

أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى

محمد كمال النجدوي¹، رشا عبدالله القواسمة^{1*}

¹جامعة عمان الأهلية، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال

الملخص

خلفية الدراسة ومشكلتها: ظهر مفهوم الإدارة الخضراء كاهتمام بالبيئة وحمايتها، حيث يهدف إلى استخدام الطاقة بشكل ذكي وتقليل التكاليف والهدر، مع التركيز على استخدام موارد مستدامة. وقد تطأبت هذه المفاهيم تغييراً في استراتيجيات وسياسات وإجراءات العمل لتتناسب التحولات البيئية.

الأهداف: هدفت الدراسة توضيح أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى. بالإضافة الى تسليط الضوء على أبرز وأجدد المفاهيم الإدارية الموائمة للعصر الحديث وأهميتها في التطور الإداري للمنظمات.

الطرق المستخدمة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة من خلال جمع البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي التي تتمثل في الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t).

النتائج: من أبرز النتائج الأهمية النسبية للمتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الخضراء قد جاءت مرتفعة، حيث جاء الاستقطاب والتوظيف الأخضر بالمرتبة الأولى، في حين جاء حفظ الطاقة بالمرتبة الأخيرة وبأهمية نسبية مرتفعة. وأن الأهمية النسبية للمتغير التابع التفوق التنظيمي قد جاءت مرتفعة، حيث جاء التفوق المعرفي بالمرتبة الأولى وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاء التفوق الخدمي بالمرتبة الأخيرة وبأهمية نسبية مرتفعة. ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة مجتمعة والمتغير التابع (التفوق التنظيمي).

الاستنتاجات (التوصيات والمساهمة): بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بأن تحرص أمانة عمان الكبرى على وضع مواصفات توظيف تتلاءم مع متطلبات الوظيفة، وتحديد ماهية العمل المرتبطة بمشكلات التلوث البيئي من أجل جذب انتباه أصدقاء البيئة من المتقدمين سواء من داخل المنظمة أو خارجها.

الكلمات المفتاحية

الاستقطاب والتوظيف الأخضر، أمانة عمان الكبرى، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت والأجور الخضراء، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، حفظ الطاقة، التفوق التنظيمي.

The Impact of Green Human Resources Management on Organizational Excellence in The Greater Amman Municipality

Muhammad Kamal Al-Najdawi¹, Rasha Qawasmeh^{*1}

¹Al-Ahliyya Amman University, Business School, Department of Business Administration

Abstract

Background & Statement of the problem: Green management has emerged as a response to environmental concerns, with the primary objectives of enhancing energy efficiency, reducing costs and waste, and fostering the use of sustainable resources. Achieving these objectives often necessitates modifications in work strategies, policies, and procedures to align organizational practices with evolving environmental standards.

Objectives: This study examines the impact of green human resource management (HRM) on organizational excellence within the Greater Amman Municipality. Additionally, it seeks to elucidate contemporary administrative concepts crucial for organizational development.

Methods: Employing a descriptive-analytical approach, this study utilized a questionnaire to assess the variables of interest. Data were collected and analyzed using descriptive statistical techniques, including arithmetic mean, standard deviation, and t-tests.

Results: The findings indicate that green human resource management holds significant relative importance, with green recruitment being the most critical component and energy conservation ranked last, although still important. Organizational excellence was also rated highly, with cognitive excellence being the foremost category and service excellence the least, yet still significant. A statistically significant correlation was identified between the independent variable (green HRM) and the dependent variable (organizational excellence).

Conclusions (Recommendations and contributions): In light of the study's results, it is recommended that the Greater Amman Municipality enhance its employment specifications to better align with job requirements and address environmental pollution issues. This will help attract environmentally conscious candidates, both from within and outside the organization.

Key words

Energy conservation, Green training and development, GHRM, Greater Amman Municipality, Green performance evaluation, Green recruitment and employment, Green rewards and wages, Organizational excellence.

المقدمة

تشهد المجتمعات اليوم تحولات هامة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية، مما أثر على هيكلها وأدائها. يُعدّ الحفاظ على البيئة وصون حقوق الإنسان أحد أبرز التوجهات في هذا القرن، حيث يسعى العالم لتوجيه الجهود والموارد، خاصة المورد البشري، نحو التكامل والتكيف مع قضايا البيئة. وقد تطرقت العديد من المؤتمرات والمعاهدات إلى التحديات المتعلقة بتغيير المناخ وحفظ البيئة وتحقيق التنمية المستدامة (Abu Mahadi, 2018).

ظهر مفهوم الإدارة الخضراء كاهتمام بالبيئة وحمايتها، حيث يهدف إلى استخدام الطاقة بشكل ذكي وتقليل التكاليف والهدر، مع التركيز على استخدام موارد مستدامة. وقد تطلبت هذه المفاهيم تغييراً في استراتيجيات وسياسات وإجراءات العمل لتتناسب التحوّلات البيئية (Jafri, 2012). إلى جانب ذلك، أظهرت إدارة الموارد البشرية الخضراء أهميتها في تحويل الموظفين إلى وجوه بيئية وفعالة، وتشير الدراسة إلى أنّ تحقيق التفوق التنظيمي يعتمد على تنسيق جهود الموارد البشرية والركيزة الأساسية للنمو المُستدام (Mehta & Chugan, 2015).

تتناول الدراسة أيضاً أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التوازن بين العناصر المختلفة، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتوجيه الموارد نحو المستقبل، وذلك من خلال التركيز على تطوير عمليات الإدارة والاستجابة لتحديات البيئة. يُمكن للموظفين الذين يمتلكون الكفاءة والموهبة والمعرفة والوعي البيئي أن يصبحوا رأس المال البشري والفكري للمنظمة، وهو المورد الذي يجب على المنظمات الحفاظ عليه من خلال إدارة فعّالة للموارد (الساكنه، 2017).

يُعبّر التفوق التنظيمي عن قدرة المنظمة على تنفيذ مفاهيم تحقيق الأهداف والابتكار، وتحسين عمليات الإدارة بشكل مستمر، مع التركيز على تطوير عمليات الإدارة ومشاركة الموارد البشرية في تحقيق التكامل والتكيف مع المستقبل (Eskandariordaklou et al., 2023).

تستمد هذه الدراسة أهميتها من مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء الذي يلعب دوراً رئيساً في تمكين المنظمات من التكامل

والتكيف مع البيئة. وتشير الدراسة إلى أنّ التوازن بين الموظفين، واكتساب المهارات، واستثمار القدرات يمكن أن يتغلب على التناقضات والصراعات (سلامة، 2022).

مشكلة الدراسة

يسعى هذا البحث إلى تحري ومعرفة مدى إسهام إدارة الموارد البشرية الخضراء في التفوق التنظيمي داخل أمانة عمان الكبرى، مع التركيز على عوامل مثل التدريب والتطوير الأخضر، والاستقطاب والتوظيف، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والأجور الخضراء، وحفظ الطاقة. من خلال التحقيق في هذه العلاقة، يهدف البحث إلى تقديم رؤى يمكن أن تسهم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية لتعزيز الاستدامة والفعالية التنظيمية في أمانة عمان الكبرى. وقد توجّه منظمات حكومية أخرى في اعتماد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. من خلال عمل الباحثين بوصفهما فردين من أفراد مجتمع الدراسة لاحظا عدم وجود وعي وإدراك لدى المديرين والعاملين في أمانة عمان الكبرى بأهمية العلاقة والأثر بين أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى سواء أكان تأثيراً سلبياً أم إيجابياً، وبالرغم من أهمية القطاع لم يحظ، على حد علم الباحثين، بدراسات كثيرة تسلط الضوء على واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالتفوق التنظيمي، حيث يكون التركيز في الدراسات التي تجرى عادة في هذا القطاع حول مواضيع تتعلق بالثقافة التنظيمية أو الصفقات العمومية أو المالية وغيرها.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة توضيح أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء، التي تشمل التدريب والتطوير الأخضر، والاستقطاب والتوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والأجور الخضراء، وحفظ الطاقة، على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى. بالإضافة الى تسليط الضوء على أبرز وأجدد المفاهيم الإدارية المواكبة للعصر الحديث وأهميتها في التطور الإداري للمنظمات.

أهمية الدراسة

تبرز أهميتها النظرية من خلال تسليط الضوء على مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء وأهميتها في تعزيز التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، وما ينطوي عليه من فوائد تحمل في طياتها الكثير من الآثار الإيجابية، وتسهم الدراسة في إثراء الجانب النظري

في جميع المجالات، بما في ذلك التسويق الأخضر، ومحاسبة إدارة الموارد البشرية وإدارة البيئة. ولذا، يوجد اهتمام متزايد في الفترات الأخيرة بالوعي التنظيمي واعتماد تقنيات مختلفة لإدارة البيئة من خلال تحديد الأهداف والمسؤوليات لتحقيق الأهداف البيئية، وفقاً للبحث الذي قام به (Masri & Jaaron, 2017) و (Nejati et al., 2017).

مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

تُعرّف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها مجموعة من السياسات والأنشطة والأنظمة والممارسات التي تستهدف انتقاء الموظفين المهرة وتعزيز العمليات البيئية المستدامة في المنظمات (Mishra, 2017). يشير البحث (Yong & Yusoff, 2016) إلى أن هذه الإدارة تشجع على المبادرة الخضراء من خلال تثقيف العاملين حول القضايا البيئية، وتُعد جزءاً أساسياً من استراتيجيات أداء المنظمة. تؤكد دراسة أخرى (Shafaei et al., 2020) أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تشكل نموذجاً يتنبأ باستخدام ممارسات خضراء في إدارة الموارد البشرية لتعزيز الاستدامة. بحسب الأبحاث (Iftikhar et al., 2021)، تؤثر ممارسات الموارد البشرية البيئية إيجابياً على الأداء المالي وتجديد الهيئة، وتُعد أدوات هامة لتشكيل تصاميم التدريب والتشغيل لتعزيز التصرفات البيئية الخضراء لدى الموظفين.

نشأة الإدارة الخضراء وتطورها

تتركز المنظمات الدولية والإدارات العامة والخاصة في أغلب البلدان على قضايا الإدارة البيئية بشكل أساسي، حيث تلعب هذه النظم دوراً مهماً في الحفاظ على البيئة ودعم التنمية المستدامة. يركز الاهتمام على صحة الإنسان والبيئة وقد نشأت الجهود في أوروبا الغربية والولايات المتحدة والعديد من الدول الأخرى في الستينات والسبعينات على وضع سياسات وهيكلية تنظيمية لتطبيق القوانين البيئية. يعود الارتباط الفعال بين الأعمال والبيئة إلى عام 1972 في مؤتمر الأمم المتحدة حول بيئة الإنسان، وقد أسهمت هذه الفترة في تشجيع الصناعة على تطوير نظم إدارة بيئية فعالة. وقد أدى تقرير "مستقبلنا المشترك" في عام 1987 إلى ظهور مصطلح التنمية المستدامة (عوض، 2012).

اتجه الغرب إلى مفهوم الإدارة البيئية لتحسين صورة الصناعة بيئياً، مما دفع الحكومات إلى وضع مقاييس تشريعية. انتقلت الدول عبر العالم نحو الاهتمام بالإدارة البيئية باعتبارها وسيلة لتحسين الصناعة، مما أدى إلى تطبيق نظم الإدارة البيئية. تتوافق هذه النظم مع المعايير

للبحوث السابقة، والنظريات، والمجالات العلمية المحكمة، وتكون مرجعاً قيماً للمكتبة العربية، ونقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي، بهدف معالجة نواحي النقص في الدراسات السابقة حول هذه العلاقات، ولا سيما العلاقة غير المباشرة.

تبرز أهميتها التطبيقية إلى تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك في إطار عملي ميداني بتطبيقها على أمانة عمان الكبرى، كما تُسهم نتائج الدراسة في إفادة القطاع الحكومي بشكل عام وأمانة عمان الكبرى بشكل خاص بأثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي، ودعم نتائج الدراسة لمتخذي القرار في الوزارة المعنية بأهمية تطبيق أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والتفوق التنظيمي. كما يسهل المجال للمهتمين والباحثين في هذا الميدان الوصول إلى نتائج هامة، كما وأنها تفتح المجال أمام الباحثين للاهتمام وتوجيه أنظارهم إلى أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي.

الإطار النظري

إدارة الموارد البشرية الخضراء

في السبعينيات، ضاعفت المنظمات جهودها للاستعداد لتفسير أساسي يهدف إلى توسيع نطاق أنظمة إدارة البيئة، التي تم إطلاقها في التسعينيات تحت اسم (ISO14001)، وهي أكثر أنظمة الإدارة البيئية شمولاً على مستوى العالم. ولذلك، بدأت المنظمات في الاعتراف بضرورة دعم هذه الممارسات مثل التدريب وتقييم الأداء والتنمية والتنفيذ البيئي، وهذه الممارسات تُعد من أهم العوامل المتعلقة بالموارد البشرية وأنظمة إدارة البيئة، وتحتاج إلى دعم من خلال التدابير التي تؤثر إيجابياً على تأثير الموارد البشرية على أداء المنظمات. وكان هذا التكامل بين إدارة الموارد البشرية والبيئة غير معرّف حتى عام (2008)، وتم لاحقاً إدراجه ضمن جدول أعمال البحوث، مما أدى إلى ظهور مصطلح "إدارة الموارد البشرية الخضراء"، ويتضمن هذا المصطلح مواءمة ممارسات إدارة الموارد البشرية الأساسية مع أهداف إدارة البيئة (Jabbour & Jabbour, 2016).

وأكدت مبادرات إدارة الموارد البشرية الخضراء أهمية كبيرة للعديد من المنظمات والشركات، حيث يُعد مفهوم الأخضر معياراً للمنظمات

ويؤكد البحث أهمية دمج نماذج الأعمال البيئية في الإدارة المستدامة، وذلك من خلال تطبيق مفهوم الاستدامة على المؤسسات التقليدية، ونمذجة العمليات البيئية على المستوى التنظيمي. في الختام، تبرز مفاهيم الإدارة البيئية والحوكمة من خلال المسألة التي تتحملها الإدارة العليا ومجلس الإدارة، واختبار الاستدامة، والامتثال، والحوافز، والاعتبارات الأخلاقية.

أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء

تُعدّ الإدارة للموارد البشرية هي إحدى النشاطات الرئيسية للمؤسسات الداعمة لإدارة البيئة والموارد البشرية وتزيد من قدرتها على معرفة تغيّرات البيئة والأسواق التنافسية المبحوثة من العديد من الباحثين ومنهم (Mishra, 2017)، و (Nejati et al., 2017)، و (Jabbour. Et al., 2016)، والتي تكشف الدور المستقبلي في دعم البيئة ومجال إدارة الأعمال، ويتفق كلّ من (Arulrajah. et al., 2015) و (Bin Amin & Oláh, 2024) و (الزبيدي, 2016) و (Jaid & Misal, 2019)، أنّ الأبعاد الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء تتمثل بالآتي:

الاستقطاب والتوظيف الأخضر

شهدت الفترة الأخيرة، اهتماماً متزايداً بالقضايا البيئية، حيث أظهرت دول العالم رغبتها في التعاون مع المنظمات الملزمة بالحفاظ على البيئة. تمثل استراتيجية التوظيف الأخضر دوراً مهماً في تطوير مسارات العمل للمنظمات، مما يزيد من جاذبيتها للكوادر البشرية. ويُعدّ التوظيف الفعال ميزة تنافسية حيوية للموارد البشرية. يشير الباحثون (Baum et al., 2016) إلى أنّ جذب المتقدمين المؤهلين في مرحلة مبكرة يؤثر إيجابياً على مستقبل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يُظهر الباحثون (Michelotti et al., 2018) أنّ التوظيف الأخضر يُسهم في استدامة المنظمات وحماية البيئة من خلال جذب الموظفين المهرة. كما يُشير الباحثون أيضاً إلى أهمية دمج القضايا البيئية في عمليات الاستقطاب والتوظيف لتحفيز المنظمات لتحسين أدائها والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

التدريب والتطوير الأخضر

التدريب والتطوير الأخضر يعززان الوعي البيئي وزيادة مهارات الأفراد في المنظمات، ويشكلان الأساس في الإدارة الخضراء. يبرز أهمية التدريب كعامل رئيس لتطوير الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة

العالمية وتشمل الأيزو 14001، التي تغطي مجموعة من القضايا مثل إدارة البيئة، والتدقيق البيئي، وتقييم الأداء، ومفاهيم حياة المنتج. منظمة الأيزو نشرت مقياس الإدارة البيئية 14001 في 1996، ومن ثم ألزمت المنظمة العالمية للمواصفات المؤسسات الراغبة في تبني هذه المواصفة بوضع سياسات بيئية وتطبيقها بشكل فعال، مما يعزز الالتزام بحماية البيئة والحفاظ عليها ويوفر توجيهاً واضحاً للعملاء حول التزام المؤسسات بالقضايا البيئية (مخول وغانم، 2009؛ الطائي، 2009).

أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء

تشير الدراسات السابقة إلى أنّ إدارة الموارد البشرية تستهدف تحقيق أهداف محددة من خلال اعتماد مبادرات الاستدامة البيئية. يشمل ذلك السعي لتحقيق الاستخدام الأمثل والفعال للموارد المتاحة، وتوعية العاملين بأنّ هناك حدوداً نسبية لهذه الموارد. كما يشمل جهوداً لتعزيز أداء العاملين وتحسين جودة بيئة العمل، وزيادة وعيهم بأهمية الحفاظ على البيئة وتطوير قدراتهم. كما يسعى إلى إيجاد قوى عاملة تفهم أهمية الاستدامة، وتسهم في اتخاذ قرارات مبتكرة لحل المشكلات البيئية. توضح أيضاً أهمية تنظيم الأنشطة البيئية في إدارة الموارد البشرية لفهم كيف يؤثر مشاركة الموظفين على الأداء وتطويرهم الشخصي. وتشدّد على أنّ فهم سياسات المؤسسة وتغييرها نحو الاستدامة يُعدّ جزءاً أساسياً من الممارسات البيئية، مما يُسهم في تحقيق ميزات تنافسية وتعزيز التفوق والابتكار في الهياكل التنظيمية، وفي الوقت نفسه يقلل من معدل الانتقال بين الموظفين (Chanderjeet, 2017؛ Kothiswari, 2018).

