



أثر الإدارة الخضراء في تحسين أداء منظمات الأعمال

(دراسة تطبيقية على أمانة عمان)

أعدت من قبل

احمد صالح محمد الشوابكة

أشرف عليها

الأستاذ الدكتور بلال خلف السكارنة

قدمت هذه الرسالة

إلى كلية الأعمال كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

كانون الثاني 2024

جامعة الإسراء

التفويض

أنا الطالب أحمد صالح محمد الشوابكة، أفوض جامعة الإسراء بتزويد نسخ من رسالتي

للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.



التوقيع:

4-2-2024

التاريخ:

Isra University

Authorization Form

I am Ahmad Saleh Mohammad AL-Shawabkah, authorize Isra University to supply copies of my thesis to libraries or establishments or individuals on request.

Signature:



Date: 4/ 2/ 2024

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: "أثر الإدارة الخضراء في تحسين أداء منظمات الأعمال
دراسة تطبيقية على امانة عمان"

وقد أجيّزت بتاريخ 2024 / 1 / 17

التوقيع	الجامعة	الصفة	أعضاء لجنة المناقشة
	جامعة الإسراء	مشرفاً ورئيساً	أ.د. بلال خلف السكارنة
	جامعة الإسراء	مناقشاً داخلياً	د. فرج الحراشنة
	جامعة الزرقاء	مناقشاً خارجياً	د. حازم خالد شحاده

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي الأكاديمي المتواضع

إلى من أبصرت بها طريق حياتي، واستمدت منها قوتي واعتزازي بذاتي، إلى الكفاح الذي لا يتوقف، إلى مانحة القوة لمواصلة الدرب، إلى من اهتزت دروب العلم بفيض تراتيل دعواتها، والدتي الغالية حفظها الله.

إلى من غرس في حب العلم ومهابة العلماء، من علمني الطموح، والسعي بلا كلل، وأن أزرع الفسيلة حتى ولو قامت القيامة، والذي الحبيب حفظه الله.

إلى من زرعت في نفسي كل معاني الحب والوفاء وأورثتها في نفسي كل دوافع التضحية والعطاء شريكة حياتي زوجتي الغالية.

إلى من تسعد عيني برؤيتهم، ويطرب قلبي بنجوائهم، أبنائي.

إلى من هم لفؤادي مهجتي ولحياتي خير أنس وبهاء، إخواني وأخواتي. وأخص بالشكر لأخي وعضيدي ورفيق دربي لمساندته لي في مسيرتي الحياتية والدراسية

المقدم محمود صالح الشوابكة

إلى الأيادي المخلصة التي ساعدتني في اتمام هذه الرسالة

إلى من كان التميز هدفاً له، إليهم جميعاً اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

سائلاً المولى عز وجل أن يجعله خالصاً متقبلاً.

الشكر

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً دائماً مباركاً فيه، والحمد لله على توفيقه وإحسانه، والحمد لله الذي وفقني على إتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال من جامعة الإسراء، والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد ابن عبد الله وعلى آله وصحبه أجمعين.

يسرني بأن أقدم بجزيل الشكر ووافر الامتنان إلى جامعتي العريقة جامعة الإسراء ممثلة بكافة هيئاتها الأكاديمية، وأخص بالذكر أساتذتي الكرام في كلية الأعمال – ادارة الاعمال، على ما بذلوه وبيذلوه في سبيل الارتقاء إلى المستوى العلمي المنشود لطلابهم، وفي هذا المقام الطيب يسعدني بأن أقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور بلال خلف صبح السكارنة، والذي تكرم بالإشراف على رسالتي هذه، وكان لتوجيهاته وملاحظاته السديدة وإرشاداته القيمة الأثر الأكبر في إتمام هذا العمل الأكاديمي وإخراجه إلى حيز الوجود، متمنياً من المولى عزّ وجل أن يزيده علماً ورفعة، وأن يجزاه عني خير الجزاء في الدنيا والآخرة كما أقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أساتذتي الكرام أعضاء لجنة المناقشة كل من: الدكتور فرج الحراحشة، والدكتور حازم خالد شحادة.

لتكرمهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، ولما بذلوه من جهد ووقت في قراءتها ووضع ملاحظاتهم السديدة وإضاءاتهم النيرة التي أثرت هذه الدراسة.

كما يسعدني أن أقدم بالشكر الى أمانة عمان الكبرى على تزويدي بالمتطلبات اللازمة لإنجاح هذه الدراسة.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب.....	التفويض
ج.....	قرار لجنة المناقشة
د.....	الإهداء
ه.....	الشكر
و.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
ط.....	قائمة الأشكال
ي.....	قائمة الملاحق
1.....	الفصل الأول
1.....	الإطار العام للدراسة
2.....	1.1 المقدمة
3.....	1.2 مشكلة الدراسة
4.....	1.3 السؤال الرئيس
5.....	1.4 أهمية الدراسة
6.....	1.5 أهداف الدراسة
6.....	1.6 فرضيات الدراسة
8.....	1.6 نموذج الدراسة
9.....	1.7 فرضيات الدراسة
10.....	1.8 التعريفات الإجرائية
12.....	الفصل الثاني
12.....	الإطار النظري والدراسات السابقة
13.....	الفصل الثاني
13.....	2.1 الإدارة الخضراء
14.....	2.2.1 مفهوم الإدارة الخضراء
15.....	3.2.1 تعريف الإدارة الخضراء
16.....	4.2.1 أهمية الإدارة الخضراء
17.....	5.2.1 خصائص الإدارة الخضراء
18.....	6.2.1 أهداف الإدارة الخضراء
19.....	7.2.1 فوائد الإدارة الخضراء
20.....	8.2.1 أبعاد الإدارة الخضراء

20.....	8.2.1.1 التوظيف الأخضر
21.....	8.2.1.2 الاستقطاب الأخضر
23.....	8.2.1.3 الاختيار الأخضر
24.....	8.2.1.4 تقييم الاداء الأخضر
26.....	2.2 الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال
26.....	أولاً: مفهوم الأداء التنظيمي
26.....	ثانياً: تعريف الأداء التنظيمي
27.....	ثالثاً: طرق تقييم أداء المنظمة
30.....	رابعاً: العلاقة بين الإدارة الخضراء وتحسين أداء منظمات الاعمال
31.....	2.3 الدراسات السابقة
31.....	أولاً: الدراسات العربية
34.....	ثانياً: الدراسات الأجنبية
38.....	الفصل الثالث
38.....	منهجية الدراسة وإجراءاتها
39.....	3.1 البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة
41.....	3.2 مجتمع الدراسة
42.....	3.3 مصادر جمع البيانات (أدوات الدراسة)
46.....	3.4 الأساليب الإحصائية
48.....	الفصل الرابع
48.....	نتائج الدراسة
49.....	4.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها (البُعد المستقل)
53.....	4.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها
55.....	4.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها (صحة فرضيات الاختبار)
62.....	الفصل الخامس
62.....	مناقشة النتائج والتوصيات
63.....	الفصل الخامس
63.....	5.1 نتائج التحليل الوصفي لأبعاد الإدارة الخضراء (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر)
65.....	5.2 نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع (تحسين أداء منظمات الاعمال) وبُعده الرئيسي (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال)
66.....	5.3 النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة
69.....	التوصيات:
70.....	الملاحق

84.....	Abstract
77.....	المصادر والمراجع
77.....	أولاً: المراجع العربية
80.....	ثانياً: المراجع الأجنبية

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول (1)	البيانات الشخصية لافراد عينة الدراسة الدراسة	39
جدول (2)	العدد الكلي لمجتمع الدراسة	41
جدول (3)	خصائص عينة الدراسة	41
جدول (4)	معاملات ارتباط بيرسون لدرجات مجالات الدراسة وقيمة دلالاتها	44
جدول (5)	معامل الثبات ألفا كرونباخ لثبات الإستبانة	45
جدول (6)	مفتاح تصحيح الإستبانة	46
جدول (7)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات تعد التوظيف الأخضر.	49
جدول (8)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بعد الاستقطاب الأخضر.	50
جدول (9)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بعد الاختيار الأخضر.	51
جدول (10)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بعد الأداء الأخضر.	52
جدول (11)	يبين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بعد الأداء الأخضر.	53
جدول (12)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بعد الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال.	54
جدول (13)	متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بعد منظمات الأعمال.	55
جدول (14)	نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق أبعاد الإدارة الخضراء على تحسين أداء منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.	56
جدول (15)	نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق ببعده التوظيف الأخضر على تحسين أداء منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.	57

58	نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق بيعد الاستقطاب الأخضر على تحسين أداء منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.	جدول (16)
60	نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق بيعد الاختيار الأخضر على تحسين أداء منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.	جدول (17)
61	نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق بيعد تقييم الأداء الأخضر على تحسين أداء منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.	جدول (18)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
8	أنموذج الدراسة	شكل (1)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
ملحق (1)	أسماء محكمي أداة الدراسة	70
ملحق (2)	أستبانة الدراسة	71

أثر الإدارة الخضراء في تحسين أداء منظمات الاعمال

دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى

أعدت من قبل

احمد صالح محمد الشوابكة

أشرف عليها

الأستاذ الدكتور بلال خلف السكارنة

الملخص

هدفت الدراسة على التعرف إلى أثر الإدارة الخضراء في تحسين منظمات الاعمال من خلال (دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من عدد العاملين في أمانة عمان وبلغ عددهم (116) عامل تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية التناسبية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج مفادها أن أبعاد الإدارة الخضراء جاءت وفق الترتيب التالي: حصل بعد التوظيف الاخضر على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.09) يليه بعد تقييم الأداء الاخضر، حيث بلغ (4.04)، يليه بعد الاستقطاب الاخضر حيث بلغ (4.02)، ثم بعد الاختيار الاخضر، حيث بلغ (3.92)، وكلها تقع بدرجة مرتفعة. كما بينت النتائج أن البعد الرئيسي لمنظمات الأعمال (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال) جاء بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وأخيراً تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الاخضر، الاستقطاب الاخضر، الاختيار الاخضر، تقييم الأداء الاخضر) على منظمات الاعمال ببعده الرئيسي (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال) في أمانة عمان الكبرى.

كما أوصت الدراسة الى ضرورة تبني الإدارات العليا في امانة عمان الكبرى مبادئ الإدارة الخضراء والعمل على إشاعة ثقافة الاهتمام بالجوانب البيئية من قبل العاملين، وأن تمد جسور التعاون اكصر ما بين الإدارات والاقسام بغية تعزيز ممارسات الإدارة الخضراء، وعلى أهمية الاستثمار العلاقة بين الموارد البشرية الخضراء والأداء للتحسين من أداء العاملين في امانة عمان الكبرى.

الكلمات المفتاحية: (الإدارة الخضراء، تحسين أداء منظمات الأعمال، أمانة عمان الكبرى).

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

مشكلة الدراسة وأسئلتها

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

التعريفات الإجرائية

انموذج الدراسة

فرضيات الدراسة

1.1 المقدمة

كان في الماضي زيادة القيمة الاقتصادية أمرًا ضروريًا لنجاح أي منظمة، ولذلك فإنه كان على منظمات الأعمال تنفيذ الإجراءات البيئية الرسمية لتحسينها كنتيجة لتزايد اللوائح البيئية الدولية والوعي البيئي العالمي. حيث كانت زيادة القيمة الاقتصادية أمرًا ضروريًا لنجاح أي منظمة. ومع ذلك، فإنه يتعين على الشركات في الوقت الحاضر أن تأخذ في الاعتبار المخاوف المالية والاقتصادية بالإضافة إلى تقليل التأثير البيئي (الكرادشة، 2010).

وعلى الصعيد العالمي، بدأت شركات الأعمال في تبني مفاهيم الإدارة الخضراء من أجل تحقيق هدف حماية البيئة بنجاح، حيث إن التحسينات البيئية الأكثر احتمالاً ستجلب عنها لأنها إحدى الأساليب المعاصرة لتخفيف المشكلة العالمية الحالية. ولتعزيز الحفاظ على البيئة، مما يرفع معنويات الموظفين وسعادتهم، وتشجيع منظمات الأعمال على استخدام الموارد بطريقة تحسينية (علاوي، 2020).

ونظرًا لأنها تخطط وتنظم وتتحكم وتوجه الموارد البشرية لمساعدة الشركة على تحقيق أهدافها، فقد أصبحت الإدارة الخضراء معروفة باعتبارها وظيفة إدارة الأصول الأكثر أهمية وقيمة في الشركة (أكساس، 2022).

ويحدد أداء أي منظمة مستوى تميزها، وبما أن الأداء هو ما يضمن بقاء المنظمة واستمراريتها، فقد أصبح من الضروري لجميع المنظمات اكتساب موارد بشرية فعالة وتنفيذ أحدث تقنيات إدارة الموارد البشرية. حيث أن هذه الإجراءات لها تأثير مباشر على عمل وأداء الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى رفع أداء المنظمة ككل (القاضي، 2012).

وتباينت وجهات نظر العلماء حول دراسة موضوع الأداء التنظيمي في ضوء مفهوم التنمية والمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال. لضمان تحقيق التوازن بين التدابير التقليدية (المالية) التي تعبر عن وجهة نظر محدودة للأداء والتدابير المعاصرة (المعايير غير المالية) التي تعبر عن وجهة

نظر أوسع، يُعتقد أنها إحدى القضايا ذات الأهمية القصوى لقياس فعالية المنظمة من خلال التركيز على أدائها، والذي يشار إليه بأداء المنظمات (ابراهيم، 2015).

حيث أنه بدون الإدارة الخضراء، لا يمكن للمنظمة أن تنمو إلى أقصى مستوى من الأداء وتحقق أي أهداف لأنها تفتقر إلى الطاقات والقدرات التي تمتلكها الموارد الأخرى. كل هذا يتطلب إدارة فعالة تهتم بشؤون الموارد البشرية وتهتم برغباتهم وتفضيلاتهم. حيث تتمثل مهمة هذه الإدارة في إنشاء الظروف المناسبة ورعاية العنصر البشري وإلهامه لبذل أفضل جهد ممكن، مما يحسن أداء المنظمة ككل ويسمح باستخدام البرامج والسياسات والتقنيات التي تفيد كلاً من المنظمة والفرد. بغض النظر عن حجمها، تحتاج جميع المؤسسات إلى وجود بعضها البعض (صلاح، 2022).

لذلك، يرى الباحث أن الإدارة الخضراء هي واحدة من أهم الأصول في تحسين منظمات الأعمال، والتي تعتبر حاسمة في إدارة الموارد البشرية، وأن الزيادة العالمية الأخيرة في التركيز من قبل منظمات الأعمال قد أجبرتهم ومديري الموارد البشرية الحديثة على دمج فلسفة الإدارة الخضراء في مهمتهم. إلى جانب السياسات والممارسات المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية، تؤدي هذه الممارسات أيضًا إلى تحسينات في الأداء التنظيمي.

1.2 مشكلة الدراسة

تسعى غالبية منظمات الأعمال اليوم إلى تحقيق النجاح والتميز في جميع عملياتها وأنشطتها وتتنافس على الأداء بكفاءة وفعالية. وهذا يدفعهم إلى تحقيق أهدافهم وغاياتهم، ويقومون ببناء مركز استراتيجي بارز يضمن نموهم وبقائهم بالإضافة إلى قدرتهم على تطوير وتحسين عملياتهم في ضوء البيئة الديناميكية التي يعملون فيها. ومن هنا التوجه نحو تبني دور الإدارة الخضراء كنهج حديث يحقق مرونة المنظمة وتكيفها المستمر مع التطورات البيئية مما يساهم في تحقيق التوازن في بيئة العمل والذي ينعكس بدوره على قدرة هذه المنظمات على تحقيق التميز في أدائهم.

في حين أن بيئة المنظمات، وخاصة في أمانة عمان الكبرى، تتميز بدديناميكية عالية، وتغيرات سريعة، وتعقيد عالي، كل ذلك قد يكون سببا في سعيها لدراسة وتحليل مواردها، بما في ذلك "الإدارة الخضراء" كأساس لدعم بقاء وتميز المنظمة من خلال عمليات الاستقطاب. التوظيف والتدريب والتطوير كلها أمور مهمة، حيث تطورت هذه الإدارة الرفيعة المستوى وتطورت في العديد من القطاعات. ومع ذلك، وعلى الرغم من الدراسات العديدة التي بحثت هذه القضايا والحلول المحتملة كدراسة (كوار والعيداني، 2022)، إلا أن المنظمات التشغيلية لا تزال تواجه صعوبات في العديد من مجالات عملها بالإضافة إلى مدى تأثيرها على رفع مستوى أداء المنظمة. وفي دراستنا هذه، يسعى الباحث إلى الأخذ بجانب ممارسات الإدارة الخضراء ومدى تطبيقها في مجتمع الدراسة ومدى تأثيرها في رفع مستوى أداء أمانة عمان الكبرى للرفي بمستوى المنظمات العالمية.

حيث ولا بد من دراسة تأثير هذه الممارسات الإدارية على تعزيز منظمات الأعمال في ضوء التوجه الحديث للإدارات، حيث تعتبر هذه النوع من الإدارات هي العنصر الأكثر أهمية في نظام العمل وتلعب دورا هاما في تحقيق استراتيجيات وأهداف المنظمة. ونتيجة لذلك، كان من الضروري دراسة تأثير ممارسات الإدارة الخضراء في تحسين أداء منظمات الاعمال، ومن هنا انبثق السؤال الرئيسي وهو:

1.3 السؤال الرئيس

"ما هو دور الإدارة الخضراء ممارسات الادارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الاخضر، الاستقطاب الاخضر، الاختيار الاخضر، تقييم الأداء الاخضر) في تحسين أداء منظمات الاعمال بعده (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال) في أمانة عمان الكبرى؟"

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى توظيف الادارة الخضراء في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى؟
- ما مستوى استقطاب الادارة الخضراء في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى؟

- ما دور الاختيار الأخضر في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى؟

- ما مستوى الأداء في أمانة عمان الكبرى؟

1.4 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الإدارة الخضراء وأثرها في تحسين منظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى، إذ إن الإدارة الخضراء هو أسلوب جديد تتبعه المنظمات في تحسين أداءها لتكون بجودة عالية وكما يلي:

- الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية في إعطاء صورة واضحة عن الإدارة الخضراء والفوائد التي تجنيها المنظمات جراء استخدامها وإمكانية وصفها عنصرا مفيدا في تحقيق تحسين المنظمات وتطويرها. وتفعيل البعد البيئي والاقتصادي من خلال الربط بين الإدارة الخضراء وتحقيق أهداف الشركات والاهداف الاقتصادية للتنمية وزيادة الوعي البيئي للمنظمات من خلال التعرف على أهمية ادراج الأنشطة البيئية وربطها بالتنمية.

- الأهمية التطبيقية:

وستزود الدراسة المختصين والمهتمين بدراسة تطبيقية حديثة يمكن الرجوع إليها من أجل اتخاذ القرارات المناسبة حول أهمية تفعيل ممارسات إدارة الموارد الخضراء وتأثيراتها الإيجابية على المنظمات ككل وعلى أداء العاملين فيها بشكل خاص.

