



P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: <https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index>



Green Management and its Role in promoting pro-environmental behavior: an analytical study of the opinions of a sample of workers at Fayd Al-Qasem Company in Najaf Al Ashraf.

1. Amira Hataf Haddawi ^{1st}
2. Amer Abdel Karim Al-Dahbawi ^{2nd}
3. Haider Jassim Mohammed ^{3rd}
4. Zahraa Mohammed Hussein Saeed ^{4th}

Al-Furat Al-Awsat Technical University / Technical College of Administrative Technology / Kufa

Article Informations

Received : 15 , 07 , 2024
Accepted : 15 , 09 , 2024
Published online : 01 , 11 , 2024

Corresponding author :

Name : Zahraa Mohammad Hussein Saeed
Affiliation : Al-Furat Al-Awsat Technical University / Administrative Technical College / Kufa
Email: zahraa.saeed@student.atu.edu.iq

Key Words:

Green Management, Pro-environmental behavior, Faid Al Qassim Company.

ABSTRACT

The purpose of the research is to reveal the relationship and impact between green management through its four dimensions (green strategy, green human resources practices, environmentally friendly practices, and green social responsibility) and the variable of pro-environmental behavior through its three dimensions (environmental values, beliefs, and environmental awareness), considering that green management has great importance in promoting pro-environmental behavior in organizations. For this reason, the hypothetical model of the research was formulated, and in order to verify the validity of the main hypothesis, it was subjected to multiple tests to verify its validity. The descriptive analytical approach was also used as a research method. Faydh Al-Qasem Company in Najaf Governorate was chosen as a research community, and (108) employees from the company were chosen as a sample for the research. A questionnaire was distributed to them, on which the necessary statistical analysis methods were conducted using electronic and statistical programs (SPSS v. 26) (Smart PLS v. 3.3.2) in order to reach the research results. One of the most prominent conclusions reached by the research is that green management can contribute effectively to enhancing the pro-environmental behavior of the company under study. The research recommended a number of recommendations, the most prominent of which is the need to increase the company's management's interest in spreading the culture of environmental awareness and developing the spirit of social responsibility among its employees in order to enhance pro-environmental behavior in a way that contributes to preserving the environment's natural resources and achieving environmental sustainability.



الإدارة الخضراء ودورها في تعزيز السلوك المؤيد للبيئة

دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة فيض القسم في النجف الإشراف.

الأستاذ المساعد الدكتور	الأستاذ المساعد الدكتور	المدرس المساعد	المدرس المساعد
اميرة هاتف حداوي ¹	عامر عبد كريم الذبحاوي ²	حيدر جاسم محمد ³	زهراء محمد حسين سعيد ⁴
جامعة الفرات الاوسط التقنية/ الكلية التقنية الادارية / كوفة			
Amira.hataf@atu.edu.iq	Ak.amer@atu.edu.iq	enhayder28@gmail.com	zahraa.saeed@student.atu.edu.iq

المستخلص:

الغرض من البحث هو كشف العلاقة والأثر بين الإدارة الخضراء من خلال أبعادها الأربعة (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، ممارسات الصديقة للبيئة، و المسؤولية الاجتماعية الخضراء) ومتغير السلوك المؤيد للبيئة من خلال أبعاده الثلاثة (القيم البيئية، المعتقدات، والوعي البيئي) وذلك باعتبار ان للإدارة الخضراء اهمية كبيرة في تعزيز السلوك المؤيد للبيئة في المنظمات ، ولأجل ذلك تم صياغة النموذج الفرضي للبحث، ولأجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسية خضعت لاختبارات متعددة للتأكد من مدى صحتها، وكذلك تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث، وقد تم اختيار شركة فيض القسم في محافظة النجف الإشراف كمجتمع للبحث واختير (108) موظف من موظفي الشركة كعينة للبحث وزعت عليهم استمارة الاستبيان التي اجريت عليها اساليب التحليل الاحصائي اللازمة بواسطة البرامج الالكترونية والاحصائية (spss v 26)(Smart PLS v.3.3.2) بهدف الوصول الى نتائج البحث .

ومن ابرز الاستنتاجات التي توصل إليها البحث انه يمكن للإدارة الخضراء المساهمة بشكل مؤثر بتعزيز السلوك المؤيد للبيئة للشركة المبحوثة، واوصى البحث بعدد من التوصيات ابرزها ضرورة زيادة اهتمام ادارة الشركة بنشر ثقافة الوعي البيئي وتنمية روح المسؤولية الاجتماعية بين صفوف موظفيها وذلك من اجل تعزيز السلوك المؤيد للبيئة وبما يساهم بالحفاظ على الموارد الطبيعية للبيئة وبما يحقق الاستدامة للبيئة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الخضراء، السلوك المؤيد للبيئة، شركة فيض القسم.

