

أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين: دراسة ميدانية على موظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة

د. علي بن عمر جفري

أستاذ مساعد

م. عبدالعزيز بن محمد آل قير القحطاني

باحث إدارة عامة

قسم الإدارة العامة
كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة الملك عبدالعزيز
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، وتكتسب الدراسة الحالية أهميتها النظرية كونها تتناول أهمية الثقافة التنظيمية الخضراء وتأثيرها على أداء العاملين، كما تكتسب أهميتها العملية كونها تقدم توصيات ومقترحات بحثية لتطوير أداء الممارسات البيئية الخضراء وأداء العاملين، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستعانت بقائمة الاستقصاء، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بأمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، وقد اشتملت عينة الدراسة على (200) عامل. وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عمق تخضير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (801.**) بمستوى دلالة (0.000)، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تخضير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (817.**) بمستوى دلالة (0.000)، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نشر تخضير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (831.**) بمستوى دلالة (0.000)، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتكوين شراكة مع القطاع الخاص من أجل تنمية الاستثمارات نحو القطاعات الخضراء والعمل على تطوير الإجراءات والآليات المالية والاقتصادية بما يتناسب مع تطبيق برنامج الثقافة الخضراء.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية الخضراء، الإدارة الخضراء، أداء العاملين.

المقدمة

لقد أصبح التغير البيئي قضية هامة من قضايا السياسة العامة للبلدان النامية والمتقدمة على حد سواء. حيث إن مشاكل الاحتباس الحراري، والتطور التكنولوجي الهائل، وزيادة النشاط الصناعي، وما تسببه كل تلك العوامل من تلوث، جعلت من الضروري للمنظمات إعادة النظر في أنشطتها وعملياتها ونقلها تحت مهام المسؤولية البيئية. وذلك تحقيقاً لرؤية المملكة 2030 والتي أشار قائدنا صاحب سمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء في أكثر من مناسبة إلى أهمية التنمية المستدامة والطاقة المتجددة، وأن السعودية بحول الله ستكون رائدة لهذا المجال في المستقبل. وخير دليل على ذلك بناء مدينة نيوم بأكملها حيث سيكون أساس تشغيلها بالطاقة المتجددة. إضافة إلى ذلك تسعى المملكة مؤخراً للعيش في بيئة أكثر استدامة وتحسين جودة الحياة من خلال إطلاق عدة مبادرات في هذا الاتجاه، إحداها مبادرة السعودية الخضراء التي من أهدافها التوسع في المساحات الخضراء والتي تشتمل على زراعة أكثر من 7.5 مليون شجرة في منطقة الرياض، وسعي الدولة إلى القيام بالعديد من المبادرات والأدوار المتعددة للحفاظ على البيئة وحمايتها (الموقع الرسمي لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، رؤية سعودية مستدامة: Skynews, 2021).



وفي ظل هذه التوجهات نحو الحفاظ على البيئة وجب على المنظمات أن تقلل من الممارسات الضارة بالبيئة وتتبنى مبادرات صديقة للبيئة وكل ذلك في سبيل الوصول للاستدامة البيئية كمصلحة عامة، وكذلك الاستدامة من خلال الاستدامة البيئية والاجتماعية والمالية (TBL) Triple Bottom Line في المستقبل كمصلحة خاصة. بينما تُعرّف ثقافة الاستدامة بأنها ثقافة يتبنى فيها أعضاء المنظمة الافتراضات والمعتقدات المشتركة بشأن أهمية تحقيق التوازن بين المسألة البيئية والكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. إن الاستدامة جزء لا يتجزأ من العمليات التنظيمية حيث تسعى المنظمة إلى تحويل ثقافتها من خلال تعزيز الممارسات الخضراء والقيم الخضراء (Tahir, Athar, Faisal, Shahani & Solangi, 2019).

تعتبر الثقافة التنظيمية الخضراء لأي مؤسسة عاملاً هاماً في الممارسات البيئية، وتقوم تلك الثقافة على وجه التحديد بدفع العاملين نحو التصرف بما يتماشى مع القيم الثقافية. فقد أشارت بعض الدراسات بأن الثقافة التنظيمية الخضراء هي مجموعة من الفرضيات والمعتقدات والرموز الخاصة بالمؤسسة التي تمثل الرغبة والحاجة إلى الأداء على نمط الأسلوب البيئي المستدام ومعالجة المشكلات البيئية بناء على قيم الثقافة المؤسسية (Aggarwal & Agarwala, 2021).

كما نال موضوع الثقافة التنظيمية الخضراء في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً من قبل المنظمات الدولية والتي تسعى لزيادة الوعي البيئي في مواجهة التغيرات البيئية، وذلك باعتبارها أحد الأدوات الحديثة التي تساعد في الحد من تلك التغيرات وتكون أكثر سرعة للاستجابة لها، كما يمكن لتلك الثقافة أن تسهم في حماية البيئة من خلال تبني المنظمات لممارسات ونظم إدارية وسلوكية متطورة غير تقليدية وتطبيقها بشكل صحيح لتواجه تلك التحديات البيئية (خزعل، 2018).

كما لا ننسى دور الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين داخل المؤسسات، حيث أن المخرجات الإيجابية تتحقق من خلال توافر مجموعة من السلوكيات الخضراء لدى العاملين بالمنظمة، مثل الالتزام التنظيمي، والتماثل التنظيمي. فالأفراد ذوي الالتزام التنظيمي قادرين على تقديم الخدمة للعملاء بأعلى جودة، كما إن تماثل أهداف العاملين بالمنظمة مع أهداف منظماتهم يضمن تحقيق أهدافهم الفردية ومن ثم تنفيذ ما نص عليه العقد النفسي المبرم بين العاملين ومنظماتهم (عطاالله، 2017).

بالإضافة إلى ذلك تهدف الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين من خلال عمل دراسة ميدانية على موظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.

الإطار النظري

الثقافة التنظيمية الخضراء

تعتبر الثقافة بمثابة عنصر رئيسي بداخل المنظمات، وتعمل الثقافة التنظيمية الخضراء بمثابة مجموعة من الأنشطة التنظيمية التي تؤيد للبيئة وتدعم البيئة الطبيعية، حيث تضع المنظمة مجموعة من العمليات صديقة البيئة أو المستدامة مثل منع التلوث والمنتجات صديقة البيئة، بمعنى أن تتصرف المنظمات بطريقة خضراء، كما تُساعد أنشطة الثقافة التنظيمية الخضراء العاملين على تطوير السلوكيات المؤيدة للبيئة بداخل المنظمة من خلال تشكيل سلوكياتهم الخضراء، ويتصرف الموظفون داخل المنظمات بطريقة صديقة للبيئة ومسئولة (Pan et al., 2002). وتتمثل الثقافة التنظيمية الخضراء بأن تحرص المنظمة على الحد من الحوادث وإجراء التحسين البيئي المستمر واتباع أنشطة إعادة التدوير والحد من النفايات (Roscoe et al., 2019).

كما تعد بمثابة ثقافة تنظيمية موجهة نحو تحقيق الاستدامة ورفع الأداء البيئي للمنظمة وتنفيذ الاستراتيجيات التي تحاول الاستفادة من الموارد الطبيعية، لأنها تحاول الاستفادة من الفرص الجديدة التي لها تأثير إيجابي على الأداء البيئي وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة (Tahir et al., 2019).

مفهوم الثقافة التنظيمية الخضراء

يُعرف «روسكو وآخرون» (Roscoe et al., 2019: 734) مفهوم الثقافة التنظيمية الخضراء هو: «قيم ومعتقدات وسلوكيات أعضاء المنظمة التي ترتبط بالبيئة الطبيعية». كما يُعرف كل من «طاهر وجافيد» (Tahir & Javed, 2022: 3) مفهوم الثقافة التنظيمية الخضراء بأنها: «الافتراضات المشتركة اتجاه البيئة التي توجه سلوكيات العاملين نحو القيام بسلوكيات صديقة للبيئة».

يُشير كل من «أجروال وأجارولا» (Aggarwal & Agarwala, 2021: 2) إلى أن مفهوم الثقافة التنظيمية الخضراء هو: «المعايير والمعتقدات المشتركة بداخل المنظمة وتعمل على إدارة وحماية البيئة». ويُضيف كل من «ليو ولان» (Liu & Lin, 2020: 1) أن مفهوم الثقافة التنظيمية الخضراء هو: «اعتقاد جماعي لدى العاملين اتجاه البيئة لاتباع السلوكيات صديقة البيئة الذي يتقاسمه معظم أعضاء المنظمة، كما أنها الثقافة الموجهة نحو الاستدامة».

ويُعرف «طاهر وآخرون» (Tahir et al., 2019) مفهوم الثقافة التنظيمية الخضراء بأنها: «المعتقدات والقيم والمعايير والقوالب النمطية الاجتماعية المشتركة حول إدارة البيئة والحماية البيئية ضمن الثقافة الصديقة للبيئة، كما أنها تصورات وسلوكيات أعضاء المنظمة حول حماية البيئة».

يُعرف «شهريري وآخرون» (Shahriari et al., 2022) مفهوم الثقافة التنظيمية الخضراء هو: «نموذج للافتراضات المشتركة التي ترتبط بالإدارة البيئية والمشكلات البيئية كما أنها بمثابة سياق رمزي لحماية البيئة».

أهداف وفوائد الثقافة التنظيمية الخضراء

ترجّح المنظمات لمعاييرها الثقافية للعمل على تقليل الأضرار البيئية وتحسين أدائها الأخضر، حيث تدعم الثقافة التنظيمية الخضراء التنفيذ الفعال للسياسات الخضراء لأن الثقافة التنظيمية الخضراء تجبر العاملين على التصرف وفقاً لمجموعة من القيم لتغيّر العمليات التنظيمية وتُصبح صديقة للبيئة (Shahriari et al., 2022).

توفر الثقافة التنظيمية مناخاً لتشجيع نواتج الاستدامة بداخل المنظمة، عن طريق تحقيق تكامل الإدارة البيئية مع الثقافة التنظيمية، كما أنها تعمل على توجيه سلوكيات العاملين بداخل المنظمة نحو إدارة البيئة وحمايتها، وتعمل المنظمة على حل مختلف القضايا بالاستراتيجيات التي تتناسب مع القيم البيئية (Küçükoğlu & Pinar, 2016).

كما أنها تسعى إلى تثقيف الموظفين حول قيم الإدارة البيئية وتدريبهم على توفير الطاقة لتقليل النفقات ونشر الوعي البيئي، وتوفير فرص للموظفين للمشاركة في حل المشكلات البيئية، ويلعب القادة دوراً هاماً في بناء الثقافة والحفاظ عليها وتطبيق المنظمات الثقافة التنظيمية المستدامة التي توجه الموظفين نحو تقليل المشكلات البيئية (Danirmala & Prajogo, 2022)، والعمل على تحقيق التطوير التنظيمي ورفع مستوى الأداء الأخضر للمنظمات وزيادة الوعي بداخل المنظمات حول العيش بشكل مستدام (Hadi, Wartini & Widjaja, 2022).

