

Discussing the role of green human resources practices in enhancing the entrepreneurial performance of employees _ Field research in the departments, divisions and units of the presidency of Al-Mustansiriyah University

Zena Ibrahim Jaafar

Email : zenaalsultany86@uomustansiriya.edu.iq

College of Administration and Economics / Al-Mustansiriya University

<https://doi.org/10.34009/aujeas.2026.160573.1136>

ABSTRACT

Cite as:

alqoch, Z. I. J. (2025). The role of green human resources practises in enhancing the entrepreneurial performance of employees _ Field research in the departments, divisions and units of the presidency of Al-Mustansiriya University. *AL-Anbar University journal of Economic and Administration Sciences*, 17(4),

Received:
2025-05-22
Accepted:
2025-07-15
Published:
2025-12-31

This research aims to test the role of green human resources management practises as an independent variable. The pioneering performance of employees is a dependent variable. The problem of the current research lies in the need of departments, divisions and units in the presidency of the Al-Mustansiriya University to activate the role of green human resources management practises in The entrepreneurial performance of workers in the face of the difficulties and obstacles of the present time and the reflection of these two variables to achieve the entrepreneurial performance and enhance the state of the researched society in an entrepreneurial context. A set of points was formulated that show the importance of the research, most notably the consolidation of organised behaviours in the research sample with the importance of the role of the role of green human resources management practises and their impact on the entrepreneurial performance of employees. For this purpose, a number of hypotheses were formulated, the most important of which was the creation of a relationship of association and influence (green human resources management practises and their dimensions in the pioneering performance of workers) and to achieve hypothesis tests, the field research was used, which was applied to a society of (130) individuals from the heads of departments and officials of divisions and units in the university, departments in fa University of Baghdad, as for the number of sample members reached (80) individuals, and the data was collected by questionnaire, using field visits and personal interviews with a number of heads of departments and officials of divisions and units, and the data was analysed through a set of statistical programs, namely (SPSS v28 / AMOS v26). A number of statistical means were also used to process data, including: arithmetic mean, standard deviation, difference coefficient, relative importance for the purpose of describing the sample, and the linear correlation coefficient (Pearson) to test the validity of correlation assumptions, while the most prominent results were that all relationships of correlation and influence for green human resources management practises in the pioneering performance of employees were of moral significance.

Keywords: *Green HR Practices , Entrepreneurial Performance , Workers*

بحث دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الريادي للعاملين_ بحث ميداني في
اقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة المستنصرية



م.م. زينة ابراهيم جعفر

كلية الإدارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية

الايمل : zenaalsultany86@uomustansiriyah.edu.iq

تاريخ الاستلام 2025/5/22 تاريخ القبول 2025/7/15 تاريخ النشر 2025/12/31

المستخلص

يهدف هذا البحث الى اختبار دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل، الأداء الريادي للعاملين متغير تابع وتكمن مشكلة البحث الحالي من حاجة اقسام وشعب ووحدات في رئاسة الجامعة المستنصرية الى تفعيل دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الريادي للعاملين امام صعوبات ومعوقات الوقت الحالي وانعكاس التغيرات على تحقيق الأداء الريادي وتعزيز حالة المجتمع المبحوث في سياق ريادي ، وجرى صياغة مجموعة من النقاط التي تبين أهمية أبحاث أبرزها ترسيخ السلوكيات المنظمة لدى عينة أبحاث بأهمية دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها على الأداء الريادي للعاملين ولهذا الغرض صيغت عدد من الفرضيات كانت أهم ها ايجاد علاقة الارتباط والتأثير (ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وأبعادها في الأداء الريادي للعاملين) ولتحقيق اختبارات الفرضيات تم استخدام أبحاث الميداني الذي طبق على مجتمع بلغ (130) فرد من رؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب والوحدات في الجامعة الاقسام في كليات جامعة بغداد، اما عدد أفراد العينه بلغ (80) فرد وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة، والاستعانة بالزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية مع عدد من رؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب والوحدات ، وتم تحليل البيانات عبر مجموعة من البرامج الاحصائية وهي (SPSS v28 / AMOS v26)، كما تم استخدام عدد من الوسائل الاحصائية لمعالجة البيانات منها: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الأهمية النسبية لغرض وصف العينه، ومعامل الارتباط الخطي (بيرسون) لاختبار صحة فرضيات الارتباط، اما أبرز النتائج تمثلت بأن جميع علاقات الارتباط والتأثير لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء الريادي للعاملين كانت ذات دلالة معنوية.

الكلمات المفتاحية: ممارسات الموارد البشرية الخضراء ، الاداء الريادي ، العاملین

المقدمة

تواجه المنظمات الكثير من الصعوبات في الوقت الآتي، وهذه الصعوبات ظلت تشكل عائق امام تحقيق الاهداف المرجوة التي تتطلع اليها، خاصة في ظل الازمات الاقتصادية، والصحية، والمالية، التي يمرر بها المجتمع حالياً الامر الذي يحتم ضرورة اتخاذ قرارات واتباع اسلوب واضح لمواجهة التحديات في المستقبل، ومن هنا ابنت ادبيات الادارة الحديثة التي تؤيد ادارة المنظمات لمواجهة الظروف البيئية التي تشهدها، ومن هذه المفاهيم هي (دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر، والأداء الريادي للعاملين) ، اذ تعد الاساليب الادارية التقليدية تنفع امام العديد من التحديات الجديدة ، فالمنظمات اليوم هي بحاجة الى دعم دور الممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر، اذ تتفق اغلب ادبيات أبحاث ين حول أهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر، هي التوجه الامثل لتحقيق مستويات عالية من الأداء ويمكن لممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر ان تكون عاملاً مهماً يسهم في الفكر الابداعي، والتموي في جميع انحاء العالم، اذ تعمل على ايجاد اجراءات بديلة لخفض التكاليف دون ان تفرط في كفاءتها ومواردها الهامه، وغيرها من الامور المهمة في المنظمات، اذ تحتاج المنظمات الى الأداء الريادي، كونه يمنح وصف واضح ودقيق عن نوع السلوك المطلوب للارتقاء والاندماج مع المتغيرات البيئية المحيطة بها، فأن دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر والأداء الريادي يدعم المنظمات على تحقيق اهدافها والانسجام مع بيئة العمل وادارة جهود العاملين بتشجيعهم وتبني افكارهم وبالتالي يؤدي الى تحقيق اداء ريادي، ومن هنا انبثقت فكرة ألبحث التي تمحورت صوب (العلاقة بين دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر وتأثيرها في تعزيز الأداء الريادي للعاملين)، ولكون الجامعة المستنصرية من الجامعات المهمة في العراق، وذات اثر كبير في مؤسسات التعليم، كونها مسؤولة عن تقديم العديد من الخدمات التعليمية، والتربوية من اجل بناء مجتمع واعي وملتزم ومزدهر والسعي نحو مستوى اداء عال، ولذلك فقد وقع عليها الاختيار ك مجال للبحث والتطبيق.

ومن اجل بيان طبيعة الترابط الموجود بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر والأداء الريادي للعاملين، تم تقسيم ألبحث الحالي الى اربعة فصول، وجاءت على المنهج الآتي: الفصل الاول بين منهجية ألبحث وفحص واختبار اداة القياس وبعض ألدراست السابقة ويتضمن ثلاث مباحث، استعرض المبحث الاول منهجية ألبحث، اما المبحث الثاني فأظهر فحص واختبار اداة القياس، اما المبحث الثالث وضح بعض ألدراست السابقة، والفصل الثاني كشف عن الجانب النظري والطرح الفكري لمتغيرات ألبحث ويتضمن مبحثين، استعرض المبحث الاول دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الأخضر، اما المبحث الثاني الأداء الريادي للعاملين، والفصل الثالث جاء بعنوان الجانب ألعلمي للبحث، ويتضمن مبحثين، اذ كشف المبحث الاول التحليل الوصفي وعرض وتحليل النتائج لعينة ألبحث، اما المبحث الثاني فأظهر اختبار لفرضيات ألبحث، وقد ختم ألبحث بالفصل الرابع الذي جاء بعنوان الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها ألباحث .

المبحث الاول

منهجية ألبحث

أولاً: مشكلة ألبحث

تتمثل مشكلة البحث في هل هناك دور (ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء كمتغير مستقل في تعزيز الأداء الريادي للعاملين؟ ام ان هناك متغيرات اخرى تأخذ في عين الاعتبار يجب ان تكون متوفرة في المنظمات لغرض تحقيق الأداء الريادي للعاملين ، ان دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء تعالج المشكلات في البيئة الحالية او المرتقب حدوثها في المستقبل للمنظمات، وبالتالي فإن المفهومين (دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء ، والأداء الريادي للعاملين) يحتاجون الى المزيد من تقصي، من اجل التوصل الى الاجوبة على التساؤلات ، التي تنبثق عن هذين المفهومين ومدى الاسهام في تعزيز الأداء في المنظمات، اذ تواجه الجامعات موجه من التحديات من العولمة المعرفية ، وتساعد سقف التنافس، وظهور التعليم الافتراضي والالكتروني، وبالتالي اصبح تطوير الممارسات الادارية في الجامعة ضرورة ، والغرض منها ضمان ديمومه الارتقاء الجامعي ، المتمثل بالأقسام والشعب والوحدات بكافة تخصصاتها، فأنها تعتبر من المؤسسات الحيوية في الجامعة.

