

الاستقطاب الأخضر و اثره

في تعزيز التفوق المنظمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت كركوك (بحث مستل من رسالة ماجستير)

أ.م كفاح عباس محيimid مازن صعب سلامه

جامعة تكريت / كلية الادارة والاقتصاد

mazen_biss2007@yahoo.com

kefahaljanabi@tu.edu.iq

The impact of the green tax on the environmental
dimension of sustainable development

Mazen Saab Salama Asst. Prof. Kifah Abbas Muhaimid
Tikrit University / College of Administration and Economics

المقدمة

تتميز المعطيات البيئية المحيطة بمنظمات الأعمال المعاصرة، لاسيما المنظمات الصناعية بشدة تعقيدها وتغيرها المستمر والمتسارع وارتفاع معدلات المنافسة فيها مما يجعل نجاحها او فشلها مرهوناً بقدرتها على الاستجابة السريعة لهذه التغيرات بهدف تقديم خدماتها على النحو الذي يؤهلها لتتبع موقع الصدارة في قطاع أعمالها، وتفوقها على منافسيها؛ إذ يعد القطاع الصناعي احد اهم القطاعات لأي بلد، ويُعد المورد البشري المحرك الرئيسي والعمود الفقري لهذا القطاع مما دفع المنظمات العالمية الحديثة بالتوجه نحو البحث عن الوسائل والبرامج والسياسات التي من شأنها الانتقاء بهذا المورد المهم. وتستمد الدراسة أهميتها من أهمية الاستقطاب الأخضر كأحد الممارسات الخضراء التي تمارس دوراً جوهرياً في تمكين المنظمات من تنسيق وتكامل نشاطاتها وعملياتها، واجراء المراجعة المستمرة للبيئة التي تعمل فيها ومواكبتها بإعادة النظر في مقوماتها وعناصر قوتها، وتشخيص مكامن ضعفها وبما يمكنها من الاستجابة للتحركات البيئية

لاستكشاف الفرص واستثمارها، والحد من التهديدات التي تعيق عملها وتقدمها، اذ تعمل آليات الاستقطاب الاخضر للموارد البشرية على بلورة واقع اجتماعي جديد قادر على التغلب على الصراعات والتناقضات عن طريق تحقيق التوازن بين العاملين والوصول الى القدرات والمهارات الجديدة واستثمار القدرات الحالية، ومن هنا تبلورت فكرة دراسة موضوع الاستقطاب الاخضر ودوره في تعزيز التفوق المنظمي ووقع الاختيار على معمل سمنت بهدف تقديم خدماته بالشكل الذي يميزه ويعزز مكانته بين منافسيه.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتطلع معظم منظمات الأعمال اليوم إلى تحقيق النجاح والتفوق في عملياتها ونشاطاتها جميعاً، وتتنافس لتحقيق الكفاءة والفاعلية في أدائها، التي تقودها الى تحقيق أهدافها وغاياتها، وبناء مركز استراتيجي متميز يحقق لها النمو والبقاء ويضمن لها تطوير وتحسين عملياتها في ظل البيئة الديناميكية التي تعمل فيها، ومن هنا كان التوجه نحو اعتماد الاستقطاب الاخضر كأحد الممارسات الخضراء للموارد البشرية بصفته مدخلاً حديثاً يحقق للمنظمة المرونة والتكيف المستمر مع المستجدات البيئية مما يسهم في تحقيق التوازن في بيئة العمل والذي بدوره ينعكس على مدى قدرة هذه المنظمات من تحقيق التفوق في ادائها، ومن خلال الاستطلاع الاولي الميداني الذي قام به الباحثان تم تحديد مشكلة البحث، ومن أجل الوقوف على مضامين هذه المشكلة أثارت الدراسة الحالية التساؤلات الحالية :

1. هل درك المعمل عينة الدراسة اهمية تطبيق سياسات الاستقطاب الاخضر للموارد البشرية ؟
2. ما مستوى اهتمام المعمل عينة الدراسة في تطبيق متطلبات التفوق المنظمي؟
3. كيف يسهم الاستقطاب الاخضر في تعزيز التفوق المنظمي في المعمل عينة الدراسة؟

ثانياً: أهمية البحث

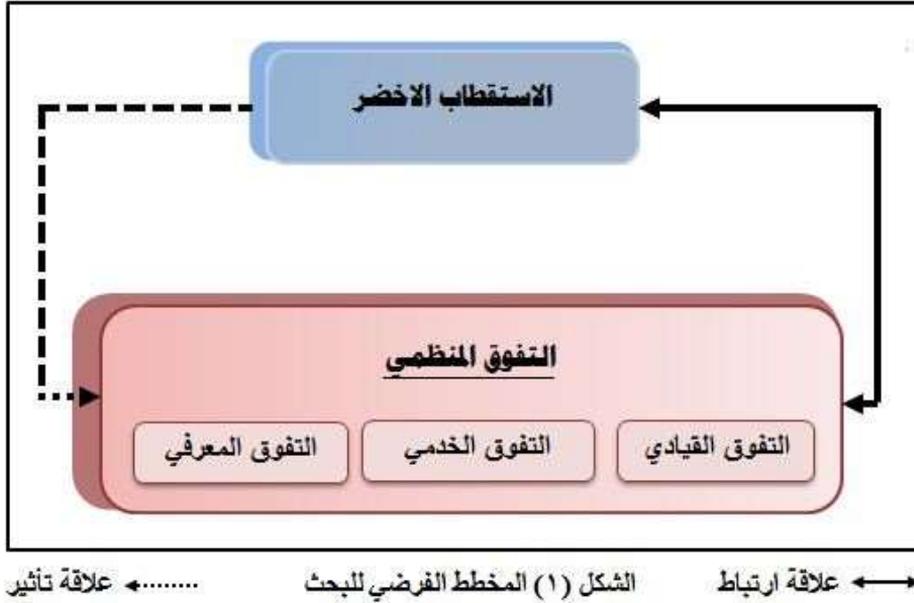
- يتعامل البحث الحالية مع متغيرين ذا أهمية في حقل إدارة الموارد البشرية، والمنظمة وتتخلص أهمية البحث من هذا المنطلق بالمعطيات الآتية:
1. يتمثل البحث الحالي طرحاً فكرياً يحاول الارتكاز على الحداثة في الطروحات التي تتعلق بدراسة الاستقطاب الاخضر والتفوق المنظمي لأنها من الموضوعات التي تتاولها الباحثون كل متغير على انفراد او مرتبطة بمتغيرات أخرى.
 2. تتجسد أهمية البحث ببعدين الأول نظري يتمثل بالعرض المفاهيمي للأطر والمعالجات الفكرية ذات الصلة بمتغيري الدراسة، والثاني ميداني يتمثل بتحليل مضامين الواقع واستقصاء توجهاته.
 3. تنبثق أهمية البحث من كونه دراسة حديثة فضلاً عن قلة الجهود المعرفية السابقة في الدراسات المقدمة لهذا الموضوع في البيئة العراقية بحسب اطلاع الباحثان التي ان وجدت فهي تحتاج الى تغطية واثراء وتنوع في دراسة الموضوع، فضلاً عن حداثة الموضوع في حد ذاته لأنه يجمع بين متغيرين ذي أهمية كبيرة في الوقت الحاضر.
 4. تزويد المنظمة المبحوثة (معمل سمنت كركوك) بالمقترحات اللازمة لتحقيق التفوق والتميز في أدائها انطلاقاً من أهمية الدور الذي يقوم به هذا الميدان بأقسامه كافة في عملية تنمية المجتمع.

