



صفحة الموافقة

اسم الباحث : د. جمال محمد النبي بالله  
عنوان البحث : تقديم أداة لمراد البشرية لخفض الأثر في أداء الموارد البشرية: الدور المعدل للقيادة لتسهيله في القطاع الصناعي السوداني

موافق عليه من قبل :

المتنح الخارجى

الدكتور محمد المحقر محمد

الاسم :

٢٠١٩/٧/٣

التاريخ :

المتنح الداخلى

الاسم : د. ابراهيم فضل المولى لبحر

المشرف

٢٠١٩/٧/٣

التاريخ :

الاسم : د. أحمد إبراهيم ادنى

التوقيع :

٢٠١٩/٧/٣

التاريخ :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفصل الأول

الإطار العام

الفصل الثاني

الإطار النظري

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

## الفصل الرابع

### عرض وتحليل البيانات

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج وإسهامات الدراسة

الملاحق



## الملاحق

### محكمي الدراسة

الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
علي عبدالله الحاكم	البرفسور	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
صديق بلل ابراهيم بلل	أستاذ مشارك	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
طاهر أحمد محمد علي	أستاذ مشارك	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
عبدالسلام آدم حامد	أستاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كباشي محمد حامد	أستاذ مساعد	جامعة النيلين
محمد عبد العاطي	أستاذ مشارك	جامعة النيلين
عبد الله الكفيل	أستاذ مشارك	جامعة الخرطوم
ميسون علي عبدالكريم	أستاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
بشارة موسى بشارة	أستاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
أمينة عبد القادر علي	أستاذ مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا



بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا  
دكتوراه في إدارة الأعمال

استبانة بحث بعنوان :

توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء و أثره في أداء الموارد البشرية : الدور  
المعدل للقيادة التحويلية  
دراسة على عينة من الشركات الصناعية العاملة في السودان

إشراف :

إعداد :

أ.د / أحمد إبراهيم أبو سن

سناء جادالله الشيخ الطاهر

2018م

## بسم الله الرحمن الرحيم

السيد /.....

المحترمون

أحيط سيادتكم علماً بأنني أجري بحثاً لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال بعنوان : توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء و أثره في أداء الموارد البشرية : الدور المعدل للقيادة التحويلية. عليه استمبحكم في بضع دقائق من وقتكم الغالي، أرجو تعاونكم السخي في ملأ هذه الاستبانة وفي دعم البحث العلمي بالإجابة عن أسئلة الاستبانة بمعلوماتكم القيمة حتى نتمكن من التعرف على النتائج وتقديم التوصيات التي تعمل على ترقية الأداء بشركتكم العامرة .

أود التأكيد على إن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، آملاً أن تحظى هذه الإستبانة بعنايتكم واهتمامكم ، لنتمكن من الوصول الى حقائق علمية تثري البحث العلمي والمجتمع بهذا المجال.

مع خالص الشكر والامتنان لتعاونكم معي \* \* \* \*

سناء جادالله الشيخ الطاهر النذير

الباحثة

Email:sanaalnazer@hotmail.com

ت/0915888855

**القسم الأول: البيانات الأساسية :**

يرجى التكرم بوضع علامة (V) أمام الخيار المناسب:

**1/ مجال عمل الشركة:**

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> الحديد والصلب   | <input type="checkbox"/> الطباعة والتغليف  | <input type="checkbox"/> الصناعات الغذائية |
| <input type="checkbox"/> صناعة البلاستيك | <input type="checkbox"/> الألبان ومشتقاتها | <input type="checkbox"/> الدقيق ومشتقاته   |
| <input type="checkbox"/> التعبئة         | <input type="checkbox"/> اللحوم ومشتقاتها  | <input type="checkbox"/> الزيوت والصابون   |
| <input type="checkbox"/> أخرى            | <input type="checkbox"/> الصناعات الهندسية | <input type="checkbox"/> بتروكيماويات      |

**2/ عمر الشركة:**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> من 5 سنوات الى 10 سنوات | <input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات         |
| <input type="checkbox"/> 16 سنة فأكثر            | <input type="checkbox"/> من 11 سنوات الى 15 سنة |