لذلك تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة الى تفعيل، دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء امام تحديات الوقت الحالي وانعكاس أمتغيرات على تحقيق الأداء الريادي للعاملين، وعليه يمكن صياغة التساؤل الرئيس لمشكلة البحث وهو (ما مدى دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء وفي تعزيز الأداء الريادي للعاملين) :
ومنه تنبثق التساؤلات الفرعية التالية:-

- 1- ما حقيقة ومستوى الاهتمام بمتغيرات البحث (دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء في تعزيز الأداء الريادي للعاملين) في اقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة ؟
 - 2- ما المزايا الناتجة من تعزيز دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في الأداء الريادي للعاملين في اقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة ؟
 - 3- ما درجة العلاقة بين دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء في الأداء الريادي للعاملين ؟
- ثانياً: أهمية البحث :

- 1- يتناول البحث متغيرات مهمة في الجانب الاداري، وهي ضمن حقل ادارة الموارد البشرية والسلوك المنظمي ، والتي تأخذ دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء كمتغير مستقل اول ، ويمر الأداء الريادي للعاملين كمتغير تابع ، وتنتهي بمخرجاتها التي تصب، في ادبيات الحقل المعرفي للريادة، وهو الأداء الريادي.
- 2- حسب رؤية و اطلاع ألباحث تُعد متغيرات البحث من الموضوعات ذات الأهمية التي لم يتم مناقشة الروابط المباشر بينهما في الدراسات وعلى حد علم ألباحث في الميدان الجامعي.
- 3- سعى البحث الى اختيار اقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة المستنصرية التي تلعب جانب مهم و حيويًا في التعليم العراقي وتُعد مصدر اساسي من مصادر توفر الخدمة التعليمية للمجتمع.
- 4- إرساء القيم المنظمية لدى عينة البحث، بأهمية دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء والأداء الريادي للعاملين لأقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة المستنصرية.

ثالثاً: اهداف البحث

- 1- التعرف على مدى الاهتمام بمتغيرات البحث دور ممارسات ادارة الموارد البشري أخضراء في تعزيز الأداء الريادي للعاملين لأقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة المستنصرية

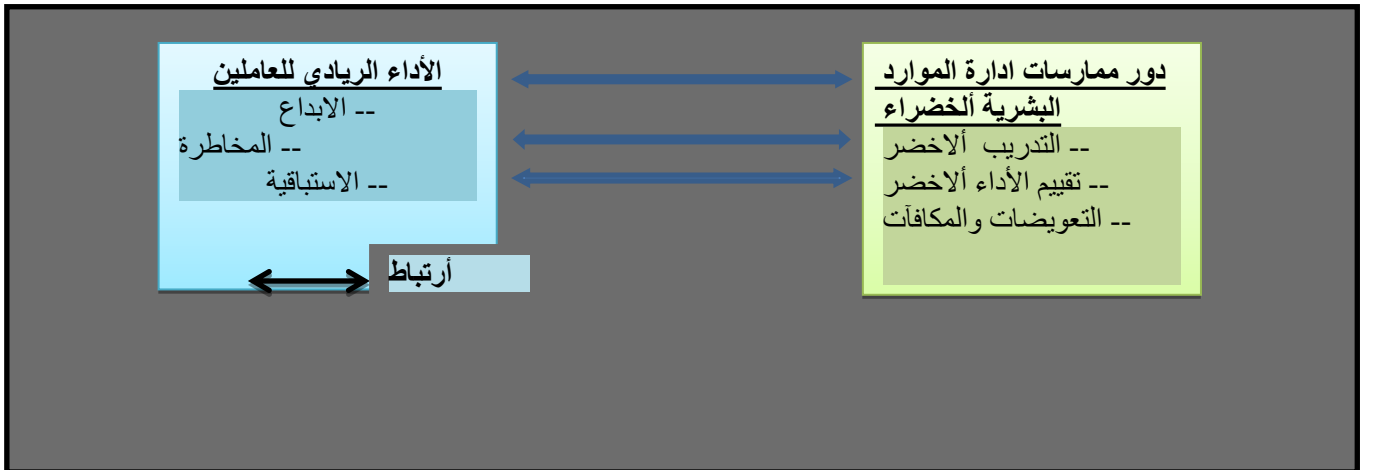
2- بيان الدور المهم الذي تؤديه كل من دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخصراء في تعزيز الأداء الريادي للعاملين لأقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة المستتصيرية.

3- الوقوف على طبيعة العلاقة بين متغيرات ألبحث (دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أخصراء ، الأداء الريادي للعاملين).

4- يسعى ألبحث الى تشجيع لأقسام وشعب ووحدات الجامعة لتبني اتجاه جديد في تعزيز الجانب البيئي من خلال متغيرات ألبحث .

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث وصياغة فرضياته

يوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث، الذي تم وضعه من قبل ألباحث ليكون مساراً له، في تحديد خطوات الاساسية للبحث ، والذي يتمثل بجوانب رئيسية، الجانب الاول يتمثل دور بممارسات ادارة الموارد البشرية أخصراء والذي يتضمن كل من الأبعاد (ألتدريب أالأخضر ، تقييم الأداء أالأخضر ، التعويضات والمكافآت أأخصراء) والذي يتوقع ان تسأهم في تعزيز الأداء الريادي للعاملين، اما الجانب الثاني يمثل الأداء الريادي والذي بدوره يتضمن كل من الأبعاد (الاستباقية، الابداع ، المخاطرة). والشكل (1) يوضح هذه الجوانب كالاتي:



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

اذ يبين الشكل(1) فرضيات ألبحث وهي كالاتي:

1- الفرضية الرئيسة الأولى : توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أأخصراء مجتمعنا والأداء الريادي للعاملين وقد انبثقت منها الفرضيات الفرعية الاتية:

- توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين ألتدريب أالأخضر والأداء الريادي للعاملين.
 - توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين تقييم الأداء أالأخضر والأداء الريادي للعاملين
 - توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين تعويضات والمكافآت أأخصراء والأداء الريادي للعاملين.
- منهج ألبحث :

أعتمد ألباحث المنهج الوصفي ، الذي ينصب على وصف متغيرات ألبحث وخصائص الظاهرة المدروسة، و تحليل اراء العينه و تحليل النتائج الاحصائية، وصياغه الاستنتاجات التي على اساسها تبني التوصيات (الريعي، 2022 : 11).

نطاق ألبحث وحدوده

1- الحدود المعرفية: تتجسد في ثلاثة محاور، أمتغير المستقل الاول دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أأخضراء ، وأمتغير التابع الثاني الأداء الريادي للعاملين .

2- الحدود المكانية : لقد تم اختيار اقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة المستنصرية مجتمع للبحث.

3- الحدود الزمانية : ان أعداد أأبحث بجانبه أأعملي والنظري امتد من 2024/10/10 الى 2025/5/1

4- الحدود البشرية بلغت العينه (130) فرداً.

2- مجتمع أأبحث : اذ يقصد بمجتمع أأبحث هو جميع الاحداث او الأفراد او المنظمات، التي يجري أأبحاث تطبيق أأبحث عليها، وان اطار أأبحث الحالي تم في رئاسة الجامعة المستنصرية ، في اقسام وشعب والوحدات، كونهم اصحاب القرار في العمل بالاتجاه، والشكل الصحيح، وامتلاكهم الخبرة والمعرفة في مجال الادارة وأن أأجدول (2) يمثل مسح كامل لمجتمع أأبحث .

اما بالنسبة لعينة أأبحث فأختار أأبحاث العينه (الطبقية العشوائية) والتي تمثل جزء من المجتمع الاصلي تم اختيارها بطريقة تمكن أأبحاث من الوصول الى النتائج ، اذ يتمكن أأبحاث من الحصول على البيانات والمعلومات منهم من اجل الوصول الى النتائج والمؤشرات الدقيقة اذ بلغت عينة أأبحث (80) من اجمالي عينة أأبحث 130 .

ادوات جمع البيانات والمعلومات

استخدم أأبحاث مجموعة من الوسائل والاساليب لجمع المعلومات والتوصل الى الحقائق الرصينة لمتغيرات أأبحث في الجانبين النظري وأأعملي وكما يلي:

1- الجانب النظري:- تم تدوين مجموعة من الصفحات في أأبحث التي خصت بمتغيرات أأبحث وهي دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أأخضراء والأداء الريادي للعاملين ،بالاستعانة واعتماد أأبحاث على المصادر المختلفة العربية والاجنبية شملت أأدراسات السابقه من رسائل وأطاريح ذات صلة بمتغيرات أأبحث ، والبحوث العلمية المنشورة ، والدوريات، وأأكتب الرصينة، وبالإضافة الى ذلك تمت الاستعانة بخدمات شبكه المعلومات العالمية (الانترنت).

2- الجانب أأعملي :- أأعتمد أأبحاث على عدة ادوات من اجل الوصول الى المعلومات المطلوبة واستكمال الجانب أأعملي من أأبحث وهي كما يلي:

أ- الاستبانة : وهي اداة القياس الرئيسة في أأبحث ، والغرض منها الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإكمال الجانب أأعملي للبحث.

