

**تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال
الدور التفاعلي للابتكار البيئي¹
دراسة استطلاعية في عينة من الموظفين في شركة مصافي
الجنوب**

**الباحث: ايمان هاتو جهلول
أ.م.د. وميض عبد الزهرة خضير**

كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة البصرة

The influence of employee attitudes on organizational sustainability through the interactive role of environmental innovation

An exploratory study on a sample of employees in the Southern Refineries Company

The Researcher: Iman Hatoo Jahlool

Assist. Prof. Dr. Wamid Abd Al Zahra Khudair

Abstract

The research aims to find out the effect of employees' attitudes on organizational sustainability through the interactive role of environmental innovation in the Southern Refineries Company. The importance of the research comes from the scarcity of research that tried to identify and know the nature of the relationship between variables; employee attitudes, environmental innovation, and organizational sustainability, as well as the current research attempts to address a realistic problem represented by the weakness of the positions of workers in the oil sector and the damage it causes to the national economy. To achieve the objectives of the research, a model was formulated consisting of three main variables, and four main hypotheses were drawn up. By adopting the exploratory approach, the research population actually targeted a sample of employees of the Southern Refineries Company in Basra Governorate. By the simple random sample method, (400) questionnaires were distributed, and the number of retrieved questionnaires was (366). As for the validity of statistical analysis, it amounted to (354) questionnaires with a response rate of 88.5%. All the questionnaires were subjected to statistical analysis by the advanced statistical program (AMOS v.22) and the statistical program. (SPSS.v.22) The results showed a positive relationship between employee attitudes and organizational sustainability, as well as an interactive role for environmental innovation for the relationship between employee attitudes and organizational

sustainability, which contributes to a significant impact on improving performance through the practices of human resource stimulation strategies in the organization. Based on these results, a set of conclusions and recommendations were formulated, the most important of which is that the company should track the feelings of employees and try to create more positive attitudes and pay attention to their basic needs in order to focus more on job performance.

Key words: employee attitudes, environmental innovation, organizational sustainability.

• المجلد الخامس عشر

• العدد الثلاثون

• تشرين الاول 2021

• استلام البحث: 2020/7/21

• قبول النشر: 2020/10/4

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية**من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي****دراسة استطلاعية في عينة من الموظفين في****شركة مصافي الجنوب**

الباحث: ايمان هاتو جهلول

أ.م.د. وميض عبدالزهرة خضير

المستخلص

يهدف البحث الى معرفة تأثير مواقف العاملين على الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي في شركة مصافي الجنوب. وتأتي أهمية البحث من ندرة الابحاث التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات (مواقف العاملين، الابتكار البيئي، الاستدامة التنظيمية) وكذلك محاولة البحث الحالي معالجة مشكلة واقعية تتمثل بضعف مواقف العاملين في القطاع النفطي وما تسببه من ضرر بالاقتصاد الوطني. وقد تم اختيار متغيرات البحث بعد دراسة مستفيضة للادبيات ذات الصلة بموضوعة البحث اذ توصلنا الى ان هذه المتغيرات هي الاقرب لتحقيق هدف البحث المتمثل بالاستدامة التنظيمية، ولتحقيق اهداف البحث تمت صياغة نموذج يتكون من ثلاثة متغيرات رئيسية وتم استنباط اربع فرضيات رئيسية. وباعتماد أسلوب المنهج الاستطلاعي فقد استهدف مجتمع الدراسة بشكل فعلي عينة من الموظفين في شركة مصافي الجنوب في محافظة البصرة. وبأسلوب العينة العشوائية البسيطة تم توزيع 400 استمارة استبانة وكان عدد الاستبانات المسترجعة (366) استمارة اما الصالحة للتحليل الاحصائي فقد بلغت (354) استمارة بمعدل استجابة 88,5%. وقد خضعت جميع الاستثمارات للتحليل الاحصائي بواسطة البرنامج الاحصائي المتقدم AMOS v.22. والبرنامج الاحصائي SPSS.v.22 وقد اظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية وكذلك وجود دور تفاعلي للابتكار البيئي للعلاقة مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية مما يساهم بتأثير كبير على تحسين الاداء من خلال ممارسات استراتيجيات تحفيز الموارد البشرية في المنظمة. واستنادا الى هذه النتائج تمت صياغة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات اهمها ان على الشركة ان تتعقب مشاعر العاملين وتحاول خلق مواقف اكثر ايجابية والاهتمام بالاحتياجات الاساسية لهم من اجل تركيزهم بشكل اكبر على الاداء الوظيفي.

الكلمات الرئيسية: مواقف العاملين، الابتكار البيئي، الاستدامة التنظيمية

المقدمة:

تعد مواقف العاملين عنصرا مهما في نجاح مبادرات الاستدامة التنظيمية (stojaoska,2016:p1) حيث تشير الى الدرجة التي يكون لدى الفرد تقييم للسلوك المعني ونظراً لأن الموظفين والإدارة لديهم مثل هذا التأثير فمن المهم استكشاف مواقف وسلوك الموظفين اتجاه مبادرة الاستدامة التنظيمية حيث سيؤدي ذلك إلى جعل المبادرة أكثر نجاحاً وأن الاعتزاز بالمنظمة يشجع السلوك الإيجابي للموظف ويظهر الموظفون الفخر في منظماتهم عندما يكون لديهم رضا عمل مرتفع (Tukker& Jansen, 2006:3) ومن الضروري الاخذ بعين الاعتبار الابتكار هو إدخال سلعة جديدة إلى السوق أو جودة جديدة للسلعة، أو إدخال طريقة جديدة للإنتاج، أو فتح سوق جديدة، أو اكتشاف مصدر جديد للمواد الخام، أو تنفيذ منظمة أو طريقة جديدة للتنظيم أو أنه صياغة أو دمج أو توليف المعرفة لإنشاء منتجات أو عمليات أو خدمات جديدة. يمكن أن تؤدي الابتكارات في العمليات والخدمات إلى إحداث ثورة في صناعة ما أو تقليل التكاليف أو التخلص من عدد مراحل الإنتاج أو تقديم أنواع جديدة من الخدمات (Schreiber et ,2016:158) من هنا جاءت فكرة الدراسة التي ارتكزت على دراسة تأثير مواقف العاملين المتمثلة بأبعادها (الالتزام، الرضا، النجاح في العمل) على الاستدامة التنظيمية بأبعادها (الاقتصادي، الاجتماعي و البيئي) وينعكس هذا التأثير من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي بأبعاده (ابتكار الأداء، ابتكار المنتج، ابتكار العملية) ضم البحث اربعة مباحث، تناول المبحث الاول منهجية البحث وتناول المبحث الثاني الاطار النظري للبحث في حين تضمن المبحث الثالث الجانب التطبيقي واختبار الفرضيات وتناول المبحث الاخير الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول : منهجية البحث والدراسات السابقة

1 - مشكلة البحث Research problem

ان مواقف العاملين لها تأثير كبير على الاستدامة التنظيمية حيث ان عدم الرضا ودوران العاملين والتغيب يؤدي الى ضعف الاهتمام بقضايا الاستدامة (Field, 2011) et al) وتم التأكيد بشكل متزايد على الابتكار البيئي من قبل واضعي السياسات والأكاديميين على حد سواء كآلية لحل المشاكل البيئية بفعالية وتعزيز الاستدامة للمنظمة (Aguilera & Mandojana, 2001) لذا من الضروري دراسة وفهم متغيرات البحث في البيئة العراقية والمردود المتوقع منها و تحقيق النجاح المنظمي المستدام ويمكن تلخيص و صياغة مشكلة الدراسة بالاتي (ان ضعف الاهتمام بالاستدامة التنظيمية ناتج عن عدم الاهتمام بمواقف العاملين اتجاه شركة مصافي الجنوب وضعف الابتكار البيئي).

ان مشكلة البحث تثير تساؤل اساسي مفاده ما علاقة مواقف العاملين على الاستدامة التنظيمية في شركة مصافي الجنوب؟ وما طبيعة الدور التفاعلي للابتكار البيئي في تلك العلاقة؟

2 - اهداف البحث research aims

1. تحديد طبيعة العلاقة بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية.
2. اختبار الدور التفاعلي للابتكار البيئي في العلاقة بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية.
3. تشخيص واقع الاستدامة البيئية في منظمة البحث ومواقف العاملين حولها.

3- أهمية البحث research importance

تتجسد أهمية البحث في النقاط الآتية:

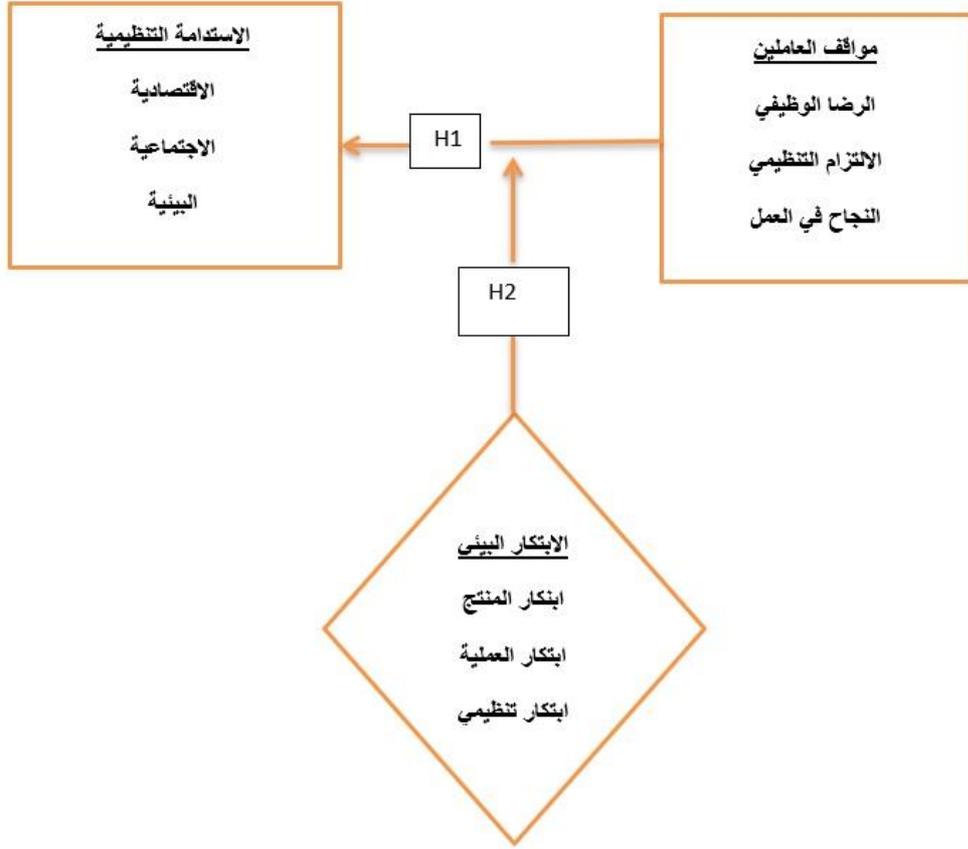
أ. ان البحث الحالي هو محاولة متواضعة للإسهام في معالجة بعض الفجوات المعرفية من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين الاستدامة التنظيمية ومواقف العاملين عبر الدور التفاعلي للابتكار البيئي اذ حاول الباحثان جاهدان تأطير الأدبيات المعاصرة في موضوعة البحث.

