



بحوث المؤتمر الدولي الأول

التنمية المستدامة وخدمة المجتمع

نحو مستقبل شامل ومتوازن

جامعة سرت 29 أكتوبر 2025م

تنظيم وإشراف

مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت

الجزء الأول

تحرير

أ. د. الطيب محمد القبي

أ. د. حسين مسعود أبو مدينة

د. صلاح محمد اجبارة





بحوث المؤتمر الدولي الأول
التنمية المستدامة وخدمة المجتمع
نحو مستقبل شامل ومتوازن
الجزء الأول

تنظيم وإشراف
مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت
جامعة سرت 29 أكتوبر 2025م

تحرير

أ.د. الطيب محمد القبي
أ.د. حسين مسعود أبو مدينت
د. صلاح محمد اجبارة

المراجعة اللغوية: فوزية علي الغزال

منشورات مركز البحوث والاستشارات بجامعة سرت
الطبعة الأولى 2026م

بحوث المؤتمر الدولي الأول
التنمية المستدامة وخدمة المجتمع
نحو مستقبل شامل ومتوازن

الجزء الأول

تنظيم وإشراف
مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت

جامعة سرت 29 أكتوبر 2025م

الوكالة الليبية للتقييم الدولي الموحد للكتاب
دار الكتب الوطنية
بنغازي - ليبيا

هاتف: 9097074 - 9096379 - 9090509
بريد مصور: 9097073
البريد الإلكتروني: nat_lib_libya@hotmail.com

رقم الإيداع القانوني 857 / 2025م
رقم الإيداع الدولي: ردمك 3-69-891-9959-978 ISBN

تصميم الغلاف: خالد جمعة مهلهل

جميع البحوث والآراء المنشورة في هذا المؤتمر لا تعبر إلا عن وجهة نظر أصحابها،
ولا تعكس بالضرورة رأي هيئة التحرير.

حقوق النشر والطبع محفوظة لمركز البحوث والاستشارات بجامعة سرت

الطبعة الأولى 2026م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ
الَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ.

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

رئيس المؤتمر

أ. د. سليمان مفتاح الشاطر

اللجنة العلمية للمؤتمر

رئيساً	أ. د. الطيب محمد القبي
عضواً	أ. د. حسين مسعود أبو مدينة
عضواً	أ. د. عبد الحكيم سعد الصادق
عضواً	أ. د. وائل محمد جبري
عضواً	د. جبريل عمر السائح
عضواً	د. علي كركرة علي

اللجنة التحضيرية للمؤتمر

رئيساً	د. صلاح محمد اجبارة
عضواً	عبد الحليم مفتاح الشاطر
عضواً	علي مصطفى إبراهيم
عضواً	خالد جمعة امهلهل
عضواً	عبد الباسط اهلal الدبار
عضواً	سهام عبد الباسط علي

المحتويات

الصفحة	العنوان
ج	كلمة رئيس جامعة سرت
د	كلمة رئيس اللجنة العلمية للمؤتمر
هـ	كلمة مدير مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة
1 - 44	أثر القيادة المستدامة على الاستثمار في رأس المال البشري بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي أ. د. وائل محمد جبريل أ. خالد حسين دخيل أ. وليد عبدالله محمد
45-82	أثر قيادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من وجهة نظر الموظفين في مركز مصراتة الطبي د. محمد إبراهيم الأعمى أ. علي حسين زبلح
83-98	دور قيادة الأعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على الشركة الليبية للحديد والصلب أ. عمار المبروك الأشقر أ. فتحي محمد العائب أ. علي أحمد أبو دلال
99-122	أثر مؤشرات الاقتصاد الأخضر على النمو الاقتصادي في ليبيا دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة 1990-2022م د. صقر حمد الجيباني أ. د. عبد العزيز علي صداقة أ. سناء إجمودة موسى
123-138	دور المحاسبة الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا د. محمود محمد الدالي إيهاب محمد أبوزرق
139-166	دور نظم المحاسبة الذكية في تعزيز الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والبيئية في شركات النفط، دراسة حالة شركة رأس لانوف لتصنيع النفط والغاز - ليبيا أ. د. أشرف سالم عبد الكافي
167-194	مدى التزام شركة رأس لانوف لصناعة النفط والغاز بالإفصاح المحاسبي عن أبعاد التنمية المستدامة في القوائم المالية: دراسة استطلاعية من وجهة نظر المراجعين والمحاسبين بالشركة أ. عبد السلام محمد عبد الكريم أ. د. علي مفتاح التائب

المحتويات

الصفحة	العنوان
224-195	مستوى ممارسة السلوك الأخضر في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي د. فاطمة علي الفرجاني أ. سارة قبيل الخازمي
252-225	العوامل الاقتصادية وأثرها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (دراسة تطبيقية على دول المغرب العربي) أ. خالد علي هرويل أ. عبد السلام محمد القمودي
272-253	المعوقات الاقتصادية والسياسية للتنمية في المجتمع الليبي دراسة ميدانية للعاملين بلجنة الإعمار وإعادة الاستقرار بنغازي د. عبد الفتاح عبدالرحيم المسماري
288-273	التحديات التي تواجه البلدان العربية في تحقيق التنمية المستدامة ليبيا نموذجا أ. فتحى احميده مرعي أ. أسامة غيث احمد
306-289	دور القطاع الزراعي في تحقيق التنمية المستدامة بالدولة الليبية دراسة ميدانية على مزاوли النشاط الزراعي بمدينة سرت أ. سليم عبد الله محمد شادي
318-307	الزراعة المستدامة ضرورة استراتيجية لتحقيق الأمن الغذائي الصحراء الجزائرية H2Grow نموذجا صورية طيب الزغيمي أ. منال بن صافي
346-319	تمكين المرأة الليبية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة دراسة ميدانية على عينة من المنتسبات مفوضية الكشافة والمرشدات في مدينة طبرق أ. سليمة صويدق حامد الصويدق
360-347	دور المجتمع المدني في التنمية المستدامة د. حسن علي ميلاد أ. د. جمعة عمر فرج

كلمة رئيس الجامعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين،

أما بعد ،،،

يسرنا في هذا المقام العلمي المتميز أن نخفي بإصدار كتاب أعمال المؤتمر العلمي حول التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، والذي انعقد تحت شعار "نحو مستقبل شامل ومتوازن" في التاسع والعشرين من شهر أكتوبر 2025م . والذي نظمته مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة، ويأتي ذلك في إطار تنفيذ رسالة الجامعة الأكاديمية والوطنية الرامية إلى ترسيخ دورها في خدمة قضايا المجتمع والتنمية الشاملة.

إن هذا الإصدار العلمي يُجسد ثمرة جهد جماعي شارك فيه نخبة من الباحثين والأكاديميين والمتخصصين من داخل الجامعات والمراكز اللبئية وخارجها، حيث تناولت بحوثه محاور متعددة عكست عمق الإشكاليات المرتبطة بالتنمية المستدامة، وأبرزت العلاقة التكاملية بين المعرفة العلمية ومتطلبات خدمة المجتمع، في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمؤسسية.

ويأتي هذا الكتاب ليؤكد إيمان جامعة سرت بدور البحث العلمي بوصفه ركيزة أساسية في دعم السياسات التنموية، وتقديم الحلول العلمية القابلة للتطبيق، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما يتماشى مع خصوصية المجتمع الليبي واحتياجاته الراهنة والمستقبلية.

ولا يفوتنا في هذه المناسبة أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى إدارة مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة وإلى اللجنة العلمية للمؤتمر، واللجنة التنظيمية، وكافة الباحثين المشاركين، وكل من أسهم بفكره وجهده في إنجاح هذا المؤتمر وإخراج أعماله في هذا الكتاب العلمي القيم، الذي نأمل أن يكون مرجعاً علمياً يسهم في إثراء المكتبة الأكاديمية، ويدعم مسارات البحث والدراسة وضع القرار.

وفي الختام، نؤكد أن جامعة سرت ستظل حاضنة للعلم والفكر، ومنبراً للحوار الأكاديمي الجاد، وشريكاً فاعلاً في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أ. د. سليمان مفتاح الشاطر

رئيس جامعة سرت

كلمة وكيل الجامعة للشؤون العلمية ورئيس اللجنة العلمية للمؤتمر

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.
يسرّني، ويشرفني، بصفتي رئيس اللجنة العلمية لمؤتمر التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، أن أتقدّم بهذه الكلمة بمناسبة صدور الكتاب العلمي المحكّم الخاص بأعمال المؤتمر، الذي انعقد في رحاب جامعة سرت، في إطار أكاديمي اتم بالجدية العلمية والتكامل المعرفي، وبمشاركة نخبة من الباحثين والمتخصصين من مختلف الجامعات والمؤسسات العلمية.

إن هذا الإصدار العلمي يُعد توثيقاً معرفياً لخبرات المؤتمر، ويجسّد الجهود البحثية التي تناولت قضايا التنمية المستدامة وخدمة المجتمع من زوايا متعددة، مستندة إلى أطر نظرية ومنهجيات علمية رصينة، وبما يعزز الربط بين البحث الأكاديمي واحتياجات المجتمع الفعلية، ويسهم في دعم صنّاع القرار والمهتمين بالشأن التنموي.

ويؤكد صدور هذا الكتاب الدور الحيوي الذي تضطلع به الجامعات في إنتاج المعرفة وتوجيهها نحو خدمة المجتمع، وترسيخ مبادئ التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، من خلال البحث العلمي الجاد والتعاون الأكاديمي البناء.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى السادة الباحثين على إسهاماتهم العلمية المتميزة، وإلى أعضاء اللجنة العلمية ولجان التحكيم لما بذلوه من جهود علمية دقيقة أسهمت في ضمان جودة البحوث المنشورة، كما أتوجّه بالشكر إلى اللجنة التحضيرية وإدارة جامعة سرت على دعمهم المتواصل وتوفيرهم للبيئة العلمية الملائمة لإنجاح المؤتمر وإخراج هذا الكتاب في صورته المشرفة.

ختاماً، نسأل الله أن يكون هذا الكتاب إضافة نوعية للمكتبة العلمية، ومرجعاً بحثياً يُنتفع به في الدراسات المستقبلية، وأن يسهم في تعزيز مسارات التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، وترسيخ ثقافة البحث العلمي المسؤول والفاعل في مجتمعاتنا.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أ. د. الطيب محمد القبي

وكيل الجامعة للشؤون العلمية ورئيس اللجنة العلمية للمؤتمر

كلمة مدير مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الحمد لله القائل في محكم تنزيله: "وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، وبعد،،

إنه لمن دواعي سرورنا واعتزازنا في مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة سرت، أن نضع بين أيدي الباحثين والمختصين هذا السجل العلمي الرصين، الذي يضم نتاج أعمال "المؤتمر الدولي الأول للتنمية المستدامة وخدمة المجتمع"، والذي انعقد تحت شعار "نحو مستقبل شامل ومتوازن" في التاسع والعشرين من أكتوبر 2025م.

لقد انطلقت فكرة هذا المؤتمر من إيماننا العميق بدور الجامعة في قيادة قاطرة التغيير نحو الاستدامة، ليس فقط كصرح تعليمي، بل كشريك فاعل في تنمية البيئة وخدمة المجتمع المحلي والدولي. وتجسد هذا الطموح في استقطاب كوكبة من العلماء والباحثين من مختلف الجامعات والمراكز البحثية من ليبيا، والمغرب، والجزائر، وموريتانيا، والعراق، ومصر.

