

دور القيادة الواعية في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر
دراسة تحليلية في مديرية بلدية الكوفة المقدسة

The role of conscious leadership in promoting green job behavior
An analytical study in the Holy Kufa Municipality Directorate

أ.د. عامر عبد الكريم الذبحاوي²

Prof. Dr. Amer Abed Kareem
Al-Thbhawee

كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة

Faculty of Administration and
Economics, University of Kufa

amara.althbhawee@uokufa.edu.iq

أ.د. رافد حميد عباس الحدرائي¹

Prof. Dr. Rafid Hamid Abbas
Al-Hadrawi

كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة

Faculty of Administration and
Economics, University of Kufa

rafidh.alhadrawi@uokufa.edu.iq

م.م. حوراء صاحب عبد³

Asst. Lect. Hawra Sahib Abdul

كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة

Faculty of Administration and
Economics, University of Kufa

Hawraas.abdul@uokufa.edu.iq

المستخلص

إن موضوع القيادة الواعية من الموضوعات الهامة في بيئة العمل التنظيمي للمنظمات، إذ يجب أن يتمتع القائد الواعي بالمرونة، والتكيف مع الظروف والتقلبات المختلفة، وذلك كون القائد الواعي يدرك نقاط القوة والضعف والدوافع الشخصية ويعمل بدافع المصلحة العامة ويمتلك الحضور الذهني والتواجد الكامل في اللحظة عند التفاعل مع الآخرين ويتسم بالشجاعة والتواضع والقدرة على الاعتراف بالخطأ وتقبل النقد وتحمل المسؤولية عن الأفعال والقرارات التي يتخذها في تنفيذ مهامه القيادية أو الوظيفية، لذا تم التطرق في بحثنا هذا المتغير المستقل وهو القيادة الواعية بأبعادها الأربعة (الوعي الذاتي، الوعي العاطفي، الوعي المعرفي، الوعي الظرفي)، والسلوك الوظيفي الأخضر بأبعاده السبعة (مسؤولية الموظف، مواقف الموظفين، الكفاءة الذاتية، سلوك القيادة، المناخ التنظيمي الأخضر، إدارة الموارد البشرية الخضراء، المسؤولية الاجتماعية للشركات)، حيث تم تطبيق هذا البحث على عينة من (الموظفين في بلدية الكوفة) حيث أراد البحث التأكيد على إن القيادة الواعية لا يمكن تحقيق أهدافها إلا من خلال بناء الأسس الثقافية والبيئية لاستراتيجيات المنظمة وقواعدها في تبني سلوكيات العمل الأخضر، والعمل على مواجهة كل المشاكل التي تؤثر في بيئة العمل والقدرة على تعزيز وحماية التنمية المستدامة والقدرة على استغلال الموارد المتاحة ضمن خطط مستمرة ومحمية بيئياً مدعومة بتوحيد الرؤى لدى قادة المنظمة في أجواء عمل مبنية على التعاون والثقة المتبادلة والمساواة والتنسيق واحترام الرأي الآخر والسعي إلى التنمية المشتركة التي تشكل بمجموعها دعم وتعزيز السلوك الوظيفي الأخضر، وارتكز هذا البحث على فرضية مفادها (القيادة الواعية تسهم في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر) وانبثقت منها فرضيات فرعية وتوصل البحث إلى أهم استنتاج هو إن القيادة الواعية في المنظمات تعبر عن الوعي الذاتي والعاطفي والمعرفي والوعي بالمواقف أو الظروف الذي يسهم بجعل العاملين يشعرون بالراحة ويؤدون الأعمال المناطة بهم بانسيابية عالية وبالتالي ينعكس على قوة الأداء في العمل، وأتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الواعية والسلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي والفرعي لفرضيات البحث، وإن على الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة أن تعمل على دعم بيئة عمل قائمة على أساس الوعي ومنسجمة وتدعم السلوكيات الوظيفية الخضراء للعاملين وتعتمد على الوسائل الحديثة والمتطورة للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة اهتمام العاملين في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المنظمة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الواعية، سلوك الموظف الأخضر، بلدية الكوفة المقدسة.

Abstract

The topic of conscious leadership is one of the important topics in the organizational work environment of organizations, as the conscious leader must be flexible and adapt to different circumstances and fluctuations, because the conscious leader is aware of strengths, weaknesses, and personal motives, and works with the public interest, and possesses mental presence and full presence in the moment when interacting with others, and is characterized by courage, humility, and the ability to admit mistakes, accept criticism, and bear responsibility for the actions and decisions he takes in carrying out his leadership or functional duties. Therefore, this research addressed the independent variable, which is conscious leadership with its four dimensions (self-awareness, emotional awareness, cognitive awareness, situational awareness), and green work behavior with its seven dimensions (employee responsibility, employee attitudes, self-efficacy, leadership behavior, green organizational climate, green human resources management, and corporate social responsibility). This research was applied to a sample of (employees in the Kufa Municipality). The research aimed to emphasize that conscious leadership can only achieve its goals by building the cultural and environmental foundations of the organization's strategies and rules for adopting green work behaviors, and working to confront all problems that affect the environment. The work and ability to promote and protect sustainable development and the ability to exploit available resources within ongoing and environmentally protected plans supported by the unification of visions among the organization's leaders in a work environment based on cooperation, mutual trust, equality, coordination, respect for others' opinions, and the pursuit of joint development, which together constitute support and promotion of green functional behavior. This research was based on the hypothesis (the relationship between conscious leadership and green functional behavior), from which sub-hypotheses emerged. The research reached the most important conclusion, which is that conscious leadership in organizations expresses self-awareness, emotional and cognitive awareness, and awareness of situations or circumstances, which contributes to making employees feel comfortable and perform the tasks assigned to them with high fluidity, and thus reflects on the strength of performance at work. It became clear that there is a significant correlation between conscious leadership and green functional behavior at the overall and sub-level of the research hypotheses. The senior management of the organization under study must work to support a work environment based on awareness and harmony, which supports the green functional behaviors of employees, and relies on modern and advanced means of interaction between individuals within the organization in a way that leads to increased interest of employees in achieving the vision, mission, and goals of the organization.

Keywords: Conscious leadership, green employee behavior, Holy Kufa Municipality.

المقدمة

تواجه منظمات الأعمال في الوقت الحاضر تحديات بيئية متزايدة تتطلب استجابات إدارية مبتكرة تعمل على تحقيق التوازن بين الأهداف التنظيمية والاستدامة البيئية، وبذلك يبرز مفهوم السلوك الوظيفي الأخضر كأحد الاتجاهات المعاصرة التي تهدف إلى تعزيز الممارسات البيئية الإيجابية داخل بيئة العمل التنظيمي، ويأتي دور القيادة باعتباره عامل حاسم في توجيه السلوكيات التنظيمية لا سيما عندما تتسم هذه القيادة بالوعي وتحمل المسؤولية البيئية والاجتماعية، حيث يهدف بحثنا إلى تحليل أثر القيادة الواعية في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر لدى موظفي مديرية بلدية الكوفة وذلك من خلال استكشاف مدى ادراك القيادات الإدارية لأهمية الاستدامة وتأثير ذلك على سلوك الأفراد الموظفين داخل المنظمة، كما ويسعى البحث إلى توضيح العلاقة بين أبعاد القيادة الواعية وسلوك الموظف البيئي الطوعي ضمن سياق عمل المنظمة المحلي للمنظمة المبحوثة، وتتبع أهمية هذا البحث من الحاجة إلى ترسيخ ثقافة تنظيمية بيئية مستدامة، وتسهم في تحسين الأداء التنظيمي وحماية البيئة على حد سواء في ظل تزايد الضغوط المحلية والعالمية على الإدارات الخدمية لتبني ممارسات خضراء، وسيضمن بحثنا أربعة مباحث أساسية حيث تضمن المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث، أما المبحث الثاني لعرض الجانب النظري لمتغيرات البحث، أما المبحث الثالث للجانب العملي وأخيراً المبحث الرابع لعرض أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى المنهجية العلمية للبحث والتي تتضمن الآتي:

