



جامعة دمشق
كلية الاعلام
قسم العلاقات العامة والإعلان

دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي -
دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق

The Effect of Green Organizational Identity in improving Environmental Commitment

A field study on Some of the Faculties of Damascus University

إعداد الطالبة: نسرين حمودة

المشرف الرئيسي
أ.د.: بطرس الحلاق

المشرف المشارك
د. عبد العزيز قبلان

حزيران / ٢٠٢٠

المخلص

تتعلق الهوية التنظيمية الخضراء بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني، وترتبط هوية الفرد ارتباطاً قوياً بالهوية التنظيمية الخضراء للمنظمة، إذ يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثيراً فعالاً في السلوك الفردي داخل العمل، وخارجه، أو أنها الشخصية المميزة للمنظمة، التي تم إدراكها عن طريق القيم المنتشرة، التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج، لذلك حاولت هذه الدراسة معرفة دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق غير دالة إحصائياً بين الذكور والإناث العاملين كليات جامعة دمشق في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي لديهم، ووجود فروق دالة إحصائياً بين نوع الكلية للمبحوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي لديهم، كما أظهرت وجود فروق غير دالة إحصائياً بين جميع الفئات العمرية للمبحوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي لديهم، بالإضافة إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين المناصب الوظيفية للمبحوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي لديهم، ووجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين كل من متغير نوع الكلية مع الهوية التنظيمية، والالتزام البيئي.

وبناءً على تلك النتائج تم تقديم عدد من التوصيات منها ضرورة الاهتمام بإظهار الهوية التنظيمية لكليات جامعة دمشق لدى العاملين فيها، وتعزيز أهميتها في تحسين الالتزام البيئي لديهم، وتعزيز تلك الكليات لدورها البيئي لدى العاملين فيها من خلال تعزيز هويتها التنظيمية الخضراء، وتحمل مسؤولياتها البيئية، وتحسين التزامها البيئي.

الكلمات المفتاحية: الهوية التنظيمية، الهوية التنظيمية الخضراء، الالتزام البيئي.

Abstract

A green organizational identity relates to the extent to which employees belong to the organization as a whole rather than to the units in which they work or their professional area of specialization, and the individual's identity is strongly related to the organization's green organizational identity, as the organizational identity can have an effective impact on individual behavior within and outside the business, or it is the distinct

personality For the organization, which was perceived by the prevalent values, which appear in the organization's communication abroad, so this study attempted to know the role of green organizational identity in improving environmental compliance.

The results of the study showed the presence of statistically insignificant differences between male and female employees of the faculties of Damascus University in the role of green organizational identity in improving their environmental commitment, and the presence of statistically significant differences between the type of college for the respondents in the role of green organizational identity in improving their environmental commitment, and also showed the existence of non-Statistically significant among all age groups of the respondents in the role of green organizational identity in improving their environmental commitment, in addition to the presence of statistically significant differences between the job positions of the respondents in the role of green organizational identity in improving their environmental commitment, and the presence of a statistically significant correlation relationship between each type variable College with organizational identity, and environmental commitment.

Based on these results, a number of recommendations were presented, including the necessity of paying attention to showing the organizational identity of Damascus University's colleges among their employees, enhancing their importance in improving their environmental commitment, and strengthening those colleges for their environmental role among their workers by enhancing their green organizational identity, assuming their environmental responsibilities, and improving Its environmental commitment.

Key words: organizational identity, green organizational identity, environmental commitment.

أولاً: المقدمة

يؤدي دمج الأهداف البيئية في رسالة المنظمة واستراتيجياتها إلى تحسين صورتها كمنظمة مسؤولة اجتماعياً، ويساعدها في الحصول على مكانة رائدة في السوق، وتبذل الحكومات، والجامعات اليوم جهوداً ضخمة لتعزيز هذا الاتجاه، وذلك وفقاً للضغوط العالمية المتزايدة نحو الاستدامة Sustainability، والسياسات البيئية المؤيدة للبيئة.⁽¹⁾ وتفتتح الهوية التنظيمية الخضراء مفهوماً يحافظ فيه أعضاء المنظمة على سلوكهم، ويؤمنونه مع الاهتمامات البيئية، وحماية البيئة، فالهوية التنظيمية الخضراء أمرٌ محوريٌّ في فهم الاهتمامات البيئية للجامعات، فهي تؤثر على كل نشاط لأي فرد يعمل في الجامعة.⁽²⁾ وهي إحدى مفاهيم الاستدامة البيئية Sustainability التي تساعد الجامعات على تطوير فهمها للاضرار Green الذي يؤولي ثماره على شكل استدامة للأجيال القادمة، وبالرغم من ارتفاع تكاليف الممارسات الخضراء، إلا أنها لا تكاد تُذكر مقارنةً بالفوائد الاقتصادية، والاجتماعية التي يمكن أن تحققها الجامعات، والمجتمع الذي تعمل فيه.⁽³⁾ وتحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي لدى العاملين في جامعة دمشق، ومدى وضوح مفهوم الهوية التنظيمية لديهم، وكيفية تطبيق كليات جامعة دمشق لهذا المفهوم من أجل تحسين الالتزام البيئي لديهم.

ثانياً: الدراسات السابقة

أ- دراسة **Chen, Yu Shan (2011)**، الهوية التنظيمية الخضراء، المصادر والنتيجة.⁽⁴⁾

هدفت الدراسة إلى تطوير إطاراً للهوية التنظيمية الخضراء، من أجل استكشاف الآثار

(1) AL-ZUREIKAT. KH, 2012- The Effect Of Strategic Direction On Achieving Responsibility Social, An Applied Study In Jordanian Commercial Banks, **Journal of Baghdad College, University of Economic Sciences**, Vol. 31. p.293. (In Arabic)

(2) ABDEL-RASOUL, A & MUHANNA, J, 2014- The Social Dimensions Of Environmental Justice In Egyptian Society: A Field Study On Some Slums In Ismailia, **The National Center for Social and Criminal Research**, The sixteenth annual conference, Cairo, December 24 to 22, 2012, p15. (In Arabic)

(3) SHAHEEN, L, Promoting Sustainable Urban Development In Palestinian Cities: A Framework For Sustainable Physical Development, University Of Dortmund, **SPRING Research Series**, 2009

(4) CHEN, YU- 2011, Green Organizational Identity: Sources And Consequence, **Management Decision**, Vol.49, No.3, pp.384-404.

الإيجابية للثقافة التنظيمية البيئية، والقيادة البيئية على الميزة التنافسية الخضراء باستخدام متغير الهوية التنظيمية الخضراء كمتغير وسيط، وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية البيئية، والقيادة البيئية ترتبط بالهوية التنظيمية الخضراء، وبالميزة التنافسية الخضراء بشكل إيجابي.

وأوصت الدراسة أنه يجب على المنظمات تعزيز ثقافتها التنظيمية البيئية، وقيادتها البيئية لرفع مستوى هويتها التنظيمية الخضراء، وزيادة ميزتها التنافسية الخضراء.