**3/ عدد العاملين بالشركة:**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> من 50 إلى 150 عامل | <input type="checkbox"/> أقل من 50 عامل |
|   | <input type="checkbox"/> 150 عامل فأكثر |

**4/ الأسواق التي تعمل فيها الشركة:**

- |                                       |                                |                                |
|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> محلية ودولية | <input type="checkbox"/> دولية | <input type="checkbox"/> محلية |
|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|

**5/ المنتجات التي تقدمها الشركة:**

- |                               |  |                                 |                                    |
|-------------------------------|--|---------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> أخرى | <input type="checkbox"/> استهلاكية وصناعية | <input type="checkbox"/> صناعية | <input type="checkbox"/> استهلاكية |
|-------------------------------|--|---------------------------------|------------------------------------|

**6/ عدد المنافسين لمنتجات الشركة:**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> من 10 إلى 20 منافس | <input type="checkbox"/> أقل من 10 منافسين  |
| <input type="checkbox"/> 30 منافس فأكثر     | <input type="checkbox"/> من 21 إلى 30 منافس |

القسم الثاني: البيانات الشخصية :

يرجى التكرم بوضع علامة (v) أمام الخيار المناسب:

1/ الجنس :

انثى

ذكر

2/ العمر:

من 30 إلى 40 سنة

أقل من 30 سنة

50 سنة فأكثر

من 40 إلى 50 سنة

3/ المؤهل العلمي :

دبلوم

ثانوي

فوق الجامعي

بكالوريوس

4/سنوات الخبرة :

من 5 إلى 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

16 سنة فأكثر

من 11 إلى 15 سنة

5/ الدرجة الوظيفية :

مدير

مدير عام

مدير ادارة الموارد البشرية

نائب مدير

مدير اداري

مدير تنفيذي

أخرى

مدير مالي

### القسم الثالث: توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء :

المستجيب الكريم هذه الاسئلة تتعلق بقياس توجه الموارد البشرية الخضراء في شركتكم من خلال المحاور التالية : حفظ الطاقة ، تقييم الأداء الاخضر ، التدريب والتطوير الاخضر ، التوظيف الاخضر. نرجو كريم تفضلكم بالإجابة حسب ما ترونة مناسباً.

ضع علامة (v) في المكان المناسب للإجابة التي ترى بأنها تتوافق مع رأيك.

#### توجه الموارد البشرية الخضراء

العبارات والمحاور					أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
<b>حفظ الطاقة</b>									
التعريف: سلوك يفضي الى حفظ الكمية المستهلكة من الطاقة بانواعها بهدف الحفاظ على البيئة والتوفير في مصاريف استهلاك الوقود ورفع مسؤولية الافراد والمجتمعات تجاه البيئة و استهلاك طاقة اقل.									
1	تطلب الشركة من الموظفين إيقاف اجهزة الكهربائية عند الخروج								
2	تعمل الشركة على تشجيع الموظفين على استخدام سيارات النقل الجماعي								
3	تعمل الشركة على استخدام الوسائل الإلكترونية لتقليل استهلاك الورق								
4	تعمل الشركة على استخدام اجهزة تساعد على تقليل استهلاك الطاقة								
5	تعمل الشركة على زيادة وعي الموظفين بأهمية الحفاظ على الطاقة								
<b>محور تقييم الاداء الأخضر</b>									
التعريف: تتمثل في كيفية وضع معايير ومؤشرات لقياس الاداء البيئي على جميع المستويات والحصول على بيانات مفيدة عن اداء المديرين في المجالات البيئية (البيئة الداخلية للعاملين، مكاتب، أجهزه، ماكينات انتاج )									
1	يتم تقييم الاداء البيئي ضمن التقييم الوظيفي								
2	يحدد المدراء بمختلف مستوياتهم في الشركة الاهداف البيئية ضمن التقييمات السنوي								
3	يتم اللاتزام بتنفيذ معايير الاداء البيئي								
4	دمج اهداف ادارة البيئة المؤسسية مع نظام تقييم الاداء في المنظمة								
5	يتم تقييم رسمي للاداء البيئي لجميع الموظفين								
<b>التدريب والتطوير الاخضر</b>									
التعريف: تحليل الاحتياجات التدريبية في ضوء المعرفة البيئية لزيادة وعي ومهارات الموظفين ومعرفتهم العملية في الجوانب المتعلقة									