أولاً: مشكلة البحث وتساؤلاته:

إن وجود التحديات البيئية المتزايدة جعل من الضروري على منظمات الأعمال والمنظمات الخدمية تبني ممارسات وسلوكيات تعزز الاستدامة، حيث يلعب القادة دوراً هاماً ومحورياً في توجيه الموظفين نحو تبني سلوكيات وظيفية خضراء، حيث أن العديد من منظمات اليوم تعاني من ضعف في ممارسات القيادة الواعية مما يعيق من تحقيق الأهداف البيئية، ومن هنا تبرز مشكلة البحث ويمكن تحديدها بالتساؤل الرئيس الآتي: (إلى أي مدى تسهم القيادة الواعية في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر داخل منظمات الأعمال)، واستناداً إلى المشكلة في أعلاه انبثقت العديد من التساؤلات الفرعية:

- 1- هل هنالك دور للوعي الذاتي في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر.
- 2- هنالك دور للوعي العاطفي في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر.
- 3- هنالك دور للوعي المعرفي في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر.
- 4- هنالك دور للوعي الظرفي في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر.

ثانياً : أهمية البحث

يعد موضوع القيادة الواعية من المواضيع التي من الممكن أن تدعم أداء المنظمة، حيث إن القائد الواعي له دوره في دائرة خدمية مثل البلدية حيث يعتبر دوره محورياً وأساسياً لنجاح العمل وتقديم الخدمات الفعالة للموظفين والمواطنين، حيث يعمل على تحقيق الشفافية والنزاهة بما يضمن سير العمل بعيداً عن الفساد الإداري ويشرف على استخدام الموارد العامة بشكل صحيح وسليم ويعمل على تحفيز سلوكيات الموظفين وخلق بيئة عمل إيجابية تشجع الموظفين على اتباع السلوك الأخضر القائم على الإبداع والعطاء وتحمل المسؤولية وتقديم الحلول العملية المستدامة لكل المشكلات التي تواجه بيئة العمل، وكذلك تعزيز الثقة مع الموظفين من خلال التواصل الجيد والاستماع إلى مشاكلهم والاستجابة الفعلية لمتطلباتهم وكل ما من شأنه أن يعزز الثقة بين القادة والتابعين، لذا يمكن تحديد أهمية البحث بالآتي:

1. تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة الواعية والسلوك الوظيفي الأخضر في بيئة العمل.
2. المساهمة في تطوير فهم نظري وعملي لدور القائد الواعي في دعم سلوكيات الموظف الأخضر وبالتالي خلق الاستدامة التنظيمية
3. دعم المنظمات الخدمية في تبني استراتيجيات قيادية تعزز المسؤولية الوظيفية والبيئية لدى العاملين
4. دعم الجهود التنظيمية نحو التحول إلى ممارسات وظيفية أكثر استدامة في ظل المتغيرات العالمية..

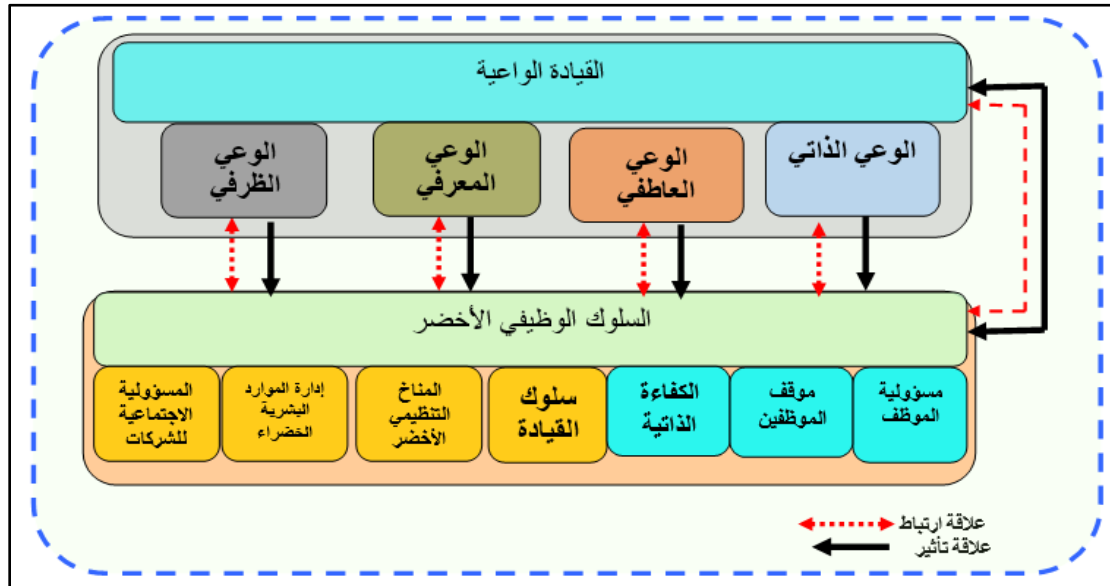
ثالثاً: أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ومنها:

1. تحليل مفهوم القيادة الواعية وأبعادها الفرعية في بيئة العمل التنظيمية
2. تحديد مكونات السلوك الوظيفي الأخضر لدى الموظفين في مديرية بلدية الكوفة
3. دراسة العلاقة بين القيادة الواعية وتبني السلوك الوظيفي الأخضر
4. تقديم توصيات ميدانية لتعزيز دور القيادة في تحقيق استدامة سلوكية داخل مديرية بلدية الكوفة.

رابعاً: مخطط البحث

إن المخطط الفرضي للبحث يقدم صورة معبرة عن فكرة البحث، إذ تم تصميمه على وفق ما جاء من مسح للنتائج الفكرية للأدبيات العلمية ذات الصلة بمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية واستناداً إلى أهمية وأهداف البحث سيتم صياغة مجموعة من الفرضيات وهي كما موضحة في المخطط الفرضي في أدناه:



شكل (1) مخطط البحث الفرضي

خامساً: فرضيات البحث

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

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين القيادة الواعية والسلوك الوظيفي الأخضر وتنبتق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الوعي الذاتي والسلوك الوظيفي الأخضر بأبعاده مجتمعة.
 - ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الوعي العاطفي والسلوك الوظيفي الأخضر بأبعاده مجتمعة.
 - ج- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الوعي المعرفي والسلوك الوظيفي الأخضر بأبعاده مجتمعة.
 - د- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الوعي الظرفي والسلوك الوظيفي الأخضر بأبعاده مجتمعة.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الواعية والسلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي وتنبتق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الوعي المعرفي والسلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي .
- ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الوعي العاطفي والسلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي .
- ج- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الوعي المعرفي والسلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي .
- د- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الوعي الظرفي والسلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي .

سادساً: مجتمع البحث وعينته:

إن التعريف بمجتمع وعينة البحث وتبيان خصائصه ضرورة أساسية يركز عليها البحث ميدانياً، خاصة إذا ما علمنا إن طبيعة التوافق بين خصائص كل منها يتيح إمكانية تعميم نتائج البحث في العينة على باقي مفردات المجتمع الذي سحبت منه، حيث تم تطبيق موضوع بحثنا في إحدى المنظمات الخدمية الحكومية في محافظة النجف وهي مديرية بلدية قضاء الكوفة، حيث بلغ مجموع الموظفين في مديرية بلدية الكوفة (132) موظف وقد تم توزيع (60) استمارة استبيان وتم الحصول على (55) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي أي إن نسبة العينة من المجتمع تمثل (42%).