1.5 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الى التعرف على أثر الادارة الخضراء في تحسين منظمات الأعمال وأدائها في امانة عمان الكبرى وذلك من خلال ما يلي:

1. الكشف عن دور التوظيف الأخضر في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى.
2. دور الاستقطاب الأخضر في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى.
3. الكشف عن دور التدريب والتطوير الأخضر في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى.
4. الكشف عن دور الاختيار الأخضر في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى.
5. الكشف عن دور التقييم الأخضر في تحسين الأداء في أمانة عمان الكبرى.
6. التعرف على مستوى الأداء للعاملين في أمانة عمان الكبرى.

1.6 فرضيات الدراسة

HO.1 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور ممارسات الادارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) في تحسين اداء منظمات الاعمال ببعده (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال) في أمانة عمان الكبرى؟

ويتفرع الفرضية الرئيسية الفرضيات التالية:

- HO1.1 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء ببعده (التوظيف الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟
- HO1.2 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء ببعده (الاستقطاب الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟

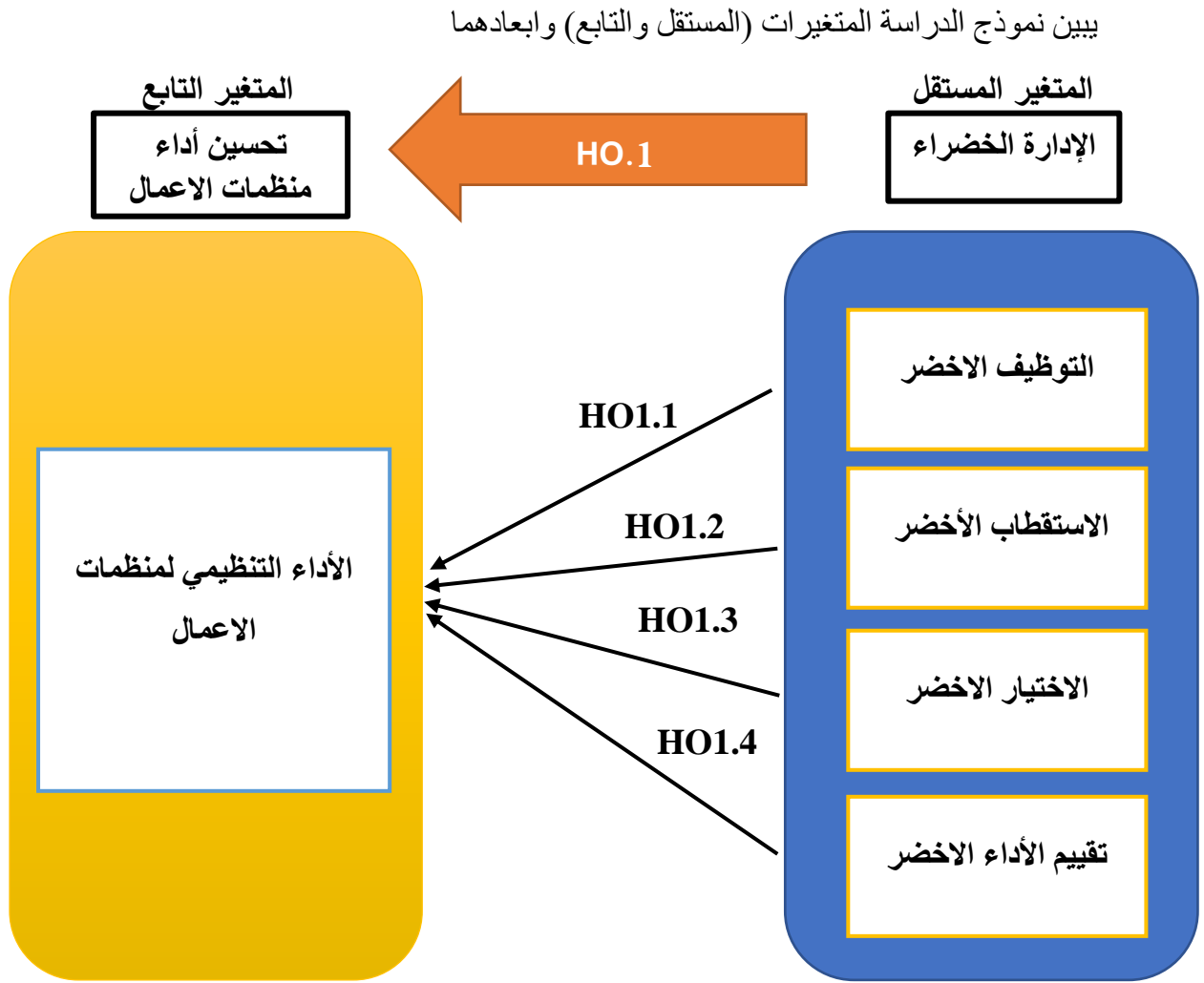
Ho1.3 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء

بأبعادها (الاختيار الاخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟

Ho1.4 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء

بأبعادها (تقييم الأداء الاخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟

1.6 نموذج الدراسة



شكل (1): نموذج الدراسة

تم اعتماد النموذج من قبل الباحث بالاعتماد على المراجع أدناه

اسم المتغير	المراجع باللغة العربية	المراجع باللغة الاجنبية
المتغير المستقل (الإدارة الخضراء)	الابراهيمى (2019)، زايد وآخرون (2019).	Adam (2020)
المتغير التابع (تحسين أداء منظمات الأعمال)	أحمد (2019)، سلطان (2019)	Farid&Elsawalhy (2016)

1.7 فرضيات الدراسة

HO.1 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور ممارسات الإدارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) في تحسين أداء منظمات الأعمال ببعده (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال) في أمانة عمان الكبرى؟

ويتفرع الفرضية الرئيسية الفرضيات التالية:

- Ho1.1 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء ببعده (التوظيف الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟
- Ho1.2 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء ببعده (الاستقطاب الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟
- Ho1.3 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (الاختيار الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟
- Ho1.4 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (تقييم الأداء الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى؟

1.8 التعريفات الإجرائية

1- الإدارة الخضراء

وهي البرامج والإجراءات والأساليب التي يتم استخدامها فعلياً في أمانة عمان الكبرى بطريقة تقلل من آثارها البيئية السلبية وتزيد من آثارها البيئية الإيجابية أثناء تحسين أداء الأعمال التجارية المسؤولة بيئياً، حيث أصبح موظفو المنظمة صديقين للبيئة من خلال هذه السياسات والممارسات والأنظمة، وهو أمر مفيد لكل شخص ومجتمع وبيئة (امانة عمان الكبرى، 2018).

2- منظمات الأعمال

وهي عبارة عن كيان اقتصادي يتكون من أكثر من شخص واحد يستخدم المدخلات ووسائل الإنتاج لإنشاء مخرجات من خلال التفاعلات والأنشطة بهدف تلبية الاحتياجات والرغبات المجتمعية في أمانة عمان الكبرى (امانة عمان الكبرى، 2018).

3- الأداء الوظيفي

وهي تحديد الدرجة التي حقق بها الفرد هدفاً أو سلسلة من الأهداف داخل منصب أو وظيفة أو منظمة وليس نشاط متعدد الأوجه، وليس فعلاً واحداً. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يوضح نجاح الإجراءات الفردية التي تدعم أهداف أمانة عمان الكبرى (امانة عمان الكبرى، 2018).

4- التقييم الأخضر (الأداء)

وهي عبارة عن "وسيلة لقياس الأداء الفردي أو الجماعي" العمال والتحكيم مدى تحقيقهم للأهداف المرجوة"، وبما أن ذلك سيكون مرتباً بقدرات ومهارات وإمكانيات الأفراد العاملين من ناحية وطبيعة الأداء ومعايير قياسه من ناحية أخرى في أمانة عمان الكبرى (امانة عمان الكبرى، 2018).

5- الاستقطاب الأخضر

وهي الطريقة المستخدمة للعثور على أفضل المرشحين واختيارهم أثناء البحث عن الأشخاص المناسبين لملء المناصب الشاغرة في أمانة عمان الكبرى (امانة عمان الكبرى، 2018).

6- التوظيف الاخضر

وهي عملية تحديد وجذب واختيار المرشحين المناسبين لشغل منصب شاغر داخل أمانة عمان الكبرى. تتضمن عملية التوظيف عادة مراحل مختلفة، مثل نشر الوظائف، والفرز، واختيار المرشحين، وإجراء المقابلات، والتحقق من المراجع، وتقديم عرض العمل (امانة عمان الكبرى، 2018).

7- التحفيز الاخضر

هي عبارة عن مجموعة من التقنيات العديدة التي تستخدمها أمانة عمان الكبرى لمنحها للموظفين من أجل إلهامهم للإبداع بشكل أفضل. حيث أن الهدف من التحفيز هو جعل الموظفين يشعرون بالرضا حتى يتمكنوا من العمل بجد (امانة عمان الكبرى، 2018).

8- أداء المنظمة

عملية تهدف أولاً إلى قياس ما تم إنجازه من قبل المنظمة (أمانة عمان الكبرى) خلال فترة زمنية محددة. ومقارنة بما كان مخططاً له (امانة عمان الكبرى، 2018).

1.9 حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** أجريت هذه الدراسة للتعرف على أثر الإدارة الخضراء في تحسين أداء منظمات الأعمال.
- **الحدود المكانية:** تمت هذه الدراسة على موظفين امانة عمان الكبرى.
- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول (2023-2024).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة

الإطار النظري

المبحث الأول: الإدارة الخضراء

المبحث الثاني: الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، حيث سوف يستعرض المفهوم والتعريف والأهمية والخصائص والاهداف والوظائف والفوائد والابعاد (التوظيف الاخضر، الاستقطاب الاخضر، الاختيار الاخضر، تقييم الأداء الأخضر) للإدارة الخضراء، ومفهوم منظمات الاعمال وتعريفها وطرق تقييم أداء المنظمة، والعلاقة بينها وبين الإدارة الخضراء، ونبذه عن مجتمع الدراسة (جميع العاملين في امانة عمان الكبرى). كما يستعرض الفصل الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة أثر "الإدارة الخضراء في تحسين منظمات الاعمال (دراسة تطبيقية أمانة عمان الكبرى)"، وتعقيب الباحث عليها.

2.1 الإدارة الخضراء

2.1.1 مقدمة

بعد بداية الثورة الصناعية حدثت زيادة في الإنتاج وانتشار الصناعات مما أدى إلى تلوث البيئة. وأدى ذلك إلى تقديم العديد من المبادرات من قبل المنظمات الدولية بهدف حماية البيئة ومواردها. ويكفي هذا أن يكون له تأثير كبير على تطوير عدد من تقنيات الحفاظ على البيئة، والتي تعتبر إحداهما إدارة "خضراء" نسبيًا (مع الإشارة إلى أن عبارة "ممارسات الإدارة الخضراء" هي عبارة أحدث) (السكرانة، 2017).

وفي هذا القطاع، كان هناك ضجة حول فكرة الإدارة الخضراء، حيث ازدادت أهمية الأعمال التجارية على مر السنين، وأصبحت موضوعًا ساخنًا في الأعمال والأبحاث المعاصرة. مع زيادة الوعي بالإدارة البيئية والتنمية المستدامة، فإن موضوع الإدارة الخضراء، والذي يأخذ في الاعتبار ليس فقط المخاوف البيئية ولكن أيضًا الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمنظمة وموظفيها. وقد أدى هذا الاتجاه إلى زيادة في الأعمال التجارية على مستوى العالم بشكل يومي (إسماعيل، 2021).

2.2.1 مفهوم الإدارة الخضراء

بعد صدور كتاب تخضير الناس عام 1996، ظهرت فكرة "الإدارة الخضراء". على مدار العشرين عامًا الماضية، حدث تقدم كبير في موضوع العوامل البيئية في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وقد تم تسهيل هذا التقدم من خلال مشاركة المديرين مهاراتهم مع الموظفين لتشجيع المزيد من الابتكار. والإبداع في إنتاج المنتجات والخدمات الصديقة للبيئة، مع إدراك أن هذا مهمة صعبة نظراً لتحول النظام المالي الحالي في العالم من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد القائم على المواهب. فظهرت فكرة "الاقتصاد الأخضر" لأول مرة عندما بدأ المواطنون والحكومات في ممارسة الضغط على الشركات لتغيير عملياتها وتحويلها إلى عمليات أكثر صداقة للبيئة. وأدى هذا الضغط إلى خلق صناعات ووظائف جديدة في مجالات مثل التمويل الأخضر، والتسويق الأخضر، والاستثمار الأخضر، فضلاً عن زيادة استخدام الموارد الطبيعية والمشاكل البيئية مثل الاحتباس الحراري والتلوث والعرض الأخضر كذلك (داود وعلي، 2017).

ويشير مصطلح الإدارة الخضراء إلى الدور الذي تلعبه الموارد البشرية فيما يتعلق بالممارسات تجاه الأجندة البيئية للشركات لحماية مواردها الطبيعية والحفاظ عليها. وهو أحد المفاهيم الحديثة في العصر المعاصر الذي يجمع بين أنشطة الإدارة البيئية والإدارة الخضراء (السكرانة، 2017).

وتعددت الكثير من التعريفات للإدارة الخضراء أبرزها التي يتم تعريفها على أنها البرامج الفعلية لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الإجراءات والتقنيات، التي يتم توظيفها في الشركات من أجل تقليل التأثيرات السلبية وتعزيز الفوائد البيئية الإيجابية (Arulrajah & Opatha, 2015).

ويتم وصف الإدارة الخضراء بأنها جميع الواجبات التي تقع ضمن اختصاص قسم الموارد البشرية، بما في ذلك مساءلة الموظفين عن مجموعة من المهام التي تعمل على تعزيز الاستدامة المؤسسية وتحسين المعايير البيئية داخل المنظمة (Mohammed, 2023).

من ناحية أخرى، تعتمد الإدارة الخضراء على تثقيف الموظفين حول الاهتمامات الأكثر صداقة للبيئة من أجل تعزيز الأنشطة الخضراء. ونتيجة لذلك، فإنه يعتبر العنصر الأكثر أهمية في خطط أعمال الشركة. ومن بين هذه الأمور رفع معنويات الموظفين، مما يفيد كلاً من القوى العاملة والشركة على المدى الطويل. ويتم تحقيق ذلك من خلال تمكين العاملين من استخدام مهاراتهم وكفاءاتهم للتكيف مع ظروف العمل المتغيرة ومن خلال بناء المنظمات التي يمكنها مواكبة الابتكار والتغيير في مكان العمل (Yusoff et al, 2018).

ولابد من استخدام الإدارة الخضراء لتشجيع الأنشطة المستدامة، ورفع التزام الموظف بمخاوف الاستدامة، وتعزيز فهم الموظفين لها. وبعبارة أخرى، تشير الموارد البشرية الخضراء إلى تطبيق سياسات الموارد البشرية التي تدعم الاستخدام المستدام بيئيًا للموارد داخل المنظمات التجارية، وعلى نطاق أوسع، تعزيز الاستدامة البيئية - .

ويرى الباحث، بأن "الإدارة الخضراء" على أنها كافة الممارسات التي تقوم بها الإدارة الخضراء الصديقة للبيئة والتي تؤدي إلى جميع أساليب الإدارة الخضراء ذات التأثير المنخفض، والتي تساهم في زيادة الإنتاجية، وخفض التكاليف، وتعزيز الروابط بين الشركة والقوى العاملة لديها.

3.2.1 تعريف الإدارة الخضراء

في محاولة للربط بين مجالات الإدارة البيئية وإدارة الموارد البشرية، صاغ wehrmeyer في عام 1996 عبارة "الإدارة الخضراء" عند نشر كتابه، حيث إنها تشير إلى "السياسات والممارسات مثل الأنظمة التي تجعل موظفي المنظمة أصدقاء مع البيئة لصالح الأفراد والمجتمع والبيئة"، ويعتقد أنها فكرة حالية في مجال الإدارة الخضراء. وكما هو مذكور في التعريف، فإن إكمال تصميم العديد من إجراءات الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والاختيار ومراجعة الأداء والأجور والتدريب، يساعد في تطوير قاعدة موظفين تعترف وتدعم السلوك الصديق للبيئة داخل الشركة.

وقد عرف ميشرا (Mishra, 2017) الإدارة الخضراء على أنها السياسات والممارسات والأنظمة والأنشطة المشاركة في التنفيذ، مثل الصيانة والتطوير المستمر، والتي تهدف إلى العثور على العمال المهرة. وتعد المنظمة الخضراء عنصرًا حاسمًا في تمكين المؤسسات من دمج أهداف الإدارة البيئية مع إدارة الموارد البشرية.

وقد أشار يوسف وآخرون (Yusof, et al., 2018) إلى أن الإدارة الخضراء هي تشجيع المبادرات الخضراء من خلال تثقيف الموظفين حول قضايا الاستدامة البيئية هو أساس هذا البرنامج، ولهذا السبب يتم اعتباره العنصر الأكثر أهمية في استراتيجيات عمل المنظمة. كما أنه يساعد على رفع معنويات الموظفين، مما يفيد موظفي المنظمة في الوقت نفسه. إنهم يبنون منظمات يمكنها التكيف مع الابتكار والتغيير الذي يحدث في بيئات العمل مقابل استخدام مهاراتهم وكفاءاتهم للبقاء على اطلاع بظروف العمل المتغيرة.

وقد عرف الباحث الإدارة الخضراء على أنها هي نهج معاصر للإدارة الخضراء يتم دمجها في ممارسات الإدارة البيئية للمنظمة. وتشمل أهدافها تحقيق الاستدامة البيئية، وتقليل التلوث في البيئة، وتحقيق التوازن البيئي. وبعبارة أخرى، فهو استخدام سياسات الإدارة الخضراء لتحسين استدامة استخدام الموارد لمنظمات الشركات، كما أنه نوع من التقدم في قضية الاستدامة البيئية على نطاق أوسع.

4.2.1 أهمية الإدارة الخضراء

إن تحسين الإدارة الخضراء بشكل عام ومنظمات الأعمال وتنميتها المستدامة بشكل خاص يتم التأكيد عليه من خلال أهمية الموارد البشرية الخضراء، والتي تختلف عن الإدارة الخضراء القياسية في عدد من الطرق.

وبحسب منصور وآخرون (2017) فإن أهمية الإدارة الخضراء تكمن فيما يلي:

1. من خلال تثقيف الموظفين حول معايير وضع قوانين السلامة البيئية موضع التنفيذ، فإنه يساهم

بشكل كبير في حل المشاكل البيئية.

2. تعد مشاركتها في العديد من المجالات الوظيفية الخضراء للشركة جزءًا من الإطار العام الذي

يسعى لضمان توافق الموارد البشرية مع الإستراتيجية البيئية للشركة.

3. تحقيق التنمية المستدامة بشكل عام والأداء البيئي التنظيمي القوي بشكل خاص.

4. الحفاظ على البيئة وحمايتها من خلال تنفيذ ممارسات الادارة الخضراء المعقولة وزيادة الوعي

العام بالموضوعات البيئية ذات الصلة.

5. تعزيز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمنظمة والعاملين في بيئة أكبر.

