The Reality of Environmental Leadership Behavior According to (Xuejiao, 2016) Model: Case Study at Mosul University

Researcher: Ali T. Younis
Assist. Prof. Dr. Alaa Ahmed Hassan
College of Administration and Economics
University of Mosul

Prof. Dr. Qusay K. Al-Ahmedy
Rector of University of Mosul
University of Mosul

Abstract:
The theory of environmental sustainability established an applied knowledge field to deal with natural resources, which may need leadership behavior that accommodates the phenomenon of resource scarcity within the future demand, which

(*) البحث مستند من أطروحة دكتوراه.
requires the existence of applied behaviors practiced by environmental leadership with its incentives within a behavioral model that contributes to the preventive approach, and enhances the effectiveness of conservation. On the natural environment, within the framework of that research aim to test environmental leadership behaviors according to a model (Xuejiao, 2016) at the University of Mosul, in order to achieve the basic goal of research, which is to provide a qualitative aspect of the thought at hand and the quantitative aspect by spreading the thought within the beneficiaries of environmental leadership behaviors.

To achieve this, the research field was divided according to four groups according to specializations (human, scientific, medical, engineering) depending on the division of the University of Mosul, so the questionnaire was distributed to the councils of colleges in their capacity as the study community by (198) and the response rate (80.303%), which is what the study sample represents, the data was collected and statistically analyzed by the (SPSS Ver.23 software package), in addition to the statistical measures to extract the results such as the percentage and repetitions, and in light of them a set of results was published, the most prominent of which is a variation in the level of application of environmental leadership behaviors according to Model (Xuejiao, 2016) in the surveyed field.

Keywords: Environmental leadership, Motivation Environmental Leadership Behavior.
المحور الأول: منهجية البحث

الأول: المشكّلة: أبرزت الاتجاهات المعاصرة عما تضمنته المقدمة بالمعنى نحو توفير بيئة طبيعية صحية تتناسب مع المقصود المفترض ل أصحاب المصالح في جامعة الموصل، ولكني لم يكن أن يتحقق إلا في إطار سلك قيادي بدني يتضمن جملة سلوكيات تحقق تلك المقاصد، وهو ما يتطلب وجود محفزات لكل السلوكيات، وفي إطار ذلك فإن مشكلة البحث متمثلة بالآتي:

1. هل تتم القياسات في كليات جامعة الموصل على وفق أنموذج Xuejiao, (2016) للسلوكيات القائدة؟
2. هل هناك تباين في تطبيق تلك السلوكيات على وفق التخصصات (الإنسانية، العلمية، الهندسية، الطبية) في جامعة الموصل؟
3. ما مستوى تطبيق المحفزات السلوكية لقيادة الجامعية على وفق أنموذج Xuejiao, (2016)؟

ثانياً. أهمية البحث: يسعى البحث لبلاغ الأهداف الآتي:
1. معرفياً: عن طريق رسم الفجوة بين الفجوة البينية في منظمات التعليم العالي.
2. ميدانياً: تحدث ما يعزز سلوكيات القيادة البينية لمجالس الكليات، الأمر الذي يوفر بيئة عمومية طبيعية تتيح متطلبات الوصول إلى الجامعات الخضراء.

ثالثاً. هدف البحث: يهدف البحث إلى ما يلي:
1. تتبع المسار النظري الذي تناولت سلوك القيادة البينية عن طريق الوصف والتحليل، في مسعى إلى تعزيز افكار الباحثين نحو هذا المصطلح وأبعاده.
3. التعرف على أكثر المعايير أنموذج (Xuejiao, 2016) تطبيقاً في الميدان.
4. رابعاً. فرضية البحث: تتمثل فرضية البحث بالآتي:

1. إن مجموعاً كليات جامعة الموصل الإنجازية، العلمية، والهندسية، والطبية تطبق سلوك القيادة البينية وفق أنموذج Xuejiao, (2016).
2. تباين في مستوى تطبيق أبعاد سلوك القيادة البينية وفق أنموذج (Xuejiao, 2016) في الميدان المبحوث.

خامساً. عينة البحث: تكمن عينة البحث من (159) عضواً من أعضاء مجالس الكليات في جامعة الموصل (بواقع 116 من الذكور 43 من الإناث) وقد تم اختيارهم بصفتهم قادة في جامعة الموصل في مجالارات الكليات (الإلخائية، العلمية، والهندسية، والطبية)، كما هو موضح في الملحق (1).

سادساً. حدود البحث:

2. الحدود المكانية: مجموع كليات جامعة الموصل (الإنسانية، العلمية، والهندسية، والطبية).
3. الحدود البشرية: السادة أعضاء مجالس كليات جامعة الموصل جميعهم.

سابعاً. منهج البحث: إن النهج الذي اعتمده الباحث هو نهج الحالة الدراسية، باستعمال استمار استبيان أنموذج Xuejiao, (2016) وقد عرضت الاستمارة على محكمين كما مبين في الملحق (2) في حق الاختصاص وهم (4) في تخصص الإدارة و (2) في علوم البيئة و (2) في هندسة
البيانية و(2) في الأبحاث، لتحديد وتقييم تطبيقها في البيئة العراقي ووفي جامعة الموصل بعدها.

بعثت: الهدف: استعمل الاستبيان اداة للبحث والموافق بالملحق رقم (3)، الذي تم صياغته بالاعتماد على أمور (2016) (Xuejiao) لتعزيز سلوك القيادة البيانية، إذ تم توزيع الامور على عينة قصيرة لجميع أعضاء مجالس الجامعة والمكون من (192)، وتم استرداد (159) استرداد.

تاسعا. الوسائط الإحصائية: استعملت الحزمة البرمجية (23) (SPSS Ver.23) في تحليل نتائج البحث الميداني، فضلاً عن المقابل الإحصائي لاستخراج النتائج كالنسبة المئوية والتكيرات.

