

**وزاره التعليم العالي والبحث العلمي جامعة ميسان**

**كليه الادارة والاقتصاد
قسم الادارة الاعمال**

**تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التميز التنظيمي ( دراسة استطلاعية في جامعة ميسان )**

**بحث مقدم إلى جامعة ميسان كليه الادارة والاقتصاد / قسم الادارة الاعمال كجزء من متطلبات نيل شهاده البكالوريوس**

**إعداد الطالبان : تحت إشراف الأستاذة:**

1. **هجران حسين محسن م. هند نعيم حوشي**
2. **نجم ماجد چاسب**

 **1444هــ 2023م**

 **المحتويات**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **التسلسل** | **الملخص** | **رقم الصفحة** |
| **1** | **المقدمة** | **1** |
|  **2** | **الفصل الأول : منهجية البحث** | **2** |
| **3** | **مشكلة البحث** | **2** |
| **4** | **أهمية البحث** | **2** |
| **5** | **اهداف البحث** | **3** |
| **6** | **فرضيات البحث**  | **2** |
| **7** | **المخطط الفرضي** | **4** |
| **8** | **حدود البحث** | **5** |
| **9** | **مجتمع وعينة البحث** | **5** |
| **10** | **اساليب جمع البيانات** | **6** |
| **11** | **الدراسات السابقة** | **7** |
| **12** | **الفصل الثاني : الاطار النظري** | **11** |
| **13** | **المبحث الأول :ادارة الموارد البشرية الخضراء** | **11** |
| **14** | **المطلب الأول: ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء** | **11** |
| **15** | **المطلب الثاني : مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء** | **11** |
| **16** | **المطلب الثالث :اهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء** | **12** |
| **17** | **المطلب الرابع : ابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء** | **12** |
| **18** | **المطلب الخامس : اهداف ادارة الموارد البشرية الخضراء** | **13** |
| **19** | **المبحث الثاني : التميز التنظيمي** | **14** |
| **20** | **المطلب الأول : مفهوم التميز التنظيمي** | **14** |
| **21** | **المطلب الثاني : أهمية التميز التنظيمي** | **14** |
| **22** | **المطلب الثالث : اهداف التميز التنظيمي** | **15** |
| **23** | **الفصل الثالث : الاطار العملي للبحث** | **16** |
| **24** |  **اولا : مجتمع البحث وعينته**  | **16** |
| **25** | **ثانيا :الوصف التحليل الاحصائي** | **17** |
| **26** | **ثالثا :اختبار فرضيات البحث** | **20** |
| **27** | **الفصل الرابع :الاستنتاجات والمقترحات** | **22** |
| **28** | **المصادر** | **24** |
| **29** | **الملاحق** | **27** |

**الملخص**

اهتمت الدراسة الحالية بالتأكيد على معرفة تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التميز التنظيمي ( دراسة استطلاعية في جامعة ميسان في كل من

كلية التربية الاساسية وكلية القانون )يهدف البحث بالدرجة الأساس على تقديم إطار يحدد ويعرف مختلف المفاهيم المتعلقة ادارة الموارد البشرية الخضراء , وكذلك مفاهيم التميز التنظيمي باعتبارها مدخل إداري حديث خصوصا أنها يدخل في مجالات.

لقد انطلقت الدراسة من مشكلة رئيسية مفادها (هل هنالك اثر بأستخدام ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التميز التنظيمي ),واتخذت الاستبانة كأداة قياس لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة تحصيلها , اذ تم توزيع (40)استبانة على العينة المبحوثة , وكان مجمل الاستبانات الصالحة (35),واعتمد البحث فرضيتان رئيستان انبثق عنها ست فرضيات فرعية ,واستعمل الباحث البرامج الاحصائي الجاهز(spss)ومجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية لتحليل البيانات منها (التكرارات ,المتوسط الحسابي ,الانحراف المعياري, ومعامل التحديد , ومعمل الارتباط),وتكمن أهمية هذه الدراسة من معرفة اهم اثار ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التميز التنظيمي في الجامعة المبحوثة , تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة ,وأخيرا خرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات من خلالها تم طرح مجموعة من المقترحات والتوصيات .

الكلمات المفتاحية :ادارة الموارد البشرية الخضراء , التميز التنظيمي.

 **المقدمة**

يعتبر موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء من الموضوعات المعاصرة، إذ اصبحت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء عاملا مهما للمنظمات في جميع أنحاء العالم، وهناك حاجه متزايدة لتطبيق الممارسات الخضراء مع إدارة الموارد البشرية. حيث أن ممارسات ادارة الموارد البشرية للمنظمات يمكن أن تكون هامه في المساعدة على نهج واسع لتحقيق ثقافة الاستدامة.

ان إدارة الموارد البشرية الخضراء تتعدى حدود المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، حيث أنها تلعب دورا هاما في المنظمات للمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالبيئة من خلال تكريب الموظفين حول متطلبات تنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة البيئة. إذ آن موضوع مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء أصبح عاملاً مهماً لدى كثير من المنظمات والشركات وأصبح المفهوم الأخضر للمنظمات معياراً في مجال البحث، كذلك الأمر في حقل التسويق الأخضر والمحاسبة والإدارة البيئية وإدارة الموارد البشرية الخضراء). كما لوحظ في الأونة الأخيرة أن هنالك تزايد في الوعي داخل المنظمات على أهمية اعتماد تقنيات مختلفة لإدارة البيئة وإن عالم المنظمات أصبح يكتسب طابعاً عالميا ومنظمات الأعمال تشهد تحولاً من الهيكل المالي التقليدي إلى اقتصاد حديث قائم على الكفاءة التي هي على استعداد لاستكشاف الجوانب الاقتصادية الخضراء للأعمال

ونظرأ لقلة الدراسات المحلية التي تهتم بادارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي , فقد تناول الباحثان في دراستهم اطارأ شموليأ يعتمد على طروحات الكتُاب في مجال ادارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي.

واستهدفت الدراسة بناء إطار فكري وميداني لعلاقة ادارة الموارد البشرية الخضراء في التميز التنظيمي من خلال وصف وتشخيص متغيرات الدراسة وتحليل العلاقة علاقات الارتباط والأثر بين تلك المتغيرات وتقديم المقترحات المهمة الجامعة المبحوثة .

وتكاملأ مع ما تقدم تم تصميم مخطط افتراضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية الخضراء),والتابع (التميز التنظيمي) ,واشتقت مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية , حيث اختبرت البيانات التي تم الحصول عليها إحصائياً عن كلية الاساسية وكلية القانون في جامعة ميسان ومن ثم اختبار فرضيات الدراسة ,وتحديد استنتاجاتها والمقترحات الملائمة لمعالجة جوانب الضعف والخلل, وترك الأحرى لمعالجتها الدراسات اقترحت في هذا المجال.

وعليه تضمنت الدراسة اربع فصول :

احتوى الفصل الأول (الدراسات المرجعية ومنهجية الدراسة )مبحثين: خصص الأول منها لاستعراض أهم الدراسات السابقة العربية التي تناولت متغيرات الدراسة ,فيما شمل الثاني على منهجية الدراسة.وتناول الفصل الثاني (ادارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي) مبحثان , المبحث الأول لممارسا و مفهوم واهمية واهداف وابعاد ادارة الموارد البشرية الخضراء , والمبحث الثاني نناول مفهوم واهمية واهداف التميز التنظيمي ,.واما في الفصل الثالث تناول الجزء الميداني من البحث ((دراسة استطلاعية لأراء عينة من التدريسين في جامعة ميسان كلية الاساسية والقانون)) ثلاثة نقاط , الأول استبانة البحث اما المبحث الثاني عينة البحث والاحصائيات الوصفية اما المبحث الثالث تناولنا فيها فرضيات. اما الفصل الرابع كل مسك الختام البحث وهو يحتوي على (( التوصيات والمقترحات

**الفصل الاول**

**المبحث الاول(منهجية البحث)**

اولا:- مشكلة البحث

ان هناك حاجة ماسة لممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق التميز التنظيمي والارتقاء بالمنظمات كافة لما للموارد البشرية الخضراء من اهمية كبيرة ع البيئة والمنظمة ومن خلال فهم وتوسع نطاق وعمق الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية، يمكن للمنظمات تحسيـن أدائها البيئي بطريقة أكثـر استدامة من ذي قبل، حيث إن ممارسات إدارة الــمـوارد البشرية الخضراء تعتبـر أداة قوية لجعل المنظمات وعملياتها خــضــراء، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل التالي :-

ما هو دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التميز التنظيمي؟

ثانيا:-اهمية البحث

1. تبرز اهمية هذا البحث كونه يهتم بالبيئة وتحقيق ميزة تنافسية للجامعات العراقية من

خلال تحقيق التميز التنظيمي.

