

**اطار الابداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية  
الخضراء وتكنولوجيا المعلومات  
(استخدام منهج التوليف البعدي)**

**الدكتور سيد محمد باقر جعفري**

**الدكتور عبد الله توكلي**

**الدكتور محمد علي زادة**

**سناء عيسى عبد**

**A framework of organizational creativity according to the  
strategy of green human resources and information  
technology (Using a Meta-Synthesis Approach)**

الهدف من هذا البحث هو الوصول إلى إطار الإبداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات. هذا البحث تطبيقي من حيث الهدف و نوعي من حيث المنهج. تم استخدام طريقة "التوليف البعدي" له سبع خطوات لاستخراج المؤشرات والمكونات والأبعاد في المتغيرات الثلاثة. تم دراسة مجموعته ٤٦٠ مصدرا باللغة العربية والفارسية والانكليزية في المتغيرات الثلاثة ، بعد الفحص في العنوان والملخص وطريقة البحث والمحتوى ، بقي ٨٦ مصدرا معتبرا في المتغيرات و تم قياس صدقها ايضا بمؤشر CASP. بعد ذلك ، تم استخدام تحليل المضمون لاستخراج مؤشرات المتغيرات من المصادر وتصنيفها كمكونات وابعاد ، وأخيراً ، تم الحصول على ٧٣ مؤشراً تحت ١٦ مكوناً و ٣ أبعاد في متغير الإبداع التنظيمي. في متغير الموارد البشرية الخضراء ، تم وضع ١٠٤ مؤشراً في ٢٨ مكوناً و ١٠ أبعاداً ، وفي متغير تكنولوجيا المعلومات ، تم الحصول على ٤١ مؤشراً تحت ٤ أبعاد. ولضمان الترميز وقياس موثوقيته، تم اختيار بعض المقالات بشكل عشوائي ومنحها إلى باحث آخر للترميز مرة أخرى . و بلغ معامل اتفاق كابا ٠.٨٥٧ في متغير الإبداع التنظيمي، و ٠.٨٣٥ في متغير الموارد البشرية الخضراء، و ٠.٨٨٩ في متغير التكنولوجيا المعلومات، وبما أن قيمته أكبر من ٠.٦، فقد تم تأكيد الاتفاق بين الباحثين .وحسب الدراسات السابقة هناك علاقة متقابلة بين المتغيرات الثلاثة .

**الكلمات المفتاحية:** الإبداع التنظيمي، الموارد البشرية الخضراء، تكنولوجيا المعلومات، إطار الإبداع التنظيمي، التوليف البعدي

## مقدمة

تُعد استراتيجية الموارد البشرية الخضراء المسار الذي يتعين على المنظمات أن تتبعه من أجل أن تكون قادرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي، إذ ان في الآونة الأخيرة برز مفهوم استراتيجية الموارد الخضراء نتيجة الحاجة لاتباع نهج استباقي لإدارة البيئة في جميع أنحاء العالم فضلاً عن الزيادة في مستوى التلوث البيئي والنفايات الخارجة من الصناعات، كما ان سوء الاستخدام العشوائي للموارد الطبيعية من قبل الافراد ادى الى تهديد وجودنا على كوكبنا وازدهارنا مع ظاهرة الاحتباس الحراري، وبالتالي ادت هذه العوامل الى مطالبة القطاع الحكومي والخاص على حد سواء بوضع وتنفيذ سياسات بهدف الحد من سرعة تدمير البيئة من قبل الموارد غير المتجددة وتأثيرها السلبي على المجتمع ويات اليوم أن تنظر المنظمات للحد من الآثار الإيكولوجية والحفاظ على سلامة البيئة، وفي هذا الاطار إن بيئة العمل تحولت من منظور مالي تقليدي على أساس المقدرة، الى منظور استراتيجي، إذ ان استراتيجية الموارد الخضراء تتعامل بشكل خاص مع أفكار وبرامج صديقة للبيئة لتعزيز استدامة الموارد الخاصة بالمنظمة، وقد اطلق عليها تسمية (الخضراء) أي انها محبة للطبيعة او صديقة للبيئة. وتعرف استراتيجية الموارد الخضراء بانها جميع ممارسات الموارد البشرية التقليدية التي تتماشى مع الأهداف البيئية (التعيين والاختيار، وتقييم الأداء، والترتيب، والمكافآت) كذلك توصف بانها ممارسات الموارد البشرية الموجهة نحو التخضير وتسهم في استدامة البيئة وخلق منصة من الخبرات للقوى العاملة عالية الرضا الوظيفي مما سيؤدي إلى إنتاجية عالية. وبالتالي إذا كانت المنظمات ترغب بالحفاظ على ديمومتها واستمراريتها ينبغي ان تأخذ بنظر الاعتبار التطور الحاصل في إدارة الموارد البشرية، واعطاء أهمية للعوامل كافة سواء كانت اجتماعية، أم بيئية، أم اقتصادية وذلك لأجل نجاحها في ظل ديناميكية البيئة. وقد تعرض مفهوم الابداع كغيره من المفاهيم الإدارية الأخرى الى تطورات عديدة انسجمت في جملتها مع التطورات التي حلت بالفكر الاداري والمنظمي خلال القرن الماضي، ذلك أنه يعد إحدى القوى الأساس للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأداة مهمة لنمو المنظمة وبنائها وقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة، فالمنظمة التي لا تبذل جهداً وتتقهرق بسرعة ولا تلبث ان تزول خلال مدة قصيرة. ويعد الابداع المنظمي من الموضوعات المهمة لجميع المنظمات سيما تلك التي تعمل في بيئة تنافسية متسارعة، واصبح تشجيع الابداع وتنميته أياً كان نوعه ومصدره ومجاله من الاهداف الرئيسية التي تسعى المنظمات لتحقيقها في ظل ازدياد حدة المنافسة، كما وتظهر أهمية الابداع المنظمي في البيئة المعاصرة بسبب ما تفرضه هذه البيئة على المنظمات من ضغوط تستوجب الاهتمام بالابداع على نحو واسع لأن ظهور مفاهيم إدارية جديدة واساليب مبتكرة تقتضي بأن يكون الابداع حاضراً لضمان التطبيق الناجح لهذه المفاهيم والاساليب المعاصرة، ففي ظل اقتصاديات المعرفة يجب على المنظمات تطوير استراتيجياتها باستمرار، وذلك من خلال تطبيق آليات مبتكرة لأكتساب ونشر المعرفة وتحويلها إلى رأس مال فكري وموجودات أو أصول غير ملموسة، إذ أن هذا الهيكل التنافسي يشير إلى أن الابداع والابتكار هو من المبادرات الرئيسية لزيادة الاداء المنظمي المستمر، وذلك على المدى البعيد من أجل الحفاظ على التميز داخل المنظمات وتحسين سلوكيات الاداء بطرق ابداعية لاسثمار القدرات المنظمية وبالتالي تنمية روح المبادرة الداخلية، ويمكن القول ان الابداع المنظمي عملية حضارية تسهم في بناء المنظمات ورفاهيتها وتضيف قيمة جوهرية للمنظمة ومخرجاتها وتمتد الى وظائف وانشطة

وعمليات المنظمة وزبائنها واسواقها جميعا، كما ان الابداع يحتل اهمية متميزة في مختلف ميادين الحياة ويعد الشكل الارقي والسمة الاساس لبيئة الاعمال المعاصرة ، اذ يركز على التجديد في الافكار وطرائق وأساليب العمل، ويحقق عدة مزايا لمختلف المنظمات. ان المنظمات العامة العراقية بحاجة كبيرة للاستفادة بشكل أكبر من الابداع التنظيمي للوصول الى مستويات اعلى في الأداء، اذ تُعد استراتيجية الموارد البشرية الخضراء المسار الذي يتعين على المنظمات أن تتبعه من اجل أن تكون قادرة على المنافسة والبقاء في ظل التحديات البيئية، وفي الآونة الأخيرة برز مفهوم استراتيجية الموارد الخضراء نتيجة الحاجة لاتباع نهج استباقي لإدارة البيئة في جميع أنحاء العالم فضلا عن الزيادة في مستوى التلوث البيئي والنفايات الخارجة من الصناعات، كما ان سوء الاستخدام العشوائي للموارد الطبيعية من قبل الافراد ادى الى تهديد وجودنا على كوكبنا وازدهارنا مع ظاهرة الاحتباس الحراري، وبالتالي ادت هذه العوامل الى مطالبة القطاع الحكومي والخاص على حد سواء بوضع وتنفيذ سياسات بهدف الحد من سرعة تدمير البيئة من قبل الموارد غير المتجددة وتأثيرها السلبي على المجتمع وبات اليوم أن تنظر المنظمات للحد من الآثار الإيكولوجية والحفاظ على سلامة البيئة، سيما وما تمر به من تحديات كبيرة قد فرضت عليها نتيجة الاحداث الاقتصادية والبيئية والسياسية والصحية التي يعاني منها العراق منذ سنوات طويلة ، ومن هنا ضرورة الوقوف على الواقع الفعلي من حيث مدى اتوفر اطار للابداع التنظيمي وفق ممارسات الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات في المنظمات ، فهي أداة قوية للتغلب على فجوة التنمية بين البلدان الغنية والفقيرة وتسريع الجهود للقضاء على الفقر والجوع والمرض والأمية وتدمير البيئة، يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن توفر بالقراءة والكتابة والتعليم والتدريب الى اكثر المناطق انعزالا ، ويمكن نشر الرسائل الخاصة لحل العديد من المشاكل المتعلقة بالمنظمات ،ويعد الإبداع التنظيمي الطريقة التي تلجا اليها المنظمات العامة للاستجابة والتكيف مع التغيرات البيئية لتحقيق مستويات اعلى من الاداء، من خلال تبني انماط تنظيمية جديدة أو تطوير تكنولوجيا جديدة أو إقامة علاقات مع منظمات أخرى بما تساعد على خلق شيء جديد ونتيجة غياب الدراسات التي تعني بدراسة وتحليل بين استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات والابداع التنظيمي في قد اثارته مجموعة من التساؤلات الرئيسية والفرعية التي بحاجة الى بحث وتمحيص فيما يتعلق بالجانب التطبيقي ومن اهمها :

السؤال الرئيسي :

• ما هو اطار تحقيق الابداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات؟

الاسئلة الفرعية :

• اطار تحقيق الابداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات، ما هي الأبعاد والمكونات والمؤشرات؟

• ماهى العلاقة بين المتغيرات الثلاثة وفق الدراسات السابقة؟

الهدف من هذا البحث هو توفير إطار عمل لتحقيق الابداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات.

### الدراسات السابقة

توجد مصادر عديدة في الابداع التنظيمي، الموارد البشرية الخضراء و تكنولوجيا المعلومات، كل منها يحتوي بعض مؤشرات و مكونات و ابعاد المتغيرات. سيتم ذكر بعض المصادر في هذا الجدول.

