

انعكاس توافر راس المال البشري الاخضر في تعزيز الازدهار في العمل (دراسة تطبيقية في فنادق العتبة الحسينية المقدسة)

م. رباب ابراهيم كاظم
جامعة القادسية/ كلية الادارة والاقتصاد
rabab.ibrahim@qu.edu.iq

الاستاذ المساعد الدكتور
باسم عباس كريدي الجاسمي
جامعة القادسية/ كلية الادارة والاقتصاد
basim.jassmy@qu.edu.iq

المخلص:

يهدف البحث الحالي في مدى قدرة المنظمات المعاصرة على تحقيق الازدهار في العمل من خلال ابعاده (الحيوية، والتعلم) من خلال امتلاك وتنمية راس المال البشري الاخضر عبر بعديه (القيمة الاستراتيجية، والتميز لراس المال البشري). وقد كان مجتمع البحث متمثلا بمجموعة من العاملين في فنادق العتبة الحسينية. وقد جرى استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة البحث وعليه فقد تم توزيع (٢٠٠) استبانة، واسترجع (١٧٢) استبانة بواقع (٩) غير صالحة، و(٢٨) غير مسترجعة، ما يعني ان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل بلغت (١٦٣) استبانة. وقد جرى استخدام مجموعة من الوسائل الاحصائية هي تحليل المسار والانحدار الخطي المتعدد لتحليل البيانات واستخراج النتائج. وقد خرج البحث بمجموعة من التوصيات اهمها يتعين على ادارة الفنادق ابتكار اساليب وطرائق واستراتيجيات كفيلة بالتأثير على تصورات العاملون من اجل تحفيزهم وتشجيعهم على الابداع في اعمالهم بهدف تحقيق الازدهار في العمل.

الكلمات المفتاحية: (القيمة الاستراتيجية، التميز، الحيوية، التعلم، راس المال البشري الاخضر، الازدهار في العمل).

Reflection of the available of green human capital in promoting thriving at work (Applied study in Hussainiya holy hotels)

Dr. biasm eabaas kiridi aljasimi

Rabab Ibrahim Kazem

Al-Qadisiyah University / College of Administration and Economics

Abstract:

The Current research aims at the extent to which contemporary organizations can achieve prosperity in work through its dimensions (vitality, learning) through the possession and development of green human capital through its dimensions (strategic value, uniqueness of human capital). The research community was represented by a group of employees in Hosseinian holy hotels, and the number of the sample was (٢٠٠) workers. The identification was used as a tool for collecting data from the research sample, which was ١٦٣ valid for statistical analysis. A set of statistical tools has been used: path analysis and multiple linear regression to analyse data and finding results. The study came up with a set of recommendations, the most important of which was the interest of the management of hotels of the Holy Hosseinian threshold in developing a green human capital in a way that promotes prosperity at work.

Keywords: (strategic value, excellence, vitality, learning, green human capital, thrive at work).

المبحث الاول : منهجية البحث

١ . مشكلة البحث: تتطرق مشكلة البحث الحالي من تساؤل رئيس مفاده: كيف يمكن

تحقيق الازدهار في العمل عن طريق توافر راس المال البشري الاخضر. وتتفرع

منه عدة اسئلة منها:

- هل لدى الإدارات في المنظمات المبحوثة فكرة عن رأس المال البشري

الاخضر وطبيعة مكوناته، ومستوى تطبيقه ميدانياً؟

- هل هناك تصور واضح لدى الإدارات في المنظمات المبحوثة عن الازدهار في العمل ومستوى توافره في المنظمات المبحوثة؟
- هل تعمل الإدارات في المنظمات المبحوثة على تحقيق حالة الازدهار في العمل؟
- هل يمكن توظيف مكونات راس المال البشري الاخضر في تحقيق حالة الازدهار في العمل؟
- ما طبيعة علاقة الأثر بين كل من مكونات راس المال البشري الاخضر الازدهار في العمل لدى المنظمات المبحوثة؟

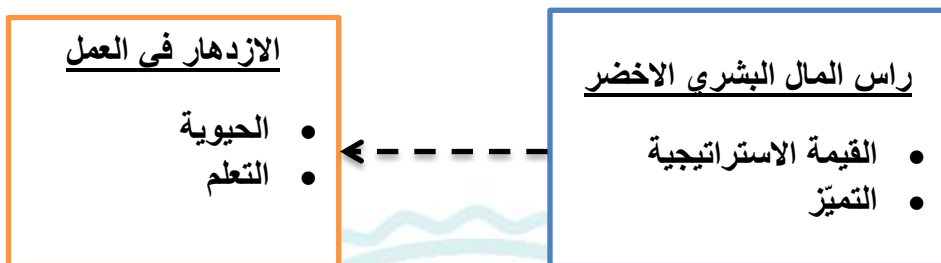
٢. اهمية البحث : تتجلى الأهمية بالاتي:

- أ- تأشير مفهوم وأهمية راس المال البشري الاخضر ومن ثم عرض مكوناته.
 - ب- ابراز مفهوم الازدهار في العمل واليات تحقيقه.
 - ت- تكمن أهمية البحث في محاولاتها تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند إليها المنظمات المبحوثة في ضوء توضيح تاثير وجود راس المال البشري الاخضر وما يمكن أن يحدثه من تأثير في تحقيق حالة الازدهار في العمل.
- ## ٣. متغيرات البحث:

أ. راس المال البشري الاخضر: يشتمل على بعدين هما(القيمة الاستراتيجية والتميز لراس المال البشري) وذلك من خلال اعتماد مقياس(Huang, ٢٠١١).

