

The Trend of The Green Human Resources Management and its Impact on The Creativeness in The Industrial Sector in Sudan

Sana Jadallah Al- Sheikh Al- Taher

Ahmed Ibrahim Abu Sen

Faculty of Business Studies || Sudan University of Science and Technology || Sudan

Abstract: The main goal of this study was to know the impact of the trends of the green human resources management on the creativeness in the industrial sector in Sudan. Based on the human resources theory, the study model was constructed and hypotheses were deducted and tested by a non- probability sample comprised of 330 employees in the industrial sector. The findings showed a reverse relationship between the trends of the green human resources management and creativeness of employees. One of the applied study core was to assist decision- makers to understand the best way for the trends of the green human resources management. The study recommended that the future studies should be conducted on the relationship between the trends of the green human resources management and creativeness.

Keywords: Green human resources management and creativeness.

توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على الإبداع في القطاع الصناعي في السودان

أحمد إبراهيم أبو سن

سنا جاد الله الشيخ الطاهر

كلية الدراسات التجارية || جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا || السودان

الملخص: الهدف الرئيسي من الدراسة هو معرفة أثر توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء على الإبداع في القطاع الصناعي في السودان، بناءً على نظرية الموارد تم بناء نموذج الدراسة واستنبطت منه فرضيات تم اختبارها على 330 عاملاً في القطاع الصناعي مستخدمين عينة غير احتمالية وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وإبداع العاملين. ومن المضامين التطبيقية للدراسة أنها قد تساعد متخذي القرار على فهم أفضل لتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء، كما أوصت الدراسة بأن تركز الدراسات المستقبلية على إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع.

الكلمات المفتاحية: توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء، الإبداع.

مقدمة:

إن الإبداع عنصر هام لنجاح المنظمات الذي يعمل على خلق القيمة ويجعل المنظمة تمتلك ميزة تنافسية، ويعتبر استراتيجية للبقاء والاستمرار في الصناعة بصورة جيدة، ويمثل المدخل الإبداعي سر نجاح الكثير من المنظمات ذلك لأنه بدون تبني المدخل الإبداعي فإن المنظمة سوف تستمر في أداء العمل الحالي بنفس الأسلوب الذي كانت تقوم به في الماضي وهذا يعنى الركود الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى إضعاف دورها (يوسف، 2014)¹. ويعد الإبداع من أهم مقومات التنمية والتطوير للأفراد والمنظمات على السواء، فلإبداع دوراً هاماً في بقاء المنظمة وتطورها، حيث أن المنظمة التي لا تبدع ولا تتطور مصيرها التراجع والاضمحلال بل قد يكون الزوال، فالإبداع يساعد المنظمات على

التكيف مع التغيرات المتلاحقة ويساعدها على مواجهة التحديات المتعددة والمختلفة، وإن الشركات تحتاج إلى انتهاز أساليب جديدة في الإبداع، لما تعانيه من تحديات سياسية واقتصادية وتقنية متسارعة، وذلك بالبحث عن وسائل تحقيق النجاح والتطور والتميز في الشركات، وللتخلص من هذه المشكلة لابد من البحث عن وسائل أخرى، تدفع بالشركات إلى التطور والنجاح من خلال عنصر النقود، كما يعد أداة خاصة في أيدي الشركات وتحديداً الشركات التي تسعى للريادة، من خلال استغلالها للتغيرات التي تعتبر فرصة للتحويل والانتقال بالمنتج الحالي إلى منتج أكثر تلبية لمتطلبات العميل المتغيرة والمتزايدة باستمرار (الناصر، 2018).²

وتعمل المنظمات المعاصرة في ظل ظروف متغيرة ومعقدة تفرض عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل، وينبغي على المنظمات مواجهة هذه التحديات بسرعة وبكفاءة وفعالية، الأمر الذي يتطلب قدرات إبداعية عالية كي تتمكن من تطوير حلول وأفكار وآراء جديدة تمكن المنظمات من الاستمرار والنمو، ونتيجة للتحديات المتنامية التي تفرضها ظاهرة العولمة والتغيرات التقنية المتسارعة والمنافسة الشديدة والثورة المعلوماتية وغيرها تزداد أهمية الإبداع (اللافي، 2018).³

مشكلة الدراسة:

بالرغم من أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء إلا أنها لم تجد حظها من الدراسات الكافية التي تناولت هذه العلاقة بشئ من العمق والتحليل، فهناك دراسة (Arulrajah et al, 2015) تناولت استعراض لمفاهيم إدارة الموارد البشرية الخضراء و (Arulrajah, Opatha, 2014) حيث أكدت أن هناك حاجة إلى إجراء دراسات نظرية وتجريبية لتعزيز محتوى المعرفة في إدارة الموارد البشرية الخضراء، كما تناولت دراسة (وهيبة، 2016)، (2012)، (Mandip)، (2016)، (Madhavi)، (2016)، (Evvaspallavi&Mvnbhanu، 2016)، (Uddin&Islam، 2015) علاقة إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة البيئية، ويلاحظ أن معظم الدراسات تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء إلا أنها لم تربطها بمدى علاقتها بالإبداع ومن ذلك تأتي دراسة (السكافي، 2017) (Cheema et al, 2015)، (likhitkar& verma, 2017).

وبناءً على ما تقدم، فإن الدراسة الحالية تعتبر واحدة من الدراسات النادرة التي تهدف إلى ردم الفجوات البحثية وذلك بالإجابة على السؤال الرئيسي التالي: هل يؤثر توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاع الصناعي في السودان في الإبداع لدى الشركات الصناعية السودانية، آخذين في الاعتبار نظرية الموارد التي تعتبر المؤسسة على أنها مجموعة فريدة من الموارد (التقنية، التنظيمية، البشرية) المتميزة والتي تمثل الموارد البشرية، كما أن تلك الموارد هي التي تعمل بشكل أساسي في إتمام المنتجات وتمييزها (فرج الله وبلل، 2017).⁴

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مدى توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها المتمثلة في (التدريب الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، حفظ الطاقة) في الشركات الصناعية السودانية؟
- 2- ما مستوى إبداع العاملين في الشركات الصناعية السودانية؟

أهداف الدراسة:

وانسجاماً مع أسئلة الدراسة فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة في:

- 1- معرفة مستوى توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات الصناعية السودانية.
- 2- التعرف على أثر توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها المتمثلة في (التدريب الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، حفظ الطاقة) على الإبداع في الشركات الصناعية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة في التعرف على دور توجه إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الإبداع في الشركات الصناعية، فإنه من المؤمل أن تقدم إضافة علمية جديدة، ولقد سلطت هذه الدراسة الضوء على تحقيق جودة المنتجات في الشركات الصناعية السودانية، مما يسهم في فتح آفاق جديدة للباحثين في دراسة إدارة الموارد البشرية الخضراء كتوجه استراتيجي للتنافس مع متغيرات أخرى خلاف الإبداع.

