دور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية: جامعة خضوري دراسة حالة

سلام فيصل زبلح [1،أ*]، وفداء محمود فنون [1،ب*]

[1]طالبة دكتوراه، كلية الاقتصاد وإدارة المعاملات، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، نيلاي، نيجري سمبيلان، ماليزيا.

[أ] إيميل الباحث الأول (*salam.dwekat20@gmail.com*)

[ب] إيميل الباحث الثاني (*fidaa.fannoun@hotmail.com*)

*إيميل المؤلف المراسل: (*salam.dwekat20@gmail.com*)

الملخص: تبحث هذه الدراسة في الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية التي تتبناها الجامعات الحكومية الفلسطينية في دعم التحول إلى الاقتصاد الأخضر، من أجل تحقيق الاستدامة، وترشيد السلوك البشري تجاه الموارد النادرة عامة، وموارد الجامعات على وجه الخصوص، مع التركيز على دراسة جامعة خضور التقنية كجامعة حكومية فلسطينية كدراسة حالة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام الاستبيان كأداة دراسية تم تطبيقها على العاملين في الجامعة، بعد إعدادها وعرضها على محكمين مختصين في المجال ذو العلاقة، وبلغ عدد الموظفين الإداريين العاملين في الجامعة (304)، أظهرت النتائج أنه يوجد دور واضح للثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة لدعم التحول إلى الاقتصاد الأخضر، كما ساهمت في تحقيق الكفاءة الإدارية، ودعم القرار، والتوجه نحو الممارسات القائمة على الاستدامة، ولقد كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، سلطت هذه النتائج الضوء على أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية، كمحرك أساسي للتحول إلى الاقتصاد الأخضر، وتحقيق مبادرات الاستدامة، وفي ضوء ذلك خرجت الدراسة بتوصيات هامة للمديرين وصناع السياسات من أبرزها، العمل على تطوير الثقافة التنظيمية واعتمادها كدستور داعم، وتقوية العلاقة بين الموظفين، وتوفير مناخ تنظيمي جيد لكي تزيد الثقافة التنظيمية بين العاملين، وأيضاً التقرب أكثر نحو العاملين لمعرفة أفكارهم ومساندتهم في تطبيق الأفكار التي تؤدي إلى تحقيق الاستدامة.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد الأخضر، الثقافة التنظيمية، التعليم الجامعي.

1. المقدمة

يعتبر التعليم الجامعي البوصلة التي تحدد اتجاهات المجتمع المستقبلية نحو النجاحات وبناء الحضارات، ويساهم في التخلص من الصعوبات التي تواجهه، بالتوازي مع المواكبة العصرية لكافة التطورات والاحتياجات على كافة الأصعدة، وفي الواقع الفلسطيني في ضوء الظروف الصعبة والتحديات التي تمر بها عموماً، والجامعات الحكومية خصوصاً، كمؤسسات حكومية تتأثر بشكل مباشر بكل ما يدور حولها؛ سواء تطورات سياسية أو تكنولوجية و عطفاً على ورد وما بين مواكبة التقدم والتطور وبين الحفاظ على البيئة، وتحقيق الاستدامة، لقد ظهرت حاجة ماسة لربط الاستدامة البيئية بالنشاطات المختلفة، لضمان بيئة صحية على المدى

القصير والمدى البعيد، لذا ظهر الاصطلاح "الأخضر" لتسليط الضوء على ضروري التوازي في تحقيق أية أهداف مع تحقيق الاستدامة البيئية عالمياً ومحلياً، أما في السياق الفلسطيني فيرى (خلف الله، وأبو قوطة، 2023). وعلى صعيد آخر تعتبر الثقافة التنظيمية ذات تأثير مباشر على كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض، واتخاذ القرارات، داخل المنظمة الحكومية، وهي التي تحدد هوية للمنظمة ويمكن أن يكون لها تأثير كبير على نجاحها وأدائها من خلال مجموعة القيم الأساسية والمبادئ والمعتقدات التي تؤثر على السلوكيات وعمليات اتخاذ القرار اللازمة لتحديد الرؤية ومهمة المنظمة غرضها وسبب وجودها وأهدافها وتطلعاتها الاستراتيجية (الزنط، 2023).

وتظهر الفجوة البحثية من خلال ولتحقيق تطبيقات الاقتصاد الأخضر كاستراتيجية لحل الأزمات لابد من توفر وسط تفاعلي آمن ومُحفز، يدفع باتجاه الالتزام والمحافظة على البيئة، لذا تظهر الحاجة الملحة إلى فرض ثقافة تنظيمية قوية تشتمل منظومة القيم والمعتقدات والعادات والأخلاق والسلوكيات والأعراف والمعلومات التي يكتسبها الفرد نتيجةً لتفاعله المستمر مع البيئة إضافةً إلى القدرات المختلفة التي يكتسبها الفرد من المجتمع بحكم عضويته فيه، وهي تتكون من ثلاثة عناصر أساسية "القيم، الأفكار، المبادئ"، وتتمثل في القدرات والمهارات الفنية الي اكتسبها الفرد في حياته (المحمدي، 2022).

وبالتالي تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما هو دور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية؟

2. أسئلة الدراسة

ينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو واقع الثقافة التنظيمية في جامعة خضوري التقنية؟
2. ما هي آليات تعزيز الثقافة التنظيمية في جامعة خضوري التقنية؟
3. هل يوجد توجه نحو الاقتصاد الأخضر في جامعة خضوري التقنية؟
4. ما هي أهم التحديات التي تواجه التحول للاقتصاد الأخضر في جامعة خضوري التقنية؟

3. أهداف الدراسة

1. التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة خضور التقنية.
2. الوقوف على أهم آليات تعزيز الثقافة التي تعتمدها إدارة جامعة خضور التقنية
3. معرفة مدى وجود وفعالية آلية التوجه للاقتصاد الأخضر في جامعة خضوري التقنية
4. اكتشاف أهم التحديات التي تواجه الإدارة في جامعة خضوري التقنية في التحول للاقتصاد الأخضر

4. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية–جامعة خضوري التقنية دراسة حالة_ من وجهة نظر الموظفين الإداريين فيها " تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل).

الفرضيات الفرعية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية، وبين تحقيق الاستقرار الاقتصادي.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية، وبين تحقيق الاستدامة البيئية.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية، وبين حل الصراعات البيئية.

5. أهمية الدراسة

_الأهمية النظرية: تعزى الأهمية النظرية في الدراسة الحالية إلى كونها تشكل أسس نظرية تساعد في فهم موضوع الدراسة، مما يساهم في دعم قاعدة معرفية تساهم في تعزيز الوعي البيئي وتحقيق التحول الأخضر في جميع المجالات.

