

القيادة الذاتية مدخل نحو الجامعات الخضراء

دراسة إستطلاعية لأراء عينة من الكادر التدريسي والوظيفي في جامعة زاخو إقليم كردستان العراق

فيان مصطفى سامي

قسم العلوم الإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة زاخو
Viyan.sami@uoz.edu.krd

سعد خضر الياس

رئاسة الجامعة، الجامعة التقنية الشمالية
Saadkh@ntu.edu.iq

فرهاد سالم جميل

قسم العلوم الإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة زاخو
Farhad.jameel.@uoz.edu.krd

<https://doi.org/10.26436/hjuoz.2024.12.1.1371>

تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٠١ تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٠٣

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٣/١٢

المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى قياس تأثير القيادة الذاتية في التحول نحو الجامعات الخضراء في جامعة زاخو إذ تمثلت أهداف القيادة الذاتية بـ (التركيز على السلوك، المكافأة الفطرية، التفكير البناء) واستعمل الباحثين أسلوب العينة العشوائية فتم توزيع (١٠٣) إستبانة والتي كانت الأداة الرئيسة للبحث، وتم إسترجاع (٩٥) إستبانة علماً أن الصالح للتحليل الإحصائي كانت (٧٦) إستبانة ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي لجمع البيانات وتحليلها بواسطة برنامج (AMOS 26). وتوصل البحث إلى نتائج تؤكد وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين القيادة الذاتية والجامعات الخضراء، كذلك تأكيد التأثير المعنوي للقيادة الذاتية وأبعادها في التوجه نحو الجامعات الخضراء في الجامعة المبحوثة، وأهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها تتمثل في إهتمام الكادر التدريسي والوظيفي بالقيادة الذاتية كالتركيز على السلوك والمكافأة الفطرية والتفكير البناء يُعد مؤشراً في التقدم بمستوى جامعة زاخو ضمن مستويات الجامعات الخضراء عالمياً، وأما أهم التوصيات فتتمثل في السعي الدائم للإلتزام بالقيادة الذاتية من قِبَل الجيل الحالي لتحقيق الإستفادة من البُنى التحتية داخل الحرم الجامعي وفق الضوابط البيئية للحفاظ عليها للأجيال القادمة في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: القيادة الذاتية، الإدارة الذاتية، الجامعات الخضراء، الممارسات الخضراء.

تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بالتعامل مع التحديات والضغوط بشكل إيجابي سعياً نحو تحقيق الهدف الأساس لإستمرارية الجامعات الخضراء المتمثل بالحفاظ على الموارد الحالية للأجيال القادمة.

بناءً على ما تقدّم فقد تم تنظيم هيكلية البحث الحالي أربعة مباحث إذ تضمن الأول منهجية البحث، وتطرّق الثاني للإطار النظري، واستعرض الثالث الجانب الميداني، واختتم الرابع بالاستنتاجات والمقترحات الخاصة بالبحث.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

إن الإستخدام الرشيد والهادف للموارد وتجديدها والحفاظ عليها وعلى كل الممتلكات التابعة للحرم الجامعي وفقاً للوائح وتعليمات خاصة بالقضايا والإستدامة البيئية يتم توفيرها من قِبَل الجهات المعنية في الجامعة وتنفيذها من قِبَل الأفراد العاملين ضمن مستويات الوعي والإدراك الذاتي لأهمية الإستخدام الحالي للموارد في الوقت الحاضر وضمان إستمراريتها في الأمد البعيد

١. المقدمة

تلعب منظمات التعليم العالي بكافة أنواعها وتخصصاتها وخاصة الجامعات دوراً رئيساً في المجتمع من خلال ما توفره من بحوث مواكبة للتطورات التكنولوجية في كل مجالات الحياة، إذ تعدّ الجامعات آلية لتطبيق الأفكار الجديدة والأبحاث والإبتكارات والتي يتم من خلالها إنتاج وتكوين رأس المال البشري وتجهيز المجتمع بخريجين على قدر من الكفاءة للعمل في القطاع الخاص أو العام.

ومؤخراً فقد أولت الجامعات إهتماماً ملحوظاً بالقضايا البيئية وتخطيط وتنفيذ أعمالها وفقاً للضوابط والتعليمات البيئية وأعدمت في سبيل ذلك على السياسات الخضراء وأصبحت بذلك تحت مُسميات الجامعات الخضراء.

ونظراً لكون المورد البشري هو الشريان الحيوي لبقاء وديمومة الجامعات الخضراء فيعدّ الأفراد العاملين داخل الحرم الجامعي هم القادة الفعليين لتنفيذ خطط وأهداف الجامعات الخضراء وبالتركيز على القيادة الذاتية في التنفيذ للخطط والأهداف، فهي تتمثل في تطوير وتحسين القدرة على قيادة الذات وتوجيهها نحو

بشيء من التفصيل حول هذين المفهومين عبر سرد أفكار ونظريات الباحثين حول المفهومين، بالإضافة إلى ندرة البحوث التي تربط بين متغيري البحث وقياس العلاقة بينهما حسب حدود علم القائمين على البحث الحالي.

الأهمية التطبيقية: وتتمثل في الأهمية التطبيقية للبحث في النتائج النهائية بعد تحليل العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث والتي تؤكد وجود علاقة الارتباط والتأثير بينهما، كذلك الإستنتاجات التي تم التوصل إليها والتي تسهم بدرجة ما جامعة زاخو في إقليم كردستان العراق من الإستفادة منها في تعزيز مهارات الأفراد في القيادة الذاتية وتحسينها سعياً في الوصول للجامعات الخضراء.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- إستعراض الجانب النظري لمتغيرات البحث.

٢- تحديد جامعة زاخو (أول جامعة حكومية في زاخو) لعمل الجانب الميداني للبحث.

٣- تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين القيادة الذاتية والجامعات الخضراء.

٤- قياس تأثير القيادة الذاتية في التوجه نحو الجامعات الخضراء.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

يمكن تصوّر العلاقة بين المتغير التفسيري (القيادة الذاتية) والمتغير المستجيب (الجامعات الخضراء) بمخطط البحث الفرضي المبين في الشكل رقم (١) أدناه:

للأجيال القادمة تحت مُسمى القيادة الذاتية التي تحكم على الفرد بالإنضباط والإستهلاك الرشيد للبنى التحتية داخل الحرم الجامعي.

والملاحظ أن جامعة زاخو الواقعة في إقليم كردستان العراق الحديثة البناء والمتعددة التخصصات تتمتع بخصائص تمكنها من منافسة الجامعات الأخرى محلياً ودولياً، وبسبب الإقبال الواسع عليها سواء على المستوى التدريسي أو الوظيفي أو التشغيلي أو قبول الطلبة الجدد الذي يزداد بمرور الزمن ينحتم على القادة والأفراد العاملين داخل الحرم الجامعي الحفاظ عليها وإستدامتها بيئياً لخدمة المجتمع ولتمكين الجامعة ذاتها من التقديم للتصنيف وفق تصنيفات الجامعات الخضراء عالمياً.

