

دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الروحانية في مكان العمل

دراسة استطلاعية في دائرة صحة كركوك(*)

أ.د. أحمد علي حسين

جامعة تكريت

كلية الإدارة والاقتصاد

ahmed44@tu.edu.iq

الباحثة: فاطمة ناظم محمود

جامعة تكريت

كلية الإدارة والاقتصاد

Cade.2021.47@st.tu.edu.iq

ISSN 2709-6475

DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.3.3.18>

تأريخ النشر 2022/9/30

تأريخ قبول النشر 2022/6/23

تأريخ استلام البحث 2022/5/25

المستخلص

يهدف البحث إلى اختبار تأثير الاستقامة التنظيمية على الروحانية في مكان العمل، وقد تم اختبار البحث ضمن الميدان الصحي، في حين تمثلت عينته بالأفراد العاملين في دائرة صحة كركوك، وتم إعداد وصياغة استمارة استبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات لتحقيق ذلك الاختبار، إذ بلغت الاستبيانات المستردة والصالحة التحليل (204) استبانة، في حين تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في استعراض البحث واختبار فرضياته، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها؛ وجود أثر ذو دلالة معنوية للاستقامة التنظيمية في نشر روحانية مكان العمل في الدائرة قيد الدراسة وهذا مؤشر جيد على تعزيز وتأثير الاستقامة التنظيمية على روحانية مكان العمل، واقترح البحث بإعطاء الأولوية للأهداف التي تتضمن الاهتمام والرعاية بالصحة النفسية للأفراد العاملين عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، الروحانية في مكان العمل، صحة كركوك.



مجلة اقتصاديات الأعمال

المجلد (3) العدد (3) 2022

الصفحات: 327-346

(*) البحث مستل من رسالة الماجستير للباحثة الأولى.

The impact of Organizational Virtuousness in Enhancing Spirituality in the Workplace

An exploratory study in the Kirkuk Health Department

Abstract

The research aims to test the effect of Organizational Virtuousness on Spirituality in the workplace. The research was tested within the health field, while its sample was represented by individuals working in the Kirkuk Health Department. A questionnaire was prepared and formulated as a main tool for data collection to achieve that test. The recovered and valid questionnaires for analysis amounted to 204 questionnaires, while the descriptive and analytical approach was used to review the research and test its hypotheses. The research reached a set of conclusions, the most important of which are; There is a significant effect of organizational integrity in spreading the spirituality of the workplace in the department under study, and this is a good indication of the promotion and impact of organizational integrity on the spirituality of the workplace. The research suggested giving priority to the goals that include attention and care for the mental health of the working individuals in the research sample.

Key words: Organizational Virtuousness, Spirituality in the Workplace, Kirkuk Health Department.

المقدمة:

نظراً للأهمية المتزايدة لضرورة الحفاظ على رأس المال الاجتماعي داخل المنظمة وظهور حالات الاجهاد والارهاق الوظيفي وجدت المنظمات مفهوم روحانية مكان العمل خياراً جوهرياً يعزز رغبة العاملين ونشاطهم والذي يأتي نتيجة لتأثر أبعاد مفهوم روحانية مكان العمل التي تتضمن (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، توافق القيم بين الفرد والمنظمة)، وبالتالي انعكاس ذلك على نظراته وتصورات الأفراد العاملين ايجابياً تجاه منظماتهم. ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تبني مفهوم الاستقامة التنظيمية في منظمات القطاع الصحي كوسيلة لتحقيق أهداف مشتركة، وهذا يتطلب قيام المنظمة بممارسة وعوامل تنظيمية تساعد الأفراد العاملين على خلق تصورات ايجابية لمنظمتهم كأساس لتحفيز سلوكهم بشكل ايجابي واستغلال قدراتهم وطاقاتهم أفضل استغلال، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بواسطة سن الممارسات والإجراءات التنظيمية المستقيمة في خططها وأهدافها الاستراتيجية على المستوى الكلي للمنظمة، وذلك من خلال نشر أبعادها المتمثلة بالتفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة والتسامح في بيئة عملها.

ما تبقى من البحث سيتم تقسيمه إلى أربع محاور، إذ سيتم في المحور الأول تناول الإطار المنهجي للبحث، ومن ثم في المحور الثاني الإطار النظري من حيث مفهوم الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والعلاقة بينهما، وفي المحور الثالث سيتم وصف المتغيرات واختبار الفرضيات، وفي المحور الرابع سيتم إدراج أهم الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل إليها.

المحور الأول: الإطار المنهجي للبحث:

في هذا المحور سيتم تناول أهم التساؤلات التي بنيت عليها مشكلة البحث، فضلاً عن الفائدة التي يمكن تحقيقها من البحث والغرض الذي يمكن تحقيقه منه، فضلاً عن الأسلوب المستخدم في معالجة مشكلته وتحقيق أهدافه واختبار فرضياته.

1.1. مشكلة البحث:

يتضمن البحث الحالي إطارين فكري وميداني، لذا فقد جاءت مشكلة البحث لتنسجم مع تلك الأطر وتتجه لاتجاهين الأول يتعلق بالجانب الفكري المرتبط بتطور الدراسات المعاصرة في العلوم الإدارية واتجاهه نحو تناول موضوعات مختلفة وعصرية لمواجهة الظروف البيئية الخارجية والداخلية للمنظمات، لذلك تناول هذا البحث متغيري (الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل) التي تعد جزءاً مهماً من تلك الموضوعات الإدارية الحديثة، إلا إنه من الملفت للنظر ندرة الدراسات التي حاولت دراسة وتحليل العلاقة فيما بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على نطاق واسع في الأبحاث الإدارية على مستوى البيانات العربية بشكل عام والعراقية بشكل خاص، لذلك جاء هذا البحث لردم هذه الفجوة المعرفية في هذا المجال ومعالجة النقص في تحديد مفاهيم هذه المتغيرات وأبعادها في الظرف الذي يُعتقد فيه أن المنظمات العراقية أحوج لتبني مفاهيم تلك المتغيرات في أنشطتها وعملياتها، فيما يذهب الاتجاه الثاني لمشكلة البحث إلى الجانب الميداني يرتبط بطبيعة الظروف والتحديات التي يواجهها الأفراد العاملين في المنظمات الصحية التي تتسم بعدم الاستقرار البيئي داخل تلك المنظمات، كما إن ضعف الاهتمام والتركيز على العمليات والممارسات والإجراءات التنظيمية المستقيمة الذي ينتج عنه انعدام الثقة والنزاعات والصراع والضغوط النفسية للأفراد العاملين وانعدام الصدق والإخلاص والوفاء، فضلاً عن ضعف إيمان الأفراد العاملين بالنجاح عند مواجهة الظروف والأزمات الصحية الطارئة وضعف اهتمام الإدارة

بتقديم الرعاية لهم، وغياب الدعم العاطفي المرتبط بالوظيفة، وتدني مستويات الأداء بشكل عام وعليه شخصت مشكلة البحث الميدانية، مما استدعى ذلك إلى الخوض في معالجة هذه المشكلة عن طريق دراسة تأثير وتحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل وبيان أهميتها والاستفادة منها، وفي ضوء ما تقدم يمكن ايضاح مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما مستوى علاقة التأثير والارتباط بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل في الدائرة قيد البحث؟

2/1. أهمية البحث:

تتبع الأهمية المعرفية للبحث الحالي من طبيعة موضوعها وأهمية المتغيرات الحديثة التي تناولها هذا البحث والتي تربط بين (الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل)، والتي تعد توليفة جديدة، إذ لا توجد دراسة جمعت بين متغيري البحث حسب اطلاع الباحثان فيما يتعلق بالجهود المعرفية والعلمية العربية وخاصة العراقية، إذ يمكن أن يضيف هذا البحث إسهامات نظرية معاصرة تساعد في إغناء المكتبات العربية والعراقية، وذلك من خلال زيادة الاثراء الفكري والتراكم المعرفي فيما يخص مجال متغيرات هذا البحث.

