

**الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي من
خلال تعزيز السلوك الصديق للبيئة
دراسة تحليلية تشخيصية في مستشفى الحلة التعليمي**

**الأستاذ المساعد الدكتور
حاکم احسوني الميالي
جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد**

**الباحثة
سمية محمد حسن علي فهمي**



الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي من خلال تعزيز السلوك الصديق للبيئة

دراسة تحليلية تشخيصية في مستشفى الحلة التعليمي

Green altruism and its role in achieving organizational well-being by promoting environmentally friendly behavior

Diagnostic Analytical Study in Hilla Teaching Hospital

الباحثة
سمية محمد حسن علي فهمي

الأستاذ المساعد الدكتور
حاكم احسوني الميالي
جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

Assistant Professor Dr

Hakim Hsony al mayaly

Researcher Sumaya Mohamed Hassan Ali Fahmy

المستخلص

اهتمت الدراسة بأهم الموضوعات المهمة في الميدان الصحي وتسعى الى الاجابة على مشكلات السلوك الصحي وارتباطه بالايثار فضلا عن الرفاه التنظيمي باعتباره احد انظمة الادارة الحديثة. تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الايثار الأخضر والرفاه التنظيمي من خلال السلوك الصديق للبيئة وقد حددت مشكلة الدراسة في عدد من الأسئلة كان أهمها " هل تدرك الكوادر الطبية في المستشفى المبحوثة آثار الايثار الأخضر في

تحقيق الرفاه التنظيمي من خلال السلوك الصديق للبيئة؟ وكيف يمكن التحقق من ذلك؟ ، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، اختارت الباحثة عينة من الكوادر الطبية في المستشفى المبحوثة، وهم يمثلون النخبة في المستشفى من الناحية العلمية والقيادية والأكثر قدرة على تقديم الخدمات الصحية ذات المستوى العالي من المهارة والخبرة العلمية وكونهم الأكثر تأثرا في بقية شرائح المستشفى ،حيث بلغ حجم هذه العينة (١٠٧) طبيبا وممرضا ونسبة تمثيل بلغت 50% من الأطباء

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

الاختصاص في المستشفى المبحوثة، وارتكزت الدراسة على اختبار ثمان عشر فرضية. وقد استعملت الباحثة الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات لاختبار الأداء الفعلي، واستخدمت الدراسة أدوات إحصائية لا معلمية في تحليل ومعالجة البيانات والمعلومات وقد تم اختبار الفرضيات واستخراج النتائج باستعمال البرامج الإحصائية الجاهزة (SmartPLS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات النظرية والتطبيقية، لعل أهمها وجود علاقة معنوية إيجابية بين الايثار الأخضر والرفاه التنظيمي من خلال السلوك الصديق للبيئة وقدمت الدراسة مجموعة مقترحات لعل أهمها الدعوة إلى إجراء المزيد من الدراسات في موضوعاتها الثلاثة عامة وموضوع الايثار الخضر خاصة، مع مقترحات أخرى تعد مشروعات دراسية مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الايثار الأخضر، السلوك الصديق للبيئة، الرفاه التنظيمي، مستشفى الحلة التعليمي.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

إن الصراع منذ عام ٢٠٠٣م دمر ما يقدر بنحو (١٢ %) من المستشفيات (٢ %) مختبرات الصحة العراقية. وفي عام ٢٠٠٤م طرأ بعض التحسن. عن طريق التمويل الدولي، فاشتغلت نحو

(٢٤٠) مستشفى و ١٢٠٠ مركز للرعاية الصحية الأولية، وقلّ النقص في بعض المواد

الطبية، وبدأ تدريب العاملين في المجال الطبي، وتلقيح الأطفال على نطاق واسع. أما إجراءات الوقاية الصحية في المستشفيات العراقية فلا تزال غير مرضية بالمستوى الطبي، ووجود نقص في الموظفين المدربين والأدوية، والرعاية الصحية لا تزال غير متوفرة إلى حد كبير في المناطق التي تعاني من الإرهاب. وفي عام (٢٠٠٥)م بلغت (١٥) سرير مستشفى، و(٦,٣) طبيب و(١١) ممرضة لكل (١٠٠٠٠) مواطن عراقي.، في عام (٢٠٠٦)م، وضعت خطط لتخصيص (١,٥) مليار دولار أمريكي من الميزانية الوطنية للإنفاق على الرعاية الصحية. كما ان دراسة السلوك والعواقب البيئية له اخذت مساحة كبيرة بين علماء الاجتماع. وإلى جانب القيمة النظرية لهذه الدراسات، فإنها ذات قيمة عملية كبيرة لأنها تحدد للمنظمات وصانعي السياسات الإجراءات التي يتعين اتخاذها لزيادة مستوى السلوك المؤيد للبيئة، وما له من اثار لحماية الموارد الطبيعية (Dolnicar, & Grün, 2009:1).