الأهمية العلمية:

تتمثل أهمية الدراسة لمتخذي القرارات بالإدارات العليا للشركات الصناعية السودانية في تزويدهم وتعريفهم بأهمية تأثير توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في خلق الإبداع لبناء ميزة تنافسية وتجويد الأداء. كما تبرز أهمية هذه الدراسة لأهمية قطاع الشركات الصناعية ودورها المتنامي في الاقتصاد الوطني ويعد أيضاً من أبرز القطاعات لما له من دور مهم في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني ولذا من اسهامات هذه الدراسة النتائج تساعد متخذي القرارات بالإدارات العليا بتبني توجهات إدارية حديثة لمواكبة التطور في ظل التحديات الاقتصادية المعاصرة وحدة المنافسة والتي بدورها قد تساهم في تعزيز الميزة التنافسية للشركات.

أولاً: الإطار النظري:

1.1 مفهوم توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء:

إن إدارة الموارد البشرية الخضراء تقف على جانب من جوانب إدارة الموارد البشرية وممارستها ولا تقتصر على ممارسات إدارة الموارد البشرية فحسب بل تعدى هذا المفهوم إلى مفهوم التحفيز في كل ممارسات منظمات الأعمال وتقليل انبعاثات الكربون والحد من ممارسات التلوث من خلال استخدام التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والتقييم الأخضر، والموظفين والخبراء وذوي الكفاءة والموهبة والمعرفة والديارية فهؤلاء الموظفين يعتبروا كرسائل بشري وفكري للمنظمة يتوجب على هذه المنظمات الاحتفاظ بها ويمكن للمنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية الخضراء أن تقوم بالحد من الممارسات الخاطئة اتجاه البيئة.

وإن إدارة الموارد البشرية هي من أهم الأصول في المنظمات والتي تلعب دوراً مهماً في إدارة شؤون الموظفين وأن زيادة التوجه الأخير عالمياً للتركيز من قبل منظمات الأعمال قد توجب عليها وعلى مدراء الموارد البشرية الحديثة لديها إلى دمج فلسفة الموارد البشرية الخضراء في رسالتها جنباً على جنب مع سياسات وممارسات الموارد البشرية المختلفة فإن هذه الممارسات تؤدي إلى تعزيز نشاط العمال وصحتهم وبالتالي زيادة في الانتاج والانتاجية لدى الموظفين أي أنها تزيد من الكفاءة وتقلل التكاليف وبالتالي تزيد التنافسية وتشجع الإبداع في إدارة الموارد البشرية (السكارنه، 2017)⁵. مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء هو تحفيز الموظفين للمشاركة في الإدارة البيئية من خلال تقييم الأداء وممارسات إدارة المكافآت (Renwick et al, 2012)⁶، يشار إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى جميع الأنشطة التي ينطوي عليها التطوير والتنفيذ والتجهيز على نظام يهدف إلى تخضير موظفي المنظمة، وهي من جانب إدارة الموارد البشرية الذي يختلط به موظفون عاديون يتحولون إلى موظفين يعملون في مجال البيئة الخضراء، وتحقيق الأهداف البيئية للمنظمة، وأخيراً تقديم مساهمة كبيرة في الاستدامة البيئية، وهو الغرض من إدارة الموارد البشرية الخضراء

هو خلق وتعزيز والحفاظ على البيئة الخضراء داخل كل موظف في المنظمة بحيث يمنح الفرد أقصى مساهمة فردية (Arulrajah, Opatha, 2014).⁷

1.1.1 التوظيف الأخضر:

تعرف منظمة العمل الدولية الوظائف الخضراء على أنها "عمل لائق من شأنه أن يخفف من آثار نشاط الشركات والقطاعات الاقتصادية على البيئة وخفضها إلى مستويات مستدامة وأنها عمل يتضمن وظائف تحافظ على البيئة وتعيد تأهيلها، وهي بمثابة حلول للمشاكل البيئية العالمية حيث تشجع على تكوين جيل من المبدعين والعمال يعي مشاكل التلوث وقادر على ابتكار الحلول العملية والقابلة للتنفيذ وعلى تلبية احتياجات سوق العمل، وإدماج الفوائد البيئية بهواجس العمل التقليدية، مثل الأجور وسلامة العمل والحماية الاجتماعية والصحة وحقوق العمال، وتحديد السياسات الرامية إلى الترويج لهذا النوع من الوظائف (وهيبة، 2016)،⁸ هو نظام يتم فيه التركيز على أهمية البيئة وجعلها عنصراً رئيسياً داخل المنظمة وإدراك حقيقة أن اكتساب سمعة كموظف صديق للبيئة هو وسيلة فعالة لجذب المهوبة الجديدة ودعم الإدارة البيئية من خلال التأكد من أنهم على دراية بثقافة المنظمة البيئية (Deepika R & Karpagam v، 2016).⁹ ويمكن للمنظمة إظهار التزامها بالاستدامة والحفاظ على البيئة من خلال اعتماد أسلوب التوظيف الافتراضي، إذا بإمكان إكمال متطلبات التوظيف من خلال وسائل الاتصال الإلكترونية بما في ذلك المقابلة وبما يقلل من السفر (السكرانه، 2017).¹⁰

2.1.1 التدريب الأخضر:

التدريب والتطوير هو ممارسة تهدف إلى توجيه الاهتمام إلى تنمية مهارات الموظفين والمعرفة التي تتعلق بكفاءة محددة، ويقلل من أسباب التدهور البيئي والحفاظ على الطاقة ويوفر القدرة على التفاعل بسهولة في حل المشاكل (Bangwal & Tiwari، 2012)،¹¹ لمعالجة المخاوف المتعلقة بالتدريب أنشأ معهد الإدارة البيئية ورش عمل تدريبية لمديري البيئة بما في ذلك رفع الوعي والمهارات في الأداء البيئي (Renwick et al، 2012).¹²

3.1.1 تقييم الأداء الأخضر:

تحرص إدارة الموارد البشرية الخضراء على تشجيع العاملين على أن تكون مخرجاتهم منسجمة مع توجهات المنظمة نحو البيئة وتتضمن عملية تقييم الأداء الاعتبارات البيئية ومناقشة الأهداف البيئية معهم أثناء التغذية العكسية عن أدائهم (الزبيدي، 2016)،¹³ عرف الأيزو 14031 تقييم الأداء البيئي على أنه منهج لتسهيل قرارات الإدارة بخصوص الأداء البيئي للمنظمة، باختيار المؤشرات وجمع وتحليل البيانات وتقييم المعلومات وفقاً لمقياس الأداء البيئي، وإعداد التقارير وتوصيل المعلومات والفحص الدوري وفي النهاية تطوير هذا المنهج، فتقييم الأداء البيئي يعتبر عملية متعلقة بالمنهج، المعرفة والتفاوض كما أنه وسيلة مساعدة لنظام الإدارة البيئية لكن يمكن أن يستعمل كأداة مستقلة (الشرفا وسكيك، 2018).¹⁴ ويجب على المديرين وضع أهداف ومسؤوليات خضراء لأقسامهم وإداراتهم، ويجب عليهم استخدام المسؤولية البيئية ونجاح الوصول للسياسات البيئية في نطاق عملهم (Arulrajah et al، 2015)،¹⁵ فتقوم إدارة المؤسسة بتوجيه سياساتها وممارستها وعملياتها ومواردها المستخدمة في حماية البيئة التي تعمل فيها، وتحديد أهداف بيئية ووضع برامج بيئية إلى جانب البرامج الإدارية الأخرى واعتبار الأداء البيئي من مؤشرات الأداء الاقتصادي (قابوسة وطبي، 2014).¹⁶