اما أأجزء الثاني فقد تضمن ثلاثة اقسام، اذ غطى القسم أأول فقرات المتعلقة بمتغير (دور ممارسات ادارة الموارد البشرية أأخضراء) والتي بلغ عددها (9) فقرة، في حين غطى القسم الثاني فقرات المتعلقة بمتغير القسم الثاني فغطى الفقرات المتعلقة بمتغير(الأداء الريادي للعاملين) والتي بلغ عددها (9) فقرة ، تم صياغتها وفقاً لمقياس جاهز للبحث تم ترجمته وعكسه على الواقع العراقي واجراء التعديلات عليه

المصدر	ألفقرات من - الى	عدد ألفقرات	المتغيرات الفرعية (الأبعاد)	المتغير الرئيسي
(الربيعي، 2022 : 7).	3 -1	3	التدريب والتطوير الأخضر	دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء
	6 - 4	3	تقييم الأداء الأخضر	
	9 - 7	3	التعويضات والمكافآت الخضراء	
(Vaitoonkiat ongko,2019) &Charoennsukm	12 -10	3	الاستباقية	الأداء الريادي للعاملين
	15 -13	3	الابداع	
	18 -16	3	المخاطرة	

ويوضح الجدول (1) تركيبة الاستبانة على وفق متغيراتها الرئيسية والفرعية وعدد ألفقرات وارقامها.

المصدر: أعداد الباحث

ب- الملاحظة: وهي احدى ادوات أبحاث العلمي اذ قام ألباحث بالمشاهدة والمراقبة المباشرة اثناء الجولة الميدانية لكليات جامعة بغداد والغرض منها هي الحصول على المعلومات التي تمت ملاحظتها على ارض الواقع وتسجيلها للاستفادة منها كدعم للبحث ولتكون المعلومات اكثر دقة واكثر شمولية الى جانب الاستبيان.

ج- المقابلة الشخصية: تمت المقابلات مع عدد من أفراد من عينه ألباحث التي تضمنت ورؤساء الاقسام وكان غرض المقابلة هي مناقشة فقرات الاستبانة وتوضيحها والحصول على المعلومات التي تخدم ألباحث.

الحادي عشر: ادوات التحليل الاحصائي المستخدمة في ألباحث

لغرض اختبار فرضيات ألباحث استخدم ألباحث برنامج الـ (Excel) من اجل ادخال البيانات، والبرنامج الاحصائي الـ (Spss v28)، وبرنامج (Amos v26) لتحليل البيانات، ومن أهم الاساليب التي تم استخدامها في الجانب العملي هي:

1- اختبار ألتوزيع الطبيعي: فقد تجسد في تقييم جودة البيانات عبر تحديد مدى توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً عبر الاستناد الى اختبار (Kolmogorov- Smirnov)، عبر برنامج (Spss v28)

2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach 's alpha): يستخدم لتحديد صدق محتوى الاستبانة.

3- النسب المئوية: الغرض منها وصف اجابات أفراد عينة ألباحث واعطاء فكرة عن وجهات نظرهم ومؤشر عن اتفاهم من عدمه.

4- الوسط الحسابي: هو احد مقاييس النزعة المركزية لتحديد مستوى الاجابات حول ألفقرات.

5- الانحراف المعياري: لمعرفة مستوى تشتت اجابات العينة حول الوسط الحسابي، اذ كلما قلت قيمته زادت درجة تركيز الاجابات حول الوسط الحسابي.

6- معامل الاختلاف : هو أحد المقاييس المستخدمة لقياس درجة التشتت وتحديد الأنسجام النسبي الاكثر تجانساً على وفق اجابات العينة.

7- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) يستعمل لتحديد أعلقه ما بين متغيرين.

ألمبأث الثاني: أأدراسات السابقة

أولاً: بعض الاسهامات المعرفية السابقة المتعلقة بممارسات ادارة الموارد البشرية أأضراء .
ثانياً: بعض الاسهامات المعرفية السابقة المتعلقة بالأداء الريادي للعاملين

اسم ألبأث	.Hmeedat, O., & Albdareen, R
السنة	2022
عنوان الدراسة	The impact of green human resources management practices on the relationship between commitment to social responsibility and sustainable performance. تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية أأضراء على العلاقة بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأداء المستدام
مشكلة الدراسة	استكشاف دور إدارة الموارد البشرية أأضراء في العلاقة بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأداء المستدام.
أهمية الدراسة	أهمية الحفاظ على البيئة في عمليات التوظيف، وتوظيف أشخاص يميلون إلى اتباع الممارسات والسياسات البيئية أأضراء. كما ينبغي على منظمات الأعمال الاهتمام بإدراج القضايا البيئية والاجتماعية في رؤية الشركة ورسالته
اهداف الدراسة	إلى دراسة الدور المُعابر لممارسات إدارة الموارد البشرية أأضراء في العلاقة بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأداء المستدام
منهج الدراسة	استُخدم تحليل الانحدار البسيط لفحص أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وتحليل الانحدار المتعدد الهرمي لفحص أثر المتغير المُعابر
مجال الدراسة	شركات خاصة في ميدان الاعمال
المجتمع والعينه	200 موظف
أهم النتائج	التزام المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية له تأثير إيجابي وهام على تحقيق الاستدامة في أدائها . كما أشارت النتائج إلى أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية أأضراء له دور إيجابي في تحسين أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء المستدام
مدى التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية	التشابه هو ان الأسلوب المعتمد في جمع البيانات هو الاستبيان اما الاختلاف هو في مجال تطبيق الدراسة

اسم ألبأث	Ayman Alshaabani, Farheen Naz , & Ildikó Rudnák
السنة	2021
عنوان الدراسة	Impact of Green Human Resources Practices on Green Work

Engagement in the Renewable Energy Departments تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية أخضراء على العمل الأخضر في اقسام الطاقة المتجددة		-1
استكشاف دور ممارسات إدارة الموارد البشرية أخضراء في التنبؤ بمشاركة العمل الأخضر للموظفين.	مشكلة الدراسة	
تسليط الضوء على فهم مشاركة العمل الأخضر والمتغيرات التي تؤثر عليه، وتقديم نتائج جديدة على نطاق المعرفة فيما يتعلق بالمشاركة في العمل الأخضر نظراً لأن عدداً قليلاً جداً من الدراسات الحديثة ركزت عليها، ومحاولة إثراء الأدبيات وسد فجوة البحث حول العلاقة بين ممارسات اداره الموارد البشرية أخضراء المدروسة ومشاركة العمل الأخضر .	أهمية الدراسة	
دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المتصورة على تعزيز المشاركة في العمل الأخضر .	اهداف الدراسة	
التوظيف الأخضر ، ألتدريب الأخضر ، تقييم الأداء الأخضر ، المكافآت أخضراء .	أبعاد الدراسة	
ثلاث شركات طاقة كبيرة تعمل في المجر	مجال الدراسة والبلد	
تم استخدام الاستبيانات ذاتية الإدارة كأداة لجمع البيانات من خلال القنوات عبر الإنترنت ، وأجاب حوالي 238 موظفاً لتعبئة الاستبيان	المجتمع والعينه	
أن المكافآت أخضراء ، وألتدريب الأخضر ، وإدارة الأداء الأخضر فقط تنبأت بشكل كبير بالعمل الأخضر ، في حين لم يكن التوظيف الأخضر مؤشراً هاماً على العمل الأخضر .	أهم النتائج	
التشابه هو ان الاسلوب المعتمد في جمع البيانات هو الاستبيان اما الاختلاف هو في مجال تطبيق الدراسة فقد تم في شركات الطاقة في المجر واقيمت الدراسة في بيئة غير عراقية.	مدى التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية	

(Chaudhary, 2020)		-2
Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis	عنوان الدراسة	
فهم دور إدارة الموارد البشرية أخضراء (GHRM) في تعزيز الأداء البيئي للموظفين، على وجه التحديد ، يدرس تأثير ممارسات GHRM على سلوكيات الأداء الأخضر للموظفين (المتعلقة بالمهام والتطوعية) مع التعريف التنظيمي كوسيط والقيم البيئية الشخصية للموظف و النوع البشري كمشرفين.	هدف الدراسة	
تصميم ألبحث المقطعي	منهج الدراسة	
قطاع السيارات في الهند	مجتمع الدراسة	
(300 فرداً من العاملين في قطاع السيارات في الهند)	حجم العينه	
البرنامج الاحصائي SPSS 24 تحليل الأرتباط ، الانحدار الهرمي	الأساليب الاحصائية	
لتنفيذ إستراتيجية الإستدامة البيئية بنجاح، يجب على المنظمات تشجيع تطوير المواقف والسلوكيات أخضراء بين الموظفين المتوافقة مع الأهداف أخضراء التنظيمية، في هذه الدراسة ، تم اثبات أن إدارة الموارد البشرية أخضراء كأحدى الاستراتيجيات لاستنباط وتعزيز هذه المواقف والسلوكيات.	أبرز النتائج	
إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية والاطلاع على مقاييس ممارسات إدارة	مجالات الاستفادة	