ثالثاً: أهداف البحث

- استرشاداً بمشكلة البحث وتساؤلاته وانسجاماً مع الاهتمامات التي أظهرتها الأدبيات لدور الاستقطاب الاخضر في تعزيز التفوق المنظمي في المنظمات، يروم البحث على نحو رئيس إلى تحقيق عدد من الأهداف تمثلت بالآتي:
1. نشر الوعي عن الاستقطاب الاخضر ومتضمناته والتفوق المنظمي في الميدان المبحوث.
 2. وصف متغيرات البحث (الاستقطاب الاخضر، والتفوق المنظمي) وتشخيصها في المنظمة المبحوثة.
 3. تحليل علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة وفق رؤية عينة البحث.

4. تحليل علاقة التأثير بين متغيري الدراسة وفق رؤية عينة البحث.
5. تقديم مجموعة من المقترحات المستندة على نتائج البحث تي المن شأنها تطوير متغيرات البحث الحالية لدى الميدان المبحوث.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



خامساً: فرضيات البحث

1. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب الاخضر والتفوق المنظمي بدلالة ابعاده مجتمعا في المنظمة المبحوثة.
2. يؤثر الاستقطاب الاخضر في التفوق المنظمي ايجابياً ومعنوياً في المنظمة المبحوثة.

سادساً: مجتمع وعينة البحث

1. نبذة مختصرة عن مجتمع البحث: تم إجراء دراستنا الحالية في معمل سمنت كركوك أحد المعامل الاربعة التابعة للشركة العامة للسمنت العراقية التي تتكون من: (معمل سمنت كركوك، ومعمل سمنت كبيسة، ومعمل سمنت الفلوجة ومعمل سمنت القائم)،

ويقع هذا المعمل جنوب شرقي محافظة كركوك، في ناحية ليلان على بعد (10) كم من مركز مدينة كركوك، والمعمل ينتج السمنت البورتلاندي العادي بواقع خطين انتاجيين وبطاقة تصميمية (6400) طن يومياً، أي بواقع (3200) طن يومياً للخط الانتاجي الواحد، اما طاقته التصميمية السنوية فتقدر بأكثر من (2,000,000) مليوني طن سنوياً، ويعود تأسيس المعمل الى عام (1981) والذي نُفذ من قبل شركة كاوساكي اليابانية بتكلفة اجمالية بلغت (216,000,000) مائتين وستة عشر مليون دولار، وقد بدء الانتاج الفعلي به عام (1984)، ويبلغ عدد العاملين فيه حالياً (728) فرداً، اذ يبلغ عدد الذكور (663) وعدد الأناث (65)، وتغذي المعمل طاقة كهربائية بسعة (21) ميكاواط، وحصل المعمل على شهادة الجودة العراقية وعلامة الجودة، فضلاً عن حصوله على شهادة الجودة العالمية (ISO) والتي منحت له من قبل منظمة (UKAS) البريطانية، ويعمل المعمل بواقع نوبتي عمل يومياً الأولى تبدأ من الساعة (7) صباحاً حتى الساعة (7) مساءً والثانية تبدأ من الساعة (7) مساءً حتى (7) صباحاً، والمعمل يعمل على مدار (24) ساعة يومياً و (7) ايام في الأسبوع طيلة ايام السنة.

2. نسبة الاستجابة: تم توزيع استمارة الاستبانة على الأفراد المبحوثين بعدد (265) استمارة وتم اختيار عينة عشوائية من كافة المستويات الإدارية وتم استرجاع (260) استمارة صالحة للتحليل ونسبة استجابة 98,1%.

سابعاً: منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في التعامل مع معطيات البحث النظرية والتطبيقية، إذ يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة قيد الدراسة من خلال الأدبيات التي تناولت الموضوع، فضلاً عن تحليل هذه الظاهرة ميدانياً من خلال ما تم إجراؤه من توزيع لاستمارات الاستبانة وتحليلها للوصول الى النتائج.

ثامناً: أساليب جمع البيانات

ان عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة عن الميدان المبحوث تتطلب اختيار أدوات وطرق مناسبة للوصول الى ادق النتائج واقربها واقعية، لذلك اعتمد الباحثان

المقابلات الشخصية مع مدير الموارد البشرية في المعمل للحصول على البيانات والمعلومات، وكذلك تم الاعتماد على استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات وقياس أبعاد البحث، وقد اشتملت الاستبانة في تصميمها على محورين رئيسيين هما:

المحور الأول: معلومات اولية عن خصائص الأفراد المبحوثين وتضمنت (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الخدمة).

المحور الثاني: ركزت استمارة الاستبانة في محورها الثاني على قياس متغيري البحث، بما ينسجم مع منهجية البحث، إذ قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على الأفراد المبحوثين، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي بهدف الوصول إلى إجابات تتسم بالدقة، وتم قياس الصدق الظاهري عن طريق عرض استمارة الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال العلوم الادارية بهدف الوصول الى افضل مستوى من الدقة في تصميمها، وقد تم استطلاع آرائهم وملاحظاتهم حول قدرة الاستمارة على قياس أبعاد البحث وبما يضمن وضوح الفقرات ودقتها من الناحية العلمية، بعد ذلك تمت مناقشة الملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة من الحذف والإضافة اللازمين على فقراتها لتخرج الاستبانة بصيغتها النهائية مكتسبة رأي الأغلبية من المحكمين. كما تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ والذي بلغ (91.4%) على المستوى الكلي للأبعاد، وهذه النسبة تُعد جيدة ومقبولة في الدراسات الإدارية، كما ان ارتفاع معامل ألفا كرونباخ على المستوى الإجمالي يؤكد ان كافة الأبعاد كانت ضرورية ولا يوجد بعد منها غير ضروري تمت اضافته.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

((الاستقطاب الاخضر))

أولاً: مفهوم الاستقطاب الاخضر

أصبحت الاستدامة البيئية بعداً مهماً في عملية الاستقطاب والاختيار، فالاستقطاب الأخضر هو "عملية جذب واختيار المواهب الجديدة التي تفهم العملية المستدامة والنظام البيئي، والتأكد من أن هذه المواهب على علم ودراية بالممارسات الخضراء التي ستدعم الإدارة البيئية الفعالة" (Tiwari&Bangwal,2015,48)، فالاستقطاب الأخضر هو

"العملية المتركزة على جعل الاهتمام بالبيئة العنصر الرئيسي في المنظمة، وبذلك يكون العاملين الجدد متفائلين الى حد ما ولديهم الرغبة والدافع نحو العمل في منظمة صديقة للبيئة، فضلاً عن ان عملية توظيف مرشحين يمتلكون عقلية تميل نحو صداقة البيئة يجعل من السهولة على المنظمة القيام بأعمالها مثل اعادة التدوير للمحافظة على البيئة" (Ahmad,2015,77).