ونظراً لكون الجامعة المبحوثة (جامعة زاخو/ إقليم كردستان العراق) تفتح أبوابها للتعليم والبحوث العلمية لأكثر من (١٢) ساعة يومياً فهي بحكم ذلك قيد الاستخدام والإستهلاك البطيء بمرور الوقت وبناءً عليه وعلى ما تقدّم يمكن صياغة تساؤلات ١- البحث على النحو الآتي:

١- هل للقيادة الذاتية تأثير في التوجه نحو الجامعات الخضراء؟

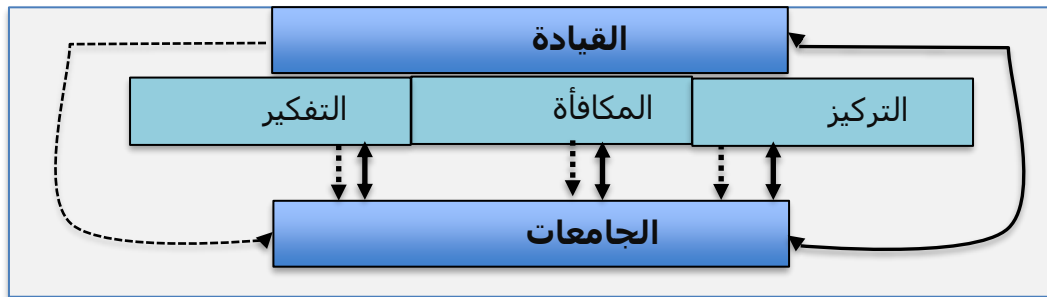
٢- هل توجد علاقة بين متغيرات البحث الحالي (القيادة الذاتية، الجامعات الخضراء)؟

٣- هل هناك لوائح وتعليمات وندوات بيئية في الجامعة؟ المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تنقسم أهمية البحث إلى قسمين تتمثل في الآتي:

الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية للبحث في التطرق إلى مفاهيم حديثة في أدبيات الإدارة تمثلت في (القيادة الذاتية، الجامعات الخضراء)، وكذلك في محاولات الباحثين في التطرق



الشكل رقم (١)
مخطط البحث الفرضي

الارتباط ←
التأثير ←.....

سادساً: منهج البحث

اعتمد الباحثين المنهج الوصفي التحليلي كونه يتصف بالتحليل الشامل والتفصيلي للظاهرة، لوصف البيانات وعرض النتائج ومن ثم تحليلها وفق المنهج التحليلي، وهو الأنسب لمثل هذا النوع من البحوث.

سابعاً: الأساليب المستخدمة في جمع البيانات

تمثلت مصادر البحث في نوعين أساسيين من البيانات هما البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من خلال مراجعة البحوث والمراجع التي تطرقت لمتغيرات البحث الحالي وبما مكن الباحثين من إعداد الجانب النظري بشيء من التفصيل، والبيانات الأولية والتي تم جمعها من خلال أداة البحث المتمثلة

خامساً: فرضيات البحث

بالرجوع إلى مخطط البحث الفرضي الشكل رقم (١) يتبين علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري البحث وبموجب ذلك نصوغ الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الذاتية والجامعات الخضراء، ويتفرّع منها الفرضيات الفرعية: "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الذاتية والجامعات الخضراء".

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الذاتية في الجامعات الخضراء، ويتفرّع منها الفرضيات الفرعية التالية: "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الذاتية في الجامعات الخضراء".

وهناك تعريف حديث للقيادة الذاتية الذي ينتج عن الإنجاز الجيد، فيطلب تطوير التأثير على الأفراد لخلق التوجيه الذاتي والتحفيز الذاتي "عملية التأثير على الذات" (Amilon & Nguyen, 2022:2)، وتنطوي على التأثير في توجيه الأفراد نحو توليد التحفيز والاستقلالية في التصرف أو فعل شيء بالطريقة التي يرغبونها (Husnatarina & Elia, 2022:2). ولها تأثير كبير على مشاركة المعرفة والذي بدوره له تأثير على السلوك المبتكر، فتؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على السلوك المبتكر لمشاركة المعرفة (Asbari et al, 2021:22)، وتتمثل في قدرة الأفراد العاملين من التحكم في أنفسهم، توجيه أنفسهم، وتقييم أنفسهم لتحقيق الأهداف المباشرة والمتعلقة بحياتهم اليومية (Politis, 2015:203).

مما تقدم يرى الباحثين أن القيادة الذاتية هي قيادة الفرد لنفسه وقيادة فريقه حتى في غياب القائد لإنجاز الأهداف المحددة بدون أية حوافز أو مؤثرات أو ضغوطات خارجية.

أهمية القيادة الذاتية:

تستمد القيادة الذاتية أهميتها من حيث سعي المنظمات للبحث عن المزيد من الإدارة الذاتية والأداء الذاتي للفرد لنفسه وبالتالي لفريق عمله (Daud, 2020:1)، وذلك بتولي كل فرد في فريق العمل من قيادة نفسه وقيادة زملائه ويتمكنوا من قيادة بعضهم كفريق واحد (Amilon & Nguyen, 2022:2)، فتكون القيادة الذاتية بديلاً عن نهج القيادة من أعلى إلى أسفل مثلت السلطة الهرمية ومع إنتشارها أصبح النهج التصاعدي أكثر إنتشاراً والتي ستمكن الأداء التنظيمي بشكل أفضل (Mulyono, 2012:41)، حيث أنها تشجع الفرد على أن يكون نشيطاً في فهم وتفسير البيئة التنظيمية وإظهار إبداعاته بطرق أكثر إنتاجية في فعل الشيء أو أداء المهمة (Politis, 2015:203).

فأهمية القيادة الذاتية تكمن في التأثير على سلوك الأفراد باستخدامهم التحكم الإدراكي الذي له تأثير إيجابي على الأداء، والأفراد الذين ينخرطون في استراتيجيات القيادة الذاتية لديهم درجة رضا عالية عن وظائفهم (Husnatarina & Elia, 2022:2)، وبالتدريب عليها من شأنه التأثير على الأفراد على المدى البعيد وبالتالي التأثير على أداء المنظمة، فالقيادة الذاتية لها دور مهم ورئيس في الدافع الفردي لدى الأفراد فيكون الدافع داخلياً وغير مرتبط بمؤثر خارجي (Amilon & Nguyen, 2022:2).

مما تقدم نرى بأن القيادة الذاتية مهمة جداً للفرد ولقد ازدادت أهميتها مع زيادة إنتشار فرق العمل الذين يقومون بإدارة وتوجيه أنفسهم ذاتياً وتحت إشراف الإدارة وبتطبيق برامج التطوير الذاتي.

أهداف القيادة الذاتية

تسعى القيادة الذاتية إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية هي (المحرزي، ٢٠١٧: ٤٩-٥١):
أولاً: تعليم الأفراد لقيادة نفسه أولاً ثم قيادة فريقه ثانياً حتى في غياب القائد طبقاً للمثل الصيني القائل

"من علمني صيد السمك خير ممن أعطاني سمكة".

ثانياً: الطمّوح المؤمن بالمبادرة الذي يجعل هدفه في الحياة أن يكون نبراساً للآخرين خير من المتواكل.

بالإستبانة. إذ تم تضمين (٣٢) سؤالاً حول متغيرات البحث (١٩) سؤالاً حول المتغير التفسيري (القيادة الذاتية) و(١٣) سؤالاً حول المتغير المستجيب (الجامعات الخضراء)، تم قياسها من خلال مقياس ليكرت الخماسي بدءاً من أتفق بشدة وتقييمها بـ (٥) درجات و إنتهاءً بلا أتفق بشدة وتقييمها بـ (١) درجة من أجل الإستفادة من الإستجابات في التحليل الإحصائي.