6. يساعد على تحقيق التوازن الضروري بين العمل والحياة من خلال خفض النفقات، وتعزيز

الإنتاجية، وتعزيز اندماج الموظفين في المبادرات الخضراء. فهو يساعد على تحقيق التوازن

الضروري بين العمل والحياة من خلال خفض النفقات، وتعزيز الإنتاجية، وتعزيز اندماج

الموظفين في المبادرات الخضراء.

5.2.1 خصائص الإدارة الخضراء

في التسعينيات، أدرجت المنظمات الإدارة الخضراء في استراتيجيات عملها لأنها يمكن أن

تحسن البيئة بعدة طرق. على سبيل المثال، يمكن إشراك الموظفين في مبادرات صديقة للبيئة تهدف

إلى تغيير الممارسات الحالية من خلال تبني ممارسات جديدة مثل إدارة المعرفة والمشاركة الفردية

والتوظيف والاختيار والتدريب والتقييم التي من شأنها دعم التنوع والقيادة وتعزيز بيئة العمل، وإن

ما يؤكد أهمية الادارة الخضراء أن إدارة العمليات الخضراء، وإدارة سلسلة التوريد الخضراء،

والمحاسبة والتمويل الأخضر، والمجالات الوظيفية الخضراء الأخرى داخل المنظمة ليست سوى

عدد قليل من المجالات الوظيفية الخضراء التي تساهم في الإطار العام الذي يحاول تحقيق تكامل

الموارد البشرية مع البيئة للمنظمة (السكرانة، 2017).

ويؤكد السكارنة (2017) أن تطبيق ممارسات الإدارة الخضراء يتجاوز حدود المسؤولية الاجتماعية للمنظمة. ومن الضروري معالجة القضايا البيئية من خلال تزويد الموظفين بالتدريب على لوائح السلامة البيئية وربطهم بمراجعات الأداء. بالإضافة إلى ذلك، ضمن البرامج الخضراء التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين العمل وحياة العمل مما يؤدي إلى جودة الحياة، يمكن للإدارة الخضراء أن تساعد في خفض التكاليف، وتعزيز الكفاءة، وتحسين تكامل الموظفين - وكل ذلك يساعد في نهاية المطاف في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

وبحسب الزبيري (2010) فإن من أهم خصائص الإدارة الخضراء ما يلي:

1. تركز الإدارة الخضراء على تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم لرفع مستويات الأداء ورفع الكفاءات وزيادة الإنتاج بغض النظر عن تحسين الأداء البيئي، فإن القدرة على تطوير وتحسين الأداء البيئي لموظفي المنظمة مختلفة.
2. تسعى جاهدة لدعم فكرة المساواة بين العمال وتزويد كل شخص بموارده البشرية المستحقة وتهتم التقليدية فقط بكيفية تلبية المتطلبات التي يجب تليتها من أجل تعزيز الإنتاج.
3. إن الأهداف الأساسية للإدارة الخضراء هي خفض التكاليف وزيادة الإنتاج والاحتفاظ بالموظفين مع إنتاج منتجات صديقة للبيئة، مما يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة. بعكس الإدارة الخضراء التقليدية فهي تهدف إلى زيادة الإنتاج بغض النظر عن تحقيق التنمية المستدامة.
4. من خلال دفع أجور العمال على أساس أدائهم، تلهم الإدارة الخضراء وتحفز العمال على بذل جهد أكبر لتحقيق الأهداف التنظيمية.

6.2.1 أهداف الإدارة الخضراء

أوضح كل من أبو رمان والصدقي (2019) بأن الهدف من الإدارة الخضراء هو إدارة كيفية تفاعل البشر مع البيئة والتأثير عليها من أجل حماية الموارد الطبيعية. حيث إن تعزيز رفاهية

الإنسان للأجيال الحالية والمستقبلية هو هدفها الرئيسي، إذ أن البرنامج الاستباقي للإدارة الخضراء يسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف، والتي من بينها ما يلي:

1. دعم المنظمة في إدارة وتقييم الأثر البيئي لعملياتها وسلعها وخدماتها.
2. تعظيم الأداء البيئي بشكل عام من خلال استخدام الموارد الطبيعية بشكل أكثر عقلانية.
3. عند إصدار الأحكام، ضع الحفاظ على البيئة على المدى الطويل في الاعتبار وخذ ذلك في الاعتبار.
4. الجمع بين الأهداف البيئية والاستراتيجيات والأهداف الشاملة.
5. الاستمرار في الالتزام باللوائح البيئية.

7.2.1 فوائد الإدارة الخضراء

وبحسب شيريان وجاكوب (Cherian & Jacob, 2012) فإن اعتماد أساليب ومفاهيم الإدارة

الخضراء في العمل قد يوفر للشركة العديد من المزايا، مثل:

1. تعزيز معدلات الاحتفاظ بالموظفين.
2. إرضاء متطلبات المستهلك وتعزيز سمعة المنظمة في المجتمع.
3. استقطاب أمهر العاملين للانضمام إلى الفريق.
4. تعزيز الإنتاجية على المدى الطويل.
5. التقليل من التأثيرات الضارة التي تحدثها المنظمة على البيئة.
6. تعزيز أداء المنظمة وقدرتها التنافسية.
7. توليد أرباح وعوائد مستدامة للمستثمرين.
8. التكيف السريع مع التغيرات المجتمعية.

8.2.1 أبعاد الإدارة الخضراء

8.2.1.1 التوظيف الأخضر

بما أنه مفهوم معاصر في مجال إدارة الأعمال ولكل الشركات التي ترغب في تحقيق الاستدامة البيئية في أعمالها ومواردها، فإن مصطلح "التوظيف الأخضر" كثيراً ما يتبادر إلى الأذهان. أحد متطلبات التوظيف الأخضر هو تقليل السفر، واستخدام كميات أقل من الورق، والاعتماد بشكل أكبر على الإنترنت. ويتم تحقيق ذلك عن طريق استخدام الوسائل البصرية لمقابلات العمل والسمعة، وفحص المتقدمين عبر الإنترنت، وإرسال رسائل البريد الإلكتروني. وتساعد جميع هذه الأساليب على تقليل الآثار البيئية المباشرة وغير المباشرة للسفر والتوظيف، وكذلك العواقب التي تنشأ عنها (Muniandi & Nasruddin, 2015).

ومن أجل رفع وعي الموظفين بالثقافة البيئية التي تدعمها الشركة، تميل العديد من المنظمات إلى تقديم ورش عمل ودورات تدريبية. ويساعد ذلك المنظمة على جذب المرشحين المحتملين من خلال إظهار التزامها بالاستدامة والحفاظ على البيئة من خلال التوظيف الافتراضي (Renwick, et al, 2013).

حيث أن المنظمة قامت بإعداد نماذج التوظيف التي تحتوي على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول متطلبات الوظائف المفتوحة، وطبيعة وأسلوب الوظيفة بما يتيح للمنظمة توظيف الأشخاص المهتمين بالبيئة، والدرجة العلمية. التي تتوافق فيها الصفات والشخصية لشاغل الوظيفة مع الكفاءات البيئية اللازمة، بالإضافة إلى معايير التوظيف الأخرى المتعلقة بالواجبات الوظيفية المحددة للوظيفة المعنية (اسماعيل والبردان، 2018).

ويتم استخدام إعلانات الوظائف على موقع الشركة لجذب الأفراد. يتم استلام السير الذاتية إلكترونياً، ويتم تحديد موعد لإجراء المقابلات مع المرشحين، ويتم الاحتفاظ بالسير الذاتية للمتقدمين في ملف في حالة الحاجة إليها في المستقبل (Aparna, 2012).

وهناك عنصران أساسيان لعملية التوظيف الأخضر (Ones, 2011):

1. استخدام ممارسات التوظيف الخضراء، مثل إجراء عملية التوظيف والاختيار على أوراق متخصصة والإنترنت.

2. استخدام ممارسات صديقة للبيئة في عملية التوظيف، والتي يتم إنجازها من خلال النظر في الاختلافات الفردية واستخدام ممارسات صديقة للبيئة مثل إعادة التدوير، وتقليل الطباعة، والحفاظ على الطاقة.

ويمكن لإجراءات التوظيف الخضراء أن تحسن الإدارة البيئية الفعالة والناجحة. ويتم تحقيق ذلك من خلال التأكد من أن الشركة تتأكد من أن الموظفين الجدد قادرون على دمج القيم البيئية للشركة والحفاظ عليها ولديهم وعي مسبق بالثقافة البيئية. تؤكد التقنية المعروفة باسم "التوظيف الأخضر" على قيمة البيئة وتجعلها عنصراً أساسياً في الشركة. يكون الموظفون الجدد متحمسين ومنتشوقون للعمل في الشركات "الخضراء" أو الصديقة للبيئة. من الأسهل على الشركة أن تقوم بتوظيف الأفراد الذين يفهمون العمليات المستدامة وعلى دراية بالأساسيات مثل إعادة التدوير والحفاظ على البيئة إذا قامت بتعيين المتقدمين ذوي التوجه الأخضر (السكرانة ، 2017).

8.2.1.2 الاستقطاب الأخضر

تتطلب المنظمات ذات التوجه البيئي عموماً قوة عاملة لها نفس التوجه. ويمكن لهذه المنظمات الاختيار بين خيارين: إما التركيز على إيجاد فرص عمل جديدة، أو توفير الوعي والتعليم والتدريب والتطوير فيما يتعلق بحماية البيئة للقوى العاملة الحالية. الخيار الأول له تأثير أكثر استباقية. وبما أن التكلفة هي الخيار الثاني، فمن الضروري لهذه الشركات أن تبحث عن أفضل تقنيات التوظيف الخضراء (Arulrajah & Opatha, 2015).

ويعتبر العمال الموهوبون، وخاصة أولئك الذين لديهم وعي وتوجه بيئي، مرشحين مرغوبين

لتوظيف خبراء الموارد البشرية والاحتفاظ بهم (Tang, et al, 2018).

ويعتبر الاستثمار في الإدارة الخضراء عامل مساعد للمنظمات على استقطاب وتوظيف وتدريب موظفين مؤهلين ومتفهمين للثقافة والقيم البيئية للمنظمة (Yong, et al., 2020).

ويعد الاستثمار في الإدارة الخضراء إحدى الطرق التي يمكن للشركات أن تساعد بها في العثور على الموظفين المؤهلين وتوظيفهم وتطويرهم والذين يدركون القيم والثقافة البيئية لشركتهم (Renwick, Redman, & Maguire, 2013).

يتم استخدام الاهتمام بالأداء البيئي كاستراتيجية جذب للتوظيف في بعض الشركات. ووفقاً (Renwick, Redman, & Maguire, 2013) فإن المنظمات أدركت أن تنمية سمعتها كصاحب عمل واعي بالبيئة يعد أداة قوية لجذب المواهب المحتملة. الباحثون، الذين هم أكثر وعياً بالقضايا البيئية، يفضلون العمل في الشركات التي تتماشى مع قيمهم الشخصية. تؤثر حملات التوظيف بشكل كبير على سمعة المنظمة وصورتها البيئية.

اتفق معه ارولراجا وأوباتا (Arulrajah & opatha , 2015) على أن أصحاب الشركات التي تركز على البيئة يعززون سمعة الشركة وعلامتها التجارية، وهي استراتيجية مفيدة لجذب العمال المحتملين الذين لديهم اهتمامات مماثلة. بالمقارنة مع تقنيات الاستقطاب التقليدية، لوحظ أن التوظيف الإلكتروني يمكّن الشركات أيضاً من الكشف عن المزيد من المعلومات حول عمليات الإدارة البيئية الخاصة بها.

ولد صنف تانج وآخرون (Tang, et al., 2018) هناك ثلاث فئات للتوظيف الأخضر: المعايير المستخدمة لجذب المتقدمين الأخضرين، والعلامة التجارية لصاحب العمل، ومعرفة المرشح بالقضايا البيئية. قد يحقق أصحاب العمل أهدافهم البيئية من خلال مطالبة المرشحين بإظهار وعيهم البيئي. إن العلامة التجارية الخضراء لصاحب العمل هي أداة تستخدم لاختبار وتقييم العمال الحاليين بالإضافة إلى جذب موظفين جدد. المعايير الخضراء هي الأساس لإنشائها. ونتيجة لذلك، يجب أن يكون الوصف

الوظيفي واضحًا بشأن المكونات البيئية للوظيفة وأن يؤكد على ما يمكن أن يتوقعه الموظف منه بالإضافة إلى المعرفة والقدرات التي سيحتاجها لإكمال المهام البيئية التي تصاحب القيام بذلك.

ولجذب المرشحين الذين يهتمون بالبيئة، من الضروري أن تقوم إعلانات الوظائف بدمج المثل البيئية في حملاتها (Renwick, et al., 2013).

حيث تنقل خطابات التوظيف تفضيل صاحب العمل لتوظيف الأفراد الذين يمتلكون المهارات والتصرفات اللازمة للمساهمة في مبادرات الإدارة البيئية للوظيفة، ويقومون بذلك من خلال تضمين المعايير البيئية (Tang, et al., 2018).

إن أصحاب العمل الذين يستخدمون التوظيف الأخضر يجدون أنه من الأسهل جذب العمال الأكفاء الذين يفهمون الاستدامة والبيئة (Zaid, et al., 2018).

ويمكن للمنظمات التي تظهر اهتمامًا بالاستدامة أن تجتذب الموظفين وتحفظ بهم. عندما يتعلق الأمر بقدرتها على التعامل مع التحديات المتعلقة بالاستدامة، تفضل الشركات أيضًا توظيف العمال المهتمين بالبيئة (del Brío et al., 2007).

8.2.1.3 الاختيار الأخضر

إن الأفراد الذين لديهم وعي بيئي ومتفانون يختارون القرار الأخضر، كما أشار (Jabbour, et al., 2010). البحث حول اختيار الموظفين الذين لديهم وعي بيئي أو الذين يمتلكون المعرفة التقنية اللازمة للإدارة البيئية، كما أشار (Arulrajah & Opatha, 2015; Jabbour, 2011)، إذ أنهم يدعمون هذه الفكرة عندما اختيار المرشحين للوظائف المفتوحة يتم طرح الأسئلة البيئية أثناء المقابلات وهي جزء من إطار المقابلة للمتقدمين الذين يستوفون متطلبات الاختيار في بعض الشركات. يتم أخذ الاهتمام بالبيئة أيضًا في الاعتبار عند اختيار المرشحين.

وقد أبدىهم ريفل (Revill, 2000)، الذي قال إن جزءاً من عملية الاختيار الخضراء يجب أن يتضمن طرح أسئلة بيئية على المتقدمين وقياس آرائهم حول النية الإستراتيجية للمنظمة لتبني الممارسات الخضراء.

ووفقاً للزبير وخان (Zubair & Khan, 2019)، فإن اختيار المرشحين الذين يمتلكون ما يكفي من الوعي والفهم للمواضيع والتحديات البيئية هو العملية الفعلية، ويعتبر استخدام أقل قدر ممكن من الورق لامتحانات الاختيار بمثابة خطوة إستراتيجية نحو الاختيار الأخضر.

وهناك منظمات تفضل اختيار الأفراد الذين شاركوا شخصياً في الأنشطة الخضراء. تتجش الشركات ذات الوعي الاجتماعي والبيئي في جذب المواهب الاستثنائية والاحتفاظ بها من خلال استخدام التزامها بهذه القضايا لجعل موظفيها يشعرون بالتقدير والسعادة (Gardas, et al., 2019).

8.2.1.4 تقييم الاداء الأخضر

تركز إدارة الأداء على مراقبة أداء الإدارات والموظفين لتحقيق الهدف النهائي المتمثل في تحقيق الأهداف التنظيمية بنجاح وكفاءة. وكما ناقشنا في البحث الخاص بالتوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر فإنه يضع معايير أداء فعالة لقياس وتقييم أداء الموظفين والعمل على تحسينه وتطويره. ونتيجة لذلك، تعتبر واحدة من أهم الممارسات للإدارة الخضراء (الرشيدي، 2014).

لقد نظر العديد من الباحثين في تقييم الأداء الأخضر، كما وصف (الزبيدي، 2016)، فإن "تقييم الأداء الأخضر" هو عملية وضع معايير ومقاييس لتقييم الأداء البيئي عبر جميع المقاييس وجمع البيانات ذات الصلة بأداء المديرين في المجالات البيئية.

إن من أهم المسؤوليات التي تتحملها الشركة هي تقييم الأداء. وهذا يدل على ضرورة قيام قسم الموارد البشرية بدمج الإدارة الخضراء في عملية تقييم الأداء ومراجعة الوصف الوظيفي للموظفين. من أجل تحسين فعالية الموظفين في البيئة ومساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها البيئية مثل الحصول

على موارد صديقة للبيئة وإدارة النفايات، ويجب اعتماد معايير الأداء البيئي والاعتماد عليها عند تقييم الأداء على المستوى التنظيمي وترجمتها إلى الأخضر مؤشرات السلوك (السكرانة، 2017).

إن أحد المكونات الحاسمة لمسؤوليات المديرين في إدارة وتقييم الأداء بما يتماشى مع النهج الأخضر هو مطالبة الموظفين بتقديم أفكار صديقة للبيئة يمكن أن تكون بمثابة أهداف للعام المقبل. سيتم أخذ مدى تحقيق هذه الأهداف في الاعتبار عند تقييم أداء الموظفين. ولذلك فإن قسم الموارد البشرية الخضراء حريص على تحفيز الموظفين للتأكد من أن مخرجاتهم تتوافق مع المواقف البيئية للشركة. يجب على المديرين تحمل المسؤولية عن عملية تقييم الأداء البيئي للعمال. ومن المهم ملاحظة أن عددًا كبيرًا من أنظمة تقييم الأداء قد أدرجت معايير بيئية في عملية تقييم الأداء البيئي للعمال عن طريق تعزيز ثقافة الإدارة البيئية من خلال استخدام جمع معلومات مهمة عن المشرف الأداء الاستراتيجي والبيئي، وقد أوصى (السكرانة، 2017) باستخدام معايير الأداء البيئي، وتطوير نظام المعلومات الأخضر، وتدقيق الحسابات، وتعزيز ثقافة الإدارة البيئية. ومع ذلك، قد تواجه المنظمة مشكلات معينة في تحديد المعايير، وتخصيص المساءلة للأداء البيئي عبر الموظفين في مجالات مختلفة، وفهم كيفية تأثير هذه المشكلات على تقدم الأداء الوظيفي.

إن إنشاء أنظمة معلومات الإدارة البيئية (EMIS) مطلوب من المنظمات من أجل مراقبة الأنشطة البيئية للموظفين وتحديد ما إذا كانت تتوافق مع المعايير. يمكن أيضًا استخدام نظام معلومات الإدارة البيئية لدمج تقييمات الأداء البيئي مع مراجعات أداء المدير والموظفين، وغرس القيم الخضراء في الموظفين، ودمج رؤية المنظمة وقيمها كبيان لدعم البيئة الخضراء. ومن خلال استخدام استراتيجيتها الخضراء والتدريب والتعليم المستمر، فإنها تأمل في رفع مستوى الوعي بممارسات الإدارة الخضراء، والتأثير على سلوكيات الموظفين، وتأسيس ثقافة الإدارة الخضراء، ومساعدتهم على ترسيخ سمعة المسؤولية البيئية داخل الشركة. ستساعد كل هذه الجهود الشركة على توظيف أفضل المواهب والاحتفاظ بها مع تعزيز الإدارة البيئية أيضًا (الغامدي وبادغيش، 2021).