للثقافة التنظيمية الخضراء تأثير إيجابي على المنظمة. ففي دراسات سابقة وجد أنها تؤثر إيجابياً على الميزة التنافسية والابتكار الأخضر (Tahir et al., 2019). تشجع الممارسات الخضراء العديد من المميزات مثل تقليل التكاليف وزيادة رضا الموظفين وتحقيق مستوى عالي من الأداء والعمل على بناء روح عمل جماعي قوي والعمل على خلق منظمة خضراء (Abou-AL-Ross & Abu Mahadi, 2021)، كما أنها تعمل على تبني المزيد من الممارسات المستدامة بيئياً في المنظمات لتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد غير المتجددة (Okanazu & Akele, 2021: 290).

أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء

يحدد كل من «أجروال وأجارولا» (Aggarwal & Agarwala, 2021: 11) أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء في ثلاثة أبعاد رئيسية بناء على تقسيم (Harris & Cane, 2002) للثقافة الخضراء وهي:

- أولاً- الدرجة: تُشير إلى مدى اقتناع المديرين بالقيم المستدامة والقضايا الخضراء التي لها تأثير إيجابي على المنظمة وان القيم الخضراء تتجلى في الإبداعات التنظيمية والمصنوعات اليدوية.
- ثانياً- الانتشار: توجد مجموعة من الحواجز التنظيمية المختلفة التي تواجهها المنظمة أثناء تنفيذ الممارسات الخضراء على سبيل المثال، مدى مركزية صنع القرار، والسياسة الداخلية والتنسيق بين الوظائف. ويتأثر مستوى الانتشار أيضاً بمدى اعتقاد مديري المنظمة بوجود ثقافات فرعية مختلفة، وكلما زاد عدد الثقافات الفرعية وحجمها وقوتها انخفض مستوى الانتشار التنظيمي للوعي الأخضر.
- ثالثاً- العمق: يُشير إلى مدى تقدير المديرين للمبادرات الخضراء وقدرتهم على التكيف مع القضايا والمشكلات البيئية.

تأثير الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين

يُمكن للمنظمات الحصول على أفضل نتائج من خلال تطبيق الثقافة التنظيمية الخضراء، مما يقلل من تكاليف الإنتاج ورفع مستوى الكفاءة الاقتصادية، وبذلك فإن تبني وتنفيذ الثقافة التنظيمية الخضراء يؤدي إلى تحسين الأداء البيئي للعاملين الذي يمنح المنظمة ميزة تنافسية (García-Machado & Martínez-Ávila, 2019).

ولكي تعمل المنظمات على تحقيق بيئة مستدامة، يجب أن تحدد العوامل التي تهددها وتتخذ الإجراءات اللازمة للحد من تأثير هذه العوامل، وتسعى لبذل المزيد من الجهود لمواجهة هذه التحديات، بالتركيز على توجيه العاملين نحو السلوكيات الخضراء، التي تعزز من الاستدامة البيئية والأداء المستدام، لأنهم يقوموا بمجموعة من السلوكيات المتوافقة مع بيئتهم مثل توفير الموارد وتحويل النفايات إلى عناصر قيمة وحماية البيئة (94: Turki & Kalantari Shahijan & Alirezaei, 2022).

كما يلعب العامل البشري بداخل المنظمة دورًا هامًا في تبني الممارسات الخضراء والسلوكيات الخضراء الذي يعمل على اتخاذ مجموعة من التدابير لحماية البيئة، وذلك لضمان تحقيق الاستدامة البيئية، بالإضافة إلى تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية تجاه البيئة. ولهذا فإن الثقافة التنظيمية الخضراء تشجع السلوك الأخضر لدى العاملين من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية والوعي البيئي (Yeşiltaş & Gürlek & Kenar, 2022).

يذكر كل «أبو الروس وأبو مهدي» (Abou-AL-Ross & Abu Mahadi, 2021) أنه يُمكن للمنظمات تحقيق أهدافها البيئية بشكل جيد عن طريق رفع أداء العاملين والذي يتمثل في النقاط التالية:

- تأسيس موظفين لديهم نسبة عالية من الالتزام.
- تقديم برامج تدريبية تُساعد الموظفين على المساهمة في تحقيق الأهداف البيئية.
- تنفيذ عملية تقييم الأداء البيئي.

الدراسات السابقة

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة والتي تم الاطلاع عليها، وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها. هذا فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأصيل إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة.

أولاً- دراسات باللغة العربية:

دراسة خزعل (2018)، وهدفت إلى الكشف عن وجود علاقة بين أبعاد اتجاهات العاملين والثقافية التنظيمية الخضراء في الشركة المبحوثة، والكشف عن وجود أثر بين اتجاهات العاملين والثقافية التنظيمية الخضراء في الشركة المبحوثة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الكروني في محافظة كركوك والبالغ عددهم (200) عاملاً، واشتملت عينة الدراسة على (56) عاملاً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها:

1- وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي بين أبعاد اتجاهات العاملين والثقافة التنظيمية الخضراء في الشركة المبحوثة.

2- وجود أثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين والثقافية التنظيمية الخضراء في الشركة المبحوثة.

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: زيادة اهتمام إدارة الشركة بالأنماط السلوكية الإيجابية لدى العاملين التي تساهم في تعزيز مكانه وصورة الشركة، وذلك من خلال إلمام ومعرفة العاملين بالجوانب التي تدعم البيئة عبر البرامج التدريبية والنشرات الداخلية واللوائح، بهدف توعية العاملين بتبني الثقافة الخضراء.

دراسة محمد والنجار وشعيب (2021)، وهدفت إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة المصرية، والكشف عن وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء وأبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة، وكذلك الكشف عن وجود علاقة انحدار بين الثقافة التنظيمية

الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة، واشتملت عينة الدراسة على (355) مفردة من العاملين في شركات السياحة المصرية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانوا بقائمة الاستقصاء كأداة للدراسة، وقد توصل الباحثون للعديد من النتائج أهمها:

- 1- جاءت أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء وأبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة المصرية بدرجة مرتفعة.
- 2- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء وأبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة.
- 3- وجود أثر معنوي إيجابي ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة.

أوصت الدراسة بعدة توصيات، أهمها: ضرورة اهتمام الشركة بنشر وتعميق الثقافة التنظيمية الخضراء ودمجها في التخطيط الاستراتيجي للشركة، وأن يشتمل الوصف للشركة على بنود تتعلق باستدامة العمل والأداء البيئي الإيجابي.

ثانياً - دراسات باللغة الأجنبية:

دراسة (Hastuti & Muafi, 2022)، وهدفت الدراسة إلى فحص وتحليل تأثير الثقافة البيئية التنظيمية على أداء الموظف، والتعرف على تأثير الثقافة البيئية التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين والتعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الرضا الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في بنك (بوكوبين) في جاكرتا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (89) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت بقائمة الاستقصاء كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- 1- وجود تأثير إيجابي للثقافة البيئية التنظيمية على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؛ أي أنه كلما ارتفعت الثقافة البيئية التنظيمية، زاد تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- 2- وجود تأثير إيجابي للثقافة البيئية التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك في جاكرتا؛ أي أنه كلما ارتفعت الثقافة البيئية التنظيمية، زاد الرضا الوظيفي للموظفين.
- 3- وجود تأثير إيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء الموظفين؛ أي أنه كلما ارتفعت الممارسات الإيجابية لإدارة الموارد البشرية الخضراء كلما ارتفع أداء الموظفين.
- 4- وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي لدى العاملين على أداء الموظفين وبالتالي يمكن إثبات أنه كلما ارتفع الرضا الوظيفي، زاد تحسن أداء الموظفين.
- 5- وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على أداء الموظفين بوساطة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء؛ أي أنه كلما ارتفعت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والثقافة البيئية التنظيمية كلما زاد الأداء الموظفين.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تهدف إلى التعرف على تأثير الثقافة البيئية التنظيمية على أداء العاملين في القطاعات العامة والخاصة في ماليزيا، كما يجب على أصحاب القرار بأن يقوموا بتطوير أداء العاملين بالأساليب التي تحافظ على البيئة.

دراسة (Imran, Arshad & Ismail, 2021)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية الخضراء على الأداء التنظيمي، والتعرف على دور الأداء البيئي والابتكار الأخضر على الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي في المؤسسات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المنظمات الصناعية والخدمية في ماليزيا من ولايات ملقا وجوهو وسيلانجور وكيدا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (170) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج الكمي، كما استعانت بقائمة الاستقصاء كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- 1- وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية الخضراء على زيادة الابتكار الأخضر والأداء وتطوير ثقافة قوية تتميز باستقرار عمليات إدارة الأعمال والتفاعل مع البيئات الداخلية والخارجية.
- 2- وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية الخضراء على الأداء التنظيمي للمؤسسة؛ حيث إن الثقافة التنظيمية الخضراء لها تأثير مفيد على أداء مؤسسات التصنيع في ماليزيا.

- 3- قام الابتكار الأخضر والأداء البيئي بدور الوسيط بين الثقافة التنظيمية الخضراء والأداء التنظيمي العام؛ لذا فإن الثقافة التنظيمية الخضراء لها تأثير مفيد على أداء مؤسسات التصنيع في ماليزيا.
 - 4- وجود تأثير إيجابي لثقافة المنظمة الخضراء على أداء ابتكار المنتجات الخضراء في المنظمة؛ حيث تحرص المنظمات الخضراء على ابتكار وتصنيع منتجات صديقة للبيئة.
 - 5- الثقافات التنظيمية الخضراء تعزز القيم الصديقة للبيئة، مما يساعد المديرين على أن يصبحوا أكثر وعياً للحفاظ على الموارد التي يستخدمونها، والهدر الذي يصنعونه، والطاقة التي يستخدمونها وزيادة الأداء التنظيمي.
- وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: يجب على المسؤولين تشجيع الشركات والمؤسسات على تغيير الثقافة التنظيمية لها واتباع الثقافة التنظيمية التي ترسخ الاستدامة وتطبيقها عن طريق تعزيز الأداء التنظيمي الأخضر مما يؤدي بدوره إلى تشجيع الابتكار الأخضر.