ثامناً: حدود البحث

إن الحدود التي تم تحديدها للبحث الحالي هي:
الحدود الموضوعية: متمثلة في متغيرات البحث (القيادة الذاتية، الجامعات الخضراء).
الحدود المكانية: إختيار جامعة زاخو/ إقليم كردستان العراق مجتمعاً للبحث.
الحدود البشرية: الإختيار العشوائي لعينة من الكادر التدريسي والوظيفي.
الحدود الزمنية: البدء بالبحث بتاريخ ٢٠٢٣/٢/٢٣ وإنتهاء بتاريخ ٢٠٢٣/١٢/١٩.

تاسعاً: مجتمع وعينة البحث
المجتمع: وتتمثل في إختيار جامعة زاخو الواقعة في إقليم كردستان العراق.

العينة: الإختيار العشوائي لعينة من الكادر التدريسي والوظيفي في جامعة زاخو.

عاشراً: أساليب التحليل الإحصائي
لغرض تحقيق أهداف البحث وفرضياته والتوصل إلى مؤشرات دقيقة، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 26)، إذ تمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات البحث الحالي في الآتي:

- ١- معامل كرونباخ ألفا: للتأكد من مصداقية الفقرات الخاصة بالإستبانة والتي بلغت (0.933).
- ٢- معامل ارتباط سبيرمان: لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.
- ٣- تحليل الإنحدار الخطي: لقياس التأثيرات بين متغيرات البحث بالاعتماد على معادلة الإنحدار.

المبحث الثاني: الجانب النظري: القيادة الذاتية
يتميز الفرد أو الفريق الذي يعمل في ظل القيادة الذاتية بعدة خصائص منها القدرة على التصرف والإبداع في المواقف الحرجة، والتعاون الوثيق بين أعضاء الفريق للتغلب على العوائق بالإمكانات الذاتية، ولذلك تعتبر القيادة الذاتية أرقى أنظمة القيادة الديمقراطية التي حققت نجاحاً باهراً في المنظمات كافة سواء خدمة أم صناعية (المحرزي، ٢٠١٧: ٣٦)، وقد تباينت تعريفات القيادة الذاتية حسب تباين آراء الباحثين في القيادة الذاتية نستعرض أهمها:

تُعرف القيادة الذاتية بأنها إصطلاح حديث يدل على قدرة المدير أو القائد أو الفريق على إدارة الوقت وإنجاز الأعمال تلقائياً دون تدخل خارجي حتى يحقق الأهداف المنشودة في الوقت والمكان المناسبين وأكمل وجه (المحرزي، ٢٠١٧: ٣٦)، وهي ممارسة لا غنى عنها تمكن القادة في بيئة الأعمال المعاصرة من إدارة التغيير بأكثر الطرق كفاءة وفعالية وإستدامة (Daud, 2020:1)، فالقيادة الذاتية لا تعني بحد ذاتها إدارة قيادة الفرد لنفسه فحسب وإنما تمكن الأفراد أنفسهم من الإدارة الذاتية والوصول إلى أعلى مستويات الأداء (Neck et al, 2016:76).

ثالثاً: التفاعل والاستماع إلى الأقوال التي تدفع بالعمل إلى مزيد من الإنجاز والأداء.

وجوهر تحقيق هذه الأهداف هو بسؤال الفرد لنفسه ثلاثة أسئلة مهمة هي: ماذا أعمل؟ ولماذا أعمل؟ وكيف أعمل؟ والإجابة على هذه التساؤلات هو أساس الإنجاز وتحقيق الأهداف.

تحديات القيادة الذاتية وطرق تفاديها

أشار (Daud,2021:7) إلى التحديات التي تواجه القيادة الذاتية تتمثل في: حدث غير متوقع، الروتين والعادات القديمة، طبيعة الحياة، العقلية السائدة، شرط التعلم مدى الحياة، التغيير، العمل بالتناوب، وعدم المبادرة. فالتحديات التي تواجه القيادة الذاتية في الوقت الراهن تتجاوز القيادة الفعالة تتمثل بعدم كفاية الفرد والفريق الذين يقودون أنفسهم وتشمل: ضعف القيادة والفساد والفقير، وكذلك عدم صيانة الأمانة والإحتيال والغش والكذب والتستر على البعض.

ومن الطرق المتبعة لتفادي هذه التحديات الأخذ بنظر الاعتبار بالعوامل المشجعة لتطبيق القيادة الذاتية: المهارات، الالتزامات، الابتكارات، الاستقلالية، وأخيراً تجنب تعقيدات التنفيذ. وتبعاً لإنخفاض أو ارتفاع نسب هذه العوامل يتم تطبيق برامج التطوير الذاتي (Mulyono,2012:40).

إن هناك حاجة ماسة إلى قادة الذات الذين يتصفون بالروح المعنوية والأخلاقية القائمة على القيم والعادات السائدة ونزاهة الخدمة ومعالجة الأخطاء وكبح هفوات القادة المتسلطين (Daud,2021:7)، فعلى الرغم من أن سلوكيات الفرد تتأثر بالعوامل الخارجية إلا أن الفرد نفسه يمكنه من التحكم في العوامل الداخلية في نفسه أكثر من العوامل الخارجية (Husnatarina & Elia,2022:2). يُلاحظ أن تحديات القيادة الذاتية يمكن تلافيتها وتجاوزها، فهي أولاً وأخيراً تكمن في الإيمان بالذات بحدود القدرات التي تمكن من التفاعل مع المواقف المختلفة لحل المشكلات وتحقيق الأهداف.

أبعاد القيادة الذاتية

هناك ثلاثة أبعاد رئيسة للقيادة الذاتية تركز حول الفرد نفسه، فلا بد للفرد أولاً أن يتولى قيادة نفسه قبل تولى قيادة فريقه، وهذه الأبعاد هي: بُعد التركيز على السلوك، بُعد المكافأة الفطرية، بُعد التفكير البناء، وذلك باتفاق كل من: (Amilon & Nguyen,2022:17)، (Neck et al, 2016: 44)، (Norris,2008:45)، (Mulyono,2012:35)، (Daud,2021:4)، (Long et al,2015:17).

١- التركيز على السلوك: في هذا البعد يتم التركيز على الوعي الذاتي وتسهيل إدارة السلوكيات الشخصية عن طريق: وضع الأهداف الذاتية، المكافأة الذاتية، العقاب الذاتي، الملاحظات الذاتية، والتوجيه الذاتي (Norris,2008:45)، إذ تتضمن طريقة وضع الهدف الذاتي تحسين الأداء الشخصي بوضع وتنفيذ أهداف التحدي الذاتي، أما المكافأة الذاتية فتعني تعزيز السلوكيات المرغوبة والإنجازات الهادفة باستخدام شيء ملموس أو فكرة، ويستخدم العقاب الذاتي لتشكيل السلوكيات المرغوبة، والملاحظات الذاتية هي التخطيط للنشاط قبل تنفيذه وبما يعزز التحسين، وأخيراً فإن التوجيه الذاتي هو التعديلات الصحيحة لزيادة الفعالية الفردية (Daud,2021:4)،