الموارد	
اقيمت الدراسة في الهند	أوجه الاختلاف

ثانياً: . بعض الاسهامات المعرفية السابقة المتعلقة بالأداء الريادي للعاملين

(الذبحاوي ، 2015)	ألباحث	
تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي.	عنوان الدراسة	
تتمثل مجال الدراسة بأعضاء الهيئة التدريسية في المعاهد التقنية النجف والكوفة في جامعة الفرات الأوسط التقنية.	مجال الدراسة	
المنهج الوصفي التحليلي.	منهج الدراسة	
(149) من أعضاء الهيئة التدريسية في معهدي النجف والكوفة .	عينة الدراسة	
بيان علاقة وتأثير أبعاد اليقظة الذهنية في أبعاد الأداء الريادي.	هدف الدراسة	-3
اظهرت الدراسة عدم وجود فروق في استجابة أفراد عينة الدراسة في المعاهد التقنية حول مستوى تقويم أبعاد الأداء الريادي.	نتائج الدراسة	
استخدام الاستبانة في الجانب التطبيقي اعتماد متغير الأداء الريادي المتغير المعتمد .	التشابه مع الدراسة الحالية	
طبقت في المعاهد التقنية النجف والكوفة، ومجتمع وعينة الدراسة والاساليب الاحصائية والأبعاد (التوجه الاستراتيجي التوجه نحوالموارد هيكل الإدارة فلسفة المكافآت).	الاختلاف مع الدراسة الحالية	

Zhongfeng Su	اسم ألباحث	
2020	السنة	
Institutional Environment for Entrepreneurship, Strategic Flexibility, and Entrepreneurial Orientation	عنوان الدراسة	-4
المؤسسات البيئية الريادية، المرونة الاستراتيجية والتوجه الريادي	مشكلة الدراسة	
القيود والتحديات التي تواجه الشركات الصينية وأبحاث بشكل اعمق في المبادرات الريادية من خلال الاستفادة من المرونة الاستراتيجية وبيئة المنظمة الريادية.	أهمية الدراسة	
1- اضافة معلومات قيمة الى هكذا نوع من الابحاث والدراسات 2- استكشاف التأثيرات الفردية والتفاعلية للمنظمة الريادية والمرونة الاستراتيجية على التوجه الريادي.	اهداف الدراسة	
1- معرفة وتحديد العوامل التي تسهل او تعيق المنظمات واصحاب العمل. 2- التعرف على المرونة الاستراتيجية وبيئة المنظمات الريادية ومدى ارتباطها بالتوجه الريادي.		

أبعاد الدراسة	التقييم الحكومي، التقييم الاجتماعي، والمرونة الاستراتيجية، والتوجه الريادي
مجال الدراسة والبلد	شركات التصنيع الصينية/ الصين
المجتمع والعينه	تستخدم هذه الدراسة بيانات شركات التصنيع الصينية وتم اجراء المسح لهذه الشركات في 6 مقاطعات في الصين وتم الاختبار التجريبي على 20 شركة بشكل اولي والعينه النهائية كانت 1200 شركة وزعت الاستبانة عليهم وتم جمع المعلومات والبيانات منهم واتباع طريقة المقابلة وجهاً لوجه للحصول على ردود الاستبيان.
أهم النتائج	ان كل من بيئة المنظمة الريادية والمرونة الاستراتيجية مرتبطة بشكل ايجابي بالتوجه الريادي.
مدى التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية	التشابه هو في الربط بين متغيرات الدراسة وهي المرونة الاستراتيجية والمنظمات الريادية، اما الاختلاف فهو في مجال الدراسة والمجتمع والعينه من حيث الحجم والبيئة الغير عراقية اي الظروف مختلفة.

الفصل الثاني النظري

المبحث الاول : دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء

أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء وأسباب تبنيها (Rakha & A. H. H. (2017)

التركيز على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى تحسين الأداء البيئي الذي يلعب دوراً أساسياً في تهيئة المنظمة، أظهرت الدراسات الحديثة أن إدارة الموارد البشرية الخضراء ضرورية في الإدارة البيئية وتركز على تشجيع الاستخدام المستدام لموارد الأعمال وتعزيز قضية حماية البيئة يعتمد نجاح الاستدامة البيئية على السلوكيات البيئية للموظفين ومدى المساهمة والمشاركة في منظمة مسؤولة بيئياً بهذه الطريقة قد تستفيد المنظمات من تبني أنشطة الإدارة البيئية). ذكر (Haridas, 2022:131) ان الأهداف الأساسية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات هي

جذب الموارد البشري إلى المنظمة عن طريق اجراءات او سياسات إدارة الموارد البشرية الخضراء .

التركيز على جوانب ذات الصلة بالوعي دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والادارة البيئية.

تفعيل دور إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحسين الأداء البيئي للمنظمة.

توحيد جهود الممارسات البيئية مع الممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة

على الرغم من أنه قد يكون من الصعب في البداية بدء وإجراء دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التوجه الأول، إلا أنها يمكن أن تحقق الأهداف الرئيسية لمنظمة مثل التحكم في التكلفة، وضمان المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، واكتساب المواهب، واكتساب ميزة تنافسية على المنافسين من خلال البيئة، والوعي والحفاظ على القيم الطبيعية والأخلاقية (Hmeedat, O., & Albdareen, R. (2022).

متطلبات تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

في ظل التطورات الحاصلة في مجالات عدة، ومن أهمها التطور في مجال استخدام الادارة البيئية، وحماية البيئة والوسائل المتبعة في المحافظة عليها وانتشار الوعي والثقافة الخضراء في ميادين العمل، ولكن لكي يتم تفعيل هذه الممارسات هناك عدة اجراءات التي يجب ان تؤخذ بعين الاعتبار .

أشارت الابحاث بأن هناك دور للموارد الداخلية للمنظمة في تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء ، وخاصة العاملين فيها، اذ تم اعتبار إدارة الموارد البشرية كعامل مهم ورئيسي في تحسين الأداء البيئي وتم التأكيد على أن دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المختلفة ترتبط ارتباطاً إيجابياً بأداء المنظمة البيئي Karim,

(M. J., & Jabbouri, N. I. (2022)). اذ من متطلبات ممارسات الموارد البشرية الخضراء ان يكون لدى المنظمة استراتيجية للموارد البشري تحقق طموحات الموارد البشرية فيها، بما يتناسب مع استراتيجية المنظمة وثقافتها، وتحديد احتياجاتهم والسعي للاستجابة لها، و ترجمة دور تلك الممارسات الموارد البشرية إلى عمليات الموارد البشرية كالتوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، ((Kuria, M. W., & Mose, T. (2019)). ومن جانب اخر فقد تم تحديد مجموعة من المتطلبات لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وهي: Benevene & (Buonomo,2020:2)

1- اعتماد اسلوب يتناسب مع البيئة في والممارسات التي تؤيدها المنظمة.

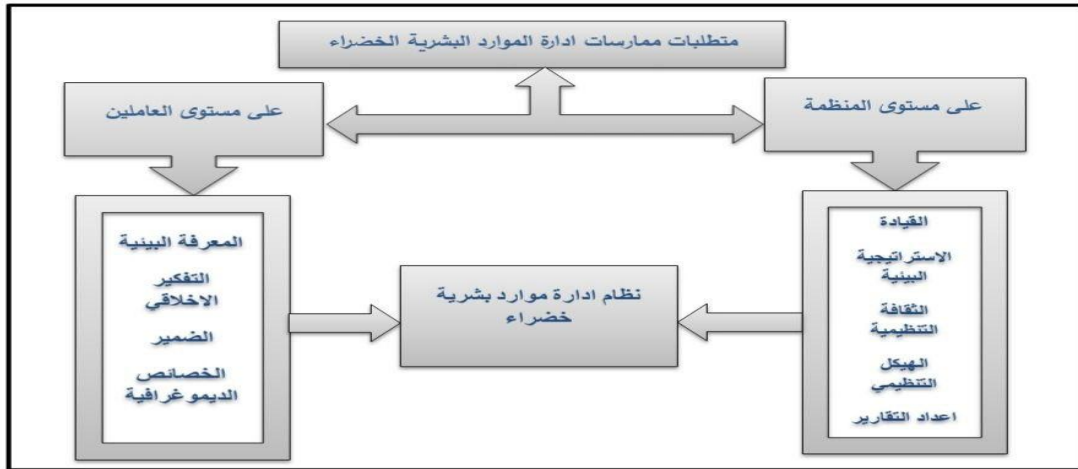
الحث على الالتزام بالأنشطة البيئية من قبل عموم التشكيلات الادارية وليس فقط اولئك الذين لهم علاقة مباشرة بالممارسات الخضراء اذ يعتبر لهذه الأنشطة ان تفعل السلوكيات الخضراء والحفاظ عليها

اعتماد سياسة الترشيد استهلاك الطاقة الكهربائية من قبل العاملين في المنظمة بشكل طوعي.

اما (Ren et.al,2018:21-22) فقد بين متطلبات لممارسات الموارد البشرية الخضراء على صعيد المنظمات وعلى مستوى العاملين اذ حدد خمسة عناصر لتحقيق الاستدامة البيئية وتنفيذ الممارسات الخضراء فيها وهي القيادة والاستراتيجية البيئية والثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي وأعداد التقارير بالأنشطة البيئية، اما على مستوى الآخر (للعاملين) اذ حدد مجموعة من السمات التي يمكن التنبؤ بها وهي المعرفة البيئية والتفكير الاخلاقي والضمير وكذلك الخصائص الديموغرافية كالدخل والتعليم والجنس والعمر اذ تعتبر هذه الخصائص والسمات قبول العاملين لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء ، وكما هو موضح في الشكل (2).

وان من متطلبات ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء ايضا هي: (Al-Romeedy,2019:14)

1- الدعم الشامل من قبل المنظمة الى العاملين بها لتعزيز مبادرات البيئية الخضراء .