يحتوي هذا الكتاب بين دفتيه على دراسات معمقة تناولت محاور جوهرية شملت:

- الحوكمة والقيادة المستدامة: ودورها في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات والشركات.
 - الاقتصاد الأخضر والمسؤولية الاجتماعية: كركيزة أساسية لتحقيق الاستدامة في القطاعات النفطية والزراعية.
 - التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي: ودور التكنولوجيا والنانو في حماية البيئة والتخطيط الحضري المستدام.
 - التحديات البيئية والمجتمعية: بدءاً من إدارة النفايات والموارد المائية وصولاً إلى تمكين المرأة وحماية المكونات البيئية من منظور شرعي وقانوني.
- إننا نأمل أن تكون هذه الأعمال العلمية مرجعاً قيماً لصناع القرار والباحثين، ومساهمة حقيقية في وضع الحلول للتحديات التي تواجه مجتمعاتنا في طريقها نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية الأمم المتحدة 2030م.

ختاماً، أتوجه بوافر الشكر والتقدير لرئاسة جامعة سرت على دعمها المتواصل، وللجنة العلمية والتحضيرية التي سهرت على إنجاح هذا الحدث، ولكل الباحثين الذين أثروا هذا المحفل بعلمهم وفكرهم.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

د. صلاح محمد إجابة

مدير مركز خدمة المجتمع وتنمية البيئة

مستوى ممارسة السلوك الأخضر في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي

د. فاطمة علي الفرجاني

أستاذ مشارك بقسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد/ جامعة بنغازي- ليبيا.

fatma.elfergani@uob.edu.ly

أ. سارة قبيل الخازمي

ماجستير في إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد/ جامعة بنغازي- ليبيا.

الملخص:

تمثل هدف الدراسة في التعرف على مستوى السلوك الأخضر في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، حيث تم اتباع المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في الشركة البالغ عددهم (2855) عنصراً، حيث أخذت عينة عشوائية بسيطة تكونت من (339) مفردة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (290) استبانة، ولقد توصّلت الدراسة إلى أنّ مستوى السلوك الأخضر لدى العاملين في شركة البريقة جاء مرتفعاً، وأنّ أكثر أبعاد السلوك الأخضر ممارسة في الشركة بُعد تجنب الضرر حيث جاء في المرتبة الأولى، يليه بُعد أخذ المبادرة، ثم بُعد التأثير على الآخرين، ثم الحفاظ على الموارد، وأخيراً بُعد العمل بشكل مستدام، وبناءً على ذلك قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، أهمّها: تعزيز اهتمام شركة البريقة بالجوانب البيئية، والحفاظ على المستوى المرتفع لسلوكياتها الخضراء، ودعم ثقافة الحفاظ على البيئة، وحسن استخدام الموارد، وحثّ العاملين ليكونوا أكثر صداقة تجاه البيئة، وتحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: السلوك الأخضر، شركة البريقة لتسويق النفط، مدينة بنغازي.

Abstract

The aim of the study was to identify the level of green behavior of employees at the Brega Petroleum Marketing Company in Benghazi City. The descriptive approach was followed, and the questionnaire was used as a tool for collecting data. The study population was represented by all employees of the company, who numbered (2855) members, and a simple random sample was taken, consisting of (339) individuals. The number of questionnaires suitable for statistical analysis was (290) questionnaires. The study concluded that the level of green behavior of employees at Brega Company was high, and that the most practiced dimensions of green behavior in the company is the harm avoidance dimension, which came in first place, followed by the dimension of taking initiative, then the dimension of influencing others, then preserving resources and finally the dimension of working sustainably. Accordingly, the study presented a set of recommendations, the most important of which are: enhancing Brega Company's interest in environmental aspects and maintaining the high level of its green behavior, supporting the culture of environmental preservation and making good use of resources, urging employees to be more environmentally friendly and achieving sustainable development.

Keywords: Green Behavior, Brega Petroleum Marketing Company, Benghazi City.

المحور الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

يشهد العالم اهتمامًا متزايدًا بالأمور والقضايا البيئية، حيث أصبحت حماية البيئة والمحافظة عليها إحدى أهم سمات النظام العالمي الجديد، ومحور اهتمام الدراسات والبحوث الأكاديمية في العقدين الأخيرين (صبح، 2021؛ Syafri, Prabowo, Nur & Muafi, 2021) فمنذ انعقاد المؤتمر الأول للأمم المتحدة عام (1972م) المتعلق بالبيئة إلى اليوم تضاعف عدد سكان العالم تقريبًا إلى ما يفوق (8) مليارات نسمة، مما زاد من حجم الاقتصاد العالمي، هذه الزيادة كانت لها عدة فوائد إلا أنَّ لهذه الفوائد تبعات عديدة على البيئة، مثل: الإسراف في استخدام الموارد الطبيعية، واستنفاد التنوع الإحيائي، وتغير المناخ، وتفاقم الشح في الأراضي الخصبة، والمياه العذبة (مكتب العمل الدولي جنيف، 2013)، وانبعاث العديد من الغازات الضارة، وتلوث التربة والهواء والماء، وتلف طبقة الأوزون، والاحتباس الحراري، وتقلص المساحات الخضراء، وحدوث الكوارث الطبيعية وغيرها، ولمواجهة هذه المخاطر حددت الجمعية العامة للأمم المتحدة خلال قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عدد (17) هدف للتنمية المستدامة سُميت بالأهداف العالمية من أجل رؤية عالمية، وتحولية لعالم أفضل، وذلك ضمن خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام (2030) لضمان حياة كريمة للبشرية، والمحافظة على الموارد للأجيال القادمة، والحفاظ على البيئة، بالإضافة لتحقيق التنمية الاقتصادية الاجتماعية حول العالم (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2015).

ومن منطلق إنَّ العنصر البشري من أهم العناصر المساهمة في إحداث التغيرات البيئية سواء كانت بشكلٍ إيجابي أم سلبي (غراية، 2010؛ واعر، 2021؛ الطبال، Wang, Kou & 2023؛ Zhu, 2023) ونظرة المجتمع الدولي للشركات ومنظمات الأعمال على أنَّها أحد أهم أسباب التدهور البيئي والتلوث بسبب زيادة الصناعات، وكثرة المصانع، وما تخلّفه من نفايات، أدّت الضغوط القانونية، والاجتماعية، والتكنولوجية، والبيئية والأخلاقية على مستوى العالم، بإجبار المنظمات على الالتزام بالقضايا البيئية، وجعل حماية البيئة أحد الأهداف الأساسية لها (Abadne, 2021)، ممَّا دفعها لرفع مستوى الوعي، والإدراك والاهتمام بالممارسات البيئية في تنفيذ أنشطة الأعمال القائمة على البيئة (Syafri et al, 2021; Zhang, Xu, Jiang & Zhang, 2021b) والالتزام بتحمل المسؤولية البيئية وتطوير واعتماد ممارسات صديقة للبيئة، وأساليب عمل خضراء للتخفيف

من حدة الآثار الضارة من عملياتها وأنشطتها، وتحفيز ودعم العاملين لديها للقيام بسلوكيات خضراء، وتغيير سلوكهم في الاتجاه الأخضر، حيث تُشير سلوكيات العاملين التي تعزز ممارسات الإدارة البيئية في مكان العمل إلى السلوكيات الخضراء للدلالة على الحفاظ على البيئة الطبيعية، ويعدُّ السلوك الأخضر للعاملين جوهر الاستدامة البيئية التنظيمية؛ فهو يعكس سلوكًا ودودًا إيجابيًا تجاه البيئة، وإذا أرادت المنظمات تعزيز القوى العاملة الصديقة للبيئة، من المهم أن يكون هناك فهم أوضح لما يشكل هذه السلوكيات، وكيف يتم تنظيمها وعرسها في جميع المستويات في المنظمة، وبيان مدى أهميتها لكل من الإنسان والبيئة، حيث إن سلوكياتهم الخضراء يمكن أن تقلل من المشكلات البيئية، مثل هذه السلوكيات توفير الطاقة، وتقليل التلوثات، وإعادة التدوير، وتجنب الهدر، والحفاظ على الموارد وغيرها (Iqbal, Hassan, Akhtar & Khan, Ones & Dilchert, 2012; Chen & Wu, 2022; العولقي، 2021؛ الطبال، 2023).

2.1 الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع السلوك الأخضر، فقد أظهرت دراسة الفرجاني وأكريم (2023) أن مستوى توفر السلوك الأخضر للعاملين في شركة الإسمنت الليبية المساهمة بمدينة بنغازي كان متوسط، وجاء بعد السلوك الأخضر الإضافي في المرتبة الأولى، يليه السلوك الأخضر الأساسي، كما تبين وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابي ومعنوي لكل من المناخ الأخلاقي والانغماس الوظيفي على السلوك الأخضر، بالإضافة إلى أن الانغماس الوظيفي يتوسط جزئيًا - وبشكل معنوي - العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر، كما بينت دراسة Cahyadi, Natalisa, Poor, Perizade & Szabo (2023) أن ممارسات القيادة التحويلية الخضراء، وإدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بشكل إيجابي على السلوك الأخضر للموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بودابست في المجر، كما أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تتوسط العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية الخضراء، والسلوك الأخضر للموظفين في المؤسسات المذكورة، كذلك كشفت دراسة Mirahsani, Azizan, Shahriari, Rexhepi & Najmi (2023) أن الدعم التنظيمي المدرك، والهوية التنظيمية الخضراء لهما تأثير إيجابي على السلوك الأخضر للعاملين في المنظمات الصناعية في محافظة أصفهان بإيران، وأن الثقافة التنظيمية الخضراء تؤثر إيجابيًا، وبشكل غير مباشر على السلوك الأخضر للعاملين من خلال الدور الوسيط لكل من الدعم التنظيمي المدرك والهوية التنظيمية الخضراء، وأوضحت دراسة Wang et al, (2023) أن مستوى تصور أعضاء هيئة التدريس

بالجامعة الصينية للسلوك الأخضر مرتفع، وأن القيادة المسؤولة لها تأثير إيجابي مهم على السلوك الأخضر، بالإضافة إلى أن لرأس المال النفسي تأثيراً وسيطاً بينهما.

