دور الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء بالتطبيق على شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية SIPC.CA

The role of economic intelligence as a mechanism to improve the efficiency of green human resources management: Applied to SPA International Pharmaceutical and Chemical Industries companies SIPC.CA

د / وسام عبد الفتاح النجار

أستاذ الاقتصاد الدولى المساعد

كلية التجارة وإدارة الأعمال-

جامعة حلوان

wessamelnagar@commerce.helwan.edu.eg

د / شريهان مصطفى التونى

مدرس إدارة أعمال

المعهد العالى للعلوم الإدارية- القطامية

dr.sherihan@hims.edu.eg

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ

المجلد العاشر - العدد السابع عشر - الجزء الثالث

يناير ٢٠٢٤م

رابط المجلة : https://csj.journals.ekb.eg

ملخص البحث:

يهدف البحث بشكل أساسي إلى قياس دور الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء مع اختبار العلاقة ميدانياً بين المتغيرين. ومعرفة مدى العلاقة بين أبعاد الذكاء الاقتصادي، وإدارة الموارد البشرية الخضراء من وجهة نظر العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية. وبناء على أهداف البحث وتحليل الدراسات السابقة والإطار النظري للبحث تم صياغة الفرضية الرئيسية للبحث كالتالي "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للذكاء الاقتصادي بأبعاده الثلاثة (اليقظة الاستراتيجية – سياسة التأثير والضغط – امن وحماية أنظمة المعلومات) على إدارة الموارد البشرية الخضراء بالأبعاد الثلاثة (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - تقييم الأداء الأخضر) لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل البحث". وقد تم تقسيم هذا الفرض الرئيسي إلى ثلاثة فروض فرعية لقياس هذه الأبعاد، وتم جمع البيانات من خلال استمارات الاستبانة، إذ تم تطبيق الاستبانة داخل شركات سبا باستهداف العاملين فيه، حيث تمثل مجتمع البحث بالعاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى البالغ عددهم (٧٢٤) والتنفيذية البالغ عددهم (٤٥٧٩) واستخدمت البحث أسلوب الحصر الشامل، مع استرداد ما نسبته ٨٩.٧٥٪ التي استخدمت لأغراض التحليل. وقد توصل البحث بناء على نتائج التحليل إلى أن هناك بعض العناصر الأساسية الواجب توافرها لتطبيق الذكاء الاقتصادي من أجل تحسين إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية. كما اتضح أن هناك علاقة طردية بين الذكاء الاقتصادي وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء. وقد أوصى البحث بأهمية توفير العناصر الأساسية اللازمة لتطبيق الذكاء الاقتصادي (اليقظة الاستراتيجية، سياسة التأثير والضغط، امن وحماية أنظمة المعلومات) من أجل تحسين إدارة الموارد البشرية لدى شركات سبا الدولية موضوع البحث .

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاقتصادي – كفاءة إدارة الموارد البشرية – الموارد البشرية الخضراء – شركات سبا للأدوية والصناعات الكيماوية.

Abstract:

The research aims primarily to measure the role of economic intelligence as a mechanism for improving the efficiency of green human resources management, while testing the relationship in the field between the two variables. And knowing the extent of the relationship between the dimensions of economic intelligence and green human resources management from the point of view of workers at the upper, middle and executive levels of management. Based on the research objectives, analysis of previous studies, and the theoretical framework of the research, the main hypothesis of the research was formulated as follows: "There is a statistically significant effect of economic intelligence in its three dimensions (strategic vigilance - policy of influence and pressure - security and protection of information systems) on green human resources management in the three dimensions (green employment). - Green training - green performance evaluation) at the international SPA pharmaceutical and chemical industries companies in question. This main hypothesis was divided into three sub-hypotheses to measure these dimensions, and data was collected through questionnaire forms. The questionnaire was applied within Spa companies by targeting its employees, where the research community was represented by employees at the upper and middle administrative levels, numbering (724) and executive levels, numbering (724). Their number was (4579) and the research used a comprehensive inventory method, with a recovery rate of 89.75% that was used for analysis purposes. Based on the results of the analysis, the research concluded that there are some basic elements that must be present to apply economic intelligence in order to improve the management of green human resources in international SIPC.CA companies. It also turns out that there is a direct relationship between economic intelligence and improving the efficiency of green human resources management. The research recommended the importance of providing the basic elements necessary to apply economic intelligence (strategic vigilance, influence and pressure policy, security and protection of information systems) in order to improve human resources management in the international SPA companies that are the subject of the research.

Keywords: economic intelligence - human resource management efficiency - green human resources SIPC.CA

١ . مقدمة البحث :

يتسم وقتنا الحاضر بالتغيرات المتلاحقة والتحديات المتنوعة في بيئة الأعمال، الأمر الذى يفرض على أداء المؤسسات المختلفة ضرورة التأقلم مع هذه التغيرات والبحث عن استراتيجيات جديدة ومميزة ونظم اقتصادية وإدارية ذات كفاءة وفاعلية تساهم في فهم هذه البيئة وتعمل على التحكم في معلوماتها واستباق وتوقع الفرص والتحديات المستقبلية لرفع كفاءة استغلال الفرص ومجابهة التحديات، ويمثل الذكاء الاقتصادي أحد أهم هذه الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها كأداة فعالة لاتخاذ القرارات السليمة التي تحقق الأهداف المرجوة بالإضافة الى الحد من تأثير هذه التغيرات المتلاحقة التي قد تحدث في بيئة الأعمال.

أصبحت الإدارة الحديثة تعتمد على المعالجة الآلية للمعلومات السريعة والمتغيرة عندما تجد المؤسسات نفسها أمام ضرورة البحث عن الحلول والبدائل الأكثر تطوراً التي تزيد من مواردها التنافسية. وعلى هذا الأساس أصبح الذكاء الاقتصادي البديل المفضل للمؤسسة لأنه يساعد على امتلاك المعلومة السديدة والدقيقة في الوقت المناسب وذلك لخدمة الأهداف الأساسية للمؤسسة والتي تساعد موظفي الإدارة في بناء ثقافة المعلومات لانتهاج نموذج الابتكار والتجديد والذي يسمح لها بتبني المنافسة والتوسع في السوق ويعزز لها المصالح الاقتصادية، كما تمثل إدارة الموارد البشرية عصب الوجود الإنساني بأفراده وجماعاته ومنظماته فهي تلعب دوراً أساسيا ومحوريا في كفاءة وفعالية المنظمات.

يرتكز الذكاء الاقتصادي على الاستجابة السريعة لحاجات ورغبات العملاء الحاليين والمحتملين بأحسن كفاءة ممكنة، ذلك من خلال تقديم منتجات متطورة وفعالة، ومساعدة المنظمة على مواكبة التقدم التكنولوجي، حيث إن المنظمة لا تستطيع أن تعزل نفسها عن العالم الخارجي في المدى الطويل فالتقادم التكنولوجي قد يسبب للمنظمة تهديداً لمركزها التنافسي بالسوق، ومن ثم يعمل الذكاء الاقتصادي على التوفيق بين حاجات جميع الأطراف المختلفة واكتساب مزايا تنافسية وضمان تطوير فعالية وأداء المنشآت المختلفة. ويعتمد تطبيق أبعاد الذكاء الاقتصادي على مدى كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أدائها من خلال ممارستها المختلفة خاصة في ظل الأزمات المختلفة التي تحاصر الشركات.

ومن خلال هذا البحث تم دراسة وتحليل أثر تطبيق أبعاد الذكاء الاقتصادي على نظم إدارة الموارد البشرية الخضراء بالتطبيق على قطاع صناعة الأدوية والصناعات الكيماوية، وذلك من خلال بيانات شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC.CA)، للتعرف على كيفية استخدام أبعاد الذكاء الاقتصادي في تحسين المستقبل واستخدام الموارد البشرية للممارسات الخضراء والتوصل إلى نتائج وتقديم التوصيات، والوقوف على كيفية تنفيذ هذه التوصيات والتي تعمل على تحسين كفاءة وقدرة المنظمات الصناعية للتعامل مع مثل هذه الأزمات في الوقت الحالي والمستقبلي.

١ـ١ مشكلة البحث:

تعتبر شركات صناعة الأدوية والصناعات الكيماوية من أهم القطاعات في مصر، وتواجه هذه الشركات عديد من أوجه القصور في إدارة الموارد البشرية الخضراء، الأمر الذي يتطلب

التعرف على الدور الذي يمكن أن تقوم به أبعاد الذكاء الاقتصادي لمواجهة هذا القصور. وبناء على ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في شكل تساؤل رئيس يتمثل في: ما هو دور الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء؟ وتطبيق أبعاده في شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC.CA). وفي إطار هذا التساؤل يمكن طرح بعض التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالذكاء الاقتصادي وما علاقته بإدارة الموارد البشرية الخضراء؟
- ما المقصود بكفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء؟
- كيف يسهم الذكاء الاقتصادي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء؟

١ـ٢ أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من :

١ ـ أهمية أبعاد الذكاء الاقتصادي وتأثيرها على تحسين التعامل والتكيف مع التغيرات التي تحدث في العوامل البيئية والاقتصادية بكافة تقسيماتها.

٢ ـ مساهمة الذكاء الاقتصادي في التعرف على أوجه القصور في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في قطاع الأدوية والصناعات الكيماوية في مصر.

٣ ـ أهمية قطاع صناعة الأدوية والصناعات الكيماوية في مصر حيث تحتل مصر المرتبة الخامسة المنتجة والمصدرة للأدوية على مستوى دول العالم، كذلك تبلغ صادرات مصر من الأدوية والصناعات الكيماوية نحو ٦ مليارات دولار.(الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء)

٤ ـ يسهم هذا البحث في دراسة وتحليل أثر أبعاد الذكاء الاقتصادي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

١ـ٣ أهدف البحث :

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في تقييم دور تطبيق أبعاد الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء مع اختبار العلاقة ميدانياً بين المتغيرين في شركات سبا موضوع البحث. ويتفرع من هذا الهدف الرئيسى ؛ الأهداف الفرعية التالية :

١ ـ يهدف البحث إلى تحديد معنوية الفروق بين آراء فئات مجتمع البحث في شركات صناعة الأدوية والصناعات الكيماوية حول تطبيق أبعاد الذكاء الاقتصادى بالشركات موضوع البحث.

٢ ـ تحديد معنوية الفروق بين آراء فئات مجتمع البحث في شركات صناعة الأدوية والصناعات الكيماوية حول أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء موضوع البحث.

٣ - التعرف إلى أوجه القصور ونقاط الضعف التي تواجه شركات صناعة الأدوية والصناعات الكيماوية مع تقديم مجموعة من المقترحات اللازمة لتحسين كفاءة نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية الخضراء موضوع البحث .