4.1.1 حفظ الطاقة:

التعريف السائد للطاقة هو القدرة على القيام بعمل ما، أيًا كان العمل فكرياً أو عضلياً يتطلب لإنجازه كمية ملائمة من الطاقة، وتطورت مصادر الطاقة مع تطور وسائل العمل التي ابتكرها الإنسان لسد احتياجاته المختلفة (المادية والمعنوية) على مدى تاريخه الطويل (طالبي وساحل، 2008)¹⁷، يعرف مفهوم الطاقة بأنها القدرة على أداء الشغل، وكذلك كل ما يحدث تغيير أو حركة ويقصد بها أيضاً القدرة والسعة على أحداث حركة. والقدرة على ربط المادة بعضها ببعض، وظهر في صور عديدة قابلة للتحويل من صورة إلى أخرى، ويعرفها بعض آخر من العلماء بأنها القوة الجسدية للإنسان أو الحيوان أو الرياح، سقوط الأمطار، الشمس، البخار، وهكذا يتضح أن الطاقة تعرف حسب استعمالها المختلفة إلى أي حرارة وقوة، وقد تكون الطاقة في شكل سوائل مثل سائل البترول أو تكون في شكل غاز مثل الغاز الطبيعي أو في صورة صلبة مثل الفحم بالإضافة إلى الطاقة الكهربائية، المائية والنووية (وراق، 2005)¹⁸، أن الحفاظ على الطاقة لها إمكانات كبيرة نحو حماية البيئة وتمثل سلوك يفضي إلى حفظ الكمية المستهلكة من الطاقة بأنواعها، بهدف الحفاظ على البيئة والتوفير في مصاريف استهلاك الوقود، ورفع مسؤولية الأفراد والمجتمعات تجاه البيئة عبر الاستخدام الفعال للطاقة حيث توظف التقنية في تحقيق نفس خدمة الطاقة باستهلاك طاقة أقل (السكرانه، 2017)¹⁹، أن تنوع مصادر الطاقة يقلل من اعتمادها على المشتقات النفطية والغازية التي تحتل نسبة كبيرة من إجمال الطاقة المستغلة (صابرينه، 2018)²⁰. وتتحقق الإدارة البيئية في هذا المستوى من خلال التعرف السليم على الموارد المتاحة والتخطيط الرشيد لاستغلالها بعقلانية، في ضوء توعية المستهلكين للموارد الطبيعية والحفاظ صحة الأفراد (قابوسة وطبيي، 2014)²¹.

ويقع على عاتق إدارة الموارد البشرية هذه المهمة في عملية استقطاب وتعيين الكفاءات والمبدعين كون هذه الإدارة تلعب دور كبير في تحقيق الاستراتيجية العامة للمنظمة، وأن مدى فاعلية المنظمات في تحقيق رسالتها، يتوقف إلى حد كبير على مدى كفاءة مواردها البشرية، وعلى ما يتمتع به أفرادها من مهارات وإبداعات، كما وتكمن أهمية إدارة الموارد البشرية من واقع علاقتها المباشرة بالعاملين، حيث تسعى دوماً إلى تقييم أدائهم بهدف تطويره، الأمر الذي ينعكس على كفاءة المنظمة ككل. ويعتبر الاستثمار في الموارد البشرية أمراً في غاية الأهمية فال مورد البشري هو الثروة الحقيقية في المنظمات، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد، والإبداع والتطوير ويمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، وأن لا يجعلها عالقاً نحو النمو والتقدم، ولقد أبقّت الدول المتقدمة هذه الحقيقة، فأحسنّت التخطيط الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ونفذت برامج محددة لتنمية هذه الثروة منذ زمن طويل (اللافي، 2018)²².

2.1 الإبداع:

يعتقد الكثيرون أن الإبداع يعد أحد العناصر الحيوية لتحقيق التميز والتفوق في العديد من المجالات ولكن مفهوم الإبداع مفهوم واسع يصعب حصره ومما يزيد الأمر تعقيداً اختلاف السياق الذي يستخدم فيه، وعليه فإن الإبداع في مجال الإدارة هو عملية توليد وتبني وتنفيذ الأفكار والممارسات الجديدة داخل المؤسسة، ويكون نتيجة عمل إنساني وعمليات توضح الأدوار المختلفة والوظائف الاجتماعية الشخصية للأفراد وعلاقتهم مع مختلف القوانين (عبدالحفيظ ومسعود، 2016)²³.

يعتبر الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، وقد أصبح تشجيع الإبداع والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها. وقد ازدادت أهمية الإبداع في ظل ازدياد حدة المنافسة بين المنظمات وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع

تجنباً لخطر الزول، ويعرف الإبداع على أنه العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل لها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق مع ذاته، فتكون استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة، وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة (العجومي وآخرون، 2011)²⁴.

يقصد بالإبداع على أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير المنتجات أو العمليات، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الانتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين. وفي نفس السياق عرف الإبداع على أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة وهي جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها (صابون وبلل، 2017)²⁵.

تستعمل عادة كلمة الإبداع للدلالة على كل شيء جديد بارع أو مدهش وحتى فريد من نوعه، دون التمييز بين تلك الأشياء خاصة من حيث طبيعتها، ونجد العامة أيضاً تستعمل كلمة الإبداع حتى عند الحديث حول الأفكار البارعة، الفنون الجميلة، وكل الأشياء الغير عادية، أن حقيقة الأمر هي أنه ليس كل شئ بارع لإبراز أهميته المتميزة ودوره الكبير في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، أن تطوير روح الإبداع في المؤسسات مرهون بمدى توفر مجموعة من الشروط والعوامل لعل أهمها هو المناخ الملائم ومدى التحفيز التي تقدمها المؤسسة لمبدعيها، كما أن تسيير نشاطات الإبداع قد يختلف من مؤسسة لأخرى إلا أنه وما هو متفق عليه، فإن احترام العلاقات الإنسانية وإعطاء الحرية المحددة مع المتابعة المستمرة للإدارة يعتبر أحسن الأساليب في تسيير الإبداعات وترقيتها. تظهر أهمية الإبداع في كونه يعطي للمؤسسة القدرة على مواجهة منافسيها وهذا على المستوى الجزئي بينما على المستوى الكلي يعتبر الإبداع أداة رئيسية لتحقيق التنمية الاقتصادية (عمر وآخرون، 2005)²⁶.