المبحث الأول

البنية الإجرائية للبحث

يتناول هذا المبحث التعرف على مشكلة البحث وأهميته وهدفه والمخطط الفرضي والفرضيات

وهي :

أولاً : مشكلة البحث

مع ظهور الحركة البيئية الحقيقية في منتصف الستينيات والتي تطورت بسرعة نسبية خلال العقود التالية بسبب استمرار استخدام وإهدار الموارد غير المتجددة والزيادة الهائلة في معدلات الاستهلاك والنفايات والتلوث البيئي، بدأ المجتمع في إلقاء اللوم على الشركات في العديد من المشاكل البيئية في العالم وتم تحميلها المسؤولية عن إيجاد الحلول لم يكن لدى الشركات خيار سوى محاولة دمج الإدارة الخضراء في عملياتها التشغيلية، بمرور الوقت أصبحت الإدارة الخضراء شعارًا مشهورًا عالميًا (Elshaer et al.,2023:2). علاوة على ذلك إن إدراك العمال لأهمية وخطورة الاهتمامات البيئية يمكن أن يستجيب بشكل مرضٍ لمثل هذه المشكلات من خلال الانخراط في أنشطة مؤيدة للبيئة تقلل من هدر الموارد وتوفر نفقات التشغيل (Farrukh et al.,2022:2). لذلك تعتبر لإدارة الخضراء ضرورة لتحقيق السلوكيات المؤيدة للبيئة من خلال تنفيذ السياسات والممارسات التي تدعم وتشجع السلوك المؤيد للبيئة بين الموظفين، يمكن للشركات تحسين أدائها البيئي وسمعتها. لذلك يمكن حصر مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

➡ ما هو دور الإدارة الخضراء في تحقيق وتعزيز سلوك المؤيد للبيئة في شركة فيض القسيم

بمحافظة النجف الاشرف؟ وللإجابة عن السؤال الرئيس يمكن وضع مجموعة من الاسئلة

الفرعية وهي:

- 1- ما مستوى توفر الإدارة الخضراء وسلوك المؤيد للبيئة في شركة فيض القسيم قيد البحث؟
- 2- ماهي طبيعة علاقة الارتباط بين ابعاد الإدارة الخضراء وسلوك المؤيد للبيئة في شركة فيض القسيم قيد البحث؟

3- ما مدى علاقة التأثير بين الإدارة الخضراء بأبعادها لتعزيز سلوك المؤيد للبيئة في شركة فيض
القسم قيد البحث؟

ثانياً: أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في مجال الإدارة الخضراء ودورها في تعزيز السلوك المؤيد للبيئة في جانبين
مهمين هما:

- 1- من الناحية العلمية تكمن أهمية البحث في تصديه لموضوع يعد من الموضوعات المهمة والحديثة ، حيث لا يختلف اثنان حول أهمية الادارة الخضراء في الشركات الصناعية في النجف الاشرف ،وتظهر أهمية البحث في التركيز على القطاع الصناعي الذي يعد مصدرا للتلوث من خلال مخلفاته الناجمة من عملية التصنيع ، اذ ظهر مفهوم الادارة الخضراء من اكثر من 20عاما نتيجة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية والبيئة والاستخدام الامثل للموارد وترشيد استهلاكها والالتزام بطرق التصنيع واستخدام التكنولوجيا النظيفة وتصريف النفايات بطرق امنة.
- 2- اما من الناحية العملية تكمن أهمية البحث في اكتشاف دور الادارة الخضراء في تعزيز السلوك المؤيد للبيئة وذلك لتعزيز الوعي واثارة الانتباه لدى الشركة المبحوثة ب (الادارة الخضراء) لتحقيق السلوك المؤيد للبيئة ، كما ويمكن الاستفادة من نتائج البحث لتحسين اداء الشركة وذلك بتبني ابعاد الادارة الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة وبما يحسن من المحافظة على موارد الشركة وموارد البيئة الطبيعية من الاستنزاف والهدر .

ثالثا : أهداف البحث

إن هذا الإسهام العلمي المتواضع يأتي تتاغما مع الاهتمامات التي أظهرتها الأدبيات الخاصة بدور الادارة الخضراء في السلوك المؤيد للبيئة بشكل عام ومنظمات الخدمة العامة كالشركة فيض القسم بشكل خاص ويهدف بحثنا إلى الآتي:

1. معرفة الدور المهم للإدارة الخضراء لتعزيز سلوكيات المؤيدة للبيئة والتي لها القدرة على دعم بيئة العمل المنظمة.

2. العمل على تحديد أبعاد الادارة الخضراء ومعرفة مدى تطبيقها في واقع البيئة العراقية وخصوصا في شركة فيض القسيم.

3. إعطاء الأولوية والأهمية لأبعاد الادارة الخضراء والمتمثلة (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، ممارسات الصديقة للبيئة، والمسؤولية الاجتماعية الخضراء) في كيفية خلق بيئة عمل ملىئة بأبعاد سلوك المؤيد للبيئة وفقا لـ(القيم البيئية، المعتقدات، والوعي البيئي) .

4. تحليل النتائج التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبانة لمعرفة مدى توافر أبعاد الادارة الخضراء وتوافر أبعاد سلوك المؤيد للبيئة. في شركة فيض القسيم .

رابعاً: فرضيات البحث

صيغت فرضيات البحث في ضوء نموذج البحث الفرضي وسيتم اختبارها عن طريق علاقات الارتباط والأثر لإثبات صحتها من خلفها:

أ- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الادارة الخضراء وسلوك المؤيد للبيئة على المستوى الكلي. واشتقت عنها الفرضيات الآتية:

(1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الاستراتيجية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

(2) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

(3) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الممارسات الصديقة للبيئة والسلوك المؤيد للبيئة.

