

الآية

قَالَ تَعَالَى:

أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ

﴿ أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾

الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾ ﴾

صدق الله العظيم

سورة العلق (١-٥)

الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
إلى روح ... والذي لهما المغفرة والرحمة
إلى رفيق دربي الصابر الوفي: خالد حفظه الله
إلى قرة عيني: قبس..رتوق..ولاء..يوسف حفظهم الله
إلى أخوتي الذي أحاطوني بالإهتمام والمتابعة رعاهم الله

إلى مشاعل النور والمعرفة أساتذتي أدامهم الله
إلى رفقاء الدرب الأوفياء في الحياة العلمية والعملية أعزهم الله
إلى الكادحين في طلب الرزق من أبناء الأمة

الشكر و التقدير

قَالَ تَعَالَى: ﴿ وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ صدق الله العظيم . الآية (١٩) سورة النمل .

الحمد لله رب العالمين حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله أجمعين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن والاه. الحمد لله الذي أعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع، يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانه.

في البدء يطيب لي أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات التجارية منبع العلم والمعرفة التي أتاحت لي الفرصة لإخراج هذه الرسالة على ما هي عليه. كذلك يسعدني ويشرفني أن أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى أساتذتي الأجلاء الأعلام الذين كان لهم الدور الجلي الواضح في إنجاز هذا العمل، ويشرفني أن أتقدم بوافر الشكر وعظيم التقدير والإحترام إلى العالم الجليل، بروفيسير/ أحمد إبراهيم أبوسن المشرف على هذا البحث الذي لم يأل جهداً ولم يبخل بعلمه ووقته وتوجيهاته البناءة التي كان لها الأثر البالغ في خروج هذه الدراسة بشكلها النهائي إلى النور فله كل التقدير والإحترام وجزاه الله عنا خير جزاء وبارك الله له في علمه وصحته.

ولا يفوتني أن أشكر جميع العاملين في الشركات الصناعية لهم مني وافر الإحترام والتقدير. وأتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان للإخوان والزملاء بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ولكل يد إمتدت بالعون والمساعدة في إنجاز هذا العمل العلمي أقدم موفور الشكر والتقدير. وختاماً أسأل الله العلي القدير أن يجعل أعمالنا خالصة لوجهه الكريم، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

المستخلص

يلعب أداء الفرد دوراً هاماً في التأثير على أداء المنظمة، فالتصرفات والأنشطة التي يقوم بها الفرد في المنظمة من انتظامه في العمل واتصاله بالآخرين وإنفعالاته ورضاه عن العمل وقيامه بأداء مهامه تعتبر حجر الأساس والنواة الأولى لما تحققه المنظمة من أداء، وعليه فإن الدراسة هدفت إلى إختبار دور توجه الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية في وجود القيادة التحويلية كمتغير معدل ، طبقت الدراسة على العاملين في القطاع الصناعي السوداني، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة كما تم تصميم استبانة لجمع بيانات الدراسة من مجتمع الدراسة الذي يتكون من العاملين بالقطاع الصناعي، كما اعتمدت على العينة غير الإحتمالية (الميسرة)، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (330) مفردة حيث بلغت نسبة البيانات الصالحة للتحليل 86%، كذلك تم الإعتماد على نمذجة المعادلة البنائية (SEM) وفيها برنامج (Amos) وتم إستخدام إختبار كرونباخ ألفا للإعتمادية واستخدام أسلوب تحليل المسار لإختبار فرضيات الدراسة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر إيجابي لتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء الموارد البشرية بأبعادها (الإبداع، الكفاءة، الفعالية)، القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الإستتارة الفكرية، الحفز الإلهامي، الإعتبارات الفردية) تعدل العلاقة جزئياً بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية. وتوصي الدراسة إلى ضرورة مراعاة للقضايا البيئية في الشركات الصناعية التي لها تأثير على الأداء، والعمل على توعية العاملين بأهمية المحافظة على بيئة العمل والاستدامة البيئية.

Abstract

The individual performance plays important role of the organization performance Role on the attitudes and activities which performed by the individual in the organization through his continuously working, communication with others, reactions and his satisfaction about the work upon performing his duties and functions which is considered as the back bone for the organization to realize its performance, so the study aimed at testing the impact of the relationship between the green orientation of the human resources and human resources performance in the existing of the transformational leadership as moderate variable .

The study had been applied to the Sudanese manufacturing staff sector by adopting the descriptive – analytical method which is relevant to study in order to design questionnaire for gathering data from study community composing of the Sudanese manufacturing staff sector, and depended on the improbability sample, and hence the study conducted on the 330 samples ,the useful samples estimated 86%,and well certified through (SEM- AMOS statistical package) and also the Cronbach's Alpha analytical methods is used to test the study hypotheses.

The study reached some important results such as there is positive impact of orienting the green human resources administration on human resources performance with three dimensions (innovation, efficiency, and effectiveness) ,transformational leadership with its all dimensions to partial modification between the green human resources orientation and human resources performance .

The study recommended such as the necessity of considering the environmental issues manufacturing companies which have impact on the performance and awareness of the staff with the importance of maintaining the work environment and environment sustainability.

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
1	الآية	أ
2	الإهداء	ب
3	الشكر والتقدير	ج
4	المستخلص	د
5	Abstract	هـ
6	قائمة المحتويات	و
7	قائمة الجداول	ح
8	قائمة الأشكال	ي
الفصل الأول الإطار العام		
1-1	تمهيد	1
2-1	مشكلة الدراسة	3
3-1	تساؤلات الدراسة	5
4-1	اهداف الدراسة	5
5-1	اهمية الدراسة	6
6-1	التعريفات الإجرائية	7
7-1	الدراسات السابقة	8
8-1	الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	23
9-1	تنظيم الدراسة	24
الفصل الثاني: الإطار النظري		
	المبحث الأول: توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء	
	المبحث الثاني: أداء الموارد البشرية	
	المبحث الثالث: القيادة التحويلية	
الفصل الثالث: منهجية الدراسة		
	المبحث الأول: الدراسة الإستكشافية	
	المبحث الثاني: نظرية ونموذج الدراسة	
	المبحث الثالث: تطوير الفرضيات و منهجية الدراسة	
الفصل الرابع: عرض وتحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات		
	المبحث الأول: عرض وتحليل البيانات	
	المبحث الثاني: اختبار الفرضيات	

الفصل الخامس: مناقشة النتائج		
	المبحث الأول: مناقشة النتائج	
	المبحث الثاني: تأثيرات الدراسة والتوصيات	
	المراجع	

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
1-1-3	تحليل المقابلة	112
1-3-3	مجال عمل الشركات	120
2-3-3	مقياس درجة الموافقة	121
3-3-3	البيانات الاساسية الشخصية	122
4-3-3	البيانات الاساسية للشركة	123
5-3-3	مصادر عبارات الاستبانة المتعلقة بتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء	123
6-3-3	مصادر عبارات الاستبانة المتعلقة بأداء الموارد البشرية	124
7-3-3	مصادر عبارات الاستبانة المتعلقة بالقيادة التحويلية	125
8-3-3	متغيرات الاستبيان وعدد الاستبانة	127
9-3-3	قيمة ألفا كرونباخ لفقرات الاستبيانات	128
1-1-4	تنظيف البيانات ونسبة الاستجابة	131
2-1-4	يوضح التحليل الوصفي للمتغيرات الديمغرافية	132
3-1-4	التحليل العاملي الاستكشافي لتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء	135
4-1-4	التحليل العاملي الاستكشافي لأداء الموارد البشرية	136
5-1-4	التحليل العاملي الاستكشافي للقيادة التحويلية	137
6-1-4	مؤشرات جودة المطابق للمتغير المستقل	141
7-1-4	تحليل الاعتمادية والصلاحية لتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء	141
8-1-4	مؤشرات جودة المطابق للمتغير التابع	144
9-1-4	تحليل الاعتمادية والصلاحية لأداء الموارد البشرية	144
10-1-4	مؤشر جودة المطابقة للمتغير المعدل	146
11-1-4	تحليل الاعتمادية والصلاحية للقيادة التحويلية	146
12-1-4	الإحصاء الوصفي لتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء	147
13-1-4	الإحصاء الوصفي لأداء الموارد البشرية	148
14-1-4	الإحصاء الوصفي للقيادة التحويلية	150
15-1-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	151

152	تحليل الارتباط	16-1-4
156	قيم تحليل المسار من توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى أداء الموارد البشرية	1-2-4
158	قيم تحليل المسار من الحفز الالهامي و توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى أداء الموارد البشرية	2-2-4
160	قيم تحليل المسار من الاستنارة الفكرية و توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى أداء الموارد البشرية	3-2-4
162	قيم تحليل المسار من الاعتبارات الفردية و توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى أداء الموارد البشرية	4-2-4
164	قيم تحليل المسار من التأثير المثالي و توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى أداء الموارد البشرية	5-2-4

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
116	نموذج الدراسة	1-2-3
140	التحليل العاملي التوكيد لتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء	1-1-4
143	التحليل العاملي التوكيد لتوجه إدارة الموارد البشرية الخضراء	2-1-4
145	التحليل العاملي التوكيد للقيادة التحويلية	3-1-4
155	العلاقة الايجابية بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية	1-2-4
157	الحفز الالهامي يعدل العلاقة بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية	2-2-4
159	الاستنارة الفكرية تعدل العلاقة بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية	3-2-4
161	الاعتبارات الفردية تعدل العلاقة بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية	4-2-4
163	التأثير المثالي يعدل العلاقة بين توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء الموارد البشرية	5-2-4