1. يربط البحث بين متغيرين يهتمان بتطوير العاملين والبيئة وهما ممارسات

ادارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي.

1. تعد ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من أفضل الحلول التي يجب

استخدامها في الجامعات العراقية من اجل ايجاد حل لمشكلاتها البيئية

وتنمية موردها البشري.

1. يساعد هذا البحث الجامعات العراقية على التكيف واستمرار عملها في تقديـم خدمات

متميزة من اجل البقاء وتحقيق ميزة تنافسية عن طريق التميز التنظيمي

باستخدام ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.

ثالثا:-اهداف البحث

1:- توصيــف ممارســات إدارة المـوارد البشــرية الخضــراء فــي الجامعات العراقية،

وتحديــد مــدى اختــلاف هــذه الممارســات.

2:- تحديــد طبيعــة ونــوع العلاقــة بيـــن أبعــاد ممارســات إدارة المـوارد البشــرية

الخضــراء و التميز التنظيمي .

3:- تحديــد كيفيــة تحقيق التميز التنظيمي مــن خــلال الاهتمــام بممارســات إدارة المــوارد

البشــرية الخضــراء.

رابعا:- فرضيات البحث

1:-الفرضية الرئيسية الاولى:-توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي.

\_الفرضية الفرعية الاولى:-توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التوظيف الاخضر والتميز التنظيمي.

\_الفرضية الفرعية الثانية:-توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التدريب والتطوير الاخضر والتميز التنظيمي.

\_الفرضية الفرعية الثالثة:-توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الادارة وتقييم الاداء الاخضر والتميز التنظيمي.

2:-الفرضية الرئيسية الثانية:-توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي.

\_الفرضية الفرعية الاولى:-توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين التوظيف الاخضر والتميز التنظيمي.

\_الفرضية الفرعية الثانية:-توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين التدريب والتطوير الاخضر والتميز التنظيمي .

\_الفرضية الفرعية الثالثة:-توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الادارة وتقييم الاداء الاخضر.خامسا:-المخطط الفرضي للبحث

 المتغير المستقل

ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء.

1-التوظيف الاخضر.

2-التدريب والتطوير الاخضر.

3-الادارة وتقييم الاداء الاخضر

 علاقة الارتباط

المتغير التابع

التميز التنظيمي

 علاقة التأثير

 الشكل (1) المخطط الفرضي

المصدر/من اعداد الباحثان

علاقة ارتباط

علاقة تأثير

سادسا:-حدود البحث

1:-الحدود البشرية:- مدراء ورؤساء الاقسام(كلية التربية الاساسية،كلية القانون).

2:-الحدود المكانية:- تم اختيار الحدود المكانية في جامعة ميسان(كلية التربية الاساسية ،كلية القانون).

3:-الحدود الزمانية:- بدأت 2022 لغاية 2023.

سابعا:-مجتمع وعينة البحث

1:-مجتمع البحث:- تم اختيار مجتمع البحث جامعة ميسان.

2:-عينة البحث :- المدراء ورؤساء الاقسام والموظفين.

ثامنا:- اساليب جمع البيانات

الجانب النظري:-لقد استعان الباحثان بالرسائل والاطروحات والمجلات الاكاديمية

والمراجع العربية والاجنبية التي لها علاقة بالجانب الدراسي.

الجانب العملي:- لقد استخدم الباحثان استمارة استبانة لمؤامة اهداف البحث عن

طريق تقديم تلك الاستبانة باحتوائها على متغيرات البحث المستقل والتابع

)ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي) من اجل الحصول

على البيانات والمعلومات التي يحتاجونها في بحثهم.

**المبحث الثاني :دراسات السابقة**

**اولا: المتغير المستقل: دراسات متعلقة ادارة الموارد البشرية**

|  |  |
| --- | --- |
| دراسة الحسناوي , | **أسم الباحث والسنة**  |
| الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاداء الابداعي -بحث استطلاعي تحليلي لعينة من أساتذة كلية الزراعة/ جامعة كربلاء |  **عنوان الدراسة**  |
| هدف البحث إلئ تحليل وفهم العلاقة بين المتغير المســــــــتقل، ممارســــــــات إدارة الموارد البشــــــــرية الخضــــــــراء بأبعاده (التوظيف الاخضـــــــر، التدريب الاخضـــــــر، الادارة والتقييم الاخضـــــــر) والمتغير التابع،الاداء الابداعي بأبعاده.الوسائل الاحصائية المستخدمة/تم تحليل البيانات بواسطة معامل الارتباط والانحدار الخطي المتعدد | **أهداف الدراسة**  |
| التوجه بالاهتمام بممارســـــات الموارد البشـــــرية الخضـــــراء والتي تُسهم في المحافظة على البيئة والتنمية المســـــتدامة، وضـــــرورة إدامة التواصل العلمي الخارجي للوقوف على آخر التطورات العلمية والمعرفية حول المفاهيم الخضراء | **نتائج الدراسة**  |

|  |  |
| --- | --- |
| دراسة التعمري ،2021 | **اسم الباحث والسنة**  |
| اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء على ريادة االعمال دراسة تطبيقية على شركات صناعة الادوية الاردنية | **عنوان الدراسة**  |
| هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التوجه الريادي لدى العاملين في شركات صناعة الادوية الاردنية تم تحليل البيانات بواسطة استخدام العديد من الاساليب الاحصائية لتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها | **أهداف الدراسة**  |
| نهاية الدراسة قامت الباحثة بتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي ترى أنها ضرورية لرفع مستوى تطبيق التوجه الريادي | **نتائج الدراسة**  |

|  |  |
| --- | --- |
| دراسة التعمري ،2021 | **اسم الباحث والسنة**  |
| اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء على ريادة االعمال دراسة تطبيقية على شركات صناعة الادوية الاردنية | **عنوان الدراسة**  |
| هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التوجه الريادي لدى العاملين في شركات صناعة الادوية الاردنية تم تحليل البيانات بواسطة استخدام العديد من الاساليب الاحصائية لتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها | **أهداف الدراسة**  |
| نهاية الدراسة قامت الباحثة بتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي ترى أنها ضرورية لرفع مستوى تطبيق التوجه الريادي | **نتائج الدراسة**  |

|  |  |
| --- | --- |
| دراسة اسماعيل،2021 | **اسم الباحث والسنة**  |
| دور الادارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد ألاخضر للتنمية المستدامة دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر | **عنوان الدراسة**  |
| معرفة دور الادارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الاخضر والتنمية المستدامة في المنظمات الحكومية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة في مصر. | **أهداف الدراسة**  |
| أنه لا يوجد للادارة الخضراء للموارد البشرية دور كمتغير وسيط في العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد ألاخضر والتنمية المستدامة.قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات تخص مجال التطبيق والدراسات المستقبلية | **نتائج الدراسة**  |

**ثانيا: المتغير التابع: دراسات متعلقة بالتميز التنظيمي**

|  |  |
| --- | --- |
| **اسم الباحث والسنة**  | **دراسة-الشجيبي،2019** |
| **عنوان الدراسة**  | دور التميز التنظيمي في تحسين جودة الخدمات في المنظمات الخدمية العاملة بمحافظة ظفار سلطنة عمان: دراسة في شركة الاتصالات العمانية (عمانتل) |
| **أهداف الدراسة**  | كشف دور التميز التنظيمي في تحسين جودة الخدمات في المنظمة، من خلال الكشف عن أثر التدريب، التمكني والتحفيز في تحسين جودة الخدمات |
| **نتائج الدراسة**  | دللت النتائج إلئ الآتي: كان أثر متغيري التدريب و التمكين في تحسين جودة الخدمات بدرجة وسط. لكن أثر التحفيز؛ كان بدرجة كبيرة في تحسين الجودة. أما عناصر محور جودة الخدمات فقد جاء معدل عناصر المقياس ككل بدرجة كبيرة، تقدمت فيها عناصر: الامان ، الملموسية، و الاستجابة على بقية العناصر. كون مجتمع الدراسة من الشركة العمانية للاتصالات (عمانتل) البالغ عددهم (478). وقام الباحث باختيار عينة عشوائية متاحه قوامها (245) عاملا، وعددا من الزبائن المتعاملين مع مؤسسة الاتصالات قوامها (100) زبون. |

