

دور دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال للتحويل نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء

The Role of Integrating ethics and business economics to shift towards green economic behaviors

إعداد الباحثة/ منى بنت حطيحط الشريف

ماجستير اقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية

Email: mhshref@uqu.edu.sa

ملخص الدراسة

يتناول البحث التحديات الأخلاقية التي تواجهها المنظمات في العمل اليوم، إذ يشير إلى أن هذه المنظمات تركز على الربح وتتجاهل الأبعاد الأخلاقية والاجتماعية. وهو يسلط الضوء على تأثير التطور التكنولوجي وسهولة الوصول إلى وسائل الإعلام على ظهور المخالفات الأخلاقية، ويضع ضغوطاً متزايدة على هذه المنظمات لمواجهة هذه التحديات وتصحيحها، حيث الجهود التي تبذلها المنظمات لإيلاء اهتمام متزايد للأخلاقيات كوسيلة لمعالجة الضغوط المالية والفساد في العمل واضحة، مع توجيه البحث نحو إدراج الأخلاقيات كجزء من سياسات العمل داخل المنظمات. ويؤكد البحث على أهمية وضع معايير وقواعد واضحة لدمج الأخلاقيات في عمل المنظمة، مشيراً إلى أهمية السلوكيات الاقتصادية الخضراء في تحفيز التزام الموظفين وتعزيز العلاقات الداخلية والخارجية. ويشير البحث إلى الجهود المبذولة لإطلاق ميثاق أخلاقي والتزام متزايد بالسلوكيات الخضراء داخل المنظمات، مؤكداً أن هذا الالتزام أصبح ضرورياً لتنمية الفرد والمجتمع. كما يتناول البحث مشكلة الدراسات حول أخلاقيات الأعمال وأثرها على المنظمات الاقتصادية، مع التأكيد على فهم العلاقة بين هذه الأخلاقيات والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء، مع التركيز على تأثير الأخلاق على السلوكيات المستدامة وتوضيح العوائق التي تحول دون تبني السلوكيات البيئية الإيجابية داخل المنظمات. واتباع منهجية اعتمد البحث على جمع البيانات من المصادر الأولية والثانوية، بالإضافة إلى استخدام الاستبيان المصمم لهذه الدراسة. وقد شملت العينة موظفين من مختلف التخصصات في المنظمات الاقتصادية. أظهرت نتائج البحث أن الموظفين يدركون أهمية الحفاظ على البيئة ويتفقون مع مبادئ أخلاقيات العمل. كما توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والسلوكيات الاقتصادية الخضراء، مما يبرز دور الأخلاقيات في تعزيز السلوكيات البيئية داخل المنظمات. ويختتم النص بتوصيات تؤكد على أهمية الأخلاق في تعزيز السلوكيات البيئية داخل المنظمات ودور الأخلاق في تعزيز السلوكيات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، السلوكيات الاقتصادية الخضراء، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أخلاقيات العامل، أخلاقيات صاحب العمل، أبعاد السلوكيات الاقتصادية الخضراء

The Role of Integrating ethics and business economics to shift towards green economic behaviors

Abstract

The research addresses the ethical challenges that organizations face at work today, as it indicates that these organizations focus on profit and ignore the ethical and social dimensions. It highlights the impact of technological development and easy access to media on the emergence of ethical violations, and places increasing pressure on these organizations to confront and rectify these challenges. Efforts by organizations to pay increasing attention to ethics as a means of addressing financial pressures and corruption at work are clear, with research directed towards... Including ethics as part of work policies within organizations. The research emphasizes the importance of setting clear standards and rules for integrating ethics into the work of the organization, pointing to the importance of green economic behaviors in stimulating employee commitment and strengthening internal and external relations. The research indicates the efforts made to launch an ethical charter and an increasing commitment to green behaviors. Within organizations, stressing that this commitment has become necessary for the development of the individual and society. The research also addresses the problem of studies on business ethics and its impact on economic organizations, with an emphasis on understanding the relationship between these ethics and the shift towards green economic behaviors, with a focus on the impact of ethics on sustainable behaviors and clarifying the obstacles. Which prevents the adoption of positive environmental behaviors within organizations. The research methodology relied on collecting data from primary and secondary sources, in addition to using the questionnaire designed for this study. The sample included employees from various specializations in economic organizations. The results of the research showed that employees realize the importance of preserving the environment and agree with the principles of work ethics. There is also a positive relationship between business ethics and green economic behaviors, which highlights the role of ethics in promoting environmental behaviors within organizations. The text concludes with recommendations that emphasize the importance of ethics in promoting environmental behaviors within organizations and the role of ethics in promoting environmental behaviors and corporate social responsibility.

Keywords: Business Ethic, Green Economic Behaviors, Green Human Resource Management Practices, Worker Ethics, Employer Ethics, Dimensions of Green Economic Behaviors

1. المقدمة

تعد التحديات الأخلاقية الأخيرة في سوق الأعمال اليوم من الأمور التي جعلت الأحداث تنادي من أجل أخلاقيات الأعمال، وحيث أنه تهتم جميع المنظمات بتحقيق الربح وتعظيمه، وإهمال الجوانب الأخلاقية والاجتماعية، وكانت هي الوسيلة المتبعة مما ترتب عليها حدوث أخطاء كبيرة، وأصبحت تسبب العديد من المشكلات للمجتمع أو البيئة المتواجدة فيها، ونتيجة التطور الحادث وخاصة في جانبي الإعلام وتكنولوجيا الاتصال؛ جعل معظم هذه الأخطاء تظهر للجميع؛ مما جعل المنظمات تقع تحت ضغط كبير (Bren, 2018).

ونتيجة لذلك؛ اتجهت المنظمات من أجل مواجهة هذه التحديات المالية، وقامت بتوجيه الأنظار نحو الأخلاقيات كطريقة للخروج من الضغط ومواجهة هذه التحديات، وخاصة ظاهرة الفساد الذي أصبح سمة لمنظمات الأعمال اليوم، وبناء على ذلك تزايد الاهتمام بالأخلاقيات بشكل سريع، في محاولة لدمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال، والقيام بالتحول إلى السلوكيات الاقتصادية الخضراء سواء تجاه العاملين داخلها أو التعامل مع بيئتها الخارجية، وبناء على ذلك ظهرت عدة تسميات مثل آداب المهنة وقواعدها، أخلاقيات الإدارة، الموارد البشرية الخضراء، وأصبحت المنظمات تتجه بشكل قوي تجاه السلوكيات الاقتصادية الخضراء (بلقايد، 2017).