ثانياً: أهمية الاستقطاب والتوظيف الاخضر

- للاستقطاب الناجح دور كبير في نجاح المنظمات عبر اعتماد آليات تكفل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك للأسباب الآتية (العبيدي، 2020، 82) :-
1. ان عملية الاستقطاب تؤثر على باقي الإجراءات التنظيمية الأخرى، إذا لم تتم عملية الاستقطاب من قبل إدارة الموارد البشرية في الوقت المناسب وبالكمية المناسبة، فذلك سيؤدي إلى توظيف أفراد غير أكفاء وبالتالي يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المنظمة.
 2. ان عملية الاستقطاب هي عملية مهمة ورئيسية يستحيل إهمالها أو تجنبها لدورها الكبير في عملية تحليل ووصف الوظائف ووضع خطة للعمل.
 3. توسيع نطاق عمل المنظمة مستقبلاً وهذا ما يتطلب موارد بشرية اضافية لإكمال المهمة.
 4. تسهم عملية التوظيف في استقطاب العمالة الوافدة والاستفادة من المستوى العالي للمهارات والخبرات الي يمتلكونها.

ثالثاً: اهداف الاستقطاب والتوظيف الاخضر

تعرضت صحة تقنيات التقييم وقوتها التنبؤية الى تحديات كبيرة، تشير عدد من الدراسات الناشئة في مجال الإدارة البيئية إلى أنه في المنظمات التي لديها برامج استدامة بيئية استباقية، يتم دمج المعايير البيئية وبشكل ممنهج ليس فقط في الاستقطاب والاختيار فحسب، ولكن في تقييم الأداء ونظام المكافآت ويُعد التدريب أيضاً، وتتضمن الخطوات الإستراتيجية للاستقطاب الأخضر الآتي (اسماعيل، 2019، 51) :-

1. تقييم مستوى المنظمة الأخضر وبرنامج الاستقطاب المعتمد.
2. استخدام برنامج لمتابعة مقدمي الطلبات عبر الانترنت.
3. الإعلان عن فرص العمل المتوفرة في قنوات جديدة.
4. التحول إلى المقابلات الافتراضية.
5. تحديد الافراد المرشحين واختيار أولئك الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة.

رابعاً: أنواع الاستقطاب

في عملية الاختيار للوظائف الشاغرة ، تختار بعض المنظمات المرشحين الذين لديهم اهتمام بالبيئة كمعيار للاختيار عند إجراء المقابلات أو تقييم المرشحين للاختيار ، حيث يتم طرح الأسئلة المتعلقة بالبيئة من قبل تلك المنظمات، يمكن للمنظمة الاعتماد على هذا لاختيار المرشحين الذين لديهم وعي بيئي بالإضافة إلى معايير الاختيار العادية المتعلقة بالواجبات المحددة للوظيفة المعنية ((Cheema,2015,1130)، وتم عملية الاستقطاب عبر طريقتين هما:

1. **الاستقطاب الداخلي:** يتمثل هذا البعد في الأفراد المراد ترقيةهم أو نقلهم إلى وظيفة أخرى نتيجة الترقية أو التغيير في العمل ، وكذلك دراسة حاجة المنظمة للحاجة الحقيقية للعمل وتحويل الفائض إلى أقسام أخرى يكون العمل فيها. في حاجة إليها أكثر. تلجأ المنظمة إلى استخدام قدراتها الداخلية من موظفين ذوي خبرة وكفاءة لشغل المناصب ، حيث يحقق ذلك لهم العديد من المكاسب ، منها رفع معنويات العاملين وغرس روح المنافسة والإبداع والتميز بينهم ، وكذلك من أجل انخفاض تكلفة الاستقطاب والإجراءات اللاحقة، لذلك تلجأ بعض المنظمات إلى الاستقطاب الداخلي لتجنب الإعداد الأولي للموظف والتدريب وتنمية المهارات ، بالإضافة إلى أن مسألة الولاء التنظيمي للموظف من داخل المنظمة أعلى في الغالب من الشخص الذي يجذب من الخارج (السالم وصالح،144،2019).
2. **الاستقطاب الخارجي:** تعتمد المنظمة على الاستقطاب الخارجي لجلب مواردها البشرية من سوق العمل الخارجي ، لأن العاملين داخل المنظمة يعملون على الايفاء بمتطلبات العمل القائم، وكذلك عندما ترغب المنظمة بتتويع المهارات التي تمتلكها

وضخ دماء جديدة إلى المنظمة للبقاء على تواصل مع التطورات التي تحدث في سوق العمل ، ولا يخفى علينا أهمية المورد البشري والدور المتميز الذي يلعبه بنمو وتطور المنظمات كونه يمثل ركيزة اساسية ومهمة يصعب تقليدها، أي كلما امتلكت المنظمات عناصر بشرية تمتع بكفاءة عالية كلما اصبح من الصعوبة تقليدها من قبل المنظمات المنافسة، لذلك يحق لها ميزة تنافسية ومن المصادر الخارجية الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب (حامد،22،2017).

((التفوق المنظمي))

أولاً: مفهوم التفوق المنظمي:

ان مصطلح التفوق المنظمي (Organizational Excellence) يطلقُ عليه أغلب الباحثين بالأداء العالي (High Performance) والتميز المنظمي والاداء التنظيمي المتميز ويعد من المفاهيم الحديثة في الإدارة، فهو "أسلوب فلسفي وفكري للإدارة ويعتمد على منهجية معينة لتحقيق نتائج ملموسة ومحسوسة في المنظمة لتحقيق توازن في تلبية حاجات جميع الأطراف المتعاملة مع المنظمة، سواء أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل، ضمن ثقافة الإبداع والتعلم والتحسين المستمر" (Waswas&Jwaifell,2019,55)، ويعرف التفوق المنظمي بأنه "الجهود المستمرة لإنشاء إطار داخلي للمعايير والعمليات تهدف إلى إشراك الموظفين وتحفيزهم على تقديم المنتجات والخدمات التي تلبي متطلبات العملاء ضمن توقعات العمل" (Kumari&Bahgat,2020,26)، ويعرف أيضاً بأنه "سعي المنظمات بكل ما تمتلكه من امكانيات وقدرات، وخبرات ومعارف بالاعتماد على الأشخاص (العنصر البشري) من أجل تحسين وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف والعمل على استغلال الفرص المتاحة في البيئة بشكل المطلوب للوصول إلى التفوق في الأداء والتفوق في الانتاجية بما يؤدي الى كسب ولاء زبائننا نحو المنظمة وتعزيز ثقتهم بها" (خلف وإبراهيم، 2021، 476).