2-

|  |  |
| --- | --- |
| أ**سم الباحث والسنة**  | دراسة عثمان ،2020 |
| **عنوان الدراسة**  | التميز التنظيمي كمدخل لتفعيل المشاركة التنظيمية في إدارة الجامعات الحكومية بمصر. |
| **أهداف الدراسة**  | هدفت الدراسة إلى عرض إطار نظري حول التميز التنظيمي والمشاركة التنظيمية، وعرض وتحميل جهود جامعات ( رادفورد الامريكية- أكسفورد البريطانية- ملبورن الاسترالية) في مجال المشاركة التنظيمية، وتحميل الوضعية الراهنة لادارة الجامعات الحكومية بمصر في مجال المشاركة التنظيمية، وعرض رؤية تحليلية ناقدة لواقع بنية الادارة الجامعية على ضوء الاطار النظري وجهود بعض الجامعات الاجنبية، للتوصل إلى آليات مقترحة لتحقيق التميز التنظيمي في إدارة الجامعات الحكومية كمدخل لتفعيل المشاركة التنظيمية بإدارتها. |
| **نتائج الدراسة**  | توصلت الدراسة إلى آليات مقترحة لتحقيق التميز التنظيمي كمدخل لتفعيل المشاركة التنظيمية، واسفرت عن ارتباط قوي بين متغيريها قيمته(0.79)دالًا عند مستوى (0.1)، وتضمنت الآليات المقترحة بعدين أوليهما: التوجه القيادي، وتضمن التوجه نحو ( التمكين-الادارة الالكترونية- القيادة الاستراتيجية- إدارة الجودة- إعادة الهيكلة ) لتحقيق التميز التنظيمي، وثانيهما: الاستراتيجيات القيادية: ( مشاركة المعلومات- الاتصال الاداري-التشاور الاداري- التعاون إلاداري- التمكين الاداري) وذلك لتفعيل المشاركة التنظيمية في ادارة الجامعات الحكومية بمصر. |

3-

|  |  |
| --- | --- |
| **اسم الباحث والسنة**  |  دراسة العازمي،2021 |
| **عنوان الدراسة**  | التميز التنظيمي مدخل لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة في كلية التربية لاساسية في الهيئة الع،امة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت |
| **أهداف الدراسة**  | التعرف على التميز التنظيمي باعتباره مدخل لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة في كلية التربية ألاساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت |
|  **نتائج الدراسة**  | وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات التعليمية متمثلة في مجتمع البحث والتي ترغب في تحقيق التميزالتنظيمي, ترى أن قدرتها تنبثق من بلورة القيادة والموارد البشرية في الكلية.اوصت الدراسة بضرورة العمل على استغلال إلامكانات المادية والبشرية قدر إلامكان, مما يحقق تميز المؤسسة وتنميتها. |

الفصل الثاني : الجانب النظري

المبحث الاول /ادارة الموارد البشرية الخضراء

 اولا- ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء

تطمح المنظمات الآن نحو امتلاك موارد بشرية صديقة للبيئة حيث تلعب هذه الموارد دورا مهما في الاعمال حيث تقلل النفايات وكذلك التكاليف للموارد الطبيعية خلال ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء. (ابابكر،2021:371)

واشتملت ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحليل الوظائف التدريب والتطوير الاخضر، التوظيف الاخضر، الادارة وتقييم الاداء الاخضر. (احمد وابو العنين،2021:1)

ثانيا:-مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء

لابد من معرفه ماهي ادارة الموارد البشرية بشكل عام

وهي تخطيط و تنظيم ومراقبه استقطاب الموارد البشرية بشكل عام ،هي تخطيط وتنظيم ومراقبه استقطاب وتنميته ،ومكافأة وتكامل وصيانة الموارد البشرية لغرض تحقيق اهداف المنظمات

(السالم و صالح ،2014)

بدأت المنظمات في القرن الحادي ،العشرين بتنفيذ الاعمال الواعية من اجل المساهمة في الحركة الخضراء حيث تطورت مفاهيم الوعي البيئي و الممارسات الخضراء الواعية بالبيئة فقد عرفت الادارة الواعية بالبيئة هي ممارسات ادارية تكون فيها البيئة هي القضية الاساسية في انشطة وقرارات المنظمات . [كريم و جبوري ،2022:394]

وان ادارة الموارد البشرية الخضراء هيه تلك العملية التي بموجبها تدير المنظمات اعمالها و وظائفها بما يناسب البيئة المحيطة لها عن طريق تطوير استراتيجيات ادارة البيئة وتحقيق التوازن بين النمو الصناعي وحماية البيئة الطبيعية بما يحقق الاهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها

[عبد الدائم ،2021:547]

حيث ان ادارة الموارد البشرية الخضراء تساعد على تشجيع المبادرات الخضراء عن الطريق اطلاع الموظفين على قضايا اكثر استدامة في البيئة فهي تعتبر اهم جزء من اجزاء استراتيجيات العمل في المنظمة .[ نعيمة وآخرون،2022:7]

وتتميز ادارة الموارد البشرية الخضراء بالاتي :.

١ -ان ادارة الموارد البشرية الخضراء تحقق ميزة تنافسية للمنظمات .

٢- ان المنظمات التي تمارس ادارة الموارد البشرية الخضراء لديها معدلات دوران اقل من نظرياتها .

٣ - المنظمات الخضراء تتمكن من تحسين المبيعات وخفض التكاليف اكثر من المنظمات الاخرى.

٤-المنظمات التي تطبق ادارة الموارد البشرية الخضراء تحصل على عاملين يفهمون اهمية الاستدامة ويساعدها باتجاه ايجاد حلول مبتكرة للمشاكل المتعلقة بالبيئة .(السكافي واخرون,2017:9)

ثالثا:- اهمية ادارة الموارد البشرية الخضراء

تظهر اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في توفيرها عدد من المزايا التنافسية للمنظمات منها [ الاستجابة للظروف الخارجية المتغيرة؛ جذب راس المال البشري المتميز ، تجنب الغرامات التي تفرضها الجهات المختصة]

وكذلك تطوير ممارسات ادارة الموارد البشرية اذ تستخدم التقنيات الخضراء الحديثة والفعالة من حيث التكلفة و السرعة مثل [لتدريب الافتراضي ؛ التوظيف الالكتروني ،وغيرها (خيري وغالي، ٢٠٢١:24)

وان ادارة الموارد البشرية الخضراء تفوق حدود المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وتلعب دوراً مهما في حل المشاكل التي تتعلق بالبيئة عن طريق تدريب العاملين حول متطلبات تنفيذ القوانين المتعلقة بسلامة البيئة .[ بلالي وسملالي ، ٢٠١٨:118]

رابعا:- ابعاد أدارة الموارد البشرية الخضراء

تعتبر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من الانشطة الأساسية للمنظمات التي تدعم إدارة البيئة والموارد البشرية وتزيد قدرتها عل معرفة المتغيرات البيئية والاسواق التنافسية .