3/1. أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في التعرف على مدى تأثير الاستقامة التنظيمية على روحانية مكان العمل في دائرة صحة كركوك، الذي تنبثق منه مجموعة محددة من الأهداف الفرعية وعلى النحو الآتي:

1. تحديد قوة الارتباط بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل للدائرة قيد البحث.
2. تشخيص طبيعة العلاقة المنطقية والمفاهيمية بين متغيرات البحث.
3. تشخيص مستوى أهمية متغيرات البحث ومدى توافرها في الميدان قيد البحث.
4. تعريف الدائرة قيد البحث بماهية الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل.

4/1. فرضية البحث:

يقوم البحث على فرضيتين رئيسيتين هما:

1. الفرضية الرئيسة الأولى: وتنص على أن هناك علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية مع نشر روحانية مكان العمل من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.
2. الفرضية الرئيسة الثانية: وتنص على أن هناك تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية في نشر روحانية مكان العمل من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

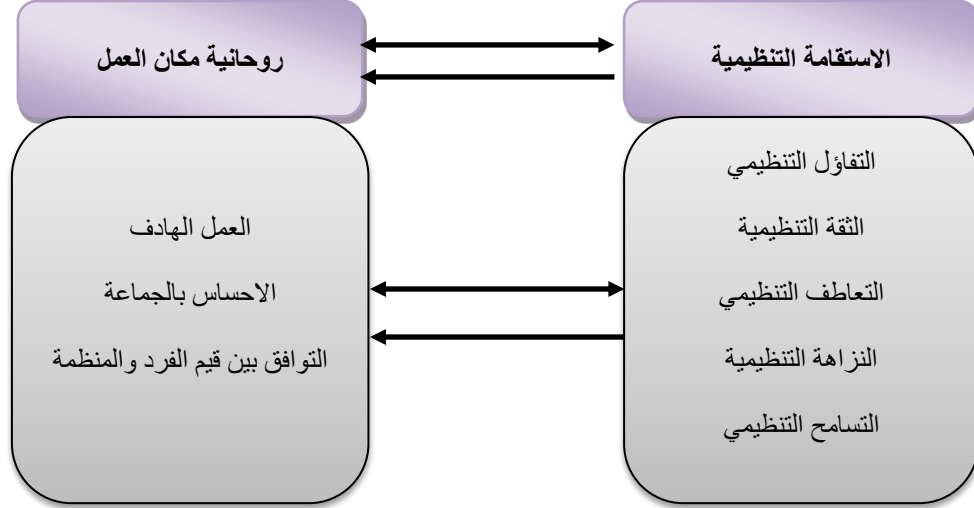
5/1. حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بما يأتي:

1. حدود البحث المكانية: التي تحددت بالموقع الذي تم اختياره وهو (دائرة صحة كركوك) والتي تقع في مركز محافظة كركوك.
2. حدود البحث الزمانية: التي تتمثل بالمدة الزمنية لإعداد الدراسة الوصفية لعينة البحث في دائرة صحة كركوك التي استغرقت 6 أشهر من 2021/12/1 ولغاية 2022/6/3.
3. حدود البحث البشرية: التي تمثلت عينة من الأفراد العاملين في دائرة صحة كركوك.

6/1. منهج البحث:

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل متغيرات البحث المتمثلة بـ (الاستقامة التنظيمية) و (روحانية مكان العمل) في إطارها الميداني، بُغية الحصول على البيانات وجمعها وتحليلها، ومن ثم معالجتها وذلك للتحقق من صحة الفرضيات الخاصة بمخطط البحث الفرضي وأخيراً تحقيق أهدافها، فضلاً عن اعتمادها على العديد من المصادر الأجنبية والعربية في دراستها، وذلك لغرض تأطير الجانب النظري للبحث، والشكل (1) يمثل العلاقة بين متغيرات البحث وأبعادها الفرعية.



الشكل (1) متغيرات البحث وأبعادها الفرعية

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

7/1. مصادر وأساليب جمع البيانات والمعلومات:

تتطلب عملية اعداد و اتمام البحوث والدراسات توفر مجموعة من الأساليب والأدوات البحثية لجمع البيانات، وعلى هذا الأساس اعتمد الباحثان على مصدرين للحصول على البيانات والمعلومات وهما:

1. المصادر الثانوية:

التي تمثلت بالرسائل والأطاريح والكتب والمجلات العلمية العالمية والمحلية والعربية والأجنبية، فضلاً عن مواقع الانترنت والتي تم الحصول عليها من خلال مواقع شبكات الانترنت والتي اعتمدها الباحثان والتي أسهمت في إغناء بعدي البحث وأبعاده الفرعية.

2. المصادر الأولية:

اعتمد الباحثان على (الاستبانة الالكترونية) كوسيلة أساسية لجمع البيانات والمعلومات والحصول على الإجابات المناسبة، وذلك بمساعدة الموقع الالكتروني (Google Forms)، الذي يُعد من التطبيقات الحديثة والمبتكرة لموقع Google على الانترنت، إذ قام الباحثان بإعداد وتصميم الاستبانة النهائية بعد عرضها على لجنة تحكيم ومن ثم تعديلها وتوزيعها على عينة من الأفراد العاملين في دائرة صحة كركوك بتاريخ 2022/3/25، واستلام الإجابات لغاية 2022/4/28، وذلك عن طريق التطبيق الالكتروني (WhatsApp)، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء وهي:

أ. المتغيرات الديموغرافية للأفراد العاملين عينة البحث: التي تضمنت (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، التخصص).

ب. المتغير المستقل للبحث: الاستقامة التنظيمية وتم قياسه من الفقرة (25) في الاستبانة.

ت. المتغير المعتمد للبحث: روحانية مكان العمل وتم قياسه من الفقرة (15) في الاستبانة.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث:

سيتم في هذا المحور التأصيل النظري لمفاهيم متغيرات البحث وأظهر العلاقة المتوقعة

بينهما.

1/2. التطور المفاهيمي للاستقامة التنظيمية:

أشير إلى الاستقامة التنظيمية لأول مرة في الأدبيات عام (2003) من قبل الباحث (كيم كامبيرون) وهو بروفيسور في جامعة ميشيغان للأعمال، عندما ذكر أن الاستقامة التنظيمية هي أحد المفاهيم المهمة في علم النفس الإيجابي، التي يمكن تضمينها في أنشطة الأفراد، والعمل الجماعي، والخصائص الثقافية للمنظمة، والعمليات التنظيمية، وأشار إلى أنه لا يمكن أن تكون المنظمات مستقيمة من غير أفراد عاملين يمتلكون سمات فردية فاضلة كالثقة، والتعاطف، والمغفرة، والشجاعة، والإنسانية، والعدالة، والتفاؤل، والثقة، والرحمة، والنزاهة، والتسامح" التي تمارس ضمن أعمال المنظمة، والتي ستضمن لهم أن منظماتهم ستصبح فاضلة، لأن السمات الفردية المستقيمة يمكن لها أن تسهم في تبني الاستقامة في المنظمات (Mahmood & Al-Jader, 2021:772).

وغالباً ما يتم المزج بين مفهومي "الاستقامة Virtuousness" و"الفضيلة Virtue" لكن في الواقع هناك اختلاف بينهما، لذلك يوضح الجدول (1) بعض من هذه الاختلافات (أبو شكير، 2018: 57).

الجدول (1) الفرق بين مفهوم الاستقامة التنظيمية (Virtuousness) والفضيلة (Virtue)

ت	الاستقامة التنظيمية Virtuousness	الفضيلة Virtue
1.	تشير إلى مجموعة من القيم الفاضلة التي تظهر في سلوكيات الأفراد العاملين داخل مكان عملهم إذ أن الفرد من الممكن أن يمتلك العديد من الفضائل ويوظفها في مكان عمله من خلال التعامل والسلوك.	تشير الفضيلة إلى السمات الفردية المتميزة التي تدل على الإنسانية والتسامح والتعاطف والحكمة وغيرها.
2.	تكمّن خارجياً (في السلوك الخارجي).	تكمّن داخلياً (في الطابع الداخلي للإنسان).
3.	تمثل إطار شامل تتداخل من خلاله جميع المفاهيم التي تتعلق بالسلوك الإيجابي.	تمثل قيم فردية تدخل ضمن إطار مفهوم الاستقامة التنظيمية.
4.	من مرادفاتها سلوك المواطنة التنظيمية، والمسؤولية الاجتماعية.	من مرادفاتها القيم والمبادئ.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على (أبو شكير، 2018).