وخلص Green, & Schneider, (2010:248) إلى أن "الكرم(السخاء) يزداد مع التقدم في السن، على الأقل خلال العقد الأول من الحياة". ومن المهم أن نلاحظ أن (Green, & Schneider, 2016:248) حدد استنتاجه بشأن العلاقة بين العمر والايثار ودور الايثار في تبني السلوكيات الإيجابية وكما

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

اعترف Green, & Schneider, (2016:249) فإن الغالبية العظمى من المحققين للعلاقة بين العمر والإيثار قد استخدموا كمتغير تابع لهم تقاسم أو التبرع بمكافأة مادية. ويبدو أن الاستثناء الوحيد هو بشأن سلوك مساعدة الأطفال أثناء حالات الطوارئ. هذا الاعتماد على تدابير الكرم لا يعترف حقيقة أن السلوك الإيثار يمكن تشغيله في مجموعة متنوعة من الطرق وتتجاهل احتمال أن شكل وظيفة يؤثر في تحفيز السلوك الإيثار مما سبق يمكن تلخيص مشكلة البحث بإثارة التساؤل التالي "ما مدى إدراك دور السلوك الصديق للبيئة كمتغير وسيط بين الإيثار الأخضر والرفاه؟"

ثانياً: أهمية البحث:

للبحث الحالي أهمية تمثلت بالآتي:

ثالثاً: أهمية البحث:

- ١- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها كونها من الدراسات العربية المهمة التي تصدت موضوع السلوك الصديق للبيئة ، مما يفتح الباب واسعاً لدراسة هذا المفهوم زياتجاهات مختلفة
- ٢- ستقدم هذه الدراسة مؤشرات ورقمية تعبر عن الأرقام التي توصلت اليها الرؤى الأطباء الاختصاص لمتغيرات الدراسة الثلاث (الإيثار، السلوك الصديق للبيئة ،الرفاه التنظيمي)

- ٣- ستسلط الضوء على ادراك الطبي للمستوى الإيثارى وصداقة للبيئة في المستشفى المبحوثة
- ٤- زيادة الوعي و الاهتمام والمطالبة بضرورة التزام المنظمات بتحقيق السلوك الصديق للبيئة وبالتالي الرفاه التنظيمي تجاه مختلف الأطراف التي تتعامل معها المنظمة
- ٥- حاجة المجتمع العراقي الملحة ، وخصوصاً في هذه الفترة الى إدارات تتخذ القرارات على أسس ايثارية وضرورة نشر الوعي الأخلاقي لمحاربة ظواهر الانحراف والفساد في أسس ايثارية وضرورة نشر الوعي الأخلاقي لمحاربة ظواهر الانحراف والفساد في المنظمات العراقية ، خصوصاً بعد تقرير منظمة الشفافية العالمية، والذي يشير فية الى ان المنظمات العراقية ، خصوصاً بعد تقرير منظمة الشفافية العالمية، والذي يشير فية الى ان العراق يعد في اسفل سلم النزاهة ومن أوائل دول المنطقة في حجم الفساد المالي والإداري في عام ٢٠٠٦ (سعيد، ٢٠٠٧: ١٠٢) نقلاً عن (منظمة الشفافية في ١٣ ١١٢ ٢٠٠٦)، والمرتبة السادسة عالمياً حسب تقرير المنظمة المذكورة في يناير ٢٠٠٩ . (الزمان ، ٢٠٠٩ : العدد : ٣٣٧١)

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي

للبحث الحالي مجموعة من الأهداف أهمها:

- ١- بناء اطار معرفي لمفاهيم (الايثار الأخضر ، السلوك الصديق للبيئة، الرفاه التنظيمي) ومتغيراتها عبر تتبع المسارات التنظيرية للادبيات المتخصصة وتقديم اطار مفاهيمي يصف الاتجاهات التفسيرية لتلك الموضوعات .
- ٢- قياس مستوى التزام المستشفى المبحوثة بالسلوك الايثاري ومستوى صداقة البيئة الإدارة وقياس الرفاه التنظيمي المستشفى المبحوثة.

٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين الايثار والسلوك الصديق للبيئة وعلاقة ذلك بتحقيق الرفاه لتلك المنظمات .

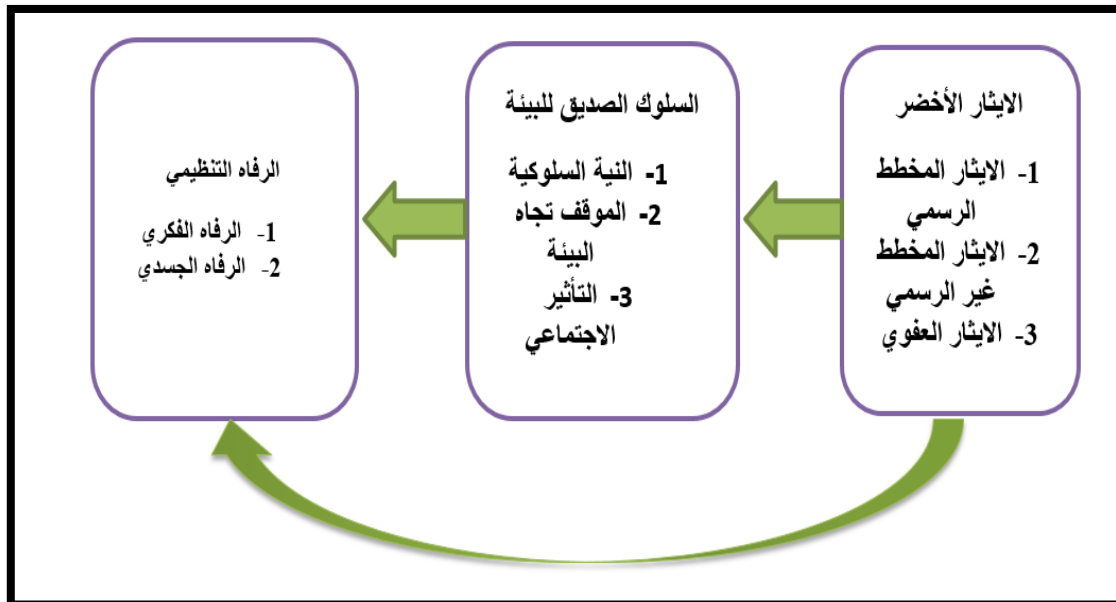
- ٤- اثاره الاهتمام حول ضرورة الاثار و السلوك الصديق للبيئة وعلاقة ذلك بتحقيق الرفاه للمستشفى.