(الابراهيمي،2019:670)

١-التوظيف الأخضر

يتمثل هذا البعد بجذب واستقطاب الموظفين ذوي الواهب الجيدة لذلك يجب على المنظمات جذب المواهب عن طريق الافكار الجديدة والاستباقية ويجب أن تتوفر لدى هذه المنظمات اليات جذب وتوظيف الافراد والذين يمتلكون المهارات والابتكار وتشمل عملية استقطاب المواهب اولئك الذين على دراية بالبيئة المستدامة ولديهم الخبرة بالممارسات البيئية الخضراء والقدرة على توليد الأفكار المبتكرة لتطبيق هذي الممارسات في المنظمات وقد اتجهت العديد من المنظمات المهتمة بالبيئة لاستخدام نظام استقطاب الإلكتروني لتقليل معدلات انبعاث الكاربون في عمليات الاستقطاب التقليدية كتطبيق للاستقطاب والتوظيف الأخضر .(الغرابلي واخرون ،٢٠٢١ :322)

وفي الآونة الاخيرة توجهت الشركات الكبرى المتعددة الجنسيات الى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كشكل من إشكال العلامة التجارية المميزة لتحسين جاذبية اخيارهم لجيل اصغر اكثر وعياً بالبيئة اذ يمكن للموظفين تقديم طلب التوظيف عن طريق وسائل الاتصال الالكترونية مما يسهل الحصول على المزيد من المعلومات الخاصة بهم مقارنة بطرق تقديم الطلبات التقليدية المتمثلة بالإعلان في الصحف والكتيبات ) صالح وفخري ،2021:145)

٢- التدريب والتطوير الاخضر

يهتم التدريب الاخضر بزيادة وعي العاملين وتنمية مهاراتهم وتتغير سلوكهم للوصول الى مجتمع اكثر استدامة عن طريق تحقيق التحسين المستمر للتدريب كذلك يجب ان تشمل عملية التدريب برامج وورش وحلقات دراسية وكذلك دورات لتطوير العاملين ومساعدتهم في اكتساب الخبرة في مهارات الادارة الخضراء. [نصير واخرون ،2022:47]

والتدريب والتطوير الاخضر يعدان عنصران اساسيان في تنفيذ الادارة الخضراء للموارد البشرية وكذلك هما بمثابة اليات مناسبة تسهل استدامة المنظمات، وان التنفيذ الفعال للمسؤولية الاجتماعية يتطلب تدريب اخضر لان التدريب الاخضر يلعب دوراً مهماً في ادخال المعلومات الخضراء لدعم التغيرات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات في اجراءات العمل .

 [الصميدعي والزبيدي،2020:51]

٣- الادارة ،تقييم الاداء الاخضر

هي تلك العملية التي تدفع العاملين لتعزيز وتقويم ادائهم لتحقيق الاهداف التنظيمية وتسعى المنظمات الى دمج السياسات البيئية مع ادارة الاداء [ الزبيدي ؛ ،حمزة ،2081:35]

يكشف استخدام تقييم الاداء تحديات تتمثل في كيفية وضع معايير ومؤشرات لقياس الاداء البيئي على جميع المستويات والحصول على بيانات مفيدة عن اداء المديرين في المجالات البيئية وكذلك كيفية قياس معايير الاداء البيئي من المديرين .

وقد تنجح نظم ادارة الاداء الاخضر اذا بدأت المنظمات بربط تقيم الاداء بالوصف الوظيفي مع تحديد الاهداف والمهام الخضراء .

ويبرز دور المدراء في ادارة وتقييم الاداء الاخضر في الطلب من العاملين تقديم افكار خضراء يمكن ان تدرج كأهداف للسنة القادمة وان مدى تحقق هذه الاهداف سينعكس على تقييمهم. (السكارنة وطويقات ،2017:19)

خامسا:-اهداف اداره الموارد البشرية الخضراء

هنالك عده اهداف لادارة الموارد البشرية الخضراء ومنها زياده الميزة التنافسية للمنظمات وزيادة الكفاءة وتقليل التكاليف وغيرها وسيتم تلخيصها كالاتي -:

١-تسعى ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء لتحسين الصورة العامة للمنظمة وزيادة قدرتها على التنافس واكتساب المنظمة ميزة تنافسيه عن طريق تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات .

2- تحفيز وتشجيع العاملين على تقديم افكار خضراء تتعلق بوظائفهم مما يعمل على تحقيق الاهداف البيئية للمنظمة التي يعملون بها .

3- تهدف اداره الموارد البشرية الخضراء للحفاظ على البيئة الطبيعية والحفاظ على صحة العاملين من خلال منع التدخين في المكاتب واستخدام مواد خير ضاره في العمل ولحفاظ على البيئة الطبيعية واستدامتها بهدف تلبية احتياجات الافراد الحاليين دون الاضراربقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم .

[محمد و رضا واخرون،2020:38

٤- تطوير الاداء البيئي المستدام للمنظمة .

٥- تحسين سمة المنظمة البيئة وزيادة الفرص التي نحصل عليها وتعزيز انتاجيتها وتقليل التكاليف وكذلك الحصول على الخصومات والمزايا الضريبية [ عوديش وصالح ،2020:133]

**المبحث الثاني /التميز التنظيمي**

اولا:-مفهوم التميز التنظيمي

لقد تناول مفهوم التميز التنظيمي في الادبيات المختلفة فقد تم وصفه بأنه العلو والتفرد والتفوق في اداء المؤسسة علي غيرها من المؤسسات عن طريق القيام بأفضل الممارسات في اداء مهامها وعملياتها وتخطي التوقعات المستقبلية لعملائها. (كاظم واخرون،2022:138)

وللتميز التنظيمي عدة خصائص تتعلق بالمرونة وفرق العمل واستقلالية القرارات واعتماد نهج الابداع وجميعها تهدف الى بقاء المؤسسة في وضع تنافسي جيد لمواجهة التحديات المستقبلية.

(المطوري وخضير ، ٢٠٢٢:151)

ويجب على مسؤولي المنظمات السعي لنقل العمليات والاجراءات التنظيمية الى التمييز وبذل الجهد لتوليد ثقافات تحليلية وعملية للجودة في المنظمة. (جاسم ، ٢٠٢٢:1112)

ثانيا:-أهمية التميز التنظيمي

ويمكن تلخيص اهميه التميز التنظيمي بالاتي :-

-يقوم التميز التنظيمي بمساعدة المنظمة علي التكيف عن طريق اعطائها المرونة العالية لمواجهة التغيرات البيئية .

* السعي المتواصل لإدخال التكنولوجيا الحديثة والتي لها دور كبير في بقاء المنظمة في موقع متميز. ( ابو طبيخ والذبحاوي ،٢٠٢٠:210)
* يحقق التميز ولاء الموظفين ورضاهم الوظيفي ليدفعهم الى بذل كافة طاقاتهم وجهودهم ويسهل الاحتفاظ بهم مما يساعد في نجاح المنظمة وتقدمها .
* يساعد التميز التنظيمي المنظمات على تحقيق الميزة التنافسية الاستراتيجية من خلال تقديم أنواع التميز من الخدمات للأخرين (كاظم وأخرون، ٢٠٢٢:254)
* تظهر اهمية التميز التنظيمي في ان جميع المنظمات باختلافها من حيث الحجم والنوع بحاجة الى طرق ووسائل للتعرف على العقبات والصعاب التي تواجهها في حال ظهور هكذا مشكلات. (عبد مزروك واخرون ،٢٠١٩:271)
* يقود التميز المنظمة الى فهم الاحتياجات المتوقعة للزبائن الحاليين وجذب زبائن جدد.
* يساعد المنظمة في تحقيق نتائج ايجابية على المستويات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية .
* تطوير مهارات وقدرات المديرين والموظفين في المنظمة باستمرار.(حسين وضيدان ،٢٠٢١:174)

ثالثا:- أهداف التمييز التنظيمي

يحقق التميز التنظيمي أهداف في المنظمات وتتمثل بالاتي:-

* ربط استراتيجيات المنظمة بجميع المستويات الادارية لتحقيق نتائج إيجابيه ملموسة وذلك عن طريق المبادرات المتميزة للعمل على رفع مستوى المنظمة والوصول بها الى تحقيق ميزة تنافسية .
* تحقيق أهداف المنظمة بأقل تكاليف والانتقال بالمنظمة من وضعها الحالي الى وضع افضل وقادر عل المنافسة يتصف بالأبداع والابتكار والتميز (حسناء وأخرون ،٢٠٢٢:13)
* تطوير آليات حل المشكلات التنظيمية للتعامل مع المشكلات التي تتعرض لها المنظمات سواء كانت على الصعيد الداخلي او الخارجي.
* تحقيق التواصل التنظيمي بين جميع المستويات التنظيمية مما يساعد في رفع مستوى الاداء.( الجندي واخرون،٢٠٢٢:119)

**الفصل الثالث: الجانب العملي للبحث**

**اولاً: مجتمع البحث وعينته**

تم اختيار كليات التربية الاساسية، والقانون، في جامعة ميسان كمجتمع للبحث، وشملت عينة الدراسة من موظفين ورؤساء الأقسام ومقرريهم في تلك الكليات المذكورة. يجدر بالذكر أن الباحثان قام بتوزيع 40 استمارة استبيان على عينة البحث في مواقع عملهم داخل الجامعة، ولكن لم يتم استرداد سوى 35 استمارة.