2.2 الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال

أولاً: مفهوم الأداء التنظيمي

نظراً لمسؤولياتها الحيوية في مختلف المجالات وبدرجات مختلفة من التنمية، فإن المنظمات والمؤسسات هي بمثابة المحرك الذي يقرر درجة التقدم السياسي والاقتصادي والاجتماعي. ولهذا السبب، نلاحظ أن ست جوائز نوبل في الثلاثين عامًا الماضية ذهبت إلى علماء شملت أعمالهم تحليل المنظمات. ولذلك يعتبر الأداء أحد أهم عوامل الدراسة. وبما أن الإدارة تشير إلى قدرة المنظمة على الاستفادة من البيئة المحيطة بها من أجل الحصول على موارد معينة واستخدامها، فمن الممكن القول بأن الإدارة هي أهم مؤشر للنشاط التنظيمي (Corina , et al., 2011).

وكانت هناك العديد من التعريفات التي تباينت على مر الزمن وركزت على نجاح المنظمة. وعندما تم تعريف الأداء على أنه جيد في السبعينيات، كان ذلك يعني أن المنظمة قد أنتجت على مستوى عالٍ مع الحفاظ على أقل التكاليف الممكنة ومعدل دوران الموظفين. وهذا يعني أن التعريفات استندت إلى ثلاثة عوامل: الكفاءة والفعالية والأهمية. ولكن في الثمانينيات، إذا حققت منظمة ما أهدافها، كان هذا الأداء يعتبر جيداً. وكانت جودة أداء الموظفين بمثابة الأساس لمفهوم التسعينيات للأداء التنظيمي الممتاز. يصبح الموظفون أكثر قدرة على مواكبة التطورات السريعة في السوق من خلال الخبرات والقدرات الأحدث والمتطورة التي اكتسبوها؛ وينعكس هذا في نجاح العمل. أما التعريفات الموجودة الآن فهي تتمحور حول فكرة ربط الأهداف التنظيمية. تناسب) رضا أصحاب المصلحة والموارد التنظيمية (الفعالية والكفاءة) (Hashem , 2015).

ثانياً: تعريف الأداء التنظيمي

يعرف الأداء التنظيمي على أنه ما يتم تحقيق الهدف المشترك من خلال الانتماء الطوعي للأصول الإنتاجية، مثل رأس المال والموارد البشرية والمادية (محمد ، 2015).

ويُعرف الأداء على أنه الارتباط بين النتيجة والجهد، وهو أيضًا بيانات قابلة للقياس تشير عادةً إلى مدى التزام الشركة بمعاييرها وأهدافها واستراتيجياتها (السايج ، 2012).

يتم تعريف الأداء على أنه جميع الإجراءات والأساليب المستخدمة لتنفيذ استراتيجيات المنظمة المتعددة. ولهذه الإجراءات تأثير كبير على النتائج والمحتوى، ويتم قياسها في الغالب بمدى تحقيقها للكفاءة والفعالية. وهذا يقودنا إلى تعريف الفعالية والكفاءة، وهما مصطلحان مرادفان للأداء ويمكن تلخيصهما فيما يلي (Cosmin et al., 2012):

1. **الكفاءة:** هي القدرة على القيام بالمهام بأقل قدر من الموارد المطلوبة، أي بمعنى آخر هي أو نسبة المدخلات إلى المخرجات.

2. **الفعالية:** هي عملية تحقيق أهداف معينة تعتمد على تكتيكات معينة. عندما تُلبي المنظمة متطلبات الشركاء الخارجيين وتحدد وتنفذ وتشرف على العلاقة بين مصادر التطوير الداخلية والخارجية، فإنها تعتبر فعالة من الناحية التشغيلية.

ثالثًا: طرق تقييم أداء المنظمة

يمكن قياس مستوى أداء المنظمة بعدة طرق. مجموعة فرعية منهم تبني تقييمها لنجاح المنظمة على مكاسبها المالية، بينما يبنونها آخرون على قدرة المنظمة على الاستمرار والازدهار مع مرور الوقت، ومع ذلك فإن آخرين يبنونها على درجة اندماج المنظمة مع محيطها. ومن هذا المنطلق سنتحدث عن مجموعة متنوعة من التقنيات لتقييم فعالية المنظمة، وترتكز إحدى هذه التقنيات على المتطلبات الأربعة التي يجب توافرها لكي تعتبر فعالية المنظمة ممتازة، وهي (Albandari, 2020):

– **الاستدامة:** إن استقرار المنظمة وتوسعها، والذي يتحقق من خلال توفير سلع وخدمات عالية الجودة والحفاظ على الموارد المالية، هو المكون النظامي للاستدامة التنظيمية.

- **كفاءة العملية:** من حيث العنصر الفني، فهذا هو الاستخدام المناسب للتكنولوجيا، وخاصة في مجالات أنظمة التشغيل والإدارة المالية. ويتم تقييمها باستخدام ثلاثة معايير أساسية: الإنتاجية، والاقتصاد في الموارد، والربحية الإجمالية.
- **الشرعية التنظيمية:** بناءً على تقييم المجموعات الخارجية بما في ذلك المجتمع والحكومة ومجموعات المصالح الأخرى، يوضح المكون البيئي للأداء مكانة المنظمة في بيئتها وشرعيتها. ويمكن استخدام ثلاثة معايير لتقييمها: الالتزام بالقواعد، والمسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية البيئية.
- **فائدة الموظفين:** القوى العاملة في المنظمة هي الممثلة لها. ويمكن استخدام خمسة عوامل لتقييمها: الأداء، والمهارات، والجو التنظيمي، والتزام الموظفين، وصحة وسلامة القوى العاملة. ويمكن قياس مستويات الأداء باستخدام مجموعة متنوعة من التقنيات، والتي يمكن تصنيفها على نطاق واسع إلى فئتين: التقليدية والحديثة. فيما يتعلق بالنهج التقليدي، يمكن تصنيفه أيضًا إلى العديد من التقنيات، مثل (Shaout & Yousif, 2014):

أولاً: الطريقة التقليدية

1. **طريقة التصنيف:** تستخدم الجدارة لترتيب الموظفين من الأفضل إلى الأسوأ.
2. **أنظمة التصنيف القائمة على الرسم البياني:** في عام 1931، تم إجراء تحسينات على أنظمة التصنيف الرسومي. يسرد هذا النهج مجموعة متنوعة من المعايير ومجموعات الأنشطة المنجزة، ثم يحدد التصنيف البصري للموظف من خلال تقييم كل سمة وحساب درجة أدائه.
3. **طريقة العادات الحرجة:** تعتمد طريقة العادات الحرجة على العادات الفريدة للموظف والتي تؤثر مادياً على أدائه.
4. **إعداد التقارير:** باستخدام هذه الإستراتيجية، يقوم المشرف بالإبلاغ عن نقاط القوة وأوجه القصور لدى الموظف، مع التركيز على الأداء السابق والمهارات والمؤهلات الحالية.

ثانيًا: الطريقة الحديثة

أما فيما يتعلق بالطريقة الحديثة التي تم تطويرها لتكملة الأساليب الأكثر رسوخًا، فإنها تهدف إلى معالجة أوجه القصور في الأساليب السابقة، مثل التحيز والشخصية. ويمكن تلخيص هذه التوجهات على النحو التالي (Thakur & Aggarwal, 2013):

1. **الإدارة والأهداف:** يتم قياس نجاح هذا النهج من خلال تحقيق الأهداف التي وضعتها الإدارة. يتم استخدام منهج نظام الإدارة في هذا الأسلوب، والمعروف أيضًا باسم "الإدارة بالأهداف"، لتحديد الأهداف ويتكون من سبع خطوات أساسية: تخطيط العمل، والتسلسل الهرمي، والتخطيط الاستراتيجي، والتنفيذ لتحقيق الأهداف. الأهداف والرقابة والتقييم، وفي نهاية المطاف، النمو الإداري والتنظيمي.
2. **التصنيف السلوكي:** يركز هذا المنهج على سلوك الفرد بدلاً من الأسلوب الذي يستخدم التقييمات الرقمية. يُطلب من الأطباء في المستوى الخامس إظهار درجة أكبر من التعاطف، على سبيل المثال، من الأطباء في المستوى الثالث، الذين يجب عليهم فقط إظهار قدر لا بأس به من التعاطف مع مرضاهم.
3. **محاسبة الموارد البشرية:** يتم تشكيل مفهوم محاسبة الموارد البشرية من خلال تقييم الأداء على أساس مساهمة الموظف والتكلفة، أو تحليل الفوائد.
4. **مراكز التقييم:** يتضمن هذا النهج اجتماع المديرين مع فريق من المراقبين الذين تم تدريبهم على مراقبة ديناميكيات الفريق وسلوكياته، وجمع المعلومات، وتقييم المشكلات.
5. **360 درجة:** تتضمن هذه الطريقة الشائعة لمراجعة الأداء تقييمات من قادة الفرق والعملاء وزملاء العمل والمشرفين المباشرين وحتى التقييم الذاتي.
6. **720 درجة:** يعتمد هذا النهج على تقنية 360 درجة التي سبقته، بالإضافة إلى تقييم المستثمر أو العميل، وكذلك تقييم الأسرة والموردين وعينة تمثيلية من المجتمعات.

رابعًا: العلاقة بين الإدارة الخضراء وتحسين أداء منظمات الاعمال

إن تحديد الدخل والقيمة الاقتصادية التي تخلقها الشركة ما إذا كانت تعتبر ناجحة أم لا، على الرغم من أن هذا لم يكن الحال دائمًا، ويجب أن يتمتع الموظفون في أي منظمة بمستوى عالٍ من المهارات الفنية والإدارية من أجل تطبيق هذه العوامل والممارسات الخضراء لتحقيق النجاح في قطاع الأعمال. وذلك لأنه مع نمو الوعي والثقافة البيئية، يجب على المنظمات الآن أن تفكر في تقليل التأثيرات البيئية بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية والمالية لتحقيق النجاح في قطاع الأعمال. وذلك لأن المنظمة ستقوم بإنشاء مبادرات بيئية مبتكرة من شأنها أن تؤثر على الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة. وبهذا المعنى، فإن التوظيف الدقيق واختيار الموظفين، والنظام الصارم للتقييمات القائمة على الأداء، وتنفيذ برامج التدريب وتطوير المهارات الفنية والإدارية لها أهمية أساسية لتشجيع الابتكار وبالتالي تحسين أداء المنظمة (Langat & Kwasira, 2016).

ويمكن للشركة بناء ميزة تنافسية وتعزيز أدائها الاجتماعي والتنظيمي بطريقة مستدامة من خلال تفسير وتنفيذ إدارة خضراء بشكل صحيح. لسوء الحظ، هذا يعني أنه يجب على الشركات تضمين الاهتمامات والممارسات الخضراء في كل من خيارات الموارد البشرية الإستراتيجية والعمليات اليومية المعتادة للشركة. وكذلك قواعد العمل (Hosain, 2016).

ومن المهم أن نتذكر أن الشركات التي تعطي الأولوية للتوظيف الأخضر والتدريب والتعليم ستلعب دورًا في تحسين الأداء البيئي العالي للمنظمة. وسيكون لذلك تأثير على جذب واختيار الموظفين البيئيين، الذين بدورهم سيلهمون التفكير الإبداعي والسلوكيات المبتكرة التي تعود بالنفع على أي نوع من الأعمال. جزء في الحفاظ على الأداء الصديق للبيئة (Bhutto & Aurangzeb, 2016).

2.3 الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

دراسة الطراونة والشورة (2022) بعنوان: "أثر الإدارة الخضراء في الأداء المستدام في شركات صناعة الأدوية الأردنية (دراسة ميدانية على مجموعة من شركات صناعة الأدوية في العاصمة عمان)"، هدفت الدراسة التعرف على أثر الإدارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء للمورد البشري الأخضر، التعويضات والمكافآت الخضراء) في الأداء المستدام بأبعاده (الأداء البيئي، الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي) في مجموعة من شركات صناعة الأدوية الأردنية في عمان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استهدفت العاملين في مستوى الإدارتين العليا والوسطى في شركات صناعة الأدوية الأردنية، والبالغ عددهم (57) موظف، وقد اعتمدت الدراسة أسلوب المسح الشامل، حيث بلغت عينة الدراسة (48) فرداً من مستوى الإدارة العليا والوسطى، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطوير استبانة شملت (35) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات وتحليلها، واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى نتائجها، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p \leq 0.050$) لممارسات الإدارة الخضراء بأبعادها مجتمعة في الأداء المستدام بأبعاده مجتمعة في شركات صناعة الأدوية الأردنية، ووجود مستوى متوسط من الأهمية النسبية للإدارة الخضراء، ومستوى مرتفعة من الأهمية النسبية للأداء المستدام لدى هذه الشركات، باستثناء الأداء البيئي الذي جاء متوسط الأهمية.

وسعت دراسة زايد وآخرون (2020) بعنوان: "ممارسات حزمة الإدارة الخضراء وأداء التصنيع المستدام: فهم العلاقات المحتملة"، إلى التحقيق في تأثير ممارسات الإدارة الخضراء

(GHRM) كحزمة على الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي والتشغيلي في قطاع التصنيع في فلسطين، واستخدمت الدراسة منهجية البحث الكمي، وتم جمع البيانات من خلال دراسات استقصائية من (121) شركة تصنيع فلسطينية وتم اختبار الفرضيات باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية (PLS- SEM) كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن ممارسات حزمة (GHRM) لها تأثير إيجابي على الأبعاد الأربعة للأداء التنظيمي، ومن الممكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة شركات التصنيع في تحديد التكتيكات الفعالة لتبني ممارسات (GHRM) التي تشارك في التنمية المستدامة.

أجرى أحمد (2019) دراسته بعنوان: "اثر ممارسات الإدارة الخضراء في تحسين أداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي"، التي هدفت إلى تحديد اثر ممارسات الإدارة الخضراء والمتمثلة بالتوظيف والتدريب والمكافأة الخضراء في تحسين أداء المؤسسة، واشتملت عينة الدراسة على (82) عامل في المستشفيات العاملة في مركز محافظة الأنبار، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى ضعف تطبيق الإدارة الخضراء وذلك لعدم معرفة الجهات المسؤولة حول أهمية هذه الممارسات ودورها في تحسين أداء المؤسسة إلى جانب ذلك توصلت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة معنوية لممارسات الإدارة الخضراء في تحسين أداء المؤسسة.

كما سعت دراسة سلطان (2019) بعنوان: " تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على أداء المنظمة بالتطبيق علي شركات قطاع البترول المصري"، إلى التعرف على تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على أداء المؤسسة وتالف مجتمع الدراسة من الشركات العاملة في قطاع البترول المصري الواقعة في نطاق محافظة الإسكندرية حيث قام الباحث بتوزيع استبانة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لكل من التصميم الدقيق للبيئة والإدارة

الداخلية للبيئة واستعادة الاستثمار على الأداء التشغيلي في حين لا يوجد أي تأثير لعملية الشراء الأخضر والتعاون مع العملاء على الأداء التشغيلي.

وقام الابراهيمى (2019) بدراسته بعنوان: " الإدارة الخضراء ودورها في تحقيق التفوق

التنافسي: دراسة ميدانية في مستشفى الأمير والغدير الأهليين في محافظة النجف"، التي هدفت إلى تحديد دور الادارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وإدارة وتقييم الأداء الأخضر، وحفظ الطاقة) على تحقيق التفوق التنافسي، وتم اختيار عينة مكونة من (108) موظف في مستشفى الأمير والغدير الأهليين في النجف وتم استرجاع (99) استبانة صالحة، وتوصلت الدراسة إلى أن عينة الدراسة لديها الوعي الكافي حول أهمية ممارسات كافة أبعاد الموارد البشرية الخضراء لما لها من دور كبير في تنظيم العاملين داخل المؤسسة وتعزيز قدرة المؤسسة على اتخاذ القرارات والتكيف مع التغيرات وبناء علاقات تتميز بالثقة والتماسك والتقارب بين العاملين، فضلا عن دور الادارة الخضراء في تحقيق التفوق التنافسي للمؤسسة.

وهدفت دراسة الطاهر وأبو السن (2019) بعنوان: "توجه الإدارة الخضراء واثرها على

الإبداع في القطاع الصناعي في السودان"، هدفت الدراسة الى التعرف دراسة اثر توجه الادارة الخضراء على كفاءة وفاعلية العاملين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لدراسة وتألفت عينة الدراسة من (330) عامل وعاملة في القطاع الصناعي السوداني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية لكل من التدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والتوظيف الأخضر وحفظ الطاقة على كفاءة العاملين وفعاليتهم وذلك بسبب عدم وعي الموظفين بأهمية البيئة والحفاظ عليها وقلة البرامج التدريبية حول ذلك.

دراسة (رواي، 2013) بعنوان: " دور تسيير الموارد البشرية في تحسين الاداء التنظيمي

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة" هدفت هذه الدراسة التعرف على مدى فعالية دور المورد البشري على الأداء التنظيمي كما تم إسقاط مضامين الجانب النظري على مؤسسة مومن لإنتاج

الدقيق بورقلة ولتحقيق هذا الهدف أستخدم الباحثة عدة أدوات منها المقابلة الشخصية وتوزع أستمارة إستبيان داخل المؤسسة، وعليه فإن تناول هذا الموضوع يأتي في صياغ التأكد على أهمية الأداء التنظيمي للموارد البشرية في دفع التنمية والتطور وذلك من خلال التركيز على مهارات التفكير الإبتكاري، الرضا الوظيفي، والتحفيز والتدريب، من خلال هذا فإننا حاولنا في هذه الدراسة تقديم مختلف أهمية تسيير الموارد البشرية وركزنا على التدريب و التحفيز في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق أداء التنظيمي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة آدم (Adam, 2020) بعنوان: "The Green Management"، هدفت هذه الدراسة الى عرض مفهوم الإدارة الخضراء والتحول المستمر للنموذج الاقتصادي والاجتماعي تعرض هذه الدراسة الاختلافات الرئيسية بين هذين المنظورين. تسد الإدارة الخضراء الفجوة بين الإدارة التي تقدمها الإدارة العامة التي تركز على إدارة موارد البيئة الطبيعية واللوائح التي أنشأتها الشركات الخاصة. إدارة البيئة هي مجال القطاع العام. لقد ابتكر القطاع الخاص العديد من الحلول المعروفة بالإدارة البيئية أو بأسماء الإدارة الأخرى مثل الإدارة المؤيدة للبيئة أو البيئية أو إدارة النفايات. في هذه المقالة، يتم عرض الاختلافات الرئيسية بين الإدارة البيئية وإدارة البيئة. الهدف الرئيسي من هذه الورقة هو عرض مفهوم الإدارة الخضراء والإشارة في هذه الورقة إلى التحول المستمر للنموذج الاقتصادي والاجتماعي نحو الاقتصاد الأخضر. وكان المنهج المعتمد هو تحليل الأدب الوصفي.

