

## تأثير ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء على الابداع في مكان العمل (دراسة حالة في مصفى ذي قار)

### المستخلص:

المخاوف البيئية وإدراج الممارسات الخضراء في سلسلة التوريد هو موضوع أصبح مهم في الأدبيات الأكاديمية ينعكس هذا الاهتمام المتزايد بالبيئة وتغير المناخ والجهود التي تبذلها الحكومات والمنظمات في جميع أنحاء العالم لتقليل تأثيرها على البيئة بدأت ادارة سلسلة التجهيز الخضراء أيضاً في اكتساب شعبية في دول الاقتصادات الناشئة مثل الصين وماليزيا على سبيل المثال وتكمن مشكلة البحث الرئيسي : كيف تؤثر ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء على الابداع في مكان العمل وتبحث الدراسة في نشر ممارسات سلسلة التوريد الخضراء وتقييم النتائج المرتبطة بها حيث أصبح التغيير مستمراً والابداع هو المنهج الأساسي للتغيير ويولي عدد متزايد من باحثي الإدارة مزيداً من الاهتمام لمكان العمل بدلاً من الابداع التكنولوجي وان استخدام هذه المنظمات مثل هكذا ممارسات يزيد من ابداع العاملين وأن العامل الأهم الذي يمكن المنظمة من النجاح هو مواردها البشرية و يعتبر الموظفون مصادر رئيسية للتغيير والإبداع والتعلم والابتكار وهي عوامل حاسمة لنجاح المنظمات ، تحتاج المنظمات إلى الموظفين الذين يعبرون عن أفكارهم ، والذين يستجيبون لتحديات البيئة ولتحقيق هدف الدراسة فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين المتغيرات لغرض التأكد من وجود علاقة بين متغيرات الدراسة والتعامل مع المشكلة كونه لا يتضمن هذا المنهج جمع المعلومات لوصف الظاهرة فحسب وانما يعتمد الى تحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها من خلال اختبار فرضيات الدراسة والمتضمنة هل يمتلك الافراد العاملون في الميدان المبحوث فكرة واضحة عن سلسلة التجهيز الخضراء ؟ وكذلك هل يمتلك الافراد المبحوثين في الميدان المبحوث تصور واضح عن الابداع في مكان العمل ؟ من اجل معرفة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية ، ويتم ذلك من خلال جمع البيانات بواسطة الاستبانة من عينة العاملين في مصفى ذي قار التي ضمت ( ٢٥٠ ) فرداً تم اختيارهم بشكل عشوائي. فضلاً عن استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية تضمنت (معامل الارتباط person، وتحليل المسار ، الاحصاء الوصفي ، الفا كرونباخ) وتم تحليلها بواسطة البرنامج الاحصائي المتقدم AMOS,V.24 وبرنامج الاحصائي

SPSS, V.23. توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات كان أبرزها : أظهرت نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل في المنظمة قيد البحث وهذا ينسجم مع أهداف البحث والإطار النظري لها . اما التوصيات كان اهمها : صياغة استراتيجيات شاملة لتنفيذ ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء لتعزيز الابداع في مكان العمل في التخلص من التلوث البيئي وتتلاءم مع خصائص البيئة العراقية ومتطلباتها و كذلك ضرورة وضع خطة شاملة لغرض التطبيق الناجح للممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء من اجل تعزيز الابداع في مكان العمل.

الكلمات المفتاحية الرئيسية : ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء ، الابداع في مكان العمل ، الإدارة البيئية الداخلية ، التصميم الصديق للبيئة.

#### **Abstract:**

Environmental concerns and the inclusion of green practices in the supply chain is a topic that is becoming important in the academic literature. This is reflected in the growing interest in the environment, climate change and efforts by governments and organizations around the world to reduce their impact on the environment. Green supply chain management is also beginning to gain popularity in countries of emerging economies such as China. Malaysia, for example, and the main research problem lies: How green supply chain management practices affect creativity in the workplace. Attention to the workplace rather than technological innovation and that the use of these organizations such practices increases the creativity of employees and that the most important factor that enables the organization to succeed is its human resources and employees are considered major sources of change, creativity, learning and innovation which are critical factors for the success of organizations, organizations need employees who cross for their ideas, who respond to the challenges of the environment and to To achieve the goal of the study, the researcher used the descriptive analytical method to analyze the relationship between the variables for the purpose of making sure that there is a relationship between the variables of the study and dealing with the problem, as this method does not include collecting information to describe the phenomenon only, but rather analyzes it and reveals the relationships between its dimensions by testing the study's included hypotheses. Individuals working in the researched field have a clear idea of the green supply chain? Likewise, do the individuals surveyed

in the researched field have a clear vision of creativity in the workplace? In order to know the relationship between the main variables, this is done by collecting data by means of a questionnaire from a sample of workers in the Dhi Qar refinery, which included (250) individuals who were selected randomly. In addition to using a set of statistical tools that included (person correlation coefficient, path analysis, descriptive statistics, Cronbach's alpha) and were analyzed by the advanced statistical program AMOS, V.24 and the statistical program .SPSS, V.23. The study reached a set of conclusions, the most important of which was: The results of the statistical analysis showed that there is a significant statistically significant correlation between the practices of green supply chain management and creativity in the workplace in the organization under study, and this is consistent with the objectives of the research and its theoretical framework. As for the recommendations The most important of which was: Formulating comprehensive strategies to implement green supply chain management practices to enhance creativity in the workplace in eliminating environmental pollution and compatible with the characteristics and requirements of the Iraqi environment, as well as the need to develop a comprehensive plan for the purpose of successful application of green supply chain management practices in order to enhance creativity in the workplace.

**Keywords: Green Supply Chain Management Practices , workplace innovation , Internal environmental management , Eco-design.**

### المحور الأول: منهجية البحث

#### أولاً: مشكلة البحث:

أصبحت البيئة الطبيعية في السنوات الأخيرة قضية عالمية كبرى نظراً لتزايد التأثيرات البشرية والصناعية على البيئة في هذا الصدد تحتاج الشركات إلى وضع قدم المساواة على كل من البيئة وأهداف أعمالها وهذا البحث هو محاولة لتوضيح المسار نحو الغاية وتبسيط الضوء على الخطوات التي يجب أن تتخذها منظمات الأعمال من خلال سلسلة التوريد الخضراء لجعل الابداع حقيقة واقعة على وجه التحديد ، تلعب مبادرات سلسلة التوريد الخضراء دوراً مهماً في تحقيق الفوائد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية وبالتالي المساهمة في تحقيق الابداع في مكان العمل وعلى أساس ما تقدم يمكن توضيح مشكلة البحث بالتساؤل البحث الرئيسي

كيف تؤثر ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء على الابداع في مكان العمل وتنتفع منة التساؤلات الاتية:.