المحتوى الثاني: القيادة البيانية/أطر مفاهمي

القيادة البيانية: الضرورة للتواصل الاصطلاحي للقيادة البيانية، يأتي ضرورة تعريف القيادة لغة إلى أصل كلمة القيادة والتي تشير إلى الرجل الشديد الغنى، أي أنه لم يعرف وجهة عن شيء إذا كان مقياً عليه، أما إصتمالاً وفقاً إلى (Rami and Abdullah, 2018: 48) (Xuejiao, 2016) على فتخير القيادة إلى الصفات والسمات التي من الممكن أن يكون بها من تتحدث دور ل英国 (Oxford, 2003: 403) من حيث فن التعلم إلى أن معظم المجتمعات البشرية إن لم يكن لها دمجة للقيادة فإن القيادة تعمل على تحويل الوضع الراهن، فهي شكل من أشكال العلاقة والتآثر في تتبع الاحيان لرغبة في النتائج من أجل التطورات المتكررة في دور رسمي أو سلبية تسهيل التكيف الجماعي أو إدارة تنظيمية (22) (Kouzes and Posner, 1995: 4)

أما في اطار اامجا البياني، فشير مفهوم القيادة البيانية إلى القردة على التأثير في الأفراد وتعبئة المنظمات لتحقيق الأهداف البيانية طويلة المدى، في مساعي إلى تغيير النظام الاقتصادي والاجتماعي التي تهدد حالياً صحة البيئة البيانية (Egri and Herman, 2000: 576)، وما يعكسه من السلوكي التحفيزي والتعبير الرشيد تتأثر الشركات السلكية والمعرفية معها التربيوي والأخلاقي الجديد من القائد المسؤول في التنظيم، بغض النظر في سلوك البياني للأفراد المعبر عن بيئة خاصة وفي البيئة الموطن عاممين وتحفيزهم وتوجيههم لتحقيق الأهداف البيانية والمتعلقة بجودة البيئة وديموغرافية lifespan للأجيال المستقبلية (27) (Mokhtar, 2019: 22)

(Xuejiao, 2016) هو أي سلوك مؤيد للقيادة بتحقيق قائد المنظمة عن طريق إدراسه بأنه سيصبح المناهد البياني في مكان العمل إذا تماسك القيادة البيانية من القادة الإداريين والقادة السياسيين والأفراد في المنظمات الحكومية على مختلف المستويات، فلقاء القيادة البيانية هي الفن أو القدرة على تحقيق أهداف العمل المتعلقة بالاستدام البيانية (103) (Jang, et al., 2017: 4)


507
1. تقدم وتتفق علانية الالتزام والامتثال للوائح والمعايير البيئية.
2. توفر لإدارة المنظمة علاقة قوية ومنفتحة مع الجهات التنظيمية البيئية.
3. تسهيل عملية المشاركة على المستوى الداخلي والخارجي نحو تطبيق الادمادية البيئية، فإن نجاح القيادة البيئية تبدأ بالالتزام إدارة المنظمة بروية للاستدامة البيئية على المدى الطويل.
4. لكي تحقق إدارة المنظمة الأهداف البيئية بشكل صحيح يتطلب الموارد البشرية والمادية الكافية للوصول إلى تلك الأهداف.
5. توفر القيادة البيئية ميزة تنافسية في السوق وضمن قيمة في موقعها المستقبلية في بيئة الأعمال.
6. تتيح القيادة البيئية مشاركة رواد البيئة في تطوير استراتيجيات العمل لتحقيق الأهداف البيئية، وتحديد المخاطر البيئية المعاصرة والمستقبلية التي قد يكون لها تأثير في أعمال المنظمة.
7. توفر قيمة مضمنة للمساهمين ودعم الأخلاقيات البيئية على أعلى مستوى في التنظيم.
8. توفر قيمة للإدارة التجارية للإطار البيئي المحسن عن طريق إدراك إدارة المنظمة للقيادة البيئية.
9. الدور المهم في ترتيب قرارات جنباً إلى جنب مع الموارد والاحتياجات الخدم.

ثالثًا: مفاهيم محفزات سلوك القيادة البيئية: سلوك القيادة البيئية تتطور إعدادًا من أواخر القرن التاسع عشر إذ ركزت دراسات القيادة على فكرة أن سلوك القيادة يعتمد، وكانت أولى الدراسات التي أجراها (Tomas and Karlel, 1888)، من خلال فحص حياة الشخصيات التاريخية كما في أباهام لكون وجيابوس قصير لتطوير نظرية الرجل العظم المزود. وبعدما بدأت الدراسات توالي لحين ظهور نظرية ذات القيادة والتي أكدت أن بعض الأفراد يمكنهم مجموعة من القيم المتواصلة اللازمة لاستمرار القيادة، فمهم سلوك القيادة هذه لا تبدو لبناء مناسبة يمكن البناء عليها لتعريف كلي للتعليم سلوك القيادة البيئي (Gallagher, 2012،،)، وتوالت الدراسات وباختصار كبير بالسلوك البيئي من خلال ارتباط المسؤولية الاجتماعية بالبيئة الطبيعية للمنظمات، فكان تركيز الكثير من البحث ليس فقط بالنتائج الاجتماعية ولكن أيضاً بالنواتج الاجتماعية والبيئة الطبيعية والتي تسمى في سلوك القيادة البيئي بين القيادة التنفيذية للمنظمات (Burke and Ng, 2010: 603).

على فإنه يمكن تصنيف السلوك القيادي البيئي على وفق ثلاثة مداخل أساسية وعلى النحو الآتي (Kahili, 2008: 97):

1. السلوك الدفاعي: القائد الذي يبني هذا المدخل من السلوك يعتبر البيئة الطبيعية موردًا رئيسيًا ينبغي الدفاع عنه، وهو يعكس على سلوكه وأفعاله.
2. السلوك الشكلي: القائد الذي يبني هذا المدخل يمتاز بكونه أكثر وعياً وفطناً بالعمل البيئي، وهو ما يظهر يؤدي إلى ظهور سلوك البيئي بسبب القوانين والمعامل الدافعة الأخرى.
3. السلوك الحساس اتجاه البيئة: القائد الذي يبني هذا المدخل من السلوك تمثل اقتصاد بأهمية العامل البيئي، وأن أي منظمة تكون مستعدة ومتوافقة مع المعايير البيئية، ستستنژ بامتلاكها القوة في المناقصة عن طريق مبدا التكامل البيئي أو ما يسمى بالتنمية المستدامة.
المحور الثالث: أنموذج (Xuejiao, 2016)