ملامح الشخصية المبدعة:

الإبداع سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل كل فرد يتفق في حالات تحفيز المدارك واستنارة الأحاسيس ضمن وسائل عديدة، ليجد أفراداً متميزين لديهم ملكة الحضور الدائم والحيوي للعقل الباطن (اللاوعي) وباستطاعتهم الحصول على أنس الحلول وأفضلها من مجموعة خيارات مطروحة أو استنباط مجموعة رؤى وتصورات مبتكرة لمسألة اتفق على أنها مستعصية. لذا يعد الإبداع موهبة كاملة في كل إنسان كبقية المواهب المستترة تحتاج إلى إثارة وصقل وممارسة نوعية دائمة كي تكون ملكة حاضرة عند كل ملمة وانتاج جديد وعلى هذا فلا يتصور البعض أن الإبداع مختص بأصحاب الذكاء الخارق أو أولاد الذوات، فالكل عليهم إعمال عقولهم، وتفجير مواهبهم للوصول إلى حالة الإبداع الواقعي في شتى مجالات الحياة الفردية والاجتماعية (العزاوي ونصير، 2012)²⁷.

يعرف السلوك الإبداعي على أنه خلق شيء جديد أو مختلف، وهو سلوك متجه نحو التغيير لأنه يتضمن خلق منتجات جديدة، أو خدمات جديدة، أفكار جديدة أو إجراءات جديدة أو عملية جديدة.

أهم المؤشرات التي تدل على السلوك الإبداعي للعاملين هي:

- أ- المرونة الإدراكية.
- ب- حب الاستطلاع.
- ج- التعلم.
- د- تحمل المخاطر.

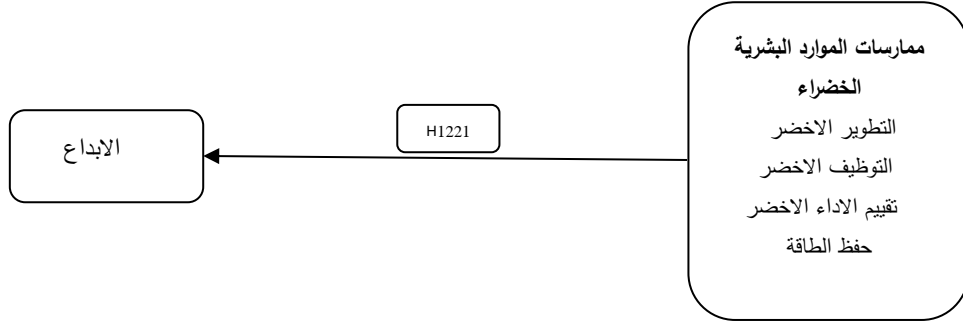
هـ- الإصرار على مواجهة العقبات والتحديات (راضي، 2010)²⁸.

ثانياً: نموذج الدراسة وتطوير الفرضيات:

1.2: نموذج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن ثم ربطها ما بين متغيرات الدراسة وذلك من بناء نموذج الدراسة الواضح في الشكل أدناه:

شكل رقم (!) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين

2.2: تطوير الفرضيات:

اعتماداً على متغيرات الدراسة والأبعاد الواردة في نموذج الدراسة من مشكلة الدراسة وأدبيات الدراسات السابقة تم صياغة عدد من الفرضيات لغرض قياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة وفيما يلي هذه الفرضيات:

3.2: العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع:

أشارت دراسة (Deshwal، 2015)²⁹ التي بينت أثر تنفيذ ممارسات الموارد البشرية الخضراء في المنظمات حيث ركزت جهود الموارد البشرية بشكل رئيسي على زيادة الكفاءة في العمليات، والحد من تدهور البيئة واستعادة المنتجات والأدوات المتعلقة بالموارد البشرية الناتجة عن زيادة الكفاءة وانخفاض التكلفة وشملت النتائج على الإبداع الإلكتروني وعقد المؤتمرات عن بعد والمقابلات الافتراضية ومشاركة العمل وإعادة التدوير والعمل عن بعد والتدريب عبر الإنترنت وتطوير المزيد من المساحات المكتبية الموفرة للطاقة. ودراسة (السكرانة، 2017)³⁰ التي تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجيات التميز إبداع الموارد البشرية متغير معدل إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر وحفظ الطاقة) على استراتيجيات التميز بالشركات الصديقة للبيئة والتنمية المستدامة والطاقة المتجددة والتي تمارس الإدارة الخضراء في نشاطاتها في العاصمة الأردنية.

ومن هنا يمكن استنتاج الفرضية الرئيسية: هناك علاقة إيجابية ما بين إدارة الموارد البشرية والإبداع وتفرع منها الفروض التالية:

- 1- هنالك علاقة إيجابية بين التدريب الأخضر والإبداع.
- 2- هنالك علاقة إيجابية بين تقييم الأداء الأخضر والإبداع.
- 3- هنالك علاقة إيجابية بين التوظيف الأخضر والإبداع.

4- هنالك علاقة إيجابية بين حفظ الطاقة والإبداع.

4.2 منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها ولقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالقطاع الصناعي. ولقد تم اختيار عينة عشوائية (330) بواقع استبانة لتطبيق الدراسة ميدانياً، والوصول إلى إجابات لتساؤلات وفروض الدراسة، وبعد توزيع الاستبانات على إشراف الباحث تم استرداد (291) استبانة بنسبة (86%) وبعد إجراء التحليلات الإحصائية الخاصة بالقيم المفقودة والقيم الشاذة تم حذف (7) استبانات لتصحيح الاستبانات بنسبة (2%) من إجمالي عينة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي أعدت وطورت بناءً على الاستبانة بالمقاييس التي وضعها الباحثون، وللوصول إلى الاستبانة بشكلها النهائي، أتبع الخطوات التالية: تحديد الهدف من الاستبانة والذي يتمثل في الكشف عن أثر العلاقة بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع، تحديد أبعاد الاستبانة وصياغة عبارتها، حيث استخدم مقياس ليكرت الخماسي، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص للاستشارة بأرائهم في مدى مناسبة فقرات الاستبانة بغرض التعرف على الصدق الظاهري للاستبيان، وكذلك للتأكد من صحة الصياغة اللغوية ووضوحها.

5.2 تحليل البيانات:

احتوت البيانات الأساسية على إحدى عشر عناصر هي: الجنس: العمر: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية، مجال عمل الشركة، عمر الشركة، عدد العاملين، الأسواق التي تعمل فيها الشركة، المنتجات التي تقدمها الشركة: عدد المنافسين لمنتجات الشركة: حيث نجد فيما يتعلق بالنوع أن العينة شملت (75.5%) من الذكور و (24.5%) من الإناث، أما العمر فنجد أن أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة (27.3) ونسبة (38.4%) من الفئة 31-40 سنة وأن نسبة (23.2%) كانت أعمارهم من 41 إلى 50 سنة أما الفئة من 51 سنة فأكثر بنسبة (11.1%) أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فنجد أن (6.9%) ثانوي، ونسبة (7.2%) منهم دبلوم ونسبة (61%) منهم بكالوريوس، ونسبة (24.8%) منهم فوق الجامعي، أما فيما يتعلق بسنوات الخبرة فنجد نسبة (28%) أقل من 5 سنوات، ونسبة (30%) منهم من 6 إلى 10 سنوات ونسبة (17%) منهم من 11 إلى 15 سنة، ونسبة (25%) منهم من 16 سنة فأكثر، أما فيما يتعلق بالدرجة الوظيفية فنجد نسبة (2.4%) مدير عام، ونسبة (17.7%) مدير، ونسبة (8%) منهم نائب مدير، نسبة (6.6%) مدير موارد بشرية، نسبة (7.6%) مدير تنفيذي، نسبة (6.3%) مدير إداري، نسبة (7.7%) مدير مالي، (50.7%) أخرى.

