

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق
البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة
الإتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات
العربية المتحدة

إعداد الطالب/
عبدالله صالح العرفج

دكتوراه إدارة

٢٠٢٦



طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات

طبيعة البيانات المستخدمة في الدراسة

اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية بوصفها المصدر الرئيس للمعلومات، حيث قام الباحث بجمع البيانات مباشرة من المبحوثين من خلال تطبيق أداة قياس ميدانية على العاملين في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويُقصد بالبيانات الأولية تلك البيانات التي يتم الحصول عليها مباشرة من مجتمع الدراسة أو من عينة ممثلة له، بهدف تحليل الظاهرة المدروسة بصورة علمية دقيقة.

وقد هدفت هذه البيانات إلى قياس مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء داخل المنظمة، وكذلك التعرف على مدى تأثير هذه الممارسات في تحقيق البراعة التنظيمية لدى العاملين. وتُعد هذه البيانات ضرورية في مثل هذه الدراسات التطبيقية لأنها تسمح للباحث بفهم الاتجاهات والسلوكيات التنظيمية للعاملين داخل المؤسسة، إضافة إلى قياس مستوى إدراكهم لممارسات الإدارة الخضراء داخل بيئة العمل.

طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات

طبيعة البيانات المستخدمة في الدراسة

كما اعتمد الباحث أيضًا على البيانات الثانوية لدعم الدراسة النظرية، مثل الكتب والدراسات السابقة والمقالات العلمية المتعلقة بموضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء والبراعة التنظيمية. وقد ساعدت هذه المصادر في بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد أبعاد المتغيرات المستخدمة في البحث.

وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين، هما ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل و البراعة التنظيمية كمتغير تابع، حيث تشمل البراعة التنظيمية القدرة على تحقيق التوازن بين الاستغلال الفعال للموارد الحالية واستكشاف الفرص المستقبلية.

أداة جمع البيانات المستخدمة في البحث

الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات

اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية من العاملين في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. وتُعد الاستبانة من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الإدارية والتنظيمية، وذلك لأنها تسمح بجمع بيانات كمية من عدد كبير من المبحوثين في فترة زمنية قصيرة، كما أنها توفر إمكانية تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة.

وقد تم تصميم الاستبيان بحيث يقيس مجموعة من الأبعاد المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث تضمن عدة محاور رئيسية تعكس متغيرات الدراسة المختلفة. كما صيغت عبارات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج عادة بين (موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)، وهو مقياس شائع الاستخدام في الدراسات السلوكية والتنظيمية لأنه يسمح بقياس اتجاهات الأفراد بدرجة عالية من الدقة.

ويتميز استخدام الاستبانة في هذه الدراسة بإمكانية قياس مدى إدراك العاملين لممارسات الموارد البشرية الخضراء داخل المؤسسة، وكذلك تقييم مستوى البراعة التنظيمية لديهم من خلال مجموعة من العبارات التي تعكس هذه الأبعاد.

تصميم استمارة الاستبيان ومحاورها الرئيسية

المحور الأول: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

يتناول هذا المحور المتغير المستقل في الدراسة، وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. ويقصد بها مجموعة السياسات والإجراءات التي تتبناها المنظمة بهدف دعم الاستدامة البيئية من خلال إدارة الموارد البشرية.

وقد تضمن هذا المحور عدة أبعاد رئيسية تم قياسها من خلال مجموعة من العبارات، من أهمها:

١. التوظيف الأخضر

ويقصد به دمج الاعتبارات البيئية في عمليات استقطاب وتوظيف العاملين، بحيث يتم اختيار الموظفين الذين يمتلكون وعياً بيئياً وقدرة على دعم الاستدامة داخل المنظمة.

٢. التدريب والتطوير الأخضر

ويركز هذا البعد على البرامج التدريبية التي تهدف إلى تعزيز الوعي البيئي لدى العاملين وتنمية مهاراتهم في مجال الممارسات البيئية المستدامة

تصميم استمارة الاستبيان ومحاورها الرئيسية

المحور الأول: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

٣. إدارة وتقييم الأداء الأخضر

ويتعلق بمدى إدماج المعايير البيئية في نظم تقييم أداء العاملين داخل المنظمة.

٤. التعويضات والحوافز الخضراء

ويشير إلى تقديم حوافز ومكافآت للعاملين الذين يلتزمون بالممارسات البيئية ويساهمون في تحقيق أهداف الاستدامة.

