

واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في مستشفى هواري بومدين شلغوم

العيد -ميلة

The reality of practicing Organizational Citizenship behaviour toward the Environment among workers at Houari Boumediene Chalgoum Eid-Mila Hospital

قادري مريم¹

¹ المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف،ميلة،الجزائر، kadrimeriem8@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/05/05.

تاريخ القبول: 2021/04/29

تاريخ الاستلام: 2021/03/16

7 / 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى

العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري بومدين شلغوم العيد-ميلة، ولتحقيق ذلك، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة عشوائية من العاملين (120)، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (*spss*) لتحليل النتائج.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كان مرتفع

على المستوى الاجمالي بالنسبة لكل بعد من ابعادها باستثناء بعد الارتباط الحضاري، حيث كان مستوى

ممارسته منخفض. كما اظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المستجوبين لمستوى ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى

للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المنصب، المؤهل العلمي، نوع عقد العمل، توقيت

العمل) واقتُرحت الدراسة عدة توصيات أهمها تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين عن

طريق خلق بيئة تشجع السلوكيات التطوعية.

كلمات مفتاحية: سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية ، المبادرات البيئية ، المؤسسة العمومية الاستشفائية

هواري بومدين.

تصنيفات JEL : I18, I12

Abstract:

The study aimed to identify the level of practicing environmental organizational citizenship behaviors(OCBE) among the employees of the public hospital hospital, Houari Boumediene Chalhoun-Eid-Mila and to achieve this, a descriptive analytical approach was used and a questionnaire was distributed to a random sample of workers (120), and the statistical analysis program was used (spss) to analyze the result.

The study found that the level of employees' practice of OCBE was high on the overall level for each dimension of it, except for the civilization dimension, where the level of its practice was low. The results also showed that there are no statistically significant differences at the significance (0.05) in the respondents' assessment of the level of employees' practice of OCBE due to personal variables (gender, age, experience, position, academic qualification, type of work contract, timing Work) The study suggested several recommendations, the most important of which is promoting environmental organizational citizenship behaviors among workers by creating an environment that encourages volunteer behaviors.

Keywords: Environmental organizational citizenship behaviors; environmental initiatives; hospital public institution Houari Boumediene.

Jel Classification Codes: I18,I12

1. مقدمة:

تزايد على مدى السنوات القليلة الأخيرة الوعي بشأن المشكلات البيئية من تغير المناخ، نفاذ موارد الطاقة، التلوث البيئي وغيرها، مما وضع المنظمات تحت ضغوط العديد من الأطراف تطالبها بضرورة تحسين أدائها البيئي وادماج الاهتمامات البيئية ضمن استراتيجياتها، والذي يعتبر الأساس لتحقيق التنمية المستدامة والتحول نحو انشاء منظمات خضراء من شأنها المساهمة في التقليل من النفايات واستدامة الموارد. تخضير المنظمات لا يعتمد فقط على الأنظمة الادارية الرسمية أو الأنشطة أو التقنيات؛ بل يمكن أن يكون للمبادرات التقديرية التي يتخذها الموظفون مثل تقديم اقتراحات لتحسين كفاءة استخدام الطاقة، أو فرز النفايات وإعادة تدويرها تأثير كبير على الأداء البيئي " (Boiral & Paillé, 2012, p. 431) كما اشار عدد من الباحثين أن نجاح المبادرات البيئية الرسمية والتنظيمية، يعتمد إلى حد كبير على السلوكيات الفردية وغير الرسمية والتقديرية للموظفين. هذه الأنواع من السلوكيات التقديرية في مكان العمل تجاه البيئة،

والتي تم تسميتها مؤخرًا بـ "سلوكيات المواطنة التنظيمية للبيئة (OCBE)"، تشبه بوضوح السلوكيات الموضحة في أدبيات "سلوك المواطنة التنظيمية OCB" (Boiral, Talbot, & Paillé, 2013, p. 2) "كما اقترح عدد من الباحثين انه يمكن اعتبار سلوك المواطنة التنظيمية للبيئة شكلا من أشكال سلوك المواطنة التنظيمية المطبق على القضايا البيئية." (Chithra & Jyothi, 2017, p. 2) وتتكون من السلوكيات الفردية وغير الرسمية والتقديرية التي تساهم في التخضير التنظيمي . (Boiral, Talbot, & Paillé, 2013, p. 2)

تم تسليط الضوء على دور السلوكيات الفردية والتقديرية وغير الرسمية في تخضير المنظمات في العديد من الدراسات، وفي عام 2012 أجرى كل من (Smith and O'Sullivan) دراسة على أكبر خمس مؤسسات في المملكة لمعرفة كيف يمكن لهذه الأخيرة التقليل من الآثار البيئية السلبية من خلال استغلال الموظفين الذين لديهم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لتأكد هذه الدراسة النتائج الايجابية لهذه الاخيرة في التقليل من الاثر البيئي السليبي (Chowdhury, 2013, p. 38) .

وأظهرت الدراسة التي أجراها Temminck وزملاؤه سنة 2013 أيضًا أن الموظفين الذين يشاركون في الأنشطة البيئية التطوعية يمكن أن يساهموا في تقليل الضرر البيئي الذي تسببه المنظمات (Ju, Azizan, & Thurasamy, 2015, p. 950) ، كما أظهرت الأبحاث التجريبية في هذا المجال أن الأداء البيئي للمنظمات يعتمد، إلى حد كبير، على مشاركة الموظفين من خلال سلوكيات مختلفة تهدف إلى تقليل التلوث، والمساهمة في الابتكارات البيئية ، والمشاركة في برامج إعادة التدوير" (Boiral, Paillé, & Raineri, 2015, p. 14)

"كما أن هناك العديد من المبررات حول سبب ضرورة أخذ OCBE في الاعتبار في البحث والممارسة منها تنوع القضايا البيئية ، وعدم القدرة على إدارة القضايا البيئية الحالية من خلال النظام الرسمي وحده. بل يتطلب الدعم السلوكي للموظفين وخاصة الطوعي منه (Irmawati, Retnawati, & Triharjanti, 2019, p. 376)

تعتبر المستشفيات من أهم المرافق الضرورية التي تقدم خدمات هامة للمواطنين وتؤكد التجارب أن المرافق الصحية الخضراء التي تتصف بتقديمها خدمات صحية أكثر ملائمة للبيئة وأكثر أمانا للموظفين والمرضى بالإضافة إلى التقليل من هدر الطاقة يمكن أن تعزز رعاية المرضى، وتؤدي إلى وفورات مالية، وتعزز الإنتاجية، وتحد من الضرر البيئي (مكتب العمل الدولي، منظمة الصحة العالمية، منظمة العمل العربية ، 2017، صفحة 101).