ثانياً: أهداف التفوق المنظمي:

يرى (خلف وإبراهيم، 2021، 476) و (السعودي، 2008، 8) ان المنظمة المتفوقة تهدف الى تحقيق العديد من الاهداف التي تميزها عن باقي المنظمات ومن هذه الاهداف:

1. تحقيق الاهداف الرئيسية والفرعية للمنظمة والعمل على زيادة كفاءتها وفعاليتها.
2. العمل على سد الفجوة بين الممارسات الداخلية والخارجية عن طريق وضع الأهداف الواقعية والممكنة للتطبيق وضع الاستراتيجيات البديلة وتسريع عملية التغيير، والاستمرار في الابداع والابتكار لتحقيق التفوق المنظمي
3. اتخاذ افضل القرارات عن طريق التعلم والاستناد الى الحقائق والمعلومات، والعمل على تحليل وترتيب المشاكل التي تواجهها من أجل السيطرة عليها.
4. توليد بيئة تدعم التفوق والتميز المنظمي وأهمية في المحافظة على الزبائن الحاليين وجذب زبائن جدد، والتأكيد على أهمية التحسين المستمر في المنظمة.
5. تطوير وتحسين ومتابعة أداء الأنشطة والعمليات وفعالية أدوات القياس.
6. يعمل على ربط الخطط والاستراتيجيات مع نتائج الأداء والتفوق المطلوب.
7. تحسين الثقة التنظيمية والعمل على ايجاد ثقافة تنظيمية تركز بشكل أساسي على الزبائن والعمل على ارضائهم.

ثالثاً: متطلبات تحقيق التفوق المنظمي:

- يتفق كل من (كامل ومهدي، 2020، 47) و (Oestreich,2008) و (Faraji et al.,2012,3) بوجود توافر المكونات التالية لتحقيق التفوق المنظمي:
1. الفهم الصحيح لمفهوم التفوق المنظمي.
 2. تأسيس نظام شامل ومتكامل لسياسات المنظمة وتوفير الأسس والقواعد الذي يمكنها من اتخاذ القرارات الصحيحة .
 3. إعداد وبناء منظمة إستراتيجية وتفعيل دورها عن طريق التعبير عن التوجيهات الرئيسية والرؤية المستقبلية.

4. بناء نظام جديد ومتطور لتأكيد الجودة الشاملة وتفعيل دوره على جميع مستويات المنظمة .

5. إنشاء الهياكل التنظيمية التي تتناسب مع متطلبات الأداء والقابلة للتعديل والتكيف مع كافة المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية.
بناء أنظمة متطورة لإدارة الموارد البشرية والتي تتضمن كافة قواعد التخطيط، واختيار المورد البشري الذي يتناسب معها، وتطوير وتوجيه طريقة أدائه.

رابعاً : أبعاد التفوق المنظمي:

اتفقت دراسات كل من (داود، 2021، 36) و (كامل ومهدي، 2020، 48) و (عبد الرحمن، 2020، 470) و (القرشي، 2019، 72) و (ALShobaki&AbuNaser,2017,12) على تحديد أبعاد التفوق المنظمي والتي تشمل (التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي) وسيتم اعتماد هذه الأبعاد في دراستنا لأنها الأكثر انسجاماً مع توجهات الدراسة وطبيعة عمل المنظمة عينة الدراسة، وهي كالآتي :

1. **التفوق القيادي:** ان القيادة المتفوقة لها القدرة على التأثير في الافراد العاملين ، وارشادهم وتوجيههم وتشجيعهم وتحفيزهم للحصول على تعاونهم ومشاركتهم الفاعلة في العمل وبأعلى درجة من الكفاءة من اجل تحقيق الاهداف المرسومة، فالقيادة المتفوقة لها تأثيراً مباشراً على تنمية قدرات الافراد العاملين وتشجيعهم بالتوجه نحو التفوق و الابداع والتميز عن طريق ما تمتلكه المنظمة المتفوقة من قدرة على التفكير المتجدد والابتعاد عن تقليد الاخرين. وتبنيها إستراتيجية الباب المفتوح لدعم الاتصالات المباشرة بينها وبين الافراد العاملين وتشجيعهم على تبادل المعلومات والمعرفة التي يمتلكونها من أجل الوصول الى اقتراحات وابتكارات و حلول جديدة لمشاكلها (الغامدي، 2021، 599).

2. **التفوق الخدمي:** ان الخدمة المتفوقة تسهم مباشرة في تكوين الآثار الإيجابية لتقييم الزبائن وخاصةً عندما تكون الخدمة متفوقة بالكامل، وتؤدي عملية تقديم الخدمة وتسليمها إلى تحسين تصورات الزبائن حول التفوق في الخدمة المقدمة

(Mohamed, et al.,2018,620) ، وعرف (حجازي،2016،46) التفوق الخدمي بأنه تقديم لمسة إضافية تتجاوز بها توقعات الزبائن وتجعلها دائماً البديل الوحيد لزيائنها الحاليين والاختيار الافضل لزيائن مرتقبين وهذا يحقق النجاح والتفوق للمنظمة.

3. **التفوق المعرفي:** ويعني امتلاك المنظمة معرفة ذات خصائص تميزها عن الموارد الاخرى التي تملكها المنظمة، وهذه الخصائص هي الخبرات والقدرات والمهارات التي يمتلكها الافراد العاملون الملموسة وغير الملموسة والتي يصعب قياسها اونسخها او تقليدها، والتي تتمكن المنظمات عن طريقها من الوصول للميزة التنافسية المستدامة التي تضمن لها البقاء ويمكن تعريفه " هو مزيج من الخبرة والقدرات والمهارات المعرفية المتراكمة لدى الافراد العاملين والمنظمة (عبد الرحمن،470،2020).