**جدول (1 ) توزيع عينة البحث**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التسلسل** | **العدد الموزع من الاستمارات** | **المسترجع من الاستمارات** | **المستبعد من الاستمارات** | **غير المسترجع من الاستبانات** | **الصالح من الاستمارات** | **نسبة الاسترجاع** |
| **1** | **40** | **35** | **0** | **5** | **35** | **%88** |

**المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الجانب الاستطلاعي.**

**جدول (2) وصف عينة البحث في الكليات المبحوثة**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **المتغير** | **الفئة** | **التكرار** | **النسبة مئوية %** |
| **الجنس** | **ذكر** | **30** | **86%** |
| **أنثى** | **5** | **14%** |
| **المجموع** | **35** | **100** |
| **العمر** | **من 20-30** | **0** | **0%** |
|  **سنة 40-31 بين** | **10** | **29%** |
| **40 سنه فاكثر** | **25** | **71%** |
| **المجموع** | **35** | **100** |
| **المؤهل العلمي** | **بكالوريوس** | **0** | **0** |
| **ماجستير** | **25** | **%71** |
| **دكتوراه** | **10** | **%29** |
| **المجموع** | **35** | **100** |
| **المنصب الوظيفي** | **مدير** | **0** | **%0** |
| **رئيس قسم** | **5** | **%14** |
| **موظف** | **30** | **86%** |
| **المجموع** | **35** | **100** |
| **سنوات الخدمة** | **اقل من 5 سنوات** | **10** | **%29** |
| **من 5-10 سنوات** | **20** | **%57** |
| **من11-20 سنه** | **5** | **14%** |
| **من20 سنه فاكثر** | **0** | **`0** |
| **المجموع** | **35** | **100%** |

**المصدر : إعداد الباحثان**

وفقًا للجدول رقم (2)، يوضح أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من الذكور، حيث بلغت نسبتهم 86٪. وكانت متوسط نسبة الأعمار في الكليات المدروسة بين 40 سنه فاكثر عامًا وبلغت نسبتهم 71٪. وقد شكل حملة شهادة ماجستير نسبة 71٪ من العينة، وهي النسبة الأعلى بين النسب الأخرى. كما يوضح الجدول (2) أيضًا المنصب الوضيفي، حيث حصلت الفئة ( الموظف) على أعلى نسبة بنسبة 86٪. ومن خلال جدول السابق نبين سنوات الخدمة لعينة البحث فحصلت فئه ( 5- 10 سنة ) بنسبة 57 % من هذه المعلومات السابقة، يتضح أن هذه العينة قد تكون العينة المناسبة للإجابة على تساؤلات المقياس المعد لهذه الدراسة.

**ثانياً : الوصف الاحصائي للاستجابات**

لقد اعتمد الباحثان لغرض تحليل البيانات على برنامج SPSS ولقد استخدم في استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة من اجل إعطاء وصف شامل لدرجة عينة البحث, وكما موضح بالجدول ادناه :

**1- وصف وتشخيص فقرات ابعاد المتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية الخضراء )**

**جدول (3) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية بأبعاد للمتغير المستقل**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **درجة الاستجابة**  | **المتوسط الحسابي**  | **الانحراف المعياري**  | **الفقرة** | **ت** |
| **التوظيف الأخضر** |
| **مرتفعة** | 4.25 | 0.75 | **يتميز المدراء بالعدالة والانصاف في العمل.** | **1** |
| **مرتفعة** | 4.21 | 0.76 | **تتميز اهداف العمل بانها محددة وقابلة للقياس وفيها تحدي.** | **2** |
| **مرتفعة** | 4.15 | 0.77 | **تنبيه ومعاقبة الموظفين الذين يقومون بسلوكيات لا اخلاقية.** | **3** |
| **مرتفعة** | 4.01 | 0.82 | **تؤكد الادارة على إعتماد السياسات البيئية اساسا في عملية التوظيف.** | **4** |
| **مرتفعة** | 3.96 | 0.83 | **أن بعض إجراءات التوظيف لتقديم الطلبات على التعيين والسيرة الذاتية والمقابلة معظمها يتم عن طريق شبكة الانترنيت.** | **5** |
| **مرتفعة** | **4.11** | **0.036** | **المؤشر الكلي** |
| **التطوير الاخضر** |
| **مرتفعة** | 3.86 | 0.84 | **ضرورة التأكيد على أهمية الموارد البشرية الخضراء .** | **6** |
| **مرتفعة** | 4.38 | 0.67 | **تدريب اعضاء الفريق على حل المشكلات.** | **7** |
| **مرتفعة** | 4.45 | 0.57 | **وجود انشطة وبرامج تدريبية تهتم وتركز على الجوانب البيئية.** | **8** |
| **مرتفعة** | 4.38 | 0.64 | **ضرورة توعية الموظفين والمراجعين على حفظ الطاقة.** | **9** |
| **مرتفعة** | 4.38 | 0.62 | **محاسبة الموظف الذي يقوم بتقديم عن قصد اتهاماً كاذباً.** | **10** |
| **مرتفعة** | **4.29** | **0.102** | **المؤشر الكلي** |
| **الادارة وتقييم الاداء الاخضر** |
| **مرتفعة** | 4.27 | 0.59 | **يدعم المديرون المبادئ الاخلاقية والسلوكيات في عملية التقييم.** | **11** |
| **مرتفعة** | 4.44 | 0.68 | **القيام بتقييم رسمي للاداء لجميع الموظفين.**  | **12** |
| **مرتفعة** | 4.36 | 0.73 | **قيام المدراء بمختلف مستوياتهم بتحديد الاهداف ضمن التقييمات السنوية.** | **13** |
| **مرتفعة** | 4.19 | 0.67 | **استخدام مؤشرات الاداء الاخضر في نظام ادارة الاداء والتقييم الاخضر.** | **14** |
| **مرتفعة** | 4.08 | 0.75 | **اتخاذ القرارات التصحيحية في حال ظهور سلوك لا اخلاقي وتحميل المديرين مسؤولية القيام بتنفيذ التغيرات اللازمة للوصول الى نتائج مرضية.** | **15** |
| **مرتفعة** | **4.26** | **0.062** | **المؤشر الكلي** |

**المصدر من أعداد الباحثان في ضوء نتائج spss**

 **وساهم في اغناء هذا المحور فقرة رقم ( 8 ) التي تنص ( وجود انشطة وبرامج تدريبية تهتم وتركز على الجوانب البيئية. ) وجاءت بمتوسط حسابي 4.45 وانحراف معياري 0.57 وهذا يفسر بأن أداء الكليات المبحوثة في توفير أنشطة وبرامج تدريبية تركز على الجوانب البيئية كان جيداً بشكل عام، وأنها قد قامت بتحسين هذا الأداء بشكل ملحوظ مقارنة بالمتوسط العام.**

**فقرة رقم ( 9 ) التي تنص ( ضرورة توعية الموظفين والمراجعين على حفظ الطاقة. ) وجاءت بمتوسط حسابي 4.38 وانحراف معياري 0.64 وهذا يفسر بأن أداء الكليات المبحوثة في توفير الوعي بحفظ الطاقة كان جيداً بشكل عام، وأنها قد حققت تحسيناً في هذا الأداء مقارنة بالمتوسط العام.**