وأصبحت المنظمات تتسابق في إصدار مدونات أخلاقية، وتقوم بصياغة أهدافها وسياساتها بشكل تبرز فيها مسؤولياتها الأخلاقية للمنظمة، حيث أن مفهوم الأخلاقيات تُعبّر عن الوثيقة التي تقوم بتحديد المعايير السلوكية والأخلاقية المهنية المطلوبة، وعليه ينبغي على المديرين ألا يقوموا بالاعتماد على ممارسة العاملين لأخلاقيات المهنة بحسب قناعتهم فقط، بل يجب أن يلتزم العاملون بممارسة هذه الأخلاقيات كجزء من متطلبات أعمالهم عن طريق القيام بوضع مجموعة من المعايير والمبادئ؛ من أجل تكريس أخلاقيات العمل في المنظمة (Kazmi, 2021).

وتقوم السلوكيات الاقتصادية الخضراء للمنظمات بالتركيز بشكل رئيسي على مدى انتماء العاملين لمنظماتهم، وما يحملونه من اتجاهات ورؤية مشتركة نحو منظماتهم، سواء القيم أو الفلسفة المتعلقة بالهيكل التنظيمية، وأنماط أعمالهم والتي تتشكل من خلال مجموعة من العوامل والمؤثرات، وتشمل السلوكيات الاقتصادية الخضراء والتي تركز بصورة كبيرة على المعتقدات التي يتبناها العاملون داخل المنظمة، والتي تعتنى بالبيئة وكيفية حمايتها مما يترتب عليه توافر حافز للعاملين؛ من أجل تدعيم العلاقات بينهم وبين المستهلكين، والقيام بطرق مبدعة ومبتكرة لحل المشكلات والصعوبات التي يواجهونها (Svitacova, 2016).

السلوكيات الاقتصادية الخضراء لها أهمية كبيرة، وهذه الأهمية تنبع من دورها الذي يهدف إلى تنمية أفراد المجتمع من كافة الجوانب (الاقتصادية، الاجتماعية، الإنسانية) ويوجد مستوى للسلوك الأخضر والذي يشير إلى السلوك الأخضر المرتبط بتنفيذ مهام الموظف الرسمية في عمله، ومستوى السلوك الأخضر الذي يتجاوز ما هو متوقع حيث يقوم العاملون بسلوك أخضر استباقي تطوعي، وأصبحت المنظمات تتوجه بقوة نحو تطبيق السلوكيات الخضراء، واتخاذ العديد من المبادرات البشرية الخضراء، على سبيل المثال الممارسات الخضراء، وسلاسل التوريد الأخضر، وإدارة الموارد البشرية الخضراء. ومن بين تلك المبادرات أعطت المنظمات اهتمامًا متزايدًا لإدارة الموارد البشرية الخضراء؛ لأنها تتطلب دعم وتعزيز الموارد البشرية إذا أرادت المنظمات التوجه نحو الممارسات الخضراء (حليمة، 2020).

وقد اعتمدت بعض المنظمات على مفهوم التوجه الأخضر كاستراتيجية حيث تقوم المنظمات باعتمادها؛ بهدف تحقيق الميزة التنافسية، وخلق العلامة التجارية لها، حيث أن المنظمات في عالمنا اليوم التي لا تقوم بتنفيذ السياسات التي تشمل حماية البيئة تخسر أمام منافسيها، في علامتها التجارية والاحتفاظ بالعاملين أيضًا، وأصبحت إدارة الموارد البشرية تقوم بدور حيوي في دعم الممارسات الخضراء المتعلقة بالعمليات التي تقوم بها، وعليه فينبغي لإدارة الموارد البشرية باعتبارها شريك حيوي ووظيفة لها قيمة أن تعي أهمية الممارسات الخضراء، وأن تقوم بالأنشطة الصديقة للبيئة، وأن تقوم بتغيير العمليات القائمة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال القيام بدمج أخلاقيات الأعمال باعتبارها عنصر من عناصر التسيير داخل المنظمات (إسماعيل، 2018).

1.1. مشكلة الدراسة

لم تعد أخلاقيات الأعمال من المواضيع الهامشية، بل أصبحت من الأمور الجادة في الساحة الاقتصادية المعاصرة؛ والتي جاءت من أجل معالجة ومكافحة والحد من التحديات الاقتصادية والمالية، وأيضًا للتأثير الإيجابي على العاملين داخل المنظمات من أجل استخراج أحسن أداء ممكن منهم (مشور، 2018).

تقوم المنظمات على اختلاف أنواعها إلى اتباع عدة وسائل؛ من أجل الحصول على موارد بشرية كفاء، والقيام بتحسينها وتطويرها؛ من أجل تحقيق زيادة في أداؤها، وجعلها قادرة على الاستجابة لمختلف التحولات البيئية سواء الداخلية أو الخارجية، وبعد أن كانت هذه الكفاءات هي محور اهتمام المنظمات، أصبحت أخلاقيات الأعمال تحظى باهتمام كبير من قبل المنظمات، وأصبحت المنظمات تقوم بإعادة الصياغة لأهدافها وسياساتها بشكل تظهر معه المسؤولية الأخلاقية للمنظمات، حيث تعد أخلاقيات واقتصاديات الأعمال من العوامل الرئيسية لنجاح المنظمات، حيث تعكس ثقة المنظمة بالموارد البشرية المتواجدة لديها؛ مما يترتب عليه التوجه لتطوير أداؤها، بالإضافة إلى ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته؛ وهذا لأن عدم الالتزام بالأخلاقيات في الأعمال يترتب عليه تأثير سلبي على سمعة المنظمة، ويهدد نموها واستمراريتها حتى يصل للتأثير المباشر على بقائها في بيئة الأعمال (فاطمة، 2021).

ومع ظهور قضايا بيئية تتميز بالتعقيد مثل استنزاف الموارد الطبيعية، وحدث تغيير مناخي عالمي، وتلوث الهواء، وارتفاع نسبة الغازات الدفيئة، وظهور ظاهرة الاحتباس الحراري، وتلّف النظم البيئية نتيجة المخلفات والنفايات الصناعية، وزيادة التصحر، وتلف طبقة الأوزون، وتأثير ذلك على الأنشطة الحيوية المختلفة، وإنتاج سلع ومنتجات تضر البيئة والإنسان والتي ترجع إلى سوء تعامل الإنسان مع بيئته، الأمر الذي يُلزم المنظمات بالتوجه بشكل قوي إلى الممارسات والسلوكيات الاقتصادية الخضراء؛ من أجل تحقيق مجتمع مستدام، يتم فيه الحفاظ على البيئة اليوم وضمان استدامتها للأجيال القادمة، الأمر الذي تترتب عليه اتجاه العديد من منظمات الأعمال بإعادة النظر في مسؤوليتها الأخلاقية والاجتماعية، وإعطاء أهمية للبعد البيئي في استراتيجيتها التسويقية والإنتاجية (مالكي، 2015).