ب. حاول الباحثان من خلال الجانب التطبيقي تشخيص مدى تأثير مواقف العاملين في شركة مصافي الجنوب في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي في اطار سعي الباحثين لتحسين ممارسات الاستدامة التنظيمية في الشركة قيد الدراسة.

4- المخطط الفرضي للبحث

استنادا الى مجموعة من الدراسات كدراسة Ran et al ,2017; Casey et al ,2007; Trent et al ,2017; Likhitkar et al ,2016; تم تطوير المخطط الفرضي للبحث يظهر فيه طبيعة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة الرئيسية التي جرى على أساسها صياغته مشكلة البحث وكما موضح ادناه:

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثان استناد الى ما عكسته الادبيات السابقة

يضم المخطط الفرضي للبحث ثلاث متغيرات رئيسة هي المتغير المستقل والمتمثل بمواقف العاملين ويضم ثلاث ابعاد هي (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، النجاح في العمل) والمتغير التفاعلي المتمثل بالابتكار البيئي ويضم (ابتكار المنتج، ابتكار العملية، ابتكار تنظيمي) والمتغير التابع الاستدامة التنظيمية بأبعاده (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي)

ومن خلال الشكل (1) انفا يمكن صياغة الفرضيات الرئيسة الاتية:

H1 لا توجد علاقات ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية ومعنوية بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية.

H2 ليس للابتكار البيئي دور تفاعلي في العلاقة بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية.

5 - نطاق البحث Scope of the search

- 1- الحدود البشرية: ان الحدود البشرية للبحث شملت عينة من الموظفين الفنيين وبعض الإداريين العاملين في الوحدات الإنتاجية وقسم الموارد البشرية وقسم السلامة والبيئة في شركة مصافي الجنوب.
- 2- الحدود المكانية: شملت الدراسة الحالية شركة مصافي الجنوب وكل وما يرتبط بها من اقسام وشعب ووحدات إنتاجية في محافظة البصرة تحديداً.
- 3- الحدود الزمانية: إن الحدود الزمانية للدراسة تمثل إعداد الدراسة بشكل عملي في الميدان المبحوث والتي تبدأ من الزيارات الأولية من قبل الباحثان لتشخيص مشكلة الدراسة وكذلك فترة الحصول على البيانات اللازمة للدراسة ومدة توزيع الاستمارة واسترجاعها وحدود هذه الدراسة امتدت للفترة من 2019/3/12 ولغاية 2020/2/7.

6 - تصميم البحث Study Design

يشير تصميم البحث الى انه خطة رئيسة تحدد طرائق وإجراءات جمع وتحليل المعلومات المطلوبة لتضمين أهداف البحث التي تم تحديدها خلال المراحل المبكرة من البحث وللتأكد من أن المعلومات التي تم جمعها مناسبة لحل المشكلة ام لا. علاوة على تحليلها وتفسيرها واختبار صحة الفرضيات بالاستناد الى الوقت والسؤال البحثي ووضع اطار لتحديد العلاقة بين المتغيرات، واعتمد الباحثان في البحث على المنهج الاستطلاعي (Explanatory Design) الذي يشير الى تفسير طبيعة العلاقة السببية بين متغير مستقل واحد او اكثر على متغير معتمد او اكثر.

7 - طرائق جمع المعلومات Data Collection Methods

- من اجل تحقيق اهداف البحث تم استخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات:-
- 1- الجانب النظري: تم الحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب النظري على ما تيسر من الدراسات السابقة من كتب وأطاريح علمية ومقالات ودوريات ومواقع للإنترنت.
 - 2- الجانب العملي: تم جمع البيانات فيما يخص هذا الجانب من مصدرين مهمين هما: المقابلات الشخصية التي اجراها الباحثان مع المسؤولين في قسم البيئة والسلامة وقسم الموارد البشرية والوحدات الإنتاجية في الشركة المبحوثة اذ ان المقابلات وسيلة مهمة لجمع المعلومات والتعرف على امور لا يمكن التوصل اليها بالادوات الاخرى مثل رصد والتعرف على مشاعر وانفعالات المبحوثين وكذلك اتجاهاتهم وميولهم.
- الاستبانة: اعتمد الباحثان على لاستبانة في جمع المعلومات الخاصة بموضوع البحث اذ يؤدي الاستبيان الى جمع معلومات مهمة عن الموضوع المبحوث بتكلفة بسيطة ووقت قليل.
- والتي تم تصميمها على شكل كتيب وفق لمقياس ليكترت الخماس، five- Point Likert وحسب الاسئلة المحددة ضمن سياق (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

يقوم من خلالها المستجيب بأختيار احد الاجابات المحددة من قبل الباحثان وحسب ما يراه متفقاً مع رؤيتهما الخاصة.
وقد تألفت الاستمارة النهائية من جزأين:
1- الجزء الاول: معلومات تخص المستجيب مثل (العمر، الجنس، التحصيل العلمي، سنوات الخدمة، العنوان الوظيفي)
2- الجزء الثاني: يتضمن (72) فقرة وفق اجابات محددة خاصة بمتغيرات الدراسة ضمن اربعة محاور.
المحور الاول: يتضمن (19) فقرة ذات العلاقة بالمتغير المستقل (مواقف العاملين)
المحور الثاني: يتضمن (21) ذات العلاقة بالمتغير التفاعلي (الابتكار البيئي)
المحور الرابع يتضمن (32) ذات العلاقة بالمتغير التابع (الاستدامة التنظيمية)
ومن خلال الجدول الاتي الذي يوضح متغيرات البحث الرئيسية والفرعية بالاعتماد على مقاييس جاهزة جرى تعديلها لتناسب مع الدراسة الحالية في صياغة فقرات الاستبانة:

جدول (1) فقرات الاستبانة ومصادرها

متغيرات الدراسة	الابعاد	الفقرات	المقياس المعتمد
مواقف العاملين	1 - الرضا الوظيفي	7-1	(Com,2012;)
	2 - التزام العاملين	12-8	White & Bryson, 2016
	3 - النجاح في العمل	19-13	
الابتكار البيئي	1 - ابتكار المنتج	24-20	Schreiber,2016;
	2 - ابتكار العملية	32-25	hamusong &
	3 - ابتكار تنظيمي	40-33	kissing, 2016
الاستدامة التنظيمية	1 - الاستدامة البيئية	52-41	Raderbauer,2011;
	2 الاستدامة الاجتماعية		Yousif et
	3 الاستدامة الاقتصادية	62-53 72-63	(al,2017

المصدر : اعداد الباحثان وفقاً للمصادر المذكورة اعلاه

8 - وصف مجتمع البحث Description of the study population and sample

• مجتمع البحث: Population study

ان مجتمع البحث يتكون من الافراد والاحداث او الأشياء التي يهتم الباحث بدراستها (Sekaran & Bougie, 2016, p236) ومجتمع البحث الحالي هي بعض الاقسام الانتاجية والادارية في شركة مصافي الجنوب، تأسست الشركة في عام (1969) عند انشاء مصفى البصرة، وبدأ الإنتاج الفعلي عام (1974) (بوحدة التكرير الأولى). وهي إحدى الشركات التحويلية الكبرى في البلد تقوم بإنتاج المشتقات النفطية مثل (النفط الابيض، البنزين، زيت الغاز، وقود الطائرات) باستخدام أحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية المتطورة في الإنتاج والتي تضاهي بجودتها المنتجات الأجنبية وبما يؤمن متطلبات المستهلكين، ويتواصل تحديث وتوسيع الشركة وتنوع منتجاتها وتحسين نوعيتها حيث تم إنشاء وحدة تكرير ثانية عام (1976) وأيضا تم إنشاء وحدة تحسين البنزين الثانية أواخر السبعينات، وفي عام (2014) تم افتتاح وحده تحسين البنزين الثالثة وحصلت الشركة مؤخرا " على شهادة ISO.

تم الاستعانة بالجدول الاحصائي الذي أورده الباحثان (Sekaran & Bougie, 2013) وذلك من اجل تحديد حجم العينة المناسب لمجتمع البحث البالغ (3500) حيث بينوا ان (346) هو الحجم المناسب لعينة الدراسة الحالية كحد ادنى تم استخدام اسلوب العينة العشوائية البسيطة وذلك من اجل الدقة والابتعاد عن التحيز حيث ان الافراد ستكون لديهم فرصة متساوية لتمثيل عينة البحث فضلا عن توفير فرص اكبر لتعميم النتائج ويتم اللجوء الى هذا الاسلوب عند وجود بعض المحددات مثل (الوقت، الكلفة) (Hair et al., 2015: P.177) وقام الباحثان بتوزيع (400) استبانة لضمان الحصول على الحد الأدنى بمساعدة قسم الموارد البشرية في الشركة المذكورة وتم الحصول على (366) استبانة بعدها جرى استبعاد التالفة منها لتكون هناك (354) استبانة قابلة للتحليل الاحصائي.

• الصدق والثبات لأداة الدراسة Validity and Reliability of Study Tool

1. صدق المحتوى (الصلاحية) Scale Validity

يحاول هذا النوع من الصدق التأكد من ان المقياس قد تضمن عددا وافيا من الفقرات التي تقيس المفهوم وكلما كانت فقرات المقياس ممثلة لمجال المفهوم زادت صلاحية المحتوى وبالإمكان عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء والمتخصصين لغرض التعرف على صلاحية محتوى المقياس (Sekaran & Bougie, 2016). وعلى هذا الاساس قام الباحثان بعرض فقرات الاستبانة على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (11) كما مبين في الملحق A وقد ايد المحكمون صلاحية معظم الفقرات وقد اجريت التعديلات زيادة ونقصان وحسب الاقتراحات التي قدمت من قبلهم.