سابعاً: حدود البحث

تقف الحدود المفاهيمية لهذا البحث عند تحليل العلاقة والأثر بين المتغير المستقل القيادة الواعية بأبعادها (الوعي الذاتي، الوعي العاطفي، الوعي المعرفي، الوعي الظرفي)، والسلوك الوظيفي الأخضر بأبعاده (مسؤولية الموظف، موقف الموظفين، الكفاءة الذاتية، سلوك القيادة، المناخ التنظيمي الأخضر، إدارة الموارد البشرية الخضراء، المسؤولية الاجتماعية للشركات)، وإن

حصر حدود البحث ضمن نطاقات واضحة المعالم ضرورة أساسية لأية دراسة أكاديمية ضمن اختصاص علمي معين، وبذلك أصبح لزاماً تشخيص الحدود الخاصة بالحدود البشرية، المكانية والزمانية المناسبة للبحث الحالي، وعلى النحو الآتي:

1. الحدود المكانية

تم اختيار احد أهم منظمات الخدمة العامة التي تقدم الخدمات البلدية وهم الموظفين في مديرية بلدية الكوفة بوصفها الحدود المكانية للبحث، وقد تم اختيارها لأسباب تتعلق بطبيعة متغيرات البحث.

2. الحدود البشرية

وفقاً لمتغيرات البحث فقد تمّ اعتماد الفئات ذات التأثير المباشر في التعامل مع القيادة في بيئة العمل التنظيمي الداخلي والخارجي في تعامل القائد مع الموظفين، من خلال عينة قصدية بلغت (55) موظفاً من الموظفين في مديرية بلدية الكوفة.

3. الحدود الزمانية

استمدت الحدود الزمانية للبحث بجانبه النظري والميداني من 2025/2/20 لغاية 2025/5/3 تخللتها فترة توزيع استمارة الاستبانة والمقابلة الشخصية، الخاصة بإنجاز البحث.

المبحث الثاني

الإطار النظري لمتغيرات البحث

أولاً: القيادة الواعية

1. مفهوم القيادة الواعية

طوّرت القيادة الواعية كنظرية متجذّرة في أعمال المؤلفين والباحثين الأكاديميين في مجال القيادة والنمو النفسي، إذ يُعدّ تصنيف الوعي أمراً أساسياً للقيادة، وغالباً ما يُصنّف إما من الداخل إلى الخارج أو العكس، على الرغم من أن هذه الأساليب مترابطة ومتفاعلة، وتركّز القيادة من الداخل إلى الخارج على الوعي الكامل بهويتنا، بينما يستند النهج من الخارج إلى الداخل إلى القيادة الطرفية، حيث يُدرك الوعي ويُستجيب له من خلال تحديد التحديات والفرص الخارجية، وقد برز مفهوم القيادة الواعية كإطار عمل حاسم في دراسات القيادة الحديثة، حيث تُركّز القيادة الواعية على الوعي الذاتي، والسلوك الأخلاقي، والفهم العميق لتأثير الفرد على الآخرين، يهدف القادة الواعون إلى خلق بيئات تعاونية طويلة الأمد، قائمة على الثقة، من خلال دمج اليقظة مع الهدف، وضمان قيادة تنسجم بالنزاهة والتعاطف والرؤية، وتشمل القيادة الواعية جوانب التطوير العملي والشخصي للقيادة، وتُعرّف القيادة الواعية بأنها نهج قيادي يجمع بين الوعي الذاتي، والتعاطف، والرحمة، والشعور بالحيوية، والشعور العميق بالأصالة والمساءلة، وهي تتضمن فهماً شاملاً لقيم الفرد ومعتقداته وأفعاله وتأثيرها على الآخرين وعلى المنظمة (Hamad,2024:379). وإن القيادة الواعية هي ممارسة قيادة التابعين انطلاقاً من وعي داخلي عميق بالقيم والنوايا والمشاعر والتركيز على الحضور الذهني والتواصل وبناء علاقات قوية وجيدة مع العاملين من أجل تحقيق نتائج عمل كبيرة ومستدامة، ويشجع القادة الواعون العمل الجماعي والشاركة وتحمل المسؤولية وحل المشكلات مع فرق العمل، وهي سمة يمكن وصفها بـ "التشاركية"، فإن هذا التركيز على التطوير الداخلي يُسهم في إرساء أساس قائم على تحقيق الذات، والذي يمكن وصفه بأنه شكل من أشكال تنمية المعرفة لإحداث فرق إيجابي في بيئة العمل، وأن القادة الواعين لا يهربون من التعقيدات بل يستخدمون كلاً من القلب والعقل في تأدية مهامهم الوظيفية (Jain and Sharma,2024:96). وأن يكون الفرد مدرك لتأثيره على الآخرين ومسؤول عن كل تصرفاته وقراراته وسلوكياته في اتخاذ القرارات وأن تكون أفعاله متنسقة ونابعة مع قيم بيئة العمل وتتسم بالوضوح والوعي الذاتي وتوجيه التابعين واعتماد الشفافية والصدق وتحفيز النمو المشترك (Niekerk and Niekerk,2013:285). وتتمثل القيادة بالوعي بقدرة الفرد ممن يتصدى لإدارة مهام العمل من بناء ثقافة تنظيمية قائمة على أساس الثقة والاحترام والمسؤولية وفق أسلوب قيادي يراعي المشاعر ويستخدم الذكاء العاطفي كأداة أساسية لفهم وتحفيز الآخرين والتركيز على المبادئ الأخلاقية والعمل على تعزيز رفاهية الموظفين كأساس للعمل الإداري، وأن القيادة الواعية هي فن التأثير من دون إكراه في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف بالاعتماد على آراء ومقترحات العاملين ممن يمتلكون مهارات وقدرات ومعارف موهوبة بالشكل الذي يسهم في التعامل ومواجهة التحديات وجعلها فرص للنمو والتعلم (Saaed and Abdul satter,2019:2454)

وتعتمد القيادة الواعية على مبدأ الوعي بدل التفاعل التلقائي وتتخذ البصيرة مبدأً أساسياً في التعامل مع المشكلات والتحديات واغتنام الفرص نحو تحقيق الأهداف وبناء بيئة عمل قائمة على أساس البصيرة التنظيمية، حيث إن السمة الأبرز هي ممارسة الوعي الذاتي بشكل عميق حيث يكون القائد مدرك لأفعاله ومدى تأثيره على نفسه وعلى التابعين من حوله والعمل وفق قيم واضحة تركز على الشفافية وتحمل المسؤولية والعمل بنوايا إيجابية (Shinners,2020:379). وأن القيادة الواعية هي أسلوب قيادي يدمج بين الذكاء العاطفي والفكر الاستراتيجي والنباهة لدى القائد من أجل خلق بيئة عمل تعاونية وواعية لمصالحها

وأهدافها وتحقيق النمو المستدام للأفراد والمنظمة، وهي تعتمد الشفافية والنية الصادقة والاستماع الواعي وبذل أقصى الجهود من أجل خلق ثقافة تنظيمية قائمة على أساس الثقة والتكامل وإدراك نقاط القوة والضعف والدوافع الشخصية والعمل بدافع المصلحة العامة وإن يمتلك القائد الواعي سمة الاعتراف بالخطأ وقبول النقد وتحمل المسؤولية عن كل أفعاله وقراراته وإن يمتلك الحضور الذهني والتواجد الكامل في أي وقت والتفاعل مع ظروف العمل المختلفة.