١. هل يمتلك الافراد العاملون في الميدان المبحوث فكرة واضحة عن سلسلة التجهيز الخضراء ؟

٢. هل يمتلك الافراد المبحوثين في الميدان المبحوث تصور واضح عن الابداع في مكان العمل ؟

### ثانياً: أهمية البحث:

ترتكز اهمية الدراسة على النقاط الاساسية التالية وهي:

١. تبرز أهمية البحث في تحديد مواقف العاملين في المنظمة المبحوثة من خلال محاولة بيان أهمية ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء في مكان العمل.

٢. المساهمة في تحديد ابعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء في مصفى ذي قار.

٣. الاسهام في تقديم إطار نظري لمتغيرات الدراسة الحالية عن طريق استعراض خلاصة لأفكار المفكرين والباحثين في هذا المجال.

٤. تحديد ومعرفة آراء العاملين في منظمة عينة الدراسة حول ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء وانعكاسه على الابداع في مكان العمل وبالتالي الوصول الى استنتاجات تساعد في تقديم توصيات في المنظمات عينة الدراسة.

٥. إسهم الدراسة في لفت انتباه إدارة المنظمة المبحوثة إلى ضرورة الاهتمام بتفعيل مفاهيم وأساليب ادارية معاصرة مثل ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل.

### ثالثاً: اهداف البحث:

في ضوء تحديد مشكلة البحث وأهميته فإن البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١. المساهمة في تراكم الادلة التجريبية لممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل هو هدف استراتيجي قيم لمنظمات الأعمال، يمكن هذه البحث متخذي القرار من اتخاذ التدابير اللازمة في تحقيق ممارسات ادارة سلسلة التجهيز في تنمية العنصر البشري خصوصاً في البيئة العراقية.

٢. يهدف البحث الحالي الى دراسة تأثير ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء على الابداع في مكان العمل.

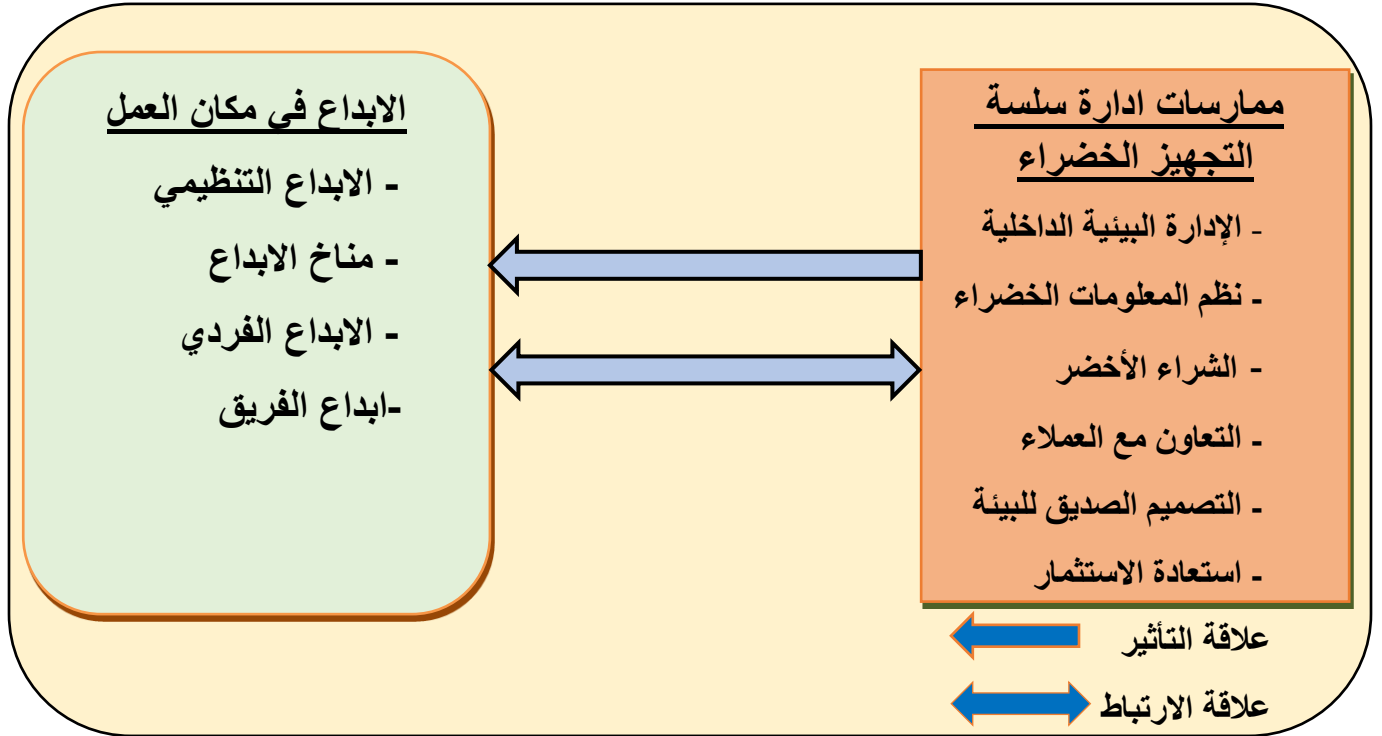
٣. التعرف على تصورات العاملين عن ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء في المنظمة عينة البحث.

٤. اختبار علاقة الارتباط بين أبعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل في منظمة عينة البحث.

٦. تقديم بعض المقترحات والتوصيات للمنظمة المبحوثة فيما يخص متغيرات الدراسة .

#### رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

يقدم المخطط الفرضي للدراسة تصوراً أولياً عن مجموعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة ويسعى البحث الحالي الى التحقق من العلاقة التي تجمع بين متغيرات الدراسة استناداً لما سيتم تقديمه من أطار فكري وفلسفي يوضح طبيعة العلاقة، وعلى هذا الأساس يمكن توضيح متغيرات الدراسة بيانياً وكما موضح في الشكل (١) المدرج ادناه



الشكل (١) يوضح المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثة

#### خامساً: فرضية البحث:

على أساس ما تقدم ولغرض الحرص على النتائج التي يجب التوصل اليها نبحت فرضيات البحث الآتية :  
الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة ذات دلالة احصائية بين ابعاد سلسلة التجهيز الاخضر والابداع في مكان العمل . وتتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية:

توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة ذات دلالة احصائية لكل بعد من ابعاد سلسلة التجهيز الاخضر مع الابداع في مكان العمل .