ومما سبق تقوم الدراسة الحالية بالسعي للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:-

ما هو دور دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال للتحويل نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء؟

وتندرج تحت هذا السؤال الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية كما يلي:-

- ما مفهوم أخلاقيات واقتصاديات الأعمال؟

- ما المقصود بالسلوكيات الاقتصادية الخضراء؟
- ما العلاقة التي تربط بين أخلاقيات الأعمال والسلوكيات الاقتصادية الخضراء داخل المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هو دور إدارة الموارد البشرية في تكريس أخلاقيات العمل في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟
- ما مستوى أخلاقيات الأعمال داخل المنظمات الاقتصادية لدى الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي الفوائد المتولدة من دمج الأخلاقيات في تنمية السلوكيات الاقتصادية داخل المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي المعوقات التي تواجه المنظمات الاقتصادية في تبني أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، وتأثير ذلك على السلوكيات الاقتصادية الخضراء داخل المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟

2.1. أهداف الدراسة

- القيام بتوضيح أخلاقيات واقتصاديات الأعمال والسلوكيات الاقتصادية الخضراء.
- إبراز فاعلية أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، وتوضيح أسباب الاهتمام بأخلاقيات واقتصاديات الأعمال.
- القيام بتوضيح الوسائل التي تساعد على تكديس أخلاقيات واقتصاديات الأعمال والسلوكيات الاقتصادية الخضراء.
- التعرف على أهمية التوجه إلى إشباع السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات، والتأكيد على دمجها مع أخلاقيات واقتصاد الأعمال.

3.1. أهمية الدراسة

تسعى هذه الدراسة بصفة أساسية إلى عرض أهمية أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، وتأثيرها في تحول المنظمات إلى السلوكيات الاقتصادية الخضراء على اعتبار أن السلوكيات الاقتصادية الخضراء هو محورها في تحسين الآراء داخل المنظمات الاقتصادية بكونه يشكل التفاعل الذي ينشأ بين أخلاقيات واقتصاديات الأعمال وبين الإنجاز والنتائج داخل المنظمات، وأيضاً توضيح المجهودات المبذولة في هذا المجال من طرف بعض المنظمات.

4.1. فرضيات الدراسة

بناء على أسئلة الدراسة تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

- 1.4.1. الفرضية البحثية الأولى:- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.
- 2.4.1. الفرضية البحثية الثانية:- لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

5.1. حدود الدراسة

1.5.1. الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

2.5.1. الحدود الزمنية: تتناول الدراسة الفترة الزمنية ما بين 2021- 2023.

6.1. التعريفات الإجرائية

1.6.1. أخلاقيات الأعمال: - تتمثل أخلاقيات الأعمال في مجموعة القيم والمبادئ والمعتقدات التي تحكم سلوكيات الأفراد في اتخاذ مختلف القرارات والتميز بين الصواب والخطأ، حيث أن الأخلاق تشكل الإطار الذي عن طريقه يمكن الحكم على التصرفات والأفعال في ضوء المعايير والقيم الأخلاقية السائدة (أبو جراد، 2022).

السلوكيات الاقتصادية الخضراء: - وتعرف بأنها استخدام السلع والمنتجات التي تلبي رغبات وحاجات أساسية التي يترتب عليها تحسين نوعية الحياة، والإقلال من استخدام الموارد الطبيعية والمواد السامة، والتقليل من النفايات السامة (مكتب العمل الدولي جنيف، 2013).

2.6.1. ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: وتعرف بأنها استخدام الممارسات التابعة للموارد البشرية من أجل تشجيع الموارد داخل المنظمات الأعمال، والقيام بتدعيم وتكديس القضية البيئية، والتي تسهم في زيادة الارتياح والروح المعنوية لدى العاملين داخل المنظمة (العشوش، 2022).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري

1.1.2. أخلاقيات واقتصاديات الأعمال

تعددت أخلاقيات واقتصاديات الأعمال فتعرف أخلاقيات الأعمال بأنها عبارة عن قيم أخلاقية ومعايير يقوم باعتمادها أفراد المجتمع، أو الأفراد العاملون داخل المنظمات؛ للتمييز بين الصحيح والخطأ أي المعايير الأخلاقية التي تقوم بالتحكم بسلوك الفرد أو الجماعة (Lorena, 2021).

وعُرِّفَت أخلاقيات الإدارة داخل المنظمات بأنها الخطوط المتواجدة في المنظمة التي تقوم بتوجيه المديرين في صناعة القرارات المتعلقة بأعمال المنظمة، وأهمية أخلاقيات الأعمال تزداد بالتناسب مع النتائج المترتبة على القرارات، أي أنه كلما كان النشاط الخاص بالمديرين له تأثير مستدام في الآخرين؛ زاد معه أهمية أخلاقيات المديرين (Enste et al, 2021).

وعرفت أيضاً أنها دراسة منهجية للخيار الأخلاقي ويتم عن طريقها اختبار الجيد دائماً، ويتم دمجها في علوم الإدارة، ويقوم بمعالجة اختبارات عقلانية وفق القيام التي يترتب عليها الوصول إلى الأهداف أي أنها تقوم بالأمر أو النهي عن سلوكيات معينة (Joachim, 2022).

إن أخلاقيات واقتصاديات الأعمال تقوم بإعطاء الأفراد الأدوات والوسائل اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي، تلك الوسائل التي تُسْتَعْمَد أثناء تطبيق القرارات الاستراتيجية، وهي قيم ومعايير تُنْفَذ عن طريق العاملين أو المديرين أو أصحاب المصلحة من خلال القيام بجميع الأطراف، وتستند أخلاقيات الأعمال على نظام القيم الأخلاقية والاجتماعية والتقاليد الموجودة في المجتمع، بالإضافة إلى القيم المتعلقة بالشخصية ومعتقدات المنظمة، وخبرتها السابقة (بلفايد، 2017).

2.1.2. أهمية أخلاقيات العمل

إن عملية الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والعمل سواء على مستوى الفرد أو المنظمة يحقق المنفعة الكبرى لمنظمات الأعمال، وتجني المنظمات العديد من الامتيازات لتمسكها بالأخلاقيات، وتكمن الأهمية في أنها تقوم بتعزيز سمعة المنظمة سواء محلياً أو إقليمياً

أو دوليًا، والالتزام الأخلاقي له تأثير إيجابي على المردود المالي لمنظمات الأعمال، والسمعة الجيدة لمنظمات الأعمال يساعدها في تصدير منتجاتها وفتح أبواب التجارة الخارجية؛ مما يترتب عليه الربح الوفير والأداء الاقتصادي الناجح، وتساعد أخلاقيات العمل على التقرب للملاء عن طريق كسبهم؛ مما يترتب عليه ابتكار خدمات توفر رضاهم، وزيادة ثقتهم (Svita Cova, 2016).

