



أثر الانغماس الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر

"دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة الاسمنت الليبية المساهمة بمدينة بنغازي"

The Effect of Job Engagement As A Mediating Variable In The Relationship Between The Ethical Climate And Green Behavior

"Field Study on A sample of Employees In The Libyan Cement Company In Benghazi"

د. محمد سليمان أكريم

د. فاطمة علي الفرجاني

أستاذ مشارك، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي أستاذ مشارك، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة عمر المختار

 <https://www.doi.org/10.58987/dujhss.v1i2.01>

تاريخ الاستلام: 2023/03/29 ؛ تاريخ القبول: 2023/06/10 ؛ تاريخ النشر: 2023/09/01

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام لمعرفة أثر الانغماس الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر لدى العاملين بشركة الاسمنت المساهمة بمدينة بنغازي، ولتحقيق هذا الهدف تم اتباع المنهج الوصفي، واستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة التي بلغ حجمها (216) موظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبعد تحليل البيانات الميدانية توصلت الدراسة للعديد من النتائج من أهمها؛ أن مستوى توفر المناخ الأخلاقي والانغماس الوظيفي كان مرتفعاً، بينما كان مستوى توفر السلوك الأخضر متوسطاً، كما توصلت النتائج إلى أن الانغماس الوظيفي يتوسط معنوياً بشكل جزئي العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في زيادة الاهتمام بمستوى السلوك الأخضر والمناخ الأخلاقي لدى العاملين بالشركة محل الدراسة.

الكلمات الدالة: المناخ الأخلاقي، الانغماس الوظيفي، السلوك الأخضر، شركة الاسمنت الليبية.

Abstract:

The current study aims to determine the effect of job Engagement as a mediating variable in the relationship between the ethical climate and green behavior among the employees of the Libyan Cement Company in Benghazi. To achieve this, the descriptive approach was followed, and the questionnaire was used to collect primary data from the study sample, which amounted to (216) employee, who were chosen in a simple random way. The study reached many results, the most important of which are; the level of the ethical climate and job Engagement were high, while the level of availability of green behavior was medium. The results also concluded that job Engagement partially mediates the relationship between the ethical climate and green behavior. The study presented a set of recommendations that may contribute to increasing interest in the level of green behavior and the ethical climate of the employees of the company under study.

Keywords: Ethical Climate, Job Engagement, Green Behavior, The Libyan Cement Company.



المحور الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة

1-1 المقدمة:

مع تزايد إدراك العالم لخطورة تفاقم المشاكل البيئية وزيادة الوعي بأهمية معالجتها، وضعت الجمعية العامة للأمم المتحدة، خلال قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة مجموعة الأهداف البيئية للتنمية المستدامة من أجل رؤية عالمية لعالم أفضل (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2015)، واعتمدت معظم دول العالم هذه الأهداف البيئية ووضعت التشريعات والإجراءات اللازمة لتنفيذها والزام المنظمات وخاصة الصناعية منها - التي تعد المسؤولة الأولى عن الإضرار بالبيئة- بالعمل على معالجة القضايا البيئية (الجمال، 2020)، مما دفع المنظمات لتحويل نماذج أعمالها إلى نماذج خضراء تركيزها الأساسي على اتخاذ مبادرات خضراء في جميع الممارسات التشغيلية (Islam, Khan, Ahmed & Mahmood, 2020)، لتحسين أدائها البيئي من ضمنها تحفيز موظفيها على القيام والمشاركة بأعمال صديقة للبيئة Saleem, Qadeer, Mahmood, Ariza-Montes (& Han, 2020).

لذلك، أصبح السلوك الأخضر للموظفين - الذي يشير إلى السلوك المؤيد للبيئة في مكان العمل - موضوعاً أساسياً في مجال السلوك التنظيمي وتحقيق الاستدامة البيئية التنظيمية (Saleem et al., 2020, Ones & Dilchert, 2012)، وتزايد اهتمام المنظمات بتعزيزه في مكان العمل من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، التي تنفذ أنشطتها بشكل فعال لتحقيق إدارة بيئية بتهيئة مناخ عمل إيجابي، وتحديد أهداف خضراء للعمل، والتوظيف الأخضر للأشخاص ذوي التوجهات البيئية، بالإضافة إلى تقييم الأداء الأخضر الفعال، وتطوير أنظمة المكافأة الخضراء والتدريب للحفاظ على البيئية لزيادة وعي الموظفين ومعرفتهم ومهاراتهم البيئية، مما ينعكس على قيامهم بممارسة سلوكيات خضراء وبذل الجهود من أجل الاستدامة البيئية للمنظمة (Syafri, Prabowo, Nur & Muafi, 2021; Aboramadan, 2020)، فضلا عن تعزيز مشاركة الموظفين في السلوك الأخضر من خلال تطوير استراتيجيات بيئية للمنظمات، حيث يشعر الموظفون أن منظماتهم تشجع القيم البيئية وتؤيدها وتدعمها (Khattak, Nouman, Fayaz, Cismas, Negrut, 2021)، بتوفير المناخ التنظيمي المؤيد للبيئة الذي له تأثير كبير على مواقف وسلوكيات الموظفين بالإضافة إلى أداء المنظمة البيئي (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2012).

ومن هذا المنطلق، فإن المناخ الأخلاقي كبعد مهم من أبعاد المناخ التنظيمي يُعد حسب العديد من الدراسات العلمية من أهم محددات السلوك التنظيمي والنتائج التنظيمية (عبد الهادي، 2018؛ الصباغ



ومرزوق، 2013)، وذلك لدوره في تحديد وتوجيه سلوك الموظفين بشكل أقوى من العوامل التنظيمية الأخرى كالحاجات والرغبات والدوافع الشخصية. فعندما تتسم المنظمة بمناخ أخلاقي إيجابي؛ فإن موظفيها سيعطون اهتماماً أكثر بالسلوكيات الإيجابية في العمل لكونها متوقعة ومطلوبة ويكافأ كل من يلتزم بها ويعاقب من يخالفها، وبالتالي سيكونون أقل عرضة للوقوع في الزلات والتجاوزات الأخلاقية، وأكثر تمسكاً وارتباطاً بالعمل في المنظمة (القرني، 2020).

وهذا ما أكدته Moore & Moore (2014) بأن المناخ الأخلاقي الإيجابي يرتبط بشكل مباشر بالنتائج والسلوكيات الإيجابية في العمل. مثل، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والثقة والفعالية التنظيمية، وتحسين مستوى الأداء، وغيرها من السلوكيات الإيجابية في العمل. بينما المناخ الأخلاقي السلبي يرتبط بالسلوكيات السلبية في العمل كالتأخر عن العمل، وتزايد الانطوائية ودوران العمل والاعتراب والصراع التنظيمي، فضلاً عن انخفاض الإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى مستويات أقل من الإبداع والارتباط الوظيفي.

وتأتي أهمية المناخ الأخلاقي في المنظمات باعتباره أحد نظم الرقابة المعيارية القائمة على المعايير والمبادئ المجتمعية والاتجاهات التنظيمية المشتركة والعميقة، التي تجعل الممارسات والسلوكيات التنظيمية منسجمة مع النظم الرسمية الشرعية، من خلال توضيح وإيصال القيم والسلوكيات المتوقعة من العاملين المقبولة والمطلوبة والمدعومة من إدارة المنظمة (Uen, Wu & Tasi, 2011). وبالتالي، فإن المناخ التنظيمي الأخلاقي يمثل تلك التصورات المشتركة بين أفراد المنظمة عن ماهية السلوك الصحيح أخلاقياً، وكيفية معالجة والتعامل مع القضايا الأخلاقية في بيئة العمل (عزوز والعربي، 2019؛ العنزي والمهرشاني، 2017).

ولعل من أهم القضايا الأخلاقية التي تواجه المنظمات المعاصرة ما يعرف بالتغير المناخي (Climate Change) وتأثيراته السلبية على كوكب الأرض، وفي المقابل تزايد الاهتمام على مختلف الأصعدة بالتنمية المستدامة، الأمر الذي دعا إلى ضرورة تعزيز الوعي بأهمية الالتزام بالسلوكيات الإيجابية (الخضراء) والأخلاقية المحابية للبيئة في مجال العمل، لكون منظمات الأعمال وخاصة الصناعية من أهم العوامل المسببة في تلوث البيئة. لذا، تسعى هذه الدراسة لمعرفة أثر الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوكيات الخضراء بالمنظمات الصناعية المتمثلة في شركة الاسمنت الليبية المساهمة العاملة بمدينة بنغازي.



2-1 السلوك الأخضر (Employee Green Behavior :GEB):

يعتبر موضوع السلوك الأخضر للموارد البشرية في المنظمات المعاصرة من الموضوعات الإدارية الحديثة ذات الأهمية في مجال السلوك التنظيمي التي انتشرت عالمياً في الفترة الأخيرة، نظراً للدور الأساسي الذي يؤديه في تحقيق الاستدامة التنظيمية، وبالتالي تعزيز التنمية المستدامة للمنظمات (إسماعيل وطه، 2020؛ صبح، 2021). ويعرف (Ones & Dilchert (2012:87) السلوك الأخضر بأنه؛ "إجراءات وسلوكيات قابلة للتطوير يشارك فيها الموظفون مرتبطة بالاستدامة البيئية وتساهم فيها أو تنقص منها". كما يعرف السلوك الأخضر على أنه "سلوك له تأثير إيجابي على البيئة" (Iqbal, Hassan, Akhtar & Khan, 2018) ويعرف أيضاً بأنه "السلوك الذي يلعب دوره في الحد من الآثار السلبية لأفعال الموارد البشرية على البيئة" (المالكي وكشكول وفاض، 2021:7). كذلك يعرفه صبح (2021:59) بأنه "سلسلة من السلوكيات التي ينفذها الموظفون، والتي تهدف إلى الحد من التأثير السلبي على البيئة والمساهمة في الاستدامة البيئية". وتتلخص الدراسة لمفهوم السلوك الأخضر على أنه سلوك ذو تأثير إيجابي على البيئة يمارسه الموظفون في مكان العمل، مرتبط بالاستدامة البيئية، ويهدف للحد من الآثار السلبية للموارد البشرية على البيئة الطبيعية والاجتماعية.