خامسا: فرضية البحث

تتكون فرضيات البحث الحالي من جزئين تتعلق فرضيات الجزء الأول بالعلاقة المباشرة بين ابعاد المتغير المستقل (الايثار الأخضر) وابعاد المتغير التابع (الرفاه) اما فرضيات الجزء الثاني فتتعلق بالعلاقة بين ابعاد المتغير المستقل (الايثار الأخضر) وابعاد المتغير التابع (الرفاه) من خلال ابعاد المتغير الوسيط (السلوك الصديق للبيئة)

سادسا: المخطط الفرضي

المخطط الفرضي هو تعبير بالرسم عن فرضيات البحث والشكل (١) يوضح العلاقة بين متغيرات البحث الحالي



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

سابعا: مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث بالكادر الطبي للمستشفى الجمهوري والبالغ عددهم (٤٣٥) اذ قامت الباحثة بأخذ عينة من الكادر الطبي للمستشفى المذكور (١٠٧) فردا

ثامنا: أساليب التحليل الاحصائي

اعتمدت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية من اجل تحقيق اهداف البحث والاجابة على تساؤلاته وهذه الأساليب هي:

١- التوزيع الطبيعي للبيانات (التفطح والالتواء)

٢- تقييم مقاييس البحث

٣- التحليل الاحصائي الوصفي (المتوسط، الانحراف المعياري، التباين)

نمذجة المعادلات الهيكلية-المربعات الصغرى الجزئية باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم SmartPLS

المحور الثاني: الاطار النظري

المبحث الأول: الإطار الفكري والفلسفي للايثار الأخضر

أولاً: مفهوم الايثار الأخضر

يمكن تعريف الإيثار الأخضر: بأنه القدرة على أداء أعمال مكلفة تمنح منافع للآخرين، وهو مفهوم غالبا ما يكون مرتبطا بسلوك تعاوني. في هذا السياق، هناك أدبيات واسعة تهدف إلى وصف وفهم الإيثار في إطار النظريات التطورية. أي ان السلوك الإيثار يمكن أن يظهر

كاستراتيجية طبيعية لتحسين البقاء واستمرارية العمل (Rozenfeld & et al , 2006: 817)

ثانيا: ابعاد الايثار الاخضر

يحدد (Amato, 2013:38) ثلاثة ابعاد للإيثار الأخضر

١- الايثار المخطط الرسمي

يرتبط الايثار المخطط الرسمي بشكل إيجابي بالمسؤولية الاجتماعية، والإتقان، ومساعدة الفعالية.

٢- الايثار المخطط غير الرسمي

كما يرتبط الايثار المخطط غير الرسمي ايضا بشكل إيجابي بالمسؤولية الاجتماعية ومساعدة الفعالية. وتتسق هذه النتائج مع الفكرة القائلة بأن العاملون يدفعهم شعور بالمسؤولية تجاه الآخرين والاعتقاد بأنهم فعالون وقادرون على التأثير على الأحداث.

٣- الايثار العفوي (التطوعي)

الإيثار التلقائي او العفوي يوفر بعض الدعم لمفهوم أن أشكال الايثار المخطط لها مرتبطة بمتغيرات الشخصية بشكل أكثر تناسقا من أشكال المساعدة التلقائية. ومع ذلك، لا تختلف العلاقات المتبادلة بين الايثار المخطط لها والعفوية بشكل كبير. كلها ضعيفة جدا. وأخيراً، فإن حقيقة أن الرغبة الاجتماعية لا ترتبط بأي نوع من الايثار تقدم بعض الدعم للصحة

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي

التمييزية لقياس التقرير الذاتي، حيث أنه لا

يتوقع أن يكون المقياس الصحيح للإيثار مرتبطاً بالمستوى الاجتماعي المرغوب فيه.