3.1.2. العناصر المتعلقة بأخلاقيات واقتصاديات الأعمال

- الثقافة التنظيمية: تعد الثقافة التنظيمية هي انعكاس لثقافة المنظمة.
- أنظمة المنظمة: وتشمل الأسس والقواعد التي قامت بها المنظمة؛ من أجل الحفاظ على السلوك الأخلاقي الجيد، والابتعاد عمّا ليس أخلاقي.
- الجهات الخارجية: وتشمل كافة الجهات التي لها علاقة بالمنظمة (فاطمة، 2021).

4.1.2. أخلاقيات العامل

يجب أن يتوافر في العامل القوة والتي تكون مطلوبة في العمل وفق كل مهنة وتشمل المعرفة، والإتقان، والأمانة حيث أن أمور الناس لا تستقيم إلا بالأمانة؛ لأنها يترتب عليها إخلاص الموظف لعمله، ويقوم بتأدية ما عليه من مسؤولية تجاه المواطنين والدولة، وهي تعد الحافز التي يدفع الفرد العامل إلى إتقان عمله، وهو خلق يمنع الفرد من الغش والإهمال وأن يقوم العامل بمعرفة ما هو مطلوب منه من واجبات، وأن يكون قدر المسؤولية تجاه عمله ويقوم بتأدية مهامه على أحسن وجه، وعدم الخيانة في العمل بكل صورها، وعدم استغلال وظيفته لجلب منفعة (مالكي، 2015).

5.1.2. أخلاقيات صاحب العمل

يجب أن يقوم صاحب العمل بتوضيح ماهية العمل للعامل، ولا يكلفه فوق طاقته، ويقوم بمعاملة العامل بأحسن ما يكون، ولا يقوم ببخس حق العامل (Kazmi, 2021).

أما أخلاقيات العمل بالنسبة للمنظمة تركز على القيام بتنمية الرقابة الذاتية، ووضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة، وتقديم قدوة حسنة من قِبَل المديرين (فاطمة، 2021).

وتوجد عقبات تحول بين تطبيق أخلاقيات العمل، وهي على سبيل الحصر عدم تطبيق العقوبات اللازمة لإعطاء الآخرين صورة جدية في تطبيق النظام، وغياب القدوة الحسنة، وعدم وجود تفعيل للنظام، بالإضافة إلى افتقاد روح التفاهم بين المديرين والعاملين (بلقايد، 2017).

6.1.2. السلوكيات الاقتصادية الخضراء

تعرف السلوكيات الاقتصادية الخضراء بأنها عدد من التصرفات التي تحث الفرد على تفضيل منتج يتمتع بالعديد من الخصائص البيئية، وهي تصرفات تقوم بشكل مباشر أو غير مباشر بالابتعاد عن تدهور البيئة أو الإسهام في حمايتها (Joachim, 2021). وتعرف أنها السلوك الأخضر والذي يهدف إلى الحفاظ على البيئة، وعدم التعامل مع السلع والمنتجات التي تهدد الفرد، وأيضًا السلع والمنتجات التي يتم تصنيعها بكميات كبيرة من الموارد والحفاظ عليها عن طريق استخدام التكنولوجيا الخضراء (إسماعيل، 2020).

إدارة الموارد البشرية الخضراء:- هي عبارة عن دمج الإدارة البيئية للمنظمات في وظائف إدارة الموارد البشرية، وتشمل إدارة الأداء، والسياسات المتعلقة بالاستقطاب، والتقييم والتدريب والتطوير، وعلاقات العمل داخل بيئة العمل، والأجور والحوافز، أي أن إدارة الموارد البشرية هي كافة البرامج، والخطط الخضراء، والعمليات، والتقنيات التي تقوم المنظمة بتطبيقها؛ بهدف التقليل أو الحد من الآثار البيئية الضارة، والقيام بتكريس الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات بالإضافة إلى تحسين الأداء البيئي المستدام للمنظمة (أبو جراد، 2022).

تقوم العديد من المنظمات بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في السياق العالمي، ويقوم رجال الأعمال بالإسهام فيها، وقد تناولت دراسة (Haddock- Millar, 2016) المناهج المتبعة لإحدى منظمات الأعمال متعددة الجنسيات في إدارة الموارد البشرية الخضراء في عدد من الدول الأوروبية، وتوصلت أنها تتشابه في تحقيق الالتزام بالاستدامة البيئية، والتي تبلورت من خلال عدد من المبادرات والتي قامت بتطويرها، وقامت الدراسة بتحديد مجموعة من العوامل مثل المحددات الاستراتيجية والأداء والأبعاد الثقافية (العلاقات مع أصحاب المصلحة) (الغشوش، 2022).

وتوجد عدد من الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية الخضراء ومنها استقطاب واختيار أخضر لقوتها العاملة، والتي تحتاجها المنظمات، وقامت المنظمات بإيجاد بديلين هما التركيز على الاستقطاب الأخضر، وتوفير توعية تتعلق بحماية البيئة، وعملية الاستقطاب تشمل استخدام وسائل صديقة للبيئة مثل الإنترنت، والقيام بقياس اتجاهات الأفراد الخضراء عند الاختيار، واتباع أنشطة صديقة للبيئة، والقيام بالتدريب والتنمية الخضراء حيث بدون وجود تدريب مستمر لا يمكن تحقيق الأداء البيئي المستهدف للمنظمة، وترى دراسة (Jan, 2016) أنه يجب أن تكون برامج التدريب تشمل (التدريب على القضايا الاجتماعية والبيئية على كافة المستويات، والاستدامة الاستراتيجية) (Brent, 2018).

ويجب توافر نظام أجور وحوافز التي يترتب عليها جذب العاملين والمحافظة عليهم، وإيجاد حزمة من الحوافز الخضراء؛ لمكافحة العاملين لاكتساب المهارات، وتوفير مكافآت إدارية بيئية مثل الإجازات والهدايا، والمشاركة في المبادرات الخضراء (مشور، 2018).

