديد وتحليل وتقييم وتعميم استخدام الخدمات اللوجستية الخضراء في سلوفاكيا من أجل تحقيق القدرة التنافسية للشركة في السوق. ستكون اللوجستيات الخضراء واحدة من أكثر

الاتجاهات السائدة في لوجستيات الأعمال في الفترة القادمة. السبب وراء ذلك هو في الغالب التفكير البيئي للمنظمات وتشكيل برامج الأعمال الحماية البيئة وكذلك الحفاظ على القدرة التنافسية للمستقبل.

تم تناول (135) منظمة، وتم تلقي تعليقات من (95) منظمة قامت بملء الاستبيان، يمكننا تقدير العائد المرتفع بنسبة (70.4%) واستعداد المنظمات لملء الاستبيان. تم تأكيد ذلك أيضا من خلال فرضية تم اختبارها والتي تنص على أنه على مستوى الأهمية 0.05 .a، هناك اعتماد مهم إحصائيا بين إنفاذ السياسات البيئية وتحسين الخدمات اللوجستية الخضراء.

لظالما كانت الاستدامة أحد أهم الأسئلة في هذه الأيام. أكبر مساهمة نحو الاستدامة في العالم هي الخدمات اللوجستية الخضراء، تساهم الخدمات اللوجستية الخضراء في حماية البيئة بهدف دعم الوسائل البيئية للإنتاج والنقل. يعتقد الباحث أن المنظمات التي تروج للسياسات البيئية تحاول تحسين الخدمات اللوجستية الخضراء في أعمالها.

3. (Malik et al,2021)دراسة

Enhancing Environmental Performance through Green HRM and Green Innovation: Examining the Mediating Role of Green Creativity and Moderating Role of Green Shared Vision

الهدف من هذا البحث هو معرفة كيفية تأثير أنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء على الابداع الأخضر للموظفين علاوة على ذلك، تم استكشاف التأثير الوسيط للابتكار الأخضر بين أنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء والابداع الأخضر.

كما تم التحقيق في الاعتدال في الرؤية الخضراء المشتركة بين الابداع الأخضر والأداء البيئي في هذا التحليل، استخدمنا برنامجي SPSS و AMOS لتشغيل نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار فرضيات الدراسة لاختبار الفرضيات، تم الحصول على البيانات من (437) موظفا يعملون في مجموعة متنوعة من الصناعات في باكستان.

تظهر النتائج أن إدارة الموارد البشرية الخضراء له تأثير إيجابي وهام على الإبداع الأخضر والابتكار الأخضر علاوة على ذلك، يتوسط الابتكار الأخضر بشكل كبير في الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والابداع الأخضر هذا يعني

أن إدارة الموارد البشرية الخضراء لا يمكنها فقط التأثير بشكل مباشر على الإبداع الأخضر، ولكن أيضا التأثير بشكل غير مباشر عليه من خلال الابتكار الأخضر علاوة على ذلك، تستكشف هذه الدراسة أيضا أن الارتباط الإيجابي المهم بين الابتكار الأخضر والأداء البيئي يتم تعديله من خلال تعزيز الأداء البيئي المشترك من خلال إدارة الموارد البشرية الخضراء ورؤية الإبداع الأخضر، تضيف هذه الدراسة مؤشر الإبداع الأخضر كأحد السوابق الرئيسية للابتكار الأخضر والأداء البيئي إلى الأدبيات السابقة. علاوة على ذلك، تساهم هذه الدراسة في الأدبيات السابقة باستخدام الرؤية الخضراء المشتركة كوسيط بين الابتكار الأخضر والأداء البيئي بشكل عام، تدعم نتائج هذه الدراسة جميع الفرضيات المباشرة وغير المباشرة ولها العديد من الآثار النظرية والعملية للإدارة العليا وصناع السياسات لضمان التزام الموظف بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتنفيذ الابتكار الأخضر من أجل تحقيق أداء بيئي عالي.