٥. الاستدامة البيئية في سياسات الموارد البشرية

ويقصد بها إدماج مفاهيم الاستدامة البيئية في سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة. وقد استخدمت مجموعة من العبارات لقياس هذه الأبعاد مثل:

- تشجع المؤسسة العاملين على تبني السلوكيات الصديقة للبيئة.
 - يتم تضمين المعايير البيئية في تقييم أداء العاملين.
 - توفر المؤسسة برامج تدريبية لتعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين.
- وقد هدفت هذه العبارات إلى قياس مدى تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء داخل المؤسسة محل الدراسة.

تصميم استمارة الاستبيان ومحاورها الرئيسية

المحور الثاني: البراعة التنظيمية

يتعلق هذا المحور بقياس المتغير التابع في الدراسة وهو البراعة التنظيمية، والتي تُعد من المفاهيم الحديثة في الإدارة الاستراتيجية، وتشير إلى قدرة المنظمة على الجمع بين استغلال الموارد الحالية واستكشاف الفرص المستقبلية في الوقت نفسه.

وقد تم تقسيم هذا المحور إلى بعدين رئيسيين هما:

١- القدرات الاستغلالية

وتشير إلى قدرة المنظمة على تحسين العمليات الحالية وزيادة الكفاءة التشغيلية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.

٢- القدرات الاستكشافية

وتتعلق بقدرة المنظمة على الابتكار واستكشاف فرص جديدة وتطوير أساليب العمل لمواكبة التغيرات البيئية والتنظيمية.

وقد تضمنت الاستبانة مجموعة من العبارات التي تقيس هذه القدرات مثل:

- تسعى المنظمة إلى تحسين عملياتها الحالية بشكل مستمر.
- تشجع الإدارة العاملين على ابتكار أفكار جديدة لتحسين الأداء.
- تدعم المؤسسة المبادرات التي تهدف إلى تطوير أساليب العمل.

اختبار ثبات الاستبيان وموثوقيته

مفهوم الثبات في أدوات البحث

يشير مفهوم الثبات (Reliability) إلى مدى اتساق نتائج أداة القياس عند استخدامها أكثر من مرة في الظروف نفسها. فإذا كانت الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات فإنها تعطي نتائج متقاربة عند إعادة تطبيقها، وهو ما يدل على دقة الأداة وموثوقيتها في قياس المتغيرات. وفي هذه الدراسة حرص الباحث على التأكد من ثبات الاستبيان قبل تطبيقه على العينة النهائية، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المتعارف عليها في البحوث الكمية.

اختبار معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)

استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان، ويُعد هذا الاختبار من أكثر الاختبارات استخدامًا في الدراسات الإدارية والسلوكية لقياس ثبات أدوات القياس. ويعتمد هذا الاختبار على قياس مدى الترابط بين فقرات المقياس الواحد، حيث تشير القيم المرتفعة لمعامل ألفا (عادة أكبر من ٠.٧٠) إلى وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين العبارات، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي في الدراسة أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبيان جاءت مرتفعة، وهو ما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في جمع البيانات وتحليلها.

الاختبارات الإحصائية المستخدمة للتحقق من صلاحية الأداة

بالإضافة إلى اختبار الثبات، استخدم الباحث مجموعة من الاختبارات الإحصائية الأخرى للتأكد من صلاحية أداة القياس، ومن أهمها:

١- اختبار الاتساق الداخلي

تم قياس الاتساق الداخلي بين عبارات كل محور من محاور الاستبيان للتأكد من أن جميع العبارات تقيس البعد نفسه.

٢- التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

اعتمد الباحث على برنامج SPSS في تحليل البيانات واستخراج المؤشرات الإحصائية اللازمة مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط.

٣- اختبار العلاقات بين المتغيرات

تم استخدام أساليب التحليل الإحصائي لقياس العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والبراعة التنظيمية، وذلك من أجل اختبار فروض الدراسة وتحليل أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

الخاتمة

إن تصميم أداة البحث في هذه الدراسة جاء مناسباً لطبيعة الموضوع وأهداف الدراسة، حيث اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من العاملين في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات. كما تم تصميم الاستبيان بحيث يقيس ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بوصفها متغيراً مستقلاً و البراعة التنظيمية بوصفها متغيراً تابعاً من خلال مجموعة من المحاور والعبارات المرتبطة بكل بعد.

كما حرص الباحث على التأكد من ثبات الأداة وموثوقيتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ واختبارات الاتساق الداخلي، وهو ما يعزز من مصداقية النتائج التي توصلت إليها الدراسة ويؤكد إمكانية الاعتماد على البيانات التي تم جمعها في تحليل العلاقة بين متغيرات البحث.

المرجع

أصرف، ح. ج. (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية
الخضراء في تحقيق البراعة التنظيمية دراسة تطبيقية على
العاملين بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة
الإمارات العربية المتحدة. Retrieved from

https://csj.journals.ekb.eg/article_213857_d6822b781e53fbd2546e9fcf2a1b207a.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