جدول (١): بعض الدراسات السابقة

الموارد البشرية الخضراء				
اسم المؤلف	عنوان المقالة	مكان النشر	تاريخ النشر	اللغة
سيد جوادين، روشندل اربطاني و نوبرى	إدارة الموارد البشرية الخضراء مقارنة الاستثمار والتنمية المستدامة	مجلة البحث العلمي الفصلية للمعرفة الاستثمارية	٢٠١٥	فارسي
فياضى وآخرون	المنصات اللازمة لتنفيذ الإدارة الخضراء الموارد البشرية في صناعة النفط	المجلة الفصلية لادارة الموارد البشرية في صناعة النفط	٢٠١٣	فارسي
Santos & Jabbour	Relationships between human resource	Cleaner Productio	٢٠٠٨	انكليزي

			dimensions and environmental management in companies	
انكليزي	٢٠١٦	Cleaner Production	Assessing Green Human Resources Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study	Jaaron & Masri
انكليزي	٢٠١٥	Sri Lankan Journal of Human Resource Management	Green Human Resource Management Practices: A Review	et al & Arulrajah
الانكليزي	٢٠١٧	International Journal of Business and Management	A Study on Implications of Implementing Green HRM in the Corporate Bodies with Special Reference to Developing Nations	et al & Ramasamy
عربي	٢٠٢١	مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم	تأثير ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع التنظيمي - بحث تطبيقي	رعد صالح و حسين فخرى
عربي	٢٠٢٢	مجلة الابتكار و التسويق	اثر السياسات البيئية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق المؤسسي - دراسة حالة -	نادية و سعيد
<b>تكنولوجيا المعلومات</b>				
عربي	٢٠١٩	مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية	اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري (دراسة تحليلية لعينة من الموظفين في جامعة الكوفة)	القاموسي و همكاران
عربي	٢٠٢٠	مجلة التربية في القرن ٢١ للدراسات التربوية و النفسية	المتطلبات التكنولوجية اللازمة لتنمية الابداع الاداري لدى مديري مدارس التعليم قبل الجامعي بدولة الكويت	الرشيدى
عربي	٢٠١٨	المنارة	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة المعرفة حالة: جامعة الحسين بن طلال	النوايسة
عربي	٢٠١٦	مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال	أهمية مكونات تكنولوجيا المعلومات و دورها في إقامة المؤسسات التعليمية الافتراضية	الخنق
عربي	٢٠١٨	العلوم الصرفة و التطبيقية و العلوم الهندسة	تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و اثرها في خدمة السياحة؛ دراسة ميدانية في عينة من المنظمات السياحية في محافظة بغداد	حمد و صالح
<b>الإبداع التنظيمي</b>				
عربي	٢٠٢١	مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم	تأثير ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع التنظيمي - بحث تطبيقي	رعد صالح و حسين فخرى

ميركمالي و اخرون	العلاقة بين الإبداع التنظيمي والهيكلي العضوي والميكانيكي للمدارس دراسة حالة المدارس الثانوية	الإدارة والتخطيط كل شهرين في النظم التعليمية	٢٠١٢	فارسي
Amabile	How to kill creativity	Henry	١٩٩٨	انكليزي
Chiang & Chang	A STUDY ON HOW TO ELEVATING ORGANIZATIONAL CREATIVITY OF DESIGN ORGANIZATION	International association of societies of design research	٢٠٠٧	انكليزي
et al & Sousa	CREATIVITY, INNOVATION AND COLLABORATIVE ORGANIZATIONS	International Journal of Organization Innovation	٢٠١٢	انكليزي

## منهج البحث

أساس كل علم معرفته ، وصحة وقيمة القوانين العلمية مبنية على طريقة المعرفة التي يستخدم فيها العلم. إذا لم يتم اتباع المنهجية الصحيحة ، فإن نتائج البحث ستؤدي بلا شك إلى ضلال الباحث والمستخدمين بشكل عام يمكن القول أن أسلوب البحث هو تطبيق الأساليب العلمية في حل مشكلة أو الإجابة على سؤال. (دلاور، ١٤٠٠، ص ٣٠). الغرض من هذا البحث هو التعرف على أنماط وأطر الإبداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات. هذا البحث كمي من حيث الهدف ونوعه من حيث منهج البحث، وفي طريقة التحليل ، تم استخدام التوليف البعدي من أجل تحقيق هدف هذا البحث ، أي الوصول إلى إطار ونموذج الإبداع التنظيمي وفقاً لإستراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات باستخدام منهج التوليف البعدي ، في هذا البحث ، طريقة التوليف البعدي المكون من سبع خطوات لساندلوفسكي وباروسو (Sandelowski)، (٢٠٠٧) ، وخطواته هي سؤال البحث، المراجعة المنهجية للبحوث، البحث و اختيار المقالات، استخراج المعلومات، تحليل و توليف النتائج، مراقبة الجودة و عرض النتائج. لجمع بيانات البحث، تم استخدام البيانات الثانوية ، بما في ذلك الوثائق السابقة ، والتي أجريت جميعها بحثاً (بحثاً ومراجعة) في مجال بحث الإبداع التنظيمي، الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات ، والذي يمكن أن يسمى أيضاً "تحليل الوثائق" في طريقة التوليف البعدي ، يعتبر نص البحث السابق (المراجعة والبحث) بمثابة بيانات ، يتم توثيقها تماماً مثل نص المقابلة. يشتمل المجتمع الإحصائي لهذا البحث على جميع الأبحاث التي أجريت في مجال الإبداع التنظيمي، الموارد البشرية الخضراء و تكنولوجيا المعلومات من الجامعات ومعاهد البحوث والمؤتمرات والمطبوعات والكتب والمواقع الإلكترونية، إلخ. ومن خلال فحص وتحديد البحوث من خلال نظام البحث في المكتبات ومعاهد البحث وباستخدام قواعد البيانات على الإنترنت للمقالات ذات الصلة باللغات الإنجليزية والفرنسية والعربية في قواعد البيانات الخاصة ببوابة العلوم الإنسانية الشاملة، Emerald، SID، Noormags، Science Direct و Google Scholar ، من خلال البحث عن الكلمات الرئيسية مثل "الإبداع التنظيمي" و "الموارد البشرية الخضراء" و "الإبداع التنظيمي في تكنولوجيا المعلومات" و "استراتيجيات الموارد البشرية الخضراء"، ابعاد تكنولوجيا المعلومات، عناصر الإبداع الإداري و... في قسم العنوان وشاشة الأبحاث بناءً على "العنوان والملخص والمحتوى" ، تم الحصول على ما مجموعه ٤٦٠ بحثاً. ثم بعد تحديد الدراسات ذات الصلة ، اعتبر نصها جميعاً بيانات للإجابة على سؤال البحث ؛ لذلك ، يمكن القول أن البيانات نوعية.

## الخطوة الأولى: تحديد سؤال البحث

تتمثل الخطوة الأولى في صياغة أسئلة البحث في التركيز على "ماهية" الدراسات. في هذا البحث تم دراسة اطار لتحقيق الابداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات. يمكن تعديل هذه المعلمة من خلال الإجابة على أسئلة من أو المجتمع، ومتى أو الإطار الزمني و كيف. What: ما هي الأبعاد والمكونات والمؤشرات التي يتضمنها نموذج تحقيق الإبداع التنظيمي وفق استراتيجية الموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات؟ Who: تعريف المجتمع المدراة ، في هذا البحث تم فحص قواعد البيانات والمجلات والمؤتمرات ومحركات البحث المختلفة.

When: يتسبب الإطار الزمني أو "متى" في محدودية فترة البحث ، وتقسم المقالات التي تمت دراستها في هذا البحث في موضوع الإبداع التنظيمي: ١٩٩٨ إلى ٢٠٢٢؛ في موضوع موارد البشرية الخضراء: ٢٠٠٨ إلى ٢٠٢٢ و في موضوع تكنولوجيا المعلومات من : ٢٠٠٦ إلى ٢٠٢٢. How: في هذا البحث ، من خلال وصف المحتوى ، يتم استخدام تحليل البيانات الثانوية. تحدد الباحثة وتحدد المقالات المناسبة التي تدخل العملية من التوليف والمقالات التي تخرج من العملية من خلال النظر في المعايير.

## الخطوة الثانية: المراجعة المنهجية للبحوث

تتكون مرحلة البحث من عدة مهام: تحديد قواعد بيانات الأدبيات المحتملة ، وإجراء بحث أولي ، واستكشاف المعلومات حول الموضوع المحدد ، وتحديد المصطلحات الأساسية في الحصول على الموضوع ، وإجراء بحث رئيسي. في بداية عملية البحث ، يشير الباحثون إلى عدة قواعد بيانات ويحصل على معلومات أساسية حول موضوع البحث من خلال البحث. بناءً على دراسة وتحليل النتائج الأولية ، يتم إعداد قائمة بالكلمات التي توجه عملية البحث. تركز الباحثون في هذه المرحلة بحثها المنهجي على المقالات المنشورة في المجالات وقواعد البيانات المختلفة. ومن أجل التعرف على الأدبيات المتعلقة الإبداع التنظيمي والموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات ، تمت مراجعة مقالات باللغات الإنجليزية والفارسية والعربية. مقالات باللغة الإنجليزية على مواقع Emerald و Science Direct و Google Scholar ؛ وتم البحث عن المقالات الفارسية واختيارها على مواقع بوابة العلوم الإنسانية الشاملة نورماغز و SID ، كما تم اختيار المقالات العربية في محركات البحث المختلفة. ومن بين الكلمات الرئيسية التي تم استخدامها للبحث عن المقالات ، يمكننا أن نذكر أشياء مثل الإبداع التنظيمي ، والابتكار التنظيمي ، واستراتيجية الموارد البشرية الخضراء ، والإبداع التنظيمي الأخضر ، والإبداع التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات ، وما إلى ذلك فان مجموعه المقالات قد بلغ ٤٦٠ مقالة مع هذه الكلمات تم الحصول عليها.

## الخطوة الثالثة: البحث عن المقالات المناسبة واختيارها

في هذه الخطوة، يتم تحديد ما إذا كانت المقالات الموجودة ذات صلة بسؤال البحث أم لا. بالإضافة إلى أهمية الوثائق ، يتم قياسها أيضًا بناءً على المعايير التي تحدد جودة الوثائق ويمكن استبعادها من المشاركة في النتائج. تم تكرار هذه الخطوة عدة مرات وتم حذف كل عدد من الوثائق. تم إجراء المراجعة بطريقة حدد الباحثون معايير مختلفة مثل العنوان والملخص وطريقة البحث والمحتوى الكامل للمقالات والأطروحات ، واختصر المستندات بناءً على واحد منهم في كل جولة مراجعة. في الجولة الأولى ، تم تقييم الوثائق بناءً على العنوان. قام الباحث بإزالة الحالات غير ذات الصلة على الإطلاق وأبقى القضايا المشكوك فيها لمزيد من التحقيقات وجمعها مع القضايا ذات الصلة بالتأكيد. وتجدر الإشارة إلى أن أكبر انخفاض في حجم الوثائق كان في هذه المرحلة. بعد ذلك ، تمت مراجعة الحالات المتبقية بناءً على الملخص. في هذه المرحلة ، تم تقليل عدد كبير من الوثائق. في هاتين المرحلتين ، أي المراجعة بناءً على العنوان والملخص ، كانت المعايير الرئيسية للاحتفاظ بالمستندات ذات الصلة أو إزالتها. بعد ذلك ، تم تقييم المستندات بناءً على المحتوى والطريقة. الأداة التي تستخدم عادة في مثل هذه الحالات هي طريقة "برنامج مهارات التقييم النقدي أو CASP". تم اختيار المقالات على عدة مراحل. في البداية تم تحميل جميع المقالات المتعلقة بالموضوعات (الإبداع التنظيمي، الموارد البشرية الخضراء و تكنولوجيا المعلومات) من قواعد البيانات العلمية. وفي الخطوة الثانية ، تمت إزالة ١٤٧ مقالة بسبب العنوان لعدم تناسبها بعنوان الرسالة. في الخطوة الثالثة ، تمت إزالة ٥٥ مقالة من حيث عدم ملاءمة الدراسة. في الخطوة الرابعة ، لم تتطابق ١١٣ مقالة من حيث المحتوى وتم حذفها. بعد ذلك ، تمت إزالة ٥٩ مقالة من حيث جودة المنهجية التي تمت مراجعتها. بقيت في النهاية ٨٦ مقالة.