_ الأهمية التطبيقية: وتتجلى من خلال النتائج والتوصيات التي تساعد متخذي القرار في النقاط المفصلية، إلى تبني نهج عملي يستحكم على محاسبة أي سلوك يستنزف الموارد الطبيعية والغير متجددة، والعمل على تحقيق استقرار وكفاية اقتصادية.

6. مصطلحات الدراسة

الثقافة التنظيمية: هي الاتجاه العام أو الاتجاه السائد في المنظمة، وهي أسلوب يميز المنظمة عن غيرها من المنظمات في تخيل أو تصور الأشياء وتنفيذها، وتعبر في مضمونها عن تاريخ المنظمة والمراحل الأساسية التي مرت بها وافاق تطورها في المستقبل (ضاحي، 2020).

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها الأسلوب المعنوي الذي يكفل اكتساب عادات وتقاليد وأعراف تنظيمية تهدف إلى خدمة رؤية الجامعات، ويتم تعزيزها او الاهتمام بها لما لها من مخرجات ملموسة تساهم في إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.

الاقتصاد الأخضر: هو النموذج التنموي الذي يهدف لتحسين رفاهية الإنسان والعدالة الاجتماعية مع الأخذ في اعتبار المخاطر البيئية لأنه يقوم على دمج الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في خطط وبرامج التنمية المستدامة لتقديم حلول للمشكلات الاجتماعية والبيئية وتحقيق العدالة والسلامة البيئية من خلال تحقيق الاستدامة في استهلاك الموارد وتقديم الخدمات الصديقة للبيئة (السيد، 2021).

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة اعتماد الجامعات على نموذج اقتصادي مدمج بتقليل التأثيرات السلبية للبيئة، والمساهمة في الحفاظ على الموارد أطول مدة ممكنة لتحقيق أقصى استفادة منها، باعتماد المبادئ الأساسية للاستدامة البيئية.

الجامعات الحكومية الفلسطينية: عبارة عن مؤسسات تعليمية ظهرت في وقت متأخر من تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية، وهذا النوع يتم تمويله من الحكومة ومن دفع الضرائب الفلسطيني، وتساهم في تحقيق الرؤية الاستراتيجية الحكومية في التعليم وتطوير برامج وتخصصات تعكس أهداف الحكومة في الحد من البطالة وخلق المزيد من فرص العمل، وكذلك توفير تعليم ميسر للفئات

محدودين الدخل، فأصبح من واجب هذه الجامعات أن توفر التعليم برسوم تكاد تكون زهيدة لأن تمويلها يأتي من الحكومة، وأيضاً من المنح والخصومات للعديد من فئات المجتمع التي لا تقدر على نيل التعليم في الجامعات العامة أو الخاصة، وتتبع هذه الجامعات إدارياً ومالياً للحكومة فهي التي تشرف على كل تفاصيلها وحوكمتها من تعيين مجلس أمناء ورئيس لها بمرسوم رئاسي يصدر عن رئيس الدولة بتنسيب من الحكومة (عليان، 2024).

جامعة خضوري التقنية: هي جامعة حكومية تأسست جامعة فلسطين التقنية–خضوري عام 2007، بصفتها أول جامعة حكومية تقنية ترتكز على الأنظمة المعرفية التكنولوجية والعلمية، بمصادقة الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية ومعالي وزير التعليم العالي، وقد تأسست الجامعة على مباني مدرسة خضوري الزراعية المشهورة في مدينة طولكرم. التي تأسست عام 1930، إذ كانت رائدة في المجال الزراعي والمهني في المنطقة، ومع قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية، عام 1994، تطورت لتصبح كلية فلسطين التقنية خضوري التي تمنح درجة الدبلوم، لسنتين في برامج مختلفة، وفي عام 2007 تحولت إلى جامعة فلسطين التقنية– خضوري وأصبحت تقدم البرامج التقنية بمستوياتها المختلفة (الدبلوم والبكالوريوس)، التي تتوافق وحاجات السوقين المحلي والإقليمي، وفي عام 2015 تم اعتماد عمادة البحث العلمي والدراسات العليا في الجامعة بعامة. (الموقع الرسمي للجامعة، 2026).

7. حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: الاقتصاد الأخضر– الثقافة التنظيمية.

الحدود المكانية: جامعة خضوري التقنية– طولكرم.

الحدود البشرية: الموظفين الإداريين العاملين في الجامعة.

الحدود الزمانية: 2026.

8. أدبيات الدراسة

إن المرجعيات القيمة التي تقف وراء سلوك العاملين في المنظمات والتي توجهه، لا تقتصر على الخلفيات الاجتماعية فقط، بل تكون احياناً مرتبطة ببنى معرفية ممكن أن يطلق عليها "البوصلة القرآنية" كمفهوم يشير إلى استحضار منظومة القيم القرآنية في تشكيل الاتجاهات الفردية والجماعية، كالإحسان، والعدل، والصدق، والأمانة في الممارسة، وهذه القيم بدورها تعزز من تماسك الثقافة التنظيمية، وتمنحها بعداً إنسانياً وأخلاقياً، يسهم في ضبط السلوكيات وفق مرجعية، دون أي تعارض مع متطلبات الفعالية المؤسسية (ابن نهار، 2021).

لذا ترى الباحثة أن السلوك التنظيمي في المنظمات مهما كان نشاطها يتأثر الثقافة التنظيمية، فهي تعتبر الوسط البيئي الذي تتم بواسطته جميع التفاعلات الإدارية، والتي ينبغي على المدراء أن يتحلوا بالفهم العميق لجميع عناصرها وأبعادها؛ بل وتعميمها وتمكين جميع الموظفين فيها، بما يخدم المصلحة العامة للمنظمة، كون أنها تؤثر على المشاعر الإدارية " الرضا، الانتماء، التضامن، التعاون،....إلخ" بالإضافة إلى تحديد الملامح الأساسية لاتجاهات العاملين ولكي تضمن المنظمات التوازن ما بين تفاعلات البيئة الداخلية والبيئة الخارجية بما يضمن السيطرة على آليات مواجهة المشاكل والتحديات التي تحيط بالمنظمة بما يحقق رؤيتها، بجب عليها أن تسعى جاهدة إلى امتلاك ثقافة تنظيمية ومؤهلات علمية ومهارات مختلفة وخبرات يمتلكها الموظفين العاملين بها، وتظهر

