



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مَجَلَّةُ الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ لِلْعُلُومِ التَّرْبَوِيَّةِ وَالْإِجْتِمَاعِيَّةِ

مَجَلَّةٌ عَامِّيَّةٌ دَوْرِيَّةٌ مُحَكَّمَةٌ

تصدر أربع مرات في العام خلال الأشهر:

(مارس، يونيو، سبتمبر، ديسمبر)

العدد 23 - المجلد 44

ربيع الأول 1447 هـ - سبتمبر 2025 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

الموقع الإلكتروني للمجلة :

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

iujourna14@iu.edu.sa





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.

لم يسبق للباحث نشر بحثه.

أن لا يكون مستلماً من أطروحة الدكتوراه أو الماجستير سواء بنظام الرسالة أو المشروع البحثي أو المقررات.

أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.

أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.

أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث التربوية (25%)، وفي غيرها من التخصصات الاجتماعية لا تتجاوز (40%).

أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.

لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.

أن يشمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.

أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.

يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



الهيئة الاستشارية :

معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

أ. د : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

أ. د : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : عبدالله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



هيئة التحرير:

رئيس التحرير :

أ.د : عبدالرحمن بن علي الجهني

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

مدير التحرير :

أ.د : محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أعضاء التحرير:

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د : علي بن حسن الأحمد

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أ.د. أحمد بن محمد النشوان

أستاذ المناهج وتطوير العلوم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. صبحي بن سعيد الحارثي

أستاذ علم النفس بجامعة أم القرى

أ.د. حمدي أحمد بن عبدالعزيز أحمد

عميد كلية التعليم الإلكتروني
وأستاذ المناهج وتصميم التعليم بجامعة حمدان الذكية بدبي

أ.د. أشرف بن محمد عبد الحميد

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية بجامعة الزقازيق بمصر

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

د. منصور بن سعد فرغل

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشريف

التسيق العلمي:

أ. محمد بن سعد الشال

سكرتارية التحرير:

أ. أحمد شفاق بن حامد

أ. علي بن صلاح المجبري

أ. أسامة بن خالد القماطي



جامعة المدينة الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

فهرس المحتويات :

م	عنوان البحث	الصفحة
1	فاعلية برنامج مقترح قائم على مكونات البراعة الرياضية لتدريس الرياضيات في التحصيل وبقاء أثر التعلم لدى تلميذات الصف السادس الابتدائي د. نوال بنت سعد بن مبطي العتيبي	11
2	فاعلية برنامج تدريبي قائم على اليقظة العقلية في تنمية الذاكرة العاملة للتلاميذ ذوي صعوبات التعلم بالمرحلة الابتدائية د. خالد بن مناحي هديب القحطاني	65
3	فاعلية برنامج تدريسي قائم على شبكات التفكير البصري في تنمية الكفاءة الذاتية لدى طالبات الصف الثالث متوسط في مقرر العلوم د. سلطنة بنت سعود المسند	113
4	الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لأعضاء هيئة التدريس د. فيصل بن علي محمد الغامدي	161
5	تصميم بيئة تدريب إلكترونية قائمة على نظام إدارة التعلم Blackboard لتنمية مهارات إنتاج الفيديو التعليمي لدى طلاب الدراسات العليا د. نايف بن محمد يحيى جبلي	205
6	فاعلية إستراتيجية جيكسو (Jigsaw) على التحصيل الدراسي وبقاء أثر التعلم لدى الطلاب غير الناطقين باللغة العربية د. ماهر بن دخیل الله الصاعدي	263
7	Employee engagement at the Islamic University of Madinah - A Social Exchange Empirical Evidence and Analysis of the Annual Engagement Survey by the Ministry of Human Resources and Social Development د. سامي بن غزالي السلمي	309
8	Inclusive Education Divergences that Framing Across the Gulf Countries Six Nation Critical Policy Analysis د. حمود بن عبد الله المغيرة	335
9	دور رأس المال الاجتماعي للجامعات في مواجهة التطرف الفكري لدى الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود د. مريم بنت عبد الهادي العنزي	365
10	تجارة السجاد من خلال الفزاسلات الواردة إلى التاجر عمر بن عبد الرحمن الغمري خلال الفترة (1345هـ/1926م-1354م/1935م) د. نوبر بنت مبارك العميري	411

* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء في
دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لأعضاء
هيئة التدريس

The Relative Contribution of the Green
Leadership Traits in Supporting the Green
Innovative Work Behavior of Faculty
Members

إعداد

د. فيصل بن علي محمد الغامدي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك

قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية - جامعة الباحة

Dr. Faisal Ali Mohammed Alghamdi

Associate Professor of Educational Administration and Planning

Department of Administration and Educational Planning - Faculty
of Education - Al-Baha University

Email: fam.alghamdi@bu.edu.sa

DOI:10.36046/2162-000-023-014

تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٠٢/٠٨ م

تاريخ التقديم: ٢٠٢٥/٠١/٢٠ م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة أُتبِع المنهج الوصفي المسحي في صورته الارتباطية، وتكوّنت العينة من (٣٩٣) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. كشفت النتائج عن توفر درجة عالية لكلٍ من: سمات القيادة الخضراء، وممارسة سلوك العمل الابتكاري الأخضر بمتوسطات حساسية بلغت (٣,٥٣ - ٣,٨١) على التوالي، كما تبين وجود علاقة ارتباطية بينهما بلغت (٠,٨٦)، وتبيّن - كذلك - وجود فروق دالة إحصائية لسمات القيادة الخضراء، وممارسة سلوك العمل الابتكاري الأخضر وفقاً للرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ وأستاذ مشارك، وفروق لنوع الكلية لصالح الكليات العلمية، وفروق لعدد سنوات عمل بالجامعة لصالح الذين خبرتهم من (١٠) سنوات فأكثر ومن (٥) لأقل من ١٠ سنوات) مقابل الأقل من خمس سنوات. وكشفت النتائج - كذلك - عن إسهام ثلاث سمات - فقط - من إجمالي سمات القيادة الخضراء الستة في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ حيث فسرت هذه السمات ما نسبته (٧٢٪) من التباين في المتغير التابع. وهذه السمات مرتبة تنازلياً على النحو الآتي: تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار خضراء تراعي البيئة بنسبة (٤٣٪)، واحترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (١٣٪)، وتوفير رؤية بيئية واضحة لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (١١٪). وأوصت الدراسة بتبني أسلوب القيادة الخضراء في ممارسة القيادات الأكاديمية؛ لما ظهر لها من أثر عالٍ في تنمية سلوك العمل الابتكاري الأخضر لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: القيادة الخضراء؛ سلوك العمل الابتكاري الأخضر؛ أعضاء هيئة التدريس.

Abstract

The aim of this study was to examine the relative contribution of green leadership traits among academic leaders at King Saud University in supporting green innovative work behavior among faculty members. To achieve the study's objectives, a descriptive correlational survey approach was adopted. The sample consisted of 393 faculty members selected using simple random sampling, with a questionnaire as the data collection tool. The results revealed a high degree of both green leadership traits and the practice of green innovative work behavior, with mean averages of 3.53 and 3.81 respectively. Additionally, a significant correlation of 0.86 was found between the two variables. Statistically significant differences were also found in green leadership traits and the practice of green innovative work behavior based on academic rank, favoring full professors and associate professors, as well as differences based on the type of college, with science colleges showing a stronger association. Furthermore, significant differences were observed in the number of years of experience at the university, with those having 10 years or more of experience and those with 5 to less than 10 years showing higher scores compared to those with less than five years. The results also revealed that three out of the six green leadership traits significantly contributed to supporting green innovative work behavior among faculty members at King Saud University. These three traits accounted for 72% of the variance in the dependent variable. The traits, in descending order of impact, were motivating faculty members to generate green ideas that consider the environment (43%), respecting faculty members' environmental beliefs (13%), and providing a clear environmental vision for faculty members (11%). The study recommended adopting green leadership practices among academic leaders, given its significant impact on fostering green innovative work behavior among faculty members.

Keywords: Green Leadership; Green Innovative Work Behavior; Faculty Members

المقدمة

يُواجه عالمنا المعاصر تغيرات مناخية غير مسبوقة تسببت في عديد من الآثار الضارة على الطبيعة والإنسان، شملت: ارتفاع مستويات مياه البحر، والفيضانات، وموجات الحرارة المتزايدة، والجفاف، والتصحر، ونقص المياه، وغيرها من الظواهر البيئية المترابطة. وعلى الرغم من أن هناك عوامل طبيعية لها دور في التدهور البيئي، إلا إن تأثير الأنشطة الصناعية والزراعية الناتجة عن النشاط الإنساني هو الأكثر تأثيراً ووضوحاً. فبحسب التقارير الصادرة عن الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC)، فإن النشاط البشري قد أدى إلى ارتفاع درجة الحرارة العالمية بمقدار ١,١ درجة مئوية، مما يترتب عليه تأثيرات خطيرة على البيئة وصحة الإنسان (IPCC, 2021).

ولمواجهة هذه التحديات، عُقدت عديد من المؤتمرات الدولية والندوات العلمية وورش العمل؛ لتحديد أهداف التنمية المستدامة، واقتراح الإستراتيجيات، والمبادرات والمشاريع الرامية إلى المحافظة على البيئة. وتزامناً مع هذا الانتباه الدولي، وضعت الجمعية العامة للأمم المتحدة مجموعة أهداف للتنمية المستدامة في خطتها لعام ٢٠٣٠ لتغطي مجموعة واسعة من قضايا، بما فيها القضايا المتعلقة بالبيئة والمناخ (الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٠١٥). ومحلياً، أولت حكومة المملكة العربية السعودية اهتماماً بالغاً بتحقيق أهداف الاستدامة البيئية ضمن رؤيتها الطموحة ٢٠٣٠، من خلال إطلاق عديد من المبادرات، ومنها: مبادرة السعودية الخضراء، ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر، ومبادرة البرنامج الوطني للتوعية والتنمية المستدامة "التوعية البيئية" لبناء مستقبل أخضر (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢٠). كما سعت معظم الجامعات السعودية للالتزام بمعايير البيئة الخضراء، وتحقيق مبادئ الاستدامة البيئية؛ لكونها إحدى الجهات التنفيذية المعنية بتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، بالإضافة إلى دورها الأساسي في نهضة المجتمع، وتحقيق التنمية فيه، من خلال نشر المعرفة وإنتاجها وتطويرها وتوظيفها؛ لحل مشكلات المجتمع.

وإيماناً بالدور الريادي الذي يمكن أن تقوم به مؤسسات التعليم العالي في التصدي لتحديات البيئة المختلفة، فقد أصبحت مطالبة بتبني أنماط قيادية حديثة، قادرة على تعزيز الوعي البيئي، وتنمية سلوك العمل الابتكاري لدى الأفراد. وباستقراء الأدبيات ذات العلاقة بالتحول نحو الاستدامة البيئية، تؤكد عديد من الدراسات على أن القيادة الخضراء تمثل نهجاً قيادياً حديثاً،

يسعى إلى إلهام أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم؛ لتبني سلوكيات مبتكرة خضراء، تسهم في تحقيق أهداف الاستدامة؛ من خلال تعزيز التزامهم نحو القضايا البيئية، وزيادة وعيهم تجاهها (Chen et al., 2013; Cop et al., 2021; Liu & Wang, 2018; al., 2023). علاوة على ذلك، أظهرت نتائج دراسة (Kim et al., 2019) أن القادة الذين يتبنون نهجًا تحويليًا يساعدون في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التفكير بطرق ابتكارية وغير تقليدية؛ لحل القضايا البيئية. وفي دراسة لاستكشاف مميزات الابتكار الأخضر، أكدت دراسة Ahmed et al. (2023) أن القيادة الخضراء لها دور بارز في إنتاج مبادرات الابتكار الأخضر، والتي تُشكّل إحدى الدعائم الأساسية لتحقيق الاستدامة البيئية. وبالمثل، أكدت دراسة Singh et al. (2020) أن القيادة الخضراء تسهم في إنتاج الابتكار الأخضر الذي يعود بالنفع على سمعة المنظمة، ويتيح لها حل المشكلات البيئية بفعالية. وقد أشار Jamshed et al. (2022) إلى أن القائد الأخضر هو قائد تحويلي، يتمتع بقيم بيئية عالية، ويحفز مرؤوسيه على تبني السلوكيات والممارسات الصديقة للبيئة، ويشجعهم على الإبداع البيئي. كما أوضح وهب (Wahab, 2019) أن القيادة الخضراء قادرة على تمهيد الطريق لتعليم الأفراد أهمية حماية البيئة، والتصدي للتحديات المناخية. وأكدت دراسة Omarova and Jo (2022) أن القيادة الخضراء تؤثر - بشكل إيجابي - على سلوكيات الموظفين المؤيدة للبيئة.