أولاً، قياس سلوك القيادة البيئية:

(Xuejiao, 2016): سلوكيات القيادة البيئية تعتمد على حماية المحيط الحيوي واستعمال الموارد الطبيعية المستدامة وتكريم أجهزة مؤيدة للحياة وتنسيق الهدر وانتاج منتجات أمنة وتقدم الخدمات الحضرية وتقدم عمليات التنظيم البيئي السنوية للعمليات، عليه قدمت دراسة (23: 2016) أنموذج قياس سلوك القيادة البيئية في القطاع العام تم تطبيقه في المنظمات في هونغ كونغ والمكون من أربعة أبعاد رئيسية، كما موضح في الملحق (3) وعلى النحو الآتي:

1. الوضع الأول: الأعمال الإدارية في القدم الإداري: إن الوضع المتضمن العمل من أجل تحقيق الأهداف البيئية داخل القدم الإداري يتطلب العمل وفق المبدأ المستدام للأعمال الإدارية، إذ أشار إلى أن مفهوم الاستدامة البيئية ليس مفهوماً جديداً، إذ حظيت القيادة بهامش متزايد بسبب الاهتمام العام والخاص بالصحة والبيئة، واعتبارات الموارد المحدودة، فينطبق الكثيرون أن القيادة الحساسة تجاه البيئة والتي تعمل مع البيئة الطبيعية في مركز إتخاذ القرارات التنظيمية والمارسات تنافيس مع أنموذج القيادة التقليلية التي تركز على الأهداف التقليدية المتصلة في الربح الخاص ونمو الأعمال وتوقعات أصحاب المصلحة للاستدامة الحساسة للبيئة وفقاً لсталيف تخطيط طويل الأمد ذو حساسية لتحقيق العالم الطبيعي، فضلاً عن اعتماد وجهات نظر لجميع أصحاب المصالح في إتخاذ القرارات، وبواعب المخاطر البيئية عن طريق إستعمال تقنيات غير الاقتصادي.

فتعكس القيادة البيئية في أعمالها وعيها هادفاً ناشطاً وانتقادين الذين يختلفون أن يعيشوا حياتهم ويؤودو المنتطبات بطرق تراعي أثرهم في الأرض والمجتمع ووجود الاقتصاد العالمي، كما (Xuejiao, 2016) أضاف أن موضوع القيادة البيئية والاستدامة (McCann and Holt, 2010: 208) أبلغ دراسة (23: 2017) بأن موضوع القيادة البيئية والاستدامة (Jang, et al., 2017: 102) أصبحت أكثر نفوذاً في جميع أنواع الأعمال الإدارية، فيما أضاف إلى استدامة القيادة في الأعمال الإدارية عن طريق الفعل المستدام القيادة عن طريق إدراك ظاهرة ما أو تغييرها أو تحسينها وتضميها، ووتعزيزها أو تحفيذها، وتركت أكثر عمليات الاستدامة المتقبلة على نطاق واسع على تحقيق نوعية الحياة البشرية دون الإضرار بالبيئة وقطرة النظم الطبيعية، إذ يساعد نهج القيادة البيئية للعمل نحو تحقيق أهداف الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

عملية القيادة البيئية في المنظمات تتم على ضوء مرازة الأفراد داخل المنظمات وخارجها (أصحاب المصلحة) بطريقة أخلاقية، ونظرة مسؤولة مع العمل على تحقيق أهداف أبعد للاستدامة الثلاثة (الاجتماعية، الاقتصادية والبيئية).

ووفقًا لذلك يمكن أن تشتمل الاستدامة المنظمة على جميع أنواع المنظمات المتعلقة بالسعي لتحقيق الجودة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية مع رفع مستوى المعيشة للمساهمين والأفراد ومجالس الضغط والمجتمعات ككل، إذ يمكن تصفية القيادة المستدامةً بيئياً بأنها القيادة التي تمارس أنشطة على طريق المحافظة على الموارد وحماية البيئة التي تعمل فيها مع مراعة التحسينات في منظمات الاستدامة الأشخاص داخل وخارج المنظمة.

2. الوضع الثاني: تأثير الأعمال الإدارية على القيادة البيئية المحتدمة: نظراً لأن القضايا البيئية أصبحت حرجاً، فقد أثرت المنظمات بالدور الحيوي للقيادة في معالجتها، إذ أكّد...
على أهمية تطوير القيادة وتنفيذ استراتيجية الاستدامة (Epstein and Buhovac, 2014: 54) وكذلك تنفيذ استدامة المنظمات مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، وهو من مسؤولية القيادة فهي الفرق والقدرة على المشاركة في بناء علاقات موثوقة مع أصحاب المصلحة المختلفين، سواء داخل المنظمة وخارجاً وفي تنسيق المسؤولية لتحقيق رؤية عمل هادفة ومشتركة بشكل عام (Jang, et al., 2017: 103).

فإن القيادة المسؤولة ببساطة تعمل على دراسة أثار الأعمال الإدارية التفاعلات النتائج المؤشر في البيئة الطبيعية من خلال الفرق على تحقيق التأثيرات السلبية في حماية البيئة، فأصحاب المصلحة يوافقون من القادة البيئيين أن يقوموا في عواقب التصرفات لأصحاب المصلحة من طريق الاستماع إلى مصالح ومتطلباتهم والمشاركة معهم في صياغة استراتيجية المنظمة، فضلاً عن ذلك ينبغي أن يكون القرار قادرين على إقناع مسؤولين بأن الاستدامة البيئية هي القاعدة الأساسية للمنظمة، مما يتح لهم التعرف على أهميتها كجزء من ممارساتهم اليومية وأن يصبحوا أكثر انخراطاً في التأثيرات البيئية.

عليه فإن القيادة ينبغي عليها الاهتمام بمساحة عمل الموظفين، والحفاظ على سلامة البيئة الطبيعية المحيطة، إذ ينبغي أن يكون لديهم معرفة تضمن الامتثال لمصطلبات السلامة والمصداقية المهنية مع مراعاة نوع العمل المنجز والتقنية المستخدمة وقت الذي يستهدف الموظفون بما يتوافق مع العوامل المادية لبيئة العمل كما في التصوير أو البيئة الأخرى، والتي ينبغي توافرها.