قوة الفلسفة التنظيمية للأداء كانعكاس لمدى قوة الثقافة التنظيمية في المنظمات، شرحت دراسة توفيق (2023) تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء بالمنظمات- بالتطبيق على قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية، وهدفت هذه إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء بالمنظمات في قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية، وتوصل الباحث إلى نتيجة مفادها؛ أن جميع أبعاد الثقافة التنظيمية تتوافر بشكل كبير في المنظمات المبحوثة، وتوجد علاقة ارتباطية إيجابية بين هذه الأبعاد وبين الأداء التنظيمي، وقد أوصى بضرورة زيادة الاهتمام بالأصول غير الملموسة، وتبني الإدارة فلسفات إدارية وبرامج للثقافة التنظيمية، لما لها من أثر في رفع درجة التميز في الأداء التنظيمي، كما تلعب الثقافة في تنظم الأداء وتنميته، فهي في الجانب الآخر تبين مدى السلبيات في الأداء التنظيمي في حال تم وضع معايير موضوعية لذلك، وقد تناولت دراسة قريشي (2024) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمظاهر التسيب الإداري، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية ومظاهر التسيب الإداري، وتوصلت إلى وجود علاقة عكسية ما بين الثقافة التنظيمية ومظاهر التسيب الإداري، وأنه كلما كانت الثقافة قوية قائمة على الالتزام بالقيم التنظيمية كلما قلت مظاهر التسيب الإداري، وكلما كانت ضعيفة سيؤدي ذلك حتماً إلى زيادة حدة مظاهر التسيب الإداري، يعتبر الدين الإسلامي بمنهاجه الشامل، بمثابة خارطة طريق لا يضل من يتبعها، وقد ظهر في دراسة أشرف وآخرون (2024) والتي هدفت إلى بيان ماهية الثقافة التنظيمية من المنظور الإسلامي، ومن منظورها الوضعي، ومدى تأثيرها على المورد البشري، وتوصلت إلى عدة نتائج: أن الثقافة التنظيمية هي منظومة سلوكية متكاملة وواقعية، وتتضمن معتقدات مشتركة للموظفين، والشائعة في بيئة العمل للمؤسسة، يكون لها تأثير على تفاعل الموظفين بغاية تطبيق السياسات الإدارية وتنفيذ استراتيجياتها، ورفع كفاء الإنجاز والعمل، وتكون الرقابة عملية خاصة بالنظام الإسلامي ونواحيه الروحانية، وقد أوصت الدراسة أن يتم تناول الثقافة التنظيمية من قبل الباحثين في أبحاثهم، مع ضرورة مواكبة التغيرات الحاصلة في الإداري المتجدد، لتقديم مادة علمية تهدف للتوعية والإرشاد، وإذا تم الافتراض الثقافة التنظيمية متغير وسيط في أي علاقة؛ فإن هذا يدل على أنها الوسط الذي يتم من خلاله التفاعل الديناميكي للعلاقة ما بين متغيرات الدراسة.

وقد شكل الاقتصاد الأخضر مثالاً مختلف في النظر إلى التفاعل ما بين الظروف الاجتماعية والبيئية وبين الأنشطة البشرية، فالاقتصاد الأخضر يهدف إلى التوفيق بين سياسات الاقتصاد الكلي للدولة وبين الأهداف البيئية لهذه السياسات (الهيتي، 2022)، ويمكن تعريفه بأنه نموذج تنموي جديد، يدمج ما بين الاعتبارات الاقتصادية والبيئية في خطط التنمية المستدامة، لذا لا يكون الثراء في هذا النموذج على حساب التفاوت الاجتماعي وتنامي المخاطر البيئية، فهو مصمم ليحقق أهداف سياسية واقتصادية واجتماعية بآن واحد، فهو الذي تقل فيه الانبعاثات الكربونية وتزداد كفاءة استخدام الموارد (قاسم، 2024). لذا ترى الباحثة بأن الإدراك التنظيمي المتين في إي منظمة تسعى للاستمرارية، وتحقيق الاستدامة البيئية كهدف سامي لديها، اعتماد كافة التطبيقات للاقتصاد الأخضر كاقتصاديات اساسية لديها، فمن جهة هي تحقق هذه الأهداف، ومن جهة اخرى توفر عائد مادي، وصحي على المدى القريب والبعيد.

وفي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تعاني منها كافة القطاعات الفلسطينية يجب البحث العميق عن كافة الحلول لتحقيق الاستدامة، ويعتبر تطبيق الاقتصاد الأخضر، أحد أهم الطرق وهذا ما ظهر جلياً في دراسة هارون (2019) والتي هدفت إلى معرفة أهمية الاقتصاد، ودوره في تحقيق التنمية، ومواجهة البطالة والحد من الفقر، وتوصلت الباحثة إلى الاقتصاد الأخضر يعد المحرك الرئيس للتنمية، وأن بعض الدول استخدمت فكرة الاقتصاد الأخضر لاستحداث وظائف خضراء، و استخدام الطاقة الشمسية يقلل من استيراد الغاز من اسرائيل، كما أن فلسطين تتمتع بموارد طبيعية وبشرية لكن يصعب استغلالها لاعتبارات متعددة ومن ضمنها الاحتلال، وأوصت بأهمية العمل على تشجيع الاستثمارات المحلية والأجنبية لدعم القطاعات الخاصة بالاقتصاد الأخضر، و

الاهتمام بنشر فكرة الاقتصاد الأخضر بين فئات المجتمع، ولمعرفة كيفية تفعيل دور الجامعات في تفعيل الاقتصاد الأخضر من خلال عرض تجارب سابقة، وقد بينت دراسة مجاهد (2019) دور الجامعات المصرية في تفعيل الاقتصاد الأخضر(خبرات عالمية ودروس مستفادة)، باستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة الواع الحالي وتفسيره، وتوصل إلى نتيجة مفادها وجود أهمية جوهرية بتغيير السياسات الحالية، وتبنى سياسات تهدف لتفعيل الاقتصاد الأخضر، وأوصى من أجل تحقيق ذلك التأكيد على أهمية متطلبات الاقتصاد ووضعها في خريطة الأولويات، ونشر الوعي وعقد الدورات التدريبية والندوات للتوجه نحو تطبيق الاقتصاد الاخضر، واستصدار التشريعات التي بموجبها منح الجامعات الدعم المالي اللازم، وإدراج متطلبات الاقتصاد الأخضر في ضمن معايير اعتماد المؤسسات الجامعية ذات الصلة، ولا يختلف الأمر كثيراً في دولة الجزائر في أهمية التحول للاقتصاد الأخضر في قطاعات إعادة التدوير للبطاريات المستعملة، نظراً لما تسبب من آثار سلبية خطيرة على البيئة، بينت دراسة أمحمد (2021) الاقتصاد الأخضر في الجزائر: تشخيص، حيث هدفت إلى تشخصي الواقع في الجزائر لمدى إمكانية تحقيق التحول للاقتصاد الأخضر، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعف لدى الجزائر في التقدم نحو الاقتصاد الاخضر نظرا لارتباط ميزانية الدولة بتصدير المحروقات، ويوجد ارتباط شديد للاقتصاد الجزائري بتصدير المحروقات وعجزه عن التحرر من الريع، كما يمكن للجزائر الاعتماد على الطاقة المتجددة وتدوير النفايات، وأن الحاجة ملحة لتدوير البطارية نظرا لارتفاع اسعار الرصاص والمشاكل البيئية التي الناتجة عنه بالإضافة إلى أمراض متعددة، وأوصت بضرورة الإسراع في تبني المقاربة الخضراء، والعمل على تطبيق مبادئ الاقتصاد الأخضر على مختلف أصناف النفايات، وأيضاً وضع تحفيزات قانونية ومالية من أجل جعل النظام موازي للاقتصاد الأخضر، بالإضافة إلى أهمية الاستثمار في مجالات الطاقة المتجددة، وللتعرف على الإطار النظري للاقتصاد الأخضر، من خلال الوقوف على خبرة الولايات المتحدة الأمريكية دراسة محمد (2021) بواسطة تفعيل متطلبات التحول إلى الاقتصاد الأخضر في منظومة الدراسات العليا بالجامعات المصرية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، والكشف عن مدى جاهزية مصر في التحول للاقتصاد الأخضر، في الجامعات، وتم استخدام المنهج المقارن، وتوصل البحث إلى مجوعة من الإجراءات والاقتراحات تتمثل في غرس مهارات الوعي البيئي، ومهارات الاستدامة لطلاب الدراسات العليا وإحساسهم بالمشكلات والتغييرات البيئية على المجتمع ونشر التوعية بالتحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية وكيفية الحد منها، وتقديم برامج الماجستير والدكتوراة في الاقتصاد الأخضر، وعدم إغفال توصيات الباحثين في هذا المجال.