من جهة أخرى، يُعدُّ السلوك الابتكاري الأخضر مدخلًا معاصرًا لتحقيق الاستدامة البيئية، كما يُنظر إليه بوصفه أداة لتحسين الأداء البيئي، وكسب الميزة التنافسية (Andersson et al., 2013). ويشير مفهوم السلوك الابتكاري الأخضر إلى سلوك الموظفين في طرح أفكار جديدة، أو تبني أساليب جديدة، أو تقديم تقنيات جديدة؛ لتحسين حماية البيئة، وتعزيز الابتكار الأخضر للمؤسسة (Maitlo et al., 2022; Li et al., 2019). ويرى Ganda (2017) و Paillé et al. (2013) أنه بالرغم من الجهود التي تبذلها العديد من المؤسسات لحماية البيئة، إلا إن مجرد إدراج الأهداف البيئية في إستراتيجيات تلك المؤسسات وسياساتها قد لا يضمن تنفيذ ممارسات مؤيدة للبيئة بشكل حقيقي؛ حيث إنه يجب أن يتم الجمع بين السلوك البيئي والابتكار؛ لتحقيق نتائج فعالة. فالابتكار يمكن أن يساعد في إيجاد حلول جديدة ومستدامة للتحديات البيئية، بينما السلوك البيئي يضمن أن تكون هذه الحلول جزءًا لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة وعملاتها اليومية.

وبمعنى آخر، يجب أن تكون هناك جهود فعلية ومبتكرة، تتخطى مجرد التخطيط النظري؛ لتحقيق تأثير إيجابي على البيئة.

وفي مؤسسات التعليم العالي، يُعدُّ السلوك الابتكاري الأخضر لأعضاء هيئة التدريس من العناصر الأساسية؛ لتحقيق الاستدامة البيئية لتلك المؤسسات، حيث إنه يُسهم في تقليل الانبعاثات الكربونية، ويشجّع على استخدام الطاقة المتجددة، ما يؤدي إلى خلق بيئة تعليمية مستدامة (Chen et al, 2023). كما أشارت دراسة (Newaz et al. (2022 إلى أن السلوك الابتكاري الأخضر لأعضاء هيئة التدريس يعزز من وعي الطلاب بأهمية الاستدامة البيئية؛ حيث أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون ممارسات خضراء ويدمجونها في مناهجهم الدراسية يُسهمون في تعزيز المعرفة البيئية لدى الطلاب، ويدفعونهم نحو تبني السلوكيات الصديقة للبيئة.

إن قدرة المؤسسات - بما فيها مؤسسات التعليم العالي - على الابتكار البيئي يعتمد على أفرادها؛ بوصفهم مصدر توليد الأفكار، وتحقيقها على أرض الواقع. لذا يجب على تلك المؤسسات دفع الموظفين إلى سلوك العمل الابتكاري الأخضر، من خلال تهيئة الظروف المناسبة لذلك، مع الأخذ في الاعتبار العوامل السياقية المختلفة، ومن بينها نخط القيادة (Chen & Chang, 2013; Li et al., 2020; Srivastava., et al, 2020; Mittal & Dhar, 2016). ولمعالجة هذه الفجوة، تسعى الدراسة الحالية إلى تناول القيادة الخضراء، واختبار علاقتها بسلوك الابتكار الأخضر لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. ويتناغم هدف هذه الدراسة مع جهود المملكة العربية السعودية نحو حماية البيئة، وتحقيق الاستدامة الخضراء، ودعم الابتكارات في هذا المجال، مما يؤكد الحاجة إلى البحث عن طرق وأساليب لتحفيز الموظفين، وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو تبني سلوكيات عمل أكثر ابتكارًا.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يواجه العالم - اليوم - تحديات بيئية متزايدة، بما في ذلك تغيّر المناخ، وتدهور التنوع البيولوجي، وارتفاع مستويات تلوث الهواء والمياه، واستنزاف الموارد الطبيعية. وتُعدُّ القيادة الخضراء أحد الأساليب القيادية الفعالة، والداعمة للقضايا البيئية (Çop et al., 2021)؛ حيث لا يقتصر

دورها على وضع السياسات البيئية، وتنفيذ الممارسات الخضراء فحسب، بل تتجاوز ذلك إلى إلهام الأفراد وتحفيزهم؛ لدعم تلك السياسات والممارسات، من خلال تقديم رؤى مُلهمة للقضايا البيئية، ودعمهم، وتشجيعهم على النظر للمشكلات البيئية من منظور مختلف، وتوليد الأفكار المبتكرة؛ لحل تلك المشكلات، وتطبيقها بشكل استباقي؛ لتحسين الأداء البيئي للمنظمة (Bano et al., 2022; Chen et al., 2014; Chen & Chang, 2013).

وعلى الرغم من أهمية السلوك الابتكاري الأخضر للموظفين كونه أحد مكونات عملية الاستدامة البيئية، ودور القيادة الخضراء في تعزيز هذا السلوك (Zhang & Rafiq, 2024)، إلا إن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول العلاقة بين القيادة الخضراء والسلوك الابتكاري الأخضر ضمن السياق الأكاديمي، خاصةً فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس. كما لم يتم العثور على أية دراسة سابقة تتناول علاقة القيادة الخضراء بالابتكار الأخضر في الجامعات السعودية على حد علم الباحث. وقد أشار (Shabeeb et al., 2023) إلى أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تناولت الاستدامة الخضراء؛ كونه موضوعاً جديداً - نسبياً - في الجامعات السعودية. وأشارت - كذلك - عدد من الأبحاث إلى أن الدراسات المتعلقة بالابتكارات الصديقة للبيئة لا تزال في مراحلها الأولية (Appiah et al., 2023; Khanra et al., 2022). ولذلك، فإن الدراسة الحالية تبحث في علاقة القيادة الخضراء بالابتكار الأخضر في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة توفر سمات القيادة الخضراء في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما درجة ممارسة العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، من وجهة نظرهم؟
- ٣- هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو توفر سمات القيادة الخضراء في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وفقاً للمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة)؟

٤- هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو درجة ممارسة العمل الابتكاري الأخضر لديهم عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وفقًا للمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة)؟

٥- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين سمات القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر بجامعة الملك سعود؟

٦- ما درجة الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة - بشكل رئيس - إلى التحقق من طبيعة العلاقة بين القيادة الخضراء والابتكار الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؛ وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- التعرف على درجة توفر سمات القيادة الخضراء في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات توفر سمات القيادة الخضراء في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود التي تُعزى للمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة).

- التعرف على درجة ممارسة سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، من وجهة نظرهم.

- الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات توفر سلوك العمل الابتكاري الأخضر لديهم وفقًا للمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة).

- الكشف عن العلاقة بين القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر بجامعة الملك سعود.

- الكشف عن درجة الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء لدى القيادات الأكاديمية في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في تناولها مفهومي القيادة الخضراء والابتكار الأخضر، التي تُعد من الاتجاهات الحديثة في القيادة التربوية. وقد جاءت الدراسة الحالية استجابة لتوصيات عديد من المؤتمرات التي دعت إلى ضرورة الاهتمام بدراسة القيادة الخضراء؛ كأسلوب قيادي ملهم، لديه القدرة على التأثير في الأتباع، ودفعهم لممارسة السلوك الابتكاري الأخضر، مما قد يسهم في سد هذه الفجوة البحثية. ومن المتوقع أن تُسهم نتائج الدراسة الحالية في مساعدة المسؤولين في وزارة التعليم والجامعات السعودية على فهم واقع كلٍ من: القيادة الخضراء والسلوك الابتكار الأخضر، كما إنها تتيح فهمًا أفضل لدور القيادة الخضراء في تعزيز الابتكار الأخضر ودعمه، والذي - بدوره - سيُسهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال تعزيز ممارسات البيئة المستدامة في قطاع التعليم.

مصطلحات الدراسة:

القيادة الخضراء (Green Leadership):

يرى (Chen and Chang, 2013) أن معظم الدراسات اعتمدت على وصف (Chen and Chang, 2013) للقيادة الخضراء، والذي يشير إلى أنها تُعبر عن سلوكيات القادة الذين يحفزون الرؤوسين؛ لتحقيق الأهداف البيئية؛ ويلهمونهم؛ لتحقيق أداء بيئي يتجاوز المستويات المتوقعة (Chen & Chang, 2013). وفي الدراسة الحالية، فإن القيادة الخضراء تشير إلى سلوك قيادي يمارسه القادة الأكاديميون بجامعة الملك سعود، يتميز بتقديم الدعم، والتحفيز، والرؤية الواضحة، والإلهام لأعضاء هيئة التدريس، لتحقيق الأهداف البيئية للجامعة. وفي هذا السياق، يعمل القادة على تعديل تصورات أعضاء هيئة التدريس ومعتقداتهم وأفكارهم بشأن القضايا البيئية، ويشجعونهم على طرح الأفكار ووجهات النظر؛ للإسهام الفعال في العمل الأخضر. ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب في مقياس القيادة الخضراء المعتمد لهذه الدراسة.

سلوك الابتكار الأخضر (Green Innovation Behavior):

يشير Amores (٢٠١٤) إلى أن سلوك الابتكار الأخضر هو سلوك متعمد من الموظفين، يظهر في شكل أفكار مبتكرة في تصاميم أو عمليات أو طرق إنتاج منتجات جديدة أو مُحسَّنة داخل المنظمة؛ بهدف الحد من الضرر البيئي، وتحقيق التنمية المستدامة البيئية. ويُعرّف الباحث هذا المفهوم إجرائيًا بأنه: تقديم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود لأفكار أو مقترحات جديدة تتعلق بالمنتجات، أو الخدمات، أو العمليات، أو الأنظمة، أو التقنيات، أو الممارسات، أو الأساليب الإدارية والتنظيمية؛ للحد من المشكلات البيئية، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليه المستجيب في مقياس الابتكار الأخضر المعتمد لهذه الدراسة.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على الكشف عن درجة الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء لدى القيادات الأكاديمية في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.
- الحدود المكانية: جميع كليات جامعة الملك سعود.
- الحدود البشرية: طُبِّقت الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون رتبة أستاذ مساعد فأعلى.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الاستبانة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٦هـ.

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول: القيادة الخضراء:

غالبًا ما يشير الباحثون والمتخصصون إلى القيادة الخضراء بعدة مرادفات مثل: القيادة التحويلية الخضراء، أو القيادة البيئية، أو أسلوب قيادة التحول الأخضر، أو القيادة الصديقة للبيئة (Mansoor at al., 2021). وتركز القيادة الخضراء على سلوكيات القادة الذين يسعون على تعزيز

الأداء البيئي المستدام، وتُعرف القيادة الخضراء بأنها: نمط قيادي يتسم بالوعي البيئي والمعرفة بقضايا البيئة المحيطة، وتهدف إلى حماية البيئة والموارد الطبيعية، وتحقيق التنمية المستدامة (واعر، ٢٠٢١). وتُعرف - أيضاً - بأنها: صفة مميزة للقادة الذين يحفزون أتباعهم على تحقيق الأهداف التنظيمية المتعلقة بالبيئة، ويشجعوهم على تجاوز الأداء البيئي المتوقع (Chen et al., 2015). ووفقاً لتلك التعاريف، فإن القادة الخضراء يقومون بتنفيذ مجموعة من الممارسات؛ لتلبية متطلبات حماية البيئة، وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الأداء البيئي، وتشمل تلك الممارسات، على سبيل المثال:

- تقديم رؤى واضحة، وأفكار جديدة، تحفز الأتباع على تبني السلوكيات المؤيدة للبيئة.
- تشجيع العاملين على اكتساب المعرفة المتعلقة بالأهداف البيئية التنظيمية، والمشاركة في الأنشطة الخضراء التي قد تؤدي إلى تحسين الأداء البيئي.
- تكوين فرق العمل الخضراء، وتزويدها بالتوجيه والدعم اللازم.
- إلهام التابعين للنظر في المشكلات البيئية بطرق مختلفة، ومعالجتها بوسائل مبتكرة، وكذلك تشجيعهم على نقد الممارسات البيئية لمؤسستهم، وطرح الأسئلة والتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم بحرية، مع احترام هذه الآراء واستيعابها.
- بناء علاقات وثيقة مع العاملين؛ وذلك لتعزيز القيم البيئية لديهم، وإظهار اللطف والتعاطف، وفهم كل فرد من الفريق بطريقة فردية، إضافة لجهود القائد بتوصيل المفاهيم الأساسية لكل موظف، ومساعدتهم على بناء مهاراتهم البيئية باستمرار (Mittal & Dhar, 2016; Le & Lei, 2019; Robertson, 2018; Srour et al., 2020; Peng et al., 2020; Wang et al., 2018; Kura, 2016).