ويرى (Saleem et al. (2020 أن السلوك الأخضر للموظفين في مكان العمل يشمل، توفير الطاقة (إطفاء الأنوار عند مغادرة المكاتب)، استخدام الموارد بكفاءة (إقامة الاجتماعات والتدريب والمؤتمرات عن بعد)، وتجنب الهدر (تحرير المستندات إلكترونياً بدل استخدام الورق)، وإعادة التدوير (طباعة المسودات على الورق المستعمل)، الحفاظ على المياه (الإبلاغ عن التسريبات في الحمامات). في حين يعتقد Syafri et al. (2021) أن السلوك الأخضر هو سلوك فردي يساهم في استدامة بيئة المؤسسة مثل فصل النفايات، التواصل المفتوح، مشاركة معلومات الاستدامة البيئية مع الموظفين. بينما يرى (Khattak et al. (2021 أن السلوك الأخضر يضمن كلاً من: الاستخدام الفعال للموارد، إعادة التدوير، وضع سياسات تراعي البيئة، المشاركة في الأنشطة البيئية، توفير الطاقة (إطفاء الأضواء الإضافية)، إدارة المستندات إلكترونياً وتجنب الهدر، أما (Ones & Dilchert (2012) فيعتبران السلوك الأخضر في العمل بأنه شكل من أشكال السلوكيات المؤيدة للبيئة التي تمثل جزء من الحياة الشخصية للفرد، وتشمل مجموعة كبيرة من السلوكيات. مثل: شراء سيارة صديقة للبيئة، استخدام المنظفات العضوية، تقليل استخدام الكهرباء في المنزل، استخدام وسائل النقل الجماعي، الاعتماد على الإضاءة الطبيعية، عدم اهدار المياه، وغيرها.



ويمكن تصنيف السلوكيات الخضراء للعاملين في المنظمات المعاصرة إلى ثلاثة اتجاهات؛ يصنف **الاتجاه الأول** أبعاد السلوك الأخضر إلى خمسة أنواع تتمثل في: الترشيد وتجنب الهدر، العمل بشكل مستدام، تجنب الضرر، التأثير على الآخرين، أخذ المبادرة (Norton, Zacher, Parker & Ashkanasy, 2015; Ones & Dilchert, 2012). في حين يصنف **الاتجاه الثاني** أبعاد السلوك الأخضر للعاملين إلى السلوك الأخضر الخفي والسلوك الأخضر المعلن (المالكي وآخرون، 2021). أما **الاتجاه الثالث** يميز بين بُعدين ضروريين للسلوك الأخضر في مواءمة الاستراتيجيات التنظيمية مع المهام الخضراء في المنظمة. وقد اعتمدت الدراسة الحالية هذا التقسيم المتضمن البعدين التاليين (صبح، 2021؛ إسماعيل وطه، 2020؛ Norton, et al., 2015): (Aboramadan, 2020; Islam et al. al., 2020)

أ- **السلوك الأخضر المرتبط بالدور الأساسي (الوظيفة)**: يشير إلى السلوك الذي ينفذه الموظفون ضمن مهام العمل الأساسية المطلوبة من قبل المنظمة، ويشكل جزء لا يتجزأ من تقييم أداء الموظف، وتكون معظم السلوكيات الخضراء في المنظمات مرتبطة بالدور الأساسي. مثل: مسؤوليات حماية البيئة المنصوص عليها في أداء الواجبات، والامتثال للمعايير البيئية، والالتزام بالسياسات التنظيمية وأساليب العمل المستدامة وغيرها من المهام الرسمية، فقد تتطلب سياسة المنظمة فيما يتعلق بالمواد الخطرة أو حماية المياه من المواد السامة سلوكيات صديقة للبيئة.

ب- **السلوك الأخضر المرتبط بالدور الإضافي (التطوعي)**: يشير إلى السلوك الصديق للبيئة الذي يتجاوز الواجبات الرسمية المطلوبة من الموظف، فهو يمثل مبادرة شخصية تتجاوز التوقعات التنظيمية، لا يعترف به في نظام المكافآت وتقييم الأداء الرسمي. مثل: إعطاء الأولوية للاعتبارات البيئية، عرض الأفكار المؤيدة للبيئة، دعم وتشجيع الآخرين، وحفظ الطاقة وغيرها.

وفي هذا الصدد، أوضحت العديد من الدراسات السابقة ارتباط متغير السلوك الأخضر ببعض المتغيرات التنظيمية، فقد خلصت دراسة صبح (2021) إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية وللمناخ النفسي الأخضر على السلوكيات الخضراء للعاملين بالشركات بشركات المنطقة الصناعية بمدينة جمصة، كما أظهرت النتائج أن للقيم الخضراء الفردية دور مُعدل في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوكيات الخضراء للعاملين عبر الدور الوسيط للمناخ النفسي الأخضر. وبينت دراسة (Syafri et al. 2021) أن لإدارة الموارد البشرية الخضراء تأثير كبير على السلوك الأخضر بالشركات الصغيرة والمتوسطة في منطقة (DIY) باندونيسيا، كما أن للسلوك الأخضر في مكان العمل تأثير إيجابي كبير على الابتكار الأخضر وأداء هذه



الشركات. وأكدت دراسة المالكي وآخرون (2021) وجود علاقة بين السلوك الأخضر في ظل جائحة كورونا (19-COVID) وتعزيز أداء المصارف الخضراء بالتطبيق على المصرف العراقي التجاري (TBI)، بالإضافة إلى دراسة واعر (2021) التي أظهرت تأثير للقيادة التحويلية الخضراء على ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين من خلال سلوك القدوة في تبنى طرق جديدة وحلول مبتكرة مستدامة للمشاكل البيئية.

وأظهرت دراسة (Khattak et al. (2021 أن المسؤولية الاجتماعية للشركات ترتبط بشكل كبير وإيجابي بالسلوك الأخضر للموظفين من خلال تحسين رفاهية الموظفين (متغير وسيط)، حيث أن مبادرات الشركات تجاه المجتمع والبيئة تؤثر على مواقف الموظفين وتحفزهم وتعزز مشاركتهم في السلوك الأخضر، فالموظفين عندما يتمتعون بمستوى عالٍ من الرفاهية يبذلون المزيد من الجهد لأداء المهام ويتحسن سلوكهم الأخضر. كما بينت دراسة (Aboramadan (2020 أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بشكل كبير السلوك الأخضر لدى الموظفين في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية وذلك من خلال التمكين الأخضر للموظفين، حيث أن الموظفين الذين لديهم مستوى أعلى من التمكين تكون لديهم سلوكيات خضراء تدعم التوجه البيئية لهذه المؤسسات. وأوضحت دراسة (Islam et al. (2020 التأثير الكبير للقيادة الأخلاقية في تعزيز السلوك الأخضر من خلال إدارة الموارد البشرية الخضراء كدور وسيط، وعززت القيم الخضراء الفردية هذه السلوكيات الخضراء بدور معدل حيث أن مراعاة القيم الخضراء عند التوظيف تساعد في تنمية السلوك الأخضر، وبالتالي تؤثر السلوكيات الخضراء للقيادة بشكل إيجابي في سلوكيات مرؤوسهم في مكان العمل للدور الأساسي والإضافي وينعكس ذلك في تحقيق أهداف الاستدامة البيئية بالمنظمات.

كما كشفت دراسة (Iqbal, et al. (2018 وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد السلوك الأخضر للموظفين والاستدامة البيئية في المنظمة. وأظهرت دراسة (Norton, Zacher, Parker, & Ashkanasy (2017 أن النوايا السلوكية الخضراء اليومية ترتبط إيجابياً بالسلوك الأخضر للموظفين في اليوم التالي، علاوة على ذلك فإن المناخ النفسي الأخضر والاستراتيجية البيئية للمنظمات (بشكل غير مباشر من خلال المناخ النفسي الأخضر) يعملان على تعديل العلاقة بين النوايا السلوكية الخضراء والسلوك الأخضر في اليوم التالي، حيث تبين أن العلاقة أقوى عندما كان المناخ النفسي الأخضر أكثر إيجابية. في حين أشارت نتائج دراسة (Dumont, Shen & Deng (2016 إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر على السلوك الأخضر في مكان العمل من خلال الدور الوسيط للمناخ النفسي الأخضر والقيم الفردية الخضراء للموظفين، وبينت دراسة (Bissing-Olson, Iyer, Fielding & Zacher (2013 أهمية المواقف المؤيدة للبيئة في تسهيل السلوك المؤيد



للبيئة في مكان العمل، وأن خلق مناخ تنظيمي يدعم حماية البيئة يعزز السلوكيات البيئية الإيجابية بين الموظفين.

3-1 المناخ الأخلاقي (Ethical Climate):

نظراً لأهمية وثراء موضوع المناخ الأخلاقي تعرض للعديد من الدراسات التي حاولت تعريفه وتفسيره وتحديد أبعاده من قبل كثير من المفكرين والباحثين في مجال الأعمال، لعل من أهمها تعريف (2011:2) Arnaud & Schminke الذي يرى بأن المناخ الأخلاقي "يمثل انعكاساً للتصورات المشتركة للعاملين بخصوص السياسات والممارسات والإجراءات المنتظمة المتعلقة بتشجيع ومكافأة السلوكيات الأخلاقية المتوقعة". كما يرى (Uen et al. 2011:37) أن المناخ الأخلاقي يمثل تلك المعاني النفسية المشتركة، المستمدة من التصورات الفردية المرتبطة ببيئة العمل التي توصل التشريعات والتوقعات السلوكية الأخلاقية للعاملين، التي تعكس المعايير والقيم الأخلاقية التنظيمية المستمدة من ملاحظات أعضاء المنظمة لكيفية إدارة المنظمة للقضايا الأخلاقية واتخاذ القرارات الأخلاقية. بينما يرى (Tzinar, Fela & Vasilias 2015:51) أن المناخ الأخلاقي هو "انعكاساً للتصورات المشتركة لما هو مسموح به وما هو ممنوع من ناحية القضايا الأخلاقية بالمنظمة".

وبنفس هذا المعنى، يعرف الصباغ ومرزوق (2013: 395) المناخ الأخلاقي بأنه "مجموعة من القيم أو المعايير المشتركة بين أفراد المنظمة، تمثل خطوطاً توجيهية لاتخاذ القرارات الأخلاقية". بينما يعرفه العنزي والهرشاني (2017: 3) بأنه "تلك التصورات للسلوك الصحيح تتمثل بمجموعة من القيم والمعايير المشتركة بين أفراد المنظمة الواحدة، والتي تترجم إلى سياسات وإجراءات يتم من خلالها صناعة القرارات لمعالجة القضايا الأخلاقية للمنظمة"، أما السلامي (2019: 193) فتعرفه بأنه "يمثل بيئة عمل المنظمة كما يدركها العاملون فيها ويشاركونها، وبالتالي فهو يمثل ذلك النظام المعياري، الذي يمكن العاملين بالمنظمة من الاستجابة للقضايا الأخلاقية في مجال العمل".

