



دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم الهوية التنظيمية الخضراء

دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين العاملين في مصنع سمنت عين كبيرة - سطيح - الجزائر

The role of green human resource management practices in supporting the green organizational identity

أ.م.د. ناتاليا أحمد عبد علي
القصير

د. شافية محمد قرفي

أ.م.د. ليث شاكر ابوطبيخ

جامعة الكوفة- كلية الإدارة
والاقتصاد- قسم إدارة الأعمال

جامعة سطيح 1-كلية
العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير

جامعة الكوفة- كلية الإدارة
والاقتصاد- قسم إدارة الأعمال

natalya.alkaseer@uokufa.edu.iq

Chafia.guerfi@yahoo.com

laiths.abutabeikh@uokufa.edu.iq

07814850515

07800070701

المستخلص

هدف البحث الحالي بصورة رئيسة لمعرفة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والهوية التنظيمية الخضراء وذلك من خلال تشخيص مستويات الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية وبأنظمة الهوية التنظيمية الخضراء. وانطلق البحث من مشكلة واقعية تمثلت بضرورة تحسين الشركة المبحوثة لأنظمة الهوية التنظيمية الخضراء لديها نتيجة التحديات الكبيرة التي تواجهها في عملها اليومي والمتمثلة بصعوبة الاعمال التي تؤدي الى استمرار اعمالها، الامر الذي يتطلب الاهتمام بتنمية ممارساتها وادامتها بالشكل الذي يمكنها من تعزيز وتنمية هويتها التنظيمية لكي تتمكن من مواجهة تلك التحديات.

وتمثلت أهمية البحث بأهمية المتغيرات للمصنع المبحوث اذ من الممكن أن يسهم هذا البحث بتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لديها فضلا عن صيانة وتدعيم أنظمة هويتها فيها وذلك من خلال الاخذ بالتوصيات التي سيقدمها هذا البحث. فمن خلال مراجعة الدراسات ذات العلاقة بمتغير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء نجد ركزت على ثلاث ابعاد رئيسية لتطويره وهي (التوظيف الاخضر، التدريب والمشاركة الخضراء، إدارة الأداء الاخضر والتعويضات). اما مراجعة الدراسات الخاصة بالهوية التنظيمية الخضراء نجد ركزت على



بعدين هما (لابداع الاخضر، الابتكار الاخضر)، وسيعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال بيان ووصف المضامين الفكرية لمتغيرات الدراسة وتصميم استمارة استبيان لهذا الغرض ومن ثم تحليلها احصائياً باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) وصولاً الى الاستنتاجات والتوصيات التي من شأنها ان تساعد المنظمة المبحوثة في تعزيز انظمة هويتها التنظيمية.

المصطلحات الرئيسية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الهوية التنظيمية الخضراء، مصنع سمنت عين كبيرة

Abstract

The main objective of the current research is to find out the relationship between green human resource management practices and green organizational identity, by diagnosing levels of interest in human resource management practices and green organizational identity systems. The research started from a realistic problem represented by the necessity of immunizing the researched company for its green organizational identity systems as a result of the great challenges it faces in its daily work, represented by the difficulty of business that leads to the continuity of its business, which requires attention to the development and perpetuation of its practices in a way that enables it to strengthen and develop its organizational identity in order to be able to face those challenges.

The importance of the research was the importance of the variables for the Plant under study, as this research could contribute to the development of its green human resource management practices, as well as the maintenance and strengthening of its identity systems by adopting the recommendations that will be presented by this research. By reviewing studies related to the variable green human resource management practices, we find that they focused on three main dimensions of its development (green employment, green training and participation, green performance management and compensation.) (As for the review of studies on green organizational identity, we find that it focused on two dimensions (green innovation and green innovation.) (The research will adopt the descriptive analytical approach by explaining and describing the intellectual contents of the study variables, designing a questionnaire for this purpose, and then analyzing it statistically using the statistical program (SPSS) to reach conclusions and recommendations



that will help the research organization in strengthening its organizational identity systems.