ب. الازدهار في العمل: الذي تمثّل في بُعدين هما(الحيوية والتعلم) وذلك اعتمادا على مقياس(Porath et al., ٢٠١٢).

٤. المخطط الفرضي للبحث:



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثان.

٥. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: يوجد تاثير لابعاد متغير راس المال البشري الاخضر في متغير الازدهار في العمل. وتتفرع عنها فرضيات فرعية :

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تاثير لبعء القيمة الاستراتيجية في متغير الازدهار في العمل.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تاثير لبعء التميز في متغير الازدهار في العمل.

٦. الادوات الاحصائية المستخدمة في البحث : تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع

البيانات وقسمت الى جزين: تناول الجزء الاول راس المال البشري الاخضر، اما

الجزء الثاني تناول الازدهار في العمل. ومن اجل تحليل نتائج البحث، تم

الاستعانة بمجموعة من الاساليب الاحصائية، وباعتماد البرنامج

الاحصائي (Amos vs, ٢٤)، واهم الاساليب المستخدمة هي تحليل الانحدار

المتعدد الذي استخدم في قياس التاثير المعنوي للمتغيرات.

٧. وصف عينة البحث: شمل مجتمع البحث فنادق العتبة الحسينية المقدسة، بينما تمثلت عينة البحث في العاملين في فنادق العتبة الحسينية المقدسة، وعليه فقد تم توزيع (٢٠٠) استبانة، وعدد الاستبانات الصالحة للتحليل بلغت (١٦٣) استبانة.

المبحث الثاني : الاطار النظري للبحث :

اولا : راس المال البشري الاخضر :

١. مفهوم راس المال البشري الاخضر: لقد قدم الباحثون تعريف عديدة لمفهوم راس المال البشري الاخضر. فقد عرف (Lepak & Snell, ٢٠٠٢: ٥١٧) راس المال الاخضر على انه مخزون من معارف العاملين وقدراتهم ومهاراتهم ومواقفهم والتزاماتهم التي تعتبر ذات قيمة استراتيجية من اجل تنفيذ الاستراتيجية البيئية للمنظمات من خلال تحسين الفاعلية والكفاءة داخل المنظمة، وفريد من نوعها ليصبح رأس مال بشري خاص بالمنظمة ولا يتم اكتسابه في سوق العمل المفتوح. اما (Chen, ٢٠٠٨: ٥٣١) فقد عرفه على انه المعرفة والقدرات والخبرات والفهم والتحديات والرؤية والالتزام ومهارات الافراد فيما يتعلق بالسلامة البيئية والتعامل بشكل صحيح مع الاحداث والقضايا البيئية. في حين يرى (Huang, ٢٠١١: ١٢) انه المعرفة والمهارات والقدرات والمواقف والالتزامات الفريدة والقيمة من الناحية الاستراتيجية للمنظمات الخضراء لممارسة اثر إيجابي على البيئة. الا ان (Jiang et al., ٢٠١٩: ١٥٦) يعرفه على انه مورد استراتيجي مهم للمنظمة التي ترغب في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ويؤكد (Ali et al., ٢٠٢١: ٨٦٨) احد انواع راس المال البشري المرتبط بالبيئة والذي يفسر بانه استخدام اصول العاملين

من المعرفة والخبرة والمهارات والقدرات تجاه انشاء بيئة مستدامة والوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة.

لذا يرى الباحثان ان راس المال البشري الاخضر يمثل من خبرات ومهارات والمعرفة الناتجة عن الذكاء والإبداع التي يمتلكها الافراد في المنظمة، واستثمارها لغرض امتلاك ميزة تنافسية مستدامة ، والتعامل بشكل أفضل مع القضايا البيئية.

٢. **اهمية راس المال البشري الاخضر:** تبرز اهمية راس المال البشري الاخضر في انه يسمح للمنظمات بفهم أصولها غير الملموسة ومعارفها وقدراتها وعلاقاتها بشكل أسرع وأكثر ملاءمة. اذ ان البقاء في عالم دائم التغير، مفتاح النجاح هو الحصول على الأصول والمعرفة. وعند استلام الأصول والمعرفة الفورية، يمكن للمنظمات التركيز على البيئة التنافسية الديناميكية الخضراء واعتماد استراتيجية مناسبة. ويمكن أن يؤدي هذا المدخل في الوقت المناسب إلى زيادة القابليات الديناميكية الخضراء الثابتة، الى القدرات الديناميكية الخضراء على أنها قدرة المنظمة على استثمار مواردها ومعرفتها الحالية لتجديد وتطوير قدراتها التنظيمية الخضراء للتفاعل مع السوق الديناميكي.