وقد أشارت دراسة التركيبي (2022) إلى أن مستوى السلوك الأخضر لموظفي الأجهزة الحكومية في الرياض بالملكة العربية السعودية عالٍ، حيث جاء بُعد السلوك الأخضر المطلوب بالمرتبة الأولى، يليه بُعد السلوك الأخضر الطوعي، كما بينت وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر، كما توصلت دراسة عليوط وبوجعداد (2022) إلى وجود مستوى عالٍ من السلوكيات الخضراء لدى العاملين بمحطة توليد الكهرباء في الطاهير بالجزائر، حيث جاء بُعد تجنب الضرر في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية بُعد التأثير على الآخرين، ثم بُعد العمل بشكل مستدام في المرتبة الثالثة، يليه بُعد الحفاظ على الموارد، وأخيراً بُعد أخذ المبادرة، هذا وأشارت الدراسة إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية في السلوك الأخضر، أما دراسة (Aboramadan, Crawford, Turkmenoglu & Farao (2022 فقد بينت أن القيادة الشاملة الخضراء تؤثر بشكل إيجابي على السلوكيات الخضراء لموظفي قطاع الفنادق في الجزء الشمالي من إيطاليا، وأن للدعم التنظيمي الأخضر دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة الشاملة الخضراء، والسلوك الأخضر للموظفين، وأظهرت دراسة (Ismail & Hilal (2022 وجود علاقة إيجابية بين القيادة المسؤولة، والسلوكيات الخضراء للعاملين في الشركة القابضة للطاقة في مدينة العاشر من رمضان في مصر، وأن للملكية النفسية دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، كما بينت وجود علاقة سلبية بين الملكية النفسية، والسلوكيات الخضراء للعاملين، وأن للهوية الخضراء دوراً كبيراً في التخفيف من حدة هذه العلاقة، بينما كشفت دراسة المالكي وكشكول وفياض (2021) بأن العاملين في المصرف العراقي التجاري في محافظتي (النجف الأشرف، كربلاء المقدسة) يتبنون فكرة السلوك الأخضر، وأن هناك علاقة إيجابية بين السلوك الأخضر، وأداء المصارف الخضراء، ما يعني أن نجاح السلوك الأخضر يرتبط بمدى توفر الوعي البيئي لدى المنظمات، كما خلصت دراسة صبح (2021) بأن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي معنوي على المناخ النفسي الأخضر، والسلوكيات الخضراء للعاملين في شركات المنطقة الصناعية بمدينة جمصة في مصر، وأن هناك تأثير إيجابي للمناخ النفسي الأخضر على السلوكيات الخضراء للعاملين، وأنه يتوسط العلاقة الإيجابية بين القيادة الأخلاقية، والسلوكيات الخضراء للعاملين، هذا بالإضافة إلى أن للقيم الخضراء الفردية دوراً معدلاً في العلاقة بين القيادة الأخلاقية، والسلوكيات الخضراء للعاملين عبر الدور الوسيط للمناخ النفسي

الأخضر .

وأشارت دراسة محمد والنجار وشعيب (2021) إلى أنَّ مستوى تحلي العاملين بالسلوكيات الخضراء في شركات السياحة المصرية بمدينة القاهرة جاء مرتفع، حيث جاء في المرتبة الأولى بُعد أخذ المبادرة، يليه بُعد الحفاظ على الموارد، بينما جاء في المرتبة الثالثة بُعد العمل بشكل مستدام، ثم بُعد تجنب الضرر في المرتبة الرابعة، وأخيرًا بُعد التأثير على الآخرين، كما تبين وجود تأثير معنوي إيجابي للثقافة التنظيمية الخضراء في السلوكيات الخضراء للعاملين، كذلك بينت دراسة واعر (2021) بأنَّ مستوى ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين بالمشاريع الخضراء بشركة نفطال فرع باتنة بالجزائر كان متوسط، وأنَّ هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية للقيادة التحويلية الخضراء على السلوكيات الخضراء للعاملين، بالإضافة إلى عدم وجود فروق بين إجابات العينة حول ممارسة السلوكيات الخضراء تُعزى إلى (الجنس، المؤهل العلمي، مدة الخدمة)، بينما أوضحت دراسة Syafri et al, (2021) أنَّ السلوك الأخضر للعاملين في مجال الطهي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في يوجياكارتا بإندونيسيا له تأثير إيجابي كبير على الابتكار الأخضر، وأداء الشركات، وأنَّ لإدارة الموارد البشرية الخضراء تأثيرًا إيجابيًا مهما على السلوك الأخضر وأداء الشركات، هذا وتوصلت دراسة Zhang et al, (2021b) إلى أنَّ ممارسات المعرفة البيئية لها تأثير إيجابي على السلوك الأخضر للعاملين في عدَّة شركات بالصين، كما بينت أنَّ النية السلوكية البيئية تتوسط العلاقة بين ممارسات المعرفة البيئية، والسلوك الأخضر للعاملين.

ولقد أوضحت دراسة إسماعيل وطه (2020) بأنَّ العاملين من مسؤولي الإدارة العليا، وإدارة الأزمات والكوارث، والإدارة البيئية، وإدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية بمدينة السادات بمصر كان مستوى سلوكياتهم الخضراء ضعيف، وأنَّ هناك علاقة إيجابية بين الهوية التنظيمية الخضراء، والسلوكيات الخضراء للعاملين، وأنَّ للابتكار الأخضر دورًا وسيطًا في العلاقة بينهما، كذلك بينت دراسة Saleem, Qadeer, Mahmood, Montes & Han (2020) وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية بين كل من القيادة الأخلاقية، والمناخ النفسي الأخضر مع السلوك الأخضر للعاملين في أربع جامعات، ومستشفيات في القطاعين العام والخاص في بنجاب بباكستان، وأنَّ للقيادة الأخلاقية تأثيرًا إيجابيًا على السلوك الأخضر من خلال وساطة المناخ النفسي الأخضر، بالإضافة إلى أنَّ للوعي البيئي للعاملين دورًا في تعزيز العلاقة المذكورة، ويتضح من عرض الدراسات السابقة، النقاط الآتية:

1. بيئة الدراسة:

أُجريت الدراسات في العديد من القطاعات منها التعليمية، والصناعية، والسياحية، والصحية، والبيئية، وقطاع الكهرباء، والفنادق، بالبيئة العربية والأجنبية، مثل: ليبيا، ومصر، والعراق والجزائر، والسعودية، والصين، واندونيسيا، وإيطاليا، والجزر، وإيران، وباكستان.

2. هدف الدراسة:

تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، حيث تم ربط السلوك الأخضر بعدة متغيرات، منها: المناخ الأخلاقي، الانغماس الوظيفي، والقيادة المسؤولة، والملكية النفسية، والقيادة التحويلية الخضراء، إدارة الموارد البشرية الخضراء، والقيادة الأخلاقية، والثقافة التنظيمية الخضراء، والهوية التنظيمية الخضراء، والقيادة الشاملة الخضراء، والمعرفة البيئية، والمناخ النفسي الأخضر، والابتكار الأخضر، والدعم التنظيمي المدرك، ورأس المال النفسي، والأداء الأخضر، والقيم الخضراء الفردية.

3. الفترة الزمنية: كانت أحدثها خلال عام (2023) وأقدمها في عام (2020).

4. النتائج: بينت معظم الدراسات تحلي العاملين بمستوى مرتفع من السلوكيات الخضراء، وأن للسلوك الأخضر تأثيراً إيجابياً على الابتكار الأخضر، وأن كلاً من (القيادة المسؤولة، والقيادة التحويلية الخضراء، والقيادة الأخلاقية، وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والثقافة التنظيمية الخضراء، والقيادة الشاملة الخضراء، والمعرفة البيئية، والمناخ النفسي، والمناخ الأخلاقي، والانغماس الوظيفي، والهوية التنظيمية الخضراء، والدعم التنظيمي المدرك) لها تأثير إيجابي على السلوك الأخضر. وفقاً لما سبق فإن الدراسة الحالية اتفقت مع عدد من الدراسات السابقة من حيث بعض أبعاد السلوك الأخضر والمتمثلة في (الحفاظ على الموارد، العمل بشكل مستدام، تجنب الضرر، التأثير على الآخرين، أخذ المبادرة)، لكن ما يميز الدراسة الحالية أنها تناولت دراسة مستوى ممارسة السلوك الأخضر للعاملين في إحدى الشركات النفطية الكبرى في دولة ليبيا، حيث تعتبر من الدراسات الأولى - على حد علم الباحثين - التي طبقت في البيئة الليبية باستخدام نموذج الأبعاد الخمس للسلوك الأخضر، ومن ثم فإن هناك فجوة بحثية تسعى الدراسة لسدّها في هذا المجال المعرفي، وقد تم الاستعانة بالدراسات السابقة في اختيار أبعاد السلوك الأخضر، وفي صياغة مشكلة الدراسة، وصياغة الإطار النظري لها، هذا بالإضافة إلى مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

3.1 مشكلة الدراسة:

بيّنت العديد من الدراسات مدى أهمية السلوك الأخضر للعاملين بالشركات في الحدّ من الآثار الضارة على البيئة، حيث أشارت دراسة (Chen & Wu (2022 إلى ضرورة وضع الشركات للقواعد، واللوائح، وتهيئة الظروف المناسبة لتطوير جو من المسؤولية البيئية لتعزيز السلوكيات الخضراء للعاملين، هذا وقد أكّدت دراسة (Ismail & Hilal (2022 بأنّ السلوكيات الخضراء للعاملين هي في الغالب تمثل الطريق الأقصر للاستدامة التنظيمية؛ لذا على الشركات تطبيق القواعد المناسبة، واستكشاف التدابير الإدارية التي يمكن من خلالها تحفيز العاملين لتبني السلوكيات الخضراء، كما أوصت كل من دراسة (صبح، 2021؛ واعر، 2021؛ Ismail & Hilal, 2022) بإجراء المزيد من الدراسات، والأبحاث حول السلوك الأخضر للعاملين، وتطبيقه في ميادين أخرى.

وتأسيساً على ما سبق قامت الباحثتان بإجراء مقابلات بحثية مع عدد من العاملين، وعددهم (10) عاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، وذلك لتحديد مشكلة الدراسة وبلورتها، وتبيّن من خلال هذه المقابلات أنّ هناك قصوراً في توفر المعرفة اللازمة لدى العاملين بمفهوم السلوك الأخضر، كما أنّ هناك قصوراً في بعض ممارسات السلوك الأخضر بالشركة، كقلة توفر المعدات والأجهزة اللازمة لعمليات إعادة التدوير، والمهدر في استهلاك الطاقة والورق وغيرها، ونتيجة لهذا تحاول الدراسة التعرف على مستوى ممارسة السلوك الأخضر للعاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، حيث يعتبر القطاع النفطي في ليبيا من أهم وأكبر القطاعات، ومن ثمّ يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:

- ما مستوى ممارسة السلوك الأخضر لدى العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي؟
- ما مستوى ممارسة أبعاد السلوك الأخضر (الحفاظ على الموارد، العمل بشكل مستدام، تجنب الضرر، التأثير على الآخرين، أخذ المبادرة) في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي؟

4.1 أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى ما يأتي:

1. التعرف على مستوى ممارسة السلوك الأخضر لدى العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي.
2. الكشف عن مستوى ممارسة أبعاد السلوك الأخضر (الحفاظ على الموارد، العمل بشكل مستدام، تجنب الضرر، التأثير على الآخرين، أخذ المبادرة) في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي.

3. اقتراح مجموعة من التّوصيات التي قد يستفيد منها صناع القرار في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي.

5.1 أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يأتي:

1. **الأهمية العلمية:** تمثل الدراسة إضافة علمية من خلال تسليط الضوء على مفهوم السلوك الأخضر للعاملين، حيث تعد هذه الدراسة -على حدّ علم الباحثين- من الدراسات الأولى التي تناولت موضوع السلوك الأخضر للعاملين في البيئة الليبية باستخدام نموذج الأبعاد الخمس، ومن ثمّ هناك فجوة بحثية تسعى الدراسة إلى تغطيتها، هذا بالإضافة إلى أنّ المعلومات التي تقدمها هذه الدراسة قد تسهم في إثراء المعرفة، كما قد تعد مرجعاً لأبحاث مستقبلية، وإضافة جيدة للمكتبة العربية.