Key Terms: Green HRM Practices, Green Organizational Identity, Ain Kabir Cement Plant

المقدمة:

تتغير بيئة الأعمال الحديثة بسرعة في القرن الحادي والعشرين، لقد أدى التحديث والتحول الصناعي اللذان يترتب عليهما بالإضافة إلى التغيير السريع في الاقتصاد إلى جلب الناس إلى الحياة المريحة اليوم. ومع ذلك، فقد ظهرت العديد من المشكلات البيئية مع التنمية الاقتصادية التي أدت إلى تدهور الجودة البيئية وقد تؤدي في النهاية إلى الإضرار بالاستدامة البيئية. وان العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم، سواء كانت متقدمة أو نامية، واجهت العديد من التأثيرات بالطلب الهائل لجدول أعمال أكثر توجهاً نحو الاستدامة وصديق للبيئة، ومن هنا جاءت الدعوة إلى تغيير عاجل لاعتماد الممارسات الخضراء. أن ربط الاتجاهات العملاقة في مجال الموارد البشرية تعتبر مصدراً فريداً للتنافسية الشركات وتعتبر إدارة الموارد البشرية ذات إمكانات كبيرة لدمج الاستدامة، تم تضمين عدد لا يحصى من الاهتمامات المتعلقة بالبيئة في نماذج وأطر تنمية الموارد البشرية الأوسع نطاقاً، ومؤخراً ظهر مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء (HRM) لربط إدارة الموارد البشرية على وجه التحديد بالمخاوف البيئية. تتطلب متابعة الهوية التنظيمية الخضراء الانتباه إلى الجوانب البشرية والسلوكية، إذ إن اعتماد المنظمات ممارسات الموارد البشرية الخضراء في انجاز اعمالها الفنية والخدمية والادارية يعتبر امرا حيويا وذلك لأنها قوة حقيقية ترتكز عليها هذه المنظمات. توفر الافتراضات المفاهيمية لمجال البحث في إدارة الموارد البشرية الخضراء. أن الموارد البشرية يمكن اعتبارها أساسية للحفاظ على الميزة التنافسية للمنظمات ولفهم مدى أهمية الأفراد بشكل أفضل عند تبني ممارسات تنظيمية جديدة.

ان دراسة الهوية التنظيمية الخضراء في الوقت الراهن يعتبر من المواضيع المهمة التي لها أهمية خاصة في المنظمات إذ تعتبر الهوية التنظيمية الخضراء الشيء الذي يبنيه أعضاء المنظمة بشكل مشترك ويجعل سلوكياتهم ذات مغزى. وبما ان الهوية التنظيمية لها تأثير على العاملين في الشركات ومنها الشركة المبحوثة برزت أهمية هذا البحث من خلال تسليط الضوء على ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء الذي يعمل على تعزيز الهوية التنظيمية الخضراء،



الامر الذي يتطلب من الشركة الاهتمام بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق متطلبات تطورها.

تتمثل ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الاخضر، التدريب والمشاركة الخضراء، إدارة الأداء الاخضر والتعويضات) السلاح الذي يمكن للشركة اعتماده لتعزيز الهوية التنظيمية الخضراء بأبعادها (الابداع الاخضر، الابتكار الاخضر) في الشركة المبحوثة وتحقيق الاهداف التنظيمية.

المبحث الاول: منهجية البحث

في هذا المبحث سيتم تناول البنية الاجرائية للبحث والمتمثلة ب(المشكلة، الاهمية والاهداف)، بالإضافة الى المنهج المعتمد في البحث والفرضيات والتعاريف الاجرائية ومجتمع البحث.

اولا / مشكلة البحث:

على مدى السنوات القليلة الماضية، كانت هناك زيادة مخاوف عالمية بشأن الاستدامة لعدد من المنظمات بسبب قضايا البيئة، خاصة بعد الثورة الصناعية التي أدت إلى تدمير البيئة. وحاليًا في عالم الأعمال أصبح صورة المنتج الصديق للبيئة عاملاً أساسياً يدمج العمليات والاعتماد التكنولوجي والأنظمة، وكثرت أنواع المشاكل المتعلقة بالبيئة في البلدان النامية، لهذا السبب تحتاج المنظمات إلى التقييم والمراقبة وتحسين الأنشطة المتعلقة بالإدارة . واصبح من الضروري على المنظمات ومنها المنظمة المبحوثة ان تكون مستعدة لتقديم منتج صديق للبيئة من خلال امتلاكها لكوادر عاملة يمتلكون الخبرة والقدرة على انجاز الاعمال المطلوبة بصورة صحيحة وحسب المواصفات المطلوبة، كذلك امتلاكهم لقدرات متميزة وبناء تنظيمي ممتاز. ان الهوية التنظيمية الخضراء وان كانت موجودة في المنظمات فان تعزيز هويتها أمر مهم ومطلوب على صعيد كافة الاعمال داخل المنظمات، ولكون ان المنظمة المبحوثة هي من المنظمات التي تقدم خدمة مهمة في حياة الناس لذا يتطلب الوقوف على عوامل تساعد في تعزيز الهوية التنظيمية الخضراء للعاملين في هذه المنظمة للحفاظ على تحقيق الاهداف التنظيمية، ولهذا اعتمد البحث (مصنع سمنت عين كبيرة) مجالاً تطبيقياً للبحث. وبناء على ما تم ذكره فقد تجسدت مشكلة البحث الحالي بالتساؤل:

(هل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تساهم في دعم الهوية التنظيمية الخضراء).