(Chen & Chang, ٢٠١٣:١٠٧)

أن القيمة الاستراتيجية لرأس المال البشري الأخضر أعلى في صناعة التكنولوجيا الفائقة منها في الصناعة التقليدية. ويمكن مناقشة سبب ذلك من زاويتين (Yong et al., ٢٠١٩:٣٦٥)، الأولى: هو خصائص المنتجات. فبالنسبة لصناعة التكنولوجيا الفائقة ، يميل ربح المنتج إلى أعلى من ربح الصناعة التقليدية. علاوة على ذلك، فإن القيمة المضافة الناتجة عن ابتكار الإنتاج تميل إلى أن تكون أعلى أيضًا. اما الثانية فهي انه قد تؤدي خصائص المعرفة أيضًا إلى الاختلاف. اذ تتطلب معرفة رأس المال البشري في

صناعة التكنولوجيا العالية مستوى عالٍ بشكل مكثف من الدقة والتعقيد. وقد تكون كثافة المعرفة المطلوبة أعلى مما هي عليه في تشغيل العملية في الصناعة التقليدية. لقد قيل أن مهارات ومعارف العاملين فيما يتعلق بالاستدامة تساهم بشكل كبير في تكيف إدارة الموارد البشرية الخضراء (Campbell et al., ٢٠١٢: ٣٧٦). ومن ناحية أخرى، يُلاحظ أيضًا أن معرفة العاملين ومهاراتهم تصقل أيضًا عندما يدرك العاملون الالتزام التنظيمي تجاه الاستدامة البيئية (Chahal & Bakshi, ٢٠١٤: ٥٣). مما يساهم بشكل مباشر في تعزيز التزام العاملين تجاه المنظمة. ولذلك، يُقال أن رأس المال البشري الأخضر يعمل كوسيط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتزام العاملين.

(Delgado-Verde et al., ٢٠١٤: ٢٦٢)

ان تطوير القدرات الديناميكية الخضراء من خلال رأس المال البشري الأخضر ويمكن من إنشاء ميزة تنافسية والحفاظ عليها من خلال تطبيق الموارد والمعرفة. وفيما يتعلق بقياس القدرات الديناميكية الخضراء، والذين تم تحديد تعريفهم للقدرات الديناميكية بإيجاز بأنها تشير إلى قدرة المنظمة على دمج وبناء وإعادة تكوين المقدرات الداخلية والخارجية للتعامل مع تغير بيئي سريع. ومن منظور وجهة النظر القائمة على الموارد، تشير القدرات الديناميكية إلى العملية التي تستخدم بها المنظمات الموارد، إذ عُرِّفَت القدرات الديناميكية على أنها "إجراءات روتينية" في النظريات التطورية للتنظيم.

(Chen & Lin, ٢٠١٥: ٢٧٤)

٣. ابعاد راس المال البشري الاخضر: وفقًا لدراسة (Huang, ٢٠١١: ١٠) أن رأس المال

البشري الاخضر يمتلك بعدين هما القيمة الاستراتيجية والتميز لراس المال البشري:

أ- القيمة الإستراتيجية لرأس المال البشري: تشير إلى قدرة راس المال

البشري على تحسين كفاءة وفاعلية المنظمة، واستثمار فرص السوق، و/ أو

تحديد التهديدات المحتملة، والتي تكمن في إمكانية المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية أو المقدرات البيئية الجوهرية. إذ أنه مع زيادة القيمة الإستراتيجية لرأس المال البشري، تزداد احتمالية قيام المنظمة بتوظيفه داخليًا.

ب- التمييز لرأس المال البشري: يعبر عن الندرة التخصصية لرأس المال البشري، وأكثر تحديدًا بنشاط المنظمة. ويعتمد على ندرته (ندرة رأس المال البشري) في سوق العمل ودرجة صعوبة تكرار المنافسين له أو تقليده. ويوفر رأس المال البشري (غير القابل للتقليد، ولا يمكن استبداله بسهولة من قبل المنافسين) مصدرًا للميزة التنافسية. إذ تشير نظرية (تكاليف المعاملات) إلى أن رأس المال البشري الخاص بالمنظمة يزيد من عدم تناسق المعلومات، وبالتالي إيجاد حوافز اقتصادية قوية لتوظيفها داخليًا. إذ تفترض نظرية رأس المال البشري أنه من المرجح أن تستثمر المنظمة في التعليم والتدريب والتطوير من أجل تطوير المهارات عندما لا تكون قابلة للتحويل، وذلك من كون رأس المال البشري أصبح أحد الأصول من خلال نشر العاملون معرفتهم المحددة لإنشاء قيمة اقتصادية للمنظمات (Chen & Lin, ٢٠٠٣).