**2- وصف وتشخيص فقرات المتغير التابع (التميز التنظيمي )**

**جدول (4) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات للمتغير التابع**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **درجة الاستجابة**  | **المتوسط الحسابي**  | **الانحراف المعياري**  | **الفقرة** | **ت** |
| **التميز التنظيمي** |
| **مرتفعة** | **4.5** | **0.50** | **ضرورة ان تكون الانجازات كبيرة دائماً لتحقيق التميز والتقدم بين الجامعات.** | **16** |
| **مرتفعة** | **4.5** | **0.50** | **التأكيد على تقديم خدمة بجودة عالية تقبلها القوانين.** | **17** |
| **مرتفعة** | **4.0** | **1.24** | **وجود افراد لديهم قدره على حل المشكلات المتعلقة بعملهم بالاعتماد على خبرتهم وكقائتهم.** | **18** |
| **مرتفعة** | **3.0** | **0.76** | **وجود توجه لدى المدراء للتشجيع على ثقافة التميز.** | **19** |
| **مرتفعة** | **2.8** | **0.85** | **قدرة المديرون على تخمين نقاط القوة والضعف في الجامعة.** | **20** |
| **مرتفعة** | **2.8** | **1.15** | **قدرة الموظفين على الاتصال بزملائهم الموظفين في الاقسام الاخرى.** | **21** |
| **مرتفعة** | **3.5** | **0.77** | **امتلاك القدرة على تحقيق الاهداف الكلية.** | **22** |
| **مرتفعة** | **2.8** | **1.17** | **امتلاك خبرات وامكانيات في مجال الابداعات العلمية.** | **23** |
| **مرتفعة** | **3.9** | **0.73** | **وجود استخدام امثل لتكنولوجيا المعلومات للتفكير والابتكار وايجاد حلول معرفية.** | **24** |
| **مرتفعة** | **3.5** | **1.15** | **هناك دعم وتحفيز من المدراء على العمل الجماعي.** | **25** |
| **مرتفعة** | **2.5** | **0.50** | **توجد عملية تفسير وتوضيح مستمدة لعملية التميز لجميع الموظفين.** | **26** |
| **مرتفعة** | **3.43** | **0.28** | **المؤشر الكلي** |

**المصدر من أعداد الباحثان**

**وساهم في اغناء هذا المحور فقرة رقم ( 16 ) التي تنص ( ضرورة ان تكون الانجازات كبيرة دائماً لتحقيق التميز والتقدم بين الجامعات. ) وجاءت بمتوسط حسابي 4.5 وانحراف معياري 0.50 وهذا يفسر هذا يشير إلى أن مستوى الأداء في الجامعات عالي ومتجانس، حيث تكون النتائج قريبة من المتوسط العام وتتفاوت بشكل ضئيل. يمكن تفسير ذلك بأن الجامعات تعمل بشكل جيد في تحقيق الانجازات الكبيرة وتسعى دائمًا لتحقيق التميز والتقدم.**

**ثالثاً: اختبار فرضيات الارتباط والاثر**

* **علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة:**

سيتم من خلال هذا المحور اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على أن (هناك علاقة ارتباط معنوية بين ادارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي في كليات قيد الدراسة). تم إعداد الجدول (5) والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية حيث بلغ المؤشر الكلي (\*\*0.624) وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسة الأولى.

جدول (5) علاقة ارتباط بين الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **المتغير المستقل****المتغير المعتمد** | **الموارد البشرية الخضراء** | **مستوى المعنوية****Sig.** |
| **التميز التنظيمي** | **0.624\*\*** | **0.01** |

**\*\*.Correlation is significant at the 0.01 Level 2-tailed**

**المصدر من أعداد الباحثان في ضوء نتائج spss**

* **تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة:**

يمثل مضمون هذه العلاقة اختبارا الفرضية الدراسة الرئيسة الثانية التي تشير إلى أنه " يوجد تأثير معنوي للموارد البشرية الخضراء في التميز التنظيمي في كليات قيد الدراسة ". ويشير الجدول (6) الخاص بتحليل الانحدار إلى وجود تأثير معنوي للموارد البشرية الخضراء بوصفه متغيرا مستقلا في التميز التنظيمي بوصفه متغيراً معتمداً. وذلك وفقا لقيمة (F) المحسوبة والبالغة قيمتها (12.813) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.689) وهي معنوية عند مستوى (0.00) بدرجتي حرية (1,32) و مادامت قيم (T) المحسوبة معنوية للمتغير المستقل والبالغة (11.803) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.392) فإن ذلك يعكس معنوية النموذج، ويتضح أن معامل التحديد (R2) والتي بلغت قيمته (0.427 )وبهذا فانه يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **المتغير المستقل****المتغير المعتمد** | **الموارد البشرية الخضراء** | **F** | **T** | **R2** |
| **Β0** | **1β** | **المحسوبة** | **الجدولية** | **المحسوبة** | **الجدولية** |
| **التميز التنظيمي** | **0.538** | **0.487** | **12.813** | **4.689** | **10.803** | **3.392** | **0.427** |

**جدول (6) علاقة تأثير الموارد البشرية الخضراء في التميز التنظيمي**

 •:P ≤(0.01) d.f: (1,32) N =35

**المصدر من أعداد الباحثان في ضوء نتائج spss**

**الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات**

**اولا: الاستنتاجات**

1. بناءً على المعلومات المذكورة، يمكن القول أن الجدول 5 يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي في كليات قيد الدراسة
2. يتضح من الجدول (6) وقيمة الـ F المحسوبة والتي تفوق قيمتها الجدولية وكذلك من معنوية قيمة التحديد R2 أن هناك تأثير معنوي للموارد البشرية الخضراء على التميز التنظيمي في كليات الدراسة المذكورة في الدراسة، وهذا يؤيد الفرضية الرئيسة الثانية التي تشير إلى وجود تأثير للموارد البشرية الخضراء على التميز التنظيمي
3. توفير الموارد البشرية الخضراء في الكليات المبحوثة يعد عاملاً مهماً لتحقيق التميز التنظيمي، وبالتالي ينبغي على الإدارة الاهتمام بتطبيق السياسات البيئية في عملية التوظيف.
4. استخدام تكنولوجيا الإنترنت في عملية التوظيف يمكن أن يساعد على توفير الوقت والجهد وتقليل التكاليف، وينبغي على الإدارة النظر في تطوير هذه العملية.
5. وجود برامج تدريبية تركز على الجوانب البيئية وتوعية الموظفين والمراجعين حول الحفاظ على الطاقة يمكن أن يساعد في تعزيز الوعي البيئي والتزام الموظفين بالمبادئ البيئية.
6. تكون الإدارة مستعدة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية في حالة ظهور سلوك غير أخلاقي، وينبغي أن يتحمل المدراء مسؤولية تنفيذ التغييرات اللازمة لتحقيق النتائج المرضية، ويمكن استخدام توجيهات ودعم المدراء لتعزيز ثقافة التميز وحل المشكلات المتعلقة بعملهم.

**ثانيا: التوصيات**

1. تعزيز التعاون بين الإدارة والموظفين في عملية صياغة وتنفيذ السياسات البيئية وتحقيق التميز التنظيمي، ويمكن تشجيع الموظفين على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالبيئة والاستدامة.
2. ادماج معايير الاستدامة والبيئة في عملية تقييم أداء الموظفين وتقييم الكليات، ويمكن استخدام نتائج هذا التقييم في تحديد المناطق التي تحتاج إلى تحسين.
3. تحديث البرامج الدراسية لتشمل موضوعات الاستدامة والبيئة، وتدريب الطلاب على الممارسات المستدامة وتعزيز الوعي البيئي.
4. تعزيز العمل الجماعي وتشجيع المشاركة الفعالة للجميع في عملية تحقيق التميز التنظيمي والاستدامة البيئية، ويمكن تحسين هذا الجانب من خلال تنظيم ورش عمل وفعاليات تفاعلية.
5. اعداد خطط عمل واضحة لتنفيذ السياسات البيئية والاستدامة، وتحديد المسؤوليات والموارد المطلوبة، ويمكن استخدام نتائج التقييم لتحديد أولويات التنفيذ.
6. ينبغي على الإدارة النظر في تبني ممارسات أخلاقية في جميع جوانب العمل، وتحفيز الموظفين على الالتزام بها، وتعزيز ثقافة النزاهة والشفافية في المؤسسة، مما يساعد على بناء ثقة العاملين والمراجعين في الكلية وبناء صورة إيجابية لها في المجتمع.