وبناءً على ما تقدم يرى الباحثان إن مفهوم الاستقامة التنظيمية هي مجموعة فضائل أو أفعال تنظيمية متمثلة بالثقة والتعاطف والنزاهة والتسامح والحكمة والإنسانية والعدالة وغيرها من السلوكيات الفاضلة التي تسود بيئة العمل.

2/2. تعريف وأبعاد الاستقامة التنظيمية:

وبعد اطلاع الباحثان على العديد من طروحات الباحثين في مجالات علم السلوك التنظيمي التي تناولت "الاستقامة التنظيمية" تبين وجهات نظر العديد من الباحثين حول بعض التعاريف والتي استعرضها هؤلاء الباحثين كما موضحه في الجدول (2).

الجدول (2) بعض التعاريف المرتبطة بالاستقامة التنظيمية

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	Ahmed & Rehman, 2018:2	"وجود بيئة تزدهر فيها النزاهة والإنسانية والتسامح وكيفية دعمها ومشاركتها مما يتعكس بشكل إيجابي على تصورات الموظفين وتزيد من ارتباطهم العاطفي والنفسي بالمنظمة".
2	أبو شكير، 2018: 59	الارتقاء بسلوك أعضاء المنظمة التي تركز على قوة أو تميز الفضيلة الأخلاقية في الإجراءات التي تنتج سواء على المستوى الفردي أو الاجتماعي وهي مرتبطة أكثر بسلوك الأفراد ضمن السياقات التنظيمية".
3	Sun & Yoon,2020:3	"جملة من الخصائص المميزة التي تتمتع بها المنظمة التي تظهر من خلال سلوكيات أو عمليات فردية وجماعية والتي تشجع السلوكيات الإيجابية لأعضاء المنظمة وتجنب السلوكيات السلبية، وتوفر السعادة والثقة لأعضائها، وبالتالي تتيح للموظفين فرص لتحقيق مستويات أعلى من الفوائد الفردية والاجتماعية".
4	Salas-Vallina,2020:4	"حالة التميز في الشخصية الفردية أو التنظيمية التي تمنع المنظمات من السلوك أو التصرف السيء".
5	Al-Helli,et.al.,2021:2	"الفضائل التي تعبر عن قواعد ذات طبيعة أخلاقية لتحفيز السلوك وتوجيهه نحو نهاية النظام الأخلاقي على المستوى التنظيمي".

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

وبناءً على ما تقدم يمكن تحديد تعريف إجرائي (للاستقامة التنظيمية)، إذ يُعرفها الباحثان على أنها: السلوك الذي يُظهر معايير أخلاقية عالية داخل مكان العمل التي تتمثل بمجموعة من القيم والمبادئ والعادات السامية التي تتضمن (التفاهل والثقة والتعاطف والنزاهة والمغفرة والاحترام والعدالة) التي تمارس ضمن الدوائر الصحية وتسهم في توجه السلوك الإيجابي وترتقي بالسلوك التنظيمي، مما ينعكس إيجابياً على رضا الكوادر الصحية ومشاركتهم والتزامهم، وبالتالي تعزيز رأس المال الاجتماعي، ومن ثم انعكاس ذلك على سمعة المنظمات الصحية بشكل عام وتحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع.

وبعد اطلاع الباحثان على العديد من الدراسات التي تناولت (الاستقامة التنظيمية) كُبد مستقل للبحث في مجال المنظمة والسلوك التنظيمي، ووجد أن أغلب الدراسات ركزوا على خمسة أبعاد رئيسة لقياس متغير الاستقامة التنظيمية تتمثل (بالتفاهل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) كدراسة (Sun & Yoon,2020) و (Al-Helli et.al.,2021) وفيما يأتي استعراض مختصر لهذه الأبعاد:

1. التفاهل التنظيمي:

يُشير إلى ثقة أعضاء المنظمة برسالة منظمتهم وغرضها الأساسي في جميع المواقف والظروف، ويُعرف بأنه: ميل الفرد إلى الإيمان بأفضل النتائج الممكنة في مواجهة حالات عدم التأكد، وهو بمثابة الحفاظ على التوقعات الإيجابية في جميع الاوقات والمواقف (Mahmood & Al-Jader,2021:775)، ووصفه (Hough,et.al.,2020:3) على أنه اعتقاد الفرد العامل بقدرته على تحقيق أهدافه الشخصية والمنظمية بنجاح، إذ يُعرف بأنه تيقن وإيمان الأفراد العاملين بأنهم (333)

سينجحون في مواجهة المشاكل والتحديات الكبيرة التي تواجههم على الرغم من صعوبتها (Sun & Yoon, 2020:3).

2. الثقة التنظيمية:

هي عنصر مهم في تكوين العلاقات التعاونية التي تنشأ داخل المنظمة التي تفسر على أنها الثقة في عمل الأنظمة التنظيمية المؤسسية والاجتماعية، وإنها مرادفة للولاء التنظيمي أو الموثوقية التنظيمية التي تشير إلى توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والتي تتمتع بثقافة تنظيمية تشجع على السلوكيات الأخلاقية العالية والابتعاد عما يضر بالمصلحة العامة (أبو شكير، 2019: 85)، تشير "الثقة التنظيمية" إلى المناخ العام للثقة داخل المنظمة التي تتمثل بالتوقعات الإيجابية لدى الأفراد العاملين حول نوايا وسلوكيات العديد من أعضاء المنظمة بناءً على الأدوار التنظيمية والعلاقات والتجارب، كما تشير إلى الاعتقاد السائد بأن المنظمة مؤهلة ومنفتحة وصادقة وتكامل أهدافها وقواعدها وقيمها مع قيم وأهداف الأفراد العاملين (Vokić, et.al., 2020:2-4).

3. التعاطف التنظيمي:

يُشير إلى حالة ذهنية فردية أو اجتماعية تنعكس في الدوافع والنوايا للتخفيف عما يعانيه الآخرون كُبعد من أبعاد الإنسانية، ويُشير إلى الملاحظة الجماعية والشعور والاستجابة للمعاناة داخل المنظمة للأفراد الذين يعانون من ضغوط العمل المستمرة المرتبطة بالعمل والاحتفاظ به كُبعد من أبعاد الاستقامة التنظيمية (Ntayi, et.al., 2019:110:111)، كما عرفه (Lown, et.al., 2020:78) "استجابة ايجابية تسعى إلى معالجة معاناة واحتياجات زملاء العمل من خلال فهم علاقات العمل الوجدانية" وهو عملية تظهر من الجهود المبذولة للتخفيف من معاناة الفرد العامل أو زميل العمل.

4. النزاهة التنظيمية:

هي أن تعمل المنظمة بحسن نية دائماً، مع التركيز على الصدق والجدارة بالثقة والشرف في المنظمة، تفهم النزاهة التنظيمية عموماً على أنها إجراءات تنظيمية تتوافق مع القيم الأخلاقية أو المقبولة اجتماعياً، والاستجابة بفعالية لبيئتها الخارجية (Magnier-Watanab, et.al., 2020:4)، كما يرى (Boudrias, et.al., 2020:5) أن تصور النزاهة التنظيمية يُشير إلى التصور الذي يلتزم به ممثلوا المنظمة بالقيم أو الممارسات المتعارف عليها أخلاقياً والعمل على استمراريتها، التي يُنظر إليها على أنها قيد الاستخدام في المنظمة، والتي تعني الاعتراف بأن السلوكيات الإيجابية للموظفين يتم التعامل معها بإنصاف واحترام، في حين يتم معاقبة السلوكيات غير الأخلاقية من قبل المنظمة.