✓ **مشكلة الدراسة:** بناء على ما سبق تبحث هذه الدراسة في واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة العمومية الاستشفائية هوارى بومدين شلغوم العيد-ميلة، وذلك انطلاقاً من التساؤل الرئيس التالي:

ما واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة العمومية الاستشفائية هوارى بومدين شلغوم العيد-ميلة ؟

✓ **الأسئلة الفرعية:** يتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة التالية:

- ما مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هوارى بومدين شلغوم العيد-ميلة ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المبحوثين لمستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من طرف العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هوارى بومدين شلغوم العيد-ميلة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المنصب، المؤهل العلمي، نوع عقد العمل، توقيت العمل)؟

✓ **فرضيات الدراسة:**

- الفرضية الرئيسة الأولى: هناك مستوى متوسط من ممارسة العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هوارى بومدين -شلغوم العيد لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.

- الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المبحوثين لمستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من طرف العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هوارى بومدين -شلغوم العيد تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المنصب، المؤهل العلمي، نوع عقد العمل، توقيت العمل).

✓ **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

- الاحاطة بمفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية نظراً لتزايد اهميتها خاصة مع تزايد المشكلات البيئية المهددة للاستدامة البيئية.

- معرفة مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية للبيئة من طرف العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هوارى بومدين شلغوم العيد-ميلة من وجهة نظر موظفيها.

- استكشاف أثر المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المنصب، المؤهل العلمي، نوع عقد العمل، توقيت العمل) على تقدير المبحوثين لمستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية من طرف العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري بومدين شلغوم العيد-ميلة

✓ **منهجية الدراسة:** قصد تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على المصادر الثانوية في الجزء النظري من الدراسة، أما الجانب التطبيقي من الدراسة فتم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية:

يعرف سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) بأنه: "السلوك الفردي التقديري غير المعترف به بشكل صريح ومباشر من طرف النظام الرسمي للمكافآت والعلاوات، ويعمل على تعزيز أداء المنظمة" (مقداد، 2015، صفحة 208)

تم إجراء بحوث سابقة في سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) في معظمها لدراسة علاقته بالأداء التنظيمي بمختلف متغيراته؛ لكن (Daily, Bishop & Govindarajulu, 2009) وفي دراستهم قاموا بربط بين سلوك المواطنة التنظيمية بالسلوك البيئي ابتكرو نوع جديد من سلوك المواطنة التنظيمية اتجاه البيئة أو يمكن تسميته "بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية". (Chowdhury, 2013, p. 38)

لذلك، يمكن فهم سلوك المواطنة التنظيمية البيئية OCBE على أنها "سلوكيات اجتماعية فردية وتقديرية غير معترف بها صراحة من خلال نظام المكافآت الرسمي والتي تساهم في إدارة بيئية أكثر فعالية من قبل المنظمات" (Pham, Tučkova, & Chiappetta Jabbour, 2019, p. 387)

OCBE "هي سلوكيات تقديرية يقوم بها الموظفون حيث يظهرون استعدادًا للمضي قدمًا في هدف مؤسستهم تجاه البيئة". (Chithra & Jyothi, 2017, p. 2)

كما يتوافق كل منهما في كونهما سلوكات تقديرية يقوم بها الموظفون وتكون مؤيدة للمنظمة، و "يفترض مفهوم السلوكيات التقديرية أن الأفراد أحرار في التصرف أو عدم التصرف. لا يمكن ضمان مثل هذه الإجراءات، على سبيل المثال، من خلال شروط العمل بعقد أو التهديد بالعقوبة". (Boiral, Paillé, 2015, p. 26) & Raineri, 2015، الاختلاف الرئيسي بين المفهومين هو أن OBCE يتم تطبيقها على وجه التحديد على البيئة.

يمكن تعريف OCBE "كعمل تطوعي للموظفين لا تستطيع المنظمة دفعه أو الحصول على توجيهات لتحسين البيئة". (Salleh, Razali, Ibrahim, Zain, & Mansor, 2020, p. 308).
OCBE هو "السلوك الاجتماعي الإيجابي للموظفين الذي يشرك زملائهم في الأنشطة الخضراء ، والتي يمكن أن تساهم بأفكار خضراء مبتكرة لبرنامج أخضر في المنظمة بحيث تكتسب العديد من الفوائد التي يمكن أن تؤدي إلى المنظمة المستدامة". (Niyomdecha & Kirana Yahya, 2019, p. 38)
من التعاريف السابقة نعرف سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية OCBE على أنها سلوكيات تقديرية طوعية تستهدف تحسين البيئة كالاقتراحات والمبادرات الفردية التي تحافظ على البيئة.