7.1.2. السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات

يطلق عليها السلوك الذي له تأثير إيجابي على البيئة، حيث يقوم الباحثون بالاهتمام بسلوكيات العاملين في المنظمات سواء كانت السلوكيات إيجابية أو سلبية، والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الأداء البيئي للمنظمات. ويعد سلوك العامل الأخضر هو كل سلوك مطلوب يقوم العامل بتأديته؛ للحفاظ على موارد المنظمة أو المجتمع، وعدم الإضرار بالبيئة، والأخذ بحق الأجيال القادمة في توافر موارد كافية وأمنة (إسماعيل، 2020).

8.1.2. أبعاد السلوكيات الاقتصادية الخضراء للموارد البشرية داخل المنظمة

ويمكن حصر أبعاد السلوكيات الاقتصادية الخضراء إلى سلوكيات خضراء مطلوبة، وسلوكيات خضراء طوعية، أما السلوكيات الخضراء المطلوبة هي التي يتم استخدامها ضمن واجبات الوظيفة المطلوبة للعاملين داخل المنظمة وتضم تحقيق الالتزام بسياسات المنظمة التنظيمية، وطرق العمل بها تمامًا مثل أداء المهام، والنوع الثاني السلوكيات الخضراء الطوعية أي إمكانية تجاوز العامل ما تطلبه المنظمة منه فيما يخص السلوك البيئي أي سلوك أخضر ينبع من مبادرة شخصية، ويضم إعطاء الأولوية للمصالح

البيئية، ويتفق مع سلوكيات المواطنة التنظيمية أي سلوكيات خضراء تقوم بتدعيم بيئة الأعمال التنظيمية، والاجتماعية، والنفسية (حليمة، 2020).

وبعض الباحثين قاموا بتصنيف السلوكيات الخضراء للموارد البشرية داخل المنظمة، وتشمل الإجراءات التي يترتب عليها سلوكيات خضراء للعاملين (إعادة تدوير واستخدام، وإعادة استخدام الأغراض، والواجبات والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة يترتب عليها أن يكون العامل يتمتع بأداء بيئي متميز (التحسين، تقليل التأثير البيئي، منتجات وخدمات جديدة)، بالإضافة إلى القيام بتجنب السلوكيات البيئية السلبية؛ أي سلوكيات تحد من التلوث، وتكون مدفوعة بالشعور بالمسؤولية، بالإضافة إلى تحقيق التأثير في الآخرين واتخاذ المبادرة.

2.2. الدراسات السابقة

نظراً لقلة الدراسات المتعلقة بموضوع أخلاقيات واقتصاديات الأعمال ومدى مساهمتها في التحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء، فإننا حاولنا قدر الإمكان تناول تلك الدراسات التي تقترب من إشكالية بحثنا:-

1.2.2. الدراسات العربية

دراسة (مشور و آخرون، 2018) بعنوان (أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية)

وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في القيام بتطوير أداء الموارد البشرية في المنظمات، وقامت الدراسة الميدانية على مؤسسة قارورات الغاز بالمعسكر، حيث قامت المنظمة ببذل مجهود كبير؛ من أجل تحسين أداء رأسمالها البشري بشكل خاص، ونتائج المؤسسة بشكل عام، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للمحاور الخاصة بأخلاقيات العمال (الأمانة والنزاهة والشفافية والاستقامة على تطوير أداء الأفراد).

دراسة (بلقايد، 2017) بعنوان (آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية)

واستهدفت هذه الدراسة إشكالية تكريس أخلاقيات المهنة في المؤسسات الاقتصادية عن طريق تحديد الآليات والوسائل التي تساهم في تحقيق ذلك، وأوضحها صياغة مدونة أخلاقية والتي قامت العديد من المنظمات بإصدارها؛ للتعبير عن مسؤوليتها اجتماعياً وأخلاقياً تجاه المجتمع.

دراسة (إسماعيل، 2020) بعنوان (دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين)

استهدف البحث توضيح طبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية لعدد من الشركات الصناعية بمدينة السادات، وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية التنظيمية الخضراء متوسط، ووجود ضعف في مستوى الابتكار الأخضر، وضعف السلوكيات الخضراء للعاملين، وقامت بالتوصية لتعزيز مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين عن طريق الحفاظ على الهوية التنظيمية الخضراء وتنميتها.

2.2.2. الدراسات الأجنبية

دراسة (Brent, 2018) بعنوان (Behavioral Economic Approach to Green consumerism: Demand for Reusable shopping Bags)

واستهدفت الدراسة التأكيد على نجاح الاقتصاد السلوكي عن طريق دوره في إعلام الجمهور، في المقابل قام الاقتصاد السلوكي التطبيقي بالتحقيق بشكل فعال في تعزيز فعاليات المحفزات المستخدمة في البيئات التعليمية والسريية، وأن تطبيق التكنولوجيا يمكن فهم وتعزيز المشتريات المستدامة في السوق الأمريكي، وأن بعض المجتمعات اعتمدت تدابير تقوم بتعزيز الشراء المستدام، وأنه يوجد نقص في فهم التسعير المناسب لهذه المنتجات الخضراء، ويمكن في إيجاد نمذجة للأسعار أن يقوم بتوليد إيرادات للموزعين والدفع بشكل مستدام، وألقت الدراسة الضوء على المفاهيم الاقتصادية السلوكية للطلب على المنتجات المستدامة.

دراسة (Ghraia, 2019) بعنوان (Business Ethics and corporate social responsibility: Bridging the concepts)

استهدفت الدراسة إلى استكشاف مفاهيم أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للشركات وتوضيح العلاقة بينهما، واعتمدت الدراسة على المحتوى المقارن، وتحليل الأدبيات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، وأخلاقيات العمل، والنتائج المترتبة تساعد في دعم صانعي السياسات في المنظمات؛ للنظر في العلاقة بين المفهومين كعنصرين أساسيين في مبادراتهم الاستراتيجية.

دراسة (Hou, 2021) بعنوان (How Land Finance Affects Green Economic Growth in Chinese cities)

استهدفت هذه الدراسة توضيح تأثير تمويل الأراضي على النمو الاقتصادي الأخضر، وتستخدم الدراسة بيانات 283 مرتبة على مستوى المحافظة في الصين لبناء نموذج اقتصادي قياسي، وتوصلت الدراسة إلى وجود عائق على التأثير على النمو الاقتصادي الأخضر، وأنه توجد آثار مباشرة وغير مباشرة على تمويل الأراضي؛ بسبب المنافسة الحكومية، وأوصت ببعض الإرشادات التي تستخدم في تحسين الأداء، وتوحيد سلوك الحكومة المحلية، وتعزيز البيئة الخضراء والنمو الاقتصادي.