المبحث الثاني: الإطار الفكري والفلسفي للسلوك الصديق للبيئة

أولاً: مفهوم سلوك صديق البيئة

يمكن تعريف السلوك الصديق للبيئة على أنه أي سلوك ينتهجه الافراد لفائدة البيئة مما يظهر

صداه في تحقيق الاستدامة وحفظ موارد الأجيال وتحقيق رفاههم

المبحث الثالث: الإطار الفكري والفلسفي للرفاه التنظيمي

أولاً: مفهوم الرفاه التنظيمي

وقد وصف (Raian, 2001:4) الرفاه بأنه

عملية لتحقيق أو تحقيق إمكانيات الفرد الفاضلة والعيش فيها ويتم تعريف الرفاه بأنه

"نشاط يبحث ويقوي الحالة العاطفية الإيجابية، في حين أنه يتجنب، أو يلغي الحالات العاطفية

السلبية". غير أن الدراسات التجريبية الشاملة أثبتت بلا شك أن الرفاه النفسي مرتبط بالرفاه

الجسدي. (Cojocaru, 2014:112)

وتعرف رفاهية الموظف ايضاً تمثل الجوانب الجسدية والعقلية والعاطفية لصحة الموظف،

تعمل بالتأزر للتأثير على الأفراد بطريقة معقدة (Meyer, 2016: 12)

مما تقدم يمكن للباحثة تعريف الرفاه على أنه

مزيج من الفوائد التي يحصل عليها الفرد تسهم في تلبية حاجاته لتحقيق الذات

ثانياً: ابعاد الرفاه

الرفاه التنظيمي يتألف من جوانب مختلفة من

الصحة والعافية الرفاه. اذ استخدمت الدراسات

مقاييس مختلفة لهذه الجوانب، بما في ذلك التدابير السلبية والإيجابية فضلاً عن التدابير

الذاتية (الذاتية) والتشخيص (الهدف). اذ يتم تحديد الرفاه التنظيمي من حيث الفسيولوجية

(مقياس الصحة) والأعراض النفسية للضغط (مقياس للرفاهية الفكرية). Pahkin,

(2015:40).

١- الرفاه الفكري

وهو المكان العمل التي تتوفر فيه متطلبات الصحة الفكرية (Cojocaru, 2014:113) اذ

انه وحتى قبل سنوات عديدة، كان يعتقد اعتقاداً راسخاً بين الاقتصاديين أن المقياس الوحيد

الموثوق به لقياس للرفاه هو الدخل - على هذا النحو أو كمؤشر للرفاه (وقد تغيرت النظرة مؤخراً

لصالح نهج بديل، أو ما يسمى بالوظائف) أي إنجازات شخص مثل صحته، وتعليمه، ومتوسط

العمر المتوقع، وما إلى ذلك (ينبغي أن ينظر إليها على أنها المتغيرات التنسيقية لقياس الرفاه،

فإن المسألة الأساسية التي يجب معالجتها قبل الانتقال إلى هذا النهج البديل هي ما إذا كانت

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

قادرة على تقديم صور للرفاه تختلف اختلافا كبيرا عن تلك التي يمكن استخلاصها بالرجوع إلى النهج القائم على الدخل، & Balestrino, Sciclone, 2016:3).

وتشير الرفاهية الى تقييم إيجابي للموظفين عن حياتهم، والذي يتضمن المشاعر الإيجابية، والمشاركة، والرضا، والمعنى مصطلح الرفاهية الذاتية لوصف تجربة الموظفين العامة في الحياة، واقترح أنها تعكس أساسا الموظفين وصف الذات السعادة. يستخدم معنى السعادة للدلالة على رجحان التأثيرات الإيجابية مثل الفرح والاهتمام والفخر على التأثيرات السلبية مثل الحزن والقلق والغضب. وغالبا ما تستخدم المصطلحات العاطفية الرفاه والسعادة بالتبادل، جنبا إلى جنب مع مصطلح الشخصية الرفاهية. الرفاهية الذاتية تشدد بشكل أساسي على التجارب العاطفية اللطيفة. (Pavot,et al,2015:65)

٢- الرفاه الجسدي

وهو المكان الذي تتوفر فيه متطلبات الصحة الجسدية كما يشعر فيه العاملين بدرجة كبيرة من الرضا. (Cojocaru, 2014:113) ويؤكد الرفاه الجسدي على تقييم الرفاه الفردي من حيث ما يستطيع الشخص فعله بالفعل أو أن يكون، بالنظر إلى قيادته على السلع وخصائصه الشخصية والظروف الخارجية التي تؤثر على

استخدام السلع الذي يحق له. وتشكل هذه الأفعال والكائنات رفاه شخص ما وتسمى «وظائف» (أمثلة نموذجية هي: الصحة وطول العمر والتغذية والتعليم والقدرة على قيادة حياة اجتماعية كاملة للترفيه عن الأصدقاء وما إلى ذلك.). إن مجموعة الفرص، التي تتضمن الوظائف التي يحتمل أن تكون متاحة، - التمارين، تؤخذ بدلا من ذلك لتعكس الحرية الإيجابية لشخص ما، أي قدراته العامة على القيام بها، وتسمى "مجموعة القدرة". وبهذا المعنى، فإن الأداء الوظيفي (أي مستوى الرفاهية) هو الأعمال الفعلي لمجموعة محتملة من الإنجازات. وكما ذكر آنفا، فإن هذا النطاق لن يعتمد فقط على الأمر على السلع (عن طريق التبادلات السوقية أو الإنتاج الذاتي)، ولكن أيضا على بعض السمات الداخلية (مثل العمر والجنس ومعدل الأيض والحمل والوضع داخل الأسرة) (الظروف الخارجية) توافر شبكة الأمان الاجتماعي، (الظروف الوبائية) التي ستؤثر على قدرة الشخص على تحويل السمات إلى إنجازات. (Balestrino, & Sciclone, 2016:3).