2.2 أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

على الرغم من أن الأدبيات في هذا المجال لا تزال في مهدها؛ إلا أن هناك عدة دراسات حاولت تحديد الانواع الرئيسية من سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية، (Boiral, Paillé, & Raineri, 2015, p. 26)، حيث حددت (Daily, Bishop & Govindarajulu) (2009) أربعة أبعاد من OCBE، والتي تشمل: الاهتمام البيئي، الالتزام التنظيمي، دعم المشرف المدرك للجهود البيئية، والأداء الاجتماعي المدرك للمنظمات (Niyomdecha & Kirana Yahya, 2019, p. 38).
أما Organ (2006) صنف OCBE إلى ست فئات (Mohammada, Bibi, Karim, & Durrani, 2020, pp. 3-4) هي: الروح الرياضية، الولاء التنظيمي، الامتثال التنظيمي، المبادرات الفردية، التطوير الذاتي، المساعدة (Terrier, Kim, & Fernandez, 2016, p. 1).
كما اقترح Boiral سنة 2009 تحديد أشكال مختلفة من OCBE من خلال تطبيق تصنيف سلوك المواطنة التنظيمية OCB التي وضعها Organ مع إضافة البعد البيئي وتتمثل في: المساعدة (التعاون وتشجيع العمال الآخرين على النظر في القضايا البيئية)؛ الروح الرياضية (الموقف الإيجابي اتجاه المضايقات المرتبطة بالممارسات البيئية)؛ الولاء التنظيمي (دعم السياسات والإجراءات البيئية للمنظمة)؛ الامتثال التنظيمي (الامتثال للممارسات والإجراءات البيئية)؛ المبادرة الفردية (الاقتراحات والمبادرات التقديرية في مكان العمل) والتطوير الذاتي (اكتساب المعرفة البيئية) (Terrier, Kim, & Fernandez, 2016, p. 1)

وفقًا لـ Lamm وآخرون (2013)، فإن هذا النوع من التصنيف واسع جدًا، ويحتاج البحث إلى التركيز على مبادرات بيئية أكثر تحديدًا. لذلك، Lamm وآخرون اقترح قائمة تتكون من 12 عنصرًا

تصف OCBE النموذجية والتي منها: إعادة تدوير الزجاجات ، والطباعة على الوجهين، وإطفاء الأنوار عند مغادرة المكتب. هذه العناصر ذات صلة ومفيدة لقياس أنواع معينة من OCBEs. ومع ذلك، فهي مقيدة، وتركز بشكل أساسي على الأعمال المكتبية اليومية. (Boiral, Paillé, & Raineri, 2015, pp. 25-27)؛ إلا أن بعض الباحثين اعتبر التصنيفات السابقة واسعة جداً ونحتاج إلى أبحاث تضع سلوكيات بيئية أكثر تحديداً (Terrier, Kim, & Fernandez, 2016, p. 1)، وعليه واستناداً إلى أبعاد OCBE التي وضعها اورغن (المساعدة، الروح الرياضية، الولاء التنظيمي، الامتثال التنظيمي، المبادرة الفردية والتطوير الذاتي) أجرى كل من Boiral and Paillé (2012) تحليلاً لإنشاء قياس أكثر شمولاً لـ OCBE يتألف من ثلاثة أبعاد (Irmawati, Retnawati, & Triharjant, 2019, pp. 377-378):

✓ المبادرات البيئية: Eco-Initiative

تُعرّف المبادرات البيئية على أنها دور تقديري أو مرّن لا يعتمد على نظام المكافآت الرسمي ويساعد بشكل تراكمي على تحسين الممارسات البيئية التنظيمية أو الأداء. (Irmawati, Retnawati, & Triharjanti, 2019, pp. 377-378). وتتلّص المبادرات البيئية بالمبادرات الشخصية في مكان العمل مثل تقديم اقتراحات للحفاظ على الطاقة ، والمبادرات التطوعية لتقليل استهلاك المياه، وما إلى ذلك. (Terrier, Kim, & Fernandez, 2016, p. 1)

✓ الارتباط الحضاري البيئي Eco-Civic Engagement

يتم تعريف OCBE المصنف على أنه مشاركة مدنية بيئية على أنه مشاركة تطوعية وغير مربحة للموظفين في الأنشطة البيئية (حدث أو مبادرة أو مشروع) تم إضفاء الطابع المؤسسي عليها من قبل المنظمة وتساهم في تحسين صورتها أو ممارستها (Irmawati, Retnawati, & Triharjanti, 2019, pp. 377-378). يتعلّق الارتباط الحضاري البيئي بالمشاركة التطوعية في البرامج البيئية للمنظمة مثل أن تصبح عضواً في لجنة بيئية أو المشاركة في الأحداث البيئية التي تنظمها الشركة. هذا البعد الثاني أكثر استراتيجية ويمكن أن يوفر الدعم للمبادرات البيئية، وبشكل أعم، المبادرات الخضراء على مستوى المنظمة. (Terrier, Kim, & Fernandez, 2016, p. 1)

✓ المساعدة البيئية Eco-Helping

يتم تعريف OCBE المصنف على أنه مساعدة بيئية على أنه سلوك تطوعي وغير مريح لمساعدة الزملاء على دمج المشكلات البيئية في مكان العمل بشكل أفضل (Irmawati, Retnawati, & Triharjant, 2019, pp. 377-378).

تتعلق المساعدة البيئية بالتحفيز لتشجيع الزملاء ومساعدتهم على مراعاة الاهتمامات البيئية. يمكن أن يشمل هذا البعد تعزيز السلوكيات البيئية مع موظفين جدد وهو تعاوني بطبيعته. (Terrier, Kim, & Fernandez, 2016, p. 1)

وهذا المقياس يعتبر من أكثر المقاييس مصداقية، حيث تم التحقق من صحته من خلال الدراسات الاستكشافية والتجريبية (Boiral, Talbot, & Paillé, 2013, p. 4)

3.2 أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

OCBE لها أهمية كبيرة في الاستدامة البيئية للمنظمات كما تعتبر كوسيلة للوصول إلى الأهداف البيئية لعدة أسباب منها:

- الأنظمة الرسمية داخل المنظمات لا يمكنها أن تعزز بشكل فعال جميع أنواع السلوكيات البيئية، على سبيل المثال، السلوكيات التي تساهم في الإنتاج الأنظف للمؤسسات وتقليل التأثير البيئي، مثل الطباعة على الوجهين ، وإيقاف تشغيل الأجهزة الكهربائية فور الانتهاء منها، والمساعدة الزملاء من التأثيرات البيئية ، قد لا يتم تضمينها بشكل صريح في نظام الإدارة الرسمي (Mi, et al., 2019, p. 1) .