أما فيما يتعلق بمجال عمل الشركة فنجد أن (27.2%) الصناعات الغذائية، ونسبة (6.6%) الطباعة والتغليف، ونسبة (16.2%) الحديد والصلب، ونسبة (3.8%) الدقيق ومشتقاته، ونسبة (2.4%) الألبان ومشتقاتها، ونسبة (3.4%) صناعة البلاستيك، ونسبة (7.6%) الزيوت والصابون، ونسبة (1.4%) اللحوم ومشتقاتها، ونسبة (3.4%) التعبئة، ونسبة (8.6%) بتروكيماويات، ونسبة (13.8%) الصناعات الهندسية، صناعات أخرى بنسبة (5.5%).

أما فيما يتعلق بعمر الشركة فنجد أن نسبة (11%) أقل من 5 سنوات، ونسبة (21%) من 6-10 سنوات، ونسبة (25.9%) من 11-15 سنة، ونسبة (42.1%) 16 سنة فأكثر، أما فيما يتعلق بعدد العاملين بالشركة ونجد أن نسبة (18.7%) أقل من 50 عامل، ونسبة (29.4%) منهم من 51-150 عامل، ونسبة (51.9%) منهم 150 عامل فأكثر.

أما فيما يتعلق بالأسواق فنجد أن (60.3%) من أفراد العينة محلية، ونسبة (3.1%) من أفراد العينة دولية، ونسبة (36.6%) من أفراد العينة دولية محلية. أما فيما يتعلق بالمنتجات التي تقدمها الشركة فنجد أن نسبة (43.4%) استهلاكية، ونسبة (25.9%) صناعية، ونسبة (24.8%) استهلاكية وصناعية، وأخرى بنسبة (5.9%)، أما فيما يتعلق عدد المنافسين لمنتجات الشركة فنجد أن نسبة (35.3%) أقل من 10 منافسين، ونسبة (36.7%) من 11 - 20 منافس، ونسبة (8%) من 21- 30 منافس. 30 منافس فأكثر بنسبة (20.1%)، ولتحليل بيانات الدراسة اعتمد الباحث التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي بغرض الحصول على مؤشرات جودة النموذج والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها. والشكل التالي يوضح التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للنموذج الدراسة.

التحليل العاملي الاستكشافي:

للتأكد من صلاحية النموذج تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي لنموذج الدراسة المكون من متغيرتين هي (التوجه الأخضر لإدارة الموارد البشرية والإبداع) حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغير في الاستبانة حيث احتوت الاستبانة على (30 عبارة) تم استخدام طريقة (Extraction Method: Maximum Likelihood) وطريقة Rotation (Method: Promax with Kaiser Normalization) من أجل تحديد معاملات التشيع وتم حذف العبارات التي يقل عن 0.5 (James Gaskin 2014) حيث تم استخدام (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة وأقل قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي 0.6 وإجراء اختبار (Bsrlett) بوصفه مؤشر للعلاقة بين المتغيرات إذ يجب أن تكون قيمته دالة عند مستوي معنويه أقل من (0.05) ويوضح الجدول (1) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي لنموذج الدراسة المكون من (30 عبارة).

الجدول (1) التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج الدراسة (حجم العينة: 284)

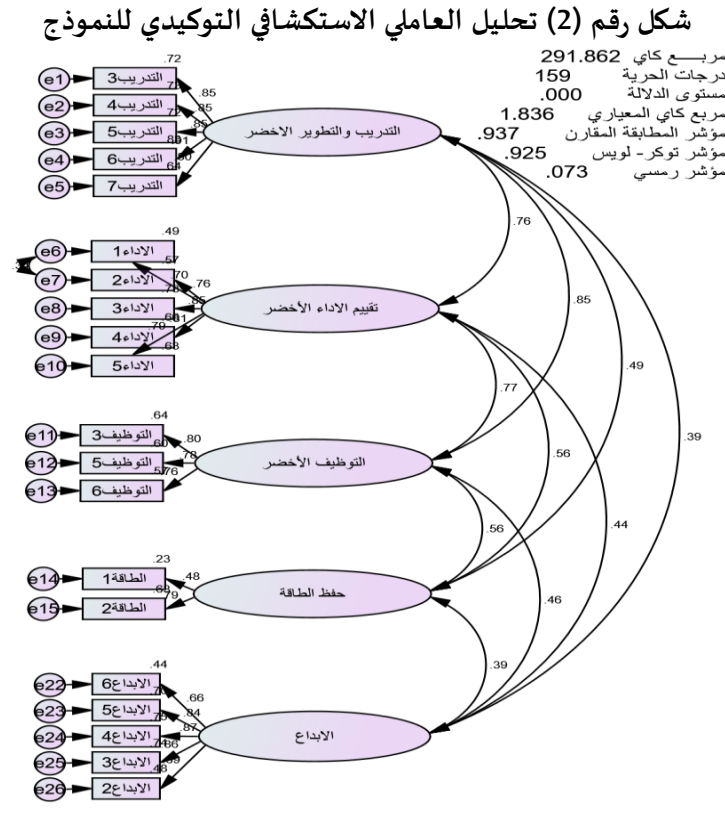
Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.927
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi- Square	2545.677
	Df	105
	Sig.	.000
	.906	تطلب الشركة من الموظفين إيقاف اجهزة الكهربائية عند الخروج
	.721	تعمل الشركة على تشجيع الموظفين على استخدام سيارات النقل الجماعي
	.851	يتم تقييم الأداء البيئي ضمن التقييم الوظيفي
	.894	يحدد المدراء بمختلف مستوياتهم في الشركة الاهداف البيئية ضمن التقييمات السنوي
	.841	يتم الالتزام بتنفيذ معايير الأداء البيئي
	.798	دمج اهداف إدارة البيئية المؤسسية مع نظام تقييم الأداء في المنظمة
	.700	يتم تقييم رسمي للأداء البيئي لجميع الموظفين
	.919	توفر الشركة التدريب البيئي للموظفين الذي يعمل على زيادة تطوير المهارات والمعارف المطلوبة
	.977	توفر الشركة التدريب الذي يعمل على التوعية البيئية (الوعي البيئي)
	.850	توفر الشركة التدريب الذي يقوم على مشاركة المعرفة والمهارات المطلوبة المتعلقة بالإدارة البيئية

Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy.				.927
.726			تعمل الشركة على اجراء تحليل لاحتياجات التدريبية للموظفين المتعلقة بالبيئة	
.738			توفر الشركة فرص لتدريب الجميع على جوانب الإدارة البيئية	
	.764		تحرص الشركة على استقطاب وتوظيف المرشحين الذين لديهم وعي بيئي	
	.897		تهتم الشركة بتوضيح السياسات والاستراتيجيات البيئية في سياسة التوظيف	
	.834		تفضل الشركة تعيين مرشحين يتمتعون بالكفاءة للمشاركة في مبادرات بيئية	
.847			يتمتع العاملون بالمهارة في النقاش والحوار	
.916			لدى العاملون القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	
.851			لدى العاملون القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	
.874			لدى العاملون القدرة على تقديم افكار جديدة	
.755			لدى العاملون القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	
.565			يشعر العاملون بأن لديهم مساهمة خاصة لإنتاج افكار جديدة يقدمونها في مجال العمل	

نجد أن هنالك بعض العبارات تم حذفها نسبة لعدم تحقيق الشروط المذكورة أعلاه أما باقي العبارات فقد استوفت الشروط.