٤ - يهدف البحث بشكل أساسي إلى تحديد دور تطبيق أبعاد الذكاء الاقتصادى كالية لتحسين كفاءة النظم المعلومات الادارية للموارد البشرية الخضراء مع اختبار العلاقة ميدانياً بين المتغيرين في الشركات موضوع البحث .

١ـ ٤ فرضية البحث:

للإجابة على التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضية الرئيسة للبحث كالتالي : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

ولقد تم تقسيم هذا الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية كما يلي:

أ - يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على توظيف الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

ب - يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على تدريب الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

ج - يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على تقييم الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

١ـ٥ منهجية البحث :

ترتكز منهجية البحث على المنهج الاستقرائي من خلال استكشاف أثر تطبيق أبعاد الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء، وذلك بتحليل الأبحاث والدراسات النظرية والتطبيقية التي تتناول بالتحليل هذه العلاقة. كما اعتمدت الدراسة على منهج تحليلي وصفى من خلال شرح مختلف المفاهيم المتعلقة بالذكاء الاقتصادي وإدارة الموارد البشرية الخضراء، بالاعتماد على مختلف الكتب والمراجع والأبحاث العلمية المرتبطة بذلك. كما استند البحث إلى أسلوب التحليل الإحصائي في تحليل بيانات الدراسة الميدانية واختبار مدى صحة الفروض، وذلك لتقدير تطبيق أبعاد الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

مما سبق يمكن استعراض نموذج متغيرات البحث من خلال الشكل رقم (١) والذي يوضح الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية. باعتبار متغير الذكاء الاقتصادي بأبعاده الثلاثة كمتغير مستقل، في حين أن متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده المختلفة يمثل المتغير التابع.

شكل رقم (١)

نموذج متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مراجعة الدراسات السابقة.

١ـ٦ خطة البحث :

في هذا السياق، تنقسم هذه الورقة البحثية إلى ستة أجزاء بعد المقدمة والتي شكلت الجزء الأول، وتشمل، (مشكلة البحث، فرضية البحث، أهمية البحث، هدف البحث، والمنهج والأساليب المستخدمة، وأجزاء البحث)، يذهب الجزء الثاني إلى استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات البحث والعلاقة بينهما، ويتم في الجزء الثالث تناول الذكاء الاقتصادي مع إطاره المفاهيمي وتحليل خصائصه وسياساته وتوضيح أهميته وأهدافه واستعراض أبعاده ومراحله المختلفة، كما يعرض الجزء الرابع الاطار النظري لإدارة الموارد البشرية الخضراء واستعراض مفهومها والوقوف على أهميتها وأهدافها وتناول ممارساتها المتعددة، أما الجزء الخامس فيتم فيه تحليل تأثير تطبيق الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية، وأخيرا تنتهى الورقة البحثية بالجزء السادس وبه الخلاصة وأهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من التحليل السابق، ويتمثل الجزء السابع في قائمة المراجع.

٢ـ الدراسات السابقة

في ضوء مراجعه الأدبيات الإدارية، والتي تبين منها قله الدراسات السابقة التي تربط بين متغيرات الدراسة، فإنه يمكن عرض بعض الدراسات طبقاً لمتغيرات الدراسة والتسلسل التاريخي لها. وبناءً على ذلك تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين وهما:

٢ـ١ المحور الاول: دراسات تتعلق بالذكاء الاقتصادي: ولعل من أهم هذه الدراسات ما يلي:

١- **دراسة (القطامين، ٢٠٢٣) عن " أثر الذكاء الاقتصادي على أداء شركات الصناعات الغذائية في عمان: الدور الوسيط للميزة التنافسية"** وهدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الذكاء الاقتصادي على أداء شركات الصناعات الغذائية في عمان من خلال الدور الوسيط للميزة التنافسية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي السببي. حيث بلغ عدد هذه الشركات (٩) وتم التركيز على الشركات التي يتجاوز عدد الموظفين على أكثر من (٤٠٠) موظف حسب تصنيف

غرفة عمان، وتألف مجتمع الدراسة من (٥١٣٦) موظفاً من المستويات الإدارية الثلاثة (العليا الوسطى الدنيا) اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي السببي، تم أخذ عينة عشوائية تكونت من (٢٥١) موظفاً. جمعت البيانات عن طريق استبانة إلكترونية، وكان عدد الاستبيانات المرتجعة والصالحة (٩٥) استبانة. واستخدمت الدراسة أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي لتحليل البيانات تمثلت بالوسط الحسابي الانحراف المعياري، التحليل العاملي الاستكشافي، وبرنامج (LISREI (٨)، واختبار (SOBE TEST). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأهمية مرتفعا في الشركات محل البحث لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاقتصادي، الميزة التنافسية، والأداء)، وجود أثر إيجابي للذكاء الاقتصادي بأبعاده في تحقيق الميزة التنافسية في عملية التوزيع لأداء الشركات الصناعية الغذائية في عمان بأبعادها، لا يوجد أثر للذكاء الاقتصادي بأبعاده في تحقيق الميزة التنافسية في عملية الترويج في أداء شركات الصناعات الغذائية في عمان بأبعادها. بالإضافة إلى وجود دور وسيط للميزة التنافسية في تحقيق الذكاء الاقتصادي بإبعاده المختلفة.

٢- دراسة (Hirschi & Jones,2022)

بعنوان " The role of economic intelligence in raising the efficiency of administrative systems for human resource management at The University of Adelaide "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاقتصادي في رفع كفاءة النظم الإدارية للإدارة الموارد البشرية بجامعة أديلايد. واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من إدارة الموارد البشرية بجامعة أديلايد والبالغ عددهم (٩٠) موظفا وموظفة بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها. تكونت أداة الدراسة من (٤٦) فقرة لقياس فاعلية برنامج قائم على الذكاء الاقتصادي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة أديلايد. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة (٥%). وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول الذكاء الاقتصادي وعلاقته بكفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بحيث تشمل عينات أكبر من الجامعات على مستوى البلد.

٣- دراسة (Chuai e,2023)

بعنوان " The role of economic intelligence in managing human resources in private municipalities"

هدفت هذه الدراسة التعرف على الاقتصاد الذكي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات الأهلية ٢٠٢٣، وقد تناولت الدراسة أهمية الاقتصاد الذكي في تطوير إدارة الموارد البشرية والتي تستند على استخدام الاقتصاد الذكي بعد أن أصبحت الآلات قادرة الآن على اتخاذ القرارات بناء على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. ونتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات التقنية مثل الأرشفة والأتمتة. وبرزت إشكالية الدراسية حول قضية أن إدارة شؤون الموظفين لم تعد تعمل على النظام التقليدي اليدوي، بل أصبح السعي نحو استخدام

عناصر التكنولوجيا التي تتمثل في الاقتصاد الذكي والذي يستند على الآلة بدل الإنسان في حفظ الملفات وأرشفتها. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي . وأظهرت نتائج الدراسة ، أن إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات كبيرة لا يمكن معالجتها إلا من خلال تطبيق تقنية الاقتصاد الذكي في أقسام الموارد البشرية والتقنية الحديثة . وأوصت الدراسة بضرورة تعظيم أهمية الذكاء الاقتصادي لتكون استبدالا لجميع العمالة البدنية بالآلات التقنية.

٤- دراسة (أروى محمد، ٢٠٢٢)

بعنوان " دور الذكاء الاقتصادي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠ "

هدفت هذه الدراسة إلى رصد بعض الآثار المحتملة لعملية الذكاء الاقتصادي على دعم التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وذلك على مستوى القطاعين العام والخاص. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتفسير الظاهرة محل البحث وأبعادها من خلال مراجعة المصادر التاريخية والاستعانة بالبيانات الإحصائية والمعلومات المطبوعة والمنشورة في الدوريات والمجلات العلمية المحلية والأجنبية. وأظهرت نتائج الدراسة إن تطبيق الذكاء الاقتصادي بنجاح في مجموعة واسعة من المجالات من بينها الطب، والتعليم، والأسواق المالية، والصناعة، والتحكم الآلي، والقانون، والاكتشافات العلمية، ومحركات البحث على الإنترنت، يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وأوصت الدراسة بضرورة دور الذكاء الاقتصادي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠ حيث يوصي البحث بأهمية صياغة الخطط الاستراتيجية للذكاء الاقتصادي على مستوى القطاعات والوزارات، واستحداث برامج دراسات عليا ماجستير ودكتوراه في مجال الذكاء الاقتصادي.

٢-٢- المحور الثاني: دراسات تتعلق بإدارة الموارد البشرية الخضراء: ولعل من أهم هذه الدراسات ما يلي:

١ – دراسة (سالم صدقي ، ٢٠٢٢)

بعنوان "توسيط إدارة الموارد البشرية الخضراء في العلاقة بين الذكاء الاقتصادي والرشاقة التنظيمية بالتطبيق على عمال شركة ابن سينا الطبية للأدوية "

تهدف الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية الخضراء على العلاقة بين الذكاء الاقتصادي والرشاقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركة ابن سينا الطبية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وذلك على عينة عشوائية طبقية تم سحبها من خلال عينة المجموعات العشوائية ومكونة من (٤١٧) مفردة من الموظفين بشركة ابن سينا الطبية، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للطبيعة البيانات واختبار الفروض. وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير للذكاء الاقتصادي على الرشاقة التنظيمية، وكذلك تأثيرا على إدارة الموارد البشرية الخضراء على الرشاقة التنظيمية وذلك عند اختيار النموذج المقترح، ولقد أسهمت الدراسة في توضح الدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية الخضراء على العلاقة بين الذكاء الاقتصادي والرشاقة التنظيمية في شركة ابن سينا الطبية. وأوصت الدراسة بضرورة ضرورة إنشاء وحده للذكاء الاقتصادي داخل الشركة.

٢ – دراسة (Ayyoub A elt , 2019)

بعنوان " The role of green human resource management practices in enhancing the organizational performance of electronic industries active in California

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الخضراء بممارساتها (التوظيف الأخضر التدريب الأخضر) في تقييم الأداء التنظيمي للمؤسسات الصناعات الإلكترونية الناشطة بولاية كاليفورنيا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات وزعت على عينة عشوائية مكونة من (٨٨) عاملاً بتلك المؤسسات. وقد تم استخدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ops لتحليل البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية يبرز مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها (التوظيف الأخضر التدريب الأخضر في تقييم الأداء التنظيمي للمؤسسات الصناعات الإلكترونية وفي ضوء هذه النتائج تمت صياغة جملة من المقترحات التي تفيد واقع العمل التنظيمي في المؤسسات الإلكترونية محل الدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة ضرورة التوسع في تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لمساهمتها في تخفيض التكاليف والحفاظ على البيئة.