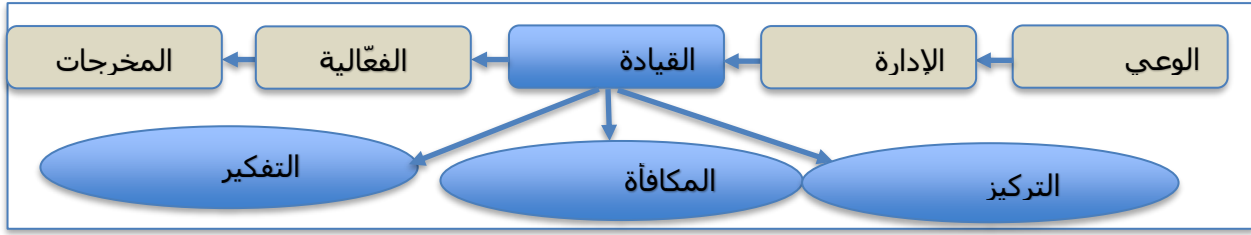
فالهدف من إدارة الذات هو زيادة الوعي الذاتي وزيادة الانضباط الذاتي لتوجيه السلوك وتنفيذ المهام المفوضة (Mulyono,2012:42)، بمعنى أن هذا البعد ينطوي على التركيز على إدارة السلوكيات التي تنطوي على مهام ضرورية بالرغم من كونها غير مُسعدة أو مُمتعة، إذ قد صُمم هذا البعد من أجل تشجيع السلوكيات الإيجابية المرغوبة التي تحقق النجاح وبالتالي قمع السلوكيات غير المرغوبة التي لا تحقق النجاح (Long et al,2015:17).

٢- المكافأة الفطرية: بتركيز الإعتدال على الميزات المُمتعة في تنفيذ الأنشطة للتسهيل من أدائها فتصبح كمكافأة طبيعية ومجزية للفرد (Norris,2008:45)، وذلك ببناء ميزات أكثر مُتعة للنشاط المطلوب منه أو عند تشكيل التصورات وذلك بتركيز الإنتباه بعيداً عن الجوانب غير المُسعدة للمهمة أو النشاط وبالتالي فإنها تؤدي إلى زيادة الدافع وتقرير المصير الذاتي والشعور بالمهارة (Daud,2021:5)، وهذا البعد يعمل على إعادة التركيز للمهمة في الجوانب المجزية بطبيعتها وتشكيل الإدراك بتركيز الإنتباه بعيداً عن الجوانب غير المرغوبة فيها، وعمل الأشياء بالطريقة الصحيحة من أول مرة يجعل الفرد أكثر إسهاماً (Long et al, 2015:17)، وبالإعتدال على الإيجابيات في تنفيذ المهام التي تزيد من فرص الربح المادي والمعنوي وبالتالي يحفز من الإرادة والقدرات والكفاءات والبقاء متحمساً لتحسين الأداء على المدى الطويل (Mulyono,2012:44).

٣- التفكير البناء: هذا البعد يخلق طرقاتاً وعاداتاً إيجابية في التفكير واستبدال التكلم الذاتي المدمر بالتكلم الذاتي المتفائل، فهو يُمكن التغيير من النمط الروتيني في التفكير والتأثير بشكل إيجابي في النتائج المتوقعة (Norris,2008:45)، إذ يتعامل هذا البعد مع عمليات إنشاء التفكير المعرفي أو تبديلها، فهي تمكن الأفراد من تشخيص المعتقدات السلبية وخلق أنماط فكرية جديدة لتغيير الأفكار الحالية إلى أفكار أكثر إيجابية (Long et al,2015:17)، وهذا يتم عن طريق: رؤية الأداء الناجح ويُسمى بالتصور الذهني وهو محاولة تخيل تنفيذ المهمة تنفيذاً ناجحاً قبل البدء بتنفيذها بالواقع، أما التكلم الذاتي فيسمى بالحوار الذاتي هو محاولة الفرد للتفكير في نفسه وإنجاز المهمة فهذا يعزز من العلاقة الإيجابية ما بين الحوار الذاتي والأداء الفردي (Mulyono,2012:44)، وأخيراً تقييم المعتقدات والافتراضات بتحديد الأهداف المشتركة، وهذا يتم بالقدرة الفردية على تحديد المعتقدات والافتراضات غير العقلانية ومن ثم استبدالها بمعتقدات وافتراضات أكثر عقلانية (Neck et al, 2016: 44).

العوامل المساعدة في تحقيق القيادة الذاتية

يتبين من الشكل رقم (٢) العوامل المساعدة في تحقيق القيادة الذاتية بدءاً من الوعي الذاتي المفتاح الرئيس لتحقيق الإدارة الذاتية الذي يؤدي إلى تحقيق القيادة الذاتية وذلك بالتركيز على أبعادها الثلاثة (التركيز على السلوك، المكافأة الفطرية، التفكير البناء) فتتحقق الفعالية الذاتية لدى الفرد من خلال المخرجات المفيدة إما بإنتاج فكرة أو إنجاز المهمة بنجاح.



الشكل رقم (٢)
العوامل المساعدة في تحقيق القيادة الذاتية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مصادر أبعاد القيادة الذاتية.

الجانب النظري: الجامعات الخضراء

ولكن في عام (2010) طوّرت جامعة إندونيسيا أدوات ومقاييس (Green Metric) من أجل مساعدة الجامعات العالمية في تقييم حالتها ضمن المؤسسات المستدامة والصدقية للبيئة سُميت فيما بعد نسبة إلى هذه الجامعة (University Indonesia Green Metric) والجامعات التي تم تقييمها بالاعتماد على هذه الأدوات والمقاييس سُميت بالجامعات الخضراء (Intarasaksit & Chaiyarit,2021:294).

وبدأت جامعة إندونيسيا بتصنيف الجامعات العالمية لقياس الجهود المستدامة في الحرم الجامعي ففي النسخة الأولى للتقييم عام (2010) شاركت (95) جامعة من (35) بلداً حول العالم وكالتالي: (18) من الأمريكيتين و(35) من أوروبا و(40) من آسيا و(2) من أستراليا. وأما في عام (2018) فقد تم تصنيف (719) جامعة من (81) بلداً حول العالم من ناحية الإستدامة أيضاً (بوظرة والوافي، ٢٠٢٠: ٨٤٦).

يتبين مما سبق أن تصنيف الجامعات وفقاً لمقاييس (UI Green Metric) يتم التركيز على المقاييس الأكثر إستدامة، فتعد الإستدامة الطويلة الأجل مردافاً للجامعات الخضراء التي تلبي حاجة المجتمع عن طريق الإستخدام الرشيد للموارد والحفاظ على الممتلكات وتجديدها للأجيال القادمة.

ماهية الجامعات الخضراء

يختلف مفهوم الجامعات الخضراء بحسب إختلاف وجهات النظر لدى الباحثين ومشكلة البحث المرتبطة بالإطار التعليمي أو التشغيلي في الحرم الجامعي، فيطلق مصطلح الجامعات الخضراء على جميع أنواع الأنشطة في إطار رؤية التنمية المستدامة في الحرم الجامعي تلبي حاجتها من الموارد الطبيعية مثل الطاقة والمياه والمواد الأخرى دون المساس بقدرات غيرها (Huei,2021:76).

وتعرّف بأنها الجامعات ذات الكفاءة في إستخدام الموارد تحقق فوائد لأصحاب المصالح كافةً مثل قادة الجامعة والمعلمين والموظفين والطلبة كافةً في تلبية مطالب المسؤولية الإجتماعية في الجامعة (Mu etal,2015:485)، فتعرّف بأنها وسيلة مهمة لتحسين جودة الحياة وجعلها ذات قيمة بتوجيه الأفراد بامتلاك السلوك المرغوب به وزراعة بذور الأخلاق للحفاظ على الموارد وتوفير الطاقة بطرق مختلفة (Wongphimsorn & Wongchantra,2021:4881).