متطلبات إدارة الموارد البشرية الخضراء

تشير دراسة إلى أنّ هناك استراتيجيات حيوية يجب أن تعتمدها المنظمة إذا كانت تسعى لتحقيق هدف الاستدامة والصداقة مع البيئة (Adams, 2017). تتضمن هذه الاستراتيجيات مجموعة من المبادئ، مثل استبدال الموارد، وإعادة الاستخدام التكراري، والتصميم المُستدام، ومكافحة النفايات، والتلوث. بالإضافة إلى ذلك، تشير الدراسة إلى أنّ القوى العاملة الخضراء تعتمد على استراتيجيات الموارد البشرية، والثقافة، والتوظيف، والاحتفاظ، والتدريب، والتطوير الوظيفي، والتنوع. تشمل بيئة العمل الخضراء جوانباً متعددة، مثل المواقع العالمية، وأماكن العمل، والمصانع المادية، وبيئات العمل الافتراضية، وإدارة النفايات، وكفاءة الطاقة، والمباني البيئية، والتخلص البيئي.

الطاقة. يُشدد على ضرورة تحسين عمليات الإنتاج واعتماد تقنيات التصميم الحديثة لتحقيق هذا الهدف (Tekkaya, 2018). كما يؤكد الباحثون (Manolas et al., 2017) أن إيقاف جميع الأجهزة قبل مغادرة المكتب، واستبدال الأجهزة القديمة بأخرى فعّالة في استهلاك الطاقة تُعدّ خطوات أساسية لتوفير الطاقة والمحافظة عليها. ويظهر البحث (Leygue et al., 2017) أن اتباع أساليب حفظ الطاقة في مكان العمل يُساهم في تحقيق عدة فوائد، مثل توفير الطاقة وتخفيض تكاليفها، إضافة إلى تحقيق أهداف شخصية للفرد مثل الرضا وكسب سمعة إيجابية. إدارة الموارد البشرية الخضراء لها أيضاً دور مهم في المحافظة على البيئة وتعزيز الإنتاجية والجودة بتكاليف منخفضة (Cay, 2018).

التفوق التنظيمي

ركّزت المداخل الإدارية الحديثة جهودها على تحديد مفهوم التفوق التنظيمي. فقد حددت المدخل الإداري العلمي الكفاءة كأساس للتفوق التنظيمي، بينما اهتم المدخل الخاص بالعلاقات الإنسانية بالاحتياجات المجتمعية للموظفين، مدمجاً عوامل متنوعة مثل أداء الفريق، والعمل ضمن مجموعات، والثقافات التنظيمية، والمناخ التنظيمي. وفي المقابل، حددت المداخل الإدارية الحديثة الفعالية كأساس مهم لمفهوم التفوق التنظيمي، مع التركيز على تحقيق أهداف المؤسسة العامة في البيئة (زايد، 2005).

معنى التفوق التنظيمي

يُطلق مصطلح التفوق التنظيمي على الأداء العالي والتفوق المنظمي والأداء التنظيمي المتميز، ويعتبر من المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة (Waswas & Jwaifell, 2019). يُعرّف التفوق التنظيمي على أنه الجهود المستمرة لإنشاء إطار داخلي للمعايير والعمليات، وتحفيز الموظفين لتقديم المنتجات والخدمات التي تلبي احتياجات العملاء (Kumari & Bahgat, 2020). يُعدّ التفوق التنظيمي هدفاً للعديد من المنظمات الدولية والمحلية (AL Shobaki et al., 2017). ووفقاً للسيد (2005)، يُعتبر التفوق التنظيمي نمط فكر وأسلوباً إدارياً يهدف إلى تحقيق نتائج ملموسة ورضا أصحاب المصلحة (Pinar & Girard, 2008). يشير المصطلح إلى أن المنظمة تبرز من خلال أدائها الذي يتجاوز التوقعات ويحقق ذلك من خلال استغلال الموارد بشكل فعال وبناء علاقات إيجابية مع جميع الفاعلين (عبد الله والدليمي، 2019).

في العمل. يؤكد البحث ضرورة تضمين العوامل الاجتماعية والبيئية في عمليات التدريب والتطوير (Lebedev et al., 2015). ويشدد على أهمية إعادة تدريب الخبراء في الاقتصاد الأخضر لتطوير فرص العمل الخضراء (Awasthi & Kannan, 2015). وتؤكد الأبحاث أيضاً على أهمية تحديث ممارسات التدريب لمواكبة التحولات البيئية وتحقيق التفوق المستدامة (Medeiros et al., 2018). كما يركز البحث على دور التدريب في نقل المعرفة والمهارات اللازمة لتحسين أداء الأفراد نحو البيئة، مما يُساهم في الحفاظ على الطاقة والتفاعل الفعال في حل المشكلات (Michelotti et al., 2018).

تقييم الأداء الأخضر

تُعرّف عملية إدارة وتقييم الأداء البيئي بأنها تحفّز العاملين على تحسين أدائهم لتحقيق أهداف المؤسسة، وتسعى المؤسسات إلى دمج السياسات البيئية مع إدارة الأداء. يتضمن العمليات مقارنة وتدقيق النتائج البيئية مع التركيز على الحوادث البيئية والمسؤوليات والاتصال البيئي. تُعدّ إدارة الأداء الأخضر عاملاً رئيسياً في وضع أسس ومؤشرات الأداء البيئي، وتواجه التحديات مثل تقييم الأداء الأخضر. الدراسات تشير إلى أهمية إدارة وتقييم الأداء الأخضر في إرساء أسس للأداء البيئي. إلا أن الصعوبات تكمن في ربط تقييم الأداء بالوصف الوظيفي وتحديد المهام والأهداف الخضراء. والممارسات الداخلية والإجراءات تساعد في إدارة العوامل الداخلية وتحسين الأداء البيئي، مما يمنح المؤسسات تفوقاً على منافسيها في مجالات الأداء الإداري والبيئي (Ahmad, 2015; Adams, 2017; Sari & Suslu, 2018).

المكافآت والأجور الخضراء

إنّ نظام الأجور والمكافآت الخضراء يمثل وظيفة أساسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء، إذ يعتمد الأداء البيئي المستدام للمنظمة بشكل كبير على المكافآت والأجور الخضراء؛ لتحفيز الدوافع لدى المديرين والأفراد العاملين على تبني الإدارة البيئية في المنظمات (Halawi & Zaraket, 2018)، ونظام التعويضات يُعدّ أحد الدوافع الرئيسية المساهمة في فرض التغيير تجاه الأداء البيئي والثقافة البيئية في المنظمة (Razab et al., 2015).

حفظ الطاقة

يتحمل الأفراد والمجتمعات مسؤولية الحفاظ على البيئة من خلال استخدام مواد الطاقة بشكل فعال، وتقليل الاستهلاك المفرط للموارد

أهمية التفوق التنظيمي

تُعَدُّ المنظَّمات القادرة على التعرف على مزاياها التنافسية الأساسية، والتكيف بسرعة، وتحسين جودة منتجاتها، والاستفادة من الابتكار وتكنولوجيا المعلومات، تتمتع بأداء تنظيمي أعلى. يعالج التفوق التنظيمي القضايا بما في ذلك الحاجة إلى أدوات لتحديد المشكلات وحلها، وحاجتها إلى وسائل لجمع المعلومات لتتمكن من اتخاذ القرارات بشأن الموارد البشرية، وتدريب المديرين والموظفين لتميز الشركة عن المنافسين في الأداء، بالإضافة إلى ذلك، من المهم التأكيد على حساسية اتخاذ القرار، وإكساب القدرات اللازمة، والتأكيد على الحاجة إلى تحسين الأداء المتميز والابتكار (المسعودي، 2008).

كما تتجلى أهمية التفوق التنظيمي في تطوير الموارد البشرية من خلال تأسيس مهارات العاملين والعلاقات فيما بينهم، والتعلم لتسهيل عمل فرق العمل وتعزيز دورها الاستراتيجي؛ إذ يسهم التفوق التنظيمي بتوجيه الموارد البشرية للتركيز على العمليات الإجرائية، وإلى كونها موردًا له تأثير استراتيجي حاسم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة (Eskandariordaklou et al., 2023).

أهداف التفوق التنظيمي

التفوق التنظيمي يمثل جانبًا من قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المستقبلية المرجوة من خلال التركيز على الابتكار والإبداع، وزيادة القيمة على المستوى التنظيمي. يتضمن ذلك تعزيز الإجراءات الإدارية وتوجيه الممارسات نحو المستقبل، وتحفيز نمو ومشاركة الموارد البشرية. يتم التأكيد على دور الموظف في تحقيق سعادة العميل. وفقًا لـ (Eskandariordaklou et al., 2023)، يشير بلكير (2016) إلى أنّ تطوير قوة العمل الفعالة يسهم في تحقيق توقعات العملاء وزيادة الوعي بضرورة تحقيق الأهداف التنظيمية. أما خلف و إبراهيم (2021)، فيبرزان أهداف المؤسسة المتميزة، بما في ذلك تحسين الكفاءة والفعالية، وسد الفجوة بين العمليات الداخلية والخارجية، واعتماد الابتكار لتحقيق التفوق التنظيمي، وربط الاستراتيجيات بالنتائج المرجوة.

مزايا التفوق التنظيمي

إنَّ أهم فائدة للتفوق التنظيمي هي أنّه يؤدي إلى تحسينات مستمرة في الأداء، ويساعد في تحديد أولويات المهام الأساسية على المستويين الاستراتيجي والتشغيلي. وتشمل المزايا الأخرى التشخيص الواضح للشركاء والعملاء وعلاقاتهم، ومطابقة الأهداف مع العمليات

والأنشطة والمهام، وتنسيق الجهود التعاونية لتحقيق تلك الأهداف، واستخدام لغة مشتركة للتواصل، وتحقيق الالتزام العالي. والمشاركة وتطوير الإستراتيجية والتكامل (Lewis, 2011). إنَّ تحليل أنظمة العمل ومراقبة الأعمال، وتحقيق التكامل بين الخطط ومواعيد التنفيذ، وصورة شاملة ومتكاملة للعمليات التجارية والأداء، كلها أمور يسهلها التفوق التنظيمي (Arefnezhad et al., 2022).