وتبرز أهمية القيادة الخضراء في قدرتها على تعزيز الوعي البيئي بين الموظفين؛ لحماية البيئة والموارد الطبيعية، والإسهام في تحقيق التنمية المستدامة (واعر، ٢٠٢١). وتتميز القيادة الخضراء - كذلك - بقدرتها على إقناع الموظفين بتفضيل الأهداف التنظيمية البيئية على مصالحهم الشخصية، مما يساهم في تحويل الثقافة التنظيمية نحو ممارسات أكثر استدامة ومسؤولية تجاه البيئة (Mittal & Dhar, 2016; Le & Lei, 2019). إن تبني هذا النمط القيادي يجعل قيادة الجهود التحويلية نحو الاستدامة البيئية مسؤولية جماعية؛ حيث يتشارك الجميع في العمل، وتحمل المسؤولية

نحو تحقيق أهداف الاستدامة البيئية، مع ضمان تنسيق الجهود، وتوزيع المسؤوليات؛ لتحقيق الأثر المرجو على البيئة (Parker & Collins, 2010). كما إن استخدام أسلوب القيادة الخضراء يسهل الابتكار الأخضر، من خلال التحفيز الفكري، وإلهام الموظفين باستكشاف القضايا البيئية، وتشجيعهم على التفكير في حل المشكلات البيئية بطرق جديدة وإبداعية (Begum et al., 2022).

المحور الثاني: السلوك الابتكاري الأخضر:

برز الاهتمام بالابتكار الأخضر بعدما أصبحت المؤسسات تسعى إلى دمج البعد البيئي في إستراتيجياتها وأنشطتها ووظائفها المختلفة. ويُعدُّ الابتكار الأخضر جزءًا من الابتكار بمفهومه الواسع؛ حيث يركز على تطوير منتجات، أو عمليات، أو خدمات جديدة، أو مُحسَّنة، تسهم في تحسن البيئة، وتقليل التأثيرات السلبية عليها. وبالتالي فإن الابتكار الأخضر يهدف - بشكل عام - إلى تحقيق الاستدامة البيئية، من خلال استخدام الموارد الطبيعية بشكل أكثر فعالية، وتقليل النفايات والانبعاثات، وتعزيز استخدام الطاقة المتجددة؛ لتحقيق توازن بين النمو الاقتصادي، والحفاظ على البيئة للأجيال الحالية والقادمة (Woo et al., 2014). وقد تناول هذا المصطلح من قِبَل الباحثين بمصطلحات مرادفة تستهدف المعنى نفسه، مثل: الابتكار البيئي، والابتكار الموالي للبيئة، والابتكار الإيكولوجي، والابتكار المستدام (Asadi et al., 2020).

لقد تعددت التعريفات التي صاغها الباحثون لتوضيح مفهوم السلوك الابتكاري الأخضر، ومنها ما أشار إليه Chen & Chang (٢٠١٣) بأنه: مجموعة من الأنشطة الإبداعية التي تتضمن تحسين الأداء البيئي، وإحداث تأثير إيجابي على البيئة، من خلال تطوير حلول مبتكرة وصديقة للبيئة. ويعرّفه Chen et al. (٢٠٢٠) بأنه: القدرة على التفكير الإبداعي، وتنفيذ الأفكار المبتكرة التي تقلل من التأثير السلبي على البيئة، وتدعم الاستدامة. ويرى Rennings (٢٠٠٠) أن السلوك الابتكاري الأخضر هو جزء من الابتكار المستدام، الذي يجمع بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في إطار الابتكار. كما يُعرّف على أنه: جميع الابتكارات التي تُسهم - بشكل مباشر أو غير مباشر - في تحسين حالة البيئة، وتجمع بين المنتجات أو الخدمات أو العمليات الجديدة التي تهدف إلى تقليل الآثار البيئية، وتحسين استخدام الموارد الطبيعية (Eiadat et al., 2008). كما عُرِف هذا المفهوم على أنه: ابتكار المنتج أو العملية أو الإدارة، وهو ما يؤدي

إلى انخفاض ملحوظ في الأعباء البيئية (De-Medeiros et al., 2018). ويرى Ma et al. (٢٠١٧) أنه: ابتكار عمليات وتقنيات وأنظمة ومنتجات جديدة أو معدلة؛ لتجنب الضرر البيئي أو تقليله. وأضاف Li et al. (٢٠١٧) بأنه: الابتكار في المنتجات، أو الخدمات، أو التقنيات، أو الهياكل التنظيمية، أو الأساليب الإدارية؛ لتحقيق التنمية المستدامة.

وتشير مراجعة الأدب السابق في السلوك الابتكاري الأخضر بأنه: عملية معقدة، تتضمن عدة جوانب مترابطة. كما يتضح وجود تباين بين الباحثين في تحديد أبعاد هذا السلوك؛ حيث تختلف التوجهات الأكاديمية تبعاً للإطار النظري المستخدم، والسياق الثقافي والتنظيمي الذي تتم فيه دراسة هذا السلوك (Guinot, et al., 2022; Oduro, et al., 2022). وتشير بعض الدراسات أن هذا السلوك يمكن تصنيفه كبُعد واحد عند دراسته على المستوى الفردي؛ حيث يشمل جميع الأنشطة المرتبطة بتطوير الأفكار أو الحلول التي تدعم الاستدامة البيئية وتطبيقها، ويركز هذا البُعد على كيفية إسهام الفرد في خلق حلول ابتكارية خضراء، أو تحسين الممارسات البيئية الحالية داخل المنظمة (إبراهيم، ٢٠٢٣؛ حليلة والأمين، ٢٠٢٠؛ Ma & Wang, 2024).

ومع ذلك، أشار بعض الباحثين إلى وجود أكثر من بُعد للسلوك الابتكاري الأخضر على المستوى الفردي، حيث أشار بعضهم إلى أنه يتضمن ثلاثة أبعاد: ١- ابتكار المنتجات الخضراء، ويظهر ذلك من خلال: إما إدخال تحسينات جديدة على منتجات حالية؛ لتكون أقل ضرراً على البيئة، أو تطوير منتجات جديدة أكثر ملاءمة للبيئة. من أمثلة ذلك: تصميم منتجات قابلة للتدوير، أو تمديد عمر المنتج، وتقليل الانبعاثات واستهلاك الطاقة في أثناء الاستعمال، وتقليل المكونات الضارة في بعض المنتجات. ٢- ابتكار العمليات الخضراء: ويتعلق بتحسين العمليات الإنتاجية والتشغيلية؛ لتكون أكثر كفاءة في استخدام الموارد وتقليل انبعاثات الكربون والنفايات. كما يمكن تنفيذ عمليات الابتكار الأخضر، من خلال تخفيض زمن العملية الإنتاجية. ٣- الابتكار التنظيمي الأخضر: ويتعلق بالهيكل الإداري والممارسات التنظيمية التي تدعم الابتكار البيئي، ويتضمن هذا تطوير إستراتيجيات وسياسات بيئية داخل المؤسسة تهدف إلى دمج الممارسات الصديقة للبيئة في جميع الأنشطة (Chang, 2011; Saunila et al., 2017; Chen et al., 2006). وقد أشارت معظم نتائج تلك الدراسات إلى أن هناك ترابطاً مرتفعاً بين هذه الأبعاد،

مما يدل على أن السلوك الابتكاري الأخضر يتبع بناء البُعد الواحد، وهو ما اعتمدته الدراسة الحالية.

وتبرز أهمية السلوك الابتكاري الأخضر في تعزيز الاستدامة البيئية؛ حيث يشجع السلوك الابتكاري الأخضر الأفراد على تبني ممارسات مستدامة، مثل: تحسين كفاءة استهلاك الموارد، وتقليل النفايات. وهذه السلوكيات تُسهم في تحقيق أهداف الاستدامة البيئية في المنظمة. كما يعمل على تحفيز الابتكار، من خلال تشجيع الأفراد على التفكير بطريقة مبتكرة وغير تقليدية للتحديات البيئية، مما يمكن - بدوره - المنظمات من أن تجد حلولاً جديدة للمشكلات البيئية المعقدة. بالإضافة إلى ذلك، يعمل السلوك الابتكاري الأخضر على تحسين السمعة المؤسسة؛ فالمنظمات التي تعزز السلوك الابتكاري الأخضر على المستوى الفردي غالباً ما تحصل على سمعة قوية في المجتمع، مما يعزز مكانتها بين منافسيها، ويساعد في جذب الموظفين الموهوبين، والعملاء المهتمين بالاستدامة (Garriga et al., 2013; Chang, 2011). ويضيف Saunila et al. (2017): أن الابتكار الأخضر يمكن أن يساعد المنظمات على تحقيق فوائد مالية تعزز قدرتها التنافسية، عن طريق: تخفيض التكاليف التشغيلية، أو الوصول إلى شريحة جديدة من العملاء المهتمين بالبيئة، بما يزيد من حصتها السوقية، أو الامتثال للقوانين والتشريعات الحكومية؛ لتجنب الغرامات والعقوبات.

المحور الثالث: العلاقة بين القيادة الخضراء والسلوك الابتكاري الأخضر:

تناولت عديد من الدراسات العلاقة بين القيادة الخضراء والسلوك الابتكاري الأخضر. ففي دراسة منهجية قام بها Arici et al. (2021) كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين القيادة الخضراء والابتكار والإبداع الأخضر في معظم الدراسات التي أُجريت على المنظمات باختلاف طبيعة الخدمات التي تُقدّمها. كما أظهرت النتائج أن هناك اهتمامًا متزايدًا بدراسة العلاقات السببية بين القيادة والابتكار والإبداع الأخضر، وأن الدول الآسيوية تهيمن على مجال الدراسة. وفي دراسة (Ansari and Khan, 2024) والتي أُجريت على الموظفين العاملين في قطاع الأدوية في باكستان، كشفت النتائج عن وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية الخضراء وسلوك الموظفين المؤيد للبيئة.

وأظهرت نتائج دراسة (Lu et al. (2024 وجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية الخضراء على السلوك الإبداعي الأخضر لموظفي الضيافة، من خلال الدور الوسيط لتبادل المعرفة الخضراء، والدور المعتدل للرؤية المشتركة الخضراء، وأن القيادة التحويلية الخضراء تؤثر - بشكل كبير وإيجابي - على السلوك الإبداعي الأخضر لموظفي الخطوط الأمامية، من خلال تبادل المعرفة الخضراء. علاوة على ذلك، يعزز الدور الوسيط للرؤية المشتركة الخضراء العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية الخضراء وتبادل المعرفة الخضراء والسلوك الإبداعي الأخضر، بحيث تكون الارتباطات أكثر قوة في المستويات العالية من الرؤية المشتركة الخضراء. وتبين الدراسة أهمية القيادة والرؤية المشتركة في تسهيل السلوك الإبداعي بين الموظفين. وفي دراسة (Murad and Li (2024 والتي هدفت إلى دراسة لاستكشاف تأثير القيادة الخضراء الشاملة على الإبداع الأخضر للموظفين، من خلال الدور الوسيط لكل من: الشغف الأخضر، والقدرة الاستيعابية الخضراء في إحدى شركات التصنيع في الصين. وكشفت الدراسة عن أن القيادة الخضراء والإبداع الأخضر أقل دراسة تجريبية في أدبيات الاستدامة. كما أظهرت النتائج - كذلك - أن القيادة الخضراء تؤثر - بشكل إيجابي ومهم - على الإبداع الأخضر للموظفين، اعتماداً على نظرية الإبداع التنظيمي. وناقشت دراسة (Ren et al. (2024 تأثير أسلوب القيادة على سلوك الموظفين المؤيد للبيئة، وتبين أن المنظمات الملتزمة بالاستدامة تؤثر - إلى حد كبير - على الأداء البيئي لموظفيها، وأن القيادة التحويلية الخضراء تمارس تأثيراً إيجابياً على الوعي البيئي للموظفين، مما يعزز - بدوره - الأداء البيئي. بالإضافة إلى ذلك، فإن التأثير الإيجابي غير المباشر للقيادة التحويلية الخضراء على الأداء البيئي من خلال الوعي البيئي يتضاءل بسبب الإرهاق العاطفي، ويكون أقوى عندما يكون مستوى الإرهاق العاطفي منخفضاً.