بالبيئة الداخلية في الشركة					
				1	تتضمن برامج التدريب الاهتمام بتنمية الانماط القيادية المحافظة على البيئة لدى المديرين
				2	من اكثر برامج التدريب التي تتبناها الشركة تعتمد على شبكة الانترنت واجهزة كهربائية بدون استخدام الورق
				3	توفر الشركة التدريب البيئي للموظفين الذي يعمل على زيادة تطوير المهارات والمعارف المطلوبة
				4	توفر الشركة التدريب الذي يعمل على التوعية البيئية (الوعي البيئي)
				5	توفر الشركة التدريب الذي يقوم على مشاركة المعرفة والمهارات المطلوبة المتعلقة بالادارة البيئية
				6	تعمل الشركة على اجراء تحليل لاحتياجات التدريب للموظفين المتعلقة بالبيئة
				7	توفر الشركة فرص لتدريب الجميع على جوانب الادارة البيئية
التوظيف الأخضر					
<b>التعريف:</b> عملية توظيف المواهب الجديدة الذين هم على بيئة بنظام البيئة التي من شأنها ان تدعم الادارة البيئية الفعالة داخل المنظمة					
العبارات					
				1	تحرص ادارة الشركة على الاهتمام بقضايا المحافظة على البيئة الداخلية ضمن الوصف الوظيفي
				2	تهتم الشركة بوضع معايير بيئية داخلية واضحة للوظائف الشاغرة
				3	تحرص الشركة على استقطاب و توظيف المرشحين الذين لديهم وعي بيئي
				4	معظم خطوات التوظيف تتم عن طريق استخدام شبكة الانترنت .
				5	تهتم الشركة بتوضيح السياسات والاستراتيجيات البيئية في سياسة التوظيف
				6	تفضل الشركة تعيين مرشحين يتمتعون بالكفاءة للمشاركة في مبادرات بيئية

## القسم الرابع: أداء الموارد البشرية:

المستجيب الكريم هذه الأسئلة تتعلق بقياس أداء الموارد البشرية في شركتكم العامرة ، ويتكون أداء الموارد البشرية من الإبداع و الكفاءة والفعالية ، نرجوا كريم تفضلكم بالإجابة حسب ما ترونه مناسباً.

ضع علامة (٧) في المكان المناسب للإجابة التي ترى بأنها تتوافق مع رأيك

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المحاور والعبارات
<b>محور : الإبداع</b>					
					1 ينجز العاملون ما يسند اليهم من اعمال بإسلوب متجدد
					2 يتمتع العاملون بالمهارة في النقاش والحوار
					3 لدى العاملون القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل
					4 لدى العاملون القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة
					5 لدى العاملون القدرة على تقديم افكار جديدة
					6 لدى العاملون القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة
					7 يشعر العاملون بأن لديهم مساهمة خاصة لإنتاج افكار جديدة يقدمونها في مجال العمل
<b>محور : الكفاءة</b>					
					1 يدرك العاملون واجباتهم بصورة جيدة تمكنهم من المساهمة في تنفيذ اهدافهم
					2 ينفذ العاملون انشطتهم بجودة عالية
					3 ينفذ العاملون عملياتهم بتكلفة مناسبة
					4 ينفذ العاملون انشطتهم في زمن مثالي يرضي متعاملهم
					5 يلتزم العاملون بتنفيذ القوانين والأنظمة واللوائح
					6 يشعر العاملون بالرضاء عن العمل داخل الشركة
					7 يقوم العاملون بمساعدة الشركة في حل المشاكل
<b>محور :الفعالية</b>					
					1 يتوفر لدى العاملون قدر كبير من الخبرة للتعامل مع كافة المواقف التي تتعرض لها الإدارة
					2 تنشر الإدارة وتعلن عن الأعمال المتميزة لموظفيها وتكافئ القائمين بها امام الجميع