ب- دراسة **Chang, Ching- Hsun & Yu-Shan Chen (٢٠١٣)**، الهوية التنظيمية الخضراء، والابتكار الأخضر.^(٥)

هدفت الدراسة إلى تطبيق إطار السياق التفسيري- الإجراء التنظيمي- النتيجة لاستكشاف التأثير الإيجابي للهوية التنظيمية الخضراء على أداء الابتكار الأخضر، إلى جانب التحقق من أن كل من الالتزام البيئي، والشرعية التنظيمية البيئية يتوسطان الهوية التنظيمية الخضراء، وأداء الابتكار الأخضر، وأظهرت النتائج أن الهوية التنظيمية الخضراء تؤثر بشكل إيجابي على أداء الابتكار الأخضر، وبشكل غير مباشر على أداء الابتكار الأخضر من خلال الالتزام البيئي، والشرعية التنظيمية البيئية، وتوصل الباحثان إلى أن الهوية التنظيمية الخضراء، والالتزام البيئي، والشرعية التنظيمية البيئية، وأداء الابتكار الأخضر للمؤسسات الصغيرة، والمتوسطة الحجم هي أقل من تلك الخاصة بالمؤسسات الكبيرة.

ت- دراسة **Franklin, Alex & Ria Dunkley (٢٠١٧)**، كيف تصبح رائد في مجال الهوية خضراء من خلال التفاوض ورعاية الممارسات البيئية المجتمعية.^(٦)

اكتشفت الدراسة العلاقة بين الهوية الخضراء، والممارسات البيئية للمجتمع، وركزت على الطرائق التي يحاول من خلالها الممارسين، والأعضاء القياديين للتنمية المجتمعية المهنية، تحديد كيفية إدارة المشروعات البيئية المحلية بالاعتماد على نظرية الاستدامة الاجتماعية، والممارسة الاجتماعية، وركزت على دراسة الطرائق التي يمكن من خلالها فهم نداءات الهوية الخضراء، وتوجيهها، بحيث يصبح ممارسو الهوية الخضراء ماهرون في التفاوض، والتأثير على تقديم المشاريع البيئية للمجتمع، مما يزيد من هوية المشروع الأخضر.

⁽⁵⁾ CHANG, H & CHEN, YU-2013, Green Organizational Identity And Green Innovation, **Management Decision**, Vol.51, No.5, pp.1056-1070.

⁽⁶⁾ FRANKLIN, A. & DUNKLEY, R- 2017, Becoming A (Green) Identity Entrepreneur: Learning To Negotiate Situated Identities To Nurture Community Environmental Practice, **Environment and Planning A**, 49 (7), pp. 1500-1516.

ث- دراسة Song, Wenhao & et.al (٢٠١٨)، ردم الفجوة بين المسؤولية الاجتماعية للشركة، ونجاح المنتجات الجديدة الخضراء، من خلال هويتها التنظيمية الخضراء.^(٧)

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركة، ونجاح المنتجات الخضراء الجديدة في بناء على نظرية الهوية التنظيمية، وبينت أن الهوية التنظيمية الخضراء تتوسط جزئياً العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات، والقدرة على التكيف الأخضر، وتتوسط بشكل كامل العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات، ونجاح المنتج الأخضر الجديد، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تؤثر بشكل غير مباشر، وإيجابي على نجاح المنتج الأخضر الجديد من خلال الهوية التنظيمية الخضراء.

ج- دراسة Song, Wenhao & Hong Yan Yu (٢٠١٨)، استراتيجية الابتكار الأخضر، ودور الإبداع الأخضر، والهوية التنظيمية الخضراء.^(٨)

استخدمت الدراسة الهوية التنظيمية الخضراء، ونظرية الإبداع التنظيمي لخلق إطاراً نظرياً لفهم استراتيجية الابتكار الأخضر، ودلت نتائجها على أن استراتيجية الابتكار الأخضر تؤثر بشكل إيجابي على الهوية التنظيمية الخضراء، والإبداع الأخضر، وأن هناك علاقة إيجابية بين الهوية التنظيمية الخضراء، والإبداع الأخضر، والإبداع الأخضر يؤثر بشكل إيجابي على الابتكار الأخضر، وإن الهوية التنظيمية الخضراء تتوسط جزئياً العلاقة بين استراتيجية الابتكار الأخضر، والإبداع الأخضر، وهذا يدل على أن استراتيجية الابتكار الأخضر تحفز هذا الابتكار بشكل غير مباشر عبر الهوية التنظيمية الخضراء.

ح- دراسة Alzawahreh, Abdelghafour & et.al (٢٠١٨)، الهوية التنظيمية الخضراء، والالتزام البيئي في التعليم العالي.^(٩)

هدفت الدراسة إلى اكتشاف تأثير الهوية التنظيمية الخضراء على الالتزام البيئي في بيئة

(7) SONG, W & Et.al- 2018, Bridging The Gap Between Corporate Social Responsibility And New Green Products Success: The Role Of Green Organizational Identity, **Business Strategy & the Environment**, No.28, pp.88-97.

(8) SONG, W & HONG YU- 2018, Green Innovation Strategy And Green Innovation: The Roles Of Green Creativity And Green Organizational Identity, **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, Vol.25, PP.135-150.

(9) ALZAWAHREH, A & Et.al- 2018, Green Organizational Identity And Environmental Commitment In Higher Education, **International Journal of Business and Social Science**, Vol.9, No.10, October, pp.87-93.

جامعية حكومية في الأردن، ودلت نتائج الدراسة على مستويات عالية من الهوية التنظيمية الخضراء، والالتزام البيئي في الجامعة المدروسة، وتم إثبات وجود علاقة إيجابية، وقوية بين الهوية التنظيمية الخضراء والالتزام البيئي، وأظهرت نتائجها الدراسة أن الهوية التنظيمية الخضراء توقعت لوحدها ٣١ % من التباين المشترك في الالتزام البيئي، ولم تساهم المتغيرات الديموغرافية في هذا التباين المفسر.

خ- دراسة Xing, Xin Peng & et.al (٢٠١٩)، العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، والأداء البيئي للشركة، ودورها الوسيط لاكتشاف الاستدامة، واستغلال الابتكار. (١٠)

هدفت الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، والأداء البيئي للشركات، وكشفت عن الفجوة الكبيرة المرتبطة بالدور الوسيط لاكتشاف الاستدامة وابتكار استغلالها، والدور المعدل للتنظيم البيئي الحكومي، وتوصلت إلى النتائج التالية:

١. تروج الهوية التنظيمية الخضراء لاكتشاف الاستدامة واستغلالها، وبالتالي فإنها تعزز الأداء البيئي للشركة.

٢. التنظيم البيئي الحكومي معتدل التأثير، وغير مباشر، وسلبى للهوية التنظيمية الخضراء على الأداء البيئي للشركة، من خلال ابتكار استكشاف الاستدامة.

د- دراسة Mushtaq, Shakeela & et.al (٢٠١٩)، الدور الوسيط للالتزام البيئي بين الهوية التنظيمية الخضراء، وأداء الابتكار الأخضر.^(١١)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور المنظمات في اتباع الممارسات الخضراء مثل الهوية التنظيمية الخضراء، وأداء الابتكار الأخضر، حيث بحثت في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، والالتزام البيئي، وأداء الابتكار الأخضر، معتبرةً الالتزام البيئي كمتغير وسيط، وتوصلت إلى نتيجة مفادها وجود وساطة جزئية بين الهوية التنظيمية الخضراء، والالتزام البيئي، وأداء الابتكار الأخضر، وساعدت في فهم إلى أي مدى يمكن أن تركز المنظمات

(10) XING, P & Et.al- 2019, The Relationship Between Green Organizational Identity And Corporate Environmental Performance: The Mediating Role Of Sustainability Exploration And Exploitation Innovation, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol.16, pp.1-16.

(11) MUSHTAQ, SH & Et.al- 2019, Mediating Role Of Environmental Commitment Between Green Organizational Identity And Green Innovation Performance, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), Vol. 13, Iss. 2, pp. 385-408.