الشكل (16): متطلبات ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على المصدر الوارد اعلاه

2. اعتماد اسلوب وعي بيئي متطور للمرشحين للتعيين والاهتمام بجذب العاملين ذوي الوعي البيئي العالي

3- وضع خطة تدريبية مستمرة للعاملين في المنظمة من اجل التوعية بالقضايا البيئية.

4- اعتماد الية نظام المكافآت لأصحاب الافكار الابداعية في مجال البيئة.

منهجية النظام الشامل لتقييم الأداء يتضمن معايير تقييم الأداء .

المبحث الثاني: الأداء الريادي للعاملين

تزامنا مع التطور في ميادين المجتمع وإدارة الأعمال التي توجهت بتجاه زيادة الانتاجية والنمو، ومن أجل الاندماج الواقعي للمفاهيم الحديثة ومواجهة الضغوط والمنافسة داخليا وخارجيا دفع المنظمات الى تحسن واقع انشطتها نحو الابداع والابتكار والعمل على رفع المستوى الأداء لتحقيق الأداء الريادي وبذلك سوف يستعرض الباحث أهم التعريفات للأداء الريادي بمختلف جوانبه. بين (Dess& Lumpkin) ان الأداء الذي يتضمن أبعاد أكثر من مجرد الأبعاد المالية،

وأنة مجموعة تتألف من الأرباح والرضا المأخوذ من الإطار الأوسع لتصور أداء ريادة الأعمال إذ يمكن الرجوع الى اصل مصطلح "الريادة" نجد ان هذا المصطلح متجذراً منذ القرن الثاني عشر فكلمة "entrepreneur" من اصل فرنسي وتعني ان تفعل شيئاً مختلفاً،

وشملت الريادة العديد من المهارات الاداريه والصفات مثل التحكم والمنافسة في العمل حتى اصبح السمة المميزة لرجال الاعمال هو انهم يكونوا اكثر من مجرد رأسماليين بل يجب يتحلوا بروح المخاطرة والعمل بأبداع من أجل الكفاءة والتقدم والوصول الى الريادة (Fox,2005:16). فقد اشار (السيد & ميادة (2020):201) على ان الأداء الريادي هو قدرة المنظمة على استيعاب المخاطرة وتحديد الفرص والموارد واستثمارها بالشكل الامثل الذي يجعلها تكسب ميزة مستدامه وكذلك اشار اخرون على انه الابداع والانفتاح على الافكار الجديدة لحل المشكلات الجديدة في المنظمة وصياغة استراتيجياتها باستخدام الموارد المتاحة لديهم (Abu-Naser, S. S., & El Talla, , Al Shobaki, ,Abusharekh (S. A. (2020)). اذ تعتبر القرارات المتبعة في المنظمات اثر حاسم على الأداء فمن أجل الوصول الى الأداء الريادي ، تحتاج المنظمة الى ان تعزز الجانب التفاعلي الايجابي بين الرؤساء التنفيذيين وبين المؤسسين للوصول الى نتائج اكثر فائدة فالمؤسسون الاصليون هم مصدر الالهام في المنظمة ولديهم مهارات وخبرات في التعرف على موارد المنظمة واعادة تجميع الموارد النادرة والتسويق وعرض خدماتهم، اما الرؤساء التنفيذيين تكون لديهم خبرة تنفيذية كبيرة ومهمة ويعتبرون رأس مال بشري مهم للمنظمة (Alawneh, Al-Momani, Al-Dlalah, M., Kaddumi & (Kharashqah)(2023)).

1 - تمثل الريادة الداخلية: المكون البشري او المادي داخل داخل التنظيم ، اذ انبثقت هذه الفكرة نتيجة ارتفاع المنافسة بين المنظمات ، وظهور الاختلافات بين الثقافات الخاصة والعامة بين العاملين أدت إلى العمل على خلق الريادية داخل مجتمع المنظمة.

أسلوب العمل، لتحديد نقاط الضعف ونقاط القوة فيه وتقييم الأداء وفق معايير الأداء العالية (Agarwal, S. (2020)أداءً ريادياً (Jalod et.al,2021:96).

2-الريادة المعرفية : أن الشخص الرائد هو الذي يمتلك رأس المال المعرفي الكافي ليكون قادر على إنشاء قيمة أو ثروة من خلال استخدام المعرفة كالمستشارين والصحفيين والخبراء وحتى يصل الريادي إلى مصادر فريدة للمعلومات يحتاج الرواد إلى شبكات اجتماعية (شندل & علي (2022)).

3-الريادة الخارجية: تتمثل الريادة الخارجية بالابتكار خارج حدود المنظمة ضمن حدود و شبكات خارجية كالتحالفات المشتركة والمقاولات الثانوية والتحالفات الاستراتيجية.

4-المنظمة الريادية :تُعرف الريادة المنظمة او المؤسسة هي الأنشطة التي تؤدي إلى خلق أو استحداث مؤسسات جديدة غير موجودة سابقا .

5-ريادة الشركات : هي عملية أبحاث عن أعمال غير مسبوقة ضمن المنظمات القائمة تهدف إلى تحسين الربحية التنظيمية قائمة على تعزيز الموقع التنافسي و التجديد الاستراتيجي

6-الريادة الالكترونية: يعنى بها الأنشطة على شبكة المعلومات العالمية (أنترنت) في موقع ما يُخصص لخدمات البيع والشراء سلعة ما .

7-الريادة المصرفية : وتعني الريادة المصرفية قدرة المصارف على طرح خدمة جديدة غير مبتكرة في السوق قبل منافسيها من المصارف الأخرى (10:2023 محمد ،عباس)

أبعاد القيادة الريادية فى المؤسسات التعليمية:(بهاء الدين&محمد عمار:2024)

المخاطرة المحسوبة

أشارت بعض الباحثين إلى أن الجامعات الريادية هي تلك الجامعات التي تأخذ بمبدأ المخاطرة المحسوبة والداعمة للتغيير والتعلم من الأخطاء والتحسين المستمر، ومن ثم يجب أن تتواجد في الجامعات الريادية ثقافة تعلم تدعم الاستخدام النظمي المستمر للمعلومات والمعرفة، وتوفر مناخا من الثقة والتشجيع، وتعزز المخاطرة المحسوبة والقدرة على جعل الخطأ فرصة للتعلم؛ بهدف التغيير والتحسين المستمر، أما ثقافة ضد التعلم فتتسم بمقاومة العاملين للتغيير والخوف من تحمل المخاطرة والاتجاهات السلبية نحو عملية جمع البيانات والمعلومات

إن ريادة الأعمال عادة مرتبطة بالمخاطرة، فمن المهم أن تتمتع ادارة المؤسسة التعليمية بقدر من المخاطرة المحسوبة التي تسمح لها بتطبيق ما هو جديد وغير مألوف، مع تخطى الشعور بالخوف من الفشل أو القلق من الغموض وعم التأكد، واستبداله برؤيتها الواضحة نحو تحقيق مستقبل أفضل، وأن تسعى فى تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية، وتحمل تبعات ذلك ونتائجه.

ويتضح مما سبق أن المخاطرة المحسوبة تحدث تغيرات عديدة في كافة أرجاء الجامعة مع التركيز على تحول أدوار الأفراد من تقليديين إلى مبدعين، وتحول الإداريين من مشرفين إلى مدربين كما يتحول التنفيذيون من ملاحظين إلى قادة، وذلك من خلال نشر روح المخاطرة هذا بالإضافة إلى تغير الهياكل من هرمية إلى مرنة.

فالمخاطرة المحسوبة لا يمكن تدريسها ولكن يمكن تحفيزها وتشربها من الآخرين وممارستها في الجامعات الريادية، ويتم ذلك من خلال تغيير ثقافة التعلم، وتشجيع الإيجابيات وتوفير البيئة الآمنة التي تجعل ممارسة المخاطرة ذات قيمة ويعد تحفيز المبدعين ماديا ومعنوية من أهم وسائل تطبيق المخاطرة المحسوبة للإقدام علي الأعمال والمهام الصعبة عبر الصلاحيات والثقة الممنوحة لهم ، حيث إن الأفكار الريادية تتطلب البيئة المناسبة لخلق الاستعداد والدافعية لتقديم الأفضل، فالعاملين بحاجة إلى ممارسة المخاطرة المحسوبة من خلال التعلم المستمر لجميع أساليب وطرق العمل الجديدة والمتطورة.