بناءً على ما تقدم، يمكن تعريف المناخ الأخلاقي بأنه؛ تلك المدركات أو التصورات المشتركة بين الأفراد العاملين في منظمة معينة، المستمدة من الفلسفة الأخلاقية الأنانية أو النفعية أو المثالية السائدة، التي تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة عند التعامل مع القضايا الأخلاقية.



يتبين من التعريف السابق، أن المناخ الأخلاقي يمثل التصورات التي تحدد السلوكيات المناسبة لمجموعة من الأفراد في وحدة تنظيمية، التي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنماط أساسية طبقاً لمقياس Cullen, Victor & Branson (1993) المنقح لقياس وتفسير المناخ الأخلاقي، المسمى باستبيان المناخ الأخلاقي المنقح (Revised Ethical Climate Questionnaire :RECQ)، والذي يُعد من أكثر مقاييس المناخ الأخلاقي شيوعاً واستخداماً في الدراسات العلمية في مجال الأعمال، حيث يركز على ثلاثة عوامل أو أنواع للمعايير الأخلاقية المستخدمة في اتخاذ القرارات، التي تعكس ثلاث أنواع من التفكير الأخلاقي، هي باختصار كما يلي (القرني، 2020؛ عزوز والعربي، 2019؛ Arnaud & Schminke, 2011؛ Cullen et al., 1993):

- أ- معيار الأنوية أو الأنانية (Egoism): الذي يشير إلى حب الذات وتركيز الأفراد على مصالحهم الشخصية والسلوكيات الساعية لتعظيمها.
- ب- معيار الخيرية أو النفعية (benevolence): الذي يرتبط باهتمام الأفراد بتحقيق منفعة ومصالح أكبر عدد ممكن من الناس.
- ج- معيار المبادئ أو المثالية (Deontology): الذي يتعلق باستيعاب المعتقدات الفاضلة المعتبرة من قبل الفرد، التي تحدد القرار والسلوك المناسب بصرف النظر عن النتائج أو التأثيرات المحتملة على الأفراد الآخرين.

لذلك، يمكن تحديد أنماط المناخ الأخلاقي في ثلاثة أنماط أساسية بناءً على تعظيم المصالح الشخصية (الأنانية)، أو تعظيم المصالح المشتركة (النفعية)، أو الالتزام بالمبادئ العالمية (المثالية) (Moore & 2014 Moore, 2014). وبعد إجراء دراسة ميدانية من قبل Cullen et al. (1993) لاختبار مقياس وتقيح (ECQ) من الناحية التطبيقية، توصلت الدراسة إلى وجود ثبات وصدق بنائي عال للمقياس، كما اقترحت مقياس (RECQ).

وقد تناولت العديد من الدراسات الأجنبية موضوع المناخ الأخلاقي، حيث خلصت دراسة Arnaud & Schminke (2011) إلى وجود علاقة معنوية سلبية بين المناخ المهتم بالذات والسلوك الأخلاقي، كما أن المناخ المهتم بالآخرين ليس لديه علاقة معنوية إيجابية مع السلوك الأخلاقي. كما توصلت دراسة öncer & Yildize (2012) إلى أن المناخ الأخلاقي النفعي لديه تأثير إيجابي في الهوية التنظيمية أكبر من المناخ الأخلاقي المثالي. بينما أوضحت دراسة Apriliani, Zr & Anwar (2014) أن المناخ الأخلاقي لديه تأثير



على اتخاذ القرار الأخلاقي، كما أشارت إلى مناخ القانون والمواثيق يعد من الأكثر تأثيراً في اتخاذ القرار الأخلاقي. أما دراسة (Tziner et al. (2015) فقد بينت أن بعدي المناخ المثالي والنفعي لديهما علاقة ارتباط إيجابية ومتوسطة مع الأبعاد الثلاثة للعدالة التنظيمية ونمط القائد عضو الفريق (LMX).

أما بخصوص الدراسات العربية، فقد خلصت دراسة العنزي والهرشاني (2017) إلى عدم وجود فروق معنوية لدرجة المناخ الأخلاقي ترجع لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية، وتخصص الكلية، كما توصلت إلى وجود فروق في بعدي الاستقلالية والكفاءة ترجع لتخصص الكلية لصالح الكليات الأدبية النظرية. بينما دراسة عبد الهادي (2018) فقد بينت أن جميع أبعاد المناخ الأخلاقي تؤثر معنوياً في الفعالية التنظيمية المدركة، كما يعد مناخ الاستقلالية أكثر أبعاد المناخ الأخلاقي تأثيراً في الفعالية المدركة. كما أظهرت دراسة عزوز والعربي (2019) وجود تأثير معنوي لبعدي المناخ الأخلاقي الفردي والتنظيمي على إرساء القيم الأخلاقية.

4-1 الانغماس الوظيفي (Job Engagement):

يلعب الانغماس الوظيفي دوراً مهماً في نجاح المنظمات المعاصرة، حيث يعمل على تشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار، ودعم فاعلية الاتصالات الإدارية، وتحسين الأداء التنظيمي، وخفض معدلات دوران العمالة، والحفاظ على موارد المنظمات المادية منها والبشرية، رفع معدلات الالتزام والولاء التنظيمي، رفع الروح المعنوية للموظفين وخلق مناخ إيجابي يعمل على تحسين الصحة النفسية الاجتماعية لهم، زيادة مستوى الرضا الوظيفي والشعور بجدوى وأهمية العمل لدى الموظفين (الفليت وعابدين، 2021)، ودعم روح المبادرة لدى الموظفين وتنمية مهاراتهم والعمل في أوقات الازمات، وتقبل التغيير والتأقلم معه (الزهراني، 2020).

وتجدر الإشارة هنا، أن (Kahn) عام (1990) أدرج مفهوم الانغماس كمفهوم أساسي في ضبط السلوك التنظيمي باستخدام مصطلح الانغماس الذاتي (Personal Engagment) للدلالة على تسخير الفرد لنفسه- ذهنياً وعاطفياً وجسدياً- أثناء أداء العمل (شعيب وحمدى، 2018)، وقد عرف (Schaufeli, 2002:74) الانغماس الوظيفي بأنه "حالة ذهنية إيجابية ومُرضية مرتبطة بالعمل وتكمن في الحيوية، التفاني، والانهماك في العمل"، وعرفه (Anitha (2014:309 بأنه "مدى التزام الفرد تجاه أهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها، ودرابته بمسؤولياته وأدواره تجاه المنظمة، وسعيه لتحفيز فريق العمل لصالح أهداف المنظمة"، ويشير (Sun & Bunchapattanasakda (70:2019) إلى أن الانغماس



الوظيفي يمثل " المدخلات الجسدية والمعرفية والعاطفية للموظفين في العمل"، في حين عرفه الماضي والشنفي (2021:317) بأنه " تلك العلاقة الإيجابية المرتبطة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها، التي تنتج من التزام الفرد الموظف عقلياً وعاطفياً تجاه منظمته، ورغبته الشديدة لبذل أقصى الجهود لتحقيق أهداف المنظمة وسعياً لنجاحها والرغبة في البقاء في المنظمة".

وقد أوضح (Sun & Bunchapattanasakda 2019) أن الانغماس الوظيفي هو مفهوم على المستوى الفردي يمثل تفاعل الموظف مع العمل بصفة شخصية، وليس على مستوى الجماعة. وبالتالي، فهو قرار فردي لا يمكن فرضه على الموظف، كما ان الانغماس هو حالة نفسية نشطة مرتبطة بالعمل تتضمن التصورات والعواطف والسلوكيات، وبذلك يتم الانخراط في الانغماس الوظيفي من خلال امتزاج العاطفة والمعرفة والتعبير عنه بشكل سلوكي. وبالتالي، يمكن تعريف **الانغماس الوظيفي** وفقاً لهذه الدراسة بأنه؛ حالة ذهنية وعاطفية إيجابية للفرد ينتج عنها سلوكيات مرتبطة بالحيوية، والتفاني، والانهاك في العمل بالمنظمة.

وقد تباينت الدراسات حول أبعاد الانغماس الوظيفي، فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الانغماس الوظيفي هو الانغماس المعرفي، والانغماس العاطفي، والانغماس السلوكي (العرادي وسودان، 2021؛ شعيب وحمدي، 2018؛ عباس وعجوة وأبو سريع، 2016)، في حين اعتمدت العديد من الدراسات المقياس التالي لأبعاد الانغماس الوظيفي، وهو المقياس المعتمد في الدراسة الحالية، ويتضمن (الماضي والشنفي، 2021؛ الفليت وعابدين، 2021؛ شعيب وحمدي، 2018):

أ- **التفاني (Dedication)**: تتميز بحماسة ونشاط الموظف ومشاركته بقوة في العمل، والشعور بأهمية عمله وافتخاره به وإنجاز الأعمال التطوعية لصالح المنظمة، والقدرة على مواصلة العمل لساعات طويلة جداً إن دعت الحاجة لذلك، بالإضافة إلى كونه ملهم ومتحمس ويفتخر به.

ب- **الحيوية (Vigor)**: وتشير إلى الحالة الإدراكية للموظف الذي يتميز بمستويات عالية من الطاقة والمرونة وتقبل التغيير والاستعداد لاستثمار (بذل) الجهد والمثابرة في تأدية العمل، والقدرة على مواجهة المشاكل والعقبات في العمل.

ج- **الانهاك (Absorption)**: يدل على الحالة الذهنية للموظف التي تتمثل في الانشغال المستمر بالعمل، وشعور الموظف بانقضاء الوقت بسرعة في العمل ويواجه صعوبة في الانفصال عن عمله حتى خارج أوقات العمل.