على البيئة، وكيف تُقدّر البيئة وتجعل عملياتها خضراء.
ذ- دراسة **Chang, Tai-Wei & et.al (٢٠١٩)**، دور الهوية التنظيمية الخضراء،
والرؤية المشتركة الخضراء، وسلوك المواطنة التنظيمية للبيئة، على أداء تطوير
المنتجات الخضراء^(١٢)

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين كل من الهوية التنظيمية الخضراء، والرؤية المشتركة
الخضراء، وأداء تطوير المنتجات الخضراء، وسلوك المواطنة التنظيمية للبيئة، وتوصلت
الدراسة إلى ما يلي:

١. التأثير الإيجابي للهوية التنظيمية الخضراء، والرؤية المشتركة الخضراء، في سلوك
المواطنة التنظيمية للبيئة وأداء تطوير المنتجات الخضراء.
٢. التأثيرات الإيجابية لكل من سلوك المواطنة التنظيمية للبيئة، وأداء تطوير المنتجات
الخضراء.

ودلت النتائج إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية للبيئة يعمل كوسيط بين الهوية التنظيمية
الخضراء، والرؤية المشتركة الخضراء، وأداء تطوير المنتجات الخضراء، لذا يجب على
المنظمات تطويرها من أجل تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للبيئة، وتكثيف الجهود
الخاصة بأداء تطوير المنتجات الخضراء.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

ساعد إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة في بلورة الفكرة البحثية، وصياغتها للمشكلة
البحثية بطريقة علمية،

وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في النقاط التالية :

- معرفة دور الهوية التنظيمية الخضراء، والرؤية المشتركة الخضراء، وسلوك المواطنة
التنظيمية للبيئة، والابتكار الأخضر على أداء تطوير المنتجات الخضراء.
- وكيفية تحقيق الريادة في مجال الهوية خضراء من خلال التفاوض ورعاية
الممارسات البيئية المجتمعية.
- وما هي الإمكانيات لردم الفجوة بين المسؤولية الاجتماعية للشركة، ونجاح المنتجات
الجديدة الخضراء، من خلال هويتها التنظيمية الخضراء.

(12) CHANG, W & Et.al- 2019, Effect Of Green Organizational Identity, Green Shared Vision, And
Organizational Citizenship Behavior For The Environment On Green Product Development
Performance, **Sustainability**, Vol.11, pp.1-17.

- معرفة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، واستراتيجية الابتكار الأخضر، ودور الابداع الأخضر، والالتزام البيئي، ودورهم الوسيط لاكتشاف الاستدامة، واستغلال الابتكار.

ثالثاً: مشكلة البحث

يهتم مفهوم الهوية التنظيمية الخضراء في الجامعات بالهوية الجماعية كونها الدافع المؤثر على تصرفات الأفراد فيها، والواقع الاجتماعي للجامعة، إذ يمكن من خلالها وصف الجامعة، وظواهرها الفعلية المختلفة، وعندما يصبح الاهتمام بالبيئة والالتزام بها مكوناً لا يتجزأ من الهوية التنظيمية للجامعة، عندها يمكن إضفاء صفة الشرعية على القضايا، والمسائل البيئية باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الهوية التنظيمية لها، وهذا هو المقصود بالهوية التنظيمية الخضراء للجامعة.

وانطلاقاً مما سبق يمكن طرح مشكلة هذا البحث في التساؤل التالي: ما هو دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي للجامعات؟ وما مدى وضوح مفهومهما لدى العاملين في جامعة دمشق؟

رابعاً: الأهمية النظرية، والعلمية، والتطبيقية للبحث

إن تزايد القوى البيئية العالمية، والقوانين، والتشريعات البيئية المختلفة التي تتادي بحماية البيئة، والحفاظ عليها، فرض على المؤسسات، والشركات المختلفة- ومنها الجامعات- تحسين نماذج أعمالها، والتفكير في كيفية تحفيز الفرص، والابتكارات الخضراء، بحيث يكون المستفيدون مستعدين دائماً، وفي حالة تأهب للأداء البيئي، وألا يترددوا في اتخاذ أي إجراءات ضد الشركات التي يرونها غير مسؤولة بيئياً، وهذا ما ساعد في نشوء، وتطور الإدارة البيئية للشركات (CEM)، وتطور مفاهيم داخلها مثل التصميم الأخضر، والتسويق الأخضر، والمنتجات الخضراء، والإنتاج الأخضر، والعلامة التجارية الخضراء، والهوية الخضراء، وغيرها، وذلك من أجل التغلب على التحديات البيئية المتزايدة، لذا فقد احتلت البيئة مكانتها كجزء حيوي ضمن مجالات دراسة إدارة الأعمال بشكل عام، وفي مجال التعليم العالي بشكل خاص مما أدى إلى نشوء التعليم العالي الأخضر Green Higher Education.⁽¹³⁾

(13) RAO, P & AITHAL, P, 2016- Green Education Concepts & Strategies In Higher Education Model, International Journal of Scientific Research and Modern Education, Vol. I, No. I, p.797.

خامساً: أهداف البحث، وأسئلته

يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

أ. دراسة مفهوم الهوية التنظيمية، والهوية التنظيمية الخضراء، وتوضيح أهميتها في جامعة دمشق، وكلياتها المختلفة.

ب. تفسير معنى الالتزام البيئي، ومدى إدراك إدارات كليات جامعة دمشق لهذا المفهوم.

ج. توضيح دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي في جامعة دمشق وكلياتها المختلفة.

سادساً: تساؤلات البحث

١. ما مدى وضوح مفهوم الهوية التنظيمية الخضراء لدى العاملين في جامعة دمشق؟

٢. ما مدى تحقيق كليات جامعة دمشق لمفهوم الالتزام البيئي؟

سابعاً: فرضيات البحث، وحدوده:

يقوم البحث على الفرضيات التالية:

أ. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك إدارات كليات جامعة دمشق لمفهوم الهوية التنظيمية الخضراء وفقاً لنوع الكلية (نظرية - تطبيقية).

ب. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك إدارات كليات جامعة دمشق لمفهوم الالتزام البيئي وفقاً لنوع الكلية (نظرية - تطبيقية).

ج. تؤثر الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي في كليات جامعة دمشق وفقاً لنوع الكلية (نظرية - تطبيقية).

أما حدود البحث فهي تقع ضمن المجالات التالية:

- المجال الزمني: حيث طبقت الدراسة خلال شهر أيار لعام ٢٠٢٠.
- المجال المكاني: كليات جامعة دمشق.
- المجال البشري: إدارة كليات جامعة دمشق.
- المجال الموضوعي: دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي.

ثامناً: مجتمع البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في دراسة دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي في الكليات المختلفة لجامعة دمشق، وبعدها تم جمع البيانات اللازمة، وتحليلها، والوصول إلى نتائج تبين قوة الدور للهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي، إن مجتمع هذه الدراسة هو العاملين في إدارة كليات جامعة دمشق.