(4) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين المسؤولية الاجتماعية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

ب- **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الادارة الخضراء وسلوك المؤيد للبيئة على المستوى الكلي. واشتقت عنها الفرضيات الآتية:

1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الاستراتيجية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

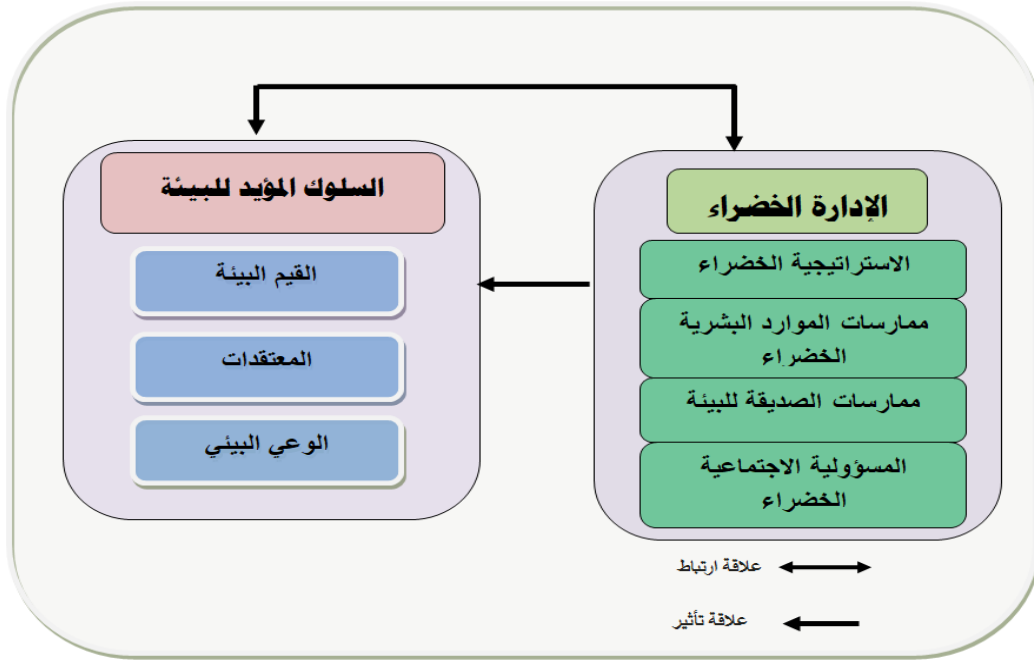
2) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

3) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الممارسات الصديقة للبيئة والسلوك المؤيد للبيئة.

4) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين المسؤولية الاجتماعية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

تم تصميم نموذج البحث بوصفه نموذجاً فرضياً بما يتوافق مع مشكلة البحث وأهميته وأهدافه ومنهجه، ولتوضيح علاقات الارتباط للمتغير المستقل وبكافة متغيراته الفرعية والمتغير التابع وبكافة متغيراته الفرعية ويمكن توضيح ذلك كما في الشكل (1). حيث تم قياس وتحديد أبعاد الإدارة الخضراء بالاستناد إلى نموذج (البقمي و الهزايمة، 2023 : 45) وهي: (الاستراتيجية الخضراء، ممارسات الموارد البشرية الخضراء، ممارسات الصديقة للبيئة، والمسؤولية الاجتماعية الخضراء). كما ان قياس سلوك المؤيد للبيئة من خلال أبعاده بالاستناد إلى نموذج (Tezel & Giritli,2019:5-6) وهي : (القيم البيئية، المعتقدات، والوعي البيئي).



شكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى أداة القياس

سادسا: مجتمع وعينة البحث: بلغ مجتمع البحث (150) من الافراد العاملين في شركة فيض القسم، وطبق البحث العينة العشوائية (108) موظف وفق الجداول الاحصائية (Krejcie & Morgan, 1970)، ومثلت العينة نسبة (72%) من مجتمع البحث الكلي.

المبحث الثاني

الإطار النظري لمتغيرات البحث

أولاً: الإدارة الخضراء

1-

مفهوم الإدارة الخضراء

تشير الإدارة الخضراء إلى المظلة الإدارية التي يتم بموجبها اتخاذ المبادرات لإثراء وتحسين أساس الإدارة البيئية، وإن فكرة الإدارة الخضراء لا تشير فقط إلى تطوير الممارسات الصديقة للبيئة ولكنها تشير أيضاً إلى تنفيذها، حيث يمكن لممارسات الإدارة الخضراء أن تمكن المديرين من حماية البيئة وفرض الاستخدام الأكثر حكمة للموارد وتقليل الهدر خاصة تلك التي تأتي بشكل مباشر أو غير مباشر من الكيانات الطبيعية (Alzgool,2019:2076). ووفقاً لـ (Teixeira et al.,2012:319) تتعامل الإدارة الخضراء (أو البيئية) مع الدمج الكامل للأهداف والاستراتيجيات البيئية في الأهداف والاستراتيجيات ذات القاعدة الأوسع الموجودة في المنظمة، وأن المنظمات يمكن أن تتطور باتباع ثلاث مراحل رئيسية للإدارة الخضراء كما يلي:-

➤ **المرحلة الأولى التفاعلية:** هي المرحلة الأقل تطوراً في الإدارة الخضراء، فتميل المنظمات

في هذه المرحلة فقط إلى الالتزام بالتشريعات واللوائح البيئية المتقدمة.

➤ **المرحلة الثانية الوقائية:** في هذه المرحلة تسعى المنظمة إلى تحسين استخدام الموارد

الطبيعية من خلال الكفاءة البيئية وتطبيق مبادئ مثل المبادئ الثلاثة (التقليل، إعادة

الاستخدام، إعادة التدوير).

➤ **المرحلة الثالثة الاستباقية:** هي المرحلة النهائية للإدارة الخضراء حيث تعتبر القضية البيئية

عنصراً أساسياً في استراتيجية الأعمال وخلق المزايا التنافسية.