## الخطوة الرابعة: استخراج معلومات المقالات

طوال فترة العمل بالطريقة التوليف البعدي يقرأ الباحثون باستمرار المقالات المختارة والمنتهية عدة مرات من أجل الحصول على النتائج ضمن المحتويات المنفصلة التي أجريت فيها الدراسات الرئيسية والأولية. في هذا البحث ، تم تحليل الوثائق التي تم فحصها ومراجعتها بناءً على المحتوى. في هذه المرحلة ، أثناء دراسة محتوى المقالات والأطروحات ، حاول الباحثون استخلاص المؤشرات في متغيرات الإبداع التنظيمي والموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات وفقاً لأسئلة بحثهم ، بحيث يكون في مرحلة التحليل و بدمج النتائج مع فئاتها ، يمكنه تصنيف وتحليل الأبعاد والمكونات اللازمة لكل متغير للوصول إلى أسئلة البحث.

## الخطوة الخامسة: استخراج معلومات المقالات

باستخدام الدراسات السابقة ، تم تحديد الرموز لجميع البيانات المستخرجة وتم تعيين المفاهيم المناسبة لرموز مماثلة. لتحقيق الموضوعات الرئيسية ، تمت مقارنة المفاهيم مع بعضها البعض ، وبالنسبة لتلك المفاهيم التي كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً ، تم تحديد مفهوم أكثر تجريدًا يسمى الفئة الرئيسية. يوضح الجدول الترميز combination meta. جدول (٢): ابعاد مكونات ومؤشرات الابداع التنظيمي

الابداع التنظيمي						
الأبعاد	المكونات	المؤشرات	بعض المصادر	تعداد		
البعد الفردي	الطلاقة	سرعة انتاج او بلورة الافكار الكثيرة	آماييل (١٩٩٨)، الرشيدى (٢٠٢٢)، صالح و فخرى (٢٠٢١)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩) العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، المغيرة و العمرى (بى تا)، مال اميرى (٢٠١٠)	١٦		
			الرشيدى (٢٠٢٢)، صالح و فخرى (٢٠٢١)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩) العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبدالحميد و اخرون (٢٠١٩)، المغيرة و العمرى (بى تا)	١٢		
			الرشيدى (٢٠٢٢)، صالح و فخرى (٢٠٢١)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩) العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبدالحميد و اخرون (٢٠١٩)، المغيرة و العمرى (بى تا)	١٣		
			الرشيدى (٢٠٢٢)، دار عواد (٢٠١٨)، تدرانت (٢٠١٥)، حجازى (٢٠٢٠)	٦		
			عبدالحميد و اخرون (٢٠١٩)، كواشى (٢٠١٤)، الحميش (٢٠١٩) دار عواد (٢٠١٨)، الصفدى (٢٠١٩)، حجازى (٢٠٢٠)	١١		
	المرونة	سرعة انتاج الكلمات و الواحدات التعبيرية	اثرء المناقشة بأفكار لحل المشكلات	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، دار عواد (٢٠١٨)، تدرانت (٢٠١٥)، حجازى (٢٠٢٠)	٦	
				استخدام وسائل لإثارة التفكير	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)	١
				القدرة على توليد افكار متنوعة غيرعادية	آماييل (١٩٩٨)، الرشيدى (٢٠٢٢)، عبدالحميد و اخرون (٢٠١٩)، المغيرة و العمرى (بى تا)، مال اميرى (٢٠١٠)، محمد (٢٠٠٦)، الصفدى (٢٠١٩)، نجوى (٢٠١٨)	١١
				القدرة على التغيير و التكيف تبعا للموقف	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، حسين و عيدان (بى تا) المغيرة و العمرى (بى تا)، ابراهيم (٢٠١٧)، محمد (٢٠٠٦)، نجوى (٢٠١٨)	١٠

٨	الصفدي (٢٠١٩)، دار عواد (٢٠١٨)، الحميش (٢٠١٩)، حجازي (٢٠٢٠) جبر (٢٠١٠)، الخالدي (٢٠١٣)	قبول و معرفة رأى المخالف و الاستفادة منه	
٣	الصفدي (٢٠١٩)، صالح و فخرى (٢٠٢١)	توجيه مسار التفكير و تحويله مع متغير المثير	
٧	الصفدي (٢٠١٧)، محمد (٢٠٠٦)، حجازي (٢٠٢٠) جبر (٢٠١٠)، نجوى (٢٠١٨)، الأخرس (٢٠١٧)	قدرة رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	
٨	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، حسين و عيدان (بى) (٢٠١٨)، ابراهيم (٢٠١٧)، دار عواد (٢٠١٨) الصفدي (٢٠١٩)، حجازي (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠)	احداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة	
٢	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبد الحميد و اخرون (٢٠١٩)	التكيف مع القوانين والتعليمات بمرونة	
١٢	الرشيدى (٢٠٢٢)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، العوفى و الجبر (٢٠٢٢) عبد الحميد و اخرون (٢٠١٩)، المغيرة و العمرى (بى تا)، مال اميرى (٢٠١٠)	القدرة على التجديد و الاتيان بافكار جديدة و نادرة	الاصالة
٤	الرشيدى (٢٠٢٢)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، المغيرة و العمرى (بى تا) دار عواد (٢٠١٨)	التفكير فيما وراء المباشر	
٩	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبد الحميد و اخرون (٢٠١٩)، دار عواد (٢٠١٨) الصفدي (٢٠١٩)، حجازي (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠)	البحث عن الأفكار الجديدة	
٣	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، جبر (٢٠١٠)، الخالدي (٢٠١٣)	وضع معايير واضحة و دقيقة لقياس مدى حداثة الأفكار الموضوعية	
٣	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، الصفدي (٢٠١٩)	توفر بيئة تتسم بالاصالة تساعد على الإبداع	
٤	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبد الحميد و اخرون (٢٠١٩)، الخالدي (٢٠١٣)	امتزاج بين الافكار و وجهات النظر المختلفة لينتج مها افكارا عملية جديدة	
١٨	الرشيدى (٢٠٢٢)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، المغيرة و العمرى (بى تا) مال اميرى	القدرة على الشعور بالمشكلات و اكتشافها	



	(قبل، حين و بعد الوقوع و ممكن الحدوث) الحميش (٢٠١٩)	(٢٠١٠)، ابراهيم (٢٠١٧)، محمد (٢٠٠٦)،
٣	تحديد المعلومات الناقصة و طرح تساؤلات جيدة	والرشيدى (٢٠٢٢)، ابراهيم (٢٠١٧)، كواشى (٢٠١٤)
١٣	المهارة والقدرة في ايجاد الحلول ومعالجة المشكلات	صالح و فخرى (٢٠٢١)، ابراهيم (٢٠١٧)، كواشى (٢٠١٤)، الحميش (٢٠١٩) دار عواد (٢٠١٨)، الصفدى (٢٠١٩)، نجوى (٢٠١٨)
١٢	القدرة على الوعي بوجود الحاجات و نقاط الضعف	والرشيدى (٢٠٢٢)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، ابراهيم (٢٠١٧) دار عواد (٢٠١٨)، الصفدى (٢٠١٩)، الحجازى (٢٠٢٠)
١	تحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال	تدرانت (٢٠١٥)
٧	القدرة على تحليل الكل الى عناصره	والرشيدى (٢٠٢٢)، مال اميرى (٢٠١٠)، حجازى (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠) نجوى (٢٠١٨)، الأخرس (٢٠١٧)
٤	استكشاف تفاصيل و اجزاء الشئ	والرشيدى (٢٠٢٢)، الحميش (٢٠١٩)، حجازى (٢٠٢٠)، نيسولا و كيانتو (٢٠١٧)
١	تكوين عناصر الخبرة و تشكيلها فى بناء و ترابط جديد	والرشيدى (٢٠٢٢)
٦	ادراك العلاقات بين الاثر و السبب	والرشيدى (٢٠٢٢)، الحميش (٢٠١٩)، حجازى (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠) نجوى (٢٠١٨)، الأخرس (٢٠١٧)
٤	القدرة على الاستدلال	نجوى (٢٠١٨)، حجازى (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠)
٣	استنتاج او توليف علاقات جديدة	والرشيدى (٢٠٢٢)، حجازى (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠)
٢	مدى استعداد الفرد لمناقشة امور العمل بصراحة مع رؤسائه وحثهم على التغيير	والرشيدى (٢٠٢٢)، أبوزيد (٢٠١٠)
٢	استخدام التكنولوجيا الملائمة لاجراء التغيير	صالح و فخرى (٢٠٢١)، أبوزيد (٢٠١٠)
١	كون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة عمل جديدة	جبر (٢٠١٠)

الحساسية  
للمشكلات

القدرة على  
التحليل و  
الربط

القابلية  
للتغيير

٢	الرشيدى (٢٠٢٢)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١)	مدى امتلاك الفرد الفرصة لنقل و تفسير الاتصالات الواردة	سعة الاتصالات	
٢	الرشيدى (٢٠٢٢)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١)	مدى امتلاك الفرد الفرصة لتوزيع الاتصالات		
٣	الرشيدى (٢٠٢٢)، حسين و عيدان (بى تا)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١)	الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الاعمال		
٩	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبدالحميد و اخرون (٢٠١٩)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١) ابراهيم (٢٠١٧)، دار عواد (٢٠١٨)، حجازى (٢٠٢٠)	ابتداء أفكار الجديدة حتى لو كانت غيرمقبولة		
٩	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبدالحميد و اخرون (٢٠١٩)، حسين و عيدان (بى تا) اردو و عرب زاده (٢٠٢١)، دار عواد (٢٠١٨)	تجريب أساليب عمل جديدة رغم ما ينطوي من المجازفة		
٥	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، ابراهيم (٢٠١٧)، دار عواد (٢٠١٨)، حجازى (٢٠٢٠) جبر (٢٠١٠)	الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية	روح المجازفة (المخاطرة)	
٧	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١)، دار عواد (٢٠١٨) حجازى (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠)، سيمثا و غرين (٢٠١٩)	فريق عمل تسوده روح المجازفة		
٤	نجوى (٢٠١٨)، حجازى (٢٠٢٠)، جبر (٢٠١٠)	قبول المسؤولية عن الافعال و الآراء		
٨	العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، عبدالحميد و اخرون (٢٠١٩)، حسين و عيدان (بى تا) ابراهيم (٢٠١٧)، دار عواد (٢٠١٨)، حجازى (٢٠٢٠)	يمارس التفكير الناقد من أجل تطوير الأداء باستمرار		
٢	آماييل (١٩٩٨)، Chang (٢٠٠٧)	وجود الفرق الداعمة في مجالات مختلفة		
١	آماييل (١٩٩٨)	الاثارة الجماعية في الحصول على الابداع		
٢	آماييل (١٩٩٨)، سوسا و اخرون (٢٠١٢)	رغبة الاعضاء للاعمال الجماعية ومساعدة باقي الاعضاء	سمات الفرق	البعد الجماعي
٤	آماييل (١٩٩٨)، Chang (٢٠٠٧)، سوسا و اخرون (٢٠١٢)	وجود اساليب حل المشاكل مثل العصف الذهني		