دراسة (Chang et al., 2019)، وهدفت إلى التعرف على تأثير الهوية التنظيمية الخضراء والرؤية المشتركة الخضراء على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في الشركات، والتعرف على العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء وأداء تطوير المنتجات الخضراء، وسلوك المواطنة التنظيمية للبيئة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الشركات التايوانية، بينما اشتملت عينة الدراسة على (475) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج المسحي، كما استعانت بقائمة الاستقصاء كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- 1- وجود تأثير إيجابي لتطوير الهوية التنظيمية الخضراء والرؤيا المشتركة الخضراء لإدارة الشركة على تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية الخضراء لدى العاملين في الشركة.
- 2- وجود تأثير إيجابي للإجراءات التطوعية من قبل موظفي الشركة لتحسين التدابير المتعلقة بالإدارة الخضراء، والتي تسعى سلوك المواطنة التنظيمية الخضراء على الإدارة البيئية وتطوير المنتجات الخضراء.
- 3- وجود تأثير إيجابي للهوية التنظيمية الخضراء على الثقافة التنظيمية الخضراء وعلى تطوير تصنيع المنتجات الخضراء، مما يعزز القدرة التنافسية للمنظمة.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: أنه يجب على الشركات إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تهدف إلى تطوير الهوية التنظيمية الخضراء والرؤيا المشتركة الخضراء، من أجل تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية الخضراء وتكثيف تطوير أداء المنتجات الخضراء.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع تم استعراض عدد من الدراسات العربية ورغم أن هذه الدراسات أجريت في بيئات وأنظمة تعليمية مختلفة، إلا أنها مشابهة لمجتمع الدراسة -خاصة الدراسات العربية- ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

أولاً- أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في متغير الدراسة الأساسي للثقافة التنظيمية الخضراء، مثل: دراسة «تشانج وآخرون» (Chang et al., 2019)، ودراسة «عمران وأرشد وإسماعيل» (Imran, Arshad & Ismail, 2021)، ودراسة «هاسوتوي وموافي» (Hastuti & Muafi, 2022)، ودراسة خزل (2018)، ودراسة محمد والنجار وشعيب (2021)، ودراسة (Imran et al., 2021)، ووجدت علاقة إيجابية بين تأثير البيئة الخضراء على الأداء التنظيمي للمنظمة.
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي، مثل: دراسة خزل (2018)، ودراسة محمد والنجار وشعيب (2021).

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة وهي استخدام قائمة الاستقصاء، مثل: دراسة «تشانج وآخرون» (Chang et al., 2019)، ودراسة «عمران وأرشد وإسماعيل» (Imran, Arshad & Ismail, 2021)، ودراسة «هاسوتوي وموافي» (Hastuti & Muafi, 2022)، ودراسة خزل (2018).

ثانياً - أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة

لا يوجد دراسة سابقة تجمع المتغير المستقل والمتغير التابع للدراسة الحالية في نفس الدراسة. وهذه هي الدراسة الوحيدة للثقافة التنظيمية الخضراء المعمولة على أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.

ثالثاً - أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تميز الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة التي درست أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بأمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، وهو ما يميز الدراسة الحالية ويسلط الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات، نظراً لقلّة الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع الهام.

رابعاً - أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:
- وجد في دراسة المراجعة (Tahir et. al., 2019)، أن هناك متغيرات أخرى مثل: الهوية التنظيمية الخضراء، وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، لها آثار إيجابية على أداء الموظفين.
- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في كتابة متن الدراسة، فقد تم دعم الإطار النظري بالمراجع المستخدمة.
- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول فاعلية أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين، وبناء مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم، وفي اختيار منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة.
- تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.

مشكلة الدراسة

نظراً للآثار الجانبية التي خلفها التلوث البيئي والانبعاثات الكربونية وما سببته من تغيرات بيئية ومناخية خطيرة، بدأت العديد من الحكومات والمنظمات بالاهتمام بالممارسات التي بدورها تحافظ على البيئة وتكون صديقة لها. ولذلك أصبحت العديد من الدول تقوم بكثير من المبادرات والأدوار المتعددة للحفاظ على البيئة وحمايتها. لذا فإن التوجه للاستدامة البيئية يعتمد بشكل كبير على تغيير الثقافة التنظيمية التقليدية إلى ثقافة تنظيمية خضراء داعمة للبيئة وذلك بتغيير الاتجاهات والسلوكيات والممارسات البشرية وكذلك تبني ثقافة تنظيمية خضراء لمواجهة تلك التحديات البيئية (خزل، 2018). كما تحظى ثقافة المنظمة بالاهتمام الكبير، حيث تصنف بأنها النواة التي تصدر منها سلوكيات الفرد والجماعات فكلماً كان توضيحها وغرسها في الوقت المبكر كان من السهل التعامل معها في المستقبل وكذلك تطبيقها بشكل أمثل على أرض الواقع، كما تقوم به بعض المجتمعات المتقدمة والمتحضرة وتتخذها سلوك متبع في منظماتها (إبراهيم، 2018). إن الثقافة التنظيمية الخضراء هي وسيلة للمضي قدماً نحو تنمية مستدامة لا يمكن تحقيقها إلا بإدماج القيم المؤيدة للبيئة في الثقافة التنظيمية.

وبناء على ذلك يجب على المنظمات أن تربط الثقافة التنظيمية الخضراء في رؤيتها ورسالتها وأعمالها لكونها ثقافة تنظيمية خضراء صديقة للبيئة، وفهم ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وقيم ومعتقدات قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها، ومن ثم تضيف المنظمة هذا النسيج الثقافي الأخضر للعاملين ضمن رؤيتها ورسالتها وخصائصها واهتماماتها بما تدعم البيئة وتحافظ عليها وتميزها عن غيرها من المنظمات.

وكما أوضح الموقع الرسمي لمعهد الإدارة العامة عدم وجود ثقافة الإدارة الخضراء وقلة الوعي والحس البيئي، والذي أدى بدوره إلى صعوبة تغيير سلوك العاملين نحو المبادرات البيئية، والذي يتطلب تحقيقه فترة زمنية طويلة وتكاليف مادية بالغة.

ومما سبق وبالأخذ في عين الاعتبار قلة الدراسات العربية التي تناولت أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين، فيمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي: ما أثر الثقافة التنظيمية الخضراء بأبعادها الثلاثة (عمق الثقافة التنظيمية الخضراء ودرجة الثقافة التنظيمية الخضراء ونشر الثقافة التنظيمية الخضراء) على أداء العاملين بدراسة ميدانية على موظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة. ويتفرع من السؤال الرئيسي أسئلة، والتي تسعى هذه الدراسة على الإجابة عليها وهي:

- 1- ما مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الخضراء في أمانة جدة؟
- 2- ما مستوى أداء العاملين في أمانة جدة؟
- 3- ما علاقة الثقافة التنظيمية الخضراء بأداء العاملين؟

أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة في التالي:

الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية في العناصر التالية:

- 1- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها النظرية لموضوع الثقافة التنظيمية الخضراء كونها وسيلة لتحقيق الصداقة البيئية.
- 2- التفكير الشمولي ونظرية التفكير النظمي System Thinking يشجع العلماء إلى الاتجاه إلى دراسة البيئة الخضراء والممارسات الخضراء لأنها في الواقع تؤثر على العالم ومستقبله.
- 3- تعد الثقافة التنظيمية الخضراء من المواضيع الحديثة نسبياً، والتي يجب توضيح أثرها على أداء العاملين.
- 4- يؤمل أن تفتح الدراسة الحالي الباب لإثراء المكتبة العربية والسعودية بالعديد من المؤلفات في هذا المجال الهام.
- 5- تقدم هذه الدراسة توصيات ومقترحات بحثية تفتح الأفق أمام الباحثين والمهتمين بهذا المجال الهام.

الأهمية التطبيقية

تتضمن الأهمية التطبيقية ما يلي:

- 1- معرفة تأثير البيئة الخضراء والممارسات الخضراء على المنظمة من خلال أداة الاستدامة TBL: الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي وأداء الموظفين.
- 2- تستمد الدراسة الحالية أهميتها العملية من تناولها لأثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين على موظفي أمانة محافظة جدة.
- 3- توفير نتائج لدراسة لأثر الثقافة التنظيمية الخضراء لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة تمكنهم من الاستفادة منها وتطبيقها لتحسين أداء العاملين.
- 4- يؤمل أن يلفت البحث الحالي أنظار المسؤولين لدى أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة نحو الاهتمام بالثقافة التنظيمية الخضراء.

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- 1- التعرف على مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الخضراء لدى أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- 2- التعرف على مستوى أداء العاملين لدى أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- 3- التعرف على أثر الثقافة التنظيمية الخضراء بأبعادها المختلفة (عمق تخضير الثقافة التنظيمية – درجة تخضير الثقافة التنظيمية – نشر تخضير الثقافة التنظيمية) على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.

فرضيات الدراسة

تسعى دراسة مشكلة البحث إلى اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الخضراء بأبعادها الثلاثة (عمق تخضير الثقافة التنظيمية – درجة تخضير الثقافة التنظيمية – نشر تخضير الثقافة التنظيمية) على أداء العاملين على موظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

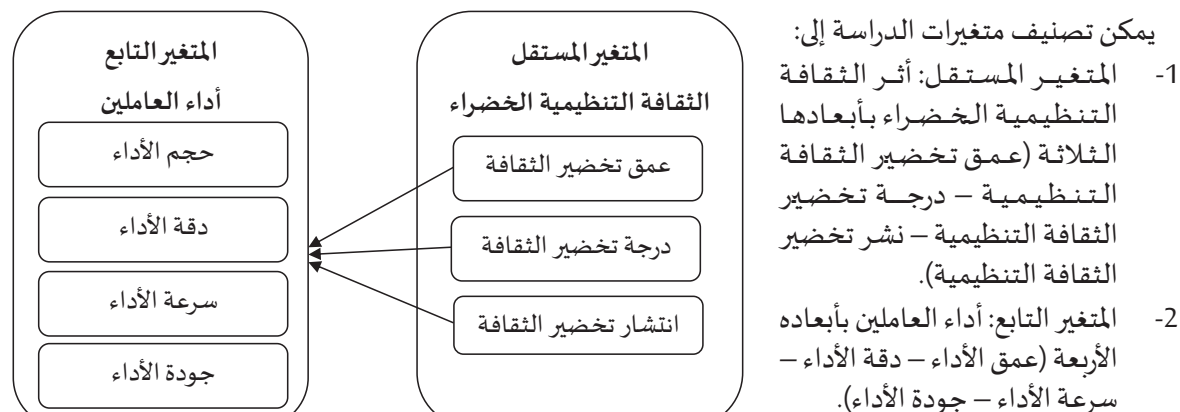
- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لعمق تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لدرجة تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لنشر تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: التعرف على أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين بأمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين بأمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة بأمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة في عام 1444هـ.

النموذج الفرضي للدراسة

متغيرات الدراسة



حيث اعتمد الباحث على دراسة (خزل، 2018)

منهجية الدراسة

استخدام الباحث المنهج الوصفي الذي عرفه درويش (2018، ص. 118) بأنه «دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية»

جدول رقم (1)

قائمة الاستقصاء

الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي

قائمة الاستقصاء	قائمة الاستقصاء	النسبة المئوية لقائمة
الموزعة	المستردة والصالحة للتحليل	الاستقصاء المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي
200	193	96.5%

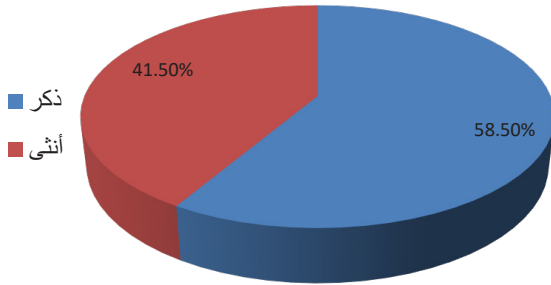
مجتمع الدراسة وعينته

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بأمانة جدة، وقد اشتملت عينة الدراسة على (200) عامل.