3. منهجية البحث

1.3. مصادر جمع البيانات

يتمثل الهدف الرئيسي من عملية جمع البيانات بالحصول على معلومات عن الظاهرة محل الدراسة، وتم الاعتماد على مصدرين تم استخدامهما في الجانبين النظري والعملي:-

- المصادر الثانوية: - قام الباحث بالاستعانة بالكتب والمؤلفات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، والمجلات العلمية العربية والأجنبية والأبحاث، والرسائل الجامعية واستعان الباحث بالمصادر الإلكترونية.
- المصادر الأولية: - تمثلت المصادر الأولية في استبانة تم إعدادها وتطويرها وتحكيمها، بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وعنوانها، وقد تم بلورة محتوياتها ومضامينها عن طريق استقراء الأبعاد العلمية المتضمنة لمتغيراتها واعتماداً على ما تم طرحه نظرياً في الدراسات والبحوث السابقة.

2.3. منهج الدراسة

نظراً لطبيعة وتساؤلات أهداف الدراسة اتبع الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي بحكم أنه الأكثر مناسبة لطبيعة هذه الدراسة.

3.3. مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المنظمات الاقتصادية العاملة في المملكة العربية السعودية، ونظراً لكثير حجم مجتمع الدراسة، فتم توزيع 350 استمارة استبيان بشكل عشوائي، وتم استعادة 310 استمارة استعادة تقدر 88.6% وبعد مراجعة الاستبيانات تم

استبعد 10 استبانات وأصبحت الاستبانات التي خضعت للتحليل 300 استبانة وطبقاً لطريقة التوزيع المتناسب؛ تم اختيار حجم العينة، ووفقاً للجداول الإحصائية في ظل حجم المجتمع، وفيما يلي يوضح الجدول التالي مجتمع وعينة الدراسة التي تم استخدامها:

جدول (1) عينة الدراسة لمجموعة من العاملين في بعض المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية

عدد أفراد العينة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات المستبعدة	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	النسبة
350	350	310	10	300	%88.6

واعتمدت الدراسة على الاستبانة كمصدر أولي في جمع البيانات والمعلومات، وهو من أهم أدوات البحث العلمي؛ من أجل الحصول على المعلومات أو آراء الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين، وقد تم إعداد الاستبيان وتطويره بصورة تساعد على جمع البيانات والمعلومات، وتمت مراجعته وتنقيحه، وتم تصميم الاستبانة حسب سلم ليكارت (Likert) الخماسي، إذ يقابل حل فقرة من الفقرات الخاصة بالاستبيان ويشمل (5) تفضيلات، وتحديد درجة الموافقة على هذه الفقرات، وهو ما يوضحه الجدول التالي:-

جدول (2) يوضح درجات مقياس ليكارت (Likert) الخماسي

بدائل التفضيلات	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

4. المعالجة الإحصائية وعرض ومناقشة نتائج الدراسة

يشمل تحليل المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، وتحليل الاستبانة، وتحليل ومناقشة الفرضيات.

1.4 المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

والجداول التالية توضح المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة إذ يتضح (الجنس- العمر- المؤهل العلمي- المركز الوظيفي- إجمالي سنوات الخبرة- التخصص العلمي)

جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	الإجمالي
التكرار	260	40	300
النسبة المئوية	%86.7	%13.3	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن عينة الدراسة تتكون من 260 ذكور بنسبة %66.7 و 40 إناث بنسبة %13.3، وذلك يرجع لعدد من الأسباب ومنها عدم تمكين العنصر النسائي في المملكة العربية السعودية بشكل جيد، ولطبيعة المهنة يفضل أصحاب الأعمال الاستعانة بعنصر الذكور في المنظمات.

جدول (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

السن	أقل من 30 سنة	أكبر من 30 وأقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	أكثر من 50 سنة	الإجمالي
التكرار	18	25	27	180	300
النسبة المئوية	6%	8.3%	25.7%	60%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عينة الدراسة من الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة 60% وهي الأعلى نظراً لطبيعة المجتمع السعودي الذي يفضل تعيين الذكور، وأن الفئة العمرية ما بين 40 إلى أقل من 50 تمثل 25.7%، وأن الفئة العمرية أكبر من 30 وأقل من 40 سنة تبلغ 8.3% وهذه النسبة تعني أنه من الصعب إيجاد موارد بشرية متمرسه في تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء يقل عمرها عن 30 سنة.

جدول (5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
التكرار	10	220	50	20	300
النسبة المئوية	3.3%	73.3%	16.7%	6.7%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة للمستوى التعليمي عند الجنسين هو بكالوريوس حيث تبلغ 73.3% بينما نسبة حملة الماجستير تبلغ 16.7% بعدد 50 فرد، وحملة الدكتوراه كان عددهم 20 فرد بنسبة 6.7% من مجموع عينة الدراسة، ونلاحظ ارتفاع نسبة حملة البكالوريوس حيث أن المنظمات تحرص على توظيف حملة المؤهلات العليا؛ لأنهم أفضل من يقومون بتطبيق السلوكيات الاقتصادية المرتفعة؛ نظراً لارتفاع مستواهم العلمي المرتفع، واتجاه معظم المنظمات إلى استقطاب حملة المؤهلات، حيث لديهم الاستعداد للمساعدة في تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء، ونجد أن أقل نسبة للعمل من حملة الدبلوم بعدد 10 أفراد بنسبة 3.3% ويرجع ذلك إلى أن تطبيق المنظمات للسلوكيات الخضراء تتطلب بعض المعارف والمهارات الخاصة التي لا تتوفر بشكل كلي في حملة الدبلوم.

جدول (6) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	رئيس قسم	رقيب مالي	موظف	إداري	الإجمالي
التكرار	20	150	100	30	250
النسبة المئوية	6.7%	50%	33.3%	10%	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الموظفين والرقياء الماليين تبلغ 83.3% بعدد إجمالي يبلغ 250 فرد، هذا يرجع إلى اهتمام المنظمات محل الدراسة بالسلوكيات الاقتصادية الخضراء داخل منظماتهم، وهذا ينعكس على زيادة تطبيق أخلاقيات الأعمال، وأن نسبة الإداريين تبلغ 10% بإجمالي عدد 30 فرد، وأقل عدد هو رؤساء للأقسام بعدد 20 فرد بنسبة 6.7%.

جدول (7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	أكثر من 15 سنة	الإجمالي
التكرار	80	130	50	40	300%
النسبة المئوية	26.7%	43.3%	16.7%	13.3%	100%

يتضح من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من حيث الخبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بعدد 130 فرد بنسبة 43.3% إجمالي أفراد العينة، تليها من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بعدد 80 فرد بنسبة 26.7%، ثم من لديهم خبرة أقل ما بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة يبلغ 50 فرد بنسبة 16.7%، ثم من لديهم خبرة أكثر من 15 سنة بعدد 40 فرد بنسبة 13.3%، وبذلك يتضح أن غالبية العاملين لديهم خبرة لا تقل من 5 سنوات؛ مما يؤهلهم للإجابة عن أسئلة الدراسة.