٢	انشاء انظمة مناسبة للعمل الجماعي آماييل (١٩٩٨)، ميركمالي و همكاران (٢٠١٢)	قائد الفريق	
١	التأكيد على القيم الابداعية في الفريق ودعمها آماييل (١٩٩٨)		
١	تسهيم المعلومات بين اعضاء الفريق آماييل (١٩٩٨)		
١	علاقة ايجابية بين قائد المجموعة والاعضاء Chang (٢٠٠٧)		
١	منع ظهور المشاكل السياسية في المجموعة آماييل (١٩٩٨)		
٤	تشجيع تشكيل فرق عمل من اجل تنفيذ عملية صالح و فخرى (٢٠٢١)، أبوزيد (٢٠١٠)، سيمثا و غرين (٢٠١٩)	الثقافة التنظيمية	
٣	التفاهم المتبادل لتحقيق الابداع في المنظمة همكاران (٢٠١٢) Chang (٢٠٠٧)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١)، ميركمالي و همكاران (٢٠١٢)		
٣	التنسيق والتكامل لقبول الابداع همكاران (٢٠١٢) Chang (٢٠٠٧)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١)، ميركمالي و همكاران (٢٠١٢)		
٦	الهيكل المرن الداعم للابداع الرشيدى (٢٠٢٢)، ابن عودة (بى تا)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١) ميركمالي و همكاران (٢٠١٢)، (Darvishmotevalia & al (٢٠٢٠، Chang (٢٠٠٧)	الهيكل التنظيمي	البعد التنظيمي
٣	القواعد و الاجراءات التى يشجع الابداع الرشيدى (٢٠٢٢)، ابن عودة (بى تا)، سوسا و اخرون (٢٠١٢)		
٣	التفاعل الأفقى بين الوحدات بحيث يشجع الابداع ابن عودة (بى تا)، سوسا و اخرون (٢٠١٢)، Kolnhofer (٢٠١٥)	نظام المكافأة والتقييم	
١	نظام تقييم معقول وداعم الابداع التغيير (٢٠٠٧)		
١	تقديم مكافأة مناسبة للابداع التغيير (٢٠٠٧)		
١	تقديم التغذية الراجعة المناسبة للموظفين التغيير (٢٠٠٧)	الجو التنظيمي	
١	اعطاء الحرية في العمل للموظفين سونغيوان (٢٠١٥)		
٢	الجو الداعم للافكار والابداع سونغيوان (٢٠١٥)		
١	وجود ديناميات في المنظمة سونغيوان (٢٠١٥)		

٣	الموظفون بإمكانهم تجربة افكارهم و تطبيقها في العمل أبوزيد (٢٠١٠) صالح و فخرى (٢٠٢١)، محمد (٢٠٠٦)،	تشجيع الابداع
٤	مدى تقديم المعلومات و المساعدات الاساسية لذوى الافكار الجديدة الرشيدى (٢٠٢٢)، العوفى و الجبر (٢٠٢٢)، الربيعاوى (٢٠٢٢)، أبوزيد (٢٠١٠)	
٣	الموظفين لتجربة افكارهم و تطبيقها في العمل أبوزيد (٢٠١٠) صالح و فخرى (٢٠٢١)، محمد (٢٠٠٦)،	
٣	التشجيع للتنافس بين العاملين من اجل تنشيط الابداع و اكتشاف المبدعين أبوزيد (٢٠١٠) صالح و فخرى (٢٠٢١)، محمد (٢٠٠٦)،	
٣	تشجيع اكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف حلها أبوزيد (٢٠١٠) صالح و فخرى (٢٠٢١)، محمد (٢٠٠٦)،	
١	تشجيع اصحاب افكار جديدة العوفى و الجبر (٢٠٢٢)	
٤	تشجيع وضع خطط لمواجهة المشكلات أبوزيد (٢٠١٠) صالح و فخرى (٢٠٢١)، عمران (٢٠١٥)،	
٣	تدرس الاحتياجات المتغيرة و تبعاتها (٢٠٢٠) & درويش موتيفاليا و اخرون عمران (٢٠١٥)، اردو و عرب زاده (٢٠٢١)،	التخطيط
١	وضع الاستراتيجيات الملائمة للتكيف مع المعطيات عمران (٢٠١٥)	
٢	تخصيص المال والوقت للابداع آماييل (١٩٩٨)، التغيير (٢٠٠٧)	

جدول (٣): ابعاد ومكونات ومؤشرات الموارد البشرية الخضراء

الموارد البشرية الخضراء				
الأبعاد	المكونات	المؤشرات	بعض المصادر	التكرار
تصميم وتحليل الوظيفة الخضراء	الوصف الوظيفي الاخضر	وصف الوظيفي بوضوح	سيامبالاينيتيا و اخرون (٢٠١٨)، فرخى و همكاران (٢٠١٦) ناديه وسعيد (٢٠٢٢)، ابورمان (٢٠١٩)	٦
			آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالاينيتيا و اخرون (٢٠١٨)، ابورمان (٢٠١٩) خيرى و غالى (٢٠٢١)	٥
			صياغة الوصف الوظيفي وفق المعايير البيئية	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالاينيتيا و اخرون (٢٠١٨)، خيرى و غالى (٢٠٢١)

٤	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	اشراك الانشطة التنفيذية الخضراء في الوصف الوظيفي		
١	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	تصميم الوظائف المتعلقة بالبيئة	تصميم الوظائف الخضراء	
٧	سيد جوادين و همكاران (٢٠١٥)، يعقوبي و همكاران (٢٠١٧)	تصميم المناصب الوظيفية حسب جوانب البيئي		
٥	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا و جيثا (٢٠١٩)، شوركانى و همكاران (٢٠١٥) ابورمان (٢٠١٩)	الموظفون ذوي التوجه البيئي		
٥	سيامبالايتيا و اخرون (٢٠١٨)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥) امروثا و جيثا (٢٠١٩)، ابورمان (٢٠١٩)	المرشحون المتطوعين من ذوي المؤهلات البيئية	متطلبات تاهيل الوظائف الخضراء	
٢	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا و جيثا (٢٠١٩)، شوركانى و همكاران (٢٠١٥)	رغبات و اهتمامات البيئية في الموظفين		
٤	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا و جيثا (٢٠١٩)	الالتزام بالبيئة		
٨	راماسامى (٢٠١٧)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالايتيا و اخرون (٢٠١٨) دشوال (٢٠١٥)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، رعد صالح (٢٠٢١) جودت اصرف (٢٠٢١)	تنبؤ عدد و نوع الموظفين للقيام بالنشاطات البيئية	تنبؤ طلب الموارد البشرية	استقطاب واختيار الاخضر
٧	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، جعرون و المصرى (٢٠١٦)	تحديد استراتيجيات لتقدير الطلب الموارد للاعمال البيئية		
٨	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالايتيا و اخرون (٢٠١٨) ناديه وسعيد (٢٠٢٢)، جودت اصرف (٢٠٢١)	اختيار الموارد الخضراء من الداخل قادرة على ملء الوظائف الشاغرة		
١٠	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا و جيثا (٢٠١٩)، دشوال (٢٠١٥) رعد صالح (٢٠٢١)، عاطف الموجي (٢٠٢٢)، ناديه وسعيد (٢٠٢٢)	اختيار الاشخاص الراغبون للبيئة	التركيز على التوظيف الاخضر	

١١	دشوال (٢٠١٥)، فرخى و همكاران (٢٠١٦)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١) ناديه وسعيد (٢٠٢٢)، خيرى و غالى (٢٠٢١)	استخدام اساليب التوظيف الخضراء وعبر الانترنت		
٦	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيدجوادين و همكاران (٢٠١٥)، يعقوبى و همكاران (٢٠١٧)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، خيرى و غالى (٢٠٢١)	طرح اسئلة حول البيئة عند اجراء مقابلات مع المرشحين		
٦	سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)، شوركانى و اخرون (٢٠١٥) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)	استخدام خبراء البيئة في المقابلات		
٥	امروثا وحيثا (٢٠١٩)، سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨) رعد صالح (٢٠٢١)، جودت اصرف (٢٠٢١)	استقطاب مجموعة من المتطوعين ذوي المواهب البيئية		
٧	امروثا وحيثا (٢٠١٩)، دشوال (٢٠١٥)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١) عاطف الموجى (٢٠٢٢)، ابورمان (٢٠١٩)	البحث عن افضل اساليب التوظيف الاخضر		
٦	دشوال (٢٠١٥)، امروثا و حيثا (٢٠١٩)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١) رعد صالح (٢٠٢١)	تدريب على الانترنت		
٧	جعرون و المصرى (٢٠١٦)، رعد صالح (٢٠٢١)	توفير جو التعلم المتبادل		
٢	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	استخدام التناوب الوظيفي للتدريب الاخضر للمديرين	طرق واساليب تدريب الموظفين الخضراء	التدريب والتطوير الاخضر
٢	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	تصميم ورش العمل لادارة الطاقة		
٣	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، دشوال (٢٠١٥)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)	اقامة الندوات وورش العمل التدريبية البيئية		
٤	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، فياضى و اخرون (٢٠١٣) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)	تقييم التدريب على اساس المعايير المناسبة	تقييم جودة الدورات التدريبية	

١	فرخى و همكاران (٢٠١٦)	قياس الفعالية	
٥	جعرون و المصرى (٢٠١٦)	اعطاء تغذية راجعة منتظمة للموظفين لتحقيق الاهداف البيئية	
٥	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، فياضى و اخرون (٢٠١٣) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)	مناقشة نتائج تنفيذ التدريب الاخضر	
٦	جعرون و المصرى (٢٠١٦)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)	تقييم الموظفين بعد المشاركة في التدريب الاخضر	
١٠	رعد صالح (٢٠٢١)، راماسامى (٢٠١٧)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨) برزگر و اخرون (٢٠٢٢)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، خيرى و غالى (٢٠٢١)	تقييم احتياجات التدريب	تقييم الاحتياجات التدريبية
٨	امروثا وجيثا (٢٠١٩)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢)، شوركانى و اخرون (٢٠١٥) فياضى و اخرون (٢٠١٣)، فرخى و همكاران (٢٠١٦) توكلى و همكاران (٢٠١٧)	مراجعة التدريبات المطلوبة المتعلقة بالبيئة	
٢	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)	تدريب الموظفين على التحليل الاخضر للبيئة العمل	
١	رعد صالح (٢٠٢١)	الأولوية لبرامج التدريب الأخضر	
٣	راماسامى (٢٠١٧)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)	التدريب الاخضر للموظفين كمهمة تنظيمية	تنفيذ دورات تدريبية خضراء
٢	عاطف الموجى (٢٠٢٢)، ابورمان (٢٠١٩)	توافر إدارة معرفة خضراء للتعلم البيئى	
٢	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)	لتدريب ممثلي النقابات في خصوص الادارة البيئية	
٦	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، ناديه وسعيد (٢٠٢٢)، ابورمان (٢٠١٩) خيرى و غالى (٢٠٢١)	تدريب خاص لادارة النفايات واعادة التدوير	