متطلبات تحقيق التفوق التنظيمي

يتفق الباحث Buytendijk و آخرون (2009) و (2012) و Faraji et al على أهمية توافر مكونات محددة لتحقيق التفوق التنظيمي. يجب أن يكون هناك فهم دقيق لمفهوم التفوق التنظيمي، وإقامة نظام شامل لسياسات المنظمة مع توفير الأسس والمبادئ لاتخاذ قرارات صحيحة. ينصح بإعداد استراتيجية للمنظمة، وتفعيل دورها من خلال التعبير عن التوجيهات الرئيسة والرؤية المستقبلية. يتضمن التفوق الشامل أيضًا إنشاء نظام متقدم لضمان الجودة وتفعيل الدورة على جميع مستويات المنظمة، إضافة إلى بناء هياكل تنظيمية قابلة للتكيف والتعديل وتلبية متطلبات الأداء والتكيف مع المتغيرات البيئية. يُشدد أيضًا على بناء أنظمة إدارة الموارد البشرية المتقدمة، التي تشمل التخطيط واختيار الموارد البشرية المناسبة وتطوير أدائها وتوجيهه (Faraji et al., 2012).

أبعاد التفوق التنظيمي

يرتكز التفوق التنظيمي على العديد من الأبعاد التي يتم من خلالها قياسه، وقد تباينت وجهات نظر الكتاب والباحثين حول أبعاد التفوق التنظيمي إذ اعتمد (Malcolm, 2011) النموذج المطور من قبل المعهد الوطني للمعايير والتكنولوجيا الذي يقوم على خمسة أبعاد هي (التخطيط الاستراتيجي، والتركيز على الزبون، والتركيز على قوة العمل، والتركيز على العمليات، ونتائج الأعمال)، في حين اعتمد (النقار، 2008) ثلاثة أبعاد هي (المشاركة، والعمليات، والموارد) في حين اتفقت دراسات كل من (القريشي، 2019) و (AL Shobaki & Abu Naser, 2017) على تحديد أبعاد التفوق التنظيمي والتي تشمل التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي. وسيتم اعتمادها في هذه الدراسة لأنها الأكثر انسجامًا مع توجهات الدراسة وطبيعة عمل المنظمة، وهي كالآتي:

التفوق القيادي

البشرية الخضراء والتفوق التنظيمي، بالإضافة إلى أبعادها الفرعية، وتقدير مدى تحقيقها في أمانة عمان. بعد جمع البيانات، تم تحليلها واختبار الفرضيات للوصول إلى النتائج، وبناءً على هذه النتائج، قدمت التوصيات المناسبة.

مجتمع الدراسة وعينها

أمانة عمان هي مؤسسة حكومية تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي وإداري، وتحدد حدودها ووظائفها وسلطاتها بموجب قانون أمانة عمان الكبرى لعام 2021. تبلغ مساحة حدودها 800 كم مربع ويتجاوز عدد سكانها 4 مليون نسمة، وتديرها مجلس الأمانة. لتلبية احتياجاتها المتزايدة، قسمت أمانة عمان مهامها إلى 6 قطاعات ومناطق إدارية. تقدم الأمانة خدمات متنوعة تشمل 134 خدمة للمجتمع والوزارات والشركات. يتم التركيز في هذه الدراسة على قطاعي شؤون المناطق والبيئة، حيث تُسلط الضوء على تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء وحماية البيئة وإدارة النفايات والحفاظ على النظافة وتعزيز المساحات الخضراء.

تمثل مجتمع الدراسة من العاملين في قطاعي شؤون المناطق والبيئة، والبالغ عددهم (414) ضمن مسمى رئيس قسم ورئيس شعبة، واختار الباحثان عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، حيث بلغ حجم العينة (206) رؤساء أقسام ورؤساء شعبة حسب جدول العينات المعتمد (Sekaran & Bougie, 2016).

أنموذج الدراسة

تكوّن أنموذج الدراسة من متغيرين كما هو مبين في الشكل أدناه، حيث ستشتمل الدراسة على: متغير مستقل يتمثل في إدارة الموارد البشرية الخضراء، الذي سيتم قياسه من خلال خمسة أبعاد، ومتغير تابع يتمثل في التفوق التنظيمي الذي سيتم قياسه من خلال ثلاثة الأبعاد من خلال النموذج أدناه:

يمثل تفوق القيادة القدرة التي تمتلكها الإدارة العليا على توجيه الفريق العامل وتحفيزه؛ مما يعزز التعاون والمشاركة الفعالة في سبيل تحقيق الأهداف المحددة. يظهر هذا التأثير بشكل مباشر في تطوير قدرات الأفراد وتشجيعهم على السعي نحو التفوق والإبداع. المؤسسة المتفوقة تتميز بالقدرة على التفكير الابتكاري ومحاكاة الآخرين، وتتبنى استراتيجية الباب المفتوح لتعزيز التواصل المباشر بين الإدارة والموظفين. وتشجع على تبادل المعلومات والمعرفة بين الأفراد؛ مما يسهم في إيجاد اقتراحات وابتكارات جديدة وحلول للتحديات (الغامدي وطيبة، 2021).

التفوق الخدمي

إن الخدمة المتفوقة تسهم مباشرة في تكوين الآثار الإيجابية لتقييم الزبائن وخاصة عندما تكون الخدمة متفوقة بالكامل، وتؤدي عملية تقديم الخدمة وتسليمها إلى تحسين تصورات الزبائن حول التفوق في الخدمة المقدمة (Saaed Mohamed et al., 2020)، وعرف (Salamh & Muhammed, 2022) التفوق الخدمي بأنه تقديم لمسة إضافية تتجاوز بها توقعات الزبائن وتجعلها دائماً البديل الوحيد لزبائنهم الحاليين، والاختيار الأفضل لزبائن مرتقبين، وهذا يحقق النجاح والتفوق للمنظمة.

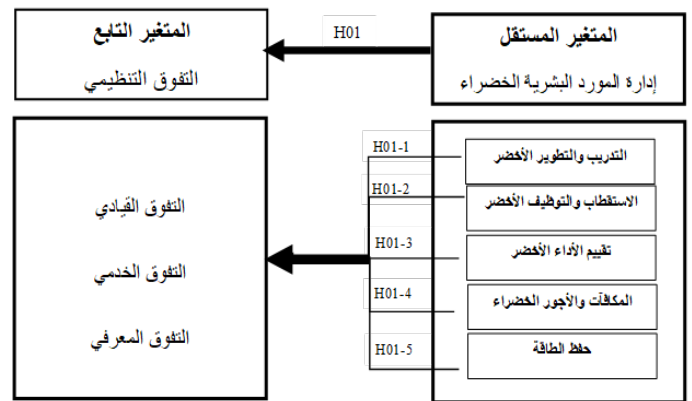
التفوق المعرفي

يعني ذلك أنّ لدى المنظمة معرفة بالسّمات المميزة التي تفرقها عن الموارد الأخرى التي تمتلكها المنظمة. وتشمل هذه السمات المعرفة والقدرات والمهارات الملموسة وغير الملموسة التي يمتلكها الأفراد العاملون، والتي يصعب قياسها أو نسخها أو تقليدها. ومن خلال ذلك، تستطيع المنظمات تحقيق ميزة تنافسية مستدامة تضمن بقاءها. وتمثل هذه الميزة مزيجاً من الخبرات والمهارات والمعرفة المتراكمة لدى الموظفين داخل المؤسسة (Eskandariordaklou et al., 2023).

منهجية الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، الذي يهدف إلى وصف ظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل البيانات التي تم جمعها من المصادر الأولية. تمثل موضوع الدراسة الحالية في تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى. تم استخدام المنهج الوصفي لوصف المتغيرات الرئيسية للبحث، مثل إدارة الموارد

الشكل رقم (1): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة: أبو رمان والصديقي (2019)، سلامة (2022)، عبد الله والدليمي (2019)، السكارنة (2017)، (2023) Eskandarior-daklou et al.

H01-5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لحفظ الطاقة على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده في أمانة عمان الكبرى.

أداة الدراسة

اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة موجهة إلى الموظفين في "أمانة عمان الكبرى"، حيث تم تصميمها بالشكل الذي يتناسب مع متغيرات الدراسة، وذلك بالاستعانة بالمصادر العلمية والأدبية ذات العلاقة بمواضيعها وأبعادها ومتغيراتها، والاستفادة من أصحاب الخبرة والاختصاص. وقد تكونت الاستبانة من جزأين، كما يأتي:

الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية العامة. يهدف هذا القسم إلى التعرف على الخصائص والصفات الشخصية والوظيفية السائدة بين موظفي "مدينة عمان". وتشمل البيانات (الفئة العمرية، والمؤهلات العلمية، والمسميات المهنية، وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: متغيرات البحث. يهدف هذا القسم إلى التعرف على آراء أفراد عينة البحث حول متغيرات نموذج البحث ومستويات تحصيلهم في مدينة عمان الكبرى، والتي تم تطويرها من خلال استخدام الأدبيات النظرية، من خلال مجموعة من الفقرات المعبرة عن هذه الآراء. والجدول (1) يوضح توزيع فقرات أداة الدراسة على أبعادها ومتغيراتها، كما يأتي:

الجدول (1): توزيع فقرات أداة الدراسة على الأبعاد والمتغيرات			
المتغير	البعد	حدود الفقرات	عدد الفقرات
23	1 – 23	إدارة الموارد البشرية الخضراء	
5	1 – 5	التدريب والتطوير الأخضر	
4	6 – 9	الاستقطاب والتوظيف	
4	10 – 13	تقييم الأداء الأخضر	المتغير المستقل
4	14 – 17	المكافآت والأجور الخضراء	
6	18-23	حفظ الطاقة	
16	1 – 16	التفوق التنظيمي	
5	1 – 5	التفوق القيادي	
5	6 – 10	التفوق الخدمي	المتغير التابع
6	11 – 16	التفوق المعرفي	

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده في أمانة عمان الكبرى.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير الأخضر على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده في أمانة عمان الكبرى.