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد تأثير معنوي لأبعاد سلسلة التجهيز الاخضر في الأبداع في مكان العمل . وتتفرع منها :

توجد تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد سلسلة التجهيز الاخضر في الابداع في مكان العمل

#### سادساً: مقياس البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على مقياس Five-Point Likert في قياس مستوى استجابة المبحوثين ، أذ تم قياس متغير ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء من خلال (الادارة البيئية الخضراء ، نظم المعلومات الخضراء ، الشراء الاخضر ، التعاون مع العملاء ، التصميم الصديق للبيئة ، اعادة الاستثمار ) من خلال تبني فقرات (Green, et al.2012. p303) المكون من (٣٣) فقرة ، في حين كانت أبعاد قياس الابداع في مكان العمل هي (الابداع التنظيمي ، مناخ الابداع ، الابداع الفردي ، ابداع الفريق) وتم قياس هذه الابعاد بالاعتماد على فقرات (Nga, 2018.p288) وتبلغ عدد فقرات المقياس (٢٤) فقرة .

#### سابعاً: عينة البحث:

قامت الباحثة باستطلاع آراء عدد من الافراد العاملين في مصفى ذي قار وذلك لما لهم من دور في الإنتاج ولذلك اختارت الباحثة مصفى المذكور أنفاً مجتمعاً للدراسة وتمثلت عينة الدراسة بـ (٢٥٤) فرداً جرى اختيارهم بشكل عشوائي وذلك استناداً الى (Sekaran, 2010 , p.315) والذي أورد جدولاً يبين فيه حجم العينة الملائم عند مستويات مختلفة من مجتمع الدراسة الأصلي والذي يبين حجم العينة المناسب لعدد أفراد المجتمع عند مستوى ثقة 0.05 واستخدمت الباحثة اسلوب العينات العشوائية البسيطة المقصود بها ان كل فرد في المجتمع له فرصة متساوية ومعلومة ليكون من بين أفراد العينة وان هذا النوع من العينات يعطي اقل مستوى من التحيز ويوفر فرصة كبيرة لتعميم النتائج

## المحور الثاني: الجانب النظري

### أولاً : سلسلة التوريد الخضراء

تم اقتراح المفهوم الكامل لسلسلة التوريد الخضراء (GSCM) لأول مرة من قبل أبحاث التصنيع (MRC) التابع لجامعة ولاية ميتشغان في الولايات المتحدة في عام 1996 Gong (387 : 2011) ، ومع توجهات انفاذ اللوائح التي تغطي التصنيع لجميع الشركات على طول سلسلة التوريد أدت الحاجة المتزايدة لتطبيق القرارات السلمية بيئياً في سلسلة التوريد (SCM) وتحويل التخطيط من رد الفعل الى استباقي (E. M Ojo et al , 2013 : 121) ، وتتضمن (GSCM) دمج التفكير البيئي في إدارة سلسلة التوريد التي تشمل تصميم المنتجات واختيار المواد وتحديد المصادر وممارسات التصنيع وتسليم المنتجات النهائية للعملاء والتخلص بعد الاستهلاك كما ان (GSCM) ليست صديقة للبيئة فقط بل هو محرك قيمة تجارية ومنطق عمل صادق (Aslam et al , 2019: 584) ، ولذلك فان إدارة سلسلة التوريد الخضراء هي سلسلة توريد تهدف الى تقليل النفايات وتحسين جودة النظام البيئي ، الكفاءة البيئية وعملية إعادة تدوير المواد في الممارسات العلمية ، إدارة سلسلة التوريد الخضراء من حيث التكنولوجيا ، وتركيب معدات جديدة وتوفير التدريب للمورد ومع ذلك فان إدارة سلسلة التوريد الخضراء ليست متكاملة فقط فيما يتعلق بتصنيع المنتج وتسليمه للعملاء ولكن يجب أيضاً مراعاة المرحلة الأولى من تصميم المنتج حتى نهاية الاستخدام والتخلص من النفايات (Novitasari & Agustia , 2021 : 393) ، من المهم ملاحظة ان النمو في تبني الممارسات الخضراء يرجع جزئياً الى تأثير الضغوط المؤسسية التي تحركها متطلبات السوق والمتطلبات التنظيمية ويضل الأداء الاقتصادي يمثل الأولوية القصوى للمصنعين ولا سيما في الاقتصادات النامية (Laosirihongthong , 2013: 4) ، تهدف سلاسل التوريد الى حصر النفايات داخل النظام الصناعي من اجل الحفاظ على الطاقة ومنع تسريب المواد الخطرة في

البيئة ( 7 : 2018 , Cherrafi , et al ) , وكما يشير ( 28 : 2016 , Abu seman ) , ان إدارة سلسلة التوريد الخضراء هي العديد من الممارسات المحتملة التي يعتقد انها تقلل وتقلل البيئية التي قد تحدث اثناء عملية انتاج المنتج النهائي في المنظمة .  
ويجب ان تركز السياسات الاقتصادية على تغيير المنهجية الاقتصادية ووضع هيكل لتعزيز التحول الأخضر والنمو الأخضر يمكن ان تكون سلسلة التوريد الخضراء بمثابة أداة مهمة لتحقيق ( التحول الأخضر ) على المدى الطويل ان إدارة سلسلة التوريد الخضراء والتي تأخذ حماية البيئة والحفاظ على الطاقة ولذلك فأنها لن تقلل من تأثير البيئة فحسب بل تحسن من تخصيص الموارد مما يجعلها نظاماً مبتكراً لتعزيز البيئة الخضراء ( Gong , 2011 : 385 )

### ثانياً: الإبداع في مكان العمل

ان العديد من المنظمات يتفوقون على الابتكار التكنولوجي وتطوير المعرفة ، يرتبط الابتكار بالتجديد والتغير والقيام بالأشياء بشكل مختلف وباستخدام الغرض من تحسين العمليات والسلع والخدمات ، يمثل الإبداع في مكان العمل نهجا متخصصا للتغيير التنظيمي الذي يشجع الممارسات التشاركية ويؤدي الى الأداء الأفضل ( 2 : 2021 , Stoffers et at ) العمال الذين يتفاعلون مباشرة معهم العملاء حول تفضيلات المستهلك والقيود والتي لا يملكها المديرون قد تكون هذه المعلومات مهمة لا تحتاج أفكار جديدة للمنتج وبالمثل العمال الذين جزء من عملية الإنتاج سوف تعرف نقاط الضعف وعدم الكفاءة في العملية هذه المعلومات يمكن ان تولد تحسينات مبتكرة للعملية اذا كان مع تمتع هذه المعلومات الخاصة ايضاً بالقدرة على التصرف بناء على المعلومات او مشاركة المعلومات مع شخص لديه مثل هذه القدرة فأن الابتكارات اللاحقة هي الأكثر احتمالاً ( 2 : 2010 , Zoghi et at ) , لا تحقق فوائد الإبداع في مكان العمل بالكامل الا عند ممارسات الإبداع في مكان العمل في جميع انحاء المنظمة بأكملها ( 5 : 2016 , Totterdill ) وبما ان يتم تعريف الإبداع في مكان العمل على انه تنفيذ جديد ومجمع تدخلات في مجال تنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية ( Internataional &