ثانياً: الازدهار في العمل:

١. مفهوم الازدهار في العمل: يعرف الازدهار بأنه "حالة نفسية مرغوبة وإيجابية يشعر فيها العاملون بالتعلم والحيوية" (Spreitzer et al., ٢٠١٠: ١٣٣). ويوفر التعلم كأحد أبعاد الازدهار الأساس لبناء الخبرة ويمكّن العاملين من تجربة طرق جديدة ومفيدة لأداء العمل، ويزيد من المقدرات والقدرات اللازمة لتجاوز الوضع الراهن (Russo et al., ٢٠١٨: ١٦٧٨). فيما تشير الحيوية إلى تجربة الحصول على الطاقة المتاحة

للذات؛ فالفرد الحيوي في العمل يتعامل مع وظيفته بطاقة إيجابية وإثارة (Tummers et al., ٢٠١٨: ٣٥٦). كما تتمثل الحيوية في الشعور الإيجابي بوجود طاقة متاحة لدى العامل؛ فهي حالة من النشاط يشعر فيها العامل بالإثارة والتوجه العاطفي نحو العمل، ويمكن أن يكون هذا الشعور مُعدياً بحيث ينتقل لفريق العمل بالكامل مما يساهم بعد ذلك في تكوين نمطٍ من الأفكار والإجراءات المرتبطة بالعمل (Kleine et al., ٢٠٢٠: ١١٥٧; Rego et al., ٢٠١٩: ٩٧٣; al.,). فالازدهار هو تجربة ذاتية مرغوبة تسمح للأفراد بقياس ما إذا كان ما يفعلونه وكيف يفعلونه يساعدهم على التطور في اتجاه إيجابي (Porath et al., ٢٠١٢: ٢٥٣). وتشير الأبحاث أنه عندما يزدهر مكان العمل، فإن العاملين سيؤدون بشكل أفضل، ويصبحون أكثر رضا عن وظائفهم، وأكثر التزامًا للمنظمة، فضلا عن ذلك، أنهم يصبحون أكثر إبداعًا عندما يواجهون مستويات أعلى من الازدهار في العمل (Russo et al., ٢٠١٨: ١٦٧٨). فعندما يزدهر الأفراد سوف يمتلكون معرفة أكثر وبالتالي يستطيعون بسهولة حل المشكلات داخل العمل ويتوصلون إلى حلول لها) (Christensen-Salem et al., ٢٠٢٠: ٤٨٢٢٢).

لذا يرى الباحث ان الازدهار في العمل يمثل الحالة النفسية (المرغوبة والإيجابية) التي يشعر فيها العاملون بالتعلم والحيوية، في مكان العمل والتي تعمل على تعزيز نمو العاملين وتطورهم وصحتهم، بل أنه يفيد المنظمة من خلال زيادة الأداء وخفض التكاليف.

٢. أهمية الازدهار في العمل: تعد الموارد البشرية المزدهرة أمرًا حيويًا للنجاح التنظيمي؛ لأنه عندما يزدهر مكان العمل؛ ويكون الأداء الوظيفي أعلى، ويتجاوز أداء العاملين الى اكثر من واجباتهم المباشرة سيكون هناك تأثير إيجابي على كلٍ من المنظمة والافراد الموجودين فيها (Porath, ٢٠١٦). ويساهم الازدهار في العمل على الشعور

بالتقدم والزخم نتيجة للتعلم والحيوية؛ مما ينعكس على العاملين بالإيجاب (Kleine et al., ٢٠١٩:٩٧٤)، ومما يترجم إلى زيادة الاستدامة التنظيمية (Porath et al., ٢٠١٢:٢٥٠). ويعمل الازدهار في العمل على تطوير العاملين بشكلٍ ملحوظ وإمدادهم بالشعور بالحياة والحيوية والتطلع إلى كل جديد (Porath et al., ٢٠١٢:٢٥١). قد لاحظ الباحثون أنه لكي يحدث الازدهار، يجب أن توفر المنظمات البيئة المناسبة التي تمنح العاملين فرصًا للنمو والتنمية (Wallace et al., ٢٠٢٠:١٤٠٠; Lin et al., ٢٠١٦:٩٨٣).

٣. **ابعاد الازدهار في العمل:** لقد جرى تعريف الازدهار في العمل بأنه حالة نفسية يشعر فيها الأفراد بالحيوية والشعور بالتعلم في العمل (Porath et al., ٢٠١٢; Spreitzer et al., ٢٠٠٥). وهي تتألف من عنصر عاطفي (الحيوية)، وعنصر معرفي (التعليم) (Niessen et al., ٢٠١٢:٤٦٩). إذ تُعرّف الحيوية على أنها الشعور بالحيوية في خبرات المرء في العمل. واما التعلم فهو يشير إلى القدرة على اكتساب وتطبيق مهارات ومعارف جديدة (Abid et al., ٢٠١٨:٢). في هذا البحث، تم قياس الازدهار في العمل بالاعتماد على المقياس المعد من قبل (Porath et al., ٢٠١٢)، والذي يتضمن بُعدين رئيسيين يغطيها (٢٤) فقرة، وتم توزيعها على كل من (التعلم) ويعبر عنه بعدد (١٠) فقرات، و (الحيوية) ويعبر عنه بعدد (١٤) فقرة.

المبحث الثالث: الجانب العملي

يتناول هذا المبحث الجانب الميداني لمتغيرات البحث، إذ يقىس ويفسر ابعاد وفقرات البحث تجاه عينة من العاملين في فنادق العتبة الحسينية المقدسة، وكالاتي:
اولا: ثبات اداة القياس : اعتمدت البحث على اسلوب اداة الاستبانة من اجل قياس مستوى توافر متغيرات البحث لدى العينة المدروسة، اذ اعتمدت استبانة البحث على مقياس ليكرت

الخماسي كونه من المقاييس الشائعة في الجانب الاحصائي والاداري، كما يلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول ان اداة القياس تتسم بالثبات النسبي، كون ان معاملات كرونباخ الفا اعلى من (٠.٧٠)، الامر الذي يعني ان اداة القياس مناسبة للعينة المدروسة، والجدول (١) يوضح مقاييس البحث التي تم استهدافها والتي تعبر عن المتغيرات الداخلة في البحث ومعاملات كرونباخ الفا.