٣ – دراسة (Ilias Vlachos,2019)

("The impact of green human resource management practices on the differentiation strategy in the creativity of organizations' workforce management as a modified variable" بعنوان

هدفت الدراسة إلى فحص أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز في إبداع إدارة القوى العاملة للمنظمات كمتغير معدل في شركات الطاقة الشمسية في ألمانيا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في عاصمة برلين بألمانيا وعندها (٩٨) شركة. أما عينة الدراسة، فقد تكونت من كافة المديرين ورؤساء الأقسام ومشرفي الإنتاج والعاملين بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في عاصمة برلين بألمانيا عددهم (١٦٦). وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية الممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التوظيف الأخضر التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر وحفظ الطاقة الشمسية على استراتيجية التمايز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في عاصمة برلين بألمانيا . وأوصت الدراسة ضرورة اشاعة ثقافة الاهتمام بالمحافظة على بيئة العمل بين العاملين في شركات الطاقة الشمسية في المانيا وأهمية تبني المبادرات الخضراء للمحافظة على بيئة العمل كإجراء المسابقات بين الأقسام والوحدات المختلفة في الشركات محل الدراسة .

٢-٣ تعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

يتضح مما سبق، اتفاق أغلب الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد الذكاء الاقتصادي والمتمثلة في اليقظة الاستراتيجية، الرؤية المستقبلية، أمن وحماية أنظمة المعلومات، سياسة التأثير والضغط،

الشراكة، التفكير المنظم والإبداع، حيث كانت (اليقظة الاستراتيجية - أمن وحماية أنظمة المعلومات - سياسة التأثير والضغط) هي أكثر الأبعاد التي اتفق عليها الغالبية العظمى من تلك الدراسات. بينما ركز المحور الثاني من الدراسات السابقة على إدارة الموارد البشرية الخضراء وخاصة التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة وتقييم الأداء الأخضر، التعويضات الخضراء، الاستدامة الخضراء القدرات الاستغلالية، القدرات الاستكشافية، حيث كانت (التوظيف الأخضر- التدريب والتطوير الأخضر- إدارة وتقييم الأداء الأخضر) هي أكثر الأبعاد التي اتفق عليها الغالبية العظمى من تلك الدراسات والتي سوف يقوم الباحث بدراستها ميدانيا في هذا البحث بشركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC) موضوع البحث.

٢-٣-١ أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

١ - اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في المنهج المستخدم، وهو المنهج الوصفي التحليلي.

٢ - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام أداة الاستبانة من أجل جمع المعلومات، إضافة إلى تركيز الدراسات السابقة على إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير تابع.

٣ - اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في تحديد أبعاد المتغير المستقل (اليقظة الاستراتيجية، الحماية، والتأثير).

٢-٣-٢ أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

١ - اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بيئة الدراسة التي تبحث في تحليلها، حيث إن الدراسة الحالية تم تطبيقها على شركات الادوية الدولية والصناعات الكيماوية، والدراسات السابقة تم تطبيقها في (الجامعات، شركات الأنترنت، المصارف التجارية، البنوك المصرفية، صناعة السيارات، شركات التأمين والقطاع الزراعي) في دول مختلفة، كما ركزت الدراسات السابقة على (اليقظة الاستراتيجية، الذكاء الاستراتيجي، الذكاء التنافسي، الاقتصاد التشاركي وإدارة المعرفة).

٢ - ارتبط الذكاء الاقتصادي في الدراسات السابقة بالابتكار ورأس المال الفكري وله تأثير على السلوك الاستراتيجي في المنظمة ومساهمته في الاقتصاد بينما في الدراسة الحالية ارتبط الذكاء الاقتصادي بالموارد البشرية الخضراء.

٣ - اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في المنهج المستخدم حيث تم استخدام المنهج المسحي والاستنباطي والعنقودي في بعض الدراسات السابقة.

٢-٣-٣ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

٣ - التعرف على مختلف المنهجيات التي تناولت موضوع البحث والأسس العلمية التي استندت إليها هذه المنهجيات في تطبيق التقنيات البحثية المختلفة.

٤ - التعرف على الأبعاد المختلفة لمتغيرات الدراسة والتي أجمعت عليها معظم الدراسات السابقة بالإضافة إلى المساهمة في صياغة، وبناء الاستبانة، ومحاورها، وأبعادها.

٣-الإطار النظري للذكاء الاقتصادي

نتيجة التطور الاقتصادي المعرفي ظهر عديد من الموضوعات الحديثة في مجال الأعمال والمال وتكنولوجيا المعلومات والاقتصاد، ومن أبرزها موضوع الذكاء الاقتصادي الذي يستحق النظر إليه والبحث في مفهومه وأهميته ومكوناته للاستفادة من تطبيقه في بيئات الأعمال المختلفة وتحسين الأداء بها.

٣-١ تعريفات الذكاء الاقتصادي

تناول عديد من الدراسات والأدبيات الاقتصادية والإدارية حديثاً مفهوم الذكاء الاقتصادي، وعرفته بالعديد من المسميات والمصطلحات منها الأمن الاقتصادي والاستخبارات الاقتصادية. ويمكن عرض بعض من هذه التعاريف من وجهات نظر الدراسات المختلفة في الآتي:

أكدت دراسة (Martre,1994) على أنه "مجموعة الأنشطة المرتبطة بالمعالجة والبحث وتوزيع ونشر المعلومات المفيدة لكافة الأطراف، والتي تتم بطريقة شرعية وتوفر كافة ضمانات حماية الميراث غير المادي للمنشأة في ظل شروط الجودة وأقل تكلفة". وقد ركزت دراسة (Kuhlmann et al, 1999) على أنه يمثل "ابتكار الطرق التي تدل صناع القرار بالمنشأة لاتخاذ قرارات سليمة، مبنية على قدر من المعلومات المتوفرة في الوقت المناسب وبالدقة والجودة المناسبة".

وقد عرفته دراسة (Levet, 2002) على انه "نشاط منظم يوجه المؤسسة لما يجب معرفته عن البيئة الخارجية وعن منافسيها، وحماية ميراثها المعرفي من خلال منع منافسيها من معرفة المعلومات الخاصة بها". في حين عرفه (Quarmby, 2003) على أنه "هو الذكاء التي يتسم به المديرين في المؤسسة والذي يمكنهم من صياغة السياسات والإستراتيجيات طويلة الأجل لها".

وفى دراسة (Goria, 2006) عرف على أنه "عمليات جمع وتحليل وتفسير المعلومات حول نشاط المنافسين الحاليين والمحتملين وذلك لاكتشاف نقاط الضعف والقوة لديهم والتعامل معها". وفى دراسة (Dufau, 2010) عرف على أنه "نشاط انتاج المعرفة الذي يخدم الأهداف الإستراتيجية والاقتصادية للمنشأة والذي يتم بطريقة شرعية ومن مصادر عديدة".

ومما سبق، يمكن اعتبار أن الذكاء الاقتصادي هو منهجية وفلسفة لاستغلال المعلومات والبيانات في اتخاذ قرارات سليمة ومدروسة تساهم في تحقيق كفاءة المشروع وتوفير الأمن له وتنمية معرفة تكنولوجية جديدة في مجال الاتصالات تدعم المؤسسة بميزة تنافسية أعلى.

٣-٢ خصائص الذكاء الاقتصادي

يتضح من تعريفات الذكاء الاقتصادي السابق تناولها أن حيازة المعلومة تعتبر هي العنصر الأول والأساسي للذكاء الاقتصادي، ومن ثم أصبح الذكاء الاقتصادي نشاط مستقل له مهامه الخاصة التي تميزه عن أي نشاط آخر. ويتميز هذا النشاط عن غيره بخاصيتين رئيسيتين تتمثلا في:(بوريش أحمد، ٢٠١٩، ص١١١-١١٢) (خوالد أبو بكر، ٢٠١٧، ص٣٨-٣٩)

١- (الدفاع): حيث يعمل على حماية الإرث المعلوماتي للمنشأة من خلال اتخاذ إجراءات تسيير المعلومات، بالإضافة إلى نشاط التأثير والضغط.

٢- (الهجوم): حيث يعمل على زيادة الحصة السوقية للمنشأة من خلال استغلال المعلومات المتاحة واقتناص الفرص السوقية.

٣- ويرتكز الذكاء الاقتصادي على المعلومات التي تناسب كافة مستويات اتخاذ القرار في المنشأة سواء على المستوى الكلي (الحكومة أ، الدولة) أو على المستوى الجزئي (المؤسسة)، والتي تساعد في وضع وتنفيذ الاستراتيجيات اللازمة لدعم قدراتها التنافسية في الأسواق. (Douar Abdelkader, Kaouadji Amina, 2021, pp:91-92)

يعتمد الذكاء الاقتصادي على الطرق القانونية في جمع المعلومات من مصادر رسمية معتمدة بعكس مفهوم التجسس الاقتصادي. وقد لخصت دراسة (Bournois et Romani 2003) خصائص الذكاء الاقتصادي في النقاط التالية:

١- استقراء المستقبل بدراسة الحاضر، والعمل على ربط المكان والزمان من خلال تشخيص الأحداث والعوامل المحيطة.

٢- يعمل على دمج المعارف التقنية والعلمية، والقانونية، والاقتصادية، والجيوسياسية. وإيجاد إدارة قوية تنسق جهود المساعدين الاقتصاديين.

٣- يرتكز على الاستخدام التكتيكي والاستراتيجي للمعلومات التي تدعم المزايا التنافسية لاتخاذ القرار. ودمج ممارسات التأثير والضغط.

في إطار ما سبق يتبين أن أهم ما يميز الذكاء الاقتصادي يتضح في دعمه لصناع القرار بالمؤسسة، وتوفير المعلومات اللازمة لهم في الوقت المناسب لتمكنهم من صياغة الاستراتيجيات المختلفة التي تجمع بين تحليل واستغلال المعلومات الخارجية وبين استراتيجية المؤسسة وأهدافها.

٣-٣ أهمية الذكاء الاقتصادي

يقوم الذكاء الاقتصادي بتقديم مجموعة من الحلول التقنية لتتلاءم وتتسق مع ظروف المؤسسة وإعطاءها القدرة على التفاعل مع محيطها من خلال نشاط اليقظة، ومنه يمكنها اغتنام الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات.(Nabila Sahnoune,2023, p3) وساهمت الكثير من العوامل في زيادة أهمية الذكاء الاقتصادي على كافة المستويات ونموه في النجاحات التجارية لأي مؤسسة، منها: (زهرة إبراهيم، ٢٠١٨، ص٧)

١- الاستخدام الدفاعي لتكنولوجيا المعلومات والمعرفة في الأنشطة الاقتصادية.

٢- ظهور ما يعرف بالحرب الاقتصادية في إطار التبادل التجاري الدولي.