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

ثبات المقياس Scale Reliability

ثبات المقياس (الموثوقية) يعني ثبات الاداة المستخدمة في جمع بيانات الدراسة وهي تبين عن مدى توافر الاتساق الداخلي الذي يقصد به تماثل نتائج الدراسة حين تطبيقها في ظروف مماثلة وبفترات زمنية متفاوتة ويعبر عن مدى ملاءمة المقياس ودقة التحليل وامكانية تعميم النتائج (Saunders et al, 2010:202). ولغرض تحديد ثبات المقياس تم استخدام Corrected Item-Total Correlation والذي يقيس تأثير كل فقرة من فقرات الاستبانة في المتغير الاساسي ويتم الغاء اي فكرة يكون ارتباطها اقل من 0.40 والابقاء على الفقرات التي يكون ارتباطها اكبر من ذلك (Pallant, 2011:6). و اتضح ان جميع فقرات الاستبانة ارتباطها اكبر من 0.40 وبالتالي لم يتم الغاء اي استمارة لتبقى فقرات الاستبانة كما هي بمتغيراتها الثلاثة وحسب الجدول الاتي:

جدول (11) نتائج اختبار الصدق والثبات الاولي

الفقرة	Corrected Item-Total Correlation						
Q1	.671	Q26	.470	Q51	.403	Q76	.568
Q2	.501	Q27	.438	Q52	.485	Q77	.465
Q3	.619	Q28	.509	Q53	.470	Q78	.571
Q4	.595	Q29	.486	Q54	.516	Q79	.518
Q5	.542	Q30	.447	Q55	.481	Q80	.403
Q6	.596	Q31	.426	Q56	.511	Q81	.556
Q7	.581	Q32	.490	Q57	.566	Q82	.490
Q8	.612	Q33	.559	Q58	.605	Q83	.518
Q9	.761	Q34	.418	Q59	.468	Q84	.443
Q10	.734	Q35	.468	Q60	.570	Q85	.518
Q11	.526	Q36	.474	Q61	.586	Q86	.673
Q12	.639	Q37	.627	Q62	.618	Q87	.580
Q13	.456	Q38	.527	Q63	.636	Q88	.539
Q14	.527	Q39	.472	Q64	.480	Q89	.403
Q15	.438	Q40	.566	Q65	.434	Q90	.589
Q16	.489	Q41	.511	Q66	.465	Q91	.502
Q17	.513	Q42	.524	Q67	.466	Q92	.476
Q18	.575	Q43	.522	Q68	.490	Q93	.477
Q19	.558	Q44	.596	Q69	.518	Q94	.479
Q20	.493	Q45	.545	Q70	.470	Q95	.518
Q21	.503	Q46	.481	Q71	.438	Q96	.443
Q22	.453	Q47	.546	Q72	.509	Q97	.518
Q23	.582	Q48	.630	Q73	.486		
Q24	.475	Q49	.529	Q74	.447		
Q25	.679	Q50	.475	Q75	.499		

الدراسات السابقة

تحظى الدراسات السابقة بأهمية كبيرة بسبب تزويد الباحث بالمقاييس او الاساليب والبرامج الاحصائية الملائمة منها مع معرفة دعوات الباحثين باتجاه البحوث المستقبلية وتحديد فيما اذا كانت هناك فجوة معرفية ام لا واستطاع الباحثان الحصول على بعض الدراسات العربية والاجنبية التي تتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية وكما موضح بالآتي:

جدول (2) الدراسات العربية السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل الاول (مواقف العاملين)

1	عنوان الدراسة	الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز اداء العاملين : بحث استطلاعي لأراء عينة من المديرين والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان
	اسم الباحث والسنة	حمادي, 2019
	المشكلة	يتوقع ان الالتزام التنظيمي الذي يتمتع به العاملون يزيد من ولائهم تجاه منظماتهم وصولا الى تعزيز ادائهم الوظيفي
	منهج ومكان الدراسة	العراق دراسة تطبيقية في الشركة العامة لمنتجات الألبان
	العينة ومجتمع الدراسة	العينة مكونة من (22) فقرة لجمع البيانات من افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (80) مستهدفة فئة العاملين ورؤساء الاقسام والشعب
	اهداف الدراسة	يهدف البحث الى معرفة مستويات الالتزام التنظيمي المتوافرة لدى العاملين في الشركة المبحوثة وتأثيرها في اداء العاملين
	المتغيرات	المتغير المستقل الالتزام التنظيمي المتغير التابع اداء العاملين
	الاستنتاجات	توصل البحث الى عدة نتائج اهمها : ان اتجاهات العاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان نحو الالتزام التنظيمي ايجابية اذ تبين ان نوع الالتزام السائد في الشركة هو الالتزام المعياري, واطهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الالتزام التنظيمي متمثلا بأبعاده (الالتزام العاطفي, الالتزام المعياري, الالتزام المستمر) مجتمعه ومنفردة وبين اداء العاملين وأشارت النتائج ايضا الى وجود تأثير ايجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي متمثلا بأبعاده (الالتزام العاطفي, الالتزام المعياري, الالتزام المستمر) مجتمعة ومنفردة في أداء العاملين, اذ أكدت النتائج ان الالتزام المستمر كان من بين أكثر الأبعاد تأثيرا في أداء العاملين
	اوه الشبه والاختلاف مع الدراسة الحالية	استخدم في كل من الدراستين المنهج التطبيقي واعتماد الاستبانة في اختبار صحة النتائج اما الاختلاف فكان في اعتماد هذه الدراسة على واحدة من ابعاد مواقف العاملين في حين اعتمدنا في الدراسة الحالية على ثلاثة ابعاد
	مجال الافادة	تزويد الباحثة بمعلومات عن ابعاد مواقف العاملين

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

جدول (3) الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل الاول (مواقف العاملين)

1	عنوان الدراسة	Influence of Employee Attitude on Employee Readiness for Organizational Change تأثير موقف الموظف على الاستعداد للتغيير التنظيمي
اسم الباحث والسنة	Andrew, 2017	المشكلة
المنهج ومكان الدراسة	المنهج الوصفي في قطاع التعليم في سري لانكا	مجتمع وعينة الدراسة
متغيرات الدراسة	عينة هذه الدراسة كانت من معلمي المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية، البيانات الأولية تم جمعها من 100 مدرس من منطقة الدراسة بأستعمال الاستبانة.	متغيرات الدراسة
اهداف الدراسة	المتغير المستقل مواقف العاملين المتغير التابع استعداد العاملين للتغيير	الاهداف الرئيسية من هذه الدراسة هي تحديد وتقييم تأثير موقف الموظف على استعداد الموظف في المدارس الحكومية في المنطقة الشرقية في سري لانكا. هذه الدراسة لديها الاهداف التالية :
اهم الاستنتاجات	<ul style="list-style-type: none"> ❖ لتحديد مستوى موقف الموظف في المدارس الحكومية في المقاطعة الشرقية في سري لانكا ❖ لتحديد مستوى استعداد الموظف للتغيير التنظيمي في المدارس الحكومية في المقاطعة الشرقية في سري لانكا ❖ لتقييم العلاقة بين موقف الموظف واستعداد الموظف للتغيير التنظيمي في المدارس الحكومية في المقاطعة الشرقية في سري لانكا. 	نتائج هذه الدراسة أن موقف الموظف كان بشكل إيجابي يرتبط باستعداد الموظف للتغيير التنظيمي. وعلاوة على ذلك نتائج هذه الدراسة تقديم أدلة تجريبية وكذلك المساهمة في مجموعة المعرفة الحالية للموظف متغيرات توقع الاستعداد للتغيير التنظيمي
اوجه الشبه والاختلاف	<ul style="list-style-type: none"> ❖ التشابه في اعتماد مواقف العاملين متغير مستقل وكذلك اعتماد الاستبانة في اختبار صحة النتائج ❖ الاختلاف في مجال التطبيق وكذلك في متغيرات الدراسة 	عن الدراسة الحالية
2	عناوين الدراسة	Impact of job satisfaction, job attitude and equity on the performance of non- academic staff of bauchi state university nigeria: the moderating role of physical working

environment	
تأثير الرضا الوظيفي والموقف الوظيفي والعدالة على أداء الموظفين غير الأكاديميين في جامعة ولاية بوتشي في نيجيريا: الدور المعتدل لبيئة العمل المادية	
اسم الباحث والسنة	Inuwa, 2017
مشكلة الدراسة	لطالما كان الحصول على أفضل ما في الموظف تحديًا كبيرًا يواجهه صاحب العمل في البيئة التنافسية الحالية ومع ذلك قد تكون هذه مرتبطة بحقيقة أن الموظف هو الجانب الأكثر ديناميكية وغير متوقعة من موارد الأعمال لذلك أصبح من الضروري للمؤسسات أن تدرك أهمية الموظف وأيضًا الوسائل الإستراتيجية للجهاز التي يمكن من خلالها التأثير في الموظف من أجل تطوير مواقف عمل إيجابية يمكن أن تؤدي إلى أداء أعلى .
منهج ومكان الدراسة	بولاية باوتشي في نيجيريا بجامعة جادو (Gadua)
مجتمع وعينة الدراسة	أخذت عينات عشوائية منهجية تم تقديم ما مجموعه 270 استبانة من قبل طاقم غير أكاديمي
متغيرات الدراسة	المتغير المستقل 1 - الرضا الوظيفي 2 - الموقف الوظيفي 3 - العدالة الوظيفية المتغير التابع أداء الموظفين المتغير الوسيط بيئة العمل المادية
اهداف الدراسة	مستوى أداء الفرد العامل باستمرار يمثل تحديًا مهمًا في إدارة المؤسسة، حيث ابتكار أساليب تشغيلية لتحفيز الموظف على النجاح وتقديم أداء وظيفي نوعي بالإضافة إلى رفع مستوى الكفاءة التنظيمية هو هدف الدراسة
اهم الاستنتاجات	تشير النتائج أيضًا إلى أن البيئة المادية معتدلة سلبيًا للعلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظف، في حين تُخفّف بشكل إيجابي العلاقة بين الموقف الوظيفي والعدالة الوظيفية في أداء الموظفين غير الأكاديميين بالجامعة لذلك ستعمل الدراسة كدليل للسياسة العامة لإدارة الجامعة في المجالات المتعلقة بتحسين أداء الموظف كما أنها ستزيد من قوة الدفع في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.
اوجه الشبه والاختلاف عن الدراسة الحالية	❖ التشابه الدراستان في اعتمادها الموقف الوظيفي متغيرا "مستقلا" وكذلك في اعتماد كل منهما على الاستبانة لاختبار صحة النتائج ❖ الاختلاف في اعتماد هذه الدراسة على بيئة العمل المادية كمتغير وسيط وكذلك من حيث التطبيق
مجال الافادة	❖ تزويد الباحثة بمعلومات عن مقاييس الدراسة وخاصة فيما يتعلق بأبعاد مواقف العاملين

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

جدول (4) الدراسات العربية السابقة المتعلقة بالمتغير التفاعلي (الابتكار البيئي)