وإن الدراسات الحديثة تشير إلى أن الإدارة الخضراء تساهم في أداء أقوى للمنظمة عن طريق

خفض التكاليف وزيادة الإيرادات المحتملة، وإن الإدارة الخضراء أن تعزز إيرادات المنظمة من خلال

(Shu et al.,2014):

1. الوصول بشكل أفضل إلى أسواق معينة.

2. التمييز بين المنتجات.

3. بيع تكنولوجيا مكافحة التلوث وكذلك عن طريق خفض التكاليف في أربع فئات: (إدارة

المخاطر والعلاقات مع أصحاب المصلحة الخارجيين - تكلفة المواد والطاقة والخدمات
- تكلفة رأس المال - تكلفة العمالة).

ويرى (Raharjo,2018:8-9) أن الإدارة الخضراء تساعد المنظمات ليس فقط على زيادة الأرباح ولكن أيضًا على القيام بمسئوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع والحفاظ على الاستدامة البيئية، وتصور الإدارة الخضراء في بعض الجوانب الأكثر تحديدًا وتشمل هذه:

(1) **المنتج الأخضر:** يجب أن تكون المنتجات التي يتم تطويرها أو إنتاجها صديقة للبيئة وقابلة

لإعادة التدوير بدءًا من المواد الخام وحتى المراحل النهائية من عملية الإنتاج.

(2) **العملية الخضراء:** في عملية الإنتاج لا تسبب المواد الخام المستخدمة ظاهرة الاحتباس

الحراري أو تكون صديقة للبيئة، ويجب أن تستخدم عملية الإنتاج موارد موفرة للطاقة مع

استخدام التقنيات البديلة.

(3) **مكان العمل الأخضر:** يجب على الإدارة الخضراء أيضًا الاهتمام ببيئة العمل، وفي هذا

الجانب، يُقال عن المنظمة إنها "خضراء" إذا كانت بيئة العمل نظيفة ويوجد بها التخلص

المناسب من النفايات ومكافحة التلوث ولديها مرافق للإدارة وإعادة التدوير.

(4) **المجتمع الأخضر:** يُقال إن المنظمة تطبق الإدارة الخضراء إذا كانت تهدف إلى تمكين

المجتمع المحيط بالشركة من خلال التنقيف حول أهمية الحفاظ على البيئة. بالإضافة إلى

ذلك، تحافظ الشركة أيضًا على علاقات جيدة مع الموردين الملتزمين ومع البيئة.

(5) **القوى العاملة الخضراء:** ويتعلق هذا الجانب بسياسات وإجراءات الشركات في جذب العمالة

من خلال التدريب والتعليم والفهم الثقافي المتعلق بالإدارة الخضراء.

ويعرف (Yang et al.,2015:2) الإدارة الخضراء على أنها مجموعة من السلوكيات الاستراتيجية

المصممة لتصميم وتسويق واستخدام المنتجات والعمليات بشكل فعال واقتصادي مع تحقيق

المسؤولية البيئية في الشركات والمجتمعات والمؤسسات.

2- ابعاد الإدارة الخضراء :

في دراستنا يتم الاعتماد على دراسة (البقمي و الهزايمة، 2023 : 45) لتحديد ابعاد الإدارة الخضراء حيث تتكون من أربعة ابعاد كما يلي:

أ- **الاستراتيجية الخضراء**: هي عبارة عن استراتيجية وخطة شاملة، تدعم اتخاذ قرارات تخدم البيئة وتطورها، وتوفير مخصصات مالية تدعم الحفاظ على البيئة (البقمي و الهزايمة، 2023 : 47). ويعرف الاستراتيجية الخضراء (Rathore,2018:85) على إنه نهج متكامل تتبناه المنظمات لتبني ممارسات صديقة للبيئة مع ضمان استقرارها ونموها الاقتصادي على المدى الطويل.

ب- **ممارسات الموارد البشرية الخضراء**: هي الممارسات التي يقوم بها الموظف لصالح المنظمة والبيئة، ومجموع السياسات التي تقوم بها المنظمة من أجل تعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين (البقمي و الهزايمة، 2023 : 47). ويذكر (Ghosh et al.,2022:130) أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء تشجع الموظفين على التصرف بطريقة مسؤولة بيئيًا، فمن خلال فهم وتعزيز اتساع وعمق ممارسات الموارد البشرية الخضراء يمكن للمنظمات زيادة وتحسين أدائها البيئي بشكل مستدام.

ت- **الممارسات الصديقة للبيئة**: هي الممارسات التي تحمي البيئة، وتمنع إلحاق الضرر بها كاستخدام الطاقة المتجددة، وتقليل استخدام الأوراق والحفاظ على الموارد الطبيعية (البقمي و الهزايمة، 2023 : 47). ويرى (Namagembe,2020:3) ان تحديد الممارسات الصديقة للبيئة تتضمن البحث عن الإجراءات أو المنتجات أو السلوكيات التي لها تأثير سلبي أقل على البيئة.

ث- **المسؤولية الاجتماعية الخضراء**: أنها المبادرات والقرارات التي تتخذها المنظمة، بهدف تحقيق رفاهية المجتمع وتنمية وتطوير البيئة، وعدم إلحاق الضرر بها، وتطوير سمعة حسنة عن المنظمة في مجال حماية البيئة (البقمي و الهزايمة، 2023 : 47). ويبين (Ji et al.,2020:2) ان المسؤولية الاجتماعية الخضراء تشير إلى الممارسات والمبادرات التي تقوم بها المنظمات لتعزيز النتائج المستدامة بيئيًا والمسؤولية اجتماعيًا.