٣	جودت اصرف (٢٠٢١)	اطفاء الكهرباء والحواسيب عند مغادرة المنظمة		
٥	راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٥) ومعرفتهم بالعمليات الاعمال (٢٠١٨) جودت اصرف (٢٠٢١)	زيادة وعي الموظفين ومعرفتهم بالعمليات الاعمال		
٤	راماسامى (٢٠١٧)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)	تغيير اتجاهات الموظفين من خلال التدريب البيئي		
٨	برزگر و اخرون (٢٠٢٢)، فياضى و اخرون (٢٠١٣)، جعرون و المصرى (٢٠١٦) سپهوند و همكاران (٢٠١٧)، خيرى و غالى (٢٠٢١)	توسيع المعرفة والوعي بالبيئة في منظمة	تنمية وزيادة وعي الموظفين الاخضر	
٥	راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، ابورمان (٢٠١٩) جودت اصرف (٢٠٢١)	تطوير المهارات الشخصية الخضراء		
١٣	سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٩)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢)، فياضى و اخرون (٢٠١٣) عاطف الموجى (٢٠٢٢)، نادية وسعيد (٢٠٢٢)، ابورمان (٢٠١٩)	تدريبات بيئية لتنمية مهارات الخضراء		
٣	راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	دعم النقابات في تنفيذ المشاريع والبرامج البيئية		
٢	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	توفير الفرص للنقابة للتفاوض مع المديرحول ظروف مكان العمل الاخضر	المشاركة والتمكن الاخضر للقابات	
٣	راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	دعم النقابات العمالية لمبادرات البيئية للمنظمات		العلاقات والمشاركة الخضراء
٢	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	الاعتراف بالنقابات كاحد اصحاب المصلحة الهامة في الادارة البيئية		
٦	راماسامى (٢٠١٧)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢)	خلق قنوات اتصال مختلفة	علاقات الموظفين الخضراء	



٥	تحسين العلاقات الخضراء للمؤسسة مع اصحاب المصلحة راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، دشوال (٢٠١٥) خيرى و غالى (٢٠٢١)		
٧	تحسين العلاقات الخضراء مع العملاء والموردين والمساهمين والموظفين آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالايتيا و اخرون (٢٠١٨)، دشوال (٢٠١٥) برزگر و اخرون (٢٠٢٢)		
٦	مشاركة الموظفين في حل القضايا البيئية راماسامى (٢٠١٧)، جعرون و المصرى (٢٠١٦)، عاطف الموجى (٢٠٢٢)		
٤	شرح اهمية الاجراءات الخضراء للموظفين راماسامى (٢٠١٧)، امروثا و جيثا (٢٠١٩)، سيامبالايتيا و اخرون (٢٠١٨)		
٤	المفاوضة الجماعية راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	التمكين الاخضر للموظفين	
٤	مشاركة الموظف في تنفيذ الاستراتيجية الخضراء راماسامى (٢٠١٧)، سيامبالايتيا و اخرون (٢٠١٨)، جعرون و المصرى (٢٠١٦) برزگر و اخرون (٢٠٢٢)		
١٠	مشاركة الموظف في القرارات والبرامج البيئية آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، جعرون و المصرى (٢٠١٦) برزگر و اخرون (٢٠٢٢)، خيرى و غالى (٢٠٢١)		
٢	تطوير العمل الجماعي نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)		
٧	اعلام المتطوعين بالاهداف البيئية للمنظمة اثناء عملية التوظيف دشوال (٢٠١٥)، جعرون و المصرى (٢٠١٦)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢) ناديه وسعيد (٢٠٢٢)	اعطاء الوعي قبل الدخول الى المنظمة الخضراء	
٥	قياس الاتجاهات والتصورات الخضراء اثناء التوظيف دشوال (٢٠١٥)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢)، فرخى و همكاران (٢٠١٦)		
٣	الاعلام الاخضر خطوة بخطوة اثناء القيام بالانشطة آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	التنشئة الاجتماعية الخضراء	
٦	تعريف الموظفين الجدد بالثقافة البيئية للمؤسسة في البداية آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، نصيرزاده و همكاران (٢٠٢١) عاطف الموجى (٢٠٢٢)، خيرى و غالى (٢٠٢١)	اعطاء الوعي حين الدخول الى المنظمة الخضراء	
٤	التاكيد المستمر على القضايا البيئية لزيادة الاهتمام آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، جعرون و المصرى (٢٠١٦)		

١	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	عرض مجموعة البرامج البيئية على للموظفين الجدد		
١	سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)	الشكاوى ضد مخالفتي القوانين والانظمة البيئية	الشكاوي والقضايا الخضراء	نظام الاجابة الخضراء
١	سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)	تصميم وتنفيذ طرق الشكاوي البيئية		
٢	سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)	توفير الوسائل من قبل المنظمات لتقديم الملاحظات	نظام مقترحات وشكاوي الموظفين	
١	سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)	الاعتماد للتقارير البيئية		
٢	يعقوبي و همكاران (٢٠١٧)	وضع القوانين البيئية العادلة	القوانين واللوائح الحكومية	الانضباط الاخضر
٢	يعقوبي و همكاران (٢٠١٧)	تبليغ القوانين البيئية للمنظمات		
٣	سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)، ابورمان (٢٠١٩)	وضع القوانين للالتزام بالسياسات البيئية للمنظمة		
٦	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، دشوال (٢٠١٥)، ابورمان (٢٠١٩)	الاجراءات التأديبية على المخالفين		
٣	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا وجيئا (٢٠١٩)	الانضباط كاداة الرقابة الذاتية للموظفين في الانشطة البيئية	نظم الانضباط الاخضر	
٤	امروثا وجيئا (٢٠١٩)، سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)	منع تدهور البيئية		
٢	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا وجيئا (٢٠١٩)	منع وفاة او اصابة الاشخاص في مكان العمل	توفير الامن الاخضر للموظفين	ادارة الصحة والسلامة الخضراء
١	امروثا وجيئا (٢٠١٩)	ارتداء الخوذة والقفازات والنظارات في العمل		
٢	امروثا وجيئا (٢٠١٩)	ضمان الامن والرضا الوظيفي		
٢	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا وجيئا (٢٠١٩)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢)	مساعدة صحة ورفاهية المنظمة والموظفين		
٣	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالا بيتيا و اخرون (٢٠١٨)، فرخي و همكاران (٢٠١٦)	تقليل المرض وزيادة الصحة	تحسين صحة ونشاط العاملين	
٣	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، دشوال (٢٠١٥)	زيادة لنشاط الموظفين والروح المعنوية		

٩	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا وجيثا (٢٠١٩)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢) خيرى و غالى (٢٠٢١)	خلق بيئة العمل الصحية	توفير الصحة والسلامة الخضراء للموظفين
٦	أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، جعرون و المصرى (٢٠١٦)، برزگر و اخرون (٢٠٢٢)	تقديم الرعاية الصحية للموظفين	
٣	امروثا وجيثا (٢٠١٩)، جعرون و المصرى (٢٠١٦) خيرى و غالى (٢٠٢١)	المحاولة لتقليل ضغوط العمل	
٦	راماسامى (٢٠١٧)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، امروثا وجيثا (٢٠١٩) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، جودت اصرف (٢٠٢١)	مشاركة الارباح	المكافآت المالية
١٠	راماسامى (٢٠١٧)، امروثا وجيثا (٢٠١٩)، سيامبالبيتيا و اخرون (٢٠١٨) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)	زيادة الراتب فيما يتعلق بالانشطة و تنفيذ المشاريع الخضراء	
٥	سيامبالبيتيا و اخرون (٢٠١٨)، جعرون و المصرى (٢٠١٦)، خيرى و غالى (٢٠٢١)	الحوافز المالية وخفض الضرائب	
٧	ناديه وسعيد (٢٠٢٢)، راماسامى (٢٠١٧)، سيامبالبيتيا و اخرون (٢٠١٨) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، رعد صالح (٢٠٢١)	التقدير المستمر للموظفين للمبادرات البيئية	ادارة المكافآت والتعويضات للخدمات الخضراء
٦	راماسامى (٢٠١٧)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، ناديه وسعيد (٢٠٢٢) رعد صالح (٢٠٢١)، جودت اصرف (٢٠٢١)	الترقية الوظيفي للموظفين لاجل الانشطة البيئية	المكافآت الغير المالية
٧	دشوال (٢٠١٥)، جعرون و المصرى (٢٠١٦) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، عاطف الموجى (٢٠٢٢)	اعطاء اجازة السفر الاخضر للموظفين	
٢	خيرى و غالى (٢٠٢١)	تشجيع المساهمات البيئية مثل اجازة مدفوعة الأجر	

		واجازة خاصة وهدايا للموظفين وأسرهم			
١٠	برزگر و اخرون (٢٠٢٢)، شوركاني و اخرون (٢٠١٥)، جودت اصرف (٢٠٢١) جعرون و المصري (٢٠١٦)	ربط الاجر بالاداء البيئي	الدفع المتغير		
٤	راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)	مكافاة الموظفين على الممارسات الخضراء الافضل			
٧	راماسامى (٢٠١٧)، آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨) رعد صالح (٢٠٢١)، ابورمان (٢٠١٩)	المكافئات لاكتساب المهارات الخضراء			
٤	سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٩)، جعرون و المصري (٢٠١٦) برزگر و اخرون (٢٠٢٢)	المكافئات للمقترحات المبتكرة الخضراء			
١١	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، جعرون و المصري (٢٠١٦)، نادية وسعيد (٢٠٢٢) ابورمان (٢٠١٩)، جودت اصرف (٢٠٢١)	استخدام معايير الاداء البيئي على مستوى المؤسسة	ادارة وتقييم الاداء الاخضر		
١٣	آرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، جعرون و المصري (٢٠١٦) نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، عاطف الموجي (٢٠٢٢)، نادية وسعيد (٢٠٢٢)	وضع معايير الاداء الخضراء		استخدام معايير الاداء	
٦	سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)، جعرون و المصري (٢٠١٦)	تقييم مدى تقدم الموظف في معايير الاداء		تقييم الاداء الاخضر	
٧	سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)، جعرون و المصري (٢٠١٦) فرخي و همكاران (٢٠١٦)، نادية وسعيد (٢٠٢٢)	استخدام المعايير البيئية الكمية لقياس اداء الموظفين			
١١	سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)، دشوال (٢٠١٥)، شوركاني و اخرون (٢٠١٥)	الجمع بين اهداف الادارة البيئية ونظام تقييم اداء المؤسسة			

	رعد صالح (٢٠٢١)، عاطف الموجي (٢٠٢٢)، جودت اصرف (٢٠٢١)		
٥	راماسامى (٢٠١٧)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨) دشوال (٢٠١٥)، خيرى و غالى (٢٠٢١)	ملائمة اداء الموظف مع الاداء التنظيمي المطلوب	تطبيق نتائج تقييم الاداء الاخضر
٣	امروثا وجيثا (٢٠١٩)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨) رعد صالح (٢٠٢١)	خلق الانتماء والرضا في الموظفين	
٥	راماسامى (٢٠١٧)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، شوركانى و اخرون (٢٠١٥) ابورمان (٢٠١٩)	تقديم التغذية العكسية المستمرة	
٩	راماسامى (٢٠١٧)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)، سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨) دشوال (٢٠١٥)، نصيرزاده و اخرون (٢٠٢١)، رعد صالح (٢٠٢١)	قياس الاداء الاخضر للموظفين	تنفيذ تقييم الاداء الاخضر
١	راماسامى (٢٠١٧)، أرولاجا و اخرون (٢٠١٥)	تقييم الاداء الاخضر الفردي للموظفين	
١	امروثا وجيثا (٢٠١٩)	تقييم اساليب العمل الخضراء في مكان العمل من قبل المشرفين	
٤	سيامبالابيتيا و اخرون (٢٠١٨)	تجنب الازعاج و الاثار السلبية في القياس الكمي	