- غالبية سلوك الموظف الأخضر في العمل طوعي بطبيعته ويصعب تجميعه في أدوار وظيفية رسمية ، كما أنه غالبًا ما تعتمد فعالية ممارسات الإدارة البيئية الرسمية على OCBE نظرًا لأن السلوك الأخضر للموظفين الطوعي يعوض عن نقاط الضعف في الممارسات والأنظمة والتقنيات الرسمية .

- انخفاض التكلفة المرتبطة بالسلوكيات التنظيمية البيئية OCBE

- على الرغم من أن السلوك الأخضر الطوعي للفرد قد يبدو غير مهم، مثل هذا السلوك عندما يتراكم في المنظمة على نطاق واسع ويمرور الوقت يخلق تأثيرًا كبيرًا على الأداء البيئي التنظيمي (Rasika Priyankara, Luo, Saeed, Nubuor, & Jayasuriya, 2018, p. 2) .

4.2 العوامل المعززة لسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

توجد عدة عوامل ثبت أنها معززة لسلوكات البيئية للموظفين تم تصنيفها إلى مستويين: (Mi, et al., 2019, p. 2)

- **المستوى الفردي:** يشمل المواقف والقيم والمبادئ الشخصية المؤيدة للبيئة ، التحكم السلوكي المدرك ، والمعرفة البيئية .

- **المستوى التنظيمي:** يشمل الدعم التنظيمي ، والدعم الإشرافي المتصور، وأسلوب القيادة ، ودعم الزملاء المتصور والتزام الزملاء .

بينما اقترح Ramus and Killmer بأن دوافع المبادرات البيئية تعتمد على (Boiral & Paillé, 2012, p. 433):

-الدعم الإشرافي (من خلال الموارد أو السلوك)؛

-الأعراف الاجتماعية (السياسات ، قيم الإدارة العليا)؛

-الاستعداد الشخصي (القيم والمواقف والعادات الموجودة مسبقاً) والكفاءة الذاتية (الإيمان بفاعلية الفرد).

3. الدراسة الميدانية

1.3 حدود الدراسة:

-الحدود الموضوعية: اقتضت الدراسة على بحث واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية وأبعادها

(المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية) لدى العاملين في المؤسسة العمومية

الاستشفائية هواري بومدين شلغوم العيد-ميلة

-الحدود المكانية: اقتصر البحث على المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري بومدين شلغوم العيد-ميلة

-الحدود البشرية: اقتصر البحث على عينة عشوائية من العاملين المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري

بومدين شلغوم العيد-ميلة

-الحدود الزمنية: تم اجراء البحث خلال الفترة من 31 ديسمبر 2020 إلى 13/03/2021

2.3 أداة الدراسة:

تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، وتشمل قسمين كما يأتي:

-القسم الأول: يتضمن المعلومات الشخصية والوظيفية وهي: الجنس، العمر، الخبرة، الوظيفة، المؤهل

العلمي، عقد العمل ووقت العمل.

- القسم الثاني: تعلق بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية OCBE وذلك بالاعتماد على استندت قياسات متغير OCBE إلى (Boiral & Paillé, 2012, p. 442) ويتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد (المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية) تحتوي في مجملها على 10 فقرات. لقياس استجابات أفراد العينة، تم اعتماد مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي، موافق بشدة/5، موافق/4، محايد/3، غير موافق/2، غير موافق بشدة/1). لتسهيل تفسير النتائج تم تصنيف الاستجابات إلى 3 مستويات متساوية المدى من خلال حساب طول الفئة بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (1-5)، ثم تقسيمه على عدد الفئات (3) أي $(5-1)/3 = 1.33$ فتصبح الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي: من 1 إلى $1+1.33$ ، وهكذا بالنسبة لبقية قيم المتوسطات الحسابية لنحصل على التصنيف الآتي:

جدول 1: تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي

مدى المتوسطات	[2.33-1]	[3.66-2.33]	[5-3.66]
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة.

3.3 صدق و ثبات أداة الدراسة:

1.3.3 صدق الاتساق الداخلي والبنائي للأداة

أ- صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للأداة، تم استخدام معاملات الارتباط (Spearman Correlation coefficient) بين كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المحور أو البعد الذي تنتمي إليه كل فقرة ويوضح الجدول 2 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل بعد (المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية) والدرجة الكلية للبعد.

جدول 2: معامل الارتباط لفقرات البعد الأول لاستبانة الدراسة

البعد	معامل سبيرمان Rho de Spearman	القيمة الاحتمالية (Sig)
البعد الأول: المبادرات البيئية		
في عملي، أفكر في عواقب أفعالي قبل القيام بشيء قد يؤثر على البيئة	0.748**	,000
أقوم طوعاً بتنفيذ الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطة عملي اليومية	0.858**	,000

أقدم اقتراحات لزملائي حول طرق حماية البيئة بشكل أكثر فعالية، حتى عندما لا تكون مسؤوليتي المباشرة	0.841**	,000
الارتباط الحضاري البيئي		
أشارك بفعالية في الأحداث البيئية المنظمة في / أو من قبل شركتي	0.770**	,000
أقوم بأعمال بيئية تساهم بشكل إيجابي في صورة منظمتي	0.879**	,000
أتطوع في المشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تتناول القضايا البيئية في مؤسستي	0.802**	,000
أبقى على اطلاع بالمبادرات البيئية لشركتي	0.768**	,000
المساعدة البيئية		
أمنح وقتي تلقائياً لمساعدة زملائي في مراعاة البيئة في كل ما يفعلونه في العمل	0.784**	,000
أشجع زملائي على تبني سلوك أكثر وعياً بالبيئة	0.919**	,000
أشجع زملائي على التعبير عن أفكارهم وآرائهم حول القضايا البيئية	0.923**	,000