كمطالب العمل دون التأثير سلباً في البيئة الطبيعية (Niciejewska and Kač, 2019: 207).

3. بعد الثالث الدافعية: ما مدى أهمية الدافعية للقيادة البيئية في قسم الإداري؟

يصف قادة البيئة الفعالون بأنهم أكثر وعيًا بالبيئة واستقلال الدافعية التي تركز على البيئة، وهم أكثر اهتماماً بوقائع أصحاب المصلحة، إذ يلزمون بالتغيير التنظيمي عن طريق مناهج مختلفة كما في منع التلوث وتنفيذ أنظمة الإدارة البيئية وزيادة وعي الأفراد (Mandojana, et al., 2012: 2).


فتركز المنظمات على الدوافع البيئية التي تؤثر المعرفة، وهي بعد الرايع لنموذج (Xuejiao, 2016) إذا تعمد الدافعية على الحد من الأضرار التي تحقق بالبيئة، في حين تطلع المنظمات إلى الاستجابة لتوقعات أصحاب المصلحة والالتزام بالقوانين الحكومية وتحسين الصورة العامة، فتمكن للدفوع البيئية أيضاً أن تحقق فوائد كبيرة في التكاليف، فضلاً عن أصحاب الاستدامة بالمفهوم العام، وإتخاذ الالتزامات الشاقة فيما ينبغي على القيادة صياغة ودعم دفوع الاستدامة البيئية للمنظمات، ومع ذلك فإن المعتقدات والتوقعات الشخصية لفرد ستؤثر في نهاية المطاف على سلوكهم وربما تسبب لهم في عدم اتباع أهداف المنظمة المتعلقة بموضوع غير مؤكد ومثير للجدل كما في الاستدامة البيئية، وعلى الرغم من الحاجة إلى فهم الجوانب السلوكية الفردية لعملية إتخاذ القرارات المتعلقة بالاستدامة إلا أن العناصر السلوكية كما في الدافعية غالبًا ما يتم تجاولها (Fitriyani, et al., 2019: 1).

فمنظمات اليوم أصبحت أكثر ميلاً لدعم الدور الإداري للدفوع المتمثلة بحماية البيئة الطبيعية من أجل فعاليتها واستمراريتها وديمومتها، إذ يركز الافتاء بشكل كبير على الأعمال التنظيمية والممارسات ذات الصلة بالبيئة الطبيعية بالاعتماد على المشاركة المحتملة لتحقيق好似
سلاوكت الموظفين التابعين، وهذه السلاوكت هي مجموعة واسعة من الأنشطة الصادقة للبيئة
ومثال هذه الابنتها إعداد التدوير، إعادة الاستعمال وتقليل النفايات الضارة للنفل لتنوؤ
(Graves et al., 2013: 82)، وأن آثار السلاوكت التي تظهرها القائد تختلف دوافع الموظفين
والتي تتبع من العوامل الاجتماعية التحفيزية، وفقاً لهذا يمكن القول أن الدافع يزداد كعمل داعم
يجعل الموظفين يمرون بثلاث حالات نفسية وهي (40: 2017):
أ. حالة الاستقلال الذاتي عندما يرى الموظفون أنفسهم على أنها خيار شخصي.
ب. حالة من الفكاهة تثيرها المشاعر والعواطف المرتبطة بالفعالية الشخصية.
ج. حالة الارتباك أو العلاقة الوعيقة مع الآخرين.
وبناءً على ما سبق فإنه من الممكن تغيير السلاوك المؤدي للبيئة إذا كان لدى القائد مشاعر
ودفعات إيجابية تجاه النشاط البيئي والاستدامة والحماية، إذ يساعد تثقيف الموظفين ودعمهم
للمساهمة في حل المشكلات البيئية وإبلاغهم بأهمية أن يكونوا مسؤولين بدنياً مما يؤدي إلى زيادة
سلاوكت المؤدية للبيئة (86: 2016).

4. المجاعة الاعتراف بآداء الاسم الإداري: سلاوك القيادة البيئية لا يتعلق بتغيير أسلوب العمل داخل
المجموعة أو الفرد، ولكن في رؤية بيئة في موقع العمل تبرز اهتمام الموظفين ببنياً على نحو
أفضل وتهيئ الأفراد في تلك المجموعة على العمل وفق المباديء البيئية، وهي ليست قدرة على
التأثير في الآخرين لفعل شيء ليسوا ملزمين به، بل هي رعاية ثقافة تحفز الأفراد والمجموعات
على فعل ما هو مطلوب لمصلحة الجميع والذي يعكس على البيئة بشكل إيجابي.

فالمؤسسة الأساسية للقيادة هي تطوير الفريق والذي
Tapurica and Ispasoiu, 2013: 1 (1) سيؤثر القائد عن طريقها على سلاوكت أعضاء الفريق مع القدرة الشخصية لمزيد من تبادل
الخبرات والمعرفة مع الأعضاء ليظهر عن طريقها التأثيرات المتبادلة، فصة الفريق عامل مهم في
آداء الفريق ليحقق عن طريقها مزيج من المهارات القيادة والتغاي للفريق والذي يعزز آداء الفريق
شامل فعال (2) (Lee and Ko, 2019)، وأن مهارات القيادة تؤثر في آداء الفريق عن طريق
مشاركة المعرفة، فهي تعزز التواصيل مع الفريق وتقليل من التنافض الداخلي وزيادة من تعزيز
أعضاء الفريق نحو الأهداف المشتركة للفريق (2: 2016). فإنه من الضروري
فه مسألة التأثير في آداء الفريق قبل أن يمكن القائد من إدارة فريق العمل بصورة فعالة كما
موضح في الشكل (1)، فإن آداء الفريق يتأثر بأربع مجموعات واسعة من المتغيرات ذات الصلة
(Thamhain, 2012: 258 (2))
1. أسلوب (نمط) القيادة للفريق.
2. البيئة التنظيمية.
3. نوع المشروع وتعقيده.
4. تكوين الفريق.