404: Journal, 2010 ) , كما ان هناك حاجة الى بناء نظري واضح من اجل قياس ورصد مكان العمل التعاون , الابتكار على المستوى التنظيمي يعني ان المنظمات لديها القدرة للابتكار وتحقق المنظمات أرباحا والنتائج المرجوة وقادرة على التكيف مع الظروف المتغيرة ( Oeij et at ,2016:104) وبالإضافة الى ذلك المزيد من الشركات تبني عمليات عمل التي تكون قائمة على المعرفة حيث تشارك بنسبة متزايدة من العمال غير الإداريين في كل المشكلات وتحديد فرص الابتكار والنمو ( Sandra et at ,2000:1 ) ,العديد من العوامل مثل الصناعة وعدم اليقين في السوق وسرعة تغير السوق وطبيعة المدخلات تؤثر على احتمال وجود مثل هذه الابتكارات المربحة على وجه الخصوص مؤسسة وان لديها تقديرات مسبقة لاحتمالات ان العمال والمديرين يمتلكون معلومات خاصة ذات صلة بتصور الابتكار وتنفيذها ( Zogni et at,2007:2-3) ,ويقوم عدد متزايد من البلدان بتنفيذ وتطوير نوع من البرامج الابداع في مكان العمل هذه البرامج تختلف في الحجم والحكم (Internataional&Journal,2010:404) فأن العديد من ممارسات مكان العمل مثل إعادة الهندسة تعكس كلا من التكنولوجيا وكذلك التغيرات التنظيمية ( Sandra ,2000:28 et at ) ,وتظهر الأدلة ان الابداع في مكان العمل يؤدي الى تحسينات كبيرة ومستدامة على حد سواء في الأداء التنظيمي وفي مشاركة الموظفين ورفاههم (Totterdill,2021:4) لذلك يعرف الابداع في مكان العمل هو تنمية مهارات الإدارة الجديدة (الإدارة الديناميكية ) للاستفادة من مبادئ التنظيم المرن وتحقيق اشكال عالية الجودة في العمل لزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية ويمثل الابتكار في مكان العمل هو تضمين الابتكار في عملية العمل لزيادة الإنتاجية والعمل والمشاركة (Stoffers et at , 2021:3) ,الابداع في مكان العمل يتعامل مع التجديد في المنظمات (الربح –او الغير هادفة الى الربح ) الهدف من الابداع في مكان العمل هو يفضل ان يكون ذلك في وقت واحد تحقيق مصالح العمل والموظفين Oeij et at , 2016 (104: ) , ويمثل الابتكار الأخضر هو المحرك الرئيسي للتنمية المستدامة والتي تسعى للحد من تأثير البيئة السلبية التي تحدث في كل مرحلة من مراحل دورة حياة المنتج ,الجهود

المتعلقة بالحد من التأثير على البيئة وخلق بيئة مستدامة ترتبط امدادات الطاقة والرعاية الاجتماعية مثل خلق فرص العمل بالبيئة الابتكارات ( Decarvaino et al,2020:3 ), ان ابتكار المنتجات الخضراء سواء كان منتج او خدمة جديدة ومحسنة بشكل كبير يتم انتاجها من خلال تقليل تأثيرها البيئي الكامل ويركز ابتكار المنتجات الخضراء على أي استراتيجيات معينة لممارسة إدارة سلسلة التوريد الخضراء في تقليل التأثير النسبي طول دورة حياة المنتج بأكملها بدأ من الجذر ( Abuseman,2016:30) , وقد يترجم ابتكار العمليات الى استثمار في التكنولوجيا الجديدة المجسدة في المعدات والآلات والبرمجيات لإدارة سلسلة التوريد والبرمجيات الجديدة لتصميم المنتجات وتدريب الموظفين لتقديم خدمات جديدة للعملاء ( Azevedo et al , 2012: 9-10 ).

### المحور الثالث: الجانب العملي

#### أولاً: الصدق الاحصائي لمقاييس البحث

تم التحقق من الصدق الاحصائي لمقياس الدراسة وكما موضح في الخطوات المدرجة ادناه:

#### ١. الصدق الظاهري لمقياس البحث:

لغرض التحقق من ان فقرات المقياس تم صياغتها بشكل يحقق الهدف الأساسي لها ، وهو تمثيل ابعاد المقياس تمثيل صحيح بعد ترجمة المقياس من اللغة الإنكليزية الى اللغة العربية عرض مقياس الدراسة على جملة من الخبراء المحكمين والبالغ عددهم (٧) من ذو الاختصاص في مجال إدارة الاعمال لذا تم إعادة صياغة بعض الفقرات بناءً على مقترحاتهم لتصبح اكثر وضوح ودقة للمستجيبين.

#### ٢. ثبات مقياس البحث:

يوضح الجدول (١) معوليه كل بعد من ابعاد لكل فقرة من فقرات المقياس، اذ تم التحقق من ثبات مقياس البحث من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ

#### الجدول (1) قياس ثبات اداة البحث

متغيرات البحث	ابعاد المقياس	ألفا كرونباخ
ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء	الإدارة البيئية الداخلية	٠,٨٧٧
	نظم المعلومات الخضراء	٠,٨٨٠
	الشراء الأخضر	٠,٨٧٦
	التعاون مع العملاء	٠,٨٨١
	التصميم الصديق للبيئة	٠,٨٨٥
	اعادة الاستثمار	٠,٨٨٠
الثبات الكلي لمقياس ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء		٠,٨٧٢
الابداع في مكان العمل	الابداع التنظيمي	٠,٨٨٩
	مناخ الابداع	٠,٩٠٦
	الابداع الفردي	٠,٩٠٦
	ابداع الفريق	٠,٨٨٠
الثبات الكلي لمقياس الابداع في مكان العمل		٠,٨٨٧
الثبات الكلي لمقياس البحث		٠,٨٩٤

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss,v.24

ثانياً. التحليل الاحصائي لمتغيرات البحث

تشكل الإحصاءات الوصفية مجموعة من الأدوات الإحصائية التي تصف الخصائص الأساسية لمجتمع الدراسة وتلخص البيانات بطريقة واضحة ومفهومة.