ثانياً / أهمية البحث

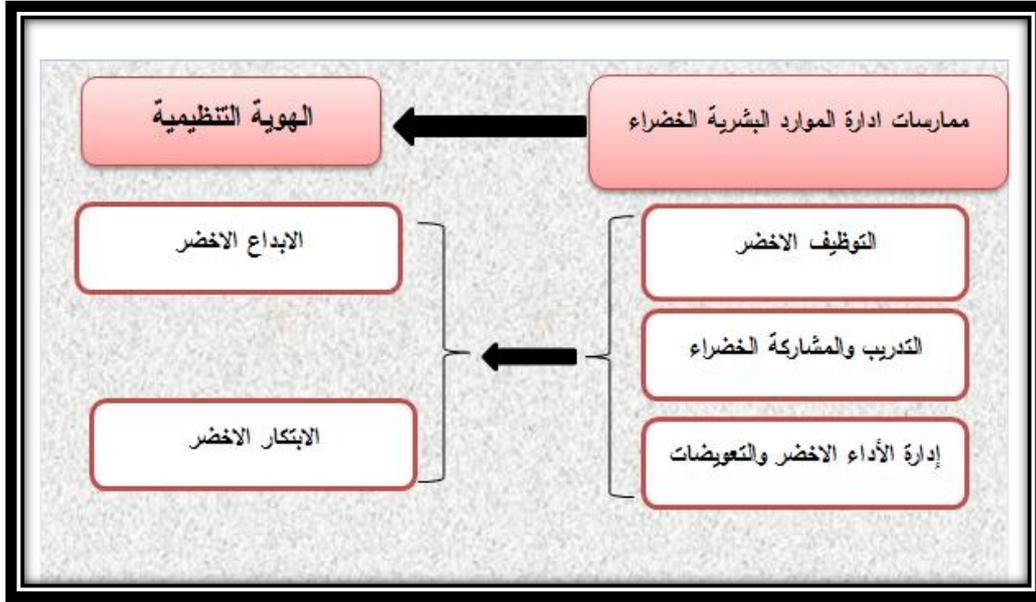
- 1- تكمن أهمية البحث في تحديد اهم الوسائل الخاصة بتطوير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتي يكون لها التأثير المباشر في تعزيز الهوية التنظيمية الخضراء للمنظمة المبحوثة.
- 2- يساعدنا في التعرف على دور تطوير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في دعم الهوية التنظيمية الخضراء في الشركة المبحوثة.
- 3- رفد المكتبات العربية والاجنبية بمنظور ودراسة فكرية جديدة وحديثة.
- 4- بيان اهمية موضوع ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء الذي حصل على اهتمام كبير في الآونة الاخيرة وتحديدا في بيئات العمل المتغيرة.

ثالثاً / اهداف البحث

- 1- تحديد وسائل تطوير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في (مصنع سمنت عين كبيرة) التي يكون لها تأثير ايجابي على عمل المنظمة.
- 2- اختبار مدى تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الهوية التنظيمية الخضراء للمنظمة.
- 3- التعرف على مستويات الهوية التنظيمية الخضراء للعاملين في المنظمة.
- 4- بيان كيفية تحقيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء للمنظمة المبحوثة في تعزيز الهوية التنظيمية الخضراء للعاملين والتي تساعد على تعزيز قدراتهم في انجاز الاعمال المطلوبة.

رابعاً / المخطط الفرضي للبحث:

اعتمد البحث الحالي المخطط الفرضي بالاستناد الى عدد من المصادر العلمية المهمة اذ مثل المتغير الاول (ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء) المتغير المستقل في البحث وتم اعتماد أبعاده بالاستناد الى المصدر (Mousa & Othman, 2019)، اما المتغير الثاني (الهوية التنظيمية الخضراء) فقد مثل المتغير التابع وتم اعتماد ابعاده بالاستناد الى المصدر (Chen & Chang 2013) ومن اجل تحديد ابعاد مشكلة البحث وتحقيق الاهداف المعنية في البحث قام الباحثون بإعداد مخطط فرضي للبحث كما في الشكل (1) ادناه والذي يبين علاقة التأثير بين متغيري البحث.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً / فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: وجود علاقة تأثير معنوية لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الهوية التنظيمية الخضراء، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- الفرضية الفرعية الاولى: وجود علاقة تأثير معنوية للتوظيف الاخضر في الهوية التنظيمية الخضراء.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة تأثير معنوية للتدريب والمشاركة الخضراء في الهوية التنظيمية الخضراء.
- 3- الفرضية الفرعية الثالثة: وجود علاقة تأثير معنوية لإدارة الأداء الاخضر والتعويضات في الهوية التنظيمية الخضراء.