					3	يستطيع العاملون توظيف مهاراتهم وقدراتهم لانجاز العمل المطلوب منهم
					4	قيادات الإدارة مؤهلة وقادرة على أداء الأعمال الموكلة إليها بفعالية
					5	لدى العاملون القدرة على انجاز وانهاء الاعمال المطلوبة بسعة كبيرة
					6	تقدم الشركة برامج حديثة تساعد على تحسين أداء العاملين
					7	يبدى العاملون اهتماماً كبيراً حول تحسين أدائهم الوظيفي

### خامساً : القيادة التحويلية

المستجيب الكريم هذه الاسئلة تتعلق بقياس القيادة التحويلية في شركتكم العامرة من خلال المحاور التالية :

التأثير المثالي، الاستنارة الفكرية، الإعتبارات الفردية ، الحفز الإلهامي، نرجوا كريم تفضلكم بالإجابة حسب ما ترونه مناسباً.

ضع علامة (٧) في المكان المناسب للإجابة التي ترى بأنها تتوافق مع رأيك.

المحاور والعبارة					أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
<b>محور :التأثير المثالي</b>										
1										يتجاوز المدير المصلحة الشخصية من اجل المصلحة العامة
2										يبدى المدير احساسا بالقوة والثقة
3										ينتمتع المدير في مكان العمل بقدرة عالية على اقناع العاملين
4										يتميز المدير بقدرة عالية على استشراف المستقبل
5										يقوم المدير بتجسيد النجاح مما يدفع العاملين لتحقيق مزيداً من الإنجاز
6										يراعي المدير الجوانب والقواعد الاخلاقية
7										يثير المدير الوعي بالقضايا المهمة
<b>محور :الاستنارة الفكرية</b>										
1										يقوم المدير بالتعرف وباستمرار على ما يود العاملين تحقيقه في حياتهم العملية
2										يقوم المدير بترسيخ مفهوم المشاركة بين العاملين بصورة مستمرة
3										يزود المدير العاملين بطرق جديدة للتعامل مع المشكلات المعقدة في مجال العمل
4										يشجع المدير العاملين على اكتشاف حلول ابداعية للمشكلات المعقدة

					يقوم المدير بتشجيع العاملين للنظر الى المشكلات الطارئة بوصفها مشكلات تحتاج حلاً	5
					يحرص المدير على ائصال المعلومات الى الموظفين	6
					يشجع المدير الموظفين على المشاركة في ورشات العمل الخاصة بوظائفهم	7
<b>محور: الإعتبارات الفردية</b>						
					يحترم المدير قناعات العاملين معه	1
					يلتزم المدير بالشفافية في تعامله مع العاملين معك	2
					يتعامل المدير مع كل فرد بطريقة مناسبة له	3
					يتفهم المدير أحاسيس ومشاعر العاملين معك	4
					يستمع المدير الى العاملين ويهتم باحتياجاتهم	5
					يتبنى المدير استراتيجية التقدير والتعزيز الايجابي	6
<b>محور: الحفز الإلهامي</b>						
					يمتلك المدير القدرة على تقديم النصح والاقناع	1
					يركز المدير على انجاز المهام بروح الفريق والعمل الجماعي	2
					يطرح المدير رؤية مقدمة للمستقبل	3
					يحث المدير العاملين معه على المشاركة في تحديد رؤية كلية	4
					يقدم المدير امثلة لمساعدة الموظفين في القيام بأعمالهم	5
					يقدم المدير افكاراً لتشكيل رؤية مستقبلية لتطوير منظمات المجتمع المدني	6
					يعمل المدير على تطوير الموظفين وإلهامهم وتمكينهم	7

مجال عمل الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الصناعات الغذائية	79	27.1	27.2	27.2
	الطباعة والتغليف	19	6.5	6.6	33.8
	الحديد والصلب	47	16.2	16.2	50.0
	الدقيق ومشتقاته	11	3.8	3.8	53.8
	الألبان ومشتقاتها	7	2.4	2.4	56.2
	صناعة البلاستيك	10	3.4	3.4	59.7
	الزيوت والصابون	22	7.6	7.6	67.2
	اللحوم ومشتقاتها	4	1.4	1.4	68.6
	التعبئة	10	3.4	3.4	72.1
	بتروكيماويات	25	8.6	8.6	80.7
	الصناعات الهندسية	40	13.7	13.8	94.5
	أخرى	16	5.5	5.5	100.0
	Total	290	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
	Total	291	100.0		

