

## دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين "دراسة تطبيقية"

إعداد

د/عمار فتحي موسى إسماعيل<sup>1</sup> د/مني حسنين السيد طه<sup>2</sup>

<sup>1</sup> د/ عمار فتحي موسى، أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال ووكيل كلية التجارة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة مدينة السادات - حاصل علي درجة الدكتوراه من جامعة مدينة السادات، من اهتماماته البحثية: السعادة النفسية، البراعة التنظيمية، السمعة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، التميز المؤسسي ، المناعة التنظيمية ، الجدارات الجوهرية، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الهوية التنظيمية الخضراء، الابتكار الأخضر.

<sup>2</sup> د/ مني حسنين السيد طه ، مدرس بشعبة إدارة الأعمال بالأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الإعلام بالساحل من أكتوبر - حاصله علي درجة الدكتوراه من جامعة مدينة السادات، من اهتماماته البحثية: العدالة التنظيمية، سلوكيات المواطنة التنظيمية، السمعة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، القيادة الروحية، الذكاء الروحي ، الذكاء الاستراتيجي ، التميز التنظيمي ، الجدارات الجوهرية ، الغناء التنظيمي، القيادة المدمرة، الهوية التنظيمية الخضراء، الابتكار الأخضر.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 381 -

### ملخص البحث:

اهتم البحث الحالي بتحديد طبيعة ونوع العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين ، ونوع وطبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر، ونوع وطبيعة العلاقة بين الابتكار الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين في وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها 229 مفردة من مسؤولي الإدارة العليا، وإدارة الأزمات والكوارث، والإدارة البيئية، وإدارة الموارد البشرية بمجموعة متنوعة من الشركات الصناعية بمدينة السادات في أربعة قطاعات متنوعة هي مواد البناء، المنتجات الورقية، المنتجات الطبية، والالكترونيات والأجهزة الكهربائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن مستوى الهوية التنظيمية الخضراء متوسط ، وضعف مستوي الابتكار الأخضر ، و ضعف السلوكيات الخضراء للعاملين، ووجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وواقع الابتكار الأخضر وواقع السلوكيات الخضراء للعاملين مأخوذة بشكل إجمالي وذلك باختلاف النوع، والسن ، والمؤهل العلمي، والإدارة التي يعمل بها الموظف، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء ، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء، كما دعم وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، من تأثير أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء على مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين من خلال الحفاظ علي وتنمية الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر .

## The Role of Green Innovation as a mediating variable in the relationship An Empirical "between Green Organizational Identity and Green Behaviors of Workers" Study

### Abstract:

The current research concerned with determining the nature and type of the relationship between green organizational identity and green behaviors of workers, the nature and type of the relationship between green organizational identity and green innovation, the nature and type of the relationship between green innovation and green behaviors of workers, and the nature and type of the relationship between green organizational identity and green behaviors of workers in the presence of green innovation as a mediator variable, and to achieve this, the survey list was relied on to collect primary data using a sample of 229 senior management officials from crisis & disaster management, environmental management, and human resources management in a variety of industrial companies in Sadat City in four diverse sectors: building materials, paper products, medical products, and electronics and electrical devices.

The results of the field study showed that the level of green organizational identity is average, the level of green innovation is weak, the green behaviors of workers are weak, and the existence of statistically significant differences between the perceptions of workers in industrial companies operating in Sadat City about green organizational identity, green innovation and green behaviors of workers are taken in total according to gender, age, academic qualification, and the department in which the employee works, and there is a statistically significant direct relationship between green organizational identity and the

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

practice of workers in industrial companies operating in Sadat City for green behaviors, in addition to that, there is a statistically significant direct relationship between green organizational identity and green innovation. Also, there is a statistically significant direct relationship between the dimensions of green innovation and the practice of workers in industrial companies operating in Sadat City for green behaviors, as well as supporting the presence of green innovation as a mediating variable in the relationship between green organizational identity and green behaviors of workers, from the impact of the dimensions of green organizational identity on the level of green behaviors. The researchers reached a set of recommendations to enhance the level of green behaviors for workers by preserving and developing green organizational identity and green innovation.

## 2- مقدمة :

تتعلق الهوية التنظيمية بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني، ويشير مفهوم الهوية التنظيمية إلى كل ما يشعر به أفراد المنظمة وما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم، قيماً وفلسفة وهياكل تنظيمية ونمط عمل والتي تتشكل عن طريق العديد من العوامل والمؤثرات، وتعتبر الهوية التنظيمية الخضراء عن المعتقدات التي يتبناها العاملين في المنظمة والتي تهتم بالبيئة وكيفية حمايتها، كما تعد الهوية التنظيمية الخضراء بمثابة الحافز للعاملين لتوطيد العلاقات مع المستهلكين وإقتراف أساليب مبدعة ومبتكرة لحل المشكلات التي يواجهونها (Chen et al, 2014) حيث تركز الهوية التنظيمية الخضراء على كيفية الإهتمام بالبيئة، ومن ثم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال نجاحها في إنتاج منتجات أو تقديم خدمات خضراء (Küçükoğlu & Pınar, 2018) كما تهتم الهوية التنظيمية الخضراء بالإدارة البيئية للمنظمات من خلال تنمية سلوكيات خضراء للعاملين بها (Rasool et al., 2020)، حيث يمكن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لبناء الهوية التنظيمية الخضراء عن طريق تحويل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في سرد القصص التنظيمية للعاملين حيث يتم مناقشتها في محادثات شخصية غير رسمية بين زملاء العمل (Madsen, 2016).

ويعبر الابتكار الأخضر عن عملية تطوير وتنفيذ لمنتجات وعمليات جديدة من أجل تحقيق أهداف اجتماعية وخفض الأضرار البيئية من خلال عملية تصنيع كاملة ودورة حياة للمنتج، حيث تساعد تلك الجهود الشركات على تحسين إنتاجيتها وتعزيز سمعتها (Lin et al., 2014). وتمثل السلوكيات الخضراء للعاملين أحد العناصر الرئيسية للإستدامة البيئية، حيث تعرف بأنها السلوكيات التي تعزز الإستدامة البيئية أو تعوقها (Chang et al., 2019)، وتساهم السلوكيات الخضراء للعاملين في تقليل الآثار السلبية للأنشطة التنظيمية على البيئة المحيطة (Lu et al., 2017). وعلى ذلك يتناول الباحثان في هذا البحث دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، حيث تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى ندرة الدراسات الأجنبية والعربية التي اهتمت بالعلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط.

## 3- الإطار النظري:

### 1/3- الإطار النظري المتعلق بالهوية التنظيمية الخضراء:

#### 1/1/3- مفهوم الهوية التنظيمية الخضراء:

يعتبر مفهوم الهوية التنظيمية مفهوماً حديثاً نسبياً، حيث أعتبر البحث الذي قدمه كلاً من (Albert & Whetten, 1985) البداية الحقيقية لهذا المفهوم، وتعرف الهوية التنظيمية بأنها الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكات ها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في إتصالات المنظمة بالخارج (Aust, 2004).

وتكمن الهوية التنظيمية في المخططات التفسيرية المشتركة التي يبنها الأعضاء بشكل جماعي من أجل توفير معنى لتجربتهم، وعلى الرغم من أن الهوية التنظيمية يمكن أن تؤثر على تفكير وسلوك أعضاء المنظمة، إلا أن أعضاء المنظمة، وخاصة القادة، يمكنهم تعديل تفسيراتهم أو تعزيز المفاهيم الجديدة التي من شأنها إعادة تشكيل الهوية التنظيمية عندما يواجهون التغيرات البيئية (Chen, 2011). وطور (Chen, 2011) مفهوماً جديداً يسمى "الهوية التنظيمية الخضراء" والذي يشير إلى أنها مخطط تفسيري حول الإدارة البيئية والحماية التي يبنها الأعضاء بشكل جماعي من أجل توفير معنى لسلوكياتهم، وتمثل الهوية التنظيمية الخضراء أحد أهم المفاهيم الإدارية الجديدة للإدارة البيئية، كما تدعم الهوية التنظيمية الخضراء المنظمات في تعزيز أدائها الابتكاري الأخضر للاستفادة من الاتجاهات البيئية وبما يؤدي إلى الإستدامة (Chen & Chang, 2013).

ولذلك فإن الهوية التنظيمية الخضراء هي نظرة عامة على كيفية تقييم الشركة لإدارتها وكيف يريدون أن ينظر إليهم أصحاب المصلحة، داخلياً أو خارجياً، المستهلكين والمستثمرين (Soewarno et al., 2019)، وكلما زاد شعور العاملين بهويتهم التنظيمية، زاد إيمانهم بالمنظمة وزادت معها الإيجابيات، حيث أنها تؤثر بشكل مباشر على سلوكهم فتصبح أهداف المنظمة أهدافاً لهم، ونجاحها أو إخفاقها نجاحاً أو إخفاقاً لهم (عبدالفتاح، أبو يوسف، 2016).

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

وأوضحت الدراسات وجود علاقة تأثير وتأثر بين المسؤولية الاجتماعية للشركات و الهوية التنظيمية الخضراء، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء وكل من الرؤية الخضراء والمنتجات الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين (Chang et al.,2019)، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والأداء البيئي للمنظمات (Xing et al.,2019).

### 2/1/3- أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء:

أشارت دراسة (Chen&Chang,2013) إلى أن القائد البيئي يطور هوية تنظيمية خضراء تؤثر علي توافق تابعيه مع المنظمة، كما أوضحت دراسة (Al-Zawahreh et al.,2018) وجود علاقة ارتباط ايجابية وقوية بين القيادة البيئية والهوية التنظيمية الخضراء، ولقياس الهوية التنظيمية الخضراء، تم اعتماد أداة مكونة من ستة عبارات طورها (Chen, 2011) والتي تركز علي العبارات التالية: يمتلك جميع العاملين في الشركة إحساساً قوياً بتاريخ الشركة حول الإدارة البيئية والحماية. لدى جميع العاملين في الشركة شعور بالفخر بالأهداف والمهام البيئية للشركة. يشعر جميع العاملين أن الشركة قد احتلت مكانة مهمة فيما يتعلق بإدارة البيئة وحمايتها. يشعر جميع العاملين في الشركة أن الشركة قد صاغت مجموعة محددة جيداً من الأهداف والمهام البيئية.

جميع العاملين في الشركة على دراية بالتقاليد والثقافات البيئية للشركة. يتحد جميع العاملين بقوة مع إجراءات الشركة فيما يتعلق بالإدارة البيئية والحماية.

### 2/3- الإطار النظري المتعلق بالابتكار الأخضر :

#### 1/2/3- مفهوم الابتكار الأخضر:

يعرف الابتكار الأخضر بأنه عملية تطوير وتنفيذ لمنتجات وعمليات جديدة من أجل تحقيق أهداف المجتمع وخفض الأضرار البيئية من خلال عملية تصنيع كاملة ودورة حياة للمنتج، بما يساعد الشركات علي تحسين إنتاجيتها وسمعتها وإستجابة للمشكلات والقضايا البيئية وبحث العوامل المؤثرة عليها (قناوي،2020)، ويرتبط الابتكار الأخضر بالمنتجات أو العمليات الخضراء، بما في ذلك الابتكار في التقنيات التي تشارك في توفير الطاقة، ومنع التلوث، وإعادة تدوير النفايات، وتصميمات المنتجات الخضراء (Chen et al.,2014).

كما يعرف الابتكار الأخضر بأنه الابتكار الذي يسهل تقليل تأثير الشركة علي البيئة، مما يسمح للشركة بتحقيق الأهداف البيئية، ودمج الفوائد البيئية في العمليات التجارية الحالية، مما يعمل علي تعزيز صورة الشركة والتوسع في أسواق جديدة (Wong et al.,2018)، كما يستخدم الابتكار الأخضر للتعبير عن أداء المنتجات أو العمليات الخضراء للتنافس في السوق، والذي يتحقق عن طريق الحد من التأثيرات البيئية للشركة، حيث يمكن للشركات خفض تكاليف الإنتاج وزيادة الكفاءة الإقتصادية من خلال تطبيق الابتكار المتعلق بالبيئة (Xing et al.,2019).

#### 2/2/3- أبعاد الابتكار الأخضر :

إتفق الباحثين والدارسين علي أن أبعاد الابتكار الأخضر تتضمن ما يلي :  
إبتكار المنتج الأخضر: ينظر إلي إبتكار المنتج الأخضر علي أنه وسيلة فعالة لخفض التكاليف لدي كلاً من المنتج والمستهلك من أجل مواجهة المتطلبات والأعمال البيئية، كما يمكن للشركات أن تنفذ إبتكار المنتج الأخضر من خلال تصميم المنتج وتعبئته لزيادة المزايا الخاصة بتنوع المنتج (Chen,2008).  
إبتكار العملية الخضراء : هي التعديلات التي تحدث في عمليات التصنيع والأنظمة بهدف إنتاج منتجات صديقة للبيئة وتفي بالمتطلبات والاحتياجات البيئية، كما يمكن للشركات تنفيذ عمليات الابتكار الأخضر أثناء عملية التصنيع وذلك من أجل خفض زمن العملية الإنتاجية وبالتالي خفض التكاليف (Guoyou et al.,2013)

### 3/3- الإطار النظري المتعلق بالسلوكيات الخضراء للعاملين:

#### 1/3/3- مفهوم السلوكيات الخضراء للعاملين:

يُعرّف السلوك الأخضر أو (السلوك المؤيد للبيئة) على أنه سلوك له تأثير إيجابي على البيئة، ويهتم الباحثون دائماً بسلوكيات الموظفين في مكان العمل، سواء السلوكيات الإيجابية أو السلبية التي يمكن أن يكون لها تأثير على الأداء البيئي، ولهذا الغرض، يعتبر تصنيف السلوك إلزامياً (Iqbal et al., 2018)، ويعرف (إبراهيم،2018) السلوك الأخضر للموظف بأنه كل سلوك مطلوب أو طوعي يؤديه  
المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 385 -

### دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

الموظف للحفاظ علي موارد المنظمة أو المجتمع، وتحسين سبل الاستفادة بها، وعدم الاضرار بالبيئة بأية صورة من الصور، والأخذ في الإعتبار حق الأجيال القادمة في توافر الموارد الكافية والبيئة الآمنة. وتعد إدارة الموارد البشرية الخضراء هي المسؤولة عن خلق القوي العاملة الخضراء التي تفهم وتبادر بالممارسات الخضراء، وتحافظ علي أهدافها في جميع ممارساتها من إختيار وتعيين ، وتدريب، وتقييم أداء وغيرها (Mathapati,2013)، كما أوضح (Safari et al.,2018) أن النوايا السلوكية ، والاتجاه البيئي، والالتزام الأخضر يتوسطان العلاقة بين المعرفة والوعي البيئي والسلوكيات الخضراء للعاملين، وعندما يمارس القادة السلوك الأخضر في العمل ، فإن المرؤوسين يحاكون مثل هذه السلوكيات، وذلك لأن القادة هم بمثابة القدوة لهؤلاء المرؤوسين (Kura,2016) ، كما أوضحت دراسة (Abdulghaffar,2017) أهمية السلوك الأخضر في مكان العمل، والدور الذي يمكن أن تؤديه ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز هذا السلوك، وذلك من خلال تمكين النشء من إكتساب مهارات وقيم مرتبطة بالمشكلات والمسؤوليات البيئية