4. (Alam & Islam, 2021)دراسة

Examining the role of environmental corporate social responsibility in building green corporate image and green competitive advantage

هدفت الدراسة إلى دراسة دور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات البيئية في بناء صورة الشركة الخضراء والميزة التنافسية الخضراء، تم جمع البيانات والعينة تم إجراء مسح استبيان ذاتي الإدارة في يوليو 2019 في مصانع الملابس في بنغلاديش.

استخدمت الدراسة عينات عشوائية بناء على (53) شركة ملابس مسجلة في بورصة دكا. تم إرسال إجمالي (340) استمارة لجمع البيانات. تم اختيار موظفي الإدارة من المستوى المتوسط والعالي كمستجيبين حيث من المتوقع أن يمتلكوا المعرفة حول الاهتمام بالإدارة الخضراء والسلطة الرسمية لاتخاذ القرارات التشغيلية والإدارية ذات الصلة. من بين الاستبيانات المرسله، تم إرجاع (302) استبيان ووجد أن (268) منها مفيدة لهذا التحليل التجريبي مع معدل استجابة ناجح بلغ (78.30%). تم اختيار صناعة الملابس لغرض البحث لأن هذا القطاع ملزم بالتعامل الصارم مع نفاياته البيئية للامتثال للوائح البيئية. علاوة على ذلك، يواجه هذا القطاع مشكلات امتثال هائلة من مشترين أجنب مختلفين. لذلك، هناك ضغط كبير على هذا القطاع من الداخل والخارج.

بينت نتائج الدراسة أن صورة الشركة الخضراء كانت مفيدة في إعدادات الأعمال الحديثة فيما يتعلق بتحقيق الميزة التنافسية المستدامة في الشركة، وفي هذا الصدد يمكن أن يلعب المسؤولية الاجتماعية للمنظمات البيئية دوراً حاسماً

في بناء صورة الشركة الخضراء والميزة التنافسية الخضراء. أوصت الدراسة إلى إجراءات إدارية استباقية فيما يتعلق بالاستدامة التنظيمية لبناء صورة الشركة الخضراء والميزة التنافسية الخضراء، وأوصت أيضا الوعي البيئي السائد للعملاء والمبادئ البيئية المرتبطة بها واتخاذ الشركة مبادرات تسويقية خضراء لإرضاء السوق الأخضر في قواعد العملاء المختلفة. كما أوصت أنه على المديرين تعزيز الشرعية البيئية للمنظمات من خلال ممارسة مبادرات تتعلق بدعم الصورة الخضراء للمنظمة.

5. Muisyo et al, 2021) دراسة

The effect of green HRM practices on the green competitive advantage of manufacturing firms.

هدفت الدراسة الى وضع نموذج تجريبي لمدى توسط ثقافة الابداع الأخضر في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية الخضراء، والبحث هدف إلى مسألتين أولها التحقيق في آثار إدارة الموارد البشرية الخضراء وثقافة الابداع الأخضر والميزة التنافسية الخضراء للمنظمة، وثانيهما لمعرفة إلى أي مدى تقوم ثقافة الابداع الأخضر بإدارة الارتباط بين تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية الخضراء لشركات التصنيع في مقاطعة زيجانج في الصين. تم جمع البيانات من (324) موظفاً صينياً من قطاع التصنيع، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع المستويات الادارية في المنظمات، تم استخدام AMOS24 من برنامج التحليل الاحصائي SPSS لاختبار الدراسة والفرضيات.