الجدول (١) ترميز وثبات متغيرات اداة القياس

كرونباخ الفا		الرمز	الفقرات	الابعاد	المتغيرات	
٠.٨٠٣	٠.٨٨١	GHCH	SVCH	٦	القيمة الاستراتيجية	رأس المال البشري الاخضر
	٠.٨٥٨		UNHC	٥	التميز لراس المال البشري	
٠.٨٣٢	٠.٨٥١	PREO	PEVI	١٠	الحيوية	الازدهار في العمل
	٠.٨٤٧		PELE	١٤	التعلم	

ثانيا: اختبار اعتدالية البيانات

توضح هذه الفقرة امكانية تعميم نتائج البحث على المجتمع المدروس، اذ من اجل تبيان ذلك تم استعمال اختبار كلومجروف سيمنروف، بالاجابة على تساؤل البحث الذي ينعكس في هل ان النتائج التي تخرجها البحث يمكن تعميمها على المجتمع المدروس، وبالتالي فان الاجابة على هذه التساؤل بالقبول تكمن في ضرورة ان تكون القيمة المعنوية للاختبار اعلى من (٠.٠٥).

الجدول (٢) اختبارات التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المعلمة الاحصائية	Kol-Smi	المتغيرات
٠.٠٩٣	١.٢٣٩	رأس المال البشري الاخضر
٠.١٧٧	١.١٠١	الازدهار في العمل

ثالثا: الاحصاء الوصفي للبحث:

(١) متغير رأس المال البشري الاخضر

يلاحظ من نتائج الجدول (٣) ان المعدل العام لمستوى توافر رأس المال البشري الاخضر في فنادق العتبة الحسينية بلغ (٧٢%) وبمتوسط حسابي مقداره (٣.٦٢) وانحراف معياري يبلغ (٠.٥٠)، الامر الذي يعني ان فنادق العتبة الحسينية المقدسة تمتلك ادراك جيد تجاه الاهتمام بتطوير مهارات العاملين، ولعل هذا الاهتمام جاء نتيجة اهتمام الفنادق المدروسة بالتميز لرأس المال البشري بمستوى توافر مساوٍ لـ (٧٣%) وبمتوسط حسابي مساوٍ لـ (٣.٦٧) وانحراف معياري قدره (٠.٦٥)، الامر الذي يعني ان تميز الفنادق بشكل اكبر يؤدي الى تحسين مهاراتها في العاملين في الابداع بتقديم الخدمات المقدمة، في حين تمثلت القيمة الاستراتيجية في المرتبة الاخيرة بمستوى توافر بلغ (٧١%) وبمتوسط حسابي يبلغ (٣.٥٦) وانحراف معياري مقداره (٠.٥٩).

الجدول (٣) الاحصاء الوصفي لمتغير رأس المال البشري الاخضر

الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التسلسل	ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التسلسل
٣	٧٥%	١.٠٤	٣.٧٣	UNHC١	٣	٧٣%	١.٠٥	٣.٦٣	SVCH١
٤	٧٣%	١.٠٥	٣.٦٦	UNHC٢	٥	٦٩%	٠.٩٧	٣.٤٤	SVCH٢
٥	٦٨%	١.١٤	٣.٤٢	UNHC٣	٦	٦٣%	١.٢٢	٣.١٣	SVCH٣
٢	٧٥%	٠.٩٣	٣.٧٧	UNHC٤	٤	٧٠%	١.٠٧	٣.٥٢	SVCH٤
١	٧٦%	٠.٨٧	٣.٧٩	UNHC٥	٢	٧٦%	٠.٩٠	٣.٨٠	SVCH٥
الاول	٧٣%	٠.٦٥	٣.٦٧	التميز لرأس المال البشري	١	٧٧%	٠.٩٨	٣.٨٤	SVCH٦
	٧٢%	٠.٥٠	٣.٦٢	رأس المال البشري الاخضر	الثاني	٧١%	٠.٥٩	٣.٥٦	القيمة الاستراتيجية

(٢) متغير الازدهار في العمل

جاء متغير الازدهار في العمل بمعدل وسط حسابي قدره (٣.٣٩) وانحراف معياري مساوٍ لـ (٠.٣٥) وبمستوى اهتمام قدره (٦٨) ما يعني اهتمام العينة المدروسة بتحسين قدرتها على

تنفيذ الافكار من خلال استثمار تحسين امكانياتها في التعلم وهذا حقق وسط حسابي(٣.٦١) وانحراف معياري قدره (٠.٤٥) وبمستوى توافر قدره (٧٢%)، بينما جاء بُعد الحيوية في المرتبة الاخيرة بواقع وسط حسابي (٣.١٧) وانحراف معياري قدره (٠.٣٥) واهتمام نسبي (٦٣%).