يتبين من الجدول رقم (1): أن عدد قائمة الاستقصاءات الموزعة (200) قائمة استقصاء، في حين أن عدد قائمة الاستقصاءات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي (193) قائمة استقصاء، بواقع (96.5%) من قائمة الاستقصاءات الموزعة.

خصائص عينة الدراسة

توزيع أفراد العينة حسب النوع



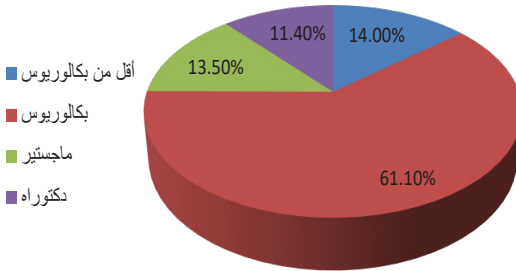
الشكل رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

جدول رقم (2)
توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	113	58.5%
أنثى	80	41.5%
المجموع	193	100.0%

يتبين من الجدول رقم (2): أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد عينة الدراسة حسب النوع هي (58.5%)، والخاصة بـ(الذكور)، بينما جاءت أقل نسبة (41.5%) وهي الخاصة بـ(الإناث).

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل



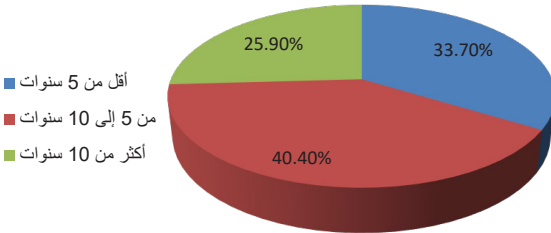
الشكل رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

جدول رقم (3)
توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

المؤهل	التكرارات	النسب المئوية
أقل من بكالوريوس	27	14.0%
بكالوريوس	118	61.1%
ماجستير	26	13.5%
دكتوراه	22	11.4%
الدرجة الكلية	193	100.0%

يتبين من الجدول رقم (3): أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل هي (61.1%)، والخاصة بـ(بكالوريوس)، بينما جاءت أقل نسبة (11.4%) وهي الخاصة بـ(دكتوراه).

توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة



الشكل رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (4)
توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	65	33.7%
من 5 إلى 10 سنوات	78	40.4%
أكثر من 10 سنوات	50	25.9%
الدرجة الكلية	193	100.0%

يتبين من الجدول رقم (4): أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة هي (40.4%)، والخاصة بـ(من 5 إلى 10 سنوات)، بينما جاءت أقل نسبة (25.9%) وهي الخاصة بـ(أكثر من 10 سنوات).

بينما جاءت أقل نسبة (25.9%) وهي الخاصة بـ(أكثر من 10 سنوات).

وصف أداة الدراسة (استبانة)

صدق الأداة وثباتها

1- صدق المحكمين

بعد الانتهاء من إعداد قائمة الاستقصاء وبناء عباراتها، وعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين للتحقق من مدى فاعلية الأداة وتحقيقها لأهداف الدراسة.

والتأكد من مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل عبارة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف، أو بالإضافة، أو إعادة الصياغة، أو غير ما ورد مما يرويه مناسباً.

وبعد استعادة النسخ المحكمة من المحكمين وفي ضوء اقتراحات بعض المحكمين أعاد الباحث صياغة قائمة الاستقصاء؛ حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض العبارات في قائمة الاستقصاء وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (80%) من السادة المحكمون، وبذلك أصبحت قائمة الاستقصاء في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكون من (33) عبارة مقسمة على محاورين.

2- صدق الاتساق الداخلي لمحاور قائمة الاستقصاء

- **المحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه العبارة من عبارات المحور الأول لقائمة الاستقصاء ويوضح نتائجها الجدول رقم (5):

جدول رقم (5)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية لكل بُعد

التي تنتمي إليه العبارة في المحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء

العدد	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
العدد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء	1	0.981**	2	0.862**	3	0.866**	4	0.920**	5	0.942**
العدد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء	6	0.957**	7	0.934**	8	0.880**	9	0.894**	-	-
العدد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء	10	0.919**	11	0.930**	12	0.862**	13	0.889**	14	0.947**

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول رقم (5) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للعبارة التي تنتمي إليه العبارة في المحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء، جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في البعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء بين (0.862-0.981**)، وتراوحت في البعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء بين (0.880-0.957**)، وتراوحت في البعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء بين (0.862-0.947**)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المحور الأول لقائمة الاستقصاء.

- **المحور الثاني: أداء العاملين:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه العبارة من عبارات المحور الثاني لقائمة الاستقصاء ويوضح نتائجها الجدول رقم (6):

جدول رقم (6)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية لكل بُعد التي تنتمي إليه العبارة في المحور الثاني أداء العاملين

العدد	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
العدد الأول: حجم الأداء	15	0.894**	16	0.859**	17	0.884**	18	0.886**	19	0.885**
العدد الثاني: دقة الأداء	20	0.967**	21	0.846**	22	0.917**	23	0.939**	-	-
العدد الثالث: سرعة الأداء	24	0.967**	25	0.936**	26	0.907**	27	0.975**	28	0.978**
العدد الرابع: جودة الأداء	29	0.942**	30	0.717**	31	0.797**	32	0.884**	33	0.902**

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول رقم (6) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للعبارة التي تنتمي إليه العبارة في المحور الثاني أداء العاملين، جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في البعد الأول: حجم الأداء بين (0.859-0.894**)، وتراوحت في البعد الثاني: دقة الأداء بين (0.846-0.967**)،

وتراوح في البُعد الثالث: سرعة الأداء بين (**.907-**.978)، وتراوح في البُعد الرابع: جودة الأداء بين (**.717-**.942)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المحور الثاني لقائمة الاستقصاء.

3- الصدق البنائي العام لمحاور الاستبانة

تم التحقق من الصدق البنائي العام لمحاور قائمة الاستقصاء من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام للاستبانة، ويوضح نتائجها الجدول رقم (7).

جدول رقم (7)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد والمتوسط العام للدرجة الكلية للاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط
1	المحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء	.997**
2	المحور الثاني أداء العاملين	.998**

يتبين من الجدول رقم (7) أن قيم معاملات الارتباط لمحاور قائمة الاستقصاء والمتوسط العام لقائمة الاستقصاء جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (**.997-**.998) وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي لقائمة الاستقصاء.

ألفا كرونباخ لمحاور قائمة الاستقصاء

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور قائمة الاستقصاء ويوضح نتائجها الجدول رقم (8):

جدول رقم (8)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور قائمة الاستقصاء

م	المحور	معامل الارتباط
1	المحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء	.988
2	المحور الثاني أداء العاملين	.985
	المتوسط العام	.995

يتبين من الجدول رقم (8) أن قيم معاملات الثبات لمحاور قائمة الاستقصاء؛ حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين (.985-.988)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمحاور قائمة الاستقصاء (.995)؛ وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية قائمة الاستقصاء للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

الأساليب الإحصائية

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعي الباحث إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات قائمة الاستقصاء وكذلك الدرجات الكلية لمحاور قائمة الاستقصاء بناء على استجابات أفراد عينة الدراسة.
- 3- معامل ارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي.
- 4- معامل كرونباخ ألفا: لحساب الثبات لعبارات قائمة الاستقصاء.
- 5- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.
- 6- اختبار (T-test): لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.
- 7- تحليل الانحدار الخطي.
- 8- معادلة المدى: وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة وبعد على النحو التالي:

تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطي الدرجة منخفضة جداً (1)، منخفضة (2)، متوسطة (3)، عالية (4)، عالية جداً (5)، ويتم تحديد درجة التحقق لكل محور بناء على ما يلي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{1 - 5}{5} = 0.80$$

- من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة استجابة (منخفضة جداً).
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 تمثل درجة استجابة (منخفضة).
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 تمثل درجة استجابة (متوسطة).
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 تمثل درجة استجابة (عالية).
- من 4.20 إلى أقل من 5 تمثل درجة استجابة (عالية جداً).

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أدوات الدراسة واستخدام الأساليب الإحصائية المشار إليها، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة والوصول إلى النتائج وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

القسم الأول: أسئلة الدراسة:

أولاً: عرض ومناقشة السؤال الأول والذي نص على: ما مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الخضراء في أمانة جدة؟

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للمحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء

م	أبعاد المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة استجابة الرتبة
1	البعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء	3.70	1.378	عالية
2	البعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء	3.71	1.314	عالية
3	البعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء	3.86	1.215	عالية
	المتوسط العام	3.76	1.179	عالية

يتبين من الجدول رقم (9): أن المتوسط العام للمحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء جاء بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.179) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول (البعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء)، بمتوسط حسابي (3.86)، وانحراف معياري (1.215)، ويليه

في الترتيب الثاني (البعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء) بمتوسط حسابي (3.71)، وانحراف معياري (1.314)، بينما جاء في الترتيب الأخير (البعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء) بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.378) وجاءت جميع أبعاد المحور الأول بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير ذلك مجيء الثقافة التنظيمية الخضراء بدرجة استجابة (عالية)، إلى اهتمام الشركة بالإبداع والإنتاج، من خلال الاعتماد على الأنشطة الخضراء التي تساعد على الاستدامة الاجتماعية. وهذا ما يتفق جزئياً مع دراسة محمد والنجار وشعيب (2021)، التي توصلت إلى مجيء أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء في الشركات بدرجة مرتفعة.

