

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي -دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية بولاية سطيف (IRIS, BRANDT, LG)

The Role of Green Human Resource Management Practices in Enhancing Innovative Performance - a Case Study of electrical industrial enterprises in the Wilaya of Setif (IRIS, BRANDT, LG)

عماري سمير

جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، s.ammari@univ-skikda.dz

تاريخ القبول: 2021/10/29

تاريخ الاستلام: 2021/09/15

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الخضراء بممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التحفيز الأخضر) في تعزيز الأداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية الكهرومنزلية الناشطة بولاية سطيف، ولتحقيق الهدف تم تصميم إستبيان لغرض جمع البيانات، وزع على عينة عشوائية مكونة من (52) عاملاً بتلك المؤسسات، وقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية *ssps* لتحليل بيانات الإستبيان. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التحفيز الأخضر) في تعزيز الأداء الإبداعي. وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة جملة من المقترحات التي تفيد واقع العمل التنظيمي في المؤسسات الصناعية محل الدراسة. الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، توظيف أخضر، تدريب أخضر، تقييم الأداء الأخضر، تحفيز أخضر، أداء إبداعي، مؤسسات صناعية كهرومنزلية.

تصنيف JEL: M5، M12، J24

Abstract:

This study aimed to identifying the role of Green Human Resource Management in enhancing Innovative Performance of some electrical industrial enterprises in the Wilaya of Setif. To achieve the objective, a questionnaire was designed for the purpose of data collection, distributed to a random sample of (52) workers. The statistical package for social sciences SPSS was used to Analysis the questionnaire data.

A number of results have been reached, the most important of which is the existence of a statistically significant impact that highlights the contribution of Green Human Resource Management in enhancing Innovative Performance of electrical industrial enterprises in the Wilaya of Setif. In the light of these results, a number of recommendations were formulated to inform the reality of the regulatory work in the industrial enterprises surveyed.

Key Words : Green Human Resource Management, Green Recruitment, Green Training, Green Performance Appraisal, Green incentive, Innovative Performance, electrical industrial enterprises.

JEL Classification: M5, M12, J24.

1. مقدمة:

تُعد قضايا حماية البيئة من بين القضايا التي تزايد بها الإهتمام في الآونة الأخيرة، وذلك نظرا لما يخلفه التلوث البيئي من أضرار تصيب الصحة البشرية، الأمر الذي يستوجب على المنظمات تحسين أدائها البيئي، وذلك من خلال تبني كافة الوسائل والطرق المختلفة للحد من هذه الأزمة البيئية، خاصة الإستخدام الأمثل للموارد الطبيعية وتقليل النفايات والانبعاثات الغازية وغيرها من الإجراءات البيئية. إن إدارة الموارد البشرية باعتبارها شريكا أساسيا وحيويا في تبني ودعم ثقافة العمل الخضراء فقد شهدت بعض التغييرات في سبيل دعم وتبني النهج الأخضر، وذلك من خلال التحول من إدارة الموارد البشرية بشكلها وممارساتها التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء بسلوكياتها وتوجهاتها الجديدة والمنسجمة مع متطلبات العصر بهدف تحقيق أهداف المنظمات.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتبني هذا الطرح لما له من أهمية في تطور أداء أي منظمة، خاصة تحسين أدائها الإبداعي، هذا الأخير أصبح يأخذ الحيز الكبير في المنظمات العالمية والمحلية، كما صار يشكل أحد أهم المواضيع الأساسية لعلم الإدارة، وذلك نتيجة لتدني مستوى أداء الخدمات والعمليات التي تجري في هذه المنظمات مما أدى إلى زيادة العديد من المشاكل المالية والتنظيمية التي تواجه عملها.

إن المؤسسات الصناعية الجزائرية باعتبارها إحدى المؤسسات الرئيسية والحيوية في دعم الإقتصاد الوطني، ونظرا لحاجتها إلى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، تحاول هذه الدراسة الكشف عن مدى توجه المؤسسات الصناعية محل الدراسة نحو الإهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء وتبني ممارساتها بهدف دعم أدائها الإبداعي وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة والتي وجدت من أجلها.

1.1 إشكالية الدراسة:

إنطلاقا مما سبق؛ يمكن بلورة مشكلة الدراسة بصورة أكثر وضوح من خلال السؤال الرئيس التالي:
ما مدى مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة بولاية سطيف؟

وبغرض الإلمام بجميع النواحي التي تتضمنها إشكالية الدراسة تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بإدارة الموارد البشرية الخضراء، وفيما تتمثل ممارساتها؟
- ما واقع الأداء الإبداعي في المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة؟

2.1 فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التحفيز الأخضر) في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة التوظيف الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.
- الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة التدريب الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.
- الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة تقييم الأداء الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.
- الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة التحفيز الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

3.1 أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهميتها من الأهمية المتزايدة للموضوع الذي تتناوله، فموضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء يعتبر من بين المواضيع الحديثة نسبياً، والتي شغلت ولا تزال تشغل فكر العديد من الباحثين والمختصين، خاصة وأن الدراسات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعد من الدراسات التي تسعى إلى تحقيق إضافات علمية بهذا الخصوص، بالإضافة أن المؤسسات الصناعية المعاصرة تواجه تحديات كبيرة نتيجة للتغيرات والتطورات المتسارعة في بيئتها، وهو ما يفرض عليها ضرورة تبني ثقافة العمل الخضراء في جميع أنشطتها وعملياتها بهدف الوصول إلى مستوى جد عال من أدائها الإبداعي.

4.1 أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة الحالية في:

- التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية حول إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها؛
- التعرف على مستوى الأداء الإبداعي المحقق بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة؛
- الكشف عن مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي على مستوى المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة؛
- تقديم بعض الإقتراحات حول متغيرات الدراسة، وبالشكل الذي ينعكس إيجابياً على تطوير الأداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة وصولاً إلى تحقيق التميز.

5.1 منهج الدراسة:

بالنظر إلى طبيعة موضوع الدراسة وأهدافه، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمت الإحاطة بالجوانب النظرية لمتغيرات البحث من خلال المعلومات التي تم الحصول عليها من المصادر والمراجع ذات الصلة، أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم استخدام الإستبيان كأداة للحصول على البيانات والحقائق المرتبطة بمتغيرات الدراسة على مستوى المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

6.1 الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تناولت كل من إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي ما يلي:

-دراسة (الحسناوي، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل وفهم العلاقة بين المتغير المستقل والمتمثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والمتغير التابع المتمثل في الأداء الإبداعي من خلال الدور الوسيط الذي يقوم به الإقتدار المعرفي بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات، اتخاذ القرار والتفكير الإبداعي)، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن نجاح المنظمات في عصر المعرفة يأتي من خلال القدرة العالية في مجال اعتماد العمل الأخضر والذي يُمكن الحصول عليه من خلال جوهر عمل إدارة الموارد البشرية الخضراء والذي يولد المنافسة في العصر الحالي. فيما كانت أهم التوصيات تكمن في ضرورة الاهتمام بممارسات الموارد البشرية الخضراء والتي تُسهم في المحافظة على البيئة والتنمية المستدامة، وضرورة إدامة التواصل العلمي الخارجي للوقوف على آخر التطورات العلمية والمعرفية حول المفاهيم الخضراء.