2. **الأهمية العملية:** تقدم الدراسة معلومات لمتخذي القرار في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي حول السلوك الأخضر للعاملين، قد تسهم في تبني وتعزيز السلوكيات الخضراء، واتخاذ القرارات المناسبة، لتحسين الأداء البيئي للشركة.

6.1 مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

- **السلوك الأخضر للعاملين:** "هي سلسلة من السلوكيات التي يقوم بها الموظفون في مكان العمل، بهدف حماية البيئة، وتعزيز التنمية المستدامة، والتي تتضمن الحفاظ على الموارد، وتقليل النفايات، واكتساب المعرفة بحماية البيئة والعمل المستدام" (Zhang, Yang, Cheng & Chen, 2021a: 1)، ويعرف إجرائياً بأنه سلوكيات العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، والتي تهدف إلى الحفاظ على البيئة من خلال حسن استخدام الموارد، والعمل بشكل مستدام، وتقليل النفايات، والتأثير على الآخرين، وإشراكهم في الممارسات البيئية، وحثهم لتبنيها، واتخاذ المبادرة، وسيتم قياسها بواسطة استبانة أعدها (McConnaughy (2014)، بعد إجراء بعض التعديلات عليها بما يتماشى مع أهداف الدراسة.

- **شركة البريقة لتسويق النفط:** هي إحدى شركات المؤسسة الوطنية للنفط، حيث تأسست طبقاً للقانون رقم (74) لسنة 1971م، وذلك بعد إدماج ثلاث شركات وطنية، كانت تقوم بتسويق وتوزيع ونقل المنتجات النفطية في ليبيا وهي (البريقة، السدرة، الوطنية) في شركة واحدة مملوكة بالكامل للمؤسسة الوطنية للنفط، وتولت الشركة منذ إنشائها إعداد الخطط، والبرامج الكفيلة

بتوفير احتياجات السوق المحلي من كافة أنواع الوقود، ومشتقاته (الموقع الرسمي لشركة البريقة لتسويق النفط، 2024).

اخور الثاني: الإطار النظري للدراسة

1.2 مفهوم السلوك الأخضر للعاملين: أصبح موضوع السلوكيات الخضراء للعاملين (EGB) Employees' Green Behaviors من الموضوعات المهمة في مجالات السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية وخطوة أساسية نحو التنمية المستدامة، حيث تطور السلوك الأخضر من سلوك مؤيد للبيئة في مكان العمل، أو السلوك المستدام بيئياً (Pro environmental) إلى سياسة وخطّة إستراتيجية لتحقيق الاستدامة البيئية التنظيمية، فالسلوك الأخضر للعاملين من السلوكيات الإيجابية، والذي يلعب دوراً مهماً وفعالاً في الحدّ من الآثار السلبية لأنشطة الموارد البشرية، والتي تسبب ضرراً للبيئة، فهو يعدّ المفتاح لتعزيز التنمية المستدامة للمنظمات، وتحقيق التنفيذ الفعّال للممارسات الخضراء في مكان العمل بما يحقق حماية البيئة (صبح، 2021؛ المالكي وآخرون، 2021).

يعدّ (Ones & Dilchert) أول من استخدم مصطلح السلوك الأخضر للعاملين، حيث ينظر إليه على أنّه سلوك مفيد للبيئة يقوم به العاملين في مكان العمل، وهو يعدّ من المكونات الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة لبيئة المنظمة (المالكي وآخرون، 2021)، حيث تمّ تعريف السلوكيات الخضراء للعاملين بأنّها "إجراءات وسلوكيات قابلة للتطوير يشارك فيها الموظفون والتي ترتبط بالاستدامة البيئية وتساهم فيها أو تنقص منها" (Ones & Dilchert, 2012: 87)، كما عرف واعر (2021: 284-285) السلوكيات الخضراء بأنّها هي: "السلوكيات التي تهدف إلى الحفاظ على الموارد، وتقليل النفايات وتصميم المنتجات الخضراء لحماية النظم البيئية من آثار الصناعة، وتحقيق التنمية المستدامة".

ضمن هذا السياق بين (Zhang et al, 2021b:1) بأنّ سلوكيات العاملين الخضراء هي "سلوكيات فردية قابلة للقياس تساعد على تحقيق الاستدامة البيئية في مكان العمل، والتي تشبه السلوك المؤيد للبيئة والسلوك المستدام بيئياً"، وذكره صبح (2021: 59) بأنّه "سلسلة من السلوكيات التي ينفذها الموظفون، والتي تهدف إلى الحدّ من التأثير السلبي على البيئة، والمساهمة في الاستدامة البيئية"، وأشار أيضاً (Zhang et al, 2021a: 2) بأنّ السلوك الأخضر هو "سلوك صديق للبيئة، أو مؤيد للبيئة خاص بمكان العمل، وهو يربط بشكل مباشر بين حماية البيئة والإجراءات الإيجابية الأخرى ذات الصلة، والحفاظ على الموارد في التشغيل اليومي للمؤسسة، ويساعد

المؤسسات والموظفين على تقييم سلوكهم الأخضر في مكان العمل، وذلك فهو يحدد على وجه التحديد، تأثير تنفيذ التدابير الخضراء ذات الصلة للمؤسسات في عملية العمل، وهو المفتاح لتعزيز التنمية المستدامة للمجتمع والاقتصاد".

بالإضافة إلى ما سبق أوضح عليوط وبوجعدار (2022: 189) بأن "السلوك الأخضر للموظف يركز على الممارسات البيئية، والأداء البيئي على المستوى الفردي وفي مكان العمل حصراً، وقد يكون تطوعياً نابعاً عن الفرد نفسه، أو إلزامياً مفروضاً بحكم نظام العمل في المنظمة"، كما عرف الفرجاني وأكريم (2023: 4) السلوك الأخضر على أنه "سلوك ذو تأثير إيجابي على البيئة يمارسه الموظفون في مكان العمل، مرتبط بالاستدامة البيئية، ويهدف للححد من الآثار السلبية للموارد البشرية على البيئة الطبيعية والاجتماعية"، وأشار الطبال (2023: 554) بأنه "السلوك الصديق للبيئة وهو سلوك الأفراد الذي يحافظ، ولا يضر أو يفيد البيئة الطبيعية ويساهم في الاستدامة البيئية"، ويتضح من التعريفات السابقة أن السلوك الأخضر يتميز بالخصائص الآتية:

- السلوك الأخضر سلوك إيجابي مفيد ليس فقط للبيئة، وإنما للمنظمة والمجتمع.

- السلوكيات الخضراء هي سلوكيات قابلة للقياس والتطوير، ويمكن تحفيز العاملين على تبنيها.
- السلوك الأخضر لا يعكس فقط الحفاظ على الموارد وتقليل النفايات؛ بل يتطلع إلى تصميم وتطوير منتجات، ونظم عمل خضراء، وهو خطوة أساسية ومهمّة لتحقيق التنمية المستدامة.
- السلوك الأخضر سلوك فردي قد يكون نابعاً من الشخص ذاته، أو ملزم به كجزء من الواجبات الرسمية في المنظمة.

ويندرج تحت السلوكيات الخضراء للعاملين عدّة أنشطة، مثل توفير الطاقة (كإطفاء الأضواء، وأجهزة التكييف، والأجهزة الإلكترونية عند مغادرة المكتب أو عند عدم الحاجة إليها، استخدام الضوء الطبيعي بفتح النوافذ بدلاً من المصابيح الكهربائية)، استخدام الموارد بشكل فعال كاستخدام كلا وجهي الورقة، استخدام الأكواب القابلة لإعادة الاستخدام عدّة مرات، بدلاً من الأكواب التي تستخدم مرة واحدة، حضور المؤتمرات، والاجتماعات عن بُعد بواسطة الإنترنت، إرسال المستندات إلكترونياً بدلاً من طباعتها، الحفاظ على المياه، وغير ذلك من السلوكيات الأخرى (التركي، 2022).

2.2 أهمية السلوك الأخضر: تتضح أهمية السلوكيات الخضراء للعاملين من خلال النقاط الآتية (Syafri Susananto, Arief, Usman & ; Chen & Wu, 2022 ; et al, 2021; Zhang et al, 2021a ;Tiarapuspa, 2023):

1. يُسهم تبني السلوكيات الخضراء في تقليل الآثار السلبية، والضّارة للأنشطة في مكان العمل، ويحافظ على بيئة عمل صحيّة وآمنة.
2. تساهم في تحقيق أهداف المنظمة الصديقة للبيئة، من خلال تحفيز وحث العاملين على ممارسة أنشطتهم بشكلٍ فعال صديق للبيئة.
3. تعمل السلوكيات الخضراء للعاملين على تعزيز الاستدامة التنظيمية، وتحسين الأداء البيئي للمنظمة، ولكن لها تأثير أيضاً على شخصية العاملين، وتعزيز رفاهيتهم داخل المنظمة.
4. ترشيد استخدام الموارد وعدم هدرها، ومن ثمّ فهي تساعد على تقليل تكاليف المنظمة، وزيادة أرباحها.
5. تنعكس أهميتها في اتخاذ القرارات البيئية المهمة، وتبني المشروعات ذات البعد البيئي، وإنتاج المنتجات، وتقديم الخدمات الصديقة للبيئة، ما يُسهم في زيادة الحصة السّوقية للمنظمة، وتعزيز ميزتها التنافسية.
6. يكمل السلوك الأخضر سياسات المنظمة، ويدعم الإدارة الخضراء للشركة، فهو يعمل على تشجيع الابتكارات البيئية، وتقديم الأفكار الإبداعية، والتي تفيد كلا من المنظمة والبيئة.

3.2 أبعاد السلوك الأخضر:

اقترح الباحثون عدّة أبعاد للسلوكيات الخضراء، حيث تعددت، واختلفت باختلاف وجهات نظرهم، وصنفت وفق ثلاث اتجاهات؛ يرى الاتجاه الأول أنّ أبعاد السلوك الأخضر تتمثل في بُعدين أساسيين وهما: السلوك الأخضر المطلوب (الدور الأساسي) والسلوك الأخضر الطوعي (الدور الإضافي) (Norton, Parker, Zacher & Ashkanasy, 2015 ; إسماعيل وطه، 2020)، بينما يصنف الاتجاه الثاني أبعاد السلوك الأخضر للعاملين إلى السلوك الأخضر الخفي والسلوك الأخضر العلني (المالكي وآخرون، 2021)، في حين صنف الاتجاه الثالث السلوك الأخضر للعاملين إلى خمس أبعاد مهمة، والتي حددها (Ones & Dilchert, 2012) والذي تمّ تسميتها بالـ (Green Five)، حيث تبينّت الدّراسة الحالية هذا الاتجاه لقياس السلوك الأخضر للعاملين في شركة البريقة لتسويق النفط، ويمكن توضيح هذه الأبعاد في الآتي (Ones & Dilchert, 2012; Iqbal et al, 2018؛ إسماعيل وطه، 2020؛ المالكي وآخرون، 2021؛ محمد وآخرون، 2021؛ عليوط وبوجعدار، 2022):

أولاً: الحفاظ على الموارد:

يهدف هذا البُعد إلى تجنب التبذير والتلوث، حيث إنّه يرتبط بالاعتدال في الموارد المتاحة، فهو يركز على تقليل الاستخدام كالحفاظ على الطّاقة بإطفاء الأجهزة عند عدم الحاجة إليها، واستخدام الضوء الطبيعي بدلاً من المصابيح الكهربائية، والحدّ من استهلاك الورق كإرسال التقارير، والمستندات إلكترونياً بدلاً من طباعتها، وتقليل استهلاك المياه وغيرها، كما تركز هذه الفئة على إعادة استخدام الأدوات، والأغراض لعدّة مرات بدلاً من رميها، كاستخدام أكواب الزجاج والفخار بدلاً من الأكواب الورقية، وإعادة التخصيص، والتي تُشير إلى تحويل الأشياء، واستخدامها لأغراض أخرى جديدة غير تلك المخصصة لها؛ بالإضافة إلى عمليات إعادة التدوير، والتي تعمل على تقليل كمية المخلفات، و تحدّ من تلوث البيئة، من خلال تبني المنظمات للتقنيات، والأجهزة التي تساعد على تطبيق هذه العملية، وتوفير وسائل فصل القمامة، والاهتمام بفرز المواد في الصناديق المناسبة لها وتوفيرها داخل المنظمة.