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي

المحور الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة

تقييم مقاييس الدراسة ووصف متغيراتها

أولاً: تقييم مقياس الدراسة

يتم تقييم مقاييس الدراسة من خلال اختبار الصدق والثبات اذ يبين الصدق مدى قدرة المقياس على قياس ما صمم لأجله اذ يكشف الصدق عن دقة المقياس اما الثبات فانه يشير الى إمكانية المقياس في الاتيان بنتائج مماثلة عند إعادة الاختبار يكشف اختبار الثبات مدى اتساق المقياس (Hair et al,2017:165)

وتم اجراء مجموعة من الاختبارات للكشف عن صدق وموثوقية وثبات مقياس البحث الحالي اذ سيتم اختبار التشبعات العاملية والتي يجب ان تكون اكبر من (٠,٧) وقيم الثبات المركب والفا كرونباخ اذ يجب ان تكون اكبر من (٠,٧) وقيم متوسط التباين المستخلص والتي يجب ان تكون اكبر من (٠,٥) وقد تم تحديد قيم هذه الاختبارات بالاستناد الى ما جاء به (Hair, et al, 2017:93-95) وكما يلي:

البعد	التشبعات العاملية	متوسط التباين المستخلص	الثبات المركب	الفا كرونباخ
الايثار المخطط الرسمي	0.828-0.9٠١	0.835	0.923	0.935
الايثار المخطط غير الرسمي	0.810-0.9٠5	0.827	0.930	0.876
الايثار العفوي	0.780-0.895	0.859	0.894	0.832
نية التصرف	0.830-0.856	0.873	0.875	0.854
موقف التصرف	0.798-0.844	0.813	0.845	0.861
التأثير الاجتماعي	0.810-0.876	0.874	0.812	0.910
الرفاه الجسدي	0.812-0.9٠1	0.854	0.841	0.905
الرفاه الفكري	0.798-0.902	0.845	0.918	0.819

من اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات برنامج SmartPLS

بالاستناد الى النتائج الظاهرة في الجدول (٧) يتبين ان اختبارات صدق المقياس جميعها مقبولة اذ انها كانت أكبر من الحدود الدنيا التي حددها

(Hair, et al 2017:93-95) وكما سبق ذكره

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

ثانيا: وصف متغيرات البحث

البيانات الشخصية لعينة البحث (الجنس، العمر،

١- وصف عينة المستجيبين

الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، سنوات

تتألف الاستبيان من جزأين يتضمن الجزء الأول

الخبرة) والتي يتم وصفها بالجدول (٨)

ت	المتغير	المستجيبون		
		التصنيف	العدد	النسبة
١	الجنس	ذكر	٦٧	%٦٢
		انثى	٤٠	%٣٨
		المجموع	١٠٧	%١٠٠
٢	العمر	٢٦-١٨	١٨	%١٦
		٣٥-٢٧	٤٨	%٤٤
		٤٣-٣٦	١٦	%١٤
		٥٠-٤٤	١٣	%١٢
		المجموع	١٠٧	%١٠٠
		٥١- فاكث	١٢	%١١
		متزوج	٧٦	%٧١
٣	الحالة الاجتماعية	اعزب	٣١	%٢٩
		المجموع	١٠٧	%١٠٠
٤	مستوى التعليم	دبلوم	٢١	%١٩
		بكالوريوس	٦١	%٥٧
		دبلوم عالي	١٠	%٠٩
		ماجستير	١٢	%١١
		دكتوراه	٣	%٠٢
		المجموع	١٠٧	%١٠٠
٥	سنوات الخبرة	اقل من سنة	١٧	%١٥
		٥-١	١٥	%١٤
		١٠-٦	٢٨	%٢٦
		١٥-١١	١٢	%١١
		المجموع	١٠٧	%١٠٠

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

١٦%	١٨	٢٠-١٦		
٠٨%	٩	٢٥-٢١		
٠٧%	٨	أكثر من ٢٥		
١٠٠%	١٠٧	المجموع		

من اعداد الباحثة

٢- وصف متغيرات البحث : يتضمن الجزء وهذا الجزء يوضح وصف متغيرات البحث الثاني من الاستبيان فقرات حول متغيرات البحث الحالي الثلاث (المستقل، الوسيط، التابع).
١- وصف المتغير المستقل (الايثار الأخضر)

الجدول (٨) يوضح الوصف الاحصائي للمتغير المستقل (الايثار الأخضر)

الفقرة	المتوسط	الانحراف
APF1	٣,٥٤٦	٠,٩٠٤
APF2	٣,٦٧٨	٠,٩٢٣
APF3	٣,٥٣٣	٠,٩٧٢
APF4	٣,٥٤١	٠,٨٩٩
API1	٣,٧٤٦	٠,٨٥٥
API2	٣,٥٠٩	٠,٩٣٣
API3	٣,٦١٢	٠,٩٢٠
API4	٣,٩٢٣	٠,٩١٨
API5	٣,٠٦٧	٠,٩٠٦
Av1	٣,١٨٧	٠,٩٦٤
Av2	٣,٧٣٢	٠,٨٩٥
Av3	٣,٨٣٢	١,٠١٣
Av4	٣,٣١٩	١,٠٠٤
Av5	٣,٥٥٦	٠,٩٨٢
المعدل	٣,٢٩٧	١,٠٠٢

مخرجات برنامج SmartPLS

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

الجدول (٨) يظهر توافر متغيرات البحث الحالي وبنسب مختلفة اذ توافرت المتغيرات لدى عينة المستجيبين وذلك بحصولها على معدل اعلى من المعدل الفرضي حيث كان المتوسط العام (٣,٢٩٧). وكما يبين الجدول (٨) ان هنالك تشتت منخفض نسبيا في إجابات عينة

المستجيبين حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (٠,٨٥٥-١,٠١٣) وهو انحراف منخفض نسبيا.