- دراسة (أحمد، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة، حيث تكمن مشكلة الدراسة في ضعف الممارسات الخضراء في المؤسسات والمنظمات العاملة في العراق، وقد اتخذت من المستشفيات العاملة في مركز محافظة الأنبار كعينة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها ضعف تطبيق ممارسات غدارة الموارد البشرية الخضراء في مجتمع الدراسة والنتائج عن ضعف الوعي بأهمية هذه الممارسات وطرق تطبيقها، أما عن أهم التوصيات التي قدمها البحث هو التأكيد على تبني مبادئ إدارة الموارد البشرية الخضراء في عمليات التوصيف والتعيين والتدريب والمكافأة، وبما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة إضافة إلى سلامة البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

-دراسة (الطائي و العلي، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير أبعاد التفكير الإستراتيجي على الأداء الإبداعي في قرارات ضباط وموظفي قسم شؤون البطاقة الوطنية الموحدة في كربلاء المقدسة التي أجريت الدراسة فيها، حيث توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها الإدراك المرتفع من قبل عينة الدراسة بأهمية الإرتقاء بالمنظمة والوصول إلى مراكز تنافسية وتكوين منظومات إرشادية توظف عن طريق برامج تدريبية تطور وترسخ في أذهان القيادات والموارد البشرية، وكذا طبيعة العلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة وأبعادها لبدء أداء إبداعي للأفراد، واختتمت الدراسة بجملة من التوصيات التي تسهم في توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة ووضع آليات ووسائل يمكن تطبيقها على واقع المنظمة المبحوثة ونشر ثقافة التفكير الإستراتيجي في جميع مفاصل وأقسام المنظمة.

7.1 الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات المستقبلية:

إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها ربطت مباشرة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي، على عكس الدراسات السابقة التي حاولت تناولت العلاقة بينهما بطريقة غير مباشرة من خلال إدخال المتغير الوسيط، أو تناولت علاقتهما بمتغيرات أخرى، كما تم إسقاط الدراسة الحالية على بعض المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية بخلاف أغلب الدراسات السابقة والتي ركزت على المؤسسات الصحية أو المؤسسات التعليمية أو الإدارات العمومية، وعليه تكمن القيمة المضافة لهذه الدراسة في تركيزها على بعض المؤسسات الصناعية الجزائرية، وبالتالي فإن تعزيز مركزها الريادي والتنافسي مقترن بمدى تبنيها لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وكيفية توظيفها في تعزيز أدائها الإبداعي.

1. ماهية إدارة الموارد البشرية الخضراء:

يتناول هذا الجزء من الدراسة بعض المفاهيم الأساسية حول إدارة الموارد البشرية الخضراء، وذلك من حيث المفهوم والأهمية والممارسات والتحديات التي تواجهها.

1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء:

يُعد مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء من المفاهيم الحديثة في الوقت المعاصر، والتي تجمع بين نشاطات إدارة البيئة وإدارة الموارد البشرية، حيث أن مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء يشير إلى الدور الذي تؤديه الموارد البشرية من ممارسات اتجاه الأجندة البيئية للمنظمات لحماية الموارد الطبيعية والمحافظة عليها (السكرانة، 2017، صفحة 15). ولقد تناول الكثير من الباحثين مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء، حيث عرفت على أنها كافة الوظائف التي يستوجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها من إلزام العاملين بمجموعة من الوظائف التي تحقق الإستدامة، وفي الوقت نفسه تعزز الممارسات البيئية داخل المنظمة (Kanika, 2016, pp. 75-76). كما عرفت بأنها جميع الأنشطة والسياسات والممارسات والأنظمة التي تتضمن التطوير والتنفيذ والصيانة بشكل مستمر لجميع الأنظمة التي تهدف إلى البحث عن العاملين الماهرين والمنظمة الخضراء، وذلك من خلال تحويل العاملين العاديين إلى مشجعين ومتبنين للنهج الأخضر من أجل تحقيق المنظمة لأهداف البيئة (Opatha & Arulrajah, 2014, p. 104).

وهناك من يعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي المسؤولية الإجتماعية للمنظمات، وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتوازن بين الحياة والعمل. وهي مسؤولة عن خلق القوى العاملة الخضراء التي تفهم وتقدر الممارسات الخضراء وتحافظ على أهدافها الخضراء في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية من التوظيف، التدريب، وتعويض وتطوير رأس المال البشري (الزبيدي و حمزة، 2021، صفحة 80).

تأسيسا على ما سبق يمكن القول إدارة الموارد البشرية الخضراء هي الوظيفة التي تدمج بين البيئة وإدارة الموارد البشرية من خلال مجموعة من الممارسات الخضراء التي تركز حماية البيئة والمحافظة عليها، وتقليل التكاليف، وإعادة التدوير، والتخلص من النفايات لتحقيق المنتج الأخضر والخدمة الخضراء مع ضمان إستدامة الموارد الطبيعية.

1.2 أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء:

إن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعد أمرا حيويا في تحقيق الميزة التنافسية وإيجاد ثقافة الإستدامة في المنظمات، كما تحقق مجموعة من المزايا وهي (جميل، 2020، صفحة 277):

- تحسين الصورة العامة للمنظمات، وتحسين عملية جذب أفضل الموظفين؛
- تحسن مشاركة الموظفين وزيادة معدل الاحتفاظ بهم؛
- تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام المستدام للموارد؛
- الحد من التأثير البيئي للمنظمة؛
- تحسين القدرة التنافسية وزيادة الأداء العام للمنظمات؛
- تحقيق الكفاءة وخفض التكاليف، وكذا التخلص من النفايات وإعادة تدويرها؛

- استفادة المنظمات من المزايا الضريبية.

بالإضافة إلى ما سبق، هناك مزايا أخرى تتمثل في (Mehta & Chugan, 2015, p. 75):

- إتخاذ القرارات الصديقة للبيئة والتي تساعد على تحقيق الابتكار وإيجاد الحلول للمشاكل البيئية وذلك يستوجب وجود الموظفين الذين يفهمون أهمية الإستدامة؛

- زيادة الرغبة في العمل بالوظائف الخضراء، حيث يصبح الخيار الأكثر تفضيلاً في إستقطاب المواهب الخضراء وهذا يعطي للمنظمة ميزة تنافسية؛

- الإحتفاظ بالموظفين، فمن المعروف أن المنظمات الخضراء لديها معدلات دوران أقل مقارنة مع نظيراتها غير المستدامة؛

- تحسين المبيعات، ذلك أن الموارد البشرية الخضراء تساعد على إنتاج منتجات صديقة للبيئة وهذا يؤدي إلى زيادة الأرباح من خلال تخفيض التكاليف.