فتعتبر هذه المجموعات الأربع من المتغيرات في خصائص الفريق وبيئة العمل مما يؤثر
بدوره على آداء الفريق وفي النهاية آداء القسم الإداري ككل، فجميع المجموعات متزامنة إلى حد
ما وتأثر بالبيئة الاجتماعية والاقتصادية والبيئة المحيطة بالمنظمة.
الشكل (1): التأثيرات في خصائص الفريق والأداء


فيش المقال الأول والمتضمن أسلوب قيادة الفريق إلى أن نجاح الفريق يعتمد على مهارات التفاهم، فبينما على النافذة إرشاد الأفراد على أداء المهام، إذ إن الأفراد يتعلمون لرؤوسهم حتى يصبحوا مهارات بشكل أفضل ويمكن أن يكون هذا تحسباً للقيادة، أما المجال الثاني فهو البيئة التنظيمية ويشمل أجزاء المنظمة بما في ذلك البيئة المادية والنفسية وأنظمة الدعم التنظيمي والقيادة، وعلى الرغم من عدم معرفة نسبة إلى المجالين الأوليين حول كيفية تأثير هذه المتغيرات في أداء الأفراد إلا أن بعض الباحثين يجدون علاقات مهمة بين متغيرات معينة كما في دعم القيادة والموارد مع استراتيجيات المنظمة والهيكل التنظيمي.

فيما يشتم المقال الثالث على نوع الوظيفة ومدى تعقيدها على النطاق الكلي والواجبات والتقدم التكنولوجي والتطورات وعوامل أخرى تحدد تغطيات الوظيفة وإدارتها، فبعد وصف هذه الوظائف فإن القادة يشيرون إلى مؤشرات تعقيد محددة تتراوح بتحديات إدارة الفريق، والمجال الأخري هو تكوين الفريق المشروع ويشمل مجموعة مهارات وتشويق مهارات المواد والمواقف والعلاقات الشخصية والعلاقات الشخصية وغيرها من الخصائص الشخصية للفريق الذين يشكلون مجموعة العمل أو فريق المشروع، وتوجد مجموعة من المعرفة في كل من هذه الأبعاد، فضلاً عن إلى مجالات تأثير القيادة الأعمالية المعرفة بها في النموذج هناك تأثيرات خارجية للمنظمات كما في الظروف الاجتماعية والاقتصادية والتنافسية والظروف الخاصة بالصناعة، وكل هذه التأثيرات يمكن عدّها متغيرات خارجية تؤثر على خصائص الفريق في النهاية أداء الفريق وأداء المشروع.

المحور الرابع: الإطار التطبيقي (الميداني)

الجدول (1): وصف أفراد المجموعة

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغيرات</th>
<th>الفئات المستهدفة</th>
<th>العدد</th>
<th>التسلسل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>من مبنى عن طريق الدراسة</td>
<td>قناة الدراسة</td>
<td>49</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>دورات تدريبية</td>
<td>بموضوع البحث</td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>إطلاع عام</td>
<td>لا أعلم</td>
<td>104</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لا أعلم</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>159</td>
<td>100%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

512
يمكن القول بالاعتماد على معلومات الجدول (1) بأن قناة إدراج القيادة البيئية لدى عينة البحث بأنهم على علم بهذا المفهوم والذي يبين أن ما نسبته (65.41%) كانوا على اطلاع عام بهذا المفهوم وإنما نسبةه (30.82%) مبني من خلال الدراسة، أما ما يخص الموقع الوظيفي فإن جميع الفيادات في الجامعة تم استطلاع ارئته وفقًا للنسب المحددة إرئاه، فيما جاءت نسب الذكور بشكل أكبر بما نسبته (72%) والإناث (27.04%) فيما كانت الفئات العمرية المتوسطة والمحصورة بين (40-59) ونسبة (83.02%) والسبب كون أغلب المناصب القيادة في الجامعات تطلب الإلزام العلمية والخدمة الأكاديمية الملكية، مع بعض الاستثناءات التي وصلت على مستوى من هم أقل من هذه الأعمار بما نسبته (6.34%) وبلغت على مستوى من هم أعلى منها ما نسبته (13.84%)، وأن هذه الاستثناءات لا تقلل من أهمية العمر ووصفه دليل على نضوج عينة البحث، ومن جهة أخرى يمكن أن تساعده مؤهلات أفراد القيادة الأخرى على القول بنضجها إذ نسبة حملة شهادات الدكتوراه (0.57%) في حين بلغت نسبة شهادات الماجستير (9.43%)، فضلاً عن ذلك يمكن أن يعزز القول بنضج هذه العينة كونها إنضجت بهم الفيادات من العدماء ومعاونينهم ورؤوس الأقسام العلمية في جميع كليات جامعة الموصل.

ثانياً، قياس مؤشرات أبعاد سلوك القيادة البيئية وفقاً لـ (Xuejiao, 2016) وفقاً لـ (Kahili, 2014): إن قيمة معاامل الاختلاف تصبح كنسبة مئوية من قيمة مقايضة النزعة المركزية، إذ يفضل إستخدام معاامل الاختلاف عند متقارنة درجة تشتت بيانات مجموعتين أو أكثر مختلفة لها وحدات قياس مختلفة، بدلاً من استعمال الانحرافات المعيارية أو الرباعي، فإن معاامل الاختلاف يعتمد على التغيرات النسبية في القيم عند مقايضة النزعة المركزية، في حين يعتمد الانحراف المعياري أو الانحراف الرباعي على التغيرات المطلقة لقيم (2014: 73).(Kahili, 2014)، وبناءً على ما سبق يقدم الجدول (2) المؤشرات الإحصائية لأبعاد سلوك القيادة البيئية.
الجدول (2): الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الوزن النسبي