ولتأكيد أهمية موضوع الانغماس الوظيفي في المنظمات المعاصرة، أكدت دراسة الماضي والشنيفي (2021) وجود أثر واضح للتمكين الوظيفي على الانغماس الوظيفي، بينما توصلت دراسة الفليت وعابدين (2021) إلى تأثير ترتيبات العمل المرن في الانغماس الوظيفي، وكشفت دراسة العرادي وسودان (2021) وجود تأثير لبعض أنماط الصراع التنظيمي على الانغماس الوظيفي، وظهرت دراسة الصقير (2021) وجود علاقة إيجابية بين الانغماس الوظيفي والصمت الوظيفي في المنظمة، وأكدت دراسة (Reissova & Papay 2021) وجود علاقة إيجابية بين الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين الانغماس الوظيفي ودوران العمالة، كما بينت دراسة شعيب وحمد (2018) عدم تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الانغماس الوظيفي للموظفين وفقاً للمقاربة التحفيزية بدلالة المتغير الوسيط الرضا الوظيفي، وأوضحت دراسة عباس وآخرون (2016) دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الانغماس الوظيفي من خلال المتغير الوسيط كفاءة الاتصالات الداخلية، حيث أن تأثير الثقافة التنظيمية والقيم المؤسسية على الانغماس الوظيفي لا يتحقق إلا من خلال كفاءة الاتصالات الداخلية وفعاليتها، وأكدت دراسة دهليز وحمد (2016) وجود أثر مرتفع للانغماس الوظيفي على الأداء الوظيفي.

5-1 العلاقة بين متغيرات الدراسة.

بخصوص الدراسات التي تناولت العلاقة بين المناخ الأخلاقي والانغماس الوظيفي، بينت دراسة (Yeganeh, Mosavi, Kaveiant & Mohammadi 2021) أن أبعاد المناخ الأخلاقي لديها تأثير معنوي وإيجابي على الانغماس الوظيفي، والأبعاد الأكثر تأثيراً هي الاستقلالية والوسيلية والتشريعية، وفي نفس السياق أكدت دراسة النفراوي (2020) وجود ارتباط معنوي بين كلاً من القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي والانغماس الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي مباشر للمناخ الأخلاقي على الانغماس الوظيفي، كذلك أوضحت النتائج توسط المناخ الأخلاقي جزئياً في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والانغماس الوظيفي.

ومن زاوية الدراسات التي تعرضت لعلاقة المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر، فقد أكدت دراسة (Baig, Ahmed & Danish 2022) على أن للمناخ الأخلاقي تأثير معنوي على السلوك الأخضر، وأن تمكين العاملين يتوسط جزئياً هذه العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر.



المحور الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

1-2 مشكلة الدراسة:

يُعتبر السلوك الأخضر للموظفين أساسياً للتنفيذ الفعال للممارسات الخضراء في مكان العمل، وبذلك فإن إشراك الموظفين في الممارسات الخضراء يعتبر أمر بالغ الأهمية لمبادرات الإدارة البيئية التي تهدف لتحسين الأداء البيئي للمنظمات (Aboramadan,2020) وزيادة الفعالية التنظيمية والرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين والمسؤولية الاجتماعية (Saleem et al.,2020; Khattak, et al., 2021)، والابتكار الأخضر وتحسين مستوى أداء المنظمات بصفة عامة (Syafri et al,2021).

ولعل من العوامل المؤثرة في سلوكيات الموظفين داخل المنظمات ما يعرف بالمناخ الأخلاقي، الذي يمثل عامل حيوي يساعد على فهم وتسهيل ممارسة السلوك الأخضر في العمل، فعندما يتلقى الموظفون إشارات من المناخ ترحب بالسلوك الأخضر فانهم ينخرطون فيه ويكونون أكثر استعداداً لاتباع القواعد واللوائح التنظيمية المتعلقة بالاستدامة البيئية، وبذل الجهود لتقديم المزيد من السلوكيات الخضراء (Baig et al.,2022; Saleem et al,2020). لذلك، فقد أوصت دراسة (Baig et al. (2022) بضرورة إجراء دراسات مستقبلية لربط المناخ الأخلاقي بالسلوك الأخضر للموظفين في بيئات أخرى، في حين بينت دراسة (Norton, et al (2012) نقص في البحث حول المناخ التنظيمي المؤيد للبيئة وغموض الدور الذي يمكن أن يلعبه المناخ التنظيمي في النماذج المفاهيمية، مما يدعو للمزيد من البحث في علاقة المناخ التنظيمي بالقضايا الداعمة للبيئة.

علاوة على ذلك، فإن التغيرات البيئية الإدارية تدفع المنظمات للتركيز على المفاهيم الإدارية الحديثة، التي من أهمها الانغماس الوظيفي الذي يُعد من الموضوعات الحديثة نسبياً التي تثير اهتمام الأكاديميين والممارسين في الآونة الأخيرة (Sun & Bunchapattanasakda,2019)، باعتباره يمثل المحرك الرئيسي لنجاح المنظمات المعاصرة، فالمستويات المرتفعة من الانغماس الوظيفي تعزز ولاء الموظفين وتحسن سلوكياتهم ومستوى الأداء لديهم، كما تزيد من الكفاءة الإنتاجية وتساهم في تحقيق أهداف المنظمات (الفليت وعابدين،2021؛ الماضي والشنيقي،2021؛ دهليز وحمد، 2016)، فالانغماس الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي حيث يلتزم الموظفون بأداء المهام بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف التنظيمية والحفاظ على الميزة التنافسية (Yongxing ,Hongfei ,Baoguo & Lei,2017)، كما يمثل الانغماس الوظيفي التفاضلي في العمل والالتزام و التركيز في تحقيق الأهداف وتحفيز الزملاء على ذلك (Reissova & Papay,2021)،



فضلاً عن الدور التطوعي في العمل (العراة وسودان، 2021) الذي يدفع الموظف للقيام بمبادرة شخصية تتجاوز الواجبات الرسمية والتوقعات التنظيمية تتضمن سلوكيات صديقة للبيئة (Norton et al.,2015) (Aboramadan,2020).

لذلك، أوصت بعض الدراسات بإجراء دراسات علمية تربط الانغماس الوظيفي ببعض المتغيرات التنظيمية (الماضي والشنفي، 2021؛ الزهراني، 2020؛ شعيب وحمد، 2018)، الأمر الذي يدعو للمزيد من البحث في علاقة الانغماس الوظيفي بالقضايا الإدارية المعاصرة، والتي من أهمها السلوك الأخضر للموظفين، وتعد الدراسة الحالية من الدراسات النادرة التي تهدف لسدة الفجوة البحثية المعرفية في هذا المجال، وذلك بدراسة الانغماس الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر. لذا، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي: هل يؤثر الانغماس الوظيفي في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر للعاملين في شركة الاسمنت المساهمة بمدينة بنغازي؟ ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية، هي كما يلي:

- أ- ما درجة توافر أنماط المناخ الأخلاقي في الشركة محل الدراسة؟
- ب- ما مستوى الالتزام بأبعاد السلوك الأخضر من قبل العاملين بالشركة قيد الدراسة؟
- ج- ما مدى ممارسة أبعاد الانغماس الوظيفي لدى العاملين المشاركين في الدراسة؟
- د- ما الأثر المباشر للمناخ الأخلاقي في السلوك الأخضر لدى العاملين بالشركة قيد الدراسة؟
- هـ- هل يوجد تأثير للانغماس الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر لدى العاملين بالشركة محل الدراسة؟

2-2 أهداف الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة، تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- أ- معرفة مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في الشركة محل الدراسة.
- ب- التعرف على مستوى ممارسة الانغماس الوظيفي في الشركة محل الدراسة.
- ج- تحديد مستوى ممارسة السلوك الأخضر في الشركة قيد الدراسة.
- د- تبيان التأثير المباشر للمناخ الأخلاقي على السلوك الأخضر لدى العاملين في الشركة قيد الدراسة.



هـ- تحديد التأثير غير المباشر (الكلي) للمناخ الاخلاقي على السلوك الأخضر لدى العاملين بالشركة محل الدراسة من خلال الانغماس الوظيفي بصفته متغيراً وسيطاً.

3-2 أهمية الدراسة:

بشكل عام، يمكن تحديد أهمية الدراسة في الجانبين الأساسيين التاليين:

أ- **الأهمية العلمية:** تتبع أهمية الدراسة في تناولها العلاقة بين ثلاثة متغيرات مهمة في مجال السلوك التنظيمي المعاصر، التي لم يصل الباحثان لدراسة تناولت الربط بينها- على حد علم الباحثان- فهي الدراسة الأولى التي تعرضت للعلاقة بين الانغماس الوظيفي والمناخ الاخلاقي والسلوك الأخضر بالدراسة والتحليل في نموذج واحد، مما يمثل إثراء للمعرفة العلمية والمكتبة العربية، وفتح مجالات البحث العلمي من خلال ما ستوفره هذه الدراسة من نتائج قد تثير اهتمام الباحثين والدارسين المهتمين لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية ذات صلة بموضوع الدراسة.

ب- **الأهمية العملية:** قد تفيد نتائج وتوصيات الدراسة المسؤولين بالشركة قيد الدراسة في تحسين مستوى الأداء، حيث يلعب السلوك الأخضر للموظفين دوراً بارزاً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين الأداء البيئي للمنظمات المعاصرة، كما تتبع أهمية الدراسة من مجال تطبيقها في إحدى أهم الشركات الصناعية الليبية التي تعد أحد دعائم البناء والاعمار في الدولة.

4-2 فرضية الدراسة:

استناداً على استقرار الدراسات السابقة واعتماداً على مشكلة وأهداف هذه الدراسة، تم بناء وصياغة الفرضية البحثية للدراسة كما يلي:

- يوجد تأثير معنوي للانغماس الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الاخلاقي والسلوك الأخضر لدى العاملين بالشركة محل الدراسة.

5-2 حدود الدراسة:

بناءً على مشكلة وأهداف الدراسة، تم تحديد حدود هذه الدراسة فيما يلي:



- أ- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على موظفي شركة الاسمنت المساهمة بمدينة بنغازي.
ب- الحدود الموضوعية: معرفة تأثير الانغماس الوظيفي (التقاني، الحيوية، الانهماك) في علاقة المناخ الاخلاقي (الأناني، النفعي، المثالي) بالسلوك الأخضر (الدور الأساسي، الدور الإضافي).
ج- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الميدانية خلال خريف العام الدراسي (2022-2023).