**الارتباط دال احصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$.

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج spss 19.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط المبنية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

$\alpha=0.01$ وبذلك يعتبر البعد الأول من استبانة الدراسة صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

ب-صدق الاتساق البنائي: يبين مدى ارتباط كل جزء من المجال بالدرجة الكلية للمجال،

ويتم التأكد منه باستخدام معاملات الارتباط سبيرمان (Spearman Correlation coefficient)

بين أبعاد كل محور والدرجة الكلية للمحور. حيث بلغت معاملات الارتباط بين الأبعاد الثلاثة (المبادرات

البيئية ، الارتباط الحضاري البيئي ، المساعدة البيئية) والدرجة الكلية لمجموع الأبعاد (سلوكيات المواطنة التنظيمية

البيئية) (0.77)، (0.916)، (0.877) على الترتيب وكلها كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

$\alpha=0.01$ حيث بلغت القيمة الاحتمالية لكل منها (0.000) وبذلك يعتبر المحور الأول ككل من

استبانة الدراسة صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

2.3.3 ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ونتائجه

بلغت (0.746)، (0.817)، (0.852) الأبعاد الاستبيان الثلاثة (المبادرات البيئية ، الارتباط الحضاري

البيئي ، المساعدة البيئية) على الترتيب و(0.89) لجميع فقرات الاستبيان مما يؤكد أن الاستبانة صادقة

4.3 اختبار اعتدالية التوزيع:

قصد التحقق من مدى اعتدالية التوزيع أو أن بيانات العينة المسحوبة من المجتمع تتبع التوزيع الطبيعي، والتي يتوقف على أساسها اختيار الاختبارات المعلمية من عدمها. ومن أجل التحقق من ذلك تم استخدام اختبار (K-S) أو ما يسمى باختبار كولمنجروف سمرنوف (Kolomogorov-smirnov)، ونتائجه بلغت (1.302)، (1.159)، (1.263)، (0.433) الأبعاد الاستبيان الثلاثة (المبادرات البيئية، الارتباط الحضاري البيئي، المساعدة البيئية) ولجميع فقرات الاستبيان على الترتيب وقيمها الاحتمالية (Sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، أي أن بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي، وبذلك سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

5.3 منهجية الدراسة وأساليب التحليل الاحصائي:

أ- منهج البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على المصادر الثانوية، من كتب، مجلات، دوريات، وغيرها). وعلى المصادر المباشرة، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية.

ب- أساليب التحليل الاحصائي: تم استخدام العديد من الأساليب الاحصائية باستعمال برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.v19)، تمثلت هذه الاساليب فيما يأتي:

- معامل الارتباط (Spearman Correlatio coefficient) للتحقق من الصدق البنائي للاستبيان
- اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان

- اختبار كولمنجروف سمرنوف (Kolomogorov-smirnov) لإختبار اعتدالية التوزيع

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية لعينة الدراسة و المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري وترتيب كل فقرة حسب المتوسط الحسابي لتحليل اجابات أفراد الدراسة حول كل فقرة من فقرات أبعاد الاستبيان.

- اختبار ت لعينة واحدة (Test sur échantillon unique) لإختبار مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في المؤسسة محل الدراسة، حيث تم استخدام قيمة 3.4 كوسط فرضي 3.4، باعتبار هذه القيمة تمثل الحد الأدنى لمجال الموافقة في سلم ليكارت الخماسي بعد حساب طول المدى وتحويل سلم ليكارت إلى

فئات (أعراب، 2018/2019، صفحة 148)

-معامل الارتباط سبيرمان spearman والذي استخدم للتأكد من صدق الاتساق الداخلي والبنائي للأداة.

- واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) One Way لقياس الفروق في سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية التي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

6.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الذين يعملون في المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري بومدين شلغوم العيد-ميلة ، عددهم حوالي 300 موظفا، تم استهداف عينة عشوائية منهم، حيث تم توزيع الاستبيان على 150 فردا ، استرجع منها 120 استبانة صالحة للتحليل.

7.3 خصائص أفراد عينة الدراسة:

تميزت عينة الدراسة حسب البيانات المقدمة من طرف الباحثين كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول 6: خصائص عينة الدراسة

النسبة %	التكرار	الفئة		النسبة %	النسبة	الفئة	
65,0%	78	عامل في النهار	الجنس	27,5%	33	ذكر	الجنس
6,7%	8	عامل في الليل		72,5%	87	أنثى	
28,3%	34	عامل في الليل والنهار		100%	100	المجموع	
100%	100	المجموع		95,0%	114	دائم	عقد العمل
65,8%	79	أقل من 35 سنة	العمر	5,0%	6	مؤقت	
30,0%	36	من 36 إلى 45 سنة		100%	100	المجموع	
4,2%	5	أكثر من 45 سنة		5,0%	6	طبيب	الوظيفة
100%	100	المجموع		13,3%	16	ممرض	
4,2%	5	مستوى ثانوي فأقل	المؤهل العلمي	32,5%	39	مساعد ممرض	
8,3%	10	شهادة تكوين مهني		5,8%	7	مخبري	
68,3%	82	جامعي/معهد الشبه الطبي		28,3%	34	بيولوجي	

23	دراسات عليا	4,2%	5	قابلة
100%	المجموع	3,3%	4	مشغل اجهزة تصوير
41	أقل من 5 سنوات	1,7%	2	صيدلي
58	5-10 سنوات	4,2%	5	سكرتير طبي
21	أكثر من 10 سنوات	1,7%	2	مدلك الصحة العمومية
100%	المجموع	100%	100	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج spss 19.