5. التسامح التنظيمي:

يُعد عملية تحويلية اجتماعية إيجابية تؤثر على حياة الطرفين بأفكار ومشاعر إيجابية، الذي عرفه على أنه "عملية داخلية تتطلب شجاعة شخصية تؤدي إلى جعل الحدث الصادم إدراكياً وعاطفياً وسلوكياً داخل مكان العمل (أبو شكير، 2019: 92).

3/2. الممارسات التنظيمية المستقيمة:

بدأ في عام 1999 الاعتراف بالمنظمات التي تعزز صحة ورفاهية موظفيها ودعمها من خلال الممارسات والبرامج التي يمكن عدّها ممارسات (مستقيمة)، فهنا نسلط الضوء على خمس ممارسات تنظيمية مستقيمة متمثلة بالآتي: (Aubouin-Bonnaventure, et.al., 2021:3)

1. المشاركة في صنع القرار:

يرتبط أيضاً بالديمقراطية التنظيمية ويُشير إلى "المشاركة المستمرة والواسعة النطاق في العمل المؤسسي وتشمل اجتماعات صنع القرار، ومجموعات حل المشكلات، وأنظمة الاقتراحات الرسمية، واستطلاعات الرأي، واجتماعات العمال لتحديد الأهداف وأساليب العمل، وترتبط هذه الممارسات ارتباطاً وثيقاً بالعواطف الإيجابية والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي والالتزام التنظيمي.

2. موازنة حياة العمل أو (جودة حياة العمل):

تشير إلى "السياسات والخدمات التنظيمية والتقديرية والرسمية التي تهدف إلى الحد من الصراع بين العمل والأسرة للأفراد العاملين ودعم أدوارهم العائلية خارج مكان العمل والتي ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي والالتزام العاطفي، أي أنها تمكن الموظفين من اختيار ساعات العمل، ووقت العمل وكذلك موقع العمل، وبالتالي فهي تساعد العمال على أن يكونوا أكثر مرونة في أداء عملهم من أجل تلبية متطلباتهم المهنية والشخصية.

3. ممارسات الصحة والسلامة:

هي تلك التي تعزز صحة الموظفين وسلامتهم داخل المنظمة ترتبط هذه الممارسات ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي والانخراط في العمل والرفاهية، كما ترتبط سلباً بالاستنزاف العاطفي والحالات النفسية وهدفهم هو خلق بيئة مهنية آمنة وتقليل المخاطر النفسية والاجتماعية والحوادث والمخاطر في مكان العمل أي إنها تظهر للموظفين أن الإدارة تقدر وتولي الأولوية لرفاهيتهم على أهداف الأداء.

4. ممارسات الاعتراف:

هي تلك التي تمنح الموظفين ملاحظات حول عملهم وتكافئهم على مساهمتهم في المنظمة وإنجازاتهم المهنية، وتشمل المكافآت والترقيات والجوائز وتحسين ظروف العمل، إذ يقصد بمكافآت التقدير (الممارسات التي تُظهر للموظفين أنهم مُقدَّرون كأفراد)، ومكافأة الاعتراف (أي ممارسات الاعتراف بالنتيجة)، وممارسات الإنجاز التي تمنح الموظف إحساساً بالهدف وتعزيز وتنمية الثقة بالنفس واحترام الذات.

5. ممارسات الإدارة المهنية:

تعرف ممارسات الإدارة المهنية التي يُطلق عليها أيضاً "والتنمية والتطوير"، على أنها "البرامج والعمليات وغيرها من الأنشطة التي تقدمها المنظمات لدعم وتعزيز النجاح الوظيفي لموظفيها، وهي تشمل برامج التدريب، والاستشارات المهنية، والتوجيه الرسمي، والتنقل الداخلي.

4/2. نشأة وتطور روحانية مكان العمل:

تعود جذور مصطلح "الروحانية" إلى الكلمة اللاتينية "Spiritus" أو "spiritualis" التي تعني "التنفس" أو "الحياة" أو "الروح"، وتُعرف على أنها "مبدأ حيوي يمنح الكائنات المادية الحياة (335)

" ويرمز له اختصاراً بـ (SW) الذي يتطلب رغبة الأفراد العاملين في الانخراط في الأنشطة والأعمال التي تعطي معنى لحياتهم وحياة الآخرين (Djafri & Noordin, 2017:5-6). وقد بدأ مجال روحانية مكان العمل في الازدهار في أوائل التسعينات حتى القرن الواحد والعشرين، وحظي على اهتمام علماء الإدارة في البحث عن وتحديد فكرة وأهمية الروحانية ضمن إطار بيئة المنظمة، وذلك بسبب زيادة التحديات في مكان العمل، وبما أن المنظمات هي كيانات روحية لذلك يشكل الجانب الروحي جزء هام وأساسي داخل مكان العمل لما له من تأثير كبير على النمط الثقافي في المنظمات (عبدالشكور، 2022: 75) و (Saeed, et.al., 2022:33-34).

6/2. تعريف الروحانية في مكان العمل:

قدم العديد من الباحثين التعاريف التي توضح مفهوم الروحانية في مكان العمل، كما موضح في الجدول (3) الآتي:

الجدول (3) بعض التعاريف المرتبطة بالروحانية في مكان العمل		
ت	الباحث والسنة	التعريف
1	Van der Walt, 2018:2	"الطبيعة الروحية للمنظمة نفسها التي تتجلى من القيم التنظيمية الروحية وثقافة تسهل خبرة الأفراد العاملين وشعورهم بالارتباط مع الآخرين".
2	Albaqawi, et.al., 2019:2	جانب ديناميكي وجوهري للإنسانية يبحث من خلاله الأشخاص عن المعنى النهائي والهدف والسمو والخبرة في العلاقة مع الذات والآخرين.
3	Otaye-Ebede, et.al., 2020: 614	"التصورات السائدة للممارسات والإجراءات التنظيمية النموذجية ذات المحتوى الأخلاقي".
4	Khan, et.al., 2022:51-52	"قبول أن للموظفين جوهر روحي يغذي ويتغذى من خلال العمل الهداف الذي يتم في سياق المجتمع".
5	Saeed, et.al., 2022:33-34	"تمتع الموظفون بحياة داخلية يتم رعايتها واستدامتها من خلال العمل الهداف الذي يتم تحقيقه في بيئة تعاونية".

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

وبناءً على ما تقدم، يعرف الباحثان مصطلح الروحانية في مكان العمل بأنه "مفهوم أخلاقي تنظيمي يعكس الحالة النفسية الإيجابية للأفراد العاملين داخل المنظمات الصحية ومدى توافق قيمهم مع قيم المنظمات الصحية التي يعملون بها وارتباطهم بالمجتمع الخاص بها".
في حين أن أبعاد الروحانية في مكان العمل ضمن القطاع الصحي بالاتفاق مع دراسة (Hanafi, et.al., 2021) يمكن أن تتمثل بكل مما يأتي:

1. العمل الهداف:

ويُشير "العمل الهداف" بأنه "ارتباط إيجابي بين العمل الذي ينخرط فيه الأفراد والنتائج المجزية التي يتلقونها مثل السعادة والفعالية والرضا. كما يعبر عن احترام الذات، والمشاركة الوظيفية، والرضا عن العمل الجوهري، والالتزام العاطفي، الذي يفترض أن الموظفين يقدرّون العمل لأسباب تتجاوز أجورهم المادية (Rathee & Rajain, 2020:5)، كما يُشير "العمل الهداف" إلى أنه "ارتباط إيجابي بين العمل الذي ينخرط فيه الأفراد والنتائج المجزية التي يتلقونها، مثل السعادة والفعالية والرضا. كما يعبر عن احترام الذات، والمشاركة الوظيفية، والرضا عن العمل الجوهري، والالتزام العاطفي، الذي يفترض أن الموظفين يقدرّون العمل لأسباب تتجاوز أجورهم المادية (Mousa, et.al., 2021:3) فإذا وجد الموظفون عملهم ممتعاً وذو معنى ورأوا أنه أفضل ما يقومون به، فسيبدؤون في الاستمتاع به، مما يقود لعلاقة ناجحة بين الموظفين ومنظمتهم على

المدى الطويل، ويزيد من مستوى إنتاجية المنظمة لأنهم سيشعرون بحماسة أكثر ومشاركة ورضا، وبالتالي يحقق فوائد لكل من الموظف والمنظمة (Abbas,et.al.,2020:14).