5-2 منهج وإجراءات الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي (دراسة حالة) بالاعتماد على جانبين تمثلا في الجانب النظري؛ حيث تم جمع البيانات الثانوية من خلال إجراء مسح مكتبي واستخدام شبكة الانترنت للاطلاع على المراجع العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيرات الدراسة لبناء إطار نظري مناسب للدراسة. بالإضافة إلى الجانب العملي؛ الذي تم من خلاله جمع البيانات الأولية للدراسة الميدانية، عن طريق استخدام أسلوب الاستبيان واتباع الإجراءات المنهجية التالية:

- أ- مجتمع وعينة الدراسة: تم تحديد مجتمع هذه الدراسة في جميع العاملين بشركة الاسمنت المساهمة العاملة بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (492) موظف، كما تم تحديد حجم العينة باتباع أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وكان حجم العينة وفقاً لجدول حجم المجتمع (216) مفردة (سيكاران، 2013)، حيث تم توزيع استمارات الاستبانة على جميع أفراد العينة واسترجاعها بالكامل.
ب- أداة الدراسة: تم تقسيم استمارة الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات الميدانية للدراسة إلى أربعة أقسام أساسية: تضمن الأول البيانات المتعلقة بخصائص عينة الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة بالشركة، نوع الوظيفة)، بينما القسم الثاني تضمن مقياس المناخ الأخلاقي الذي تم تطويره من خلال دراسة (Cullen et al. 1993) بعد تعديله بما يتوافق مع بيئة الدراسة. في حين تضمن القسم الثالث مقياس السلوك الأخضر الذي تم تطويره بالاعتماد على دراسة (Bissing-Olson, et al 2013)، أما القسم الرابع فقد تضمن مقياس الانغماس الوظيفي المعتمد في دراسة الماضي والشنفي (2021)، وتم قياس الإجابة لكل عبارة من عبارات استمارة الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وبناءً على ذلك تم تحديد مستوى توفر وممارسة كل متغير طبقاً للمتوسط الحسابي كما في الجدول رقم (1).



جدول (1): مستوى توفر وممارسة متغيرات الدراسة

من 4.20 إلى 5	من 3.40 إلى أقل من 4.20	من 2.60 إلى أقل من 3.40	من 1.80 إلى أقل من 2.60	من 1 إلى أقل من 1.80	مدى التوفر
مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً	درجة التوفر

المصدر: إعداد الباحثان استناداً على (عبدالفتاح، 2008).

ج- اختبار جودة مقاييس أداة الدراسة: لمعرفة جودة المقاييس المستخدمة في أداة الدراسة، وزعت استمارة الاستبانة المبدئية على أربع مُحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة من ثلاث جامعات ليبية (بنغازي، عُمَر المختار، درنة)، وبعد مراعاة أغلب ملاحظاتهم تم إجراء دراسة استطلاعية وزعت من خلالها (49) استمارة استبانة على عينة الدراسة بشكل عشوائي لاختبار ثبات وصدق متغيرات الدراسة، وباستخدام معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والصدق الذاتي (الاحصائي)، كانت نتائج معاملات ثبات وصدق مقاييس استمارة الاستبانة كما هي مبينة في الجدول رقم (2).

جدول (2): معاملات ثبات وصدق مقاييس أداة الدراسة

ت.	اسم المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
1	نمط مناخ الأنانية	9	0.885	0.941
2	نمط مناخ النفعية	9	0.924	0.961
3	نمط مناخ المثالية	9	0.896	0.947
	مقياس متغير المناخ الأخلاقي	27	0.963	0.981
1	بعد التقاني	4	0.850	0.922
2	بعد الحيوية	4	0.947	0.973
3	بعد الانهماك في العمل	4	0.839	0.916
	مقياس متغير الانغماس الوظيفي	12	0.952	0.976
1	بعد السلوكيات الأساسية	5	0.945	0.972
2	بعد السلوكيات الإضافية	6	0.876	0.936
	مقياس متغير السلوكيات الخضراء	11	0.935	0.967

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي.



يتبين من الجدول رقم (2)، أن معامل ثبات مقياس المناخ الأخلاقي بلغ (96%)، بينما ثبات مقياس الانغماس الوظيفي حوالي (95%)، أما معامل ثبات مقياس السلوكيات الخضراء فيساوي (94%) تقريبا وهي معدلات جيدة جداً، الأمر الذي يدل على موثوقية استمارة الاستبانة المستخدمة.

د- أساليب التحليل الإحصائي: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضية الدراسة، تم استخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS 20) في تحليل بيانات الدراسة الميدانية، ومن أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة ما يلي:

- معامل الثبات (Cronbach Alpha) لبيان مدى الاتساق الداخلي لمقاييس أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة، بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على مستوى توفر بيانات متغيرات الدراسة ومدى تشتتها.
- معامل الارتباط (Person) للتعرف على علاقات الارتباط بين المتغيرات، وتم تحديد مستوى الارتباط (أقل من 0.39) ارتباط ضعيف، (من 0.40 إلى 0.70) ارتباط متوسط، (أكبر من 0.70) ارتباط قوي (Schober, Boer & Schwart, 2018).

- نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (AMOS 20) للتحقق من وساطة متغير الانغماس الوظيفي للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر.

المحور الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

3-1- تمهيد:

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى عرض ومناقشة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، حيث تم تقسيمه بالإضافة للتمهيد إلى ثلاثة أقسام أساسية؛ يعرض القسم الأول نتائج تحليل بيانات خصائص عينة الدراسة، بينما يستعرض القسم الثاني وصف متغيرات الدراسة، أما القسم الأخير فيعرض نتائج اختبار فرضية الدراسة.



3-2- عرض ومناقشة خصائص عينة الدراسة:

باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المناسبة المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية، تم التوصل لبعض الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة (نوع الجنس، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، نوع الوظيفة)، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (3).

جدول (3): عرض خصائص عينة الدراسة

المتغيرات الشخصية	درجات المقياس	العدد	النسبة المئوية
نوع الجنس	الذكور	185	85.6
	الإناث	31	14.4
العمر	أقل من (30) سنة	22	10.2
	من (30) إلى أقل من (40) سنة	39	18.1
	من (40) إلى (50) سنة	102	47.2
	أكبر من (50) سنة	53	24.5
المستوى التعليمي	أقل من الدرجة الجامعية أو ما يعادلها	102	47.2
	الدرجة الجامعية أو ما يعادلها	91	42.1
	أعلى من الدرجة الجامعية	23	10.6
مدة الخدمة بالشركة	أقل من (5) سنوات	21	9.7
	من (5) إلى (10) سنوات	21	9.7
	أكثر من (10) سنوات	174	80.6
نوع الوظيفة	عمل إداري	78	36.1
	عمل فني	138	63.9
المجموع		216	100%

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي.

يتبين من الجدول رقم (3)، أن غالبية عينة الدراسة من فئة الذكور حيث تجاوزت نسبتهم (85%) من المشاركين في الدراسة، وهي نتيجة منطقية في بيئة عمل صناعية ومجتمع محافظ. كما يلاحظ أن حوالي (70%) من عينة الدراسة تجاوزت أعمارهم (40) سنة، وهذا قد يشير إلى درايتهم وخبرتهم العالية في مجال العمل. بينما يتضح أن نتيجة المستوى التعليمي كانت منطقية وممثلة لمجتمع الدراسة، حيث كان المستوى التعليمي لحوالي (50%) من المشاركين في الدراسة أقل من الجامعة لشركة صناعية تعتمد على العمالة



الفنية. أما فيما يخص بمدة الخدمة في الشركة فإن أكثر من (80%) من عينة الدراسة مدة خدمتهم أكثر من (10) سنوات، وهي نتيجة طبيعية للظروف التي مرت بها الشركة في السنوات الماضية من توقف العمل وعدم تعيين عاملين جدد. وبخصوص نوع الوظيفة يتبين أن حوالي (64%) من عينة الدراسة من العمالة الفنية وهي ايضا نتيجة منطقية.

3-2- عرض ومناقشة نتائج وصف متغيرات الدراسة:

يعرض هذا القسم وصف ومناقشة متغيرات الدراسة المتمثلة في متغير المناخ الأخلاقي، ومتغير الانغماس الوظيفي، ومتغير السلوك الأخضر من وجهة نظر عينة الدراسة، وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3-2-1 عرض ومناقشة نتائج وصف متغير المناخ الأخلاقي:

يوضح الجدول رقم (4)، نتائج التحليل الوصفي لبيانات الدراسة الميدانية المتعلقة بتحديد مستوى توفر أبعاد المناخ الأخلاقي بالشركة من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول (4): عرض نتائج متغير المناخ الأخلاقي

ت.	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التوفر
1	نمط المناخ الأناني	3.39	0.69	3	متوسط
2	نمط المناخ النفعي	3.46	0.76	2	مرتفع
3	نمط المناخ المثالي	3.56	0.73	1	مرتفع
المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير		3.47	0.69	مرتفع	

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي.

يتبين من الجدول رقم (4)، أن نمط مناخ المثالية بالشركة من وجهة نظر عينة الدراسة جاء في الترتيب الأول بدرجة توفر مرتفعة، بينما جاء نمط مناخ النفعية في الترتيب الثاني بدرجة توفر مرتفعة، أما نمط مناخ الأنانية فقد جاء في الترتيب الأخير بدرجة توفر متوسطة. كما يلاحظ أن مستوى توفر متغير المناخ الأخلاقي كان مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.47) وانحراف معياري يساوي (0.69).



3-2-2 عرض ومناقشة نتائج وصف متغير الانغماس الوظيفي:

يعرض الجدول رقم (5)، نتائج التحليل الوصفي لبيانات الدراسة الميدانية المتعلقة بتحديد مستوى ممارسة أبعاد الانغماس الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول (5): عرض نتائج متغير الانغماس الوظيفي

ت.	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الممارسة
1	بُعد التقاني في العمل	3.42	0.87	2	مرتفع
2	بُعد الحيوية في العمل	3.54	0.90	1	مرتفع
3	بُعد الانهماك في العمل	3.40	0.87	3	مرتفع
المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير		3.45	0.80	مرتفع	

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (5)، أن بُعد الحيوية في العمل جاء في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة مرتفع، بينما بُعد التقاني جاء في الترتيب الثاني بمستوى ممارسة مرتفع، أما بعد الانهماك في العمل فقد جاء بالمرتبة الأخيرة بمستوى ممارسة مرتفع ولكن قريب من المتوسط، كما يلاحظ متغير الانغماس الوظيفي كان في المستوى المرتفع بمتوسط حسابي قدره (3.45) وانحراف معياري يساوي (0.80).

3-2-3 عرض ومناقشة نتائج وصف متغير السلوك الأخضر:

يعرض الجدول رقم (6)، نتائج التحليل الوصفي لبيانات الدراسة الميدانية المتعلقة بتحديد مستوى ممارسة أبعاد السلوك الأخضر من وجهة نظر عينة الدراسة.