تاسعاً: خصائص عينة الدراسة الكمية

تكونت عينة الدراسة الكمية من (١٠٠) مبحوث توزعت بالتساوي على الكليات النظرية والعلمية (التطبيقية)، حيث كان عدد الذكور من العاملين ٥٠ مبحوث، كما كان عدد الإناث ٥٠ مبحوثة، وتم توزيع ٢٥ استبانة للإناث من الكليات النظرية، و ٢٥ استبانة للإناث من الكليات العلمية، وكذلك بالنسبة للذكور، الكليات النظرية التي تم التوزيع فيها هي: تربية - حقوق - علوم سياسية - إعلام - أداب بفروعها - تاريخ - جغرافيا - فلسفة، أما الكليات العلمية فكانت: طب بشري- طب أسنان- صيدلة- هندسات بأنواعها- علوم - اقتصاد

عاشراً: مصطلحات البحث، وتعريفاته الإجرائية

الهوية التنظيمية Organizational Identity : مجموعة من المعتقدات ترتبط بجوهر المنظمة وحركتها وما يميزها عن المنظمات الأخرى. (١٤)

الهوية التنظيمية الخضراء Green Organizational Identity : مخطط تفسيري حول الإدارة البيئية وحمايتها، يبينها أعضاء المنظمة بشكل جماعي لتوفير معنى لسلوكياتهم. (١٥)

الالتزام البيئي Environmental Commitment : كافة الموارد والجهود التي تستثمرها المنظمة في إدارة البيئة وحمايتها. (١٦)

الحادي عشر: الإطار النظري

The Concept of Green Organizational Identity مفهوم الهوية التنظيمية الخضراء

Identity: تتعلق الهوية التنظيمية Organizational Identity بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني، وترتبط هوية الفرد ارتباطاً قوياً بالهوية التنظيمية، إذ يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثيراً فعالاً في السلوك الفردي داخل العمل، وخارجه، أو أنها الشخصية المميزة للمنظمة، التي تم إدراكها

(14) STUART, A & WHETTEN, D- 1985, Organizational Identity, **Research in Organizational Behavior**, Vol.7, p.288.

(15) PENG, X & Et.al- 2019, The Relationship Between Green Organizational Identity And Corporate Environmental Performance: The Mediating Role Of Sustainability Exploration And Exploitation Innovation, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol.16, p.13.

(16) HENRIQUES, I. & SADORSKY, P- 1999, The Relationship Between Environmental Commitment And Managerial Perceptions Of Stakeholder Importance, **Academy of Management Journal**, Vol. 42, No. 1, p. 93.

عن طريق القيم المنتشرة، التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج.⁽¹⁷⁾ ويتشكل مفهوم الهوية التنظيمية في المنظمة من القيم الجوهرية، والمعتقدات التي توجه تصرفات المديرين داخل المنظمة لتنفيذ أعمالها، وتحقيق أهدافها، ويبدل مصطلح الهوية التنظيمية إلى ما يشعر به أفراد المنظمة، وما يفكرون به، وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم، قيماً وفلسفةً وهياكل تنظيمية، ونمط عمل، والتي تتشكل عن طريق العديد من العوامل والمؤثرات.

وتتطلب كل منظمة هوية تنظيمية للمستفيدين الداخليين، والخارجيين من أجل بناء إحساس بكيفية تفاعلها مع المنظمات، والمجموعات، والأشخاص الآخرين.⁽¹⁸⁾ وتساعد الهويات التنظيمية الأعضاء على فهم ما يفعلونه فيما يتعلق بفهمهم لمنظماتهم، كما أنها توفر السياق الذي يقوم فيه الأعضاء بتفسير، وتعيين معنى عميق للسلوك على مستوى المنظمة ككل.⁽¹⁹⁾

وطرح Bathmanathan, Vathana & Chikako Hiromaka ٢٠١٦ ، مفهوم الصورة الذهنية الخضراء للشركة Green Corporate Image التي هي عبارة عن مزيج من اهتمام الشركة بالصورة الذهنية لأعمالها المعنية بالبيئة، والتي تنتج عن العلامة التجارية الخضراء Green Branding ، وتسمى بالعلامة التجارية المستدامة Sustainable Branding ، التي تربط المستهلكين بالبيئة ، وممارسات الشركة، وهي تدل بشكل مباشر على المنتج الأخضر، وممارسات الشركة حيث تستمد الصورة الذهنية الخضراء من الإدراك الأخضر لمستقيديها.⁽²⁰⁾

في حين ركز Pinto, Diego Costa & et.al ٢٠١٤ ، على مفهوم الهوية الاجتماعية Social Identity ، التي تدل على كيفية تفكير الناس في أنفسهم كجزء من جماعة،

(17) JEROLD, PH- 2004, Communicated Values As Indicators Of Organizational Identity: A Method For Organizational Assessment And Its Application In A Case Study, **Communication Studies**, Vol.55, No.4, p.523.

(18) STUART A, & Et.al- 2000, Organizational Identity And Identification: Charting New Waters And Building New Bridges, **Academy of Management Review**, Vol.25, No.1, p.15.

(19) MARLENE, C- 1991, Managing Culture As Competitive Resource: An Identity-Based View Sustainable Competitive Advantage, **Journal of Management**, Vol.17, No.1, p.208.

(20) VATHANA, B & HIROMAKA, CH- 2016, Sustainability And Business: What Is Green Corporate Image? **International Conference on advances in Renewable Energy and Technologies**, IOP Conf. Series: Earth and Environmental Sciences 32, 012049.

وسماتها، وخصائصها، وقيمها، وأهدافها المشتركة من خلال الروابط كأعضاء في الجماعة أو العلاقات الاجتماعية، وهي بدورها تشكل جزءاً لا يتجزأ من الهوية التنظيمية.^(٢١)

وقد توصل Widyastuti, Sri & et.al ٢٠١٩ ، في دراسته إلى نتيجة مفادها أن برنامج المسؤولية الاجتماعية للشركة يضيف قيمة إيجابية لصورتها الذهنية الخضراء.^(٢٢)

في حين طرح Qasim, Haroon & et.al ٢٠١٩ ، مفهوم الهوية الذاتية -Self Identity التي تدل على تصور الأفراد لأنفسهم كنوع من الأفراد الذين يتصرفون بطريقة صديقة للبيئة.^(٢٣)

وتم العثور على هذا المصطلح كمؤشر مهم للسلوك، بالإضافة إلى كافة المتغيرات المرتبطة بالإجراءات المؤيدة للبيئة.^(٢٤)

ويرأي Tung, Tracie (Tsun-Yin) & et.al ٢٠١٧ ، هي خصائص دائمة نسبياً ينسبها الأفراد لأنفسهم، ويعتبروا أن الهوية الذاتية الخضراء مؤشراً مهماً للاستهلال الصديق للبيئة، الذي يؤثر بدورها على سلوك المستهلك، من خلال ميل الناس إلى تعزيز الهوية الذاتية نتيجة استخدامهم للمنتجات الصديقة للبيئة.^(٢٥)

كما تناولت دراسة Mesmer- Magnus, Jessica R. & et.al ٢٠١٥ ، تأثير الهوية التنظيمية على وظيفة الفريق، فهي تتنبأ بشكل مباشر بالجوانب المختلفة لعمل الفريق التي تمكن الموظفين من تحقيق هويتهم مع المنظمة، وبشكل غير مباشر بالجوانب الأخرى لعمل

(21) COSTA, P & Et.al- 2014, Going Green For Self Or For Others? Gender And Identity Salience Effects On Sustainable Consumption, **International Journal of Consumer Studies**, Vol.38, p.545.

(22) WIDYASTUTI, S & Et.al- 2019, Customer Trust Through Green Corporate Image, Green Marketing Strategy And Social Responsibility: A Case Study, **European Research Studies Journal**, Vol. XXII, Issue.2, p.89.

(23) HAROON, Q & Et.al- 2019, The Defining Role Of Environmental Self- Identity Among Consumption Values And Behavioral Intention To Consume Organic Food, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol.16, p.12.