يتبن من الجدول (6) أن أغلبية أفراد العينة من الإناث، حيث بلغت نسبتهن 72.5 % مقابل 27.5% ذكور. أما فيما يخص العمر ف65.8 % أقل من 35 سنة وهي تمثل الأغلبية، والنسبة المتبقية 34.2% اعمارهم أكبر من 36 سنة. كما أن أغلبهم من خرجي الجامعات ومعاهد الشبه الطبي بنسبة 68.3%. أما من حيث الوظيفة فأغلبهم مساعد ممرض بنسبة 32.5% تليها وظيفة البيولوجي في الصحة العمومية 28.3% و 13.3% ممرض والنسبة المتبقية (25.9) تتوزع بين (طبيب، مخبري، قابلة، مشغل اجهزة تصوير، صيدلي، سكرتير طبي، مدلك في الصحة العمومية). أما فيما يخص الخبرة فأغلبهم 65.8 % لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات والباقي 34.2% فقط لديهم خبرة أقل من 5 سنوات. كما أن أغلبهم عمال دائمين في المؤسسة 95% و أكثر من نصفهم يعملون في النهار 65% و 6.7% منهم يعملون ليلا و 28.3% يعملون في اوقات النهار والليل.

8.3 واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية:

قصد التعرف على واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية في مستشفى هوارى بومدين -شلغوم العيد، تم تحليل اجابات أفراد الدراسة حول فقرات المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية عن طريق حساب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري وترتيب كل فقرة حسب المتوسط الحسابي كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول 7: اجابات أفراد العينة عن عبارات سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية

رقم العبرة	العبارات	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
البعد الأول: المبادرات البيئية					
		4,09 7	,638	1	مرتفع
37	في عملي، أفكر في عواقب أفعالي قبل القيام بشيء قد يؤثر على البيئة	4,39 1	,770	1	مرتفع
38	أقوم طوعاً بتنفيذ الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطة عملي اليومية	4,15 8	,733	2	مرتفع
39	أقدم اقتراحات لزملائي حول طرق حماية البيئة بشكل أكثر فعالية، حتى عندما لا تكون مسؤوليتي المباشرة	3,74 1	,845	5	مرتفع
البعد الثاني: الارتباط الحضاري البيئي					
		3,47 5	,818	3	متوسط
40	أشارك بفعالية في الأحداث البيئية المنظمة في / أو من قبل شركتي	3,54 1	,994	7	متوسط
41	أقوم بأعمال بيئية تساهم بشكل إيجابي في صورة منظمتي	3,49 1	,978	9	متوسط
42	أنتطوع في المشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تتناول القضايا البيئية في مؤسستي	3,37 5	1,02 9	10	متوسط
43	أبقى على اطلاع بالمبادرات البيئية لشركتي	3,49 1	1,06 9	8	متوسط
البعد الثالث: المساعدة البيئية					
		3,78 6	,856	2	مرتفع
44	أمنح وقتي تلقائياً لمساعدة زملائي في مراعاة البيئة في كل ما يفعلونه في العمل	3,59 1	,912 0	6	متوسط
45	أشجع زملائي على تبني سلوك أكثر وعياً بالبيئة	3,85 0	1,00 1	4	مرتفع
46	أشجع زملائي على التعبير عن أفكارهم وآرائهم حول القضايا البيئية	3,91 6	1,00 9	3	مرتفع
	إجمالي سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية	3,75 3	,675	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج spss 19.

من الجدول السابق يمكن أن نفسر مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية حسب ابعادها كما يأتي:

✓ بعد "المبادرات البيئية": على المستوى الاجمالي بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (4.09)، كما أن قيمة المتوسطات الحسابية لكل الفقرات تراوحت بين (3.74 و 4.39)، مما يدل على وجود المبادرات البيئية في المؤسسة الاستشفائية بمستوى مرتفع وهو يدل على أن العاملين في مستشفى شلغوم العيد أثناء عملهم يفكرون في عواقب أفعالي قبل القيام بشيء قد يؤثر على البيئة ويقومون طوعاً بتنفيذ الإجراءات والمبادرات البيئية في أنشطة عملهم اليومية كما يقدمون اقتراحات لزملائهم حول طرق حماية البيئة بشكل أكثر فعالية ، حتى عندما لا تكون مسؤوليتهم المباشرة

✓ بعد "الارتباط الحضاري البيئي": على المستوى الاجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد الارتباط الحضاري البيئي (3.47) ، كما أن المتوسط الحسابي لكل الفقرات تراوح بين 3.37 و 3.54 وهذه النتائج تدل على أن ممارسة الارتباط الحضاري البيئي إجمالاً وفقرات هذا البعد كلها جاءت بدرجة ممارسة متوسطة أي أن العاملين لا يشارك أغلبهم بفعالية في الأحداث البيئية المنظمة في / أو من قبل المؤسسة و لا يقومون بأعمال بيئية تساهم بشكل إيجابي في صورة منظمتهم و لا يتطوع معظمهم في المشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تتناول القضايا البيئية في مؤسستهم كما لايقون على اطلاع بالمبادرات البيئية.

✓ بعد "المساعدة البيئية": على المستوى الاجمالي بلغ الوسط الحسابي لبعد المساعدة البيئية (3.78) ، كما أن المتوسط الحسابي لكل الفقرات كان مرتفع أيضاً تراوح بين (3.59 و 3.91) وهذا يدل على أن ممارسة بعد المساعدة البيئية بكل فقراتها في المستشفى كان مرتفع أي أن العاملين في المستشفى يمنحون وقتهم تلقائياً لمساعدة زملائهم في مراعاة البيئة في كل ما يفعلونه في العمل كما يشجعون زملائهم على تبني سلوك أكثر وعياً بالبيئة وعلى التعبير عن أفكارهم وآرائهم حول القضايا البيئية.