٣- تنامى أهمية اقتصاد المعرفة والقيمة المضافة للمعرفة في مختلف الأنشطة.

ونتيجة لهذه العوامل أصبح لزاما على كل المؤسسات بناء أنظمتها على سلسلة ردود الفعل المتصلة والتي تتجلى في مفهوم الذكاء الاقتصادي وذلك لتحقيق أهدافها ووضع استراتيجيات اليقظة وحماية الإرث المعلوماتي. ويمكن عرض أهمية الذكاء الاقتصادي على مستوى المنظمة والدولة، كالآتي: (وصال عبد الله، ٢٠٩، ص٥)

٣-٣-١ على مستوى المنظمة: ترجع أهمية الذكاء الاقتصادي إلى ما يلي:

١- تسهم في توفير الوعي الكافي لتشخيص الفرص، وتوقع التهديدات.

٢- تسهم في الحفاظ على أنشطة المؤسسة وحمايتها من خلال التوافق مع متطلبات السوق

المتجددة. وتوفير المعلومات الدقيقة للتعرف على التوقعات الحالية والمستقبلية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة.

٣-٣-٢ على مستوى الدولة: ترجع أهمية الذكاء الاقتصادي على مستوى الدولة إلى ما يلي:

١- يسهم في تأهيل المنظمات وتحقيق أهدافها التنموية، ومن ثم عقد الاتفاقيات والمعاهدات مع الدول الأخرى.

٢- يسهم في تنمية القدرة على التوقع والمعرفة ومن ثم القدرة على وضع استراتيجيات الوقاية والترقب والتي تمثل خط الدفاع الأول.

٣-٤ مكونات الذكاء الاقتصادي

حددت الدراسات مكونات الذكاء الاقتصادي، في ثلاثة عناصر رئيسية، هي:

٣-٤-١ اليقظة الاستراتيجية Vigilance Strategy : تعتبر هي العنصر الرئيسي لنظام الذكاء الاقتصادي، ويعتبر هذا المصطلح حديث النشأة، حيث بدأ الاهتمام به في التسعينات، ويمكن تعريفة على أنه اجراء مستمر وجماعي يقوم به مجموعة من الافراد بالمؤسسة بشكل استباقي وطوعي باستخدام المعلومات المحيطة بالمؤسسة (سواء كانت استراتيجية، أو اقتصادية، أو سياسية، او تكنولوجية، أو اجتماعية، أو علمية) لاتخاذ القرار والتصرف سريعا.(وصال عبد الله، ٢٠١٩، ص٥) حيث يقصد (باليقظة) أخذ الحيطة بكل ما هو محيط بالمؤسسة واستباق التحرك واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب بهدف تطوير المؤسسة وضمان بقائها وتحسين وضعها التنافسي. (Kaouadji amina, Douar abdelkader, (2021), P. 92) ويمكن تلخيص دور اليقظة الاستراتيجية في الذكاء الاقتصادي في أربعة وظائف رئيسية تتمثل في: (شرين توفيق، ٢٠١٤، ص٦٦) (خوالد أبو بكر، ٢٠١٧، ص٤٠)

أ- **التوقع:(Expectation)** ويقصد به التنبؤ بنشاط المنافسين وقدرتهم على التطوروالتغيرات المحيطة بالمشروع

ب- **الاكتشاف: (Discovery)** ويقصد به اكتشاف المنافسين الجدد والمحتملين واكتشاف المؤسسات التي يمكن شراؤها أو عمل شراكات معها وذلك بهدف اكتشاف الفرص التسويقية الجديدة، (اليقظة التنافسية).

ج- **التعلم:(Learning)** ويقصد بها معرفة خصائص الأسواق، والتعلم من أخطاء المنافسين مما ييسر عملية بناء نظرة موحدة للمديرين ووضع الخطط الصحيحة.

٣-٤-٢ التأثير والضغط : (Effect)

يعتبر عنصر التأثير من العناصر الهامة للذكاء الاقتصادي، فمن خلال هذا العنصر يتم استخدام المعلومات التي تم جمعها مسبقا في تغيير البيئة المحيطة بالمؤسسة لكي تكون أكثر ملائمة لاستراتيجيات المؤسسة وأهدافها. كما يمكن أيضا استخدام هذا العنصر في مواجهة التيارات الضارة بالأسواق والضغط عليها ودفعها لتحقيق مصلحة المؤسسة. . وهناك عدة وسائل يمكن من خلالها استخدام عنصر التأثير، وهي: (ستار بيداء، ٢٠١٦، ص٥٤)

أ- التأثير من خلال حملات الاتصال (التأثير على المستهلك).
ب- التأثير من خلال التفكير (التأثير على قادة الرأي).
ج- التأثير من خلال الضغط (التأثير الضغطي).

٣-٤-٣ أمن وحماية أنظمة المعلومات :Protection

يعتبر من أهم عناصر الذكاء الاقتصادي، ويمثل الجانب الدفاعي له والتحسب ضد يقظة الآخرين، ويتمثل في تحقيق الأمن للمعلومات الخاصة بالمؤسسة وحمايتها من المخاطر الخارجية التي قد تهدد الأمن المعلوماتي والمعرفي لها، واتخاذ كافة ضمانات الحماية اللازمة لتأمين الإرث المعلوماتي ونشاطاتها وذلك باستخدام مجموعة من الإمكانيات والوسائل الدفاعية. (ثابت حسان ثابت، ٢٠١٩،ص٧) وقد تكون هذه المخاطر إما (مخاطر إرادية) وتتضمن التجسس أو سرقة المجلدات الداعمة للمعلومات أو اقتحام نظام المعلومات، أو (مخاطر لاإرادية) وتتضمن الكوارث الطبيعية أو المشاكل التقنية المختلفة. (رقامى محمد، ٢٠١٥)

٣-٥ مراحل الذكاء الاقتصادي

يمر نشاط الذكاء الاقتصادي بأربعة مراحل أساسية حتى تصل المعلومة لمتخذ القرار لبناء الاستراتيجية السليمة للمؤسسة، تبدأ هذه المراحل من تحديد الحاجة للمعلومات ، ثم جمع المعلومات ومعالجتها ونشرها لاتخاذ القرار بالمؤسسة. ويمكن توضيح هذه المراحل في الآتي:

١- **مرحلة تحديد الحاجة للمعلومات:** في هذه المرحلة يتم الإجابة على تساؤل ما هي المعلومات التي تحتاج المؤسسة الحصول عليها؟، ويتطلب ذلك متخصصين ذو مهارة مميزة ومعرفة جيدة جدا بتنظيم وإدارة المؤسسة لتحديد المعلومات المطلوبة للمؤسسة وفرزها من كمية المعلومات الهائلة المتاحة والمتداولة.(بدرى البارودى، ٢٠١٤، ص٥٢)
٢- **مرحلة جمع المعلومات:** استكمالا للمرحلة السابقة تأتى هذه المرحلة والتي يتم فيها جمع المعلومات السابق تحديدها بدقة وواقعية بما يتناسب مع أهداف الذكاء الاقتصادي، مع مراعاة الوقت المناسب لذلك ومراعاة تنوع المصادر لتقليل نسبة عدم التأكد والخطأ.(Martinet, Bruno., 2007)
٣- **مرحلة معالجة المعلومات:** تمثل هذه المرحلة أساس نشاط الذكاء الاقتصادي ويتمثل في فرز وتقييم المعلومات المتوفرة ومعالجتها بما يتناسب مع مستخدميها وذلك بتحليلها وترجمتها لتصبح ذات قيمة عالية وتستخدم بذكاء في الوقت المناسب.(محمد كنسة، ٢٠١٩، ص٢١٢-٢١٩)

٤-الإطار النظري لإدارة لموارد البشرية الخضراء

يوضح هذا القسم مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء، وأهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء، وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. وذلك على النحو التالي :

٤-١ مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

يعتبر مفهوم ادارة الموارد البشرية management resource human green من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري والتي تشير إلى مساهمة ممارسات ادارة الموارد البشرية في الاجندة البيئية للمنظمات للحفاظ على وحماية الموارد الطبيعية فيها. وقد تناولت الدراسات هذا المصطلح، نذكر بعضها فيما يلي :

أكدت (Nijhawan) عام ٢٠١٤ أن ادارة الموارد البشرية الخضراء لا تشتمل فقط على الوعي بالشئون البيئية، ولكن أيضا تتسع لتشمل الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لكل من الشركة والموظفين بها. وعرفها (Arulrajah) عام ٢٠١٥ على أنها البرامج الفعلية لإدارة الموارد البشرية من تقنيات وعمليات تطبق في المنظمات بهدف تقليل الأثار السلبية وزيادة الأثار البيئية الايجابية. في حين وعرفها (Kanika Sharma) عام ٢٠١٧ على أنها جميع الوظائف التي يجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها من خلال إلزام العاملين بالوظائف التي تحقق الاستدامة المؤسسية وتعزز الممارسات البيئية داخل المنظمة. وكما أشار (Yusof) عام ٢٠١٨ إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تقوم على تشجيع المبادرات الخضراء وذلك باطلاع الموظف على أهمية استدامة البيئة، والتركيز على أهميتها، بالإضافة الى تحسين معنوية الافراد العاملين، ومهارتهم وكفاءتهم وإنشاء شركات قادرة على مواكبة التغيير والابتكار.

وعليه يمكن تعريف إدارة الموارد البشر الخضراء: على أنها إدارة حديثة للموارد البشرية ترتبط بالإدارة البيئية في المنظمة بكافة ممارساتها، تهدف إلى تحقيق التوازن البيئي وتقليل التلوث البيئي وتحقيق الاستدامة البيئية.

٤-٢ أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء

تمثل إدارة الموارد البشرية الخضراء جزءا من استراتيجية العمل للمنشآت خلال فترة التسعينات، ويلعب هذا المفهوم دوراً كبيراً في الأنشطة الصديقة للبيئة. **ويمكن تناول أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء في النقاط التالية**: (نعيمة زيانى، ٢٠٢٢،ص٨) (محمد السكارنة، ٢٠١٧، ص١٧)

١- تسهم في حل المشكلات المتعلقة بالبيئة واتخاذ قرارات صديقة للبيئة من خلال إدراج مفهوم الاستدامة البيئية بأنشطة المنشأة.

٢- تسهم في زيادة الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية لدى المنشأة والموظفين على نطاق أوسع من خلال تبنى سياسات فعالة تدعم حماية البيئة.

٣- تسهم في وضع مجموعة من المبادئ والقواعد التي تساهم في تطوير الثقافة المؤسسية المستدامة وزيادة الوعي لدى الأفراد بالاستدامة البيئية.