(24) WHITMARSH, L & NEILL, S- 2010, Green Identity, Green Living? The Role Of Pro-Environmental Self Identity In Determining Consistency Across Diverse Pro-Environmental Behaviors, **Journal of Environmental Psychology**, p.14.

(25) TRACIE, T & Et.al- 2017, Effects Of Green Self- Identity And Cognitive And Affective Involvement On Patronage Intention In Eco- Friendly Apparel Consumption: A Gender Comparison, **Sustainability**, Vol.9, p.12.

الفريق التي ليست مفيدة في تحقيق الهوية التنظيمية.^(٢٦)
وتم الاعتماد في قياس الهوية التنظيمية على المقياس المقدم من قبل Gioia, D. A., & Thomas, J. B. ١٩٩٦.^(٢٧)

مفهوم الالتزام البيئي The Concept of Environmental Commitment: يدل
الالتزام البيئي على ما تقوم به الشركة، وما تفعله فيما يتعلق بالأنشطة البيئية، ويعد
المديرون هم الأكثر استعداداً للانتباه إلى الالتزام البيئي، وتزايد أهمية البيئة في الأعمال،
"ويعرّف الالتزام البيئي على أنه: "دافع داخلي قائم على الالتزام".^(٢٨)
ويعرّف أيضاً بأنه: "الارتباط العاطفي، والتعرف على السلوكيات البيئية، والانخراط بها".^(٢٩)
وتم الاعتماد على كل من مقياس Allen, N. J., & Meyer, J. P. ١٩٩٠.^(٣٠)
ومقياس Herscovitch, L., & Meyer, J. P. ٢٠٠٢.^(٣١)
ومقياس Raineri, N., & Paille, P. ٢٠١٦.^(٣٢) في بناء مقياس الالتزام البيئي.
وجاء تعريف Zelezny, L. C. & Schultz, P. W. ٢٠٠٠، للالتزام البيئي على أنه
يعبر عن قدرة الفرد، واتجاهه للانغماس في الأنشطة البيئية الخاصة بالمنظمة، أي أنها
أنشطة منظمة تتم بقصد حماية البيئة.^(٣٣)

-
- (26) MAGNUS, J & Et.al- 2015, How Organizational Identity Affects Team Functioning: The Identity Instrumentality Hypothesis, **Journal of Management**, Vol. XX, No. X, p.18.
- (27) GIOIA, D., & THOMAS, J- 1996, Identity, Image And Issue Interpretation: Sense-Making During Strategic Change In Academia, **Administrative Science Quarterly**, Vol.41, p. 390.
- (28) PEREZ, O. & Et.al- 2009, The Dynamic Of Corporate Self-Regulation: ISO 14001, Environmental Commitment, And Organizational Citizenship Behavior, **Law & Society Review**, Vol.43, No.3, p.625.
- (29) YORK, G- 2009, Pragmatic Sustainability: Translating Environmental Ethics Into Competitive Advantage, **Journal of Business Ethics**, Vol. 85, No.1, p.105.
- (30) ALLEN, N, & MEYER, P- 1990, The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. **Journal of Occupational Psychology**, Vol.63, No. 1, p.13.
- (31) HERSCOVITCH, L. & MEYER, P.- 2002, Commitment To Organizational Change: Extension Of A Three-Component Model, **Journal of Applied Psychology**, Vol.87, No.3, p.477.
- (32) RAINERI, N., & PAILLE, P. -2016, Linking Corporate Policy And Supervisory Support With Environmental Citizenship Behaviors: The Role Of Employee Environmental Beliefs And Commitment, **Journal of Business Ethics**, No.137, p.128.

ويمكن قبول المنظمة، واعتبارها ملتزمة بيئياً إذا استخدمت جميع مصادرها، ومواردها في حماية البيئة، ومن المتوقع أن تعمل المنظمات من أجل البيئة من خلال ابتكار أنشطة، وعمليات إنتاج صديقة للبيئة فقط، بدلاً من التركيز على جني الأرباح، وتعظيم الإيرادات، وهنا يعتمد على الهوامش المرتبطة بالأنشطة البيئية، وعلى الجوانب الثقافية، والخصائص الصناعية، واستعداد العملاء للدفع مقابل المنتجات، والخدمات الصديقة للبيئة.⁽³⁴⁾ ومن هنا يجب على المنظمات التركيز على تطوير ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمامات البيئية، وتتعترف بأهميتها، ومن المرجح أن تنغمس هذه المنظمات في الأنشطة التي تحافظ على البيئة، مع زيادة مستوى الالتزام البيئي فيها، ومن الخطأ القول بأن الأداء البيئي السيء لن يؤدي إلى تكاليف إضافية على المنظمة.⁽³⁵⁾

وبالنظر إلى التعاريف السابقة حول الالتزام البيئي نلاحظ بانها تعكس مجموعة فكرية، وحالة نفسية، وتصرفات داخلية تعطي توجيهاً سلوكياً نحو الهدف، يتمثل في السلوك المؤيد للالتزام البيئي في مكان العمل، ويتدور الالتزام البيئي بالهوية التنظيمية الخضراء التي تلقت اهتماماً بحثياً واسعاً يحاول تحديد كيفية تصور الأفراد لأنفسهم كأعضاء في منظماتهم. والالتزام البيئي الذي يُعامل كإحدى الإجراءات التنظيمية، يكون مدفوعاً بضرورة مراعاة البيئة، ولا يمكن أن تؤثر الهوية التنظيمية على تصرفات الأعضاء فقط، ولكنها توفر أيضاً إطاراً مرجعياً لتوجيه التفسيرات الإدارية نحو القضايا الاستراتيجية.⁽³⁶⁾

لذا فإن العقلية الإدارية داخل المنظمة تتشكل من خلال هويتها التنظيمية، حيث أصبحت القضايا البيئية تياراً رئيسياً للهوية التنظيمية داخل المؤسسات، وتُفسر على أنها معاني إيجابية تشجع أعضاء المؤسسة على المساهمة في الالتزام بالأنشطة البيئية بشكل أكبر.⁽³⁷⁾

(33) ZELEZNY, C. & SCHULTZ, W.- 2000, Promoting Environmentalism, **Journal of Social Issues**, Vol. 56, p.367.

(34) SCHALTEGGER, S. & SYNNESTVEDT, T.- 2002, The Link Between "Green" And Economic Success: Environmental Management As The Crucial Trigger Between Environmental And Economic Performance, **Journal of Environmental Management**, Vol.65, No. 4, p.343.

(35) ANDERSON, M. & BATEMAN, S- 2000, Individual Environmental Initiative: Championing Natural Environmental Issues In US Business Organizations, **Academy of Management Journal**, Vol.43, No. 4, p.560.

(36) EIADAT, Y & Et.al- 2008, Green And Competitive: An Empirical Test Of The Mediating Role Of Environmental Innovation Strategy, **Journal of World Business**, Vol.43, P.135.

العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء، والالتزام البيئي في الجامعات:

إن التعبير عن التفسيرات البيئية أو طرح رؤية بيئية استراتيجية وتنفيذها بشكل ملائم يشكل ميزة بيئية، حيث يمكن للهوية التنظيمية المتكاملة أن تحفز الأعضاء على البحث عن حلول، وخلق شعور بالوحدة يمكن أن يكون قوة دافعة وراء الأداء المتفوق، كما يمكن أن تؤدي إلى ميزة تنافسية من خلال السلوكيات التكيفية الجديدة، وتنفيذها، فهي تمثل مورداً يؤدي إلى تحقيق مزايا مستدامة.