الجدول (2) تقديرات المتوسطات الحسابية

مستوى الاجابة	طول الفئة
لا اتفق بشدة	١,٨٠-١
لا اتفق	٢,٦٠-١,٨١
محايد	٣,٤٠-٢,٦١
اتفق	٤,٢٠-٣,٤١
اتفق بشدة	٥,٠٠-٤,٢١

## ١. التحليل الوصفي لأبعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء

الجدول (٢) تحليل الاحصاء الوصفي لأبعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية
١	الإدارة البيئية الداخلية	3.815	٠.587	15%	76%	١
٢	نظم المعلومات الخضراء	3.68٢	٠.672	18%	٧٤%	٥
٣	الشراء الأخضر	3.671	٠.671	18%	73%	٦
٤	التعاون مع العملاء	3.781	٠.675	١٨%	٧٦%	٣
٥	التصميم الصديق للبيئة	3.808	٠.77٤	20%	76%	٢
٦	اعادة الاستثمار	3.733	٠.73٨	٢٠%	٧٥%	٤
	المعدل العام للأوسط الحسابية لمتغير ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء	3.748	٠.5٨٠	15%	٧٥%	***

يتضح من الجدول (٢) أعلاه ان بعد الادارة البيئية الداخلية وهو أحد ابعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء حصل على اعلى وسط حسابي بلغ مقداره (٣,٨١٥) وبانحراف معياري بلغ (0.587) وهذا يدل على ان المنظمة تطور كفاءات الميزانية البيئية التي تحدد من خلالها الأموال المتاحة للقضايا البيئية للفترة المقبلة وهذا يساعد على وضع أهداف بيئية وتستخدم المنظمة المبحوثة الجودة الشاملة لإدارة البيئة واخيراً تقوم المنظمة بمراجعة المؤشرات الداخلية التي تقيس القضايا البيئية اما فيما يخص بعد الشراء الأخضر فقد حصل على اقل وسط حسابي بلغ مقداره (٣,٦٧١) وبانحراف معياري بلغ (0.671) وهذا يدل على وجوب وضع العلامات البيئية على المنتجات ويجب التعاون مع الموردين من أجل تحقيق الأهداف البيئية وتقييم الممارسات الصديقة للبيئة للمورد.

## ٢. التحليل الوصفي لأبعاد الابداع في مكان العمل

الجدول (٣) تحليل الاحصاء الوصفي لأبعاد الابداع في مكان العمل

ت	الأبعاد	الوسط	الانحراف	معامل	الاهمية	ترتيب
---	---------	-------	----------	-------	---------	-------

الاهمية	النسبية	الاختلاف	المعياري	الحسابي		
٢	٧٥%	12%	٠.463	3.730	الابداع التنظيمي	١
١	76%	١٩%	٠.717	3.821	مناخ الابداع	٢
٤	73%	١٩%	٠.68٣	3.665	الابداع الفردي	٣
٣	٧٤%	15%	٠.56٨	3.699	ابداع الفريق	٤
***	٧٥%	12%	٠.456	3.729	المعدل العام للأوسط الحسابية لمتغير الابداع في مكان العمل	

يتضح من الجدول (٣) أعلاه ان بعد مناخ الابداع وهو احد ابعاد الابداع في مكان العمل فقد حصل على أعلى وسط حسابي بلغ مقداره (٣,٨٢١) وبانحراف معياري بلغ (0.717) وهذا يدل على ان المنظمة المبحوثة تعمل على إعطاء الافراد العاملين الفرصة على تقديم الأفكار بطريقة منهجية في ممارسات العمل وبذل الجهد في تطوير أشياء جديدة و المساهمة في تنفيذ الأفكار الجديدة ويعطي مدراء في المنظمة المبحوثة ملاحظات مفيدة فيما يتعلق بأفكارهم الإبداعية اما فيما يخص بعد الابداع الفردي فقد حصل على اقل وسط حسابي بلغ مقداره (٣,٦٦٥) وبانحراف معياري بلغ (0.683) وهذا يحتم على المنظمة المبحوثة جعل الأعضاء متحمسين للأفكار الجديدة وكذلك محاولة لإقناع الافراد العاملين لدعم الافكار المتطورة و جعل الافراد يفكرون باستمرار في أفكار جديدة لتحسين مكان العمل.

### ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

#### 1. الارتباط بين المتغيرات وابعاد البحث

يمثل معامل الارتباط احد أساليب أو طرائق الإحصاءات الاستدلالية أذ يستخدم لمعرفة طبيعة واتجاه ودرجة العلاقة وقوتها ومعنويتها للعلاقة الخطية بين متغيرين فضلاً عن ذلك يشير الإحصاء الاستدلالي الى الإحصاءات التي تمكننا من الحصول على استنتاجات من بيانات العينة، وتعميمها على مجتمع الدراسة (Zikmund et al., 2010,p.413). فاذا كانت قيمة الارتباط محصورة بين (0 الى +0.2) فهذا يدل على

عدم وجود ارتباط بين المتغيرات، وارتباط إيجابي ضعيف عندما يكون (0.2 إلى +0.35) . في حين يكون الارتباط إيجابي متوسط عندما يكون (0.35 إلى +0.6) ، وارتباط إيجابي قوي عندما يكون (0.6 إلى +0.8) وارتباط إيجابي قوي جداً عندما يكون (0.8 إلى +1) أما إذا كان معامل الارتباط (+1) فهذا يشير الى ارتباط إيجابي تام . فإذا كانت قيمة الارتباط محصورة بين (0 إلى -0.2) فهذا يدل على عدم وجود ارتباط بين المتغيرات، وارتباط سلبي ضعيف عندما يكون (0.2 إلى -0.35) . في حين يكون الارتباط سلبياً متوسطاً عندما يكون (0.35 إلى -0.6) ، وارتباطاً سلبياً قوياً عندما يكون (0.6 إلى -0.8) وارتباطاً إيجابياً قوياً جداً عندما يكون (0.8 إلى -1) ، (-1) يشير الى ارتباط سلبي تام ، (Saunders ,et al., 2016,p.545) والجدول (٤) يوضح الارتباط بين متغيرات وابعاد الدراسة.

الجدول (٤) علاقات الارتباط لمتغيرات وأبعاد المخطط الفرضي للبحث

Correlations												
متغيرات وابعاد البحث	الإدارة البيئية الداخلية	نظم المعلومات الخضراء	الشراء الأخضر	التعاون مع العملاء	التصميم الصديق للبيئة	إعادة الاستثمار	ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء	الابداع التنظيمي	مناخ الابداع	الابداع الفردي	ابداع الفريق	الابداع في مكان العمل
الإدارة البيئية الداخلية	1											
نظم المعلومات الخضراء	.688**	1										
الشراء الأخضر	.739**	.733**	1									
التعاون مع العملاء	.725**	.675**	.703**	1								
التصميم الصديق للبيئة	.583**	.560**	.595**	.581**	1							
إعادة الاستثمار	.689**	.664**	.741**	.629**	.608**	1						
ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء	.861**	.847**	.885**	.845**	.785**	.857**	1					
الابداع التنظيمي	.529**	.695**	.689**	.502**	.632**	.692**	.502**	1				
مناخ الابداع	.533**	.535**	.627**	.531**	.612**	.060**	.612**	.649**	1			
الابداع الفردي	.623**	.610**	.513**	.540**	.570**	.667**	.633**	.731**	.793**	1		
ابداع الفريق	.664**	.694**	.582**	.550**	.618**	.517**	.604**	.781**	.563**	.672**	1	
الابداع في مكان العمل	.837**	.737**	.695**	.705**	.818**	.637**	.898**	.520**	.866**	.835**	.690**	1