9. المجتمع والعينة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في جامعة خضوري الحكومية والبالغ عددهم (304) موظف وموظفة حسب مقابلة مع النائب الإداري لرئيس الجامعة الدكتور رزق استيتية، وقد بلغت العينة العشوائية (169) لضمان التمثيل السليم وفقاً لمعادلات الموقع الإلكتروني المتخصص لحساب العينة (jotform, 2025) وتم عمل الاختبارات التالية، تحليل الخصائص الشخصية للعينة وفقاً لمتغيرات الدراسة، وحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي للحكم على النتائج بعد

10. أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من مصادرها الرئيسة، بالاعتماد على النموذج الالكتروني للاستبانات عبر google forms وقد ترميز الاستجابات من (1-5) لفقرات الاستبانة والتي تكونت من 3 محاور مقسمة على النحو التالي:

- المحور الأول: الثقافة التنظيمية وينقسم إلى الأبعاد التالية:

_ البعد الأول: واقع الثقافة التنظيمية ويتكون من (5 فقرات).

_ البعد الثاني: الأعراف والقيم التنظيمية ويتكون من (6 فقرات).

_البعد الثالث: آليات تعزيز الثقافة التنظيمية ويتكون من (4 فقرات).

- المحور الثاني: الاقتصاد الأخضر وينقسم إلى الأبعاد التالية:

_ البعد الأول: الاستقرار الاقتصادي (5 فقرات).

_ البعد الثاني: الاستدامة البيئية (5 فقرات).

_ البعد الثالث: الصراعات البيئية (4 فقرات).

- المحور الثالث: دور الثقافة التنظيمية في التحول إلى الاقتصاد الأخضر في الجامعة (6 فقرات).

تم التحقق من صدق الأداة من خلال المحكمين الأكاديميين، واختبر ثباتها باستخدام التحليل العاملي لفقرات الاستبانة، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.969، كما هو واضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 1: نتائج معامل الثبات (ألفا كرونباخ Cronbach alpha) لأداة الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	كرونباخ الفا
المحور الاول	15	0.878
المحور الثاني	14	0.975
المحور الثالث	6	0.946
الدرجة الكلية	35	0.969

11. منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، لموائمته مع أهداف الدراسة، وخصائصها، وفحص الظاهرة محل الدراسة والبحث، ومن أجل الوصول إلى تحليل ودراسة الحقائق التي تتعلق بطبيعة الدراسة، ووصف طبيعة العلاقة بين المتغيرات، بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مصادرها الأساسية، وذلك من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة ذات العلاقة، ومن ثم تحكيمها بما يتناسب مع أهداف الدراسة من قبل أكاديميين متخصصين في مجال الدراسة، وبعد ذلك تم اعتمادها وتوزيعها بشكل إلكتروني بواسطة البريد الإلكتروني الخاص بمجال الجامعي الالكتروني، وبعد الجمع تم التحليل بواسطة برنامج SPSSوعمل الاختبارات الإحصائية اللازمة للوصول إلى النتائج النهائية لتحويل البيانات إلى معلومات والتي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة، والإجابة علن أسئلة الدراسة، وبالتالي الخروج بالتوصيات العملية التي يمكن تعميمها.

الجدول رقم 2: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	104	61.5
	أنثى	65	38.5
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	10	5.9

	بكالوريوس	51	30.2
	دراسات عليا	108	63.9
سنوات الخبرة	5-10 سنوات	59	34.9
	11-15 سنة	53	31.4
	15 سنة فأكثر	57	33.7
طبيعة العمل	إداري	92	54.4
	أكاديمي إداري	77	45.6
المجموع		169	100

بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، ومراجعة التعليقات من المحكمين من أجل التأكد من صدق الأداة ومدى وملاءمتها للدراسة الحالية؛ واعتماد الاستبانة بصورتها النهائية والتي تكونت من 35 فقرة.

ولقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، (معارض بشدة، معارض، محايد، موافق، موافق بشدة)، ولقد كانت الفقرات إيجابية، وبعد ذلك تم ترميزها حاسوبياً على النحو التالي: 1،2،3،4،5.وبعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لتقييم كافة النتائج، بالإضافة إلى التحليل العاملي للفقرات؛ للتحقق من الصدق البنائي، مما أظهرت النتائج أن التحليل العاملي لغالبية الفقرات كانت دالة إحصائياً، وكانت نتيجة التشبع معقولة، وأن جميع الفقرات تشترك معا في قياس العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية وبين التحول للاقتصاد الأخضر، ذكرنا سابقاً فإن ثبات أداة الدراسة وأبعادها المختلفة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، وكانت النتائج 0.969.