دراسة الرويلي (Alruwaili, 2018) بعنوان: "Measuring green human resource

management practices and behavior in through Saudi organizations"، هدفت هذه الدراسة إلى قياس دور ممارسات الإدارة في تعزيز الثقافة الخضراء بين الأفراد العاملين والتي لها أثر مباشر على أداء الأفراد العاملين وسلوكياتهم. وتمت الدراسة على منظمات القطاعين الخاص

والعام السعودي من خلال استبيان على عينة مكونة من (14) عاملاً تم استخدام اختبار (أموس) بتحليل بيانات مسار التطبيق للتأكد من هياكل الدراسة ومكونات كل متغير، والعلاقات السببية بين الهياكل. وكانت أهم نتائج الدراسة أن هناك أثر كبير في ممارسات الموارد البشرية الخضراء على خلق السلوك الأخضر من خلال تسهيل الحصول على الأفراد العاملين الذين يتميزون بالممارسات الخضراء والتي تمكن المنظمة من العمل في بيئة خضراء عبر التعليمات والأساليب المطبقة. وأوصت الدراسة بناء على النتائج بأنه ينبغي على مديري المنظمات السعودية التعامل مع القيم البيئية والأحكام الصريحة لحماية القيم البيئية.

دراسة فريد والصوالحي (Farid & El-Sawalhy, 2016) بعنوان: " Green Human

Resource Management In Hotels Awareness And Implementation"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى وعي مدراء الادارة بالفنادق بمفهوم وممارسات الادارة وعلى مدى تطبيق تلك الممارسات بالفنادق. تم جمع البيانات الميدانية باستمارة استقصاء وزعت على عينة من مدراء الادارة بفنادق الخمس نجوم بمدينة شرم الشيخ شملت 82 فندقاً تم تحليل النتائج إحصائياً باستخدام تحليل الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأهم نتائج الدراسة أنه على الرغم من إدراك عدد كبير من مدراء إدارات الموارد البشرية بالفنادق لمفهوم وأبعاد ممارسات الادارة الخضراء، إلا أنه لا توجد آلية لتطبيق ممارستها بصورة ممنهجة. أوصت الدراسة بضرورة اتباع خطوات ممنهجة للممارسات الخضراء ضمن كل وظيفة إدارية من وظائف الادارة للحصول على عمالة فندقية خضراء. اوصت الدراسة على تضمين الممارسات الخضراء بوظائف الادارة للحصول على بيئية عاملين خضراء والعمل على وضع الية لتطبيق تلك الممارسات

دراسة ارولراجا، وأوباثا نافاراتني (Arulrajah, Opatha, & Navaratne, 2015) بعنوان:

"Green Human Resource Management Practices: A Review"، الهدف من هذه المراجعة هو استكشاف ممارسات الادارة الخضراء للمنظمات بناءً على الأدبيات الموجودة. في هذا المجال

الناشي، لوحظ بشكل عام أن الأدبيات الموجودة يجب أن تمتد إلى أبعد من منظور وظائف الإدارة الخضراء يكشف أن الكثير من الأبحاث السابقة ركزت على عدد قليل من وظائف الإدارة الخضراء مثل التوظيف والتدريب والتطوير وتقييم الأداء وإدارة المكافآت في دمج الإدارة البيئية مع الإدارة من خلال الإدارة الخضراء لديها إمكانات ونطاق أكبر في تحسين الأداء البيئي للمنظمة ومن ثم ، فإن هذا الاستعراض يتضمن وظائف متنوعة للإدارة الخضراء لاستكشاف ممارسات الإدارة الخضراء ذات الصلة في إطار تلك الوظائف. حددت نتائج المراجعة وأبرزت العديد من ممارسات الإدارة الخضراء في إطار 12 وظيفة من وظائف الإدارة الخضراء مثل تصميم الوظائف، وتحليل الوظائف، وتخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والاختيار، والتعريف، وتقييم الأداء، والتدريب والتطوير، وإدارة المكافآت، وإدارة الانضباط، إدارة الصحة والسلامة وعلاقات الموظفين تكمن مساهمة هذه الورقة في توسيع نطاق وعمق الإدارة الخضراء في تجسيد الأداء البيئي المستدام للمنظمات.

دراسة رينويك وآخرون (Renwick, et al., 2013) بعنوان: "Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على إدارة الموارد البشرية الخضراء وتقدم هذه الدراسة حجة لوروس الأدبيات المنفصلة إلى حد كبير عن أبحاث الإدارة البيئية (EM) والإدارة الخضراء تصنف الورقة الأدبيات الحالية على أساس نظرية القدرة والتحفيز - الفرص (AMO) التي تكشف عن الدور الذي تلعبه الإدارة الخضراء GHRM في ممارسة إدارة الأفراد تكمن جثة كاثرة في الحقول في الأدبيات الموجودة في المنطقة، ورسم خرائط وتضاريس الحقل، وتحديد بعض الحقول في الحقول الحالية ، بعض الحقول ببعض برامج البحث المستقبلية المثمرة، تشير نتائج المراجعة إلى أن فهمنا لكيفية أداء ممارسات GHRM على تحفيز الموظفين للخراط في الأنشطة البيئية يتخلف عن كيفية تطوير المؤسسات للقدرات الخضراء وابتدائياً فرص المشاركة في البداية لشركة EM ، لا تستخدم المنظمات النطاق الكامل لممارسات GHRM وهذا قد يحد من فعاليتها في الجهود المبذولة لتحسين EM.

• نبذة عن أمانة عمان الكبرى

يقع مبنى أمانة عمان الكبرى في وسط البلد يحيط به ساحات وحدائق وجلسات استراحة ليقضي المواطن وقتاً ممتعاً، تضم أمانة عمان الكبرى حالياً 23000 موظف ومستخدم وعامل لخدمة مساحة سكانية تقدر بحوالي 1700 كم 2 قسمت الى مناطق إدارية. ويبلغ عدد المناطق الادارية في أمانة عمان 22 منطقة موزعة جغرافيا تحوي كل منطقة طاقم متكامل من الموظفين، أما من الناحية الادارية هناك مجلس أمانة عمان الكبرى الذي يضم 42 عضوا برئاسة أمين عمان الكبرى ، والمجلس مقسم بدوره الى أحد عشر لجنة مختلفة تضم أمانة عمان الكبرى العديد من الدوائر الخدمائية والتي تعمل ليلا ونهارا لإبقاء العاصمة التي تمثل واجهة الأردن الحضارية التي تعكس تقدمه وتطوره ومواكبته للعصر كما أن أمانة عمان الكبرى تقوم بدعم الجانب الترفيهي والثقافي بإقامة العديد من النشاطات والمهرجانات خلال السنة ليكتمل إحساس المواطن بجمالية المكان والحاجة للراحة النفسية بالترويح عن النفس.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

منهجية الدراسة

الأساليب الإحصائية

تناول الفصل الحالي منهجية الدراسة الميدانية واجراءاتها، التي قام بتطبيقها البحث، لتحقيق اهداف الدراسة، حيث يتألف هذا الفصل من مجتمع الدراسة وعينته، وعرض العينة، ومنهجية الدراسة والاداة المستخدمة في الدراسة وكيفية بنائها وصدقها وثباتها، ويختتم هذا الفصل بذكر المعالجات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها على النحو التالي:

3.1 البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

تتوزع البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة والتي تم قياسها من خلال خمس متغيرات وهي: النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. والجدول (1) يبين نتائج التحليل.

جدول (1) البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	71	61.2%
	انثى	45	38.8%
	المجموع	116	100%
الفئة العمرية	20 الى اقل من 25 سنة	18	15.5%
	25 الى اقل من 30 سنة	24	20.7%
	30 الى اقل من 35 سنة	28	21.1%
	35 الى اقل من 40 سنة	22	19.0%
	40 فأكثر	24	20.7%
	المجموع	116	100%
	المؤهل العلمي	ثانوية عامة	17
دبلوم		9	7.8%
بكالوريوس		65	56.0%
دراسات عليا		25	21.5%
المجموع		116	100%
الخبرة الوظيفية في أمانة عمان الكبرى	1- اقل من 5 سنوات	32	27.6%

21.6%	25	5 سنوات – أقل من 10 سنوات	
12.9%	15	10 سنوات- أقل من 15 سنة	
37.9%	44	15 سنة فأكثر	
100%	116	المجموع	
61.2%	71	موظف	المسمى الوظيفي
26.7%	31	رئيس قسم	
7.8%	9	مساعد مدير دائرة	
4.3%	5	مدير دائرة	
100%	116	المجموع	

أظهرت النتائج الواردة في الجدول (1) أن هنالك تنوع بين أفراد العينة فيما يتعلق النوع الاجتماعي، وحققت نسبة الذكور أعلى منها من الإناث بين أفراد العينة بنسبة بلغت (61.2%)، بينما الإناث بلغت (38.8%). وفيما يتعلق بالفئة العمرية فقد قسمت الدراسة إلى خمس فئات، وحققت الفئتين العمريتين (40 فأكثر) و (30 إلى أقل من 35 سنة) أعلى نسبة من بين أفراد العينة بنسبة بلغت (20.7%)، بينما النسبة الأقل تعود إلى من أعمارهم (20- أقل من 25) بنسبة بلغت (15.5%). أما عن المؤهل العلمي لأفراد العينة سجل من يحملون شهادة (البكالوريوس) الأعلى نسبة بقيمة بلغت (56.0%)، وذلك لأنها الشهادة الجامعية الأهم للمجتمع الأردني، إذ أنها الأكثر من بين حملة هذه الشهادة بين أفراد المجتمع الأردني. بينما الأقل تعود لمن يحملون شهادة دبلوم فأقل بقيمة بلغت (7.8%). ووزعت عدد سنوات الخبرة لأفراد العينة في أمانة عمان الكبرى على أربع فئات كان (10- إلى أقل من 15 سنة) أقلها، وأكثرها (15 سنة فأكثر). وحققت فئة الخبرة (15 سنة فأكثر) الأعلى نسبة بين سنوات الخبرة لأفراد العينة بنسبة بلغت (37.9%) والأقل تعود إلى أصحاب الخبرة ضمن فئة (10-15 أقل من سنة) بنسبة بلغت (12.9%). وأظهرت النتائج في جدول (1) أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من موظف بنسبة بلغت (61.2%)، والأقل تعود إلى فئة مدير دائر بنسبة بلغت (4.3%).

الجدول (2): خصائص عينة الدراسة.

عدد افراد العينة	النسبة	خصائص العينة
71	%61.2	موظف
31	%26.7	رئيس قسم
9	%7.8	مساعد مدير دائرة
5	%4.3	مدير دائرة
116	%100	المجموع

3.2 مجتمع الدراسة

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة (Roni & Djajadikerta, 2021). وعليه يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في أمانة عمان الكبرى وعددهم (23000) (امانة عمان الكبرى، 2024) ، وقد تم اختيار عينة طبقية وعددها (130) عينة منهم لمجتمع الدراسة، أجاب منهم (116) وعادت (14) استبانة إما فارغة أو تالفة. وقد تم الحصول على عدد مجتمع الدراسة من دائرة الموارد البشرية في أمانة عمان الكبرى، والجدول رقم (2) يوضح العدد الكلي لمجتمع الدراسة.

الجدول (3): العدد الكلي لمجتمع الدراسة.

العدد	خصائص مجتمع الدراسة
161	مدير دائرة
7	مساعد مدير دائرة
369	رئيس قسم
22463	موظف
23000	المجموع الكلي

تم أخذ (116) عامل في في أمانة عمان الكبرى، والجدول رقم (3) التالي يبين خصائص العينة:

3.3 مصادر جمع البيانات (أدوات الدراسة)

لتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة تضمنت مجالين: المجال الأول: الادارة الخضراء ويتكون من أربعة أبعاد وتتمثل في البعد الأول وهو: التوظيف الاخضر، أما البعد الثاني فهو: الاستقطاب الاخضر، أما البعد الثالث فهو: الاختيار الاخضر، وأخيرًا البعد الرابع وهو: تقييم الاداء الاخضر، وبالنسبة للمجال الثاني فتمثل في: منظمات الاعمال ويتكون من بعد رئيسي وهو: الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال. وذلك بهدف التعرف على أثر الادارة الخضراء في تحسين الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال.

وبناءً على ذلك تناول الباحث إجراءات الدراسة الميدانية، التي تعرض أهداف الدراسة والأداة المستخدمة فيها، وخطوات بناء الأداة وإجراءات ضبطها وإعدادها للتطبيق، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في عرض البيانات وتحليلها، مرت الاستبانة بمجموعة من المراحل والخطوات قبل أن تظهر في صورتها النهائية نقتصرها في الخطوات الآتية:

أولاً: قبل إعداد الاستبيان استخلص الباحث عبارات كل مجال والمعلومات التي يرغب بالحصول عليها، وذلك في ضوء أسئلة الدراسة والأهداف التي تسعى إليها هذه الدراسة من بين عدة مصادر تتمثل في مراجعة الأدب النظري، والدراسات السابقة، وفي خطوة تالية تم تحديد مجالات الدراسة، والبالغ عددها مجالين تنقسم إلى خمسة أبعاد، وعليه فقد بلغ عدد عبارات الاستبانة الأولية ككل (30) عبارة.

• صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة مقدرتها على قياس ما وضعت لأجله ولقياسها، ويعني ذلك أن الاستبانة الصادقة تقيس ما وضعت لقياسه، وكي يتم التحقق من صلاحية العبارات من حيث

وضوحها وانتمائها للمجال الذي صُنفت فيه، وأهميتها، ولمعرفة مدى مناسبة مقياس تحديد الإجابة
تم حساب صدق الاستبيان بطريقتين وهما:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (9) محكم
من ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في إدارة الأعمال، وذلك بهدف التعرف إلى مدى
وضوح العبارات، ومدى انتماء العبارة للمجال، ومدى أهمية العبارة، ومدى مناسبة مقياس
الاستجابة، إضافة ما يروونه مناسباً ولم يرد في الاستبانة. وقد تم تحديد نسبة (82%) كحد أدنى
للاتفاق بين المحكمين كمعيار للحكم على صلاحية العبارة، وبعد جمع آراء المحكمين اتفقوا على
صلاحية العبارات وانتمائها إلى مجالات الدراسة، وفي ضوء نتائج آراء المحكمين قام الباحث
بالإجراءات الآتية:

- قبول العبارات التي نالت اتفاق (82%) من المحكمين على مناسبتها، وقياس ما وضعت لقياسه.
- إضافة عبارات لبعض المجالات.
- نقل عبارات من مجال لآخر.
- تعديل صياغة بعض العبارات لتكون أكثر سهولة ووضوحاً.
- حيث قام الباحث بإجراء جميع التعديلات المطلوبة.

ومن ثم أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية جاهزة للتطبيق، حيث استقر العدد النهائي
لفقراتها على (30) عبارة موزعة على مجالين، والتي ستكشف استجابة أفراد الدراسة عن أثر
الإدارة الخضراء في تحسين الأداء التنظيمي في أمانة عمان الكبرى.

ب- صدق الاتساق الداخلي (صدق البناء)

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم توزيعها على عينة استطلاعية مؤلفة من (15)
من العاملين أمانة عمان الكبرى، وتم تفرغ إجاباتهم في برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS 22). وبعد ذلك تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة من خلال درجات الدلالة لقيم معاملات الارتباط معيار تصنيف معاملات الارتباط بدلالة قيمها العددية). والجدول (3)، يوضح إجراءات حساب صدق الاتساق الداخلي.

الجدول (4): معاملات ارتباط بيرسون لدرجات مجالات الدراسة وقيمة دلالاتها.

اسم المجال	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
الادارة الخضراء		
التوظيف الاخضر	** 0.70	0.000
الاستقطاب الاخضر	** 0.82	0.000
الاختيار الاخضر	** 0.78	0.000
تقييم الأداء الاخضر	** 0.70	0.000
تحسين أداء منظمات الاعمال		
الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال	** 0.78	0.000

يتبين من الجدول (4) أن معاملات ارتباط درجات المجالين الادارة الخضراء، ومنظمات الاعمال هي معاملات ارتباط عالية، كما أنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يدل على أن المجالين يتمتعان بصدق الاتساق الداخلي.

• ثبات الاستبانة

يشير الثبات إلى مدى الثقة بالمعلومات التي توفرها الأداة ويتم التعبير عن الثبات رقمياً من خلال معامل يُعرف بمعامل الثبات، وكلما كانت قيمة المعامل أعلى كان ثبات الاختبار أو الأداة أعلى، وللتحقق من ثبات الاستبانة اتبع الباحث الطريقة التالية:

أ- طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):

وهي طريقة تتطلب حساب ارتباط العبارات مع بعضها البعض، ويُظهر الجدول رقم (4) معاملات ثبات الاستبانة وكل مجال من مجالاتها (الاتساق الداخلي) باستخدام معادلات (Cronbach's Alpha).

الجدول (5): معامل الثبات ألفا كرونباخ لثبات الإستبانة.

اسم المجال	Cronbach's Alpha
الإدارة الخضراء	
التوظيف الأخضر	0.88
الاستقطاب الأخضر	0.87
الاختيار الأخضر	0.88
تقييم الأداء الأخضر	0.88
تحسين أداء منظمات الاعمال	
الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال	0.92
الثبات العام	0.88

يتبين من الجدول (5) أن معاملات ألفا كرونباخ لمجالات الدراسة معاملات ثبات عالية. كما يتضح من الجدول أن معامل الثبات العام للمجالات ككل بلغ (0.88)، وهو معامل ثبات عالٍ، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

ب- طريقة تصحيح الأداة:

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية بعد التحقق من صدقها وثباتها من (30) عبارة، مدرّج كلّ منها على سلّم من خمسة مستويات من الإجابة لمقياس ليكرت هي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) تعطي الدرجات الآتية على التوالي: (5، 4، 3، 2، 1). وتم إعطاء حكم تقويمي لدرجة التأثير لكل عبارة من عبارات الاستبانة، ولكل مجال من مجالاتها باعتماد المتوسطات الحسابية لكل عبارة، والمتوسطات الموزونة لكل مجال [المتوسط الموزون = مجموع متوسطات عبارات المحور/عدد عبارات المحور]، وذلك وفق مفتاح التصحيح الآتي الذي اعتمد بحساب طول الفئة وفق القانون التالي: [طول الفئة = المدى/عدد الفئات] (Saw Clark & Watson, 2019).

الجدول (6): مفتاح تصحيح الإستبانة.