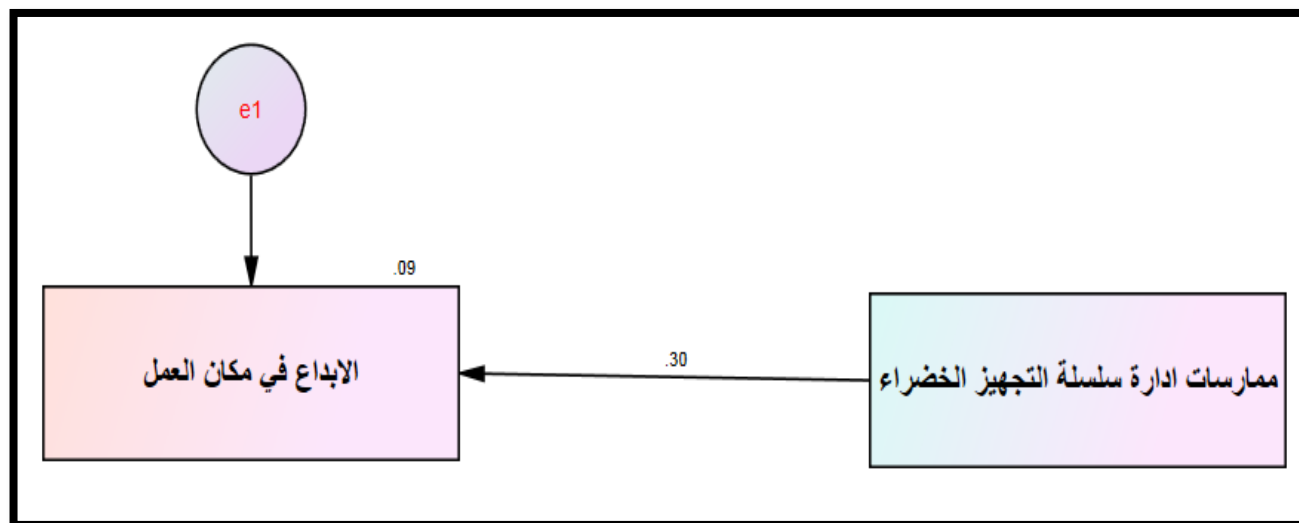
من خلال ما ورد في الجدول أعلاه نتوصل الى قبول فرضيات الرئيسية الاولى في ضوء النتائج الظاهرة في الجدول.

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss, v.23

2. اختبار فرضيات التأثير بين المتغيرات وابعاد البحث

أ. اختبار علاقة التأثير بين المتغيرات الرئيسية للبحث:

تم اجراء هذا الاختبار باستخدام تحليل المسار (Path Analyze) بواسطة برنامج التحليل الاحصائي AMOS, V.20 لغرض التحقق من علاقة التأثير بين ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء و الابداع في مكان العمل وتم التوصل الى النتائج الموضحة في الجدول (٥) والشكل (٢) وكالاتي:



الشكل (٢) علاقة التأثير بين المتغيرات الرئيسية للدراسة

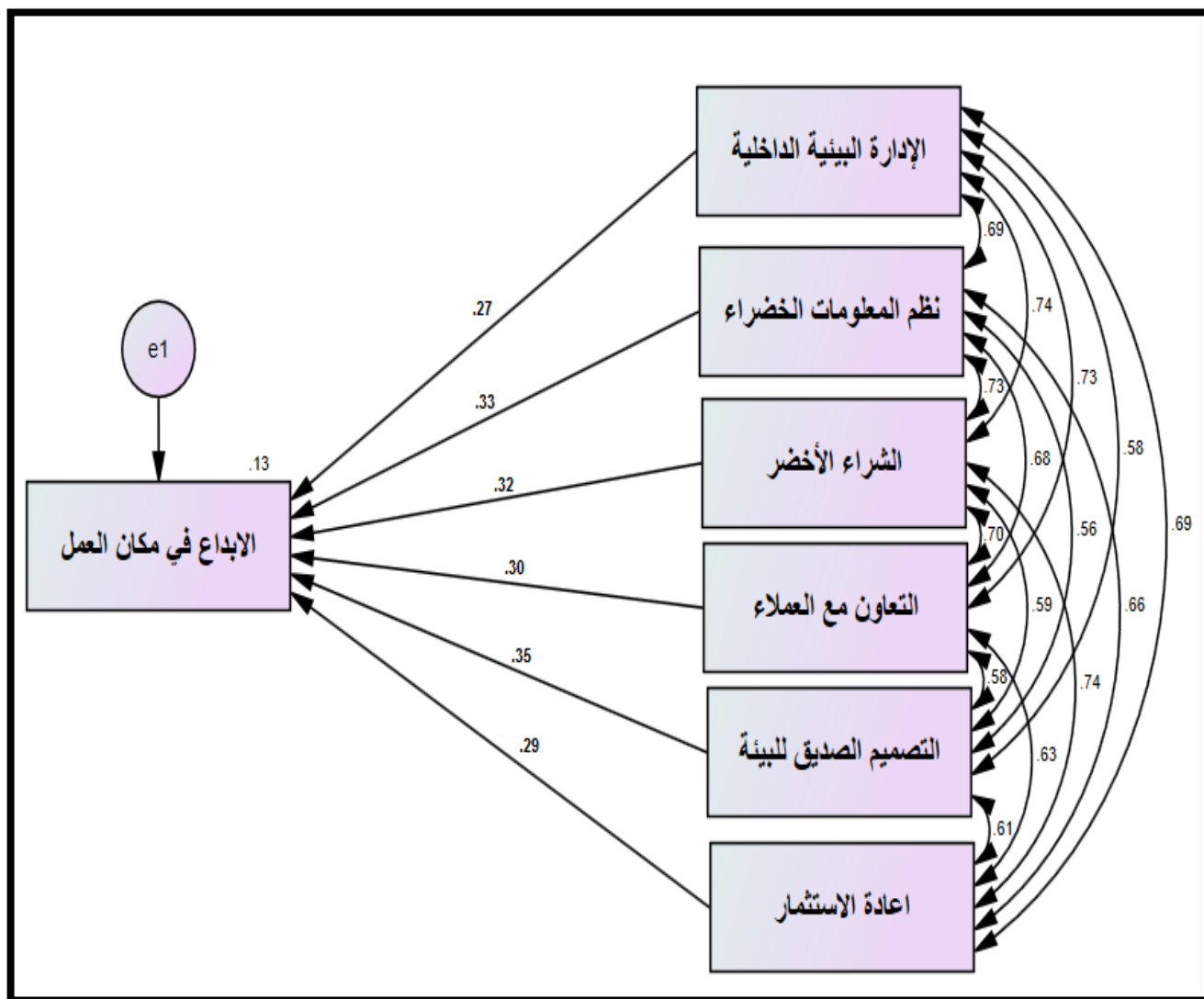
يلاحظ من الشكل (5) أن هناك مساراً يسلكه المتغير المستقل (ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء ) خلال تأثيره بالمتغير المعتمد (الابداع في مكان العمل). وبناء على ما جاء في الجدول والشكل المذكورين انفاً نتوصل الى قبول فرضيات الدراسة الرئيسية، اذ يتضح وجود تأثير مباشر وايجابي ذي دلالة اخصائية للممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء في الابداع في مكان العمل بلغ مقدار التأثير (0.30) مما يؤدي الى قبول الفرضية الرئيسية (Tabachnick and Fidell,2001 ,p.687).