عنوان الدراسة	اسم الباحث والسنة
1 عناصر الابتكار الأخضر وأثرها في تعزيز الاستدامة البيئية دراسة استطلاعية في شركات صناعة الالبان في القطاع الخاص في الموصل	الطالبي و حسين, 2018
المشكلة	في شركات صناعة الالبان في القطاع الخاص في الموصل
مكان ومنهج الدراسة	عينة قصدية تمثلت بالأفراد الذين لديهم الخبرة والدراسة والعلم بأنشطة الشركة وعملياته وقد اشتملت العينة على (60) منتسبا" موزعة على الشركات المبحوثة
عينة ومجتمع الدراسة	متغيرات الدراسة
متغيرات الدراسة	1 - عناصر الابتكار المتغير التابع 2 - تعزيز الاستدامة
اهداف الدراسة	❖ تقديم اطار نظري وتطبيقي يربط بين عناصر الابتكار الاخضر (المنتج الاخضر , العملية الخضراء, الابتكار التنظيمي) ❖ استكشاف دور الابتكار الاخضر في التأثير بتعزيز الاستدامة ❖ التوصل الى نتائج علاقات الارتباط والاثر بين الابتكار الاخضر وتعزيز الاستدامة البيئية
الاستنتاجات	وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات اهمها: ❖ تحقق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عناصر الابتكار الأخضر وتعزيز الاستدامة البيئية في الشركات المبحوثة. ❖ تحقق وجود تأثير معنوي لعناصر الابتكار الأخضر في تعزيز الاستدامة البيئية في الشركات المبحوثة.
اوجه الشبه والاختلاف عن الدراسة السابقة	❖ التشابه من حيث هدف الدراسة بتحقيق الاستدامة والمحافظة على البيئة واعتمادها على الاستبانة للتأكد من صحة النتائج ❖ الاختلاف في اعتماد الابتكار كمتغير مستقل وكذلك من حيث عينة الدراسة.
مجال الافادة	❖ تزويد الباحثة بمعلومات وفيرة عن الابتكار البيئي

جدول (5) الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بالمتغير التفاعلي (الابتكار البيئي)

2	عنوان الدراسة	اسم الباحث والسنة
	Green Product Innovation and Firm Performance :Assessing the Moderating Effect of Novelty-Centered and Efficiency-Centered Business Model Design ابتكار المنتجات الخضراء واداء الشركة: تقييم التأثير المعتدل لتصميم طراز العمل والمتمحور حول الكفاءة	Yuan Ma et al., 2017
		المشكلة
		اسم الباحث والسنة
		مكان ومنهج الدراسة
		عينة ومجتمع الدراسة
		المتغيرات
		الاهداف
		الاستنتاجات
		اوجه الشبه والاختلاف عن الدراسة الحالية
		مجال الافادة
3	Sustainable Innovation in the Cosmetic Industry— Obstacles, Contributing Factors, and Strategies الابتكار المستدام في صناعة مستحضرات التجميل - العوائق والعوامل	اسم الدراسة

المساهمة

اسم الباحث والسنة	المشكلة
Feng, 2016	واجه عالمنا اليوم تحديًا بسبب مخاوف النظام الإيكولوجي المزعجة حول كيفية استخدام الموارد البيئية والطبيعية في الصناعات المتسارعة بطريقة أكثر أخلاقية يبدأ المزيد من المستهلكين في تقييد سلوكياتهم الشرائية على الاستهلاك المسؤول اجتماعيًا وبيئيًا الذي يوفر الطاقة ويكون صديقًا للبيئة أصبحت الاستدامة مصدرًا للميزة التنافسية للأعمال وتفتح الفرص للابتكار ارتكزت البحوث المتعلقة بالاستدامة على قضايا التنمية المستدامة في الصناعات المختلفة ولكن نادراً ما تعالج عوامل النجاح والعقبات التي تعترض نشر الابتكارات المستدامة
مكان ومنهج الدراسة	تمت الدراسة في أمريكا في جامعة مينيسوتا
عينة ومجتمع الدراسة	تم جمع البيانات بشكل رئيس من الطلاب واعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة مينيسوتا كما اعتمدت الدراسة على جمع البيانات من عينة من المستجيبين عبر البريد الالكتروني من منتديات التجميل والشبكات الاجتماعية
المتغيرات	المتغير المستقل الابتكار المستدام المتغير التابع الاستدامة البيئية
الاهداف	شهدت صناعة مستحضرات التجميل احتياجات السوق المتزايدة للتوصل إلى حل أكثر استدامة لمنتجات مستحضرات التجميل بما في ذلك المصادر الأخلاقية، والصياغة الخضراء، وتقليل بصمة الصناعة التحويلية السلبية على البيئة والاقتصاد والمجتمع بشكل عام يصبح الابتكار المستدام لشركات مستحضرات التجميل أمراً ضرورياً بدافع من الجوانب الأربعة التالية (الضرورة الأخلاقية واتجاه التنظيم والتكنولوجيا ونمو الشركات على المدى الطويل)
الاستنتاجات	توصلت الدراسة الى ضرورة وضع استراتيجيات العمل لتحقيق النجاح على المدى الطويل بهدف عدم التضحية بالبيئة والاضرار بصحة الانسان والابتكار من خلال الاستدامة توفر فرص للشركات لإعادة التفكير في ممارساتها الادارية وتطوير المنتجات واستراتيجيات التسويق .
اوجه الشبه والاختلاف عن الدراسة الحالية	❖ التشابه من خلال تركيز كلا الدراستين على الاهتمام بالبيئة والمحافظة عليها من التلوث باستخدامها للاستدامة البيئية كمتغير تابع ❖ الاختلاف في متغيرات الدراسة الاخرى وفي طريقة جمع البيانات من خلال اعتماد هذه الدراسة على البريد الالكتروني بينما دراستنا الحالية اعتمدت الاستبيان كطريقة لجمع البيانات
مجال الافادة	❖ تعزيز الجانب النظري

جدول (6) الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (الاستدامة التنظيمية)

1	عنوان الدراسة	A :Sustainability awareness, attitudes and actions survey of pre-service teachers الوعي بالاستدامة والمواقف والإجراءات
اسم الباحث والسنة المشكلة	Murphy, 2019	تم التأكيد على أهمية استنتاج الجمعية العامة للأمم المتحدة أن بقاء المجتمعات وكوكب الأرض في خطر تقديراً لهذا الخطر طرحت الجمعية 17 هدفاً من أهداف التنمية المستدامة لمعالجة المشكلات العالمية مثل الفقر والبطالة وزيادة عدم المساواة والتفاوتات المرتبطة بنوع الجنس الثروة والسلطة التهديدات السياسية والبيئية.
مكان ومنهج الدراسة	استخدم المنهج التجريبي على أساس مسح واسع النطاق بين المنظمات في خمس دول (ألمانيا وبولندا وصربيا وسلوفينيا وإسبانيا)	
عينة ومجتمع الدراسة	المشاركون في الدراسة كانوا المعلمين قبل الخدمة وكانوا يدرسون التعليم الصناعي	
متغيرات الدراسة	المتغير المستقل موقف الموظف المتغير التابع الاستدامة	
الاهداف	تعد استدامة الشركات مجالاً متنامياً ذا أهمية للتنظيم والتطوير إدارة ممارسات الاستدامة بنجاح أمر حتمي في تحقيقها ميزة تنافسية تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين ممارسات الاستدامة والأداء المالي والسوق وكذلك دور مخرجات الأداء غير المالي في هذه العلاقة تركز أهداف التنمية المستدامة على ثلاثة أعمدة (الرفاهية الاقتصادية والجودة البيئية والتماسك الاجتماعي)	
الاستنتاجات	أظهرت النتائج أن أداء الابتكار يمارس تأثير الواسطة في العلاقة بين ممارسات الاستدامة والأداء المالي والسوقي الرئيسية الخلاصة هي أن زيادة المشاركة في ممارسات الاستدامة تؤدي إلى زيادة أداء الابتكار والذي بدوره يؤدي إلى الأداء المالي والسوقي	
اوجه الشبه والاختلاف عن الدراسة الحالية مجال الافادة	❖ التشابه في منهج التطبيق وكذلك الاهتمام بالمسائل البيئية ❖ الاختلاف في متغيرات الدراسة وفي مجال التطبيق ❖ الحصول على معلومات قيمة وحديثة عن متغيرات الدراسة	

2	اسم الدراسة	The Influence of Management Innovation and Technological Innovation on Organization Performance. A Mediating Role of Sustainability أثر الابتكار الإداري والابتكار التكنولوجي على أداء المنظمة. دور الواسطة للاستدامة
اسم الباحث والسنة المشكلة	Zhang et al., 2019	المنظمات لديها العديد من الأهداف بما في ذلك القدرة التنافسية وارتفاع الأرباح والبقاء على المدى الطويل ومع ذلك فقد أصبحت

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

<p>الاستدامة عملاً دُوباً في الأعمال التجارية وغير التجارية لأنها تحرك المنظمات نحو الأداء المتفوق الاستدامة لا تأتي لنفسها وانما تتطلب موارد وقدرات كافية وقد تناولت الدراسات العوامل التي تؤثر في الاستدامة ولكن نادراً ما تطرق إلى الابتكار في هذا المنظور تتناول هذه الدراسة تأثير الابتكار الإداري والابتكار التكنولوجي في أداء المنظمة مع دور الوساطة للاستدامة.</p>	
<p>اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي في قطاع التصنيع والتجارة والخدمات في باكستان</p>	<p>مكان ومنهج الدراسة</p>
<p>عينة عشوائية تم جمعها من 304 من كبار المديرين التنفيذيين الباكستانيين وكبار المديرين</p>	<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>
<p>المتغير المستقل 1 - الابتكار الإداري 2 - الابتكار التكنولوجي المتغير الوسيط الاستدامة المتغير التابع اداء المنظمة</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>
<p>تهدف الدراسة الى زيادة الإمكانيات للتأثير في الأداء الاجتماعي للشركات في مساهمتها المحتملة في المالية أصبح الأداء وتحقيق الاستدامة أولوية الأعمال ليست كل المنظمات قادرة على أداء ممارسات الاستدامة بعض المنظمات لديها ما يكفي من الموارد والقدرات التي تمكنها من تحقيق الاستدامة وبالتالي لا ينبغي أن تقتصر الاستدامة على الممارسات البيئية فقط للحصول على الأهداف البيئية لكنها يمكن أن تسهل أيضاً مزايا أخرى (على سبيل المثال الحصول على البقاء على المدى الطويل والربحية)</p>	<p>الاهداف</p>
<p>استنتجت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الاستدامة والأداء المالي فضلاً عن النتائج التي توصلت إليها تؤيد بقوة نظرية RBV, والتي تثبت أن الشركة فريدة ومفيدة الموارد والقدرات يمكن أن تحصل على وضع تنافسي مستدام وأداء متفوق في السوق أكدت أيضاً أن الشركة التي تتمتع بقدرات ابتكارية يمكنها تحقيق هدفها موقف مستدام وتفوق المنافسين في السوق المضطربة</p>	<p>الاستنتاجات</p>
<p>❖ التشابه في هدف الدراستين لتحقيق الاستدامة من اجل تحقيق الاهداف التي تسعى اليها المنظمة وكذلك في تناولها متغير الابتكار لتحقيق هذا الهدف</p> <p>❖ تناولت هذه الدراسة جانبين للابتكار ولم تتطرق الى باقي الأبعاد كما في الدراسة الحالية وكذلك الابتكار في هذه الدراسة اعتمده كمتغير مستقل بينما في دراستنا الحالية كان متغيراً " تفاعلياً"</p>	<p>اوجه الشبه والاختلاف عن الدراسة الحالية</p>
<p>❖ اغناء الجانب النظري</p>	<p>مجال الافادة</p>