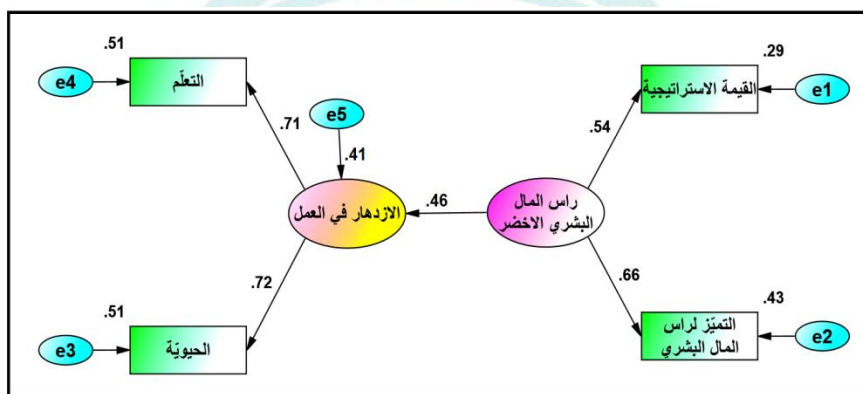
الجدول(٤) الاحصاء الوصفي لمتغير الازدهار في العمل

التسلسل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية	التسلسل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية
PEVI١	٤.٠٧	٠.٩١	٨١%	٢	PELE١	٣.٦٩	١.١٠	٧٤%	٥
PEVI٢	٣.٦٢	٠.٩٦	٧٢%	٦	PELE٢	٣.٧٠	١.٠٣	٧٤%	٤
PEVI٣	٣.٦٧	١.٠٢	٧٣%	٥	PELE٣	٣.٦٢	١.٠٦	٧٢%	٦
PEVI٤	٣.٣٩	١.٢٢	٦٨%	٧	PELE٤	٣.٤١	١.١٧	٦٨%	٩
PEVI٥	٢.٩٦	١.١١	٥٩%	١١	PELE٥	٣.٨٥	٠.٩١	٧٧%	٢
PEVI٦	٢.٥٤	٠.٩٦	٥١%	١٣	PELE٦	٣.٨٠	٠.٨٧	٧٦%	٣
PEVI٧	٤.١٢	٠.٨٦	٨٢%	١	PELE٧	٣.٩٦	٠.٨٩	٧٩%	١
PEVI٨	٣.٧١	٠.٩٤	٧٤%	٤	PELE٨	٣.٥٥	٠.٩٠	٧١%	٧
PEVI٩	٣.٧٤	١.٠٢	٧٥%	٣	PELE٩	٣.٤٤	٠.٩٨	٦٩%	٨
PEVI١٠	٣.٣٦	١.٠٢	٦٧%	٨	PELE١٠	٣.١٢	١.٣٠	٦٢%	١٠
PEVI١١	٠.٠٠	٠.٠٠	٠%	١٤	التعلم	٣.٦١	٠.٤٥	٧٢%	الاول
PEVI١٢	٣.٢٧	١.٠٨	٦٥%	١٠	الازدهار في العمل	٣.٣٩	٠.٣٥	٦٨%	
PEVI١٣	٢.٦٤	١.١٣	٥٣%	١٢					
PEVI١٤	٣.٣٤	١.٠٥	٦٧%	٩					
الحيوية	٣.١٧	٠.٣٥	٦٣%	الثاني					

رابعا: اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: ان زيادة اهتمام العينة المدروسة برأس المال البشري الاخضر يساهم في تحسين الازدهار في العمل
بيدي الجدول(٤) انه كلما العينة المدروسة لاهمية الاهتمام برأس المال البشري الاخضر كلما تحسن الازدهار في العمل، بمعنى اخر ان زيادة رأس المال البشري الاخضر بمقدار

وحدة واحدة يؤدي الى احداث تحسين مقداره وزن معياري واحد قدره (٠.٤٥٥) وبقيمة حرجة (١٠.٥٨١) وخطأ معياري (٠.٠٤٣) في الازدهار في العمل ، مما يعني ادراك العينة المدروسة لاهمية تأثير رأس المال البشري الاخضر في الازدهار في العمل من خلال تحفيز العاملين على التعلم بحيوية عالية من اجل تحقيق الابداع والازدهار في العمل.



الشكل (٢) الانموذج الهيكلّي لرأس المال البشري الاخضر في الازدهار في العمل

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.٢٦)

كما تشير نتائج الجدول (٥) ان رأس المال البشري الاخضر تساهم في تفسير ما مقداره (٠.٤٥٧) من التباين الحاصل في الازدهار في العمل ، اما القيمة المتبقية فانها تعود الى عوامل غير داخلة في البحث.