### 2/3/3- أبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين:

تتعدد أبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين حيث قامت دراسة (Norton et al., 2015) بتصنيف السلوكيات الخضراء للعاملين إلى نوعين من السلوك هما السلوك المطلوب والذي يساهم في أهداف العمل الأساسية، والسلوك الطوعي والذي يساهم في البيئة التنظيمية والإجتماعية والنفسية التي توفر السياق لأداء المهمة، ويمكن توضيح هذين النوعين فيما يأتي:

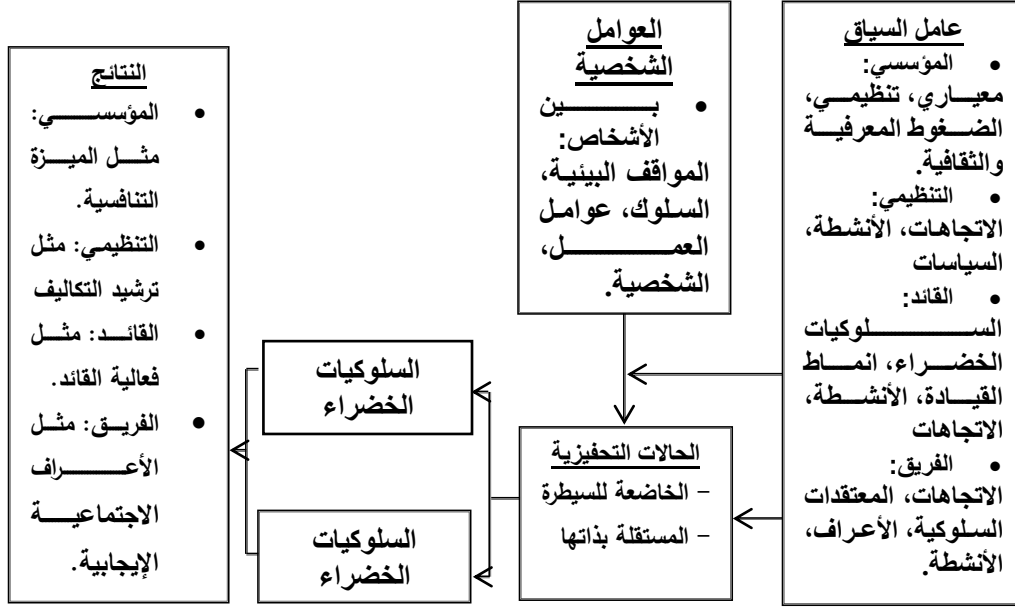
النوع الأول: السلوكيات الخضراء المطلوبة: وتشير إلى ذلك السلوك الأخضر الذي يتم تنفيذه في سياق واجبات الوظيفة المطلوبة للموظفين، ويشمل الإلتزام بالسياسات التنظيمية وتغيير طرق العمل بما في ذلك اختيار البدائل المسؤولة وإنشاء منتجات وعمليات مستدامة، ويشبه مفهوم السلوكيات الخضراء المطلوبة أداء المهام والذي يشير إلى السلوك المطلوب من قبل صاحب العمل للموظفين ويساهم إما بشكل مباشر أو غير مباشر في الأعمال الأساسية.

النوع الثاني: السلوكيات الخضراء الطوعية: ووفقاً لهذا النوع من السلوك يمكن للموظفين أيضاً اختيار تجاوز ما تطلبه المنظمة فيما يتعلق بالسلوك البيئي، ويشير ذلك النوع إلى ذلك السلوك الأخضر الذي ينطوي على مبادرة شخصية تتجاوز التوقعات التنظيمية، ويشمل ذلك إعطاء الأولوية للمصالح البيئية، وبدء البرامج والسياسات البيئية، وممارسة الضغط والنشاط، وتشجيع الآخرين، ويتماشى مفهوم السلوكيات الخضراء الطوعية بشكل وثيق مع مفاهيم سلوكيات المواطنة التنظيمية، والتي تشير إلى السلوكيات التي تدعم البيئة التنظيمية والإجتماعية والنفسية التي يحدث فيها أداء المهمة .

وقام (Norton et al., 2015) بالتمييز بين كل من السلوكيات المطلوبة كجزء من دور الموظف والسلوكيات الطوعية، وكذلك توضيح أثر العوامل التي يتم تصورها على المستوى (المؤسسي والتنظيمي والفريق والقائد والموظف) على الأنواع المختلفة من السلوكيات الخضراء للعاملين، وكذلك توضيح كيفية تأثير السلوكيات الخضراء للعاملين بدورها على النتائج في هذه المستويات، وهو ما يوضحه الشكل التالي:

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

شكل رقم (1)  
النموذج المتكامل للسلوك الأخضر للموظفين



Sources: (Norton et al., 2015)

ويوضح هذا النموذج أن سلوك الموظف يعد نتاجاً لمدى قدرته واستعداده العام للاداء، جنباً إلى جنب مع العوامل السياقية الخارجة عن سيطرة الموظف، وأن الأداء الوظيفي يتضمن كلاً من السلوكيات المطلوبة (أي المهمة) والسلوكيات التطوعية (أي المواطنة)، وينبغي الإشارة إلى أن هذه الأنواع من الأداء لها أنماط مختلفة من حيث ارتباطها بمسبباتها من ناحية وتقديم مساهمات فريدة في الأداء الوظيفي العام من ناحية أخرى.

في حين أوضحت دراسة (Ones&Dilchert,2012) أنه توجد خمس سلوكيات خضراء فعالة للعاملين هي :

- (1) **سلوكيات الحفاظ:** وتشمل جميع الإجراءات التي تعتبر في الغالب أسباباً رئيسية لسلوكيات الخضراء للعاملين، والتي تتمثل في إعادة الاستخدام، وإعادة التدوير، وإعادة استخدام الأغراض، بينما تركز السلوكيات الفردية الموازية في الحياة الشخصية بشكل رئيسي على الحد من النفايات، إلا أنها تتعلق باستخدام المهني للمواد الخام والحفاظ على الطاقة وتجنب الإسراف.
- (2) **إستدامة العمل :** ويهتم بأداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة بطريقة تجعله يتمتع بأداء بيئي إيجابي، هذه الفئة من السلوكيات ذات صلة بكل من مكان العمل والعمل نفسه، حيث يبحث الأشخاص من هذه الفئة دائماً عن التحسين أو إعداد العمليات لتقليل التأثير البيئي، كما يبحثون عن منتجات وخدمات جديدة.
- (3) **تجنب الضرر:** والذي يرتبط بتجنب وتعليق السلوكيات البيئية السلبية في العمل، ويحتوي الجانب الإيجابي من هذه السلوكيات على سلوكيات تعوق التلوث أو تعزز النظام البيئي، و تميل السلوكيات الخضراء الإيجابية التي تتجنب الضرر البيئي إلى أن تكون مدفوعة بالإيثار، والشعور بالمسؤولية تجاه الأجيال القادمة والإهتمام العام بالمستقبل.
- (4) **التأثير علي الآخرين:** ويعني مدى تعليم الموظفين وإشراكهم وتحفيزهم على المشاركة في الحد من الآثار البيئية والمشاركة في المبادرات المؤيدة للبيئة، وتشمل هذه السلوكيات مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة ولكن في نطاق التعريف، فإنها تأخذ في الاعتبار الموظفين

#### دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

فقط. هذه السلوكيات ليس لها أي فائدة بيئية مباشرة أو فورية ولكن لديها إمكانات كبيرة للتأثير على النتيجة النهائية البيئية من خلال التأثير على العديد من أعضاء المنظمة.

(5) **إتخاذ المبادرة:** يتم تحديد المبادرة من خلال الرغبة في قياس مخاطر الموظفين وفهمها والتأثير عليها من أجل المنفعة البيئية، وتعكس السلوكيات في هذه الفئة الروح المبدئية وريادة الأعمال لعمل الموظف كبادرة للمبادرة أو البرنامج المعني، والإجراءات التي تنطوي على التضحية بالنفس، ويمكن توجيه سلوكيات المبادرة إلى فئات سلوكية أخرى، على سبيل المثال الموظفون الذين يمارسون الضغط من أجل برنامج إعادة التدوير التنظيمي أو ينظمونه لا يحافظون على الموارد فحسب؛ إنهم يتخذون خطوة نشطة لإتخاذ تغيير أكبر وأطول أمداً مما يمكنهم تحقيقه من خلال الانخراط في السلوك بمفردهم، حيث أن الموظفون الذين يشاركون في هذه الأنواع من الأنشطة هم وكلاء للتغيير، ليس فقط على المستوى الشخصي ولكن أيضاً على المستوى التنظيمي، كما أن هذا التصنيف يقبل ضمناً وجود السلوك المطلوب وكذلك السلوك الطوعي، فإن الفئات نفسها ليست متنافرة فيما بينها، مما يسمح بوجود سلوك يمكن أن ينتمي إلى أكثر من فئة واحدة (Norton et al., 2015).

#### 4- الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث:

قام الباحثان بدراسة استطلاعية، استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول الهوية التنظيمية الخضراء، والسلوكيات الخضراء للعاملين، بالإضافة إلى مساعدة الباحثان في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضه، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من الهوية التنظيمية الخضراء، والابتكار الأخضر، والسلوكيات الخضراء للعاملين، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت 50 موظف من العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة.

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على عدم الإدراكات الكافية للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات محل الدراسة لمفهوم وأبعاد الهوية التنظيمية الخضراء (وفقاً لإجابات 41 موظف من العينة، وبنسبة 82%)، ومفهوم وأبعاد الابتكار الأخضر (وفقاً لإجابات 40 موظف من العينة، وبنسبة 80%)، ومفهوم وأبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين (وفقاً لإجابات 38 موظف من العينة، وبنسبة 76%)، كما أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على عدم وضوح العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، والسلوكيات الخضراء للعاملين (وفقاً لإجابات 34 موظف من العينة، وبنسبة 68%)، وعدم وضوح العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، والابتكار الأخضر (وفقاً لإجابات 40 موظف من العينة، وبنسبة 80%)، عدم وضوح العلاقة بين الابتكار الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين (وفقاً لإجابات 38 موظف من العينة، وبنسبة 76%) وعدم الوضوح للدور الذي يمكن أن تؤديه الهوية التنظيمية الخضراء بأبعادها المختلفة في تدعيم السلوكيات الخضراء للعاملين في وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط (وفقاً لإجابات 33 موظف من العينة، وبنسبة 66%).

كما أكدت الدراسة الاستطلاعية على أن الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات بها بعض السلوكيات الخضراء للعاملين مثل إعادة التدوير، تقليل الفاقد، الحفاظ على الطاقة، والحد من توليد ثاني أكسيد الكربون، وقياس الآثار البيئية (وفقاً لإجابات 28 موظف من العينة، وبنسبة 56%).

وبناءً على ما سبق، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في فهم دور الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر وما يترتب عليهما من نتائج هامة لكل من العاملين والمنظمة والمجتمع، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور الهوية التنظيمية الخضراء في تدعيم السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات في وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط.

وتثير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو الآتي:

- ما مستوي الهوية التنظيمية الخضراء في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات؟
- ما مستوي الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات؟
- ما مستوي السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات؟
- ما دور الهوية التنظيمية الخضراء في تدعيم السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات؟



- دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين
- ما دور الهوية التنظيمية الخضراء في تدعيم الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات؟
  - ما دور الابتكار الأخضر في تدعيم السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات؟
  - ما هو دور الابتكار الأخضر ببعديه في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات؟

##### 5- أهداف البحث:

- يسعى الباحثان من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، على النحو الآتي:
- (1) توصيف مستوي الهوية التنظيمية الخضراء في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، وتحديد مدي اختلاف هذا المستوي باختلاف الخصائص الديموجرافية للعاملين.
  - (2) توصيف مستوي الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، وتحديد مدي اختلاف هذا المستوي باختلاف الخصائص الديموجرافية للعاملين .
  - (3) توصيف أبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، وتحديد مدي اختلاف هذه السلوكيات باختلاف الخصائص الديموجرافية.
  - (4) تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.
  - (5) تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.
  - (6) تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد الابتكار الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.
  - (7) التعرف علي الدور الوسيط للابتكار الأخضر ببعديه في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات.

##### 6- فرضيات البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف البحث، وبناءً على التأسيس النظري من الدراسات السابقة، قام الباحثان بصياغة فرضيات البحث في صيغة العدم، وذلك على النحو الآتي:

هدفت دراسة (دويدار، 2019) إلى تحديد مدى تأثير الإعلان الأخضر على الوعي العاطفي والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، وكذلك تأثير الوعي البيئي على النية والاستعداد والسلوكيات البيئية الفعلية، وأيضاً معرفة أثر الإعلان الأخضر على سلوك المستهلك تجاه المنتجات الخضراء عند توسط الوعي البيئي في العلاقة بينهما، وتوصل الباحث إلى العديد من النتائج المتمثلة في وجود تأثير للإعلان الأخضر في الوعي العاطفي، وفي الوعي المعرفي، ويؤثر الوعي البيئي في النية والاستعداد للقيام بسلوكيات بيئية؛ في حين يؤثر في السلوكيات البيئية الفعلية وتفسر عناصر الوعي البيئي، وأن الأبعاد المستقلة للإعلان الأخضر لها تأثير في النية والاستعداد؛ للقيام بسلوكيات بيئية عند توسط الوعي البيئي في العلاقة بينهما.

و استهدفت دراسة (إسماعيل، 2019) توصيف ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد التنمية المستدامة، وكذلك تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت منخفضة على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها على حده، وكذلك وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التدريس حول بعض متغيرات واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء باختلاف الخصائص الديموجرافية، كما كشفت النتائج عن أن مستوى تحقيق التنمية المستدامة كانت منخفضة علي المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حده، ووجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات أعضاء هيئة التدريس حول بعض أبعاد التنمية المستدامة باختلاف الخصائص الديموجرافية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودعم التنمية المستدامة (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية.