المبحث الثالث: الجانب الميداني

يتناول هذا المبحث الجانب الوصفي لإجابات الافراد المبحوثين حول متغيرات الدراسة، فضلا عن تطرقه الى اختبار فرضيات الدراسة لإثباتها من عدمه، حيث قام الباحثان بتوزيع 265 استمارة استبيان، وتم استرجاع 263 وعند تفريغ البيانات تبين ان هناك ثلاثة استمارات لم يصلحوا للتحليل، لذا استقر العدد الفعلي للاستمارات 260 استمارة، وهذا يدل على ان نسبة الاستجابة (98%)، كما تناول الجانب الوصفي للدراسة الوسط الحسابي والانحراف المعياري وغيرها من الاساليب الاحصائية، وكما مبين ادناه:

اولاً: النتائج الوصفية لإدارة الموارد البشرية الخضراء:

نلاحظ من نتائج الجدول (1) إن هناك اتفاق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى الفقرات الفرعية المتعلقة بالاستقطاب والتوظيف الاخضر، وما يؤكد هذا الاتفاق حصول جميع فقراتها على معامل اختلاف قيمته اقل من (50%) مما يدعى بان هناك تقارب وتجانس في إجابات افراد عينة الدراسة نحو اهمية الفقرات الفرعية التي حصلت على أهمية نسبية بلغت قيمتها لجميع الفقرات اكبر من (60%)، وقد نالت الفقرة رقم (2) والتي تنص على (يتحمل معملنا مسؤولية اخلاقية تجاه البيئة) على أعلى وسط حسابي

قدره (3.856) عند مستوى ممارسة مرتفع, بينما حصلت الفقرة رقم (6) والتي تنص على (يضع المعمل معايير علمية وعالمية عند تعيين المتقدمين) على أقل وسط حسابي بلغ (3.338) عند مستوى ممارسة متوسط, وتشير تلك النتائج إلى أن إدارة معمل سمنت كركوك تتحمل المسؤولية الأخلاقية في الاهتمام بالبيئية من خلال استقطاب الكفاءات العالية للأفراد ضمن نظام التوظيف الأخضر من أجل تقليل أخطاء العمل البيئية مستقبلاً ويرى الباحثون هناك ضعف من قبل إدارة المعمل في اتباع المعايير العالمية عند توظيف المرشحين للتقديم بما يتوافق مع المعايير العلمية التي يحملونها بهدف تحقيق الأهداف الخضراء للبيئة. وبشكل عام جاءت ممارسة الاستقطاب والتوظيف الأخضر عند مستوى ممارسة متوسط.

جدول (15) نتائج رأي أفراد العينة حول فقرات الاستقطاب والتوظيف الأخضر (N=260)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية	مستوى الممارسة
1	يعمد معملنا الى جذب الكفاءات العالية ممن لديهم اهتمام بالبيئة على نحو جدي.	3.642	0.799	0.728	21.9%	2	متوسط
2	يتحمل معملنا مسؤولية اخلاقية تجاه البيئة.	3.856	1.086	0.771	28.1%	1	مرتفع
3	يعالج المعمل جزء من مشاكل التلوث البيئي من خلال تعيين افراد مهتمين بالجانب البيئي (اصدقاء البيئة).	3.496	0.880	0.699	25.1%	4	متوسط
4	يستخدم معملنا معايير علمية تتوافق مع الأهداف الخضراء لاستقطاب وتوظيف المرشحين الجدد.	3.438	1.264	0.687	36.7%	5	متوسط

متوسط	3	%23.8	0.716	0.854	3.580	يحرص المعمل على وضع مواصفات توظيف تتلائم مع متطلبات الوظيفة.	5
متوسط	6	%32.8	0.667	1.097	3.338	يضع المعمل معايير علمية وعالمية عند تعيين المتقدمين.	6
3,559						الوسط الحسابي ككل	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغير التفوق المنظمي:

تشير النتائج المبينة في الجدول (2) أن الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن أبعاد التفوق المنظمي تراوحت ما بين (3.897-3.993)، بوسط حسابي كلي مقداره (3.938) بأهمية نسبية (0.787) نسبتها أكثر من (60%) عند مستوى تقييم مرتفع، وعند معامل اختلاف بلغت قيمته (9.7%) اقل من (50%) والتي تشير إلى نسبة التشتت المنخفض في إجابات العينة المبحوثة أي إن هناك تقارب وتجانس في وجهات نظرهم نحو التفوق المنظمي الذي تمارسه إدارة معمل سمنت كركوك في عملهم محل الدراسة. وعلى مستوى الابعاد الفرعية جاء بالمرتبة الأولى بُعد (التفوق المعرفي)، ويليه بالمرتبة الثانية بُعد (التفوق القيادي)، وأخيراً جاء بُعد (التفوق الخدمي). وتشير تلك النتائج إلى أن إدارة المعمل لديها القدرة على توافق ونسيق عناصر المنظمة وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق اعلى معدلات الفاعلية للوصول الى مستوى الخدمات من حاجات وتوقعات تلبي جميع الأطراف المرتبطة بالمعمل. وما يؤكد تلك النتائج حصول جميع الابعاد على معامل اختلاف قيمته اقل من (50%) والذي يشير إلى نسبة تشتت إجابات افراد العينة محل الدراسة المنخفض، وهو ما يعكس التقارب واتفاق وجهات نظرهم نحو ترتيب أهمية ابعاد التفوق المنظمي.

جدول (16) نتائج آراء أفراد العينة حول التفوق المنظمي وابعاده

ت	المتغير وابعاده	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية	مستوى الممارسة
1	التفوق القيادي	3.925	0.504	0.785	12.8%	2	مرتفع
2	التفوق الخدمي	3.897	0.525	0.779	13.4%	3	مرتفع
3	التفوق المعرفي	3.993	0.465	0.798	11.6%	1	مرتفع
	التفوق المنظمي ككل	3.938	0.382	0.787	9.7%	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ثالثاً: اختبار فرضيات علاقة الارتباط:

توضح نتائج الجدول (3) لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى المتمثلة بفرضية علاقة الارتباط حيث تشير نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط بين الاستقطاب الأخضر والتفوق المنظمي في معمل سمنت كركوك، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.832) عند مستوى معنوية (0.05)، وهي قيمة إيجابية قوية تؤثر على قوة العلاقة بين المتغيرين لتؤكد ما أبرزته الدراسة في جانبها النظري، وتؤيد هذا النتيجة إلى أنه كلما اهتمت إدارة المعمل بالاستقطاب الأخضر للموارد البشرية كلما أدى ذلك إلى تفعيل وتعزيز التفوق المنظمي لدى المنظمة محل الدراسة، وتعكس هذه النتيجة تطابقاً مع المنطق النظري للدراسة، ويمكن القول ان هذه النتائج جاءت لتؤشر إمكانية إحداث تعاضد الاستقطاب الأخضر مع التفوق المنظمي من أجل التكامل للوصول إلى إدارة خضراء مستدامة في بيئة عمل خالية من المشاكل البيئية والصحية. وبالتالي تقبل الفرضية الرئيسية الأولى بصيغة الإثبات.