المبحث الثاني: الاطار النظري Theoretical framework

1 - مواقف العاملين Employee attitudes

(1-1) مفهوم مواقف العاملين The concept of employee attitudes

الموقف هو حالة ذهنية نفسية تحدد سلوك الشخص في مكان العمل، يمكن للموظفين أن يكون لديهم موقف إيجابي أو سلبي بشأن مهام أو منتجات أو خدمات عمل محددة أو زملاء العمل أو الإدارة أو الشركة ككل، المواقف الإيجابية بين الموظفين تجعل يوم العمل أكثر متعة. حيث يتم تنفيذ المهام على مستوى أعلى ودون شكوى، مثال لموقف الموظف الإيجابي يحدث عندما يرى الموظف مكاملة خدمة عملاء سلبية كفرصة لتغيير الموقف للعميل من تجربة سيئة إلى تجربة جيدة ومع ذلك، تؤدي المواقف السيئة إلى عدم الاهتمام بالمهام اليومية (Arinze et al, 2018 : 64) المواقف ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم والمواقف الشخصية، يتكون الموقف من المكون العاطفي، المعرفي، والسلوكي. معرفة هذه المكونات يجعلنا أقرب إلى فهم كيف ومتى تؤثر المواقف الشخصية على السلوك. ممكن لنا ان نتوقف عن فهم شيء لم يكن يبدو منطقياً؟ عندما المواقف الشخصية تتصادم مع الواقع، والنتيجة هي التنافر المعرفي. من منظور السلوك التنظيمي، الشخصية الخاصة بنا والمواقف تؤثر على سلوك الفرد عبر نواياه (Kinicki & Fugat, 2016: 44) غالباً ما يعتمد سلوكنا في العمل على ما نشعر به حيال وجودنا هناك لذلك فإن فهم الطريقة التي يتصرف بها الأشخاص يعتمد على فهم مواقفهم العملية، الموقف يتوافق مع آرائنا ومعتقداتنا ومشاعرنا حول جوانب بيئتنا. لدينا مواقف تجاه الطعام الذي نتناوله، والأشخاص الذين نتفاعل معهم، والدورات التي نتخذها، وأشياء أخرى مختلفة تعتقد الشركات أن هذه المواقف جذيرة بالنتيجة لأنها ترتبط غالباً بنتائج مهمة مثل الأداء ومساعدة الآخرين والتغيب عن العمل والدوران. كما تجدر الإشارة إلى أن المواقف ترتبط بقوة أكبر بنوايا التصرف بطريقة معينة، بدلاً من السلوكيات الفعلية، عندما تكون غير راض عن وظيفتك، قد تكون لديك نية للمغادرة، سواء كنت ستغادر ام لا تعتمد مغادرتك على العديد من العوامل، مثل توفر وظائف بديلة في السوق، وقابلية توظيفك في شركة مختلفة، والتضحيات التي يتعين عليك تقديمها أثناء تغيير الوظائف. بعبارة أخرى، بينما تعطينا المواقف تلميحات حول كيفية تصرف الشخص، كل هذه الرسائل تعزز بعض المعتقدات الموضوعية 158

Schmitz, 2012.p

(1-2) ابعاد مواقف العاملين Dimensions of Employee attitudes

أ - الرضا الوظيفي

أن المديرين يودون أن يشعر جميع الموظفين بالرضا الوظيفي لأن الذين يشعرون بالرضا في مكان عملهم يحبون وظيفتهم و يشعرون بالعدالة في بيئتهم التي يمارسون فيها العمل، والشعور بأن وظيفتهم تمنحهم بعض الميزات الإيجابية مثل التنوع والتحدي، أجر جيد وأمن، استقلالية، زملاء عمل لطيفون، إلخ.

عمال سعادة في العمل سوف تركز حتى وقت خاص لأنشطتها في العمل وسوف يكونوا خلاقين وملتزمين و يبحثون عن وسيلة لتجاوز أي عقبة قد تكون موجودة في انجاز وظائفهم، وسوف يساعدون زملائهم ورؤسائهم، هؤلاء العمال سوف يكون ادائهم غير عادي والشركات مع هذه الأنواع من العمال ستكون ناجحة Bakotic,2016.p119 قدرة صاحب العمل على فهم مستوى رضا الموظف وموقفه من العمل يتعلق بجداول الاعمال والمسؤوليات اليومية ومستوى المساواة المتصورة وكيف تؤثر بيئة العمل المادية على إرادة هذا الموظف وتثر بشكل كبير على إنتاجيته وادائه، ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه مزيج من الحالة المزاجية أو السلوك المرغوب وغير المرغوب فيه للعامل الفردي في جدول أعماله مما يعني ذلك عندما يعمل الفرد قد يأتي هذا جنباً إلى جنب مع الرغبات والتوقعات التي تحدد معناها لوجودهم هناك Inuwa & Muhammad,2016.p61.

ب - الالتزام التنظيمي

يشير الالتزام التنظيمي إلى الدرجة التي يحرص الموظف فيها بتحقيق الأهداف التنظيمية ويود الحفاظ عليها ويريد الانتماء إلى المنظمة واتخاذ قرار بجزء مهم في عملها، لقد كان مفهوم له شعبية كبيرة في الآونة الأخيرة. يعتمد الالتزام التنظيمي على عامل الإثراء الوظيفي ودرجته حيث يتمتع العمال باستقلال وحرية العمل أثناء أدائهم. Kondalkar,2007.p88 الالتزام التنظيمي أول من تناوله، Porter, Smith و Becker حيث عرف بأنه: النزعة المستمرة للمشاركة في نشاطات معينة داخل المنظمة نتيجة استثمار الفرد داخلها مما يخشى فقدانه إذا قام بتركها فهو ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمها والاستمرار في عضويتها، وتم تعريفه من منظور نفسي على أنه: الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة، مما يؤثر في الانتاجية وأكدت الدراسات أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمات وإنجاز الأعمال بكفاءة (أقل وقت وجهد وتكلفة) من خلال اندماجهم بالعمل بالإضافة إلى أنه كلما زادت فترة بقاء العاملين فيها زادت خبرتهم وكفاءتهم وذلك يزيد إنتاجيتهم وبالتالي تزداد إنتاجية المنظمة (بني عيسى و ابا زايد، 2014 ص 363).

ج - النجاح في العمل

يقول المديرون غالباً إن معنويات الموظفين هي واحدة من العوامل الحاسمة للنجاح. حتى قال نابليون فعالية الجيش يعتمد على حجمه وتدريبه وتجربته ومعنوياته، والروح المعنوية تستحق أكثر من الجميع مع التركيز على الأوقات الأخيرة Bakotic,2016.p119 يكتنف النجاح حالة من الغموض، بوصفه مصطلحاً شمولياً واسعاً متعدد الاتجاهات والمضامين، ويُعد اللبس في وجهات النظر حوله مصداقاً لهذا الغموض، لأن "النجاح مجهولاً بطبيعته" (1) ولقد أصبح واضحاً أن النجاح هو تعبير مهم ومعقد الاستكشاف (2) ويكمن معظم هذا الاختلاف في أمرين مهمين، هما العوامل

المسببة للنجاح في المنظمات والمقاييس المتبعة لقياس النجاح فيها (3) أن الفاعلية والكفاءة معاً معايير لقياس نجاح المنظمة من خلال سعيها لمواصلة نشاطاتها بغية تحقيق أهدافها والنجاح التنظيمي مقياس مركب يجمع بينهما وبالتالي فهو أشمل وأوسع من أي منهما. إن جميع المنظمات على اختلاف أنواعها وأهدافها وأنشطتها تحتاج إلى استعمال معايير للحكم على نجاح المنظمة، وأنه لا يمكن تحديد معيار واحد فقط للحكم على نجاح المنظمة، ولم يعد مقبولاً الاعتقاد بوجود معيار عالمي واحد للحكم على ذلك. ومن الصعب أن تجد منظمة ناجحة من جميع الجوانب، أو فاشلة في كل شيء (رفش والربيعي, 2015 : 10)

2 - الابتكار البيئي Environmental innovation

(2-1) مفهوم الابتكار البيئي The concept of environmental innovation

في سياق البيئة الاقتصادية العالمية المترابطة والمتنافسة للغاية تحتاج المنظمات الحديثة إلى تطوير ميزة تنافسية قوية من أجل اكتساب وجود في السوق وحماية استدامتها مع مرور الوقت، تمثل صورة العلامة التجارية المحسنة وولاء العملاء ورضاهم وزيادة هوامش الأرباح وحصص السوق بعضاً من الركائز الأساسية للنجاح في المؤسسات الحديثة Mavrogianni,2017.p5 ويعرف الابتكار البيئي على انه إدخال سلعة جديدة إلى السوق بنوعية جيدة، أو إدخال طريقة جديدة للإنتاج، أو فتح سوق جديد، أو اكتشاف مصدر جديد للمواد الخام، أو طريقة جديدة للمنظمة Schreiberet,2016.p58 أن المحفزات الاقتصادية تهدف إلى خفض الآثار البيئية يمكن أن تنتج حلولاً مبتكرة والتي تنقل المجتمع تدريجياً إلى أكثر شكل مستدام للتنمية يتم التعامل مع الابتكار حصرياً كوسيلة للشركات لتحقيق أرباح إضافية وذلك باستخدام المنافسة والمزايا الناتجة عن إنتاج منتجات أو عمليات جديدة تزيد من قيمة العميل رغم ذلك يشار إلى أن المنظمات بحاجة إلى تحسين فهمها لدور الابتكار من حيث آثاره على المجتمع والبيئة. تحليل تعريفات الابتكار البيئي المستخدمة في المقالات و البحوث التجريبية تبين أن غالبية المقالات لم تذكر أي مفهوم رئيسي للابتكار، ركز الابتكار على الحد من الآثار البيئية لكن وجدوا تعريفات للابتكار البيئي و الاجتماعي أو المستدام بالإضافة إلى الفقرات المتعلقة بالتكنولوجيا البيئية وفقاً لهؤلاء المؤلفين فإن عدد التعاريف البيئية للابتكار أكبر من المفاهيم الرئيسية الأخرى للابتكار من أجل الاستدامة، أن ابتكارات المنتجات البيئية لها نتائج إيجابية التأثير على عمليات التعلم، في نظم الإدارة البيئية هذه العمليات التعليمية والابتكارات في العمليات البيئية تأثير إيجابي على الأداء الاقتصادي حيث يتناول التعريف العام للابتكار ثلاثة عناصر: يجب أن تستند إلى المعرفة من التقنيات الجديدة، يجب أن يكون قد تم تنفيذها (أي يجب أن يكون تم إطلاق منتجات جديدة يجب إدخال السوق أو العمليات الجديدة من قبل الشركة) الابتكار قد يكون جديداً على شركة ولكن ليس بالضرورة أن تكون جديدة للسوق الابتكارات في التقنيات البيئية هي ابتكارات في منتجات وعمليات جديدة أو معدلة