2. الإحساس بالجماعة:

هو شعور الأفراد العاملين بالانتماء والشعور بأنهم مهمون لبعضهم البعض وللمجموعة وإيمانهم المشترك بأن احتياجاتهم ستلبى من خلال التزامهم بأن يكونوا معاً، ولكي تتحقق تحتاج إلى (الوفاء، الانتماء الجماعي، التأثير المشترك) (Dixon,et.al.,2015:123)، كما يتمثل الإحساس بالمجتمع على أنه وجود روابط عقلية وعاطفية وروحية قوية بين أفراد مجتمع العمل لتعزيز روح العمل الجماعي في الفرق والمجموعات والمنظمة ككل، الجوهر الأساسي لهذا البعد هو غرس شعور أعمق بالتواصل بين الموظفين في مكان العمل ودعم القيم وحرية التعبير والرعاية سعياً لتحقيق أهداف مشتركة، وقد تم تضمين الإحساس بالمجتمع في العمل في الأساس كمتنبئ للمستوى والتغيير في دافع العمل (Majeed,et.al.,2018:51).

3. التوافق بين قيم الفرد والمنظمة:

يتواجد البعد الروحاني داخل مكان العمل عندما تتوافق المبادئ الشخصية للموظف مع معايير المنظمة، عندها سيشعر الأفراد العاملون أن هناك ارتباطاً بينهم وبين المنظمة، عندما يؤمنون بأن منظمتهم تمتلك قيم ومعتقدات مناسبة، وتهتم برفاهية موظفيها (Mousa,2020:81)، أي أن الموظفين يتوقعون إلى العمل في مؤسسة ليس هدفها مجرد تعظيم الثروة! بل تسعى أيضاً إلى الحصول على إحساس عالٍ بالأخلاق أو النزاهة"، وتسعى لتحقيق رفاهية موظفيها وعمالها والمجتمع (Aboobaker,et.al.,2022:9).

6/2. مزايا روحانية مكان العمل:

وجدت الأبحاث المتعلقة بالروحانية مكان العمل في قطاع الخدمات الصحية أن الأبعاد الثلاثة الرئيسة للروحانية، وهي العمل الهادف والشعور بالانتماء للمجتمع ومحاذاة القيم التنظيمية والفردية تساعد في تحقيق الأهداف التنظيمية (Hanafi,et.al.,2021:2).

فيما لخص (Paul,et.al.,2020:14) منافع روحانية مكان العمل في النقاط الآتية:

1. يُعد التوجه الروحي أحد الطرق الفريدة لتحسين أداء الموظف.
 2. تسهم في إثراء القيم الانسانية التي تحول قيم مكان العمل التي تعزز التعاون بدلاً من الخوف في مكان العمل.
 3. تعزز الشعور بالانتماء واحترام المبادئ والمعتقدات الدينية.
- وبضيف (العبيدي، 2017: 337) إن روحانية مكان العمل وخاصة في قطاع الخدمات الصحية تسهم في الآتي:
1. تعزز رغبة الأفراد العاملين في العمل وتلهمهم الاندماج مع هوية المنظمة وتعزز فهم رؤية ورسالة المنظمة.
 2. إن المنظمات التي تتبنى مفهوم وثقافة روحانية مكان العمل تقلل فيها السلوكيات السلبية والعنف وتجنب الأفراد العاملين حدوث النزاعات الشخصية.
 3. تمنح المديرين قدرة على تحسين ظروف عمل الأفراد العاملين لأن تطبيق الروحانية يساعد المنظمة على تقديم أداء أفضل.

لذا فإن هناك أهمية كبيرة لتوجه المنظمات في القطاع الصحي نحو بناء وتضمين مفهوم "الروحانية في مكان العمل" في منظورها التنظيمي، فقد أثبتت العديد من الدراسات أن (الحياة الروحية وحياة العمل) لا ينفصلان عن بعضهما البعض، فإذا تمكنت المنظمات الصحية من دمج كلا جانبي الحياة في تجربة مكان العمل حينها يمكنها التأثير بشكل إيجابي على سلوكيات ونفسية الأفراد العاملين العاطفية والاجتماعية والروحية وجودة عملهم، إذ أنه عندما يمتلك الموظفون إحساساً عميقاً بالمعنى والهدف في مكان عملهم وشعورهم بالترابط مع الآخرين والمجتمع وتوافق قيمهم الشخصية مع قيم المنظمة، فلا بد من أن يصبحوا أكثر رضا وأكثر إبداعاً والتزاماً، وبالتالي انعكاس ذلك على رفاهية الفرد والأداء التنظيمي، وذلك لارتباط الروحانية في مكان العمل على المستوى التنظيمي بشكل كبير بمواقف العمل مثل (الرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية والالتزام التنظيمي).

7/2. العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل:

من المعروف أن المنظمات هي كيانات اجتماعية، تحدث فيها التبادلات الاجتماعية بين أعضائها، وبين الأفراد العاملين والمنظمة نفسها، لذلك تركز المنظمات في عصرنا هذا إلى تحديد العوامل التي تعزز الجوانب الإيجابية للسلوك البشري، فإذا أرادت المنظمات تسهيل السلوك الإيجابي، فإنها ستحتاج إلى تمكين أفرادها العاملين من عيش حياة عمل مرضية، ولا يتحقق هذا إلا من خلال توفير ودعم السلوك الأخلاقي لهم داخل مكان العمل والسعي لازدهارهم، وذلك بالاعتماد على السياسات والإجراءات التي تشجع على نشر وتطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية داخل المنظمة التي تتمثل بـ (التفؤل التنظيمي والثقة التنظيمية والتعاطف التنظيمي والنزاهة التنظيمية والتسامح التنظيمي)، إذ يساعد الخضوع للأبعاد الخمسة للاستقامة التنظيمية الأفراد العاملين على إدراك بيئة عملهم بطريقة فعالة كمصدر للحيوية والرفاهية، مما يؤدي إلى التصرفات الإيجابية والممارسات الهادفة في العمل، إذ تعمل الإجراءات والممارسات التنظيمية المستقيمة على تعزيز النتائج التنظيمية بما في ذلك زيادة رضا الأفراد العاملين وتعزيز الولاء والالتزام التنظيمي كرد فعل لاستقامتها، لأن الاستقامة التنظيمية تقدم القبول والاحترام والتقدير الذي يحفز الأفراد العاملين على التعامل مع المنظمة بالمثل، وبالتالي فإنها تولد مشاعر روحية إيجابية لهم، وتجعلهم يشعرون بقيمة وأهمية العمل المكلفين به مما يمنحهم إحساساً روحياً عالياً في مكان العمل، وبالتالي الاحتفاظ برأس المال النفسي في المنظمة. وفي ضوء ذلك تعد الاستقامة التنظيمية مصدر أساسي لتحقيق الازدهار الفردي والتنظيمي، إذ أصبحت سمة بارزة للثقافة التنظيمية المعاصرة، التي تؤثر إيجابياً على تصورات الأفراد العاملين تجاه مكان العمل، إذ يؤدي إدراك وتصور الاستقامة التنظيمية إلى زيادة مستوى الروحانية في مكان العمل، فعندما يدرك الأفراد العاملين أن منظماتهم مستقيمة وتسعى باستمرار لإيجاد بيئة عمل إيجابية وداعمة للاستقامة التنظيمية، من المؤكد أنهم سيتمتعون بروحانية عالية داخل مكان العمل، لانعكاس ذلك على صحتهم النفسية والعقلية، مما يخلق لديهم إحساس عالي بالهدف والمعنى لعملهم في هذه المنظمة، وإحساسهم بالانسجام والتوافق بين قيمهم وقيم منظماتهم، وتعزيز شعورهم بالانتماء للجماعة أو مجتمع العمل الذي يعملون فيه، والذي يمكنهم من جلب أنفسهم وذواتهم وأجسادهم إلى مكان العمل، كما إن التجارب المتكررة للعواطف الإيجابية من قبل الأفراد العاملين تجعلهم أكثر قدرة على توسيع وبناء أنفسهم في كائن روعي داخل المنظمة، إذ أن الأفراد العاملين اليوم حريصون على النظر إلى ما وراء الجوانب المادية لوظائفهم لإيجاد إشباع روعي في أماكن عملهم، مما يؤدي في النهاية إلى الوصول للروحانية.