تعتبر إدارة الموارد البشرية الخضراء برنامج استباقي يهدف الى تحسين رفاهية الانسان للأجيال الحالية والمستقبلية، ويمكن تحديد الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأهداف البيئية للمنظمة والذي يندرج منه عدة أهداف فرعية تساعد في تحقيق الهدف الرئيسي مثل رفع الكفاءة، وتخفيض التكلفة، واستقطاب موظفين على وعى كبير بعمليات الاستدامة. **ومن ثم**

تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء في النقاط التالية: (سارة الموجى، ٢٠٢٢، ص٢٨٩-٢٩٠) (Salamh, Mazen Saab, 2022, p 692)

١- تحقيق التنمية المستدامة من خلال تلبية متطلبات الأفراد الحاليين دون الضرر بتلبية متطلبات الأجيال القادمة وتوعية الأفراد العاملين بالمحدودية النسبية للموارد المتاحة ومن ثم ضرورة العمل على الاستغلال الأمثل لها.

٢- خفض تكاليف المنظمة بتفعيل دور الانترنت والتطبيقات الالكترونية التي تساعد الشركة في توفير المعلومات الكافية عنها ولها لاتخاذ القرارات الأكثر كفاءة .

٣- زيادة قدرة العاملين على اتخاذ القرارات الصديقة للبيئة واتخاذ إجراءات طويلة الأجل تحافظ على البيئة، بالإضافة إلى توفير المقومات الصحية للعاملين والبيئة المحيطة بهم.

٤-٣ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء:

تتمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في البرامج الخضراء والعمليات والأساليب التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنشأة، والتي يتم تنفيذها بالفعل لتقليل الأثار البيئية الضارة وتدعيم الأثار البيئية المفيدة للمنشأة، وذلك من أجل تحسين الأداء البيئي المستدام لها. وتتضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق هدف تحسين الأداء البيئي المستدام للمنشأة، أثني عشر وظيفة لإدارة الموارد البشرية الخضراء تتمثل في: تصميم الوظائف الخضراء، تحليل وتوصيف الوظائف الخضراء، تخطيط الوظائف الخضراء، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، الترقية، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة التعويض والمكافآت الخضراء، إدارة الانضباط الأخضر، إدارة الصحة والسلامة وعلاقات العاملين. (زينب الغرابلى، بريهان يحيى، ٢٠٢١، ص٣٢١) ونستعرض فيما يلي بعض من هذه الممارسات :

١- **الاستقطاب والتوظيف والاختيار الأخضر:** يشير مفهوم الاستقطاب بوجع عام إلى جذب المواهب والمهارات المميزة من خلال آليات جذب وتوظيف تتبناها المنظمة. وعن الاستقطاب الأخضر فيتعلق الأمر بالوظيفة التي تسعى المنظمة من خلالها إلى تحقيق التنمية المستدامة باستهداف جذب وتوظيف الأفراد الذين لديهم خبرة ودراية بالبيئة المستدامة .(اشراق جدو، ٢٠٢١، ص٨)

٢- **التدريب والتطوير الأخضر:** تؤكد ممارسة التدريب والتطوير بوجه عام على تحسين فعالية المنظمات والفرق العاملة بها. وهناك تباين يجب أن يكون واضحا لدى المنظمة بين المفهومين، حيث يعرف التدريب على أنه "العملية التي ترتبط بالتغيرات التي تطرأ على المنظمة وفاعليتها من خلال تعليمات المنظمة"، بينما التطوير فهو "يرتبط بتحقيق أهداف المنظمة والموظفين على المدى الطويل". (حفصه موسى، ٢٠٢٢، ص٤٤٠)

٤- **إدارة وتقييم الاداء الأخضر:** تعرف إدارة الأداء بوجه عام بأنها "عملية تحفيز العاملين على رفع مستوى أدائهم من خلال تحسين مهاراتهم ومعارفهم الشخصية مما يساعد على تحقيق أهداف المنظمة". كما يمكن تعريف تقييم الأداء على أنه "هو وسيلة لقياس الأداء الفردي والجماعي للعاملين والحكم على مدى انجازهم للأهداف المرجو تحقيقها". (حامد جودت، ٢٠٢١، ص٥٩٨)

٥- دور الذكاء الاقتصادي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء

يبين هذا القسم مصادر بيانات التحليل، ومجتمع وعينة البحث، ونتائج التحليل. وذلك على النحو التالي:

٥-١ بيانات التحليل

تم جمع البيانات الأولية اللازمة للبحث من العاملين في شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية من خلال قائمة الاستقصاء، وذلك للحصول على آرائهم واتجاهاتهم والتي تخدم موضوع البحث، لاختبار صحة الفروض الخاصة به، بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية، ويتضح ذلك على النحو التالي:

١-**قائمة الاستقصاء:** لقد تم تصميم استمارة استبانة من أجل معرفة اتجاهات الإدارة العليا والوسطى والإدارة التنفيذية في شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية بجمهورية مصر العربية حول موضوع البحث، وتم اعداد قائمة الاستقصاء بحيث تشمل كل متغيرات البحث، وقسمت الى جزئين رئيسيين وذلك على النحو التالي: يتمثل الجزء الأول: في الجزء المتعلق ببعد الذكاء الاقتصادي ويتكون من (١٥) فقرة. والجزء الثاني: وهو عبارة عن الجزء الخاص ببعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في ظل جائحة كورونا ويتكون من (١٥) فقرة.

٢-**المقابلات الشخصية:** اعتمد الباحثان على المقابلة الشخصية عند توزيع استمارات الاستبانة وذلك للإجابة عن بعض الاستفسارات من المستقصي منهم، وكذلك الحصول على بعض المعلومات والبيانات الإضافية التي لا يمكن الحصول عليها بواسطة الاستبيانات. وقد تم تفريغ البيانات من استمارات الاستبيانات وتصنيفها وتبويبها لتحليلها وتفسيرها، واستخلاص النتائج والتوصيات، كما تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض.

٥-٢ مجتمع وعينة البحث

١- **مجتمع البحث:** يتمثل في جميع أعضاء الإدارة العليا والوسطى والإدارة التنفيذية في شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية بجمهورية مصر العربية حيث بلغ عدد مفردات مجتمع البحث من الإدارة العليا والوسطى ٧٢٤ مفردة، بينما بلغ عدد مفردات مجتمع الدراسة من الإدارة التنفيذية ٤٥٧٩.

٢- **عينة البحث:** تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لمجتمع البحث من الادارة العليا والوسطى والإدارة التنفيذية في شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية حيث تبين أن عدد عينة البحث لمجتمع البحث من الإدارة العليا والوسطى بلغ ٤٤ مفردة، بينما تبين أن عدد أفراد عينة البحث لمجتمع البحث من الإدارة التنفيذية بلغ ٣١٧ مفردة، وذلك طبقا لجداول حجم العينة عند معامل ثقة ٩٥% ونسبة خطأ ٥ %، ويوضح الجدول التالي توزيع تلك العينة على الفئات المختلفة ونسبة كل فئة وذلك كما يلي :

جدول (١)
توزيع حجم مجتمع وعينة الشركات محل البحث

م	شركات سبا	الإدارة العليا والوسطى	العينة	الإدارة التنفيذية	العينة
١	مدينة نصر – القاهرة (الادوية والصناعات الكيماوية)	١٢٠	٨	٨٥٤	٥٤
٢	مصر الجديدة – القاهرة (الادوية والصناعات الكيماوية)	١١٠	٥	٨٧٠	٩٦
٣	اسكندرية (الادوية والصناعات الكيماوية)	٢٥٠	٢٠	١٦٢٨	١١٥
٤	بلطيم – كفر الشيخ (المصنع) (الادوية والصناعات الكيماوية)	٢٤٤	١١	١١٩٧	٥٢
الإجمالي		٧٢٤	٤٤	٤٥٧٩	٣١٧

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي للبيانات

٥-٣ نتائج التحليل

تم التوصل لنتائج الدراسة الميدانية وفقاً للإجراءات التالية:

١- **معاملات ثبات وصدق المقياس:** تبين أن معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الدراسة أعلى من (٠.٧٠) وأن معاملات الثبات لقائمة الاستبانة ككل بلغت (٩٤٤.) وبذلك تعتبر قائمة الاستبانة تتميز بدرجة مرتفعة من الثبات. وتبين أن درجة معامل الصدق لكل بعد من أبعاد الدراسة أعلى من (٠.٧٠) وأن معاملات الصدق لقائمة الاستبانة ككل بلغت (٩٧٨.) وبذلك تعتبر قائمة الاستبانة تتميز بدرجة مرتفعة من الصدق.

٢- **تحليل أبعاد الذكاء الاقتصادي:** وتم ذلك من خلال ما يلي:

أ- تحليل فقرات بعد اليقظة الاستراتيجية:

جدول رقم (٢)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد اليقظة الاستراتيجية

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	تحرص إدارة الشركة على استشراف المستقبل عند تطوير استراتيجياتها في المدى البعيد.	٣.١٢	١.١٨	%٦٥.٠٠	٣.١٤	١.٠١	%٦١.٠٥
٢	تتابع إدارة الشركة التغيرات التي تحدث في المجتمع	٣.٢٠	١.٢٥	%٧٨.٠٠	٣.١٢	١.٠٢	%٦٣.٠٠
٣	تتوفر لدى إدارة القدرة على توقع أوقات التطورات في المسار الاستراتيجي للشركة.	٣.٦٤	١.٢٩	%٧٩.٠٠	٣.١٨	٩٦.	%٦٣.١٢
٤	تعمل إدارة الشركة على تفعيل بشكل مناسب الأفكار الاستثمارية لتحقيق أهدافها.	٣.٦٢	١.٢٣	%٧٣.٠٠	٢.٨٦	٩٣.	%٥٧.١٢
٥	نمتلك إدارة الشركة القدرة على المبادرة في ضوء التطورات الجديدة	٣.٨٥	١.٨٥	%٨٤.٠٠	٣.٥٤	١.٢٢	%٧٠.١٢
٦	متوسط البعد	٣.٧٧	٨٩٤.	%٧٥.٤٠	٣.١٤	٨٥.	%٦٣.١٨

ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠١.٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي للبيانات

اتضح أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة العليا والوسطى على الفقرات المرتبطة ببعد اليقظة الاستراتيجية جاءت مرتفعة إلا أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة التنفيذية على نفس الفقرات جاءت متوسطة. وجاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تمتلك إدارة الشركة القدرة على المبادرة في ضوء التطورات الجديدة". بينما جاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "تمتلك إدارة الشركة القدرة على المبادرة في ضوء التطورات الجديدة". كما جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تحرص إدارة الشركة على استشراف المستقبل عند تطوير استراتيجياتها". في حين جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "تعمل إدارة الشركة على استثمار الفرص بشكل مناسب لتحقيق أهدافها".