H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) للاستقطاب والتوظيف الأخضر على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده في أمانة عمان الكبرى.

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم الأداء الأخضر، على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده في أمانة عمان الكبرى.

H01-4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) للمكافآت والأجور الخضراء على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده في أمانة عمان الكبرى.

جدول (4): مصفوفة ارتباط بيرسون للمتغيرات الفرعية في المتغير المستقل

حفظ الطاقة	المكافآت والأجور الخضراء	تقييم الأداء الأخضر	الاستقطاب والتوظيف	التدريب والتطوير الأخضر
1				
	1			
		1		
			1	
				1

اتبعت الاستبانة أسلوب القياس الإدراكي المستند على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي؛ لقياس تقديرات عينه الدراسة على فقرات أداة الدراسة. وبناء عليه، تم تحديد أوازن الإجابات على الفقرات لقياس كل متغير، وذلك كما في الجدول (2): (النجار وآخرون، 2013)

الجدول (2): مقياس ليكرت الخماسي

التقدير	نادرا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما
الوزن	1	2	3	4	5

اختبار معامل تضخم الاختلاف VIF

جدول (3): اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	التباين المسموح Tolerance	معامل تضخم التباين VIF
التدريب والتطوير الأخضر	0.237	4.226
الاستقطاب والتوظيف	0.230	4.346
تقييم الأداء الأخضر	0.270	3.704
المكافآت والأجور الخضراء	0.223	4.491
حفظ الطاقة	0.365	2.741

** ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \leq 0.01)$

يظهر الجدول (4) أن أعلى درجة ارتباط (0.779) بين الفئات الفرعية للمتغير المستقل تتمثل في العلاقة بين (التدريب والتطوير الأخضر) و(المكافآت والرواتب الخضراء). في المقابل، كانت قيم معاملات الارتباط لبقية المتغيرات المستقلة أقل من هذا الرقم. يشير ذلك إلى عدم وجود ظاهرة ارتفاع التعدد الخطي بين الفئات الفرعية للمتغير المستقل عندما تكون جميعها صغيرة (0.80). وبالتالي، يمكن اعتبار العينة خالية من مشكلة ارتفاع التعدد الخطي المتداخل، كما أشير إليه في (Gujarati, 2004, 352).

اختبار التوزيع الطبيعي Test Normalit تم تنفيذ اختبار توزيع البيانات الطبيعي باستخدام قيمة معامل التخاليف كوسيلة للتحقق من مدى اتباع البيانات المستخدمة في التحليل للتوزيع الطبيعي أم لا. ويظهر النتائج في الجدول (5).

جدول (5): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات بالاعتماد على قيمة معامل الالتواء ومعامل التفرطح

معامل التفرطح	معامل الالتواء	
2.717	-0.642	إدارة الموارد البشرية الخضراء
2.874	-0.568	التدريب والتطوير الأخضر
2.743	-0.639	الاستقطاب والتوظيف
2.289	-0.459	تقييم الأداء الأخضر
2.657	-0.705	المكافآت والأجور الخضراء
2.923	-0.508	حفظ الطاقة
2.468	-0.429	التفوق التنظيمي
2.496	-0.384	التفوق القيادي
2.771	-0.633	التفوق الخدمي
2.522	-0.402	التفوق المعرفي

يبين الجدول (3) إلى أن قيم اختبار تضخم التباين لجميع المتغيرات أقل من (10)، بينما قيمة اختبار التباين المسموح به لجميع المتغيرات أكبر من (0.05). وبالتالي، يمكن القول إنه لا توجد مشكلة ارتباط عالٍ بين المتغيرات، وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذي أهمية إحصائية بين المتغيرات المستقلة الواردة بجدول (الارتباط)، وهذا يعزز إمكانية استخدامها في النموذج، وذلك استناداً إلى (Gujarati, 2004, P. 352).

للتأكيد النتيجة السابقة تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون بين مقاييس المتغير المستقل للتأكد من عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المقاييس الفرعية للمتغير المستقل. وترد النتائج في الجدول (4).

في مجالات الدراسة في الجامعات الأردنية الخاصة، والبالغ عددهم (7).

3. وقد تم العمل على تعديل أداة الدراسة وتصويبها وفقاً لأرائهم ومقترحاتهم، لتظهر بصورتها النهائية، وكما هو مدرج في الملحق (1). وبناءً على ذلك، فإن أداة الدراسة تعتبر صالحة لقياس ما صممت له.

اختبار ثبات أداة الدراسة

1. يهدف اختبار ثبات أداة البحث إلى التحقق من ثبات إجابات عينة البحث، ويستخدم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا، عندما تصل قيمة هذا المعامل إلى (60.0) أو ما يزيد عنها تتميز بالثبات، ويُعدّ اقتراب قيمة المعامل من القيمة (80 %) مؤشراً على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة (Sekaran & Bougie, 2016). وفيما يأتي قيم معامل كرونباخ ألفا لفقرات أداة الدراسة وأبعادها ومتغيراتها، وأداة الدراسة ككل. الجدول (6): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

الجدول (6): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

المجالات	قيمة كرونباخ ألفا
إدارة الموارد البشرية الخضراء	0.92
التدريب والتطوير الأخضر	0.63
الاستقطاب والتوظيف	0.68
تقييم الأداء الأخضر	0.70
المكافآت والأجور الخضراء	0.65
حفظ الطاقة	0.71
التفوق التنظيمي	0.89
التفوق القيادي	0.70
التفوق الخدمي	0.81
التفوق المعرفي	0.70

2. يظهر الجدول (6) أنّ قيم معاملات الاتساق الداخلي كمؤشر كرونباخ ألفا لجميع مقاييس فقرات أدوات المسح (الاستبانة) تتراوح بين (0.63 - 0.92). يُعدّ الثبات ضعيفاً إذا كانت قيم المعاملات أقل من (0.60)، وقد افترضت (Sekaran & Bougie, 2016) أنّ الحد الأدنى لمعامل الثبات هو (0.70). ويُعدّ الثبات جيداً عندما تتجاوز قيم المعاملات (0.80) أو تزيد. لذلك، يظهر من القيم في الجدول السابق أنّ أداة الدراسة ثابتة، وهناك دلالة على ثباتها بين بنودها، واستقرارها، وإمكانية الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي.

يلاحظ من خلال الجدول (5) أنّ البيانات المستخدمة في التحليل تتبع التوزيع الطبيعي هو الذي يأخذ شكل المنحنى الاعتدالي الجرسى، وفيه تتساوى قيمة مقاييس النزعة المركزية للبيانات، ويتميز هذا المنحنى بأنّ معامل الالتواء له = صفر، ومعامل التفلطح = 3 وبالتالي، فكل معامل التواء يقترب من الصفر، وكل معامل تفرطح يقترب من 3 ينبئان عن توزيع طبيعي.

المعالجات الإحصائية

اعتمد الباحثان على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences- SPSS) لتحليل البيانات من خلال استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وهي كما يأتي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي، وهي كما يأتي:

1. التكرارات والنسب المئوية: لوصف المعلومات العامة (الديموغرافية) لعينة الدراسة.
2. الانحرافات المعيارية: لتحليل إجابات عينة الدراسة، ووصف المتغيرات الرئيسية والفرعية.

ثانياً: أساليب الإحصاء الاستدلالي، وهي كما يأتي:

1. معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا): لقياس ثبات أداة الدراسة.
2. اختبار معامل الارتباط بيرسون، واختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به: للتحقق من عدم وجود ارتباط خطي عالٍ بين المتغيرات المستقلة.
3. تحليل الانحدار الخطي المتعدد والمتدرج: لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى.

اختبار الصدق الظاهري

1. يهدف اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة إلى التأكد من مدى صدق الاستبانة وملاءمتها وصلاحيها لجمع البيانات اللازمة للدراسة، بالإضافة إلى التأكد من وضوحها وارتباطها وتماسكها.
2. ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحثان بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين

النتائج واختبار الفرضيات

الإحصاء الوصفي

يعرض هذا الجزء من الدراسة نتائج وصف خصائص عينة الدراسة ونتائج الإجابة على أسئلة الدراسة، وذلك من خلال تطبيق أساليب الإحصاء الوصفي والمتمثلة في التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية، حيث تهدف هذه الأساليب تقديم وصف شامل لعينة الدراسة وتحليلاً لأرائهم على الفقرات التي تقيس أبعاد الدراسة ومتغيراتها، وتحديد مستوى أهميتها النسبية.