وبالجامعات، أشارت نتائج دراسة المشاقبة (٢٠٢٣) إلى وجود فجوة بين إدراكات أعضاء هيئة التدريس وتوقعاتهم لجودة الخدمات التنظيمية بالجامعة الهاشمية بالأردن في ضوء محاور القيادة الخضراء، وقد يُعزى ذلك لقلّة تبيّن أسلوب القيادة الخضراء. وبجامعة السلطان قابوس كشفت نتائج دراسة الغنوصي (٢٠٢٣) عن دور القيادة التحويلية كمتغير وسيط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة. وهدفت دراسة (Sharabi et al. (2023 إلى التعرف على إسهام الجامعات السعودية في تحقيق الاستدامة في ضوء المبادرة الخضراء السعودية. وخلصت الدراسة إلى

أن تقييم أعضاء هيئة التدريس لإنجاز الجامعات السعودية لأبعاد الاستدامة الخضراء كان مرتفعاً؛ نظراً لتوفر عدد من الممارسات الإدارية الإيجابية تجاه البيئة، شملت: تعزيز السلوك البيئي المستدام لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين، من خلال الدورات التدريبية والأنشطة اللامنهجية، وتضمن مبادئ الاستدامة في وظائف الجامعات، والاستفادة من التجارب الناجحة للجامعات في مجال الاستدامة، وربط أهداف الجامعات السعودية مع أهداف خدمة المجتمع والتنمية البيئية، واستثمارها لرأس المال البشري والفكري وتسويقه محلياً وعالمياً؛ لتحقيق الاستدامة البيئية، إضافة إلى دعم الابتكار الأخضر؛ لتطوير تقنيات وعمليات مبتكرة وصديقة للبيئة. وأجرى Alenezi and ElRabbat (2024) دراسة هدفت إلى استكشاف دور القادة في الجامعات الحكومية السعودية في زيادة وعي موظفيهم بممارسات الإدارة الخضراء، والتحديات التي يواجهونها. وتبين وجود تأثير كبير لوعي الموظفين ومشاركتهم والعوامل التنظيمية في الإدارة الخضراء على مبادرات القيادة، بينما لم يتبين تأثير لمتغير الجنس.

وقدّمت Alghamdi (2024) إستراتيجية واحدة لتعزيز ريادة الأعمال المستدامة في الجامعات السعودية، من خلال الكشف عن دور إستراتيجية القيادة الخضراء في تعزيز ريادة الأعمال المستدامة في الجامعات السعودية من وجهة نظر خبراء القيادة التربوية، وتبين أن القيادة الخضراء تركز على السياسات المؤيدة للبيئة، وتوفر مبادرات مستدامة، وتُحفّز المتابعين نحو بيئة خضراء، وتُحسّن من إبداعهم الأخضر المستدام، مثل: التدريب، التدريس، البحث والتطوير والابتكار، خدمة المجتمع، البنية التحتية والمعدات التعليمية، المعاملات الإدارية، التكنولوجيا، الصيانة والسلامة، وإدارة المخاطر. كما كشفت الدراسة عن أبرز ثلاث تحديات تواجه الجامعات السعودية في تنفيذ إستراتيجية القيادة الخضراء، وهي: التنظيم والإدارة، والمالية، والثقافة. وفي دراسة Ibrahim (2024) والتي هدفت إلى دراسة تأثير ممارسات التحول الأخضر في الجامعات السعودية على التنمية المستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات حول ممارسات التحول الأخضر، والتنمية المستدامة، وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين ممارسات التحول الأخضر والتنمية المستدامة.

منهج الدراسة وإجراءاتها

لتحقيق أهداف الدراسة، وللإجابة عن أسئلتها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في صورته الارتباطية؛ كونه الأنسب لموضوع الدراسة الحالية؛ التي تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين ممارسات القيادة الخضراء والسلوك الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون رتبة: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد من الذكور والإناث بجامعة الملك سعود، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٤٦ هـ، والبالغ عددهم (٦٧٣٨) عضوًا، وفق الإحصاءات المتوفرة لدى عمادة الموارد البشرية بالجامعة.

عينة الدراسة:

تم الاعتماد على جدول (Krejcie and Morgan (1970) لتحديد العدد المناسب لأفراد عينة الدراسة، حيث أكد (Sekaran and Bougie (2016 أن هذا الجدول يُبسّط - بشكل كبير ومُناسب - اختيار عدد أفراد عينة الدراسة. وبناءً على هذا الجدول فإن العدد المناسب لأفراد العينة يُساوي (٣٦٣) فردًا، وبلغ عدد المشاركين (٣٩٣)، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وهو عدد مناسب؛ لتحقيق أهداف الدراسة وفق مجتمعها، ويوضح جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقًا للبيانات الأولية.

جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقًا للبيانات الأولية

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٣٠٥	٪٧٧,٦
	أنثى	٨٨	٪٢٢,٤
نوع الكلية	كليات علمية	١٠٥	٪٢٦,٧
	كليات إنسانية	١٤٢	٪٣٦,١
	كليات صحية	١٤٦	٪٣٧,٢
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	٢٧٩	٪٧١,٠
	أستاذ مشارك	٧١	٪١٨,١

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
عدد سنوات العمل في الجامعة	أستاذ	٤٣	٪١٠,٩
	أقل من خمس سنوات	٤٣	٪١٠,٩
	من خمس لأقل من عشر سنوات	٧١	٪١٨,١
	من عشر سنوات فأكثر	٢٧٩	٪٧١
المجموع		٣٩٣	٪١٠٠

يتبين من جدول (١) أن نسبة أفراد عينة الدراسة من الذكور (٧٧,٦٪)، ومن الإناث (٢٢,٤٪)، وكانت أعلى نسبة الاستجابات بحسب نوع الكلية من الكليات الصحية، بنسبة (٣٧,٢٪)، وأقلها من الكليات العلمية (٢٦,٧٪)، ومعظم الاستجابات من أعضاء هيئة التدريس على رتبة أستاذ مساعد (٧١٪)، بينما أقل الاستجابات كانت من رتبة أستاذ (١٠,٩٪)، وأعلى نسبة بحسب عدد سنوات العمل بالجامعة بالفئة من (١٠) سنوات فأكثر بنسبة (٧١٪)، وأقلها بالفئة الأقل من خمس سنوات (١٠,٩٪).

أداة الدراسة وتقنياتها:

تمّ بناء الاستبانة في ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، من خلال مراجعة أدبيات الموضوع بالاستفادة من الاستبانات التي وردت بالدراسات السابقة ذات العلاقة بالقيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر، خاصة الدراسات التي اعتمدت على المقياس الذي طوره (Chen & Chan, 2013) للقيادة الخضراء، وهو المقياس الذي اعتمدت عليه عديد من الدراسات، مثل: (عطا الله ، ٢٠٢٤؛ أبو رية وآخرون، ٢٠٢٣؛ Song et al, 2023؛ Wang et al, 2018)، كما تم الاعتماد على مقياس (Hsu et al., 2016)؛ لقياس سمات السلوك الابتكاري الأخضر، وقد استخدمته عديد من الدراسات السابقة، كدراسة (Hsu et al., 2016; Newaz et al., 2022; Wu et al., 2023; Chen et al, 2020; Guinot et al. , 2022; Oduro et al., 2022)، وقد تمّ تحديد الهدف من أداة الدراسة: وهو الكشف عن سمات القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر في جامعة الملك سعود، وقد تمّ تحديد (٦) عبارات لقياس سمات القيادة الخضراء، و (٩) لقياس سمات سلوك العمل الابتكاري الأخضر، وتمّ تدرج العبارات وفق تدرج ليكرت (Likert) الخماسي حسب المقياس التالي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة،

منخفضة جدًا)، وتم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية، ثم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج أفراد عينة الدراسة الأصلي؛ للتأكد من الصدق والثبات.

مفتاح التصحيح للاستبانة:

للحكم على توفّر سمات القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر تم حساب المدى لمستويات الاستجابة وهو (٤)، وبتقسيمه على عدد مستويات التقدير (٥)، كان ناتج القسمة = ٠,٨٠ وهو يمثل طول الفئة، وبذلك أصبح معيار الحكم كما في الجدول (٢).

جدول (٢) معيار الحكم على توفّر سمات القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر

المتوسط	القيادة الخضراء / سلوك العمل الابتكاري الأخضر
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	منخفضة جدًا
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	منخفضة
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	متوسطة
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	عالية
من ٤,٢٠ إلى ٥	عالية جدًا

وللتحقق من صدق الاستبانة اعتمدت الدراسة على طريقتين كما يلي:

أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين): بعد بناء الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على (١٠) محكمين من أساتذة الإدارة التربوية بالجامعات السعودية، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة، وتغطيتها جميع الأبعاد، والتأكد من سلامة الصياغة ووضوحها، وفي ضوء الآراء والملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون، تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (٨٠٪) من المحكمين، وأصبحت الاستبانة تتمتع بالصدق الظاهري.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج العينة المستهدفة بلغ عددهم (٣٠) عضواً، وتم حساب معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه العبارة في كل محور، ويوضح جدول (٣) معاملات ارتباط العبارات بالمحور الأول "توفّر سمات القيادة الخضراء"، وبالمحور الثاني "سلوك العمل الابتكاري الأخضر".

جدول (٣) معاملات ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمحور

المحور الأول: توفّر سمات القيادة الخضراء				المحور الثاني: سلوك العمل الابتكاري الأخضر	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٧٣	١	**٠,٧٤	٧	**٠,٧١
٢	**٠,٨٠	٢	**٠,٨٦	٨	**٠,٦٧
٣	**٠,٧٩	٣	**٠,٨٣	٩	**٠,٨٤
٤	**٠,٥٥	٤	**٠,٧٧		
٥	**٠,٧٦	٥	**٠,٧٠		
٦	**٠,٦٥	٦	**٠,٧٨		

** دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق (٣) أن معاملات ارتباط العبارات مع أبعادها بالاستبانة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ حيث تراوحت معاملات ارتباط بالمحور الأول من (٠,٥٥ - ٠,٨٠)، وللمحور الثاني من (٠,٦٧ - ٠,٨٦)؛ مما يدل على ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه.

ثبات الاستبانة: للتحقق من ثبات الاستبانة، تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)؛ للتأكد من مؤشر ثبات التجانس الداخلي، ويوضح الجدول (٤) معاملات الثبات.

جدول (٤) معاملات ثبات الاستبانة بطريقة التجانس الداخلي كرونباخ ألفا

المحاور	عدد العبارات	معامل ثبات كرونباخ ألفا
توفّر سمات القيادة الخضراء	٦	٠,٨٢
سلوك العمل الابتكاري الأخضر	٩	٠,٩١
جميع عبارات الاستبانة	١٥	٠,٩٣

يتضح من الجدول السابق (٤) أن قيم معاملات مؤشر الثبات بطريقة ثبات التجانس الداخلي، حسب معادلة كرونباخ ألفا للاستبانة لجميع العبارات بالمحور الأول بلغ (٠,٨٢)، وللمحور الثاني (٠,٩١) ولجميع العبارات (٠,٩٣)، مما يعني وجود درجة عالية من الثبات، وهي

قيم تزيد عن الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (٠,٧٠)؛ مما يدل على تمتُّع الاستبانة بالثبات، وصلاحيتها للتطبيق.

عرض نتائج الدّراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها:

نصّ السؤال الأول على: "ما درجة توفُّر سمات القيادة الخضراء في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لدرجات تقدير أفراد عينة الدّراسة لتوفُّر سمات القيادة الخضراء، حيث تم ترتيبها تنازلياً وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية، كما تتضح النتائج بالجدول (٥).