ب- تحليل فقرات بعد التأثير والضغط:

جدول رقم (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد سياسة التأثير والضغط

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	تعمل الشركة على تفعيل العلاقة بين الفاعلين الاقتصاديين مع القوى الأخرى السياسية والاجتماعية.	٣.٦٣	١.١٣	%٧٣.٠٠	٢.٨٩	١.٣٠	%٥٧.٧٥
٢	تقوم الشركة بإجراء زيارات دورية للمؤسسات المهنية والدولية	٣.٧٥	٩٥.	%٧٢.٠٠	٣.١٩	٩٢.	%٦٣.٧٣
٣	تتوفر لدى الشركة خطة للاتصالات الخارجية	٣.٥١	١.١١	%٧٦.٠٠	٣.١٤	١.٣١	%٦٢.٥٤
٤	تقوم الشركة مع التكييف مع جميع التغيرات التي تحدث في البيئة	٣.٩٣	١.١٤	%٧٨.٠٠	٣.٢٩	١.٢٤	%٦٥.٧٠
٥	تفصح ادارة الشركة بمصداقية عن نتائجها وإيراداتها أمام الراي العام والاجهزة الرقابية المسؤولة	٤.١٤	٨٩.	%٨٥.٠٠	٣.٦٣	١.١٦	%٧٢.٣٨
٦	متوسط البعد	٣.٧٩	٧٤٨.	%٧٦.٤٠	٣.١٩	٩٠٤.	%٦٥.١٨

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠١.٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

اتضح أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة العليا والوسطى على الفقرات المرتبطة ببعد سياسة التأثير والضغط جاءت مرتفعة إلا أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة التنفيذية على نفس الفقرات المرتبطة جاءت متوسطة. وجاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تفصح ادارة الشركة بمصداقية عن نتائجها وإيراداتها أمام الراي العام والاجهزة الرقابية المسؤولة". بينما جاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "تفصح ادارة الشركة بمصداقية عن نتائجها وإيراداتها أمام الراي العام والاجهزة الرقابية المسؤولة".

كما جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تقوم الشركة بإجراء زيارات دورية للمؤسسات المهنية والدولية". في حين جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "تعمل الشركة على تفعيل العلاقة بين الفاعلين الاقتصاديين مع القوى الأخرى السياسية والاجتماعية".

ج-تحليل فقرات بعد أمن وحماية أنظمة المعلومات:

يتضح من الجدول أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة العليا والوسطى على الفقرات المرتبطة ببعد أمن وحماية أنظمة المعلومات جاءت مرتفعة، إلا أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة التنفيذية على نفس الفقرات جاءت متوسطة. وجاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تمتلك إدارة الشركة القدرة على دمج العناصر المختلفة لغرض تحليلها وطرق التعامل معها بطريقة أمنه وفعالة". بينما جاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "تقوم الشركة بتحديد العناصر الحساسة لممارسة أنشطتها من المعارف والإبداعات، المهارات ومن ثم حمايتها".

جدول رقم (٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد أمن وحماية أنظمة المعلومات

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	توفر الشركة برنامج يعمل على الوقاية من إخطار القرصنة و/أو الوسائل القانونية للملكية الفكرية.	٣.١٢	١.١٣	%٦٣.٠٠	٣.٥	١.٨	%٦٢.٠٥
٢	يتوفر لدى الشركة أجهزة لأمن أنظمة معلوماتها وطرق الحفاظ عليها.	٣.٦٥	١.١٥	%٧٢.٠٠	٣.١٧	١.٠٩	%٦٥.٠٠
٣	تمتلك إدارة الشركة القدرة على دمج العناصر المختلفة لغرض تحليلها وطرق التعامل معها بطريقة أمنه وفعالة.	٣.٩٥	١.٢٨	%٨٥.٠٠	٣.١٣	١.٧٧	%٦٦.١٢
٤	يتم بناء قدرات موظفي الشركة فيما يتعلق بأمن حماية أنظمة المعلومات من خلال التدريب وحضور المؤتمرات.	٣.٧٢	١.١٨	%٧٨.٠٠	٢.٣٣	٩٨.	%٥٧.١٢
٥	تقوم الشركة بتحديد العناصر الحساسة لممارسة أنشطتها من المعارف والإبداعات، المهارات) ومن ثم حمايتها.	٣.٢٤	٩٥.	%٧٠.٠٠	٣.٨٤	١.٨٨	%٧٢.١٢
٦	متوسط البعد	٣.٨٢	٨٢٤.	%٧٧.٤٠	٣.١٩	٩٠٤.	%٦٥.١٨

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠١.٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

كما جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "توفر الشركة برنامج يعمل على الوقاية من إخطار القرصنة و/أو الوسائل القانونية للملكية الفكرية". إلا أن جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "يتم بناء قدرات موظفي الشركة فيما يتعلق بأمن حماية أنظمة المعلومات من خلال التدريب وحضور المؤتمرات".

٣-تحليل أبعاد نظم المعلومات الادارية للموارد البشرية الخضراء:

أ- تحليل فقرات بعد ممارسات التوظيف الأخضر:

اتضح أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة العليا والوسطى على الفقرات المرتبطة ببعد التوظيف الأخضر جاءت مرتفعة إلا أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة التنفيذية على نفس الفقرات جاءت متوسطة. وجاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تستخدم الشركة المقابلات والاختبارات الالكترونية معا عند الاختيار للكفاءات المطلوبة". بينما جاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "تستخدم الشركة المقابلات والاختبارات الالكترونية معا عند الاختيار للكفاءات المطلوبة".

جدول رقم (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد التوظيف الأخضر

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	تستخدم الشركة المقابلات والاختبارات الالكترونية معا عند الاختيار للكفاءات المطلوبة	٤.٢٧	٧٦.	%٨٦.٥٠	٣.٦٢	١.٠٨	%٧٣.١٢
٢	تعتمد الشركة في اختيار العاملين على الالمام بالجوانب البيئية المحيطة بها.	٣.٦١	٩٤.	%٧٢.٠٠	٣.١٥	٩١.	%٦٣.٣٢
٣	تهتم الشركة بالتجديد الدقيق لمتطلبات شغل الوظيفة بمهارات التعامل مع الاشتراطات البيئية	٣.٣٧	.٨٢	%٦٨.٠٠	٢.٩٢	٨١.	%٦١.٢٥
٤	تهتم الشركة بجمع كافة البيانات والمعلومات عن المتقدمين للتوظيف الذين تم اختيارهم والتي يتماش مع الجوانب البيئية.	٤.٢٢	٨٤.	%٨٥.٠٠	٣.٤٤	١.١٨	%٦٩.٥٣
٥	يشارك المديرين ورؤساء الأقسام والإدارات ذات العلاقة اختيار العاملين	٣.٩٢	١.٢٢	%٧٩.٠٠	٣.١٦	١.١٥	%٥٨.٢٥
٦	متوسط البعد	٣.٨٩	٧٢٧.	%٧٨.٥٠	٣.٢٥	٧٨٩.	%٦٥.٨٩

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠١.٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

كما جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تهتم الشركة بالتجديد الدقيق لمتطلبات شغل الوظيفة بمهارات التعامل مع الاشتراطات البيئية". إلا أن جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة "يشارك المديرين ورؤساء الأقسام والإدارات ذات العلاقة اختيار العاملين".

ب- تحليل فقرات بعد ممارسات التدريب الأخضر:

اتضح أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة العليا والوسطى على الفقرات المرتبطة ببعد التدريب الأخضر جاءت مرتفعة إلا أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة التنفيذية على نفس الفقرات جاءت متوسطة. وجاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "تشتمل الخطة التدريبية في الشركة على جميع الخطط التدريبية التي تخص بالجوانب البيئية". بينما جاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "يخضع جميع العاملون في الشركة للبرامج تدريبية مستمرة لتحسين مستوى مهاراتهم".

كما جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "توفر ادارة الشركة كافة التسهيلات والإمكانيات اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية وتحليلها بما يتفق مع التغيرات البيئية". إلا أن جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة "تعطي الإدارة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتنمية العاملين الجدد والقدامى والخاصة بنظم التعامل مع البيئة وتحسينها المستمر".

جدول رقم (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد التدريب الأخضر

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	توفر ادارة الشركة كافة التسهيلات والإمكانيات اللازمة لدعم وتنفيذ البرامج التدريبية وتحليلها بما يتفق مع التغيرات البيئية.	٢.٨٨	١.٢٢	%٥٨.٠٠	٢.٦٢	١.٣٤	%٥٩.٥٢
٢	يخضع جميع العاملون في الشركة للبرامج تدريبية مستمرة لتحسين مستوى مهاراتهم.	٣.٦٥	١.١٢	%٧١.٠٠	٣.١٢	١.١١	%٦٧.٣٤
٣	تشتمل الخطة التدريبية في الشركة على جميع الخطط التدريبية التي تخص بالجوانب البيئية.	٤.١٧	٩١.	%٨٤.٥٠	٣.٣٨	٨٤.	%٦٣.٢٥
٤	تعطي الإدارة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتنمية العاملين الجدد والقدامى والخاصة بنظم التعامل مع البيئة وتحسينها المستمر.	٣.٦١	١.٠٤	%٧٢.٠٠	٢.٧٥	١.٠٨	%٥٤.٨٦

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
٥	يتم تقييم البرامج والخطة التدريبية في الشركة بناء على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية البينية سواء على مستوى الشركة أو على الإدارة والعاملين بها	٤.٠٤	٨٩.	%٨١.٠٠	٣.٢٦	١.٠٩	%٦٤.٢٢
٦	متوسط البعد	٣.٦٩	٧١٩.	%٧٨.٥٠	٣.١٠	٧٣٤.	%٦٢.٨٢

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠١.٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

ج - تحليل فقرات بعد ممارسات تقييم الأداء الأخضر:

اتضح أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة العليا والوسطى على الفقرات المرتبطة ببعد تقييم الأداء الأخضر جاءت مرتفعة، إلا أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الإدارة التنفيذية على نفس الفقرات جاءت متوسطة. وجاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "يتم تقييم الأداء البيئي للعاملين في الشركة بصورة متميزة ومنتظمة". بينما جاءت أعلى إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "يوجد بالشركة مجموعة من المعايير والمؤشرات لقياس الأداء البيئي للعاملين".