توظيف حديثي التخرج. ويرى الباحثان أن قلة نسبة رؤساء الأقسام قد يعود لحصر الأقسام في مجتمع الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا التوزيع يتوافق مع توزيع الأفراد العاملين وفقاً للهرم الإداري المتبع في الهيكل التنظيمي للمنظمات والمؤسسات بشكل عام. ويرى الباحث أن ارتفاع هذه النسب لسنوات الخبرة يتوافق مع توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي، كما يدل على امتلاك عينة الدراسة الخبرات الكافية واللازمة لأداء عملهم الوظيفي.

الإجابة عن أسئلة الدراسة

يتناول هذا الجزء من الدراسة وصفاً لآراء عينة الدراسة واتجاهاتهم على أبعاد الدراسة ومتغيراتها، والتي تعكس نتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والمتمثلة بالانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة (الاستبانة)، وقد كانت النتائج كما يأتي:

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

يتناول هذا الجزء من الدراسة وصفاً للمعلومات العامة (الديموغرافية) لعينة الدراسة وهي: (الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)، والتي تعكس أبرز السمات والصفات الشخصية والوظيفية السائدة لدى الموظفين في أمانة عمان الكبرى، وذلك باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والمتمثلة بالتكرارات والنسب المئوية للمعلومات العامة (الديموغرافية). وقد كانت النتائج كما يأتي:

الجدول (7): التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الفئة العمرية	31 – 40 سنة	65.0 %
	41 – 50 سنة	35.0 %
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط فما دون	17.5 %
	بكالوريوس	57.0 %
	ماجستير	22.5 %
	دكتوراه	3.0 %
المسمى الوظيفي	رئيس شعبة	52.0 %
	رئيس قسم	48.0 %
	من 6 إلى 10 سنوات	2.0 %
	من 11 سنة إلى 15 سنة	43.0 %
سنوات الخبرة	16 سنة فأكثر	55.0 %
	المجموع	100.0 %
	200	

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
2	الاستقطاب والتوظيف	3.93	0.643	1	مرتفعة
1	التدريب والتطوير الأخضر	3.86	0.593	2	مرتفعة
3	تقييم الأداء الأخضر	3.85	0.658	3	مرتفعة
4	المكافآت والأجور الخضراء	3.81	0.632	4	مرتفعة
5	حفظ الطاقة	3.77	0.617	5	مرتفعة
	إدارة الموارد البشرية الخضراء	3.84			مرتفعة

يظهر من الجدول (8) أن الأهمية النسبية لإدارة الموارد البشرية الخضراء قد كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.84) وجاء الاستقطاب والتوظيف في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (0.643)، مما يشير إلى أهميتهما النسبية العالية. على الجانب الآخر، جاء حفظ الطاقة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.617) وأهمية

ويرى الباحثان أن ارتفاع نسبة من 31 إلى أقل من 40 سنة للفئات العمرية يعود إلى أن أفراد هذه الفئة قد أثبتوا جدارتهم وكفاءتهم، وكون الأمانة تشجع إتاحة فرص العمل للشباب كنوع من الاهتمام بالاستقطاب والتوظيف الأخضر. وأن ارتفاع نسب البكالوريوس قد يعود لتوجه المؤسسات وبشكل عام إلى تعيين حملة شهادة البكالوريوس، وذلك رغبة في الاستفادة من خبراتهم العلمية في العمل لديها، والرغبة في

نسبية مرتفعة.

والمتميز التابع (التفوق التنظيمي) وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.736$) مما يشير إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها فسرت ما نسبته 73.6 % من التباين الحاصل في (التفوق التنظيمي) في حين أن المتبقي يعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة ($F=108.328$) عند مستوى ثقة تساوي ($\text{sig}=0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$).

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد التدريب والتطوير الأخضر قد بلغت (0.199) وأن قيمة (t) كانت (2.827) وبدلالة إحصائية بلغت (0.005) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد الاستقطاب والتوظيف قد بلغت (0.185) وأن قيمة (t) كانت (2.813) وبدلالة إحصائية بلغت (0.005) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد تقييم الأداء الأخضر قد بلغت (0.013) وأن قيمة (t) كانت (0.222) وبدلالة إحصائية بلغت (0.825) مما يشير إلى أن هذا الأثر غير معنوي.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد المكافآت والأجور الخضراء قد بلغت (230.) وأن قيمة (t) كانت (3.374) وبدلالة إحصائية بلغت (0.001) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد حفظ الطاقة قد بلغت (226.) وأن قيمة (t) كانت (4.144) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وهذه النتيجة تشير إلى رفض الفرضية الصفرية الرئيسة وقبول الفرضية البديلة ونصها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha\leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها (التدريب والتطوير الأخضر، والاستقطاب والتوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والأجور الخضراء، وحفظ الطاقة) على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده (التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي) في أمانة عمان الكبرى".

للتحقق من صحة الفرضيات الفرعية، قد تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج على النحو الآتي:

تم أيضًا استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل جانب من جوانب إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل فردي، ويوضح الجدول ذلك بشكل منفصل على النحو الآتي:

ثانيًا: المتغير التابع: التفوق التنظيمي

فيما يأتي وصف لأثر التفوق التنظيمي، وذلك من خلال إيجاد الانحرافات المعيارية وتحديد مستوى الأهمية النسبية للأبعاد التي تعبر عن هذا المتغير، وقد ظهرت النتائج كما يأتي:

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالتفوق التنظيمي مرتبة تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الأهمية النسبية
3	التفوق المعرفي	3.94	0.584	1	مرتفعة
1	التفوق القيادي	3.81	0.558	2	مرتفعة
2	التفوق الخدمي	3.79	0.678	3	مرتفعة
	التفوق التنظيمي	3.85	0.551		مرتفعة

يظهر من الجدول رقم (9) أن الأهمية النسبية للتفوق التنظيمي قد كانت عالية، حيث بلغ المتوسط العام (3.85). وقد جاء التفوق المعرفي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يبلغ (3.94) وانحراف معياري قدره (0.584)، وكان له أهمية نسبية مرتفعة. بينما جاء التفوق الخدمي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري قدره (0.678)، وكان له أيضًا أهمية نسبية مرتفعة.

نتائج فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha\leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها على التفوق التنظيمي المتمثل في أمانة عمان الكبرى.

للتحقق من صحة الفرضية الرئيسة، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى وكانت النتائج على النحو الآتي:

وتشير النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.858$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين المتغيرات المستقلة مجتمعة

الجدول (10): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة بأبعادها على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى

المتغير التابع	ملخص النموذج Model summary		تحليل التباين ANOVA			جدول المعاملات Coefficient			
	R	R ²	F	درجات الحرية DF	Sig. F الدلالة الإحصائية	البيان	B	الخطأ المعياري	Beta
التفوق التنظيمي	0.858	0.736	108.328	5	0.000	الثابت	0.584	0.143	
						التدريب والتطوير الأخضر	0.199	0.070	0.214
						الاستقطاب والتوظيف	0.185	0.066	0.216
						تقييم الأداء الأخضر	0.013	0.059	0.016
						المكافآت والأجور الخضراء	0.230	0.068	0.264
						حفظ الطاقة	0.226	0.055	0.253

الجدول (11): نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التدريب والتطوير الأخضر على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى

المتغير التابع	ملخص النموذج Model summary		تحليل التباين ANOVA			جدول المعاملات Coefficient			
	R	R ²	F	درجات الحرية DF	Sig. F الدلالة الإحصائية	البيان	B	الخطأ المعياري	Beta
التفوق التنظيمي	0.789	0.622	326.424	1	0.000	الثابت	1.031	0.158	
						التدريب والتطوير الأخضر	0.732	0.041	0.789
التفوق التنظيمي	0.770	.593	288.889	1	0.000	الثابت	1.265	0.154	
						الاستقطاب والتوظيف	0.659	0.039	0.770
التفوق التنظيمي	0.712	0.508	204.111	1	0.000	الثابت	1.556	0.163	
						تقييم الأداء الأخضر	0.596	0.042	0.712
التفوق التنظيمي	0.785	0.616	317.318	1	0.000	الثابت	1.250	0.148	
						المكافآت والأجور الخضراء	0.684	0.038	0.785
التفوق التنظيمي	0.722	0.521	215.577	1	0.000	الثابت	1.425	0.168	
						حفظ الطاقة	0.645	0.044	0.722

وهذه النتيجة تشير إلى رفض الفرضية الفرعية وقبول الفرضية البديلة ونصها يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد الاستقطاب والتوظيف على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده (التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي) في أمانة عمان الكبرى.

وتشير النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد تقييم الأداء الأخضر على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، حيث بلغ معامل الارتباط $(R=0.712)$ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغير المستقل (تقييم الأداء الأخضر)، والمتغير التابع (التفوق التنظيمي) وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد $(R^2=0.508)$ مما يشير إلى أن (تقييم الأداء الأخضر) فسر ما نسبته 50.8 % من التباين الحاصل في (التفوق التنظيمي) في حين أن المتبقي يعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة $(F=204.111)$ عند مستوى ثقة تساوي $(sig=000)$ وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد تقييم الأداء الأخضر قد بلغت (0.596) وأن قيمة (t) كانت (14.287) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وهذه النتيجة تشير إلى رفض الفرضية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة ونصها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد تقييم الأداء الأخضر على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده (التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي) في أمانة عمان الكبرى".