جدول (17) علاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتفوق المنظمي

التفوق التنظيمي		المتغير التابع
		المتغير المستقل
0,832		الاستقطاب الاخضر
حجم العينة	مستوى المعنوية	
260	0,05	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج برنامج (SPSS).

اربعا: اختبار فرضيات التأثير:

تبين نتائج الجدول (4) ان هناك تأثير معنوي للاستقطاب الاخضر في التفوق المنظمي في معمل سمنت كركوك, إذ إنَّ مجموع ما تفسره إدارة الموارد البشرية الخضراء وفقاً لقيمة (R2) قد بلغت نحو (68%)، في حين أنَّ (32%) من التغير الحاصل في التفوق المنظمي يعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في أنموذج الانحدار او انها لا يمكن السيطرة عليها، وما يدعم هذه النتيجة قيمة معامل الانحدار (B1) البالغة (0.597) والتي تشير الى أنه عند ارتفاع ممارسة الاستقطاب الاخضر بمقدار وحدة واحدة فإنَّ التفوق المنظمي سيزداد بمقدار (0.597)، وهي زيادة إيجابية ومعنوية وفقاً لقيمة (F) المحسوبة التي بلغت (46.22) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها (3.85) عند درجتي حرية (1,259) وعند مستوى دلالة إحصائية (0.00) اقل من مستوى معنوية (0.05)، وكذلك وفقاً لقيمة (T) المحسوبة والبالغة (28.138) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (1.960) تحت مستوى معنوية (0.05)، وتشير هذه النتائج الى أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بهدف الوصول الى إدارة تتميز بالتفوق المنظمي التي يمكن التحكم بها. وبالتالي تقبل الفرضية الرئيسية الثانية بصيغة الإثبات.

جدول (18) علاقة تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في التفوق المنظمي

التفوق المنظمي								المتغير التابع	المتغير المستقل
مستوى المعنوية	حجم العينة	T		F		B1	B0	R ²	الاستقطاب الاخضر
0,05	260	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	0,597	0,452	0,68	
		1,960	28,13	3,85	46,22				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

في ضوء نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لمتغيرات البحث واختبار الفرضيات، قدم الباحثان جملة من الاستنتاجات والمقترحات.

أولاً: الاستنتاجات:

بنيت على أساس نتائج البحث التي تم التوصل اليها، من اجل الإجابة على الأسئلة المنبثقة من إشكالية الدراسة واهدافها حسب ما تم ذكره، كالاتي:

1. إن افراد العينة متقنين بمستوى أهمية نسبية متوسطة نحو الاستقطاب والتوظيف الاخضر في معمل سمنت كركوك، ويعزو الباحثان تلك النتيجة الى ان إدارة الشركة تتحمل مسؤوليتها الأخلاقية تجاه البيئة من خلال التفكير في جذب الكفاءات العالية التي تتلاءم مع متطلبات الوظيفة الا ان تلك المسؤولية لا تحظى باهتمام واضح من قبل إدارة المعمل عند تعيين المتقدمين وفقاً لمعايير علمية وعالمية تتوافق مع الأهداف الخضراء.

2. وعلى مستوى التفوق المنظمي في معمل سمنت كركوك أظهرت النتائج أن المعمل لديه مستوى تقييم مرتفع من التفوق المنظمي، ويعزو الباحثان تلك النتيجة الى ان

- إدارة المعمل تمتلك القدرة على توافق وتنسيق عناصر المنظمة وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق اعلى معدلات الفاعلية للوصول الى مخرجات تسد حاجات وتوقعات جميع الأطراف المرتبطة بالمنظمة من خلال التفوق المعرفي الذي أدى الى التفوق القيادي والخدمي لدى العاملين، وتليها مناقشة نتائج الابعاد الفرعية للتفوق المنظمي.
3. إن التفوق القيادي لدى العاملين في معمل سمنت كركوك جاء بمستوى أهمية نسبية مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك الى ان إدارة المعمل تركز على اختيار القيادات العلمية والإدارية التي تنطبق عليها المعايير المعتمدة بهدف إنجاح التقدم الوظيفي الا ان تلك القيادات لا تركز اهتمام نحو حل مشاكل جميع الأطراف المرتبطة بالمنظمة من خلال تخصيص الوقت الكافي للاستماع الى مشاكلهم.
4. هناك اتفاق بين اراء افراد العينة في معمل سمنت كركوك نحو مستوى الأهمية النسبية للتفوق الخدمي الذي جاء بمستوى تقييم مرتفع، ويعزو الباحثان تلك النتيجة الى ان إدارة المعمل تسعى على تقديم خدماتها بأعلى مستويات الجودة والتميز بهدف الوصول الى مخرجات علمية قادرة على المنافسة من خلال الاستفادة من المبادرات المجتمعية، الا ان إدارة المعمل لا تلتزم بشكل واضح نحو المسؤولية الاجتماعية لتلك الخدمات المقدمة بما فيها الخدمات التعليمية.
5. أن التفوق المعرفي في معمل سمنت كركوك جاء بمستوى أهمية نسبية مرتفع، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن إدارة المعمل تسعى الى التعاون مع الشركاء لتحقيق المنفعة المتبادلة في المنتجات والخدمات من خلال تطوير قدرات موظفيهم المعرفية ولكن هذه المعرفة لم تكن كافية لتحسين العمليات الخدمية والبرامج التعليمية لدى الموظفين.
6. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستقطاب الاخضر والتفوق المنظمي في معمل سمنت كركوك، وتفسر تلك النتيجة انه كلما كانت إدارة المعمل تهتم بالممارسات الخضراء للموارد البشرية سيؤدي الى تعزيز التفوق المنظمي بصورة إيجابية على مستوى جيد لدى المعمل، لذا أدى الى قبول الفرضية الرئيسة الاولى.
7. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ومعنوي للاستقطاب الاخضر في التفوق المنظمي في معمل سمنت كركوك، مما أدى الى قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

ثانياً: المقترحات:

يتضمن هذا المحور تقديم مجموعة من المقترحات التي يأمل الباحثان ان تفيد المنظمة المبحوثة والمنظمات الأخرى في نفس مجال العمل لمعالجة نقاط الضعف في استقطاب الموارد البشرية لديها وحسب ما اظهرتها نتائج البحث الحالي، وكانت المقترحات كالآتي:

1. تشجيع إدارة المعمل على تحمل المسؤولية الأخلاقية عند تعيين المتقدمين للوظائف بهدف تعزيز احتياجات الموارد البشرية بما ينسجم مع متطلبات العمل من أجل تحسين الأداء عبر دمج سياسة الاستقطاب الخاصة بها مع السياسات والاستراتيجيات البيئية.
2. حرص إدارة المعمل على وضع مواصفات توظيف تتلاءم مع متطلبات الوظيفة وتحديد ماهية العمل المرتبطة بمشاكل التلوث البيئي من اجل جذب انتباه أصدقاء البيئة من المتقدمين سواء من داخل المنظمة او خارجها.
3. تشجيع إدارة المعمل على جذب الكفاءات العالية عند طلب التعيين وفقاً لمعايير علمية وعالمية بما ينسجم مع تلبية احتياجات المنظمة لتحقيق الأهداف الخضراء في عملها اليومي وتحسين بيئة العمل.
4. العمل على وضع معايير واضحة تتسم بالموضوعية عند اختيار القيادات الادارية من ذوي المهارات الإدارية المميزة بهدف بناء فجوة الأداء.
5. حرص القيادات الإدارية على تقبل التغيير من خلال تخصيص الوقت الكافي للاستماع الى الفئات المستهدفة من اجل حل مشكلاتهم كخطوة للارتقاء بأداء المعمل.
6. حث إدارة المعمل على تطوير قدرات كوادرها في العمليات الخدمية والبرامج التعليمية بهدف زيادة المعرفة لديهم في مجال البيئة الخضراء على وجه الخصوص.
7. حرص إدارة المعمل على تنظيم شراكات مع المنظمات الأخرى لتحقيق منفعة متبادلة وإيجاد الحلول اللازمة لتحسين المعرفة لدى العاملين.

الملاحق (استمارة الاستبانة)

الأسئلة المرتبطة بالاستقطاب الاخضر

الاستقطاب والتوظيف الاخضر: هو عملية توظيف مواهب جديدة لديها ادراك ووعي للعملية البيئية المستدامة وللنظام البيئي ومألوفة بعبارات المحافظة على البيئة المستدامة.

درجة المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
					يعمد معملنا الى جذب الكفاءات العالية ممن لديهم اهتمام بالبيئة على نحو جدي.	1
					يتحمل معملنا مسؤولية اخلاقية تجاه البيئة.	2
					يعالج المعمل جزء من مشاكل التلوث البيئي من خلال تعيين افراد مهتمين بالجانب البيئي (اصدقاء البيئة).	3
					يستخدم معملنا معايير علمية تتوافق مع الأهداف الخضراء لاستقطاب وتوظيف المرشحين الجدد.	4
					يحرص المعمل على وضع مواصفات توظيف تتلائم مع متطلبات الوظيفة.	5
					يضع المعمل معايير علمية وعالمية عند تعيين المتقدمين.	6

الأسئلة المرتبطة بالتفوق المنظمي

التفوق المنظمي: هو القدرة على توافق وتنسيق عناصر المنظمة وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق اعلى معدلات الفاعلية للوصول الى مستوى المخرجات الذي يحقق حاجات وتوقعات جميع الاطراف المرتبطة بالمنظمة.

1. التفوق القيادي: هو قدرة القائد على التأثير في سلوكيات الاخرين واحترام حرياتهم ووجهات نظرهم وتمكينهم من المشاركة في عملية التنمية لتحقيق اهدافهم واهداف المنظمة، واستغلال الفرص التنظيمية وتوفير الفرص التطويرية وقبول الاعمال التي تشير التحدي على نحو يساعد المنظمة على مواجهة البيئات المضطربة.

ت	الفقرات	درجة المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
25	تختار ادارة المعمل القيادات العلمية والادارية على وفق معايير علمية وإدارية معتمدة.					
26	تحرص ادارة المعمل على اختيار القيادات من ذوي مهارات ادارية وقيادية مميزة .					
27	تحرص القيادات في المعمل بتوفير بيئة عمل مناسبة لنجاح العملية التعليمية.					
28	تخصص القيادات في المعمل الوقت الكافي للاستماع للفئات المستهدفة (طلبة، مدرسين، معلمين، موظفين، المجتمع) وحل مشكلاتهم.					
29	تتقبل القيادات في المعمل التغيير كخطوة للارتقاء بأداء المعمل.					

2. **التفوق الخدمي:** هي النشاطات التي تؤدي في تقديم الخدمات التي تتجاوز احتياجات الزبائن إلى المستويات التي تميزهم عن المنظمات الأخرى التي تقدم نفس الخدمة.

درجة المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
					تعتمد الادارة العليا اجراءات واضحة لقياس مستوى رضا الفئة المستهدفة.	30
					تعمل الادارة العليا على الاستفادة من المبادرات المجتمعية في تطوير خدماتها وتحسينها.	31
					تسعى ادارة العليا للوصول الى اعلى مستويات الجودة والتميز بما يضمن مخرجات علمية قادرة على المنافسة.	32
					تجري الادارة العليا مسح شامل ودوري لاحتياجات المستفيدين داخل المعمل وخارجها.	33
					تلتزم الادارة العليا بالمسؤولية الاجتماعية في تقديم خدماتها التعليمية.	34

3. **التفوق المعرفي:** امتلاك المعرفة خصائص تميزها عن الموارد الأخرى التي تملكها المنظمة، وهذه الخصائص هي الخبرات والمهارات والقدرات التي يمتلكها العاملون غير الملموسة والتي يصعب قياسها او تقليدها، والتي عن طريقها تتمكن المنظمات من الوصول للميزة التنافسية التي تضمن لها البقاء.

درجة المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
					تطور ادارة المعمل قدرات كوادرها عن طريق برامج تدريبية معدة لهذا الغرض، لمواكبة التطورات المعرفية.	35
					تجتهد ادارة المعمل في التعاون مع الشركاء لتحقيق المنفعة المتبادلة والتنمية المستدامة.	36
					تعمل ادارة المعمل على امتلاك المعرفة اللازمة لتحسين عملياتها وبرامجها وخدماتها التعليمية.	37
					توظف ادارة المعمل البحوث العلمية التي تتجزها أعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع.	38
					تستعمل المعمل التعليم الالكتروني لدعم برامج التعليم فيها.	39