جدول رقم (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد تقييم الأداء الأخضر

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	يتم تقييم الأداء البيئي للعاملين في الشركة بصورة متميز ومنتظمة.	٤.٨٨	١.٢١	%٨٨.٠٠	٢.٧٧	١.٠٩	%٥٥.٨٦
٢	يؤدي اطلاع العاملين على نتائج تقييم أدائهم للاستفادة من الأخطاء في تقويم الأداء.	٣.٦١	١.١٢	%٧٢.٠٠	٣.١٢	١.١١	%٦٧.٣٤
٣	تستخدم عملية تقييم الأداء البيني في تحديد مؤشرات الكفاءة والفاعلية في العمل.	٤.١٤	٩٥.	%٨٥.٥١	٣.٣٨	٨٤.	%٦٣.٢٥

م	الفقرات	الإدارة العليا والوسطى			الإدارة التنفيذية		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
٤	يوجد بالشركة مجموعة من المعايير والمؤشرات لقياس الأداء البيئي للعاملين.	٣.٤٢	١.٠٩	%٧١.٠٠	٣.٢٣	١.١٢	%٦٩.١٥
٥	يتم عند التقييم الربط بين المكافآت والحوافز للعاملين بما يحققه من اتباع قوانين السلامة والصحة البيئية.	٣.٠٤	٨٩.	%٦٦.٠٠	٣.٢٣	١.٠٨	%٦٢.٢٢
٦	متوسط البعد	٣.٧٧	٧١٤.	%٧٢.٥١	٣.١٠	٧٣٤.	%٦٣.٨١

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠١.٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

كما جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة العليا والوسطى للفقرة التي تنص على "يتم عند التقييم الربط بين المكافآت والحوافز للعاملين بما يحققه من اتباع قوانين السلامة والصحة البيئية". إلا أن جاءت أقل إجابات لأفراد عينة الإدارة التنفيذية للفقرة التي تنص على "يتم تقييم الأداء البيئي للعاملين في الشركة بصورة متميزة ومنتظمة".

٤- اختبارات صحة الفروض:

لقد تم تقسيم الفرضية الرئيسية **(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة)، إلى ثلاث فرضيات فرعية كما يلي:**

الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على توظيف الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة. **لاختبار هذا الفرض قام الباحثان بعدد من الاختبارات وتم التوصل إلى:**

أ- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين جميع أبعاد الذكاء الاقتصادي (اليقظة الاستراتيجية، أمن وحماية أنظمة المعلومات، سياسة التأثير والضغط) وبعد ممارسات التوظيف الأخضر، وذلك من خلال وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين بعد اليقظة الاستراتيجية وبعد التوظيف الأخضر بلغت ٠.٦٤٢ أي بنسبة ٦٤% كذلك وجود علاقة ذات بين جميع دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين بعد أمن وحماية أنظمة المعلومات وبعد التوظيف الأخضر بلغت ٠.٧٥٦ أي بنسبة ٧٥%. كما أن ذاك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين بعد سياسة التأثير والضغط وبعد التوظيف الأخضر بلغت ٠.٧٨٨ أي بنسبة ٧٨%.

ب- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد ممارسات التوظيف الأخضر، ويظهر ذلك من خلال قيمة "F" وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهرية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج- أن المتغيرات المستقلة لأبعاد الذكاء الاقتصادي تفسر (٠.٦٤٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع وهو (ممارسات التوظيف والتعيين الأخضر). وتظهر قيم اختبار "T" لجميع أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد (ممارسات التوظيف والتعيين الأخضر) ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ويبين هذا قوة علاقة الانحدار بين أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد ممارسات التوظيف والتعيين الأخضر.

من خلال ما سبق يمكن قبول الفرض أي أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على متغير التوظيف الأخضر للموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على تدريب الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة. لاختبار هذا الفرض قام الباحثان بعدد من الاختبارات، **وتم التوصل إلى:**

أ- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين جميع أبعاد الذكاء الاقتصادي (اليقظة الاستراتيجية، أمن وحماية أنظمة المعلومات، سياسة التأثير والضغط) وبعد ممارسات التدريب الأخضر، وذلك من خلال وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين بعد اليقظة الاستراتيجية وبعد التدريب الأخضر بلغت ٠.٥٦٣ أي بنسبة ٥٦% كذلك وجود علاقة ذات بين جميع دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين بعد أمن وحماية أنظمة المعلومات وبعد التدريب الأخضر بلغت ٠.٦٣٧ أي بنسبة ٦٣%. كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ٠.٠٥ بين بعد سياسة التأثير والضغط وبعد التدريب الأخضر بلغت ٠.٦٥٢ أي بنسبة ٦٥%.

ب- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين جميع أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد (ممارسات التدريب الأخضر)، ويظهر ذلك من خلال قيمة "F" وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهرية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج- أن المتغيرات المستقلة لأبعاد الذكاء الاقتصادي تفسر (٠.٤٨١٪) من التغير الكلي في المتغير التابع وهو (ممارسات التدريب الأخضر). وتظهر قيم اختبار "T" لجميع أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد (ممارسات التدريب الأخضر) ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، ويبين هذا قوة علاقة الانحدار بين أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد ممارسات التدريب الأخضر.

من خلال ما سبق يمكن قبول الفرض الفرعي الثاني أي أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على متغير التدريب الأخضر للموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على تقييم الأداء الأخضر للموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة. لاختبار هذا الفرض قام الباحثان بعدد من الاختبارات، **وتم التوصل إلى:**

أ- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين جميع أبعاد الذكاء الاقتصادي (اليقظة الاستراتيجية، أمن وحماية أنظمة المعلومات، سياسة التأثير والضغط) وبعد ممارسات تقييم الأداء الأخضر، وذلك من خلال وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين بعد اليقظة الاستراتيجية وبعد تقييم الأداء الأخضر بلغت ٠.٦١٦ أي بنسبة ٦١ %، كذلك وجود علاقة ذات بين جميع دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين بعد أمن وحماية أنظمة المعلومات وبعد تقييم الأداء الأخضر بلغت (٠.٦٩٥) أي بنسبة ٦٩%. كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين بعد سياسة التأثير والضغط وبعد تقييم الأداء الأخضر بلغت (٠.٧١٥) أي بنسبة ٧١ %.

ب- وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين جميع أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد (ممارسات تقييم الأداء الأخضر)، ويظهر ذلك من خلال قيمة "F" وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وتدل على صحة وجوهرية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

ج- أن المتغيرات المستقلة لأبعاد الذكاء الاقتصادي تفسر (٠.٥٨٨٪) من التغير الكلي في المتغير التابع وهو (ممارسات تقييم الأداء الأخضر). وتظهر قيم اختبار "T" لجميع أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد (ممارسات تقييم الأداء الأخضر) ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، ويبين هذا قوة علاقة الانحدار بين أبعاد الذكاء الاقتصادي وبعد ممارسات تقييم الأداء الأخضر.

ومن خلال ما سبق يمكن قبول الفرض الفرعي الثالث أي أنه يوجد تأثير معنوية ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاقتصادي على متغير تقييم الأداء الأخضر للموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية محل الدراسة.

ومن خلال كل ما سبق يمكن قبول الفرض الرئيس الأول للدراسة أي أنه: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للذكاء الاقتصادي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC.CA) محل الدراسة.

٦-النتائج والتوصيات

٦-١ نتائج البحث

توصل البحث أن هناك بعض العناصر الأساسية اللازمة لتطبيق الذكاء الاقتصادي (اليقظة الاستراتيجية، أمن وحماية أنظمة المعلومات، سياسة التأثير والضغط) من أجل تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC.CA) موضوع الدراسة. ولعل من أهم النتائج التي توصلت إليها ما يلي:

١ - وجود علاقة طردية بين الذكاء الاقتصادي وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ووجود أثر للذكاء الاقتصادي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC.CA) موضوع الدراسة.

٢ - أن إدارة الشركات لا تحرص بالشكل المناسب على الاستفادة من الخبرات

والامكانيات الذاتية في التعامل مع الأحداث المستقبلية من أجل التكيف والاستجابة السريعة للتطورات البيئية المختلفة.

٣ - قلة الاهتمام بتوفير الامكانيات والعوامل التي تساهم في تحقيق كفاءة تفكير النظم حيث لا يتم العمل من قبل ادارة الشركات على تصميم وابتكار حلولاً ذكية غير نمطية للمشكلات كما أن المناخ التنظيمي لا يساعد العاملين بالشكل الكافي على زيادة مستوى الكفاءة لديهم.

٤ - ضعف الاهتمام من قبل الشركات بزيادة دور ومشاركة العاملين في تطبيق اليقظة الاستراتيجية بالشكل الذي يساهم في توفير المنتجات بطرق جديدة ومتميزة نظراً لضعف الاهتمام بتوفير الظروف المناسبة للتطوير وزيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين.

٥ - ضعف الاهتمام بالتحديد الدقيق لمتطلبات شغل الوظيفة من خلال التركيز على مهارات التعامل مع الاشتراطات البيئية حيث لا يتم السعي نحو جذب الأفراد ذوي الخبرات المتميزة في المجالات البيئية كأحد أهم الأسس لشغل الوظائف الشاغرة.

٦ - ضعف الاهتمام ببرامج تدريب وتنمية العاملين القدامى على النظم الخاصة بالتعامل مع البيئة والتحسين المستمر للممارسات الموارد البشرية الخضراء بالإضافة إلى أنه لا يتم السعي نحو تدريب العاملين الجدد بالخبرات الجديدة والمتميزة بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف البيئية.

٧ - أن نظام تقييم أداء العاملين لا يعتمد على تقديم المكافآت والحوافز للعاملين عند تطبيقهم أو اتباع الاشتراطات السلامة والصحة البيئية نظراً لأن عملية تقييم الأداء لا تعتمد على أسس واضحة ومتكاملة وموضوعية تراعي تحقيق الكفاءة في المجالات الخضراء.

٦-٢ توصيات البحث:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن توجيه عدد من التوصيات التي يتعين على متخذي القرار وصانعي السياسة الاقتصادية أخذها في الاعتبار، فهذه التوصيات من شأنها تجعل الذكاء الاقتصادي كآلية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء. ولعل من أهم هذه التوصيات ما يلي:

١ - العمل على توفير العناصر الأساسية اللازمة لتطبيق الذكاء الاقتصادي (اليقظة الاستراتيجية، أمن وحماية أنظمة المعلومات، سياسة التأثير والضغط) من أجل تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC.CA) موضوع الدراسة.

٢ - ضرورة الاستفادة من العلاقة القوية بين الذكاء الاقتصادي وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر الايجابي للذكاء الاقتصادي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لدى شركات سبا الدولية للأدوية والصناعات الكيماوية (SIPC.CA) موضوع الدراسة.

٣ - أن تحرص إدارة الشركات بالشكل المناسب على الاستفادة من الخبرات والامكانيات الذاتية لدى العاملون في التعامل مع الأحداث المستقبلية من أجل التكيف والاستجابة السريعة للتطورات والتغييرات البيئية المختلفة.

٤ - توفير الامكانيات والعوامل التي تساهم في تحقيق كفاءة تفكير النظم بحيث يتم العمل من قبل إدارة الشركات على تصميم وابتكار حلولاً ذكية غير نمطية للمشكلات وكذلك أن توفير المناخ التنظيمي الذي يساعد العاملين على زيادة مستوى الكفاءة لديهم.