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

كما استهدفت دراسة (Song&Yu,2018) بتحديد العلاقة بين الإستراتيجية الابتكارية الخضراء وكل من الإبداع الأخضر والابتكار الأخضر ، وتحديد ما إذا كانت الهوية التنظيمية الخضراء تتوسط العلاقتين السابقتين أم لا، وتوصلت الدراسة إلى أن الإستراتيجية الابتكارية الخضراء تؤثر تأثيراً إيجابياً علي كل من الهوية التنظيمية الخضراء والإبداع الأخضر ، كما تتوسط الهوية التنظيمية الخضراء جزئياً العلاقة بين الإستراتيجية الابتكارية الخضراء والإبداع الأخضر .  
و استهدفت دراسة (Al-Zawahreh et al.,2018) التحقق من تأثير الهوية التنظيمية الخضراء على الالتزام البيئي في البيئة الجامعية بالأردن ، وتوصلت الدراسة إلى مستويات عالية من الهوية التنظيمية الخضراء والالتزام البيئي ، ووجود علاقة إيجابية وقوية بين الهوية التنظيمية الخضراء والالتزام البيئي.

كما إهتمت دراسة (Song et al.,2019) باستكشاف العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية للشركات ونجاح المنتج الأخضر الجديد بناءً على نظرية الهوية التنظيمية، وتوصلت النتائج إلى أن المسؤولية الإجتماعية للشركات تؤثر بشكل إيجابي على كل من الهوية التنظيمية الخضراء والقدرة على التكيف الأخضر، كما أن الهوية التنظيمية الخضراء والقدرة على التكيف الأخضر لهما تأثير إيجابي على نجاح المنتج الأخضر الجديد، كما أن الهوية التنظيمية الخضراء تتوسط جزئياً العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية للشركات والقدرة على التكيف الأخضر، كما تتوسط الهوية التنظيمية الخضراء بين المسؤولية الإجتماعية للشركات ونجاح المنتج الأخضر الجديد، وهذا يعني أن المسؤولية الإجتماعية للشركات تؤثر بشكل غير مباشر وإيجابي على نجاح المنتج الأخضر الجديد من خلال الهوية التنظيمية الخضراء.

كما استهدفت دراسة (Küçükoğlu & Pınar, 2018) فحص الشركات التركية من منظور الإستدامة والابتكار الأخضر، حيث تعمل الشركات التي طبقت عليها هذه الدراسة في صناعات مختلفة ومعظمها في مجال السيارات والتعليم والكيمياء والطاقة، وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل التي توجه الشركات إلى الإستدامة لها علاقة إيجابية مع الثقافة التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر، ووجود تأثيراً جزئياً للثقافة التنظيمية الخضراء بين محركات الإستدامة والابتكار الأخضر.

كما كشفت دراسة (Mishra,2017) عن أوضاع الهوية التنظيمية الخضراء والتحديات التي تواجهها في القطاع الصناعي بالهند، وتحديد العوامل التي قد تشجع السلوكيات الخضراء، وكشفت النتائج إلى أن هناك مجالاً أوسع للاستفادة من الإمكانيات الكاملة لممارسات إدارة الموارد البشرية في تشجيع السلوك المؤيد للبيئة في المنظمات، كما أن دعم الإدارة العليا والتعلم المتبادل بين الإدارات أمران حاسمان لتيسير ممارسة السلوكيات الخضراء بين العاملين، كما أكدت الدراسة علي الحاجة الملحة إلى دراسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاقتصادات الناشئة مثل الهند، حيث تعد الدراسات من هذا القبيل أكثر أهمية في البلدان النامية، خاصة مع المخاوف البيئية المثيرة للقلق وضعف اللوائح الحكومية المنفذة.

واهتمت دراسة (إسماعيل، البردان،2017) بتحديد طبيعة ونوع العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت منخفضة على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها على حده، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية.

واستهدفت دراسة (Chang &Chen,2013) تحديد أثر الهوية التنظيمية الخضراء علي الأداء الابتكاري الأخضر، وتحديد ما إذا كان متغيراً الالتزام البيئي والشرعية التنظيمية البيئية يتوسطان العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والأداء الابتكاري الأخضر ، وتوصلت الدراسة إلى أن الهوية التنظيمية الخضراء تؤثر إيجابياً علي الأداء الابتكاري الأخضر في الشركات الصناعية التايوانية .  
واسترشاداً بما سبق، تمّت صياغة الفرضية الأولى في الصورة الآتية:

لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية ( النوع، السن، المؤهل العلمي ، الإدارة التي يعمل بها، القطاع الذي يعمل به).

## دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

استهدفت دراسة (قناوي، 2020) التعرف على أثر أبعاد إدارة المعرفة (إكتساب المعرفة، استخدام المعرفة، نشر المعرفة) على أبعاد الابتكار الأخضر (إبتكار العمليات الخضراء، إبتكار المنتجات الخضراء) في قطاع صناعة مواد التعبئة والتغليف بالقاهرة الكبرى، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد إدارة المعرفة على دعم الابتكار الأخضر (إبتكار العمليات الخضراء، إبتكار المنتجات الخضراء) في القطاع محل الدراسة.

واستهدفت دراسة (أبوشحاته، 2019) التعرف على واقع تطبيق الابتكار الأخضر في قطاع الصناعات الكهربائية في مدينة العاشر من رمضان ومعرفة دوره في تصميم المنتجات صديقة البيئة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير معنوي لأبعاد الابتكار الأخضر على الجودة المدركة بقطاع الصناعات الكهربائية في مدينة العاشر من رمضان، وعدم وجود تأثير معنوي لأبعاد الابتكار الأخضر على العلامة البيئية، وعدم وجود تأثير معنوي لأبعاد الابتكار الأخضر على التعبئة والتغليف الخضراء بقطاع الصناعات الكهربائية في مدينة العاشر من رمضان.

واستهدفت دراسة (ليليا، ليليا، 2018) التعرف على دور الابتكار البيئي في التوجه نحو الاقتصاد الأخضر، إذ يعتبر الابتكار البيئي أداة لحماية البيئة من خلال تطوير منتجات صديقة للبيئة والاستخدام الأمثل للموارد، حيث أن هناك اهتمام عالمي كبير بهذه الابتكارات والتي تسعى العديد من الدول وخاصة هولندا إلى اعتمادها والاستفادة منها قدر الإمكان، وخلصت الدراسة إلى أن الابتكار البيئي يساعد في الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر فهو يعتبر كآلية للتحويل نحو اقتصاد منخفض الكربون وهولندا بفضل اعتمادها على هذه الابتكارات استطاعت أن تتوجه نحو الاقتصاد الأخضر.

واسترشاداً بما سبق، تمّت صياغة الفرضية الثانية في الصورة الآتية:

لا توجد إختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوي الابتكار الأخضر وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي، الإدارة التي يعمل بها، القطاع الذي يعمل به).

وهدفت دراسة (مرسي، 2019) فحص العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة التحويلية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء لجمع البيانات الخاصة بالبحث، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين القيادة التحويلية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، ووجود علاقة غير مباشرة بينهما من خلال متغيري اليقظة الذهنية الخضراء والهوية التنظيمية الخضراء.

كما استهدفت دراسة (Safari et al, 2018) التعرف على تأثير المعرفة والوعي البيئي على السلوكيات الخضراء للعاملين، وتحديد ما إذا كان متغيري النوايا السلوكية والاتجاهات البيئية يتوسطن العلاقة السابقة أم لا، وتوصلت الدراسة إلى أن الوعي البيئي والمعرفة البيئية يؤثران على السلوكيات الخضراء للمديرين، كما أن الوعي البيئي والمعرفة البيئية يؤثران معنوياً بشكل غير مباشر على السلوكيات الخضراء للمديرين عبر النوايا السلوكية والاتجاهات البيئية بوصفهم متغيرات وسيطة.

واستهدفت دراسة (Alruwaili, 2018) التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الثقافة الخضراء بين الموظفين والتي سوف تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وسلوكياتهم من حيث إحترام القيم البيئية الصحيحة وممارساتها من أجل خلق موظفين ومنتجات خضراء والتي بدورها تجذب المستهلكين، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً كبيراً لممارسات الموارد البشرية الخضراء على خلق السلوك الأخضر من خلال تسهيل الحصول على الموظفين الذين يتميزون بالممارسات الخضراء والتي تمكن المنظمة من العمل في بيئة خضراء من خلال التعليمات والأساليب والممارسات المطبقة.

كما استهدفت دراسة (إبراهيم، 2018) تقديم نموذج مقترح لمسببات ونتائج السلوك الأخضر للموظف، ودوره الوسيط في العلاقة بين مسبباته والأداء البيئي، والدور المعدل للمناخ النفسي الأخضر على العلاقة بين السلوك الأخضر للموظف ومسبباته، وتوصلت الدراسة إلى أن الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية والقيادة التحويلية الموجهة بيئياً، والمعرفة والوعي البيئي تؤثر تأثيراً موجباً ومعنوياً في كل من السلوك الأخضر للموظف والأداء البيئي، كما يتوسط السلوك الأخضر للموظف جزئياً العلاقة بين بعض المتغيرات المستقلة مع الأداء البيئي، كما أدى المناخ النفسي الأخضر دوراً معدلاً لبعض المتغيرات بالنموذج المقترح.

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

واستهدفت دراسة (Iqbal et al.,2018) تحديد نوع وقوة العلاقة بين السلوكيات الخضراء للعاملين والإستدامة البيئية، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة إرتباط إيجابية ومباشرة بين السلوكيات الخضراء للعاملين والإستدامة البيئية.

واسترشادًا بما سبق، تمّت صياغة الفرضية الثالثة في الصورة الآتية:

لا توجد إختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوي ممارساتهم للسلوكيات الخضراء وفقا لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي، الإدارة التي يعمل بها ، القطاع الذي يعمل به).

وتوصلت دراسة (Chen et al.,2015) إلي أن القيادة التحويلية الخضراء تؤثر إيجابياً علي الأداء الأخضر للعاملين من خلال اليقظة الذهنية الخضراء .

كما توصلت دراسة (Mittal& Dhar,2016) إلي أن الهوية التنظيمية الخضراء تتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية الخضراء والإبداع الأخضر.

كما توصلت دراسة (Wang et al.,2018) إلي أن الهوية التنظيمية الخضراء تعدل العلاقة بين القيادة التحويلية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين.

واسترشادًا بما سبق، تمّت صياغة الفرضيات الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة في الصورة الآتية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع الهوية التنظيمية الخضراء والإبتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع الإبتكار الأخضر وممارسة العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء .

- لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء من خلال الإبتكار الأخضر كمتغير وسيط .

#### 7- منهجية البحث:

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمد الباحثان على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية. ويُمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يأتي:

##### 1/7- الدراسة المكتبية:

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحثان ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن اتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروضه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحثان بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، استهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث. وللحصول على هذه البيانات، اعتمد الباحثان على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.

##### 2/7- الدراسة الميدانية:

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثمّ تحقيق أهدافه.

#### 8- حدود البحث :

يُمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى:

##### 1/8- الحدود الزمنية للبحث:

وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من مصادرها المختلفة، وهي شهريّ أغسطس وسبتمبر 2020م.

##### 2/8- الحدود المكانية للبحث:

تتمثل في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، حيث تتعدد القطاعات الصناعية العاملة بمدينة السادات، ومنها قطاع الحديد والصلب ويعمل به 7 شركات ، وقطاع الدواجن ويعمل به 12

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد الثاني ديسمبر 2020 - 392 -

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

شركة، وقطاع البلاستيك ويعمل به 13 شركة، وقطاع الدواجن ويعمل به 12 شركة، وقطاع الغزل والنسيج والصبغة ويعمل به 17 شركة، وقطاع المنتجات الهندسية والمعدنية ويعمل به 20 شركة، وقطاع الكيماويات ويعمل به 17 شركة، وقطاع الغازات الصناعية ويعمل به 3 شركات، وقطاع مواد البناء ويعمل به 20 شركة، وقطاع الالكترونيات والأجهزة الكهربائية ويعمل به 20 شركة، وقطاع النقل ويعمل به 9 شركات، وقطاع المنتجات الطبية ويعمل به 7 شركات، وقطاع الأغذية والمشروبات ويعمل به 19 شركة، وقطاع المنتجات الخشبية والأثاث ويعمل به شركتان، وقطاع المنتجات الورقية ويعمل به 12 شركة، وقطاع التعبئة والتغليف ويعمل به 6 شركات.

### 3/8- الحدود البشرية للبحث:

تتمثل الحدود البشرية للبحث في المفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرف على مستوى كل من الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر والسلوكيات الخضراء لدي كل العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات، إلا أن الحدود البشرية لهذا البحث تقتصر على مسؤولي الإدارة العليا، وإدارة الأزمات والكوارث، والإدارة البيئية، وإدارة الموارد البشرية بمجموعة متنوعة من الشركات الصناعية بمدينة السادات في أربعة قطاعات متنوعة هي (مواد البناء، المنتجات الورقية، المنتجات الطبية، والالكترونيات والأجهزة الكهربائية).

### 9- مجتمع وعينة البحث:

#### 1/9- مجتمع البحث:

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتتشرك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها، وفي ضوء ذلك تم تحديد مجتمع البحث من خلال مسؤولي الإدارة العليا، وإدارة الأزمات والكوارث، والإدارة البيئية، وإدارة الموارد البشرية بمجموعة متنوعة من الشركات الصناعية بمدينة السادات في أربعة قطاعات متنوعة هي مواد البناء، المنتجات الورقية، المنتجات الطبية، والالكترونيات والأجهزة الكهربائية، ويوضح الجدول رقم (1) مجتمع البحث بقطاعاته المختلفة.

جدول رقم (1)  
حجم مجتمع البحث

بيانات	عدد الشركات	الإدارة العليا	إدارة الأزمات والكوارث	الإدارة البيئية	إدارة الموارد البشرية	الإجمالي
قطاع مواد البناء	20	82	60	45	86	293
قطاع المنتجات الورقية	12	38	30	28	48	156
قطاع المنتجات الطبية	7	30	25	18	35	115
قطاع الإلكترونيات والأجهزة الكهربائية	20	85	58	44	90	297
الإجمالي	59	235	173	135	259	861

المصدر: جمعية مستثمري مدينة السادات، 2020م

#### 2/9- عينة البحث:

تم تحديد حجم عينة مسؤولي الإدارة العليا، وإدارة الأزمات والكوارث، والإدارة البيئية، وإدارة الموارد البشرية بمجموعة متنوعة من الشركات الصناعية بمدينة السادات محل الدراسة من خلال القانون الآتي: (إدريس، 2016)

$$\text{حجم العينة} = \frac{ت \times ن \times ف (1 - ف)}{\Delta}$$

$$\Delta = ن^2 + ت^2 ن (1 - ف)$$

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

حيث:

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة 95% ، وهي = 1,96 .  
 ف = نسبة النجاح في التوزيع، وحيث أن التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = 50% .  
 $\Delta$  = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر علي طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = 5% .  
 ن = حجم المجتمع.  
 وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة =

$$= 229 \text{ مفردة} \frac{(1,96)^2 \times 861 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{(0,05) + 861 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}$$

واعتمد الباحثان علي العينة العشوائية الطبقية، ويوضح الجدول رقم (2) توزيع حجم العينة.