جدول (6): عرض نتائج متغير السلوك الأخضر

ت.	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الممارسة
1	بُعد السلوك الاخضر الأساسي	3.29	0.85	2	متوسط
2	بُعد السلوك الاخضر الإضافي	3.34	0.86	1	متوسط
المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير		3.32	0.81	متوسط	

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي.

يلاحظ من الجدول رقم (6)، أن بعد السلوك الأخضر الإضافي جاء في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة متوسط قريب من المرتفع، بينما جاء بُعد السلوك الأخضر الأساسي في المرتبة الثانية بالمستوى المتوسط، كما يلاحظ أن مستوى ممارسة السلوك الأخضر بشكل عام كان متوسطاً بمتوسط حسابي بلغ (3.32) وانحراف معياري يساوي (0.81).

3-3- عرض ومناقشة نتائج اختبار فرضية الدراسة:

للقوف على مدى صحة فرضية الدراسة، يتطلب التأكد من العلاقة بين متغيرات الدراسة، كذلك تحقق الشروط التالية:

- وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع (خطوة 1).
- وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير الوسيط (خطوة 2).
- وجود تأثير للمتغير الوسيط على المتغير التابع (خطوة 3).

وقد تم استخدام معامل ارتباط (Person) للتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة، كما هي موضحة في الجدول رقم (7).

جدول (7): نتائج معامل ارتباط (Person) للعلاقة بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	المناخ الأخلاقي	الانغماس الوظيفي	السلوك الأخضر
المناخ الأخلاقي	1	0.796**	0.763**
الانغماس الوظيفي		1	0.702**
السلوك الأخضر			1

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي. ** معنوية عند مستوى 0.01



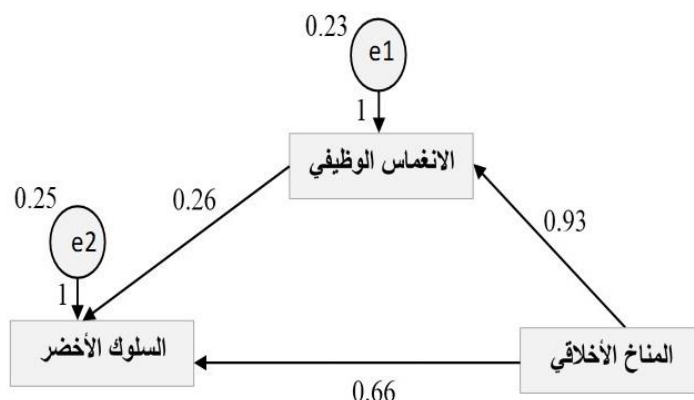
تشير النتائج المعروضة في الجدول رقم (7)، إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين المناخ الأخلاقي وكلاً من الانغماس الوظيفي بمعامل ارتباط قيمته (0.796^{**}) والسلوك الأخضر بمعامل ارتباط قيمته (0.763^{**})، كما أظهرت النتائج الواردة وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين الانغماس الوظيفي والسلوك الأخضر للعاملين بالشركة بمعامل ارتباط قيمته (0.702^{**}).

ولاختبار فرضية الدراسة تم الاعتماد على نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) باستخدام البرنامج الإحصائي (AMOS 20) للتعرف على التأثير المباشر للمناخ الأخلاقي على مستوى السلوك الأخضر للعاملين بالشركة قيد الدراسة، كذلك تحديد التأثير غير المباشر (الكلي) للمناخ الأخلاقي على مستوى السلوك الأخضر عبر الإنغماس الوظيفي كمتغير وسيط، كما هو موضح بالجدول رقم (8).

جدول (8): نتائج نموذج المعادلة الهيكلية للعلاقة المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة

المسار	الأثر المباشر (Estimate)	الخطأ المعياري (S.E)	القيمة الحرجة (C.R)	الدلالة (P)	الأثر الكلي
المناخ الأخلاقي ---> الانغماس الوظيفي	0.929	0.048	19.291	**0.00	0.896
الانغماس الوظيفي ---> السلوك الأخضر	0.259	0.071	3.640	**0.00	
المناخ الأخلاقي ---> السلوك الأخضر	0.656	0.083	7.895	**0.00	

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي. مستوى المعنوية: $P < 0.05$ **, $P < 0.01$ *



الشكل رقم (1) نموذج المعادلة الهيكلية للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: البرنامج الإحصائي (AMOS 20)



أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (8)، أن المناخ الأخلاقي يؤثر إيجابياً ومعنوياً على السلوك الأخضر، حيث قدرت قيمة معامل التأثير بـ(0.66) تقريباً، وهو ما يوضح صحة الخطوة الأولى للتأكد من وساطة متغير الانغماس الوظيفي، كذلك أفادت نتائج الدراسة أن للمناخ الأخلاقي تأثير إيجابي ومعنوي على الانغماس الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التأثير (0.93) تقريباً وهو ما يمثل صحة الخطوة الثانية للتأكد من وساطة متغير الانغماس الوظيفي. كما بينت النتائج أن للانغماس الوظيفي تأثير إيجابي ومعنوي على السلوك الأخضر فقد قدرت قيمة معامل التأثير له بـ(0.26) تقريباً وهو ما يبين صحة الخطوة الثالثة للتأكد من وساطة متغير الانغماس الوظيفي.

كما أظهرت النتائج الواردة بالجدول (8)، أن قيمة التأثير غير المباشر (الكلي) للمناخ الأخلاقي على السلوك الأخضر من خلال الانغماس الوظيفي بلغت (0.896)، الأمر الذي يعني أن الانغماس الوظيفي يتوسط معنوياً وجزئياً العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر، وهذا ما يؤكد صحة فرضية الدراسة.

المحور الرابع: النتائج والتوصيات المقترحة

1-4 أهم نتائج الدراسة:

بناءً على تحديد أهداف الدراسة الأساسية، يمكن عرض ومناقشة نتائج الدراسة فيما يلي:

أ. أوضحت النتائج أن مستوى توفر متغير المناخ الأخلاقي كان مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (3.47) بالشركة قيد الدراسة، حيث جاء نمط مناخ المثالية من وجهة نظر عينة الدراسة في الترتيب الأول بدرجة توفر مرتفعة، بينما جاء نمط مناخ النفعية في الترتيب الثاني بدرجة توفر مرتفعة، أما نمط مناخ الأناثية فقد جاء في الترتيب الأخير بدرجة توفر متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال نتيجة دراسة عزوز والعربي (2019) التي خلصت إلى أن الموظف في المؤسسات العامة غالباً لا يتمتع بالاستقلالية الكافية لممارسة أخلاقياته الذاتية، حيث يستند في اتخاذ قراراته على القوانين واللوائح التنظيمية المعتمدة، بالإضافة لتأثر الموظف الليبي بشكل كبير بالقيم الاجتماعية عند اتخاذ القرارات، بالتالي، تُعد هذه النتيجة منطقية ومتوافقة مع العديد من الدراسات السابقة منها؛ دراسة (öncer & Yildize (2012 التي خلصت إلى أن مستوى المناخ للنوعين النفعي والمثالي كان مرتفعاً. ودراسة (Tziner et al. (2015 التي توصلت إلى أن مناخ المثالية جاء في المرتبة الأولى، بينما جاء مناخ النفعية في المرتبة الثانية، أما مناخ الأناثية فكان في المرتبة الأخيرة.



ب. بينت النتائج أن متغير الانغماس الوظيفي حسب عينة الدراسة كان في المستوى المرتفع بمتوسط حسابي قدره (3.45)، حيث جاء بُعد الحيوية في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة مرتفع، بينما بُدّد التفاني جاء في الترتيب الثاني بمستوى ممارسة مرتفع، أما بعد الانهماك في العمل فقد جاء بالمرتبة الأخيرة بمستوى ممارسة مرتفع ولكن قريب من المتوسط. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الماضي والشينفي (2021) التي توصلت إلى أن مستوى ممارسة الانغماس الوظيفي مرتفع، وجاءت أبعاده على التوالي (التفاني، الحيوية، الانهماك)، ودراسة دهليز وحمد (2016) التي خلصت أن الانغماس الوظيفي كان مرتفعاً، واختلفت إلى حد ما مع نتيجة دراسة شعيب وحدي (2018) ودراسة الزهراني (2020) التي بينت أن مستوى الانغماس الوظيفي كان متوسطاً.

ج. أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة السلوك الأخضر كان متوسطاً في الشركة محل الدراسة بمتوسط حسابي قدره (3.32)، حيث جاء بعد السلوك الأخضر الإضافي (التطوعي) في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة متوسط قريب من المرتفع، بينما جاء بعد السلوك الأخضر الأساسي في المرتبة الثانية بالمستوى المتوسط من وجهة نظر العاملين المشاركين بالدراسة. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (2020) Islam et al.، إلا أن ترتيب الأبعاد كان مختلف حيث جاء السلوك الأخضر الأساسي يليه السلوك الأخضر الإضافي، واختلفت إلى حد ما مع نتيجة دراسة Baig et al. (2022) التي توصلت إلى أن مستوى ممارسة السلوك الأخضر كان مرتفعاً بمتوسط حسابي يساوي (3.90)، كما اختلفت مع نتيجة دراسة Dumont et al. (2016) التي بينت أن مستوى السلوك الأخضر الأساسي والإضافي كان منخفضاً.

د. أشارت النتائج إلى وجود أثر معنوي إيجابي لأنماط المناخ الأخلاقي في السلوك الأخضر لدى العاملين بالشركة قيد الدراسة، قدرت قيمة معامل التأثير له بـ(0.656)، الأمر الذي يشير إلى أنه كلما ازداد مستوى المناخ الأخلاقي بالشركة قيد الدراسة، ازداد مستوى ممارسة السلوك الأخضر لدى العاملين بها، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Baig et al. (2022) حيث أكدت أن المناخ الأخلاقي لديه تأثير معنوي على السلوك الأخضر.

هـ. أفادت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي إيجابي لأنماط المناخ الأخلاقي في الانغماس الوظيفي لدى العاملين بالشركة قيد الدراسة، قدرت قيمة معامل التأثير له بـ(0.929)، وهذا يبين جلياً أنه كلما ازداد مستوى المناخ الأخلاقي، ازدادت درجة انغماس العاملين بالشركة في العمل، واتفقت هذه النتيجة مع



نتائج دراسة كلاً من دراسة Yeganeh et al. (2021) والنفراوي (2020) التي بينت وجود تأثير معنوي مباشر للمناخ الأخلاقي على الانغماس الوظيفي. و. أكدت النتائج إلى أن متغير الانغماس الوظيفي يتوسط معنوياً وجزئياً العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر، حيث يقوى الانغماس الوظيفي العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر، فارتفاع مستوى توفر المناخ الأخلاقي بالشركة محل الدراسة، يزيد انغماس العاملين بالعمل، وهو ما يزيد بدوره ممارستهم للسلوك الأخضر بالشركة قيد الدراسة.