ثانيا : سلوك المؤيد للبيئة

1- مفهوم سلوك المؤيد للبيئة

إن فكرة أن "كل شخص يمكن أن يحدث فرقا" للبيئة دفعت الباحثين إلى البحث عن طرق لتوصيل الرسائل المؤيدة للبيئة بشكل فعال وتحفيز التغييرات السلوكية، وقد تم تطوير دراسات تغيير السلوك بهدف تشجيع الجمهور الأوسع على تبني سلوكيات واعية بيئياً وتحمل المسؤولية عن أفعالهم (Grilli, G., & Curtis,2019:2). والسلوك المؤيد للبيئة هو السلوك الذي يتم الحكم عليه عموماً (أو وفقاً لمعرفتنا بعلوم البيئة) في سياق المجتمع المعني باعتباره وسيلة وقائية للسلوك البيئي أو تقديراً للبيئة الصحية (Krajhanzl,2010:252). ويؤكد (Palupi & Sawitri,2018:1) ان لدى العلماء مصطلحات مختلفة لوصف السلوكيات التي تحمي البيئة مثل (السلوك المسؤول بيئياً، والسلوك البيئي، والسلوك الصديق للبيئة، والسلوك المؤيد للبيئة)، وان السلوك المؤيد للبيئة هو السلوك الذي يضر بالبيئة بأقل قدر ممكن ولكنه يوفر فوائد هائلة للبيئة وله ستة مؤشرات منها:

❖ الحفاظ على الطاقة.

❖ التنقل والنقل.

❖ تجنب النفايات.

❖ إعادة التدوير.

❖ النزعة الاستهلاكية.

❖ السلوكيات غير المباشرة تجاه الحفاظ على الطاقة.

في حين يُنظر (Wesselink et al.,2017:1) إلى النتائج حول سلوك المؤيد للبيئة وسلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بالبيئة على أنهما وجهان لعملة واحدة، حيث تعود جذور سلوك المؤثر بالبيئة إلى البحث في السلوك البيئي في الأسر في حين ان سلوك المواطنة التنظيمية المتعلقة بالبيئة يجد أصله في البحث التنظيمي الاجتماعي والنفسي، لذا يعرف سلوك المؤيد للبيئة على أنها سلوكيات الأفراد التي تسعى بوعي إلى تقليل التأثير السلبي لأفعالهم على البيئة الطبيعية والمبنية،

بينما يتم تعريف سلوك المواطنة التنظيمية المتعلق بالبيئة على أنه سلوك تطوعي يساعد على جعل المنظمة و/أو المجتمع أكثر استدامة حيث يعني التطوع أنه غير محدد في الوصف الوظيفي الرسمي. ويعرف (Banwo & Du,2019:2) سلوك المؤيد للبيئة بأنها "السلوكيات التي تضر بالبيئة بأقل قدر ممكن أو حتى تعيد البيئة"، وان الموظفون هم المحركون المركزيون والمهمون في ضمان التبنى الناجح للمبادرات البيئية. في حين يشير (Chen,2014:145) السلوك المؤيد للبيئة إلى التقليل الواعي من التأثير السلبي على البيئة الطبيعية والمبنية من خلال تقليل استخدام الموارد/الطاقة واستخدام مواد غير سامة وتقليل النفايات.

2- ابعاد السلوك المؤيد للبيئة

في دراستنا يتم الاعتماد على (Tezel & Giritli,2019:5-6) حيث استخدام نظرية نموذج الوعي والقيمة والمعتقد (VBN) كإطار لفهم أسلاف السلوك المؤيد للبيئة في أماكن العمل مع التركيز على القيم والمعتقدات والوعي البيئي كما يلي:

أ- القيم البيئية: حددت الدراسات الروابط السببية بين القيم البيئية للأفراد وبين سلوك المؤيد للبيئة الخاص بهم، وتفترض نظرية (VBN) أن الأفراد الذين يتمتعون بقيم بيئية قوية هم أكثر عرضة للوعي بعواقب القضايا البيئية وأكثر استعدادًا للانخراط في أعمال مؤيدة للبيئة (Tezel & Giritli,2019:5-6). ووفقًا لـ (Sharma & Gupta,2020:830-381) إن القيم البيئية التي تم إبرازها في نظرية (VBN) هي:

- ❖ قيم المحيط الحيوي: أن قيم المحيط الحيوي المرتبطة بحفظ وحماية البيئة الطبيعية والمحيط الحيوي، فتمثل إحدى بنيات القيم الأساسية التي تشكل المعتقدات والسلوكيات المؤيدة للبيئة.
- ❖ قيم الإيثار: تهتم برفاهية الآخرين والمجتمع، فتعتبر بناء قيم الذي يمكن أن يحفز النوايا والإجراءات المؤيدة للبيئة.
- ❖ القيم الأنانية: هي التي تركز على المصلحة الذاتية والمكاسب الشخصية.

ب-**المعتقدات**: تعتبر المعتقدات عاملاً مهماً في فهم السلوك المؤيد للبيئة والتنبؤ به، حيث إنها ترتبط بمعارف الأفراد ووعيهم مما يمكن أن يؤثر على تصرفاتهم البيئية (Tezel & Giritli,2019:5-6). حيث يرى (Sharma & Gupta,2020:830-381) ان النظرة البيئية للعالم هي بناء يعكس المعتقدات الأساسية للفرد حول العلاقة بين البشر والبيئة الطبيعية.