الجدول (٥) النتائج النهائية للتأثير المباشر لرأس المال البشري الاخضر في الازدهار في

العمل

Sig.	قيمة R ^٢	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار
٠.٠٠١	٠.٤٥٧	١٠.٥٨١	٠.٠٤٣	٠.٤٥٥	رأس المال البشري الاخضر <---

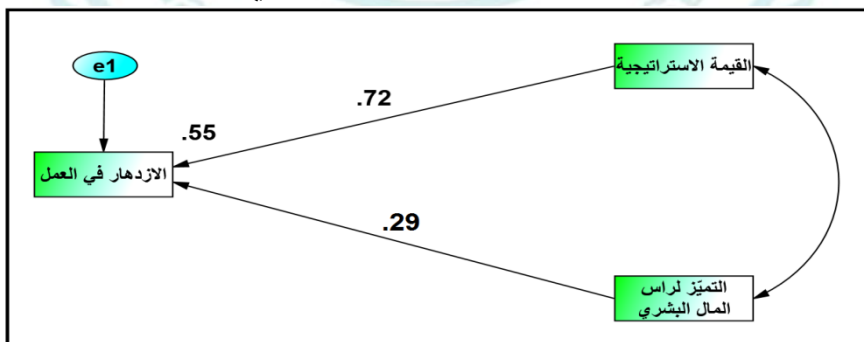
وتتفرع من هذه الفرضية فرضيتين هما:

الفرضية الفرعية الاولى: ان زيادة اهتمام العينة المدروسة بالقيمة الاستراتيجية يساهم في تحسين الازدهار في العمل

بيدي الجدول (٦) انه كلما ادرك العاملين في فنادق العتبة الحسينية المقدسة اهمية الاهتمام بالقيمة الاستراتيجية كلما تحسن الازدهار في العمل ، بمعنى اخر ان زيادة القيمة الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى احداث تحسين مقداره وزن معياري واحد قدره (٠.٧٢٢) وبقيمة حرجة (١٩.٥١٤) وخطأ معياري (٠.٠٣٧) في الازدهار في العمل، مما يعني ادراك العينة المدروسة لاهمية تأثير القيمة الاستراتيجية في الازدهار في العمل يشجع العاملين على المشاركة في تقديم ابداعات وحلول جديدة لتحسين قيمة المنظمة.

الفرضية الفرعية الثانية: ان زيادة اهتمام العينة المدروسة بالتميز لرأس المال البشري يساهم في تحسين الازدهار في العمل

تبين نتائج الجدول (٦) انه كلما ادرك العاملين في فنادق العتبة الحسينية المقدسة اهمية التميز لرأس المال البشري في الازدهار في العمل، كلما ساهم ذلك في احداث تحسين في الازدهار في العمل، ما يعني ان زيادة التميز لرأس المال البشري بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (٠.٢٨٥) من الازدهار في العمل.



الشكل (٣) الانموذج الهيكلية لابعاد راس المال البشري الاخضر في الازدهار في العمل

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.٢٦)

كما تشير نتائج الجدول (٦) ان ابعاد راس المال البشري الاخضر تساهم في تفسير ما مقداره (٠.٥٥٢) من التباين الحاصل في الازدهار في العمل ، اما القيمة المتبقية فانها تعود الى عوامل غير داخلة في البحث.

الجدول (٦) النتائج النهائية للتأثير المباشر ابعاد راس المال البشري الاخضر في الازدهار في العمل

Sig.	قيمة R ^٢	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار	
					<---	القيمة الاستراتيجية
٠.٠٠١	٠.٥٥٢	١٩.٥١٤	٠.٠٣٧	٠.٧٢٢	<---	التميز لراس المال البشري
٠.٠٠١		٨.٣٨٢	٠.٠٣٤	٠.٢٨٥	<---	الازدهار في العمل

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

١. تحرص ادارة الفنادق على ضرورة تطوير قدرات العاملين على مواجهة صعوبة تطبيق المعرفة الجديدة وحثهم على تطوير مهاراتهم قدر الامكان.
٢. تهتم ادارة الفنادق بضرورة تدقيق انشطتها بشكل دوري من اجل خلق نوع من التوازن والانسجام بين العمليات والتعليمات التي تمارسها.
٣. تحرص ادارة الفنادق على استخدام الاساليب الاحصائية الكفيلة بتعزيز الرقابة على جودة المدخلات والمخرجات التي تعتمد عليها في عملياتها.
٤. تحرص ادارة الفنادق على ضرورة ان تكون الخدمات الخاصة بها واضحة واكثر جاذبية من اجل جذب اكبر عدد ممكن من الزبائن من اجل كسب رضا وولاء الزبائن تجاهها.
٥. تعمل ادارة الفنادق على ضرورة الحد من المخاطر من خلال تشجيع العاملين على معالجة الازمات في حالة وقوعها بهدف تحقيق الازدهار في العمل.

ثانيا: التوصيات

١. يتعين على ادارة الفنادق ابتكار اساليب وطرائق واستراتيجيات كفيلة بالتأثير على تصورات الزبائن من اجل تحفيزهم وتشجيعهم على الابداع في اعمالهم بهدف تحقيق الازدهار في العمل.
٢. يتعين على ادارة الفنادق ان تعمل على تطوير قدراتها لاستشعار العوامل الداخلية التي تعاني من ضعف وتقييد في انتاجيتها من خلال تحديد القيم الاستراتيجية والتميز في الموارد البشرية بهدف تحقيق الازدهار في العمل
٣. ضرورة ان تقوم ادارة الفنادق بإحداث تمييز في عملية التخزين والاسترجاع بالدقة والسرعة المطلوبة.
٤. يتعين على ادارة الفنادق ان تهتم بتحقيق التميز لدى مواردها البشرية من خلال استثمار التعلم والحيوية في الازدهار بالعمل.
٥. ضرورة تطوير ادارة الفنادق قاعدة بيانات خاصة بها على الشبكة العنكبوتية (الانترنت) من اجل الترويج لخدماتها الفندقية وجذب اكبر قدر ممكن من الزبائن.