التحليل العاملي التوكيدي:

وأيضاً تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لأجل تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال بغرض الحصول على مؤشرات جودة النموذج والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف ب(مؤشرات جودة النموذج). والشكل التالي يوضح التحليل العاملي الاستكشافي للتوكيدي للنموذج



المصدر: إعداد الباحثين

مؤشرات جودة النموذج:

من اجل الحصول علي جودة المقاييس أشار (Hair et al، 2017) بان يتم الاعتماد علي كل من الموثوقية المركبة لتقييم الاتساق الداخلي وموثوقية المؤشرات الفردية ومتوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم صلاحية التقارب. وأيضا يتم الاعتماد على الصلاحية التمييزية. عن طريق استخدام معيار Fornell- Larcker، وعمليات التحميل المتقاطع، وخاصة نسبة الارتباط غير المتجانس لفحص صلاحية التمييز (HTMT).

الجدول (2) مؤشرات جودة النموذج بين متغيرات الدراسة

				الابداع	ASV	MSV	AVE	CR	Mean	Std. Deviation	
				0.825	0.436	0.623	0.678	0.790	3.78	.921	الابداع
			0.853	0.416	0.390	0.726	0.727	0.896	2.23	1.01	التدريب
		0.792	0.755	0.480	0.385	0.601	0.628	0.863	1.90	.780	الأداء
	0.779	0.775	0.852	0.533	0.468	0.726	0.606	0.773	2.12	.867	التوظيف
0.668	0.540	0.535	0.475	0.335	0.199	0.292	0.446	0.686	.271	.647	الطاقة

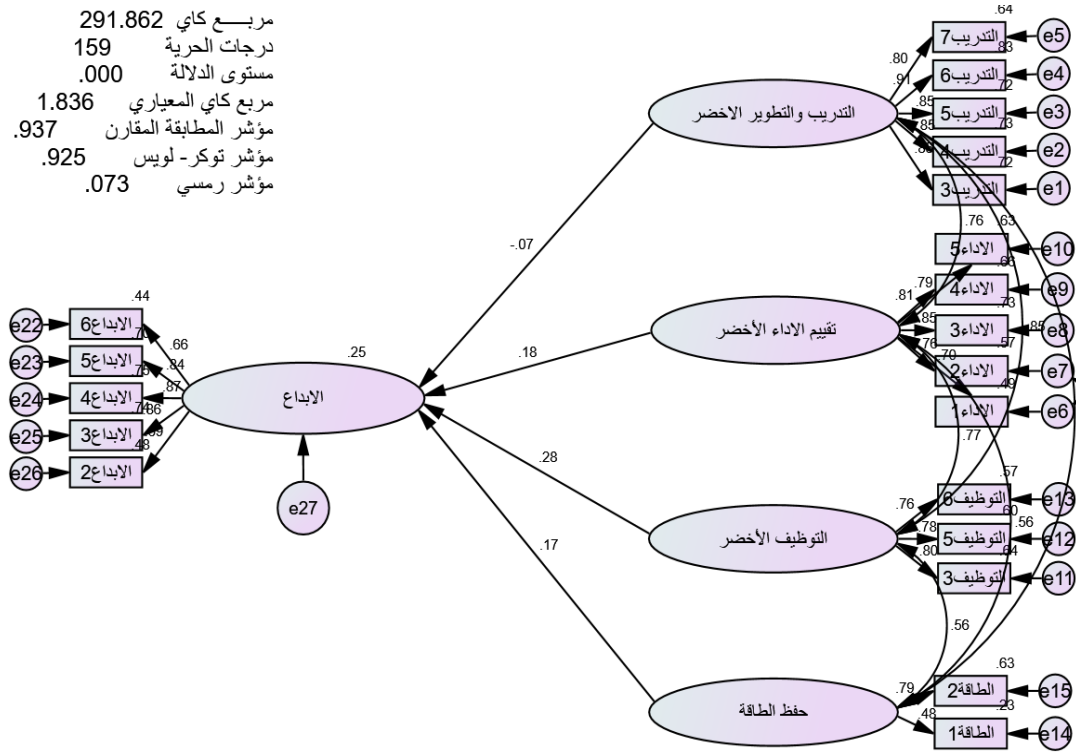
المصدر: إعداد الباحثين

تضح من نتائج الجدول أن اختبار ألفا كرونباخ (CR) كان مرتفعا لكافة المتغيرات، أما نسبة التباين المفسر (AVE) فنجد أن كل الأبعاد أكبر من 0.5 باستثناء حفظ الطاقة.

اختبار فروض الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة اعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling SEM) وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة، وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة. (Barbara G Fidell، 1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات، The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonhoo، 2002).

شكل رقم (3) نموذج الدراسة



مربع كاي 291.862
درجات الحرية 159
مستوى الدلالة .000
مربع كاي المعياري 1.836
مؤشر المطابقة المقارن .937
مؤشر توكر- لويس .925
مؤشر رمسي .073

المصدر: إعداد الباحثين

لاختبار فروض الدراسة لقد تم استخدام اختبار تحليل المسار عن طريق برنامج (AMOS 25) analysis of moment structure والذي يهدف إلى التعرف على أثر توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء على الإبداع كما في الشكل (3). تم الاعتماد على معامل (Estimate) لمعرفة التغيير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغيير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل، كما تم الاعتماد على قيمة (R) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة 0.05 للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) حيث يتم التعرف على المعنوية من خلال المسار الذي ينتقل من المتغير إلى آخر والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار بعد التأكد من جودة المطابقة.

الجدول (3) تحليل المسارين متغيرات الدراسة

	Estimate	S.E.	C.R.	P			
الإبداع	< - -	التدريب	-0.044	.123	-3.59	.719	
الإبداع	< - -	الأداء	.142	.128	1.110	.267	
الإبداع	< - -	التوظيف	.200	.166	1.204	.229	
الإبداع	< - -	الطاقة	.341	.264	1.289	.197	
المؤشر	CMIN	DF	CMIN/DF	CFI	SRMR	RMSEA	PClose
النسبة	291.862	159	1.836	.937	.0445	0.073	0.003
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن كل الفرضيات غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

6.2 النتائج:

- 1- توجد علاقة عكسية بين حفظ الطاقة والإبداع.
- 2- توجد علاقة عكسية بين التدريب الأخضر والإبداع.
- 3- توجد علاقة عكسية بين التوظيف الأخضر والإبداع.
- 4- توجد علاقة عكسية بين تقييم الأداء الأخضر والإبداع.