تشير نتائج الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تشمل التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير القدرات الخضراء، إدارة الأداء والمكافآت والتعويضات الدافع الأخضر، ومشاركة الموظفين والقيادة الفرص الخضراء) لها تأثير إيجابي كبير على الميزة التنافسية الخضراء للمنظمات، كما تشير النتائج إلى أن المنظمات التي تضم ثقافة الابداع الأخضر والتي تشمل ابتكار المنتجات الخضراء وابتكار العمليات الخضراء، تروج للميزة التنافسية الخضراء للمنظمة. كما كشفت الدراسة أن المنظمات التي تجمع إدارة الموارد البشرية الخضراء وثقافة الابداع الأخضر تحقق ثقافة الابداع الأخضر أعلى من تلك التي تمارس إدارة الموارد البشرية الخضراء فقط. أوصت الدراسة إلى أنه على المديرين ضمان الممارسة الفعالة لإدارة الموارد البشرية الخضراء مثل التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب والتنمية الخضراء، والمكافأة الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر للحصول على ميزة تنافسية خضراء على منافسيهم.

أوجه الشبه والاختلاف

الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
دراسة (الجحدي، 2020)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع الكهرباء
دراسة (أبو درويش، 2020)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على القطاع الصحي
دراسة (الحياصات، 2020)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع الطيران
دراسة (وهبه، 2021)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع البحث العلمي
دراسة (محمد، 2020)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع الصحة
دراسة (على، 2022)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع المقاولات
دراسة (عربيات، 2024)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع المقاولات في قطر

دراسة (الشلمة، 2021)	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع التعليم العالي
دراسة (الشتي، 2020)	التركيز على أداء العاملين، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع شركات الهاتف النقال في اليمن
دراسة (الحجاج، 2020)	التركيز على رأس المال الفكري، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع البنوك التقليدية
دراسة (Duffett et al., 2018)	التركيز على الميزة التنافسية، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على الشركات الصغيرة في جنوب إفريقيا
دراسة (Gubova, 2020)	التركيز على الميزة التنافسية، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	لم تتناول إدارة المواهب الخضراء، ولم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على اللوجستيات الخضراء في سلوفاكيا
دراسة (Malik et al., 2021)	التركيز على الميزة التنافسية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء، لكنها لم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على الأداء البيئي
دراسة (Alam & Islam, 2021)	التركيز على الميزة التنافسية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	تناولت المسؤولية الاجتماعية البيئية، لكنها لم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على قطاع الملابس في بنغلاديش
دراسة (Muisyo et al., 2021)	التركيز على الميزة التنافسية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام	تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء، لكنها لم تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، ركزت على

شركات التصنيع في الصين	الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	
تتناول إدارة المواهب الخضراء، تدرس الدور المعدل للإبداع الأخضر، تركز على قطاع الاتصالات	التركيز على إدارة المواهب، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدام الاستبانات كأداة رئيسية لجمع البيانات	الدراسة الحالية

الفجوة البحثية

في السنوات الأخيرة، أصبحت إدارة المواهب محط اهتمام متزايد من قبل الباحثين والمؤسسات على حد سواء. هذا الاهتمام نابع من الأهمية البالغة التي تلعبها المواهب البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. على الرغم من هذا الاهتمام الكبير، هناك جوانب لم تحظ بالبحث الكافي، ومن بينها إدارة المواهب الخضراء وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، وخاصة في سياق قطاع الاتصالات.

الدراسات السابقة ركزت بشكل كبير على الأبعاد التقليدية لإدارة المواهب مثل الاستقطاب، التطوير، والاحتفاظ بالمواهب وتأثيرها على الميزة التنافسية. على سبيل المثال، تناولت دراسة الجحدي (2020) ودراسة أبو درويش (2020) تأثير إدارة المواهب على الميزة التنافسية في القطاعين الكهربائي والصحي على التوالي. كذلك، ركزت دراسة الحياصات (2020) على دور إدارة المواهب في قطاع الطيران. ورغم أن هذه الدراسات قدمت رؤى قيمة حول إدارة المواهب، إلا أنها لم تتناول بشكل محدد إدارة المواهب الخضراء.

إدارة المواهب الخضراء تمثل توجهاً جديداً يدمج بين إدارة الموارد البشرية والاستدامة البيئية، وهو ما يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. هذا التوجه يتطلب استراتيجيات متكاملة تركز على جذب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب التي تساهم في تحقيق أهداف الاستدامة المؤسسية.