جدول رقم (2)

توزيع عينة البحث وفقاً لأعداد مسنولي الشركات الصناعية بمدينة السادات

م	بيان	عدد العاملين	النسبة المئوية %	حجم العينة
1	قطاع مواد البناء	293	34	78
2	قطاع المنتجات الورقية	156	18	41
3	قطاع المنتجات الطبية	115	13	30
4	قطاع الإلكترونيات والأجهزة الكهربائية	297	35	80
5	الإجمالي	861	100	229

هذا وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي 212 قائمة، حيث بلغت نسبة الردود

92,5%.

#### 10- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الميدانية علي البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الموضح أدناه:

#### 1/10- متغيرات البحث:

يُمكن تصنيف متغيرات البحث إلى ثلاث مجموعات :

- (أ) الهوية التنظيمية الخضراء.  
 (ب) متغيرات الابتكار الأخضر (ابتكار المنتجات الخضراء، ابتكار العمليات الخضراء) .  
 (ج) متغيرات السلوكيات الخضراء للعاملين ( سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) .

وبناءً على ما سبق، يُمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات البحث (الهوية التنظيمية الخضراء، الابتكار الأخضر، السلوكيات الخضراء للعاملين)، من خلال الشكل رقم (2) .

#### 2/10- المقاييس المستخدمة في البحث:

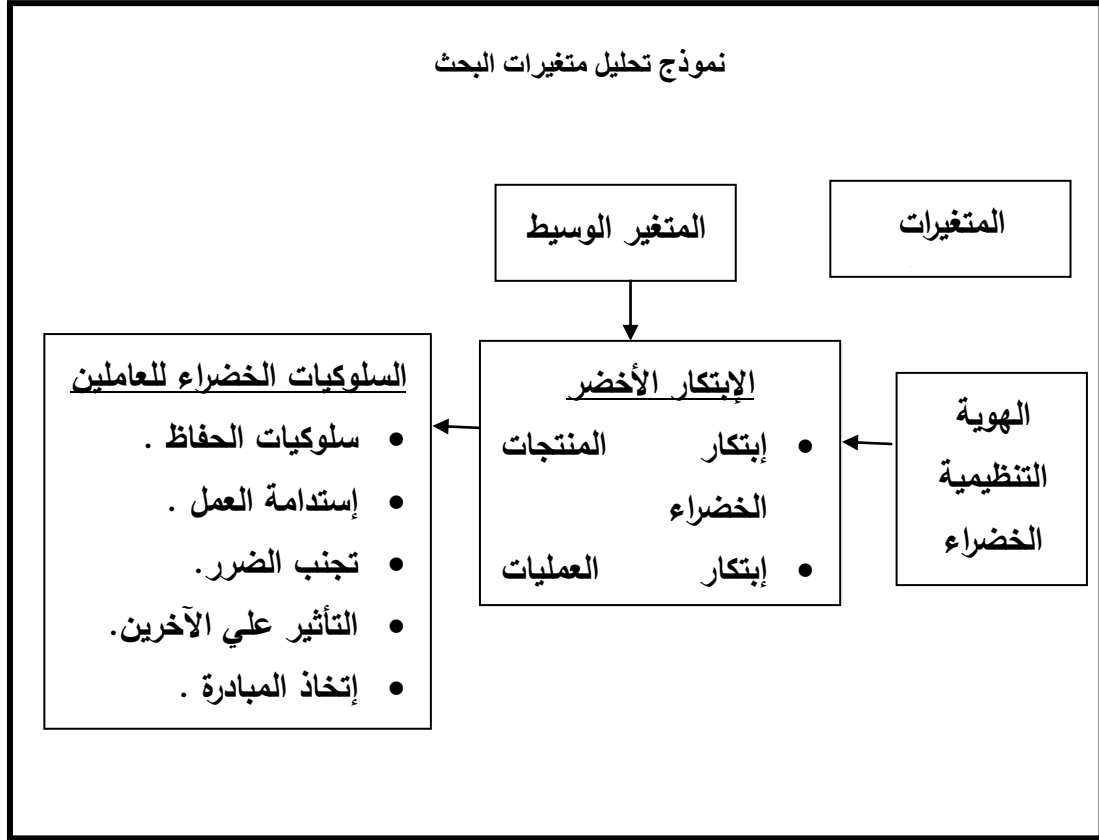
#### 1/2/10- قياس الهوية التنظيمية الخضراء:

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم إستخدامها - على حد علم الباحثان - لقياس الهوية التنظيمية الخضراء في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالهوية التنظيمية الخضراء، اعتمد الباحثان بصفة أساسية على المقياس الذي قدمته دراسة (Chen,2011) والمكون من (6) عبارات حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ 0,79، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس الهوية التنظيمية الخضراء، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم 1 إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم 5 إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف)، وقد تضمن المقياس 6 عبارات .

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

شكل رقم (2)  
العلاقة بين متغيرات البحث



2/2/10- قياس الإبتكار الأخضر :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم إستخدامها - على حد علم الباحثان - لقياس الإبتكار الأخضر في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالإبتكار الأخضر، إعتد الباحثان على المقياس الذي قدمته دراسة (Kam & Wong, 2012) والمكون من (13) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ 0,80، والذي يتكون من بعدين (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس الإبتكار الأخضر، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم 1 إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم 5 إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف)، وقد تضمن المقياس 13 عبارة: 5 عبارات لقياس إبتكار المنتجات الخضراء، و8 عبارات لقياس إبتكار العمليات الخضراء.

3/2/10- قياس السلوكيات الخضراء للعاملين:

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم إستخدامها - على حد علم الباحثان - لقياس السلوكيات الخضراء للعاملين في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالسلوكيات الخضراء للعاملين، اعتمد الباحثان على المقياس الذي قدمته دراسة (Norton et al., 2017) والمكون من (24) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ 0,77، والذي يتكون من خمسة أبعاد (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس السلوكيات الخضراء للعاملين، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم 1 إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم 5

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس 24 عبارة: 5 عبارات لقياس سلوكيات الحفاظ، و5 عبارات لقياس إستدامة العمل، و4 عبارات لقياس تجنب الضرر، و5 عبارات لقياس التأثير علي الآخرين، و5 عبارات لقياس إتخاذ المبادرة.

#### 11- أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قام الباحثان باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

#### 1/11- أساليب تحليل البيانات:

تتمثل أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة فيما يلي :

#### (أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا $\alpha$ Correlation Coefficient:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي ، ولقد تم إختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار .

#### (ب) أسلوب تحليل الإنحدار والارتباط المتعدد $\text{Multiple Regression/ Correlation}$

##### :Analysis

يعد أسلوب تحليل الإنحدار والارتباط المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية ، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة ، و تم استخدام أسلوب تحليل الإنحدار والارتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، وكل من أبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل من المتغيرات (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين الابتكار الأخضر، وكل من أبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) على حده.

#### (ج) أسلوب تحليل المسار $\text{Path Analysis}$ :

يعتمد أسلوب تحليل المسار علي تحليلي الإنحدار والارتباط المتعدد، حيث يهدف إلي التوصل إلي تفسير مقبول لعلاقات الارتباط المشاهدة وذلك بإنشاء نماذج للعلاقات السببية بين المتغيرات، حيث يتعامل هذا النموذج مع نوعين من المتغيرات :

- **المتغيرات الخارجية** : ويتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة ، حيث يتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية للدلالة علي أن العلاقة فيما بينها علاقة إرتباطية .
- **المتغيرات الداخلية** : وهي المتغيرات التي نرغب في تفسيرها في ضوء المتغيرات الخارجية وذلك للكشف عن علاقة السبب بينها وتحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة عليها من خلال معامل المسار .

وتم استخدام هذا الأسلوب وذلك لوجود متغير وسيط يتمثل في (الإبتكار الأخضر) ، مع الرغبة في عزل كل متغير علي حده ، ودراسة كل العلاقات الممكنة من أجل التحقق من نوع العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، وكذلك علاقة الهوية التنظيمية الخضراء والإبتكار الأخضر، وأيضاً تحديد تأثير الإبتكار الأخضر كمتغير وسيط علي العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين .

#### (د) أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه $\text{One Way ANOVA}$ :

يعتبر أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه أحد الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها في تحديد الفروق (الاختلافات) بين إدراك المستقضي منهم حول مستوي الهوية التنظيمية الخضراء، ومستوي الإبتكار الأخضر، ومستوي السلوكيات الخضراء للعاملين وذلك باختلاف خصائصهم الديموجرافية (السن، المؤهل العلمي، الإدارة التي يعمل بها، القطاع الذي يعمل به).

#### 2/11- أساليب اختبار فروض البحث:



## دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

استخدم الباحثان عدداً من الاختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا البحث، وتتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في:

(أ) اختبار ف F-test المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيات الأولى والثانية والثالثة والذين يتعلقون بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك المستقصى منهم في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات الخاضعة للدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (السن، المؤهل العلمي، الإدارة التي يعمل بها، القطاع الذي يعمل به) وذلك نحو مستوى الهوية التنظيمية الخضراء، ومستوى الابتكار الأخضر، ومستوى السلوكيات الخضراء للعاملين .

(ب) اختبار ت T-Test وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيات الأولى والثانية والثالثة والذين يتعلقون بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك المستقصى منهم في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات الخاضعة للدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع) وذلك نحو مستوى الهوية التنظيمية الخضراء، ومستوى الابتكار الأخضر، ومستوى السلوكيات الخضراء للعاملين.

(ج) اختبار ف F-Test واختبار ت T-Test المُصاحبان لأسلوب تحليل الإنحدار والارتباط المتعدد الفرضيات الرابعة والخامسة والسادسة ، حيث تتعلق الفرضية الرابعة بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين ، وتعلق الفرضية الخامسة بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر، و تتعلق الفرضية السادسة بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الابتكار الأخضر و السلوكيات الخضراء للعاملين .

(د) مؤشرات جودة النموذج المصاحبة لأسلوب تحليل المسار : حيث تمثلت هذه المؤشرات في مؤشر جودة المطابقة Goodness of Fit Index(GFI) ومؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)، ومؤشر الجذر التربيعي للباقي (RMR) Root Mean Square Residual . وقد تم استخدام ذلك بهدف اختبار الفرضية السابعة والتي تتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين من خلال الابتكار الأخضر كمتغير وسيط .

### 12- التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس:

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية، وذلك كما يأتي:

#### أولاً : التحقق من مستوى الثبات/ الاعتمادية في المقاييس:

يشير مفهوم الثبات أو الاعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم.

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الاعتمادية في القياس، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم (إدريس، 2016) .

وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط عشر مرات منفصلة، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي، ومن ثم من مستوى الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس الهوية التنظيمية الخضراء، وأبعاد الابتكار الأخضر ، وأبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من 0,30 بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس، 2016) وذلك كما يوضحه الجدول رقم (3):

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

جدول رقم (3)

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في البحث باستخدام معامل الارتباط ألفا

المحاولة الثانية		المحاولة الأولى		المقاييس المستخدمة في البحث
معامل ألفا	عدد المتغيرات	معامل ألفا	عدد المتغيرات	
	6	0,80	6	إجمالي مقياس الهوية التنظيمية الخضراء
	5	0,79	5	إبتكار المنتجات الخضراء
0,77	7	0,65	8	إبتكار العمليات الخضراء
0,76	12	0,70	13	إجمالي مقياس الابتكار الأخضر
	5	0,80	5	سلوكيات الحفاظ
0,77	4	0,64	5	إستدامة العمل
	4	0,78	4	تجنب الضرر
	5	0,82	5	التأثير علي الآخرين
0,79	4	0,67	5	إتخاذ المبادرة
0,84	22	0,77	24	إجمالي مقياس السلوكيات الخضراء للعاملين

#### (أ) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس الهوية التنظيمية الخضراء:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (6 عبارات)، تقرر عدم استبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من 0,30. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الهوية التنظيمية الخضراء إلى 0,80، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

#### (ب) مستوى الثبات/ الاعتمادية في مقياس إبتكار المنتجات الخضراء:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (5 عبارات)، تقرر عدم استبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من 0,30. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس إبتكار المنتجات الخضراء إلى 0,79، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

#### (ج) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس إبتكار العمليات الخضراء:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (8 عبارات)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من 0,30، ومن ثم تقرر استبعادها وبذلك أصبح المقياس الرئيسي لإبتكار العمليات الخضراء يضم (7 عبارات) بدلاً من (8 عبارات)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث إرتفع معامل ألفا للمقياس ككل من 0,65 إلى 0,77، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

#### (د) مستوى الثبات/ الاعتمادية في مقياس الابتكار الأخضر بشكل إجمالي :

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (13 عبارة)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من 0,30، ومن ثم تقرر استبعادها وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للإبتكار الأخضر يضم (12 عبارة) بدلاً من (13 عبارة)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق

## دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث إرتفع معامل ألفا للمقياس ككل 0,70 إلى 0,76، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

### (هـ) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس سلوكيات الحفاظ :

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (5 عبارات)، تقرر عدم استبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من 0,30 كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد سلوكيات الحفاظ إلى 0,80، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

### (و) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس إستدامة العمل :

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (5 عبارات)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من 0,30، ومن ثم تقرر استبعادها وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي لإستدامة العمل يضم (4 عبارات) بدلاً من (5 عبارات)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث إرتفع معامل ألفا للمقياس ككل من 0,64 إلى 0,77، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

### (ز) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس تجنب الضرر:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (4 عبارات)، تقرر عدم استبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من 0,30 كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد تجنب الضرر إلى 0,78، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

### (ح) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس التأثير علي الآخرين:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (5 عبارات)، تقرر عدم استبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من 0,30 كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد التأثير علي الآخرين إلى 0,82، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

### (ط) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس إتخاذ المبادرة :

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (5 عبارات)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من 0,30، ومن ثم تقرر استبعادها وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي لإتخاذ المبادرة يضم (4 عبارات) بدلاً من (5 عبارات)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث إرتفع معامل ألفا للمقياس ككل من 0,67 إلى 0,79، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

### (ك) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس السلوكيات الخضراء للعاملين بشكل إجمالي:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (24 عبارة)، تبين أن هناك (عبارتين) حصلاً كلاً منهما على معاملات ارتباط أقل من 0,30، ومن ثم تقرر استبعادهما وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للسلوكيات الخضراء للعاملين يضم (22 عبارة) بدلاً من (24 عبارة)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد العبارتين منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث إرتفع معامل ألفا للمقياس ككل من

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين  
0,77 إلى 0,84، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية  
في المقاييس المستخدمة في البحوث الإجتماعية.