وتشير النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد المكافآت والأجور الخضراء على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، حيث بلغ معامل الارتباط $(R=0.785)$ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغير المستقل (المكافآت والأجور الخضراء)، والمتغير التابع (التفوق التنظيمي) وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد $(R^2=0.616)$ مما يشير إلى أن (المكافآت والأجور الخضراء) فسر ما نسبته 61.6 % من التباين الحاصل في (التفوق التنظيمي) في حين أن المتبقي يعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة $(F=317.318)$ عند مستوى ثقة تساوي $(sig=000)$ وهذا يؤكد

وتشير النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد التدريب والتطوير الأخضر على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، حيث بلغ معامل الارتباط $(R=0.789)$ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغير المستقل (التدريب والتطوير الأخضر)، والمتغير التابع (التفوق التنظيمي) وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد $(R^2=0.622)$ مما يشير إلى أن (التدريب والتطوير الأخضر) فسر ما نسبته 62.2 % من التباين الحاصل في (التفوق التنظيمي) في حين أن المتبقي يعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة $(F=326.424)$ عند مستوى ثقة تساوي $(sig=000)$ وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد التدريب والتطوير الأخضر قد بلغت (0.732) وأن قيمة (t) كانت (18.067) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وهذه النتيجة تشير إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة ونصها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد التدريب والتطوير الأخضر على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده (التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي) في أمانة عمان الكبرى".

وتشير النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد الاستقطاب والتوظيف على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، حيث بلغ معامل الارتباط $(R=0.770)$ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغير المستقل (الاستقطاب والتوظيف)، والمتغير التابع (التفوق التنظيمي) وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد $(R^2=0.593)$ مما يشير إلى أن (الاستقطاب والتوظيف) فسر ما نسبته 59.3 % من التباين الحاصل في (التفوق التنظيمي) في حين أن المتبقي يعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة $(F=288.889)$ عند مستوى ثقة تساوي $(sig=000)$ وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد الاستقطاب والتوظيف قد بلغت $(659.)$ وأن قيمة (t) كانت (16.997) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

مناقشة نتائج الدراسة

معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$).

1. أظهرت نتائج الدراسة أن الأهمية النسبية للمتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الخضراء قد جاءت مرتفعة، حيث جاء الاستقطاب والتوظيف بالمرتبة الأولى، في حين جاء حفظ الطاقة بالمرتبة الأخيرة وبأهمية نسبية مرتفعة. وقد يُعزى ذلك إلى أن أمانة عمان الكبرى لديها اهتمام واضح نحو ممارسة الموارد البشرية الخضراء باعتبارها مدخلاً إدارياً حديثاً يعمل على توجيه العاملين توجيهاً بيئياً في كافة الأنشطة التي تتطلب تنفيذها داخل الأمانة وخارجها من أجل المحافظة على مواردها وصحة الإنسان على حد سواء. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سلامة (2022) التي بينت نتائجها أن درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء جاءت مرتفعة، ودراسة (الغرابي وآخرين، 2021) حيث بينت نتائجها أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في فنادق النجمة الخضراء في مصر جاءت مرتفعة، واختلفت مع نتائج دراسة أبو رمان والصديقي (2019) التي بينت نتائجها أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة الطائف في المملكة العربية السعودية جاءت بمستوى متوسط.

2. أظهرت نتائج الدراسة أن الأهمية النسبية للمتغير التابع التفوق التنظيمي قد جاءت مرتفعة، حيث جاء التفوق المعرفي بالمرتبة الأولى وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاء التفوق الخدمي بالمرتبة الأخيرة وبأهمية نسبية مرتفعة. وقد يُعزى ذلك إلى أن أمانة عمان الكبرى تمتلك القدرة على إيجاد توافق وتنسيق بين عناصر المنظمة وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق أعلى معدلات الفاعلية للوصول إلى مخرجات تسد حاجات وتوقعات جميع الأطراف المرتبطة بالمنظمة من خلال التفوق المعرفي الذي أدى إلى التفوق القيادي والخدمي لدى العاملين. واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة سلامة (2022) حيث بينت أن التفوق التنظيمي وفقاً لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت كركوك جاء مرتفعاً.

3. أظهرت نتائج الفرضية الرئيسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة مجتمعة (التدريب والتطوير الأخضر، والاستقطاب والتوظيف الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت والأجور الخضراء، وحفظ الطاقة) والمتغير التابع (التفوق التنظيمي). وقد يُعزى ذلك إلى أن الاهتمام بأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء ينعكس إيجابياً في التفوق التنظيمي. واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة سلامة (2022) حيث بينت وجود علاقة أثر وارتباط معنوية

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد المكافآت والأجور الخضراء قد بلغت (0.684) وأن قيمة (t) كانت (17.813) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وهذه النتيجة تشير إلى رفض الفرضية الفرعية الرابعة وقبول الفرضية البديلة ونصها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المكافآت والأجور الخضراء على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده (التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي) في أمانة عمان الكبرى".

وتشير النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعد حفظ الطاقة على التفوق التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.722$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المتغير المستقل (حفظ الطاقة)، والمتغير التابع (التفوق التنظيمي) وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.521$) مما يشير إلى أن (حفظ الطاقة) فسر ما نسبته 52.1 % من التباين الحاصل في (التفوق التنظيمي) في حين أن المتبقي يعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة ($F=215.577$) عند مستوى ثقة تساوي ($\text{sig}=0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$).

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد حفظ الطاقة قد بلغت (645.) وأن قيمة (t) كانت (14.683) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وهذه النتيجة تشير إلى رفض الفرضية الفرعية الخامسة وقبول الفرضية البديلة ونصها "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لبعد حفظ الطاقة على التفوق التنظيمي المتمثل بأبعاده (التفوق القيادي، والتفوق الخدمي، والتفوق المعرفي) في أمانة عمان الكبرى".

توصيات للدراسات المستقبلية

استناداً إلى النتائج الحالية للدراسة، يظهر أن هناك حاجة ملحة لإجراء دراسات مستقبلية لتوسيع فهمنا لتأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي. يمكن أن تستهدف هذه الدراسات جوانب مختلفة، مثل تحليل تأثير الممارسات البيئية على رضا الموظفين، وكيفية توجيه القيادة يؤثر على الالتزام بالممارسات الخضراء. كما يُنصح بفحص تأثير التوجيه البيئي على استدامة الأعمال وكيف يمكن للشراكات البيئية مع الجهات الخارجية أن تلعب دوراً في تطوير سياسات الموارد البشرية الخضراء. تعزيز فهمنا لهذه الجوانب سيُسهم بشكل كبير في بناء منظمات أكثر استدامة وتميزاً في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء.

بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتفوق التنظيمي في معمل سمنت كركوك.

4. تظهر النتائج التي حصل عليها الفرضيات الفرعية وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جميع أبعاد المتغير المستقل (التدريب والتطوير الأخضر)، (الاستقطاب والتوظيف)، (تقييم الأداء الأخضر)، (المكافآت والأجور الخضراء)، (حفظ الطاقة) والمتغير التابع (التفوق التنظيمي) واتفقت الدراسة مع دراسة (Cherian & Jacob, 2012) التي تمت بمدينة خميس مشيط بالمملكة العربية السعودية، و دراسة سلامة (2022) التي تمت بمدينة كركوك بالعراق حيث توصلت الدراستان إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد الموارد البشرية الخضراء على التفوق التنظيمي. بالإضافة الى اتفاق النتائج مع كل من دراسة (Eskandariordaklou et al., 2023) و (Salamh & Muhammed, 2022) حيث توصلوا إلى النتائج نفسها.

التوصيات

1. ضرورة أن تحرص أمانة عمان الكبرى على وضع مواصفات توظيف تتلاءم مع متطلبات الوظيفة وتحديد ماهية العمل المرتبطة بمشكلات التلوث البيئي من أجل جذب انتباه أصدقاء البيئة من المتقدمين سواء من داخل المنظمة أو خارجها.

2. الحفاظ على تحديد أوقات التدريب ضمن فترات العمل بهدف تعزيز فرصة التطوير للموظفين من خلال توجيه تركيزهم نحو التدريب.

3. الحرص على تحديد المسارات الوظيفية المهمة لتحسين الأداء البيئي ومعرفة الاحتياجات التدريبية المهمة لمنح فرصة للجميع في المشاركة.

4. تحديد أمانة عمان الكبرى المسؤوليات والأهداف الضرورية عند إجراء تقييم الأداء للموظفين بشكل دوري.

5. حرص إدارة أمانة عمان على اتباع سياسة واضحة عند تقديم المكافآت والتعويضات للموظفين بهدف تحسين الأداء والأنشطة البيئية الخضراء.

المراجع العربية

الزراعة وفق رؤية المملكة 2030. المجلة العربية للنشر العلمي. السعودية. (35).

الغرابلي، زينب إسماعيل، عبدالقادر، علي أحمد و يحيى، بريهان فطين. (2021). واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالابتكار الأخضر دراسة ميدانية علي فنادق النجمة الخضراء، المجلة العربية للإدارة، 41(3).

القرشي، سناء سعد قاسم. (2019). ديمقراطية مكان العمل كمتغير تفاعلي بين القيادة الحقيقية والتميز التنظيمي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية ذي قار، العراق.

مخول، مطانيوس وغانم، عدنان. (2009). نظم الإدارة البيئية ودورها في التنمية المستدامة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25 (2).

المسعودي، موسى أحمد. (2008). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التميز التنظيمي - دراسة في البنوك الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(3).

النقار، عبد الله حكمت عبو دأود. (2008). تفوق المنظمات في إطار الربط بين رأس المال الاجتماعي، ونظم إدارة المعرفة دراسة تطبيقية لأداء القيادات العليا في وزارة الكهرباء. أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد.