12. مناقشة النتائج

12.1التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

الجدول رقم 3: المحور الأول (الثقافة التنظيمية)، البعد الأول: واقع الثقافة التنظيمية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
يسود جو بيئة العمل ديمقراطية في الحوار.	3.98	0.805	79.6%	1
التعهدات والمواثيق الالتزام التعاقدية مُلزمة ويتم متابعة تنفيذها.	3.27	0.904	74.4%	2
تتوافق ثقافة الجامعة التنظيمية مع ثقافة الأفراد العاملين فيها.	3.08	0.811	61.6%	4
يشعر الموظفين في الجامعة بالتوازن بين الحياة الشخصية والعملية.	2.97	0.981	59.2%	5
يوجد منشورات محدثة توضح طبيعة العمل والتطورات باستمرار في الجامعة.	3.30	0.880	66%	3
الدرجة الكلية	3.3207	0.811	66.4%	

يتبين من الجدول رقم 3 ان المتوسط الحسابي لبعد واقع الثقافة التنظيمية قد بلغ (3.32) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة متوسطة بنسبة 66.4% حيث حصلت الفقرة رقم (1) على اعلى درجة موافقة من قبل افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.80) بنسبة 97.6% والتي تفيد انه يسود جو بيئة العمل ديمقراطية في الحوار، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى سبب ان بيئة العمل في الجامعات تعتمد على الاحترام المتبادل فيما بين الموظفين ومعرفة كل منهما دوره وأهميته في الجامعة، وبالتالي ساعد ذلك إدارة الجامعة على خلق بيئة ديمقراطية في العمل وخاصة في الحوارات البناءة، وحصلت الفقرة رقم (4) على اقل نسبة موافقة من قبل افراد العينة بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (0.98) بنسبة 59.2% والتي تفيد بانه يشعر الموظفين في الجامعة بالتوازن بين الحياة الشخصية والعملية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى؛ سبب الأحوال الاقتصادية الأخيرة المتردية التي تعاني منها الحكومة الفلسطينية من اقتصاص من أموال المقاصة والتي تكون مخصصاتها للمؤسسات الحكومية (رواتب– تطوير) وبالتالي انعكست بشكل سلبي على كافة مجالات الحياة، بالإضافة إلى كمية الضغوط في العمل نتيجة تقليص أيام الدوام.

الجدول رقم 4: المحور الأول، البعد الثاني: الأعراف والقيم التنظيمية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
تتوفر ثقافة المسؤولية الاجتماعية في الجامعة.	3.98	0.852	79.6%	1
بيئة العمل في الجامعة تتسم بالديمقراطية.	3.75	0.878	75%	4
يغلب الاحترام المتبادل بين الموظفين على التعامل مع الآخرين في الجامعة.	3.56	0.872	71.2%	5
عند الاشتباه بأمر معين لا يتم تنفيذه في الجامعة.	3.97	0.719	79.4%	3
يلتزم الموظفين دائماً بمقاييس السلوك الإداري، حتى لم تكن هناك متابعة في الجامعة.	3.98	0.672	79.6%	2
التفاعلات اليومية الشخصية بين الموظفين في الجامعة تساهم في زيادة كفاءة العمل.	3.50	0.939	70%	6
الدرجة الكلية	3.7880	0.59086	75.6%	

يتبين من الجدول رقم 4 ان المتوسط الحسابي لبعد الأعراف والقيم التنظيمية قد بلغ (3.78) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة كبيرة بنسبة 75.6% حيث حصلت الفقرة رقم (1) على اعلى درجة موافقة من قبل افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.85) بنسبة 79.6%والتي تفيد بأنه تتوفر ثقافة المسؤولية الاجتماعية في الجامعة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى؛ أن الموظفين في الجامعة على وعي عال بالسياسات الموضوعة في الجامعة وأهمية الدور المجتمعي الذي تقوم به الجامعة اتجاه المجتمع.

الجدول رقم 5: المحور الأول، البعد الثالث: آليات تعزيز الثقافة التنظيمية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
عند تحقيق انجازات، يتم الاحتفال بها المهني في الجامعة.	3.38	1.195	67.6%	2
يتم باستمرار تطوير بيئة العمل وجعلها بيئة داعمة وخلاقة في الجامعة.	3.46	1.035	69.2%	1
تهتم الإدارة في الجامعة بوظيفة التوجيه بشكل	3.06	1.231	61.8%	4

ملحوظ.				
عند استقطاب موظفين جدد في الجامعة يتم التعامل معهم بطريقة خاصة واطلاعهم على تفاصيل العمل والمكان لفترة مناسبة.	3.30	1.178	66%	3
الدرجة الكلية	3.3077	1.05	66%	

يتبين من الجدول رقم 5 ان المتوسط الحسابي لبعد آليات تعزيز الثقافة التنظيمية قد بلغ (3.30) وانحراف معياري (1.0) بنسبة 66% حيث حصلت الفقرة رقم (2) على اعلى درجة موافقة من قبل افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.0) بنسبة 69.2% والتي تفيد انه يتم باستمرار تطوير بيئة العمل وجعلها بيئة داعمة وخلاقة في الجامعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى؛ حرص الجامعة على تبني استراتيجيات تسعى للتطوير المستمر في كافة الأصعدة، وبالتالي جعل بيئة العمل تتمتع بأجواء خلاقة، وهو ما يتماشى مع توجيهات إجراءات التعليم العالي بما يضمن تحقيق الاستدامة.

المحور الثاني: الاقتصاد الأخضر، البعد الأول: الاستقرار الاقتصادي

الجدول رقم 6: المحور الثاني (الاقتصاد الأخضر)، البعد الأول: الاستقرار الاقتصادي

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
يمكن لممارسات الاقتصاد الأخضر أن تحقق ترشيد استهلاك الموارد واستخدامها بأفضل السبل.	3.31	1.161	66.2%	2
تهتم إدارة الجامعة بالبحوث التطبيقية التي تتعلق بالاقتصاد الأخضر.	3.37	0.980	74.6%	1
تستفيد الجامعة من موارد الأبحاث التطبيقية التي تقزم بها.	3.14	1.236	62.8%	5
خفض تكاليف التشغيل في الجامعة من خلال ممارسات الاقتصاد الأخضر يساهم في الاستقرار الاقتصادي.	3.19	1.244	63.8%	4
تسعى إدارة الجامعة إلى استحداث وظائف خضراء.	3.20	1.156	64%	3
الدرجة الكلية	3.3124	1.05960	66.2%	

يتبين من الجدول رقم 6 ان المتوسط الحسابي لبعد الاستقرار الاقتصادي قد بلغ (3.31) وانحراف معياري (1.0) بنسبة 66.2% حيث حصلت الفقرة رقم (2) على اعلى درجة موافقة من قبل افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.98) بنسبة 74.6% والتي تفيد بأن إدارة الجامعة تهتم بالبحوث التطبيقية التي تتعلق بالاقتصاد الأخضر، وتحافظ على البيئة، وتعزو الباحثة النتيجة إلى؛ أن الإدارة الجامعية تسعى للحفاظ على الموارد الطبيعية، وذلك بدراسة الواقع والعمل على تحديد الفجوات بالاعتماد على منهج علمي دقيق.