7.2 مناقشة النتائج:

توجد علاقة عكسية بين أبعاد توجه الموارد البشرية (حفظ الطاقة، التدريب الأخضر، التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) والإبداع. حيث أشار (Renwick et al، 2012)³¹ إلى أن المنظمات التي تنتهج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يحد من فعاليتها في تحسين إدارة الأفراد مما ينعكس على إبداعهم. كما بينت دراسة (Mandip، 2012)³² يمكن للنقابات والموظفين أرباب العمل على تبني سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تساعد على حماية وتعزيز صحة العمال ورفاهيتهم. يمكن للأكاديميين من المساهمة عن طريق إجراء بحوث مستقبلية في هذا المجال وإضافة بيانات يمكن أن تبني قاعدة معرفة في الإدارة الخضراء بشكل عام. وتوصلت دراسة (likhitkar&verma، 2017)³³ إلى أن الإبداع الإلكتروني، عقد المؤتمرات عن بعد والمقابلات الافتراضية. وإعادة التدوير، بناء مزيد من المساحة المكتبية، تؤدي إلى زيادة الكفاءة وانخفاض التكاليف ورضا الموظفين الملتزمين مما يؤدي إلى الاستدامة في المنظمات والإبداع في الأداء، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (السكرانه، 2017)³⁴ في أن المحافظة على الطاقة بأنواعها والتوفير في مصاريف استهلاك الوقود ورفع مسؤولية الأفراد والمجتمعات تجاه البيئة واستهلاك طاقة أقل ينعكس إيجاباً على البيئة.

لا توجد علاقة عكسية بين التدريب الأخضر والإبداع، حيث لا يؤثر التدريب الأخضر على الإبداع في الشركات الصناعية ويعزى ذلك إلى قلة البرامج التدريبية التي تزيد من وعي العاملين تجاه البيئة والذي يؤثر على الإبداع لدى الموظف، وصعوبة تنمية الأنماط القيادية المحافظة على البيئة وقلة المعرفة البيئية التي تمكن من تطوير المهارات والمعارف وندرة الدوافع لدى العاملين. حيث أشار (الزبيدي، 2016)³⁵ إلى أن ضعف تبني الشركة للأداء الأخضر ربما يعود جزء من السبب في ذلك إلى حداثة هذا التوجه وأن تطبيقاته في منظمات الأعمال يتطلب الاستعانة بخبرات قد لا تمتلكها الشركة.

توجد علاقة عكسية بين التوظيف الأخضر وبين الإبداع، أي أن التوظيف الأخضر لا يؤثر على الإبداع، كما أشارت دراسة (Masri، 2016)³⁶ في تقييم ممارسات الإدارة الخضراء للموارد البشرية إلى أن ممارسات الإدارة الخضراء للموارد البشرية لا تستخدم إلى حد كبير لتشجيع الموظفين على أن يصبحوا أكثر مناصرة للبيئة وبناءً على هذه النتائج وجد أن مستوى التطبيق الكلي لهذه الممارسات يعتبر متوسط، وتشير نتائج اختبار الفرضيات أن هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي، وأشارت دراسة (السكافي وآخرون، 2017)³⁷ أن العمل على تطوير موظفين يتميزون بالسلوكيات الخضراء عبر إجراء العديد من الدورات الخاصة بتنمية الموارد البشرية.

إلى جانب ذلك نجد أن نتائج الدراسة تشير إلى وجود علاقة عكسية بين تقييم الأداء الأخضر والإبداع، مما يشير إلى أن تقييم الأداء الأخضر لا يؤثر على الإبداع، وذلك أما لعدم دمج أهداف الإدارة البيئية مع نظام تقييم الأداء

في المنظمة أو لعدم الالتزام بتنفيذ معايير الأداء البيئي، كما أشارت نتائج دراسة (Madhavi, 2016)³⁸ أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تحقق من انخفاض معدل دوران الموظفين الجيدين وتؤدي مبادرات الموارد البشرية إلى تحقيق كفاءة أكبر وخفض التكاليف وتحسين سياسات التوظيف كما أنه يساعد على بناء بيئة تنافسية في السوق عن طريق الحد من دخول آثار الكربون وحماية النظرة البيئية، وأن إدارة الموارد البشرية الخضراء تشجع الاستخدام المستدام للموارد المتاحة في الشركات التجارية لتعزيز الروح المعنوية للموظفين، ومع ذلك فإن موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء يجذب الانتباه من جميع البيروقراطيين في جميع أنحاء العالم لتعزيز صورة منظماتهم من خلال تنسيق وتعاون أفضل وربط علاقات مستدامة بين صاحب العمل والموظفين ليصبحوا خضر.

8.2 مضامين الدراسة

المضامين النظرية للدراسة:

هذه الدراسة قامت باختبار علاقة إدارة الموارد البشرية الخضراء على الإبداع كذلك قامت الدراسة باختبار مستوى توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات الصناعية في السودان، أيضاً قد تساهم هذه الدراسة في تطوير الأطر النظرية لدراسة توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات الصناعية في السودان.

المضامين التطبيقية:

هذه الدراسة تساعد متخذي القرار في الشركات الصناعية على مدى أهمية تبني توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء ومدى تأثيرها على إبداع العاملين، كما أنها تساعد متخذي القرار في الشركات الصناعية على إدراك الفوائد التي تجنمها إدارة الموارد البشرية الخضراء ومدى تأثيرها على الإبداع، نتائج الدراسة قد تكون مفيدة لمتخذي القرارات في الشركات الصناعية خاصة عندما تؤخذ هذه النتائج في الحسبان.

9.2 التوصيات:

1. ضرورة اهتمام الإدارة العليا بجانب الإدارة البيئية توجهها المتعلق بالموارد البشرية بما يعمل على تحسين الأداء لدى العاملين في الشركات الصناعية السودانية.
2. تشجيع العاملين على القيام بممارسات صديقة للبيئة من خلال وجودهم في الشركة وخارجها والحد من الإسراف في استخدام الطاقة والحفاظ عليها.
3. تعزيز الاهتمام بالتوجه الأخضر والمحافظة على البيئة والتنمية المستدامة داخل الشركات الصناعية وتوضيح أهميتها.
4. ضرورة الاهتمام بالتدريب الذي يعمل على التوعية البيئية والذي يعمل على زيادة تطوير المهارات والمعارف.
5. وضع معايير واضحة للإبداع وتحديد مستوياته في إطار المؤسسة، والعمل على تطبيق نتائج هذا الإبداع ومعايره في المؤسسة السودانية.

مقترحات ببحوث مستقبلية:

1. إجراء دراسة بنفس المتغيرات مع إضافة متغير وسيط يفسر العلاقة بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء والإبداع.
2. اختبار توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها مختلفة وأثرها على الإبداع.