**قائمة المصادر**

اولا القران الكريم

ثانيا:-المصادر العربية

1. الحسناوي، صالح مهدي محمد،2020،الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاداء الابداعي -بحث استطلاعي تحليلي لعينة من أساتذة كلية الزراعة/ جامعة كربلاء، مجلة اهل البيت عليهم السلام ،العدد25،العراق.
2. التعمري ،رنا خليل،2021،اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء على ريادة الاعمال دراسة تطبيقية على شركات صناعة الادوية الاردنية، كلية الاعمال، جامعة الاسراء.
3. اسماعيل، ايناس احمد،2021،دور الادارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد ألاخضر للتنمية المستدامة راسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، معهد الجيزة العالي للعلوم الادارية ،مصر.
4. الشجيبي،سعيد عوض عاشور،2019،دور التميز التنظيمي في تحسين جودة الخدمات في المنظمات الخدمية العاملة بمحافظة ظفار سلطنة عمان- دراسة في شركة الاتصالات العمانية (عمانتل)،مجلة اصول الشريعة للابحاث التخصصية، المجلد 5، العدد4،عمان.
5. عثمان، منى شعبان،2020،التميز التنظيمي كمدخل لتفعيل المشاركة التنظيمية في إدارة الجامعات الحكومية بمصر، المجلة التربوية، جامعة الفيوم،العدد77.
6. العازمي، منيرة جعيلان،2021،التميز التنظيمي مدخل لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة في كلية التربية لاساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت، مجلة الدراسات والبحوث التربوية،المجلد1،العدد2.
7. احمد، محمد عبد العزيز، ابو العينين، رانيا السيد ابراهيم،2021،ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء كميزة تنافسية في الفنادق بالتطبيق علي واحة سيوة،مجلة كلية السياحة والفنادق،المجلد5،العدد1/2.
8. ابابكر، كوسرهت محمد،2021،دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المكانة الاستراتيجية \_دراسة تحليلية لآراء عينة من القياديين في المستشفيات الاهلية في مدينة اربيل، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 27،العدد126،جامعه صلاح الدين-اربيل.
9. السالم، مؤيد سعيد وحرحوش،عادل،2014،ادارة الموارد البشرية،ط1،دار اقرأ ،لبنان.
10. كريم، مروة جاسم وجبوري، ندى اسماعيل،2022، تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في الاداء الريادي \_بحث ميداني في كيات جامعة بغداد، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ،المجلد4،العدد3،جامعة بغداد.
11. عبد الدائم، علي عبد السلام،2021،تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في النجاح التنظيمي \_بحث وصفي تحليلي في ديوان وزارة الصناعة والمعادن العراقية، مجلة الجامعة العراقية،المجلد51،العدد2،الجامعة العراقية.
12. نعيمة، زياني وايمان ،دليل وعمر،حوتية،2022،ادارة الموارد البشرية الخضراء واثرها في تنمية القطاع السياحي- دراسة حالة مديرية السياحة والصناعات التقليدية بولاية ادرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعه احمد دراية-ادرار.
13. خيري، حسين علاء وغالي، حسين حريجة،2021، ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في تعزيز النجاح الريادي- بحث استطلاعي لعينة من شركات الصناعات الغذائية ،مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد 15،العدد40،جامعة كربلاء.

14.بلالي،احمد وسملالي،2018، ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية، مجلة رؤى الاقتصادية، جامعة الملك فيصل المملكة العربية السعودية.

15.السكافي،ليث زهير و الميالي ،حاكم احسوني وزوين، عمار عبد الامير،2017،الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء -دراسة استطلاعية لآراء عدد من موظفي معمل اسمنت الكوفة الجديد، مجلة الكون للعلوم الاقتصادية والادارية،العدد26،جامعة الكوفة.

16:-الابراهيمي، احسان عبد الامير،2019،ادارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التفوق التنافسي -دراسة ميدانية في مستشفى الامير والغدير الاهليين في محافظة النجف الاشرف ،مجلة اداب الكوفة، المجلد 1،العدد39.

17:-الغرابلي ،زينب اسماعيل وعبد القادر، علي احمد ويحيى، بريها فطين،2021،واقع ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالابتكار الاخضر -دراسة ميدانية على فنادق النجمة الخضراء في مصر، المجلة العربية للادارة،المجلد41،العدد3.

18:-صالح،مصطفى رعد وفخري،نور حسين،2012، تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع التنظيمي-بحث تطبيقي ،مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم،العدد48،معهد الادارة الرصافة.

19:-نصير،رهام ارشيد ونصير،طارق ارشيد ونصير،خلدون ارشيد،2022،انعكاسات تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء على مؤسسات القطاع العام الاردنية،مجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية والاجتماعية،العدد1.

20:-الصميدعي،منير عبود والزبيدي،ناظم جواد،2020،علاقة ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء بالمسؤولية الاجتماعية-بحث ميداني في مديرية البلديات العامة،مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية،جامعة بغداد،المجلد16العدد51.

21:-الزبيدي،غني دحام وحمزة،محمد فليح،2018، دور ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة-بحث تطبيقي في مدينة الامامين الكاظمين(ع)الطبية، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية،المجلد25،العدد112،جامعة بغداد.

22:-السكارنه،محمد احسان وطويقات،امجد،2017،اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز ابداع الموارد البشرية متغير معدل-دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان،كلية الاعمال،جامعة الشرق الاوسط.

23:-محمد،نورا منصور ودليل،عزة ماهر والرميدي،بسام سمير،2020،تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء في القطاع السياحي،مجلة كلية السياحة والفنادق،المجلد4،العدد1/2،جامعة مدينة السادات.

24:-عوديش،جيمس يوحنا وصالح،سامي فريق،2020،دور وظائف ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز استراتيجية المحيط الازرق -دراسة حالة لآراء عينة من العاملين في معهد دهوك التقني الاهلي،مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو،المجلد8،العدد1،جامعة دهوك التقنية.

25:-كاظم،فاطمة حسين والدليمي،محمود فهد وزعلان،عبد الفتاح جاسم،2022،دور الانتاج الذكي في تعزيز التميز التنظيمي-دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات في الشركة العامة لصناعة السيارات-الاسكندرية-بابل،مجلة وارث العلمية،المجلد4،العدد11،جامعة كربلاء.

26:-المطوري،احمد عبد سعود وخضير،وميض عبد الزهرة،2022،تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية في التميز التنظيمي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة البصرة،مجلة الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء،المجلد11،العدد 43،جامعة البصرة.

27:-جاسم،رؤى يونس،2022،تأثير الرصد الاستراتيجي في تحقيق التميز التنظيمي المستدام،مجلة الدراسات المستدامة،المجلد4،العدد1، الجامعة المستنصرية.

28:-ابو طبيخ،ليث شاكر والذبحاوي،فرحان محمد،2020،دور كفاءة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي-دراسة تطبيقية في دائرة التخطيط العمراني في محافظة النجف الاشرف،مجلة معين،العدد5،جامعة الكوفة.

29:-كاظم،نورا جواد وجمعة،مصطفى حسن ومحمد،يزن سالم،2022،دور القيادة الرشيقة في التميز التنظيمي-دراسة تعليلية في وزارة العدل العراقية،المجلة العراقية للعلوم الادارية،المجلد18،العدد74،جامعة كربلاء.

30:-عبد مزروك ،عبد الودود شاكر ومحمد،مالك النعيم وحمد ،مجدي محمد،2019،اثر الذكاء الاستراتيجي للقيادات على التميز التنظيمي-دراسة تطبيقية على المصارف التجارية في العراق،مجلة الجامعة العراقية،المجلد45،العدد3.

31:-حسين،سحر عباس وضيدان،علاء عبد الرزاق،2021،تأثير اعادة هندسة العمليات في التميز التنظيمي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من الافراد العاملين في الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات،المجلة العراقية للعلوم الادارية،المجلد17،العدد69،جامعة كربلاء.

32:-حسناء،كريكر وحفصة،قرافي ومسعودي،عبد الكريم،2022،فعالية ادارة الوقت في تحقيق التميز التنظيمي-دراسة ميدانية بوحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي ولاية ادرار،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة احمد دراية-ادرار.

33:-الجندي،نيفين حسني والمسدي،عادل عبد المنعم ورضوان،طارق رضوان،2022،اثر ادارة المواهب في ابعاد التميز التنظيمي -دراسة تطبيقية على العاملين بالفروع الرئيسية للبنوك التجارية بمحافظة الاسكندرية،مجلة التجارة والتمويل،العدد1،جامعة طنطا.