الجدول رقم 7: المحور الثاني، البعد الثاني: الاستدامة البيئية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
ممارسات الاقتصاد الأخضر تساهم في حماية الموارد	3.22	1.034	64.4%	1

الطبيعية.				
تعمل الجامعة على تعديل السلوك البيئي من خلال رفع الوعي بأهمية الاقتصاد الأخضر.	3.17	1.045	63.4%	2
يوجد سياسات واضحة لتقليل استخدام البلاستيك.	3.17	1.160	63.4%	3
تحث إدارة الجامعة على الترشيد في استهلاك الطاقة الغير متجددة.	2.99	1.242	59.8%	5
تحرص الجامعة على إدارة الموارد الطبيعية من أجل منع التدهور البيئي.	3.08	1.195	61.6%	4
الدرجة الكلية	3.1266	1.03109	62.4%	

يتبين من الجدول رقم 7 ان المتوسط الحسابي لبعد الاستدامة البيئية قد بلغ (3.12) وانحراف معياري (1.0) بنسبة 62.4% حيث حصلت الفقرة رقم (1) على اعلى درجة موافقة من قبل افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.0) بنسبة 64.4% والتي تفيد ان ممارسات الاقتصاد الأخضر تساهم في حماية الموارد الطبيعية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك الجامعة والعاملين فيها لأهمية الموارد الطبيعية كهدف استراتيجي وليس كتوجه أخلاقي فقط/ وبالتالي تقليل التكاليف وتحقيق الاستدامة.

الجدول رقم 8: المحور الثاني، البعد الثالث: الصراعات البيئية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
عدم تدوير النفايات في الجامعة يسبب صراعات بين العاملين فيها.	3.53	1.064	70.6%	1
يوجد فجوة في رؤية الطلبة والإدارة حول الأولويات في التحول نحو الاقتصاد الأخضر.	3.26	1.197	65.2%	2
هناك تعارض بين القيم البيئية التي تعمم وتدرس وبين الممارسات الواقعية للجامعة على الأرض.	3.14	1.165	62.8%	4
تطبق المساواة في الوصول إلى الخدمات البيئية بين فئات الجامعة.	3.24	1.072	64.8%	3
الدرجة الكلية	3.2929	1.05151	65.8%	

يتبين من الجدول رقم 8 ان المتوسط الحسابي لبعد الصراعات البيئية قد بلغ (3.29) وانحراف معياري (1.0) بنسبة 65.8% حيث حصلت الفقرة رقم (1) على اعلى درجة موافقة من قبل افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.0) بنسبة 70.6% والتي تفيد ان عدم تدوير النفايات في الجامعة يسبب صراعات بين العاملين فيها، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى؛ تبرز الصراعات في الجامعة على صورة ضغوط نفسية سواء بتراكم النفايات، أو النتيجة لها، إذا أن تراكمها وإهدارها يعمل على استنزاف الموارد بكافة صورها وبالتالي يقلل ذلك من الحوافز وأية نشاطات ترفيهية، بالإضافة إلى كمية الإزعاج الذي يسبب بعدم تدوير النفايات.

الجدول رقم 9: المحور الثالث: دور الثقافة التنظيمية في التحول إلى الاقتصاد الأخضر في الجامعة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة
توفر إدارة الجامعة أفضل الطرق والأساليب لاستغلال الموارد المتاحة لتحقيق النمو اللازم.	3.49	0.958	69.8%	6
توجد استراتيجيات تسعى للحفاظ على الموارد البيئة والممتلكات والأصول.	3.49	1.036	69.8%	5
تدعم الإدارة في الجامعة الاستعدادات التحضيرية لإنجاز مهام العمل، والعمل على اكتساب معلومات ومهارات لازمة لتحقيق الاستدامة.	3.50	1.081	70%	4
هناك آليات لمتابعة التزام الموظفين بالسلوكيات صديقة البيئة.	3.72	1.006	74.4%	3
يتم تقديم النصح الصادق والإرشاد الهادف لمن يحتاج، لتحقيق الاستدامة.	3.75	0.994	75%	2
يتقبل العاملون في الجامعة الضغوط والمخاطر من أجل التحول للاقتصاد الأخضر.	3.75	1.064	75%	1
الدرجة الكلية	3.6154	0.90851	72.2%	

يتبين من الجدول رقم 9 ان المتوسط الحسابي دور الثقافة التنظيمية في التحول إلى الاقتصاد الأخضر في الجامعة قد بلغ (3.61) وانحراف معياري (0.90) بنسبة 72.2% حيث حصلت الفقرة رقم (6) على أعلى درجة موافقة من قبل افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.0) بنسبة75% والتي تفيد يتقبل العاملون في الجامعة الضغوط والمخاطر من أجل التحول للاقتصاد الأخضر وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية الدور النوعي الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تسريع التحول إلى الاقتصاد الأخضر (M=3.26, SD = 0.91) في المساهمة التسريع للتحول للاقتصاد الأخضر، من خلال تعزيز القيم والأعراف التنظيمية التي تعمل على صقل السلوك الأخضر، وجعل الاستدامة البيئية من هدف سامي بدافع ذاتي، مما يشير إلى قناعة عينة الدراسة بأن الاقتصاد الأخضر يساهم في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية.

12.2اختبار الفرضيات

أظهرت نتائج التحليل الاستدلالي للعديد من المتغيرات الديمغرافية والتي ترتبط إحصائياً بالدراسة الحالية، حول دور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل)، باستخدام التحليلات اللازمة.

وكانت نتيجة اختبار (t) للعينات عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الجنس كما هو موضح في جدول رقم 10 لدى الذكور ($\alpha \leq 0.001$) وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعزى إلى نسبة الإشغال في الجامعة وفي الوظائف المفصلية للذكور أعلى من نسبة إشغال الإناث، بالإضافة إلى طبيعة المهام والمسؤوليات خاصة الميدانية مثل تقليل النفايات والعمل على إعادة تدويرها، مما يجعلهم أكثر إدراكاً لأهمية تحقيق الاستدامة البيئية.

الجدول رقم 10: نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة وفقاً لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	الدلالة sig

البعد الأول	ذكر	104	3.6936	0.58145	167	5.537	0.000
	أنثى	65	3.2010	0.53092	145.213		
البعد الثاني	ذكر	104	3.4986	0.93296	167	4.502	0.000
	أنثى	65	2.8275	0.95847	133.215		
البعد الثالث	ذكر	104	3.7660	0.92476	167	2.780	0.000
	أنثى	65	3.3744	0.83335	146.502		

الجدول رقم 11: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المحور الاول	بين المجموعات	2	5.430	2.715	7.88	0.001
	داخل المجموعات	166	57.137	.344		
	المجموع	168	62.567			
المحور الثاني	بين المجموعات	2	24.710	12.355	14.4	0.000
	داخل المجموعات	166	141.755	.854		
	المجموع	168	166.466			
المحور الثالث	بين المجموعات	2	22.426	11.213	16.01	0.000
	داخل المجموعات	166	116.240	.700		
	المجموع	168	138.667			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم 11 إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.052في دور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر الموظفين الإداريين فيها–جامعة خضوري" تعزى لمتغير المؤهل العلمي وبذلك تكون الفرضية قد رفضت ولإيجاد مصدر هذه الفروق تم عمل اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات الثنائية البعدية لدور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر الموظفين الإداريين فيها–جامعة خضوري" تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم 12.