وفيما يلي تم تناول أبعاد المحور الأول بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

1- البُعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء

جدول رقم (10)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبُعد الأول:

عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
1	يهتم المديرون بنشر القيم الخضراء في جميع الأنشطة المتعلقة بالمؤسسة.	78	47	21	23	24	3.68	1.421	4	عالية
		40.4	24.4	10.9	11.9	12.4				
2	يعمل المديرون على تنمية الحساسية نحو القضايا الخضراء لدى العاملين.	82	43	21	23	24	3.70	1.433	2	عالية
		42.5	22.3	10.9	11.9	12.4				
3	يتبنى المديرون فلسفة الاستدامة في كافة الأنشطة المؤسسية.	82	44	22	23	22	3.73	1.407	1	عالية
		42.5	22.8	11.4	11.9	11.4				
4	يتبنى المديرون المبادرات الخضراء.	76	47	24	23	23	3.67	1.404	5	عالية
		39.4	24.4	12.4	11.9	11.9				
5	يعمل المديرون على مواجهة مقاومة التغيير للثقافة الخضراء.	76	50	23	20	24	3.69	1.401	3	عالية
		39.4	25.9	11.9	10.4	12.4				
	المتوسط العام						3.70	1.378	--	عالية

يتبين من الجدول رقم (10): أن المتوسط العام للبعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.70)، وانحراف معياري (1.378)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء بين (1.401-1.433) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (3) (يتبنى المديرون فلسفة الاستدامة في كافة الأنشطة المؤسسية) بمتوسط حسابي (3.73)، وانحراف معياري (1.407)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (2) (يعمل المديرون على تنمية الحساسية نحو القضايا الخضراء لدى العاملين). بمتوسط حسابي (3.70)، وانحراف معياري (1.433)، يليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (4) (يتبنى المديرون المبادرات الخضراء). بمتوسط حسابي (3.67)، وانحراف معياري (1.404)، وجاءت جميع العبارات بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير مجيء البعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء، (عالية)، إلى أن الشركة تهتم بقضايا التنمية المستدامة التي تحقق منظور جديد في إطار الاعتماد على تنمية الاقتصاد نم خلال الاستغلال الأمثل للموارد.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (3) (يتبنى المديرون فلسفة الاستدامة في كافة الأنشطة المؤسسية)، على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى إدراك المديرون بأهمية تحقيق الاستدامة من خلال الإبقاء على الأساسيات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وذلك من أجل مواكبة كافة التطورات الحديثة في عمليات تحسين رفاهية حياة الإنسان.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (4) (يتبنى المديرون المبادرات الخضراء)، على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى إيمانهم بأهميتها في تحقيق تكامل اجتماعي واقتصادي، من خلال توفير فرص متنوعة للتنمية الاقتصادية وتحسين الداخل، وتوفير الاستفادة القصوى من الموارد الطبيعية.

2- البعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبين ذلك الجدول رقم (11):

جدول رقم (11)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني:

درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		ك	أو	أو	أو	أو				
6	يشجع المديرون الإنتاج والإبداع في الأنشطة الخضراء.	78	53	19	20	23	3.74	1.390	2	عالية
		%	40.4	27.5	9.8	10.4				
7	يهتم المديرون بتوفير المعلومات لجميع العاملين لفهم الاستدامة الاجتماعية.	88	42	21	22	20	3.81	1.388	1	عالية
		%	45.6	21.8	10.9	11.4				
8	يربط المديرون بين القضايا الخضراء وأنشطة المؤسسة.	79	44	23	23	24	3.68	1.425	3	عالية
		%	40.9	22.8	11.9	12.4				
9	يراعي المديرون عند وضع أولويات العمل التحول إلى الأنشطة الخضراء.	72	44	33	21	23	3.63	1.387	4	عالية
		%	37.3	22.8	17.1	10.9				
		المتوسط العام					3.71	1.314	--	عالية

يتبين من الجدول رقم (11): أن المتوسط العام للبعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.71)، وانحراف معياري (1.314)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء بين (1.387-1.425) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (7) (يهتم المديرون بتوفير المعلومات لجميع العاملين لفهم الاستدامة الاجتماعية). بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (1.388)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (6) (يشجع المديرون الإنتاج

والإبداع في الأنشطة الخضراء). بمتوسط حسابي (3.74)، وانحراف معياري (1.390)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (9) (يراعي المديرون عند وضع أولويات العمل التحول إلى الأنشطة الخضراء). بمتوسط حسابي (3.63)، وانحراف معياري (1.387)، وجاءت جميع العبارات بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير حصول البعد الثاني: تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء، بدرجة استجابة (عالية)، إلى اهتمام المديرون بالقضايا الخضراء وسعيهم الدائم نحو ربط كافة الأنشطة المؤسسي بالقضايا الخضراء.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (7) (يهتم المديرون بتوفير المعلومات لجميع العاملين لفهم الاستدامة الاجتماعية)، على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى وعي المديرون بأهمية تحقيق الاستدامة الاجتماعية ومدى تأثيرها على الفرد، من خلال زيادة الخدمات الأساسية التي تساهم في إتاحة خدمات الاجتماعية المتنوعة.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (9) (يراعي المديرون عند وضع أولويات العمل التحول إلى الأنشطة الخضراء)، على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى مدى اهتمام المديرون بتحقيق التنمية الخضراء لكافة الأنشطة التي تتم داخل المؤسسة، وذلك لما لها من أهمية في تحقيق التمييز في الأداء الخاص بالشركة.

3- البعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبين ذلك الجدول رقم (12):

جدول رقم (12)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء

م	العبارة	درجة الاستجابة					الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	متحايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
10	يحرص المديرون على نشر المشاعر والسلوكيات الداعمة للثقافة الخضراء في جميع أنحاء المؤسسة.	90	45	25	16	17	3.91	1	عالية
		46.6 %	23.3	13.0	8.3	8.8			
11	يهتم المديرون بمشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرار.	81	50	29	16	17	3.84	4	عالية
		42.0 %	25.9	15.0	8.3	8.8			
12	يوفر المديرون سياسة داخلية داعمة لصنع القرار في القضايا الخضراء.	88	42	29	14	20	3.85	3	عالية
		45.6 %	21.8	15.0	7.3	10.4			
13	ينسق المديرون بين القطاعات المختلفة لتبني الممارسات الخضراء.	84	44	30	14	21	3.81	5	عالية
		43.5 %	22.8	15.5	7.3	10.9			
14	يعمل المديرون على توحيد الثقافات الفرعية لدعم التحول الأخضر.	88	44	30	16	15	3.90	2	عالية
		45.6 %	22.8	15.5	8.3	7.8			
المتوسط العام							3.86	1.215	عالية

يتبين من الجدول رقم (12): أن المتوسط العام للبعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.86)، وانحراف معياري (1.215)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء بين (1.281-1.354) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (10) (يحرص المديرون على نشر المشاعر والسلوكيات الداعمة للثقافة الخضراء في جميع أنحاء المؤسسة). بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (1.312)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (14) (يعمل المديرون على توحيد الثقافات الفرعية لدعم التحول الأخضر). بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري (1.281)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (13) (ينسق المديرون بين القطاعات المختلفة لتبني الممارسات الخضراء). بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (1.354)، وجاءت جميع العبارات بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير معيى البعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء بدرجة استجابة (عالية)، إلى أن الشركة تعتمد على معايير تساعد في نشر وإثراء الثقافة التنظيمية الخضراء من خلال مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (10) (يحرص المديرون على نشر المشاعر والسلوكيات الداعمة للثقافة الخضراء في جميع أنحاء المؤسسة)، على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى حرص المديرون على تطبيق الثقافة المواجهة نحو الاستدامة من خلال اتباع مجموعة من الأنماط والقيم الاجتماعية المشتركة حول كيفية إدارة البيئة.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (13) (ينسق المديرون بين القطاعات المختلفة لتبني الممارسات الخضراء)، على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى حرص المديرون على تنمية المفهوم الثقافة الخضراء لدى كافة القطاعات، وذلك من أجل تحقيق تكامل بين الإدارة البيئية والثقافة التنظيمية للمؤسسات.

ثانيًا - عرض ومناقشة وتفسير نتائج السؤال الثاني والذي نص على: ما مستوى أداء العاملين في أمانة جدة؟

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للمحور الثاني: أداء العاملين

الرقم	أبعاد المحور الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة استجابة الرتبة
1	البُعد الأول: حجم الأداء	3.78	1.228	عالية
2	البُعد الثاني: دقة الأداء	3.77	1.220	عالية
3	البُعد الثالث: سرعة الأداء	4.05	1.195	عالية
4	البُعد الرابع: جودة الأداء	3.95	1.151	عالية
	المتوسط العام	3.89	1.037	عالية

يتبين من الجدول رقم (13): أن المتوسط العام للمحور الثاني أداء العاملين جاء بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (1.037) وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول (البعد الثالث: سرعة الأداء)، بمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري (1.195)، ويليه في الترتيب الثاني (البعد الرابع: جودة الأداء) بمتوسط حسابي (3.95)، وانحراف معياري (1.151)، بينما جاء في الترتيب الأخير (البعد الثاني: دقة الأداء) بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.220) وجاءت جميع أبعاد المحور الثاني بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير ذلك بامتلاك العاملين لمجموعة من المهارات العالية في إتمام المهام والمسؤوليات المطلوبة منهم في الوقت المحدد من قبل وفقًا للجدول الزمني المحدد من المؤسسة.

وهذا ما يتفق جزئيًا مع دراسة محمد والنجار وشعيب (2021)، التي توصلت إلى معيى وأبعاد السلوكيات الخضراء للعاملين في شركات بدرجة مرتفعة.

وفيما يلي تم تناول أبعاد المحور الثاني بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

1- البُعد الأول: حجم الأداء

جدول رقم (14)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبُعد الأول: حجم الأداء

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أو افاق بشدة	أو افاق	محايد لا أو افاق	لا أو افاق بشدة					
15	تضاعفت الأعمال الذي يقوم بها العاملون عن الوقت الماضي.	ك	82	45	23	21	22	3.75	1.397	عالية
		%	42.5	23.3	11.9	10.9	11.4			
16	يتنافس العاملون في حجم الأعمال التي يقوموا بها.	ك	80	49	21	21	22	3.75	1.389	عالية
		%	41.5	25.4	10.9	10.9	11.4			
17	يناسب كم العمل الذي يقوم به العاملون مع وقت العمل الرسمي.	ك	88	43	25	19	18	3.85	1.344	عالية
		%	45.6	22.3	13.0	9.8	9.3			
18	يقضي العاملون بالمؤسسة أوقاتًا إضافية لإنجاز المزيد من الأعمال.	ك	85	47	22	19	20	3.82	1.363	عالية
		%	44.0	24.4	11.4	9.8	10.4			
19	يتحمل العاملون بالمؤسسة أعباء العمل الإضافية في أوقات الطوارئ والأزمات.	ك	84	43	21	21	24	3.74	1.428	عالية
		%	43.5	22.3	10.9	10.9	12.4			
	المتوسط العام							3.78	1.228	--

يتبين من الجدول رقم (14): أن المتوسط العام للبعد الأول: حجم الأداء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.78)، وانحراف معياري (1.228)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: حجم الأداء بين (1.344-1.428) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (17) (يناسب كم العمل الذي يقوم به العاملون مع وقت العمل الرسمي) بمتوسط حسابي (3.85)، وانحراف معياري (1.344)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (18) (يقضي العاملون بالمؤسسة وقتاً إضافية لإنجاز المزيد من الأعمال). بمتوسط حسابي (3.82)، وانحراف معياري (1.363)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (19) (يتحمل العاملون بالمؤسسة أعباء العمل الإضافية في أوقات الطوارئ والأزمات) بمتوسط حسابي (3.74)، وانحراف معياري (1.428)، وجاءت جميع العبارات بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير مجيء البعد الأول: حجم الأداء، بدرجة استجابة (عالية)، إلى أن العاملين يمتلكون مهارة التعامل مع الأزمات في العمل، بالإضافة قدراتهم على تحمل ضغط العمل دون شكوى أو ملل من قدر العمل متاح بالمؤسسة.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (17) (يناسب كم العمل الذي يقوم به العاملون مع وقت العمل الرسمي) على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى أن على الرغم من رضا العاملين عن العمل خارج ساعات العمل الرسمية، إلا أن المؤسسة تحرص على تكليفهم بمهام محددة دون ائثار كاهل العاملين بالعديد من المهام في وقت قصير.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (19) (يتحمل العاملون بالمؤسسة أعباء العمل الإضافية في أوقات الطوارئ والأزمات) على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى أن حرص العاملين على نجاح المؤسسة وزيادة نموها، والعمل على تحمل الظروف الطارئة التي تحدث في أثناء ساعات العمل وفقاً للاحتياجات المؤسسة.