إضافة إلى ذلك، لم تركز الدراسات السابقة على الدور المعدل للإبداع الأخضر في العلاقة بين إدارة المواهب الخضراء والميزة التنافسية. الإبداع الأخضر، الذي يتضمن تطوير منتجات وعمليات صديقة للبيئة، يمكن أن يلعب دوراً حاسماً في تعزيز تأثير إدارة المواهب الخضراء على الميزة التنافسية. هذا الجانب لم يتم استكشافه بشكل كاف في الأبحاث السابقة، مما يترك فجوة في الأدبيات تحتاج إلى معالجة.

كما أن قطاع الاتصالات، الذي يشهد تطوراً سريعاً ويعتبر من القطاعات الحيوية، لم يكن محورياً رئيسياً في الدراسات المتعلقة بإدارة المواهب الخضراء. بالنظر إلى الأهمية المتزايدة للاستدامة في هذا القطاع، يصبح من الضروري استكشاف كيفية تأثير إدارة المواهب الخضراء على تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات.

لذلك، تسعى هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تحليل أثر إدارة المواهب الخضراء على الميزة التنافسية، مع التركيز على الدور المعدل للإبداع الأخضر، في شركة الاتصالات السعودية. هذا البحث سيساهم في تقديم رؤى جديدة حول كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب الخضراء لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في قطاع الاتصالات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المصطلحات تتمثل فيما يلي:

إدارة المواهب الخضراء:

يستند مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء 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.

الميزة التنافسية:

الميزة التنافسية هي سطوة الشركة على منافسيها. من الممكن تحقيق ذلك عن طريق تقديم قيمة أفضل وأكبر للعملاء. يؤثر الإعلان عن المنتجات أو الخدمات التي تتمتع بجودة أفضل أو أسعار أخفض اهتمام العملاء. (عربيات، 2024)

ويعرف أيضاً على أنه هو تميز شركة ما في تقديم جميع خدماتها ومهاراتها، كالسلع والموارد بطريقة تجعلها تتفوق على غيرها من الشركات الأخرى التي تتيح نفس الخدمات، بما يحقق زيادة ولاء العملاء لها، ورضاهم عن مستوى خدماتها، وبالتالي زيادة حجم أرباحها وتحسين سمعتها في سوق العمل. (الشليبي، 2021)

الإبداع الأخضر:

إن مفهوم الإبداع و الابتكار هو مفهوم واسع ويشمل كل ما هو جديد و مختلف يميز المؤسسة عن الآخرين ويمنحها دعماً في المركز التنافسي و تحسين الأداء ، سواء كان الإبداع و الابتكار في مجال المنتج أم طرق الأداء الإداري أو المالي أو التسويقي أو الإنتاجي كما أن " جوهر الأعمال التجارية هو الإبداع و الابتكار.(الحياصات، 2020)

المنهجية وطرق البحث:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها(نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات 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 أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها(نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين 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 العاملين 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 أبعاد 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 بالتعرف على أثر إدارة المواهب الخضراء بأبعادها (إدارة المواهب الخضراء الصلبة- إدارة المواهب الخضراء الناعمة) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها(نمو الشركة- صورة الشركة) الدور المعدل للإبداع الأخضر دراسة تطبيقية شركة الاتصالات السعودية
- حدود مكانية: شركات لاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية : تم التطبيق علي العاملين في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