2. أبعاد القيادة الواعية

لقد قام العديد من الباحثين بتحديد أبعاد القيادة الواعية كل حسب مجاله وبيئة تطبيقه، ففي البحث الحالي سيتم الاعتماد على ابعاد يتفق عليها كل من: (Hamad,2024:380) و(Jones,2012) في تحديد أبعاد القيادة الواعية والتي تتألف من أربعة أبعاد رئيسية هي: الوعي الذاتي، الوعي العاطفي، الوعي المعرفي، الوعي الظرفي، وفي ما يلي شرحاً مختصراً لكل بعد من الأبعاد:

أ. الوعي الذاتي:

البشر هم الكائنات الحية الوحيدة القادرة على التفكير الواعي في فكرة "الذات" المجردة، في نظريتهم الموضوعية للوعي الذاتي، عرّف الباحثون الوعي الذاتي بأنه فعل إدراك الذات والتأمل فيها كموضوع للانتباه، وأكدوا أن للانتباه البشري اتجاهين: إما أن يركز على البيئة الخارجية أو على الذات الداخلية، وقد صاغوا مصطلح "الانتباه المُرَكَّز على الذات" لوصف الانتباه الموجه نحو الذات، مُعرِّفين إياه بأنه وعي بالمعلومات المُؤَلَّدة داخلياً والمرجعية ذاتياً، على عكس المعلومات المُؤَلَّدة خارجياً والمستمدة من المُستقبلات الحسية، فمن خلال الوعي الذاتي، يستطيع الفرد أداء وظائف معرفية عليا، مثل التأمل الذاتي، ومعالجة المعلومات الخارجية بطريقة ذاتية المرجعية، وتأسيس هوية ذاتية، وتبني وجهات نظر الآخرين (Hamad,2024:380). ويُعرّف الوعي الذاتي بأنه القدرة على إدراك مشاعر الفرد ونقاط قوته وضعفه وقيمه ودوافعه وأهدافه، وفهم تأثيرها على الآخرين باستخدام المشاعر الغريزية كدليل، حيث يُعد الوعي الذاتي عنصراً أساسياً في القيادة الواعية كونه يُعزز المرونة من خلال التركيز على الأحداث السلبية بطريقة بناءة، حيث يُعد مفهوم الوعي الذاتي من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجالي علم النفس وعلم الاجتماع وقد أكدت الدراسات الحديثة في مجال علم الإدارة أن الأفراد الذين يرون أنفسهم بوضوح وشفافية يصبحون أكثر ثقة بأنفسهم وأكثر إبداعاً في عملهم، وقدرة الفرد على الوعي الذاتي، وتشمل المهارات الصفات والقدرات المتعلقة بالهوية والتنظيم الذاتي، والقدرة على رؤية الذات بموضوعية قدر الإمكان، والمرونة في التفكير الأنّي، والانغماس في الذات، والتي تتفاعل معها وتؤثر على رؤية الفرد للعالم، والاستقلالية (Saaed & Abdul sattar,2019:2456).

ب. الوعي العاطفي:

يُوصف الوعي والتعاطف مع الآخرين بأنه مفهوم شامل يتألف من مجموعة من القدرات والمهارات العقلية التي تعمل على معالجة المشاعر وتوجيهها بطريقة تُمكن القادة من تقييم وتنظيم حالاتهم العاطفية، ومحاولة التعبير عنها بدقة، بالإضافة إلى ذلك، يتضمن ذلك إدراك الحالات العاطفية للآخرين وتقييمها والشعور بها، ويُمثل الوعي والتعاطف مع الآخرين عنصراً أساسياً في التفاعلات اليومية، إذ يعكس القدرة على فهم مشاعر الآخرين وأفكارهم، وهذا بدوره يُساعد على تعزيز التواصل الفعال والعلاقات الصحية (Hamad,2024:380). ويُعرّف الوعي العاطفي بأنه قدرة القائد على تحديد المشاعر والتعرف عليها وإدارتها وتنظيمها لتعزيز نمو الأفراد ونتيجة لذلك، يصبح القادة أكثر قدرة على تنسيق الأنشطة مع الآخرين، في حين يكون الموظفون أكثر عرضة للاستجابة بشكل إيجابي لمحاولات القائد للتأثير عليهم، وبذلك فهو يمثل القدرة على إدراك المشاعر والتطورات والتفاعلات، ويشمل المهارات والصفات والقدرات المتعلقة بالحالة العاطفية والوجدانية، مثل التعاطف والانفتاح والاعتراف بمشاعر الآخرين، والتكيف مع الاستجابات العاطفية للأحداث الاجتماعية المختلفة، وقبول مشاعر الآخر سواء كانت سلبية أو سلبية (Saaed & Abdul sattar,2019:2456).

ج. الوعي المعرفي:

يُعرف الوعي المعرفي الذي يُوصف أيضاً بالتفكير داخل التفكير، أيضاً باسم ما وراء المعرفة، بمعنى آخر، يُعد الوعي المعرفي شكلاً من أشكال الوعي يعكس كيفية تعلمنا ويساعدنا على إدراك الأمور، ويشمل الوعي المعرفي التركيز والتخطيط والتقييم والتقدير والتنظيم لذلك، يُمكن القول إن الوعي المعرفي عامل مهم يؤثر على كيفية إدارة المنظمات، ويشمل الوعي المعرفي مجموعة من العمليات العقلية للقادة، مما يدل على مستويات تفكير عالية ويشمل التحكم الفعال في العمليات القائمة على المعرفة التي تساعد القادة والموظفين على فهم سلوكياتهم المعرفية (Hamad,2024:380). وإن الوعي المعرفي يؤثر على الأداء البشري ووظائفه، بالإضافة إلى السلوكيات الفردية في سياقات مختلفة، بما في ذلك الأداء في البيئات التعليمية، وإن الوعي المعرفي بأنه المعرفة المتعلقة بالعمليات المعرفية للموظفين، ومراقبتها والتحكم فيها، وكذلك فإن الوعي المعرفي هو القدرة على إدراك الفكر البشري من خلال تدفقه المعرفي بشكل عام، ويرتبط بالتفكير وأنماط الفهم وطرق إيجاد المعنى، بما في ذلك سمات

ومهارات وقدرات التفكير المنظم والحدس والوعي بالمرشحات المعرفية والتأمل والتحليل، تعدد وجهات النظر، وانفتاح الإدراك، والقدرة على امتلاك رؤية بانورامية (نظرة وشمولية) لموضوع أو موقف معين، والقدرة على إدارة تدفق الأفكار (Saaed & Abdul sattar, 2019:2456).

د. الوعي الظرفي (الوعي بالمواقف):

يتضمن الوعي الظرفي فهم عناصر البيئة من حيث الزمان والمكان، وفهم معناها، وتوقع حالتها المستقبلية ومع ذلك، فإن تعريف الوعي الظرفي وقياسه بدقة يمثل تحدياً نظرياً لطبيعته الذاتية، وتتطلب السياقات المختلفة عناصر مختلفة من الوعي الظرفي، مما يجعل القياسات الشاملة صعبة، ويشمل الوعي الظرفي الوعي بالبيئة الحالية، والذي يُصنف إلى ثلاثة مستويات: الإدراك والفهم والإسقاط، يتعلق المستوى الأول بإدراك المعلومات من البيئة المكتسبة من خلال أي من الحواس الخمس، يتضمن المستوى الثاني تفسير المعلومات المُدرَكة وفهم أهميتها للموقف، ويتضمن المستوى الثالث التنبؤ بكيفية تأثير المعلومات المُدرَكة على الأحداث المستقبلية، ومن بين هذه المستويات الثلاثة، يُعد المستوى الأول الأكثر أهمية، إذ يُشكل الأساس لتحقيق المستويات الأخرى (Hamad, 2024:380). ويعرف الوعي الظرفي في الإدارة التنظيمية بأنه وعي القائد بالعناصر والأحداث البيئية المتعلقة بالمنظمة، وفهمه لمعناها، وتوقعه لتأثيرها المستقبلي عليها.