المحور الثالث: وصف المتغيرات واختبار الفرضيات:

في هذا المحور سيتم توضيح ميدان ومجتمع وعينة المنظمة قيد البحث واختبار الفرضيات التي تناولها البحث الحالي.

1/3. وصف ميدان ومجتمع وعينة البحث:

تعد دائرة صحة كركوك من المنظمات الصحية التابعة لوزارة الصحة العراقية التي تأسست سنة 1926 وهي من الدوائر الفاعلة والمؤثرة لمختلف فئات مجتمع كركوك، التي تتكون من (9) أقسام في الدائرة تقوم بتقديم الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية، وذلك من خلال المؤسسات الصحية المرتبطة بها وهي خمسة مستشفيات ثلاثة منها داخل كركوك وهي (مستشفى ازادي العام، مستشفى كركوك العام، ومستشفى الأطفال) واثنان منها تقع خارج كركوك هي (مستشفى الحويجة العام، مستشفى دافوق العام)، التي تتكون من (6) قطاعات صحية، و(4) مراكز تخصصية، و(164) مركز صحي وتقوم الدائرة بالإشراف على ثلاثة مراكز الصحية وهي (المركز التخصصي لطب الأسنان، مركز الحساسية والربو، مركز تأهيل المعاقين) وتقوم بتوفير أفضل الوسائل لها لغرض تقديم خدماتها بالشكل الأفضل.

ويتكون مجتمع البحث من (673) من الأفراد العاملين في دائرة صحة كركوك، في حين كانت العينة المقصودة (248) من الأفراد العاملين، وقد وزعت الاستبانة الالكترونية لهذه العينة وتم استلام (204) استبانة، كما تم تحويل الاستبانة من الصيغة الورقية إلى الصيغة الالكترونية، وذلك للحصول على إجابات دقيقة واستمارات صالحة للتحليل الإحصائي، والتزاماً بالشروط الصحية في ظل جائحة كورونا.

2/3. ثبات أداة البحث:

تكونت الاستبانة التي تمثل أداة البحث الرئيسة من (35) فقرة، ويوضح الجدول (4) هيكلية الاستبانة.

الجدول (4) هيكلية الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	المصادر
1	المتغيرات الديموغرافية	النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، التخصص الدقيق	3	3	الباحثان
2	الاستقامة التنظيمية	التفؤل التنظيمي	5	5-1	بتصرف عن المصادر الآتية: الناصر، 2020 أبو شكير، 2018
		الثقة التنظيمية	5	10-6	
		التعاطف التنظيمي	5	15-11	
		النزاهة التنظيمية	5	20-16	
		التسامح التنظيمي	5	25-21	
3	روحانية مكان العمل	العمل الهادف	5	30-26	Mousa, 2020
		الاحساس بالجماعة	5	35-31	
		التوافق بين قيم الفرد والمنظمة	5	40-36	
		المجموع الكلي	43		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

وذلك من استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يعبر عن مجموع الإجابات المحصلة حول فقرات الاستبانة مرتبة حسب قوة الإجابة (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً) ومرجحة بقيم (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

ولقد أخضعت استبانة البحث بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات الثبات، إذ تم استخدام اختبار (Cronbach's Alpha) لحساب معامل الثبات لمتغيرات البحث الرئيسة وعلى مستوى العينة الكلية للبحث، إذ تبين أن قيمة معامل (Cronbach's Alpha) مرتفعة مقارنة بمعامل الثبات المقبول في الدراسات الإدارية والبالغ (70%)، وهذا يدل على ثبات المقياس، كما يتضح من الجدول (5).

الجدول (5) قيم معامل الثبات لمتغيرات البحث وعلى المستويين الكلي والجزئي

ت	المتغيرات الرئيسة	قيمة معامل كرونباخ الفا
1.	التفاؤل التنظيمي	0.95
2.	الثقة التنظيمية	0.94
3.	التعاطف التنظيمي	0.93
4.	النزاهة التنظيمية	0.94
5.	التسامح التنظيمي	0.94
	كل أبعاد الاستقامة التنظيمية	0.93
1.	العمل الهادف	0.94
2.	الإحساس بالجماعة	0.93
3.	التوافق بين قيم الفرد والمنظمة	0.93
	كل أبعاد روحانية مكان العمل	0.93
	على مستوى العينة الكلية	0.94

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

2/3. وصف وتشخيص إجابات الأفراد عينة البحث عن المتغيرات:

يظهر الجدول (6) وصف وتشخيص متغير الاستقامة التنظيمية وعلى المستويين الكلي والجزئي من وجهة نظر عينة البحث عبر مقاييس الإحصاء الوصفي (وهي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية)، ومن ثم ترتيبها وفقاً لقيم أوساطها الحسابية.

الجدول (6) وصف وتشخيص متغير الاستقامة التنظيمية وأبعاده الفرعية

ت	الأبعاد الفرعية	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	الترتيب تبعاً للأوساط الحسابية
1.	التفاؤل التنظيمي	4.09	0.32	1
2.	الثقة التنظيمية	3.99	0.40	2
3.	التعاطف التنظيمي	3.87	0.46	5
4.	النزاهة التنظيمية	3.96	0.60	3
5.	التسامح التنظيمي	3.94	0.52	4
	أبعاد الاستقامة التنظيمية مجتمعة	3.97	0.379	—

N = 204

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

ومن الجدول (6) يُلاحظ بأن بُعد التفاؤل التنظيمي قد حل بالمرتبة الأولى في تسلسله ضمن الأبعاد الفرعية لمتغير الاستقامة التنظيمية، وهذا يعد مؤشر جيد ويعبر عن ارتياح عينة البحث للعمل في دائرة صحة كركوك وشعورهم العميق بالمهام والواجبات الوظيفية التي يؤديونها، مما يشكل هذا الأمر عاملاً وحافزاً جيداً لنجاحهم الوظيفي ولمواجهتهم تحدياتهم الوظيفية مستقبلاً.

وفي المقابل من ذلك ظهر بُعد التعاطف التنظيمي بأدنى تسلسل من ضمن الأبعاد الفرعية للمتغير المستقل، وهو يُعد مؤشراً لقلّة الإدارة بالإحساس بمشاعر الأفراد العاملين بالإضافة إلى ضعف حالة التطابق والتوافق بين مشاعر وأحاسيس الإدارة والأفراد العاملين.

وعموماً فقد ظهرت قيمتي الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير المستقل بشكل عام (الاستقامة التنظيمية) ضمن المستوى المقبول للدراسة، إذ أن قيمة الوسط الحسابي لهذا البُعد قد بلغت (3.97) وهي أعلى من الوسط الحسابي الافتراضي للبحث والبالغ (3)، وهذا الأمر يعد مؤشراً جيداً لتوفر الاستقامة التنظيمية في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر عينة البحث بدرجة عالية.

في حين يظهر الجدول (7) وصف وتشخيص متغير روحانية مكان العمل وعلى المستويين الكلي والجزئي من وجهة نظر عينة البحث عبر مقاييس الإحصاء الوصفي (وهي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) ومن ثم ترتيبها وفقاً لقيم أوساطها الحسابية.