### 13- نتائج الدراسة الميدانية:

#### 1/13- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

#### (1) واقع الهوية التنظيمية الخضراء في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات :

يمكن توضيح واقع الهوية التنظيمية الخضراء في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات من خلال  
الجدول رقم (4) ، حيث تم قياس الهوية التنظيمية الخضراء من خلال ست عبارات، ويمكن توضيح واقع  
الهوية التنظيمية الخضراء من واقع إجابات العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات كما  
يأتي :

#### جدول رقم (4)

#### واقع وأهمية الهوية التنظيمية الخضراء في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان
0,24	0,33	2,89	1- يمتلك جميع العاملين في الشركة إحساساً قوياً بتاريخ الشركة حول الإدارة البيئية والحماية.
0,18	0,28	3,05	2- لدى جميع العاملين في الشركة شعور بالفخر بالأهداف والمهام البيئية للشركة.
0,22	0,41	3,25	3- يشعر جميع العاملين أن الشركة قد احتلت مكانة مهمة فيما يتعلق بإدارة البيئة وحمايتها.
0,20	0,30	2,99	4- يشعر جميع العاملين في الشركة ان الشركة قد صاغت مجموعة محددة جيداً من الأهداف والمهام البيئية.
0,18	0,27	2,69	5- جميع العاملين في الشركة على دراية بالتقاليد والثقافات البيئية للشركة.
0,14	0,19	2,85	6- يتحد جميع العاملين بقوة مع إجراءات الشركة فيما يتعلق بالإدارة البيئية والحماية.
0,16	0,29	3,15	إجمالي الهوية التنظيمية الخضراء

علي المستوي الإجمالي بلغ الوسط الحسابي للهوية التنظيمية الخضراء (3,15) وهو قريب جداً من  
الوسط الفرضي (3) بانحراف معياري (0,29) ، وتعكس هذه النتيجة أن الهوية التنظيمية الخضراء في  
الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات متوسطة، وعلي المستوي التفصيلي نجد أن هناك ثلاث  
عبارات إقترب الوسط الحسابي لهم من الوسط الفرضي (3) ، فيما كان الوسط الحسابي للعبارات الثلاثة  
الأخري أقل من الوسط الفرضي .

#### (2) واقع الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات :

يمكن توضيح واقع الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات من خلال الجدول  
رقم (5) ، حيث تم قياس الابتكار الأخضر من خلال بعدين، ويمكن توضيح واقع الابتكار الأخضر من  
واقع اجابات العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات كما يلي :

#### جدول رقم (5)

#### واقع وأهمية الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان
0,25	0,33	2,39	إبتكار المنتجات الخضراء
0,20	0,29	2,84	إبتكار العمليات الخضراء
0,18	0,30	2,61	إجمالي الابتكار الأخضر

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

- **إبتكار المنتجات الخضراء** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (1-5) ، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (3) ، وعلي المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد إبتكار المنتجات الخضراء (2,39) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0,33) ، وتدل النتائج السابقة علي ضعف المنتجات الخضراء المبتكرة من قبل الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات حيث أنه عند قيام الشركات بتصميم المنتجات الجديدة لا تستخدم الشركة المواد تدويرها، ولا تستخدم الشركات العلامات البيئية، كما تستخدم بعض الشركات مواد سامة وملوثة.
- **إبتكار العمليات الخضراء**: تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (6-12) ، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (3) ، وعلي المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد إبتكار العمليات الخضراء (2,84) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0,29) ، وتدل النتائج السابقة علي ضعف العمليات الخضراء المبتكرة من قبل الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات حيث تستهلك عمليات الإنتاج في الشركات موارد أكثر(ماء، كهرباء)، كما أن غالبية الشركات لا تقوم بإعادة تدوير وتصنيع المواد أو الأجزاء، كما أن غالبية الشركات لا تستخدم تكنولوجيا الطاقة المتجددة، كما أن غالبية الشركات لا تقوم بإعادة تصميم عملياتها الإنتاجية والتشغيلية لتحسين كفاءتها البيئية.
- ولترتيب أهمية الإبتكار الأخضر وفقاً لإجابات عينة العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات وقيمة معامل الاختلاف جاء بعد إبتكار العمليات الخضراء في المقدمة ، يليه بعد إبتكار المنتجات الخضراء، حيث بلغت نسب معامل الاختلاف (0,20، 0,25) علي التوالي .
- وعلي المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحسابي للإبتكار الأخضر (2,61) وهو أقل من الوسط الفرضي (3) بانحراف معياري (0,30) ، وتعكس هذه النتيجة ضعف مستوى الإبتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات .

### (3) واقع السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات:

يمكن توضيح واقع السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات من خلال الجدول رقم (6) ، حيث تم قياس السلوكيات الخضراء للعاملين من خلال خمسة أبعاد ، ويمكن توضيح واقع هذه السلوكيات من واقع اجابات العاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات كما يلي :

#### جدول رقم (6)

واقع وأهمية السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان
0,28	0,41	2,46	سلوكيات الحفاظ
0,22	0,32	2,71	إستدامة العمل
0,25	0,19	3,12	تجنب الضرر
0,19	0,29	2,91	التأثير علي الآخرين
0,18	0,25	3,02	إتخاذ المبادرة
0,23	0,33	2,92	إجمالي السلوكيات الخضراء للعاملين

- **سلوكيات الحفاظ** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (1-5) ، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (3) ، وعلي المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحساب لبعد سلوكيات الحفاظ (2,46) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0,41) ، وتدل النتائج السابقة علي ضعف سلوكيات الحفاظ في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات حيث لا تقوم غالبية الشركات بإعادة الإستخدام، وإعادة التدوير، وإعادة استخدام الأغراض، كما لا يقوم غالبية الشركات بالحفاظ علي الطاقة وتجنب الإسراف .
- **إستدامة العمل** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (6-9) ، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (3) ، وعلي المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

إستدامة العمل (2,71) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0,32) ، وتدل النتائج السابقة علي ضعف إستدامة العمل في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات حيث لا يقوم العاملين بأداء واجباتهم ومسؤولياتهم بطريقة تجعلهم يتمتعون بأداء بيئي إيجابي ، كما لا يبحث غالبية العاملين عن التحسين أو إعداد العمليات لتقليل التأثير البيئي.

● **تجنب الضرر :** تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (10-13) ، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أكبر من الوسط الفرضي (3) ، وعلي المستوي الإجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد تجنب الضرر (3,12) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0,19) ، وتدل النتائج السابقة علي اهتمام الشركات الصناعية بمدينة السادات بتجنب وتعليق السلوكيات البيئية السلبية في العمل ، كما يشعر العاملون بالمسؤولية تجاه الأجيال القادمة والإهتمام العام بالمستقبل .

● **التأثير علي الآخرين :** تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (14-18) ، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (3) ، وعلي المستوي الإجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد التأثير علي الآخرين (2,91) وهو أقل من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0,29) ، وتدل النتائج السابقة علي ضعف تعليم الموظفين وإشراكهم وتحفيزهم علي المشاركة في الحد من الأثار البيئية والمشاركة في المبادرات المؤيدة للبيئة .

● **إتخاذ المبادرة :** تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (19-22) ، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات قريبة جداً من الوسط الفرضي (3) ، وعلي المستوي الإجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد إتخاذ المبادرة (3,02) وهو قريب جداً من الوسط الفرضي بانحراف معياري (0,25) ، وتدل النتائج السابقة علي أن مستوي المساعدة البيئية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات متوسطة، حيث تتوافر في العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات الروح المبدئية وريادة الأعمال لتنفيذ المبادرات البيئية، كما أن لديهم الاستعداد للتضحية بالنفس .

ولترتيب أهمية السلوكيات الخضراء للعاملين وفقاً لإجابات عينة العاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات وقيمة معامل الاختلاف جاء بعد إتخاذ المبادرة في المقدمة ، يليه بعد التأثير علي الآخرين، يليه بعد إستدامة العمل، يليه بعد تجنب الضرر، يليه بعد سلوكيات الحفاظ حيث بلغت نسب معامل الاختلاف (0,18، 0,19، 0,22، 0,25، 0,28) علي التوالي .

وعلي المستوي الإجمالي بلغ الوسط الحسابي للسلوكيات الخضراء للعاملين (2,92) وهو أقل من الوسط الفرضي (3) بانحراف معياري (0,33) ، وتعكس هذه النتيجة ضعف السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات ، حيث أن السلوكيات المستخدمة في الشركات لا تعدو أن تكون ممارسات فردية من جانب بعض المديرين و العاملين ، حيث لا توجد ثقافة مشتركة بين العاملين لتبني السلوكيات الخضراء للعاملين .

**2/13- الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية:**

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالكشف عن مدي الاختلاف بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي، الإدارة التي يعمل بها، القطاع الذي يعمل به)، وذلك نحو واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذاً بشكل إجمالي، وفي ضوء ذلك قام الباحثان باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع، والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرات الديموجرافية الأخرى، وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين فيما يأتي:

**(أ) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للنوع:**

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذةً بشكل إجمالي وذلك باختلاف النوع، قام الباحثان بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (7).

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

#### جدول رقم (7)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للنوع

مستوي الدلالة	قيمة ت T-Test	أنثى		ذكر		الهوية التنظيمية الخضراء
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0,01	4,62	0,60	2,91	0,46	3,32	الهوية التنظيمية الخضراء **

- المقياس المستخدم يمتد من 1-5 ، حيث أن الرقم (1) يشير إلي عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (5) يشير إلي الموافقة التامة، مع وجود درجة حيادية (3) في المنتصف .

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

\* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

وتؤكد النتائج على وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي وذلك باختلاف النوع، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% .

كما تؤكد نتائج الجدول رقم (7) أن واقع الهوية التنظيمية الخضراء بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات كانت متوسطة .

(ب) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للسن:

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء بشكل إجمالي ، وذلك باختلاف السن، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي وذلك من خلال الجدول رقم (8) .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (8) علي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي، وذلك باختلاف السن حيث كانت قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و 5% .

#### جدول رقم (8)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للسن

مستوي الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	متغيرات الدراسة
0,01	5,42	3,39	3	10,17	بين المجموعات	الهوية التنظيمية الخضراء **
		0,626	208	130,28	داخل المجموعات	
			211	140,45	الإجمالي	

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test) .

\* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test) .

(ج) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للمؤهل العلمي :

لتحديد الإختلافات بين العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء باختلاف المؤهل العلمي وذلك من خلال الجدول رقم (9) .

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

#### جدول رقم (9)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للمؤهل العلمي

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
الهوية التنظيمية الخضراء بشكل إجمالي *	بين المجموعات	8,42	3	2,81	4,36	0,02
	داخل المجموعات	134,17	208	0,645		
	الإجمالي	142,59	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوى 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

\* دلالة إحصائية عند مستوى 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (9) علي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5%.

(د) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للإدارة التي يعمل بها :

لتحديد الإختلافات بين العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي وذلك باختلاف الإدارة التابع لها الموظف، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء باختلاف الإدارة التابع لها الموظف وذلك من خلال الجدول رقم (10).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (10) علي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي، وذلك باختلاف الإدارة التي يعمل بها الموظف حيث كانت قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5% .

#### جدول رقم (10)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للإدارة التي يعمل بها الموظف

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
الهوية التنظيمية الخضراء *	بين المجموعات	7,42	3	2,47	4,07	0,02
	داخل المجموعات	126,18	208	0,607		
	الإجمالي	133,60	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوى 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

\* دلالة إحصائية عند مستوى 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

(هـ) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للقطاع الصناعي:

لتحديد الإختلافات بين العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به وذلك من خلال الجدول رقم (11).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (11) علي عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل



دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين إجمالي، وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5%.

#### جدول رقم (11)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للقطاع الصناعي الذي يعمل به

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	فيه ف المحسوبة	مستوي الدلالة
الهوية التنظيمية الخضراء	بين المجموعات	3,02	3	1,01	1,72	0,08
	داخل المجموعات	122,14	208	0,587		
	الإجمالي	125,16	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوى 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

\* دلالة إحصائية عند مستوى 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

#### 3/13- الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية:

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالكشف عن مدي الاختلاف بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي، الإدارة التي يعمل بها، القطاع الذي يعمل به)، وذلك نحو واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده ، وفي ضوء ذلك قام الباحثان باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع، والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرات الديموجرافية الأخرى، وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين فيما يأتي:

#### (أ) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للنوع:

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف النوع، قام الباحثان بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي ( كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري ( كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (12).

وتؤكد النتائج على وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف النوع، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% .

كما تؤكد نتائج الجدول رقم (12) أن واقع الابتكار الأخضر بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات كان متوسطاً .

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

### جدول رقم (12)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للنوع

مستوي الدلالة	قيمة ت T-Test	أنثى		ذكر		الهوية التنظيمية الخضراء
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0,03	3,48	0,42	2,27	0,61	2,65	إبتكار المنتجات الخضراء *
0,01	4,20	0,37	2,60	0,49	2,89	إبتكار العمليات الخضراء **
0,02	3,54	0,24	2,71	0,37	2,98	الإبتكار الأخضر بشكل إجمالي **

- المقياس المستخدم يمتد من 1-5 ، حيث أن الرقم (1) يشير إلي عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (5) يشير إلي الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (3) في المنتصف .

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

\* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ت (T- Test) .

(ب) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للسن:

لتحديد الاختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده ، وذلك باختلاف السن، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي وذلك من خلال الجدول رقم (13).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (13) علي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده ، وذلك باختلاف السن حيث كانت قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و 5% .

### جدول رقم (13)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً للسن

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة
1	إبتكار المنتجات الخضراء **	بين المجموعات	11,27	3	3,76	5,86	0,01
		داخل المجموعات	132,20	208	0,640		
		الإجمالي	143,47	211			
2	إبتكار العمليات الخضراء *	بين المجموعات	8,45	3	2,82	4,55	0,03
		داخل المجموعات	128,16	208	0,620		
		الإجمالي	136,61	211			
	الإبتكار الأخضر بشكل إجمالي *	بين المجموعات	7,82	3	2,61	4,31	0,04
		داخل المجموعات	126,18	208	0,606		
		الإجمالي	134	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test) .

\* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test) .

(ج) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للمؤهل العلمي :

لتحديد الإختلافات بين العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

(الخضراء) على حده وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر باختلاف المؤهل العلمي وذلك من خلال الجدول رقم (14).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (14) علي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف المؤهل العلمي حيث كانت قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5% .

**جدول رقم (14)**  
إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للمؤهل العلمي

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة
1	إبتكار المنتجات الخضراء *	بين المجموعات	6,25	3	2,08	3,38	0,03
		داخل المجموعات	128,19	208	0,616		
		الإجمالي	134,44	211			
2	إبتكار العمليات الخضراء *	بين المجموعات	7,72	3	2,57	4,05	0,02
		داخل المجموعات	132,18	208	0,635		
		الإجمالي	139,90	211			
	الإبتكار الأخضر بشكل إجمالي *	بين المجموعات	6,18	3	2,06	3,66	0,03
		داخل المجموعات	117,20	208	0,563		
		الإجمالي	123,38	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوى 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

\* دلالة إحصائية عند مستوى 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

(د) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للإدارة التي يعمل بها :

لتحديد الإختلافات بين العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف الإدارة التابع لها الموظف، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر باختلاف الإدارة التابع لها الموظف وذلك من خلال الجدول رقم (15).

**جدول رقم (15)**  
إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للإدارة التي يعمل بها الموظف

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة
1	إبتكار المنتجات الخضراء *	بين المجموعات	8,16	3	2,72	4,71	0,02
		داخل المجموعات	120,15	208	0,577		
		الإجمالي	128,31	211			
2	إبتكار العمليات الخضراء *	بين المجموعات	4,18	3	1,39	2,27	0,04
		داخل المجموعات	127,25	208	0,612		
		الإجمالي	131,43	211			

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

0,03	3,60	2,06	3	6,18	بين المجموعات	الابتكار الأخضر بشكل إجمالي *
		0,572	208	119,17	داخل المجموعات	
			211	122,21	الإجمالي	

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

\* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (15) علي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف الإدارة التي يعمل بها الموظف حيث كانت قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5% (هـ) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للقطاع الصناعي:

لتحديد الإختلافات بين العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به وذلك من خلال الجدول رقم (16).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (16) علي عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5%.

جدول رقم (16)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر وفقاً للقطاع الصناعي الذي يعمل به

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة
1	إبتكار المنتجات الخضراء	بين المجموعات	3,08	3	1,03	1,77	0,08
		داخل المجموعات	121,19	208	0,583		
		الإجمالي	124,27	211			
2	إبتكار العمليات الخضراء	بين المجموعات	3,79	3	1,26	2,17	0,06
		داخل المجموعات	120,58	208	0,580		
		الإجمالي	124,31	211			
	الابتكار الأخضر بشكل إجمالي	بين المجموعات	3,20	3	1,07	1,93	0,07
		داخل المجموعات	115,42	208	0,555		
		الإجمالي	118,62	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

\* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

4/13- الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية:

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالكشف عن مدى الاختلاف بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي، الإدارة التي يعمل بها، القطاع الصناعي الذي يعمل به)، وذلك نحو واقع ممارساتهم

## دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

السلوكيات الخضراء مأخوذاً بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة ) على حده، وفي ضوء ذلك قام الباحثان باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي ( كقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري ( كقياس للتشتت)، بالإضافة إلى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع، والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرات الديموجرافية الأخرى، وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين فيما يأتي:

### (أ) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للنوع:

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع ممارستهم للسلوكيات الخضراء مأخوذاً بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) على حده وذلك باختلاف النوع، قام الباحثان بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي ( كقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري ( كقياس للتشتت)، بالإضافة إلى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (17).

تؤكد نتائج الجدول رقم (17) علي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) على حده وذلك باختلاف النوع، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوي دلالة إحصائية 1% و 5%. كما تؤكد النتائج أن مستوى ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات كانت متوسطة على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حده.

### (ب) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للسن:

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها على حده وذلك باختلاف السن، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها على حده باختلاف السن وذلك من خلال الجدول التالي:

#### جدول رقم (17)

### إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين وفقاً للنوع

مستوي الدلالة	قيمة ت T-Test	أنثى		ذكر		مستوي ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0,04	3,02	0,50	3,18	0,64	3,46	سلوكيات الحفاظ *
0,01	4,06	0,43	3,40	0,52	2,89	إستدامة العمل **
0,01	3,75	0,61	3,14	0,41	3,68	تجنب الضرر **
0,00	4,57	0,59	3,24	0,38	2,84	التأثير علي الآخرين **
0,03	2,79	0,47	2,86	0,58	3,04	إتخاذ المبادرة *
0,04	2,86	0,39	3,12	0,48	3,28	السلوكيات الخضراء للعاملين بشكل إجمالي *

- المقياس المستخدم يمتد من 1-5 ، حيث أن الرقم (1) يشير إلي عدم الموافقة تماماً ، بينما يشير الرقم (5) يشير إلي الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (3) في المنتصف .

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ت (T- Test).

\* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ت (T- Test).

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

جدول رقم (18)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للسن

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمه ف المحسوبة	مستوي الدلالة
1	سلوكيات الحفاظ**	بين المجموعات	9,41	3	3,14	5,04	0,01
		داخل المجموعات	129,58	208	0,623		
		الإجمالي	138,99	211			
2	إستدامة العمل*	بين المجموعات	8,94	3	2,98	4,77	0,03
		داخل المجموعات	130,12	208	0,625		
		الإجمالي	139,06	211			
3	تجنب الضرر**	بين المجموعات	9,81	3	3,27	5,58	0,01
		داخل المجموعات	124,19	208	0,597		
		الإجمالي	134	211			
4	التأثير علي الآخرين*	بين المجموعات	6,25	3	2,08	2,92	0,04
		داخل المجموعات	148,25	208	0,713		
		الإجمالي	154,50	211			
5	إتخاذ المبادرة	بين المجموعات	3,19	3	1,06	1,76	0,07
		داخل المجموعات	125,41	208	0,603		
		الإجمالي	128,60	211			
0,02	السلوكيات الخضراء للعاملين بشكل إجمالي**	بين المجموعات	9,74	3	3,25	5,08	0,02
		داخل المجموعات	133,16	208	0,640		
		الإجمالي	142,90	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test). \* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test)

وتؤكد نتائج الجدول رقم (18) على وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل عام ولأبعاد (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين) وذلك باختلاف السن، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5%، في حين لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول ممارستهم للسلوكيات الخضراء لبعدها إتخاذ المبادرة وذلك باختلاف السن نظراً لأن قيمة (ف) غير معنوية.

(ج) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للمؤهل العلمي:

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها على حده وذلك باختلاف المؤهل العلمي، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها على حده باختلاف المؤهل العلمي وذلك من خلال الجدول رقم (19).

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

جدول رقم (19)  
إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم  
للسلوكيات الخضراء وفقاً للمؤهل العلمي

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
1	سلوكيات الحفاظ *	بين المجموعات	5,17	3	1,72	2,79	0,04
		داخل المجموعات	128,20	208	0,616		
		الإجمالي	133,37	211			
2	إستدامة العمل *	بين المجموعات	6,14	3	2,05	3,49	0,03
		داخل المجموعات	122,40	208	0,588		
		الإجمالي	128,54	211			
3	تجنب الضرر *	بين المجموعات	6,02	3	2,01	3,34	0,03
		داخل المجموعات	125,19	208	0,602		
		الإجمالي	131,21	211			
4	التأثير علي الآخرين *	بين المجموعات	8,16	3	2,72	4,35	0,02
		داخل المجموعات	130,18	208	0,626		
		الإجمالي	138,34	211			
5	إتخاذ المبادرة *	بين المجموعات	7,48	3	2,49	4,26	0,02
		داخل المجموعات	121,67	208	0,585		
		الإجمالي	129,15	211			
0,02	السلوكيات الخضراء للعاملين بشكل إجمالي *	بين المجموعات	8,04	3	2,68	4,25	0,02
		داخل المجموعات	131,18	208	0,631		
		الإجمالي	139,22	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test). \* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test)

و تؤكد نتائج الجدول رقم (19) على وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل عام ولأبعاد (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) وذلك باختلاف المؤهل العلمي، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و 5% .  
(د) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للإدارة التي يعمل بها:

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها على حده وذلك باختلاف الإدارة التابع لها الموظف، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها على حده باختلاف الإدارة التابع لها الموظف وذلك من خلال الجدول التالي:

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

جدول رقم (20)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للإدارة التي يعمل بها الموظف

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة
1	سلوكيات الحفاظ *	بين المجموعات	6,85	3	2,28	3,70	0,03
		داخل المجموعات	128,16	208	0,616		
		الإجمالي	135,01	211			
2	إستدامة العمل **	بين المجموعات	9,17	3	3,06	5,39	0,01
		داخل المجموعات	118,20	208	0,568		
		الإجمالي	127,37	211			
3	تجنب الضرر **	بين المجموعات	9,68	3	3,23	5,50	0,01
		داخل المجموعات	122,16	208	0,587		
		الإجمالي	131,84	211			
4	التأثير علي الآخرين *	بين المجموعات	8,27	3	2,76	4,32	0,02
		داخل المجموعات	132,16	208	0,639		
		الإجمالي	140,43	211			
5	إتخاذ المبادرة *	بين المجموعات	7,28	3	2,43	3,88	0,03
		داخل المجموعات	130,19	208	0,626		
		الإجمالي	137,47	211			
0,02	السلوكيات الخضراء للعاملين بشكل إجمالي *	بين المجموعات	8,07	3	2,69	4,44	0,02
		داخل المجموعات	126,15	208	0,606		
		الإجمالي	134,22	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test). \* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

تؤكد نتائج الجدول رقم (20) على وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل عام ولأبعاد (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) وذلك باختلاف الإدارة التي يعمل بها الموظف، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5%.



دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

(ه) إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للقطاع الصناعي:

لتحديد الإختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها على حده وذلك باختلاف القطاع الصناعي، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها على حده باختلاف القطاع الصناعي وذلك من خلال الجدول رقم (21).

جدول رقم (21)

إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء وفقاً للقطاع الصناعي

م	متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	فيه ف المحسوبة	مستوى الدلالة
1	سلوكيات الحفاظ	بين المجموعات	2,89	3	0,96	1,68	0,08
		داخل المجموعات	119,26	208	0,573		
		الإجمالي	122,15	211			
2	إستدامة العمل	بين المجموعات	3,11	3	1,04	1,80	0,06
		داخل المجموعات	122,18	208	0,579		
		الإجمالي	125,29	211			
3	تجنب الضرر	بين المجموعات	3,09	3	1,03	1,78	0,07
		داخل المجموعات	120,27	208	0,578		
		الإجمالي	123,36	211			
4	التأثير علي الآخرين	بين المجموعات	3,19	3	1,06	1,84	0,06
		داخل المجموعات	119,78	208	0,576		
		الإجمالي	122,97	211			
5	إتخاذ المبادرة	بين المجموعات	2,95	3	0,98	1,64	0,09
		داخل المجموعات	124,17	208	0,597		
		الإجمالي	127,12	211			
	السلوكيات الخضراء للعاملين بشكل إجمالي	بين المجموعات	3,03	3	1,01	1,78	0,07
		داخل المجموعات	118,19	208	0,568		
		الإجمالي	121,21	211			

\*\* دلالة إحصائية عند مستوي 1% وفقاً لاختبار ف (F- Test). \* دلالة إحصائية عند مستوي 5% وفقاً لاختبار ف (F- Test).

وتؤكد نتائج الجدول رقم (21) على عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل عام ولأبعاد (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به الموظف، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 1% و5%.

5/13- العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء:

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين  
للإجابة على التساؤل الرابع للبحث واختبار صحة الفرضية الرابعة من فرضيات الدراسة، قام  
الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation  
Analysis، حيث تمثلت النتائج فيما يلي:  
(أ) نوع وقوة العلاقة :  
تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد على العلاقة بين الهوية التنظيمية  
الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء في  
الجدول رقم (22) حيث يتضح ما يلي:

جدول رقم (22)  
نتائج تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد للعلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين  
بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء

معامل التحديد R2	معامل الإرتباط R	معامل الانحدار $\beta$	متغيرات الهوية التنظيمية الخضراء الأكثر تأثيراً في السلوكيات الخضراء للعاملين بالشركات الصناعية بمدينة السادات
0,37	0,61	**0,542	1- يمتلك جميع العاملين في الشركة إحساساً قوياً بتاريخ الشركة حول الإدارة البيئية والحماية.
0,30	0,55	*0,320	2- لدى جميع العاملين في الشركة شعور بالفخر بالاهداف والمهام البيئية للشركة.
0,23	0,48	**0,412	3- يشعر جميع العاملين ان الشركة قد إحتلت مكانة مهمة فيما يتعلق بإدارة البيئة وحمايتها.
0,27	0,52	*0,301	4- يشعر جميع العاملين في الشركة ان الشركة قد صاغت مجموعة محددة جيداً من الأهداف والمهام البيئية.
0,02	0,14	0,019	5- جميع العاملين في الشركة على دراية بالتقاليد والثقافات البيئية للشركة.
0,04	0,21	0,102	6- يتحد جميع العاملين بقوة مع إجراءات الشركة فيما يتعلق بالإدارة البيئية والحماية.
		0,68	معامل الإرتباط في النموذج R
		0,46	معامل التحديد في النموذج R2
		104,78	قيمة F المحسوبة
		210,6	درجات الحرية
		3,19	قيمة F الجدولية
		0,05	مستوي الدلالة الإحصائية

\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 وفقاً لاختبار (ف) F- Test ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 وفقاً لاختبار (ف) F- Test

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% وفقاً لاختبار (ف)، حيث كلما زادت الهوية التنظيمية الخضراء زادت ممارسات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء.
- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلي 68%.
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير 46% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء).
- (ب) الأهمية النسبية لمتغيرات الهوية التنظيمية الخضراء الأكثر تأثيراً في ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء محل الدراسة :

- هناك 4 عبارات فقط ( من بين 6 عبارات تمثل الهوية التنظيمية الخضراء) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء.

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

- هناك عبارتين من عبارات الهوية التنظيمية الخضراء الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء.
- وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض عدم القائل لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء، وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى دلالة إحصائية 0,01 و 0,05 (وفقاً لاختبار ف) F-Test بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء، كما تقرر رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل ل 4 عبارات فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار (6 عبارات)، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء) عند مستوى دلالة إحصائية 0,01، 0,05، وذلك وفقاً لاختبار F-Test (انظر جدول رقم (22)).