أما عن ترتيب مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية وفقاً لأبعادها وقيمة المتوسط الحسابي، فكان بعد المبادرات البيئية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) يليه بعد المساعدة البيئية بمتوسط حسابي (3.78) وأخيراً بعد الارتباط الحضاري بمتوسط حسابي (3.47).

وبصفة عامة بتضح ان المتوسط الحسابي الكلي بلغ 3.75 بانحراف معياري 0.67، وهذه النتيجة تعني أن مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كان مرتفعاً.

9.3 اختبار فرضيات الدراسة:

أ- اختبار الفرضية الأولى:

تنص على أن: مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية متوسط في المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري يومدين شلغوم العيد-ميلة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

ولاختبار الفرضية الرئيسية باستخدام اختبار t لعينة واحدة (Test sur échantillon unique) عند متوسط فرضي 3.4، والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول 8: نتائج اختبار ت لعينة واحدة (Test sur échantillon unique) لإختبار الفرضية

الأساسية الأولى والفرضيات الفرعية

قيمة T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig.	الفرق بين الوسطين	فترة ثقة الاختبار (95%)	
				الحد الأدنى	الحد الأعلى
11,960	119	,000	,69722	,5818	,8127
1,004	119	,317	,07500	-,0729	,2229
4,939	119	,000	,38611	,2313	,5409
5,733	119	,000	,35333	,2313	,4754

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج spss 19.

يظهر من الجدول السابق أن قيمة t لإجمالي سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تساوي 5.73 بقيمة احتمالية Sig تساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الخطأ $\alpha=0.05$ ، مما يجعلنا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة أي أن مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية مرتفع في مستشفى هواري يومدين شلغوم العيد عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

ب- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تمثل الفرضية الرئيسية في أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، الوظيفة، المؤهل العلمي، عقد العمل ووقت العمل).

ولاختبار الفرضية الرئيسية ، يتم اختبار الفرضيات الفرعية باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين المتوسطات الحسابية سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تبعا للمتغيرات الديموغرافية والنتائج تظهر في الجدول الآتي:

الجدول 9: نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين المتوسطات الحسابية

سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تبعا للمتغيرات الديموغرافية

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	Sig
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية / الجنس	بين المجموعات	,017	1	,017	,037	,847
	داخل المجموعات	54,222	118	,460		
	المجموع	54,239	119			
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية / العمر	بين المجموعات	1,502	2	,751	1,667	,193
	داخل المجموعات	52,736	117	,451		
	المجموع	54,239	119			
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية / الخبرة	بين المجموعات	1,615	2	,808	1,795	,171
	داخل المجموعات	52,624	117	,450		
	المجموع	54,239	119			
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية / الوظيفة	بين المجموعات	5,096	9	,566	1,267	,263
	داخل المجموعات	49,142	110	,447		
	المجموع	54,239	119			
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية / المؤهل العلمي	بين المجموعات	2,885	3	,962	2,173	,095
	داخل المجموعات	51,353	116	,443		
	المجموع	54,239	119			
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية / عقد العمل	بين المجموعات	,647	1	,647	1,424	,235
	داخل المجموعات	53,592	118	,454		
	المجموع	54,239	119			
سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية / توقيت العمل	بين المجموعات	,874	2	,437	,958	,387
	داخل المجموعات	53,365	117	,456		

			119	54,239	المجموع	
--	--	--	-----	--------	---------	--

المصدر: من إعداد المؤلفين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V. 19

✓ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول ممارسة سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير الجنس.

يبين الجدول (9) أن قيمة مستوى المعنوية تساوي (0,847)، وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، لذلك نقبل الفرضية العدمية أي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير الجنس" عند مستوى المعنوية (0.05).

✓ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول ممارسة سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير العمر"

يبين الجدول (9) أن قيمة مستوى المعنوية تساوي (0,193)، وهي أكبر من (0.05)، لذلك نقبل الفرضية العدمية والتي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير العمر".

✓ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير الخبرة".

يبين الجدول (9) أن قيمة مستوى المعنوية تساوي (0,17)، وهي أكبر من (0.05)، لذلك نقبل الفرضية العدمية والتي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير الخبرة". عند مستوى المعنوية (0.05).

✓ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير الوظيفة"

يبين الجدول (9) أن قيمة مستوى المعنوية تساوي (0,263)، وهي أكبر من (0.05)، لذلك نقبل الفرضية العدمية والتي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير الوظيفة".

✓ اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير المؤهل العلمي"

يبين الجدول (9) أن قيمة مستوى المعنوية تساوي (0,095)، وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، لذلك نقبل الفرضية العدمية والتي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

✓ اختبار الفرضية الفرعية السادسة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير عقد العمل"

يبين الجدول (9) أن قيمة مستوى المعنوية تساوي (0,235)، وهي أكبر من (0.05)، لذلك نقبل الفرضية العدمية والتي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير عقد العمل عند مستوى المعنوية (0.05)".

✓ اختبار الفرضية الفرعية السابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) حول سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير وقت العمل"

يبين الجدول (9) أن قيمة مستوى المعنوية تساوي (0,387)، وهي أكبر من (0.05)، لذلك نقبل الفرضية العدمية والتي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى لمتغير وقت العمل عند مستوى المعنوية (0.05)".