سادسا / مقياس البحث

تم اعتماد مقياس البحث بالاستناد الى المصادر المذكورة في الجدول (1) ادناه:

المصدر	عدد الفقرات	الابعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية	ت
Mousa & Othman, 2019	6	التوظيف الاخضر	ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء	1
	8	التدريب والمشاركة الخضراء		
	7	إدارة الأداء الأخضر والتعويضات		
Chen & Chang, 2013	6	الابداع الاخضر	الهوية التنظيمية الخضراء	2
	6	الابتكار الاخضر		

المصدر: من إعداد الباحثون

سابعاً/ مجتمع البحث وعينته:

تم اختيار (مصنع سمنت عين كبيرة في مدينة سطيح) ميدانا للبحث والدراسة اذ مثل مجتمع الدراسة مجموعة من الموظفين العاملين في الاقسام الادارية في (مصنع سمنت عين كبيرة)، والبالغ عددهم (121) فردا. تم توزيع (100) استبانة على مجتمع الدراسة واسترجع منها (92) لتمثل عينة الدراسة الحالية وهي ملائمة لحجم المجتمع وتم اعتمادها للتحليل.

ثامناً/ صدق وثبات مقياس البحث:

لغرض معرفة مدى التحقق من جودة اداة قياس البحث الحالي من درجة التناسق ما بين الفقرات وانتمائها الى متغيراتها (الصدق الظاهري)، قام الباحثون بعرض استمارة الاستبيان (مقياس البحث) على عدد من (المحكمين) من ذوي الخبرة في مجال الاختصاص، وتم الاخذ بالملاحظات المسجلة من قبلهم.



المبحث الثاني / الجانب النظري

أولاً: مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

ممارسات إدارة الموارد البشرية هي برامج وعمليات وتقنيات الموارد البشرية الفعلية التي يتم تنفيذها فعلياً في المنظمة أو وحدة الأعمال، وبالمثل، فإن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هي برامج وعمليات وتقنيات إدارة الموارد البشرية الخضراء الفعلية التي يتم تنفيذها فعلياً في المنظمات من أجل تقليل الآثار البيئية السلبية أو تعزيز الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات، فالهدف النهائي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هو تحسين الأداء البيئي المستدام للمنظمة (Arulrajah et al., 2015: 2). الغرض من إدارة الموارد البشرية الخضراء هو تطوير الحساسية البيئية لدى الموظفين وتوعيتهم بكيفية تأثير سلوكياتهم على البيئة. في أي منظمة، تركز إدارة الموارد البشرية الخضراء على السلوكيات البيئية للموظفين التي تؤثر على أنماط استهلاكهم في الحياة الشخصية. سبب آخر وراء تنفيذ إدارة الموارد البشرية الخضراء هو تعزيز الثقافة التنظيمية الخضراء وتعزيز سلوكيات الموظفين المتعلقة بالبيئة (Gilal et al., 2019: 22). تشجع ممارسات GHRM الاستخدام البيئي للموارد للتأكيد على الاستدامة البيئية، وخلق سلوك معزز للموارد البشرية والالتزام تجاه الصحة البيئية، تساهم GHRM في تعزيز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي وكذلك تطوير السلوك تجاه الاهتمامات البيئية. تفترض إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية أن الموارد البشرية موجودة ليتم استهلاكها واستغلالها بدلاً من تطويرها وصيانتها، ومن شأن ممارسات GHRM الأوسع أن تساعد في وضع الاستدامة في قلب إدارة الأفراد (Ghouri et al., 2020: 4).

ثانياً: ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية:

1. التوظيف الاخضر:

تهدف العديد من المنظمات حالياً إلى توفير توصيفات وظيفية يمكنها تحديد عدد من القضايا والمهام البيئية المرتبطة بواجبات ومسؤوليات العمل الذي يتم الإعلان عنه، إذ يمكن أن يؤدي تطبيق ممارسات صديقة للبيئة وصديقة للبيئة إلى جذب المرشحين للعمل لدى المنظمة التي تراعي البيئة، وبالتالي، فإن الأسلوب الفعال لجذب المتقدمين هو اكتساب سمعة "صاحب العمل