### 6/13- العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر:

للإجابة على التساؤل الخامس للبحث واختبار صحة الفرضية الخامسة من فرضيات الدراسة، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis، حيث تمثلت النتائج فيما يلي:

#### (أ) نوع وقوة العلاقة:

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد على العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر في الجدول رقم (23) حيث يتضح ما يلي:

#### جدول رقم (23)

نتائج تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد للعلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر

معامل التحديد R2	معامل الإرتباط R	معامل الانحدار $\beta$	متغيرات الهوية التنظيمية الخضراء الأكثر تأثيراً في الابتكار الأخضر
0,24	0,49	*0,322	1- يمتلك جميع العاملين في الشركة إحساساً قوياً بتاريخ الشركة حول الإدارة البيئية والحماية.
0,32	0,57	**0,412	2- لدى جميع العاملين في الشركة شعور بالفخر بالأهداف والمهام البيئية للشركة.
0,46	0,68	**0,521	3- يشعر جميع العاملين أن الشركة قد احتلت مكانة مهمة فيما يتعلق بإدارة البيئة وحمايتها.
0,03	0,18	0,112	4- يشعر جميع العاملين في الشركة أن الشركة قد صاغت مجموعة محددة جيداً من الأهداف والمهام البيئية.
0,17	0,41	*0,246	5- جميع العاملين في الشركة على دراية بالتقاليد والثقافات البيئية للشركة.
0,20	0,45	**0,357	6- يتحد جميع العاملين بقوة مع إجراءات الشركة فيما يتعلق بالإدارة البيئية والحماية.
		0,72	معامل الإرتباط في النموذج R
		0,52	معامل التحديد في النموذج R2
		104,78	قيمة ف المحسوبة
		210,6	درجات الحرية
		3,19	قيمة ف الجدولية
		0,05	مستوى الدلالة الإحصائية

\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 وفقاً لاختبار (ف) F- Test

\*\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 وفقاً لاختبار (ف) F- Test

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% وفقاً لاختبار (ف)، حيث كلما زادت الهوية التنظيمية الخضراء زاد مستوى الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات .
- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى 72%.
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير 52% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (الابتكار الأخضر).

(ب) الأهمية النسبية لمتغيرات الهوية التنظيمية الخضراء الأكثر تأثيراً في الابتكار الأخضر :  
بناءً على النتائج الواردة بالجدول رقم (23) نستنتج أن :

- هناك 5 عبارات فقط ( من بين 6 عبارات تمثل الهوية التنظيمية الخضراء) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين الابتكار الأخضر.
  - هناك عبارة واحدة من عبارات الهوية التنظيمية الخضراء الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بالابتكار الأخضر.
- وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر، وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى دلالة إحصائية 0,01 و 0,05 (وفقاً لاختبار ف) F-Test بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل ل 5 عبارات فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار ( 6 عبارات )، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (الابتكار الأخضر) عند مستوى دلالة إحصائية 0,01، 0,05، وذلك وفقاً لاختبار T-Test (انظر جدول رقم 23).

7/13- العلاقة بين الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء:

للإجابة على التساؤل السادس للبحث واختبار صحة الفرضية السادسة من فرضيات الدراسة، قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis، حيث تمثلت النتائج فيما يلي:

(أ) نوع وقوة العلاقة :

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد على العلاقة بين الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء في الجدول رقم (24) :

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%، و 5% وفقاً لاختبار (ف)، حيث كلما زاد مستوى الابتكار الأخضر زادت ممارسات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء .
- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى 55%.
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير 30% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء).

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

جدول رقم (24)

نتائج تحليل الانحدار والارتباط المتعدد للعلاقة بين الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار $\beta$	أبعاد الابتكار الأخضر الأكثر تأثيراً في ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء
			<b>أولاً : إبتكار المنتجات الخضراء :</b>
0,36	0,60	**0,485	1- ينظر إلي إبتكار المنتج الأخضر علي أنه وسيلة فعالة لخفض التكاليف لدي كلاً من المنتج والعميل من أجل مواجهة المتطلبات والأعمال البيئية .
0,27	0,52	*0,305	2- تستخدم الشركة في منتجاتها الجديدة مواد غير سامة وغير ملوثة .
0,25	0,50	**0,412	3- تستخدم الشركة في منتجاتها التعبئة والتغليف الصديقة للبيئة .
0,19	0,44	*0,289	4- عند تصميم منتج جديد تستخدم الشركة المواد المعاد تدويرها .
0,29	0,54	**0,341	5- عند تصميم المنتج الجديد تستخدم الشركة العلامات البيئية .
			<b>ثانياً : إبتكار العمليات الخضراء :</b>
0,34	0,58	**0,451	6- تستهلك عمليات الإنتاج بالشركة موارد أقل (مثل الماء والكهرباء) من تلك الخاصة بمنافسينا .
0,31	0,56	**0,362	7- تقوم عمليات الإنتاج بالشركة بإعادة تدوير وتصنيع المواد أو الأجزاء .
0,06	0,24	0,102	8- تستخدم عمليات الإنتاج بالشركة تقنية أنظف أو متجددة .
0,08	0,28	0,075	9- تقوم الشركة بإعادة تصميم عمليات الإنتاج والتشغيل لتحسين الكفاءة البيئية .
0,16	0,40	*0,289	10- تقوم الشركة بإعادة تصميم وتحسين منتجاتها أو خدماتها لتلبية الطلبات الجديدة .
0,26	0,51	**0,456	11- تركز الشركة علي تصميم منتجات تحافظ علي البيئة وتجعلها بيئة آمنة من الأضرار .
0,30	0,55	*0,361	12- تقوم الشركة بتصميم منتجات صديقة للبيئة بهدف حماية البيئة وتقليل استنزاف الموارد الطبيعية مع المحافظة علي خصائص الأداء الأصلية للمنتج .
		0,55	معامل الارتباط في النموذج R
		0,30	معامل التحديد في النموذج R2
		108,45	قيمة F المحسوبة
		210,12	درجات الحرية
		0,05	مستوي الدلالة الإحصائية

\* ذو دلالة إحصائية عند مستوي معنوية 0,05 وفقاً لاختبار (ف) F- Test

\*\* ذو دلالة إحصائية عند مستوي معنوية 0,01 وفقاً لاختبار (ف) F- Test

(ب) الأهمية النسبية لأبعاد الابتكار الأخضر الأكثر تأثيراً في ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء:

بناء علي النتائج الواردة بالجدول رقم (24) نستنتج أن :

- هناك 10 عبارات فقط ( من بين 12 عبارة تمثل أبعاد الابتكار الأخضر) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوي ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء .
- هناك عبارتين من عبارات أبعاد الابتكار الأخضر الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء .

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء " وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى دلالة إحصائية 0,01 و 0,05 (وفقاً لاختبار F-Test بين الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لـ 10 عبارات فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار ( 12 عبارة )، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (ممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء) عند مستوى دلالة إحصائية 0,01، 0,05، وذلك وفقاً لاختبار T-Test (انظر جدول رقم 24).

### 8/13- العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء من خلال الابتكار الأخضر كمتغير وسيط :

يتناول الباحثان في هذا الجزء نتائج التحليل اللاحصائي الخاص بالاجابة علي السؤال السابع لهذا البحث ، والمتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة غير المباشرة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء من خلال الابتكار الأخضر كمتغير وسيط ، ولتحقيق ذلك تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis بواسطة استخدام برنامج (Amos Ver.18)، وقد استخدم الباحثان أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج تحليل المسار وهو أحد برامج الانحدار، من خلال استخدام برنامج AMOS بأسلوب Maximum Likelihood Estimates (MLE)، حيث يمكن من خلاله اختبار التأثير الوسيط للابتكار الأخضر على العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء، وذلك لأن هذا الأسلوب من مميزات إمكانية استخدامه في حالة وجود بيانات مفقودة حيث يقوم AMOS بتقدير هذه البيانات بكفاءة من خلال أسلوب Maximum Likelihood Estimates (MLE) بدلاً من الاعتماد على الحذف البشري أو احتساب المتوسط، كما أنه يستطيع تحليل عدد كبير من البيانات المختلفة في وقت واحد، وتقدير المتوسطات للمتغيرات الخارجية وإدخالها في معادلات الانحدار، وذلك من أجل التحقق من صحة الفرضية السابعة والتي تنص على أنه " لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء من خلال الابتكار الأخضر كمتغير وسيط "

**وللتحقق من سلامة وصحة العلاقة غير المباشرة في النموذج، وبمعنى آخر اختبار جودة مطابقة النموذج، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية والتي يمكن تناولها فيما يأتي:**

- مؤشر جودة المطابقة (Goodness of Fit Index (GFI): يقيس مقدار التباين في المصفوفة المحللة عن طريق النموذج موضوع الدراسة، وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد، وتتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.
- مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index (CFI): حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.
- مؤشر الجذر التربيعي للباقي (Root Mean Square Residual (RMR) : حيث كلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.

1/8/13- تحديد شكل ومعنوية العلاقات بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء من خلال الابتكار الأخضر كمتغير وسيط:

يوضح الجدول رقم (25) نتائج تحليل المسار لتأثير الابتكار الأخضر كمتغير وسيط على العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء:

ويوضح الشكل رقم (3) العلاقة المقترحة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء من خلال الابتكار الأخضر كمتغير وسيط وذلك باستخدام برنامج AMOS باستخدام طريقة Maximum Likelihood Estimates (MLE):

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

- ويتضح من الجدول رقم (25) والشكل رقم (3) ومن نتائج تطبيق تحليل المسار، النتائج الآتية:
- توجد درجة توافق بين أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن الابتكار الأخضر ببعديه لهما تأثيراً وسيطاً علي العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء ، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد الابتكار الأخضر، حيث بلغت قيمة مؤشر جودة التوافق (GFI) 56,2%، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) 47%، وكلما زادت قيمة هذان المؤشران دل ذلك على توافق أفضل، كما بلغت قيمة الجذر التربيعي للبقاوي (RMR) 0,134، وكلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.

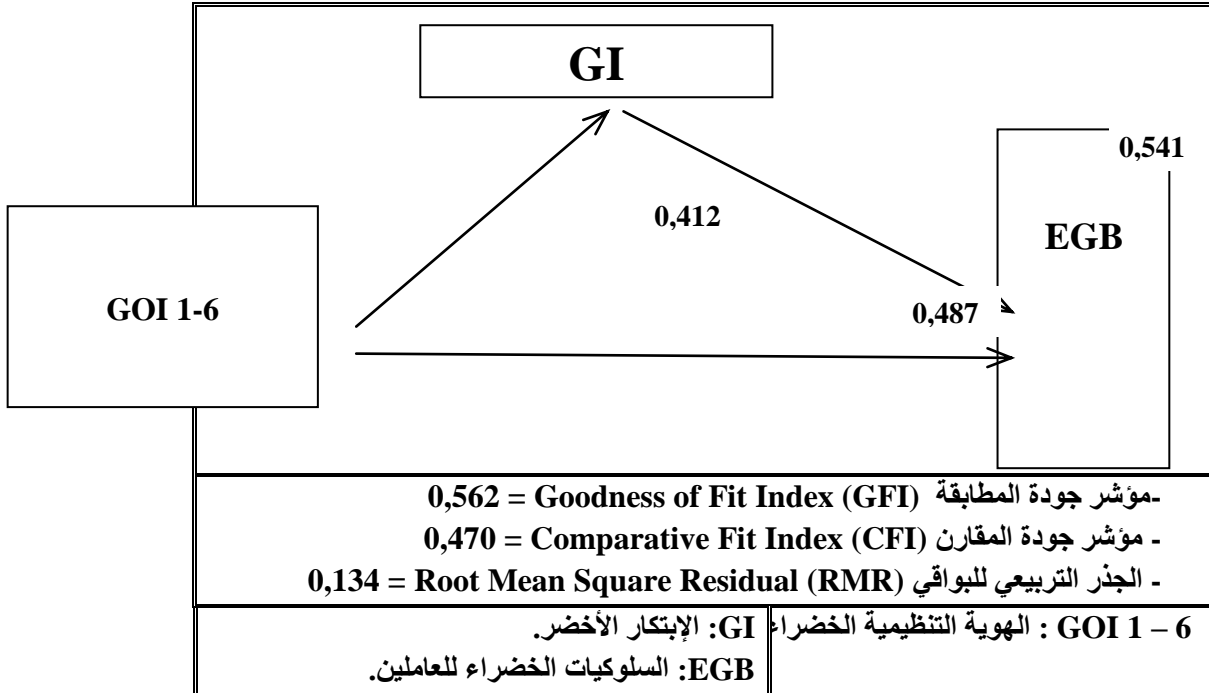
#### جدول رقم (25)

نتائج تحليل المسار لتأثير الابتكار الأخضر كمتغير وسيط علي العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء

المتغير التابع	المتغير المستقل	الإرتباط الكلي	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الانحدار B	التأثير المباشر	التأثير الغير مباشر	التأثير الكلي	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
الابتكار الأخضر	الهوية التنظيمية الخضراء	0,60	0,25	0,30	0,412	-----	0,412	0,000	معنوي
السلوكيات الخضراء	الهوية التنظيمية الخضراء	0,68	0,50	0,25	0,396	0,091	0,487	0,000	معنوي
	الابتكار الأخضر	0,72		0,45	0,541	---	0,541	0,000	معنوي

#### شكل رقم (3)

النموذج المقترح للعلاقات بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين باستخدام برنامج AMOS



دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

- يحقق النموذج السابق أعلى نسبة تفسير للتغير في السلوكيات الخضراء للعاملين والتي بلغت قيمته 50%، وذلك يرجع إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت ( $R^2 = 0,50$ )، ويفسر وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين 25% من التغير في مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2 = 0,25$ ).
  - لقد دعم وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، من تأثير أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء على مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين، حيث نجد أن التأثير المباشر للهوية التنظيمية الخضراء هي 0,412 وقد ارتفع تأثيرها الكلي إلى (0,487 مستوى معنوية 0,01).
- وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم و قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة غير مباشرة جوهرية عند مستوى معنوية 0,01 .