ثانياً: السلوك الوظيفي الأخضر

1- مفهوم السلوك الوظيفي الأخضر

إن مفهوم السلوك الوظيفي الأخضر يتمثل بمجموعة التصرفات الطوعية التي يتبناها الموظفون داخل بيئة العمل من أجل تقليل الآثار البيئية السلبية التي قد تؤثر على المنظمة والعمل على تعزيز الاستدامة وفق مبادرات يتبناها الموظفون دون توجيه مباشر من الإدارة العليا مثل ترشيد استخدام الطاقة أو إعادة التدوير، ويُعد فهم مفهوم السلوك البيئي للموظف (EGB) أمراً محورياً في سياق المسؤولية البيئية للمنظمة. يُعرّف الباحثون السلوك البيئي للموظف من منظورات مختلفة، تعكس مدى تطبيقه الواسع وأهميته في تعزيز جهود الاستدامة التنظيمية، وأن السلوك البيئي للموظف بشكل عام بأنه تأثير أنشطة الموظفين الفردية على البيئة الطبيعية، بما في ذلك الآثار الإيجابية والسلبية، وفي المقابل، التركيز على الطبيعة التطوعية لهذه السلوكيات وتبسيط الضوء على دورها في تشكيل الصورة الاجتماعية للمنظمة وتعزيز الأداء البيئي، وتتجلى السلوكيات البيئية الإيجابية بأشكال مختلفة داخل مكان العمل، بدءاً من أفعال بسيطة كإطفاء الأنوار واستخدام وجهي الورقة للطباعة، وصولاً إلى جهود أكثر أهمية كالمشاركة في استراتيجيات المؤسسة الخضراء، والتقليل بالدرجة، وتقليل النفقات، وتُظهر هذه السلوكيات انخراط الموظفين الاستباقي في الاستدامة البيئية، مما يساهم في تحقيق الأهداف البيئية العامة للمنظمة (Sadiq, 2023:648). وأن السلوك الوظيفي الأخضر يشكل نمط من السلوكيات التنظيمية الفردية أو الجماعية التي يمارسها الموظفون بدافع داخلي كالعمل على تقليل النفقات والحفاظ على الموارد وتبني ممارسات صديقة للبيئة وهذه التصرفات تعكس وعي الموظفين واستعدادهم للمساهمة في حماية البيئة من خلال سلوكياتهم وأفعالهم اليومية في بيئة العمل (Katz et al., 2023:5-6). ويشمل السلوك الوظيفي الأخضر كل التصرفات داخل المنظمة التي تساهم بدعم الأهداف البيئية والاستدامة سواء كان هذا التصرف رسمي وتوجيه من الإدارات العليا في المنظمة أو يكون بدافع فردي تطوعي وهذا يعبر عن التزام العاملين التزاماً أخلاقياً تجاه البيئة من خلال التصرف بمسؤولية بيئية في موقع العمل (Chen and Wu, 2022:4). وإن السلوك الوظيفي الأخضر يتمثل بالسلوكيات الناجمة عن الوعي البيئي ويمكن ترجمتها في واقع بيئة العمل عبر قيام الموظفين بتقليل استهلاك الموارد والابتعاد عن التلف المتعمد والسعي نحو استعمال الوسائل الداعمة للاستدامة وتحسين جودة بيئة العمل الداخلية، ينبع سلوك الموظف الأخضر من سلوك حماية البيئة، الذي ينتمي إلى السلوك المؤيد للبيئة، وتشمل المفاهيم المشابهة السلوك منخفض الكربون في مكان العمل، وسلوك حماية البيئة لدى الموظف، وسلوك المواطن في المنظمة المؤيد للبيئة، وعلى الرغم من اختلاف هذه المفاهيم قليلاً في التعبير، إلا أن دلالاتها تتشابه بشكل أكبر في الوقت الحاضر، لا يوجد لدى الباحثين في الداخل والخارج استنتاج موحد حول مفهوم سلوك الموظف الأخضر، ففي نهاية القرن العشرين، طرح الباحثون الغربيون رسمياً سلوك حماية البيئة، وفي أبحاث لاحقة، قام الباحثون من خلال توسيع وتعميق مفهوم حماية البيئة، بطرح مفهوم السلوك الأخضر في مكان عمل الأفراد، وأن السلوك الأخضر يتمثل في تجنب استخدام وقبول السلع والخدمات عالية انبعاثات الكربون إلى أقصى حد ممكن، لتحقيق غرض الحفاظ على الموارد وحماية البيئة، وبالتالي تقليل انبعاثات الكربون (Arshad et al., 2021:5). ويرى (Zhang et al., 2021:2-3) بأن السلوكيات الخضراء للموظفين هي نطاق أوسع من سلوكيات العمل التي تحمي البيئة الطبيعية أو تحسنها، والتي قد تولد قيمة للمنظمة، وأن هذه السلوكيات يمكن أن يؤديها الموظفون على أي مستوى تنظيمي، مقارنة بالتعريفات السابقة لسلوكيات المواطن في المنظمات البيئية. ويرى (Vsuman et al., 2022:357) إن السلوك الأخضر الوظيفي يتمثل في أنشطة بيئية يشارك فيها الموظفون طوعية، وهي مهمة في تشكيل الصورة الاجتماعية للمنظمة وتحسين الأداء البيئي. وهي مهمة في تشكيل التواصل الاجتماعي للمنظمة. وأن السلوك الأخضر في المنظمة أو في بيئة العمل يتمثل بالتفاعل الواعي مع البيئة كالعامل على استخدام التكنولوجيا النظيفة وتفضيل البدائل الصديقة للبيئة في أداء مهام العمل وهذه الأفعال تشكل إطار عمل للموظفين تعزز من الأداء البيئي للمنظمة وكذلك مشاركة

الموظف في تحسين الممارسات البيئية في بيئة العمل التنظيمي والحرص على اتخاذ قرارات واعية تراعي الأبعاد البيئية (Zhang,2024:83). ويعتبر سلوك الموظف الأخضر انعكاس لقيم العاملين البيئية داخل المنظمة عبر الالتزام بمبادئ عمل تسهم في تقليل الآثار البيئية وتدعم أهداف الاستدامة أو هي ترجمة سلوكي لقيم الاستدامة داخل بيئة العمل التنظيمية (Nuswanto,2023:2). وان جميع التصرفات المهنية أو الوظيفية التي تراعي البيئة وتعمل وفق مبادئ عمل تأخذ مبدأ التوازن بين الأداء الوظيفي والمسؤولية البيئية من خلال التركيز على تفاعل الفرد بشكل إيجابي مع سياسات المنظمة وفق التوجه البيئي لدعم أهداف التنمية المستدامة (Ngadi et al.,2024:109-110). ويرى (التركي، 2023: 5) ان هذا النوع من السلوك سلوكاً في الدور فهو السلوك الأخضر الذي يتم اجراءه في ظل قيود تنظيمية وضمن نطاق وجبات ومسؤوليات الوظيفة المطلوبة، ويتم تحديده رسمياً وإدراجه في الوصف الوظيفي والقواعد واللوائح التنظيمية، فهو السلوك الذي يشير الى مدى إتمام الموظفين لمهامهم الوظيفية المحددة بطريقة صديقة للبيئة. ويرى (Bashirun et al.,2022:2784) إن مفهوم سلوك الموظف الأخضر يتمثل بمشاركة الموظف في أنشطة بيئية مفيدة للمنظمة، وهو مُستمد من مفهوم أداء الوظيفة، وبناءً على ذلك، أن سلوك الموظف الأخضر هو شكل مُحدد من أشكال السلوك البيئي المؤيد لبيئة العمل، كما يُشدد المؤلفون على نوعين من سلوك الموظف الأخضر: الإلزامي والطوعي، حيث يُعرّف سلوك الموظف الأخضر الإلزامي بأنه السلوك الأخضر الذي يُمارس في سياق واجبات العمل المطلوبة من الموظف، ويُعرف أيضاً باسم سلوك الموظف الأخضر المرتبط بالمهام، والذي يشمل الالتزام بسياسات المنظمة، وتغيير أساليب العمل، وإنشاء منتجات وعمليات مستدامة.