الأخضر". يمكن للشركات أيضًا الترويج لصورتها الخضراء وأدائها البيئي وسياستها البيئية من خلال الإعلانات، والتي يمكن أن تساعد في جذب المرشحين للتقدم للوظائف الشاغرة المحتملة. على هذا النحو، يجب أن يوضح وصف وظيفة عمل معينة المهام البيئية المتعلقة بالوظيفة المذكورة، بالإضافة إلى المهارات والمعرفة التي سيحتاجها المرشحون لتنفيذ الأنشطة البيئية (Mousa & Othman, 2019: 10). تحتاج المنظمات إلى قوى عاملة ذات توجه بيئي، فعند إنشاء قوى عاملة موجهة نحو البيئة، أمام المنظمات خياران: الأول هو التركيز على التوظيف الأخضر، ثانيًا، توفير الوعي والتعليم والتدريب والتطوير للقوى العاملة الحالية المتعلقة بحماية البيئة، ولهذا يعد الخيار الأول أكثر استباقية وفعالية من حيث التكلفة من الخيار الثاني، وبالتالي، يعد البحث عن أفضل ممارسات التوظيف الخضراء أمرًا مهمًا للمنظمات، ففي سياق التوظيف، ما تفعله بعض المنظمات هو دمج السياسات والاستراتيجيات البيئية للمنظمة مع سياسة التوظيف الخاصة بالمنظمة (Arulrajah et al., 2015: 4).

2. التدريب والمشاركة الخضراء

يشير التدريب الأخضر إلى نظام من الأنشطة التي تحفز الموظفين على تعلم مهارات حماية البيئة والاهتمام بالقضايا البيئية، وهو أمر أساسي في تحقيق الأهداف البيئية، لذا يمكن أن يزيد التدريب من وعي الموظفين ومعرفتهم ومهاراتهم في الأنشطة البيئية، ولهذا يجب توفير التدريب الأخضر جنبًا إلى جنب مع البرامج التعليمية لجميع أعضاء المنظمة، وليس فقط أولئك المرتبطين بالإدارات البيئية، بالإضافة لذلك أن التدريب الأخضر يشمل ثلاثة جوانب: تعزيز الوعي، وإدارة المعرفة، وبناء المناخ (Tang et al., 2017: 5). يعتبر التدريب والمشاركة الخضراء أولوية أساسية لأي شركة، لأنها تساهم في تنميتها المستدامة. علاوة على ذلك، فهو ضروري لتفعيل الأنشطة الناجحة المتعلقة بالإدارة البيئية (EM) والإنتاج الأنظف. أن تبني نهج بيئي في المنظمات يتطلب زيادة مهارات الموظفين ووعيهم ومعرفتهم المتعلقة بكل من المواد والعمليات، وهذا بدوره يتطلب التدريب في (EM) لإحداث الانخراط والمشاركة في القضايا البيئية. لذلك، تعد مشاركة الموظفين أمرًا محوريًا للمسؤولية البيئية والاجتماعية، حيث إنها ستساعد على تشجيع التزامات الموظفين تجاه الأهداف البيئية، والتي تعتبر عاملاً رئيسيًا لتحسين



نتائج أنظمة (EM). تتضمن هذه الأنظمة فوائد مثل تقليل النفايات والاستخدام الفعال للموارد وتقليل التلوث (Mousa & Othman, 2019: 11).

3. إدارة الأداء الأخضر والتعويضات

بشكل أساسي، سيؤدي تحسين الأداء البيئي (EP) للشركات إلى أداء اقتصادي أفضل. ولذلك فإن اعتماد معيار ومؤشر أخضر يمثل أولوية لتحسين (EP) للشركات، حيث سيتمكن تحديد الأهداف الخضراء لجميع الموظفين من ترجمة الأهداف البيئية إلى خطط عمل لجميع القوى العاملة. أبرز أهمية السلوكيات البيئية المهمة لتحقيق (EP). بالإضافة إلى ذلك، يجب على الشركات دعم الاستراتيجيات البيئية باستخدام معايير (EP) لمكافأة موظفيها. وجد فوائد التعويض الأخضر غير المباشر للمشاريع المستدامة لتكون أسبابًا كافية لتشجيع التزام الموظفين بالأهداف الخضراء (Mousa & Othman, 2019: 11).