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

مصممة لتجنب أو تقليل الاثر البيئي Schreiber et al.,2016.61 لا يمكن أن يقتصر التحليل التجريبي للابتكار البيئي على تحديد بسيط لأنشطة الابتكار المختلفة للشركات التي تم دراستها، لا سيما تطوير التدابير السياسية لتعزيز الابتكار البيئي يتطلب معرفة عميقة للمحركات والحواجز وكذلك الآثار الاقتصادية والبيئية للابتكار البيئي لاشتقاق الفرضيات التجريبية القابلة للإثبات وتحديد مجموعة كافية من متغيرات التحكم من الضروري النظر إلى النتائج الرئيسية لنظرية الابتكار البيئي، تستند هذه النظريات بشكل أساسي إلى تفسيرات للابتكارات العامة ولكن هناك أيضاً محددات للبيئة مثل العوامل المؤسسية والسياسية، تؤكد نظرية الابتكار العامة على أهمية دفع التكنولوجيا والسوق لشرح أنشطة الابتكار، هناك إجماع على أن عوامل دفع التكنولوجيا مهمة بشكل خاص خلال المرحلة الأولية في تطوير منتج جديد في حين أن عوامل الطلب تصبح أكثر أهمية خلال مرحلة الانتشار تمثل معظم المشكلات البيئية تأثيرات خارجية سلبية بحيث لا يوجد حافز اقتصادي واضح لتطوير منتجات وعمليات جديدة صديقة Horbach,2006.p3

(2-2) ابعاد الابتكار البيئي Dimensions of environmental innovation

أ - ابتكار المنتج

في البيئة التنافسية العالمية والديناميكية اليوم ، أصبح ابتكار المنتجات أكثر أهمية ، بشكل رئيسي نتيجة لثلاثة اتجاهات رئيسية: المنافسة الدولية الشديدة والأسواق المجزأة والمطالب بها، والتقنيات المتنوعة والمتغيرة بسرعة الشركات التي تقدم منتجات تتكيف مع احتياجات ورغبات العملاء المستهدفين وتسويقها بشكل أسرع وأكثر فعالية من منافسيها في وضع أفضل لإنشاء ميزة تنافسية مستدامة تستمد الميزة التنافسية بشكل متزايد من المعرفة والمهارات التكنولوجية والخبرة في إنشاء منتجات جديدة Alegre,2006.p333، يعرف ابتكار المنتجات، وفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2005)، على أنها مقدمة لسعة أو خدمة جديدة أو محسنة بشكل كبير فيما يتعلق بخصائصها أو الاستخدامات المقصودة. يتضمن ذلك تحسينات كبيرة في المواصفات الفنية والمكونات والمواد أو البرامج المدمجة أو سهولة الاستخدام أو غيرها من الخصائص الوظيفية OECD 2005 كما عرف بأنه: إدخال سلع أو خدمات جديدة أو محسنة من حيث المواصفات الفنية أو سهولة الاستخدام أو المكونات أو المواد أو غيرها من الخصائص الوظيفية Phan,2013.p11

ب - ابتكار العملية

يعرف ابتكار العملية بأنه المبادرات التي تحركها العملية وتكون وقائية، وليست علاجية، وتتضمن تحسين العمليات الحالية، أو إضافة عمليات جديدة للإنتاج لتقليل التأثير البيئي يمكن أن تكون هذه الحلول مضافة مثل أجهزة تنقية الدخان أو تدمج في عملية الإنتاج من خلال استبدال المدخلات، وتحسين الإنتاج واستخراج المخرجات. Sheppard,2007.p4 او هو إدخال عملية جديدة تتكون من تحسينات كبيرة في

التقنيات والمعدات، وما إلى ذلك طرق الإنتاج أو التسليم. Phan,2013 تعد ابتكارات العمليات الخضراء، التي لها علاقة مباشرة بالإنتاجية الداخلية للشركة، أكثر صعوبة من التعرف على ابتكارات المنتجات الخضراء من قبل العملاء. مع أنشطة ابتكار العملية الخضراء، تهدف الشركات إلى الحد من الآثار البيئية من خلال تطوير مرافق الإنتاج الحالية أو إضافة بعض العمليات الجديدة باستخدام أنواع مختلفة من التقنيات في ابتكارات العمليات الخضراء، تحاول الشركات الوصول إلى أهداف تتعلق بتقليل التلوث، وإدارة النفايات، والاحتفاظ بالمياه والمواد الخام وكفاءة Pinar,2015

ج - الابتكار التنظيمي

مع تزايد المنافسة في عصر العولمة واقتصاد المعرفة، أصبح دور الابتكار التنظيمي في الميزة التنافسية المستدامة للمنظمات مهمًا لبقائها ونموها المستدام في كل من البلدان المتقدمة والنامية. تم تعريف الابتكار التنظيمي على أنه تطبيق الأفكار الجديدة على الشركة، لإنشاء قيمة مضافة إما مباشرة للشركة أو بشكل غير مباشر لعملائها، سواء تم تضمين الحدثة والقيمة المضافة في المنتجات أو العمليات أو الخدمات أو في تنظيم العمل أو نظم الإدارة أو التسويق Kising, 2016.5 يشير الابتكار التنظيمي إلى إنشاء أو تبني فكرة أو سلوك جديد للمنظمة. يميز نفسه عن غيره من بحوث الابتكار بسبب مستوى التحليل. يمكن أن تحدث الابتكارات على المستوى الجزئي (فردى) والمستوى الكلي (الصناعة) والمستوى المتوسط (الشركة). تم تصنيف هذه الفئة الأخيرة، الابتكار على مستوى الشركة، على أنها ابتكار تنظيمي. تركز أبحاث الابتكار أيضًا كثيرًا على الابتكار على مستوى المؤسسة، وبالتالي هناك العديد من المجتمعات المشتركة مع هذا النوع من الابتكار والتجديد المؤسسي بشكل عام. المساهمات المبكرة للابتكار التنظيمي ترى أن الابتكار ضرورة للتكيف معه Bekkenutte, 2016.p9 كما يهدف إلى الحد من الآثار البيئية وتشمل إعادة تنظيم العمليات والمسؤوليات داخل الشركة يمكن أن تؤدي مساهمتها أيضًا إلى توفير فرص تكنولوجية للشركة وقد تعمل كعوامل داعمة للابتكارات البيئية التقنية Hojnik,2017,p40

3 - الاستدامة التنظيمية Organizational sustainability

The concept of organizational sustainability (3-1)

هناك العديد من التعريفات لمصطلح "الاستدامة". في حين أن البعض لديهم مفهوم محدد يتعلق بالقدرة على الحفاظ على ما هو متاح من الموارد الطبيعية وعدم الإفراط في استخدامها من أجل عدم نضوبها في المستقبل، حدها آخرون فيما يتعلق بوضع السياسات لكن التعريف التي قدمته لجنة التنمية الاقتصادية التابعة للأمم المتحدة في عام 1987 بأنه الاستدامة هي "تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تحقيق أهدافها الخاصة" (Attah,2010.p4) والتعريف العام للاستدامة يتطرق

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

الى "استمرار العمل"، في حين يشير مصطلح آخر كثير الاستخدام في هذا السياق إلى التدقيق المستقبلي Boudreau & Ramstad 2005 مجلس الإدارة في شركة فورد يعرفها بأنها "القدرة على تلبية احتياجات الحاضر العملاء مع مراعاة احتياجات الأجيال المقبلة Ford, 2012 لقد بنى المجتمع البشري دائماً تطوره على استخراج الموارد الطبيعية واستخدامها لكن منذ الثورة الصناعية وخاصة في العقود القليلة الماضية بلغ الاستخدام العالمي للمواد مستويات غير مسبوقة حيث زاد استخراج الموارد في جميع أنحاء العالم، هناك اعتراف كبير بأن الاستخدام غير الفعال والهدر للموارد الطبيعية بما في ذلك الطاقة، المياه والمواد تقع في قلب التحديات البيئية الرئيسية، التقديرات البيئية المختلفة توضح ذلك بالفعل على المستوى العالمي الحالي للاستهلاك قاعدة الموارد الطبيعية التي يعتمد عليها المجتمع البشري في خطر شديد من الاستغلال المفرط و يحتمل أن ينهار، ان الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية والاستخدام الفعال للمواد الخام اكتسب أهمية فيما يتعلق بالجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية Almasi,2012.p10 تعد البيئة وأداء الاستدامة الأوسع نطاقاً مشكلة الاعمال مهمة بشكل متزايد بالتأثير على القرارات، هناك فرصة مالية وتنظيمية وسوقية قوية لتطوير أنشطة الشركة للتخفيف من المخاطر البيئية وتعزيز الفرص Munck et al ,2012.p8 أن الأدلة البحثية تشير إلى أن المنظمات لا تتبنى سياسات الاستدامة لأسباب علاقات عامة بحتة، بل تعتمدها وتجري تغييرات جوهرية في العمليات (Wales,2013.p41) ان المميزات الاساسية لتلك التغييرات الثورية هي شعارات الجودة، وحروب البقاء والعلامة التجارية للحصول على ميزة تنافسية والتفكير بما يفوق توقعات العملاء والقرارات التجارية الاستباقية ان النهج التنظيمية التي تحقق التميز في الأعمال تتطلب جهود الاستدامة التنظيمية الناجحة والمشاركة العاطفية للقيادة في عملية الاستشعار عن التغييرات اللازمة لجلب ثقافة تتميز بالاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وإحضارها وتعزيزها وتقديرها حيث يعتمد النجاح التنظيمي المستقبلي اعتماداً كبيراً على العديد من العوامل، بما في ذلك تحديد استراتيجيات العمل الجديدة ذات الصلة، واستخدام الموارد، والقدرة على البقاء في جميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية Thakhathi,2019.p1