ثانياً: العمل بشكلٍ مستدام:

يعكس هذا البُعد قيام العاملين باتباع أفضل الأساليب لإنتاج المنتجات وتقديم الخدمات الصديقة للبيئة، حيث يتضمن اختيار البدائل المسؤولة من خلال تشجيع المنظمة لاختيار، وتبني أفضل الطرق لأداء العمل بشكلٍ صديق للبيئة، كاختيار آلة تعمل بالطّاقة الشمسية بدلاً من الآلات التي تعتمد على الوقود، بما يساعد على توفير الطّاقة، كما يتضمن تغيير طريقة العمل كإدخال وتطبيق استراتيجيات خضراء، ووضع سياسات وقوانين تراعي البيئة، وتعزيز ثقافة تنظيمية خضراء، وتعزيز مشاركة العاملين في وضع الأهداف، والاستراتيجيات البيئية، هذا إلى جانب تبني منتجات مستدامة غير ضارة بالبيئة أو المستهلك، بحيث تكون قابلة لإعادة التدوير، واعتماد العمليات التي تحلّف منتجات معيبة ونفايات أقل، من خلال تبني التقنيات الحديثة، بالإضافة إلى ذلك يدعم هذا البُعد الابتكار من أجل الاستدامة بدعم أفكار، وابتكارات العاملين الإبداعية ذات الأثر الإيجابي على البيئة، وأخذها بعين الاعتبار، ومواكبة التطورات العالمية، والمشاركة في المؤتمرات البيئية وغير ذلك.

ثالثاً: تجنب الضرر:

يتضمن هذا البُعد تجنب السلوكيات ذات التأثير السلبي على البيئة ومنع التلوث، بتبني الممارسات التي تقلل من استخدام المواد السّامة، والتّعامل مع الانبعاثات الخطرة، ومعالجة النفايات

بشكلٍ صحيح، هذا إلى جانب مراقبة التأثير البيئي بقيام العاملين بمسح غير رسمي للبيئة، ومتابعة الضرر المحتمل الذي قد ينجم عن أنشطتهم، كمراقبة مصادر المياه والتربة والهواء بانتظام، والمتابعة الفورية بعد وقوع حادث ما قد يخلّف آثار سلبية على البيئة، واتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة لمعالجته، بالإضافة إلى تقوية النظم البيئية، وإعطاء الأولوية للحفاظ على البيئة، باتخاذ القرارات البيئية المهمة، وإقامة الأنشطة، والندوات التي تهدف إلى تعزيز البيئة الخضراء، والاهتمام بزراعة الأشجار في محيط العمل، ووضع النباتات في المكاتب والممرات داخل الشركة.

رابعاً: التأثير على الآخرين:

يشمل هذا البُعد تشجيع الآخرين، وتحفيزهم بتبني الممارسات البيئية، بإجراء المسابقات والندوات الخضراء، ومناقشة القضايا البيئية مع الزملاء، ورفع روح التعاون والمشاركة بين العاملين، وحثهم ليكونوا أكثر صداقة ومسؤولية تجاه البيئة، وتقديم الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية، كمدحهم عند قيامهم بسلوك أخضر، كما يتضمن التعليم والتدريب من خلال إقامة وإعداد دورات تدريبية وتثقيفية عن البيئة، ونشر الوعي الأخضر، وإنشاء جلسات مشاركة خضراء لتبادل الآراء والمعلومات، وإشراك العاملين في الأنشطة والمشاريع التي تهدف إلى الحفاظ على البيئة، وتوعيتهم بالمخاطر البيئية.

خامساً: أخذ المبادرة:

يُشير هذا البُعد إلى سلوكيات المبادرة والتّضحية بالنفس، وجعل الاهتمام بالبيئة في المقام الأول فهو يرفض الوضع الراهن (غير المستدام)، حيث يعكس بدء البرامج والسياسات من خلال إنشاء، أو تطوير مشروع بيئي جديد، أو تنفيذ فكرة ابتكارية، فهي تشمل قيام العاملين بالمبادرة بطرح الأفكار والابتكارات البيئية، ومساندة المنظمة في تنفيذ السياسات الجديدة، حيث يتطلب هذا البُعد درجة ما من المخاطرة والتّضحية، سواءً بالمال، أو الموارد أو الجهد، هذا إلى جانب الضغط والنشاط من قبل العاملين لتغيير الوضع الراهن وتحقيق الاستدامة، فهو يتطلب التّغلب على الجمود التنظيمي، وإبداء الرأي من خلال رفض المشاريع التي قد تسبب آثار سلبية على البيئة، والضغط على المنظمة لإدخال الأساليب والتقنيات الحديثة، والتي تخفف من الضرر البيئي، وحسن التعامل مع مقاومة التغيير، وكسر الحواجز لتحقيق بيئة تنظيمية خضراء.

المحور الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

1.3 منهج الدراسة: انطلاقاً من مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، فإنه تم استخدام المنهج الوصفي، وتعد هذه الدراسة دراسة استكشافية للتعرف على مستوى السلوك الأخضر بالشركة.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، والبالغ عددهم (2855) عنصراً حسب إحصائية الشركة لعام (2023)، حيث تم اتباع أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتمّ تحديدها وفقاً لجدول المجتمع والعينة (سيكاران، 2013)، حيث بلغت (339) مفردة، وتمّ توزيع الاستبانات على جميع أفراد العينة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (290) استمارة استبانة، أي بمعدل استجابة (85.5%).

3.3 مصادر جمع البيانات: اعتمدت الدراسة لجمع البيانات على كل من المصادر الثانوية والمصادر الأولية، حيث تتضمن المصادر الثانوية الاطلاع على المراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والتي تتضمن الكتب والدوريات والرسائل العلمية وغيرها، من خلال إجراء مسح مكتبي واستخدام الإنترنت، وذلك بهدف وضع إطار نظري يتوافق مع أهداف الدراسة، أما المصادر الأولية فقد تمثلت في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، حيث وزعت على جميع أفراد العينة، ومن ثم تمّ تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية التي تناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة.

4.3 وصف أداة الدراسة: تحقيقاً لأهداف الدراسة طُورت استبانة حول "مستوى ممارسة السلوك الأخضر للعاملين شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي"، تكونت الاستمارة من قسمين أساسيين: تضمن القسم الأول المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، والتي تشمل (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة بالشركة)، بينما تضمن القسم الثاني مقياس السلوك الأخضر والذي تمّ تطويره بالاعتماد على دراسة (McConaughy, 2014)، حيث تكون من خمس أبعاد بعدد (41) عبارة، ولقد تمّ قياس الإجابات عن عبارات الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، حيث أعطي لهذه الإجابات أوزان رقمية تمثل درجة الموافقة، ولأنّ عبارات الاستبانة تمّ صياغتها بشكل إيجابي؛ لذا أعطي المقياس درجات موضحة، كما في الجدول رقم (1).

جدول (1): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ويتم تحديد مستوى ممارسة المتغير وأبعاده وفقاً للمتوسط الحسابي (عبد الفتاح، 2017)، كما في الجدول رقم (2).

جدول (2): مستوى ممارسة متغير الدراسة

الفئة في المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
طول الخلية	من 1 إلى أقل من 1.80	من 1.80 إلى أقل من 2.60	من 2.60 إلى أقل من 3.40	من 3.40 إلى أقل من 4.20	من 4.20 إلى 5.00
مستوى الممارسة	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

5.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة: اعتمدت الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 23) Statistical Package for Social Sciences لمعالجة البيانات التي جمعت عن طريق الاستبانة، وذلك بتطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، والتوصل إلى النتائج، حيث اشتملت هذه الأساليب ما يأتي:

1. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) لاختبار مدى ثبات وصدق مقياس الدراسة.
2. اختبار الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) لاختبار مدى تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي.
3. التكرارات والنسب المئوية لعرض خصائص عينة الدراسة.
4. مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، والمتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لغرض تحديد مدى تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها، وتحديد مدى انحراف هذه الإجابات عن متوسطها.

6.3 التوزيع الطبيعي للبيانات: في هذا الجانب يتم اختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لمعرفة أي من الاختبارات يمكن إجرائها لتحليل نتائج الدراسة، حيث يمكن التحقق من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من خلال استخدام اختبار الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis)، حيث إنَّ البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء أقل من الواحد الصحيح، ومعامل التفرطح أقل من (3) (Brown, 2008)، وباختبار التوزيع الطبيعي للبيانات جاءت النتائج كما في الجدول رقم (3).

جدول (3): اختبار طبيعة توزيع بيانات الدراسة

الترقيم	الأبعاد	Skewness	Kurtosis
1	الحفاظ على الموارد	-0.273	0.628
2	العمل بشكل مستدام	-0.238	0.060
3	تجنب الضرر	-0.772	1.205
4	التأثير على الآخرين	-0.475	0.403
5	أخذ المبادرة	-0.631	0.600
	السلوك الأخضر	-0.455	0.807

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أنَّ القيم الإحصائية لمعامل الالتواء تراوحت بين (-0.238 إلى -0.772) وهي أقل من الواحد الصحيح، بينما تراوحت قيم معامل التفرطح بين (0.060 إلى 1.205) وهي أقل من (3)، وهذا يشير إلى أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه يمكن إجراء الاختبارات المعلمية التي تشترط تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي.

7.3 صدق وثبات أداة الدراسة: للتحقق من جودة مقياس الدراسة واختبار الصدق الظاهري لها عُرضت استمارة مبدئية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة، والاختصاص لغرض تحكيم الاستبانة، وإبداء آرائهم واقتراحاتهم، ووفقاً لآراء المحكمين وملاحظاتهم بشأن العبارات، ومدى صلاحيتها ودقتها وبعد إجراء ما يلزم من تعديلات أصبحت الاستبانة جاهزة للتوزيع، حيث اختيرت عينة استطلاعية تكونت من (35) مفردة في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، وذلك للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة معامل (Cronbach's alpha)، واختبار الصدق الذاتي، وتمَّ إجراء اختبار الصدق والثبات على متغير الدراسة، ولكل بُعد من أبعاد المتغير، ولقد ظهرت النتائج كما في الجدول رقم (4).