الجدول رقم 12: نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المقارنات	ثانوية عامة فاقل	بكالوريوس	دراسات عليا
ثانوية عامة فاقل		-0.54118-*	
بكالوريوس	-0.54118-*		
دراسات عليا			

جدول رقم 12 نتائج اختبار توكي Tukey test للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في دور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية– جامعة خضوري تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتعزو الباحثة ذلك أن العاملين الإداريين في جامعة خضوري ذو شهادة الثانوية العامة متواجدين في طبيعة عمل لا تحتاج إلى أي تعديلات في سياسات وآليات تعزيز الثقافة التنظيمية.

الجدول رقم 13: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المحور الاول	بين المجموعات	2	7.815	3.907	11.84	0.000
	داخل المجموعات	166	54.753	0.330		
	المجموع	168	62.567			
المحور الثاني	بين المجموعات	2	14.569	7.284	7.96	0.000
	داخل المجموعات	166	151.897	0.915		
	المجموع	168	166.466			
المحور الثالث	بين المجموعات	2	9.696	4.848	6.24	0.000
	داخل المجموعات	166	128.970	0.777		
	المجموع	168	138.667			

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم 13 إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.052a دور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية- جامعة خضوري" تعزى لمتغير سنوات الخبرة وبذلك تكون الفرضية قد رفضت ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخرج اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات الثنائية البعدية دور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية- جامعة خضوري" تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم 14.

الجدول رقم 14: نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المقارنات	5- 10 سنوات	11- 15 سنة	15 سنة فأكثر
5- 10 سنوات		-0.36305*	
11-15 سنة			-0.509711-*
15 سنة فأكثر			

تشير المعطيات في الجدول رقم 14 ان الفروق جاءت بين الفئات من5-10 سنوات و11-15 سنة لصالح الفئة من11-15 سنة. وبين الفئات من 11-15 سنة و15 سنة فأكثر لصالح الفئة من 11- 15 سنة. وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة اختلفت وتعمقت طريقة النظر إلى الأوضاع الإدارية المختلفة في بيئة العمل، فبسبب الخبرة المتراكمة يصبح لديهم حلول جذرية، وبالتالي يتحقق الاستقرار والرضا الوظيفي لديهم بازدياد سنوات الخبرة.

الجدول رقم 15: نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة (Independent Samples T Test) وفقاً لمتغير طبيعة العمل

	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المحور الاول	إداري	92	3.5043	0.57488	167	0.996	0.00
	إداري أكاديمي	77	3.5039	0.65387	152.751		

المحور الثاني	اداري	92	3.3370	1.01410	167	0.169	0.00
	إداري أكاديمي	77	3.1252	0.96656	164.170		
المحور	اداري	92	3.6993	0.85885	167	0.190	0.00
	إداري أكاديمي	77	3.5152	0.96055	167		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم 15 إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في لدور الثقافة التنظيمية في التحول للاقتصاد الأخضر في الجامعات الحكومية الفلسطينية- جامعة خضوري"

تعزى لمتغير طبيعة العمل وقد كانت الفروق لصالح الموظف الاداري. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظف الإداري وحسب متطلبات العمل يحتاج إلى وعي أكثر وأشمل بما يتعلق بالموارد المتاحة خاصة النادرة منها، بينما العمل الأكاديمي يعتمد بالأكثر على مهارات وسمات شخصية للمحاضر أكثر.

الجدول رقم 16: نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الاستقرار الاقتصادي

المتغيرات	العدد	قيمة (R)	الدلالة الإحصائية
الثقافة التنظيمية * تحقيق الاستقرار الاقتصادي	169	.0.808**	0.000

يتبين من الجدول رقم 16 وجود ارتباط إيجابي قوي ودال إحصائيًا بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الاستقرار الاقتصادي أي أنه إذا زادت قيمة أحدهما، فمن المرجح أن تزيد قيمة الآخر أيضًا، وبهذا تكون قد رفضت الفرضية.

الجدول رقم 17: نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الاستدامة البيئية

المتغيرات	العدد	قيمة (R)	الدلالة الإحصائية
بين الثقافة التنظيمية، وبين تحقيق الاستدامة البيئية.	169	0.786**	0.000

يتبين من الجدول رقم 17 وجود ارتباط إيجابي قوي ودال إحصائيًا بين الثقافة التنظيمية، وبين تحقيق الاستدامة البيئية. أي أنه إذا زادت قيمة أحدهما، فمن المرجح أن تزيد قيمة الآخر أيضًا، وبهذا تكون قد رفضت الفرضية.

الجدول رقم 18: نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وحل الصراعات البيئية

المتغيرات	العدد	قيمة (R)	الدلالة الإحصائية
بين الثقافة التنظيمية، وبين حل الصراعات البيئية	169	.725**	0.000

يتبين من الجدول رقم 18 وجود ارتباط إيجابي قوي ودال إحصائيًا بين بين الثقافة التنظيمية، وبين حل الصراعات البيئية أي أنه إذا زادت قيمة أحدهما، فمن المرجح أن تزيد قيمة الآخر أيضًا، وبهذا تكون قد رفضت الفرضية.

13. الاستنتاجات

– وضحت نتائج الدراسة عدم قبول فرضية الدراسة الرئيسية وأثبت التحليلات الإحصائية المستخدمة أنه يوجد فروق في إجابات المبحوثين تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل).

– توفر جامعة خضوري ضمن ميزانيها مخصصات لمشاريع التحول الاقتصاد الأخضر.
– تراعي إدارة جامعة خضوري توفير ميثاق أخلاقي ونظم لتعزيز استراتيجيات الثقافة التنظيمية من خلال تطوير السياسات التي تدعم قيم التحول الأخضر.
– تطبيقات الاقتصاد الأخضر تساهم في الحفاظ على الموارد المتاحة، واستخدامها على أفضل وجه.
– تتوفر لدى الموظفين استعدادات للتحول الأخضر.
– يتم دمج المهام والمسؤوليات المتعلقة بحماية البيئة في كل وظيفة في جامعة خضوري.
– سلوكيات الموظف الأخضر في جامعة خضوري تدعم المحافظة على الموارد المتاحة وتقلل من الهدر.

14. التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- بناء برامج تدريبية للموظفين باختلاف مستوياتهم تهدف إلى تطوير آفاقهم في تطبيقات الاقتصاد الأخضر.
- دمج الثقافة التنظيمية للجامعة مع الاتجاهات السلوكية للموظفين في جامعة خضوري.
- نشر برامج توعوية بأهمية تحقيق الاستدامة البيئة والحفاظ عليها من خلال توجيه الموظفين للسلوك الأخضر.
- اعتماد سياسات مُلزمة لتطبيق السلوك الأخضر في كافة المهام والواجبات في الجامعة.
- اعتماد مشاريع استدامة تساهم في تحقيق مردود مالي لدعم الميزانية ليتم توفير أي متطلبات تكنولوجية خضراء وتطوير البنية التحتية التكنولوجية لتتماشى مع ذلك.
- ضرورة عمل دراسات لإيجاد أفضل الأساليب لدعم التحول للسلوك الأخضر الكامل.

15. المناقشة والخاتمة

في ظل الظروف السياسية الراهنة التي تعاني منها دولة فلسطين، والتي تنعكس على كافة المجالات بشكل عام والمجال الاقتصادي بشكل خاص، وبالتالي التأثير السلبي على كافة القطاعات الصحية والخدماتية والتعليمية، حيث يتولد كل يوم أزمة جديدة تدفع إلى تقليص الدوام وتقليص الأهداف والخطط، لذا يتمثل المنفذ الوحيد بالاقتصاد الأخضر بكافة تطبيقاته والتي تُعنى باستغلال كافة الموارد المتاحة سواء المتجددة أو الغير متجددة بالتوازي مع الحفاظ على البيئة، لكي لا يكون هناك عبء معالجة نفايات أو أية معالجات بيئية، وذلك من خلال توعوية مؤسساتية تتشكل بواسطة الثقافة التنظيمية بمرجعيات قيمة تقف وراء سلوك العاملين في المنظمات والتي توجهه، ولا تقتصر على الخلفيات الاجتماعية فقط؛ بل كوسط بيئي تتم بواسطته جميع التفاعلات الإدارية، والتي ينبغي على المدراء أن يتحلوا بالفهم العميق لجميع عناصرها وأبعادها؛ بل وتعميمها وتمكين جميع الموظفين فيها، بما يخدم المصلحة العامة للمنظمة، كون أنها تؤثر على المشاعر الإدارية " الرضا، الانتماء، التضامن، التعاون،....إلخ" بالإضافة إلى تحديد الملامح الأساسية لاتجاهات العاملين ولكي تضمن المنظمات التوازن ما بين تفاعلات البيئة الداخلية والبيئة الخارجية بما يضمن السيطرة على آليات مواجهة المشاكل والتحديات التي تحيط بالمنظمة بما يحقق رؤيتها، بجب عليها أن تسعى جاهدة إلى امتلاك ثقافة تنظيمية ومؤهلات علمية ومهارات مختلفة وخبرات يمتلكها الموظفين العاملين بها.

16. الشكر والتقدير

في ظل الظروف الحالكة التي نمر بها، ولحرصكم على إضاءة فتيل الأمل فيها والتطوير من أجل استمرار البحث العلمي، ودعمكم الكريم أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان للجنة المنظمة للمؤتمر وأيضاً على الدعم السخي، من بنك مايبانك الإسلامي لتمويل الباحثين، شكرا لكم ودمتم بحفظ الله ورعايته.

المراجع

ابن نهار، نايف (2021). البوصلة القرآنية: نحو مركزية الوحي في مشروع النهضة، بيروت، مركز نماء للبحوث والدراسات.

أشرف، قلوص، و لوبيس، أسموليادي، وبن سارف، سهيلي (2024). المنهج الإسلامي وتأثيره على الثقافة التنظيمية للمؤسسات، اليمن، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز فرع التربية، العدد (39).

أمحمد، برابح (2021). الاقتصاد الأخضر في الجزائر، الجزائر، رسالة دكتوراة منشورة، جامعة وهران.

توفيق، حسام (2023). تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء بالمنظمات- بالتطبيق على قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية، مصر، مجلة العلوم الإدارية والسياسية للكلية العسكرية لعلوم الإدارة لضباط القوات المسلحة، العدد (1).

خلف الله، إبراهيم. وأبو قوطة، نداء (2023). تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة وعلاقتها بتحقيق التطوير التنظيمي دراسة حالة إدارات الكليات الجامعية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، العدد (4) مجلد (10).

الزنط، يحيى (2023). الثقافة التنظيمية في المؤسسات الحكومية العربية: مقاربة سوسيو ثقافية للإدارة العامة العربية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية-جامعة الدول العربية.

السيد، رباب (2021). الوعي بالمسؤولية البيئية وعلاقته بالسلوك الاستهلاكي الأخضر كما تدركه ربات الأسر. مصر، مجلة البحوث النوعية في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا، المجلد (7)، العدد (37).

ضاحي، أحمد. (2020). الثقافة التنظيمية، القاهرة، دار الفكر العربي.

عليان، ضرار (2024). الجامعات الحكومية الضرورة والاحتياج، صحيفة القدس، https://alquds.com/ar/posts/129317 تاريخ الاسترداد 13/3/2025.

قاسم، حمادة (2024). التحول نحو الاقتصاد الأخضر: التجربة المصرية، مصر، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، العدد (3).

قحمان، أشرف، وآخرون، (2026). تصميم وتطوير نظام ذكي يعتمد على الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة باستخدام المؤشرات الرقمية للجمارك. المجلة الدولية لعلوم البيانات والشبكات، م 10، ع 1،251–264.
ps://doi.org/10.5267/j.ijdns.2025.9.022htt

قريشي، بشرى (2024). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمظاهر التسيب الإداري- دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي البلدي-لرغاية، الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

مجاهد، حازم (2019). دور الجامعات في تفعيل الاقتصاد الأخضر (خبرات عالمية، ودروس مستفادة)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد (70)، مجلد (9).

محمد، شيماء (2021). تفعيل متطلبات التحول إلى الاقتصاد الأخضر في منظومة الدراسات العليا بالجامعات المصرية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، مصر، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، عدد (15)، مجلد (15).

المحمدي، سعد (2022). إدارتا التميز والجودة صورة المنظمات المعاصرة، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع.

هارون، سمر (2019). الاقتصاد الأخضر: كطريق إلى التنمية المستدامة في فلسطين. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مجلد (6) العدد (2).

الهيتي، نوزاد (2022). الاقتصاد الأخضر: المبادئ والتطبيقات، قطر، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العدد (204)، المجلد (51).

موقع جامعة خضوري، https://ptuk.edu.ps/ar/new-students/university-life-about.php تاريخ الاسترداد 20-6-2026.