من الجدول (7) نلاحظ بأن بُعد العمل الهادف قد حل بالمرتبة الأولى في تسلسله ضمن الأبعاد الفرعية لمتغير روحانية مكان العمل وهو أهم بُعد من أبعاد هذا المتغير، وهذا يعد أيضاً مؤشراً جيداً ومطابقاً أيضاً لتسلسل بُعد التفاؤل التنظيمي ضمن البُعد المستقل للبحث ومعبر عن إيمان عينة البحث بأهمية وموضوعية المهام والواجبات الوظيفية المكلفين بأدائها ضمن دائرة صحة كركوك، وفي الوقت ذاته يُشير هذا البُعد إلى رغبة الأفراد عينة البحث بالانضمام للأنشطة والواجبات الوظيفية التي تعزز من قيمة ومعنى حياتهم الوظيفية.

الجدول (7) وصف وتشخيص متغير روحانية مكان العمل وأبعاده الفرعية

الترتيب تبعاً للأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	الأوساط الحسابية	الأبعاد الفرعية	ت	المتغير المعتمد للبحث
1	0.44	4.06	العمل الهادف	1.	
2	0.51	3.97	الإحساس بالجماعة	2.	
3	0.69	3.84	التوافق بين قيم الفرد والمنظمة	3.	
—	0.50	3.96	أبعاد روحانية مكان العمل مجتمعة		

N = 204

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

وفي المقابل من ذلك ظهر بُعد التوافق بين قيم الفرد والمنظمة بأدنى تسلسل من ضمن الأبعاد الفرعية للمتغير المعتمد، وهذا يُعد أيضاً مؤشراً ضمن المستوى المقبول ومطابقاً أيضاً لتسلسل بُعد التعاطف التنظيمي ضمن البُعد المستقل للبحث، ومعبر أيضاً عن ضعف حالة التطابق والتوافق بين قيم وأحاسيس ومشاعر الأفراد العاملين مع القيم التنظيمية للمنظمة المبحوثة.

وعموماً فقد ظهرت قيمتي الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير المعتمد بشكل عام (روحانية مكان العمل) ضمن المستوى المقبول للبحث ومقاربة لمثيلاتها للمتغير المستقل، إذ أن قيمة الوسط الحسابي لهذا البُعد قد بلغت (3.96) وهي أعلى من الوسط الحسابي الافتراضي للبحث والبالغ (3)، وهذا الأمر يعد مؤشراً جيداً أيضاً لتوفر روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر عينة البحث ولو بدرجة مناسبة.

4/3. اختبار فرضية العلاقة:

من أجل اختبار الفرضية الأولى التي تنص على أنه (هناك علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين متغيري البحث (الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل) من وجهة نظر الأفراد عينة البحث،

فقد تطلبت المعالجة الإحصائية استخدام اختبار معامل ارتباط (Spearman)، والموضحة نتائجه في الجدول (8).

الجدول (8) نتائج علاقة الارتباط بين متغيري البحث (المستقل والمعتمد) على المستوى الكلي	
المتغير المعتمد	المتغير المستقل
روحانية مكان العمل	0.62**
مستوى المعنوية	0.00

N = 204 (** مستوى المعنوية (0.01))

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS24).

إذ يبين الجدول (8) أن قيمة هذا المعامل قد ظهرت فعلاً طردية، إذ بلغت (0.62) وهي دالة معنوياً لأن مستوى معنويتها قد ظهر بقيمة (0.00) وهو أقل من الافتراضي والبالغ (0.05)، وهذه النتيجة مؤشر جيد، فهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى دعم إدارة المنظمة للمتغير المستقل ألا وهو الاستقامة التنظيمية كلنا ساهم ذلك في رفع مستوى الروحانية في مكان العمل. عليه تقبل الفرضية الرئيسة الأولى للبحث، وهذا يعني أن هناك علاقة إيجابية معنوية للاستقامة التنظيمية مع نشر روحانية مكان العمل من وجهة نظر الأفراد عينة البحث.

4/3. اختبار فرضية التأثير:

تشير الفرضية الرئيسة الثانية في البحث إلى أن هناك تأثير إيجابي ومعنوي للاستقامة التنظيمية في نشر روحانية مكان العمل من وجهة نظر الأفراد عينة البحث. وبعد استخدام الاختبار الإحصائي المناسب لهذه الفرضية ألا وهو تحليل الانحدار، إذ يبين الجدول (9) أن هناك تأثير معنوي لمتغير الاستقامة التنظيمية على روحانية مكان العمل والمستوى الكلي من وجهة نظر الأفراد عينة البحث بدلالة قيمة (F) المحسوبة العالية للنموذج ككل والبالغة (219.92) وبمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من الافتراضي والبالغ (0.05)، وقد بلغت القوة التفسيرية (R^2) لمتغير الاستقامة التنظيمية على المتغير المعتمد (روحانية مكان العمل) (52%) وهي قيمة مقبولة، ومن متابعة معامل الانحدار (B_1) تبين بأن قيمته إيجابية ومرفوعة والبالغة (0.95) ويدعمها قيم (t) الإيجابية ومستوى معنويتها والبالغتين على (14.83) و (0.00) على التوالي، وهذه القيم بمجملها تفسر صحة الفرضية الرئيسة الثانية للبحث التي تشير إلى أنه تؤثر (تعزز) الاستقامة التنظيمية تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في نشر روحانية مكان العمل على المستوى الكلي من وجهة نظر الأفراد عينة البحث، بمعنى يمكن تحقيق الروحانية في مكان العمل ضمن دائرة صحة كركوك عبر الاستقامة التنظيمية وذلك من وجهة نظر الأفراد العاملين في تلك الدائرة، ممثلين بعينة البحث.

الجدول (9) تأثير الاستقامة التنظيمية في روحانية مكان العمل						
المتغير المعتمد	Bo	B ₁	قيمة (T) و (Sig)	روحانية مكان العمل		
				R ²	R	F
الاستقامة التنظيمية	0.19	0.95	14.83 (0.000)	0.52	0.72	219.92
						0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستعانة بنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS24).

ولذلك يمكن القول بأن قبول هذه الفرضية يدعم صحة ودقة وسلامة قرار الباحثين باختيار متغيري البحث معاً من وجهة نظرها ومدعومة أيضاً بوجهة نظر الأفراد عينة البحث.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

خلص الباحث في ظل ما تم تناوله في البحث، إلى عدد من الاستنتاجات والتوصيات أهمها ما يأتي:

1/4. الاستنتاجات:

1. لقد ظهر اهتمام إدارة الدائرة في الدائرة عينة البحث بالاستقامة التنظيمية بدرجة عالية ضمن سياساتها الاستراتيجية للدائرة عينة البحث.
2. لقد ظهر اهتمام إدارة الدائرة في الدائرة عينة البحث بروحانية مكان العمل بدرجة متوسطة، وهذا الأمر يحتاج إلى اهتمام أكثر من قبل إدارة الدائرة ومنها تطوير الخدمات الصحية وغير الصحية التي تقدمها الدائرة.
3. أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين متغيري البحث (الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل)، وهذا يدل على دعم وتشجيع إدارة الدائرة على نشر ثقافة الاستقامة التنظيمية التي تعزز وتؤثر على روحانية مكان العمل.
4. أظهرت نتائج البحث وجود أثر ذو دلالة معنوية للاستقامة التنظيمية في نشر روحانية مكان العمل في الدائرة قيد البحث، وهذا مؤشر جيد على تعزيز وتأثير الاستقامة التنظيمية على روحانية مكان العمل.