(3-2) ابعاد الاستدامة التنظيمية Dimensions of organizational sustainability

أ – الاستدامة البيئية

يتم تعريف الاستدامة البيئية على أنها الحفاظ على العوامل والممارسات التي تساهم في جودة البيئة على المدى الطويل Attah,2010.p6 ان العنصر البشري رغم أنه محمي ضد التغييرات البيئية التي تحدثها الثقافة والتكنولوجيا، الا انه يعتمد بشكل أساسي على تدفق خدمات النظام البيئي وتشمل هذه الخدمات: المنتجات التي تم الحصول عليها من النظم الإيكولوجية، بما في ذلك الأغذية والألياف والموارد الوراثية والكيمياء

الحيوية والطبيعية الأدوية، والمستحضرات الصيدلانية، وموارد الزينة، والمياه العذبة، وجميع أشكال موارد الطاقة، تنظيم الخدمات، والفوائد التي يتم الحصول عليها من تنظيم عمليات النظام الإيكولوجي، بما في ذلك تنظيم جودة الهواء، وتنقية المياه ومعالجة النفايات، وتنظيم الآفات، وتنظيم الأمراض، وتنظيم المناخ، وتنظيم المياه، وتنظيم التآكل، والتلقيح، وتنظيم المخاطر الطبيعية، خدمات الدعم بما في ذلك تكوين التربة، التمثيل الضوئي (Morelli,2011.p4)

جميع البشر عليهم التزام أخلاقي بالحفاظ على الكوكب وليس هناك عذر لعدم القيام بأي شيء لتحسين الحالة البيئية في العالم. يمكن تعريف الإدارة البيئية على أنها "دراسة جميع الأنشطة الفنية والتنظيمية التي تهدف إلى الحد من التأثير البيئي الناجم عن عمليات الشركة التجارية" على الرغم من أن هذا التعريف مستهدف في البداية للشركات <https://www.ukessays.com>

ب - الاستدامة الاقتصادية

في السنوات الأخيرة، تم الاعتراف بمفهوم التجديد المستدام على أنه مصدر قلق اجتماعي واقتصادي كبير والذي كان بمثابة نقطة محورية لسياسة الحكومة لبعض الوقت في المملكة المتحدة. وقد أدى تقدير هذه المخاوف إلى تطوير أطر تقييم مختلفة لتوجيه الممارسين لتقديم معايير استدامة أعلى ومحسنة لمشاريع التجديد المستدامة. على الرغم من أن أطر التقييم هذه قد تم تطبيقها على مشاريع الاستدامة بشكل عام، إلا أن تركيزها ظل مقتصرًا على تقييم الفوائد البيئية، على ما يبدو، مما أدى إلى انخفاض الفوائد الاجتماعية والاقتصادية في الخلفية. لقد قيل إن تحقيق النجاح في تحقيق التجديد الاجتماعي والاقتصادي قد أثبت أنه بعيد المنال وصعب التنفيذ بسبب قلة الفهم والتركيز المفرط على الجانب البيئي للاستدامة Akotia,2014.p1

تشير الاستدامة الاقتصادية إلى قدرة الشركة على جني الأرباح من أجل البقاء والاستفادة من النظم الاقتصادية Roberts and Tribe,2008.p584 تدرس الشركات المستدامة تأثيرها الاقتصادي على المجتمع، مثل توفير فرص العمل والأجور المحلية ومساهمتها في النمو الاقتصادي المحلي. كما أن الموردين المشاركين عبر سلسلة التوريد لضمان القيم والممارسات المماثلة هي قضايا استدامة اقتصادية. في نفس الوقت تحتاج الشركات إلى الحفاظ على ربحيتها والاستقرار المالي الداخلي، توجد أطر عمل مختلفة للتفكير في الاستدامة من منظور اقتصادي. فالمصطلح المستخدم على نطاق واسع هو تمثيل الاستدامة في سياق الركائز الثلاث (الإيكولوجية والاجتماعية والاقتصادية) يوضح هذا المفهوم أنه لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة إلا عندما يتم الترويج لكل جانب بالتنسيق مع الجانبين الآخرين , Markulev& Long,2013.p2

ج - الاستدامة الاجتماعية

الاستدامة الاجتماعية هي حالة تعزز الحياة داخل المجتمعات McKenzie,2004.p12 عدم وجود مفهوم واضح للجميع عن هذا المصطلح كما في

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

الاستدامة البيئية ولا يوجد تعريف عملي للاستدامة الاجتماعية، وقد أدى ذلك إلى استنتاج مفاده أن محاولة استنباط تعريف شامل للاستدامة الاجتماعية كان بالفعل مسعى ملائم وفي الوقت المناسب. سئل مؤلف ذات مرة في ندوة عن سبب تركيزه على استنباط تعريف "آخر" للاستدامة الاجتماعية". تعريف شامل وإطار للاستدامة الاجتماعية لا ييطان جميع المناهج الأخرى، ولكن يسمح بمقارنة التعريفات الأخرى وتحليلها من خلال إطار أوسع وشامل للجميع Missimer,2015.p39 على الرغم من أن الاستدامة الاجتماعية كانت عنصرًا رئيسيًا في المفهوم الشامل "التنمية المستدامة" في تقرير برونتلاند لعام 1987، إلا أنه في أواخر التسعينيات أصبحت القضايا الاجتماعية محورًا للمناقشة والنقاش في جدول أعمال الاستدامة كما أظهرت الأبحاث السابقة اعترف. ومع ذلك، على مدار العقد الماضي، برزت الاستدامة الاجتماعية كحقل للبحث والسياسة والممارسة عبر مجموعة من المقاييس أولاً، كان الدافع وراء ذلك جزئيًا هو إضفاء الطابع المؤسسي على مفاهيم "المجتمعات المستدامة" Dixon et al,2019.p2

المبحث الثالث: الجانب العملي

1 - اختبار التوزيع الطبيعي

عندما تتوزع البيانات بصورة طبيعية فإن ذلك يتناسب مع ادوات الاحصاء المعلمي، في حين توزع البيانات بشكل لا طبيعي فإن ذلك يتناسب مع ادوات الاحصاء اللامعلمي (Field, 2009:145). اختبار التمايل Skewness والتفلطح Kurtosis واحدة من اهم الاختبارات التي تتلاءم مع هذا الغرض. ووفقاً لذلك، وبما ان مستوى الثقة المعتمد في هذه الدراسة هو (0.05)، فإن التوزيع يكون طبيعياً عندما تكون قيمة Z المحسوبة للتمايل والتفلطح في حدود (±1.96)، إذ تستخرج قيمة الـ Z من خلال قسمة قيم التمايل والتفلطح المحسوبة على الخطأ المعياري لها (Kerr, Hall, 2002:49). والجدول رقم (2) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (7): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي
المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.24

Kurtosis			Skewness			المتغيرات
Z	Std. Error	Statistic	Z	Std. Error	Statistic	
-1.026	.327	-.335	-1.203	.164	-.197	مواقف العاملين
-1.298	.327	-.424	.786	.164	.129	الابتكار البيئي
1.335	.327	.436	-1.234	.164	-.202	الاستدامة التنظيمية

من خلال الجدول المذكور آنفاً يتبين ان قيمة Z للتمايل والتفطح للمتغيرات الثلاثة كانت في حدود (± 1.96) ، وهذا يدل على ان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً وان الاحصاء المعلمي هو المناسب لتحليل البيانات.

2 - الإحصاء الوصفي والارتباط

يهتم الإحصاء الوصفي بوصف استجابة العينة تجاه متغيرات الدراسة وفقاً لمؤشرات الوسط الحسابي (Mean) الذي يبين مستوى استجابة اراء العينة تجاه المتغير، والانحراف المعياري (Standard Deviation) الذي يشير الى مدى تشتت او انحراف الاستجابات لكل متغير عن وسطها الحسابي. سوف يتم الاعتماد على معامل ارتباط Pearson لغرض اختبار الارتباط بين المتغيرات، إذ ان المقاييس المستخدمة هي مقاييس كمية وان طبيعة البيانات موزعة طبيعياً، تمثل نتائج اشارات اولية تجاه طبيعة وقوة العلاقات بين المتغيرات. والجدول رقم (3) يوضح نتائج الاحصاء الوصفي والارتباط بين متغيرات الدراسة:

جدول (8): الاحصاء الوصفي والارتباط

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1	2	3
1 موافق العاملين	3.24	.338	1		
2 الابتكار البيئي	3.19	.528	.555**	1	
3 الاستدامة التنظيمية	3.00	.350	.555**	.456**	1

المصدر : مخرجات برنامج SPSS V.24

(3-3) اختبار الفرضيات

لغرض اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، سيتم اجراء تحليل المسار Path Analysis بالاستناد على البيانات المدخلة في الـ SPSS. سيتم اجراء الاختبار من خلال الـ Amos، إذ ان نتائج التحليل مشابهة لتحليل الانحدار Regression analysis في الـ SPSS فيما يتعلق بقدرته على قياس التأثير المباشر، لكن تحليل المسار يعزز النتائج الرقمية بإشكال بيانية. تمثل قيمة Estimate في تحليل المسار القيمة المقدرة لمعامل التأثير المشابهة لقيمة بيتا (β) في تحليل الانحدار، بينما يمثل S.E. الخطأ المعياري في كلا التحليلين، اما قيمة Critical ratio (C.R.) في تحليل المسار فتمثل القيمة الحرجة التي تمثل قيمة (t) في تحليل الانحدار، واخيراً تمثل قيمة الـ (P) معنوية قبول الفرضية في كلا التحليلين. يتم قبول او رفض الفرضية على اساس قيمتي الـ C.R و P، إذ يجب ان تتجاوز القيمة الاولى الـ ± 1.96 ، بينما يجب ان تكون القيمة الثانية اقل من 0.05، لقبول الفرضية.

فيما يخص التحقق من الدور التفاعلي للابتكار البيئي في العلاقة الايجابية بين المتغير المستقل (مواقف العاملين) والمتغير التابع (الاستدامة التنظيمية)، فان الدور التفاعلي

تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي ...