<table>
<thead>
<tr>
<th>العدد</th>
<th>الوسط الحسابي</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>معامل الاختلاف%</th>
<th>انحراف معياري</th>
<th>معامل الاختلاف</th>
<th>مجموع الاختلاف</th>
<th>معامل الاختلاف الاسمي</th>
<th>معامل الاختلاف العلمي</th>
<th>معامل الاختلاف الجنسية</th>
<th>معامل الاختلاف الاقتصادية</th>
<th>معامل الاختلاف المحاسبة</th>
<th>معامل الاختلاف العام</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>30.686%</td>
<td>1.055</td>
<td>3.438</td>
<td>20%</td>
<td>26.3%</td>
<td>53.7%</td>
<td>抨ثٕثًٗض٣ثث</td>
<td>61.28%</td>
<td>66.7%</td>
<td>54.23%</td>
<td>62.37%</td>
<td>71.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>29.8%</td>
<td>1.073</td>
<td>3.6</td>
<td>19.647%</td>
<td>19.973%</td>
<td>61.28%</td>
<td>抨ثٕثًٗض٣ثث</td>
<td>66.7%</td>
<td>69.8%</td>
<td>54.23%</td>
<td>62.37%</td>
<td>71.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>27.766%</td>
<td>0.877</td>
<td>3.690</td>
<td>14.8%</td>
<td>18.5%</td>
<td>66.7%</td>
<td>抨ثٕثًٗض٣ثث</td>
<td>69.8%</td>
<td>72.8%</td>
<td>54.23%</td>
<td>62.37%</td>
<td>71.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>29.174%</td>
<td>1.022</td>
<td>3.503</td>
<td>17.04%</td>
<td>28.73%</td>
<td>54.23%</td>
<td>抨ثٕثًٗض٣ثث</td>
<td>72.8%</td>
<td>75.8%</td>
<td>54.23%</td>
<td>62.37%</td>
<td>71.4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: من أعداد الباحثين في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية.

يتضح من نتائج الدراسة في الجدول (2) ما يلي:

1. الأعمال الإدارية: أن نسبة معامل الاختلاف لكل مجموعة بصرف النظر عن الدرجة التحقق من الأعمال الإدارية، ويلاحظ عن طريق حصول المجموعة الهندسية المركز الأول في الأعمال الإدارية عن طريق حصولها على أقل قيمة معامل اختلاف مقداره (23.766%) وهو ما يدل على أن هذه المجموعة ممتازة أعمال الإدارية وفقاً لمعايير السلاك القيادي البني، فيما جاءت المجموعة العلمية بالمركز الثاني بمعامل اختلاف قيمته (29.174%) وفي المركز الثالث كانت لصالح المجموعة العلمية بمعامل اختلاف (29.8%) وفي المركز الأخير جاءت المجموعات الإنسانية بمعامل اختلاف (30.686%).

2. تأثير الأعمال الإدارية: حصلت المجموعة العلمية على أقل قيمة معامل اختلاف (21.274%) وهو ما يدل على أن هذه المجموعة تدرك تأثير أعمال الإدارية وفقاً لمعايير السلاك القيادي البني، فيما جاءت المجموعة الجنسية المركز الثاني بمعامل اختلاف (22.219%) وقيمة معامل اختلاف مقداره (25.139%)، فيما جاءت المجموعة الإنسانية المركز الثالث بأعلى قيمة معامل اختلاف مقداره (26.011%) وهو ما يوضح في مضمون ممارسة هذه المجموعة الأعمال الإدارية بتأخير تسلسل ما بين المجموعات الأخرى.

3. الدافعة: ويلاحظ حصول المجموعة الهندسية على أقل قيمة معامل اختلاف (17.355%) وهو ما يدل على أن هذه المجموعة تدرك أهمية الدافعية لتحفيز سلاك القيادة البني، فيما جاء المركز الثاني المجموعة العلمية بمعامل اختلاف ونسبة (17.89%)، فيما جاء المركز الثالث المجموعة
الطبية بمعامل اختلاف مقداره (21.03%)، وجاء بالمركز الرابع المجموعة الإنسانية بمعامل اختلاف (25.72%).

المعرفة: ولاحظ حصول المجموعة العلمية على أقل قيم مطلق معامل اختلاف (21.98%) وهو ما يدل على أن هذه المجموعة تدرك مدى المعرفة بآداء التشكيك لتحقيق سلوك القيادة البيانية، فيما جاء المركز الثاني لصالح المجموعة الهندسية بمعامل اختلاف مقداره (23.068%)، فيما جاءت المجموعة الإنسانية بالمركز الثالث بمعامل اختلاف (25.25%)، والمجموعة الطبية جاءت في المركز الرابع بمعامل اختلاف ومقداره (28.41%).

وأصدرت لنا القول أن فرضية البحث الأولى، والتي نصت على أن مجموعات كليات جامعة الموصل (الحكومية، العريضة، الهندسية، الطبية) تطبق سلوك القيادة البيانية وفقاً نموذج Xuejiao, 2016 (2016) قد تحقق وأن كان مجموعة كبيرة من المستطلوع أراهم لا يعلمون بديعة معايير إدارة النظام البياني، إلا إنه يمارسها أثناء تعاملهم في عملية الإدارة نتيجة الخبرة الطويلة والادخارية من نصائح الفاعلين السابقين.

ومن خلال متابعة قيم الوسعت الحسابية المعايير والتي تراوح بين (3.438-4.379) يتضح أن مستوى تطبيق الأعداد ت전문 هذا يدعونا إلى قبلة الفرضية الثانية للبحث والتي تشير إلى وجود تباين في مستوى تطبيق أعداد سلوك القيادة البيانية وفق أنموذج Xuejiao, 2016 (2016) في الميدان المبحوث.

المحور الخامس: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً، الاستنتاجات: توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كما يلي:


2. أوضح نتائج التحليل الإحصائي أن أكثر نسبة تطبيق لبعض الأعمال الإدارية والادارية في المنظمة المبحوثة كان في مجموعات الكليات الهندسية، وبعيد ذلك إلى ثقة عمل هذه الكليات من جهة والمناهج الدراسية التي لا تركز على الأسس التعليمية.

3. أشارت نتائج التحليل الإحصائي أن بعض تأثير الأعمال الإدارية والمعرفة حصلا على أعلى نسبة تطبيقاً في المنظمة المبحوثة كان في مجموعات الكليات العلمية، وبعيد ذلك إلى ثقة عمل هذه الكليات وانعكاسها على سلوك القيادة فيهما من جهة والمناهج الدراسية التي تركز على الأسس العملية من جهة أخرى.

4. حصلت مجموعة الكليات الإنسانية في جميع متغيرات النموذج (باستثناء متغير المعرفة الذي حصل على المركز الثالث بين المجموعات الأربعة) حصلت على أعلى الدرجات بالاستفادة إلى معامل الاختلاف ويعود ذلك إلى ثقة عمل هذه الكليات من جهة والمناهج الدراسية التي لا تركز على الأسس التعليمية.