جدول (4): معاملات صدق وثبات أداة الدراسة

ت	البُعد	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
1	الحفاظ على الموارد	12	0.940	0.969
2	العمل بشكل مستدام	11	0.965	0.982
3	تجنب الضرر	7	0.917	0.957
4	التأثير على الآخرين	5	0.901	0.949
5	أخذ المبادرة	6	0.892	0.944
	السلوك الأخضر	41	0.977	0.988

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أنّ معامل ثبات السلوك الأخضر بلغ (97%) بينما معامل الصدق بلغ حوالي (98%)، ونلاحظ أنّ قيم معاملات الصدق والثبات جاءت جميعها مرتفعة، وهذا يعني أنّ أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وأنّه يمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات، وأنّها صممت فعلاً لما مراد قياسه.

المحور الرابع: الدراسة الميدانية

1.4 خصائص عينة الدراسة: اشتملت الاستبانة على جزء خاص بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، حيث تضمنت كل من (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة بالشركة)، ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة، وفقاً لهذه الخصائص في الجدول رقم (5).

جدول (5): خصائص عينة الدراسة

المتغيرات الشخصية والوظيفية	الخصائص	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	205	70.7%
	أنثى	85	29.3%
المؤهل العلمي	شهادة ثانوية أو ما يعادلها	39	13.4%
	مستوى جامعي أو ما يعادله	190	65.5%
	مؤهلات عليا	52	17.9%
	أخرى تذكر	9	3.1%
المسمى الوظيفي	مدير إدارة	13	4.5%
	منسق	33	11.4%
	رئيس قسم	62	21.4%
	مشرف وحدة	15	5.2%
	موظف	167	57.6%
مدة الخدمة بالشركة	أقل من 5 سنوات	41	14.1%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	87	30.0%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	54	18.6%
	من 15 سنة وما فوق	108	37.2%

نستخلص ممّا سبق أنّ غالبية عينة الدراسة كانت من الذكور بنسبة بلغت (70.7%)، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة العمل في الشركات النفطية، وأنّ معظمهم كانوا من حملة الشهادات الجامعية أو ما يعادلها بنسبة بلغت (65.5%)، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام الشركة بتوظيف العاملين من حملة الشهادات الجامعية، بالإضافة إلى تشجيعهم، وإعطائهم الفرصة لاستكمال

دراساتهم، كما أنَّ الموظفين كانوا أكثر فئة مشاركة في العينة مقارنة بباقي المسميات الوظيفية الأخرى حيث بلغت نسبتهم (57.6%)، وقد يُعزى ذلك إلى كبر حجم الشركة، وتعدد التخصصات بالإضافة إلى طبيعة الهيكل التنظيمي؛ بالإضافة إلى أنَّ غالبية المشاركين كانت مدة خدمتهم في شركة البريقة من (15 سنة وما فوق) بنسبة (37.2%)، وقد يعزى ذلك لاهتمام الشركة بالحفاظ على العاملين الأكبر سنًا ممن قضوا مدة طويلة بالشركة، وذلك للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم القيمة.

2.4 الإجابة على تساؤلات الدراسة: في هذا الجانب تمَّ الإجابة على تساؤلات الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لإجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبانة، والمتعلقة بالسلوك الأخضر، وعددها (41) عبارة، ويمكن توضيح ذلك في الجدول رقم (6).

جدول (6): المستوى العام لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد السلوك الأخضر

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
الحفاظ على الموارد	3.36	0.671	67%	4	متوسط
العمل بشكل مستدام	3.35	0.771	67%	5	متوسط
تجنب الضرر	3.63	0.742	73%	1	مرتفع
التأثير على الآخرين	3.45	0.836	69%	3	مرتفع
أخذ المبادرة	3.54	0.804	71%	2	مرتفع
السلوك الأخضر	3.44	0.653	69%		مرتفع

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي للسلوك الأخضر ككل بلغ (3.44) بانحراف معياري (0.653)، وبوزن نسبي بلغ (69%)، ما يبين أنَّ مستوى ممارسة السلوك الأخضر في شركة البريقة جاء مرتفعًا، كما يتبيَّن من الجدول أنَّ بُعد تجنب الضرر جاء مرتفعًا في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري (0.742) ووزن نسبي (73%)، يليه بُعد أخذ المبادرة في المرتبة الثانية حيث جاء مرتفعًا بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري قدره (0.804) ووزن نسبي (71%)، فيما كان في المرتبة الثالثة بُعد التأثير على الآخرين بمستوى مرتفع، حيث جاء بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.836) وبوزن نسبي قدره (69%)، يليه في المرتبة الرابعة بُعد الحفاظ على الموارد، حيث جاء بمستوى متوسط، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.36) وانحراف معياري (0.671) ووزن نسبي (67%)، وفي

المرتبة الأخيرة جاء بُعد العمل بشكلٍ مستدام بمتوسط حسابي قدره (3.35) وانحراف معياري (0.771) ووزن نسبي (67%)، حيث جاء بمستوى متوسط، وفيما يأتي تحليل عبارات أبعاد السلوك الأخضر للتعرف على مستويات كل بُعد على حدة.

1. عبارات بُعد الحفاظ على الموارد: يوضح الجدول رقم (7) إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات التي تقيس الحفاظ على الموارد حسب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والوزن النسبي.

جدول (7): إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بُعد الحفاظ على الموارد.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
1	يقلل العاملون في الشركة من استهلاك الطاقة عن طريق إيقاف تشغيل الأجهزة والآلات عند عدم الحاجة إليها.	3.79	1.029	76%	2	مرتفع
2	يقلل العاملون في الشركة من استهلاك المياه عن طريق إغلاق صنبور المياه فور الانتهاء من استخدامه.	4.18	0.747	84%	1	مرتفع
3	يقلل العاملون في الشركة من استهلاك الورق وذلك باستخدام وجهي الورقة عند الطباعة أو الكتابة.	3.31	1.149	66%	7	متوسط
4	يتبادل العاملون في الشركة التقارير والملفات إلكترونياً مع الموظفين الآخرين بدلاً من طباعتها لحفظ الورق والحبر.	3.37	1.158	67%	6	متوسط
5	يستخدم العاملون في الشركة السلام عند الانتقال من طابق إلى آخر بدلاً من المصاعد الكهربائية وذلك لتوفير الطاقة.	2.96	1.145	59%	10	متوسط
6	يحرص العاملون في الشركة على استخدام الضوء الطبيعي بفتح النوافذ بدلاً من تشغيل المصابيح الكهربائية.	3.03	1.110	61%	9	متوسط
7	يختار العاملون في الشركة الأدوات والأغراض التي يمكن استعمالها عدة مرات، كاستخدام أكواب الفخار أو الزجاج بدلاً من الأكواب الورقية.	2.90	1.148	58%	12	متوسط
8	يخفظ العاملون في الشركة المواد والأدوات الإضافية كالمعدات المكتبية لاستخدامها مستقبلاً عند الحاجة إليها.	3.72	0.904	74%	3	مرتفع
9	يستخدم العاملون في الشركة المعدات والأجهزة التي تم صيانتها وإصلاحها بدلاً من طلب معدات أخرى جديدة.	3.58	0.893	72%	4	مرتفع
10	يستخدم العاملون في الشركة الأدوات والمواد في أغراض جديدة بدلاً من رميها، كزرع شتلة نبات في العلب الفارغة.	2.94	1.057	59%	11	متوسط
11	يقوم العاملون برمي النفايات والمخلفات في الصناديق المخصصة لإعادة التدوير داخل الشركة.	3.39	1.099	68%	5	متوسط
12	يشجع العاملون الشركة على توفير الأجهزة والوسائل اللازمة والتي تساعد على تبني عملية إعادة تدوير النفايات بدلاً من حرقها أو دفنها.	3.13	1.128	63%	8	متوسط
بُعد الحفاظ على الموارد		3.36	0.671	67%	متوسط	

يوضح الجدول أنَّ مستوى عبارات بُعد الحفاظ على الموارد يتراوح بين المرتفع والمتوسط (2.90 إلى 4.18)، وتعكس هذه النتائج اهتمام العاملين بشركة البريقة بالحفاظ على المياه، وعدم هدرها وتوفير استهلاك الطاقة، كما يتضح مدى حرصهم على توفير استخدام الموارد من خلال الحفاظ على المواد، والأدوات الإضافية وإعادة استخدام المعدات التي تم صيانتها، كما أنهم يراعون بدرجة متوسطة رمي المخلفات في الصناديق المخصصة لها لإعادة تدويرها، ويشجعون الشركة على تبني عمليات إعادة التدوير؛ بالإضافة إلى اهتمامهم بتقليل استهلاك الورق والحبر، ومراعاة نقل وتبادل الملفات إلكترونياً.

2. عبارات بُعد العمل بشكل مستدام: يوضح الجدول رقم (8) إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات التي تقيس العمل بشكل مستدام حسب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي.

جدول (8): إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بُعد العمل بشكل مستدام

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
13	يتبع العاملون سياسات الشركة التي تتبنى عمليات وأنشطة جديدة تقلل من النفايات والمنتجات المعيبة.	3.40	0.962	68%	5	مرتفع
14	يشجع العاملون الشركة على اختيار أفضل الطرق لأداء العمل بشكلٍ صديق للبيئة، كاستخدام الآلات التي تعمل بالطاقة الشمسية بدلاً من الآلات التي تعمل بالوقود.	3.11	1.093	62%	10	متوسط
15	يلتزم العاملون باتباع الطرق المحددة من قبل الشركة للنقل والتوزيع الأقل ضرراً بالبيئة.	3.49	0.964	70%	2	مرتفع
16	يقوم العاملون بأداء مهامهم وواجباتهم بطرق صديقة للبيئة داخل الشركة.	3.43	0.972	69%	4	مرتفع
17	يلتزم العاملون بالقوانين والقواعد التي وضعتها الشركة بما يخص حسن استخدام الطاقة والموارد.	3.60	0.990	72%	1	مرتفع
18	يستغل العاملون أوقات فراغهم في القيام بأنشطة تفيد البيئة داخل الشركة.	3.01	1.062	60%	11	متوسط
19	يفضل العاملون في الشركة بأن تكون المعدات والمواد التي يستخدمونها قابلة لإعادة التدوير.	3.26	0.944	65%	9	متوسط
20	يساهم العاملون بالمشاركة في وضع أهداف واستراتيجيات تتضمن الحفاظ على البيئة في الشركة.	3.38	1.013	68%	7	متوسط
21	تدعم الشركة أفكار العاملين وابتكاراتهم الإبداعية ذات الأثر الإيجابي على البيئة.	3.33	1.040	67%	8	متوسط

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
22	يقوم العاملون في الشركة بالمشاركة في المؤتمرات البيئية وذلك لزيادة معرفتهم بأمور وقضايا البيئة.	3.38	1.009	%68	6	متوسط
23	يبادر العاملون بالشركة باتباع التقنيات الجديدة والتي تفيد البيئة كحضور الاجتماعات عبر الإنترنت والمشاركة في الدورات عن بعد.	3.48	1.053	%70	3	مرتفع
	بعد العمل بشكل مستدام	3.35	0.771	%67	متوسط	

يبين الجدول أن مستوى عبارات بُعد العمل بشكل مستدام يتراوح بين المرتفع والمتوسط (3.01 إلى 3.60)، وتعكس النتائج مدى حرص العاملين بالالتزام بقوانين الشركة للحفاظ على الطاقة والموارد المتاحة، وحسن استخدامها، واتباع إرشاداتها عند القيام بعمليات النقل والتوزيع، وتبني التقنيات الجديدة كاستخدام الإنترنت لحضور الاجتماعات والدورات، وأداء المهام والواجبات بطرق أكثر حفاظاً على البيئة ومراعاة تقليل النفايات، كما يتضح قيامهم وبمستوى متوسط بالمشاركة في المؤتمرات البيئية ومساهماتهم في وضع الأهداف التي تتضمن الحفاظ على البيئة، وتشجيع الشركة على اختيار أفضل الطرق لأداء العمل بشكل صديق للبيئة؛ بالإضافة إلى قيام الشركة بدعم أفكار العاملين، والمتعلقة بحماية البيئة.