ويُشبهه (Rahaman et al.,2023:374) مفهوم سلوك الموظف الأخضر الإلزامي بأداء المهام، الذي يُعرّف بأنه الأنشطة المُحددة رسمياً كجزء من وظيفة الشخص والتي تُساهم في الجوهر التقني للمنظمة في الوقت نفسه، وعُرفت المبادرات البيئية الطوعية بأنها سلوك أخضر ينطوي على مبادرة شخصية تتجاوز توقعات المنظمة.

2- أبعاد السلوك الوظيفي الأخضر

سيتم الاعتماد على نموذج (Zhang,2024:379) في تحديد أبعاد السلوك الوظيفي الأخضر، حيث يتكون من مجموعتين رئيسية هي الأبعاد الفردية وهي: مسؤولية الموظف، موقف الموظفين، الكفاءة الذاتية، والأبعاد الظرفية وهي: سلوك القيادة، المناخ التنظيمي الأخضر، إدارة الموارد البشرية الخضراء، المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، وفي ما يلي شرحاً مختصراً لكل بُعد من هذه الأبعاد:

أ. مسؤولية الموظف:

وفقاً لنظرية التنشيط المعياري، عندما يدرك الموظفون العواقب السلبية لعدم تطبيق السلوكيات الخضراء على الآخرين، ويدركون مسؤوليتهم عنها، فإن الشعور الناتج بالمسؤولية يحفز الموظفين على تطبيق السلوكيات الخضراء، وان المسؤولية دافع جوهري حيث ان الشعور بالمسؤولية هو دافع جوهري يدفع الموظفين إلى التركيز على المصالح طويلة الأجل للمنظمة، بما في ذلك الاستدامة البيئية، وعندما يكون لدى الموظفين مستوى عالٍ من المسؤولية عن عملهم، يكونون أكثر ميلاً إلى إتباع نهج استباقي لتطبيق السلوكيات الخضراء التي تُسهم في استدامة المنظمات.

ب. موقف الموظفين:

يُعتبر الموقف المحدد الرئيسي لسلوك الموظفين البيئي، ويشير إلى تقييمات الموظفين الإيجابية أو السلبية لسلوك معين، وهو يعكس درجة تفضيل الفرد لسلوك معين، ودرجة التماهي معه، وموقفه تجاه النتائج والعواقب التي قد تنجم عن هذا السلوك، وبناءً على هذه الفرضية، تُحدد مواقف الموظفين الإيجابية أو السلبية تجاه السلوكيات البيئية إلى حد كبير ما إذا كانوا سيطورون استعداداً للانخراط في السلوكيات البيئية وتطبيقها. بمعنى آخر، إذا اعتقد الموظفون أن السلوكيات البيئية قيمة للمنظمة وتلعب دوراً مهماً في تعزيز التنمية المستدامة لها فإنهم يميلون إلى اتخاذ موقف إيجابي تجاه هذه السلوكيات وإظهار نية بيئية راسخة.

ج. الكفاءة الذاتية:

تُعرّف الكفاءة الذاتية بأنها ثقة الفرد في قدراته، وترتبط بكفاءاته وقدراته ومهاراته لأداء سلوكيات مستهدفة، وأن مستوى الكفاءة الذاتية يؤثر على قرار الفرد بشأن أداء سلوك معين، وأنه كلما ارتفعت الكفاءة الذاتية، كان من الأسهل تحفيز الأفراد العاملين على أداء سلوكيات خضراء، وأن الكفاءة الذاتية العالية تُساعد على تطبيق السلوكيات الخضراء، كما تُساعد الكفاءة الذاتية العالية على تطبيق السلوكيات الخضراء، وأن عوامل تشمل المعرفة والمهارات والفرص والموارد والوقت يمكن أن تؤثر بشكل كبير على تحكم الفرد في السلوك.

د. سلوك القيادة:

تُعد أماكن العمل عموماً أماكن عامة، مما يعني أن سلوك الموظفين يكون دائماً مرئياً للآخرين، وأنهم دائماً تحت رقابة قادتهم، وهذا الظهور يزيد من تأثير آراء القادة على سلوك الموظفين البيئي، وأن القادة أنفسهم يُرسلون إشارة إلى موظفيهم من خلال تطبيق سلوكيات منخفضة، وهذه الإشارة ستجعل الموظفين يدركون أن هذه السلوكيات موضع تقدير ومتوقعة في المنظمة، وستؤدي إلى نتائج مرغوبة، وبالتالي سيطبقون السلوكيات نفسها. بعبارة أخرى، عادةً ما يُظهر الموظفون قيم وسلوكيات مماثلة لقادتهم لبناء علاقة جيدة معهم.

ه. المناخ التنظيمي الأخضر:

إن مفهوم المناخ الأخضر يتمثل بمجموعة موحدة نسبياً من القيم التي تُنظم سلوكيات الموظفين الخضراء وتُعزز التنمية المستدامة للمنظمة، والتي تُطورها المنظمة داخلياً من خلال تطبيق سلسلة من السياسات المتعلقة بانخفاض التأثيرات البيئية، وتُبرهن المنظمات على التزامها بحماية البيئة من خلال سياسات وأهداف خضراء واضحة، لا تُزوّد هذه السياسات والأهداف الموظفين بإرشادات للعمل فحسب، بل تُشعرهم أيضاً بالالتزام بالمنظمة بحماية البيئة، ومع وجود أهداف وتوجيهات واضحة، يزداد احتمال تكوين الموظفين عادات سلوكية خضراء ودمج المفاهيم البيئية في عملهم اليومي.

و. إدارة الموارد البشرية الخضراء:

أظهرت الأبحاث أن سياسات الموارد البشرية يمكن أن تؤثر على مشاركة الموظفين في سلوكياتهم ومواقفهم ومعارفهم ودوافعهم المتعلقة بالتنمية المستدامة، ولمواجهة التحديات البيئية وتعزيز التنمية المستدامة للمنظمات، تدمج إدارة الموارد البشرية الخضراء، كمفهوم ونموذج إداري جديد، المفاهيم الخضراء في مجال إدارة الموارد البشرية، وتهدف إلى تحسين الفوائد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمنظمات من خلال تبني استراتيجيات الإدارة الخضراء، وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء يمكن أن تُسهل تطبيق الموظفين للسلوكيات الخضراء من خلال أساليب مثل التدريب والتمكين، ومن خلال تزويد الموظفين بدورات تدريبية خضراء ذات صلة، يمكنهم اكتساب المزيد من المعرفة والمهارات الخضراء، مما يعزز قدرتهم واستعدادهم للانخراط في سلوكيات صديقة للبيئة.