يواجه العالم في الوقت الحاضر مشكلات بيئية غير مؤكدة تتمثل في مشكلات مياه الصرف الصحي والتلوث والاحتباس الحراري وغيرها المؤثرة على المجتمع ككل، وبسبب المخاوف المتزايدة على البيئة والقضايا البيئية والمنظمات عامةً فلا بد من فرض لوائح وتعليمات البيئة وسياسات للتحكم في الأعمال وتحفيزها على أن تكون أكثر صداقةً للبيئة (Zailani etal,725:2012).

والعديد من المنظمات حول العالم بدأت تهتم وبشكل إستباقي بحماية البيئة وبدء وتنفيذ أعمالها وفقاً لإستراتيجيات البيئة (Singjai & Wongrathanandha,2021:994)، كذلك فالمنظمات التعليمية حول العالم قد أبدت إهتماماً واضحاً في الإستدامة والقضايا البيئية وإعتمدت في ذلك سياسة الجامعات الخضراء (Lozano etal,2015:8)، أو ما تُسمى بمقاييس (UI Green Metric) من أجل الإستدامة والتنمية (Intarasaksit&Chaiyarit,2021:292).

(Wongphimsorn & Wongchantra,2021:4881)، فلا تعمل على دمج روح الإستدامة في إدارة الجامعة بتخطيط المناهج الدراسية وأسلوب الحياة فحسب بل تقدم المساعدة للجامعة أولاً والمجتمع ثانياً في مواجهة مستقبل مستدام من خلال التعليم والبحث والإبتكار وأنشطة التشغيل في الحرم الجامعي (بوظرة والوافي، ٢٠٢٠: ٨٤٥).

مصطلح الجامعات الخضراء (UI Green Metric)

إن العديد من الجامعات العالمية إتخذت خطواتها الأولى من أجل تحسين إستدامة الجامعة على المدى الطويل مثل جامعات (Oxford uiniversity) و(North carolina) و(Harvard university) و(Massachusetts institute) وغيرها (Intarasaksit & Chaiyarit,2021:294).

الإ أن مصطلح الممارسات الخضراء قد تم إقتراحها قبل أكثر من (20) سنة في الصين وقد تَلقت إستجابة إيجابية من قبل الكليات وأقسامها والتي بدورها حققت مزيداً من التطور النظري والبحث العلمي حول المصطلح، ففي عام (2008) تم تكليف جامعة (Tongji university) بعمل ندوة حول ممارساتها بعنوان "بناء حرم جامعي مستدام" (Mu etal,2015:484).

وتكمن أهمية الجامعات الخضراء كونها مسؤولة هامة يضطلع بها التعليم العالي من أجل تنمية المجتمع وإستدامة التعليم والحرم الجامعي على المدى الطويل، فالجامعات والكليات تكون بمثابة مختبرات حقيقية وحية لإثبات مفاهيم الإدارة البيئية والإستدامة من خلال مؤسساتها الأكاديمية والأكاديميين والتدريب المستمر للإدارة البيئية (Hammond,1998:1158).

مقاييس (UI Green Metric)

هناك إتفاق بين العديد من الباحثين ومنهم (Atici etal,2020:6)، (Wang etal,2013:3)، (Chaiyarit,2021:292 &)، على أن مقاييس التصنيف وفق الجامعات الخضراء تتمثل في الآتي:

البنية التحتية: مشاريع البناء لها تأثير مباشر على البيئة فالإستدامة هنا لا تعني البناء وتشبيد الأبنية الجديدة فحسب وإنما توفير مستلزمات الإستدامة عند إستخدام تلك الأبنية بحيث تبقى صديقة للبيئة لأطول فترة زمنية ممكنة مع إيجاد ضمان لصيانة المباني المشيدة.

إدارة الطاقة: توفير أنظمة طاقة مثالية وتحسين الوعي الإستهلاكي للطاقة مع خفض إنبعاثات ثنائي أوكسيد الكربون الناتجة عن الحركة والتنقل والتشغيل إلى أدنى مستوى ممكن.

إدارة النفايات: معالجة النفايات بالفصل الأمثل للنفايات الداخلية بحيث يتم حزم كل نوع من النفايات مع بعضها وتحسين كفاءة جمع النفايات وتوفير تعليمات للتخلص منها بجانب توفير الحاويات الخضراء ومنع توليد النفايات على قدر الإمكان.

إدارة المياه: توفير تعليمات حول كيفية إستخدام المياه، وضع برامج للحفاظ على المياه وبرامج من أجل إعادة تدوير المياه وكمية مياه الأنابيب المستخدمة مع اجهزة مياه فعالة.

وسائل النقل: سياسات النقل الآمنة والصحية والمستدامة والتنقل الحركي المنخفض والمستدام لخفض ثنائي أوكسيد الكربون والتلوث والضوضاء والحد من حركات النقل الغير ضرورية وخاصة المركبات والإعتماد على السير على الأقدام لتحسين الصحة الجسمية.

التعليم: الوسائل المستخدمة في التعليم الجامعي ونشر إرشادات وتعليمات حماية البيئة وتوفير منشورات الإستدامة والعمل على تنفيذ فعاليات الإستدامة والمنظمات الطلابية والمواقع الإلكترونية الخاصة بالإستدامة.

المبحث الثالث: الجانب الميداني (العملي)

أولاً: تحليل علاقة الارتباط بين القيادة الذاتية والجامعات الخضراء

١- إختبار الفرضية الرئيسة الأولى: وتنص هذه الفرضية على أن "لا توجد علاقة إرتباط معنوية بين القيادة الذاتية والجامعات الخضراء في جامعة زاخو"، وبيّن الجدول رقم (١) علاقات الارتباط المتعلقة بإختبار هذه الفرضية.

فيشير الجدول رقم (١) إلى وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين القيادة الذاتية مجتمعة والجامعات الخضراء، إذ بلغ المؤشر الكلي لمعامل الارتباط (٠,٧٢٨**) وهو دليل على قوة العلاقة بين المتغيرين فهذه النتيجة تشير إلى أنه كلما ازدادت الجامعة قيد البحث من إهتمامها بالقيادة الذاتية مجتمعة وعملت على تحسينها كلما ساهم ذلك في تعزيز الجامعة والوصول بها إلى مستوى الجامعات الخضراء.

والهدف من بناء الجامعات الخضراء هو بناء القدرات ودعم جيل الشباب لتقييم الأثر البيئي ومساعدة الجامعات على تحديد مشكلات الإستدامة والإستجابة لها بتنفيذ مشروع مُستدام مُستند على الممارسات الخضراء كالمشاركة في الأحداث والأبحاث والمؤتمرات والتوعية السنوية (بوظرة والوافي، ٢٠٢٠:٨٤٥)، فتنمية الفكر والأخلاق المهنية هوسلوك-١ ناتج عن أنظمة التعليم المُتبعة في الحرم الجامعي وخارجه (Wongphimsorn & Wongchantra,2021:4881).

بناءً على ما تقدّم يرى الباحثين أن الجامعات الخضراء هو مدخل حديث لتقييم الجامعات العالمية وفقاً لمقاييس خضراء حددتها جامعة إندونيسيا لتحديد مدى كون الجامعات صديقة للبيئة-٢ ومُستدامة بيئياً.