جدول (8) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

التخصص العلمي	محاسبة	إدارة أعمال	اقتصاد	علوم مصرفية	علوم حاسب	الإجمالي
التكرار	200	10	15	30	45	300%
النسبة المئوية	66.7%	3.3%	5%	10%	15%	100%

يتضح من الجدول أن هناك تنوع في تخصصات عينة الدراسة، وأن أكثر أفراد العينة هم من تخصص المحاسبة بعدد 200 فرد بنسبة بلغت 66.7%، وهذا من الأمور المُستلم بها حيث تكون نسبة المحاسبة مرتفعة؛ لأن عملية تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء، ودمج أخلاقيات الأعمال من الأمور التي لها علاقة مباشرة بعلم المحاسبة الذي له أهمية كبيرة في إحداث توازن للمنظمة في بيئتها الداخلية، والتعامل مع البيئة الخارجية، ثم عدد الذين لديهم تخصص علوم حاسوب بعدد 45 بنسبة 15% مما يدل على أن اتجاه المنظمات نحو تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء تواكب التطورات التكنولوجية المطبقة في العالم، ثم الحاصلون على علوم مصرفية بعدد 30 فرد بنسبة 10%، أما أقل عدد هم أصحاب إدارة الأعمال بعدد 10 فرد بنسبة 3.3% وذلك نظرًا لطبيعة أعمالهم التنظيمية داخل المنظمات.

2.4. تحليل إجابات عينة الدراسة إزاء عبارات المتغير الأول: أخلاقيات واقتصاديات الأعمال

جدول (9) يوضح إجابات العينة فقرات المتغير الأول أخلاقيات واقتصاديات الأعمال

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة
أقوم بعملية بإتقان على أكمل وجه بدون رقابة.	160	70	33	27	10
أتحرى الصدق في عملي مع زملائي.	150	65	38	25	22
أرفض العمل غير الأخلاقي حتى ولو عادت بالنفع على المنظمة.	190	55	2	36	17
أقوم بإبلاغ المسؤولين عن التصرفات اللاأخلاقية في المنظمة.	135	80	15	41	29

7	15	3	65	210	أقوم بالابتعاد عن الممارسات اللاأخلاقية.
7	9	30	59	196	يقوم الموظفون بخدمة المجتمع من خلال عملهم.
5	15	25	45	210	يقوم الموظفون بترك المشاكل الشخصية خارج مكان عملهم.
-	6	30	59	205	تقوم الإدارة بتوافق قراراتها مع المعايير الأخلاقية.
4	6	8	60	222	تقوم الإدارة بالتأكد من التزام العاملين بقواعد السلوك الأخلاقي.
10	21	-	70	199	تقوم الإدارة بالاستغناء عن العاملين الذين يتصرفون بشكل غير أخلاقي.
9	31	20	55	185	يتم توضيح المبادئ والمعايير الأخلاقية وغير الأخلاقية داخل المنظمة.
5	12	-	50	233	تقوم الإدارة بتلبية احتياجات العاملين، والاهتمام بمشاكلهم.

يتضح من الجدول السابق من ارتفاع أعداد عينة الدراسة ما بين موافق بشدة، وموافق على الفرضية البحثية الأولى، وهذا يدل على وجود مجموعة من الضوابط تمنع الموظفين من ممارسة أفعال تسيء لأخلاقيات الأعمال داخل منظماتهم، وأن وجود ضوابط ومعايير أخلاقية يتم تحت إشراف مجلس الإدارة، وأن الإدارة لديها كل الحرص على الالتزام بالضوابط والمبادئ الأخلاقية، وحرص الموظفين على تطبيق أخلاقيات الأعمال في تسيير أمور المنظمة، وبناء على ذلك يتم قبول الفرضية الأولى، وأن دمج أخلاقيات الأعمال يساهم في تحقيق العديد من المزايا للمنظمة، وتدعيم السلوكيات الخضراء.

3.4. تحليل إجابات عينة الدراسة إزاء عبارات المتغير الثاني: السلوكيات الاقتصادية الخضراء:-

جدول (10) يوضح إجابات العينة على فقرات المتغير الثاني السلوكيات الاقتصادية الخضراء

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة	الفقرات
20	32	13	60	175	يشعر جميع العاملين أن المنظمة لها مكانة هامة فيما يتعلق بإدارة البيئة وحمايتها.
15	35	25	70	155	جميع العاملين في المنظمة على دراية بالتقاليد والثقافات البيئية للمنظمة.
20	37	39	71	133	يحاول العاملون داخل المنظمة التزام الحيادية أثناء تأدية المهام.
10	47	34	99	110	يقوم العاملون بتقديم اقتراحات للزملاء بشأن حماية البيئة بشكل أكثر فاعلية.
7	21	-	77	195	يقوم الموظفون بتشجيع بعضهم البعض بتبني سلوكيات أكثر وعياً بالبيئة.
20	34	55	61	130	يقوم العاملون بالاشتراك بفعالية في الأحداث البيئية التي تقوم المنظمة بتنظيمها.
-	10	17	52	221	تقوم المنظمة باستخدام مواد مُعاد تدويرها في عملية إنتاج منتجاتها.

5	25	-	80	190	تقوم المنظمة بتصميم منتجات صديقة للبيئة؛ من أجل حماية البيئة وتقليل استنزاف الموارد الطبيعية.
21	40	60	44	135	تقوم المنظمة بالاعتماد على طرف الابتكار الأخضر؛ باعتباره وسيلة فعالة لخفض التكاليف، ومواجهة المتطلبات والأعمال البيئية.
10	16	13	90	171	تقوم المنظمة بتقديم حوافز لتشجيع تطبيق الموظفين لسلوكيات اقتصادية خضراء.

ويتضح من الجدول السابق أن نسبة أوافق بشدة وأوافق على تطبيق المنظمة للسلوكيات الاقتصادية الخضراء مرتفعة، وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من العاملين داخل منظماتهم لدى قناعة في تبني وتطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء؛ لما لها من تأثير على سمعة المنظمة، وتحقيق الميزة التنافسية لها، ويدعم من رفض الفرضية الثانية وهي ألا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دمج أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، والتحول إلى السلوكيات الاقتصادية الخضراء.