ومن المثير للدهشة أن الصورة التنظيمية أصبحت حاسمة بالنسبة للعملاء، والمستفيدين، الأمر الذي أجبر المنظمات، ومنها الجامعات ليس فقط على إضفاء الشرعية على أعمالها، لكن أيضاً إظهار التزامها تجاه البيئة، من أجل إرضاء المستهلكين البيئيين، وإذا لم يظهر هذا الالتزام فقد يتخلوا عن منتجات، وخدمات المنظمة لصالح خدمات، ومنتجات منظمة أخرى، وفي كثير من الأحيان قد لا تتوافق ادعاءات المنظمة بكونها مؤسسة صديقة للبيئة مع أنشطتها التنظيمية⁽³⁸⁾، وهذا ما يدل على مصطلح الغسل الأخضر Greenwashing الذي يستخدم في الظروف التي تؤكد فيها المنظمات أن المنتج صديق البيئة، في حين يفشل في تحقيق أداء الحماية البيئية المتوقع.⁽³⁹⁾

وإن الاختلاف في الأداء المزعوم، والفعلي للمنتجات الصديقة للبيئة، خلق التردد بين المستهلكين مما دور على سلوكهم الشرائي، وعندما يتعلق الأمر بعرض الاهتمامات البيئية المؤيدة، ودعمها، فإن أعضاء المنظمة يكونوا أكثر استعداداً للتحكم في الجوانب الضارة لمنظمتهم على البيئة، وذلك عندما يكون لديهم وعياً متزايداً بالمشكلات البيئية المستمرة، ويشترط في تحديد قدرة المنظمة على المشاركة في الأنشطة المؤيدة للبيئة وجود موظفين لديهم التزاماً بيئياً فيها، ومن الصعب حل أي مشكلة بيئية، أو تنفيذ أي خطة بيئية عندما لا يكون الموظفون على استعداد لإبداء التزامهم تجاه البيئة.⁽⁴⁰⁾

(37) ZAFFANE, R & POLONSKY, M- 1994, Corporate Environmental Commitment: Developing The Operational Concept, **Business Strategy and the Environment**, Vol .3, No.17, p.22.

(38) WHETTEN, D- 2006, Strengthening The Concept Of Organizational Identity, **Journal of Management Inquiry**, Vol.15, No.3, p.223.

(39) PILLAI, B. & PATIL, K- 2012, Green Marketing, **International Journal of Research in Commerce and Management**, Vol.3, No. 7, p.72.

(40) PERRON, G. & DUFFY, F- 2006, Improving Environmental Awareness Training In Business, **Journal of Cleaner Production**, Vol.14, No. 6, p.556.

وتحتاج المنظمات من أجل تحسين الأنشطة البيئية إلى اختيار الممارسات التي لا تتجاوز تكلفة المبادرات الصديقة للبيئة، ويجب على المنظمة دمج الاهتمامات البيئية مع هويتها التنظيمية الخضراء وتجاهل الدور البيئي، لذا يقع على عاتقها وضع القواعد، والمواثيق التنظيمية، والتشريعية لإبقاء إجراءاتها، وعملياتها قيد المراقبة بما يساعد في الإجابة على الأسئلة المتعلقة بمدى تأثير عملياتها على البيئة.

الثاني عشر: عرض البحث والمناقشة والتحليل

إن المجتمعات التي طبق عليها هذا البحث، يمكن تحديدها كما بالجدول التالي:

جدول (١): المجتمعات التي طبق عليها البحث

%	ك	التكرار	
		المتغير الديمغرافي	
٥٠	٥٠	ذكور	النوع
٥٠	٥٠	إناث	
٦٠	٦٠	نظرية	الكلية
٤٠	٤٠	عملية	
٧٨	٧٨	موظف إداري	المنصب الوظيفي
١٦	١٦	محاضر	
٦	٦	مدرس	
٥	٥	أقل من ٢٥	العمر
٣٧	٣٧	بين ٢٥-٣٠	
٤٨	٤٨	أكثر من ٣٠	
١٠	١٠	من ٤٥ سنة فأكثر	
١٠٠		ن	

تشير البيانات الواردة في الجدول السابق إلى أن (٥٠%) من المبحوثين في هذه الدراسة كانوا من الذكور، في حين بلغت نسبة الإناث (٥٠%)، وهذا يدل من وجهة نظر الباحثة على أن الذكور والإناث كانوا مهتمين بإبداء وجهة نظرهم فيما يخص الهوية التنظيمية للكلية التي يعملون بها، ودورها في تحسين الالتزام البيئي لديهم.

توضح البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٥٠%) من المبحوثين في هذه الدراسة كانت أعمارهم أقل من ٢٥ سنة، في حين كانت نسبة الذين تراوحت أعمارهم بين ٣٥-٣٠ سنة (٣٧%)، وبلغت نسبة ذوي الأعمار أكثر من ٣٠ سنة (٤٨%)، كما شكَّلت نسبة من هم في سن ٤٥ سنة وأكثر نسبة (١٠%)، حيث كانت الفئة العمرية بين ٢٥-٣٠ وأكثر من ٣٠

سنة أكثر اهتماماً بالهوية التنظيمية بفارق كبير عن الفئتين أقل من ٢٥ سنة ومن ٤٥ فأكثر، وهنا لاحظت الباحثة بأن الفترة العمرية الممتدة بين ٣٠-٤٠ تعتبر فترة ذروة الاهتمام بالبيئة مما يزيد من أهمية الهوية التنظيمية الخضراء في هذه الفترة. كما توضح البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٦٠%) من المبحوثين في هذه الدراسة كانوا من الكليات النظرية، و(٤٠%) من الكليات التطبيقية، وهذا يدل على اهتمام أكثر من العاملين بالكليات النظرية بكل ما يتعلق بأداء الكليات البيئي. في حين تشير البيانات الواردة في الجدول السابق إلى أن (٧٨%) من المبحوثين في هذه الدراسة كانوا من الموظفين الإداريين، في حين بلغت نسبة المحاضرين (١٦%)، ونسبة المدرسين (٦%)، وهذا يدل من وجهة نظر الباحثة على أن الموظفين الإداريين كانوا أكثر اهتماماً بما يخص الهوية التنظيمية للكليات التي يعملون بها، ودورها في تحسين الالتزام البيئي لديهم نظراً لتواجدهم فيها لوقت أطول من المحاضرين والمدرسين الذين ينتقلون من كلية إلى آخر بحكم عملهم.

الثالث عشر: نتائج البحث

▪ **الفروق بين الذكور والإناث في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي:** أظهر اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA وجود فروق غير دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢): الفروق بين الذكور والإناث في دور الهوية التنظيمية الخضراء

في تحسين الالتزام البيئي

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى المعنوية
الهوية التنظيمية	ذكر	٥٠	٣.٣٤	٠.٤٨	١.١٠	٩٨	٠.٢٧
	أنثى	٥٠	٣.٢٥	٠.٣٧			
الالتزام البيئي	ذكر	٥٠	٣.٢٣	٠.٤٤	١.١٩	٩٨	٠.٢٤
	أنثى	٥٠	٣.١٣	٠.٤٢			

▪ **الفروق بين نوع الكلية للمبحوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي:** أظهر اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه وجود فروق دالة إحصائياً بين نوع الكلية التي يعمل بها المبحوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٣): الفروق بين نوع الكلية للمبجوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء

في تحسين الالتزام البيئي

المحور	نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى المعنوية
الهوية التنظيمية	نظرية	٦٠	٣.١٣	٠.٤٣	٥.٤٤	٩٨	٠.٠٠٠
	عملية	٤٠	٣.٥٤	٠.٢٧			
الالتزام البيئي	نظرية	٦٠	٢.٩٩	٠.٣٥	٦.٤٩	٩٨	٠.٠٠٠
	عملية	٤٠	٣.٤٧	٠.٣٨			