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الموافقة
من 1 - 1.8	من 20%-36%	منخفضة جداً
أكبر من 1.8 - 2.60	أكبر من 36%-52%	منخفضة
أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر من 52%-68%	متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر من 68%-84%	مرتفعة
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84%-100%	مرتفعة جداً

3.4 الأساليب الإحصائية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم معالجة بيانات الاستبانة، بعد التأكد من استيفائها كافة الشروط المطلوبة؛ باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS من خلال:

أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلية Descriptive and analytical statistics methods:

وذلك لغايات وصف خصائص عينة أفراد الدراسة البيانات الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى تقديراتهم من خلال إجاباتهم على مفردات الاستبانة، وتشمل ما يأتي:

- التكرارات والنسب المئوية (Frequency and Percentage): لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لسمات افراد العينة
- المتوسط الحسابي (Mean): لقياس متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات الاستبانة.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation): لقياس مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.
- الانحدار البسيط (Simple regression): لتقريب للعلاقة السببية بين متغيرين أو أكثر.
- الانحدار المتعدد (Multiple regression): لإيجاد معادلة رياضية تعبر عن العلاقة بين متغيرين.
- اختبار T (T TEST): لمعرفة الفرق بين عينتين أو عينة ومجتمع أو العينة مع نفسها.
- اختبار F (F TEST): لإجراء الاختبار الإحصائي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها (البُعد المستقل)

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها (البُعد التابع)

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها اختبار صحة الفرضيات

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

يقوم الباحث في هذا الفصل بتحليل نتائج الدراسة، من خلال آراء عدد من عينة قد تم جمعها من العاملين في أمانة عمان الكبرى، وفقاً لأسئلة الدراسة التالية:

4.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها (البُعد المستقل)

السؤال الأول: ما هو دور ممارسات الإدارة الخضراء على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال؟

وللإجابة عن السؤال الأول فقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات (أفراد الدراسة) عن مجال الإدارة الخضراء والمتمثلة في الأبعاد التالية: (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر).

البُعد الأول: التوظيف الأخضر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات (أفراد الدراسة) عن كل عبارة من عبارات بُعد (التوظيف الأخضر) وفق الترتيب التنازلي والجدول الآتي يوضح ذلك:

أولاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات تعد التوظيف الأخضر.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأثر
1	هناك فوائد عامة للموارد البشرية مثل زيادة تحفيز الموظفين (زيادة الارتباط) بالعمل/ تقليل الدوران في العمل/ تحسين الصحة للقوى العاملة في أمانة عمان الكبرى.	4.189	0.765	1	مرتفعة
2	يتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة للبيئة) في أمانة عمان الكبرى للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء.	4.181	0.729	2	مرتفعة
3	أفهم ما يعنيه مفهوم ممارسات الإدارة الخضراء في التوظيف	4.10	0.795	3	مرتفعة
4	تم ابراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في أمانة عمان الكبرى من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام.	4.02	0.936	4	مرتفعة

مرتفعة	5	0.926	4.00	تمتلك الإدارة الخضراء في أمانة عمان الكبرى رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء (وتستخدم المعايير) للمرشحين للوظائف الخضراء.	5
المتوسط الموزون	مرتفعة	0.830	4.09	المتوسط الموزون	

يتوضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لاستجابات افراد الدراسة عن عبارات بُعد التوظيف الأخضر قد بلغ (4.09)، وانحراف معياري (0.830)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، من خلال المحك المعتمد في جدول (5)، حيث تراوحت لعبارات هذا البعد ما بين (4.00-4.18)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن اعلى فقرة وادنى فقرة بنسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

البُعد الثاني: الاستقطاب الأخضر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات (افراد الدراسة) عن كل عبارة من عبارات بُعد (الاستقطاب الأخضر) وفق الترتيب التنازلي والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بُعد الاستقطاب الأخضر.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأثر
10	هل الاستقطاب له علاقة في تحسين الأداء الوظيفي في أمانة عمان الكبرى؟	4.10	0.795	1	مرتفعة
7	يجذب الأداء البيئي لأمانة عمان الكبرى الموظفين الجدد.	4.03	0.843	2	مرتفعة
6	تعمل أمانة عمان الكبرى على (استقطاب واختيار وتعيين) الكفاءات والمهارت الخضراء (الصديقة للبيئة).	4.00	0.908	3	مرتفعة
9	تستند أمانة عمان الكبرى على تحليل وتوصيف الوظائف عند القيام بعملية الاستقطاب.	4.00	0.973	4	مرتفعة
8	تفضل أمانة عمان الكبرى استقطاب الموظفين ذو الخبرة المسبقة بالامور البيئية	3.98	0.922	5	مرتفعة
المتوسط الموزون		4.02	0.882	مرتفعة	

يتوضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لاستجابات افراد الدراسة عن عبارات بُعد الاستقطاب الأخضر قد بلغ (4.02)، وانحراف معياري (0.888)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، من خلال المحك المعتمد في جدول (6)، حيث تراوحت لعبارات هذا البعد ما بين (3.98-4.10)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن أعلى فقرة وأدنى فقرة بنسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

البُعد الثالث: الاختيار الأخضر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات (افراد الدراسة) عن كل عبارة من عبارات بعد (الاختيار الأخضر) وفق الترتيب التنازلي والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بعد الاختيار الأخضر.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأثر
15	تختار امانة عمان الكبرى الموظفين بعد تدريبهم على العمل حسب طبيعته .	4.00	0.774	1	مرتفعة
12	يتم تضمين الأسئلة المرتبطة بالأمر البيئية في جميع مراحل عملية الاختيار الوظيفي للموظف المحتمل.	3.96	0.768	2	مرتفعة
11	يعد اختيار الموظف البيئي من أولويات أمانة عمان الكبرى.	3.94	0.902	3	مرتفعة
13	تهتم عملية اختيار الموظف المحتمل في امانة عمان الكبرى في الدوافع البيئية لديه.	3.87	0.880	4	مرتفعة
14	يتم اختيار الموظف في امانة عمان الكبرى حسب خبراته وكفاءته المعرفية البيئية.	3.85	0.934	5	مرتفعة
المتوسط الموزون		3.92	0.851		مرتفعة

يتوضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لاستجابات افراد الدراسة عن عبارات بُعد الاختيار الأخضر قد بلغ (3.92)، وانحراف معياري (0.851)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، من خلال المحك

المعتمد في جدول (6)، حيث تراوحت لعبارات هذا البعد ما بين (3.85-4.00)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن أعلى فقرة وادنى فقرة بنسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

البُعد الرابع: تقييم الأداء الأخضر

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات (افراد الدراسة) عن كل عبارة من عبارات بعد (تقييم الاداء الأخضر) وفق الترتيب التنازلي والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بعد الأداء الأخضر.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأثر
16	تطبيق ممارسات الإدارة الخضراء ضرورية وملحة في أمانة عمان الكبرى.	4.18	0.709	1	مرتفع
18	تلتزم أمانة عمان الكبرى بتعليمات وزارة الإدارة المحلية لتحقيق الاهداف التي تم وضعها من اجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة.	4.06	0.701	2	مرتفعة
17	يتم كتابة ودمج المعايير البيئية في التقييم ووضعها موضع التنفيذ.	4.05	0.708	3	مرتفعة
19	لدى الإدارة الخضراء في أمانة عمان الكبرى مؤشرات الأداء الاخضر الصديق للبيئة الإدارة وتقييم الأداء.	4.00	0.785	4	مرتفعة
20	يقوم المدراء في أمانة عمان الكبرى بوضع الأهداف الخضراء لتحقيق الاداء الاخضر.	3.94	0.863	5	مرتفعة
	المتوسط الموزون	4.04	0.753		مرتفعة

يتوضح من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لاستجابات افراد الدراسة عن عبارات بُعد تقييم

الأداء الاخضر قد بلغ (4.04)، وانحراف معياري (0.753)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، من خلال

المحك المعتمد في جدول (6)، حيث تراوحت لعبارات هذا البعد ما بين (3.94-4.18)، بين أدنى وأعلى

متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن نسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

واستكمالاً لتحليل النتائج المتعلقة ببُعد الإدارة الخضراء، تم استخراج المتوسطات الحسابية

لاستجابات عينة الدراسة والجدول رقم (10) يوضح ذلك:

الجدول (12): يبين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ابعاد المتغير المستقل

العينة	المتوسط الحسابي	المجال
الإدارة الخضراء		
116	4.09	التوظيف الأخضر
	4.02	الاستقطاب الأخضر
	3.92	الاختيار الأخضر
	4.04	تقييم الأداء الاخضر

يتضح من الجدول رقم (12) أن ابعاد الإدارة الخضراء جاءت وفق الترتيب التالي:

حصل بعد التوظيف الأخضر على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.09)، يليه بُعد تقييم الأداء

الأخضر حيث بلغ (4.04)، يليه بُعد الاستقطاب الأخضر حيث بلغ (4.02)، ومن ثم جاء بُعد

الاختيار الأخضر بالمرتبة الأخيرة حيث بلغ (3.92)، وكلها وقعت بدرجة مرتفعة.

4.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء التنظيمي لأمانة عمان الكبرى؟

وللإجابة عن السؤال الأول فقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات (أفراد الدراسة) عن مجال منظمات الاعمال والمتمثلة في البُعد الرئيسي التالي: (تحسين

أداء منظمات الاعمال)

البُعد الرئيسي: الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات (افراد الدراسة) عن كل عبارة من عبارات بُعد (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال) وفق الترتيب التنازلي والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الأثر لاستجابات أفراد الدراسة عن عبارات بعد الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأثر
21	تخطط أمانة عمان الكبرى من اجل التحسين المستمر في جميع مجالاتها.	4.18	0.717	1	مرتفعة
23	تقوم أمانة عمان الكبرى بشكل دوري بمتابعة شكاوى المراجعين وتقديم الحلول لها.	4.163	0.745	2	مرتفعة
27	تقوم امانة عمان الكبرى بعرض خدماتها عن طريق التطور التكنولوجي كونه أداة العصر الحالي.	4.163	0.756	3	مرتفعة
29	تحرص أمانة عمان الكبرى على تحسين أدائها بشكل مستمر.	4.129	0.774	4	مرتفعة
30	تمتلك امانة عمان الكبرى القدرة على التجديد وتطوير العمل داخل مجالها الوظيفي.	4.129	0.752	5	مرتفعة
28	تقوم امانة عمان الكبرى بوضع خطط مستقبلية لتطوير أداء العاملين فيها على الدوام.	4.120	0.674	6	مرتفعة
24	تسعى أمانة عمان الكبرى الى تحقيق الرضا للمراجعين الذي يعتبر من اساسيات الخدمات المقدمة فيها.	4.11	0.862	7	مرتفعة
22	توفر امانة عمان الكبرى بشكل منتظم الوقت والكادر والمعدات والتسهيلات لتنفيذ المهام المطلوبة من العاملين لديها.	4.08	0.680	8	مرتفعة
25	يساهم الموظفون في امانة عمان الكبرى في تحقيق أهداف الأمانة بمستوى عالي.	4.02	0.751	9	مرتفعة
26	تنفذ أمانة عمان الكبرى مهمة العمل وفقاً للخطط والبرامج المعتمدة.	3.96	0.874	10	مرتفعة
	المتوسط الموزون	4.10	0.758		مرتفعة

يتوضح من الجدول (13) أن المتوسط الحسابي لاستجابات افراد الدراسة عن عبارات بُعد الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال قد بلغ (4.10)، وانحراف معياري (0.758)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، من خلال المحك المعتمد في جدول (6)، حيث تراوحت لعبارات هذا البعد ما بين (3.96-4.12)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن نسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

واستكمالاً لتحليل النتائج المتعلقة ببعد منظمات الأعمال، تم استخراج المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

الجدول (13): متوسطات استجابات عينة الدراسة حول بعد منظمات الأعمال.

العينة	المتوسط الحسابي	المجال
تحسين أداء منظمات الاعمال		
116	4.10	الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال

يتضح من الجدول رقم (13) أن بُعد منظمات الاعمال والذي يتمثل ببعده الرئيسي الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال حصل على متوسط حسابي بلغ (4.10)، حيث وقع بدرجة مرتفعة.

4.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها (صحة فرضيات الاختبار)

هل يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في دور ممارسات الادارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الاخضر، الاستقطاب الاخضر، الاختيار الاخضر، تقييم الأداء الاخضر) في تحسين اداء منظمات الاعمال بعده (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال) في أمانة عمان الكبرى؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم اختبار صحة الفرضيات الرئيسية والفرعية حيث استخدم الباحث اختبار الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية والاختبار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات العدمية (الصفريّة) الفرعية وكانت النتائج كما يلي:

الفرضية الصفرية الرئيسية HO.1: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ في دور ممارسات الإدارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) في تحسين أداء منظمات الأعمال بعده (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال) في أمانة عمان الكبرى. ولاختبار صحة الفرضيات تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (14): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق أبعاد الإدارة الخضراء على منظمات الأعمال بعده الرئيسي.

المعاملات Coefficient					تحليل ANOVA		ملخص الجدول		المتغير التابع
الدالة الاحصائية	T المحسوبة	الخطأ المعياري SE	التقدير المعياري B	الإدارة الخضراء	Sig F*	المحسوبة F	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R (بيرسون)	منظمات الأعمال بعده الرئيسي (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال)
0.000	-0.618	2.44	0.105	التوظيف الأخضر	0.000	48.623	0.637	0.798	
0.000	3.554	0.169	0.607	الاستقطاب الأخضر					
0.000	-0.276	0.199	0.055	الاختيار الأخضر					
0.000	1.08	0.193	1.108	تقييم الأداء الأخضر					

يتضح من بيانات جدول (14) ارتباط طردي قوي بين أبعاد الإدارة الخضراء (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) وبعده منظمات الأعمال (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال)، حيث بلغ معامل بيرسون (0.798)، كما جاءت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.637$) وهي تشير إلى أن أبعاد الإدارة الخضراء ساهمت بتفسير ما نسبته تقريباً (63.7%) من التباين في المتغير التابع (منظمات الأعمال).

وبالنظر إلى جدول المعاملات يتبين أن قيمة (B) لبعد الإدارة الخضراء بلغت (0.468) عند قيمة (t) المحسوبة (1.377) وبقية دلالة إحصائية ($a \leq 0.05$) وقيمة (B) لبعد التوظيف الأخضر بلغت (0.105) عند قيمة (t) المحسوبة (-0.618) وبقية دلالة إحصائية ($a \leq 0.05$)، وقيمة (B) لبعد الاستقطاب الأخضر بلغت (0.607) عند قيمة (t) المحسوبة (3.544) وبقية دلالة إحصائية ($a \leq 0.05$) وقيمة (B) لبعد الاختيار الأخضر بلغت (0.055) عند قيمة (t) المحسوبة (-0.276) وبقية دلالة إحصائية ($a \leq 0.05$)، وقيمة (B) لبعد تقييم الأداء الأخضر بلغت (1.108) عند قيمة (t) المحسوبة (1.089) وبقية دلالة إحصائية ($a \leq 0.05$).

ووفق البيانات السابقة فإن زيادة بدرجة واحدة في أبعاد المتغير المستقل (الإدارة الخضراء) يتبعه زيادة في أبعاد المتغير التابع (منظمات الاعمال)، وهذا واضح من قيم التقدير المعياري، حيث يؤكد ذلك أن هناك معنوية للتأثر واضحة في قيم (F) المحسوبة والتي جاءت قيمتها (48.623)، وبدلالة إحصائية ($a \leq 0.05$) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05). وعلية نرفض الفرضية الصفرية (العدم) ونقبل الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) لتطبيق لأثر الإدارة الخضراء في تحسين الأداء التنظيمي في أمانة عمان الكبرى.

الفرضية الفرعية الأولى:

Ho1.1 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة

الخضراء ببعدها (التوظيف الأخضر) في تحسن الأداء التنظيمي أمانة عمان الكبرى.

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (15): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق ببعده التوظيف الأخضر على منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.

المعاملات Coefficient					تحليل ANOVA		ملخص الجدول		المتغير التابع
الدالة الاحصائية	T المحسوبة	الخطأ المعياري SE	التقدير المعياري B	الإدارة الخضراء	Sig F*	المحسوبة F	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R (بيرسون)	منظمات الاعمال ببعده الرئيسي (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال)
0.000	7.568	0.136	0.578	التوظيف الأخضر	0.000	57.268	0.334	0.578	

يتضح من بيانات الجدول (15) أن هناك ارتباط طردي لبعده التوظيف الاخضر على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.578)، كما جاءت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.334$) وهي تشير إلى أن بعد التوظيف الاخضر ساهم بتفسير ما بنسبة (70.1%) من التباين في تحسين الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال. أما جدول المعاملات فقد تبين أن قيمة (B) لبعده التوظيف الأخضر بلغت (0.578) عند قيمة (t) المحسوبة (7.568) وبقية دلالة احصائية ($a \leq 0.05$). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي جاءت قيمتها (57.268) وبدلالة إحصائية ($a \leq 0.05$) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($a < 0.05$) وعليه نرفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) للتوظيف الاخضر على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى.

الفرضية الفرعية الثانية:

Ho1.2 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة

الخضراء ببعده (الاستقطاب الاخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى.

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (16): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق ببعده الاستقطاب الأخضر على منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.

المعاملات Coefficient				تحليل ANOVA		ملخص الجدول		المتغير التابع
الدالة الاحصائية	T المحسوبة	الخطأ المعياري SE	التقدير المعياري B	الإدارة الخضراء	Sig F*	المحسوبة F	معامل الارتباط R (بيرسون)	منظمات الاعمال ببعده الرئيسي (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال)
0.000	10.907	0.105	1.141	الاستقطاب الأخضر	0.000	118.972	0.551	0.715

يتضح من بيانات الجدول (16) أن هناك ارتباط طردي لبعده الاستقطاب الاخضر على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.715)، كما جاءت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.551$) وهي تشير إلى أن بعد الاستقطاب الاخضر ساهم بتفسير ما بنسبة (89.0%) من التباين في تحسين الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال. أما جدول المعاملات فقد تبين أن قيمة (B) لبعده الاستقطاب الأخضر بلغت (1.141) عند قيمة (t) المحسوبة (10.907) وبقية دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي جاءت قيمتها (118.972) وبدلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وهي اعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha < 0.05$) وعليه نقبل الفرضية العدمية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

Ho1.3 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء ببعده (الاختيار الاخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى. ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (17): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق بيعد الاختيار الأخضر على منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.

المعاملات Coefficient					تحليل ANOVA		ملخص الجدول		المتغير التابع
الدالة الاحصائية	T المحسوبة	الخطأ المعياري SE	التقدير المعياري B	الإدارة الخضراء	Sig F*	المحسوبة F	معامل الارتباط R (بيرسون)	معامل التحديد R2	منظمات الاعمال ببعده الرئيسي (الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال)
0.000	9.480	0.120	1.138	الاختيار الأخضر	0.000	89.864	0.441	0.664	

يتضح من بيانات الجدول (17) أن هناك ارتباط طردي لبعده الاختيار الاخضر على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.664)، كما جاءت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.441$) وهي تشير إلى أن بعد الاختيار الاخضر ساهم بتفسير ما بنسبة (75.0%) من التباين في تحسين الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال. أما جدول المعاملات فقد تبين أن قيمة (B) لبعده الاختيار الأخضر بلغت (1.138) عند قيمة (t) المحسوبة (9.480) وبقية دلالة احصائية ($\alpha < 0.05$). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي جاءت قيمتها (89.864) وبدلالة إحصائية ($\alpha < 0.05$) وهي اعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha < 0.05$) وعليه نرفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للاختيار الاخضر على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى.

الفرضية الفرعية الرابعة:

Ho1.4 لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء

بأبعدها (تقييم الأداء الاخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى.

ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (18): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الأثر تطبيق ببعده تقييم الأداء الأخضر على منظمات الاعمال ببعده الرئيسي.