3. عبارات بُعد تجنب الضرر: يوضح الجدول رقم (9) إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات التي تقيس تجنب الضرر حسب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي.

جدول (9): إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بُعد تجنب الضرر.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
24	يراعي العاملون في الشركة استخدام وسائل وأدوات الحماية اللازمة للتعامل مع المواد السامة والانبعاثات الخطرة بطرق سليمة.	3.76	0.927	%75	2	مرتفع
25	يساعد العاملون الشركة على تقليل كمية النفايات والمخلفات بحسن استخدام الموارد وإعادة استخدام العديد من الأغراض.	3.49	0.999	%70	6	مرتفع
26	يحرص العاملون على لفت انتباه الشركة بمعالجة المشكلات التي قد تؤدي إلى تلوث الهواء والمياه وإهدار الموارد.	3.72	0.901	%74	3	مرتفع
27	يراعي العاملون متابعة مكان العمل أثناء أدائهم لمهامهم لتفادي الضرر والتلوث البيئي.	3.69	0.860	%74	4	مرتفع
28	يلتزم العاملون بسياسات وإجراءات الشركة عند التعامل مع الحوادث التي قد تخلف آثار سلبية على البيئة.	3.76	0.917	%75	1	مرتفع

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
29	يحفز العاملون الشركة على إقامة الأنشطة والندوات والمشاركة فيها والتي تهدف إلى تعزيز المعرفة البيئية الخضراء.	3.46	0.970	69%	7	مرتفع
30	يعطى العاملون بالشركة الأولوية للحفاظ على البيئة أثناء ممارستهم لأعمالهم.	3.54	0.949	71%	5	مرتفع
	بعد تجنب الضرر	3.63	0.742	73%		مرتفع

أظهر الجدول أنّ عبارات بُعد تجنب الضرر جاءت جميعها بمستوى ممارسة مرتفع ما بين (3.46 إلى 3.76)، وتبيّن النتائج التزام العاملين بسياسات، واجراءات الشركة عند التعامل مع أي حوادث، أو مشكلات قد تخلف ضرراً بالبيئة، وحرصهم على ارتداء معدات الحماية كالحوذ والنظارات الواقية، وإبلاغ الشركة عن أي مشكلات قد تؤدي إلى تلوث الهواء والمياه، ومتابعة مكان عملهم عند أدائهم لمهامهم لتجنب أي تلوث قد يضر بالبيئة، وإعطاء الأولوية للأمور البيئية، ومساعدة الشركة على تقليل كمية النفايات بحسن استخدام الموارد وتوفيرها، بالإضافة إلى مبادراتهم بحث الشركة على إقامة الندوات والبرامج التي تعزز المعرفة البيئية وتساهم في نشرها.

4. عبارات بُعد التأثير على الآخرين: يوضح الجدول رقم (10) إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات التي تقيس التأثير على الآخرين حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي.

جدول (10): إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بُعد التأثير على الآخرين.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
31	يقوم العاملون بالمشاركة في البرامج والدورات التدريبية عن البيئة لتبادل المعلومات مع الآخرين واكتساب المعرفة البيئية.	3.52	1.009	70%	1	مرتفع
32	يناقش العاملون في الشركة القضايا البيئية مع زملائهم بطرح الأفكار والمشاريع التي تهدف إلى حماية البيئة.	3.43	0.997	69%	4	مرتفع
33	يشجع ويحفز العاملون في الشركة بعضهم البعض للتصرف بطريقة أكثر حفاظاً على البيئة، كالحث على شرب المياه العادية بدلاً من الباردة لتوفير الطاقة.	3.26	1.031	65%	5	متوسط
34	يمدح العاملون زملائهم في الشركة عند قيامهم بسلوك صديق للبيئة.	3.50	0.985	70%	3	مرتفع
35	يخبر العاملون زملائهم بأن السلوكيات الصديقة للبيئة مفيدة ولها تأثيرات إيجابية على صحتهم.	3.51	0.964	70%	2	مرتفع
	بعد التأثير على الآخرين	3.45	0.836	69%		مرتفع

يوضح الجدول أنَّ عبارات بُعد التأثير على الآخرين تراوح مستوى تطبيقها بين المرتفع والمتوسط (3.26 إلى 3.52)، وتوضح النتائج اهتمام العاملين بالمشاركة في البرامج التدريبية والمتعلقة بالحفاظ على البيئة، وتبادل المعلومات البيئية مع الآخرين، وتوضيح الآثار الإيجابية للحفاظ على البيئة للزملاء ومدى انعكاسها على صحتهم، ومدح بعضهم البعض عن القيام بسلوكيات بيئية، ومناقشة القضايا البيئية معهم وطرح الأفكار الصديقة للبيئة، بالإضافة إلى اهتمام العاملين بمستوى متوسط بتشجيع زملائهم على التصرف بطرق أكثر حفاظاً على البيئة.

5. عبارات بُعد أخذ المبادرة: يوضح الجدول رقم (11) إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات التي تقيس أخذ المبادرة حسب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي.

جدول (11): إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بُعد أخذ المبادرة.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
36	يقدم العاملون المساعدة في تنفيذ السياسات الجديدة بالشركة والتي تهدف إلى حماية البيئة.	3.62	0.923	72%	1	مرتفع
37	يشارك العاملون في تنفيذ المشاريع والأنشطة المتعلقة بالحفاظ على البيئة داخل الشركة.	3.47	0.953	69%	5	مرتفع
38	يبادر العاملون بطرح الأفكار والابتكارات الجديدة الصديقة للبيئة داخل الشركة.	3.38	1.026	68%	6	متوسط
39	يعبر العاملون عن مخاوفهم من أنَّ التصرف الضار بالبيئة قد يكون له تأثير سلبي على الشركة.	3.62	0.992	72%	2	مرتفع
40	ييدي العاملون رأيهم بعدم الموافقة عند اتخاذ الشركة لقرارات قد تكون لها آثار سلبية على البيئة.	3.53	0.945	71%	4	مرتفع
41	يشجع العاملون إدارة الشركة على تبني التقنيات الحديثة التي تساعد في التخفيف من الأضرار المحتملة على البيئة.	3.61	0.975	72%	3	مرتفع
	بُعد أخذ المبادرة	3.54	0.804	71%		مرتفع

يبين الجدول أن عبارات بُعد أخذ المبادرة تراوح مستوى تطبيقها بين المرتفع والمتوسط (3.38 إلى 3.62)، وتبين النتائج قيام العاملين بشركة البريقتة بتبني وتنفيذ أي سياسات وإجراءات من شأنها أن تحافظ على البيئة، وحرصهم على تجنب الأضرار البيئية، والتي قد يكون لها آثار سلبية على الشركة، وتشجيع الشركة على تبني التقنيات الجديدة التي تخفف من الضرر البيئي، كما يقومون بإبداء آراءهم عند اتخاذ الشركة لقرارات لها تأثير على البيئة، هذا إلى جانب مشاركتهم في تنفيذ الأنشطة والمشاريع التي تعزز الحفاظ على البيئة بالشركة؛ بالإضافة إلى قيامهم بمستوى متوسط بالمبادرة بطرح أفكارهم وابتكاراتهم البيئية.

3.4 نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى السلوك الأخضر لدى العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، وقد أشارت نتائج الدراسة أنَّ مستوى ممارسة السلوك الأخضر للعاملين في الشركة محل جاء مرتفعاً، وقد يُعزى ذلك إلى توفر البيئة المناسبة، والمحفزة للقيام بهذه السلوكيات الخضراء، والتَّركيز على وجود ممارسات للسلوك الأخضر ضمن الوصف الوظيفي للوظائف الفنية بالشركة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Wang et al (2023 و دراسة التركي (2022) ودراسة (عليوط وبوجعدار، 2022) ودراسة (محمد وآخرون، 2021) التي بيَّنت ارتفاع مستوى السلوك الأخضر نتيجة لتوفر المعرفة والخبرة لدى الموظفين بسلوكيات الحفاظ على البيئة، بالإضافة إلى وجود البيئة الثقافية والاجتماعية الداعمة لتبني هذا السلوك، في حين أنَّ لم تتفق مع نتيجة دراسة الفرجاني وأكريم (2023) و دراسة واعر (2021) التي توصَّلت إلى أنَّ مستوى توفر السلوك الأخضر متوسط، بالإضافة إلى اختلافها مع نتيجة دراسة إسماعيل وطه (2020) التي أظهرت ضعف السلوكيات الخضراء، وقد يعود سبب اختلاف نتيجة الدراسة الحالية عن الدراسات المذكورة لاختلاف بيئة الدراسة، أو لاختلاف خصائص عينة الدراسة.

فيما يتعلق بأبعاد السلوك الأخضر بالشركة محل الدراسة، فقد جاء بُعد تجنُّب الضرر في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة مرتفع، فيما جاء في المرتبة الثانية بُعد أخذ المبادرة بمستوى مرتفع، يليه بُعد التأثير على الآخرين في المرتبة الثالثة بمستوى مرتفع كذلك، في حين جاء بُعد الحفاظ على الموارد في المرتبة الرابعة بمستوى ممارسة متوسط، وأخيراً جاء بُعد العمل بشكلٍ مستدام في المرتبة الخامسة بمستوى متوسط، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عليوط وبوجعدار (2022) والتي جاء فيها بُعد تجنُّب الضرر في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع، كما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد وآخرون (2021) والتي تبينَّ فيها حصول بُعد الحفاظ على الموارد، وبُعد العمل بشكلٍ مستدام على مستوى ممارسة مرتفع، وقد يرجع سبب الاختلاف مع نتيجة هذه الدراسة نظراً لاختلاف طبيعة العمل.

4.4 توصيات الدراسة:

وفقاً للنتائج التي تمَّ التوصل إليها، تقدم هذه الدراسة مجموعة من التوصيات المقترحة، والمتمثلة فيما يأتي:

1. أظهرت النتائج أنَّ مستوى السلوك الأخضر مرتفع لدى العاملين في شركة البريقة محل الدراسة،

ونتيجة لذلك توصى الدراسة بتعزيز الاهتمام بالجوانب البيئية داخل الشركة، وجعل ثقافة الحفاظ على البيئة جزءاً لا يتجزأ من ثقافة الشركة، وإدراجها ضمن خططها الإستراتيجية، وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب الذي يشجع العاملين على ممارسة السلوكيات الخضراء، وتحقيق التنمية المستدامة، هذا إلى جانب الأخذ في الاعتبار إدراج الأهداف البيئية ضمن شروط التوظيف ومتطلبات الوظيفة، بما يساعد على توفر عاملين ذوي رؤى وقيم بيئية؛ بالإضافة إلى وجود إدارة خضراء ذات توجه بيئي، تعمل على نشر السلوكيات الخضراء داخل الشركة.