■ الفروق بين الفئات العمرية للمبجوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في

تحسين الالتزام البيئي: أظهر اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه وجود فروق غير

دالة إحصائياً بين جميع الفئات العمرية للمبجوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء

في تحسين الالتزام البيئي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٤): الفروق بين الفئات العمرية للمبجوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء

في تحسين الالتزام البيئي

المحور	فئات العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	درجة الحرية	مستوى المعنوية
الهوية التنظيمية	أقل من ٢٥	٥	٣.٠٢	٠.٣٣	١.٠٣	٣ ٩٧	٠.٣٩
	بين ٢٥-٣٥	٣٧	٣.٢٨	٠.٤٧			
	من ٣٥-٤٥	٤٨	٣.٣٥	٠.٣٨			
	من ٤٥-٦٠	١٠	٣.٢٤	٠.٤٩			
	المجموع	١٠٠	٣.٢٩	٠.٤٢			
الالتزام البيئي	أقل من ٢٥	٥	٢.٩٢	٠.٢٣	١.١	٣ ٩٦	٠.٣٦
	بين ٢٥-٣٠	٣٧	٣.١٨	٠.٤٢			
	أكثر من ٣٠	٤٨	٣.٢٤	٠.٤٣			
	من ٤٥-٦٠	١٠	٣.١٥	٠.٥٢			
	المجموع	١٠٠	٣.١٨	٠.٤٣			

■ الفروق بين المناصب الوظيفية للمبجوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في

تحسين الالتزام البيئي: أظهر اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه وجود فروق غير

دالة إحصائياً بين المناصب الوظيفية للمبجوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء

في تحسين الالتزام البيئي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٥): الفروق بين المناصب الوظيفية للمبجوثين في دور الهوية التنظيمية الخضراء في تحسين الالتزام البيئي

المحور	فئات العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	درجة الحرية	مستوى المعنوية
الهوية التنظيمية	موظف اداري	٧٨	٣.٢٩	٠.٤٣	٠.٤١	٩٧	٠.٦٦
	محاضر	١٦	٣.٢٦	٠.٤٦			
	مدرس	٦	٣.٤٤	٠.٢٧			
	المجموع	١٠٠	٣.٢٩	٠.٤٢			
الالتزام البيئي	موظف اداري	٧٨	٣.١٤	٠.٤٢	١.١٧	٩٧	٠.٣٢
	محاضر	١٦	٣.٢٨	٠.٤٧			
	مدرس	٦	٣.٣٥	٠.٤٤			
	المجموع	١٠٠	٣.١٨	٠.٤٣			

■ العلاقة بين نوع الكلية للمبجوثين والهوية التنظيمية والالتزام البيئي: باستخدام اختبار معامل الارتباط Pearson، تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين كل من متغير نوع الكلية مع الهوية التنظيمية، والالتزام البيئي، وبمستوى معنوية ٠.٠٠٠٠، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٦): العلاقة بين نوع الكلية للمبجوثين والهوية التنظيمية والالتزام البيئي

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى المعنوية
(الهوية التنظيمية × الالتزام البيئي) // الكلية النظرية	٠.٤٨	٠.٠٠٠٠
(الهوية التنظيمية × الالتزام البيئي) // الكلية العلمية	٠.٣٩	٠.٠٠٠
(الهوية التنظيمية × الالتزام البيئي)	٠.٥٨	٠.٠٠٠٠
ن	١٠٠	

أهم النتائج العامة للدراسة الكمية:

١. من خلال دراسة الفروق بين نوع المبجوثين في إدراكهم لدور الهوية التنظيمية في تحسين الالتزام البيئي لديهم، توجد فروق غير دالة إحصائياً بمستوى معنوية أكثر من (٠.٠٥)، وبالعودة إلى المتوسطات الحسابية جاء ترتيب النوع: الهوية التنظيمية ذكور - إناث، الالتزام البيئي ذكور إناث.

٢. من خلال دراسة الفروق بين نوع الكلية للمبحوثين في إدراكهم لدور الهوية التنظيمية في تحسين الالتزام البيئي لديهم، توجد فروق دالة إحصائياً بمستوى معنوية أكثر من (٠.٠٠٠)، وبالعودة إلى المتوسطات الحسابية جاء ترتيب الكلية: الهوية التنظيمية عملية- نظرية، الالتزام البيئي عملية-نظرية.

٣. من خلال دراسة الفروق بين الفئات العمرية للمبحوثين في إدراكهم لدور الهوية التنظيمية في تحسين الالتزام البيئي لديهم، توجد فروق غير دالة إحصائياً بمستوى معنوية أكثر من (٠.٠٠٥)، وبالعودة إلى المتوسطات الحسابية جاء ترتيب الفئات العمرية: الهوية التنظيمية من ٣٥-٤٥، من ٢٥-٣٥، من ٤٥-٦٠، أقل من ٢٥، الالتزام البيئي: من ٣٥-٤٥، من ٢٥-٣٥، من ٤٥-٦٠، أقل من ٢٥.

٤. من خلال دراسة الفروق بين المناصب الوظيفية للمبحوثين في إدراكهم لدور الهوية التنظيمية في تحسين الالتزام البيئي لديهم، توجد فروق غير دالة إحصائياً بمستوى معنوية أكثر من (٠.٠٠٥)، وبالعودة إلى المتوسطات الحسابية جاء ترتيب المناصب الوظيفية: الهوية التنظيمية مدرّس- موظف إداري- محاضر، الالتزام البيئي: مدرّس- موظف إداري- محاضر

٥. توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين كل من متغير نوع الكلية مع الهوية التنظيمية، والالتزام البيئي.

مقترحات البحث:

١. الاهتمام بإظهار الهوية التنظيمية لكليات جامعة دمشق لدى العاملين فيها، وتعزيز أهميتها في تحسين الالتزام البيئي لديهم.
٢. تعزيز الكليات لدورها البيئي لدى العاملين فيها من خلال تعزيز هويتها التنظيمية الخضراء، وتحمل مسؤولياتها البيئية، وتحسين التزامها البيئي.
٣. إجراء البحوث المسحية باستمرار لمعرفة مدى تحقيق الهوية التنظيمية لكليات جامعة دمشق لدورها في تحسين الالتزام البيئي للعاملين فيها.
٤. إجراء الندوات التثقيفية للعاملين لتوضيح مفهوم الالتزام البيئي لديهم، وتعريفهم بالهوية التنظيمية لكلياتهم، ودور تلك الهوية في تحسين هذا الالتزام لديهم.