ت-**الوعي البيئي**: حيث يشمل المعرفة والمواقف تجاه القضايا البيئية، ويعتبر عاملاً مهماً في تفعيل المعايير الشخصية وتحفيز السلوك المؤيد للبيئة، حيث تدمج نظرية VBN الوعي باعتباره مؤشراً رئيسياً للتنبؤ بسلوك المؤيد للبيئة (Tezel & Giritli,2019:5-6). فيؤكد (Sharma & Gupta,2020:830-381) ان الوعي بالعواقب يشير إلى وعي الفرد بالآثار والعواقب السلبية المحتملة للمشاكل البيئية.

المبحث الثالث

الاطار العملي للبحث

اولا : اختبار فرضيات البحث

توطئة:

يختص هذا القسم في اختبار فرضيات البحث من خلال الكشف عن علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية:

أ- اختبار فرضيات الارتباط

سيتم اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الادارة الخضراء وسلوك المؤيد للبيئة على المستوى الكلي، واشتقت عنها الفرضيات الاتية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الاستراتيجية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الممارسات الصديقة للبيئة والسلوك المؤيد للبيئة.

4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين المسؤولية الاجتماعية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة. وتم اختبار هذه من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS v.26) وكالاتي:

جدول (1) اختبار علاقات الارتباط

		Y	X	X1	X2	X3	X4
Y	Pearson Correlation	1	.685**	.587**	.561**	.593**	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	108	108	108	108	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS V. 26

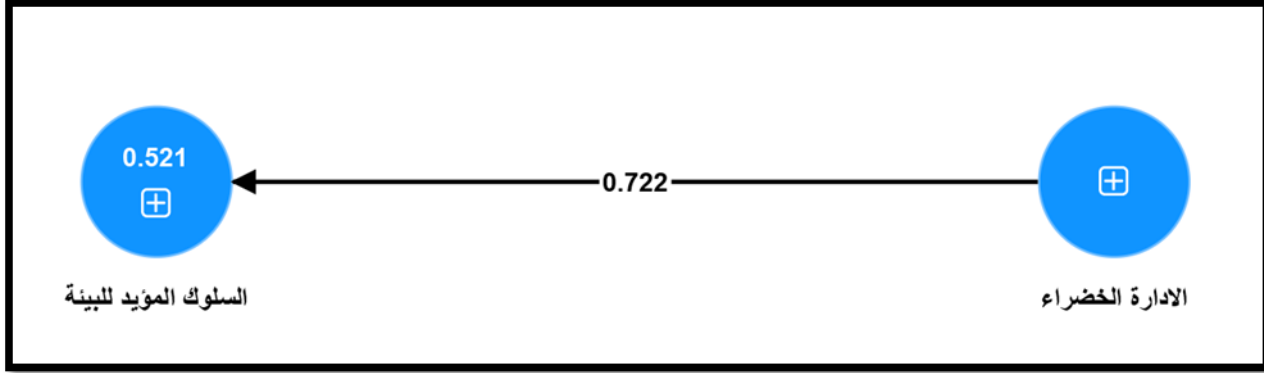
تشير النتائج الواضحة في جدول (1) إلى ان المتغير المستقل (الادارة الخضراء) له علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بالمتغير التابع (السلوك المؤيد للبيئة) على المستوى الكلي لمتغيري البحث، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.685) وبدلالة معنوية (0.000)، وباعتماد هذه النتائج تقبل فرضية الارتباط الرئيسية الاولى بين متغيرات البحث، فضلا عن ذلك، وبالأخذ بنتائج جدول (2) تقبل كل فرضيات الارتباط الفرعية، لأنها جاءت اقل من مستوى المعنوية (0.05).

ب- اختبار فرضيات التأثير

سيتم اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الادارة الخضراء وسلوك المؤيد للبيئة على المستوى الكلي للبحث، ولكي يتم اختبار هذه الفرضية تم بناء أنموذجاً هيكلياً لبيان

مسار علاقة التأثير بين المتغيرين (الادارة الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة)، وتم استخراج النتائج بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (Smart PLS) وجاءت النتائج كما في الشكل (2) والجدول (2).



شكل (2) نموذج اختبار فرضية التأثير الرئيسية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2

يتبين من خلال النتائج الظاهرة في الشكل (2) والجدول (2) بوجود تأثير معنوي للمتغير المستقل الادارة الخضراء في المتغير المعتمد السلوك المؤيد للبيئة بمقدار (0.722) وبحدود معنوية (0.000)، بمعنى ان متغير السلوك المؤيد للبيئة يزداد بمقدار (72.2%) بزيادة متغير الادارة الخضراء وحدة واحدة، أيضاً ان متغير الادارة الخضراء يفسر (52%) من التغيرات التي تحصل في متغير السلوك المؤيد للبيئة وهي قيمة معامل التفسير ($R^2=0.521$)، وعند اعتماد هذه النتائج يتم قبول فرضية التأثير الرئيسية التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الادارة الخضراء وسلوك المؤيد للبيئة على المستوى الكلي لمتغيرات البحث).