4. خاتمة:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- مستوى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية كان مرتفعاً على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها على حدة باستثناء بعد المساعدة البيئية كان مستوى ممارسته متوسط، وبالتالي تم رفض الفرضية الرئيسة الأولى.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، الوظيفة، المؤهل العلمي، عقد العمل ووقت العمل). وبذلك تم قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

التوصيات

بناءً على النتائج السابقة توصي الدراسة بما يأتي:

- تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين عن طريق تحفيز العاملين للمشاركة في الأحداث

البيئية المنظمة في المستشفى

- قيام إدارة المستشفى بزيادة الرغبة الطوعية للعاملين في المشاريع أو المساعي أو الأحداث التي تتناول القضايا البيئية.
- تحسين صورة المستشفى عن طريق القيام بأعمال تساهم في حماية البيئة
- ترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين عن طريق عقد الندوات والمنشورات التي تبرز أهمية تعاونهم مع المستشفى عن طريق سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية.
- تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين عن طريق خلق بيئة تشجع السلوكيات التطوعية من خلال توفير كل الامكانيات المادية والمالية والبشرية.

5. قائمة المراجع:

1. Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics* , 109 (4), 431-445.
2. Boiral, O., & Paillé, P. (2012, January). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics* , 109 (4), pp. 431-445.
3. Boiral, O., Paillé, P., & Raineri, N. (2015). The Nature of Employees' Pro-Environmental Behaviors. In J. B. Jennifer L. Robertson, *The psychology of green organizations* (pp. 12-32). Oxford University Press.
4. Boiral, O., Talbot, D., & Paillé, P. (2013, December). Leading by Example: A Model of Organizational Citizenship Behavior for the Environment. *Business Strategy and the Environment* , 24 (6), pp. 532-550.
5. Chithra, M., & Jyothi, P. (2017). Eco-civic Engagement – A dimension of OCBE. *International Journal of Human Resource Development and Management* , 7 (1), pp. 1-12.
6. Dhiman Deb Chowdhury .(2013) .Organizational Citizenship Behavior Towards Sustainability,p28-53, *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*،(1) 2 ،
7. Hewawasam Puwakpitiyage Rasika Priyankara ،Fan Luo ،Amer Saeed Saviour Ayertey Nubuor و ،Mahabaduge Prasad Fernando Jayasuriya . (2018)How Does Leader's Support for Environment Promote Organizational Citizenship Behaviour for Environment? A Multi-Theory Perspective .*Sustainability*.(271: 1) 10 ،
8. Irmawati, B., Retnawati, B. B., & Triharjant, C. (2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARDS THE

- ENVIRONMENT BETWEEN EMPLOYEES OF SERVICE AND MANUFACTURING FIRMS IN SEMARANG. *International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2019)*. 100, pp. 376-380. Atlantis Press.
9. Irmawati, B., Retnawati, B. B., & Triharjanti, C. (2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARDS THE ENVIRONMENT BETWEEN EMPLOYEES OF SERVICE AND MANUFACTURING FIRMS IN SEMARANG. *presented at the International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2019) on 20th-22nd July 2019*. 100, pp. 376-380. University of Ulsan, South Korea: Atlantis Press.
 10. Mi, L., Xu, T., Gan, X., Chen, H., Qiao, L., & Zhu, H. (2019). How to Motivate Employees' Environmental Citizenship Behavior through Perceived Interpersonal Circle Power? A New Perspective from Chinese Circle Culture. *Sustainability* , 11 (17:4549), 1-15.
 11. Nida Mohammada ,Zainab Bibi ,Jahanvash Karim ,& Dilawar Durrani . (2020) GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR FOR ENVIRONMENT: THE INTERACTIVE EFFECTS OF GREEN PASSION .*International Transaction Journal of Engineering, Management & Applied Sciences & Technologies*, pp1-10, .(6) 11 ,
 12. Niyomdech, L., & Kirana Yahya, K. (2019). Examining The Relationship Between Human Resource Management Practices And Organizational Citizenship Behavior For Environment Among Administrative Staff In A Thailand University. *Sains Humanika* , 11 (2-2), pp. 37-44.
 13. Olivier Boiral ,& Pascal Paillé .(2012) .Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation .*J Bus Ethics*.4451-431 , (109)
 14. Pascal Paillé ,Olivier Boiral ,Yang Chen و ,Jiafei Jin .(2013) .The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study .*Journal of Business Ethics* , (3) 121
 15. Pham, N. T., Tučkova, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in

- hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management* (72), pp. 386–399.
16. Salleh, S. S., Razali, M. F., Ibrahim, I. I., Zain, R. S., & Mansor, Z. (2020). Human Resources Management and Employees' Practices at The Workplace: Enhancing Organizational Citizenship Behavior for Environment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , 10 (8), pp. 306-317.
17. Ramayah Thurasamy و Noor Azlinna Azizan ، Soon-Yew Ju .(2015). Organizational Citizenship 'Environmental Leadership And Employees Behavior Towards The Environment (OCBE):Psychological Distance, As A Moderating Variable .*AGBA 12th World Congress* , pp 953-949, As A Moderating Variable
18. Terrier, L., Kim, S., & Fernandez, S. (2016). Who are the good citizens for the environment? An examination of the predictive validity of personality traits. *Journal of environmental psychology* , 48, pp. 185-190.
19. Zhao, H., & Zhou, Q. (2019). Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective. *Sustainability* , 11 (4:944).
20. عمورات أعراب. (2019/2018). دور التسويق الداخلي في تعزيز المكانة الذهنية للخدمات البنكية-دراسة مقارنة بين بعض البنوك الجزائرية والأجنبية في السوق الجزائرية، /طروحة دكتوراه في العلوم التجارية . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-جامعة فرحات عباس-، سطيف.
21. محمد مقداد. (ديسمبر، 2015). ، سلوك المواطنة التنظيمية: البعاد والمسببات والنتائج والتحديات. *مجلة تنمية الموارد البشرية* (11).
22. مكتب العمل الدولي، منظمة الصحة العالمية، منظمة العمل العربية . (2017). تحسين العمل في قطاع الخدمات الصحية HealthWISE دليل العمل ، ، ديمشق، 2017. (المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، المحرر، و ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، المترجمون) دمشق.