ثالث: الجانب العملي

اختبار وفحص اداة القياس ألبحث

أولاً : متغيرات البحث وأبعادها

تضمنت الاستبانهمتغيرين (ممارسات الموارد البشرية الخضراء ، الأداء الريادي) وقد قيس الجزء الأول عبر عدد من الأبعاد الفرعية هي (التدريب الأخضر ، تقييم الأداء الأخضر ، تعويضات مكافآت الخضراء) مثلت المتغير المستقل ممارسات الموارد البشرية الخضراء . فيما تم قياس الجزء الثاني عبر ثلاث أبعاد هي (الاستباقية، الابداع ، المخاطرة) مثلت المتغير التابع، فقد كان عدد فقرات الاستبانهمتي (18) فقره وزعت بالتساوي (3) لكل بعد ومقتبسة من الدراسات السابقة، ليتم من خلال التحري عن العلاقات بين متغيرات البحث واثبات فرضيات عبر اجابات (80) مشاهدة تمثل اقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة المستنصرية

اختبار ثبات واتساق مقياس البحث (المتغيرات الرئيسية) باستخدام اختبار ألفا كرو نباخ الجدول (2)

اختبار ثبات واتساق مقياس البحث باستخدام اختبار ألفا كرو نباخ

المتغير	معامل الفا كرو نباخ للمتغير
ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء Z	0.669
التدريب الأخضر	0.379
تقييم الأداء الأخضر	0.907
تعويض المكافآت الخضراء	0.681
الأداء الريادي Y	0.925
الاستباقية	0.744
الابداع	0.759
المخاطر	0.964

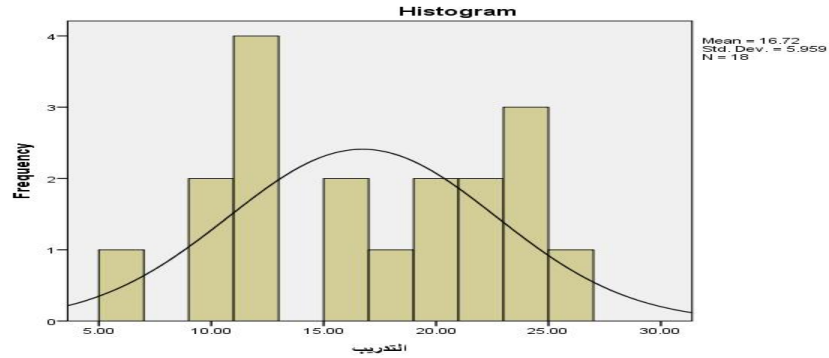
مرتفعة، وهذه النتيجة تؤكد صدق وثبات استبيان البحث وصلاحيته للتطبيق على عينة البحث الاساسية، وتحليل النتائج والاجابه على أسئلة البحث واختبار فرضياتها.

ثانياً : التوزيع الطبيعي Normal distribution

وهو الاداه الاحصائية الذي يمكن عن طريقه تحليل بيانات المتغيرات ، وهذا التوزيع من التوزيعات الاحتمالية المستمرة أو المتصلة ، ويعتبر من أهم التوزيعات الاحتمالية على الاطلاق ، ويمكن أن يأخذ هذا التوزيع جميع القيم بما فيها القيم ذات الكسور ، ويعد التوزيع الطبيعي من أهم التوزيعات النظرية لان كثير من الظواهر الطبيعية تتبع هذا التوزيع ، كما ان متوسط العينه لأي مجتمع من المجتمعات يتبع التوزيع الطبيعي مهما كان المجتمع المأخوذ منه العينه ، ومهما كان نوع التوزيع سواء كان توزيع ذو حدين او اي توزيع اخر ، بمعنى اخر فان التوزيع الخاص بمتوسط العينات الممكن الحصول عليها من اي مجتمع من المجتمعات بطريقه تكافؤ الفرص يقترب من التوزيع الطبيعي، والتوزيع الطبيعي هو اكثر التوزيعات الاحتمالية أهمية واستخداما في مختلف المجالات الاقتصادية والادارية والصحية والتربوية وغيرها (الكبيسي 2021 : 157).

ولقد تم توزيع بيانات أمتغيرات لكل من ممارسات الموارد البشرية أأخضراء وأبعاد ها، الأءاء الرياءى وأبعاد ها لهذا الأبعء ءوزيعاً طبيعياً، فاذا كانت معنوية الباءات أكبر من (5%) يعنى أأوزيع طبيعى واذا كان أقل فأأوزيع غير طبيعى .

أأوزيع الطبيعى لبعء أأءريب أأخضر شكل رقم (2)



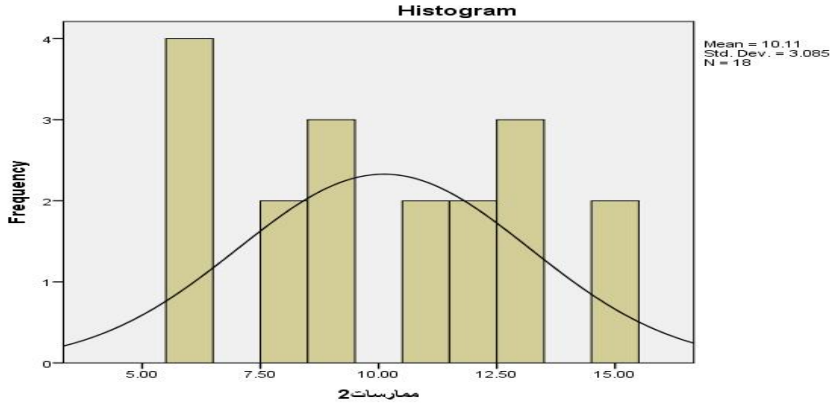
المؤشرات الاحصائية للإجابات العينه المبحوثة حول بعء أأءريب أأخضر ءءول رقم (3)

مستوى الاجابه	ترتيب الاجابه	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ألفقرات
جيد جداً	1	32.79	4.87	9.83	توفر اقسام وشعب ووحدات الجامعة للعاملين مجالاً مناسباً للءريب حول القضايا المتعلقة بالبيئة بشكل مستمر.
جيد	2	1.20	1.09	3.55	يعتبر أأءريب أأخضر منهاج ءاعم للعاملين في وظائفهم في الجامعة
جيد	3	1.52	1.23	3.33	تساهم البرامج أأءريبية أأخضراء في التطوير في ءءقيق التوافق بين العاملين والبيئة.
			5.95	5.57	أأوسط الاجمالي

1 . أأبعء (أأءريب أأخضر)

وعلى وفق نموذج أأبعء تم اعءماء بعء أأءريب أأخضر كأءء أبعاد ممارسات الموارد البشرية أأخضراء ، اء يظهر الأءءول (3) الوسط أأحسابى والانءراف المعيارى ومعامل الاءءلاف وءرءيب الاجابه لفقراء أأبعء ، اوضءء الءءاءء ان اعلى قيمه كانت عنءه الفقرة والءى نصء على (توفر اقسام وشعب ووحدات الجامعة للعاملين مجالاً مناسباً للءريب حول القضايا المتعلقة بالبيئة بشكل مستمر) بوسط حسابى (9.83) وبمستوى جيداً و بانءراف معيارى (4.87) اء

جاءت هذه الفقرة بالمستوى (1) من حيث مستوى الاجابه وهذا مما يدل علي اتفاق عينة ألبحث حول بعد ممارسات الموارد البشرية أخصراء .



التوزيع الطبيعي تقييم ألتدريب أالأخضر شكل رقم (3)

المؤشرات الاحصائية للإجابات العينه المبحوثة حول بعد تقييم الأداء أالأخضر جدول رقم (4)

مستوى الاجابه	ترتيب الاجابه	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ألفقرات
جيد	1	1.32	1.14	3.44	يفهم العاملون في اقسام وشعب ووحدات الجامعة الواجبات والمسؤوليات والمهام البيئية المحددة الواجب عليهم تحقيقها
جيد	3	1.24	1.11	3.22	يُقيم العاملون في اقسام وشعب ووحدات عند مشاركتهم في الأداء البيئي
جيد	2	1.20	1.09	3.44	يهتم مدراء اقسام وشعب ووحدات الجامعة في الكلية بإعطاء الملاحظات لكافة العاملين فيها من اجل الالتزام بالأهداف البيئية
			3.08	3.33	ألمتوسط الاجمالي

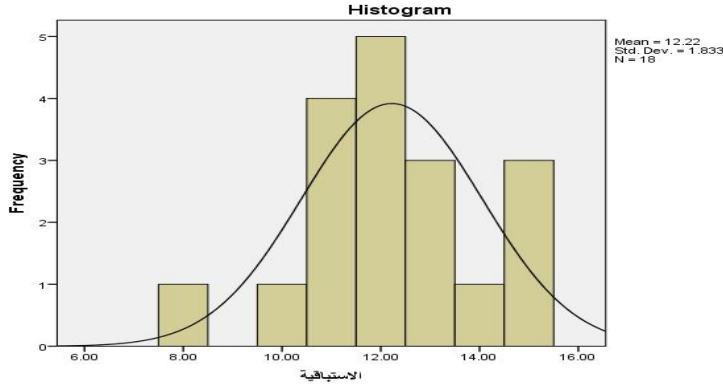
2. ألبعد (تقييم الأداء أالأخضر)

وعلى وفق نموذج ألبحث تم اعتماد بعد تقييم الأداء أالأخضر كأحد أبعاد ممارسات الموارد البشرية أأخصراء ، اذ يظهر أأجدول (4) الوسط أأحسابي والانحراف المعياري وترتيب الاجابه لفقرات أألبحث ، اوضحت النتائج ان اعلى قيمه كانت عنده الفقرة والتي نصت على (يفهم العاملون في اقسام وشعب ووحدات الجامعة الواجبات والمسؤوليات والمهام البيئية المحددة الواجب عليهم تحقيقها.) بوسط حسابي (3.44) وبمستوى جيد و بانحراف معياري (1.32) اذ

بالمجال البيئي) بوسط حسابي (3.66) وبمستوى جيد و بانحراف معياري (1.08) اذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى (1) من حيث مستوى الاجابه وهذا مما يدل علي اتفاق عينة ألبحث حول بعد تعويضات المكافآت أخضراء .