ثانيا، المقترحات: استنادا على ما تقدم من استنتاجات، يقدم البحث الحالي مجموعة من التوصيات وعلي النحو التالي:

1. تكثيف الجهود الأكاديمية حول إجراء دراسات مستقلة وتثبيت النموذج العلمية التي تختص بسلاكي القيادة البيانية من تركز على الفوائد والتأثيرات الإيجابية على البيانية عند اعتمادها.


11. Kahili, Aicha Salma, (2008), Study of Environmental Behavior of Economic Institutions in Algeria (Field Study of the Oil Sector in Hassi Messaoud Region), Faculty of Law and Economic Sciences, Department of Economic Sciences, Kasadi Merbah University, Ouargla, Algeria.


19. Rami, Ibrahim Hassan Ismail and Abdullah, Mustafa, (2018), features of leadership in the Noble Qur’an through the story of Ibrahim Al-Khalil, peace be upon him, Journal of the Pen, No. 10, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Malaysia.


الملمح (1): وصف ميدان مجتمع البحث والعينة المعتمدة

<table>
<thead>
<tr>
<th>النسبة%</th>
<th>العينة المعتمدة في البحث</th>
<th>عدد أعضاء مجلس الكلية الفعلي أثناء إعداد البحث (مجتمع البحث)</th>
<th>سنة التأسيس</th>
<th>الكلية</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>84.62</td>
<td>11</td>
<td>13</td>
<td>1966</td>
<td>الأدب</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>87.5</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>1975</td>
<td>التربية الصرفة</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>84.62</td>
<td>11</td>
<td>13</td>
<td>1993</td>
<td>التربية الأساسية</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>77.78</td>
<td>7</td>
<td>9</td>
<td>1975</td>
<td>التربية الإنسانية</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>87.5</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>2005</td>
<td>التربية للبنات</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>66.67</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>1977</td>
<td>الحقوق</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>83.33</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>1983</td>
<td>الأثار</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>83.33</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>2008</td>
<td>الفنون الجميلة</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>66.67</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
<td>1963</td>
<td>العلم</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>75</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>1999</td>
<td>علوم الحاسوب والرياضيات</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>75</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>2006</td>
<td>علوم البيئة وتقاناتها</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>2002</td>
<td>العلوم السياسية</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>2004</td>
<td>العلوم الإسلامية</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>81.82</td>
<td>9</td>
<td>11</td>
<td>1968</td>
<td>الإدارة والاقتصاد</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2018</td>
<td>العلوم السياحية</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>1967</td>
<td>الهندسة</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>2013</td>
<td>الهندسة والتعدين</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>64.29</td>
<td>9</td>
<td>14</td>
<td>1967</td>
<td>الزراعة والغابات</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>73.33</td>
<td>11</td>
<td>15</td>
<td>1967</td>
<td>الطب</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>88.98</td>
<td>8</td>
<td>9</td>
<td>1992</td>
<td>الصيدلة</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>77.78</td>
<td>7</td>
<td>9</td>
<td>1982</td>
<td>طب الأسنان</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>1993</td>
<td>التمريض</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>1976</td>
<td>الطب البيطري</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>%80.303</td>
<td>159</td>
<td>198</td>
<td></td>
<td>المجموع</td>
<td>24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: إعداد الباحثون.
الملحق (2): أسماء السادة المحكّمين

<table>
<thead>
<tr>
<th>موقع العمل</th>
<th>التخصص</th>
<th>الاسم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية الإدارة والاقتصاد</td>
<td>إدارة استراتيجية</td>
<td>أ.د. معن عبد الله المعادي</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية الإدارة والاقتصاد</td>
<td>إحساء</td>
<td>أ.د. زكريا بحبي الجمال</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية الإدارة والاقتصاد</td>
<td>إدارة تسويق</td>
<td>أ.د. علاء عبد السلام الحمداني</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية علوم البيئة وتقنياتها</td>
<td>بيئة واحیاء</td>
<td>أ.م.د. مازن نزار السنابري</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الإبتكار/كلية الآداب</td>
<td>فيزياء بيئة</td>
<td>أ.م.د. رشيد يوسف الكاكجي</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية علوم البيئة وتقنياتها</td>
<td>إدارة عامة</td>
<td>أ.م.د. أمير منير شربة</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية الهندسة</td>
<td>هندسة بيئة</td>
<td>أ.م.د. عمر ثامر حمد</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية الإدارة والاقتصاد</td>
<td>إدارة منظمة</td>
<td>أ.م.د. آلاء عبد الموmentor العادي</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية علوم البيئة وتقنياتها</td>
<td>إحساء</td>
<td>أ.م.د. أسامة حعون</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة الموصل/كلية الهندسة</td>
<td>هندسة بيئة</td>
<td>أ.م.د. أسود فخري قاصد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الملحق (2): استمارة الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
تحية طيبة...

تعرض على حضوركم استمارة الاستبانة الخاصة بالبحث الموسم " واقع تطبيق المحفّرات السلوكية لقيادة البيئة ضمن أسلوب (Xuejiao, 2016): حلاة دراسية في جامعة الموصل ". تعد هذه الاستبانة أحد الجوانب الهامة في البحث، وتهدف إلى جمع بيانات عن البحث أعلاه، أرجو التكرم والإجابة على الاستبانة بما ينسجم مع الواقع الفعلي عن طريق وضع اشارة (√) للإجابة المتوقّفة مع الواقع الميداني.

نحيط جناكم الكريم علمًا بأن الاستبانة المطلوبة ضمن هذه الاستبانة هي لأغراض البحث العلمي وأن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة.