- أبو درويش، نسرين جمال سند، الخصاونة، محمد منصور فواز، و الكساسبة، محمد مفضي عثمان. (2020). أثر إدارة المواهب في الميزة التنافسية: الدور الوسيط للحوسبة السحابية في القطاع الصحي الخاص في الأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1218044>
- الجحدلي، ماهر جابر عبدالرحيم. (2020). أثر إدارة المواهب على تحقيق الميزة التنافسية: دراسة استطلاعية في الشركة السعودية للكهرباء فرعى ثول ورابع. مجلة كلية التربية، مج20، ع2 ، 191 - 219. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1066077>
- الحجاج، علي عيسى كايد، و العمري، محمد أبو يمن. (2020). أثر رأس المال الفكري على الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على البنوك التقليدية الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج4، ع1 ، 281 - 326. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/109202>
- الحياصات، زيد باسم علي، و السرحان، عطا الله فهد. (2020). أثر استراتيجية إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية: الدور المعدل لإدارة الإبداع (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1094189>
- الشلمة، ميسون عبدالله أحمد، و العبيدي، أحمد مبرد سرهيد. (2021). أثر بعض ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة الموهبة للقيادات الأكاديمية في بعض كليات جامعة الموصل. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج11، ع2 ، 132 - 153. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1267432>
- عربيات، ديما حكمت يوسف، و الشعار، إسحق محمود نزال. (2024). أثر إدارة المواهب الخضراء على سلوك العمل المبتكر للعاملين: الدور الوسيط للقيادة التحويلية في شركات المقاولات في دولة قطر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1460336>

- علي، محمد بخاري حسن. (2022). أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء وشركة المناخ للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة "2011-2017 م". مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، مج36، ع36 ، 1059 - 1084.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1329738>

- محمد، هبة عاطف أحمد، أحمد، محمد عبدالمنعم، و فانوس، نادر ألبير. (2020). تأثير إدارة المواهب على أداء القطاع الصحي: دراسة مقارنة بين قطاع التأمين الصحي وقطاع المستشفيات الجامعية بمصر. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س40، ع3 ، 1019 - 1040. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1185747>

- النشعي، مراد محمد، و الغشقى، منى صالح. (2020). أثر أداء العاملين في تحقق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال بالعاصمة صنعاء. مجلة الدراسات الاجتماعية، مج26، ع1 ، 81 - 108.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1059948>

- وهبة، محمد، الكيلاني، رمزي خيرى، و الخولي، سحر عبدالمنعم محمود. (2021). أثر إدارة المواهب على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على هيئة أبحاث العلوم الطبيعية والتكنولوجيا. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج12، ع1 ، 407 - 423. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1150547>

المراجع الأجنبية:

- Alam, S. M. Shufuil, Isalm, K. M. Zahidul, (2021), Examining the role of environmental corporate social responsibility in building green corporate image and green competitive advantage, International Journal of Corporate Social Responsibility, 6:8, pp.1-16.
- Duffett, R., Edu, T., Haydam, N., Negricea, L. C., Zaharia, R. (2018). A multi- dimensional approach of green marketing competitive advantage: a perspective of small medium and micro enterprises from Western Cape, South Africa. Sustainability, 10, 1-27.
- Gubová, Klaudia (2020). Green innovations in logistics supporting the development of innovative green technologies, processes, products and services in companies <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208301018>.
- Malik, Muhammad Siddique; Ali, Kamran; Kausar, Naila; Chaudhry, Muhammad Amir, (2021), "Enhancing environmental performance through green HRM and green innovation: Examining the mediating role of green creativity and moderating role of green shared vision".
- Muisyo, Qin, Ho&Julius (2021). The effect of green HRM practices on green competitive advantage of manufacturing firms. Machakos University, Machakos, Kenya, Vol. 33 No. 1, pp. 22-40, DOI 10.1108/JMTM
- Nirino, N., Ferraris, A., Miglietta, N. and Invernizzi, A.C. (2020), "Inteeectual capital: the missing link in the corporate social responsibility-financial performance relationship", Journal of Intellectual Capital, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business Management



**The Impact of Green Talent Management on Achieving
Competitive Advantage: The Moderating Role of Green Innovation
- An Applied Study on Saudi Telecom Company**

Preparation:

Ahmed Abdullah AL MUTAIRI

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

2024