الأداء الريادي

1-بعد الاستباقية



التوزيع الطبيعي الاستباقية شكل رقم (5)

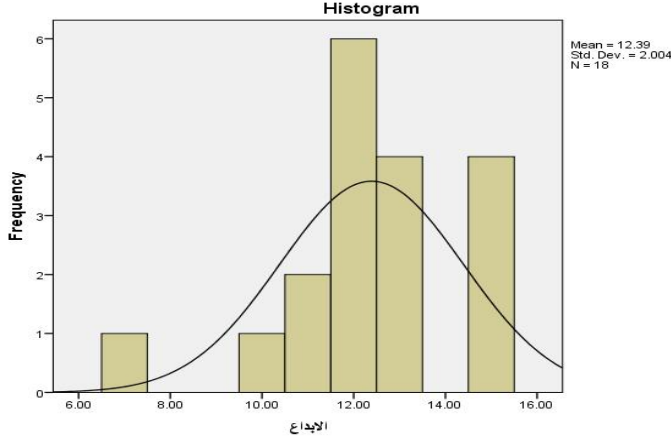
المؤشرات الاحصائية للإجابات العينه المبحوثة حول بعد الاستباقية جدول رقم (6)

مستوى الاجابه	ترتيب الاجابه	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ألفقرات
جيد	1		607.	4.38	تمتلك الجامعة (اقسام وشعب ووحدات) سرعة في اقامة واتفاقيات تعاون مع جامعات اخرى للقيام بأنشطة واعمال مشتركة.
جيد	2		618.	4.16	تتبنى الجامعة من اقسام وشعب خطأً مستقبليةً لما يجب ان يفعله العاملين مستقبلاً.
جيد	3		.790	3.66	تسعى الجامعة لتكون سباقةً في تسويق انشطتها من دورات وورش عمل في الجانب البيئي.
			1.83		

1. ألبعد (الاستباقية)

وعلى وفق نموذج ألبحث تم اعتماد بعد تعويضات المكافآت أخضراء كأحد أبعاد الأداء الريادي، اذ يظهر ألبجدول (6) الوسط ألبحسابي والانحراف المعياري وترتيب الاجابه لفقرات ألبحث ، اوضحت النتائج ان اعلى قيمه كانت عنده

الفقرة والتي نصت على (تمتلك الجامعة (اقسام وشعب ووحدات) سرعة في اقامة واتفاقيات تعاون مع جامعات اخرى للقيام بأنشطة واعمال مشتركة) بوسط حسابي (4.38) وبمستوى جيد و بانحراف معياري (0.607) اذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى (1) من حيث مستوى الاجابه وهذا مما يدل علي اتفاق عينة ألبحث حول بعد تقييم الاستباقية.



التوزيع الطبيعي الابداع شكل رقم (6)

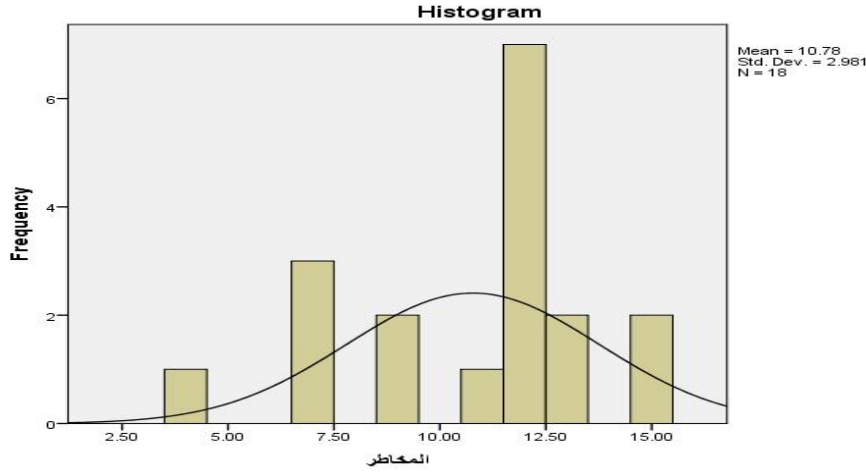
المؤشرات الاحصائية للإجابات العينة المبحوثة حول بعد الابداع جدول رقم (7)

مستوى الاجابه	ترتيب الاجابه	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ألفقرات
جيد	3	.330	574.	4.27	تبحث الجامعة عن افكار مبدعة قائمة على استحداث برامج جديدة تشجع بها العاملين على الابداع.
جيد	2	.656	.751	4.27	تتبع الجامعة نهج قائم على التكنولوجيا الحديثة في تقديم خدماتها التعليمية والتربوية.
جيد	1	1.08	1.04	3.83	تعمل الجامعة (اقسام وشعب ووحدات) على تبني أنشطة التعليم المستمر من خلال الدعم التكنولوجي المتطور في جميع انشطتها.
			2.00		

2. ألبعد (الابداع)

وعلى وفق نموذج ألبحث تم اعتماد بعد تعويضات المكافآت أالخضراء كأحد أبعاد الأداء الريادي، اذ يظهر ألبجدول (7) الوسط أالحسابي والانحراف المعياري وترتيب الاجابه لفقرات ألبحث ، اوضحت النتائج ان اعلى قيمه كانت عنده الفقرة والتي نصت على (تبحث الجامعة عن افكار مبدعة قائمة على استحداث برامج جديدة تشجع بها العاملين على

الابداع) بوسط حسابي (4.27) وبمستوى جيد و بانحراف معياري (.574). اذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى (1) من حيث مستوى الاجابه وهذا مما يدل علي اتفاق عينة ألبحث حول بعد تقييم الاستباقية.



التوزيع الطبيعي المخاطر شكل رقم (7)

المؤشرات الاحصائية للإجابات العينه المبحوثة حول بعد المخاطر جدول رقم (8)

مستوى الاجابه	ترتيب الاجابه	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ألفقرات
جيد	1	.654	.808	3.77	تشجع الجامعة (اقسام وشعب و وحدات) العاملين على تقديم الافكار في اطر جديدة وتتحمل المخاطر دون خوف وتردد.
جيد	2	1.203	1.09	3.44	تسهم الجامعة (اقسام وشعب و وحدات) في تقديم الافكار والمبادرات ذات المخاطر العالية التي تؤدي الى تحسين جودة الخدمة التي تقدمها.
جيد	3	1.32	1.14	3.55	تقدم الجامعة (اقسام وشعب و وحدات) خدمات تعليمية وتربوية من ضمنها الدورات وورش العمل لتحقيق أداء متميزاً بالتعاون مع التعليم المستمر.
			2.98		

2. ألبعد (المخاطر)

وعلى وفق نموذج ألبحث تم اعتماد بعد المخاطر كأحد أبعاد الأداء الريادي، اذ يمثل ألبجدول (8) الوسط ألبحسابي والانحراف المعياري وترتيب الاجابه لفقرات ألبحث ، اوضحت النتائج ان اعلى قيمه كانت عنده الفقرة والتي نصت على تشجع الجامعة (اقسام وشعب و وحدات) العاملين على تقديم الافكار في اطر جديدة وتتحمل المخاطر دون خوف

وتردد) بوسط حسابي (3.77) وبمستوى جيد و بانحراف معياري (.808). اذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى (1) من حيث مستوى الاجابه وهذا مما يدل علي اتفاق عينة ألبحث حول بعد المخاطر

أولاً : اختبار فرضيات الأرتباط بين متغيرات ألبحث

-مقدار او حجم او قوة العلاقة

تتراوح قيمه معامل الأرتباط من (+1) الى (-1) واحد في اشارة معامل الأرتباط تحدد ما اذا كان الأرتباط موجبا او سالبا ولكن قيمته تصف مقدار حجم الأرتباط القيمة العاليه تشير الى أرتباط قوي فمثلا اذا كانت القيمة +1 تشير الى معامل أرتباط موجب تام واذا كانت القيمة -1 فأنها تشير الى معامل سالب وفيما يلي يوضح أجدول (10) حجم قيمة الأرتباط : (Reidy & Dancy, 2017 : 182)

أجدول (9) تحديد مستوى علاقة الأرتباط

قوة الأرتباط	أرتباط عكسي	أرتباط طردي
أرتباط تام	+1	1
أرتباط قوي	-0.9	0.9
	-0.8	0.8
	-0.7	0.7
أرتباط متوسط	-0.6	0.6
	-0.5	0.5
	-0.4	0.4
أرتباط مقبول	-0.3	0.3
	-0.2	0.2
	-0.1	0.1
لا يوجد أرتباط	0	0

يستخدم معامل الأرتباط بيرسون - Pearson لاكتشاف قوة العلاقة بين أمتغيرات واتجاهها ويعد من اكثر الاساليب الاحصائيه استخداما لتحديد العلاقة بين أمتغيرات وكما موضح النتائج لمتغيرات ألبحث في أجدول (10) ادناه

جدول (10) قيم الأرتباط بين أبعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية وأبعاد الأداء الريادي

أبعاد متغير			قيمة الأرتباط ومستوى الدلالة	أبعاد متغير ممارسات الموارد البشرية أخصراء
الأداء الريادي Y	المخاطر Y3	الابداع Y2		
.603**	.658**	.513**	.567**	التدريب الأخصر X1
0.01	0.01	0.01	0.01	Sig
.607**	.573**	.532**	.604**	تقييم الأداء الأخصر X2
0.01	0.01	0.01	0.01	Sig

.574**	.457**	.506**	.598**	قيمة الارتباط	تعويضات المكافآت
0.01	0.01	0.01	0.01	Sig	الخضراء X3
. (Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed **					
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed *					