3. إجراء دراسة بنفس المتغيرات في قطاعات خدمية أو قطاعات مختلفة أخرى.

قائمة المراجع:

- 1- اليبساني النابلسي يوسف، (2014)، أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن على الأبداع التنظيمي للشركات الصناعية السودانية في ظل الثقافة التنظيمية الداعمة، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 2- سعيد ابراهيم الناصر، الدور المعدل لممارسات الجودة الصلبة والناعمة في العلاقة بين السياق التنظيمي والابداع الإداري: التعلم التنظيمي متغيراً وسيطاً دراسة على الشركات الصناعية البحرينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018.
- 3- اللافي، خلف خالد، الدور الاستراتيجي فدارة الموارد البشرية وأثره على الإبداع لدى العاملين في شركة الاتصالات زين العاملة في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 26(2)، ص: 113.
- 4- صابون، خليل جمعة عثمان وبلل، صديق بلل إبراهيم، الدور الوسيط لرضا العاملين في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والإبداع دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 1(1)، ص: 112- 131
- 5- محمد إحسان السكارنه، (2017)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التميز إبداع الموارد البشرية متغير معدل، دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط.
- 6- Renwick, D.and Redman, T.and Maguire, S.(2012), Green human resource management: areview and research agenda, International journal of management reviews, 15(1).pp.1- 14.
- 7- H.H.D.P.Opatha& A.Anton Arulrajah, (2014)Green Human Resource Manaegment: Simplified General Reflections, International Business Research, Vol.7, No.8.pp 101- 112
- 8- قحام وهيبية، (2016)، الوظائف الخضراء كمفتاح لاقتصاد مستدام: إشارة إلى تجربة الجزائر، مجلة الواحة للبحوث والدراسات، المجلد 9 العدد1، ص: 360- 378.
- 9- Deepika R & Dr.Karpagam V (2016), A study on green HRM practices in an organaisation, International Journal of Applied Research: 2(8): 426- 429.
- 10- محمد إحسان السكارنه، (2017)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التميز إبداع الموارد البشرية متغير معدل، دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط.
- 11- Deepak Bangwal &Prakash Tiwari, (, 2015.).Green HRM – A Way to greening the environment, IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM), Volume 17, Issue 12.ver.1, pp 45- 53
- 12- Renwick, D.and Redman, T.and Maguire, S, Loc.Cit
- 13- غني دحام تناي الزبيدي، (2016)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النباتية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد(89)، ص: 54- 75.
- 14- الشرفا، ياسر عبد طه وسكيك، علي ماهر ثروت، (2018)، تقييم فعالية الأداء البيئي لبلدية غزة من وجهة نظر متلقي الخدمة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 26، (4).ص: 8

- 15- Anton Arulrajah, H.H.D.P.Opatha, N.N.J.Nawaratne, (2015).Green Human Resource Management Practices: A Review, sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol 5, No.1.pp 1- 15
- 16- قابوسة، علي وطيب، حمزة(2014)، منظومة الإدارة البيئية السليمة والتنمية المستدامة في المناطق الريفية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الوادي، العدد الرابع، ص: 181
- 17- طالبي، محمد وساحل، محمد، (2008)، أهمية الطاقة المتجددة في حماية البيئة لأجل التنمية المستدامة، عرض تجربة ألمانيا، مجلة الباحث - عدد 6، ص: 203
- 18- وراق، أقبال محمد أحمد، (2005)، الآثار البيئية لاستخدامات الطاقة الشمسية بولاية شمال كردفان، رسالة ماجستير غير منشور.
- 19- محمد إحسان السكارنه، مرجع سبق ذكره.
- 20- وزاني صابرينة، (2018)، دور الطاقة المتجددة في تفعيل مسار التنمية المستدامة في الجزائر 1999 - 2014، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر "سعيدة".
- 21- قابوسة، علي وطيب، حمزة، مرجع سبق ذكره.
- 22- اللافي، خلف خالد، مرجع سبق ذكره.
- 23- عبدالحفيظ، دايرة ومسعود، كيسري، (2016)، تمكين العاملين وأثره على تنمية الإبداع في المؤسسة دراسة حالة مؤسسة فرتيال لصناعة الأسمدة البتروكيميوية في الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، الوادي، ص: 265.
- 24- العجومي، عبير واحمد، نهيل والغماري، وسام، (2011)، دور الإبداع التسويقي والتكنولوجيا في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك العاملة في محافظات غزة من وجهة نظر العملاء، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 13 و العدد 2، ص: 107- 138.
- 25- صابون، خليل جمعة عثمان وبلل، صديق بلل إبراهيم، مرجع سبق ذكره.
- 26- عمر، عزايي ومحمد، عجيلة، (2005)، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، ص: 478- 485
- 27- العزاوي، نجم ونصير، طلال، (2012) أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث والثلاثون، ص: 45.
- 28- راضي، جواد محسن، (2010) التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 1، ص: 62
- 29- Parul Deshwal, (2015), Green HRM: An organizational strategy of greening people, International Journal of Applited Research, pp 176- 181
- 30- محمد إحسان السكارنه، مرجع سبق ذكره.
- 31- Renwick, D.and Redman, T.and Maguire, S, Loc.Cit
- 32- Gill Mandip, (2011), Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability, Research Journal of Recemt Scienes, Vol, 1.pp 244- 252
- 33- Poonam Likhitar, priyanka verma,(2017).)Impact of green practices on organization sustainability employee retention, International Journal For Innovative Research in Multidisciplinary Field, Volume, 3, issue, 5.pp 152- 157
- 34- محمد إحسان السكارنه، مرجع سبق ذكره.

- 35- غني دحام تناي الزبيدي، مرجع سبق ذكره.
- 36- Hiba Awad Masri, (2016), Assessing Human Resources Management Practices in West Bank: An Exploratory Study, Degree of Master of Engineering Management, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.
- 37- ليث زهير السكافي، الميالي، حاكم أحسوني، زوين، عمار عبد الأمير، (2017)، الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء دراسة استطلاعية لأراء عدد من موظفي معمل سمنت الكوفة الجديد، مجلة الكوث للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 26.
- 38- Thaya Madhavi, (2016)Prerequisite of Green HRM for Organizations Long Time Sustainability, International Journal of Research in Management, Science &Technology, Vol, 4, No, 1.pp 54- 57
- 39- Evpaspallavi&Mvvbhanu, (2016), Green HRM: A Way For Corporate Sustainability, International Journal of Human Resource Management and Research, pp: 13- 20.
- 40- Sadia Cheema, Ahmad Tisman Pasha, Farheen Javed (2015 .)Green Human Resource Practices: Implementations and Hurdles of SMEs in Pakistan.Journal of Business Studies Quaerterly, Volume 7, Number2.pp 231- 241
- 41- Mohammad main uddin &Rabiul islam, (2015), Green HRMGoal Attainment through Environmental Sustainability, The journal of Nepalese Business studies Voi, IX, No.1.pp 13- 19