الممارسات الخضراء

٣- إن تبني الممارسات الخضراء يُمكن أن تساعد الأفراد والمنظمات داخل الحرم الجامعي من تحسين الكفاءة المالية بخفض التكاليف وزيادة القدرة التنافسية، وتنفيذ هذه الممارسات هو المحرك الرئيس لتحسين القدرة التنافسية من خلال صورة المنظمة (صورة الجامعة) الصديقة للبيئة لجذب المزيد من-٤ الأفراد إليها، فندمج مبادئ حماية البيئة في كورسات التعليم الجامعي (Singjai & Wongrathanandha,2021:995)،

حيث أن مهام الجامعات الخضراء لا تقتصر فقط على توفير-٥ التعليم حول البيئة فحسب ولكنها تخدم المجتمع كونها عنصر أساسي للقيادة نحو المستويات العالية من التنمية والإستدامة والإدارة البيئية (Lozano etal,2015:8).

لذا فإن التعليم الأخضر هو التعليم الحديث الذي يسعى إلى التنمية المستدامة ومواكبة التطور التكنولوجي والاستفادة منها-٦ في جميع العناصر الأخرى للعملية التعليمية بكفاءة عالية ووفقاً للمعايير الصديقة للبيئة وذلك بالتطوير والتركيز على مجالين هما (بوظرة والوافي، ٢٠٢٠:٨٤٨):

الأول: متعلق بالبرامج البيئية للمباني والطاقة والخدمات ويتجلى هذا الجانب وبوضوح في العديد من الدول المتقدمة والنامية وجامعات الدول العربية.

الثاني: فهو متعلق بالعملية التعليمية بالتركيز على كُُل من التقنيات والتطبيقات والممارسات والاستراتيجيات المرتبطة بمفهوم التعليم الأخضر.

فتقوم الجامعات بنشر الإرشادات والتعليمات في كافة أرجاء الجامعة بما في ذلك المنظمات والمخازن العاملة داخل الحرم الجامعي والعرضة للضغوطات البيئية المتمثلة في أصحاب المصالح والوكالات الحكومية المسؤولة عن دفعها لتكون صديقة للبيئة (Singjai & Wongrathanandha,2021:995)، ومن أجل المُبادرة بالتطوير والإستدامة يخصّص صندوق نقد ولجنة تنسيقات وتدريب الأكاديميين والموظفين والعاملين الجدد وبالأخص طلاب المراحل الأولى والتأكيد على المشاركة وبنشاط في برامج وتدرّيات التنمية والإستدامة وبما يعزّز من قدرتها على تنفيذ ممارساتها وقدراتها على تطوير أبحاث

نحو الجامعات الخضراء، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بُعد المكافأة الفطرية والجامعات الخضراء تعكسها قيمة معامل الارتباط البالغة (٠,٦٩٤,**) ويرجع إلى مكافأة الفرد عند القيام بالمهام التي تعود عليه وعلى جامعته بالمنافع الإيجابية، وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التفكير البناء والجامعات الخضراء تفسرها قيمة معامل الارتباط البالغة (٠,٦٣٥,**) وهذا يمكن بالتشجيع على التفكير الإيجابي المتفائل بعيداً عن التفكير السلبي المدمر.

وبناءً على ما أفرزته نتائج التحليل الإحصائي للارتباط بين متغيري البحث نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة للفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الذاتية والجامعات الخضراء في جامعة زاخو".

وبناءً على ما أفرزته نتائج التحليل الإحصائي للارتباط بين متغيري البحث نرفض فرضية العدم ونقبل بالفرضية البديلة للفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على "توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الذاتية والجامعات الخضراء في جامعة زاخو"، ويبيّن الجدول رقم (١) علاقات الارتباط المتعلقة باختبار هذه الفرضيات.

٢- إختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى: وتنص على أن "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الذاتية والجامعات الخضراء في جامعة زاخو"، ويبيّن الجدول رقم (١) علاقات الارتباط المتعلقة باختبار هذه الفرضيات.

إذ أشارت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بُعد التركيز على السلوك والجامعات الخضراء إذ بلغت قيمتها (٠,٦٨٥,**) وتدل هذه النتيجة على أن زيادة اهتمام الجامعة بالتركيز على السلوك سوف يسهم في تحسين التوجه

الجدول رقم (١)

نتائج التحليل الإحصائي لعلاقات الارتباط بين متغيرات القيادة الذاتية والجامعات الخضراء في الجامعة قيد البحث

الجامعات الخضراء	المتغير المستجيب	
	المتغير التفسيري	
**٠,٦٨٥	التركيز على سلوك	أبعاد القيادة الذاتية
**٠,٦٩٤	المكافأة الفطرية	
**٠,٦٣٥	التفكير البناء	
**٠,٧٢٨	المؤشر الكلي	

(53%) من الجامعات الخضراء يُفسرهُ القيادة الذاتية ويعود الباقي إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، كما بلغ معامل الانحدار (B₁) (٠,٥٩٦) الذي يشير من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد هي نتيجة المتغير المستقل، وبعبارة أخرى إذا حصل تغير في قيمة المتغير المستقل (القيادة الذاتية) بمقدار وحدة واحدة فإن قيمة المتغير المعتمد (الجامعات الخضراء) تتغير بمقدار (٠,٧٨٤) وحسب المعادلة التالية:

$$Y = 0.596 + 0.784 x$$

ويعرّف ذلك قيمة (t) المحسوبة والبالغة (٩,٢٠٥) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٩٤) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وبناءً على ما تقدّم نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص: وجود تأثير للقيادة الذاتية مجتمعة في الجامعات الخضراء في جامعة زاخو.

المصدر: من إعداد

الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss)

ثانياً: تحليل علاقة إثر القيادة الذاتية في الجامعات الخضراء

١- إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: وتنص هذه الفرضية على أن "لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الذاتية مجتمعة في الجامعات الخضراء في جامعة زاخو"، ويبيّن الجدول رقم (٢) نتائج التأثير المتعلقة باختبار هذه الفرضية.

يظهر الجدول (٢) وجود تأثير معنوي للقيادة الذاتية في الجامعات الخضراء ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (٨٤,٧٣٨)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٤,٠٠١٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وكذلك أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦,٨٥١) عند مستوى معنوية (٠,٠١) ودرجتي الحرية (75,١)، ويستدل من معامل التحديد (R^٢) أن

الجدول رقم (٢)
تأثير القيادة الذاتية في الجامعات الخضراء

F		المحسوبة	R2	القيادة الذاتية		المتغير المستقل
الجدولية				B ₁	B ₀	المتغير المعتمد
%١	%٥	٨٤,٧٣٨	٠,٥٣	٠,٧٨٤ (٩,٢٠٥) *	٠,٥٩٦	الجامعات الخضراء
٦,٨٥١	٤,٠٠١٢					

٢- إختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية: وتتص على أن "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الذاتية في الجامعات الخضراء في جامعة زاخو"، ويبين الجدول رقم (٢) نتائج التأثير المتعلقة بإختبار هذه الفرضيات.
D. F = (1,٧٥) N=٧٦ * P<0.05
() تشير إلى قيمة t المحسوبة
المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss)

الجدول رقم (٣)
تأثير أبعاد القيادة الذاتية في الجامعات الخضراء

F		sig	R ²	الجامعات الخضراء		المتغير المستجيب
الجدولية	المحسوبة			B1	B0	المتغير التفسيري
3.9201	50.682*	0.000	0.40	0.662 (٧,١١٩)	1.05	التركيز على السلوك
	69.632*	0.000	0.48	0.694 (٨,٣٤٥)	0.96	المكافأة الفطرية
	66.254*	0.000	0.46	0.635 (٨,١٤)	1.214	التفكير البناء

* P<0.05 N=٧٦ D. F = (1,٧٥)
() تشير إلى قيمة t المحسوبة

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برنامج (spss)

مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد (R²) قدره (0.48) وهذا يعني أن (48%) من الاختلافات المفسرة في الجامعات الخضراء يفسره المكافأة الفطرية ويعود الباقي إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً. ومن ملاحظة قيمة معامل (B) والبالغة (0.694) واختبار (T) لها تبين أن قيمة (T) المحسوبة (8.345*) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٩٠) عند مستوى معنوية (0.05) وعند درجتي حرية (1,75).