من أعداد ألباحث بالاعتماد على برنامج 23 spss.v

علاقة ارتباط عند معنوية بين متغيرين عند مستوى (0.01)

علاقة ارتباط عند معنوية بين متغيرين عند مستوى (0.05)

تبين ان معامل الارتباط بين متغير التدريب الأخضر والأداء الريادي وبلغ (0.603**) عند مستوى دلالة (0.01) وهو اقل من مستوى الدلالة (0.05) وهي علاقة معنوية موجبة طردية ، مما يدل على ان التدريب الأخضر دور فاعل وجوهري في اداء الشعب والوحدات في الرئاسة اي كلما كان هناك اهتمام وتفعيل كلما ساهم في تغيير واقع الأداء في الجامعة نحو ما يرغب به العاملين من عملية توثيق تحليل، وتحديد الاوليات والاتفاق على الشروط والسيطرة على التغيير المتواصل مع الادارة العليا في المراكز لضمان متابعة الدورية و التوافق بين خطط ومستوى الأداء المنجز . ان معامل الارتباط ما بين بعد التدريب الأخضر والاستباقية بلغ (0.607**) عند مستوى دلالة (0.01) وهو اقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وهي علاقة معنوية موجبة طردية ، وهذا يدل على ان التدريب الأخضر دور فاعل وجوهري في الأداء المتبع في الشعب والوحدات اي كلما كان هناك اهتمام التدريب الأخضر كلما ساهم في تغيير واقع العمل . ان معامل الارتباط ما بين بعد تقييم الأداء الأخضر والأداء الريادي وبلغ (0.607**) عند مستوى دلالة (0.01) وهو اقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني يوجد علاقة ارتباط نو دلالة معنوية احصائية ما بين تقييم الأداء الأخضر والأداء الريادي)، وهي علاقة معنوية موجبة طردية ، وهذا يدل على ، كلما كان هناك تخطيط وتقديرات للعمل وتحديد للإجراءات اللازمة ومعالجة سريعة للانحرافات بشكل تلقائي في الوقت المناسب، من خلال الاطلاع المتكرر والملاحظة الميدانية للعمل وجد ألباحث اهتمام الجهة المبحوثة في جوانب مهمة داعمة للعمل معززة بالبرامج التقنية ذات الخصوص.

الجدول (11) قيم الارتباط بين أبعاد متغير ممارسات الموارد البشرية الخضراء والأداء الريادي

قيمة الارتباط ومستوى الدلالة	أبعاد متغير ممارسات الموارد البشرية الخضراء	المتغير
**0.603	قيمة الارتباط	الأداء الريادي
0.01	Sig	
**0.607	قيمة الارتباط	
0.01	Sig	
**0.574	قيمة الارتباط	
0.01	Sig	
		عدد الفرضيات المقبولة
. (Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed ** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed *		4
حجم العينة =80		%100

ان معامل الارتباط ما بين بعد التدريب الأخضر والأداء الريادي اذ بلغ (0.603**) عند مستوى دلالة (0.01) وهو اقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية احصائية ما بين بعد التدريب الأخضر والأداء الريادي ، وهي علاقة معنوية موجبة طردية ، وعليه يعكس قوة الارتباط في اعتماد الرئاسة عن جاهزيتها في خلق أنشطة التحسين والتطوير المستمر بتالي تحقيق الجودة المرجوة في تجانس في مرافق العمل كافة في ومعالجة الانحرافات. وان معامل الارتباط ما بين بعد تعويضات المكافآت الخضراء والأداء الريادي بلغ (0.547**) عند مستوى دلالة (0.01) وهو اقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية احصائية ما بين بعد تقييم الأداء الأخضر والأداء الريادي ، وهي علاقة معنوية موجبة طردية ، وهذا يدل على ، تحقق سرعة بالأداء وبتالي يقلل من الوقت المهدر ودقة في النتائج مما ينعكس ايجابيا على العمل

الأستنتاجات

- 1- من خلال نتائج دراسته تبين وجود تذبذب في بعد الممارسات مع واقع التغيرات البيئية المختلفة ما ينعكس سلبي على الاقسام والوحدات والشعب في الرئاسة في تحقيق مستوى متميز وصولا الى اداء ريادي.
- 2- تسعى اقسام ووحدات وشعب الجامعة المستتصيرية الى توظيف التدريب الأخضر لتحقيق الأداء الريادي
- 3- تسعى اقسام شعب ووحدات الجامعة المستتصيرية على تبني تقييم الأداء الأخضر من اجل تعزيز مبادئ الممارسات الخضراء .
- 4-امتلاك جانب ابداعي يعزز القدرة على تحقيق الأداء الريادي.
- 5- تسعى اقسام وشعب ووحدات على تركيز الاستراتيجية الاستباقية على التحكم بالمخاطر والحد منها وتقليل تأثيرها.
- 6- يتطلب الحصول على التميز هو السعي المستمر لضمان تكييف للإجراءات الادارية وهذا ما أكدت عليه علاقة الارتباط اذ كلما سعت اقسام شعب ووحدات الجامعة الى تكييف وانسجام جرائها الادارية مع التغيرات في بيئة العمل كلما انعكس ذلك وبشكل فعال على ادائها.

التوصيات

- 1- حث الاقسام والشعب والوحدات في الجامعة على التركيز على جوانب ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء لكونها اصبحت من المناهج العلمية المعتمدة في جميع المنظمات فضلا على تعزيز الاهتمام بالجانب البيئي والسعي الدؤوب لزيادة المساحات الخضراء لضمان النجاح ومواصلة الابداع في مجال عملهم.
- 2- ضرورة السعي المتواصل في اقسام وشعب ووحدات رئاسة الجامعة في اتباع نهج التدريب الأخضر والسعي الحثيث لتطبيقه عن طريق الورش والندوات والحملات التوعوية
- 3- على مسؤولي الاقسام والشعب والوحدات في الجامعة تقديم الدعم المعنوي والمادي لما له من تأثير ايجابي على العمل في الجامعة
- 4- أعداد برنامج منهجي متضمن مفاهيم الممارسات الخضراء بأبعادها بضرورة تطبيقها وتكييف أبعادها لضمان تحقيق الأداء الريادي
- 5- تفعيل دور الاتصالات المرنة باعتباره تغذية راجعة تعزز من نجاح جميع التعاملات في الاقسام والشعب.
- 6- ضرورة مواكبة التذبذبات من خلال حرص اقسام الجامعة بأجراء تغييرات استتراتيجية بشكل مستمر لضمان الحفاظ على مستوى اداء متميز .

المصادر

- 1-Alshaabani, A., Naz, F., & Rudnák, I. (2021). Impact of green human resources practices on green work engagement in the renewable energy departments. *International Business Research*, 14(6), 44-58.
<https://scholar.google.com/citations?user=1R7MmBYAAAAJ&hl=ar&oi=sra>
- 2-Al-Romeedy, B. S. (2019). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(4), 529-548
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15332845.2019.1626969>
3. Afrah Rashid Shandal & A.M. Amal Mahmoud Ali (2022). The Role of Entrepreneurial Behavior Characteristics in Enhancing Banking Performance.
<https://admics.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/admecc/article/view/45>
- 4- Al-Sayed & Mayada (2020). Strategic Entrepreneurial Performance of Egyptian Universities: Indicators and Trends. *Arab Education Future*, 27(125, Part 3), 215-270.
https://fae.journals.ekb.eg/article_273073.html
- 5-Abusharekh, N. H., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & El Talla, S. A. (2020). Promote the Practice of Global Pioneering Orientation for Employees of the University of Palestine.
<https://philpapers.org/rec/ABUPTP>
- 6-Alawneh, Y. J., Al-Momani, T., Salman, F. N., Al-Dlalah, M., Kaddumi, T., & Kharashqah, W. F. (2023). Strategic Pioneering And Its Connection To Faculty Members' Administrative Creativity At Palestinian And Jordanian Universities. *Journal of Namibian Studies*, 33.
https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A1%3A36279793/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3AAscholar&id=ebsco%3Aagcd%3A172931869&crl=c&link_origin=none
- 7-Anderson,(2019), "Multivariate Data Analysis" , Eighth Edition, Cengage Learning Emea
<https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=3157754478211592622&btnI=1&hl=ar>
- 8-Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1).
<https://doi.org/10.21632/irjbs.13.1.1-14>
- 8- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020).Green human resource management:Anevidence-based-systematic-literature-review. *Sustainability*, 12(15), 5974.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/5974>
- 9-Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.1827>
- 10-De Azeredo, A. A. C., Bhering, L. L., Brasileiro, B. P., Cruz, C. D., Silveira, L. C. I., Oliveira, R. A., ... & Daros, E. (2017). Comparison between different selection indices in energy cane breeding.
DOI <http://dx.doi.org/10.4238/gmr16019535>
- 11-Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How do green human resource management practices encourage employees to engage in green behavior? Perceptions of university students as prospective employees. *Sustainability*, 14(3), 1718.
<https://doi.org/10.3390/su14031718>
12. Firas Adnan Abbas & Hanaa Jassim Mohammed (2023). Banking Leadership and its Impact on Knowledge Risk Management (An Analytical Study of Private Banks in the Middle Euphrates Region). *Muthanna Journal of Administrative & Economic Sciences*, 13(1).
<https://muthjaes.mu.edu.iq/wp-content/uploads/2023/06/13-1-13-1.pdf>