٥ - العمل من قبل الشركات على زيادة دور ومشاركة العاملين في تطبيق اليقظة الاستراتيجية بالشكل الذي يساهم في توفير المنتجات بطرق جديدة ومتميزة وكذلك ضرورة الاهتمام بتوفير الظروف المناسبة للتطوير وزيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين.

٧- قائمـة المراجـع

٧-١المراجع باللغة العربية

١. احمد القطامين، أثر الذكاء الاقتصادي على أداء شركات الصناعات الغذائية في عمان: الدور الوسيط للميزة التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القاهرة، ٢٠٢٣.

٢. أروى محمد، دور الذكاء الاقتصادي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠، المجلة العلمية للاقتصاد والأعمال،٧ (٢)، ٢٠٢٢.

٣. اشراق جدو، مارية العياضي، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة، رسالة ماجستير أكاديمي في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلم التسيير، الجزائر، ٢٠٢١، ص٨.

٤. بدري توفيق البارودي، أثر الذكاء الاقتصادي في تحقيق متطلبات تنمية المشاريع الصغيرة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية جامعة بغداد، العراق، المجلد ٣٩، ٢٠١٤، ص٥٢.

٥. بلحاج، امنة، واقع الذكاء الاقتصادي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع دراسة حالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ٢٠١٥.

٦. بوريش أحمد، تشوار خير الله، الذكاء الاقتصادي كأسلوب تسييري يساهم في دعم الإدارة الاستراتيجية في مواجهة التهديدات واستغلال الفرص (دراسة حالة مؤسسة موبيليس لولاية تلمسان)، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، ٢٠١٩، ص١١١-١١٢.

٧. ثابت حسان ثابت، عمر توفيق عبد الرحمن، الإطار النظري للذكاء الاقتصادي (آثار الذكاء الاقتصادي على إدارة المعرفة واقتصادها)، ندوة قسم الاقتصاد العلمية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل، العراق، ٢٠١٩، ص٧.

٨. حامد جودت أشرف، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق البراعة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الأمارات العربية المتحدة، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، المجلد ٧، العدد ١٢، الجزء الأول، يوليو ٢٠٢١، ص٥٩٨.

٩. حفصة عمر موسى صلاح، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي، المجلة العربية للنشر العلمي AJSP، العدد٤٨، فبراير ٢٠٢٢ن ص٤٤٠.

١٠. خوالد أبو بكر، بوزرب خير الدين، الذكاء الاقتصادي ودوره في تعزيز تنافسية الاقتصاديات والدول: قراءة في التجربة اليابانية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد٣، سبتمبر ٢٠١٧، ص ٣٨-٤٠.

١١. رحماني سناء، دور الذكاء الاقتصادي في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، الملتقى العلمي الدولي حول: التحول الرقمي للمؤسسات والنماذج التنبؤية على المعطيات الكبيرة، يومي ١٢-١٣ نوفمبر ٢٠١٧، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، ص٦-٧.

١٢. رقامي محمد، الذكاء الاقتصادي بين المنافسة والتعاون وتأثيره على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، مجلة الحقيقة، العدد٣٣، جامعة أدرار الجزائر، ٢٠١٥.

١٣. رهام نصير، طارق نصير، خلدون نصير، انعكاسات تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء على مؤسسات القطاع العام الأردنية، المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد١، العدد١، ٢٠٢٢.
١٤. زهرة براهيم، عائشة عبان، واقع الذكاء الاقتصادي ودوره في تحقيق القدرة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة جازى "وكالة أدرار"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار،٢٠١٨، ص ٧.
١٥. زينب الغرابلي، على عبد القادر، بريهان يحيى، واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالابتكار الأخضر: دراسة ميدانية على فنادق النجمة الخضراء في مصر، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، مجلد٤١، العدد٣، سبتمبر ٢٠٢١، ص٣٢١.
١٦. سارة عاطف الموجي، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابتكار الأخضر لدى العاملين في شركات السياحة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد٢٢، العدد١، يونيو ٢٠٢٢، ص٢٨٩-٢٩٠.
١٧. سالم صدقي، توسيط إدارة الموارد البشرية الخضراء في العلاقة بين الذكاء الاقتصادي والرشاقة التنظيمية بالتطبيق على عمال شركة ابن سينا الطبية للأدوية، رسالة دكتوراه، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - المجلد الخامس، العدد ٢٢، نوفمبر ٢٠٢٢.
١٨. ستار، بيداء، تأثير أبعاد بناء الصورة الذهنية للشركة في جذب انتباه المستهلك العراقي للمنتجات المحلية دراسة ميدانية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد الحادي عشر- العدد ٣٥ الفصل الثاني، ٢٠١٦، ص٥٤.
١٩. سعيد بن دنيدينة، محمد كسنة، دور الذكاء الاقتصادي في تحسين الأداء التسويقي بمنظمات الأعمال، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، العدد٥، المجلد٢، ٢٠١٩، ص٢١٢-٢١٩.
٢٠. شيرين بدري توفيق البارودي، أثر الذكاء الاقتصادي في تحقيق متطلبات تنمية المشاريع الصغيرة، دراسة قياسية لعينة من المشاريع الصناعية الصغيرة في محافظة بغداد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد ٣٩، ٢٠١٤، ص٦٥-٦٦.
٢١. عبد الرزاق خليل، احلام بوعبدلي، الذكاء الاقتصادي في خدمة منظمة الاعمال، المؤتمر العلمي الدولي الخامس حول اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الزيتونة، ٢٠٠٥.
٢٢. العياشى زرزار، محمد مداحي، واقع الذكاء الاقتصادي في الجزائر وامكانية دمجه في البرامج التعليمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سكيكرة، الجزائر، ٢٠١٢.
٢٣. قواعد البيانات، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، www.capmas.gov.eg.
٢٤. محمد احسان السكارنة، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز، دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة جامعة الشرق الأوسط ٢٠١٧، ص١٧.
٢٥. المعتز بالله البرنس محمد خليفة، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة

أسيوط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الثاني، العدد الثاني، الجزء الثالث، ٢٠٢١.
٢٦. نعيمة زياني، ايمان دليل، إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها في تنمية القطاع السياسي، دراسة حالة مديرية السياحة والصناعات التقليدية بولاية أدرار، رسالة ماجستير أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة دراية، الجزائر، ٢٠٢٢، ص٨.
٢٧. وصال عبد الله حسين، بيداء ستار لفته، عناصر الذكاء الاقتصادي للمنظمة ودورها في تحقيق النمو الاقتصادي بحث تطبيقي، مجلة دراسات محاسبية ومالية (JAFS) المجلد ١٤ العدد٤٧، ٢٠١٩، ص٥.

٧-٢ المراجع باللغة الاجنبية

1. Arulrajah, A. Anton, opatha, nawaratne (2015) " Green Human Resource Management Practice" 2015.

2. Ayyoub A. & Mohammad A. (2019),” The role of green human resource management practices in enhancing the organizational performance of electronic industries active in California”, Doctoral Dissertation, The International Journal of Human Resource Management January.

3. Bolanleoladejo et alt, "knowledge management in economic intelligence with reasoning on temporal attributes,” Artificial intelligence vsst, 2009.

4. Bournois, F. et Romani, P J. (2000), l’intelligence économique et stratégique dans les entreprises françaises, Economica, Paris, France.

5. Douar Abdelkader, Kaouadji Amina, the role of economic intelligence in promoting sustainable competitiveness for business organizations, Journal of Economic Growth and Entrepreneurship, 2021, Vol.4 No.6., p91-92.

6. Dufau, J P. (2010), « L’intelligence économique », Rapport de commission de la coopération et développement, N19, 6-7 Juillet, Dakar, Sénégal.

7. Georg Hirschi, Micheal Jones,2022,” The role of economic intelligence in raising the efficiency of administrative systems for human resource management at The University of

Adelaide (UoA)", International Journal of Business and Social Science Vol. 10, No. 4, April.

8. Goria, S. (2006), L'expression du problème dans la recherche d'information: application à une contexte d'intermédiation territoriale, doctorat aux sciences de l'information et de la communication, France.

9. Iles, P., D. Preec & X. Chuai e,2023," The role of economic intelligence in managing human resources in private municipalities 2023", Central European Business Review Research PAPERs Volume 2, Number 1.

10. Ilias Vlachos,2019, "The impact of green human resource management practices on the differentiation strategy in the creativity of organizations' workforce management as a modified variable", Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management, Volume 10 Issue 3 Version 2 .

11. Kanika Sharma "Conceptualization of Green HRM & Green HRM practices: Commitmet to Enveronment Sustainability" 2017.

12. Kaouadji amina, Douar abdelkader, the role of economic intelligence in promoting sustainable competitiveness for business organizations, Journal of Economic Growth and Entrepreneurship Vol. 4, No. 6, (2021), p.92.

13. Kuhlmann, S. Boekholt, P. Georghiou, L. Lemola, T. Guy, K., and Rip A. (1999), "Improving distributed intelligence in complex innovation systems", Final report of the advanced science and technology policy planning network (ASTPP), Karlsruhe, Germany.

14. Levet, J L. (2002), les pratiques de l'intelligence économique: Huit cas d'entreprises, Paris, France.

15. Marte, H. (1994), « Intelligence économique et stratégie des entreprises », Rapport du Group commissariat Générale du Plan, La documentation Française, Paris, France, p.16.

16. Martinet, Bruno., Marti, Michel., l'intelligence économique: les yeux et les oreilles de l'entreprise. Paris, les éditions d'organisation, 2007.

17. Mishra, 2016 'Green human resource management: framework for sustainable organizational development in an emerging economy', International Journal of Organizational Analysis2017.

18. Nabila Sahnoune, Introductiob à la démarche d'Intelligence économique dans l'entreprise, Séminaire de sensibilisation à l'intelligence economique et à la veille stratégique, Algérie, le23,12,2088, p.3.

19. Nijhawan, (2014) Green HRM- A requirement for sustainable Organization. Perspex- Indian Journal of Research.

20. Quarmby, N, (2003), "Futures work in strategic criminal intelligence", Paper presented at the evaluation in crime and justice: trends and methods conference, The Australian Institute of Criminology and the Australian bureau of statistics, Canberra, Australia, pp:1-10.

21. Salamh, Mazen Saab and Muhammed, Kefah Abbas (2022) "The impact of green human resource management practices in achieving organizational excellence: An exploratory study of the opinions of a sample of workers in the Kirkuk Cement Factory," Journal of STEPS for Humanities and Social Sciences: Vol. 1: Iss. 2, Article 32, p692.

22. Yusoff, Yusmani Mohd & Nejati, Mehran & Hung Kee, Daisy Mui & Amran Azlan),2018 'Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry', Global Business Review, DOI: 10.1177/0972150918779294.