ز. المسؤولية الاجتماعية للمنظمة:

تعني المسؤولية الاجتماعية أن المنظمات لا تهتم فقط بالمنافع الاقتصادية، بل تتولى أيضاً مسؤولية فعالة تجاه المجتمع والبيئة، وعندما تطرح الشركة أهداف التنمية الخضراء وتطبقها، سيدرك الموظفون أن هذه الأهداف ليست مجرد توقعات الشركة، بل هي أيضاً سعيٌ مشتركٌ لحماية البيئة من قبل المجتمع، وهذا الشعور القوي بالمسؤولية سيُلهم الموظفين لتبني سلوكيات خضراء بنشاط والمساهمة في التنمية المستدامة للشركة والمجتمع، بصفتهم مشاركين ومنفذين ومراقبين لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، تتأثر سلوكيات الموظفين الخضراء بسهولة بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المبحث الثالث

الجانب العملي للبحث

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط

فرضية الارتباط الرئيسية: ترتبط القيادة الواعية ارتباطاً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي للمتغيرين. وتفرع منها الفرضيات أدناه:

1. يرتبط بعد الوعي الذاتي ارتباطاً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.
2. يرتبط بعد الوعي العاطفي ارتباطاً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.
3. يرتبط بعد الوعي المعرفي ارتباطاً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.
4. يرتبط بعد الوعي الظرفي ارتباطاً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.

ومن أجل اختبار هذه الفرضيات تم الاعتماد على برنامج (SPSS) وظهرت النتائج كما في الجدول رقم (1)

الجدول (1) الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية

السلوك الوظيفي الأخضر		المتغيرات والأبعاد المستقلة
مستوى المعنوية	معامل الارتباط	
0.000	0.623	الوعي الذاتي
0.000	.577	الوعي العاطفي

0.000	0.603	الوعي المعرفي
0.000	0.721	الوعي الظرفي
0.000	0.745	متغير القيادة الواعية

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج على برنامج (SPSS v.25)

يتضح من نتائج جدول (1) الخاصة باختبار فرضيات الارتباط وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغير المستقل القيادة الواعية والمتغير المعتمد السلوك الوظيفي الأخضر.

اذ بلغ معامل ارتباط بيرسون بينهما على المستوى الكلي (0.745) وبمستوى معنوية (0.000) وهو ادنى من مستوى المعنوية (0.05) وعلية تقبل فرضية الارتباط الرئيسية.

فضلاً عن ذلك وبالنظر في نتائج الجدول (1) يتضح ان الابعاد الفرعية للمتغير المستقل القيادة الواعية (بعد الوعي الذاتي، الوعي العاطفي، الوعي المعرفي، وبعد الوعي الظرفي) ارتبطت جميعها بعلاقات ارتباط قوية ومعنوية وبهذا يتم قبول فرضيات الارتباط الفرعية الخاصة بأبعاد القيادة الواعية والسلوك الوظيفي الأخضر كون مستوى معنويتها (0.000) وهو اقل من مستوى المعنوية المحدد (0.05).

ثانياً: اختبار فرضيات التأثير

فرضية التأثير الرئيسية: تؤثر القيادة الواعية تأثيراً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر على المستوى الكلي للمتغيرين. وتفرع منها الفرضيات أدناه:

1. يؤثر بعد الوعي الذاتي تأثيراً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.
2. يؤثر بعد الوعي العاطفي تأثيراً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.
3. يؤثر بعد الوعي المعرفي تأثيراً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.
4. يؤثر بعد الوعي الظرفي تأثيراً معنوياً في متغير السلوك الوظيفي الأخضر.

وللتأكد من صحة فرضية التأثير الرئيسية تم صياغة معادلة الانحدار البسيط الآتية :

$$Y = a + \beta X$$

إذ إن (a) تمثل مقدراً ثابتاً (Constant)

أما تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (55) فرداً، وسيجري اختبار التأثير بين المتغيرين كما يأتي:

جاءت نتائج معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين التحول الرقمي و المرونة التنظيمية وكالاتي:

$$\text{السلوك الوظيفي الأخضر} = (1.650) + (0.784) \text{ القيادة الواعية}$$

أما جدول معاملات العلاقة فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

الجدول (2) معاملات التأثير

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	R^2	T	مستوى المعنوية
	معامل بيتا	الخطأ المعياري				
الثابت	1.232	0.344	0.745	0.555	5.211	0.000
X)	0.589	0.067			5.787	0.000

n=55

المصدر: الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من نتائج جدول (2) إن قيمة ثابت معادلة الانحدار (a=1.232) ، وهذا يعني أن هناك وجوداً للسلوك الوظيفي الأخضر مقداره (1.232) عندما تكون قيمة القيادة الواعية تساوي صفراً.

أما قيمة معامل التأثير لمتغير القيادة الواعية فقد بلغ (β=0.745) والمرافقة لـ(X) وهي تدل على أن تغيراً مقداره (1) في متغير القيادة الواعية سيؤدي إلى تغير مقداره (0.745) في السلوك الوظيفي الأخضر وهو تغير كبير يمكن الاعتماد عليه. كما ان قيمة

معامل التحديد (R^2) بلغت (0.555) , وتعني إن متغير القيادة الواعية يفسر (0.555) من التباين الحاصل في مستوى السلوك الوظيفي الأخضر, وان (0.445) من التباين غير المفسر يعود لمتغيرات أخرى لم تدخل نموذج الانحدار, وبناءً على هذه النتائج وقيمة معنوية (X) تقبل فرضية التأثير الرئيسية.

و من اجل اختبار فرضيات التأثير الفرعية فتمت وفق الآتي:

تشير هذه الفرضيات إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد القيادة الواعية (الوعي الذاتي (X_1), الوعي العاطفي (X_2), الوعي المعرفي (X_3) وبعد الوعي الظرفي (X_4) في السلوك الوظيفي الأخضر (Y) وتم اعتماد معادلة الانحدار المتعدد الآتية:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

وبعد اختبار الفرضيات الفرعية ظهرت النتائج كما في معادل الانحدار المتعدد أدناه:

السلوك الوظيفي الأخضر = (1.326) + (0.388) الوعي الذاتي + (0.423) الوعي العاطفي + 0.566 الوعي المعرفي + (0.584) الوعي الظرفي.

أما جدول معاملات العلاقة فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

الجدول (3) معاملات فرضيات التأثير

السلوك الوظيفي الأخضر Y					النموذج
مستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		
		بيتا	الخطأ المعياري	معامل بيتا	
0.000	3.893	0.388	0.179	3261.	الثابت
0.000	4.122		0.105	2980.	الوعي الذاتي (X1)
0.000	4.787	0.423	0.098	0.405	الوعي العاطفي (X2)
0.000	5.344	0.566	0.093	0.433	الوعي المعرفي (X3)
0.000	5.650	0.584	0.089	0.567	الوعي الظرفي (X4)

n=55

المصدر الباحثين اعتماد على مخرجات SPSS

تشير نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للتأثير المعروضة في الجدول (3) وجود تأثير معنوي لأبعاد لقيادة الواعية (الوعي الذاتي, الوعي العاطفي, الوعي المعرفي, وبعد الوعي الظرفي) في السلوك الوظيفي الأخضر, ان معاملات التأثير الخاصة بالفرضيات الاربعة الفرعية جاءت بمستوى معنوية (0.000) وهو اقل من (0.05). فضلاً عن ذلك بلغت قيمة معامل التحديد (0.676) وهذا يعني ان الأبعاد الفرعية لمتغير القيادة الواعية (الوعي الذاتي, الوعي العاطفي, الوعي المعرفي, وبعد الوعي الظرفي) مجتمعة تفسر 67.6% من التغيرات الحاصلة بمتغير السلوك الوظيفي الأخضر, وهي نسبة كبيرة يمكن للمنظمة المبحوثة الاعتماد عليها. وعلى أساس هذه النتائج تقبل الفرضيات الفرعية الأربعة على مستوى بحثنا الحالي وفي حدود عينته البالغة (55) فرداً.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. يعد موضوع القيادة الواعية من المواضيع التي تؤثر بشكل مباشر وإيجابي في تعزيز السلوك الوظيفي الأخضر من خلال الاهتمام بالبيئة وتشجيع الممارسات المستدامة.
2. تلعب القيادة الواعية في مديرية بلدية الكوفة دوراً حيوياً في توجيه الموظفين نحو تبني سلوكيات وظيفية خضراء كالمعمل على تقليل استهلاك الورق والطاقة وتعزيز الوسائل الإلكترونية.
3. ان القيادة الواعية تمتلك مستوى عالي من الادراك البيئي والأخلاقي مما ينعكس على ثقافة المنظمة وسلوك الموظفين، حيث يتأثر السلوك البيئي للموظفين بشكل كبير بنمط القيادة المتبع في المنظمة المبحوثة، حيث يعمل القادة الواعون على نشر ثقافة الحفاظ على الممتلكات العامة