ثالثاً: مفهوم الهوية التنظيمية الخضراء

وفقاً لنظرية الهوية التنظيمية، تلعب المنظمات دوراً مهماً في جعل الموظفين أكثر وعياً بالأنشطة والأهداف التنظيمية ومع زيادة التركيز على ممارسات الإدارة الخضراء على المستوى العالمي، بدأت المنظمات في التركيز أكثر على مبادئ الهوية الخضراء (Mushtaq et al., 2019: 389). تم تعريف الهوية التنظيمية الخضراء على أنها مخطط تفسيري للإدارة البيئية والحماية التي يبنها أعضاء المجموعة بشكل جماعي لتوفير معنى لسلوكياتهم الخضراء (Chen, 2011). تعكس الهوية التنظيمية درجة استيعاب الموظفين لتصوراتهم وقيمهم وأهدافهم، تظهر الأبحاث أن الهوية التنظيمية يمكن أن تتنبأ بشكل فعال بمواقف وسلوكيات الموظفين، فمن أجل إعطاء معنى لسلوك حماية البيئة، يقوم أعضاء المنظمة بشكل مشترك بإنشاء نموذج هوية تنظيمية حول الابتكار الأخضر والإدارة البيئية، أي الهوية التنظيمية الخضراء (Liu & Zhao, 2018: 4). يمكن للهوية التنظيمية أن تشكل استراتيجيات وإجراءات المنظمة، وبالتالي تؤثر على سلوك الموظفين، نظراً لأن القضايا البيئية أصبحت أكثر أهمية، فإن تطوير الهوية التنظيمية الخضراء يمكن أن يدفع المديرين والموظفين إلى إنشاء وعي بيئي وإدارة خضراء، وبالتالي يساعد هذا الشركات على زيادة أدائها الأخضر (Chang et al., 2019: 3).



رابعاً: أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء

1. الإبداع الأخضر:

يعرّف الإبداع الأخضر بأنه تطوير أفكار جديدة حول المنتجات الخضراء أو الخدمات الخضراء أو العمليات الخضراء أو الممارسات الخضراء التي يتم الحكم عليها على أنها أصلية وجديدة ومفيدة (Mittal & Dhar, 2016: 119). وفي السياق ذاته يؤكد (Li et al., 2020) أن الإبداع الأخضر يشير إلى تطوير الأفكار الخضراء الأصلية والمفيدة حول المنتجات أو الممارسات أو الخدمات الخضراء، وهو يعتمد على السوابق التنظيمية والفردية المختلفة، على سبيل المثال، بين (Chen and Chang 2013) أن التفكير الإبداعي الأخضر يعتمد على القيادة والموقف التنظيمي تجاه الاهتمامات البيئية. يركز المديرون بشكل أساسي على تنمية مهارات العمال نحو الإبداع الأخضر لتشجيع الابتكار في المنظمة. تشير الحوارات العلمية إلى أن الإبداع يعتبر سمة مهمة للموظفين في تحديد القدرات الفردية لتحقيق الأهداف التنظيمية في ظل مواقف معينة (Joshi, Dhar, 2020: 8).

2. الابتكار الأخضر:

يتمثل الابتكار الأخضر في تقليل أو تجنب أضرار التلوث البيئي من خلال تصميم المنتجات الخضراء، وإصلاح العمليات والأنظمة، ورفع مستوى المنتجات أو العمليات المتعلقة بالحفاظ على الطاقة، ومنع التلوث والسيطرة عليه، وإعادة تدوير النفايات، وما إلى ذلك (Liu & Zhao, 2018: 3). يُعرّف الابتكار الأخضر بأنه ابتكار يركز على الحد من النفايات ومنع التلوث وتنفيذ نظام الإدارة البيئية (Soewarno et al., 2019: 10). بسبب الضغوط البيئية، أدرك عدد متزايد من الشركات أهمية الابتكار الأخضر، وهذا دفعهم ذلك إلى تنمية قدرتهم على التكيف الأخضر لتطوير المنتجات الخضراء وتحقيق أهدافهم البيئية والتنمية المستدامة، لذلك يعد التطوير الناجح للمنتجات الجديدة أمراً حاسماً للشركات لتعزيز الإدارة البيئية وتقليل الضغط الناتج عن كل من البيئة الداخلية والخارجية، وبالتالي، في هذه الحالة، تولي الشركات مزيداً من الاهتمام للإدارة البيئية وتستثمر المزيد من الموارد في ابتكار وتطوير منتجات خضراء جديدة (Song et al., 2018: 4).



المبحث الثالث/ الجانب العملي

اختبار فرضيات علاقات التأثير لمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية:

الفرضية الرئيسية: تؤثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء معنوياً في الهوية التنظيمية الخضراء، اذ يتضح من الجدول (2) ان متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء حقق أثراً ذو دلالة معنوية في (الهوية التنظيمية الخضراء)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (5.416) أكبر من الجدولية عند مستوى (P ≤ 0.01)، وبلغت قيمة (α) (0.543)، و(β) (0.654)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء يحدث تغييراً مقداره (0.654) في الهوية التنظيمية الخضراء، وانه يفسر (0.427%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الهوية التنظيمية الخضراء)، اذ بلغت قيمة معامل التحديد (R²=0.427) وعليه تقبل هذه الفرضية.