**قائمة الملاحق**

**ملحق رقم (1) تسهيل الامر**

****

**ملحق رقم (2) الاستبيان**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة ميسان**

**كلية الإدارة والاقتصاد**

**قسم إدارة الأعمال**

**( أستمارة أستبيان )**

**بسم الله الرحمن الرحيم**

**عزيزي القارئ...**

 **يقوم الباحثان بإجراء دراسة حول ( تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التميز التنظيمي) إستكمال لمتطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس، وانطلاقاً من ثقتنا بتعاونكم معنا في إنجاز هذا الجهد العلمي وخدمة المسيرة العلمية, نضع بين ايديكم استبانة الاستقصاء الميداني المرفقة**

 **ونرجوا منكم الاجابة عن الاسئلة بكل صدق وشفافية وامانة تامة.**

**ولكم منا جزيل الشكر والتقدير..**

***إعداد الباحثان***

***إشراف***

***هند نعيم حوشي***

***هجران حسين محسن***

***نجم ماجد چاسب***

**المعلومات الشخصية:**

يرجى وضع علامة (√) في المكان المناسب

**اولاً: الجنس**

|  |  |
| --- | --- |
| ذكر  | أنثى  |
|  |  |

**ثانياً: الفئة العمرية**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| من20-30 | من 31-40 | أكثر من 40 |
|  |  |  |

**ثالثاً: التحصيل الدراسي**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| بكالوريوس  | ماجستير  | دكتوراه  |
|  |  |  |

**رابعاً: المنصب الوظيفي**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| مدير  | رئيس قسم  | موظف  |
|  |  |  |

**خامساً: سنوات الخبرة**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| أقل من 5 سنوات | من 5- 10 سنة | من11-20سنة  | من 20 فأكثر  |
|  |  |  |  |

**المحور الأول : المتغير المستقل :-**

**ادارة الموارد البشرية الخضراء**

**إن معنى الاخضـــــــر هو الارض المحاطة بالخضـــــــرة من الاعشــاب والاشــجار والهواء النقي والموارد الطبيعية، وهذا يعني بوجود الصــلة بالطبيعة و الانتقال الى اللون الاخضر الذي يمثل العمل والمحافظة على تلك الموارد. يتمثل المفهوم بمجموعة من السـياسـات والنشـاطات ذات المخرجات المسـتدامة داخل نطاق المنظمة وبيئتها الخارجية وهو سلسلة أعمال تنعكس على الممارسات الخضراء الادارة الموارد البشرية.**

**اولاً: التوظيف الاخضر:-**

**وهي عملية توظيف الافراد ذوي الخبرة والمهارات والنهج والسلوكيات التي تناسب النظام الاداري البيئي في الجامعه**

**واتباع السياسات البيئية في الاستراتيجيات واختيار الاشخاص الذين لديهم اعتبار اكثر تجاه البيئة.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التسلسل** | **الفقرات** | **أتفق** **تماماً**  | **أتفق**  | **محايد** | **لا أتفق**  | **لا أتفق تماماً**  |
| 1- | يتميز المدراء بالعدالة والانصاف في العمل. |  |  |  |  |  |
| 2- | تتميز اهداف العمل بانها محددة وقابلة للقياس وفيها تحدي. |  |  |  |  |  |
| 3- | تنبيه ومعاقبة الموظفين الذين يقومون بسلوكيات لا اخلاقية. |  |  |  |  |  |
| 4- | تؤكد الادارة على إعتماد السياسات البيئية اساسا في عملية التوظيف. |  |  |  |  |  |
| 5- | أن بعض إجراءات التوظيف لتقديم الطلبات على التعيين والسيرة الذاتية والمقابلة معظمها يتم عن طريق شبكة الانترنيت. |  |  |  |  |  |

**ثانياً: التدريب والتطوير الاخضر:-**

**وهي من الادوات المهمة لتطوير الموارد البشرية للممارسات الخضراء خلال تعليم السياسات البيية للموظفين وتغيير سلوك الفرد الموظف لتوعيته بالسياسات البيئية.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التسلسل**  | **الفقرات**  | **أتفق تماماً**  | **أتفق**  | **محايد**  | **لا أتفق**  | **لا أتفق تماماً**  |
| 1- | ضرورة التأكيد على أهمية الموارد البشرية الخظراء . |  |  |  |  |  |
| 2- | تدريب اعضاء الفريق على حل المشكلات. |  |  |  |  |  |
| 3- | وجود انشطة وبرامج تدريبية تهتم وتركز على الجوانب البيئية. |  |  |  |  |  |
| 4- | ضرورة توعية الموظفين والمراجعين على حفظ الطاقة. |  |  |  |  |  |
| 5- | محاسبة الموظف الذي يقوم بتقديم عن قصد اتهاماً كاذباً. |  |  |  |  |  |

**ثالثاً :الادارة وتقييم الاداء الاخضر**

**تنجح المنظمات في انشطة ادارة الاداء الاخضر بربط تقييم الاداء بالوصف الوظيفي مع تحديد الاهداف والمهام الخضراء ،اي إجراءات المقارنة والتدقيق لتحديد الانحرافات ومعالجتها والتحسين المستمر لصالح البيئة وهي التأكد من المخرجات ان تكون سلوكاً خظرائياً وعلى هذا الاساس يتم تقييم المورد البشري كأحد المقاييس المهمة.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التسلسل**  | **الفقرات**  | **أتفق تماماً**  | **أتفق**  | **محايد**  | **لا أتفق**  | **لا أتفق تماماً**  |
| 1- | يدعم المديرون المبادئ الاخلاقية والسلوكيات في عملية التقييم. |  |  |  |  |  |
| 2- | القيام بتقييم رسمي للاداء لجميع الموظفين.  |  |  |  |  |  |
| 3- | قيام المدراء بمختلف مستوياتهم بتحديد الاهداف ضمن التقييمات السنوية. |  |  |  |  |  |
| 4- | استخدام مؤشرات الاداء الاخضر في نظام ادارة الاداء والتقييم الاخضر. |  |  |  |  |  |
| 5- | اتخاذ القرارات التصحيحية في حال ظهور سلوك لا اخلاقي وتحميل المديرين مسؤولية القيام بتنفيذ التغيرات اللازمة للوصول الى نتائج مرضية. |  |  |  |  |  |

**المحور الثاني: المتغير التابع:**

 **التميز التنظيمي**

 **التميز التنظيمي:- هو أسلوب فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهجية تتعلق بكيفية تحقيق نتائج ملموسة في المؤسسة لتحقيق بعض التوازن في تلبية احتياجات جميع الاطراف؛ سواء أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل، في إطار ثقافة التعلم والابداع والتحسين المستمر.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التسلسل**  | **الفقرات**  | **أتفق تماماً**  | **أتفق**  | **محايد**  | **لا أتفق**  | **لا أتفق تماماً**  |
| 1- | **ضرورة ان تكون الانجازات كبيرة دائماً لتحقيق التميز والتقدم بين الجامعات.** |  |  |  |  |  |
| **2-** | **التأكيد على تقديم خدمة بجودة عالية تقبلها القوانين.** |  |  |  |  |  |
| **3-** | **وجود افراد لديهم قدره على حل المشكلات المتعلقة بعملهم بالاعتماد على خبرتهم وكفائتهم.** |  |  |  |  |  |
| **4-** | **وجود توجه لدى المدراء للتشجيع على ثقافة التميز.** |  |  |  |  |  |
| **5-** | قدرة المديرون على تخمين نقاط القوة والضعف في الجامعة. |  |  |  |  |  |
| **التسلسل**  | **الفقرات**  | **أتفق تماماً**  | **أتفق**  | **محايد**  | **لا أتفق**  | **لا أتفق تماماً**  |
| **6-** | قدرة الموظفين على الاتصال بزملائهم الموظفين في الاقسام الاخرى. |  |  |  |  |  |
| **7-** | امتلاك القدرة على تحقيق الاهداف الكلية. |  |  |  |  |  |
| **8-** | امتلاك خبرات وامكانيات في مجال الابداعات العلمية. |  |  |  |  |  |
| **9-** | وجود استخدام امثل لتكنولوجيا المعلومات للتفكير والابتكار وايجاد حلول معرفية. |  |  |  |  |  |
| **10-** | هناك دعم وتحفيز من المدراء على العمل الجماعي. |  |  |  |  |  |
| **11-** | توجد عملية تفسير وتوضيح مستمدة لعملية التميز لجميع الموظفين. |  |  |  |  |  |