4. ان وجود قيادة داعمة وذات وعي يسهم في تحفيز الموظفين على تبني سلوكيات صديقة للبيئة مثل تقليل النفايات والحفاظ على الطاقة وتقديم مقترحات خضراء تعزز المبادرات البيئية داخل البلدية وبالتالي تحسين جودة الخدمات وتقليل الأثر البيئي للعمليات الإدارية.
5. المنظمات التي تطبق أبعاد وممارسات القيادة الواعية تشهد تحسناً في الأداء الوظيفي والبيئي كونه يسهم في تخفيض استهلاك الموارد وزيادة كفاءة العمليات الوظيفية.
6. ان غياب القيادة الواعية يؤدي الى ضعف الوعي لدى الموظفين ويقلل من فرص تحول ثقافة المنظمة نحو الاستدامة.

ثانياً: التوصيات

1. على المنظمة المبحوثة تطوير برامج تدريبية للقيادات الإدارية الوسطى حول مفاهيم القيادة الواعية والسلوك الوظيفي لرفع مستوى الوعي وتعزيز القدرات القيادية المستدامة، وتمكين الموظفين من التغيير نحو سلوك وظيفي أخضر.
2. ضرورة العمل على دمج معايير السلوك الوظيفي الأخضر في تقييم الأداء الوظيفي وربطها بمكافآت وحوافز لتعزيز الالتزام بهذه السلوكيات.
3. تعزيز ثقافة تنظيمية بيئية داعمة للسلوكيات الوظيفية الخضراء من خلال مبادرات داخلية يقودها المدبرون مثل تخصيص يوم للبيئة او القيام بحملة للتوعية داخل بيئة العمل.
4. الاهتمام بالتواصل المنتظم بين القادة والتابعين لنقل رؤية واضحة حول أهمية السلوك الأخضر وتأثيره على مستقبل المنظمة والمجتمع.
5. تشجيع البحث والابتكار داخل المنظمة المبحوثة في مجالات العمل الأخضر مع منح فرص للموظفين لتقديم مقترحات وحلول بيئية عملية.
6. العمل على انشاء وحدات داخل المنظمة المبحوثة مختصة بالاستدامة والبيئة ودعم السلوكيات الوظيفية الخضراء تشرف على تنفيذ مبادرات السلوك الأخضر وتقييم أثرها بشكل دوري.

References

1. التركي، رزان تركي، 2023، ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالسلوك الأخضر لموظفي الاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية، المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، المجلد (46)، العدد (1).
2. Arshad, Muhammad & Abid, Ghulam & Ahmad Jamil & Anum, Leena & MuhammadKhan ,Mumtaz,(2021), Impact of Employee Job Attitudes on Ecological Green Behavior in Hospitality Sector,Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity.
3. Bashirun, S. N., Noranee, S., & Hasan, Z. (2022). Theoretical Perspective on Employee Green Behavior. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12(1), 2782-2790.
4. Chen, Tingting & Wu,Zhanyong,(2022),How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership,This article is part of the Research Topic Current Trends in Environmental Psychology, volume,2.
5. Hamad,Amer Ali, (2024),The Role of Conscious Leadership in Reducing Quiet Quitting – An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees in the General Directorate of Education in Salah Al-Din Governorate ,South Asian Research Journal of Business and Management, Volume-6, Issue-6.
6. Jain,Jimmy & Sharma,Vishwantra, 2024,Conscious Leadership for Modern Complexity ,Journal of Business and Management Studies,JBMS 6(5): 94-105 .
7. Jones, V. L. (2012). In search of conscious leadership: A qualitative study of postsecondary educational leadership practices, Doctoral dissertation, San Diego State University.
8. Katz, I.M., Rudolph, C.W., Kühner, C., & Zacher, H. (2023, In Press). Job characteristics and employee green behavior. Journal of Environmental Psychology. doi: pending.
9. Katz, I.M., Rudolph, C.W., Kühner, C., & Zacher, H. (2022), Employeegreenbehavior:Ameta-analysis, published by ERP Environment and John Wiley & SonsLtd.
10. Rahaman,Atikur & Taru,Rupali Dilip & Kundu,Debashis & Das,Joyshree & Ahammad,Issa,(2023), "Organizational factors fostering employee green behavior in the workplace: Study on the leather industry,Problems and Perspectives in Management, 21(3), 373-381. doi:10.21511/ppm.21(3).2023.30.
11. Niekerk, E.J. van & Niekerk ,duP, 2013,Conscious Leadership: A Conceptual Framework of Elements for Short-Term and Long-Term Effectiveness, Mediterranean Journal of Social Sciences,Vol 4 No 13.

12. Ngadi & Wening, Nur & Handayani, Sri, (2024), Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior, Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, Volume 2 Nomor 4 November 2024.
13. Nuswanto, V. B., Gustomo, A., Aprianingsih, A., & Febriansyah, H. (2023). Exploring the Antecedents of Employee Green Behaviors: A Conceptual Framework. *Espergesia*, 10(1), 1-19. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v10i1.2510>.
14. Saaed, Hadeel Kadhim & Abdul sattar, Hala sahib, (2019), CONSCIOUS LEADERSHIP: MEASUREMENT CONSCIOUSNESS QUOTIENT INVENTORY (CQ-I) FOR EMPLOYEES OF IRAQI OIL PRODUCTS DISTRIBUTION COMPANY, *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, (IJRSSH) 2019, Vol. No. 9, Issue No. I, Jan-Mar.
15. Shinnars, Jessica Plancich, (2020), Advancing leadership consciousness: integrity from the inside out, A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctorate of Education in Organizational Leadership, Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology.
16. Sadiq, Maria, (2023), A Review of Literature Studies on Employee Green Behavior, *Review of Applied Management and Social Sciences (RAMSS)* Vol. 6, (4).
17. Rahaman, Atikur & Taru, Rupali Dilip & Kundu, Debashis & Das, Joyshree & Ahammad, Issa, (2023), "Organizational factors fostering employee green behavior in the workplace: Study on the leather industry, Problems and Perspectives in Management, 21(3), 373-381. doi:10.21511/ppm.21(3).2023.30.
18. Zhang, Qiao, (2024), Review and Prospect of Research on Employee Green Behavior, *Academic Journal of Management and Social Sciences*, ISSN: 2958-4396, Vol. 7, No. 2.
19. Usman, Muhammad & Rofcanin, Yasin & Ali, Moazzam & Ogbonnaya, Chidiebere & Babalola, Mayowa T (2022), Toward a more sustainable environment: Understanding why And when green training promotes employees' eco-friendly behavior outside of work, *Human Resource Management published by Wiley Periodicals LLC*.
20. Usman, Muhammad & Rofcanin, Yasin & Ali, Moazzam & Ogbonnaya, Chidiebere & Babalola, Mayowa T (2022), Toward a more sustainable environment: Understanding why and when green training promotes employees' eco-friendly behavior outside of work, *Human Resource Management published by Wiley Periodicals LLC*.
21. Zhang, Wen Yao & Xu, Ruzhi & Yuan, Jiang & Zhang, Wei, (2021), How Environmental Knowledge Management Promotes Employee Green Behavior: An Empirical Study, *International Journal of Environmental Research and Public Health*.