كما تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء في جذب المواهب والمعارف والمهارات، بالإضافة إلى تقليل الخسائر في استخدام الموارد، وممارسة سلوكيات أخلاقية اتجاه البيئة والمجتمع، خاصة بناء علاقات صديقة والتي قد تمكن المنظمة من تفادي بعض الضرائب والرسوم المفروضة من طرف السلطات على المنظمات والأنشطة الضارة بالبيئة والمجتمع (Bon & al, 2018, p. 167)

3.2 ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء:

تُشكل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء إحدى الأنشطة الأساسية للمنظمات التي تدعم إدارة البيئة والموارد البشرية وتزيد من قدرتها على معرفة المتغيرات البيئية والأسواق التنافسية، والتي تناولها العديد من الباحثين، حيث يوجد إتفاق على تحديدها في الممارسات التالية:

- التوظيف الأخضر: يعتبر من أهم المواضيع الحديثة نسبياً، وغالبا ما يتم الإقدام على التوظيف الأخضر في المنظمات وفق معايير بيئية، وذلك عن طريق الإعلان الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت لما تتميز به هذه الطريقة بالسرعة الكبيرة والتكلفة القليلة، فضلا عن تصور طبيعة العلاقة بين المتقدمين والمنظمات ذات التوجه الأخضر من أجل جذب الأفراد المتقدمين إلى العمل في المنظمات ذات التوجه البيئي دائماً، كما أن المنظمات التي تمتلك ميزة التوظيف الأخضر تكون أكثر جذبا للموارد البشرية الخضراء من ذوي المهارات والكفاءات العالية، فضلاً عن تعزيز موقعها التنافسي بين المنظمات المنافسة وتحقيق أهدافها على المدى الطويل والحصول على سمعة سوقية أفضل (الإبراهيمي، 2018، صفحة 671).

-التدريب الأخضر: يُعد التدريب الأخضر أحد أهم أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بما يضيف من مهارات خضراء للعاملين، ذلك أنه يساهم في زيادة وتعزيز الجهود المعرفية الخضراء والمواقف، والمهارات وتدعيم الخبرات ومعالجة المشاكل البيئية فضلاً عن إيجاد المناخ البيئي الأخضر باعتماد مجموعة من البرامج التدريبية. كما يعد نشاط من أنشطة الموارد البشرية الخضراء والذي يعمل على تهيئة الموارد البشرية لإكسابهم المهارات وفهم المستجدات البيئية ومن ثم العمل على حمايتها. إذ أن التدريب الأخضر يمثل مجموعة البرامج التي تقوم بها المنظمة لصالح موظفيها حول الممارسات الخضراء وذلك من خلال تنظيم الندوات والمحاضرات والدورات التدريبية الخضراء (الحسناوي، 2019، الصفحات 457-458).

كما تجدر الإشارة إلى أن البرامج التدريبية الخضراء يجب أن تشمل على القضايا الإجتماعية والبيئية وعلى مستوى المنظمة ككل، وهذا لا يشمل على العاملين القدامى فحسب بل يجب أن يشمل على العاملين الجدد وذلك من خلال توضيح رؤية المنظمة ورسالتها ومبادراتها وأهدافها والمتمثلة في تقديم منتجات صديقة للبيئة بالإضافة إلى تقليل الغازات المنبعثة من عمليات الإنتاج المسببة للإحتباس الحراري، ولضمان نجاح البرامج التدريبية يستوجب الأمر التخطيط لها وبشكل سليم وبما ينسجم مع طبيعة كل وظيفة (السكرانة، 2017، الصفحات 18-19).

- تقييم الأداء الأخضر: تعمل المنظمات بمبدأ التأكد من أن جميع المخرجات هي خضراء، وهذا يحتاج إلى تقييم الموارد البشرية الخضراء وتسمى هذه العملية التقييم الأخضر، كما يمثل تقييم الأداء مجموعة المعايير والمقاييس الخضراء الموضوعة من قبل المنظمة لإجراء المقارنة مع ما هو مخطط له والمنفذ من قبل العاملين، يضاف إلى ذلك السلوك الأخضر الذي يُعد أحد المقاييس في تقييم أداء الموظفين، حيث يعتبر بمثابة العملية التي يمكن التأكد من خلالها بأن أداء الموظفين هو أداء أخضر سواء كان أداءً فردياً أو جماعياً وبعتماد مقارنة المخرجات الخضراء مع المخطط لها (الحسناوي، 2019، الصفحات 458-459).

كما تواجه عملية تقييم الأداء الأخضر مجموعة من المشكلات والمعوقات والتي أبرزها يتمثل في كيفية وضع المعايير والمؤشرات والمقاييس التي يتم وفقها قياس أداء المنظمات الخضراء، فضلاً عن صعوبة جمع البيانات والمعلومات عن أعمال وأنشطة المدراء في المجالات البيئية الخضراء، ولكي يتم معرفة الأداء المحقق (السكرانة، 2017، صفحة 19)

- التحفيز الأخضر: دائماً ما تسعى المنظمات ذات التوجه البيئي أو الأخضر إلى استخدام المكافآت لتحفيز سلوك العاملين وتشجيعهم لزيادة جهودهم المبذولة لتحقيق الأهداف البيئية، هذا وتعتبر المكافآت والتعويضات إحدى الأدوات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية لما لها أثر في ربط مصالح الأفراد ومصالح المنظمة بعضها ببعض، كما أن هذه الأنشطة لا تتوقف تأثيراتها على دعم أنظمة إدارة البيئة فقط بل تمتد آثارها إلى دعم وتطوير الابتكارات التي لها آثاراً وإعكاسات إيجابية على البيئة (أحمد، 2019، صفحة 425).

إن التحفيز الأخضر يعد من العناصر الرئيسية والأكثر أهمية للحفاظ، وجذب، وبقاء، وتحفيز الموظف نحو تحقيق الهدف التنظيمي، فالمنظمات التي تقدم مكافآت خضراء لأداء موظفيها تكون أكثر ميلاً إلى إتباع الممارسات الخضراء، وقد يؤدي إرتفاع إلتزام الموظف نحو برنامج الإدارة البيئية عندما يقدم له تعويضا نتيجة قيامه بالمسؤوليات البيئية وإكتساب مهارات خضراء جديدة، لذا يجب أن تكون هناك سياسات للمكافآت الخضراء لتحفيز الموظفين والإحتفاظ بهم، وتشجيع وتطوير قدرات جديدة يمكن أن تساعد على تحقيق الأهداف الرئيسية كإعادة تدوير النفايات والتقليل منها، والحد من هدر الموارد الطبيعية وتطوير نظام الإنتاج الأخضر، كما يجب على المنظمات الخضراء أن تضع نظام مجزياً لتعزيز الإدارة الخضراء، وهذا يتطلب توظيفاً فعالاً للحوافز التي تتم وفق عوامل إختبارية مختلفة لموقف الموظف الأخضر عند تحقيق نتائج هامة في الأداء البيئي.

4.2 التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الخضراء:

بالرغم من الأهمية الكبيرة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء للمنظمات بصورة عامة لما ينتج عنها من آثار ايجابية لها وللمجتمع وعلى رأسها خلق التنمية المستدامة، ولكنه في الوقت نفسه لا توجد سياسات أو ممارسات خالية من التحديات، حيث أنه هناك بعض التحديات التي تواجه هذه الممارسات في المنظمة أهمها (جميل، 2020، الصفحات 279-280):

- هناك بعض الموظفين في المنظمة غير متحمسين لتبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؛
- التطوير والحفاظ على ثقافة إدارة الموارد البشرية الخضراء هو عملية طويلة وتستغرق وقتاً طويلاً؛
- في المرحلة الأولية لتنفيذ الممارسات الخضراء قد يتطلب الأمر استثماراً مرتفعاً وقد يحقق عائداً منخفضاً؛
- يعد توظيف وتدريب الموظفين حول إدارة الموارد البشرية الخضراء مهمة صعبة يتعين عليهم القيام بها؛
- من الصعب تقييم الأداء الأخضر لسلوك الموظفين؛
- من الصعب تحويل سلوك الموظف من ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء في مدة قصيرة؛
- من التحديات الكبرى التي يواجهها المتخصصون في الموارد البشرية اختيار وتطوير قادة المستقبل، وهذا يتطلب إنشاء هيكل عمل أخضر، وإعداد عمليات تشغيل خضراء، وتوفير أدوات خضراء، وإنشاء التفكير الأخضر المتوقع لموظفيهم؛
- أن عملية تدريب الموظفين على الممارسات الخضراء قد تواجه مقاومة من قبل بعض الموظفين لعدم تقبلهم لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتمسكهم بالممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية (أحمد، 2019، صفحة 426).

3. أساسيات حول الأداء الإبداعي:

يعتبر الأداء الإبداعي محور تفاعل المؤسسات مع كل المتغيرات الداخلية والخارجية التي تتعرض لها، من هذا المنطلق سيتم من خلال هذا الجزء من الدراسة توضيح ماهية الأداء الإبداعي.

1.3 تعريف الأداء الإبداعي:

نظراً لكون موضوع الأداء الإبداعي أحد المواضيع ذات الخصائص المتنوعة والكثيرة فقد حظي بإهتمام العديد من الباحثين والمختصين، وهو ما انعكس على التعاريف المتعددة ووجهات النظر المختلفة حول هذا المصطلح، فمن الباحثين من إعتبره بأنه يمثل السلوك المتميز الذي يعمل على إيجاد وتوحيد الأفكار ومن ثم تطبيقها وتحديد الفرص وإستغلالها بشكل أمثل فضلاً عن البحث عن الطرق والوسائل الحديثة. (Sahlberg, 2015, p. 719)، ومن وجهة نظر أخرى فهو يعني إنجازات المنظمة من ناحية التخطيط والوسائل الجديدة والمنتجات والعمليات والأنظمة، كما يعكس قدرتها على فهم المعرفة الخارجية وتكييف تلك المعرفة مع خصوصياتها، وربط هذه المعرفة بنتائجها الإبداعية (جلاب و آل طعين، 2015، صفحة 16). كما أُعتبر من المرتكزات الأساسية في الهياكل الإدارية للمنظمات في ظل التغيرات والتقلبات البيئية الحاصلة، إذ أصبح من العوامل الرئيسية للمنافسة بين المنظمات كونه ينمي السمات الإبداعية والإنتفاع على الأفكار الجديدة، كما يساهم في تطوير قدرات الأفراد لمواجهة التقلبات والحاصلة والوصول إلى الحلول المناسبة للمشاكل (الطائي و العلي، 2019، صفحة 40)، وهناك من يرى بأن الأداء الإبداعي هو تجسيد لرغبة المورد البشري العامل لتقديم

أفكار جديدة تسهم في إيجاد التنظيم الكفؤ والعمل على تحسين وزيادة القدرة على تحقيق الأهداف ووضع الإستراتيجيات بما يولد ميزة تنافسية قوية (الحسناوي، 2019، صفحة 462).

إن الفكرة الرئيسية وراء الأداء الإبداعي تكمن في قدرة المنظمة على فهم توليد الأفكار الإبداعية والترويج لها ومن ثم تطبيقها وتنفيذها.

اعتمادا على ما ورد من تعاريف أعلاه يمكن القول أن الأداء الإستراتيجي يعتبر ظاهرة على المستوى الفردي من أجل توليد أفكار فريدة تمتاز بالإبداع وتجعل المنظمة تتفوق على نظيراتها وتتجه نحو الريادة كما تضيف لها قيمة تسمح لها بتحقيق مكانة تنافسية قوية.

1.3 أهمية الأداء الإبداعي:

تتجلى أهمية الأداء الإبداعي في ما يحققه للمنظمات من مكانة قوية بين المنافسين، بالإضافة إلى مساعدتها على ضمان إستمراريتها ومواجهة العناصر البيئية المتغيرة، فقد أصبح من الضروري إمتلاكها رأس المال البشري المتميز، والموارد البشرية والمادية الفريدة، كما أن إستثمار هذه الموارد بصورة صحيحة لا يكون إلا من خلال امتلاك هذه المنظمات للأفراد ذوي الأداء الإبداعي العالي، من أجل توظيف هذه الموارد بشكل جيد ومفيد وإنشاء مراكز للبحث والتطوير والإهتمام بالإبداع وتنميته في المنظمات وخلق ميزة تنافسية لها. إن إبداع الأفراد داخل المنظمات يخلق الأفكار الجديدة التي تساهم بشكل كبير في تطوير العمليات الإنتاجية وتحقيق الأهداف بشكل أفضل عن طريق الإندماج المتزايد والمعرفة العلمية وتحتاج جميع المنظمات إلى الأداء الإبداعي كونه الأساس الذي عن طريقه يحقق النجاح والإزدهار للمنظمات (الطائي و العلي، 2019، الصفحات 40-41)، كما يمكن إبراز أهمية الأداء الإبداعي من خلال الجدول كالتالي:

الجدول 1: أهمية الأداء الإبداعي

بالنسبة للمنظمات	بالنسبة للأفراد العاملين	بالنسبة لتطوير الأعمال
- البحث عن الحلول ومعالجة المشاكل المحتملة التي تواجه عمل المنظمات؛	- تدريب الأفراد على إبتكار الأفكار الإبداعية الفريدة والمتميزة؛	- يمثل القاعدة الأساسية لتطوير الأعمال حيث يساهم في تطوير المنتجات والمخرجات الوظيفية؛
- يعد وسيلة لتنمية وتطوير المنظمات؛	- تدريب الأفراد على إكتساب أكبر عدد من المهارات غير الموجودة مسبقاً؛	- يتيح مشاركة المعرفة من أجل حل المشكلات بشكل إبداعي؛
- يعد مدخلا أساسيا في إيجاد وتطوير المنتجات والخدمات؛	- المساهمة في تنمية القدرات والخصائص الشخصية والفكرية للأفراد؛	- يساعد على تحديد أهداف العمل والتفاعل بين العاملين ومكافأة المبدعين عن تحقيق النتائج الإبداعية.
- يساعد على تحديد الطرق الجديدة للعمليات داخل المنظمة بما يحقق لها الميزة التنافسية؛	- زيادة وعي الأفراد بوجود عراقيل في البيئة يجب وضع حلول لتجاوزها وتجنب الأخطاء؛	- يساعد على تحديد أهداف العمل والتفاعل بين العاملين ومكافأة المبدعين عن تحقيق النتائج الإبداعية.
- يعمل على إيجاد وتعزيز الكفاءة الإنتاجية والخدمية والتنظيمية بما يساهم في بقاء المنظمات في السوق؛	- كسر الجمود عند الأفراد ومنحهم الحرية في العمل وإعطائهم إستقلالية أكبر.	- يساعد على تحديد أهداف العمل والتفاعل بين العاملين ومكافأة المبدعين عن تحقيق النتائج الإبداعية.
- يعد أساس في تحديد قيمة الأشياء سواء كانت منتجات أو خدمات أو أفكار.		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على: (الطائي و العلي، 2019، الصفحات 40-41) و (الحسناوي، 2019، صفحة 462).

3.3. أبعاد الأداء الإبداعي

للأداء الإبداعي العديد من الأبعاد وفيما يلي أهمها (الحسناوي، 2019، الصفحات 463-464):

- **المخاطرة:** المخاطرة مفهوم يُستخدم للتعبير عن حالات عدم التأكد، ويقصد بها احتمالية الحدث المتوقع في المستقبل والذي يؤثر سلباً على تحقيق الهدف، وكذلك يؤثر على جميع الأجزاء داخل المنظمة من نجاح أو فشل، كما تعتبر المخاطرة الأسلوب الذي يستخدمه المجازفون للوصول إلى الريادة، إذ يعمل الأفراد على المخاطرة والمغامرة والدخول في مجالات ذات فائدة كبيرة حتى لو كانت نسبة النجاح فيها ضعيفة، ولا يدخلون في المجالات السهلة حتى ولو كانت نسبة النجاح فيها مؤكدة. إن المخاطرة تُشير إلى إمكانية حدوث شيء خطير نتيجة عدم توقع مخرجات العملية التي يجري تنفيذها بسبب حالة عدم التأكد المحيطة بها ويرجع ذلك إلى مجموعة المتغيرات المتعلقة بمدخلات العملية والعوامل المحيطة.

- **المرونة:** تمثل المرونة قدرة المنظمة على التكيف بسرعة مع التغيرات غير المتوقعة في البيئة المحيطة بها، كظهور منافسين جدد، دخول منتج بديل يمكن أن يستحوذ على حصة كبيرة من السوق، إنغلاق منافذ تقليدية نتيجة إبتكارات جديدة يحققها المنافسون، إن هذه التغيرات الجديدة تتطلب رداً سريعاً وحاسماً. كما تمثل المرونة القدرة والإستجابة لمواجهة التغيرات والأحداث التي تحدث للمنظمة سواء كانت داخلية أو خارجية، وتؤثر سلباً على أدائها وتكون مواجهة من خلال مجموعة التعديلات في الخطط أو الإجراءات وحتى الهيكل التنظيمي، وبذلك تعمل على إيجاد منظمة قادرة على الصمود بقوة ضد تلك التغيرات، وهي بذلك تمثل وسيلة من وسائل التفاعل لمعالجة الحالات الطارئة من خلال وضع الخطط واستخدام الوسائل المادية ذات التأثير الإيجابي فضلاً على أنها تتمثل بإمكانية تغير أنظمة العمليات بما يتلاءم مع متغيرات المرحلة.

- **حل المشاكل:** إن حل المشاكل يمثل العملية التي يستخدمها الفرد لمواجهة المواقف والمشاكل التي تحدث، ويستخدم فيها خبراته ومهاراته ومعارفه، أو هي العملية التي تهدف إلى التغلب على المعوقات التي تواجه الأفراد لتحقيق هدف معين بفضل التكيف مع الظروف وتجاوز تلك المعوقات، كما تعتبر بمثابة الأسلوب أو طريقة التفكير التي تقوم على الملاحظة الواعية والتجريب وجمع المعلومات المتعلقة بالمشاكل من أجل دراستها والوصول إلى حل مقبول لها. إن خاصية الفرد المبدع تجعل الأفراد أكثر قدرة على التعرف على المشاكل وأسبابها وطرق معالجتها في وقت مثالي، كما أنهم يدركون الأهداف التي تدفعهم للتفكير ووضع الحلول المناسبة (الطائي و العلي، 2019، صفحة 43).

الأصالة: تُعد الأصالة من أكثر الخصائص المرتبطة بالإبداع كونها تمثل التميز والإبتكار وإنتاج الأفكار الجديدة المميزة التي لم يمتلكها أحد، والإبتعاد عن الأفكار المتداولة والمتكررة وإمتلاك التفكير الإبداعي البعيد المدى، كما تعد الأصالة مقدره الأفراد المبدعين على إنتاج الأفكار الأصيلة الفريدة وقليلة التكرار وتتمثل بالجوانب الثلاثة، الإستجابة غير الشائعة، الإستجابة البعيدة، الإستجابة الماهرة. كما تعد الطريق للإبداع والتفكير المميز الذي يؤدي إلى إنتاج الأفكار الفريدة وإستخدام النشاط العقلي من أجل الدخول في التحدي مع المنظمات الأخرى والحصول على الأداء المتميز وأساليب جديدة والقدرة على الإبداع وخلق النشاطات الفكرية الفريدة (الطائي و العلي، 2019، صفحة 43).

4. الجانب التطبيقي للدراسة:

سيتم من خلال هذا الجزء التطرق إلى الجانب التطبيقي للدراسة الميدانية على مستوى المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية محل الدراسة.

1.4 مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال وإطارات المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية بولاية سطيف محل الدراسة وهي: مؤسسة IRIS، مؤسسة BRANDT، مؤسسة LG، وذلك لأنها تتوفر على شروط الدراسة الحالية، كما أنها وافقت على إجراء الدراسة بها، وفيما يتعلق بالعينة فقد تم الإعتماد على عينة تم إختيارها بطريقة عشوائية بلغ عددها (75) عامل موزعين على المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية محل الدراسة، حيث تم توزيع الإستبيان عليهم جميعاً، أُسترجع منها (64) إستبيان، وبعد المراجعة والفحص للإستبيانات، تم إستبعاد (12) إستبيان لأنها لا تتوفر على شروط التحليل، وبذلك يكون عدد الإستبيانات الصالحة للدراسة هو (52) إستبيانا فقط، أي ما يمثل نسبة 69.33% من عدد الاستبيانات الكلية الموزعة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 2: توزيع الإستبيان على أفراد العينة

النسبة %	العدد	البيان
100	75	حجم العينة
100	75	الإستبيانات الموزعة
14.67	11	الإستبيانات المفقودة
16	12	الإستبيانات المرفوضة
69.33	52	الإستبيانات المقبولة للتحليل

المصدر: من إعداد الباحث

بالنسبة لحجم العينة فإن العديد من الدراسات والأبحاث أكدت انه إذا مجتمع البحث يتكون من المئات أو الآلاف من الوحدات، فالأفضل أن تكون عينة الدراسة ممثلة بنسبة 10%، وكلما كان الحجم أكبر كلما كانت النتائج أفضل.

2.4 طريقة تصميم الإستبيان:

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء وتصميم الإستبيان والذي إشتمل على جزأين هما:

- الجزء الأول: خاص بالبيانات الوظيفية: المنصب الوظيفي، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، إسم المؤسسة.
- الجزء الثاني: إحتوى هذا الجزء على مجموعة من العبارات بلغ عددها 46 موزعة على متغيري الدراسة. وقد تم استخدام مقياس (likert) ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات هي: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة.

ولمعرفة الإتجاه العام لإجابات أفراد العينة على عبارات الإستبيان، تم إعطاء المقاييس التالية للمتوسط

الحسابي: من [1-1.8]: موافقة ضعيفة جداً، من [1.8-2.6]: موافقة ضعيفة، من [2.6-3.4]: موافقة متوسطة، من [3.4-4.2]: موافقة مرتفعة، من [4.2-5]: موافقة مرتفعة جداً (خير وأبو زيد، 2005، صفحة 216).

3.4 صدق وثبات أداة الدراسة:

للتأكد من صدق وثبات الاستبيان، تم استخدام معامل ألفا كرومباخ، وكانت النتائج المتحصل عليها كما يبينها الجدول رقم (03)، والذي يتضح من خلاله أن معامل الثبات العام بالنسبة للاستبيان ككل كان مرتفعاً، وهذا يدل على أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه لإجراء الدراسة الميدانية. أما عن تحكيم الاستبيان فقد تم عرضه في صورته الأولى مجموعة من المحكمين (أنظر الملحق 01)، وقد تم الأخذ بعين الإعتبار ملاحظاتهم ونصائحهم أثناء ضبط الإستبيان في صورته النهائية.

الجدول 03: قيم معامل الثبات (ألفا كرومباخ)

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات
إدارة الموارد البشرية الخضراء	24	0.824
الأداء الإبداعي	22	0.798
معدل الثبات العام	46	0.862

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

4.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قصد معالجة المعطيات المتحصل عليها عن طريق الاستبيان، تم استخدام مجموعة من الأدوات والمقاييس الإحصائية وهي: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل الانحدار الخطي البسيط، التكرارات والنسب المئوية، اختبار التوزيع الطبيعي، معامل الارتباط الخطي لبيرسون، معامل التحديد.

5.4 اختبار التوزيع الطبيعي:

من أهم فروض الاختبارات المعلمية أن يكون التوزيع الاحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي، حيث يعد من أهم توزيعات علم الإحصاء، كما أنه يؤدي دوراً مهماً في اختبار الفروض الإحصائية وفترات الثقة وغير ذلك، وللتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تم استخدام مجموعة من الإختبارات ومن بينها إختبار Kolmogorov-smirnov، وعند القيام بهذا الإختبار يجب أن تكون قيم sig أكبر من 0.05. الجدول الموالي يبين إختبار التوزيع الطبيعي.

الجدول 04: إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

Kolmogorov-smirnov		
المتغيرات	قيمة z	sig*
جميع متغيرات الدراسة	1.623	0.112

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يتضح من خلال نتائج الجدول (04) أن نسب التوزيع الطبيعي لجميع متغيرات الدراسة بلغت 0.112 وهي أكبر من 0.05، وعليه فإن بيانات متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

6.4 عرض وتحليل النتائج:

- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغيرات الوظيفية:

الجدول 05: خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة %	التكرارات	الخصائص	البيان
39.13	18	عامل إداري	المنصب الوظيفي
26.09	12	تقني	
23.91	11	إطار	
10.87	05	إطار سامي	
26.09	12	متوسط فأقل	المستوى التعليمي
23.91	11	ثانوي	
36.95	17	جامعي	
8.70	04	دراسات عليا	
4.35	02	مستوى آخر	الخبرة
28.26	13	أقل من 5 سنوات	
47.83	22	من 5 إلى 10 سنوات	
23.91	11	أكثر من 10 سنوات	
32.61	15	Iris	اسم المؤسسة
39.13	18	Brandt	
28.26	13	LG	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن:

- أغلب أفراد العينة هم من العمال الإداريين والتقنيين؛
- غالبية أفراد العينة لديهم مستوى جامعي فأقل؛
- أغلب أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 10 سنوات؛
- أفراد العينة يتوزعون بنسب متقاربة بين المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.
- عرض وتحليل النتائج الخاصة بمتغيرات الدراسة:

من خلال الجدول رقم (06) أدناه يلاحظ أن الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة البحث حول متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت بدرجات متوسطة، أي أن مستوى الإلتزام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة متوسط، حيث كانت أعلى درجة موافقة لبعده التدريب الأخضر بمتوسط حسابي 3.14، في حين أدنى درجة موافقة كانت لبعده تقييم الأداء الأخضر بمتوسط حسابي 2.42، كما تبين النتائج أيضا وجود مستوى متوسط للأداء الإبداعي المحقق في نفس المؤسسات المبحوثة، حيث بلغ متوسطه الحسابي 3.22 وبانحراف معياري 0.677.

الجدول 06: تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام لدرجة الموافقة
المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الخضراء				
التوظيف الأخضر	3.04	0.619	2	متوسط
التدريب الأخضر	3.14	0.512	1	متوسط
تقييم الأداء الأخضر	2.42	0.729	4	ضعيف
التحفيز الأخضر	2.64	0.667	3	متوسط
المجموع الكلي	2.83	0.631	/	متوسط
المتغير التابع: الأداء الإبداعي				
المجموع الكلي	3.22	0.677	/	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

7.4 إختبار الفرضيات ومناقشتها:

يتم إختبار الفرضيات ومناقشتها من خلال الجدول التالي:

الجدول 07 : نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لتأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها على الأداء الإبداعي

المتغيرات/ الأبعاد	معامل الإرتباط R	معامل التحديد R ²	Sig	F	معامل الإنحدار β	الأداء الإبداعي
التوظيف الأخضر	0.422	0.178	0.000	12.833	0.413	
التدريب الأخضر	0.581	0.337	0.000	16.011	0.428	
تقييم الأداء الأخضر	0.382	0.146	0.007	08.463	0.266	
التحفيز الأخضر	0.618	0.382	0.002	20.214	0.456	
إدارة الموارد البشرية الخضراء	0.478	0.228	0.000	27.199	0.398	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

تظهر نتائج التحليل الإحصائي من خلال الجدول (07)، وجود علاقة إرتباط موجبة ودون المتوسط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي، حيث بلغ معامل الإرتباط بينهما (0.478)، بينما بلغ معامل التحديد R² (0.228) أي أن ما قيمته (22.8%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الإبداعي سببها إدارة الموارد البشرية الخضراء، والنسبة الباقية (77.20%) تعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة، كما يدل معامل الإنحدار β (0.398) على وجود علاقة طردية بين متغيري الدراسة، حيث كلما زادت إدارة الموارد البشرية الخضراء بوحدة واحدة زاد الأداء الإبداعي بـ 0.398 وحدة، كما تؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (27.199) وهي دالة عند مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي: نقبل الفرضية الرئيسية والتي تنص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التحفيز الأخضر) في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

أما بالنسبة للفرضيات الفرعية فيتم اختبارها كذلك من خلال نتائج الجدول الوارد سابقا كما يلي:
يبين الجدول رقم (07) وجود علاقة ارتباط موجبة وبشكل دال إحصائيا بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ومتغير الأداء الإبداعي؛ وهي كالتالي:

• معامل الارتباط بين بعد التوظيف الأخضر ومتغير الأداء الإبداعي بلغ (0.422)، وهو دال إحصائيا عند مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة، فكلما زاد التوظيف الأخضر زاد مستوى الأداء الإبداعي في المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية محل الدراسة، كما بلغت قيمة F المحسوبة (12.833) وهي دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية المعتمد، مما يشير إلى وجود الدلالة المعنوية في تفسير المتغير التابع (الأداء الإبداعي) من خلال المتغير المستقل الفرعي (التوظيف الأخضر)، أما بالنسبة لمعامل التحديد R^2 بلغ (0.178)، مما يعني أن التوظيف الأخضر يفسر ما نسبته (17.8%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الإبداعي، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ (82.2%) فتعود لتأثير متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة، وبالإستناد على هذه النتائج يمكن التأكيد على وجود أثر إيجابي وبشكل دال إحصائيا عند مستوى المعنوية المعتمد بين التوظيف الأخضر والأداء الإبداعي، وهو ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الأولى والتي نصت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة التوظيف الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

• معامل الارتباط بين بعد التدريب الأخضر ومتغير الأداء الإبداعي بلغ (0.581)، بينما بلغ معامل التحديد R^2 (0.337)، مما يعني أن التدريب الأخضر يفسر ما نسبته (33.7%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الإبداعي، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ (66.3%) فتعود لمتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة، كما يعني معامل الإنحدار β والذي بلغت قيمته (0.428) على أنه كلما زاد التدريب الأخضر بوحدة واحدة زاد الأداء الإبداعي بـ 0.428 وحدة، كما تؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (16.011) وهي دالة عند مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي: نقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي نصت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة التدريب الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

• معامل الارتباط بين بعد تقييم الأداء الأخضر ومتغير الأداء الإبداعي بلغ (0.382)، وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، بينما بلغ معامل التحديد R^2 (0.146)، مما يعني أن تقييم الأداء الأخضر يفسر ما نسبته (14.6%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الإبداعي، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ (85.4%) فتعود لمتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة، كما بلغت قيمة F المحسوبة (08.463) وهي دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية المعتمد، مما يشير إلى وجود الدلالة المعنوية في تفسير المتغير التابع (الأداء الإبداعي) من خلال المتغير المستقل الفرعي (تقييم الأداء الأخضر)، أما بالنسبة لمعامل الإنحدار β فقد بلغت قيمته (0.266) وهو يعني أنه كلما زاد تقييم الأداء الأخضر بوحدة واحدة زاد مستوى الأداء الإبداعي بـ 0.266 وحدة، وعليه إستنادا على هذه النتائج يمكن التأكيد على وجود أثر إيجابي وبشكل دال إحصائيا عند مستوى المعنوية المعتمد بين تقييم الأداء الأخضر والأداء الإبداعي، وهو ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الثالثة والتي نصت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة تقييم الأداء الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

• معامل الارتباط بين بعد التحفيز الأخضر ومتغير الأداء الإبداعي بلغ (0.618)، بينما بلغ معامل التحديد R^2 (0.382)، مما يعني أن التحفيز الأخضر يفسر ما نسبته (38.2%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الإبداعي، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ (61.8%) فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة، كما يعني معامل الإنحدار β والذي بلغت قيمته (0.456) على أنه كلما زاد التحفيز الأخضر بوحدة واحدة زاد الأداء الإبداعي بـ 0.456 وحدة، كما تؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (20.214) وهي دالة عند مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي: نقبل الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة التحفيز الأخضر في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

إستنادا إلى النتائج الإحصائية لإختبار الفرضيات الفرعية يمكن التأكيد على وجود أثر إيجابي وبشكل دال إحصائيا عند مستوى المعنوية المعتمد $\alpha \leq 0.05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي بصورة عامة؛ وهو ما يدعم صحة الفرضية الرئيسية والتي نصت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التحفيز الأخضر) في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية الكهرو منزلية محل الدراسة.