أبو رمان، جمانة بشير & الصديقي، عبد الرحمن غسان. (2019). أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف. دراسات اقتصادية، 13(2)، 44 - 71.

بلكير، خليفة محمد. (2016). تحقيق التميز التنظيمي من خلال المنظمة المتعلمة، مجلة الاقتصاد الجديد 14(1)، 165 - 184.

خلف، سعد عجاج وحماي و إبراهيم ، روى أحمد. (2021). تأثير متطلبات بناء المنظمة المتعلمة على التفوق المنظمي، دراسة ميدانية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت، مجلة دنانير، 7(22)، 463 - 492.

زايد، عادل محمد. (2005). الأداء التنظيمي المتميز الطريق إلى منظمة المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

الزبيدي، غني دحام تنائي. (2016). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية: دراسة ميدانية في الشركة العامة للزيوت النباتية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية 22، (89) 53 - 75.

السكرانه، محمد إحسان. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز إبداع الموارد البشرية متغير معدل دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، الأردن: عمان : دار الشرق الأوسط.

سلامة، مازن صعب. (2022). أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في تحقيق التفوق التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصنع أسمنت كركوك. مجلة خطوات للعلوم الإنسانية والعلمية العلوم الاجتماعية، 1(2) 687-703.

السلمي، علي. (2001). إدارة الموارد البشرية. القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.

الطائي، يوسف. (2009). نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دار اليازوري، عمان، الأردن.

عبد الله، حيدر طه والدليمي، عراك عبود عمير. (2019). دور الرشاقة الاستراتيجية في تحقيق التفوق التنظيمي: بحث ميداني لعينة من الكليات الأهلية. مجلة الدنانير، 1(15)، 295-320.

النجار، فايز جمعة، النجار، نبيل جمعة والزعبي، ماجد راضي. (2013). Scientific research methods: applied perspective. دار الحامد للنشر والتوزيع.

عوض، أحمد. (2012). دراسات بيئية، دار نوبار للطباعة، مصر.

الغامدي، فؤاد بن أحمد. طيبة، حسن بن عبدالقادر. (2021). أثر الإدارة الإلكترونية على تحقيق التميز المؤسسي في إدارة

Translated References

- Abu Mahadi, F. (2018). The reality of applying green human resource management practices in the Palestinian government hospitals in the Gaza Strip and their impact on environmental performance (Unpublished master's thesis). The Islamic University of Gaza.
- Adams, C. A. (2017). Sustainability reporting and performance management in universities. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 4(3), 384–392.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1).
- Al Shobaki, M., Abu Naser, S., Abu Amuna, Y., & Al Hila, A. (2017). Learning organizations and their role in achieving organizational excellence in the Palestinian universities. *International Journal of Digital Publication Technology*, 1(2).
- Ali, A., Sabir, H., Bari, M. W., & Bashir, M. (2019). Green human resource management practices and green innovation. *Pacific Business Review International*, 61–71.
- Arefnezhad, M., Sepahvand, M., Nazarpoori, A., & Sepahvand, R. (2022). The effect of green human resource management measures on green innovation through the mediating role of organizational culture. *Organizational Culture Management*, 1(1), 72–100.
- Arulrajah, A., Opatha, H., & Nawaratne, N. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Asamany, M., Tackie, E. A., Yang, J., & Ahakwa, I. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Ghana. *SEISENSE Journal of Management*, 1(4), 100–119.
- Awasathi, A., & Kannan, G. (2015). Green supplier development program selection using NGT and VIKOR under fuzzy environment. *Computers & Industrial Engineering*, 91, 100–108.
- Baum, M., Sterzing, A., & Alaca, N. (2016). Reactions towards diversity recruitment and the moderating influence of the recruiting firms' country-of-origin. *Journal of Business Research*, 69(10), 4140–4149.
- Buyukozkan, G., & Yagmur, K. (2018). Sustainability performance evaluation: Literature review and future directions. *Journal of Environmental Management*, 217, 253–267.
- Cay, A. (2018). Energy consumption and energy saving potential in the clothing industry. *Elsevier*, 159(15), 74–85.
- Chanderjeet, A. (2017). Concept of green HRM in the banking industry. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 5(7).
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25.
- Eskandariordaklou, F., Dadashkarimi, Y., & Irani, F. N. (2023). Designing a green human resource management system model with an organizational excellence approach. *Journal of Innovation Management in Defensive Organizations*, 6(19), 151–174. https://www.qjimdo.ir/article_178809_48d598f7cf46df5413f0cbd7795cc85b.pdf?lang=en
- Faraji, R., Sani, K., & Poursoltani, H. (2012). The relationship between job satisfaction and organizational excellence in sport organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6).
- Forrest, B. (2008). Integrated enterprise excellence, the basics: Golfing buddies go beyond Lean Six Sigma and the balanced scorecard. Pub Bridgeway Books and Citrus Publishing, Austin, USA.
- Grolleau, G., Mzoughi, N., & Sanja, P. (2012). Green not (only) for profit: An empirical examination of the effect of environmental-related standards on employees' recruitment. *Resource and Energy Economics*, 34, 74–92.

- Halawi, A., & Zaraket, W. (2018). Impact of green human resource management on employee behavior. *Journal of Applied Business Research*, 6(1).
- Huelgas, S., & Arellano, V. (2021). Green transformational leadership, green human resource management, and green innovation: Key to environmental performance of selected ports authority. *Ioer International Multidisciplinary Research Journal*, 3(1), 48–58.
- Iftikhar, U., Zaman, K., Rehmani, M., Ghias, W., & Islam, T. (2021). Impact of green human resource management on service recovery: Mediating role of environmental commitment and moderation of transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 12(21).
- Jabbour, C., & Jabbour, A. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 1824–1833.
- Jafri, S. (2012). Green HR practices: An empirical study of certain automobile organizations of India. *Elixir Human Resource Management*, 42.
- Jaid, R., & Misal, A. (2019). An empirical study on the impact of green human resource functions on environmental performance: A case study with reference to ICICI Bank. *Neville Wadia Institute of Management Studies & Research*, 8(12).
- Jain, A. (2016). Green human resource management concept in Indian industries. *International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices*, 3(7), 171–181.
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J., Mata, M., Rahman, H., & Mata, P. (2021). Perceived green human resource management practices and corporate sustainability: Multigroup analysis and major industries perspectives. *Sustainability Journal*, 13(6).
- Kothiswari, S. L. (2018). Analyzing the benefits of green human resources management in organizations. *International Research Journal of Management Science and Technology*, 9(1).
- Kumari, S., & Bhagat, L. N. (2020). Measurement of organizational excellence in Indian context: An exploratory study. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 7(12).
- Lebedev, Y., Anufriev, V., Lebedeva, T., Kaminov, A., & Yachmenyova, A. (2015). Professional training of future green economy specialists and strategic priorities for sustainable subsurface management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 214, 657–666.
- Lewis, C. (2018). A study of the impact of the workplace learning function on organizational excellence by examining the workplace learning practices of six Malcolm Baldrige National Award recipients (Doctoral dissertation, University of San Diego).
- Leygue, C., Ferguson, E., & Spence, A. (2017). Saving energy in the workplace: Why, and for whom? *Journal of Environmental Psychology*, 53(1), 50–62.
- Malcolm, B. (2011). Aldridge National Quality Award. NIST National Institute of Standards and Technology, Department of Commerce, USA.
- Manolas, E., Tsantopoulos, G., & Dimoudi, K. (2016). Energy saving and the use of “green” bank products: The views of the citizens. *Management of Environmental Quality: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/MEQ-05-0042>
- Masri, A., & Jaaron, A. (2016). Assessing green human resources management practices in the Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>
- Medeiros, J. F. de, Lago, N. C., Colling, C., & Ribeiro, J. L. (2017). Proposal of a novel reference system for the green product development process (GPDP). *Journal of Cleaner Production*, 187(1), 984–995.
- Mehta, K., & Chugan, P. (2015). Green HRM in pursuit of environmentally sustainable business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74–81.
- Michelotti, P., Hudson, S., & Jin, G. (2018). Employer branding and CSR communication in online recruitment advertising. *Business Horizons*.

Mirghafoori, S., Andalib, D., & Keshavarz, P. (2017). Developing green performance through supply chain agility in the manufacturing industry: A case study approach. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Yazd University, Islamic Republic of Iran.

Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. International Journal of Organizational Analysis, 25(5), 762–788.

Mohamed, M., Khalifa, G., Ameen, A., & Al-Shibami, A. H. (2018). Effect of organizational excellence and employee performance

إعلان عدم تضارب المصالح

يعلن ويتعهد الباحثون أنه لا يوجد أي تضارب للمصالح مع أي شخص أو مؤسسة.

إعلان الدعم المادي

لم يحصل هذا البحث على أي دعم مادي.

سيرة ذاتية للباحثين

محمد كمال النجداوي

طالب ماجستير في إدارة الأعمال، في جامعة عمان الأهلية، حصل على درجة البكالوريوس في الهندسة الزراعية.

Email: khraisatmaali@yahoo.com

رشا القواسمة

أستاذ مشارك في جامعة عمان الاهلية، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، تقوم بتدريس عدة مساقات مثل إدارة الأعمال الدولية، إدارة العلاقات العامة، إدارة استراتيجية و غيرها وتركز أبحاثها على دراسة استدامة الأعمال و الموارد البشرية

Email: r.qawasmeh@ammanu.edu.jo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6246-907X>