المعاملات Coefficient				تحليل ANOVA		ملخص الجدول		المتغير التابع
الدالة الاحصائية	T المحسوبة	الخطأ المعياري SE	التقدير المعياري B	الإدارة الخضراء	Sig F*	المحسوبة F	معامل الارتباط R (بيرسون)	معامل التحديد R2
0.000	12.656	0.120	1.515	تقييم الاداء الأخضر	0.000	160.178	0.584	0.764

يتضح من بيانات الجدول (18) أن هناك ارتباط طردي لبعده تقييم الاداء الاخضر على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.764)، كما جاءت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.585$) وهي تشير إلى أن بعد تقييم الاداء الاخضر ساهم بتفسير ما بنسبة (84.4%) من التباين في تحسين الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال. أما جدول المعاملات فقد تبين أن قيمة (B) لبعده تقييم الاداء الاخضر بلغت (1.515) عند قيمة (t) المحسوبة (12.656) وبقية دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي جاءت قيمتها (160.178) وبدلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$). وهي اعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha < 0.05$). وعليه نقبل الفرضية العدمية الفرعية الرابعة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

نتائج التحليل الوصفي لأبعاد الإدارة الخضراء (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر).

نتائج التحليل الوصفي للبعء التابع (منظمات الأعمال) وبعده الرئيسي (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال).

النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أثر الإدارة الخضراء في تحسين منظمات الاعمال (دراسة تطبيقية أمانة عمان الكبرى)"، وبناء على ما توصل إليه التحليل الإحصائي للبيانات تم التوصل إلى مجموعة من النتائج يمكن عرضها ومناقشتها، وبعد ذلك عرض التوصيات المرتبطة بنتائج الدراسة على النحو التالي:

5.1 نتائج التحليل الوصفي لأبعاد الإدارة الخضراء (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر،

الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر)

1. البعد الأول: التوظيف الأخضر:

أولاً: بلغ المتوسط الحسابي لُبعد التوظيف الاخضر (4.09)، وانحراف معياري (0.830)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد ما بين (4.00-4.18)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن نسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب استجابات أفراد العينة أن أمانة عمان الكبرى زيادة تحفيز الموظفين (زيادة الارتباط) بالعمل / تقليل الدوران في العمل / تحسين الصحة للقوى العاملة في أمانة عمان الكبرى، وتقوم بوصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة للبيئة) للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء، مما يزيد الوعي لدى الموظفين حول مفهوم ممارسات الإدارة الخضراء في التوظيف، كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أمانة عمان الكبرى اتجهت الى ابراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في امانة عمان الكبرى من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين، لتمكن الإدارة الخضراء لرؤى وتصورات جول الممارسات الخضراء (وتستخدم المعايير) للمرشحين للوظائف الخضراء وهذا يؤكد أن هناك أثر لُبعد التوظيف الاخضر على تحسين اداء المنظمة. وترتبط هذه النتيجة بدراسة كل من (الابراهيمى، 2019)، ودراسة (الطاهر وأبو السن، 2019).

2. البعد الثاني: الاستقطاب الأخضر

بلغ المتوسط الحسابي لبُعد الاستقطاب الأخضر (4.02)، وانحراف معياري (0.888)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد ما بين (3.98-4.10)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن نسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب استجابات أفراد العينة أن أمانة عمان الكبرى تعمل زيادة تحفيز الموظفين (زيادة الارتباط) بالعمل/ تقليل الدوران في العمل / تحسين الصحة للقوى العاملة، وتقوم بوصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصديقة للبيئة) للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء، مما يزيد الوعي لدى الموظفين حول مفهوم ممارسات الإدارة الخضراء في التوظيف، كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أمانة عمان الكبرى اتجهت إلى إبراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في أمانة عمان الكبرى من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين، لتمكين الإدارة الخضراء لرؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء (وتستخدم المعايير) للمرشحين للوظائف الخضراء وهذا يؤكد أن هناك أثر لبُعد التوظيف الأخضر على تحسين أداء المنظمة. وترتبط هذه النتيجة بدراسة كل من (الابراهيمى، 2019)، ودراسة (الطاهر وأبو السن، 2019).

3. البعد الثالث: الاختيار الأخضر

بلغ المتوسط الحسابي لبُعد الاختيار الأخضر (3.92)، وانحراف معياري (0.851)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد ما بين (3.85-4.00)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن نسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب استجابات أفراد العينة أن أمانة عمان الكبرى تسعى على الدوام لاختيار الموظف البيئي، وتهتم في عملية اختيار الموظف المحتمل في الدوافع البيئية لديه، مروراً بتضمين الأسئلة المرتبطة بالأمور البيئية في جميع مراحل عملية الاختيار الوظيفي للموظف المحتمل، وأظهرت أيضاً عينة استجابات الأفراد (بأن اختيار الموظف في أمانة عمان الكبرى

حسب خبراته وكفاءته المعرفية البيئية)، إضافة الى أن امانة عمان الكبرى تختار الموظفين بعد تدريبهم على العمل حسب طبيعته. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة كل من (احمد ، 2019)، ودراسة (الطاهر وأبو السن، 2019)، ودراسة الرويلي (Alruwaili, 2018)

4. البعد الرابع: تقييم الأداء الأخضر

بلغ المتوسط الحسابي لبُعد الاختيار الاخضر (4.04)، وانحراف معياري (0.753)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد ما بين (3.94-4.18)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن نسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب استجابات أفراد العينة أن أمانة عمان الكبرى عملت على تطبيق ممارسات الادارة الخضراء ضرورية، كما أن كتابة ودمج المعايير البيئية في التقييم ووضعها موضع التنفيذ من أولويات الأمانة في تقييم الأداء لدى العاملين، كما ان أمانة عمان الكبرى تلتزم بتعليمات وزارة الادارة المحلية لتحقيق الاهداف التي تم وضعها من اجل الحفاظ على بيئة خضراء، وأظهرت استجابات أفراد العينة ايضاً بأن لدى الادارة الخضراء في أمانة عمان الكبرى مؤشرات الأداء الاخضر الصديق للبيئة الادارة وتقييم الأداء، كما ان المدراء في أمانة عمان الكبرى يقومون بوضع الأهداف الخضراء لتحقيق الاداء الاخضر. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة كل من (الطراونة والشورة، 2022) ودراسة ارولراجا، اوباثا ونافاراتني (Arulrajah, Opatha, & Navaratne, 2015).

5.2 نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع (تحسين أداء منظمات الاعمال) وبعده الرئيسي (الأداء

التنظيمي لمنظمات الأعمال)

البُعد الرئيسي: الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال

بلغ المتوسط الحسابي لبُعد الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال الاخضر (4.10)، وانحراف معياري (0.758)، وهو يقع في درجة أثر مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا

البُعد ما بين (3.96-4.12)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وكانت استجابات أفراد الدراسة ضمن نسبة مئوية تتراوح بين (68%-84%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب استجابات أفراد العينة بأن أمانة عمان الكبرى تخطط من أجل التحسين المستمر في جميع مجالاتها، كما أنها توفر بشكل منتظم الوقت والكادر والمعدات والتسهيلات لتنفيذ المهام المطلوبة من العاملين لديها، وبينت الاستجابات بشكل كبير بأن أمانة عمان الكبرى تقوم بشكل دوري بمتابعة شكاوى المراجعين وتقديم الحلول لها، وأظهرت استجابات أفراد العينة أيضاً بأن أمانة عمان الكبرى تسعى إلى تحقيق الرضا للمراجعين الذي يعتبر من أساسيات الخدمات المقدمة فيها، كما يساهم الموظفون في تحقيق أهداف الأمانة بمستوى عالي، وتقوم أمانة عمان الكبرى بتنفيذ مهمة العمل وفقاً للخطط والبرامج المعتمدة، كما بيّنت الاستجابات بالإضافة إلى عرض خدماتها عن طريق التطور التكنولوجي كونه أداة هذا العصر، ووضع خطط مستقبلية لتطوير أداء العاملين فيها، كما أن أمانة عمان الكبرى تمتلك القدرة على التجديد وتطوير العمل داخل مجالها الوظيفي. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة كل من (زايد وآخرون، 2020)، ودراسة فريد والصوالحي (Farid & El-Sawalhy, 2016).

5.3 النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور ممارسات الإدارة الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) في تحسين أداء منظمات الأعمال بعده (الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال) في أمانة عمان الكبرى.

يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أمانة عمان الكبرى تتبع خطط استراتيجية وممارسات تستطيع من خلالها تعزيز الإدارة الخضراء من حيث أبعادها المتمثلة في (التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر،

الاختيار الأخضر، تقييم الأداء الاخضر)، حيث تعتمد امانة عمان الكبرى من خلال تطوير تحسين اداء منظمات الاعمال من خلال تفعيل التوظيف الاخضر وتطبيق اجراءات الاستقطاب الاخضر، وعليه يوجد أثر واضح في تطبيق الإدارة الخضراء على تحسين اداء منظمات الأعمال. وترتبط هذه الدراسة بنتائج دراسة كل من (سلطان، 2019) ودراسة (الابراهيمى، 2019).

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء بأبعدها (التوظيف الاخضر) في أمانة عمان الكبرى.

ويعتقد الباحث أن هذه النتيجة قد تكون نتيجة قيام أمانة عمان الكبرى بمراجعة أسس تنفيذ استراتيجية التوظيف الأخضر وربطها بخطتها للنمو والتنمية. كما يتضمن أيضاً وضع عملية توظيف أكثر رسمية تختار المرشح الأكثر تأهيلاً من داخل الأمانة، مما يساعد على تحسين الأداء. ونتيجة لذلك، فإن التوظيف الأخضر له أثر ملحوظ على منظمات الأعمال. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة فريد والصوالحي (Farid & El-Sawalhy, 2016).

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء ببعده (الاستقطاب الاخضر) على تحسين أداء منظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى.

يرجح الباحث بأن هذه النتيجة ترجع الى أن افراد عينة الدراسة متفقين على أن أمانة عمان الكبرى تعمل على استقطاب العاملين اليها على حسب الكفاءات المهارات لديهم، وأنها تتحمل مسؤوليتها الأخلاقية تجاه البيئة من خلال التفكير في جذب الكفاءات العالية التي تتلاءم مع متطلبات الوظيفة، حيث أنها تحظى باهتمام واضح من قبل الادارة الخضراء في امانة عمان الكبرى عند تعيين المتقدمين وفقاً لمعايير تتوافق مع الأهداف الخضراء. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (زايد وآخرون، 2020)، ودراسة (الطراونة والشورة، 2022).

النظرية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء ببعد (الاختيار الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى.

يرى الباحث بأن هذه النتيجة ترجع ربما الى أن التفوق القيادي في امانة عمان الكبرى جاء بسبب أن الأمانة تركز على اختيار القيادات الإدارية التي تنطبق عليها المعايير المعتمدة بهدف إنجاح التقدم الوظيفي، حيث أن تلك القيادات تركز على اهتمام نحو حل مشاكل جميع الأطراف المرتبطة بالمنظمة من خلال تخصيص الوقف الكافي لاختيارهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الرويلي (Alruwaili, 2018) ودراسة فريد والصوالحي (Farid & El-Sawalhy, 2016).

النظرية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الإدارة الخضراء بأبعادها (تقييم الأداء الأخضر) على الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال في أمانة عمان الكبرى.

هنا يمكن تفسير هذه النتيجة بأن تقييم الأداء الأخضر الناجح يرجع الى التفوق المنظم في امانة عمان الكبرى، من خلال الاهتمام بالممارسات الخضراء للموارد البشرية والعاملين والذي سيؤدي الى تفوق المنظم بصورة إيجابية على مستوى ممتاز لدى امانة عمان الكبرى، واستكشاف ممارسات الادارة الخضراء للمنظمات، حيث أنه كلما كانت الإدارات في امانة عمان الكبرى تهتم بتقييم الأداء كلما زاد التفوق المنظم وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ارولراجا، ابانثا ونافاراتني (Arulrajah, Opatha, & Navaratne, 2015).

التوصيات:

1. ضرورة تبني الإدارات العليا في امانة عمان الكبرى مبادئ الإدارة الخضراء والعمل على إشاعة ثقافة الاهتمام بالجوانب البيئية من قبل العاملين عن طريق تشجيع برامج التدريب والمكافأة الخضراء وقبلها التوصيف والتوظيف الأخضر، والتي يهدف الى تحويل المنظمات الى منظمات خضراء.
2. على أمانة عمان الكبرى أن تمد جسور التعاون اكصر ما بين الإدارات والاقسام بغية تعزيز ممارسات الادارة الخضراء.
3. أهمية الاستثمار العلاقة بين الموارد البشرية الخضراء والأداء للتحسين من أداء العاملين في امانة عمان الكبرى.
4. ضرورة أن تراعي امانة عمان الكبرى إجراء التحليل الوظيفي من خلال أدوات صديقة للبيئة (مثل استخدام التكنولوجيا بدل من الاعتماد على السجلات الورقية، وذلك تحت إشراف خبراء في الادارات لمتابعة قياس كفاءة تطبيق المعايير البيئية في الاستقطاب الاخضر.
5. يجب على امانة عمان الكبرى تصميم خطة ذات أهداف وغايات واضحة لخلق أفكار حول الادارة الخضراء وتعريف الموظفين بها.
6. الأخذ في الاعتبار كيفية تحسين أداء الموظفين من خلال التركيز على خلق بيئة عمل خضراء، بالإضافة إلى بروتوكولات الادارة الخضراء، حيث تؤثر هذه العوامل على مدى تحسين أداء العاملين الأمانة.
7. ضرورة الاهتمام بالاستقطاب الأخضر.
8. ضرورة الاهتمام بالتقييم الأخضر.
9. التركيز على الدراسات المستقبلية لتطوير الأداء الخضراء في منظمات الاعمال.

ملحق (1): أسماء محكمي أداة الدراسة.

الجامعة	الرتبة الاكاديمية	اسم عضو هيئة التدريس	الرقم
جامعة البلقاء التطبيقية	أستاذ	الأستاذ الدكتور مروان النسور	1
جامعة عمان العربية	أستاذ	الأستاذ الدكتور خالد بني حمدان	2
جامعة العلوم الإسلامية	أستاذ	الأستاذ الدكتور حازم الشورة	3
جامعة عمان العربية	أستاذ مشارك	الدكتور خلدون الخوالدة	4
جامعة الاسراء	أستاذ مشارك	الدكتور محمد عبد القادر	5
جامعة الاسراء	استاذ مشارك	الدكتور فرج الحراحشة	6
جامعة الاسراء	أستاذ مساعد	الدكتور محمد أبو قلة	7
جامعة الاسراء	أستاذ مساعد	الدكتورة ربي الحاوي	8
جامعة الاسراء	أستاذ مساعد	الدكتور عبد الحكيم خريسات	9

ملحق (2): استبانة الدراسة

حضرة الدكتور/ه..... المحترم

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بعمل دراسة بعنوان " أثر الادارة الخضراء في تحسين الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال (دراسة تطبيقية أمانة عمان الكبرى)" كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الاسراء. ونظراً لما نعده بكم من خبرة اكايدمية وسمعة علمية طيبة نتوجه اليكم بالاستبانة المرفقة لتحكيمها وبيان مدى صلاحيتها للغرض الذي وجدت من اجله وستكون لأرائكم وملاحظاتكم الأثر الفاعل في تطوير وتحسين فقرات الاستبانة وزيادة فاعليتها في قياس متغيرات الدراسة.

وتقبلوا فائق الشكر والتقدير

الباحث
أحمد الشوابكة
0796920290

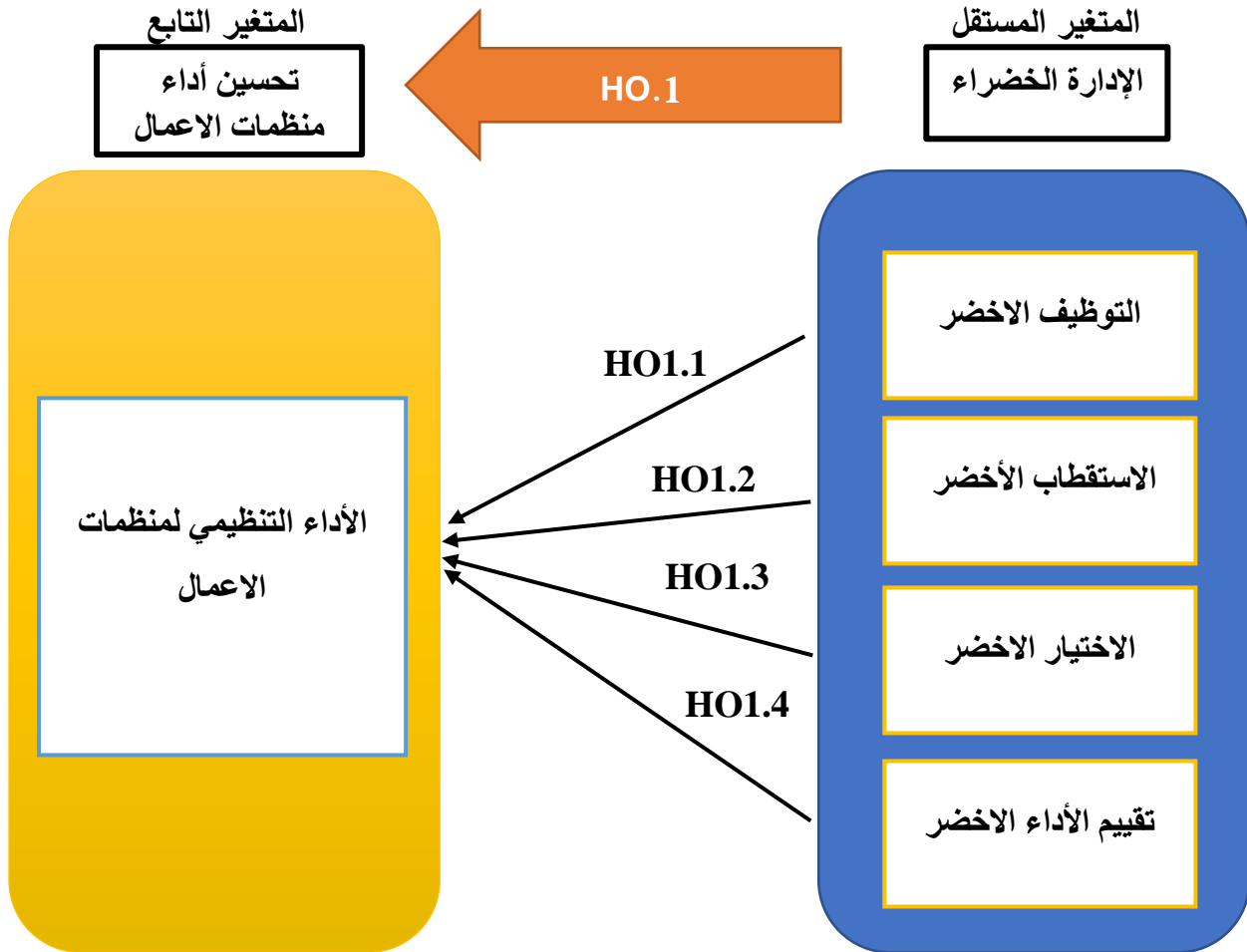
اشراف الدكتور
أ.د. بلال السكارنة

معلومات عن المحكم

	الاسم الثلاثي
	التخصص العلمي
	الرتبة العلمية
	جهة العمل

انموذج الدراسة:

يشير الشكل رقم (1-1) الى انموذج الدراسة والذي يتضمن المتغير المستقل " الإدارة الخضراء " والمتغير التابع "منظمات الاعمال" بالإضافة الى المراجع التي تم الاعتماد عليها.