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة لسمات القيادة الخضراء مرتبة تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٦	احترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس.	٣,٧٣	١,٠١	١	عالية
١	توفير رؤية بيئية واضحة لأعضاء هيئة التدريس.	٣,٥٥	١,٣٧	٢	عالية
٢	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تطوير الخطط البيئية.	٣,٥٢	١,٣٩	٣	عالية
٥	تحفيز أعضاء هيئة التدريس على مشاركة أفكارهم الخضراء.	٣,٥٠	١,٤٥	٤	عالية
٣	إلهام أعضاء هيئة التدريس على تحقيق الأهداف البيئية.	٣,٤٦	١,٣٩	٥	عالية
٤	تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار خضراء تراعي البيئة.	٣,٤٢	١,٣٦	٦	عالية
	المتوسط العام للمحور	٣,٥٣	١,٢٦		عالية

يتضح من جدول (٥) أن المتوسط العام للدرجة الكلية لتوفُّر سمات القيادة الخضراء كان "عالياً"؛ حيث بلغ (٣,٥٣)، وبانحراف معياري قدره (١,٢٦)، مما يدل على اختلاف تقدير أفراد عيّنة الدّراسة لدرجات توفُّر سمات القيادة الخضراء؛ وقد يعزى ذلك إلى تنوع فئات أفراد العيّنة وخاصة ممن هم على رتبة أستاذ مساعد والذين يمثلون نسبة أكبر وعادة ما يكونوا حديثي التخرج

بعد حصولهم على الدرجة العلمية من جامعات عالمية لديها استقرار ووضوح لسمات القيادة الخضراء وهذا بدوره انعكس على استجاباتهم في ملاحظات الممارسات المرتبطة بذلك بالجامعة، كما قد يُعزى ذلك لاختلاف نوع الكلية، وعدد السنوات التي قضاها عضو هيئة التدريس بالجامعة. وربما يُعزى سبب ظهور هذه النتيجة بدرجة توفّر عالية إلى ملاحظة أعضاء هيئة التدريس لاهتمام القيادات بالجامعة بالجوانب البيئية؛ للمحافظة عليها كتشكيل اللجنة الدائمة للاستدامة البيئة والطاقة المتجددة بالقرار رقم ١٥٧١١٩/١٦/١ وتاريخ ١٤٤٥/٨/١هـ، وإنشاء كرسي أبحاث التغير المناخي وتنمية البيئة والغطاء النباتي، واستحداث إدارة خاصة بالاستدامة وتطوير البيئة؛ لتحقيق أهداف الجامعة في خلق بيئة صحية لطلابها وموظفيها وزوارها كافة في جميع أنحاء الحرم الجامعي والمدن الجامعية. كما قد يُعزى ذلك لإدراك أفراد الدّراسة للمظاهر الدالة على سمات القيادة الخضراء، مثل: اهتمام القيادات العليا بجامعة الملك سعود بإلهام أعضاء هيئة التدريس بالتخطيط لبيئة مستدامة، وتحفيزهم على التفكير الأخضر، ومشاركة تلك الأفكار. ومن الوقائع الدالة على تلك الممارسات تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي في القضايا البيئية من خلال تمويل بعض الأبحاث العلمية البيئية، ومكافأة الأبحاث المتميزة والمنشورة في مجالات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع، إضافة إلى تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة والفعاليات المختلفة داخل المدينة الجامعية وخارجها مثل حملات التشجير، وحملات تنظيف المتنزهات البرية، وحملات ترشيد استهلاك الموارد الطبيعية. كما قامت كلية الهندسة على سبيل المثال بإقرار عدد من المقررات الدراسية في جميع برامجها الدراسية ذات علاقة بالبيئة واستدامتها والطاقة المتجددة كمقرر الهندسة والبيئة، ومقرر معالجة مياه الصرف، ومقرر مقدمة لإدارة النفايات الصلبة، ومقرر انتاج الهيدروجين. جميع تلك الممارسات من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود أسهمت في تأصيل مفهوم الاستدامة البيئة والمحافظة عليها بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وجاءت العبارة: "احترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس" بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٣) بدرجة عالية، وبانحراف معياري (١,٠١). ويمكن أن يُعزى سبب ظهورها بدرجة عالية وبالرتبة الأولى؛ لحرص جامعة الملك سعود وإدراك المسؤولين فيها لأهمية احترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث إن احترام الذات يرتبط بالقيم والمعتقدات والمواقف، مما يسهم

في تعزيز السلوك الايجابي تجاه البيئة لديهم. وجاءت جميع العبارات الأخرى بدرجات عالية، وتراوحت موسطاتها الحسابية من: (٣,٥٥ - ٣,٤٢).

بينما جاءت العبارة: " تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار خضراء تراعي البيئة" بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٤٢)، وبدرجة تَوَفُّر "عالية". وبما إن اختلاف تقدير تلك العبارة بين أعضاء هيئة التدريس أسهم في ظهورها بالرتبة الأخيرة؛ حيث بلغت قيمة انحرافها المعياري (١,٣٦)، وهذا قد يُعزى إلى اختلاف الفرص الممكنة أمام أعضاء هيئة التدريس؛ نظرًا لاختلاف تخصصاتهم وكلياتهم؛ حيث تُعدُّ الاستدامة الخضراء ضمن الاهتمامات الأكاديمية والعلمية لدى بعضٍ منهم؛ كونها وثيقة الصلة بتخصصات العلوم الطبيعية مقارنة بالتخصصات الأخرى.

وقد اتفقت نتائج الدراسة مع نتيجة عدد من الدراسات، مثل: دراسة (Sharabi et al. 2023) والتي كشفت عن ارتفاع تقييمات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لتحقيق أبعاد الاستدامة الخضراء؛ نظرًا لتوفر عدد من الممارسات الإدارية الإيجابية تجاه البيئة. وأيضًا اتفقت مع نتائج دراسة (Alenezi and ElRabbat 2024)، ونتائج دراسة (Alghamdi 2024) التي كشفت عن تَوَفُّر ممارسات خضراء للقيادات بالجامعات السعودية بدرجة عالية. بينما اختلفت مع نتائج دراسة المشاقبة (٢٠٢٣) التي كشفت عن وجود فجوة بين إدراكات أعضاء هيئة التدريس وتوقعاتهم لجودة الخدمات التنظيمية بالجامعة الهاشمية بالأردن في ضوء محاور القيادة الخضراء؛ نظرًا لعدم تَبَيُّن أسلوب القيادة الخضراء.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها:

نصّ السؤال الثاني على: "ما درجة ممارسة العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لدرجات تقدير أفراد عينة الدراسة لتَوَفُّر سلوك العمل الابتكاري الأخضر، وقد تم ترتيبها تنازليًا وفقًا لقيم المتوسطات الحسابية، كما تتضح النتائج بالجدول (٦).

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لسلوك العمل الابتكاري الأخضر مرتبة تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٩	أدخل الأفكار المبتكرة في بيئة العمل بطريقة منهجية.	٤,٠٥	١,٠٦	١	عالية
٦	خلق الحماس للأفكار المبتكرة لدى رؤسائي في العمل.	٣,٩١	٠,٩٩	٢	عالية
٤	إعادة التفكير في الأفكار الخضراء الجديدة.	٣,٩٠	٠,٩٦	٣	عالية
١	البحث عن أساليب أو تقنيات أو أدوات عمل جديدة تسهم في المحافظة على البيئة وتقليل التلوث.	٣,٨٧	١,٠٩	٤	عالية
٥	حشد الدعم للأفكار المبتكرة.	٣,٨٥	١,٠٣	٥	عالية
٨	تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة على أرض الواقع.	٣,٧٨	١,١١	٦	عالية
٧	كسب الموافقة على الأفكار المبتكرة.	٣,٦٨	١,٠٨	٧	عالية
٢	ابتكار أفكار جديدة لتحقيق الأهداف البيئية.	٣,٦١	١,١٥	٨	عالية
٣	إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات البيئية.	٣,٦٠	١,٢٢	٩	عالية
	المتوسط العام للمحور	٣,٨١	٠,٩٦		عالية

يتضح من جدول (٦) أن المتوسط العام للدرجة الكلية لتوفر سمات سلوك العمل الابتكاري الأخضر جاء بدرجة "عالية"، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨١)، وانحراف معياري قدره (٠,٩٦)، وتراوحت الانحرافات المعيارية للأبعاد من (٠,٩٦-١,٢٢)، مما يدل على اختلاف تقدير أفراد عينة الدراسة لتوفر سلوك العمل الابتكاري الأخضر؛ نظراً لاختلاف نوع الكليات، وعدد سنوات العمل بالجامعة، والرتب الأكاديمية والمراكز القيادية لأفراد عينة الدراسة، والتي أسهمت في اختلاف تقدير توفرها. ويُعزى سبب ظهور هذه النتيجة بدرجة عالية لإدراك أفراد الدراسة للمظاهر الدالة على سمات سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لاهتمام الجامعة بثقافة الابتكار، ودعم أفكار أعضائها ومبادراتهم وتعزيزها؛ لتشكيل السلوك الابتكاري الأخضر، بما يسهم في تحقيق مستهدفات رؤية السعودية (٢٠٣٠)؛ فيما يخص أهداف الاستدامة البيئية، والمبادرات التي تبنتها الرؤية. وقد اتفقت نتائج الدراسة مع نتيجة دراسة (Newaz et al. 2022) التي بينت أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون ممارسات خضراء، ويدمجونها في مناهجهم

الدراسية يُسهمون في تعزيز المعرفة البيئية لدى الطلاب، ويدفعونهم نحو تبني السلوكيات الصديقة للبيئة..

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

نصّ السؤال الثالث على: "هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو توفّر سمات القيادة الخضراء في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وفقاً للمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة)؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين (Independent sample t-test)؛ للكشف عن دلالة الفروق بتقدير سمات القيادة الخضراء وفقاً للجنس، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ للكشف عن دلالة الفروق وفقاً للرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة، كما يلي:

١. الفروق وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (٧) نتائج اختبار ت (t-test) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين استجابات أفراد عيّنة الدراسة حول توفّر سمات القيادة الخضراء وفقاً للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الذكور	٣٠٥	٣,٥٠	١,٢٨	٣٩١	٠,٨١٨-	٠,٤١٤ (غير دالة)
الإناث	٨٨	٣,٦٢	١,١٩			

يظهر الجدول (٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتقدير توفّر سمات القيادة الخضراء وفقاً للجنس؛ حيث بلغت قيمة اختبار ت (٠,٨١٨-)، ومستوى الدلالة الإحصائية (٠,٤١٤)، وهي قيمة تزيد عن مستوى الدلالة المحدد بالدراسة (٠,٠٥)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقدير الذكور والإناث لتوفّر سمات القيادة الخضراء بجامعة الملك سعود، وربما يُعزى ذلك لتمائل المستجيبين واتفاقهم حول الممارسات التي تدل على توفّر سمات القيادة الخضراء بجامعة الملك سعود؛ ولكون جميع الأعضاء - وبغض النظر عن جنسهم -

يخضعون للسياسات التنظيمية نفسها، كما إنّ الإجراءات التي تتخذها إدارة الجامعات بمجال القيادة الخضراء مُدرّكة وملموسة من الجميع.

٢. الفروق وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة:

جدول (٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول سمات القيادة الخضراء وفقاً لنوع الكلية والرتبة العلمية وعدد سنوات العمل في الجامعة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	مستوى الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
نوع الكلية	بين المجموعات	١٩,٦٢٧	٢	٩,٨١٤	٦,٣٣٠	٠,٠٠٢
	داخل المجموعات	٦٠٤,٦٧٠	٣٩٠	١,٥٥٠		
	المجموع الكلي	٦٢٤,٢٩٧	٣٩٢			
الرتبة العلمية	بين المجموعات	١٦,٩٢	٢	٨,٤٦١	٨٩,٥٠٤	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٦,٨٧	٣٩٠	٠,٠٩٤٥		
	المجموع الكلي	٥٣,٧٩	٣٩٢			
عدد سنوات العمل في الجامعة	بين المجموعات	٢٧٣,٣٦٠	٢	١٣٦,٦٨٠	١٥١,٨٩٤	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٥٠,٩٣٧	٣٩٠	٠,٩٠٠		
	المجموع الكلي	٦٢٤,٢٩٧	٣٩٢			

يُظهر الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متوسطات تقدير سمات القيادة الخضراء بجامعة الملك سعود تُعزى لنوع الكلية وللرتبة الأكاديمية ولعدد سنوات العمل في الجامعة؛ حيث بلغت قيمة ف على التوالي: (٦,٣٣٠، ٨٩,٥٠٤، ١٥١,٨٩٤)، وكانت دلالتها الإحصائية تقل عن مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق بين متوسطات تقدير سمات القيادة الخضراء بجامعة الملك سعود تُعزى لاختلاف نوع الكلية وللرتبة الأكاديمية ولعدد سنوات العمل في الجامعة. ولتحديد اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe Test) كما تبين النتائج بجدول (٩).