٢- وصف المتغير الوسيط (السلوك الصديق للبيئة)

الجدول (٩) يوضح الوصف الاحصائي للمتغير الوسيط (السلوك الصديق للبيئة)

الانحراف	المتوسط	الفقرة
٠,٧٩٩	٣,٤٦٧	IB1
٠,٩٢٢	٣,٢٣٧	IB2
١,٠٢٣	٣,٣٨٢	IB3
١,٠٠٧	٣,٩٢٣	AB1
٠,٨٩٩	٣,٠٦٧	AB2
٠,٩١٢	٣,١٨٧	AB3
٠,٩٢٠	٣,٧٣٢	AB4
٠,٩١٨	٣,١٢٠	AB5
٠,٩٠٦	٣,٣٩١	SI1
٠,٩٦٤	٣,٤١٨	SI2
٠,٨٩٥	٣,٥١١	SI3
٠,٩١٢	٣,٨١٠	SI4
٠,٩٠١	٣,٤٩٨	SI5
٠,٩٨١	٣,٤٤٧	المعدل

مخرجات برنامج SmartPLS

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

المستجيبين حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (٠,٧٩٩-١,٠٢٣) وهو انحراف منخفض نسبيا.

٣- وصف المتغير التابع (الرفاه التنظيمي)

يظهر الجدول (٩) توافر متغيرات البحث الحالي وبنسب مختلفة اذ توافرت المتغيرات لدى عينة المستجيبين وذلك بحصولها على معدل اعلى من المعدل الفرضي حيث كان المتوسط العام (٣,٤٤٧). وكما يبين الجدول (٩) ان هنالك تشتت منخفض نسبيا في إجابات عينة

الجدول (١٢) يوضح الوصف الاحصائي للمتغير التابع (الرفاه التنظيمي)

الانحراف	المتوسط	الفقرة
٠,٨١٠	٤,٠٠١	CW1
١,٠٤٣	٣,٦٧٢	CW2
٠,٨٩٩	٣,٨٦٥	CW3
٠,٨٥٥	٣,٧٢٣	CW4
٠,٩٣٣	٣,٩٤٥	PW1
٠,٩٢٠	٣,٧٦٩	PW2
١,٠٧٦	٣,٩١٢	PW3
٠,٩٤٥	٤,١٩٩	PW4
٠,٩٧٥	٣,٧٤٣	المعدل

مخرجات برنامج SmartPLS

هنالك تشتت منخفض نسبيا في إجابات عينة المستجيبين حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (٠,٨١٠-١,٠٧٦) وهو انحراف منخفض نسبيا.

يظهر الجدول (١٠) توافر متغيرات البحث الحالي وبنسب مختلفة اذ توافرت المتغيرات لدى عينة المستجيبين وذلك بحصولها على معدل اعلى من المعدل الفرضي حيث كان المتوسط العام (٣,٧٤٣). وكما يبين الجدول (١٠) ان

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول: الاستنتاجات

: الاستنتاجات المتعلقة بالجانب التطبيقي

١- اظهرت النتائج ان المستشفى المبحوثة تشجع سلوكيات الايثار الاخضر بين موظفيها وانها توفر ظروف عمل صحية وامنه لهم بصورة كبيرة

٢- كشفت نتائج الدراسة ان المستشفى المبحوثة ملتزمة بالسلوكيات الصديقة للبيئة وانها حريصة على تقديم خدمات صحية بمستوى جودة عالية

٣- اظهرت النتائج ان المستشفى المبحوثة ملتزمة بتحقيق الرفاه التنظيمي وانها حرصت على بناء علاقات طيبة بين جميع العاملين .

٤- كشفت نتائج الدراسة ان موظفي المستشفى المبحوثة حريصين على الحفاظ على موارد وممتلكات المستشفى والتصرف بطريقة صديقة للبيئة.

٥- كشفت نتائج الدراسة ان المستشفى المبحوثة تتصف بالتكيف المستمر مع التغير محاولة الاستفادة من تجارب الآخرين.

٦- كشف نتائج ان موظفي المستشفى المبحوثة يشعرون بالانتماء والارتباط معها وان انجازات المستشفى تجعلهم يشعرون بالفخر امام الآخرين

٧- تكثت النتائج ان تعاملات المستشفى المبحوثة تمتاوا بالشفافية و الوضوح مع كل

الاطراف لكنها لا تهتم لآراء ومقترحات المواطنين حول ادائها وانشطتها بصورة كافية،
٨- اظهرت النتائج ان المستشفى المبحوثة جادة في ادارة الرفاه التنظيمي بصورة جيدة وانها تولي الاهمية المطلوبة لمعالجة المشاكل المتعلقة بالبيئة

٩- قبول فرضيات الدراسة والتي تنص على وجود تأثير وسيط لابعاد السلوك الصديق للبيئة بين ابعاد الايثار الاخضر والرفاه التنظيمي .