4.4. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

جدول (11) يوضح نسب الفرضية الأولى

الفقرات	موافق بشدة	موافق	إجمالي	النسبة
12-1	160	70	230	76.7%

يتضح من الجدول السابق أن 230 من أفراد عينة الدراسة البالغة 300 تراوحت إجاباتهم بين موافق بشدة وموافق على الفرضية البحثية الأولى بنسبة قدرها 76.7% وهذا يدل على وجود مجموعة من الضوابط تمنع الموظفين في المنظمات من ممارسة أفعال تسيء لأخلاقيات الأعمال، وأن تطبيق السلوكيات الخضراء يتم تحت إشراف مجلس إدارة المنظمة، وأن المنظمة لديها كل الحرص والالتزام بالضوابط والمبادئ الأخلاقية، وحرص الموظفين على تطبيق أخلاقيات الأعمال، وممارسة السلوكيات الاقتصادية الخضراء.

من خلال النتائج يتضح أنه توجد علاقة إيجابية بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمستوى الخبرة.

5.5. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

جدول (11) يوضح نسب الفرضية الثانية

الفقرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	إجمالي	النسبة
10-1	210	45	255	85%

يتضح من الجدول السابق إن نسبة لا أوافق بشدة ولا أوافق تصل إلى 85%، وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من العاملين داخل المنظمات لديهم قناعة أن تبني أخلاقيات الأعمال داخل المنظمات يدعم من السلوكيات الاقتصادية الخضراء؛ لما لها تأثير كبير على سمعة المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية لها.

من خلال النتائج يتضح رفض الفرضية حيث أنه لا توجد علاقة بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال، والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية في المنظمات الاقتصادية حيث إن إدخال أخلاقيات الأعمال في المنظمات؛ يسهم في تبني السلوكيات الاقتصادية الخضراء.

5. النتائج

- توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء.
- إن أخلاقيات الأعمال تشمل على مبادئ ومعتقدات وسلوكيات تنظم الممارسات الأخلاقية للعمل.
- أخلاقيات الأعمال يتحلى بها العاملون عينة الدراسة داخل المنظمات الاقتصادية.
- إن الاتجاه نحو السلوكيات الخضراء يضمن نجاح وتميز المنظمات.
- تسهم السلوكيات الاقتصادية الخضراء على الحفاظ على الموارد الطبيعية وعدم استنزافها بناء على استراتيجيات خضراء.

6. التوصيات:-

- يجب إرساء للمفاهيم البيئية عن طريق التركيز على وضع برامج وخطط تسهم في تبني أخلاقيات الأعمال داخل المنظمات.
- القيام بالتعاون بين الدول في نقل التكنولوجيا الصديقة للبيئة والقيام بتشجيع البحث والتطوير لإنشاء مراكز متخصصة في التكنولوجيا الخضراء.
- يجب إدراك أهمية أخلاقيات الأعمال وخاصة في ظل انتشار الفساد الإداري والأخلاقي.
- خلق بيئة أخلاقية مرتبطة بالسلوكيات الاقتصادية الخضراء.

7. المراجع

1.1. المراجع العربية

- محمد جواد بلقايد، جيلالي بن أحمد (2017) "أليات ووسائل ترسيخ وإرساء الأعمال في المؤسسات الاقتصادية" مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد الثاني، العدد الأول، جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي- الجزائر، ص:ص: 73- 86.
- بن حمى فاطمة، قومي صفية (2021) "دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية- دراسة ميدانية بشركات التأمين بأدرار" شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة الأعمال، قسم علوم التسيير، جامعة أحمد دراية- أدرار- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، ص:ص: 1- 106.
- محمد الأمين مشرور، إسحاق حسين، مريمة الغلم (2018) "أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية حالة مؤسسة قارورات الغاز" مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 2، ص:ص: 49- 60.
- فيروز مالكي (2015) "دور الحوكمة في تعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة: فندق الزيبان- بسكرة" شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، ص:ص: 1- 93.

- علي حسن أبو جراد (2022) "القيادة الأخلاقية في تعزيز إدارة الموارد البشرية الخضراء- دراسة تطبيقية على بلدة لاهيا: فلسطين" مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، العدد الثاني عشر، ص.ص: 209- 241.
- مكتب العمل الدولي جنيف (2013) "التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء" التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، ص.ص: 1- 112.
- عمار فتحي موسى إسماعيل، منى حسنين السيد طه (2020) "دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين- دراسة تطبيقية" المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات المجلد السابع، العدد الثاني، ص.ص: 1- 59.
- عمار فتحي موسى إسماعيل، محمد فوزي أمين البردان (2018) "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية- دراسة تطبيقية" المجلة العلمية للبحوث التجارية- جامعة المنوفية، ص.ص: 1- 38.
- بن سعيد حليلة، جبلي محمد الأمين (2020) "تجربة كوريا الجنوبية في تبني السلوك الأخضر، وانعكاسها على التنمية المستدامة" مجلة التنظيم والعمل، المجلد 9، العدد 1، ص.ص: 102- 110.
- حسن عبد الحفيظ العشوش (2022) "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في استدامة شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة" المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد السادس، العدد الرابع والعشرون، ص.ص: 1- 38.

2.7. المراجع الأجنبية

- How, S, Song. L.Wang. J, Ai "(2021) "How land Finance Affects Green Economic Growth in chines Cities" Land, 10,819
- Bren A, Kaplan W, Gelino and Derek D read (2018) " A Behavioral Economic Approach to Green Consumerism: Demand for Reusable Shopping Bags" Behavior and Social, Issues 27, pp: 20-30.
- Lorena C, et al (2012) "Green Consumer Behavior in an emerging Economy: confusion, Credibility, and compatibility" Journal of Consumer marketing, volume 29, Number 7, pp: 470- 481.
- Joachim P. Hasebrook et al. (2022) " Green Behavior: Factors Influencing Behavioral Intention and Actual Environmental Behavior of Employees the Financial service sector" Sustainability 14, 10814, pp: 1- 35. <https://doi.org/10.3390/su1417>.
- Gheraia, Z, et al (2019) " business ethics and corporate social Responsibility: Bridging The concepts" open Journal of business and management 97, pp: 2020- 2029

- Enste, et al (2021) "Going green with behavioral economics: How to combine business and ethics"
Iw- Report, no 112021, INST, TUT der deutschen wirtschaft (IW), Koln, pp: 1- 27.
- Svitacova, E, Kovcikova E, (2016) "Roles of business ethics in new global economic
Environment" business activities immoral practices, morally regular, pp: 714- 722.
- Kazmi, A.S H, et al (2021) "Switching behaviors Toward green brands: evidence from emerging
economy" Environment, Development and sustain ability, 23, pp: 11357- 1138.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.7>