جدول (٤): ابعاد ومكونات ومؤشرات تكنولوجيا المعلومات

تكنولوجيا المعلومات			
الأبعاد	المؤشرات	بعض المصادر	تعداد
المكونات المادية	أجهزة حواسيب متطورة	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائى (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠) النوايسة (٢٠١٨)، الخناق (٢٠١٦)، حمد و صالح (٢٠١٨)	١٤
	تحديث أجهزة الحواسيب	الطائى (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠)، حمد و صالح (٢٠١٨)	٩

	فيض و اخرون (٢٠١٢)، ابراهيم (٢٠١٧)، كواشي (٢٠١٤)		
٢	الطائي (٢٠١٥)، الخطيب (٢٠١٨)	صيانة الحواسيب وتقديم المشورة والدعم الفني للعاملين	
٣	كواشي (٢٠١٨)، خريس (٢٠١١)	تطور التكنولوجيا المرتبط بأعمال المنظمة	
٤	الرشيدى (٢٠٢٠)، النوايسة (٢٠١٨)، هيكل (٢٠١٥)	توفر برامج حاسوبية متعددة تطبيقية	
٤	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، پناهى (٢٠١٤)	استلام البيانات الى الأجهزة	
٥	الطائي (٢٠١٥)، القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الخناق (٢٠١٦)	الدعم الكافي لصيانة أجهزة المختلفة	
٦	الطائي (٢٠١٥)، پناهى (٢٠١٤)، ابراهيم (٢٠١٧)	تحديث أجهزة الإدخال و الاخراج	
٩	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، ابراهيم (٢٠١٧)، كواشي (٢٠١٤)، محمد (٢٠٠٦)	استخدام أنواع مختلفة من اجهزة التخزين	
٤	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، حمد و صالح (٢٠١٨) پناهى (٢٠١٤)	توفر خزنا احتياطيا لكامل مواردها المعلوماتية	
٦	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، پناهى (٢٠١٤) ابراهيم (٢٠١٧)، كواشي (٢٠١٤)	استخدام موارد الحوسبة السحابية	
٣	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، پناهى (٢٠١٤)	وضع ضوابط محددة لاساليب التخزين والحفظ لجميع الموارد المعلوماتية	
٥	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، حمد و صالح (٢٠١٨) عثمانوندى (٢٠١٦)، الخطيب (٢٠١٨)	استخدام برامج قادرة على تحليل جميع مفاصل العمل	
٢	ابراهيم (٢٠١٧)	تناسب البرمجيات المستخدمه مع متطلبات	البرمجيات
٥	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠) حمد و صالح (٢٠١٨)، عثمانوندى (٢٠١٦)	اعتماد على البرمجيات المتخصصة في مجال العمل المكتبي	
٦	الطائي (٢٠١٥)، (النوايسة (٢٠١٨)، حمد و صالح (٢٠١٨) الخطيب (٢٠١٨)	التحديثات والتطورات في مجال البرمجيات	

٤	الطائي (٢٠١٥)، الخطيب (٢٠١٨)، ابراهيم (٢٠١٧)	توفر التراخيص البرمجية الخاصة ببرامج الحماية وأمنية البيانات والسعى الى تحديثها باستمرار
٧	الطائي (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠)، حمد و صالح (٢٠١٨) القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، ابراهيم (٢٠١٧)	اهتمام بمتابعة توقفات العمل الناجمة عن اعطال البرمجيات
١	ابراهيم (٢٠١٧)	تساعد البرامج المحوسبه المستخدمه فى استرجاع المعلومات بسرعه
١	ابراهيم (٢٠١٧)	توفر جميع التعليمات اللازمه لتشغيل البرامج التى تستخدم فى اداء العمال
١١	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠) حمد و صالح (٢٠١٨)، عثمانوندى (٢٠١٦)	وجود نظام اتصالات فعال لارتباط جميع اقسام المنظمة
٤	الطائي (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠)، عثمانوندى (٢٠١٦)	تحديث منظومة الاتصالات المستخدمة
٦	الطائي (٢٠١٥)، الخطيب (٢٠١٨)، ابراهيم (٢٠١٧) محمد (٢٠٠٦)، هيكل (٢٠١٥)	التدريب الكافية للعاملين على استخدام تطبيقات وموارد شبكات المعلومات
٢	الخطيب (٢٠١٨)، ابراهيم (٢٠١٧)	الدعم المالى اللازم لاستخدام نظم الاتصال المختلفة
شبكات الاتصال		
١٢	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائي (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠) حمد و صالح (٢٠١٨)، فيض و اخرون (٢٠١٢)، كواشى (٢٠١٤)	تغطية لأقسام المنظمة المختلفة بشبكة كافية من خطوط شبكات المعلومات (الانترنت، الاكسترنات ، الانترنت)
٣	الطائي (٢٠١٥)، الخطيب (٢٠١٨)، محمد (٢٠٠٦)	وجود وسائل حماية شبكات المعلومات من الاختراقات
٧	الطائي (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠)، حمد و صالح (٢٠١٨) الخطيب (٢٠١٨)، ابراهيم (٢٠١٧)، هيكل (٢٠١٥)	توسعة استثمار تطبيقات الشبكات المختلفة
٢	ابراهيم (٢٠١٧)	تطوير انظمة الاتصالات المختلفة

٨	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الخطيب (٢٠١٨)، الخنق (٢٠١٦) خريس (٢٠١١)	المتخصصون في تشغيل الأجهزة وتقنيات الاتصالات ومصممي البرامج	الموارد البشرية
٣	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، حمد و صالح (٢٠١٨)	اختيار العاملين بدقة المستخدمين التكنولوجيا المعلومات	
٤	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الخطيب (٢٠١٨)، الخنق (٢٠١٦) ابراهيم (٢٠١٧)	الاداريون المشاركون في إدارة النظام	
١	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)	الاستشارة بالمتخصصون الخارجى	
٤	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الرشيدى (٢٠٢٠)، حمد و صالح (٢٠١٨) عثمانوندى (٢٠١٦)	تكوين فريق عمل مترابط ومتواصل عبر الوسائل التكنولوجية المتطورة	
٧	الطائى (٢٠١٥)، حمد و صالح (٢٠١٨)، الخطيب (٢٠١٨) محمد (٢٠٠٦)، خريس (٢٠١١)	تدريب العاملين على الجهاز الحديثة	
٤	القاموسى و اخرون (٢٠١٩)، الطائى (٢٠١٥)، پناهى (٢٠١٤) كواشى (٢٠١٤)	توجيه العاملين للاستخدام أساليب الخزن الاقتراضى	
٦	الطائى (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠)، ابراهيم (٢٠١٧) محمد (٢٠٠٦)	تغطي تقارير قواعد البيانات كافة الاستعلامات المطلوبة	
٢	الطائى (٢٠١٥)، الرشيدى (٢٠٢٠)	اعتماد على قواعد بيانات مبرمجة وفقا لاحتياجاتها	
٢	الطائى (٢٠١٥)، ابراهيم (٢٠١٧)	استخدام قواعد البيانات في تحقيق الاهداف المتعلقة في تقديم خدمات افضل للعملاء	
١	ابراهيم (٢٠١٧)	معالجة مشاكل النظام البيانات	

بناءً على التحليل الذي تم إجراؤه باستخدام طريقة تحليل الموضوع وترميز المقالات، تم الحصول على النتائج التالية أخيراً:

- ١- في متغير الإبداع التنظيمي ، تم ترميز ٧٣ مؤشراً تحت ١٦ مكوناً ، كما تم ترميز المكونات في ٣ أبعاد.
- ٢- في متغير الموارد البشرية الخضراء ، تم ترميز ١٠٤ مؤشر تحت ٢٨ مكوناً ، كما تم ترميز المكونات في ١٠ أبعاد ؛
- ٣ - في متغير تكنولوجيا المعلومات تم ترميز ٤١ مؤشراً تحت ٤ أبعاد. وتجدر الإشارة إلى أن الترميز في متغيرين للإبداع التنظيمي والموارد البشرية الخضراء تم على ثلاث مراحل وفي متغير تكنولوجيا المعلومات على مرحلتين.

#### الخطوة السادسة: مراقبة الجودة

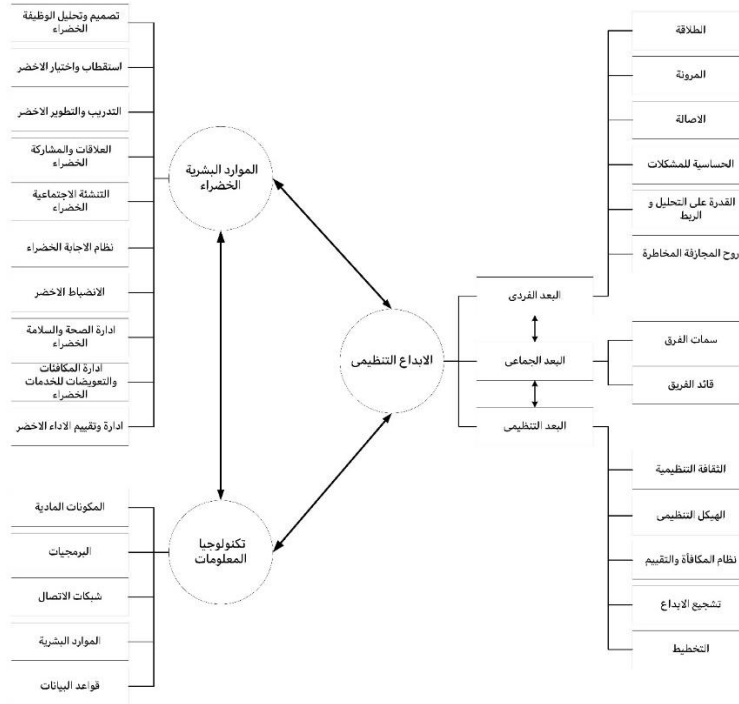
في هذه المرحلة ، استخدم الباحثون تقريباً جميع أساليبهم المذكورة في الفصل الثالث لتقييم الجودة ، وخاصةً مؤشر CASP. استخدم الباحثون في هذا البحث مقارنة آرائهم مع مبرمجين آخرين للتحكم في مفاهيمهم المستخرجة. لتحقيق هذا الهدف، تم توفير المؤشرات والتعبيرات النصية للمقالات المختارة إلى ثانى مبرمجين وتم تقييم النتائج من خلال مؤشر Kappa. في هذا البحث ، تم تنفيذ إجراءات الاتفاق بين الباحثين باستخدام مصطلحات مشفرة بشكل متبادل أو ثنائي. هنا الاتفاق مع المبرمج.



تم احتساب النسبة المئوية للاتفاق. تم استخدام المعامل القياسي للاتفاق بنسبة ٨٠٪ لتحديد الاتفاق بين المبرمجين. وتم الاتفاق بين الباحثين على عدة خطوات حتى وصل معامل كبا ٠.٨٥٧ في متغير الإبداع التنظيمي و ٠.٨٣٥ في متغير الموارد البشرية الخضراء و ٠.٨٨٩ في متغير تكنولوجيا المعلومات.

### الخطوة السابعة: إطار الإبداع التنظيمي وفق المتغيرين

يمكن عرض إطار الابداع التنظيمي وفق المتغيرين حسب نتائج التوليف البعدي وعلاقة المتغيرات التي تم اثباتها في الدراسات السابقة كما يلي .