مع فائق الاحترام والتقدير

الدكتور
علاء أحمد حسن
أستاذ مساعد/قسم إدارة التسويق
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الموصل
Alaa A. Hassan (PhD)
Assistant Professor - Department of Business Administration
University of Mosul
alaa_aaa_2006@yahoo.com

الدكتور
قصي كمال الدين الأحمد
أستاذ/رئيس جامعة الموصل
Qusay K. Al-Ahmedy (PhD)
Professor- Rector of University of Mosul
Prof.kossayalahmady@ uomosul.edu.iq

علي ذون يونس
طالب دكتوراه/قسم إدارة الأعمال
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الموصل
Ali T. Youns
PhD Student - Department of Business Administration
University of Mosul
alialjader@uomosul.edu.iq
القسم الأول: المعلومات العامة

1. القناة التي ساعدتك على دراسة موضوع البحث؟
   - من خلال البحث ( ), دورات تدريبية ( ), اطلاع عام ( ), لا أعلم ( ).

2. عدد سنوات الخدمة________________________

3. الجنس: [ ] ذكر، [ ] أنثى

4. العمر: ________________________________

5. المؤهل العلمي __________________________

6. التخصص العام __________________________

القسم الثاني: أنموذج سلوك القيادة البيئية

<table>
<thead>
<tr>
<th>الأفعال الإدارية: أي مما يأتى تم العمل به في قسمك الإداري؟</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا أوافق</td>
<td>أوافق</td>
</tr>
<tr>
<td>1. قمنا بدعوة لإدراج الأهداف البيئية في:</td>
<td>رؤية القسم، رسالة القسم</td>
</tr>
<tr>
<td>2. عملنا على إبلاغ فوائد حماية البيئة مع كادر تشكيلنا.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. عبرنا عن موافقة الاهتمامات بيئة أظهرت قيمة حماية البيئة.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. طلبتنا من موظفينا النظر في التكاليف والفوائد البيئية كجزء طبيعي من عملية اتخاذ القرار.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. أجرينا محادثات منتظمة مع أصحاب المصلحة لفهم القضايا البيئية المعددة.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. شجعنا الكادر على المشاركة في البرامج الخضراء في تشكيلنا.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. شجعنا في قسمنا الإداري على تبني تقاليد صديقة للبيئة في العمليات كما في (الملبكيات الكهربائية المؤفقة للطاقة).</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. استعمال الطاقة المتجددة، استعمال الطاقة النظيفة دعمنا تطوير الممارسات الخضراء.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. دعم برامنا الخضراء ماليا.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. تحصل على الدعم الفني لبرامجنا الخضراء.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. أيدنا المبادرات الداعية إلى زيادة التمويل لبرامج حماية البيئة.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12. قمنا بصياغة التشريعات التي تزيد من جهود الاستدامة البيئية.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ب. تأثير أعمالنا الإدارية: يرجى بيان موقفك من الأسئلة الآتية</td>
<td>لا أوافق</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------------------------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>تدهورت بيئتنا الطبيعية بسرعة كبيرة جراء أعمالنا الإدارية.</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>أثرت الطرق التقليدية لممارسة الأعمال الإدارية في تشكيلنا على البيئة.</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>النموذج الحالي لممارسة الأعمال في تشكيلنا خلق الكثير من النفايات الصلبة.</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>برغب منتسبي تشكيلنا بدل جهد لحماية البيئة.</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>المشتركون للقوانين والأنظمة يدعمون جهود حماية البيئة في تشكيلنا.</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>العديد من منتسبي تشكيلنا يدعمون الإجراءات المتخصصة لحماية البيئة.</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>طورنا علاقة جيدة مع معظم الموظفين في تشكيلنا فيما يخص الأعمال الخضراء.</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>امتلك تأثيرًا شخصيًا كبيرًا على الموظفين فيما يتعلق بالأعمال الخضراء.</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>منتسبي تشكيلنا في كثير من الأحيان يمتثلون لقراراتي المتعلقة والأعمال الخضراء.</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>متحمس للغاية لتفخيف معاناة الحياة الطبيعية الجامعية المعرضة للخطر.</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>يصعب على احتواء مشاعر عندما أرى الطبيعة في تأثير سلبي جراء أعمالنا الإدارية.</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>مهما حقاً بما يحدث من تأثير على بيئتنا.</td>
<td>27</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>ج. الدافعية: ما مدى موافقتك لأهمية الدوافع التالية لتحفيز السلوك البيئي في قسمك الإداري؟</th>
<th>لا أوافق</th>
<th>أوافق بشدة</th>
<th>لا أمل</th>
<th>أوافق</th>
<th>لا أمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الامتثال للقوانين واللوائح البيئية.</td>
<td>28</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توفير المال للقسم الإداري.</td>
<td>29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>التنافس بشكل أفضل مع الأقسام الأخرى على الموارد.</td>
<td>30</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعزيز مكانة تشكيلنا.</td>
<td>31</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>جذب الاستثمارات الخاصة.</td>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الأفق</td>
<td>لا أوافق</td>
<td>لا</td>
<td>أوافق</td>
<td>أعلم</td>
<td>لا أوافق</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>--------</td>
<td>---</td>
<td>-------</td>
<td>-----</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>زيادة فرص الترقية لموظفى القسم الإدارى</td>
<td>33</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تكون جزءًا من حلول المجتمع للحد من التدهور البينى</td>
<td>34</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المساعدة في التخفيف من مشكلة الموارد الطبيعية المستنفدة</td>
<td>35</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تحسين عملية صنع القرار في صياغة السياسات البينية</td>
<td>36</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اكتشاف طرق ذات مغزى لتعزيز الأنشطة البشرية مع البيئة</td>
<td>37</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المساهمة في التنمية المستدامة للاقتصادى</td>
<td>38</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>السؤال</th>
<th>لا أوافق</th>
<th>لا</th>
<th>أوافق</th>
<th>أعلم</th>
<th>لا أوافق</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدى معرفتك ببرنامج حماية البيئة في تشكيلى</td>
<td>مدى معرفتي بباداء تشكيلى</td>
<td>39</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدى معرفتك ببرامج حماية البيئة في تشكيلى</td>
<td>معرفتك ببرامج حماية البيئة في تشكيلى</td>
<td>40</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدى معرفتك بالأنشطة التطوعية لحماية البيئة في تشكيلى</td>
<td>معرفتك بالأنشطة التطوعية لحماية البيئة في تشكيلى</td>
<td>41</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدى معرفتك بالجماعات الضاغطة لحماية البيئة</td>
<td>معرفتك بالجماعات الضاغطة لحماية البيئة</td>
<td>42</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>