الجدول (٥) علاقة التأثير بين المتغيرات الرئيسية للدراسة

النتائج	P	C.R.	S.E.	Estimate	Path
تقبل الفرضية	***	٦.٢٠٨	.048	.2٩٨	ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء<---->الابداع في مكان العمل

ب. اختبار علاقة التأثير بين ابعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل

تم اجراء هذا الاختبار باستخدام تحليل المسار (Path Analyze) بواسطة برنامج التحليل الاحصائي AMOS, V.20 لغرض التحقق من علاقة التأثير بين ابعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل وتم التوصل الى النتائج الموضحة في الجدول (٩) والشكل (6) وكالاتي:



الشكل (٣) علاقة التأثير ابعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء على الابداع في مكان العمل

الجدول (٦) علاقة التأثير بين ابعاد ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء على الابداع في مكان العمل



النتائج	P	C.R.	S.E.	Estimate	Path
تقبل الفرضية	***	8.942	.030	.270	الإدارة البيئية الداخلية <----> الابداع في مكان العمل
تقبل الفرضية	***	9.328	.035	.329	نظم المعلومات الخضراء <---> الابداع في مكان العمل
تقبل الفرضية	***	9.079	.035	.318	الشراء الأخضر <-----> الابداع في مكان العمل
تقبل الفرضية	***	7.926	.038	.302	التعاون مع العملاء <-----> الابداع في مكان العمل
تقبل الفرضية	***	8.199	.042	.346	التصميم الصديق للبيئة <----> الابداع في مكان العمل
تقبل الفرضية	***	9.375	.031	.290	اعادة الاستثمار <-----> الابداع في مكان العمل

وبناء على ما جاء في الجدول والشكل المذكورين انفاً نتوصل الى قبول فرضيات بين دعم الإدارة البيئية الداخلية الابداع في مكان العمل، اذ يتضح وجود تأثير مباشر وايجابي ذي دلالة إحصائية (بلغ مقداره (٠,٢٧) مما يؤدي الى قبول الفرضية ( Tabachnick and Fidell,2001 ,p.687 ) ، تم قبول الفرضية بين نظم المعلومات الخضراء والابداع في مكان العمل فقد بلغت قيمتها (0.329) لأن مستوى المعنوية اقل (0.05) وتم قبول الفرضية بين الشراء الأخضر والابداع في مكان العمل فقد بلغت قيمتها (0.32) تم قبول الفرضية وكذلك تم قبول الفرضية بين التعاون مع العملاء والابداع في مكان العمل اذ بلغت قيمة التأثير بينهما (0.30) وكذلك تم قبول الفرضية بين التصميم الصديق للبيئة والابداع في مكان العمل اذ بلغت قيمة التأثير بينهما (0.35) واخيراً تم قبول الفرضية بين اعادة الاستثمار والابداع في مكان العمل اذ بلغت قيمة التأثير بينهما (0.29) .

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

١. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الى وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل في المنظمة قيد البحث وهذا ينسجم مع أهداف البحث والإطار النظري لها.

٢. التقنيات الحديثة المتمثلة بممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء نحو تطوير كفاءات الابداع تدعم تعزيز التميز التنظيمي لدى المنظمة قيد البحث وهذا بدوره يسهم في تحقيق الأداء الكفوء للمنظمة.

٣. وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والابداع في مكان العمل في منظمة عينة البحث ويرجع السبب الى ان المنظمة تعمل من خلال المشاركة وتفاعل الموظفين وتمتيز المنظمة بثقافة التعلم التي تحفز الابتكار

٤. أوضحت نتائج البحث ان المنظمة قيد البحث لديها تصور ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء فيما يتعلق بتطوير كفاءات جديدة تدعم الابداع في المنظمة وكذلك تعمل المنظمة على اقتناء تكنولوجيات وعمليات مبتكرة وتوسع المنظمة باستمرار إلى تعزيز المهارات الابتكارية في المجالات الرئيسية التي لا تملك فيها تجارب سابقة واخيراً تستكشف المنظمة باستمرار طرقاً جديدة مختلفة لفهم توقعات ومتطلبات أصحاب المصلحة الرئيسيين الا ان بعض المجالات تحتاج الى فهم افضل لممارسات التطبيق فيما يتعلق باستخدام أنظمة إدارة جديدة لإدارة الابداع البيئي وكذلك إدارة المنظمة في كثير من الأحيان تشارك بنشاط في أنشطة الابداع البيئي بشكل متوسط وإدارة المنظمة تستثمر نسبة متوسطة من البحث والتطوير .

٥. بناء الاهداف طويلة الاجل من الأهداف قصيرة الأجل ضرورية في الابداع في مكان العمل وذلك لان مشاركة الأفراد في صياغة الاهداف قصيرة الاجل والاستفادة من تطوير هذه الاهداف إلى اهداف بعيدة الاجل وذات رؤية تساعد المنظمة على تحقيق مبتها من خلال تشجيع العاملين للاستفادة من امكانياتهم لتحقيق تميز الشركة مقارنة بالشركات الاخرى ولضمان سير افكارهم واهدافهم باتجاه اهداف المنظمة المبحوثة.

٦. تقوم المنظمة بإجراء تحسينات للحد بشكل جذري من الآثار البيئية المترتبة على دورة حياة المنتجات والخدمات ولكنها بحاجة الى دعم الابتكارات الخضراء التي تعزز الأداء البيئي المتميز وتقليل التلوث الناتج من العمليات وللارتقاء بمستوى أداء أفضل ولتحقيق الابداع في مكان العمل

٧. ندرة البحوث المتعلقة بكلا متغيرات الدراسة ولأهميتها يمكن ان يحفز الممارسين والباحثين على التعرف أكثر على طبيعة هذه المفاهيم وخلق مقاييس اخرى يمكن ان تساهم في فهم اوسع.