المصادر :

١. Chen, Y. S., & Chang, C. H. (٢٠١٣). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership & green creativity. *Journal of business ethics*, ١١٦(١), ١٠٧-١١٩.
٢. Huang, J. J. (٢٠١١). *The Research of Building Competitive Advantage through Green Human Capital and Green Innovation* (Doctoral dissertation, Master Thesis, National Sun Yat - Sen University).
٣. Lepak, D.P. and Snell, S.A. (٢٠٠٢), "Examining the Human Resource Architecture-The Relationships Among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations", *Journal of Management*, Vol. ٢٨ (٤), pp.٥١٧-٥٤٣
٤. Chen, Y. S., & Lin, Y. H. (٢٠١٥, February). Improvement of Green Human Capital, Green Absorptive Capacity and Green Dynamic Capacities to achieve Green

- Service Innovation: an analysis of Structural Equation Modeling (SEM). In *Comsan, MNH (Chair), 3rd International Conference on Energy Systems and Technologies, Symposium conducted at the meeting of the ICEST 2019, Cairo*.
٥. Chen, Y. S. (٢٠٠٨). The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of business ethics*, ٧٧, ٢٧١-٢٨٦.
 ٦. Jiang, Y., Jiang, Y. and Nakamura, W. (٢٠١٩), “Human capital and organizational performance based on organizational innovation: empirical study on China”, *Revista de Cercetare și Interventie Sociala*, ٦٤, ١٥٦-١٦٦.
 ٧. Ali, W., Jun, W., Hussain, H., Khan, N. A., Younas, M. W., & Jamil, I. (٢٠٢١). Does green intellectual capital matter for green innovation adoption? Evidence from the manufacturing SMEs of Pakistan, *Journal of Intellectual Capital*, ٢٢(٥), ٨٦٨-٨٨٨
 ٨. Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (٢٠١٩). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of cleaner production*, ٢١(٥), ٣٦٤-٣٧٤.
 ٩. Campbell, B. A., Coff, R., & Kryscynski, D. (٢٠١٢). Rethinking sustained competitive advantage from human capital. *Academy of Management Review*, ٣٧١, ٣٧٦-٣٩٥.
 ١٠. Chahal, H., & Bakshi, P. (٢٠١٤). Effect of intellectual capital on competitive advantage and business performance: role of innovation and learning culture. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, ١١(١), ٥٢-٧٠
 ١١. Delgado-Verde, M., Amores-Salvadó, J., Martín-de Castro, G., & Navas-López, J. E. (٢٠١٤). Green intellectual capital and environmental product innovation: the mediating role of green social capital. *Knowledge Management Research & Practice*, ١٢(٣), ٢٦١-٢٧٥
 ١٢. Spreitzer, G. M., Lam, C. F., & Fritz, C. (٢٠١٠). Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy & connections to work. *Work engagement :A handbook of essential theory and research*, ١٣٢-١٤٦..
 ١٣. Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A., & Guo, L. (٢٠١٨). When family supportive supervisors meet employees’ need for caring: Implications for work–family enrichment and thriving. *Journal of Management*, ٤٤(٤), ١٦٧٨-١٧٠٢..
 ١٤. Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (٢٠١٨). The effects of leadership & job autonomy on vitality: Survey & experimental evidence. *Review of public personnel administration*, ٣٨(٣), ٣٥٥-٣٧٧.

١٥. Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (٢٠١٩). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, ٤٠(٩-١٠), ٩٧٣-٩٩٩.
١٦. Rego, A., Cavazotte, F., Cunha, M. P. E., Valverde, C., Meyer, M., & Giustiniano, L. (٢٠٢١). Gritty leaders promoting employees' thriving at work. *Journal of Management*, ٤٧(٥), ١١٥٥-١١٨٤.
١٧. Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (٢٠١٢). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, ٣٣(٢), ٢٥٠-٢٧٥.
١٨. Christensen-Salem, A., Walumbwa, F. O., Hsu, C. I. C., Misati, E., Babalola, M. T., & Kim, K. (٢٠٢١). Unmasking the creative self-efficacy-creative performance relationship: the roles of thriving at work, perceived work significance, and task interdependence. *The International Journal of Human Resource Management*, ٣٢ (٢٢), ٤٨٢٠-٤٨٤٦.
١٩. Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (٢٠١٦). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, & employee involvement climate. *Journal of Management*, ٤٢(٤), ٩٨٢-١٠٠٤.
٢٠. Lin, C. P., Xian, J., Li, B., & Huang, H. (٢٠٢٠). Transformational leadership and employees' thriving at work: the mediating roles of challenge-hindrance stressors. *Frontiers in Psychology*, ١١, ١٤٠٠.
٢١. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (٢٠٠٥). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, ١٦, ٥٣٧-٥٤٩.
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (٢٠١٢). Thriving at work—A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, ٣٣(٤), ٤٦٨-٤٨٧.