جدول (٩) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe) لتحديد اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية سمات القيادة الخضراء التي تُعزى لمتغيرات نوع الكلية والرتبة العلمية وعدد سنوات العمل في الجامعة

المجالات	المستويات	المتوسط الحسابي	١	٢	٣
نوع الكلية	العلمية	٣,٨٠	-	٠,٥٥	-
	الإنسانية	٣,٢٥	-	-	-
	الصحية	٣,٦٠	-	-	-
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	٣,٠٠	-	-	-
	أستاذ مشارك	٤,٧٣	*١,٧٣	-	-
	أستاذ	٥,٠٠	*١,٩٩	-	-
عدد سنوات العمل في الجامعة	أقل من خمس سنوات	٣,٠٠	-	-	-
	من خمس سنوات لأقل من ١٠	٤,٧٠	*١,٧٠	-	-
	من ١٠ سنوات فأكثر	٤,٨٩	*١,٨٩	-	-

* دالة عند مستوى (٠,٠٥ $\leq \alpha$)

تُبيّن نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد الدّراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية وجود فروق عند مستوى الدلالة (٠,٠٥ $\leq \alpha$) لصالح الكليات العلمية مقابل الإنسانية؛ وربما يُفسّر ذلك أنّ الفرص المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية - بحكم تخصصاتهم الأقرب لموضوع الاستدامة البيئية الخضراء وللعلوم الطبيعية والبيئية فيها - أكثر من التخصصات بالكليات الإنسانية، كما يرتبط موضوع الاستدامة الخضراء بالتخصصات وبمجال البحوث التي يجريها الأعضاء بالكليات العلمية بدرجة أكثر من التخصصات الإنسانية. وأيضاً يُبيّن الجدول (٩) وجود فروق بالرتبة العلمية لصالح الأساتذة والأساتذة المشاركين مقابل الأساتذة المساعدين؛ بحكم أن معظم القيادات بالجامعة الذين يشغلون مواقع قيادية هم من هذه الرتب، سواء الذين يشغلونها حالياً، أو قد سبق لهم إشغالها، وبالتالي كان تقديرهم أعلى من نظرائهم على رتب أستاذ مساعد، والذين - غالباً - ما يقومون بالمهام التدريسية. كما تبيّن وجود فروق تُعزى لعدد سنوات العمل في الجامعة، وقد كانت لصالح الخبرات من (١٠) سنوات فأكثر ومن (٥ لأقل من ١٠) سنوات؛ مما يعني أنه كلما نمت سنوات الخبرة بالعمل بالجامعة توقّرت له فرص لمعرفة المظاهر الدالة

على تَبَيُّ القيادة الخضراء بالجامعة، ويكتسب خبرات معرفية ومهارية حول السياسات والإجراءات التي تتبعها الجامعة لتَبَيُّ القيادة الخضراء.

نتائج السؤال الرابع ومناقشتها وتفسيرها:

نصّ السؤال الرابع على: "هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو درجة ممارسة العمل الابتكاري الأخضر لديهم عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وفقاً للمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات لعمل بالجامعة)؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين (Independent sample t-test)؛ للكشف عن دلالة الفروق بتقدير سمات السلوك الابتكاري الأخضر وفقاً للجنس، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ للكشف عن دلالة الفروق وفقاً للرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة، كما يلي:

١. الفروق وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (١٠) نتائج اختبار ت (t-test) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تَوَفُّر سمات السلوك الابتكاري الأخضر وفقاً للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الذكور	٣٠٥	٣,٨٠	٠,٩٧	٣٩١	٠,٢٩٦-	٠,٧٦٨ غير دالة
الإناث	٨٨	٣,٨٣	٠,٨٩			

يُظْهِرُ الجدول (١٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لتقدير تَوَفُّر سمات السلوك الابتكاري الأخضر وفقاً للجنس؛ حيث بلغت قيمة اختبار ت (٠,٢٩٦-)، ومستوى الدلالة الإحصائية (٠,٧٦٨)، وهي قيمة تزيد عن مستوى الدلالة المحدد بالدراسة (٠,٠٥)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقدير الذكور والإناث لتَوَفُّر سمات السلوك الابتكاري الأخضر بجامعة الملك سعود؛ وربما يُعزى ذلك لتماثل إدراك الأعضاء - بغض النظر عن الجنس - لتشابه الممارسات التي يقومون بها بمجال السلوك الابتكاري الأخضر؛ ولكونهم يخضعون للسياسات التنظيمية نفسها.

٢. الفروق وفقاً للرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وعدد سنوات العمل بالجامعة.

جدول (١١) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول سمات السلوك الابتكاري الأخضر وفقاً لنوع الكلية والرتبة العلمية وعدد سنوات العمل في الجامعة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	مستوى الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
نوع الكلية	بين المجموعات	٤٦,٥٦٤	٢	٢٣,٢٨٢	٢٩,١٣٩	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣١١,٦٠٤	٣٩٠	٠,٧٩٩		
	المجموع الكلي	٣٥٨,١٦٧	٣٩٢			
الرتبة العلمية	بين المجموعات	١٣٨,٣٨٧	٢	٦٩,١٩٤	١٢٢,٧٨٤	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٢١٩,٧٨٠	٣٩٠	٠,٥٦٤		
	المجموع الكلي	٣٥٨,١٦٧	٣٩٢			
عدد سنوات العمل في الجامعة	بين المجموعات	٣,٠٨	٢	١,٥٤	٤٨,٥٨٠,٤٤	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٢,٣٦	٣٩٠	٠,٠٣١٧		
	المجموع الكلي	١٥,٤٤	٣٩٢			

يُظهر الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متوسطات تقدير توافر سمات السلوك الابتكاري الأخضر بجامعة الملك سعود تُعزى لنوع الكلية والرتبة الأكاديمية ولعدد سنوات العمل في الجامعة؛ حيث بلغت قيمة ف على التوالي: (٢٩,١٣٩، ١٢٢,٧٨٤، ٤٨,٥٨٠)، وكانت دلالتها الإحصائية تُقل عن مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق بين متوسطات تقدير توافر سمات السلوك الابتكاري الأخضر تُعزى لاختلاف نوع الكلية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل بالجامعة، ولتحديد اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه بجدول (١٢).

جدول (١٢) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe) لتحديد اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية سمات السلوك الابتكاري الأخضر التي تُعزى لمتغيرات نوع الكلية والرتبة العلمية وعدد سنوات العمل في الجامع

المجالات	المستويات	المتوسط الحسابي	١	٢	٣
نوع الكلية	العلمية	٤,٣٧	-	*٠,٨١	*٠,٧٤
	الإنسانية	٣,٥٦	-	-	-
	الصحية	٣,٦٣	-	-	-
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	٣,٤٣	-	-	-
	أستاذ مشارك	٤,٦٥	*١,٢٢	-	-
	أستاذ	٤,٨٦	*١,٤٣	-	-
عدد سنوات العمل في الجامعة	أقل من خمس سنوات	٣,٤٠	-	-	-
	من خمس سنوات لأقل من ١٠	٤,٦٦	*١,٢٦	-	-
	من ١٠ سنوات فأكثر	٤,٨٧	*١,٤٧	-	-

* دالة عند مستوى (٠,٠٥ ≤ α)

بالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية تبين وجود فروق عند مستوى الدلالة (٠,٠٥ ≤ α) لصالح الكليات العلمية مقابل الإنسانية والصحية؛ وربما يُفسّر ذلك أنّ الفرص المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية للمشاركة في تقديم المبادرات والأفكار الإبداعية والابتكارية أكثر من فرص الأعضاء بالكليات الأخرى؛ بحكم امتلاكهم للمعرفة والمهارة بحسب طبيعة تخصصاتهم الأقرب لموضوع الاستدامة البيئية الخضراء وللعلوم الطبيعية مقارنة بالكليات الإنسانية والصحية، وأيضاً تبين وجود فروق بالرتبة العلمية لصالح الأساتذة والأساتذة المشاركين مقابل الأساتذة المساعدين؛ بحكم أن عضو هيئة التدريس على رتبة أستاذ مشارك وأستاذ ينتج عدداً أكبر من البحوث والدراسات بمجال عمله، والتي تعزز قدرته على المشاركة بالمبادرات والأفكار الإبداعية والابتكارية، ومعارفهم بالابتكار وإدارة الابتكارات التي وقرتها لهم فرص إعدادهم للبحوث، مما يساهم في إدراك سمات السلوك الابتكاري بدرجة أعلى من نظرائهم من الأساتذة المساعدين. كما تبين وجود فروق تُعزى لعدد سنوات العمل في الجامعة، وقد كانت لصالح الخبراء من (١٠) سنوات فأكثر ومن (٥) لأقل من (١٠) سنوات؛ مما يعني أنه كلما نمت سنوات الخبرة بالعمل بالجامعة، توقّرت لعضو هيئة التدريس الفرص لمعرفة المظاهر الدالة على السلوك الابتكاري الأخضر بالجامعة، ويكتسب خبرات معرفية ومهارية حول سمات السلوك الابتكاري الأخضر.

نتائج السؤال الخامس ومناقشتها وتفسيرها:

نصّ السؤال الخامس على: "هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر بجامعة الملك سعود؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر كما بجدول (١٣).

جدول (١٣) معاملات ارتباط بيرسون بين القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر

سلوك العمل الابتكاري الأخضر	-
القيادة الخضراء	٠,٦٨**

** دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)

تبيّن من نتائج جدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر بلغت (٠,٦٨)، وهي دالة إحصائيًا عند (٠,٠١)، كما تدل نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) على وجود تأثير لسمات القيادة الخضراء مجتمعة على سمات سلوك العمل الابتكاري الأخضر، ويوضح جدول (١٤) نتائج تحليل التباين للتنبؤ بسلوك العمل الابتكاري الأخضر من خلال القيادة الخضراء.

جدول (١٤) تحليل التباين للتنبؤ بسلوك العمل الابتكاري الأخضر من خلال القيادة الخضراء

مصادر التباين	مجموع المربعات Sum of Squares	درجات الحرية df	متوسط المربعات Mean Squares	قيمة (ف) F	مستوى الدلالة F-Sig	معامل التحديد R2
بين المجموعات	٢٦٢,٧٦٧	١	٢٦٢,٧٦٧	١٠٧٦,٩٥١	٠,٠٠٠	٠,٧٣
داخل المجموعات	٩٥,٤٠١	٣٩١	٠,٢٤٤			
التباين الكلي	٣٥٨,١٦٧	٣٩٢				

يتبيّن من نتائج جدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) للتنبؤ بسلوك العمل الابتكاري الأخضر من خلال سمات القيادة الخضراء، حيث بلغت قيمة (R2) (٠,٧٣)،

أي أن التغير في وحدة واحدة من سمات القيادة الخضراء يسهم بنسبة (٧٣٪) من التغير في سلوك العمل الابتكاري الأخضر، وأيضاً: إن ما نسبته (٧٣٪) من تغييرات درجات سلوك العمل الابتكاري الأخضر مسؤولة عنه القيادة الخضراء، بينما (٢٧٪) لعوامل أخرى، حيث يوضح جدول (١٥) معامل الانحدار البسيط لتأثير سمات القيادة الخضراء على سمات السلوك الابتكاري الأخضر.

جدول (١٥) معامل الانحدار البسيط لتأثير سمات القيادة الخضراء على سمات السلوك الابتكاري الأخضر

مصدر الانحدار	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل بيتا	ت ودالتها
الثابت	١,٥١٤	٠,٠٧٤		**٢٠,٤٢٥
سمات القيادة الخضراء	٠,٦٤٩	٠,٠٢٠	٠,٨٥٧	**٣٢,٨١٧

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١٥) أنه يمكن التنبؤ بسلوك العمل الابتكاري الأخضر من خلال القيادة الخضراء، حيث $Y = 1.514 + 0.65X$ وتشير (Y) للسلوك العمل الابتكاري الأخضر، و (X) يشير للقيادة الخضراء، ويمكن تفسير أسباب قوة العلاقة بين المتغيرين أن استخدام أسلوب القيادة الخضراء يسهل الابتكار الأخضر من خلال التحفيز الفكري، وإلهام الموظفين باستكشاف القضايا البيئية، وتشجيعهم على التفكير في حل المشكلات البيئية بطرق جديدة وإبداعية (Begum at al., 2022). كما تبين من المراجعة المنهجية التي أجراها (Arici et al. (2021 تأثير القيادة الخضراء على السلوك الابتكاري الأخضر، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Omarova and Jo (2022 التي تبين فيها أن القيادة الخضراء تؤثر - بشكل إيجابي - على سلوكيات الموظفين المؤيدة للبيئة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (Ansari and Khan (2024 التي تبين فيها وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية الخضراء وسلوك الموظفين المؤيد للبيئة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (Ibrahim (2024 التي كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين ممارسات التحول الأخضر والتنمية المستدامة .