ثانياً: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي ذكرت أعلاه يمكن ان نشير الى جملة من التوصيات توصل اليها البحث

١. من الضروري ان تهتم إدارة المنظمة عينة البحث بجميع ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء لأهميتها في التأثير على الابداع في مكان العمل.

٢. اجراء مزيد من الدراسات حول ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء ومعرفة وانعكاساته على الابداع في مكان العمل في منظمات الصناعية الاخرى.

٣. ان التعليم والتدريب من أجل ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء: يشمل تصميم البرامج التعليمية من أجل تطبيق الممارسات و برامج التعليم تشمل كذلك تصميم المنتجات ، وإدارة النفايات ، والتحكم في التلوث يمكن أن تساعد مثل هذه البرامج في رفع المهارات والقدرات المتعلقة بتنفيذ المبادرات الابداع

٤. ضرورة وضع خطة شاملة لغرض التطبيق الناجح للممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء من اجل تعزيز الابداع في مكان العمل.

٥. الحاجة إلى عقد دورات تدريبية وورش عمل لكل من المديرين والموظفين في المنظمة قيد البحث تتضمن أحدث المفاهيم ومبادي ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء كذلك توعية العاملين جميعا في المنظمة قيد البحث بمفاهيم ومتطلبات تنفيذ ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء والمنافع الكبيرة المتوقعة منها.

٦. اعتماد منهج علمي لاستخدام ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء في مصفى ذي قار بما يضمن تطوير كفاءات جديدة تدعم الابتكار في المنظمة وتشجيع الافراد على العمل وتحسين العمليات التصنيعية لحد من الاثار البيئية المترتبة على عمليات التصنيع

٧. صياغة استراتيجيات شاملة لتنفيذ ممارسات ادارة سلسلة التجهيز الخضراء لتعزيز الابداع في مكان العمل في التخلص من التلوث البيئي ، وتقليل مع خصائص البيئة العراقية

## Reference المصادر

1. Amemba, C. S. (2013). Green supply chain best practices in hospitality industry in Kenya. *Global Journal of Commerce and Management Perspective*, 2(3), 7-18.
2. Aslam, M. M. H., Waseem, M., & Khurram, M. (2019). Impact of green supply chain management practices on corporate image: Mediating role of green communications. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(3), 581-598.
3. Black, S. E., & Lynch, L. M. (2004). What's driving the new economy?: The benefits of workplace innovation. *The Economic Journal*, 114(493), F97-F116.
4. Çankaya, S. Y., & Sezen, B. (2019). Effects of green supply chain management practices on sustainability performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*.
5. Cherrafi, A., Garza-Reyes, J. A., Kumar, V., Mishra, N., Ghobadian, A., & Elfezazi, S. (2018). Lean, green practices and process innovation: A model for green supply chain performance. *International Journal of Production Economics*, 206, 79-92.
6. De Carvalho, L. S., Stefanelli, N. O., Viana, L. C., Vasconcelos, D. D. S. C., & Oliveira, B. G. (2020). Green supply chain management and innovation: a modern review. *Management of Environmental Quality: An International Journal*.
7. Gong, G. J. (2011). What China wants: China's climate change priorities in a post-Copenhagen world. *Global Change, Peace & Security*, 23(2), 159-175.

8. Islam, S., Karia, N., Bin Ahmad FAUZI, F., & Soliman, M. S. M. (2017). A review on green supply chain aspects and practices. *Management & Marketing, 12*(1).
9. Karanika-Murray, M., & Oeij, P. R. (2017). The role of work and organizational psychology for workplace innovation: Fortifying practice. *European Work & Organizational Psychology–In Practice*.
10. Khaksar, E., Abbasnejad, T., Esmaeili, A., & Tamošaitienė, J. (2016). The effect of green supply chain management practices on environmental performance and competitive advantage: a case study of the cement industry. *Technological and Economic Development of Economy, 22*(2), 293-308.
11. Laosirihongthong, T., Adebajo, D., & Tan, K. C. (2013). Green supply chain management practices and performance. *Industrial Management & Data Systems*.
12. Lee, V. H., Ooi, K. B., Chong, A. Y. L., & Seow, C. (2014). Creating technological innovation via green supply chain management: An empirical analysis. *Expert Systems with Applications, 41*(16), 6983-6994.
13. Novitasari, M., & Agustia, D. (2021). Green supply chain management and firm performance: The mediating effect of green innovation. *Journal of Industrial Engineering and Management, 14*(2), 391-403.
14. Oeij, P. R., & Vaas, F. (2016). Effect of workplace innovation on organisational performance and sickness absence. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 12*(1), 101-129.
15. Ojo, E. M., Mbohwa, C., & Akinlabi, E. T. (2013). Green supply chain management in developing countries. *SB13*, 119.

16. Saunders, M. N., Lewis, P. and Thornhill, A. (2016). "Research methods for business students ". Seventh edition, Pearson Education Limited.
17. Sekaran, U., and Bougie, R. (2010). " Research Method For Business ", 5th ed, John Wiley and Sons Ltd.
18. Seman, N. A. A., Govindan, K., Mardani, A., Zakuan, N., Saman, M. Z. M., Hooker, R. E., & Ozkul, S. (2019). The mediating effect of green innovation on the relationship between green supply chain management and environmental performance. *Journal of cleaner production*, 229, 115-127.
19. Seman, N. A. A., Zakuan, N., Jusoh, A., Arif, M. S. M., & Saman, M. Z. M. (2012). Green supply chain management: a review and research direction. *International Journal of Managing Value and Supply Chains*, 3(1), 1-18.
20. Shafique, M., Asghar, M., & Rahman, H. (2017). The impact of green supply chain management practices on performance: Moderating role of institutional pressure with mediating effect of green innovation. *Business, Management and Economics Engineering*, 15(1), 91-108.
21. Stoffers, J., Eringa, K., Niks, J., & Kleefstra, A. (2021). Workplace Innovation and Organizational Performance in the Hospitality Industry. *Sustainability*, 13(11), 5847.
22. Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (2001). " Using Multivariate Statistics " . 4th ed. Boston Allyn and Bacon.
23. Totterdill, P., Dhondt, S., & Boermans, S. (2016). *Your guide to Workplace innovation*. Brussels: European Workplace Innovation Network (Euwin).
24. Zikmund, W., Babin, B., Carr, J., and Griffin, M. (2010). " Business research methods " . 8th ed., South-Western, Cengage Learning.
25. Zoghi, C., Mohr, R. D., & Meyer, P. B. (2010). Workplace organization and innovation. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 43(2), 622-639.