2/4. التوصيات:

1. تشجيع إدارة الدائرة على ضرورة دعم تطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية ضمن سياساتها الاستراتيجية للدائرة عينة البحث وتنفيذ ذلك من الآليات الآتية:
أ. مراجعة السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وخاصة المرتبطة برأس المال النفسي.
ب. نشر القواعد والممارسات التنظيمية التي تدعم وتشجع الأفراد العاملين على السلوكيات الإيجابية كالتعاون والتعاطف والثقة.
ت. إعطاء الأولوية للأهداف التي تتضمن الاهتمام والرعاية بالصحة النفسية للأفراد العاملين عينة البحث.
2. ضرورة قيام إدارة الدائرة بتوفير أجواء العمل المناسبة للأفراد العاملين، وذلك من خلال:
أ. قيام الإدارة بتقديم كل أشكال الرعاية والاهتمام للأفراد العاملين في الدائرة.
ب. التسامح مع أخطاء الأفراد العاملين غير المقصودة كمحاولة لنشر التسامح فيما بينهم.
ت. التزام المنظمة بتحقيق حالة التوازن بين المهام والواجبات الوظيفية للأفراد العاملين وحاجاتهم ورغباتهم الشخصي.
3. ضرورة إجراء المزيد من الدراسات لاختبار علاقة متغير الاستقامة التنظيمية مع متغيرات أخرى كاختبار أثر الاستقامة التنظيمية على السعادة التنظيمية، وضمن دراسة تحليلية في عدد من المستشفيات الأهلية.

4. ضرورة إجراء المزيد من الدراسات لاختبار علاقة متغير الروحانية في مكان العمل مع متغيرات أخرى كاختبار أثر روحانية مكان العمل في تعزيز التماسك التنظيمي، وضمن دراسة استطلاعية لأراء العاملين في المستشفيات الحكومية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

1. أبو شكير، زهراء جمال، (2018)، توظيف الاستقامة التنظيمية في الحد من الاستنزاف الشعوري: بحث تحليلي لأراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء المقدسة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (15)، العدد (60).
2. عبد الشكور، هاني محمد جلال، (2022)، تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل: دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ، المجلة العربية للإدارة، المجلد (43)، العدد (2)، المعهد العالي للعلوم الادارية، جمهورية مصر العربية.
3. العبيدي، عصام عليوي، (2017)، روحانية مكان العمل ودورها في مواجهة السلوكيات القيادية التدميرية: دراسة حالة في مستشفى الاسكندرية العام، مجلة زانكو سليمان، العدد (52).
4. الناصري، ناصر بن سيف، (2020)، دور توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، اطروحة دكتوراه، جامعة محمد الأول، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المجلد (122)، العدد (122).

ثانياً: المصادر الأجنبية:

5. Abbas, M., Idrees, N. & Rehman, U. (2020). "Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Evidence from Pharmaceutical Industry of Karachi, Pakistan". Global Business Spectrum, Vol.1 No (1), pp.12-20.
6. Aboobaker, N., Zakariya, K. A., & Edward, M. (2022). "Workplace spirituality and employees' readiness for change as precursors to innovative work behaviour: an empirical examination". International Journal of Intelligent Enterprise, Vol.9 No (1), pp.6-23.
7. Ahmed, I., Rehman, W. U., Ali, F., Ali, G., & Anwar, F. (2018). "Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement". Journal of Management Development. Vol. 37 No (6), pp.493-502.
8. Albaqawi, H. M., Alquwez, N., Almazan, J. U., Alharbi, S. M., Catimbang, C. C., Rivera, P. P., & Cruz, J. P. (2019). "Workplace spiritual climate and its influence on nurses' provision of spiritual care in multicultural hospitals". Religions, Vol.10 No (2), pp.118.
9. Al-Helli, S. M. H. A., Al-Hindawy, Z. A. U. A., & Jaber, A. S. (2021). "Effect the organizational virtuousness on strategic supremacy: An analytical research study at Etihad Food Industries Company Ltd". Journal of Statistics and Management Systems, Vol.24 No (4), pp.817-823.
10. Aubouin-Bonnaventure, J., Fouquereau, E., Coillot, H., Lahiani, F. J., & Chevalier, S. (2021). "Virtuous Organizational Practices: A New Construct and a New Inventory". Frontiers in Psychology Journal, Vol.12 No () pp.1-17.
11. Boudrias, J. S., Rousseau, V., & Lajoie, D. (2021). "How lack of integrity and tyrannical leadership of managers influence employee improvement-oriented behaviors". Journal of Business Ethics, Vol.172 No (3), pp.487-502.
12. Budhiraja, S., & Modi, S. (2021). "Virtuousness and un/ethical behaviour: The moderating role of power distance culture in select Indian public sector undertakings". IIMB Management Review, Vol.33 No (3), pp.214-224.
13. Dixon, G. N., Deline, M. B., McComas, K., Chambliss, L., & Hoffmann, M. (2015). "Saving energy at the workplace: The salience of behavioral antecedents and sense of community". Energy Research & Social Science, Vol.6 No (2), pp.121-127.

14. Djafri, F., & Noordin, K. (2017). "The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A case study of Takaful agents in Malaysia", *Humanomics*, Vol. 33 No (3), pp.384-396.
15. Hanafi, K., Pontoh, G. T., Novitasari, E., & Ningsih, E. S. (2021). "The Effect Spirituality in the Workplace on Organizational Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable in South Sulawesi's Hospital". *Psychology and Education*, Vol. 58 No (1), pp. 410-418.
16. Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. *Management Research Review*, Vol.43 No. (9), pp.1135-1155.
17. Khan, J., Usman, M., Saeed, I., Ali, A., & Nisar, H. (2022). "Does workplace spirituality influence knowledge-sharing behavior and work engagement in work? Trust as a mediator". *Management Science Letters*, Vol.12 No (1), pp.51-66.
18. Lown, B. A., Manning, C. F., & Hassmiller, S. B. (2020). "Does organizational compassion matter? A cross-sectional survey of nurses". *JONA: The Journal of Nursing Administration*, Vol.50 No (2), pp78-84.
19. Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). "Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan". *Asia-Pacific journal of business administration*. Vol. 12 No (2), pp. 115-138.
20. Mahmood, Z. K., & Adel-Al-Jader, S. (2021). "Organizational Virtuousness and their Impact in Organizational Immune System: Analytical Research". *REVISTA Geintec-Gestao Inovacao tecnologias*, Vol.11 No (3), pp.771-784.
21. Majeed, N., Mustamil, N. M., & Nazri, M. (2018). "Which Spirituality at the Workplace? Is Corporate Spirituality the Answer". *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol.33 No (5807), pp.1-12.
22. Mousa, A. E. (2020). "The impact of workplace spirituality on employee performance: Evidence from Abu Dhabi University". *International Business Research*, Vol.13 No (5), pp.1-79.
23. Ntayi, J. M., Balunywa, W., & Ahiauzu, A. (2019). "Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective". *African Social Science Review*, Vol.10 No (1), pp.106-163.
24. Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2020). "A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes": A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*, Vol.166 No (3), pp.611-626.
25. Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). "Workplace spirituality and workforce agility: a psychological exploration among teaching professionals", *Journal of religion and health*, Vol.59 No (1), pp.135-153.
26. Rathee, R., & Rajain, P. (2020). "Workplace spirituality: A comparative study of various models". *Jindal Journal of Business Research*, Vol.9 No (1), pp.27-40.
27. Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Ullah, R., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). "Towards Examining the Link Between Workplace Spirituality and Workforce Agility: Exploring Higher Educational Institutions". *Journal of Psychology Research and Behavior Management*, Vol.15 No (3), pp.31-49
28. Salas-Vallina, A. (2020). "Towards a Sustainable Leader-Follower Relationship: Constructive Dissensus, Organizational Virtuousness and Happiness at Work (HAW)". *Sustainability*, Vol.12 No. (17), pp.70-87.
29. Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2020). "Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors", *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 46 No (5), pp.879-904.
30. Van der Walt, F. (2018). "Workplace spirituality, work engagement and thriving at work", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol.44 No (1), pp.1-10.

31. Vokić, N. P., Bilušić, M. R., & Najjar, D. (2020). "Building organizational trust through internal communication". *Corporate Communications: An International Journal*. Vol. 26 No (1), pp. 70-83.