عمر الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	32	11.0	11.0	11.0
	من 5 - 10 سنوات	61	21.0	21.0	32.1
	من 11 - 15 سنة	75	25.8	25.9	57.9
	16 سنة فأكثر	122	41.9	42.1	100.0
	Total	290	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
	Total	291	100.0		

عدد العاملين بالشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 50 عامل	54	18.6	18.7	18.7
	من 50 - 150 عامل	85	29.2	29.4	48.1
	150 عامل فأكثر	150	51.5	51.9	100.0
	Total	289	99.3	100.0	
Missing	System	2	.7		
Total		291	100.0		

الاسواق التي تعمل فيها الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محلية	175	60.1	60.3	60.3
	دولية	9	3.1	3.1	63.4
	محلية ودولية	106	36.4	36.6	100.0
	Total	290	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		291	100.0		

المنتجات التي تقدمها الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	استهلاكية	126	43.3	43.4	43.4
	صناعية	75	25.8	25.9	69.3
	استهلاكية وصناعية	72	24.7	24.8	94.1
	أخرى	17	5.8	5.9	100.0
	Total	290	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		291	100.0		

عدد المنافسين لمنتجات الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 10 منافسين	102	35.1	35.3	35.3
	من 10 - 20 منافس	106	36.4	36.7	72.0
	من 21 - 30 منافس	23	7.9	8.0	79.9
	30 منافس فأكثر	58	19.9	20.1	100.0
	Total	289	99.3	100.0	
Missing	System	2	.7		
Total		291	100.0		

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	219	75.3	75.5	75.5
	انثى	70	24.1	24.1	99.7
	4.00	1	.3	.3	100.0
	Total	290	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		291	100.0		

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	79	27.1	27.3	27.3
	من 30-40 سنة	111	38.1	38.4	65.7
	من 40 - 50 سنة	67	23.0	23.2	88.9
	50 سنة فأكثر	32	11.0	11.1	100.0
	Total	289	99.3	100.0	
Missing	System	2	.7		
Total		291	100.0		

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	20	6.9	6.9	6.9
	دبلوم	21	7.2	7.2	14.1
	بكالوريوس	177	60.8	61.0	75.2
	فوق الجامعي	72	24.7	24.8	100.0
	Total	290	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		291	100.0		

سنوات الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	79	27.1	27.5	27.5
	من 5 - 10 سنوات	86	29.6	30.0	57.5
	من 11 - 15 سنة	48	16.5	16.7	74.2
	16 سنة فأكثر	71	24.4	24.7	99.0
	6.00	1	.3	.3	99.3
	7.00	1	.3	.3	99.7
	8.00	1	.3	.3	100.0
	Total	287	98.6	100.0	
Missing	System	4	1.4		
Total		291	100.0		

الدرجة الوظيفية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مدير عام	7	2.4	2.4	2.4
	مدير	51	17.5	17.7	20.1
	نائب مدير	23	7.9	8.0	28.1
	مدير موارد بشرية	19	6.5	6.6	34.7

	مدیر تنفيذی	22	7.6	7.6	42.4
	مدیر اداری	18	6.2	6.3	48.6
	مدیر مالی	2	.7	.7	49.3
	أخرى	146	50.2	50.7	100.0
	Total	288	99.0	100.0	
Missing	System	3	1.0		
	Total	291	100.0		

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.927	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2545.677
	df	105
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	7.945	52.970	52.970	7.945	52.970	52.970	6.712
2	1.320	8.799	61.768	1.320	8.799	61.768	6.344
3	1.091	7.272	69.040	1.091	7.272	69.040	5.616
4	.885	5.901	74.941	.885	5.901	74.941	2.193
5	.633	4.221	79.162				
6	.561	3.740	82.903				
7	.406	2.708	85.610				
8	.393	2.617	88.228				
9	.357	2.380	90.608				
10	.347	2.312	92.920				
11	.275	1.835	94.754				
12	.241	1.604	96.358				
13	.215	1.431	97.789				
14	.189	1.260	99.049				
15	.143	.951	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