2-4 التوصيات المقترحة:

استناداً على النتائج، توصي الدراسة بما يلي:

أ- بناءً على قوة العلاقة التأثيرية الإيجابية بين أنماط المناخ الأخلاقي والانغماس الوظيفي والسلوك الأخضر حسب نتائج الدراسة، توصي الدراسة بضرورة اهتمام منظمات الأعمال الليبية بتعزيز مناخ أخلاقي إيجابي من خلال الاهتمام بمهام إدارة الموارد البشرية المتمثلة في استقطاب وتعيين أفراد يتسمون بخصائص السلوك الأخلاقي، بالإضافة إلى التوعية بأهمية الالتزام بالسلوكيات الأخلاقية في العمل، فضلاً عن تحفيز الالتزام بها عن طريق مكافأة كل من يلتزم بالمعايير والسلوكيات الأخلاقية في العمل ومعاينة كل من يتجاوزها.

ب- العمل على تطوير تشريعات قانونية ومواثيق مهنية أخلاقية تؤكد على الالتزام بالقواعد القانونية والمعايير والسلوكيات الأخلاقية التي تساعد في بناء مناخ أخلاقي مثالي في منظمات الأعمال الليبية، خاصة تلك السلوكيات الإيجابية المتعلقة بالتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، مثل السلوك الأخضر والمحافظة على الموارد المتاحة واستغلالها بأفضل طريقة ممكنة.

ج- نظراً لكون متغير الانغماس الوظيفي يقوى العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر للعاملين في الشركة قيد الدراسة، ويزيد من تأثير المناخ الأخلاقي على ممارسة العاملين للسلوك الأخضر. لذا، توصي الدراسة بزيادة الاهتمام بهذا المتغير باعتباره من أهم المتغيرات المؤثرة في تشجيع السلوكيات الإيجابية بمنظمات الأعمال، من خلال تعزيز مناخ العمل الأخلاقي.

د- استناداً على تزايد الاهتمام بموضوع التنمية المستدامة على الصعيد العالمي وعلى المستوى المحلي، وبناءً على حصول بُعد السلوك الأخضر الأساسي على مستوى ممارسة أقل من بعد السلوك الأخضر التطوعي حسب النتائج. لذلك، توصي الدراسة الجهات المختصة بضرورة تعزيز السلوك الأخضر



الأساسي بسنّ وإصدار التشريعات والمواثيق والمعايير المهنية ومتابعة تنفيذها، بالإضافة إلى تشجيع التزام العاملين في المنظمات الصناعية الليبية بالسلوك الأخضر التطوعي من خلال استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، التي تسعى إلى تهيئة مناخ عمل إيجابي مُحابي لفلسفة التنمية المستدامة، وتحديد أهداف خضراء للعمل، والتوظيف الأخضر للأشخاص ذوي التوجهات البيئية، بالإضافة إلى تقييم الأداء الأخضر الفعال، وتطوير أنظمة المكافاة الخضراء والتدريب للحفاظ على البيئة لزيادة وعي الموظفين ومعرفتهم ومهاراتهم البيئية، وتوفير الموارد اللازمة لدعم وتطبيق الأفكار الإبداعية الخضراء.

هـ- السعي لنشر مفهوم السلوك الأخضر من خلال ورش العمل والندوات والمؤتمرات التي تسعى إلى توعية وتثقيف العاملين بالشركة بهذه السلوكيات وأهميتها للمجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

و- إجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية حول السلوك الأخضر وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية. مثل، القيادة الأخلاقية، وجودة الحياة الوظيفية، والثقافة التنظيمية، والرضا الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية، والإدارة البيئية، وغيرها من المتغيرات.



قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- إسماعيل، عمار فتحي؛ وطه، منى حسنين(2020). دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين" دراسة تطبيقية"، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 7(2):381-427.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة (2015). *خطة التنمية المستدامة لعام 2030*، قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، نيويورك.
- الجمال، مصطفى ماهر محمد (2020). *إدارة الموارد البشرية الخضراء ومدى الاستفادة منها في ظل أزمة فيروس كورونا*. كلية التجارة، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية.
- دهليز، خالد عبدالسلام ؛ حمد، محمد حسن خليل (2016). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، *مجلة الاقتصاد والأعمال*، 24(4):26-50.
- الزهراني، نسرين على (2020). درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات: دراسة ميدانية، *مجلة العلوم التربوية*، 1(5):129-153.
- السلامي، يمامة مظهر عزاوي (2019). المناخ الأخلاقي في بيئة العمل وأثره على عدم الأمان الوظيفي: دراسة تطبيقية على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية-الفرات الأوسط-العاملين بالعقود، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 3(10):136-150.
- سيكاران، أوما (2013). *طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية*. (ترجمة: إسماعيل البسيوني). الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ (العمل الأصلي نشر في 2003).
- شعيب، وداد؛ حمدي، أبوالقاسم (2018). تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الارتباط الوظيفي للموظفين وفقاً للمقاربة التحفيزية: دراسة حالة مؤسسة سوتلغاز الأغواط، *مجلة الباحث*، 18(1):443-457.



الصباغ، شوقي محمد؛ مرزوق، عبدالعزيز علي (2013). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين: دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 27: 279-323.

صبح، نوال محمود النادي (2021). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز المناخ النفسي الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين بشركات المنطقة الصناعية بمدينة جمصة، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 7(11): 54-89.

الصقير، عبدالمحسن بن محمد (2020). الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم، مجلة شباب الباحثين، (6): 257-292.

عباس، إيمان طاهر؛ عجوة، علي وأبو سريع؛ إنجي محمد (2016). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين بالمنظمات المصرية: دراسة حالة على شركة مصر لتأمينات الحياة، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة، (8): 273-323.

عبد الهادي، السيد ياقوت (2018). تقييم الفعالية التنظيمية المدركة للعاملين بمصلحة الضرائب في ضوء أبعاد المناخ الأخلاقي: بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية بدمياط، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 4: 115-160.

عبدالفتاح، عز حسن (2008). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، جدة، المملكة العربية السعودية: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

العرادة، عثمان سالم؛ سودان، عبدالناصر عبدالرحمن (2021). أثر أنماط إدارة الصراع التنظيمي في الارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية على الهيئة التمريضية في مستشفى هيئة مآرب وكري العام، المجلة العلمية لجامعة إقليم سبأ، 2(2): 18-50.

عزوز، أمينة؛ العربي، غريسي (2019). دور المناخ الأخلاقي في ارساء أخلاقيات الإدارة العمومية، مجلة دفاتر اقتصادية، 11 (1): 101-121.

العنزي، أحمد سلامة؛ الهرشاني، أنوار فاهد (2017). أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية في جامعة الكويت، دراسات العلوم التربوية، 44 (4): 1-15.



الفليت، خلود عطية؛ عابدين، عبدالرحمن فوزي (2021). ترتيبات العمل المرن وأثره على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الانترنت في قطاع غزة، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، 11(3):90-160.

القرني، صالح بن علي (2020). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، 28 (1): 123-153.

الماضي، أشواق بنت سعود؛ الشنيفي، نجلاء إبراهيم (2021). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، 41(4):313-338.

المالكي، نضال عبدالله ياسين؛ وكشكول، حسين محمد علي؛ فياض، سليم رشيد عبود (2021). السلوك الأخضر ودوره في تعزيز أداء المصارف الخضراء في ظل جائحة كورونا COVID-19: دراسة تطبيقية في المصرف العراقي للتجارة TBI، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 15(1):396-426.

النفراوي، أحمد عبدالسلام (2020). توسيط المناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 50(4):197-242.

واعر، وسيلة (2021). أثر القيادة التحويلية الخضراء على ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين: دراسة حالة شركة نפטال فرع باتنة-الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 15(2):279-294.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

Aboramadan, M.(2020).The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement, **International Journal of Organizational Analysis**,30(1):7-23.

Anitha, J.(2014). Determinants of Employee Engagement and their impact on Employee Performance, **International Journal of Productivity Performance Management**, 63(3):308-323.

Apriliani, D.; Zr R. A., & Anwar, C. (2014). The Effect of Organization Ethical Culture and Ethical Climate on Ethical Decision Making of Auditor with Self Efficacy as Moderating, **Review of Business & Economics Research**, 4(1): 226-244.

Arnaud, A., & Schminke, M., (2011). The Ethical Climate and Context of Organizations :A Comprehensive Model, **Organization Science**, Articles in Advance, pp. 1-14.



- Baig,W., Ahmed,I., & Danish,R.(2022). Effect of Ethical Climate on Employee Green Behavior: through Moderated Mediation Mechanism, **Journal of Public Value and Administrative Insight**,5(1):47-61.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude .**Journal of Organizational Behavior**, 34(2), 156-175.
- Cullen, J. B.; Victor, B., & Branson, J. W.(1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment Of Its Development And Validity, **Psychological Reports**, 73: 667-674.
- Dumont,J.,Shen,J., & Deng,X.(2016). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values, **Human Resource Management**,56(4):613-627.
- Iqbal,Q., Hassan, S., Akhtar,S. & ,Khan,S. (2018). Employee's green behavior for environmental sustainability: a case of banking sector in Pakistan, **World Journal of Science Technology and Sustainable Development**,15(2):118-130.
- Islam,T., Khan,M., Ahmed,I,& Mahmood,K. (2020). Promoting in-role and extra-role green behavior through ethical leadership: mediating role of green HRM and moderating role of individual green values, **International Journal of Manpower**,42(6):1102-1123.
- Khattak,S., Nouman,M., Fayaz,M., Cismas,L., Negrut,L., Negrut,C. & Salem,S.(2021). Corporate Social Responsibility and Employee Green Behavior in the Hospitality Industry: A Cross-Country Study, **Sustainability**,13(10534):1-15.
- Moore, H. L. & Moore, T. W. (2014).The effect of ethical climate on the organizational commitment of faculty members, **Journal of Academic and Business Ethics**, Vol. 9, 1-14.
- Norton,T., Zacher,H., & Ashkanasy,N. (2012). On the Importance of Pro-Environmental Organizational Climate for Employee Green Behavior, **Industrial and Organizational Psychology**,5(4):497-500.
- Norton,T., Zacher,H., Parker,S., & Ashkanasy,N. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda, **Organization & Environment**,28(1):103-125.
- Norton,T., Zacher,H., Parker,S., & Ashkanasy,N. (2017), Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate, **Journal of Organizational Behavior**,38(7):1-48.
- Ones, D. S., Dilchert, S., (2012). Employee Green Behaviors. In Jackson, S. E., Ones, D. S., Dilchert, S., & Kraiger, K., **Managing human resources for environmental sustainability**,(pp.85-116).Jossey-Bass/Wiley.
- Reissova,A. & Papay,M.(2021)Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover,**TEM Journal**, 10(2):847-852.