نتائج السؤال السادس ومناقشتها وتفسيرها:

نصّ السؤال السادس على: "ما درجة الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس؟" وللكشف عن درجة الإسهام النسبي لسمات القيادة الخضراء في التنبؤ بسلوك العمل الابتكاري الأخضر، فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) بطريقة التحليل المتتابع أو المتدرج Stepwise، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات (٠,٧٤)، وهي تُعدُّ نسبة مقبولة من التباين، وبلغت قيمة التباين المفسّر (٧٤٪). ويوضح جدول (١٦) نتائج تحليل الانحدار لسمات القيادة الخضراء للتنبؤ بسلوك العمل الابتكاري الأخضر.

جدول (١٦) تحليل الانحدار المتعدد لسمات القيادة الخضراء للتنبؤ بسلوك العمل الابتكاري الأخضر

مصدر الانحدار	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري St. Error	قيمة بيتا β	قيمة (ت) ودلالاتها t
الثابت	١,٤٧٧	٠,٠٩٥		**١٥,٥٩٣
تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار خضراء تراعي البيئة	٠,٤٢٨	٠,٠٥٠	٠,٦١٢	**٨,٥٨٠
احترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس	٠,١٢٧	٠,٠٣٧	٠,١٣٤	**٣,٤٣٧
توفير رؤية بيئية واضحة لأعضاء هيئة التدريس	٠,١٠٩	٠,٠٤٨	٠,١٥٦	*٢,٢٨٧

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) * دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٦) إسهام ثلاث سمات - فقط - من إجمالي السمات الستة للقيادة الخضراء، في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، حيث تم استبعاد السمات التي ليس لها تأثير معنوي في المتغير التابع: (سلوك العمل الابتكاري الأخضر)، والإبقاء على السمات التي لها تأثير، وهي: تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار خضراء تراعي البيئة بنسبة (٤٣٪)، واحترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (١٣٪)، وتوفير رؤية بيئية واضحة لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (١١٪). وهذه النتيجة

تدل على وجود إسهام نسبي دال إحصائيًا لسمات القيادة الخضراء الثلاثة في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؛ حيث جاءت قيم اختبار (ت) لجميع هذه السمات دالة.

وقد يُعزى سبب هذا التأثير إلى أنه عندما يشعر أعضاء هيئة التدريس بالتقدير والتشجيع لتقديم أفكارهم الإبداعية في سياق بيئي، فإن ذلك يحفزهم على الإسهام - بفعالية - في الابتكار الأخضر، وهذا - بدوره - يشير إلى أن الحافز الشخصي يعزز الإبداع والابتكار، خاصة عندما يكون مُوجَّهًا نحو قضية ذات أهمية، مثل: الاستدامة البيئية. وهذا ما عملت عليه القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود؛ حيث أطلقت ودعمت عددًا من المبادرات؛ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم على مزيد من التميز والإبداع والتنافس في المجال البحثي العلمي، مثل: جائزة التميز العلمي باسم الجامعة، وبرنامج مشاركة أعضاء هيئة تدريس في مجموعات بحثية دولية متميزة في جامعات عالمية مرموقة، ومكافآت النشر العلمي النوعي. كما إن احترام المعتقدات البيئية يعزز من التقدير الذاتي والثقة بين القادة وأعضاء هيئة التدريس، مما يدعم بيئة تعاونية؛ فعندما يشعر أعضاء هيئة التدريس بأن معتقداتهم البيئية تُحترم، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا للتفاعل بشكل إيجابي، وتطوير سلوكيات خضراء مبتكرة. وهذه السمة تسلط الضوء على أهمية القيم المشتركة، والتفاهم المتبادل بين القيادة والعاملين. بالإضافة إلى ذلك، فإن وجود رؤية بيئية واضحة يُعدُّ عنصرًا أساسيًا لتوجيه الجهود، وتحقيق أهداف بيئية مشتركة. فالقادة الذين ينقلون رؤية بيئية واضحة ومُلهممة يسهلون لأعضاء هيئة التدريس العمل نحو الابتكار الأخضر؛ لأنهم يفهمون الأهداف، ويشعرون بالانتماء إليها. وهذه الرؤية تساعد في توجيه الابتكار بطريقة تتماشى مع الأولويات المؤسسية لجامعة الملك سعود.

وبشكل عام، تبدو هذه النتيجة منطقية ومتسقة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة حول دور القيادة الخضراء في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر؛ حيث أكدت نتائج عديد من الدراسات على تأثير السلوك الابتكاري الأخضر بنمط القيادة التحويلية والتشاركية (Chen & Chang, 2013; Li et al., 2020; Srivastava., et al, 2020; Mittal & Dhar, 2016; Çop et al., 2021 ; Ren et al., 2024).

خاتمة الدراسة والتوصيات والمقترحات:

بحثت الدراسة الأهمية النسبية للقيادة الخضراء في دعم ممارسة العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. توفّر سمات القيادة الخضراء في سلوكيات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود بدرجة عالية.

٢. ممارسة العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية.

٣. وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الخضراء وسلوك العمل الابتكاري الأخضر، وهذا - بدوره - يمثل مبررًا لأهمية تبني هذا النمط القيادي المعاصر؛ للإسهام في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار البيئي، مما يعزز القدرة التنافسية للجامعات السعودية في هذا المجال.

٤. إسهام ثلاث سمات من إجمالي السمات الستة للقيادة الخضراء، في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وهي: تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار خضراء تراعي البيئة بنسبة (٤٣٪)، واحترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (١٣٪)، وتوفير رؤية بيئية واضحة لأعضاء هيئة التدريس بنسبة (١١٪). وهذه النتيجة تدل على وجود إسهام نسبي دال إحصائيًا لسمات القيادة الخضراء الثلاثة في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

واستنادًا إلى هذه النتائج والمراجعة للأدب السابق؛ تُوصي الدراسة بما يلي:

١. تبني الجامعات السعودية أسلوب القيادة الخضراء ضمن خططها الإستراتيجية؛ لكونه مدخلًا حديثًا لتحقيق النمو والاستدامة البيئية.
٢. تعزيز قدرات القيادات الجامعية ومهاراتهم ومعارفهم، وتطويرها بشكل أكبر فيما يتعلق بالقيادة الخضراء المستدامة، من خلال عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال القيادة، وحضور حلقات النقاش، بما يساهم في تنمية سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وجميع الموظفين، وتحقيق تطلعات الجامعات في تحقيق مستهدفات الرؤية الخضراء للسعودية.
٣. تحفيز أعضاء هيئة التدريس، وتحديدًا بالكليات الإنسانية على المشاركة في تقديم الأفكار والمبادرات الابتكارية الخضراء.

٤. نشر ثقافة الابتكار الأخضر بين جميع منسوبي الجامعة من خلال إنشاء جوائز للابتكار، والاحتفال بإنجازات الموظفين؛ وتشجيعهم على مشاركة تجاربهم وممارساتهم في مجال الابتكار الأخضر؛ بما يسهم في خلق جو إيجابي ومُلهِم داخل الجامعات.

كما يرى الباحث أهمية توسيع الدراسة الحالية من خلال إجراء دراسات مستقبلية على النحو التالي:

- دراسات شبة تجريبية قائمة على برامج تدريبية تستهدف تمكين القيادات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي من سمات القيادة الخضراء الثلاثة المحددة في هذه الدراسة، وهي: تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تقديم أفكار خضراء تراعي البيئة، واحترام المعتقدات البيئية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير رؤية بيئية واضحة لأعضاء هيئة التدريس والتعرف على فاعلية هذه البرامج وأثرها في تعزيز سلوك العمل الابتكاري الأخضر لأعضاء هيئة التدريس.

- دراسات تكشف عن أثر الأساليب القيادية الأخرى في دعم ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك العمل الابتكاري الأخضر.

- دراسات تستهدف الكشف عن أثر سمات القيادة الخضراء في دعم سلوك العمل الابتكاري الأخضر من وجهة نظر عينات أخرى مثل الطلاب.

المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، منى محمد سيد. (٢٠٢٣). نموذج مقترح لمسببات ونتائج السلوك الأخضر للموظف: دراسة تطبيقية في شركات الاستثمار الصناعي السعودي. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ٢٥(٣)، ٣٩٩-٤٤٣.
- أبو رية، مروة جمال، وأبو زيد، رضا محمود، وحشاد، محمد عزت. (٢٠٢٣). أثر القيادة التحويلية الخضراء على إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات السياحية والفندقية. *مجلة كلية السياحة والفنادق بجامعة مدينة السادات*، ٧(٢/٢)، ٧٢-٩٥.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة. (٢٥-٢٧ سبتمبر ٢٠١٥)، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
- حليمة، بن سعيد، والأمين، جبلي محمد. (٢٠٢٠). تجربة كوريا الجنوبية في تبني السلوك الأخضر وانعكاسها على التنمية المستدامة. *مجلة التنظيم والعمل*، ٩(١)، ١٠٢-١١٦.
- عطا الله، هبه كمال القصبي (٢٠٢٤). أثر القيادة التحويلية الخضراء على الميزة التنافسية: تحليل الدور الوسيط للابتكار الأخضر: دراسة تطبيقية على شركات الغزل والنسيج بقطاع الأعمال الصناعي العام بوسط وشرق الدلتا. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية بجامعة دمياط*، ٥(١)، ٦٧٣-٦٢٩.
- الغبوصي، عماد حمد راشد. (٢٠٢٣). دور القيادة التحويلية كمتغير وسيط بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة في جامعة السلطان قابوس. [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية].
- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (٢٠٢٠). الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني ٢٠٢١-٢٠٢٥. الرياض، إدارة التواصل والإعلام، ١-١٢٩.
- المشاقبة، إيمان محمود حمد. (٢٠٢٣). الفجوة بين الإدراكات والتوقعات لجودة الخدمات التنظيمية في ضوء محاور القيادة الخضراء في الجامعة الهاشمية. [رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية].
- واعر، وسيلة. (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية الخضراء على ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين: دراسة حالة شركة نפטال فرع باتنة: الجزائر. *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية*، ١٥(٢)، ٢٧٩-٢٩٤.

ترجمة المراجع العربية:

- Abu Raya, M., Abu Zaid, R., & Hashad, M. (2023). The Impact of Green Transformational Leadership on Green Human Resources Management in Tourism and Hotel Institutions. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Sadat City University*, 7(2/2), 72-95.
- Al-Ghanbousi, I. (2023). The role of transformational leadership as an intervening variable between green human resource management and sustainable development at Sultan Qaboos University. [Unpublished master's thesis, Amman Arab University].
- Al-Mashaqbeh, I. (2023). The gap between perceptions and expectations of the quality of organizational services in light of the axes of green leadership at Hashemite University. [Unpublished master's thesis, Hashemite University].
- Atallah, H. (2024). The Impact of Green Transformational Leadership on Competitive Advantage: Analysis of the Mediating Role of Green Innovation: An Applied Study on Spinning and Weaving Companies in the General Industrial Business Sector in the Middle and East Delta. *Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research at Damietta University*, 5(1), 629-673.
- Council of Economic and Development Affairs. (2020). Executive Plan for the National Transformation Program 2021-2025. Riyadh, Communication and Media Department, 1-129.
- Halima, Bin Saeed., & Al-Amin, J. (2020). South Korea's experience in adopting green behavior and its impact on sustainable development. *Journal of Organization and Work*, 9(1), 102-116.
- Ibrahim, M. (2023). A proposed model for the causes and results of green employee behavior: An applied study in Saudi industrial investment companies. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 25(3), 399 – 443.
- United Nations General Assembly. (25-27 September 2015), Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations Sustainable Development Summit, New York, USA.
- Waer, W. (2021). The Impact of Green Transformational Leadership on the Practice of Green Behaviors of Employees: A Case Study of Naftal Company, Batna Branch: Algeria. *Journal of Economic and Administrative Research*, 15(2), 279-294.