2- البعد الثاني: دقة الأداء

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: دقة الأداء، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبين ذلك الجدول رقم (15):

جدول رقم (15)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني: دقة الأداء

م	العبارة	درجة الاستجابة					الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
20	تتميز التقارير الصادرة من المؤسسة بالدقة والمصادقية.	76	46	21	24	26	3.63	4	عالية
		39.4	23.8	10.9	12.4	13.5			
21	يقوم العاملون بمراجعة أعمالهم قبل تسليمها لتجنب الخطأ.	86	46	21	20	20	3.82	2	عالية
		44.6	23.8	10.9	10.4	10.4			
22	يحرص العاملون على معرفة كافة التفاصيل المتعلقة بمهامهم وأدوارهم الوظيفية لأدائها بالشكل المطلوب	91	45	29	16	12	3.97	1	عالية
		47.2	23.3	15.0	8.3	6.2			
23	يلتزم العاملون بالمؤسسة باللوائح والتعليمات بدقة.	74	49	23	23	24	3.65	3	عالية
		38.3	25.4	11.9	11.9	12.4			
المتوسط العام							3.77	--	عالية

يتبين من الجدول رقم (15): أن المتوسط العام للبعد الثاني: دقة الأداء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.77)، وانحراف معياري (1.220)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: دقة الأداء بين (1.233-1.445) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (22) (يحرص العاملون على معرفة كافة التفاصيل المتعلقة بمهامهم وأدوارهم الوظيفية لأدائها بالشكل المطلوب) بمتوسط حسابي (3.97)، وانحراف معياري (1.233)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (21) (يقوم العاملون بمراجعة أعمالهم قبل تسليمها لتجنب الخطأ). بمتوسط حسابي (3.82)، وانحراف معياري (1.371)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (20) (تتميز التقارير الصادرة من المؤسسة بالدقة والمصادقية) بمتوسط حسابي (3.63)، وانحراف معياري (1.445)، وجاءت جميع العبارات بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير مجيء البعد الثاني: دقة الأداء بدرجة استجابة (عالية)، إلى مدى التزام العاملين باللوائح والقواعد التي يتم وضعها من قبل المؤسسة، وتنفيذها بشكل دقيق، بالإضافة إلى حرصهم على عدم ارتكاب الأخطاء.

ويمكن تفسير حصول العبارة (22) (يحرص العاملون على معرفة كافة التفاصيل المتعلقة بمهامهم وأدوارهم الوظيفية لأدائها بالشكل المطلوب)، على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى رغبة العاملين في تكوين رؤية واضحة حول المهام التي يقومون بها من أجل إتقانها والعمل على تسليمها في الوقت المحدد.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (20) (تتميز التقارير الصادرة من المؤسسة بالدقة والمصداقية)، على الترتيب الأخير، بدرجة استجابة (عالية)، إلى اهتمام المؤسسة بالاعتماد على مجموعة من المعايير في تقديم التقارير التي يتم استخدامها في العمل، وذلك من أجل تحسين دقة وأداء العاملين للقيام بالمهام المكلفين بها.

3- البعد الثالث: سرعة الأداء

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: سرعة الأداء، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبين ذلك الجدول رقم (16):

جدول رقم (16)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثالث: سرعة الأداء

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الانحراف المعياري		الترتيب	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
24	يتم إنجاز الأعمال في المؤسسة وفق جدول زمني محدد.	ك	99	46	23	13	12	4.07	2	عالية
		%	51.3	23.8	11.9	6.7	6.2			
25	تضع المؤسسة خطة للطوارئ والأزمات التي قد تتعرض لها المؤسسة.	ك	95	47	24	14	13	4.02	4	عالية
		%	49.2	24.4	12.4	7.3	6.7			
26	تستجيب المؤسسة بسرعة لمتطلبات العملاء.	ك	98	47	23	14	11	4.07	1	عالية
		%	50.8	24.4	11.9	7.3	5.7			
27	توجد آلية سريعة للتواصل مع بالمؤسسة.	ك	100	45	19	17	12	4.06	3	عالية
		%	51.8	23.3	9.8	8.8	6.2			
28	توجد وسائل سريعة لإدارة الأزمات لمواجهة الطوارئ والأزمات بالمؤسسة.	ك	99	42	23	13	16	4.01	5	عالية
		%	51.3	21.8	11.9	6.7	8.3			
المتوسط العام							4.05	1.195	--	عالية

يتبين من الجدول رقم (16): أن المتوسط العام للبعد الثالث: سرعة الأداء، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (4.05)، وانحراف معياري (1.195)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: سرعة الأداء بين (1.197-1.287) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (26) (تستجيب المؤسسة بسرعة لمتطلبات العملاء). بمتوسط حسابي (4.07)، وانحراف معياري (1.197)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (24) (يتم إنجاز الأعمال في المؤسسة وفق جدول زمني محدد). بمتوسط حسابي (4.07)، وانحراف معياري (1.210)، يليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (28) (توجد وسائل سريعة لإدارة الأزمات لمواجهة الطوارئ والأزمات بالمؤسسة) بمتوسط حسابي (4.01)، وانحراف معياري (1.287)، وجاءت جميع العبارات بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير حصول البعد الثالث: سرعة الأداء، على درجة استجابة (عالية)، إلى أن المؤسسة تعتمد على وضع خطة لمواجهة الأزمات والطوارئ التي قد تتعرض لها المؤسسة نتيجة لتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تحدث في المجتمع.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (26) (تستجيب المؤسسة بسرعة لمتطلبات العملاء). على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى حرص المؤسسة على كسب رضا العملاء، لضمان تلبية احتياجاتهم، وحل مشكلاتهم وتقديم الخدمات التي تتناسب مع كافة أنواع المختلفة.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (28) (توجد وسائل سريعة لإدارة الأزمات لمواجهة الطوارئ والأزمات بالمؤسسة). على الترتيب الأول، بدرجة استجابة (عالية)، إلى اهتمام المؤسسة بوجود عدد من الحلول والبدايل لكي يتم استخدامها والتعامل معها أثناء الأزمات، وإتباع مجموعة من الخطوات والمراحل التي تساعد في التعامل مع ملفات الأزمة واحد تلو الآخر.

4- البعد الرابع: جودة الأداء

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع: جودة الأداء، ومن ثم ترتيب هذه العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبين ذلك الجدول رقم (17):

جدول رقم (17)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الرابع: جودة الأداء

م	العبارة	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة	
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة					
29	تتبنى المؤسسة المقترحات والأفكار البناءة للعاملين التي تسهم في جودة العمل.	ك	91	46	22	14	20	3.90	1.345	5	عالية
		%	47.2	23.8	11.4	7.3	10.4				
30	يبذل العاملون في المؤسسة قصارى جهدهم لتفادي الأخطاء في العمل.	ك	97	44	23	12	17	3.99	1.293	1	عالية
		%	50.3	22.8	11.9	6.2	8.8				
31	تعتمد المؤسسة على معايير لقياس جودة الأداء.	ك	95	42	24	14	18	3.94	1.324	3	عالية
		%	49.2	21.8	12.4	7.3	9.3				
32	تهتم المؤسسة بتكوين فرق عمل لضمان الجودة في خدماتها.	ك	94	45	23	18	13	3.98	1.262	2	عالية
		%	48.7	23.3	11.9	9.3	6.7				
33	تقدم المؤسسة دورات تدريبية لمُسوبيها لضمان الجودة في الأعمال.	ك	92	43	23	23	12	3.93	1.279	4	عالية
		%	47.7	22.3	11.9	11.9	6.2				
المتوسط العام											
								3.95	1.151	--	عالية

يتبين من الجدول رقم (17): أن المتوسط العام للبعد الرابع: جودة الأداء، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.95)، وانحراف معياري (1.151)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع: جودة الأداء بين (1.262-1.345) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك العبارات.

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (30) (يبذل العاملون في المؤسسة قصارى جهدهم لتفادي الأخطاء في العمل). بمتوسط حسابي (3.99)، وانحراف معياري (1.293)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (32) (تهتم المؤسسة بتكوين فرق عمل لضمان الجودة في خدماتها). بمتوسط حسابي (3.98)، وانحراف معياري (1.262)، ويليه في الترتيب الأخير العبارة رقم (29) (تتبنى المؤسسة المقترحات والأفكار البناءة للعاملين التي تسهم في جودة العمل). بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري (1.345)، وجاءت جميع العبارات بدرجة استجابة (عالية).

ويمكن تفسير حصول البعد الرابع: جودة الأداء على درجة استجابة (عالية)، إلى أن المؤسسة لديها عدد من المعايير التي تساعد على قياس جودة الأداء الخاصة بالعاملين وذلك من أجل ضمان جودة الخدمات التي يتم تقديمها، كما تحرص على تقديم دورات تدريبية بشكل مستمر من أجل تنمية مهارات العاملين.

ويمكن تفسير حصول العبارة (30) (يبذل العاملون في المؤسسة قصارى جهدهم لتفادي الأخطاء في العمل) على الترتيب الأول، ودرجة استجابة (عالية)، إلى حرص العاملين في المؤسسة على تقليل الأخطاء قدر الإمكان، وضمان معالجة هذه الأخطاء في المستقبل.

ويمكن تفسير حصول العبارة (29) (تتبنى المؤسسة المقترحات والأفكار البناءة للعاملين التي تسهم في جودة العمل) على الترتيب الأخير، ودرجة استجابة (عالية)، إلى اهتمام المؤسسة بتوفير الخدمات والموارد التي تساعد على تحفيز الابتكار والإبداع، وذلك من خلال حس العاملين وتشجيعهم على العمل ضمن فرق العمل التعاوني.

وهذا ما يتفق جزئياً مع دراسة «بايس وباتيرو» (Paais & Pattiruhu, 2020)، التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية للشركة التي تشمل الأفكار والمعتقدات التي يجلبها أصحاب القرار من البيئة الخارجية إلى بيئة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال خلق مناخ تنظيمي يساعد على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية.

اختبارفروض الدراسة

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية التي تنص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الخضراء بأبعادها الثلاثة (عمق تخضير الثقافة التنظيمية – درجة تخضير الثقافة التنظيمية – نشر تخضير الثقافة التنظيمية) على أداء العاملين على موظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة. ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

أولاً: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لعمق تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.