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$(ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء) = (0.543) + (0.654) (الهوية التنظيمية الخضراء)$$

1- **الفرضية الفرعية الأولى:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من خلال بعد التوظيف الاخضر والهوية التنظيمية الخضراء، اذ يتضح من الجدول (2) ان بعد التوظيف الاخضر حقق أثراً ذو دلالة معنوية في (الهوية التنظيمية الخضراء)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (5.496) أكبر من الجدولية عند مستوى (P ≤ 0.05)، وبلغت قيمة (α) (0.598)، و(β) (0.503)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد التوظيف الاخضر يحدث تغييراً مقداره (0.503) في الهوية التنظيمية الخضراء، وان بعد (التوظيف الاخضر) يفسر (0.253%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الهوية التنظيمية الخضراء) اذ بلغت قيمة معامل التحديد (R²=0.253) وعليه تقبل هذه الفرضية.

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$(التوظيف الاخضر) = (0.598) + (0.503) (الهوية التنظيمية الخضراء)$$

2- **الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من خلال بعد التدريب والمشاركة الخضراء والهوية التنظيمية الخضراء، اذ يتضح من الجدول (2) ان بعد التدريب والمشاركة الخضراء حقق أثراً ذو دلالة



معنوية في (الهوية التنظيمية الخضراء)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (6.054) أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة (α) (0.554)، و(β) (0.487)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد التدريب والمشاركة الخضراء يحدث تغييراً مقداره (0.478) في الهوية التنظيمية الخضراء، وإن بعد (التدريب والمشاركة الخضراء) يفسر (0.228%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الهوية التنظيمية الخضراء) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.228$) وعليه تقبل هذه الفرضية.

$$Y = \alpha + \beta X$$

التدريب (0.487) + (0.554) = (الهوية التنظيمية الخضراء)
(والمشاركة الخضراء)

3- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال بعد إدارة الأداء الأخضر والتعويضات والهوية التنظيمية الخضراء، إذ يتضح من الجدول (2) أن بعد إدارة الأداء الأخضر والتعويضات حقق أثراً ذو دلالة معنوية في (الهوية التنظيمية الخضراء)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (5.320) أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة (α) (0.533)، و(β) (0.417)، وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد إدارة الأداء الأخضر والتعويضات يحدث تغييراً مقداره (0.417) في الهوية التنظيمية الخضراء، وإن بعد (إدارة الأداء الأخضر والتعويضات) يفسر (0.174%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الهوية التنظيمية الخضراء) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.174$) وعليه تقبل هذه الفرضية.

$$Y = \alpha + \beta X$$

إدارة الأداء (0.417) + (0.534) = (الهوية التنظيمية الخضراء)
(الأخضر والتعويضات)



الجدول (2) علاقات التأثير بين المتغيرات

القيمة المسجلة	المؤشر	المتغير
5.496	<i>F-Cal</i>	التوظيف الأخضر
1,183	<i>D.F</i>	
0.001	<i>P</i>	
0.253	<i>R2</i>	
0.598	α	
0.503	β	
6.054	<i>F-Cal</i>	التدريب والمشاركة الخضراء
1,183	<i>D.F</i>	
0.000	<i>P</i>	
0.228	<i>R2</i>	
0.554	α	
0.487	β	
5.320	<i>F-Cal</i>	إدارة الأداء الأخضر والتعويضات
1,183	<i>D.F</i>	
0.000	<i>P</i>	
0.174	<i>R2</i>	
0.533	α	
0.417	β	
5.146	<i>F-Cal</i>	ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء
1,183	<i>D.F</i>	
0.000	<i>P</i>	
0.736	<i>R2</i>	
0.643	α	
0.889	β	

N=92

المصدر: من إعداد الباحثون بالاستناد الى نتائج spss v.24

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1- تبين إن المصنع المبحوث مهتم بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وبمستويات جيدة نوعاً ما وهذا يعني انه مدرك لأهمية دعم الهوية التنظيمية في المصنع.



2- حظي بعد التوظيف الاخضر والتعويضات على اعلى مستوى اهتمام من قبل الجامعة المبحوثة، وهذا يعني انها ملتقته الى اهميته وضرورته لما له من انعكاسات ايجابية على عملهم.