المراجع الأجنبية:

- Ahmed, R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Alenezi, H. & ElRabbat, S. (2024). Exploring the role of Saudi leaders in increasing their employees' awareness of green management practices and the challenges they face: a case study of Saudi Public Universities. *Economics and Environment*. 90. 977. <https://doi.org/10.34659/eis.2024.90.3.977>
- Alghamdi, A. (2024). Green Leadership: A Promising Strategy for Promoting Sustainable Entrepreneurship at Saudi Universities. *Scientific Journal of King Faisal University: Humanities and Management Sciences*. 41-49. <https://doi.org/10.37575/h/edu/240022>
- Amores, J., Castro, M. & Navas, J. (2014). Green corporate image: Moderating the connection between environmental product innovation and firm performance. *Journal of Cleaner Production*, 83(1), 356-365. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.059>
- Andersson, L., Jackson, S., & Russell, S. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 151-155. <https://doi.org/10.1002/job.1854>
- Ansari, H. & Khan, S. (2024). Linking Green Transformational Leadership and Employee pro-environmental behavior: The Role of Intention and Work environment. *Sustainable Futures*, 8(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2024.100336>
- Appiah, M., Li, M., Naeem, M., & Karim, S. (2023). Greening the globe: Uncovering the impact of environmental policy, renewable energy, and innovation on ecological footprint. *Technological Forecasting & Social Change*, (192), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122561>
- Arici, H. & Uysal, M. (2021). Leadership, green innovation, and green creativity: a systematic review. *The Service Industries Journal*. 42(5-6). 280-320. <https://doi.org/10.1080/02642069.2021.1964482>
- Asadi, S., OmSalameh, S., Nilashi M., Abdullah, R., Samad, S., Yadegaridehkordi, E., Aljojo, N., & Razali, N. (2020). Investigating influence of green innovation on sustainability performance: a case on Malaysian hotel industry. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120860. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120860>
- Bano, R., Ahmad, I. & Ullah, M. (2022). Impact of Green Transformational Leadership on Job Performance: The Mediating Role of Psychological Contract Fulfillment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 16(2), 279-298. <https://hdl.handle.net/10419/262372>
- Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E. & Awan, U. (2021). Does green transformational leadership lead to green innovation? The role of green thinking and creative process engagement. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 580-597. <https://doi.org/10.1002/bse.2911>
- Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E. & Awan, U. (2022). Does green transformational leadership lead to green innovation? The role of green thinking and creative process engagement.

- Business Strategy and the Environment, 31(1), 580-597. <https://doi.org/10.1002/bse.2911>
- Chang, CH. (2011). The influence of corporate environmental ethics on competitive advantage: The mediation role of green innovation. *Journal of Business Ethics*, 104(3), 361-370. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0914-x>
- Chen, J., Su, Y., Jong, J. & Hippel, E. (2020). Household sector innovation in China: Impacts of income and motivation. *Research Policy*, 49(4), 103931. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103931>
- Chen, Y., & Chang, C. (2013). The determinants of green product development performance: green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107-119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Chen, YS & Yan, X. & Liew, A. (2023). University Social Responsibility in China: The Mediating Role of Green Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(4). 3634. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20043634>
- Chen, YS, Chang, CH. & Lin, YH. (2014). Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-Efficacy. *Sustainability*, 6 (10), 6604-6621. <https://doi.org/10.3390/su6106604>
- Chen, YS., Chang, CH., Yeh, SL., & Cheng, HI. (2015). Green shared vision and green creativity: The mediation roles of green mindfulness and green self-efficacy. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*, 49(3), 1169-1184. <https://doi.org/10.1007/s11135-014-0041-8>
- Chen, YS., Lai, SB., & Wen, CT. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331-339. <https://www.jstor.org/stable/25123881>
- Çop, S., Olorunsola, V., & Alola, U. (2021). Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: Can green team resilience help? *Business Strategy and the Environment*, 30(1), 671-682. <https://doi.org/10.1002/bse.2646>
- De-Medeiros, J., Vidor, G., & Ribeiro, J. (2018). Driving Factors for the Success of the Green Innovation Market: A Relationship System Proposal. *Journal of Business Ethics*, 147(2), 327-341. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2927-3>
- Eiadat, Y., Kelly, A., Roche, F. & Eyadat, H. (2008). Green and competitive? An empirical test of the mediating role of environmental innovation strategy. *Journal of World Business*. 43(2), 131-145. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.11.012>
- Ganda, F. (2017). Green research and development (R&D) investment and its impact on the market value of firms: evidence from South African mining firms. *Journal of Environmental Planning and Management*, 61(3), 515-534. <https://doi.org/10.1080/09640568.2017.1319345>
- Garriga, H., Von, K. & Spaeth, S. (2013). How constraints and knowledge impact open innovation. *Strategic Management Journal*, 36(9), 1134-1144. <https://doi.org/10.1002/smj.2049>
- Guinot, J., Barghouti, Z., & Chiva, R. (2022). Understanding Green Innovation: A Conceptual Framework. *Sustainability*, 14(10), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su14105787>

- Hsu, C., Tan, K., Zailani, S. (2016). Strategic orientations, sustainable supply chain initiatives, and reverse logistics. *International Journal of Operations & Production Management*, 36, (1), 86–110. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2014-0252>
- Ibrahim, A. (2024). Impact of green transition on sustainable development in Saudi Universities- Applied Study College of Business Administration - Northern Borders University. *Management*. 28(1). 221-249. <https://doi.org/10.58691/man/190348>
- IPCC. (2013). The Synthesis Report of the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [Stocker, T.F., D. Qin, G.-K. Plattner, M. Tignor, S.K. Allen, J. Boschung, A. Nauels, Y. Xia, V. Bex and P.M. Midgley (eds.)]. Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, NY, USA, 1-32. <https://www.undp.org/cc/apf-outline.htm>
- Jamshed, K., Shah, S., Majeed, Z., Al-Ghazali, B., & Jamshaid, S. (2022). Role of Green Leadership and Green Training on the Green Process Innovation: Mediation of Green Managerial Innovation. *Journal of Xidian University*, 16(2), 66-72. <https://doi.org/10.37896/jxu16.2/006>
- Khanra, S., Kaur, P., Joseph, R., Malik, A., & Dhir, A. (2022). A resource-based view of green innovation as a strategic firm resource: Present status and future directions. *Business Strategy and the Environment*, 31(4), 1395-1413. <https://doi.org/10.1002/bse.2961>
- Kim, Y., Kim, W., Choi, H., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76(A), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kura, K. (2016). Linking environmentally specific transformational leadership and environmental concern to green behavior at work. *Global Business Review*, 17(3), 1-14. <https://doi.org/10.1177/0972150916631069>
- Le, P. & Lei, H. (2019) Determinants of Innovation Capability: The Roles of Transformational Leadership, Knowledge Sharing and Perceived Organizational Support. *Journal of Knowledge Management*, 23, 527-574. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Li, D., Zhao, Y., Zhang, L., Chen, X., & Cao, C. (2017). Impact of Quality Management on Green Innovation. *Journal of Cleaner Production*, 170, 462-470. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.09.158>
- Li, G., Wang, X., & Wu, J. (2019). How scientific researchers form green innovation behavior: an empirical analysis of China's enterprises. *Technology in Society*, 56, 134-146. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.09.012>
- Li, W., Bhutto, T., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A., & Bhutto, N. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120229. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>

- Liu, X., & Yu, X. (2023) Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: A social information processing perspective. *Frontiers in Psychology*. 13:1097655. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1097655>
- Lu, Y., Bashir, H., Ayub, A., Akhtar, F. (2024). Green Knowledge Sharing and Green Innovative Behavior: The Roles of Transformational Leadership and Green Shared Vision. *Journal of the Knowledge Economy*. 1-25. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02377-y>
- Ma, Y., & Wang, J. (2024). Employee green innovation behavior based on the ability-motivation-opportunity framework: fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Frontiers in Sustainability*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.3389/frsus.2024.1415832>
- Ma, Y., Hou, G., & Xin, B. (2017). Green process innovation and innovation benefit: The mediating effect of firm image. *Sustainability*, 9(10), 1778. <https://doi.org/10.3390/su9101778>
- Maitlo, Q., Wang, X., Jingdong, Y., Lashari, I. A., Faraz, N. A., & Hajaro, N. H. (2022). Exploring Green Creativity: The Effects of Green Transformational Leadership, Green Innovation Climate, and Green Autonomy. *Frontiers in psychology*, 13, 686373. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.686373>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J., & Jahan, S. (2021). Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives. *Sustainability*, 13(14), 7844. <https://doi.org/10.3390/su13147844>
- Mittal, S., & Dhar, R. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management*, 57, 118–127. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.007>
- Murad, M & Li, C. (2024). Impact of green inclusive leadership on employee green creativity: mediating roles of green passion and green absorptive capacity. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2024-0022>
- Newaz, F., Nagarathanam, R., Moya, D., & Vasudevan, H. (2022). Green Training and Pro-Environmental Behaviour Enhancing Education Sustainable Development Goal in Higher Education Institutions: A Conceptual Approach. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 1(1), 1. <http://dx.doi.org/10.1504/ijicbm.2022.10051833>
- Oduro, S., Maccario, G., De-Nisco, A. (2022). Green innovation: a multidomain systematic review. *European Journal of Innovation Management*. 25(26), 567-591. <https://doi.org/10.1108/ejim-10-2020-0425>
- Omarova, L., & Jo, S. (2022). Employee pro-environmental behavior: The impact of environmental transformational leadership and GHRM. *Sustainability*, 14(4), 2046. <https://doi.org/10.3390/su14042046>
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552–3575. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777934>

- Parker, S., & Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Peng, J., Chen, X., Zou, Y., & Nie, Qi. (2020). Environmentally specific transformational leadership and team pro-environmental behaviors: The roles of pro-environmental goal clarity, pro-environmental harmonious passion, and power distance. *Human Relations* 74(11), 1864-1888. <https://doi.org/10.1177/0018726720942306>
- Ren, Q., Li, W., & Mavros, C. (2024). Transformational Leadership and Sustainable Practices: How Leadership Style Shapes Employee Pro-Environmental Behavior. *Sustainability*, 16(15), 6499. <https://doi.org/10.3390/su16156499>
- Rennings, K. (2000). Redefining innovation – eco-innovation research and the contribution from ecological economics. *Ecological Economics*, 32(2), 319-332. [https://doi.org/10.1016/S0921-8009\(99\)00112-3](https://doi.org/10.1016/S0921-8009(99)00112-3)
- Robertson, J. (2018) The nature, measurement and nomological network of environmentally specific transformational leadership. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 961–975. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3569-4>
- Saunila, M., Ukko, J., & Rantala, T. (2017). Sustainability as a driver of green innovation investment and exploitation. *Journal of Cleaner Production*, 179, 631-641. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.11.211>
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Shabeeb, M., Ammer, M., & Elshaer, I. (2023). Born to Be Green: Antecedents of Green Entrepreneurship Intentions among Higher Education Students. *Sustainability*, 15(8), 6668. <https://doi.org/10.3390/su15086668>
- Sharabi, W., Faraj, A., & Mazyu, M. (2023). A Proposal to Enhance Sustainability in Saudi Universities in Light of the Saudi Green Initiative. *Information Sciences Letters*. 12(12). 2745-2757. <http://dx.doi.org/10.18576/isl/121218>
- Singh, S., Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting & Social Change*, 150(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Song, D., Bai, Y., Wu, H., & Wang, X. (2023). How does the perceived green human resource management impact employee's green innovative behavior? —From the perspective of theory of planned behavior. *Frontiers in Psychology*. 13. 1106494. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106494>
- Srivastava, A., Mani, V., Yadav, M., & Joshi, Y. (2020). Authentic leadership towards sustainability in higher education – An integrated green model. *International Journal of Manpower*, 41(7), 901–923. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0404>
- Srouf, K., Kheir-El-Din, A. & Samir, Y. (2020). The effect of green transformational leadership on organizational citizenship behavior in Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary*, 9(5), 1-36. <https://doi.org/10.36941/ajis-2020-0081>
- Wahab, A (2019). Green Leadership as an Emerging Style for Addressing Climate Change Issues in Schools. *Journal of Social Sciences*, 15(1), 58-68. <https://doi.org/10.3844/jssp.2019.58.68>

- Wang, X., Zhou, K., & Liu, W. (2018). Value congruence: A study of green transformational leadership and employee green behavior. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01946>
- Woo, C., Chung, Y., Chun, D., Han, S., & Lee, D. (2014). Impact of green innovation on labour productivity and its determinants: An analysis of the Korean manufacturing industry. *Business Strategy and the Environment*, 23, 567–576. <https://doi.org/10.1002/bse.1807>
- Wu, C., Chen, T., & Wang, Y. (2023). Formation of hotel employees' service innovation performance: Mechanism of thriving at work and change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 178–187. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.015>
- Zhang, L., & Rafiq, M. (2024). The impact of green participative leadership on pro-environmental behavior: mediating role of green self-efficacy and moderating role of environmental awareness. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1108/JHTI-06-2024-0537>





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



Islamic University Journal For

Educational and Social Sciences

A peer-reviewed scientific journal

Published four times a year in:
(March, June, September and December)