الرابع عشر: قائمة المصادر والمراجع

1. ABDEL-RASOUL, A & MUHANNA, J- 2014, The Social Dimensions Of Environmental Justice In Egyptian Society: A Field Study On Some Slums In Ismailia, The National Center for Social and Criminal Research, The

- sixteenth annual conference, Cairo, December 24 to 22, 2012, p15. (In Arabic)
2. ALLEN, N, & MEYER, P- 1990, The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. **Journal of Occupational Psychology**, Vol.63, No. 1, p.13.
 3. ALZAWAHREH, A & Et.al- 2018, Green Organizational Identity And Environmental Commitment In Higher Education, **International Journal of Business and Social Science**, Vol.9, No.10, October, pp.87-93.
 4. AL-ZUREIKAT. KH, 2012- The Effect Of Strategic Direction On Achieving Responsibility Social, An Applied Study In Jordanian Commercial Banks, **Journal of Baghdad College for University Economic Sciences**, Vol. 31. p.293. (In Arabic)
 5. ANDERSON, M. & BATEMAN, S- 2000, Individual Environmental Initiative: Championing Natural Environmental Issues In US Business Organizations, **Academy of Management Journal**, Vol.43, No. 4, p.560.
 6. CHANG, H & CHEN, YU-2013, Green Organizational Identity And Green Innovation, **Management Decision**, Vol.51, No.5, pp.1056-1070.
 7. CHANG, W & Et.al- 2019, Effect Of Green Organizational Identity, Green Shared Vision, And Organizational Citizenship Behavior For The Environment On Green Product Development Performance, **Sustainability**, Vol.11, pp.1-17.
 8. CHEN, YU- 2011, Green Organizational Identity: Sources And Consequence, **Management Decision**, Vol.49, No.3, pp.384-404.
 9. COSTA, P & Et.al- 2014, Going Green For Self Or For Others? Gender And Identity Salience Effects On Sustainable Consumption, **International Journal of Consumer Studies**, Vol.38, p.545.
 10. EIADAT, Y & Et.al- 2008, Green And Competitive: An Empirical Test Of The Mediating Role Of Environmental Innovation Strategy, **Journal of World Business**, Vol.43, P.135.

11. FRANKLIN, A. & DUNKLEY, R– 2017, Becoming A (Green) Identity Entrepreneur: Learning To Negotiate Situated Identities To Nurture Community Environmental Practice, **Environment and Planning A**, 49 (7), pp. 1500–1516.
12. GIOIA, D., & THOMAS, J– 1996, Identity, Image And Issue Interpretation: Sense–Making During Strategic Change In Academia, **Administrative Science Quarterly**, Vol.41, p. 390.
13. HAROON, Q & Et.al– 2019, The Defining Role Of Environmental Self–Identity Among Consumption Values And Behavioral Intention To Consume Organic Food, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol.16, p.12.
14. HENRIQUES, I. & SADORSKY, P– 1999, The Relationship Between Environmental Commitment And Managerial Perceptions Of Stakeholder Importance, **Academy of Management Journal**, Vol. 42, No. 1, p. 93.
15. HERSCOVITCH, L. & MEYER, P.– 2002, Commitment To Organizational Change: Extension Of A Three–Component Model, **Journal of Applied Psychology**, Vol.87, No.3, p.477.
16. JEROLD, PH– 2004, Communicated Values As Indicators Of Organizational Identity: A Method For Organizational Assessment And Its Application In A Case Study, **Communication Studies**, Vol.55, No.4, p.523.
17. MAGNUS, J & Et.al– 2015, How Organizational Identity Affects Team Functioning: The Identity Instrumentality Hypothesis, **Journal of Management**, Vol. XX, No. X, p.18.
18. MARLENE, C– 1991, Managing Culture As Competitive Resource: An Identity–Based View Sustainable Competitive Advantage, **Journal of Management**, Vol.17, No.1, p.208.
19. MUSHTAQ, SH & Et.al– 2019, Mediating Role Of Environmental Commitment Between Green Organizational Identity And Green Innovation Performance, **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)**, Vol. 13, Iss. 2, pp. 385–408.
20. PENG, X & Et.al– 2019, The Relationship Between Green Organizational Identity And Corporate Environmental Performance: The Mediating Role Of Sustainability Exploration And Exploitation Innovation, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol.16, p.13.

21. PEREZ, O. & Et.al– 2009, The Dynamic Of Corporate Self–Regulation: ISO 14001, Environmental Commitment, And Organizational Citizenship Behavior, **Law & Society Review**, Vol.43, No.3, p.625.
22. PERRON, G. & DUFFY, F– 2006, Improving Environmental Awareness Training In Business, **Journal of Cleaner Production**, Vol.14, No. 6, p.556.
23. PILLAI, B. & PATIL, K– 2012, Green Marketing, **International Journal of Research in Commerce and Management**, Vol.3, No. 7, p.72.
24. RAINERI, N., & PAILLE, P. –2016, Linking Corporate Policy And Supervisory Support With Environmental Citizenship Behaviors: The Role Of Employee Environmental Beliefs And Commitment, **Journal of Business Ethics**, No.137, p.128.
25. RAO, P & AITHAL, P, 2016– Green Education Concepts & Strategies In Higher Education Model, **International Journal of Scientific Research and Modern Education**, Vol. I, No. I, p.797.
26. SCHALTEGGER, S. & SYNNESTVEDT, T.– 2002, The Link Between “Green” And Economic Success: Environmental Management As The Crucial Trigger Between Environmental And Economic Performance, **Journal of Environmental Management**, Vol.65, No. 4, p.343.
27. SHAHEEN, L, Promoting Sustainable Urban Development In Palestinian Cities: A Framework For Sustainable Physical Development By. University Of Dortmund, **SPRING Research Series**, 2009.
28. SONG, W & Et.al– 2018, Bridging The Gap Between Corporate Social Responsibility And New Green Products Success: The Role Of Green Organizational Identity, **Business Strategy & the Environment**, No.28, pp.88–97.
29. SONG, W & HONG YU– 2018, Green Innovation Strategy And Green Innovation: The Roles Of Green Creativity And Green Organizational Identity, **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, Vol.25, PP.135–150.
30. STUART A, & Et.al– 2000, Organizational Identity And Identification: Charting New Waters And Building New Bridges, **Academy of Management Review**, Vol.25, No.1, p.15.

31. STUART, A & WHETTEN, D- 1985, Organizational Identity, **Research in Organizational Behavior**, Vol.7, p.288.
32. TRACIE, T & Et.al- 2017, Effects Of Green Self- Identity And Cognitive And Affective Involvement On Patronage Intention In Eco- Friendly Apparel Consumption: A Gender Comparison, **Sustainability**, Vol.9, p.12.
33. VATHANA, B & HIROMAKA, CH- 2016, Sustainability And Business: What Is Green Corporate Image? **International Conference on advances in Renewable Energy and Technologies, IOP Conf. Series: Earth and Environmental Sciences** 32, 012049.
34. WHETTEN, D- 2006, Strengthening The Concept Of Organizational Identity, **Journal of Management Inquiry**, Vol.15, No.3, p.223.
35. WHITMARSH, L & NEILL, S- 2010, Green Identity, Green Living? The Role Of Pro-Environmental Self Identity In Determining Consistency Across Diverse Pro-Environmental Behaviors, **Journal of Environmental Psychology**, p.14.
36. WIDYASTUTI, S & Et.al- 2019, Customer Trust Through Green Corporate Image, Green Marketing Strategy And Social Responsibility: A Case Study, **European Research Studies Journal**, Vol. XXII, Issue.2, p.89.
37. XING, P & Et.al- 2019, The Relationship Between Green Organizational Identity And Corporate Environmental Performance: The Mediating Role Of Sustainability Exploration And Exploitation Innovation, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol.16, pp.1-16.
38. YORK, G- 2009, Pragmatic Sustainability: Translating Environmental Ethics Into Competitive Advantage, **Journal of Business Ethics**, Vol. 85, No.1, p.105.
39. ZAFFANE, R & POLONSKY, M- 1994, Corporate Environmental Commitment: Developing The Operational Concept, **Business Strategy and the Environment**, Vol .3, No.17, p.22.
40. ZELEZNY, C. & SCHULTZ, W.- 2000, Promoting Environmentalism, **Journal of Social Issues**, Vol. 56, p.367.