يتحقق من خلال من خلال (1) ان يكون تأثير المتغير الناتج عن تفاعل (المستقل^x التفاعلي) في المتغير التابع ذو دلالة معنوية، (2) ارتفاع او تقليل او عكس ذلك التأثير لتأثير المتغير المستقل في التابع (بدون تفاعل) والنتائج الموضح في الجدول رقم () تبين نتائج اختبار الفرضيتين الرئيسيتين للدراسة، بالإضافة الى الشكل رقم () الذي يوضح الدور التفاعلي في النموذج، بينما يوضح الجدول رقم (4) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية وكالاتي:

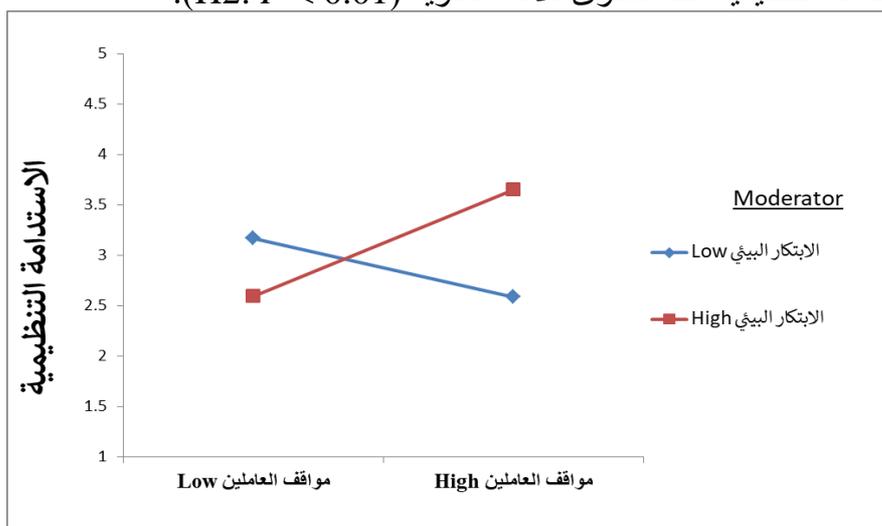
الجدول (9) اختبار الفرضيتان الرئيستان الاولى والثانية

النتيجة	P	C.R.	S.E.	Estimate	المسار			
قبول	***	7.981	.046	.373	الاستدامة التنظيمية	<---	H1	مواقف العاملين
قبول	.089	1.797	.066	.119		<---	H2	مواقف العاملين
	.109	1.722	.071	.123		<---		الابتكار البيئي
	***	9.652	.042	.409		<---		مواقف العاملين ^x الابتكار البيئي

المصدر: مخرجات برنامج AMOS V. 24

ومن خلال الجدول والشكل المذكورين آنفاً يتبين لنا الاتي:

- 1- هناك علاقة ايجابية وذات دلالة معنوية واحصائية لمواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية ($H1: P < 0.01$).
- 2- هناك دور تفاعلي للابتكار البيئي في تقوية العلاقة الايجابية بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية ($H2: P < 0.01$).



الشكل رقم (2) الدور التفاعلي للابتكار البيئي في نموذج الدراسة

المصدر: مخرجات برنامج Excel

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

1- الاستنتاجات

- 1- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان مواقف العاملين في منظمة البحث تؤثر تأثيرا "ايجابيا" في تحسين ممارسات الاستدامة التنظيمية فيها.
- 2- لمواقف العاملين الايجابية نحو الاستدامة التنظيمية تأثيرا "ايجابيا" في تحسين ممارسات الاستدامة البيئية
- 3- لمواقف العاملين الايجابية في منظمة البحث تأثيرا "ايجابيا" في تحسين ممارسات الاستدامة الاقتصادية
- 4- لمواقف العاملين الايجابية تأثيرا "ايجابيا" في تحسين ممارسات الاستدامة الاجتماعية في منظمة البحث
- 5 - اكدت نتائج التحليل ان ممارسات الابتكار البيئي في منظمة البحث تمارس تأثيرا "تفاعليا" ايجابيا" على علاقة التأثير بين مواقف العاملين والاستدامة البيئية.

(2) التوصيات

على وفق نتائج البحث قدم الباحثان التوصيات الاتية :

- 1 - ضرورة قيام الادارة العليا في منظمة البحث بتقديم حزم تحفيزية مناسبة للعاملين مثل الانجاز والاعتراف والمسؤولية وبيئة العمل نفسه لتمكينهم من زيادة انتاجيتهم وطموحاتهم من اجل الحصول على افضل النتائج .
- 2 - ضرورة ادارة منظمة البحث بتفعيل ثقافة العمل الايجابي نحو ممارسات الاستدامة لتجسيدها في مهام وروتينات العمل اليومي.
- 3 - دعم وتشجيع مسارات الابتكار البيئي في جميع المستويات اللوجستية من اجل تحسين الاستدامة التنظيمية بأبعادها البيئية والاقتصادية والاجتماعية.

المراجع References

اولاً/ المصادر العربية

- 1- بني عيسى، أحمد محمد، & أبا زيد، رياض أحمد. (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. Dirasat: Administrative Sciences, 161(1524), 1-30
- 2- رفش، شهاب الدين حمد، والربيعي، محمد عباس خليل، 2015، "تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات"، بحث تطبيقي في حياة النزاهة / مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط في كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.

ثانياً/ المواقع الالكترونية

- <https://www.ukessays.com/essays/environment/environmental-sustainability.php>

ثالثاً/ المصادر الاجنبية

- 1- Akotia, J. K. (2014). A framework for social and economic sustainability benefits evaluation of sustainable regeneration projects in the UK (Doctoral dissertation, University of Salford.
- 2- Alegre, J., Lapiedra, R., & Chiva, R. (2006). A measurement scale for product innovation performance. *European Journal of Innovation Management*, 9(4), 333-346
- 3- Almasi, A. M. (2012). Changes in Corporate Sustainability
- 4- Attah, N. V. (2010). Environmental sustainability and sustainable growth: A global outlook
- 5- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130.
- 6- Bekkenutte, E. (2016). Organizational Innovation Practices A strategy-as-practice perspective on performance increasing configurations of organizational innovations in Dutch manufacturing SMEs.
- 7- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(2), 129-136
- 8- Colantonio, A., Dixon, T., Ganser, R., Carpenter, J., & Ngombe, A. (2009). Measuring Socially Sustainable Urban Regeneration in Europe
- 9- Curristine, T. (2006). Performance information in the budget process: Results of the OECD 2005 questionnaire. *OECD Journal on Budgeting*, 5(2), 87-131.
- 10- De Matos, J. A., & Clegg, S. R. (2013). Sustainability and organizational change. *Journal of Change Management*, 13(4), 382-386.

- 11- Dixon, T., Bacon, N., Caistor Arendar, L., Nielsen, E., Callway, R., & Naylor, A. (2019). Measuring the initial social sustainability impacts of estate regeneration: a case study of Acton Gardens, London. *Journal of Sustainability Research*, 1(1)
- 12- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, Thrid Edition.
- 13- Hafiz, A. Z. (2017). Relationship between organizational commitment and employee's performance evidence from banking sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), 1-7.
- 14- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Pearson prentice Hall .
- 15- Hojnik, J. (2017). In Pursuit of Eco-innovation. UPP Monograph Series.
- 16- Horbach, J. (2006). Determinants of environmental innovation—Theoretical concepts and empirical evidence from different data sources (No. 13). FEEM Working Paper.
- 17- Kerr, A. W., Hall, H. K., & Kozub, A. K. (2002). *Doing Statistics with SPSS*. SAGE Publications, London Kondalkar, V. G. (2007). *Organisational behaviour*. New Age International Pvt. Ltd., Publishers
- 18- Kinicki, A., & Fugate, M. (2017). *Loose Leaf for Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. McGraw-Hill Education.
- 19- Kising'u, T., Namusonge, G. S., & Mwirigi, F. M. (2016). The Role of Organizational Innovation in Sustainable Competitive Advantage in Universities in Kenya. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(9), 2762-2786.
- 20- Letsios, C., & Mavrogianni, K. (2017). Examining the effect of leadership styles on organizational innovation in high-tech industry
- 21- Markulev, A., & Long, A. (2013). *On sustainability: an economic approach*. Productivity Commission.

- 22- McKenzie, S. (2004). Social sustainability: towards some definitions. Melville, N. P. (2010). Information systems innovation for environmental sustainability. *MIS quarterly*, 34(1),1-21
- 23- Missimer, M. (2015). Social sustainability within the framework for strategic sustainable development (Doctoral dissertation, Blekinge Tekniska Högskola).
- 24- Morelli, J. (2011). Environmental sustainability: A definition for environmental professionals. *Journal of environmental sustainability*, 1(1), 2.
- 25- Munck, L., Dias, B. G., & Borim-de-Souza, R. (2012). Competences for Organizational Sustainability: A Proposal for an Analytical Tool for Assessing Eco-Efficiency. *Business Management Dynamics*, 1(9), 30
- 26- OFFORBIKE, Samuel Arinze; NNADI, Chikezie Sunday Onoh; AGU, Justina Chioma. Effect of Managing Employee Attitudes for Improved Performance of LGSC, Enugu, Nigeria. *Economics and Management*, 2018, 7.4: 64-77.
- 27- Phan, K. (2013). Innovation measurement: A decision framework to determine innovativeness of a company.
- 28- Roberts, S., & Tribe, J. (2008). Sustainability indicators for small tourism enterprises—An exploratory perspective. *Journal of sustainable tourism*, 16(5), 575-594..
- 29- Schreiber, D., Ermel, U. T., Figueiredo, J. A. S., & Zeni, A. (2016). Analysis of innovation and its environmental impacts on the chemical industry. *BAR-Brazilian Administration Review*, 13(1), 56-75
- 30- Sheppard, M. (2007). The effects of environmental innovation on market value (Master's thesis, University of Waterloo.)
- 31- Thakhathi, A., le Roux, C., & Davis, A. (2019). Sustainability Leaders' Influencing Strategies for Institutionalising Organisational Change towards Corporate Sustainability: A Strategy-as-Practice Perspective. *Journal of Change Management*, 1-20

32- Wales, T. (2013). Organizational sustainability: What is it, and why does it matter. Review of enterprise and management studies, 1(1), 38-4

الملاحق Appendix

الملاحق A

قائمة بأسماء السادة الخبراء الذين عرضت عليهم الاستبانة لغرض التحكيم

ت	الاسم	التخصص	الجامعة
1	أ.د طاهر محسن الغالبي	الادارة الاستراتيجية	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد
2	ا.د راضي عبد الله علي	ادارة الانتاج	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد
3	أ.م.د شذى احمد علوان	ادارة الانتاج	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد
4	أ.م.د رشا صالح مهدي	ادارة الموارد البشرية	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد
5	أ.م.د عمار عبد الامير علي	ادارة جودة	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد
6	أ.م.د ندى عبد القادر	ادارة مالية	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد
7	أ.م.د زينب شلال	ادارة مالية	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد
8	أ.م.د وفاء سلطان	ادارة الخطر والتأمين	جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد