



جامعة الإسراء
Isra University

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء
الإبتكاري

دراسة تطبيقية على مصانع الألبان الأردنية

The Impact of Green Human Resources Management Practices
on Creative Performance Behaviors

An Applied study on Jordanian Dairy Factories

إعداد الطالب

عجيل فيصل أحمد الياور

الرقم الجامعي: AA0555

إشراف

الأستاذ الدكتور زكريا مطلق الدوري

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
إدارة الأعمال

جامعة الإسراء

كلية الأعمال

قسم إدارة الأعمال

عمان - الأردن

2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة المجادلة الآية 11

جامعة الإسراء التفويض

أنا **عجيل فيصل أحمد الياور أفوض** جامعة الإسراء بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو

الشركات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

التوقيع:

التاريخ: / / 2019

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات

الأداء الإبتكاري: دراسة تطبيقية على مصانع الألبان الأردنية"

وقد أُجيزت بتاريخ / / 2019

التوقيع	الجامعة	أعضاء لجنة المناقشة
	جامعة الإسراء	الأستاذ الدكتور زكريا مطلق الدوري
	جامعة الإسراء	الدكتور مراد عطيانى
	جامعة جدارا	الدكتور فريد محمد القواسمه

نموذج إقرار

لقد قمت بمراجعة رسالة الطالب عجيل فيصل أحمد الياور بعنوان "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء الإبتكاري: دراسة تطبيقية على مصانع الألبان الأردنية" وأصبحت سليمة من الناحية اللغوية.

الاسم:

التوقيع:

التاريخ: / / 2019

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي منحني العلم والمعرفة والقدرة على إتمام هذا الجهد المتواضع، ويسرني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور زكريا الدوري الذي واكب هذا الجهد منذ كان فكرة حتى أصبح حقيقة رأت النور برعايته وتوجيهاته الرشيدة .
كما أتقدم بعظيم الشكر والعرفان للأساتذة الكرام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الإسراء والإداريين والعاملين فيها، والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة الأفاضل على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، كما وأشكر كل من ساهم في إنجاز هذا الجهد سواء بالتشجيع أو المساندة.

والله الموفق

الإهداء

إلى ...

أبي وأمي

اهلي وعشيرتي

اخواني و أصدقائي.....

كل من ساعدني في انجاز هذا العمل... شكري الجزيل

وامتناني

عجيل فيصل أحمد الياور

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	عنوان الرسالة
ب	الآية الكريمة
ج	التفويض
د	قرار لجنة المناقشة
هـ	نموذج إقرار
و	شكر وتقدير
ز	الإهداء
ح	قائمة المحتويات
ك	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
ن	قائمة الملاحق
س	الملخص باللغة العربية
ف	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2	(1 - 1): المقدمة
4	(1 - 2): مشكلة الدراسة وأسئلتها
6	(1 - 3): أهداف الدراسة
7	(1 - 4): أهمية الدراسة
8	(1 - 5): فرضيات الدراسة
9	(1 - 6): أنموذج الدراسة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
10	(1 - 7): حدود الدراسة
11	(1 - 8): مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية
13	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة
14	(1 - 2): المقدمة
15	(2 - 2): ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
23	(2 - 3): سلوكيات الأداء الابتكاري
29	(2 - 4): الدراسات السابقة
42	(2 - 5): ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
43	الفصل الثالث منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)
44	(1 - 3): المقدمة
44	(2 - 3): مجال الدراسة
44	(3 - 3): منهج الدراسة
45	(3 - 4): مجتمع الدراسة
45	(3 - 5): عينة الدراسة والخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة
48	(3 - 6): أداة الدراسة ومصادر الحصول على البيانات والمعلومات
50	(3 - 7): المعالجات الإحصائية
51	(3 - 8): صدق أداة الدراسة وثباتها

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
53	الفصل الرابع عرض النتائج واختبار الفرضيات
54	(1 - 4): المقدمة
54	(2 - 4): عرض النتائج
66	(3 - 4): تحليل مدى ملائمة البيانات لإفتراسات اختبار فرضيات الدراسة
68	(4 - 4): اختبار فرضيات الدراسة
85	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
86	(1 - 5): المقدمة
86	(2 - 5): النتائج
89	(3 - 5): التوصيات
90	(4 - 5): الدراسات المستقبلية
92	قائمة المراجع
93	أولاً: المراجع العربية
95	ثانياً: المراجع الأجنبية
99	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	الفصل - الجدول
45	أعداد العاملين في مصانع الألبان الأردنية	1 - 3
46	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية	2 - 3
52	معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)	3 - 3
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وواقع ممارسة الإستقطاب والإختيار الأخضر في مصانع الألبان الأردنية	1 - 4
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وواقع ممارسة التدريب والتطوير الأخضر في مصانع الألبان الأردنية	2 - 4
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وواقع ممارسة إدارة الأداء الأخضر في مصانع الألبان الأردنية	3 - 4
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وواقع ممارسة العوائد والتعويضات الخضراء في مصانع الألبان الأردنية	4 - 4
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وواقع ممارسة مشاركة العاملين الخضراء في مصانع الألبان الأردنية	5 - 4
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك تحديد المشكلة في مصانع الألبان الأردنية	6 - 4
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك البحث عن المعلومات في مصانع الألبان الأردنية	7 - 4
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك توليد الفكرة في مصانع الألبان الأردنية	8 - 4
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك تعزيز الفكرة في مصانع الألبان الأردنية	9 - 4

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	الفصل - الجدول
67	نتائج اختبار تضخم التباين VIF والتباين المسموح به Tolerance ومعامل الالتواء Skewness	10 - 4
69	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مصانع الألبان الأردنية على سلوكيات الأداء الإبتكاري	11 - 4
73	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مصانع الألبان الأردنية على سلوك تحديد المشكلة	12 - 4
77	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مصانع الألبان الأردنية على سلوك البحث عن المعلومات	13 - 4
81	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مصانع الألبان الأردنية على سلوك توليد الفكرة	14 - 4
84	نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مصانع الألبان الأردنية على سلوك تعزيز الفكرة	15 - 4

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع	الفصل - الشكل
10	أنموذج الدراسة	1 - 1
17	ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المعتمدة في الدراسة الحالية	1 - 2
26	أبعاد سلوكيات الأداء الابتكاري	2 - 2
26	أبعاد سلوكيات الأداء الابتكاري	2 - 2

قائمة الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
100	قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة (الاستبانة)	1
101	أداة الدراسة (الاستبانة)	2

المخلص باللغة العربية
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء
الإبتكاري
دراسة تطبيقية على مصانع الألبان الأردنية

إعداد الطالب : عجيل فيصل أحمد الياور
إشراف الأستاذ الدكتور: زكريا مطلق الدوري

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء الإبتكاري في مصانع الألبان الأردنية. حيث تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مصانع الألبان الأردنية التي يتجاوز رأس مالها عن ثلاثة ملايين دينار أردني والبالغ عددها (5) مصانع، وهي بلدنا، الجندي، حمودة، اليوم، طيبة. أما عينة الدراسة فقد شملت كافة الموظفين العاملين في الإدارتين العليا والوسطى في مصانع الألبان الأردنية، والذين تم إختيارهم بشكل عشوائي والبالغ عددهم (184) فرداً. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الكمي (الوصفي التحليلي) من خلال العديد من الاساليب الإحصائية أبرزها تحليل الإنحدار المتعدد. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الإستقطاب والإختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، العوائد والتعويضات الخضراء، مشاركة العاملين الخضراء) في مصانع الألبان الأردنية على سلوكيات الأداء الإبتكاري عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الإستقطاب والإختيار الأخضر، العوائد والتعويضات الخضراء، مشاركة العاملين الخضراء) في مصانع الألبان الأردنية على سلوك تحديد المشكلة عند

مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$). ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الإستقطاب والإختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، العوائد والتعويضات الخضراء، مشاركة العاملين الخضراء) في مصانع الألبان الأردنية على سلوك البحث عن المعلومات عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$). ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الإستقطاب والإختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر) في مصانع الألبان الأردنية على سلوك توليد الفكرة عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$). ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الإستقطاب والإختيار الأخضر، العوائد والتعويضات الخضراء) في مصانع الألبان الأردنية على سلوك تعزيز الفكرة عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$). وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بقيام مصانع الألبان الأردنية بزيادة الوعي بالقضايا الخضراء عند إستقطاب موظفين للعمل لديها. وربط غايات وأهداف مصانع الألبان الأردنية بغايات وأهداف تركز على القضايا الخضراء وفي كافة المستويات الإدارية.

ABSTRACT

The Impact of Green Human Resources Management Practices on Creative Performance Behaviors

An Applied study on Jordanian Dairy Factories

Prepared by

Ajeel Faisal Ahmad AL-Yawar

Supervisor

Prof. Dr. Zakaria M.Al-Douri

This study aimed to investigate the impact of Green Human Resource Management Practices on Creative Performance Behaviors in Jordanian Dairy Factories. The study population included all employees working at Jordanian Dairy Factories with a capital exceeding (3) JD million “5 factories” namely, Baladina, Al-Junaidi, Hamouda, AL-Youm and Taiba. The study sample consisted of all employees from top and middle administrations at Jordanian Dairy Factories whom were randomly selected totaling (184) Individuals.

To achieve the study objectives the study used quantitative (descriptive analytical method) through many statistical tools, most notably multiple regression analysis.

The study reached a number of results namely: there is a significant impact of Green Human Resource Management Practices (Green recruitment and selection, Green training, Green pay and reward and Green involvement) in Jordanian Dairy Factories on Creative Performance Behaviors at level ($\alpha \leq 0.05$). There is a significant impact of Green Human Resource Management Practices (Green recruitment and selection, Green pay and reward and Green involvement) in Jordanian Dairy Factories on Problem Identification Behavior at level ($\alpha \leq 0.05$). There is a significant impact of Green Human Resource Management Practices (Green recruitment and selection, Green training, Green pay and

reward and Green involvement) in Jordanian Dairy Factories on Information Search Behavior at level ($\alpha \leq 0.05$). There is a significant impact of Green Human Resource Management Practices (Green recruitment and selection; Green training) in Jordanian Dairy Factories on Idea Generation Behavior at level ($\alpha \leq 0.05$). There is a significant impact of Green Human Resource Management Practices (Green recruitment and selection ; Green pay and reward) in Jordanian Dairy Factories on Idea Promotion Behavior at level ($\alpha \leq 0.05$)

According to the results, this study recommends that the Jordanian dairy factories must raise awareness of green issues when attracting employees. Linking the goals and objectives of Jordan's dairy factories with goals and objectives that focus on green issues and at all levels of management.