وأخيراً نلاحظ من الجدول رقم (3) وجود تأثير معنوي موجب لُبعد التفكير البناء في الجامعات الخضراء ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (66.254) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٣,٩٢٠١) عند درجتي حرية (1,75) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد (R²) قدره (0.46) وهذا يعني أن (46%) من الاختلافات المفسرة في الجامعات الخضراء يفسره التفكير البناء ويعود الباقي إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً. ومن متابعة قيمة معامل (B) والبالغة (0.635) واختبار (T) لها تبين أن قيمة (T) المحسوبة (8.14) وهي أكبر

يتضح من الجدول (3) وجود تأثير معنوي موجب لُبعد التركيز على السلوك في الجامعات الخضراء بعدّه ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (٥٠,٦٨٢) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٣,٩٢٠١) عند درجتي حرية (1,75) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد (R²) قدره (0.40) وهذا يعني أن (40%) من الاختلافات المفسرة في الجامعات الخضراء يُفسره التركيز على السلوك ويعود الباقي إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً، ومن ملاحظة قيمة معامل (B) والبالغة (0.662) واختبار (T) لها تبين أن قيمة (T) المحسوبة (٧,١١٩*) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٩٠) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,75).

ومن الجدول رقم (3) يتبين وجود تأثير معنوي موجب لُبعد المكافأة الفطرية في الجامعات الخضراء ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (69.632) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٣,٩٢٠١) عند درجتي حرية (1,75) وضمن

مستجيب، وهذا يعني أنه كلما اهتم الكادر التدريسي والوظيفي بالقيادة الذاتية كالتركيز على السلوك والمكافأة الفطرية والتفكير البناء كان ذلك مؤشراً في التقدم بمستوى جامعة زاخو ضمن مستويات الجامعات الخضراء عالمياً. أظهرت النتائج أن هناك تأثير معنوي للقيادة الذاتية في التوجه نحو الجامعات الخضراء، فكلما التزم الكادر التدريسي والوظيفي بالقيادة الذاتية كلما زاد العمر الافتراضي للجامعة المبحوثة جامعة زاخو وتم الحفاظ على البنى التحتية على الأمد البعيد. تشير نتائج البحث على أن هناك تأثير معنوي لأبعاد القيادة الذاتية في التوجه نحو الجامعات الخضراء، فكلما اهتم الكادر التدريسي والوظيفي بالتركيز على السلوك (وضع الأهداف الذاتية، العقاب الذاتي، والتوجيه الذاتي)، والمكافأة الفطرية (العمل الصحيح، السعادة عند الإنجاز)، والتفكير البناء (التكلم الذاتي المتفائل، رؤية الأداء الناجح)، كلما تحسنت لديهم مهارات القيادة الذاتية في الحفاظ على بيئة الجامعة المبحوثة للأجيال القادمة.

٣- مراعاة الفروقات الفردية بين أفراد الكوادر التدريسية والوظيفية في إنجاز المهام ورفع المعنويات بمنح مكافآت أو دورات التطوير لدفعهم نحو القيادة الذاتية وقيادة الفريق. ٤- السعي الدائم للإلتزام بالقيادة الذاتية من قبل الجيل الحالي لتحقيق الإستفادة من البنى التحتية داخل الحرم الجامعي وفق الضوابط البيئية للحفاظ عليها للأجيال القادمة. ٥- عمل مقارنات لجامعة زاخو مع الجامعات العالمية للوقوف على أوجه التشابه والإختلاف سعياً للتفوق والمنافسة ضمن قائمة المتقدمين لتصنيفات الجامعات الخضراء.

Atici, Kazim, & Yasayacak, Gokhan, & Yildiz, Yilmaz, (2020), "Green university and academic performance: An empirical study on UI GreenMetric and world university rankings", Journal of Cleaner Production, Elsevier, Vol. 291, No. 1.

Daud, Y. M., (2020), "Self-leadership and its application to today's leader - A review of literature", The Strategic Journal of Business & Change Management, Vol. 8, No.1, P. 1 – 11.

Huei, Chia, (2021), "An empirical study on discussion and evaluation of green university", Sciendo, ECOL CHEM ENG S., Vol. 28, No.1 , P. 75-85

Husnatarina, Fitria, & Elia, Andrie, (2022), "The influence of self-leadership on employee performance through intrinsic motivation",

من قيمتها الجدولية البالغة (١,٩٩٠) عند مستوى معنوية (0.05) وعند درجتي حرية (1,75). مما تقدم تبين وتؤكد وجود التأثير المعنوي الموجب لأبعاد القيادة الذاتية باعتبارها المتغير التفسيري في الجامعات الخضراء بعدها المتغير المستجيب، وبناءً عليه نرفض فرضية ٢- عدم ونقبل الفرضية البديلة للفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على "يوجد تأثير معنوي لكل بُعد من أبعاد القيادة الذاتية في الجامعات الخضراء في جامعة زاخو".

المبحث الرابع: الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات

توصل البحث إلى عدد من الإستنتاجات هي: ١- بيئت النتائج على أن هناك علاقة إرتباط معنوية بين القيادة الذاتية كمتغير تفسيري والجامعات الخضراء كمتغير

التوصيات

التوصيات التي نأمل تحقيقها داخل الحرم الجامعي لضمان ديمومة الجامعة المبحوثة هي: ١- العمل على تخطيط وتطوير سياسات بيئية مناسبة يعمل بموجبها جميع الكادر التدريسي والوظيفي داخل الحرم الجامعي بناءً على لوائح وتعليمات بيئية مستدامة. ٢- التشجيع على القيادة الذاتية عن طريق توفير التعليمات البيئية وتوضيحها بخطوات تفصيلية أو رسومات توضيحية للجميع داخل الحرم الجامعي وبما يمكن من سهولة تنفيذها.

قائمة المصادر

المحرزي، صالح، (٢٠١٧)، "إدارة الذات وفن قيادة الآخرين"، الطبعة الأولى، عالم الثقافة، دار المنهل للنشر. بوطورة، فضيلة، والوافي، علاء الدين، (٢٠٢٠)، "نماذج عالمية ناجحة في تفعيل الإقتصاد الأخضر من خلال الجامعات الخضراء لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعتي (واجينجين وأكسفورد) المصنفتين الأولى عالمياً"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة الباحث، المجلد ٢٠، العدد ١.

Amilon , Mia, & Nguyen, Stephanie (2022) "An active chain process of self-leadership: Dynamically practising self-leading strategies for sustainability", master thesis, Halmstad University.