2. بيّنت النتائج أن مستوى ممارسة بُعد الحفاظ على الموارد جاء بدرجة متوسطة، ونتيجة لذلك توصي الدراسة إدارة الشركة بالعمل على تحسين سلوكيات الحفاظ على الموارد بين العاملين، وحثهم على حسن استخدامها وعدم هدرها، كالاستخدام الرشيد للورق، والخبر، وتبادل الملفات، والمستندات إلكترونياً، والاعتماد على الضوء الطبيعي بفتح النوافذ بدلاً من المصابيح، والسلام عند الانتقال من طابق إلى آخر لتقليل استخدام المصاعد الكهربائية للحفاظ على الطاقة، كذلك توفير المعدات والأدوات القابلة للاستخدام لعدة مرات، وتشجيع الموظفين على الاستفادة منها في أغراض أخرى؛ بدلاً من رميها لتقليل النفايات، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بعمليات إعادة التدوير بتوفير الأجهزة والمعدات المناسبة، وصناديق فصل القمامة.

3. نظراً لحصول بُعد العمل بشكل مستدام على مستوى متوسط، توصي الدراسة بأهمية تشجيع العاملين وتحفيزهم لأداء أعمالهم بشكل صديق للبيئة، ومنحهم الفرصة في وضع وتنفيذ الأهداف الخضراء، وإبداء اقتراحاتهم ودعمها من قبل إدارة الشركة، وحثهم على المشاركة في المؤتمرات والدورات البيئية؛ لزيادة توعيتهم وثقتهم وإكسابهم المعرفة في الحفاظ على البيئة، وكيفية استغلال أوقات فراغهم في القيام بالأنشطة الخضراء داخل الشركة، ووضع معايير بيئية لتقييم أداء العاملين وربطها بنظام واضح للحوافز والمكافآت، وتنفيذ الإجراءات التأديبية، ومراقبة العاملين غير المتزمين بالحفاظ على البيئة.

4. توصي الدراسة إدارة الشركة بتشجيع العاملين على التعاون، وتحفيز بعضهم البعض ليكونوا أكثر صداقة تجاه البيئة، حيث إنَّها جاءت بمستوى ممارسة متوسط، كما توصي بتعزيز تصميم البرامج التدريبية، والحلقات النقاشية المتعلقة بالبيئة؛ لتبادل المعلومات البيئية، ومشاركة الأفكار، والمشكلات مع الزملاء، والتعاون على حلّها، ومواكبة التطورات الحديثة في هذا المجال.

5. نظراً لأنَّ مبادرة العاملين داخل الشركة بطرح أفكارهم، وابتكاراتهم البيئية جاء بمستوى متوسط،

توصي الدراسة بأهمية إعطاء الفرصة للعاملين، ودفعهم إلى المشاركة بهذه الأفكار، والاقتراحات الخضراء، وأخذها بعين الاعتبار، وتنفيذها داخل الشركة، وإقامة المسابقات، ومنح الجوائز للعاملين المتميزين في الممارسات الخضراء وتكريمهم.

6. كما توصي بإجراء هذه الدراسة في بيئات مختلفة، وتطبيقها على قطاعات أخرى، كقطاع الصحة، والتعليم، والسياحة وغيرها، إجراء دراسة باستخدام أبعاد أخرى للسلوك الأخضر غير المستخدمة في الدراسة الحالية، كذلك ربط السلوك الأخضر بمتغيرات تنظيمية أخرى، مثل: جودة حياة العمل، والمسؤولية الاجتماعية، والقيادة التحويلية، والقيادة المستدامة، وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الأداء الوظيفي.

المصادر والمراجع:

- إسماعيل، عمار فتحي وطه، منى حسنين (2020). "دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين". *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، جامعة مدينة السادات، القاهرة، مصر، (2)7: 381 – 426.
- التركي، رزان تركي (2022). "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالسلوك الأخضر لموظفي الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية". *المجلة العربية للإدارة*، جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، (1)46: 1 – 20.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة، (25-27 سبتمبر 2015)، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
- سيكاران، أوما (2013). طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية. (ترجمة: إسماعيل بسيوني). المملكة العربية السعودية، الرياض: دار المريخ للنشر. (سنة النشر الأصلية 2003).
- صبح، نوال محمود (2021). "دور القيادة الأخلاقية في تعزيز المناخ النفسي الأخضر والسلوكيات الخضراء للعاملين بشركات المنطقة الصناعية بمدينة حمصة". *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، جامعة كفر الشيخ، مصر، (11)7: 54 – 90.
- الطبال، عبد الله عبد الله (2023). "دور حوكمة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم الأداء الأخضر من خلال الدور الوسيط للسلوك الأخضر للعاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة السويس". *مجلة البحوث المالية والتجارية*، جامعة بورسعيد، مصر، (3)24: 540 – 601.
- عبد الفتاح، عز حسن (2017). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام IBM-SPSS. ط2، المملكة العربية السعودية، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، الجزء الثالث.
- عليوط، سهام وبوجعدار، خالد (2022). "أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز السلوك الأخضر للموظف: دراسة تطبيقية بمحطة توليد الكهرباء بالطاهير-ولاية جيجل". *مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية*، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر، 15: 185 – 204.
- غرايبة، خليف مصطفى (2010). "التلوث البيئي: مفهومه وأشكاله وكيفية التقليل من خطورته". *مجلة الدراسات البيئية*، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 3: 121 – 133.
- العولقي، عبد الله أحمد (2021). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء المستدام: الدور الوسيط للمعرفة البيئية والسلوك الأخضر للموظفين". *مجلة الإدارة العامة*، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، (2)62: 267 – 326.
- الفرجاني، فاطمة علي وأكرم، محمد سليمان (2023). "أثر الانغماس الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخضر: دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة الإسمنت الليبية المساهمة بمدينة بنغازي". *مجلة جامعة درنة للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة درنة، ليبيا، (2)1: 1 – 35.

- المالكي، نضال عبد الله وكشكول، حسين محمد وفياض، سليم رشيد (2021). "السلوك الأخضر ودوره في تعزيز أداء المصارف الخضراء في ظل جائحة كورونا COVID-19". مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل، الحلة، العراق، 1(15): 396 – 426.
- محمد، أسماء عبد العاطي والنجار، أحمد كرم وشعيب، محمد محمود (2021). "دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين في شركات السياحة المصرية". المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، مصر، 15(3): 1 – 20.
- مكتب العمل الدولي جنيف (2013). التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء. التقرير الخامس، جنيف، سويسرا.
- واعر، وسيلة (2021). "أثر القيادة التحويلية الخضراء على ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين: دراسة حالة شركة نفطال فرع باتنة - الجزائر". مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 15(2): 279 – 294.
- الموقع الرسمي لشركة البريقة لتسويق النفط. (2016). مشروع إعداد الخطة الإستراتيجية بنظام النقاط المتوازنة للشركة للسنوات 2016 – 2020. تاريخ الزيارة 15 أبريل 2024. <https://brega.ly>.
- Abadneh, O.(2021). "How Do Green HRM Practices Affect Employees' Green Behaviors? The Role of Employee Engagement and Personality Attributes". **Journal of Environmental Planning and Management**. Taylor & Francis Group, Oxfordshire , UK, 64(7): 1204 – 1226.
- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M, & Farao, C.(2022). "Green Inclusive Leadership and Employee Green Behaviors in The Hotel Industry: Does Perceived Green Organizational Support Matter?". **International Journal of Hospitality Management**. Elsevier, Amsterdam, Netherlands : 1 – 11.
- Brown, S.(2008). **Measures of Shape: Skewness and Kurtosis**. Oak Road Systems, Visited 30 March, 2024: <http://www.tc3.edu/instruct/sbrown/stat/shape.htm>
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poor, J., Perizade, B., & Szabo, K.(2023). "Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior". **Administrative sciences**. MDPI, Basel, Switzerland, 13(1):1-15.
- Chen, T., & Wu, Z.(2022)." How To Facilitate Employees' Green Behavior? The Joint Role of Green Human Resource Management Practice and Green Transformational Leadership". **The Journal of Frontiers in Psychology**. Frontiers Media, Lausanne, Switzerland: 1 – 11.



- Iqbal, Q., Hassan, S., Akhtar, S., & Khan, S.(2018). "Employee's Green Behavior for Environmental Sustainability: A Case of Bank Sector in Pakistan". **World Journal of Science, Technology and Sustainable Development**. Emerald Publishing Limited, Leeds, UK, 15(2): 118-130.
- Ismail, S., & Hilal, O.(2022). "Behaving Green.. Who Takes The Lead? The Role of Responsible Leadership, Psychological Ownership and Green Moral Identity in Motivating Employees Green Behaviors". **Global Business and Organizational Excellence**. Wiley online Library, Hoboken, New Jersey, US, 42(4): 11 – 29.
- McConaughy, J .(2014). Developmant of An Employee Green Behavior Descriptive Norms Scale, Unpublished Master's Thesis, California State University, San Bernardino, California, US.
- Mirahsani, N., Azizan, O., Shahriari, M., Rexhepi, G., & Najmi, A.(2023). "Green Culture toward employee green behavior; the mediation roles of perceived support and green identity". **Environment, Development and Sustainability**. Springer, Berlin, Germany : 1 – 24.
- Norton, T., Parker, S., Zacher, H, & Ashkanasy, N.(2015). "Employee Green Behavior: A theoretical Framework Multilevel Review and Future Research Agenda". **Organization and Environment**. Sage Publications, 28(1): 103-125.
- Ones, D., & Dilchert, S. (2012)." Employee Green Behaviors. In Jackson, S., Ones, D., Dilchert, S., & Kraiger, K.", **Managing Human Resources for Environmental Sustainability**. San Francisco, California: Jossey-Bass/Wiley, pp 85- 116.
- Saleem, M., Qadeer, F., Mahmood, F., Montes, A., & Han, H.(2020). "Ethical Leadership and Employee Green Behavior: A Multilevel Moderated Mediation Analysis". **Sustainability**. MDPI, Basel, Switzerland, 12(8):1-16.
- Susananto, P., Arief, M., Usman, B, & Tiarapuspa.(2023). "Employee Performance Model Based on E- HRM: Employee Green Behavior As A Performance Indicator". **Journal of Social Science**. Syntax Corporation Indonesia, West Java, Indonesia, 4(1):16-29.
- 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**. Korea Distribution Science Association, South Korea, 8(5): 365 – 374.



- Wang, X., Kou, F., & Zhu, K.(2023). "The Influence of Responsible Leadership on Teachers' Green Behavior: The Mediating Role of Psychological Capital". **The Journal of Frontiers in Psychology**. Frontiers Media, Lausanne, Switzerland :1-8.
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F.(2021a). "How Does Employee Green Behavior Impact Employee Well- Being? An Empirical Analysis". **International Journal of Environmental Research and Public Health**. MDPI, Basel, Switzerland, 1 – 19.
- Zhang, W., Xu, R., Jiang, Y., & Zhang, W.(2021b). "How Environmental Knowledge Management Promotes Employee Green Behavior: An Empirical Study". **International Journal of Environmental Research and Public Health**. MDPI, Basel, Switzerland, 1 – 15.