المبحث الثاني: التوصيات

١- ضرورة ان تسعى ادارة المستشفى لاشراك جميع الموظفين في برامج التدريب والتطوير ، مما ينعكس على اندفاعهم للعمل وبالتالي تقديم خدمات افضل للزبائن مما ينعكس على رفاهم ورفاه المجتمع .

٢- ضرورة ان تسعى ادارة المستشفى المبحوثة لاشاعة الثقه بينها وبين العاملين انفسهم مما يجعلهم يشتركون في مشاريع السلوكيات الصديقة للبيئة في المستشفى بصورة اكبر وجعلهم اكثر رغبة في تشجيع الادارة نحو تعزيز الرفاه في المستشفى

٣- ينبغي ان تكون هنالك جدية اكبر لاهتمام براء ومقترحات المواطنين حول العمل وضرورة بذل الجهود لتسوية التعارض والمشاكل التي قد تؤثر على رفاه المستشفى

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

- ٤- ضرورة العمل على مشاركة العاملين في السلوكيات الايثارية بصورة اكبر مما يخلق انطباع ايجابي اكبر لدى المجتمع عن المستشفى المبحوثة مما يعزز السلوك الصديق للبيئة وبالتالي الرفاه العاملين
- ٥- ضرورة ان تسعى ادارة المستشفى المبحوثة لجعل الزبائن اكثر ادراكاً لصداقة البيئة والاخذ بعين الاعتبار ارائهم ومقترحاتهم حول انشطتها وخدماتها .
- ٦- ينبغي ان تسعى ادارة المستشفى بكسب رضا الموظفين بصورة اكبر من خلال تثمين الايثار وجعلهم ضمن منظومة اتخاذ القرارات
- في المستشفى مما يجعلهم اكثر حرصاً ورغبة في انجاز الاعمال والابداع بصورة ذاتية
- ٧- ان تهتم ادارة المستشفى بالانظمة والاجراءات والمعايير اكثر اهتمامها بباقي مكونات اخلاقيات الادارة لذلك ينبغي الاهتمام بهيكل القيم والعمل على تعزيزها من وصفها السائد للأرتقاء بها الى ما ينبغي ان يتطابق مع ادراكات الزبائن.
- ٨- ان تعمل ادارة المستشفى بتوضيح صورتها امام الزبائن وعلى الاقل كما يراها الاطباء لان ذلك ينعكس بصورة ايجابية على رفاه المستشفى

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

٩- الجدول (١١) علاقات التأثير المباشر

النتيجة	المعنوية	قيمة T	معامل المسار	المسار
قبول	معنوي	٣,٤٨١	٠,٦١٠	الايثار المخطط الرسمي → النية السلوكية
قبول	معنوي	٤,٣٤٥	٠,٤٣٨	الايثار المخطط الرسمي → الموقف السلوكي
قبول	معنوي	٥,٠١٢	٠,٦١٩	الايثار المخطط الرسمي → التأثير الاجتماعي
قبول	معنوي	٢,٧١٢	٠,٣٨٧	الايثار المخطط غير الرسمي → النية السلوكية
قبول	معنوي	٧,٠١١	٠,٨٨٣	الايثار المخطط غير الرسمي → الموقف السلوكي
قبول	معنوي	٦,٤٣٠	٠,٥٥٤	الايثار المخطط غير الرسمي → التأثير الاجتماعي
قبول	معنوي	٦,٩٠٨	٠,٧٣٩	الايثار العفوي → النية السلوكية
قبول	معنوي	٤,٨٣٧	٠,٤٩٧	الايثار العفوي → الموقف السلوكي
قبول	معنوي	٣,٣٠٨	٠,٤٩٩	الايثار العفوي → التأثير الاجتماعي
رفض	غير معنوي	١,٠٣٤	٠,١٤٠	الايثار المخطط الرسمي → الرفاه الفكري
رفض	غير معنوي	٠,٨٦٤	٠,٠٣٥	الايثار المخطط الرسمي → الرفاه الجسدي
رفض	غير معنوي	١,٣٤٨	٠,١٤٢	الايثار المخطط غير الرسمي → الرفاه الفكري
رفض	غير معنوي	٠,٩٦٤	٠,٠٨٧	الايثار المخطط غير الرسمي → الرفاه الجسدي
رفض	غير معنوي	١,٩٢٠	٠,٢٢٧	الايثار العفوي → الرفاه الفكري
رفض	غير معنوي	١,٦٢٥	٠,١٢٥	الايثار العفوي → الرفاه الجسدي
قبول	معنوي	٥,٩٧٢	٠,٥٣١	النية السلوكية → الرفاه الفكري
قبول	معنوي	٢,٧٨٤	٠,٣٥٣	الموقف السلوكي → الرفاه الفكري
قبول	معنوي	٢,٨٥٧	٠,٢٢٥	التأثير الاجتماعي → الرفاه الفكري
قبول	معنوي	٤,٠٠١	٠,٢٩٣	النية السلوكية → الرفاه الجسدي
قبول	معنوي	٦,٩٨٤	٠,٦٥٦	الموقف السلوكي → الرفاه الجسدي
قبول	معنوي	٤,٠٩٧	٠,٣٧٠	التأثير الاجتماعي → الرفاه الجسدي

اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات برنامج SmartPLS

الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي.....

ابعاد الايثار الأخضر وابعاد الرفاه التنظيمي وقد بينت النتائج عدم معنوية هذه العلاقات مما يتطلب وجود المتغير الوسيط بين الايثار الأخضر والرفاه التنظيمي وكما في الجدول (١٢)

من خلال النتائج الواردة في الجدول (١١) الذين يبين نتائج اختبار التأثير المباشر بين ابعاد الايثار الأخضر وابعاد السلوك الصديق للبيئة وبين ابعاد السلوك الصديق للبيئة وابعاد الرفاه التنظيمي وتبين ان جميع هذه العلاقات معنوية ايجابية ، كما تم اختبار التأثير المباشر بين

الجدول (١٢) التأثير الوسيط لابعاد سلوك الصديق للبيئة

نوع الوسيط	معنوية التأثير المباشر	المعنوية	قيمة T	التأثير غير المباشر	المسار
وسيط جزئي	معنوي	معنوي	2.959	0.492	الايثار المخطط الرسمي --> الرفاه الفكري
وسيط كلي	غير معنوي	معنوي	3.230	0.372	الايثار المخطط الرسمي --> الرفاه الجسدي
وسيط كلي	غير معنوي	معنوي	3.923	0.563	الايثار المخطط غير الرسمي --> الرفاه الفكري
وسيط كلي	غير معنوي	معنوي	2.280	0.318	الايثار المخطط غير الرسمي --> الرفاه الجسدي
وسيط كلي	غير معنوي	معنوي	3.810	0.558	الايثار العفوي --> الرفاه الفكري
وسيط كلي	غير معنوي	معنوي	2.283	0.451	الايثار العفوي --> الرفاه الجسدي

اعداد الباحثة بالاستناد الى مخرجات برنامج SmartPLS

ان جميع ابعاد السلوك الصديق للبيئة هي ذات تأثير وسيط كلي ما عدا العلاقة بين الايثار المخطط الرسمي والرفاه الفكري من خلال النية السلوكية اذ انها كانت علاقة وسيط جزئي.

من خلال النتائج الواردة في الجدول (١٢) الذين يبين نتائج اختبار التأثير الوسيط للسلوك الصديق للبيئة بين المتغير المستقل الايثار الأخضر والمتغير التابع الرفاه التنظيمي اذ يتبين

المصادر

1. Rozenfeld, A. F., Gruver, J. L., Albano, E. V., & Havlin, S. (2006). Altruism: A natural strategy for enhancing survival. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 369(2), 817-822.
2. Amato, P. R. (2015). Personality and social network involvement as predictors of helping behavior in everyday life. *Social Psychology Quarterly*, 31-43
3. Rain, P. (2001). A goal-based framework for contextual requirements modeling and analysis. *Requirements Engineering*, 15(4), 439-458.
4. Cojocar, C. L. (2014). ORGANIZATIONAL WELL-BEING. Scientific Bulletin" Mircea cel Batran" Naval Academy, 17(2), 112
5. Meyer, N. R. (2016). A phenomenological exploration of followers' well-being as influenced by their authentic leaders (Doctoral dissertation, Capella University)
6. Pahkin, K. (2015). Staying well in an unstable world of work: Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. *People and work*.
7. Balestrino, A., & Sciclone, N. (2016). Should we use functionings instead of income to measure well-being? Theory, and some evidence from Italy. *Rivista internazionale di scienze sociali*, 3-22.
8. Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (2015). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of personality assessment*, 57(1), 149-161.

.....الايثار الأخضر ودوره في تحقيق الرفاه التنظيمي

The study presented a set of proposals, the most important of which is the call for further studies on its three topics in general and the subject of green altruism in particular, Future Study Projects.

Keywords: green altruism, environmental friendly behavior, organizational wellbeing, Hilla Teaching Hospital.

Abstract

The study concerned the most important topics in the field of health and seeks to answer the problems of health behavior and its association with altruism as well as organizational well-being as one of the modern management systems. The present study aims to identify the nature of the relationship between green altruism and organizational well-being through environmentally friendly behavior. The study problem was determined in a number of questions, the most important of which was: Are the medical staff in the hospital being aware of the effects of green altruism in achieving organizational well-being through environmentally friendly behavior? In order to achieve the objectives of the study and answer its questions, the researcher chose a sample of the medical staff in the hospital in

question. They represent the hospital's elite in terms of science, leadership and the ability to provide high quality health services. (107) doctors and nurses, representing 50% of the specialized physicians in the hospital, and the study was based on the test of eight hypotheses The researcher used the questionnaire to obtain the data for the test The study used statistical and non-statistical tools in the analysis and processing of data and information. The hypotheses were tested and the results were obtained using SmartPLs. The study reached a set of theoretical and applied conclusions. The most important of these is the existence of a positive relationship between green altruism and organizational well-being through environmentally friendly behavior.