Asbari, Masduki, & Novitasari, Dewiana, & Purwanto, Agus, & Fahmi, Khairul, (2021),"Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing", International Journal Of Social And Management Studies, Volume:2, No. 5

- Leadership & Entrepreneurship, Regent University, Emerging Leadership Journeys, Vol. 1 No. 2, P. 43-61
- Politis, J.D., (2015), "Entrepreneurial orientation, creativity, and productivity: The influence of self-leadership strategies", *Management Studies*, Vol. 3 , 203-213.
- Hammond, Sarah, (1998), "Greening the ivory tower: Improving the environmental track record of universities, Colleges and other institutions", The MIT Press, Cambridge, Massachusetts. Volume 12, No. 5.
- Singjai, Komkrit, & Wongrathanandha, Chatmongkon, (2021), "The implementation of environmental practices in small businesses operating in a green university", *Kasetsart Journal of Social Sciences*, Vol. 43, P. 991–998.
- Wang, Yutao, & Shi, Han, & Sun, Mingxing, (2013), "Moving towards an ecologically sound society? Starting from green universities and environmental higher education", *ScienceDirect, Journal of Cleaner Production*, Elsevier Vol. 61,
- Wongphimsorn, Ariya, & Wongchantra, Prayoon, (2021), "The Effect of Training Course Development of Green University Management in Campus, Energy, Waste, Water, Transportation and Education", *Annals of R.S.C.B.*, Vol. 25, Issue 5, P. 4879 – 4890.
- Zailani, S. H., & Eltayeb, T. K., & Hsu, C. C., & Tan, K. C., (2012), "The impact of external institutional drivers and internal strategy on environmental performance", *International Journal of Operations & Production Management*, 32(6), 721–745.
- International Journal of Entrepreneurship, Volume 26, Special Issue 1.
- Intarasaksit, Prat, & Chaiyarit, Jitjira, (2021), "Creating a green university in Thailand: a case study of Srinakharinwirot University", *Indian Journal of Public Health Research and Development*, Vol. 12, No. 4.
- Long, Choi Sang, & Alifiah, Mohd Norfian, & Kowang, Tan Owee, (2015), "The Relationship between Self-Leadership, Personality and Job Satisfaction: A Review", *Journal of Sustainable Development*; Vol. 8, No. 1.
- Lozano, R., & Ceulemans, K., & Alonso-Almeida, M., (2015), "A review of commitment and implementation of sustainable development in higher education: Results from a worldwide survey" *Journal of Cleaner Production*, Vol. 108, P. 1–18.
- Mu, Ruimin, & Zhan, Liwei, & Liu, Ping, (2015), "Theory and Practice of Sustainability in Higher Education – From the Perspective of Green University", *Asia-Pacific Energy Equipment Engineering Research Conference*, Published by Atlantis Press, p. 484 – 487.
- Mulyono, Fransisca, (2012), "Self Leadership: sebuah Pendekatan", *Bina Ekonomi, Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, Vol. 16, No. 1.
- Neck, C. P., & Manz, C. C., & Houghton, J. D, (٢٠١٦), "Self-leadership: The definitive guide to personal excellence", 1st edition, California, SAGE Publications, Inc.
- Norris, Sharon E, (2008), "An Examination of Self-Leadership", *School of Global*

سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تی وهك دهروازیه‌كه به‌ره‌ف زانكۆیین كه‌سكه
فه‌كۆلینه‌كا ره‌وانینگه‌ریه ژ بۆچوونا نموونه‌یه‌كی ژ كادرین وانه‌بێژ و نه‌ركدار
ل زانكۆیا زاخو هه‌ریما كوردستانا عیراقی

پۆخته:

ئارمانجا نه‌فئ فه‌كۆلینئ بیفانا كاریه‌رییا سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تی ل زانكۆیین كه‌سك وهك زانكۆیا زاخویه، كو یین سیگۆشه‌یا مه‌ودایا سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تییه د (ته‌كه‌زكرنئ لسهر ره‌فتاری، پادشترنا سروشتی، هزركرنا افه‌كه‌ر) دایه، فه‌كۆله‌ری شیوازی نموویه‌یا هه‌ره‌مه‌کی و (۱۰۲) فۆرمین نستیبانئ وهك ئالافئ سهره‌کی یئ فه‌كۆلینئ هاتنه به‌لافكرن، ژ نه‌وان فۆرمین ئستیبانئ بتنئ (۹۵) هاتنه به‌رسفدان و بۆ زانین بتنئ (۷۶) شوؤفه‌كرنا ئاماری بۆ هاتییه نه‌جامدان، بۆ بجه ئینانئ نه‌فئ فه‌كۆلین لدویف ریبازا وه‌سفی یا كۆمكرنا داتایان و شوؤفه‌كرنا نه‌وی لدویف به‌رنامه‌یی (۳۶ AMOS) هاتییه نه‌جامدان .
ژ نه‌جامین فه‌كۆلین گه‌هشتیئ، هه‌بوونا په‌یوه‌ندییا پیکفه‌گریدانا مه‌عنویا ئه‌رنییه دناقه‌را سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تی و زانكۆیین كه‌سكدا، هه‌روه‌سان جه‌خت ل كارتیكرنا مه‌عنوییا یا سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تی و مه‌ودایین نه‌وی د ناراسته‌كرنئ به‌ره‌ف زانكۆیین كه‌سكه د زانكۆیین نافریدا، ژ گرنگترین نه‌جامین فه‌كۆلینئ نه‌وه گرنگی پیدانا كادرین وانه‌بێژ و نه‌ركدار ب سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تی وهك ته‌كه‌زكرن ل ره‌فتاری و پاداشتین سروشتی، هزركرنا ئافه‌كه‌ر، كو دبیته ئامازه‌كه‌ر د پیشفه‌چوونا ئاستئ زانكۆیا زاخو ل چارچوؤف ئاستین جیهانی یین زانكۆكه‌سكدا، ژ پاسارده‌یین فه‌كۆلینئ پیگیری كرن ب سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تی ژلایئ نشئ نوكه‌فه ژبۆ بجه ئینان و مفا وه‌رگرتن ژ پیکهاتییه ژنافدا دناف كه‌مپسا زانكۆییدا لدویف پیکارین ژینگه‌یی ژبۆ پاراستنا نه‌وان بونفشئ ناینده‌یی .

په‌یفین کلیدار: سەرکردایه‌تییا خۆیه‌تی، كارگیری خۆیه‌تی، زانكۆیین كه‌سك، كرادارین كه‌سك.

A survey study of the opinions of a sample of teaching and administrative staff in Zakho University, Kurdistan Region, Iraq

Abstract:

This study investigates the impact of self-leadership on the adoption of green university practices at the University of Zakho. Self-leadership is conceptualized as a multidimensional construct encompassing focus on behavior, natural reward, and constructive thinking. The researchers used a random sampling method to distribute 103 questionnaires to teaching and administrative staff members at the University of Zakho. 95 questionnaires were returned, and 76 were deemed valid for statistical analysis. The researchers used a descriptive approach to collect and analyze the data using the AMOS 26 program. The study found that there is a positive correlation between self-leadership and green university practices. The study also found that the dimensions of self-leadership (focus on behavior, natural reward, and constructive thinking) are significant predictors of green university practices.

The study concludes that the interest of teaching and administrative staff members in self-leadership is an indicator of the progress of the University of Zakho in terms of green university practices. The study also recommends that the university continue to emphasize the importance of self-leadership in order to promote environmental sustainability on campus.

Key words: Self-leadership, Self-management, green universities, green practices.