جدول (2) نتائج فرضية التأثير الرئيسية

نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	قيمة T	الانحراف المعياري	قيمة R^2	معامل التأثير β	مسار الفرضية
مقبولة	0.000	17.308	0.077	0.52	0.722	الادارة الخضراء -> السلوك المؤيد للبيئة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2

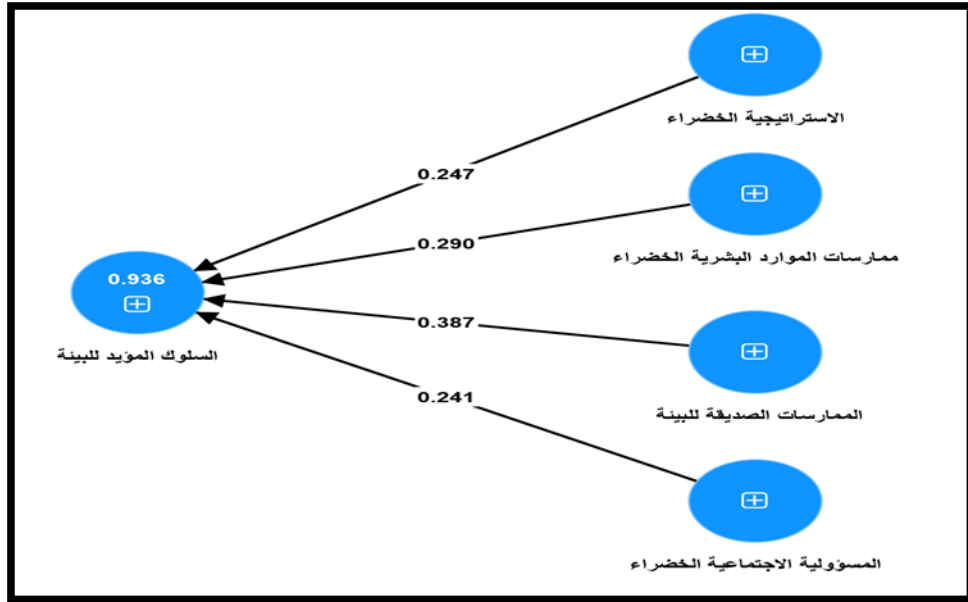
اما الفرضيات الفرعية المنبثقة عن فرضية التأثير الرئيسية والتي نصت على:

1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الاستراتيجية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

2) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة.

3) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الممارسات الصديقة للبيئة والسلوك المؤيد للبيئة.

4) توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين المسؤولية الاجتماعية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة، ولأجل ذلك قام الباحثين بتصميم نموذج هيكلي كما في الشكل (3):



شكل (3) نموذج اختبار تأثير أبعاد الادارة الخضراء في السلوك المؤيد للبيئة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2

تشير النتائج الظاهرة في الشكل (3) والجدول (3) إلى الآتي:

1. تبين ان الاستراتيجية الخضراء يؤثر تأثيرا معنويا في متغير السلوك المؤيد للبيئة، إذ جاءت قيمة معامل التأثير بينهما (0.247)، وبمستوى معنوية (0.003)، وهي اقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.

2. اتضح ان ممارسات الموارد البشرية الخضراء يؤثر تأثيرا معنويا في متغير السلوك المؤيد للبيئة، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.290)، وبمستوى معنوية (0.000)، وهي اقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
3. اتضح ان الممارسات الصديقة للبيئة يؤثر تأثيرا معنويا في متغير السلوك المؤيد للبيئة، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.387)، وبمستوى معنوية (0.001)، وهي اقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
4. اتضح ان المسؤولية الاجتماعية الخضراء يؤثر تأثيرا معنويا في متغير السلوك المؤيد للبيئة، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.241)، وبمستوى معنوية (0.003)، وهي اعلى بكثير من حدود المعنوية المقبولة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
- فضلا عن ذلك ان أبعاد متغير الادارة الخضراء مجتمعة تفسر (93%) من مجمل التغيرات الحاصلة في متغير السلوك المؤيد للبيئة، اما النسبة المتبقية فهي راجعة لمتغيرات اخرى لم يتناولها نموذج اختبار الدراسة الحالية.

جدول (3) نتائج اختبار فرضيات التأثير الفرعية

نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	قيمة T	الانحراف المعياري	قيمة R ²	معامل التأثير β	مسار الفرضية
مقبولة	0.003	5.936	0.185	0.93	0.247	الاستراتيجية الخضراء -> السلوك المؤيد للبيئة
مقبولة	0.000	5.119	0.093		0.290	ممارسات الموارد البشرية الخضراء -> السلوك المؤيد للبيئة
مقبولة	0.001	7.889	0.167		0.387	الممارسات الصديقة للبيئة -> السلوك المؤيد للبيئة
مقبولة	0.003	6.286	0.212		0.241	المسؤولية الاجتماعية الخضراء -> السلوك المؤيد للبيئة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات:

بعد اجراء هذا البحث والذي هدف الى دراسة واقع الادارة الخضراء في شركة فيض القسيم في النجف الاشراف توصل الباحثون لعدد من الاستنتاجات الاتية :

1. يتضح من خلال البحث ان الافراد العاملين هم المحركون المركزيون والمهمون في ضمان التبني شركة فيض القسيم للمبادرات البيئية.

2. ان الإدارة الخضراء تمثل المظلة الإدارية التي يتم بموجبها تنفيذ المبادرات لتحسين الأداء البيئي للشركة فيض القسيم وتتضمن هذه الممارسات حماية البيئة واستخدام الموارد بشكل أكثر حكمة وتقليل الهدر.

3. ان المنظمة المبحوثة والمتمثلة بشركة فيض القسيم في النجف الاشراف تبدي اهتماما مرتفع بالإدارة الخضراء ومدركة لما ذلك من تأثير على سلوكيات الافراد العاملين بالمحافظة على البيئة ومواردها .

4. ان المنظمة المبحوثة لها اهتمام مرتفع بأبعاد السلوك المؤيد للبيئة نتيجة التزام جميع الموظفين باستراتيجية المحافظة على البيئة.