المصادر

1. اسماعيل، لينا عمران، (2019)، "ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في الأداء المستدام: دراسة استطلاعية في الهيئة العامة للمسح الجيولوجي العراقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، العراق.
2. حامد، لمياء عدنان جبارة، (2019)، "اثر الاستقطاب على الالتزام التنظيمي اختبار الدور الوسيط للتدريب الالكتروني"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
3. خلف، سعد عجاج، و ابراهيم، روى أحمد، (2021)، "تأثير متطلبات بناء المنظمة المتعلمة على التفوق المنظمي" دراسة ميدانية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت"، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، مجلة دنانير، العدد (22).
4. السالم، مؤيد سعيد وصالح، عادل حرحوش (2019)، "ادارة الموارد البشرية"، المؤسسة اللبنانية للكتاب الاكاديمي، الطبعة الثالثة، بيروت، لبنان.
5. السبعوي، أحمد خالد عبد الرحمن ، (2020)، " التراصف الاستراتيجي ودوره في تعزيز التفوق المنظمي: دراسة استطلاعية في كلية النور الجامعة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
6. السعودي، موسى احمد، (2008)، "أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التميز التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الأردن"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 3.
7. العبيدي، احمد مبرد سرهيد، (2020)، "ادارة الاحتواء في اطار ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء: دراسة ميدانية في معمل سمنت كركوك"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
8. علي، اسرار عبد الزهرة، داود، فضيلة سلمان، (2017)، "الأداء الريادي للمنظمة على وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية: بحث ميداني في شركة الحفر العراقية"، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد (23)، العدد (100).
9. الغامدي، فؤاد بن أحمد، وطيبة، حسن بن عبدالقادر، (2021)، "أثر الإدارة الالكترونية على تحقيق التميز المؤسسي في ادارة الزراعة وفق رؤية المملكة"2030، المجلة العربية للنشر العلمي، السعودية، العدد 35.
10. القريشي، سناء سعد كاظم، (2019)، "ديمقراطية مكان العمل كمتغير تفاعلي بين القيادة الحقيقية والتميز التنظيمي"، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، ذي قار - العراق.

11. كامل, سهاد برقي, ومهدي, حوراء ثامر, 2020, " القيادة الملهمه ودورها في تحقيق التميز التنظيمي - دراسة استطلاعية في المدارس الإعدادية الحكومية في مدينة كربلاء", كلية الادارة والاقتصاد, جامعة كربلاء, مجلة الادارة والاقتصاد, المجلد 8, العدد 30 .
12. Ahmad, S. (2015), "Green Human Resource Management" Policies & practices, Vol.2: 1030817
13. Bangwal, Deepak and Tiwari, Prakash, (2015), "Green HRM A way to greening the environment", IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol.17, No.12.
14. Cheema, S; Pasha, A & Javed, F. (2015), "Green Human Resource Practices: Components to Advancing Environmental Sustainability", Environmental Quality Management: 31-45.
15. Al Shobaki, Mazen J., Abu Naser, Samy S., Abu Amuna, Youssef M., and Al hila, Amal A., (2017), " Learning Organizations and Their Role in Achieving Organizational Excellence in the Palestinian Universities", International Journal of Digital Publication Technology, Vol.1, No.2.
16. Chanderjeet, A. R., (2017), "Concept of Green HRM in Banking Industry", International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, Vol.5, No.7.
17. Faraji, R, Sani, K & Poursoltani, H, (2012), " The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Excellence In Sport Organizations", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 2, No.6.
18. kumari, Sony & Bhagat, L. N., (2020), "Measurement of Organizational Excellence in Indian Context: An Exploratory Study", International Journal of Engineering Technologies and Management Research, Vol. 7, No. 12.
19. Mohamed, Mona Saeed., Khalifa, Gamal S. A., Ameen, Ali., Al-Shibami, Ahmed Hamoud., (2018), " Effect of Organizational Excellence and Employee Performance on Organizational Productivity Within Healthcare Sector in the UAE", Journal of Engineering and Applied Sciences, Vol. 13 No. 15.
20. Rimi, N. N. (2016), "Green HRM for Green Services: A Proposed Best Practices Green HRM Model for Green Banking Performance in Bangladesh", European Journal of Business and Management, Vol. 8, No. 8.
21. Waswas, Dima., and Jwaifell, Mustafa., (2019), "The Role of Universities Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University", World Journal of Education Vol. 9, No. 3.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى بيان أثر الاستقطاب الأخضر في تحقيق التفوق المنظمي عن طريق دراسة استطلاعية في معمل سمنت كركوك، وتشخيص مدى تطبيق المعمل في تبني الاستقطاب الأخضر للموارد البشرية مما يسهم في المحافظة على البيئة عن طريق تقليل مستوى التلوث والحد من الانبعاثات الصناعية، التي تؤثر سلباً على البيئة، وقد تكونت عينة البحث من (260) عاملاً في معمل سمنت كركوك، ومن مختلف المستويات الادارية.

تم جمع البيانات بالاعتماد على استمارة الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض، وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الاحصائي ((SPSS V.25، وتم قياس الصدق الظاهري للاستبانة عن طريق عرضها على عدد من الخبراء والمختصين في مجال العلوم الادارية، وتحقق الباحثان من صدق ثبات الاستبانة باستخدام معامل (كرونباخ ألفا)، وتوصل الباحثان الى ان ادارة المعمل لديها اهتمام واضح بالاستقطاب الاخضر باعتباره مدخلاً ادارياً حديثاً يعمل على توجيه العاملين توجيهاً بيئياً في كافة الأنشطة التي تتطلب تنفيذها داخل المعمل وخارجه، كما توصل البحث الى وجود علاقة أثر وارتباط معنوية بين الاستقطاب الاخضر والتفوق المنظمي في معمل سمنت كركوك، وينتهي البحث بعدد من المقترحات التي يرى الباحثان أنها تخدم الميدان المبحوث من أبرزها تشجيع إدارة المعمل على جذب الكفاءات العالية عند طلب التعيين وفقاً لمعايير علمية وعالمية بما ينسجم مع تلبية احتياجات المنظمة لتحقيق الأهداف الخضراء في عملها اليومي وتحسين بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: الاستقطاب الاخضر، التفوق المنظمي، معمل سمنت كركوك.

Abstract:

The current research aims at showing the impact of green polarization in achieving organizational superiority through an exploratory study in Kirkuk Cement Factory. The study also tries to diagnose the extent to which the Factory applies the adaptation of green polarization of human resources, which contributes in preserving the environment by reducing the level of pollution and reducing industrial emissions that negatively affect the environment. The research sample consists of (260) workers in Kirkuk Cement Factory and from various administrative levels.

The data is collected using a questionnaire created for this purpose. The data then is analysed statistically using the statistical program (SPSS V.25) and the apparent validity of the questionnaire is measured by presenting it to a number of experts and specialists in the field of administrative sciences while the internal consistency and the validity of the questionnaire is measured via “Cronbach Alpha”. The researchers have concluded that the laboratory management has a clear interest in green polarization as a modern administrative approach that directs workers in an environmental direction in all activities that require implementation inside and outside the laboratory. The study also comes with a number of recommendations, the most prominent of which is encouraging the factory management to attract high calibers that fit scientific and international standards when seeking workers and that meet the needs of the organization to achieve green goals in its daily work and improve the work environment.

Keywords: green polarization, organizational excellence, Kirkuk Cement Factory.