#### 14- النتائج والتوصيات :

توصل الباحثان من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يأتي:

- (1) مستوى الهوية التنظيمية الخضراء في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات متوسطة.
- (2) ضعف مستوى الابتكار الأخضر في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات .
- (3) ضعف السلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة في مدينة السادات.
- (4) وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي وذلك باختلاف النوع، والسن، والمؤهل العلمي، والإدارة التي يعمل بها الموظف.
- (5) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الهوية التنظيمية الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي، وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به الموظف .
- (6) وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف النوع، والسن، والمؤهل العلمي، والإدارة التي يعمل بها الموظف.
- (7) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول واقع الابتكار الأخضر مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) على حده وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به الموظف .
- (8) وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول مستوى ممارستهم للسلوكيات الخضراء مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) على حده وذلك باختلاف النوع، والسن، والمؤهل العلمي، والإدارة التي يعمل بها الموظف.
- (9) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول ممارستهم للسلوكيات الخضراء لبعدها إتخاذ المبادرة وذلك باختلاف السن.
- (10) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات حول ممارستهم للسلوكيات الخضراء بشكل عام ولأبعاد (سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير علي الآخرين، إتخاذ المبادرة) وذلك باختلاف القطاع الصناعي الذي يعمل به الموظف.
- (11) وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية.



- دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين
- (12) وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية.
- (13) وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الابتكار الأخضر وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية.
- (14) وجود درجة توافق بين أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء وأن غالبية معاملات الإنحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن الابتكار الأخضر ببعديه لهما تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وممارسة العاملين بالشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات للسلوكيات الخضراء.
- (15) دعم وجود الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، من تأثير أبعاد الهوية التنظيمية الخضراء على مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين.

### وأُسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق تتضح فيما يلي:

- (أ) على مستوى النظرية : أكدت الدراسة الحالية على الدور الهام للابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركات الصناعية العاملة بمدينة السادات ، وأضافت هذه الدراسة تأثير الهوية التنظيمية الخضراء على الابتكار الأخضر ، وتأثير الهوية التنظيمية الخضراء على السلوكيات الخضراء للعاملين، وتأثير الابتكار الأخضر على السلوكيات الخضراء للعاملين، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تضيف إلى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال – حيث لم يرصد الباحثان أي سبق في هذا الصدد في بيئة إدارة الأعمال المصرية- من البحث ، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث في هذا الجانب من دراسات إدارة الموارد البشرية ، كما أن اتفاق نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمستوي الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر وتأثيرهما على السلوكيات الخضراء للعاملين مع نتائج دراسات عديدة تم إجراؤها في دول عربية وأجنبية ، يدل على وجود ممارسات عامة في إدارة الموارد البشرية مع اختلاف الثقافات .
- (ب) على مستوى التطبيق : تعتبر نتائج الدراسة الحالية وبما أكدته من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتكار الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين، تعطي دلالة على أن سبل تدعيم السلوكيات الخضراء للعاملين تعتمد على مستوى الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر ، حيث بارتفاع مستوى الهوية التنظيمية الخضراء، وارتفاع مستوى الابتكار الأخضر (إبتكار المنتجات الخضراء، إبتكار العمليات الخضراء) يرتفع مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين على المستوى الكلي ولكل بعد من أبعادها ( سلوكيات الحفاظ، إستدامة العمل، تجنب الضرر، التأثير على الآخرين، إتخاذ المبادرة ) على حده .
- وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن تصنيفها إلى مجموعتين: الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي، بينما تتعلق الثانية بكيفية تعزيز مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين من خلال تحسين والحفاظ على الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر.
- أولاً: توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي:

- (1) تعميق الفهم بموضوعات الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، وعدم وجود اتفاق بين الباحثين حتى الآن على الأبعاد الأساسية لهم.
- (2) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ بهدف تحديد كيفية تحسينها لما لها من تأثيرات إيجابية على العاملين والمنظمات والمجتمع .

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

- (3) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس الهوية التنظيمية الخضراء في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد كيفية زيادتها لما لها من تأثيرات إيجابية علي أداء الموظفين والمنظمة .
  - (4) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس الابتكار الأخضر في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد كيفية تحسينه لما له من تأثيرات إيجابية علي سمعة المنظمات وأدائها .
  - (5) ضرورة الاهتمام بالهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر لما لهما من تأثيرات ايجابية لزيادة السلوكيات الخضراء للعاملين.
- ثانياً: توصيات تتعلق بكيفية زيادة مستوي السلوكيات الخضراء للعاملين من خلال تحسين والحفاظ علي الهوية التنظيمية الخضراء والابتكار الأخضر وذلك فيما يأتي:
- عقد العديد من الدورات والبرامج التدريبية والحلقات النقاشية لترسيخ الأفكار والمعتقدات البيئية لدي العاملين .
  - إظهار المكانة التي وصلت إليها المنظمة في مجال الإدارة البيئية علي العاملين بها والمجتمع المحيط .
  - تضمين وصف الوظيفة جزء يتعلّق بالأداء البيئي الإيجابي وإستدامة العمل .
  - التأكيد علي العاملين باهتمام المسؤولين بالمنظمة بالقضايا والممارسات البيئية .
  - إعطاء العاملين فترات راحة يومية للتأمل ومشاركة الأفكار البيئية الجديدة في مجال العمل .
  - يجب علي القادة في المنظمات أن تكون الاهتمامات البيئية جزءاً لا يتجزأ من عمله وسلوكه يومياً أمام العاملين.
  - تشجيع العاملين علي تجربة الأفكار الجديدة والتي تؤدي إلي الحفاظ علي الموارد وتحقيق الأهداف البيئية.
  - مكافأة العاملين الذين يقومون بسلوكيات خضراء ويشجعون الآخرون علي ذلك .
  - تحديث رسالة ورؤية وأهداف الشركات لتشمل كيفية تحسين والحفاظ علي الهوية التنظيمية الخضراء .
  - تضمين جميع النجاحات الخضراء في التقرير السنوي للشركة ، والتركيز علي هذه النجاحات لتكون حافزاً للجميع بعد ذلك .
  - تزويد العاملين بكافة المعلومات المتعلقة بالتقاليد والثقافات البيئية للشركة .
  - تشجيع العاملين المتميزين في الممارسات الخضراء وتكريمهم سنوياً .
  - تخصيص جائزة شهرية في الشركة للموظف المثالي وتضمين الهوية التنظيمية الخضراء كأحد معايير التقييم الأساسية.
  - يجب أن يكون من ضمن المؤشرات الأساسية لتقييم المنظمات مؤشر يتعلّق بالأداء البيئي ويعطي نسبة أكبر من باقي المؤشرات .

#### 15- البحوث المستقبلية:

- أظهرت نتائج هذا البحث عددًا من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمهتمين بعدة قضايا حيوية، ومن أهم هذه القضايا – من وجهة نظر الباحثان – قضية الهوية التنظيمية الخضراء ، وقضية الابتكار الأخضر، وقضية السلوكيات الخضراء للعاملين وذلك كما يلي:
- دور الهوية التنظيمية الخضراء في تدعيم القدرة التنافسية المستدامة للمنظمات الخدمية.
  - محددات الهوية التنظيمية الخضراء في الجامعات المصرية.
  - دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم الهوية التنظيمية الخضراء.
  - دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية الخضراء .
  - دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم الابتكار الأخضر.
  - دور المناخ النفسي الأخضر في تدعيم السلوكيات الخضراء للعاملين.
  - دور فرق العمل الخضراء في تدعيم الأداء البيئي .
  - دور اليقظة التنظيمية الخضراء في تدعيم الأداء المؤسسي .

- (1) إبراهيم، مني محمد سيد (2018)، نموذج مقترح لمسببات ونتائج السلوك الأخضر للموظف : دراسة تطبيقية في شركات الاستثمار الصناعي السعودي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد الخامس والعشرون، العدد الثالث، سبتمبر .
- (2) أبو شحاته، ثناء معوض علي (2019)، دور الابتكار الأخضر في تصميم المنتجات صديقة البيئة: دراسة ميدانية بالتطبيق علي قطاعات الصناعات الكهربائية في مدينة العاشر من رمضان، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع2.
- (3) إدريس ، ثابت عبد الرحمن (2016)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- (4) إسماعيل، عمار فتحي موسي (2019)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة بالجامعات المصرية الحكومية: دراسة تطبيقية، المؤتمر الدولي الثالث لكلية التجارة – جامعة جنوب الوادي بعنوان إدارة المنظمات الصناعية والخدمية (الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية) 1-3 أكتوبر ، الغردقة .
- (5) إسماعيل، عمار فتحي موسي والبردان، محمد فوزي (2017) ، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية : دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية (آفاق جديدة ) كلية التجارة – جامعة المنوفية - المجلد الأول - العدد الثالث والرابع ، ديسمبر.
- (6) دويدار، محمود محمد عوض(2019)، أثر الإعلان الأخضر علي الوعي البيئي وسلوك المستهلك تجاه المنتجات الخضراء: دراسة تطبيقية علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، س60، ع1.
- (7) عطا الله، عيبر عثمان عبدالعزيز(2017)، أثر مقدمات العقد النفسي علي السلوكيات الخضراء للعاملين: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع1.
- (8) قناوي، محمد رجب(2020)، أثر إدارة المعرفة علي دعم الابتكار الأخضر: دراسة ميدانية علي قطاع صناعة مواد التعبئة والتغليف بالقاهرة الكبرى، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع1.
- (9) مرسي ، مرفت محمد السعيد(2019)، استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين ، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد السادس والعشرون، العدد الثاني، مايو .
- (10) ليليا، بوروبه وليليا، بن منصور(2018)، دور الابتكار البيئي في التوجه نحو الاقتصاد الأخضر: التجربة الهولندية، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مج4، ع3.

- 1- Abdulghaffar, N. (2017). Green Workplace Behavior in Saudi Arabia: The Case of EnviroCo. J. Mgmt. & Sustainability, 7, 19.
- 2- Albert, S. and Whetten, D. (1985), "Organizational identity", in Cummings, L.L. and Staw, B.M. (Eds), Research in Organizational Behavior, Vol. 7, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 263-95.
- 3- Alruwaili, N. F. (2018). Measuring Green Human Resource Management Practices and Behaviour through Saudi Organizations. Journal of the North for Humanities, 327(5663), 1-14.
- 4- Al-Samman, Thaeir A. S. & Al-Dabbagh, Zahraa G. Th. (2020). Lean Green Management is an Entrance to Strengthen the Organizational Immune

- System -an Exploratory Study of Opinions (A sample of Workers in the General Company for Iraqi Cement ". *tanmiyat alrafidin*, 39 (125), pp.63-86.
- 5- Al-Zawahreh, A., Hailat, S., Al-Jaradat, M., & Bataineh, O. (2018). Green Organizational Identity and Environmental Commitment in Higher Education. *International Journal of Business and Social Science*, 9(10).
- 6- Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2013). Green organizational identity and green innovation. *Management Decision*, 51(5), 1056–1070.
- 7- Chang, T. W., Chen, F. F., Luan, H. D., & Chen, Y. S. (2019). Effect of green organizational identity, green shared vision, and organizational citizenship behavior for the environment on green product development performance. *Sustainability*, 11(3), 617.
- 8- Chen, Y. S. (2008). The driver of green innovation and green image–green core competence. *Journal of business ethics*, 81(3), 531-543.
- 9- Chen, Y. S. (2011). Green organizational identity: sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384–404.
- 10- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). Greenwash and green trust: The mediation effects of green consumer confusion and green perceived risk. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 489-500.
- 11- Chen, Y. S., Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). The determinants of green radical and incremental innovation performance: Green shared vision, green absorptive capacity, and green organizational ambidexterity. *Sustainability*, 6(11), 7787-7806.
- 12- Dalvi, M. R., & Janati, S. (2014). The study effect of green organizational identity on green innovation. *Advances in Environmental Biology*, 450-459.
- 13- Guoyou, Q., Saixing, Z., Chiming, T., Haitao, Y., & Hailiang, Z. (2013). Stakeholders' influences on corporate green innovation strategy: a case study of manufacturing firms in China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(1), 1-14.
- 14- Iqbal, Q., Hassan, S. H., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Employee's green behavior for environmental sustainability: a case of banking sector in Pakistan. *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*.
- 15- Kam, S., & Wong, S. (2012). The influence of green product competitiveness on the success of green product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 15(4), 468 - 490.
- 16- Küçükoğlu Tepe M. & Pınar R.İ (2018), The Moderating Role of Green Organizational Culture Between Sustainability and Green Innovation: A Research in Turkish Companies, *BMIJ*, (2018), 6(1): 64-85
- 17- Kura, K. M. (2016). Linking environmentally specific transformational leadership and environmental concern to green behaviour at work. *Global Business Review*, 17(3\_suppl), 1S-14S.
- 18- Lin, R. J., Chen, R. H., & Huang, F. H. (2014). Green innovation in the automobile industry. *Industrial Management & Data Systems*.

- 19- Lu, H., Liu, X., Chen, H., Long, R., & Yue, T. (2017). Who contributed to "corporation green" in China? A view of public-and private-sphere pro-environmental behavior among employees. *Resources, Conservation and Recycling*, 120, 166-175.
- 20- Madsen, V. T. (2016). Constructing organizational identity on internal social media: A case study of coworker communication in Jyske Bank. *International Journal of Business Communication*, 53(2), 200-223.
- 21- Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: A strategic facet. *Tactful Management Research Journal*, 2(2), 1-6.
- 22- 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.
- 23- Mittal, S., and Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: a study of tourist hotels. *Tour. Manag.* 57, 118–127. doi: 10.1016/j.tourman.2016.05.007.
- 24- Mushtaq, Shakeela; Zubair, Syed Sohaib; Khan, Mukaram Ali; Khurram, Sobia (2019): Moderating role of environmental commitment between green organizational identity and green innovation performance, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 13, Iss. 2, pp. 385-408.
- 25- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- 26- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., and Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: the role of green psychological climate. *J. Organ. Behav.* 38, 996–1105. doi: 10.1002/job.2178
- 27- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466.
- 28- Rasool, I., Mehmood, N., Haider, M., Khalid, G. K., & Hanan, F. (2020). An empirical investigation of impact of green HRM on employee behavior. *Hamdard Islamicus*, 43(1), 130-143.
- 29- Safari, A., Salehzadeh, R., Panahi, R., & Abolghasemian, S. (2018). Multiple pathways linking environmental knowledge and awareness to employees' green behavior. *Corporate Governance: The international journal of business in society*.
- 30- Soewarno, N., Tjahjadi, B., & Fithrianti, F. (2019). Green innovation strategy and green innovation. *Management Decision*.
- 31- Song, W., & Yu, H. (2018). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green creativity and green organizational identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(2), 135-150.
- 32- Song, W., Ren, S., & Yu, J. (2019). Bridging the gap between corporate social responsibility and new green product success: The role of green organizational identity. *Business Strategy and the Environment*, 28(1), 88-97.

دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين

33- Xing, X., Wang, J., & Tou, L. (2019). The relationship between green organization identity and corporate environmental performance: The mediating role of sustainability exploration and exploitation innovation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 921.