3- سجل بعد ادارة الاداء الاخضر على ادنى مستوى اهتمام في الجامعة المبحوثة، وهذا لا يتناسب مع اهمية هذا البعد الذي يعد ضرورة لا نجاز الاعمال بالشكل المطلوب.

4- اتضح ان ادارة الموارد البشرية الخضراء لها اسهاما ايجابيا فعالا في تعزيز الممارسات، اي ان الممارسات بالمستوى العام تؤثر تأثيراً كبيراً في الهوية التنظيمية.

5- ان الممارسات التي يتبعها المصنع المبحوث لم تسهم بشكل فعلي وذات مستوى عالي في دعم الهوية التنظيمية .

ثانياً: التوصيات

1- ضرورة المحافظة على مستويات اهتمام المصنع المبحوث بممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والعمل على ترسيخها لدى المسؤولين في المصنع لما لها من انعكاسات ايجابية في دعم الهوية التنظيمية.

2- اعادة النظر بالإجراءات المتبعة ببعده ادارة الاداء الاخضر وذلك من خلال التركيز على بناء مناخ تنظيمي ايجابي وبناء علاقات عمل بناءة والتشجيع على العمل الجماعي، الامر الذي ينعكس ايجابا على روحهم المعنوية وجاهزيتهم للعمل بالشكل الذي يحقق مستويات متقدمة بدعم الهوية .

3- ضرورة التركيز والاهتمام ببعده التدريب والمشاركة الخضراء والحرص على اكتساب العاملين تدريب ومعارف جديدة وذلك من خلال اشراكهم بدورات تدريبية متخصصة واقامة ورش عمل لنقل المعارف والمهارات التخصصية في مجالهم الى اكبر عدد ممكن من العاملين لأهميته في المصنع.

4- العمل على ادخال الملاكات الوظيفية بدورات تخصصية لزيادة المعرفة باليات الدعم للهوية التنظيمية .

5- عقد ورش عمل وندوات بشكل دوري لتقييم العمل ومناقشة المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها .



Reference:

1. Anton Arulrajah, H.H.D.N.P. Opatha, N.N.J.Nawaratne, (2015) **Green Human Resource Management Practices: A Review**. Sri Lankan Journal of Human Resource Management. Vol.5, No.1, 2015.
2. Arsalan Mujahid Ghouri, Venkatesh Mani, Mustafa R. Khan, Naveed R. Khan, Anugamini Priya Srivastava. (2020). **Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry**. International Journal of Productivity and Performance Management.
3. Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2013). **Green organizational identity and green innovation**. Management Decision, 51(5), 1056–1070.
4. Faheem Gul Gilal, Zubaida Ashraf, Naeem Gul Gilal, Rukhsana Gul Gilal, Nisar Ahmed Chaana. (2019). **Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model**. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2019;1–12.
5. Guiyao Tang, Yang Chen, Yuan Jiang, Pascal Paille, Jin Jia. (2017). **Green human resource management practices: scale development and validity**. Asia Pacific Journal of Human Resources.
6. Gunjan Joshi, Rajib Lochan Dhar. (2020). **Green training in enhancing green creativity via green dynamic capabilities in the Indian handicraft sector: The moderating effect of resource commitment**. Journal of Cleaner Production.
7. Liangcan Liu, Longying Zhao. (2018). **The Influence of Ethical Leadership and Green Organizational Identity on Employees' Green Innovation Behavior: The Moderating Effect of Strategic Flexibility**. Earth and Environmental Science 237 (2019) 052012.
8. Noorlailie Soewarno, Bambang Tjahjadi, Febrina Fithrianti, (2019). **Green innovation strategy and green innovation: The roles of green organizational identity and environmental organizational legitimacy**. Management Decision.
9. Shakeela Mushtaq, Syed Sohaib Zubair, Mukaram Ali Khan, Sobia Khurram. (2019). **Mediating Role of Environmental Commitment between Green Organizational Identity and Green Innovation Performance**. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2019, Vol. 13 (2), 385-408.
10. Sharifa K. Mousa, Mohammed Othman. (2019). **The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: a conceptual framework**. Journal of Cleaner Production.
11. Swati Mittal, Rajib Lochan Dhar. (2016). **Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels**. Tourism Management 57 (2016) 118e127.
12. Tai-Wei Chang , Fei-Fan Chen, Hua-Dong Luan, Yu-Shan Chen. (2019). **Effect of Green Organizational Identity, Green Shared Vision, and Organizational Citizenship Behavior for the Environment on Green Product Development Performance**. Sustainability 2019, 11, 617.
13. Wenhao Song, Shengce Ren, Jun Yu. (2018). **Bridging the gap between corporate social responsibility and new green product success: The role of green organizational identity**. Business Strategy and the Environment.