بناءً على ما وجد في الأدبيات البحث، تم تقسيم الإبداع التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد: الفردية والجماعية والتنظيمية ، والتي ، وفقاً للدراسات ، تؤثر على المستوى الفردي على مستوى المجموعة وعلى مستوى المجموعة في المنظمة. تتوافق هذه النتيجة مع النتائج التي توصل إليها مال أميري (٢٠١٠) وأوردو وأراب زاده (٢٠١٩) وميركامالي وآخرون (٢٠١٢). كما أن متغير تكنولوجيا المعلومات مع أبعاد المكونات المادية والبرمجيات وشبكات الاتصال والموارد البشرية وقواعد الإثبات له تأثير على الإبداع التنظيمي في الأفراد والمجموعات والمنظمات الثلاثة ، وهذه النتيجة تتماشى مع نتائج Al فاتح إبراهيم (٢٠١٧) ، الكواشي (٢٠١٤) ، محمود محمد (٢٠٠٦) ، القموصي وآخرون (٢٠١٩) والرشيدي (٢٠٢٠). متغير الموارد البشرية الخضراء هو أيضاً مع أبعاد قرار الوظيفة الخضراء وتحليلها ، والتوظيف الأخضر والتفويض ، والتدريب الأخضر والتنمية ، والعلاقات والشراكة الخضراء ، والتدريب الاجتماعي الأخضر ، ونظام المساءلة الخضراء ، والانضباط الأخضر ، وإدارة الصحة والسلامة الخضراء ، وتعويزات الخدمة الخضراء وإدارة وتقييم الأداء الأكثر اخضراراً لها تأثير مباشر على زيادة الإبداع التنظيمي. تتفق هذه النتيجة مع نتائج صالح وفخري (٢٠٢١) ، ونادية وسعيد (٢٠٢٢) ، وناصر زاده وآخرون (٢٠٢٢). متغير الموارد البشرية الخضراء ، بأبعاده العشرة ، ومتغير تكنولوجيا المعلومات بأبعاده الخمسة ، ولكل منهما تأثير مباشر على الآخر ؛ هذا يعني أنه يمكن رؤية آثار كل متغير في متغيرات أخرى في معظم أبعادها. يتوافق هذا الاكتشاف مع نتائج رونوغي (٢٠٢٢).

### الاستنتاجات والتوصيات

تم تقديم إطار عمل شامل لم يكن موجوداً في الدراسات السابقة. بشكل عام ، يغطي البحث الحالي نطاقاً وجوانب أوسع مقارنة بالأبحاث السابقة. وبناءً عليه تم الحصول على ٧٣ مؤشراً و ١٦ مكوناً و ٣ أبعاد في متغير الإبداع التنظيمي. في متغير الموارد البشرية الخضراء ، تم تقسيم ١٠٤ مؤشر إلى ٢٨ مكوناً و ١٠ أبعاداً ، وفي متغير تكنولوجيا المعلومات ، تم وضع ٤١ مؤشراً تحت ٤ أبعاد. أيضاً ، للتحقق من إجراءات البحث ، تم إعطاء الرموز إلى باحث آخر وتم قياس موثوقيتها وتأكيدها باستخدام مؤشر kappa. ومن اهم الاستنتاجات ما يلي :

- ١- هناك علاقة متقابلة بين المتغيرات الثلاثة الابداع التنظيمي والموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات وهناك تأثير متقابل للمتغيرات الثلاثة الابداع التنظيمي والموارد البشرية الخضراء وتكنولوجيا المعلومات حسب الدراسات السابقة .
- ٢- هناك علاقة متقابلة ايضا بين الابعاد الثلاثة للأبداع التنظيمي (البعد الفردي والبعد الجماعي والبعد التنظيمي )
- ٣- للأبداع التنظيمي ثلاثة ابعاد رئيسية البعد الاول هو البعد الفردي يشير الى خصوصيات الافراد والبعد الثاني هو البعد الجماعي يشير الى خصوصيات سمات الفريق والجماعة والبعد الثالث هو البعد التنظيمي يشير الى المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على ابداع الافراد .ولكل من الابعاد مؤشرا بإمكاننا ان نقيس الابداع التنظيمي بالمنظمات بهذه المؤشرات بعض هذه المؤشرات اكثر تكرارا في المصادر والدراسات السابقة وبعضها اقل تكرارا

٤- الموارد البشرية الخضراء لها ابعاد مختلفة وهي عشرة ابعاد وحصلنا على ١٠٤ مؤشر لقياس هذا المتغير في الدراسات السابقة بعض المؤشرات اكثر تكرارا وبعضها اقل تكرارا

٥- لمتغير تكنولوجيا المعلومات وجدنا اربع ابعاد و ٤١ مؤشرا لقياس تكنولوجيا المعلومات في المنظمات بعضها اكثر تكرارا وبعضها اقل تكرارا

## التوصيات

- يوصي الباحثون الآخرون بدراسة ميدانية في خصوص الحصول على اهمية كل من المؤشرات في المنظمات العراقية لان التكرار في الدراسات السابقة لا يشير الى اهميتها ضرورة و اقل تكرارا لا يشير ايضا الى انها اقل اهمية لذلك على الباحث دراسة اهمية هذه المؤشرات
- يقوم الباحثون الآخريين على قياس علاقة ارتباط والتأثير ميدانيا بين كل من الابعاد للمتغيرات الثلاثة مع الأخرى .

## مصادر

١. البارودي، شيرين بدري توفيق، (٢٠١٠) " دور اقتصاد المعرفة في استدامة القدرة التنافسية للمصارف التجارية "، اطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٢. البازي، حنين خالد صالح احمد، (٢٠١٥)، " الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات ودوره التفاعلي في العلاقة بين القيمة المضافة لرأس المال الفكري والاداء المالي - بحث تطبيقي "، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد - قسم الادارة
٣. البحيصي، عبد المعطي محمود، (٢٠١٤)، " دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة ميدانية في الكليات التقنية في محافظات قطاع غزة"، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الأعمال من كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر - غزة.
٤. بلقوم، صباح، (٢٠١٣)، " اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التيسير الاستراتيجي للمؤسسات الاستراتيجية "، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير جامعة قسطنطينية.
٥. الحبوشي، عبد الناصر، (٢٠١١)، " فعالية نظم تكنولوجيا المعلومات من وجهة نظر المستفيد في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة سعد دحلب، البلدة
٦. حسن، عبد المحسن احمد حاجي (٢٠١٠)، "ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي"، دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الحكومية. رسالة ماجستير. كلية الاعمال. جامعة الشرق الاوسط، الكويت.
٧. خريس، نهاد حسين محمد (٢٠١١): استخدام تكنولوجيا المعلومات و أثرها في الأداء في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن، رسالة ماجستير؛ جامعة الشرق الأوسط؛ غير منشوره
٨. الشريدة، نادية عبد الجبار محمد، (٢٠١٠) "متطلبات تطبيق تقنيات المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز نظامي المعلومات المحاسبي والرقابة الداخلية"، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، .
٩. الشهراني، نورة، عبد الله، حزام (٢٠١٧)، " دور ادارة الكفاءات الاكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد "، رسالة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في التربية، السعودية.
١٠. العبادي، ضحى عباس محسن، (٢٠١٨)، " دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الابداع المنظمي - بحث تحليلي في عدد من مستشفيات وزارة الصحة "، رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير علوم في

١١. عجم إبراهيم محمد حسن عجم، (٢٠٠٧) تقانة المعلومات وإدارة المعرفة وأثرهما في الخيار الاستراتيجي، دراسة تحليلية مقارنة لآراء عينة من مديري المصارف العراقية، اطروحة دكتوراه مقدمة الى . الجامعة المستنصرية-كلية الإدارة والاقتصاد،
١٢. علوطي لمين علوطي (٢٠٠٤) تكنولوجيا المعلومات والاتصال و تأثيرها على تحسين الأداء الإقتصادي للمؤسسة، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التسيير، تخصص إدارة أعمال.
١٣. علي حسين علي الصوفاني، (٢٠١٠)، " دور الحكومة الالكترونية في تحسين جودة الخدمات . الحكومية، رسالة ماجستير، جامعة عين المطيري، فيصل دبيان عوض، (٢٠١٣)، " اهمية تكنولوجيا المعلومات في ضبط جودة التدقيق ومعوقات استخدامها من وجهة نظر مدققي الحسابات في دولة الكويت" رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاعمال- جامعة الشرق الاوسط
١٥. ملكاوي ، نازم محمود محمد، (٢٠٠٧) ، " نظم المعلومات والمعرفة وأثرهما في الابداع : دراسة في البنوك التجارية الاردنية " ، أطروحة دكتوراه في ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق.
١٦. جميل، عمر قيس، (٢٠٢٠)، " ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مدخل لدعم عملية التعليم الالكتروني - دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الانبار "، بحث منشور، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ١٢، العدد ١٧، حاوي، ايمان عسكر، (٢٠١١)، " الإبداع التنظيمي وتأثيره في الإداء الوظيفي - دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة - "، بحث منشور، مجلة دراسات إدارية، المجلد ٤، العدد ٨.
١٨. حنا، رشا دريد، د. ثائر أحمد سعدون السمان (٢٠١٩) ، إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدفق المعرفة نموذج برمجي لعدد من مجالات العربية للادارة جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، عدد ١
١٩. خيرى، حسين علاء، وغالي، حسين حريجة، (٢٠٢١)، " ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في تعزيز النجاح الريادي - بحث استطلاعي لعينة من شركات الصناعات الغذائية "، بحث منشور، مجلة الادارة والاقتصاد - جامعة كربلاء، المجلد ١٠، العدد ٢٠. الزبيدي، غني دحام تنائي، (٢٠١٦)، " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية - بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية "، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٢، العدد ٨٩.
٢١. الشهريلي ،انعام علي توفيق الشهريلي، & محمد سلمان داود. (٢٠١٧). أثر استراتيجية كايزن في تحسين جودة تكنولوجيا المعلومات في مدينة بابل الاثرية السياحية. المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات ، المجلد ٧، العدد ٣ .
٢٢. صالح، مصطفى رعد، وفخري، نور حسين، (٢٠٢١)، " تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع التنظيمي - بحث تطبيقي ، بحث منشور، مجلة كلية الرافدين الجامعة، العدد ٤٨ .
٢٣. الضلاعين، علي، (٢٠١٠)، " أثر التمكين الإداري في التميز التنظيمي دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الأردنية " ، مجلة العلوم الإدارية، المجلد ٣٧ ، العدد ١ .
٢٤. عبدالهادي :خالد زيدان عبدالهادي، & منار هيثم هادي. (٢٠١٨). إسهام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الأزمات دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي/بغداد. مجلة الدنانير، ١(١٣)، ٤١٥-٤١٦
٢٥. العتيبي ، ٢٠١٠ عزيزة عبد الرحمن ، " اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية" دراسة ميدانية على الاكاديمية الدولية الاسترالية ،
٢٦. العزاوي، شفاء، محمد، علي، هاشم، ولدان، عبد الستار، (٢٠١٥)، " تأثير صناع المعرفة في التفوق التنظيمي - بحث ميداني في عدد من الشركات الصناعية العراقية "، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ٢١، العدد ٨٤.
٢٧. عفيف ،يوسف محمد ، (٢٠١٦) التكنولوجيا الحديثة ودورها في تنمية الموارد البشرية ،مذكرة ماجستير (غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، ،
٢٨. علوطي، لمين، (٢٠٠٨)، "اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على ادارة الموارد البشرية في المؤسسة"، مجلة العلوم الانسانية المجلد ٢٩. عمران، نضال عبد الهادي، (٢٠١٥)، " أثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في شركة أسيا سيل "، بحث منشور، مجلة جامعة بابل، المجلد ٢٣، العدد ٣.