جدول رقم (18)	
معامل ارتباط بيرسون بين عمق تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة	
أداء العاملين	عمق تخضير الثقافة التنظيمية
معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط الدلالة الإحصائية
.000	**.801

وللتحقق من هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول وجود علاقة بين عمق تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، وبين ذلك جدول رقم (18):
يتبين من الجدول رقم (18): أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عمق تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (**.801) بمستوى دلالة (0.000).

ويمكن تفسير ذلك بأن كلما زاد الاهتمام ثقافة الموظفين عن الإدارة البيئة، زاد اهتمام الموظفين ومراعاتهم لسلوكياتهم التي تصدر عنهم تجاه البيئة، وبالتالي العمل على تقليل المشكلات البيئة من خلال زيادة الوعي حول العيش بشكل يشجع على الممارسات الخضراء.

وهذا ما يتفق جزئياً مع دراسة «تشانج وآخرون» (Chang et al., 2019)، التي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي لتطوير الهوية التنظيمية الخضراء والرؤيا المشتركة الخضراء لإدارة الشركة على تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية الخضراء لدى العاملين في الشركة.

ثانياً - عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني والذي نص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لدرجة تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.

وللتحقق من هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول وجود علاقة بين تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، وبين ذلك جدول رقم (19):

جدول رقم (19)	
معامل ارتباط بيرسون بين تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة	
أداء العاملين	تخضير الثقافة التنظيمية
معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط الدلالة الإحصائية
.000	**.817

يتبين من الجدول رقم (19): أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (**.817) بمستوى دلالة (0.000).

ويمكن تفسير ذلك بأن تخضير الثقافة التنظيمية تساعد العاملين على أن يدركوا أهمية الحفاظ على الموارد البيئة وأن تتجه سلوكياتهم نحو المزيد من الممارسات الخضراء تجاه موارد البيئة.

وهذا ما يتفق جزئياً مع دراسة «عمران وأرشد وإسماعيل» (Imran, Arshad & Ismail, 2021)، التي توصلت إلى أن الثقافات التنظيمية الخضراء تعزز القيم الصديقة للبيئة، مما يساعد العاملين على أن يصبحوا أكثر وعياً للحفاظ على الموارد التي يستخدمونها، والهدر الذي يصنعونه، والطاقة التي يستخدمونها وزيادة الأداء التنظيمي.

ثالثاً- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث والذي نص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لنشر تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة

جدول رقم (20)

معامل ارتباط بيرسون بين نشر تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة

أداء العاملين	نشر تخضير الثقافة التنظيمية
معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	0.831**
0.000	

وللتحقق من هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول وجود علاقة بين نشر تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، وبين ذلك جدول رقم (20):

يتبين من الجدول رقم (20) أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نشر تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (0.831**) بمستوى دلالة (0.000).

ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما اهتمت المؤسسة بنشر الثقافة التنظيمية الخضراء بين العاملين، أثر ذلك بالإيجاب على تحسين أداء العاملين نحو البيئة وتعزيز مفهوم التنمية المستدامة للبيئة وذلك من خلال مراعاتهم لسلوكياتهم نحو والعمل على حمايتها.

وهذا ما يتفق جزئياً مع دراسة «هاستوتي وموافي» (Hastuti & Muafi, 2022)، التي توصلت إلى 2. وجود تأثير إيجابي للثقافة البيئية التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين، أي أنه كلما ارتفعت الثقافة البيئية التنظيمية، زاد الرضا الوظيفي للموظفين.

مناقشة نتائج الدراسة

ملخص نتائج السؤال الأول الذي نص على: ما مستوى تطبيق الثقافة التنظيمية الخضراء في أمانة جدة؟

- أن المتوسط العام للمحور الأول: الثقافة التنظيمية الخضراء جاء بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.179) وبدرجة استجابة (عالية).
- أن المتوسط العام للبعد الأول: عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.70)، وانحراف معياري (1.378).
- أن المتوسط العام للبعد الثاني: درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.71)، وانحراف معياري (1.314).
- أن المتوسط العام للبعد الثالث: انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.86)، وانحراف معياري (1.215).

ملخص نتائج السؤال الثاني الذي نص على: ما مستوى أداء العاملين في أمانة جدة؟

- أن المتوسط العام للمحور الثاني أداء العاملين جاء بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (1.037) وبدرجة استجابة (عالية).
- أن المتوسط العام للبعد الأول: حجم الأداء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.78)، وانحراف معياري (1.228).
- أن المتوسط العام للبعد الثاني: دقة الأداء جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.77)، وانحراف معياري (1.220).

- أن المتوسط العام للبعد الثالث: سرعة الأداء، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (4.05)، وانحراف معياري (1.195).
- أن المتوسط العام للبعد الرابع: جودة الأداء، جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدرة (3.95)، وانحراف معياري (1.151).

فروض الدراسة

- مخلص نتائج الفرض الأول والذي نص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لعمق تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عمق تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (801.**) بمستوى دلالة (0.000).
- مخلص نتائج الفرض الثاني والذي نص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لدرجة تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (817.**) بمستوى دلالة (0.000).
- مخلص نتائج الفرض الثالث والذي نص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لنشر تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة.
- أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نشر تخضير الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (831.**) بمستوى دلالة (0.000).

التوصيات

- إن ثقافة الاستدامة هي أكثر من مجرد حساب الأداء الاجتماعي والبيئي في تقارير الشركات. يجب الموازنة بين الأهداف الاقتصادية التقليدية والأهداف البيئية والاجتماعية للمنظمة.
- ضرورة الاهتمام بتكوين شراكة مع القطاع الخاص من أجل تنمية الاستثمارات نحو القطاعات الخضراء.
- العمل على تطوير الإجراءات والآليات المالية والاقتصادية بما يتناسب مع تطبيق برنامج الثقافة الخضراء.
- العمل على الاستثمار في عمليات التدريب وبناء القدرات.
- ترجمة مفهوم التنمية المستدامة إلى استراتيجية واضحة ويمكن العمل عليها بناء على عدد من المعايير.
- ضرورة اهتمام المؤسسة بنشر الثقافة التنظيمية بين العاملين في مختلف الأقسام.
- يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تحافظ على الثقافة التنظيمية الخضراء من خلال ممارسات لإدماج القيم المؤيدة للبيئة وتعزيز ثقافة تنظيمية قائمة على القيم تنوحيها الرؤية والقيم التنظيمية المؤيدة للبيئة.
- توفير عدد من البرامج التدريبية التي تساعد على تطوير وتنمية المهارات المهنية للعاملين.

حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

قد يختلف الاهتمام للبيئة والاستدامة من قطاع إلى قطاع آخر وكذلك فهم الإدارة لمفاهيم الاستدامة وتبل قد تختلف في كثير من السياقات. فلذلك ينصح بدراسة الثقافة الخضراء في القطاعات المختلفة وتأثيراتها.

ويمكن للدراسات المستقبلية أن تنظر إلى أثر التنمية المستدامة على الثقافة التنظيمية في المؤسسات. وكذلك دراسة مفاهيم مثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء على أداء المنظمات والعاملين. ومن الممكن بناء تصور مقترح حول متطلبات الثقافة التنظيمية الخضراء في تنمية المؤسسات الحكومية في محافظة جدة.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، منى محمد سيد. (2018). «نموذج مقترح لمسببات ونتائج السلوك الأخضر للموظف: دراسة تطبيقية في شركات الاستثمار الصناعي السعودي». *المجلة العربية للعلوم الإدارية*. المجلد 25، العدد 3، ص ص: 399-443.
- الموقع الرسمي لرؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2023). *برنامج التحول الوطني*. تم الدخول على الموقع بتاريخ: 21/1/2023م، المتاح على الرابط التالي: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/ntp/>.
- الموقع الرسمي لرؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2023). *رؤية سعودية مستدامة*. تم الدخول على الموقع بتاريخ: 20/1/2023، على الرابط: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/a-sustainable-saudi-vision/>.
- الموقع الرسمي للمنصة الوطنية الموحدة. (2023). *أمانة محافظة جدة*. تم الدخول على الموقع بتاريخ: 22/1/2023م، على الرابط: https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/agencies/agencyDetails/AC018!/ut/p/z1/jZDBboJAEIafxQNHmVkrRu3pbaWLciLQhKt2LgQYWEJTJui1pn74bPRFs6dxm8n2Z-QcEJC-Ca9LOSqalUk9a2fxOLM3-hc8KQRJSQBb4GS_q8J9xDRDj1gcjz1xYInyIWHwmiD-I_Pv5SDMd-8PgbYBDMdBqEE0aamnFZNoSBhARJql4u-Hm343OrkMPP5ETH2B8Aw3w3414C9UNYquz-TN-ZIH7Sk6L3Kda_dD23FpTHtdOehg13WuVwErWufuuLg4-Ukp1NZD0SWgvh-R7V8Tbqci-Ojb5A-Zpyeu!/dz/d5/L0lDUmlTUSEhL3dHa0FKRnNBLzROV3FpQSEhL2Fy/.
- خزل، بصير خلف. (2018). «تأثير أبعاد اتجاهات العاملين في الثقافة التنظيمية الخضراء: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة الكروني في محافظة كركوك»، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*. المجلد 2، العدد 42، ص ص: 125-142.
- درويش، محمود أحمد. (2018). *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*. مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- عربية Sky News (2021). *ولي العهد يعلن عن مبادرتين كبيرتين لحماية البيئة*. على الرابط: <https://www.skynewsarabia.com/middle-east/1425063>. تم الوصول إليه 01 / 07 / 2023.
- عطا الله، عبيد عثمان عبدالعزيز. (2017). «مقدمات العقد النفسي على السلوكيات الخضراء للعاملين: دراسة تطبيقية»، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*. العدد 1، ص ص: 779-822.
- محمد، أسماء عبد العاطي؛ النجار، أحمد كرم؛ شعيب، محمد محمود. (2021). «دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة المصرية»، *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة IJHTH*. المجلد 15، العدد 3، ص ص: 1-20، تصدرها كلية السياحة والفنادق.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Abou-AL-Ross, S. A. & Abu Mahadi, F. T. (2021). "The Impact of the Mediating Role of Green Organizational Culture on the Relation between Human Resources Green Competencies and Organizational Environmental Performance in Major Palestinian Governmental Hospitals in the Gaza Strip", *Arab Journal of Administration*, 41 (4), pp. 425-446.
- Aggarwal, P. & Agarwala, T. (2021). "Green Organizational Culture: An Exploration of Dimensions", *Global Business Review*, pp. 1-24.
- Chang, T. W.; Chen, F. F.; Luan, H. D. & Chen, Y. S. (2019). "Effect of Green Organizational Identity, Green Shared Vision, And Organizational Citizenship Behavior For The Environment on Green Product Development Performance", *Sustainability*, 11 (617), pp. 1- 17.
- Danirmala, L. & Prajogo, W. (2022). "The Mediating Role of Green Training to the Influence of Green Organizational Culture to Green Organizational Citizenship Behavior and Green Employee involvement", *International Journal of Human Capital Management - IJHCM*, 6 (1), pp. 66-75.
- García-Machado, J. J. & Martínez-Ávila, M. (2019). "Environmental Performance and Green Culture: The Mediating Effect of Green Innovation: An Application to the Automotive Industry", *Sustainability*, 11 (18), p. 4874.