5. الخاتمة:

من خلال تناولنا للإطار النظري حول متغيري الدراسة (إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي)، حيث تم أولاً تناول بعض المفاهيم الأساسية حول إدارة الموارد البشرية الخضراء من حيث مفهومها وأهميتها وممارساتها الرئيسية وأهم التحديات التي تواجهها، ثم بعد ذلك تم التطرق إلى ماهية الأداء الإبداعي من حيث تعريفه وأهميته وأبعاده، وأخيراً تم عرض الدراسة التطبيقية والتي تم إجراؤها على بعض المؤسسات الصناعية الكهرو منزلية بولاية سطيف، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والإقتراحات هي كالتالي:

1.5 نتائج الدراسة:

من أهم لنتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي:

- توصلت الدراسة من خلال النتائج النظرية إلى وجود فجوة معرفية لتشخيص وتفسير دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي في المؤسسات الصناعية خاصة على المستوى المحلي؛
- بينت نتائج الدراسة أن المستوى العام لممارسات إدارة البشرية الخضراء السائدة في المؤسسات الصناعية محل الدراسة كان متوسطاً، إذ بلغ متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء (2.83)، أي ما يمثل نسبة (56.60%)، وهو ما يشير إلى أن المؤسسات الصناعية محل الدراسة تلتزم بمستوى مقبول بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؛
- بينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للأداء الإبداعي المحقق في المؤسسات الصناعية محل الدراسة كان كذلك متوسطاً، إذ بلغ متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير الأداء الإبداعي (3.22)، أي ما يمثل نسبة (64.40%)، وهو ما يشير إلى عدم توافر البيئة المناسبة لتحقيق الأداء الإبداعي، أو إنخفاض مستوى الإهتمام بتنمية وتطوير الأداء الإبداعي؛

- أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء بممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التحفيز الأخضر) والأداء الإبداعي في المؤسسات الصناعية محل الدراسة؛

- بينت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية يبرز مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي بالمؤسسات الصناعية محل الدراسة، مما يؤكد كل صحة الفرضيات التي تم تبنيها في هذه الدراسة، وبالتالي يمكن القول أنه كلما زاد مستوى الإلتزام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ، كلما زاد مستوى الأداء الإبداعي المحقق في المؤسسات الصناعية محل الدراسة؛

- إتضح من خلال نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية أن هناك دور لإدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها (التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التحفيز الأخضر) والأداء الإبداعي في المؤسسات الصناعية محل الدراسة.

2.5 إقتراحات الدراسة:

في ضوء النتائج المتوصل إليها يقترح الباحث ما يلي:

- ضرورة التوسع في تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لأنها تساهم في تخفيض التكاليف والمحافظة على البيئة؛

- على المؤسسات محل الدراسة العمل على نشر ثقافة الإهتمام بالجوانب البيئية لدى العاملين، وذلك من خلال تنظيم دورات تدريبية خضراء، ومما يسمح بتحول المؤسسات محل الدراسة إلى مؤسسات خضراء؛

- ضرورة إستثمار العلاقة ما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي والإستفادة من معطياتها في تطوير الأداء الأخضر؛

- على المؤسسات الصناعية محل الدراسة ضرورة التعاون مع المؤسسات العلمية كالجامعات ومركز البحث المتخصصة بغرض الإستفادة من خبرتهم لتعزيز الممارسات الخضراء فيها؛

- وضع مجموعة من المعايير البيئية وربطها بأداء العاملين من اجل تقييم أدائهم في ضوء توجههم نحو الممارسات الخضراء؛

- زيادة استخدام التكنولوجيا الحديثة

- على المؤسسات الصناعية محل الدراسة نشر الوعي والتوجيه لدى العاملين بأهمية الدور الذي تؤديه ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على كافة المستويات وفي تحسين فعالية الأداء الإبداعي لمؤسساتهم؛

- ضرورة زيادة إهتمام المؤسسات الصناعية محل الدراسة بالحوافز والمكافآت الخضراء نظرا لما تؤديه من دور في تحفيز العاملين على بذل أقصى مجهوداتهم في العمل؛

- على المؤسسات محل الدراسة العمل على تنمية وتطوير أدائها الإبداعي، وذلك من خلال تشجيع العاملين على السلوك الإبداعي وفتح المجال لهم لاستثمار قدراتهم وأفكارهم الإبداعية.

6. قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

• الكتب:

-خير، محمد، أبوزيد، سليم، (2005)، أساليب التحليل الإحصائي بإستخدام برمجية spss، دار صفاء، عمان، الأردن.

• المقالات:

- الإبراهيمي، إحسان عبد الأمير عزيز، (2018)، إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التفوق التنافسي : دراسة ميدانية في مستشفى الأمير والغدير الأهليين في محافظة النجف الأشرف، مجلة جامعة الكوفة كلية الآداب، المجلد1، العدد39، ص ص 663-686.

- أحمد مناف عبد المطلب، (2019)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة:دراسة إستطلاعية لآراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي، مجلة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد11، العدد26، ص ص 418-438.

- جلاب، إحسان دهش، آل طعين، يوسف موسى سبتي، (2015)، تأثير رأس المال النفسي الايجابي في الأداء الإبداعي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد17، العدد3، ص ص 6-29.

- جميل، عمر قيس، (2020)، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مدخل لدعم عملية التعليم الالكتروني دراسة استطلاعية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد12، العدد29، ص ص 273-290.

- الحسنأوي، صالح مهدي محمد، (2019)، الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي: بحث إستطلاعي تحليلي لعينة من أساتذة كلية الزراعة بجامعة كربلاء، مجلة اهل البيت العدد25، ص ص 449-483.

- الزبيدي، غني دحام تناي، حمزة، محمد فليح، (2021)، تحقيق الإستدامة البيئية على وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية الجامعة، العدد63، ص ص 73-91.

- الطائي فيصل علوان، العلي بهاء ميثم حسين، (2019)، التفكير الاستراتيجي وتأثيره في الأداء الإبداعي: بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من منتسبي قسم شؤون البطاقة الوطنية الموحدة في كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد16، العدد66، ص ص 29-66.

• الرسائل والأطروحات:

- السكارنة، محمد إحسان، (2017)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إستراتيجية التمايز وإبداع الموارد البشرية كمتغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Journal article :

-Kanika Sharma, (2016), Conceptualization of Green HRM & Green HRM practices: Commitmet To Enveronment Sustainability, International Journal of Advanced Scientific Research and Management, Vol 1 Issue 8, pp 74-81.

- Mehta, Kathak & Chugan, Pawan Kumar, (2015) ,Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business, Journal of Industrial and Business Management, Vol 3, pp74-81.
- Opatha, H, Arulrajah Anton, (2014), Green Human Resource Management: Simplified General Reflections, International Business Research, vol7, No8, pp101-112.
- Sahlberg, Sayed, (2015), Green HRM-A Tool of Sustainable Development, Indian Journal of Applied Research, Vol 5, No 6, pp:717-724.

2. Seminar article:

- Bon, Abdul Talib & al, (2018), Green Human Resource Management, Green Supply Chain Management and Sustainable Performance, Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operation Management Banding, Indonesia.

7. الملاحق:

الملحق 01: قائمة المحكمين لإستبيان الدراسة

المؤسسة	الكلية	الرتبة العلمية	إسم المحكم
جامعة تبسة	كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	أستاذ محاضر (أ)	وليد عابي
المدرسة العليا لإدارة الأعمال- تلمسان	/	أستاذ محاضر (ب)	جمال الدين يخلف
جامعة سطيف 1	كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	أستاذ محاضر (أ)	عمر ديلبي
جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة	كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	أستاذ محاضر (أ)	أحسن ركي