- Saleem,M., Qadeer,F., Mahmood,F., Ariza-Montes,A. & Han,H.(2020), Ethical Leadership and Employee Green Behavior: A Multilevel Moderated Mediation Analysis, **Sustainability**,12(3314):1-16.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma,V. & Arnold, B.(2002),The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, **Journal of Happiness Studies**,3(1):71-92.
- Schober,P., Boer,C. & Schwart,L.(2018), Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation,**International Anesthesia Research Society**,126(5): 1763-1768.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C.(2019), Employee Engagement: A Literature Review, **International Journal of Human Resource Studies**, 9(1):63-80.
- Syafri, W., Prabowo, H., Nur, S. & Muafi, M.(2021), The Impact of Workplace Green Behavior and Green Innovation on Green Performance of SMEs: A Case Study in Indonesia, **Journal of Asian Finance, Economics and Business**,18(5): 365-374.
- Tzinar, A.; Fela, M., & Vasilias, C., (2015). Relating ethical climate, organizational justice perceptions, and leader-member exchange (LMX) in Romanian organizations, **Journal of Work and Organizational Psychology**, 31:51-57.
- Uen, J.; Wu, T. & Tasi, H., (2011).Ethical Climate and its Relationship to Ethical Behavior and Ethical Mechanisms, **Chiao Da Management Review**, 31 (2): 33-60.
- Yeganeh, A; Mosavi, F.; Kaveiant, E. & Mohmmadi, S., (2021). Explanation of the Role of Ethical Climate & Social Undermining in Employee Job Involvement, **International Journal of Ethics & Society**, 3(3): 53-60.
- Yongxing, G., Hongfei,D., BaoguoX., & Lei,M(2017) Work Engagement and Job Performant: The moderating role of Perceived Organizational Support, **Anales De Psicologia**,33(3):708-713.
- Öncer, A. Z. & Yildize, M. L. (2012). The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification, 8th International Strategic Management Conference, **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 58: 714 – 723.



ملحق الدراسة

1. نتائج وصف متغير المناخ الاخلاقي:

ت.	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوفر
1	يهتم العاملين في الشركة بمصالحهم الشخصية.	3.20	1.19	متوسط
2	يضع العاملين في الشركة مصالحهم الخاصة فوق كل اعتبار.	3.13	1.17	متوسط
3	عند اتخاذ القرارات يهتم العاملين في الشركة بأنفسهم ورفاهيتهم.	3.10	1.08	متوسط
4	يعمل العاملين في الشركة بجد لتحقيق مصالح الشركة.	3.61	0.98	مرتفع
5	ينظر العاملين للأعمال التي تضر بمصالح الشركة بأنها دون المستوى المطلوب.	3.46	1.10	مرتفع
6	تحدد أهمية القرارات المتخذة بالشركة في ظل مساهمتها في تحقيق الأرباح.	3.50	1.09	مرتفع
7	تمثل كفاءة العمل المسؤولية الأولى لدى العاملين في الشركة.	3.56	1.05	مرتفع
8	تُعد الحلول القائمة على الكفاءة دائما هي الحلول المناسبة لدى العاملين بالشركة.	3.30	0.95	متوسط
9	يرى العاملين بالشركة أن كفاءة العمل تقع فوق كل اعتبار.	3.65	1.04	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري لبعد المناخ الأناني	3.39	0.69	متوسط

ت.	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوفر
1	يُقدم العاملين في الشركة الخير لآخرين.	3.55	0.90	مرتفع
2	يسعى العاملون لتحقيق مصلحة الشركة أولاً.	3.45	1.00	مرتفع
3	تقديم الأفضل للغير يمثل الاهتمام الأساسي للعاملين في الشركة.	3.34	1.01	متوسط
4	يتمثل الاهتمام الرئيسي لدى العاملين بتقديم الأفضل لكل فرد يعمل في الشركة.	3.31	0.98	متوسط
5	يهتم العاملون في الشركة بصفة دائمة بمصلحة كل العاملين بالشركة.	3.38	1.00	متوسط
6	يهتم العاملون في الشركة بتقديم الأفضل لبعضهم	3.50	1.01	مرتفع



ت.	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوفر
	البعض.			
7	المتوقع دائماً من العاملين في الشركة القيام بما هو مناسب للزبون وعامة الناس.	3.62	1.11	مرتفع
8	العاملين في الشركة لديهم إحساس قوي بالمسؤولية تجاه المجتمع والبيئة المحيطة.	3.54	1.07	مرتفع
9	لدى العاملين بالشركة اهتمام واضح بمصالح كافة الأطراف ذات العلاقة.	3.47	0.89	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري لبعده المناخ النفعي	3.46	0.76	مرتفع

ت.	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوفر
1	تنبع سلوكيات وقرارات العاملين في الشركة من معتقداتهم وأخلاقياتهم الشخصية.	3.44	1.01	مرتفع
2	يحدد كل شخص يعمل في الشركة بنفسه ما هو السلوك الصحيح أو الخاطئ.	3.42	1.06	مرتفع
3	لدى العاملين في الشركة إحساس قوي بما هو صحيح أو خاطئ.	3.61	1.00	مرتفع
4	يلتزم العاملين في الشركة بشكل شديد بقواعد وإجراءات العمل التنظيمية.	3.80	1.00	مرتفع
5	تتم الشركة وتحافظ على كل العاملين المتميزين في مجال عملهم.	3.08	1.06	متوسط
6	العاملين الناجحين في العمل لديهم التزام قوي بسياسات وإجراءات العمل بالشركة.	3.68	0.93	مرتفع
7	يُعتبر عدم انتهاك القرارات للمعايير القانونية والمهنية أمر مهم لدى العاملين بالشركة.	3.67	1.07	مرتفع
8	يمثل العاملون بالشركة بشكل صارم بالمعايير القانونية والمهنية.	3.70	1.04	مرتفع
9	القانون والميثاق الأخلاقي لأداء المهنة يمثل الاهتمام الرئيسي لدى العاملين بالشركة.	3.64	1.06	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري لبعده المناخ المثالي	3.56	0.73	مرتفع

2. نتائج وصف متغير الانغماس الوظيفي:



ت.	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التوفر
أ	بُعد التفاني في العمل	3.42	0.87	2	مرتفع
1	يشعر العاملون بالشركة بالقوة والنشاط أثناء التواجد بالعمل.	3.21	1.06	4	متوسط
2	ينجز العاملون بالمهام الإضافية لصالح الشركة.	3.45	1.02	2	مرتفع
3	يشعر العاملون بالحماسة والطاقة أثناء تأدية العمل.	3.33	1.06	3	متوسط
4	يعتبر العاملون أعمالهم مهمة لهم ويفتخرون بها.	3.68	1.09	1	مرتفع
ب	بُعد الحيوية في العمل	3.54	0.90	1	مرتفع
1	بتقبل العاملون التغيير الإيجابي في العمل.	3.52	1.04	3	مرتفع
2	يتخطى العاملون معظم التحديات التي تواجههم أثناء أداء العمل	3.57	1.12	2	مرتفع
3	يبذل العاملون الجهد والمثابرة في تأدية العمل	3.62	0.98	1	مرتفع
4	يتميز العاملون بالمرونة عند اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم.	3.44	0.97	4	مرتفع
ج	بُعد الانهماك في العمل	3.40	0.87	3	مرتفع
1	يشعر العاملون بالسعادة عند الانشغال بالعمل.	3.39	1.04	3	متوسط
2	يصعب على العاملين فصل أنفسهم عن أعمالهم حتى خارج أوقات العمل.	3.45	1.12	1	مرتفع
3	يشعر العاملون أن الوقت يمضي بسرعة في العمل.	3.35	1.07	4	متوسط
4	ينسى العاملون كل ما يحيط بهم عند الانشغال بالعمل.	3.41	1.05	2	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير	3.45	0.80		مرتفع



3. نتائج وصف متغير السلوك الأخضر:

ت.	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التوفر
أ	بعد السلوكيات الخضراء الأساسية	3.29	0.85	2	متوسط
1	يقوم العاملون بالشركة بأداء الواجبات المناطة بهم بطرق صديقة للبيئة.	3.18	1.02	5	متوسط
2	يؤدي العاملون بالشركة المسؤوليات المحددة لوظائفهم بطرق صديقة للبيئة.	3.23	0.95	4	متوسط
3	يلتزم العاملون بالشركة بالسياسات التنظيمية الصديقة للبيئة المتعلقة بأعمالهم.	3.30	0.92	3	متوسط
4	يقوم العاملون بالشركة بأداء أعمالهم وفق المبادئ والمعايير البيئية المحددة في العمل.	3.32	0.97	2	متوسط
5	يلتزم العاملون بالشركة بأساليب العمل البيئية المحددة لوظائفهم.	3.41	0.95	1	مرتفع
ب	بعد السلوكيات الخضراء الإضافية	3.34	0.86	1	متوسط
1	يغتنم العاملون بالشركة الفرص للمشاركة بنشاطات لحماية البيئة في العمل.	3.31	1.06	4	متوسط
2	يتخذ العاملون بالشركة مبادرات للتصرف بطرق صديقة للبيئة في العمل.	3.27	0.92	5	متوسط
3	يدعم العاملون بالشركة زملائهم والزبائن للقيام بسلوكيات صديقة للبيئة.	3.36	0.93	2	متوسط
4	يعطي العاملون بالشركة الأولوية للجوانب البيئية في تصرفاتهم أثناء العمل.	3.26	0.99	6	متوسط
5	يقدم العاملون بالشركة اقتراحات بالأفكار الجديدة الصديقة للبيئة المتعلقة بالعمل.	3.33	1.07	3	متوسط
6	يساعد العاملون بالشركة زملائهم على اكتساب المعرفة المتعلقة بالمحافظة على البيئة.	3.50	1.09	1	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري للمتغير	3.32	0.81		متوسط

المصدر: إعداد الباحثان، اعتماداً على التحليل الإحصائي