- Hadi, F. S.; Wartini, S. & Widjaja, M. L. K. (2022). "Green Organizational Culture as Mediator of the Effect of Knowledge Creation on Green Performance", In: **19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)**, December, pp. 239-246, Atlantis Press.
- Hastuti, D. T. & Muafi, M. (2022). "The Influence of Organizational Environmental Culture on Employee Performance Mediated by Green Human Resource Management (GHRM) and Job Satisfaction", **International Journal of Business Ecosystem & Strategy**, 4 (1), pp. 24-36.
- Imran, M.; Arshad, I. & Ismail, F. (2021). "Green Organizational Culture and Organizational Performance: The Mediating Role of Green Innovation and Environmental Performance", **Jurnal Pendidikan IPA Indonesia**, 10 (4), pp. 515-530.
- Küçüköğlu, M. T. & Pinar, R. I. (2016). "The Mediating Role of Green Organizational Culture between Sustainability and Green Innovation: A Research in Turkish Companies.", **An International Journal Business & Management Studies**, Vol. 6, pp. 64-85.
- Liu, X. & Lin, K. L. (2020). "Green Organizational Culture, Corporate Social Responsibility Implementation, and Food Safety", **Frontiers in Psychology**, 11, pp. 1-7.
- Okanazu, O. O. & Akele, F. E. (2021). "Green Cultural Practices and Sustainable Business Management. Ochendo", **African Journal of Innovative Studies**, 2 (1), pp. 287-316.
- Paais, M. & Pattiruhu, J. R. (2020). "Effect of Motivation, leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance", **Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 7 (8), pp. 577-588.
- Pan, C.; Abbas, J.; Álvarez-Otero, S.; Khan, H. & Cai, C. (2022). "Interplay between Corporate Social Responsibility and Organizational Green Culture and Their Role in Employees' Responsible Behavior Towards the Environment and Society", **Journal of Cleaner Production**, 366, 132878.
- Roscoe, S.; Subramanian, N.; Jabbour, C. J. & Chong, T. (2019). "Green Human Resource Management and the Enablers of Green Organisational Culture: Enhancing a Firm's Environmental Performance for Sustainable Development", **Business Strategy and the Environment**, 28(5), 737-749.
- Shahriari, M.; Tajmir Riahi, M.; Azizan, O. & Rasti-Barzoki, M. (2022). "The Effect of Green Organizational Culture on Organizational Commitment: The Mediating Role of job Satisfaction", **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, 1-18.
- Tahir, R. & Javed, M. S. (2022). **Reinforcing Green Organizational Culture to Sustain Green Human Capital: Innovative Way for Agri-Inputs Industry**. Retrieved from: <https://assets.researchsquare.com/files/rs-1963428/v1/e462a46e-76a4-41e2-8b04-b57dc7607ac1.pdf?c=1660929476> accessed at: 4/2/2023.
- Tahir, R.; Athar, M. R.; Faisal, F. & Solangi, B. (2019). "Green Organizational Culture: A Review of Literature and Future Research Agenda", **Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)**, Print ISSN, 2632-7686.
- Turki, M.; Kalantari Shahijan, M. & Alirezai, A. (2022). "The Effect of Green Transformational Leadership on Green Behavior with the Mediating Role of Green Organizational Culture and Environmental Concerns", **Journal of Business Management and Entrepreneurship**, 1 (2), pp. 93-113.
- Yeşiltaş, M.; Gürlek, M. & Kenar, G. (2022). "Organizational Green Culture and Green Employee Behavior: Differences between Green and Non-Green Hotels", **Journal of Cleaner Production**, 343.

الملحق (الاستبانة)

المحور الأول: المعلومات الديموغرافية

- سنوات الخبرة:

- المؤهل:

- النوع:

جدول رقم (2)

قياس عبارات الاستبانة

رقم	الفقرة	درجة الاستجابة
		أوافق بشدة أوافق لا أوافق لا أوافق بشدة
المحور الأول - الثقافة التنظيمية الخضراء:		
هي الافتراضات الأساسية المشتركة التي توجه سلوكيات العاملين داخل المؤسسة وعملياتها من حيث إدارة وحماية البيئة. وهذه السلوكيات هي مجموعة القيم والمعتقدات التي تشكل القواعد المتعلقة بإدارة بيئة السلوكيات القياسية المتوقعة من العاملين.		
البُعد الأول - عمق تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء: المدى الذي يرى فيه المدير أن القيم والحساسية الخضراء تظهر في الإبداعات التنظيمية		
1	يهتم المدبرون بنشر القيم الخضراء في جميع الأنشطة المتعلقة بالمؤسسة.	
2	يعمل المدبرون على تنمية الحساسية نحو القضايا الخضراء لدى العاملين.	
3	يتبنى المدبرون فلسفة الاستدامة في كافة الأنشطة المؤسسية.	
4	يتبنى المدبرون المبادرات الخضراء	
5	يعمل المدبرون على مواجهة مقاومة التغيير للثقافة الخضراء.	
البُعد الثاني - درجة تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء: مدى اهتمام المدير بالقيم الإيكولوجية والعملية الإبداعية		
6	يشجع المدبرون الإنتاج والإبداع في الأنشطة الخضراء.	
7	يهتم المدبرون بتوفير المعلومات لجميع العاملين لفهم الاستدامة الاجتماعية.	
8	يربط المدبرون بين القضايا الخضراء وأنشطة المؤسسة.	
9	يراعي المدبرون عند وضع أولويات العمل التحول إلى الأنشطة الخضراء	
البُعد الثالث - انتشار تخضير الثقافة التنظيمية الخضراء: هي اعتقاد المدير بأن هذه السلوكيات والمشارع ستعرض في جميع أنحاء المؤسسة		
10	يحرص المدبرون على نشر المشاريع والسلوكيات الداعمة للثقافة الخضراء في جميع أنحاء المؤسسة.	
11	يهتم المدبرون بمشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرار.	
12	يوفر المدبرون سياسة داخلية داعمة لصنع القرار في القضايا الخضراء.	
13	ينسق المدبرون بين القطاعات المختلفة لتبني الممارسات الخضراء.	
14	يعمل المدبرون على توحيد الثقافات الفرعية لدعم التحول الأخضر	
المحور الثاني - أداء العاملين: درجة تحقيق إتمام المهام والمسؤوليات المتنوعة المكونة للوظيفية التي يشغلها العامل		
البُعد الأول: حجم الأداء: هو قياس حجم ومستوى ما تم إنجازه بمقدرته مع المطلوب إنجازه كما ونوعاً		
15	تضاعفت الأعمال الذي يقوم بها العاملون عن الوقت الماضي.	
16	يتنافس العاملون في حجم الأعمال التي يقوموا بها.	
17	يناسب كم العمل الذي يقوم به العاملون مع وقت العمل الرسمي.	
18	يقضي العاملون بالمؤسسة أوقاتاً إضافية لإنجاز المزيد من الأعمال.	
19	يتحمل العاملون بالمؤسسة أعباء العمل الإضافية في أوقات الطوارئ والأزمات.	
البُعد الثاني: دقة الأداء: وهي المهارة العالية في أداء عمل ما وفقاً للمعايير الموضوعية له من حيث الزمن والجودة.		
20	تتميز التقارير الصادرة من المؤسسة بالدقة والمصداقية.	
21	يقوم العاملون بمراجعة أعمالهم قبل تسليمها لتجنب الخطأ.	
22	يحرص العاملون على معرفة التفاصيل المتعلقة بمهامهم وأدوارهم الوظيفية لأدائها بالشكل المطلوب.	
23	يلتزم العاملون بالمؤسسة باللوائح والتعليمات بدقة.	
البُعد الثالث: سرعة الأداء: تمثل قدرة المدير على تقليل وقت إنجاز العمل وتسهيل إجراءاته.		
24	يتم إنجاز الأعمال في المؤسسة وفق جدول زمني محدد.	
25	تضع المؤسسة خطة للطوارئ والأزمات التي قد تتعرض لها المؤسسة.	
26	تستجيب المؤسسة بسرعة لمتطلبات العملاء	
27	توجد آلية سريعة للتواصل مع المؤسسة.	
28	توجد وسائل سريعة لإدارة الأزمات لمواجهة الطوارئ والأزمات بالمؤسسة.	
البُعد الرابع: جودة الأداء: وهو قدرة المنتج على أداء المتوقع منه عند مراجعته.		
29	تتبنى المؤسسة المقترحات والأفكار البناءة للعاملين التي تسهم في جودة العمل.	
30	يبدل العاملون في المؤسسة قصارى جهدهم لتفادي الأخطاء في العمل.	
31	تعتمد المؤسسة على معايير لقياس جودة الأداء.	
32	تهتم المؤسسة بتكوين فرق عمل لضمان الجودة في خدماتها.	
33	تقدم المؤسسة دورات تدريبية لمنسوبيها لضمان الجودة في الأعمال.	

The Impact of Green Organizational Culture on Employee Performance: A Field Study on Jeddah Municipality Employees in Makka Al-Mukarramah Region

Abdulaziz Mohammed Al Qir

Researcher - Public Administration

King Abdulaziz University, KSA

abdulazizalqir@gmail.com

Dr. Ali O. Jifri

Assistant Professor

Public Administration Department

King Abdulaziz University

Email: aojifri@kau.edu.sa

ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of green organizational culture on the employee performance of Jeddah Municipality workers in Makkah. This study gained its theoretical significance as it deals with the importance of green employee performance and the green organizational culture, while it is considered of a practical importance as it provides recommendations and research proposals to develop the green practices and green employee performance. The study relied on the descriptive approach as the study method and used the questionnaire as the study tool. The study community consisted of all employees working in the Jeddah Municipality and the study sample included (200) workers.

The study concluded that there was a statistically significant positive correlation between the depth of greening the organizational culture on the employee performance of Jeddah Municipality workers in Makkah Province with (.801**) at the level of significance of (.000), there was a statistically significant positive correlation between the degree of greening the organizational culture on the employee performance of Jeddah Municipality workers in Makkah with (.817**) at the level of significance of (.000), and that there was a statistically significant positive correlation between spreading the greening of the organizational culture on the employee performance of Jeddah Municipality workers in Makkah with (.831**) at a level of significance of (.000).

The study recommended the importance of forming a partnership with the private sector in order to develop investments towards green sectors and working on developing financial and economic procedures and mechanisms in line with the implementation of the Green Culture Program.

Keywords: *Green Organizational Culture, Employee Performance, Jeddah Municipality, Makkah Provin.*