٣٠. الغزالي، فاضل راضي، والفتلاوي، ماجد جبار، والجنابي، هناء صلاح احمد، (٢٠١٢). " الأبعاد المشتركة بين الريادة والاستراتيجية ودورها في تحقيق التميز / نموذج مقترح للتجديد الاستراتيجي\_ منظور مفاهيمي ونموذج مقترح " , مجلة الريادة ودكاء الاعمال في
٣١. القاموسي، اعجيل، سامية، والكرعاوي، هاني هديل محمد علي، وحمود، مريم إبراهيم، (٢٠١٩)، " أثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الأبداع الإداري : دراسة تحليلية لعينة من الموظفين في جامعة الكوفة "، بحث منشور، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، العدد
٣٢. القيسي، سنان، فاضل، حمد، (٢٠١٤)، " انعكاس ممارسات ادارة الاداء في التميز التنظيمي " بحث ميداني في وزارة المالية - الهيئة العامة للضرائب "، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ٢٢، العدد ٨٧.
٣٣. مجيد، باسمه عبود، واسماعيل، سحر خليل، (٢٠١٩)، " دور التكنولوجيا الخضراء في الحد من التلوث البيئي لتعزيز الاستدامة البيئية "، بحث منشور، مجلة اشراقات تنمية - العدد ١٩.
٣٤. محسين، كمال علوان، وعبد الله، مرتضى منصور، (٢٠١٩)، " استخدام التحليل التمييزي لتقييم دور إدارة المعرفة في تعزيز الابداع التنظيمي - دراسة ميدانية على شركة ديالى العامة للصناعات الكهريائية "، بحث منشور، مجلة كلية الكوت الجامعة، المجلد ٤، العدد
٣٥. النويقة، عطالله بشير، (٢٠١٤)، " أثر تمكين فرق العمل في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الطائف: دراسة تطبيقية"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد ١٠ العدد ٣.

36. Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1). doi:10.1080/23311975.2015.1030817.
37. Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102852. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102852
38. Ajaif, mona, (2008)," culture of excellence in some semi government organizations in dubai, paper for quality congress middle east8 creating an architecture of quality and excellence in the middle east responsibilities": challenges, dubai: tqm college.
39. Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H.-. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*. doi:10.1007/s11356-020-11307-9
40. Ansari, N. Y., Farrukh, M., & Raza, A. (2020). Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. doi:10.1002/csr.2044
41. Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 120401. doi:10.1016/j.jclepro.2020.120401
42. Arulrajah, A. Anton & Opatha, H.H.D.N.P & Nawaratne, N.N.J, (2015), "Green Human Resource Management Practices: A Review ",Sri Lankan Journal of Human Resource Management Vol.5, No.1.
43. Bahuguna, Prakash Chandra & Srivastava, Rajeev & Tiwari, Saurabh, (2022), "Two-decade journey of green human resource management research: a bibliometric analysi ",Benchmarking: An International Journal © Emerald Publishing Limited 1463-5771 DOI 10.1108/BIJ-10-2021-0619.
44. Celina M. Olszak & Jerzy Kisielnicki (2018) A conceptual framework of information systems for organizational creativity support. lessons from empirical investigations, *Information Systems Management*, 35:1, 29-48.
45. Cherian, Jacob & Jacob, Jolly, (2012), "A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review ",International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 21.
46. Chi-Hoon Lee & all,(2008), "Study of the Causal Relationship between IT Governance Inhibitors and Its Success in Korea Enterprises", Proceedings of the 41st Hawaii International Conference on System Sciences, P5
47. Davis,D&Daley,B.J., (2008), "The learning Organization and its Dimensions Key Factor in Firms Performance", *Human Resource Development International* Vol. 11, No.1:51.
48. Dawood, Lamyaa Mohammed, and Mohanad A. Sahib. "Developing Total Productive Maintenance Model (TPM) For Small Medium Size Enterprises (SME)." 2017.

49. De Vasconcellos, S. L., Garrido, I. L., & Parente, R. C. (2018). Organizational creativity as a crucial resource for building international business competence. *International Business Review*. doi:10.1016/j.ibusrev.2018.11.003
50. dhara, n & khatun, a, (2022), "information technology, its impact on the green human resource management: a review ", *vidyabharati international interdisciplinary research journal (special issue)*.
51. Dissanayake, D.M.R. & Wastantha, H.L.N & Jinadasa, M.P.K, (2020), "The Role of Organizational Creativity Towards Innovations: A Conceptual Review on Services Sector Research Directions ", *Journal*
52. Duan, Qingying, (2017), "A Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and Organizational Communication in High Tech Technology ", *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, DOI10.12973/eurasia.2017.00699a.
53. Durrah, Omar, Khmour, Naser, and AL-Abbadi, Samir, (2014), " the Impact of the Implementation of organizational Excellence policies on the contextual performance: A case study in the cardiovascular surgery Hospital", *International Business Research*; Vol. 7, No. 9.
54. Hirudayaraj, M., & Matić, J. (2021). Leveraging Human Resource Development Practice to Enhance Organizational Creativity: A Multilevel Conceptual Model. *Human Resource Development Review*, V. 20, No. 2, P175.
55. Hosain, Sajjad & Rahman, Sadiqur, (2016), "Green Human Resource Management: A Theoretical Overview ", *IOSR Journal of Business and Management*, Volume 18, Issue 6 .Ver. III.
56. Jabbouri, N. I., Siron, R., Zahari, I., & Khalid, M. (2016). Impact of Information Technology Infrastructure on Innovation Performance: An Empirical Study on Private Universities In Iraq. *Procedia Economics and Finance*, 39, 861–869. doi:10.1016/s2212-5671(16)30250-7.
57. James, Keith & Drown, Damon, (2012), "Organizations and Creativity: Trends in Research, Status of Education and Practice, Agenda for the Future ", *Handbook of Organizational Creativity*, DOI: 10.1016/B978-0-12-374714-3.00002-1, P19.
58. Khalid, m.; hussain,t, and waheed,s, (2010), " factors that lead organizations to achieve business excellence", *journal of quality and technology management*
59. Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. doi:10.1016/j.ijhm.2018.04.007
60. Koch, Jochen & Wenzel, Matthias & Senf, Ninja Natalie & Maibier, Corinna, (2018), "Organizational Creativity as an Attributional Process: The case of haute cuisine ", *Organizational Creativity, Play and Entrepreneurship*, Special Issue, Vol. 39(2-3) 251–270.
61. Mashala, Yusuph Lameck, (2018), "Green Human Resource Management and Environmental Sustainability in Tanzania: A Review and Research Agenda ", *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, Vol. 2 Issue 12.
62. Masri HA, Jaaron AAM, Assessing Green Human Resources Management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study, *Journal of Cleaner Production* (2017), doi: 10.1016/j.jclepro.2016.12.087..
63. Mazza, Tatiana, et al, (2015), " Audit quality of outsourced information technology controls", *Managerial Auditing Journal*, Department of Accounting, Università degli Studi di Parma, Parma, Italy, Vol. 29 Iss 9 pp. 837 – 862. P:838
64. McNabb, D, (2006), " Knowledge Management in the Public Sector", M., E. Sharpe, United States of
65. Mohan, Kokila, and S., Gomathi, (2014), "A Study on Empowering Employee Capabilities Towards Organizational Excellence", *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
66. Mol a, Michael J. (2009), Birkinshaw b, Julian, " The sources of management innovation: When firms introduce new management practices", *Journal of Business Research*, No of Pages 12 .
67. Murari, Krishna & Bhandari, Meenu, (2011), "Green HR: Going Green with Pride ", *Journal of Social Welfare and Management* Volume 3.
68. Muzzio, Henrique & Júnior, Fernando Gomes Paiva, (2018), "Organizational Creativity Management: Discussion Elements ", *Artigo recebido*, Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Administrativas, Recife, PE, Brasi, <http://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170409>.

69. Oliver, A. L., April, S., & Kalish, Y. (2019). Organizational creativity-innovation process and breakthrough under time constraints: Mid-point transformation. *Creativity and Innovation Management*. doi:10.1111/caim.12326
70. Opatha, HHDNP, (2013), "Green Human Resource Management: A Simplified Introduction", Proceedings of the HR Dialogue, Vol. 01, No. 01.
71. Renwick, D. and Redman, T. and Maguire, S. (2012) 'Green human resource management : a review and research agenda.', *International journal of management reviews.*, 15 (1).
72. reynolds george w.(2010)," information technology for managers", printed in the united states of america , course technology, cengage learning ,university of cincinnati ,p4
73. Riaz, Hira; Hassan, Atif (2019) : Mediating role of organizational creativity between employees' intention in knowledge management process and organizational performance: An empirical study on pharmaceutical employees, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 13, Iss. 3, pp. 635-655.
74. Richa Chaudhary, (2018) "Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2017-0058>
75. Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2018). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. doi:10.1002/csr.1694 .
76. Saeidi, P., Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, S. P., Nilashi, M., & Mardani, A. (2019). The impact of enterprise risk management on competitive advantage by moderating role of information technology. *Computer Standards & Interfaces*, 63, 67-82
77. Sartal, Antonio, et al,(2017)," How much does Lean Manufacturing need environmental and information technologies", *Journal of Manufacturing Systems*,Vol 45 ,pp 260–272.
78. Shafaei, Azadeh & Nejati, Mehran & Yusoff, Yusmani Mohd, (2019), "Green human resource management A two-study investigation of antecedents and outcomes", *International Journal of Manpower* Vol. 41 No. 7, 2020 pp. 1041-1060 Emerald Publishing Limited 0143-7720 DOI 10.1108/IJM-08-2019-
79. Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*. doi:10.1002/bse.2279.
80. Sharifa K. Mousa, Mohammed Othman, The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: a conceptual framework, *Journal of Cleaner Production* (2019), <https://doi.org/10.1016/j.jclepro>.
81. Sheopuri, Anuj & Sheopuri, Anita, (2015), "Green Hr Practices in the Changing Workplace", *Business Dimensions*, Vol. 2(1).
82. Siyambalapatiya, Janaka & Zhang, Xu & Liu, Xiaobing, (2018), " Green Human Resource Management: A Proposed Model in the Context of Sri Lanka's Tourism Industry, *Journal of Cleaner Production*, doi: 10.1016/j.jclepro.2018.07.305.
83. Song, Z., Gu, Q., & Wang, B. (2019). Creativity-oriented HRM and organizational creativity in China. *International Journal of Manpower*, 40(5), 834–849. doi:10.1108/ijm-05-2016-0108
84. Source : Koch, Jochen & Wenzel, Matthias & Senf, Ninja Natalie & Maibier, Corinna, (2018), "Organizational Creativity as an Attributional Process: The case of haute cuisine", *Organizational Creativity, Play and Entrepreneurship*, Special Issue, Vol. 39(2-3), DOI: 10.1177/0170840617727779,
85. Source : Sadi, Muhammad Asad & Al-Dubaisi, Ali H., (2008),"Barriers to organizational creativity", Emerald Group Publishing Limited, *Journal of Management Development*, Vol. 27 Issu 6 p580.
86. Steiber. Annika,(2012) " Organizational Innovations: A conceptualization of how they are created, diffused, and sustained " PhD, Dissertation, University Of Technology Gothenburg, Sweden.
87. thurairajah, n., and andhaigh, r., (2005) "achieving excellence in construction", research institute for built and human environment, university of salford, m7 1nu.
88. Woodman, Richard W & Sawyer, John E & Griffin, Ricky W, (1993), "toward a theory of organizational creativity", *Academy of Management Review*, Vol 18 No 2, P309.
89. Yong JY, Yusliza M-Y, Ramayah T, Fawehinmi O, Nexus between green intellectual capital and green human resource management, *Journal of Cleaner Production* (2019), doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>.