



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الابتكار الأخضر دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية اليمنية - صنعاء

رسالة مقدمة من الطالبة

رغداء محمد عبدالله عبد الوهاب موسى

إلى

مجلس الدراسات العليا والبحث العلمي

وهي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

المشرف

أ.د. جمال درهم أحمد زيد

أستاذ إدارة الأعمال
جامعة العلوم والتكنولوجيا



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جَامِعَةُ الْعُلُومِ وَالتَّكْنُولُوجِيَا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الابتكار الأخضر: دراسة ميدانية في شركات
صناعة الأدوية اليمنية - صنعاء

المُلخَص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها: (تصميم الوظيفة، التوظيف، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تقييم الأداء، التحفيز والتعويض) في الابتكار الأخضر ببعديه: (المنتج الأخضر، العمليات الخضراء) في شركات صناعة الأدوية اليمنية في العاصمة صنعاء. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتحدد مجتمع الدراسة بـ (1675) موظفاً من جميع المستويات الإدارية في سبع شركات يمنية لصناعة الأدوية في العاصمة صنعاء. وتم توزيع (313) استبانة على الأفراد عينة الدراسة، استعيد منها (240) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وفي ضوء ذلك، تم جمع وتحليل البيانات واختبار جميع الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية في الابتكار الأخضر في الشركات محل الدراسة، وكان بُعد التحفيز والتعويض أكثرها تأثيراً في الابتكار الأخضر، تلاه بُعد تقييم الأداء، ثم بُعد تصميم الوظيفة. بينما توصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبُعدي تدريب وتطوير الموارد البشرية والتوظيف في الابتكار الأخضر. كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى تحقق ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات محل الدراسة مرتفع، وأن مستوى تحقق كل بُعد من أبعادها بشكل منفرد كذلك مرتفع لجميع الأبعاد عدا بُعد التعويض والتحفيز، فقد جاء بمستوى متوسط. وأن مستوى تحقق الابتكار الأخضر ببعديه مرتفع، وقد حصل بُعد المنتج الأخضر على الرتبة الأولى. وأخيراً قدمت الدراسة عدداً من التوصيات، كان أهمها: زيادة الاهتمام بالسياسات الحالية المتبعة في تصميم الوظائف واختيار وتعيين الموظفين وبرامج التدريب والتطوير المعدة لهم، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بتحسين وتطوير نظم التعويضات والحوافز وربطها بنظم تقييم الأداء، وإيلاء المزيد من الاهتمام بالممارسات البيئية لإدارة الموارد البشرية.

المشرف

أ.د. جمال درهم أحمد زيد

أستاذ إدارة الأعمال

جامعة العلوم والتكنولوجيا

الطالبة

رغداء محمد عبدالله عبدالوهاب موسى

ذو الحجة، 1445هـ

صنعاء

يونيو، 2024م



**The Impact of Human Resources Management Practices on Green
Innovation: A Field Study at Pharmaceutical Industrial Companies in
Yemen - Sana'a**

Abstract

This study aimed to measure the impact of human resources management practices (HRMP) with its dimensions (job design, recruitment, human resources training and development, performance evaluation, motivation and compensation) on green innovation with its dimensions (green product, green processes) in Yemeni pharmaceutical industrial companies - Sana'a. The study used the descriptive and analytical approach, and a questionnaire was developed as the main tool of data collection. The study population was determined to be (1675) employees from all administrative levels in seven Yemeni pharmaceutical industrial companies in Sana'a. (313) questionnaires were distributed to the study sample individuals, from which (240) valid questionnaires were retrieved for statistical analysis. Accordingly, the data was collected and analyzed, and all hypotheses were tested by using appropriate statistical techniques. Based on the study findings, the most important conclusions of the study included: There is an impact of HRMP on green innovation in the companies under study. Compensation and motivation had the greatest impact on green innovation, followed by performance evaluation, then job design. Whereas there is no impact of training and development and recruitment on green innovation in the companies under study. The study also found that the level of HRMP in the companies under study is high, and the level of each dimension of HRMP individually was also high for all dimensions except for compensation and motivation, which came at an average level. As well as the level of green innovation in the companies under study was found high, and the dimension of green product came first. The study presented a number of recommendations, the most important of which was: The necessity of paying more interest by the pharmaceutical industrial companies to the current policies use in job design, selection and recruitment, and training and development programs, in addition to the need of paying more interest to improve and develop compensation and incentive systems, and linking them to performance evaluation systems, and the necessity of paying more interest to environmental practices for human resources management.

Candidate

**Ragda Mohammed Abdullah
Abdulwahab Mousa**

Supervisor

Dr. Jamal Dirhim Ahmed Zayd
Professor of Business Administration
University of Sciences and Technology

June, 2024AD

Sana'a

Dhu Al-Hijjah, 1445AH

Republic of Yemen
Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Science and Technology
Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



The Impact of Human Resources Management Practices on Green Innovation

**A Field Study at Pharmaceutical Industrial Companies in Yemen -
Sana'a**

A Thesis Submitted by

Ragda Mohammed Abdullah Abdulwahab Mousa

To

**The Council of Postgraduate Studies and Scientific Research,
in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Degree in
Business Administration**

Supervisor

Dr. Jamal Dirhim Ahmed Zayd

Professor of Business Administration
University of Sciences and Technology

June, 2024AD

Sana'a

Dhu Al-Hijjah, 1445AH