اسم المتغير	المراجع باللغة العربية	المراجع باللغة الانجليزية
المستقل: الإدارة الخضراء	تم أعداد النموذج من قبل الباحث بالاعتماد على مراجع الدراسة	The form was prepared by the researcher based on the study references
التابع: تحسين أداء منظمات الأعمال		

ملحق (3): الاستبانة

المعلومات الشخصية:

يرجى وضع إشارة (×) في المكان المناسب:

➔ النوع الاجتماعي:

ذكر أنثى

➔ الفئة العمرية:

20 – أقل من 25 سنة 25 – أقل من 30 سنة

30 – أقل من 35 سنة 35 – 35 – أقل من 40 سنة 40 سنة فأكثر

➔ المؤهل العلمي:

ثانوية عامة دبلوم

بكالوريوس دراسات عليا

➔ الخبرة الوظيفية في أمانة عمان:

1 – أقل من 5 سنوات 5 – أقل من 10 سنوات

10 – 15 أقل من سنة 15 فأكثر سنة

15 فأكثر

➔ المسمى الوظيفي:

مدير دائرة مساعد مدير دائرة

رئيس قسم موظف

الرجاء بيان الرأي بالعبارات التالية لتحديد مدى الاتفاق فيما يتعلق بأبعاد الإدارة الخضراء

					العبرة	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
التوظيف الأخضر						
					هنالك فوائد عامة للموارد البشرية مثل زيادة تحفيز الموظفين (زيادة الارتباط) بالعمل / تقليل الدوران في العمل / تحسين الصحة للقوى العاملة في أمانة عمان الكبرى.	1
					يتم وصف الوظائف الإدارية الخضراء (الصدقية للبيئة) في امانة عمان الكبرى للموظفين والتي تتضمن الأهداف الخضراء.	2
					أفهم ما يعنيه مفهوم ممارسات الادارة الخضراء في التوظيف.	3
					يتم ابراز وتوضيح الجوانب الخضراء عند التوظيف في امانة عمان الكبرى من أجل التعرف والتعود عليها من قبل الموظفين بشكل عام.	4
					تمتلك الادارة الخضراء في أمانة عمان الكبرى رؤى وتصورات حول الممارسات الخضراء (وتستخدم المعايير) للمرشحين للوظائف الخضراء.	5
الاستقطاب الأخضر						
					تعمل أمانة عمان الكبرى على (استقطاب واختيار وتعيين) الكفاءات والمهارات الخضراء (الصدقية للبيئة).	6
					يجذب الاداء البيئي لأمانة عمان الكبرى الموظفين الجدد.	7
					تفضل امانة عمان الكبرى استقطاب الموظفين ذو الخبرة المسبقة بالأمر البيئية	8
					تستند امانة عمان الكبرى على تحليل وتوصيف الوظائف عند القيام بعملية الاستقطاب.	9
					هل الاستقطاب له علاقة في تحسين الأداء الوظيفي في أمانة عمان الكبرى.	10
الاختيار الأخضر						
					يعد اختيار الموظف البيئي من أولويات أمانة عمان الكبرى.	11

					يتم تضمين الأسئلة المرتبطة بالأمر البيئية في جميع مراحل عملية الاختيار الوظيفي للموظف المحتمل.	12
					تهتم عملية اختيار الموظف المحتمل في امانة عمان الكبرى في الدوافع البيئية لديه.	13
					يتم اختيار الموظف في امانة عمان الكبرى حسب خبراته وكفاءته المعرفية البيئية.	14
					تختار امانة عمان الكبرى الموظفين بعد تدريبهم على العمل حسب طبيعته.	15
تقييم الأداء الاخضر						
					تطبيق ممارسات الادارة الخضراء ضرورية وملحة في امانة عمان الكبرى.	16
					يتم كتابة ودمج المعايير البيئية في التقييم ووضعها موضع التنفيذ.	17
					تلتزم امانة عمان الكبرى بتعليمات وزارة الادارة المحلية لتحقيق الاهداف التي تم وضعها من اجل الحفاظ على بيئة خضراء مستدامة.	18
					لدى الادارة الخضراء في امانة عمان الكبرى مؤشرات الأداء الاخضر الصديق للبيئة الادارة وتقييم الأداء.	19
					يقوم المدراء في امانة عمان الكبرى بوضع الأهداف الخضراء لتحقيق الاداء الاخضر.	20

الرجاء بيان الرأي بالعبارات التالية لتحديد مدى الاتفاق فيما يتعلق بكل بعد من عبارات منظمات

الاعمال

الأداء التنظيمي لمنظمات الاعمال						
					21	تخطط أمانة عمان الكبرى من اجل التحسين المستمر في جميع مجالاتها.
					22	توفر امانة عمان الكبرى بشكل منتظم الوقت والكادر والمعدات والتسهيلات لتنفيذ المهام المطلوبة من العاملين لديها.
					23	تقوم أمانة عمان الكبرى بشكل دوري بمتابعة شكاوى المواطنين وتقديم الحلول لها.
					24	تسعى أمانة عمان الكبرى الى تحقيق الرضا للمراجعين الذي يعتبر من اساسيات الخدمات المقدمة فيها.
					25	يساهم الموظفون في امانة عمان الكبرى في تحقيق أهداف الأمانة بمستوى عالي.
					26	تنفذ أمانة عمان الكبرى مهمة العمل وفقاً للخطط والبرامج المعتمدة.
					27	تقوم امانة عمان الكبرى بعرض خدماتها عن طريق التطور التكنولوجي كونه أداة العصر الحالي
					28	تقوم امانة عمان الكبرى بوضع خطط مستقبلية لتطوير أداء العاملين فيها على الدوام.
					29	تحرص أمانة عمان الكبرى على تحسين أدائها بشكل مستمر.
					30	تمتلك امانة عمان الكبرى القدرة على التجديد وتطوير العمل داخل مجالها الوظيفي.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

قدري، ابراهيم (2015). أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية. أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال جامعة دمشق قسم ادارة الاعمال، سوريا.

الابراهيمى، إحسان. (2019). الادارة الخضراء ودورها في تحقيق التفوق التنافسي: دراسة ميدانية في مستشفى الأمير والغدير الأهليين في محافظة النجف. العراق، مجلة أدجاب الكوفة، 1(39)، 1.

ابو جليدة، سعيد. (2018). أثر استراتيجيات الادارة على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.

أبو رمان، جمانة، والصدقي، عبد الرحمن. (2019). أثر تبني ممارسات الادارة الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية. المملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات الاقتصادية، 13(2)، 44-71.

احمد زايد ، احمد جارون ، و عبد الطالب بون . (2020). ممارسات حزمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وأداء التصنيع المستدام: فهم العلاقات المحتملة. وقائع المؤتمر الدولي للهندسة الصناعية وإدارة العمليات. المؤتمر الدولي للهندسة الصناعية وإدارة العمليات.

احمد، مناف. (2019). اثر ممارسات الادارة الخضراء في تحسين أداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي. العراق، الانبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 11(26)، 418-438.

إسماعيل، ايناس. (2021). دور الادارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الاخضر للتنمية المستدامة "دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر". القاهرة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 51(4)، 533-574.

اسماعيل، عمار، والبردان، محمد. (2018). دور ممارسات الادارة الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية "دراسة تطبيقية". القاهرة، المجلة العلهة للبحوث التجارية، 29(1)، 61-121.

أكساس، ايمان. (2022). تقويم سياسة التوظيف كآلية لتطوير أداء الادارة دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر-باتنة-. أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.

أمانة عمان الكبرى. (2018). استراتيجية المباني الخضراء.

(تم الاطلاع عليه بتاريخ: <https://www.ammancity.gov.jo/ar/gam/green1.aspx>) (2023/11/5).

باجه، حميد. (2014). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اكلي محند اولحاج.

حيدر، عصام. (2020). كتاب التدريب والتطوير.. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية <https://pedia.svuonline.org>

داود، فضيلة، وعلي، اسرار. (2017). الاداء الريادي للمنظمة على وفق الادارة الخضراء للموارد البشرية "بحث ميداني في شركة الحفر العراقية". مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، 23(100)، 118-147.

ذياب، مهند. (2021). الاطار القانوني للشركات المتعددة الجنسيات في مجال الاستثمارات الاجنبية الخاصة. مجلة كلية التراث الجامعة، 1(31)، 220-235.

الرشيدي، محمد. (2014). اثر استخدام طريقة الادارة بالاهداف في اداء العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.

زايد، احمد، وبون، عبد الطالب، وجارون، ايهم. (2020). ممارسات حزمة الادارة الخضراء وأداء التصنيع المستدام: فهم العلاقات المحتملة. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي للهندسة الصناعية وإدارة العمليات، المؤتمر الدولي للهندسة الصناعية وإدارة العمليات، الامارات العربية المتحدة، دبي.

الزبيدي، غني. (2016). دور ممارسات الادارة الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية: دراسة ميدانية في الشركة العامة للزيوت النباتية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22(89)، 53-75.

السايح، الزغودي محمد. (2012). (مراجعة الادارة ودورها في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية/ دراسة ميدانية مؤسسية "الجزائر لصناعة الأنابيب)". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

السكرانة، محمد. (2017). أثر ممارسات الادارة الخضراء على استراتيجيات التمايز : إبداع الموارد البشرية متغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.

سلطان، أشرف. (2019). تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على أداء المنظمة بالتطبيق على شركات قطاع البترول المصري. مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الادارية، 56(1)، 1-41.

صلاح، حفصة. (2022). دور ممارسات الادارة الخضراء في تحسين الأداء الوظيفي. المجلة العربية للنشر العلمي، (48).

الطاهر، سناء، وأبو السن، احمد. (2019). توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء واثرها على الإبداع في القطاع الصناعي في السودان. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، 3(7)، 84-100.

الطراونة، رمزي، والشورة، محمد. (2022). أثر الادارة الخضراء في الأداء المستدام في شركات صناعة الأدوية الأردنية (دراسة ميدانية على مجموعة من شركات صناعة الأدوية في

العاصمة عمان). *مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات*، 8(2)، 244-1.

الطراونة، سمير. (2016). دور إستراتيجية التمكين في تحسين وظائف الإدارة لدى العاملين في المجلس الأعلى للشباب. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، 35(168)، 788-831.

عضيبات، ولاء. (2020). *مفهوم المنظمات*. عمان الاردن: <https://e3arabi.com> / (تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/9/3).

علاوي، صفية. (2020). دور المورد البشري في تحسين الأداء البيئي في المؤسسات الاقتصادية - الإشارة إلى حالة سوناطراك-. *مجلة دراسات العدد الاقتصادي*، 11(2)، 268-251.

العمرى، بدر. (2020). استقطاب الموارد البشرية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، (15).

الغامدي، دلال، وبادغيش، لمياء. (2021). اثر ممارسات الادارة الخضراء التوظيف الاخضر وتقييم الاداء الاخضر على استراتيجيات التمايز "دراسة ميدانية على شركة شدكو القابضة في جدة". *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 3(26).

القاضي، زياد. (2012). *علاقة الممارسات الاستراتيجية لادارة واداء العاملين واثرها على اداء المنظمات "دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الاردن"*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط.

الكرادشة، منذر. (2010). *واقع تبني منظمات الاعمال الصناعية للمسؤولية البيئية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط.

كريمة روي. (2013). *دور تسيير الموارد البشرية في تحسين الاداء التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة).

كوار، عائشة، والعيداني، الياس. (2022). *الادارة الخضراء ودورها في تحسين الاداء المستدام لمنظمات الاعمال - دراسة حالة -*. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة*، 7(2)، 237-254.

محمد، ابراهيم. (2015). *قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة في الميزة التنافسية "دراسة حالة شركة الاتصالات الاردنية (اورنج)"*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط.

منصور، نورا، وماهر، عزة، والرميدي، بسام. (2017). *تطبيق الادارة الخضراء في القطاع السياحي*. *مجلة كلية السياحة والفنادق*، 4(1-2)، 66-55.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Adam, Sulich. (2020). *The Green Management*. International Business Information Management Association Conference (IBIMA) Wroclaw University of Economics and Business.
- Ahmad Zaid ،Ayham Jaaron و ،Abdul Talib Bon .(2018) .The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study .*Journal of Cleaner Production*. (204), 965–979.
- Albandari, M. (2020). *A Study of the Impact of Leadership Development Programme on Transformational Leadership, Innovation Culture and Organisational Performance at an Oil and Gas Company in Oman*. University of Wales Trinity Saint David for The degree of Doctor of Business Administration Under the auspices of London School of Commerce.
- Alruwaili, N. (2018). *Measuring Green Human Resource Management Practices and Behaviour through Saudi Organizations*. Saudi Arabia: Journal of the North for Humanities, Northern Border.
- Aparna, R. (2012). New avenue to human resource management: go green"International Monthly Refereed. *Journal of Research In Management & Technology*, 1(59), 80-84.
- Aqqad, N., Obeidat, B., & Tarhini, Ali (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(3), 225-265.
- Arulrajah, Anton, Opatha, H. D. N. P & Navaratne, N.N.J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-17.
- Ashima, Aggarwal, & Gour, Thakur (2013) .Techniques of performance Appraisal-A Review .*International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 2(3), 2249-8958.
- Bhutto, S., & Aurangzeb. (2016). Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance: An Empirical Study On Pakistani Firms. *European Journal of Business and Management*.
- Cherian , J., & Jacob, J. (2012). A study of Green HR Practices and Its effectives Implementations and Hurdles of SMEs. *International Journal of Business and Management*, 7 (21), 33-23.
- Corina , G., Liviu, I., & Stegorean, R. (2011). *Determinants Of Organizational Performance: The Case Of Romania*. : <https://www.researchgate.net/publication/227430479> viewed: 19/11/2023.

- Cosmin , D., Gheorghe , P., Popescu, V., & Raluca Gh, C. (2012). *the Concept of performance in Business Organizations – Case Study On The Employee Performance In Romanian Business Organization*. Proceedings Of The 6th International Management Conference: Approaches In Organisational Management.
- Farid, M., & El-Sawalhy, H. (2016). Green Human " Resource Management in Hotels Awareness and Implementation. *journal of the association of arab universities for tourism and hospitality*, 13(2), 125-134.
- Gardas , B., Mangla, S., Raut, R., Narkhede, B., & Luthra, S. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector. *Journal of Cleaner Production*. (229), 850–862.
- González, del Brío, Esteban, Fernández & Beatriz, Junquera. (2007). Management and employee involvement in achieving an environmental action-based competitive advantage: An empirical study .*International Journal of Human Resource Management*, (18), (4) 491–522.
- Hashem , S. (2015). *An Overview of Organization Performance Index: Definitions and Measurements*. Department of Science and Technology Studies University of Malaya.
- Hosain, S. (2016). Green Human Resource Management: A Theoretical Overview. *Journal of Business and Management*, 18(6), 54-59.
- Jabbour , C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98–105.
- Langat , B., & Kwasira, J. (2016). *Influences Of Green Human Resource Management Practices On Environmental Sustainability*. At Kenyatta University.
- Marjan, Fayyazi, Saeed, Shahbazmoradi, Zahra, Afshar & Mohammad, Reza Shahbazmoradi. (2015). Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. *Management Science Letters*, (5), 101–108.
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Mohammed, A. (2023). *THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON STAFF ENHANCEMENT: A SURVEY OF MANAGEMENT STAFF IN THE GENERAL HOSPITAL OF SAMARRA*. Iraq : World Economics & Finance Bulletin (WEFB) Available Online at:<https://www.scholarexpress.net> Vol. 20, March 2023 ISSN: 2749-3628.

- Muniandi, T., & Nasruddin, E. (2015). *Green RCruiting to attract and retain top talent: the significance of video interview for the manufacturing industry in Malaysia*. Conference on Green Human Resource Management. Malaysia: Graduate School of Business (GSB) .
- Ones, D. (2011). *Application of preventive strategies. In New perspectives on faking in personality assessment*. Oxford University Press.
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. International Journal of Management Reviews. Vol. 15,pp: 1–14 (On line) Available: [http:// http://web.a.ebscohost.com/17/4/2017](http://web.a.ebscohost.com/17/4/2017).
- Revoll C. (2000). The Greening of Personnel/Human Resource Management and Assessment. *International Journal of Applied HRM*, 1(3),1-30.
- Shaout , A., & yousif, M. (2014). *Performance Evaluation – Methods and Techniques Survey*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Performance-Evaluation-%E2%80%93-Methods-and-Techniques-Shaout/dd0b990e4fdd16314da56f60fe329cbb06de8853> (Viewed: 20/11/2023).
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human*. (56), 31–55.
- Unmesh Lamture. (2022). *Performance Management: Definition, Meaning, Importance, Scope, Objectives, Elements & Role*. <https://blog.darwinbox.com/what-is-performance-management> (viewed: 3/9/2023).
- Yong, J., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., Jabbour, C., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business. Strategy and Environment*, (29), 212–228.
- Yusof, Y., Nejati, M., Hung Kee, D., & Azlan, A. (2018). *Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry*. Global Business Review, DOI: 10.1177/0972150918779294.
- Zubair, S., & Khan, M. (2019). Sustainable development: The role of green HRM. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 1(2), 1-6.
- Fayyazi , M., Shahbazmoradi, S., Afshar , Z., & Shahbazmoradi, M. (2015). *Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry* . International Journal of Industrial Engineering Computations 5(1):101-108.
- Shaout, A., & Yousif, M. (2014). *Performance evaluation—Methods and techniques survey*. International Journal of Computer and Information Technology, 3 (05) .
- Thakur, G., & Aggarwal, A. (2013). *Techniques of Performance Appraisal-A Review*. International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT) ISSN: 2249 – 8958, Volume-2, Issue-3.

Zaid , A., Jaaron, A., & Bon, A. (2018). *The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study*. Journal of Cleaner Production 204(C):965-979.



"The impact of green management on improving business organizations (an applied study, Amman Municipality)"

Prepared by

Ahmed Saleh Muhammad Al-Shawabkeh

Supervision by

Prof, Bilal Khalaf Al-Sakarna

Abstract

The study aimed to identify the impact of Green management on the improvement of business organizations through an applied study in (Greater Amman Municipality applied study)", the study used the descriptive analytical approach, and the study sample consisted of the number of employees in the Amman Secretariat, and their number was (116) workers selected by the proportional random sample Method, and the study reached a set of results that the dimensions of Green management came in the following order: it is followed by the green polarization, where it reached (4.02), and then after the green selection, where it reached (3.92). And they all fall to a significant degree. The results also showed that the main dimension of business organizations (organizational performance of business organizations) came with an arithmetic average of (4.10) J and finally it turned out that there is a statistically significant impact at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of applying green Management in its dimensions (green recruitment, green polarization, green selection, green performance evaluation) on business organizations in its main dimension (organizational performance of business organizations) in the Greater Amman municipality.