<b>Component Matrix<sup>a</sup></b>				
	Component			
	1	2	3	4
الطاقة 1		.571	.619	
الطاقة 2				
الاداء 1	.699			
الاداء 2	.748			
الاداء 3	.779			
الاداء 4	.754			
الاداء 5	.760			
التدريب 3	.783			
التدريب 4	.802			
التدريب 5	.813			
التدريب 6	.851			
التدريب 7	.796			
التوظيف 3	.762			
التوظيف 5	.700			
التوظيف 6	.737			
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
a. 4 components extracted.				

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.934
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2341.311
	Df	105
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	7.792	51.949	51.949	7.792	51.949	51.949	6.870
2	1.189	7.925	59.874	1.189	7.925	59.874	6.232
3	.997	6.644	66.518	.997	6.644	66.518	5.078
4	.741	4.939	71.457				
5	.665	4.436	75.893				
6	.592	3.944	79.838				
7	.505	3.368	83.206				
8	.450	3.001	86.207				
9	.393	2.620	88.827				
10	.361	2.407	91.234				
11	.323	2.156	93.390				
12	.298	1.985	95.375				
13	.280	1.869	97.243				
14	.219	1.463	98.707				
15	.194	1.293	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

<b>Component Matrix<sup>a</sup></b>			
	Component		
	1	2	3
الإبداع2	.721		
الإبداع3	.777		
الإبداع4	.772		
الإبداع5	.818		
الإبداع6	.738		
الإبداع7	.769		
الكفاءة1	.708		
الكفاءة2	.797		
الكفاءة3	.670		
الكفاءة4	.762		
الكفاءة5	.629		
الفعالية2		.675	
الفعالية4	.627		
الفعالية6	.692		
الفعالية7	.780		
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
a. 3 components extracted.			

<b>KMO and Bartlett's Test</b>			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.961
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		4876.076
	Df		190
	Sig.		.000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	12.443	62.213	62.213	12.443	62.213	62.213	10.865
2	1.053	5.265	67.478	1.053	5.265	67.478	10.370
3	.910	4.550	72.028	.910	4.550	72.028	9.450
4	.764	3.822	75.849	.764	3.822	75.849	7.466
5	.556	2.779	78.628				
6	.500	2.498	81.126				
7	.446	2.230	83.356				
8	.424	2.122	85.478				
9	.388	1.941	87.419				
10	.332	1.658	89.077				
11	.299	1.494	90.571				
12	.286	1.429	92.001				
13	.271	1.355	93.355				
14	.258	1.291	94.647				
15	.250	1.252	95.899				
16	.193	.963	96.862				
17	.175	.875	97.737				
18	.169	.843	98.580				
19	.146	.732	99.312				
20	.138	.688	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix <sup>a</sup>				
	Component			
	1	2	3	4
التأثير 2	.667			
التأثير 3	.602	.536		
التأثير 4	.785			
الإستارة 1	.772			
الإستارة 2	.837			
الإستارة 3	.838			
الإستارة 4	.811			
الإستارة 5	.752			
الإستارة 6	.757			
الإعتبارات 1	.797			
الإعتبارات 2	.827			
الإعتبارات 3	.760			
الإعتبارات 4	.775			
الحفز 1	.833			
الحفز 2	.857			
الحفز 3	.834			
الحفز 4	.811			
الحفز 5	.832			
الحفز 6	.755			
الحفز 7	.827			

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 4 components extracted.

**Scale: حفظ الطاقة:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

**Scale: التدريب الأخضر:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	7

**Scale:التوظيف الأخضر:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

**Scale:تقييم الاداء الخضراء:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	5

**Scale:الابداع:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	7

**Scale:الكفاءة:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	7

**Scale:الفعالية:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	7

**Scale:التأثير المثالية:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	7

**Scale:الاستنارة الفكرية:**

**statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	7

Scale: الاعتبارات الفردية:

statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6

Scale: الحفز الإلهامي:

statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	7