5. اتضح من نتائج التحليل الاحصائي بان هناك علاقة ايجابية ومعنوية بين الادارة الخضراء و السلوك المؤيد للبيئة والذي فسره الباحثون نتيجة حصول الشركة على شهادات بيئية والتزام (الشركة محل البحث) بتطبيق اشتراطات ومتطلبات الحصول على الشهادات البيئية و التي تعنى بنظام الادارة البيئية وتقديم منتجات لا تضر بالبيئة والزبون وترشيد استهلاك الطاقة وكفاءة استخدام الموارد الطبيعية.

ثانيا: التوصيات

توصل الباحثون لمجموعة من التوصيات كان من همها ما يلي:

1. ينبغي على ادارة الشركة تعزيز التوجه الاخضر بين العاملين حتى يتمكنوا من حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية على المستوى الفردي ،ومن ثم خلق عاملين مدركين للبيئة والطبيعة على المستوى التنظيمي.

2. على الشركة اقامة ورش وندوات تثقيفية بشكل مستمر لموظفيها لنشر ثقافة المنع الطوعي او التخفيض المستمر للتلوث والنفايات والانبعاثات التي تضر بالبيئة وتلوثها.
3. ضرورة العمل على تطبيق الممارسات الصديقة للبيئة بشكل اكبر في الشركة ،وذلك من خلال العمل على توفير التقنيات المرشدة للاستهلاك الماء والكهرباء .
4. على الشركة تشجيع وتحفيز الموظفين (ماديا ومعنويا) عند تقديمهم الحلول للقضايا البيئية التي تواجهها الشركة ودعم السلوك المؤيد للبيئة .
5. تشجيع موظفي الشركة على تطوير السياسة المتبعة في تطبيق الادارة الخضراء ، ويكون ذلك باسراك الموظفين في وضع الخطط الخضراء وتوفير المخصصات المالية لاطلاق مشاريع تدعم وتطور البيئة الخضراء لمحافظة النجف الاشرف .

أولاً: المصادر العربية

1- البقمي، ليان بنت فيصل و الهزايمة، احمد بن صالح، (2023) ، "اثر تطبيق الادارة الخضراء على تحقيق التنمية البيئية المستدامة (دراسة ميدانية على امانة محافظة جدة - وكالة المشاريع)"، المجلة الاكاديمية للابحاث والنشر العلمي، الاصدار الثامن والاربعون.

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Alzgoool, M. (2019). Nexus between green HRM and green management towards fostering green values. *Management Science Letters*, 9(12), 2073-2082.
2. Banwo, A. O., & Du, J. (2019). Workplace pro-environmental behaviors in small and medium-sized enterprises: an employee level analysis. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). doi:10.1186/s40497-019-0156-4
3. Chen, M.-F. (2014). An examination of the value-belief-norm theory model in predicting pro-environmental behaviour in Taiwan. *Asian Journal of Social Psychology*, 18(2), 145–151. doi:10.1111/ajsp.12096
4. Elshaer, I. A., Azazz, A. M., & Fayyad, S. (2023). Green management and sustainable performance of small-and medium-sized hospitality businesses: moderating the role of an employee's pro-environmental behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2244.
5. Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121643.
6. Ghosh, P., Agarwal, A., Singhal, A. K., & Ghosh, P. K. (2022). GREEN HR PRACTICES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEES RETENTION.
7. Grilli, G., & Curtis, J. (2019). Encouraging pro-environmental behaviours: a review of methods and approaches. *ESRI Working Paper No. 645 December 2019*.
8. Ji, D., Liu, Y., Zhang, L., An, J., & Sun, W. (2020). Green social responsibility and company financing cost-based on empirical studies of listed companies in China. *Sustainability*, 12(15), 6238.
9. Krajhanzl, J. (2010). Environmental and proenvironmental behavior. *School and health*, 21(1), 251-274.
10. Krejcie, R&Morgan, D.(1970), Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*,30, 607-610.
11. Namagembe, S. (2020). Enhancing environmentally friendly practices in SME agri-food upstream chains. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 38(2), 505–527. doi:10.1108/ijqrm-10-2018-0289.

12. Palupi, T., & Sawitri, D. R. (2018). The importance of pro-environmental behavior in adolescent. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 31, p. 09031). EDP Sciences.
13. Raharjo, K. (2018). The role of green management in creating sustainability performance on the small and medium enterprises. *Management of Environmental Quality: An International Journal*. doi:10.1108/meq-03-2018-0053.
14. Rathore, B. (2018). Green Strategy: Exploring the Intersection of Marketing and Sustainability in the 21st Century. *Eduzone: International Peer Reviewed/Refereed Multidisciplinary Journal*, 7(2), 83-90.
15. Sharma, R., & Gupta, A. (2020). Pro-environmental behaviour among tourists visiting national parks: application of value-belief-norm theory in an emerging economy context. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 25(8), 829–840. doi:10.1080/10941665.2020.1774784
16. Shu, C., Zhou, K. Z., Xiao, Y., & Gao, S. (2014). How Green Management Influences Product Innovation in China: The Role of Institutional Benefits. *Journal of Business Ethics*, 133(3), 471–485. doi:10.1007/s10551-014-2401-7.
17. Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. de S. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 318–329. doi:10.1016/j.ijpe.2012.01.009.
18. Tezel, E., & Giritli, H. (2019). Understanding pro-environmental workplace behavior: a comparative study. *Facilities*. doi:10.1108/f-12-2017-0134
19. Wesselink, R., Blok, V., & Ringersma, J. (2017). Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. *Journal of cleaner production*, 168, 1679-1687.
20. Yang, J., Zhang, F., Jiang, X., & Sun, W. (2015). Strategic flexibility, green management, and firm competitiveness in an emerging economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 101, 347–356. doi:10.1016/j.techfore.2015.09.01.