

تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين – بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

أ.د. عبد الرزاق ابراهيم الشихلي / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد
م.سلمى حنيفة رحيمه

المستخلص

تعد الروحية احدى الموضوعات الحديثة التي اكتسبت اهميتها من دورها في اضاء معنى للعمل وتعزيز الشعور بالانتماء للجماعة والمجتمع، بما يدعم اتجاهات العاملين ايجابيا نحو عملهم. يهدف البحث إلى تسليط الضوء على علاقة التأثير بين متغير روحية مكان العمل ومتغير اتجاهات العاملين لعينة من مستشفيات دائرة صحة بغداد/ الرصافة، وسعياً لتحقيق ذلك فقد اعتمد الباحثان بشكل أساس على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل الاستبانة واختبار علاقات البحث ومتغيراته. لقد استهدف مجتمع البحث (4) من مستشفيات مدينة الصدر، تضمنت (106) طبيباً و(222) ممرضاً شكّلت مجملها (328) عاملاً من الاطباء والممرضين للمستشفيات المبحوثة، وقد جرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية الملانمة مثل الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري لقياس مستوى المتغيرات في المستشفيات ومعادلة الانحدار البسيط لاختبار التأثير.

وفي المحصلة النهائية، أظهرت النتائج صحة فرضية البحث الرئيسية، بتوظيف روحية مكان العمل تزداد قدرة عينة البحث في جعل اتجاهاتهم نحو العمل أكثر ايجابية، وبالاعتماد عليها صيغت عدد من الاستنتاجات التي استندت إليها الباحثة في وضع جملة من التوصيات للمستشفيات المبحوثة منها: توفير الامان الوظيفي. ومنع الاعتداءات على الاطباء والممرضين من خلال تفعيل قانون حماية الاطباء ومحاسبة المعتدين قانونياً، وبالمقابل تعزيز السلوكيات الاخلاقية للاطباء وللممرضين في التعامل مع المرضى، وضرورة خلق بيئة تنظيمية مشجعة على تحقيق معنى العمل لما يقوم به كل من الاطباء والممرضين، ويتم ذلك من خلال توطيد العلاقة المفعمة بالثقة بين العاملين انفسهم (اطباء وممرضين) وبين الادارة العليا.

المصطلحات الرئيسية للبحث: روحية مكان العمل- اتجاهات العاملين- مستشفيات دائرة صحة بغداد/
الرصافة.



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 95 المجلد 23
الصفحات 75- 98

• بحث مستل من اطروحة دكتوراه.

المقدمة

يعد العمل في القطاع الصحي ذات خصوصية تميزه عن بقية القطاعات الحكومية الأخرى، لما يتطلبه العمل من خفارات مستمرة للعاملين في هذا المجال، والالتزام الأخلاقي والتنظيمي في ساعات العمل الرسمية وفي حالات الطوارئ، فهم يقضون أغلب أوقاتهم في المستشفيات وبذلك لم تعد المستشفيات مجرد أماكن للعمل، بل أصبحت كمسكن للعاملين فيها، مما يتطلب من الإدارات العليا توفير مستلزمات العمل المادية والمالية والبشرية والمعلوماتية والروحية، وتحقيق سبل الراحة والرفاهية النفسية للعاملين، بما ينعكس على أسلوب وطريقة تعاملهم مع المرضى وتحقيق اتجاهات عمل إيجابية، لكن العمل في ظل ظروف اللاتأكد البيئي العالي وفي ظل العديد من الصعوبات والمشاكل التي قد ترتبط بسياسة الدولة قد تقف حائلا دون تحقيق الأهداف المنشودة وضعف تطوير القطاع الصحي، ففي الوقت الذي تسعى فيه بلدان العالم المختلفة إلى تقديم أفضل الخدمات الصحية لمواطنيها، من خلال إيلاء المستشفيات الاهتمام الكافي، وتحفيز وتوظيف قدرات العاملين المعرفية والسلوكية والروحية بما يخدم ذاتهم ويحقق طموحاتهم من خلال تفاعلاتهم مع البيئة الداخلية المتمثلة بعلاقاتهم مع رؤسائهم وزملائهم، ومع البيئة الخارجية المتمثلة بالمرضى، من خلال استثمار الروحية الفردية والتنظيمية للعاملين والتي تتضح في اتجاهاتهم نحو عملهم بمزيد من الالتزام والرضا والانضمام ومستوى الرفاهية الذي بالفعل يحقق أهدافهم الشخصية وبما يتناسب مع ما يبذلوه من جهد، إذ تصبح هذه الأهداف مكملة بل هي بذاتها تكون أهداف المنظمة للارتقاء بمستوى الانجاز والتميز في أداء المنظمات الخدمية. في حين تتطلب المستشفيات العراقية الكثير من الجهود الحثيثة للتطوير بسبب التحديات والصعوبات التي ترتبط بالبيئة الخارجية بمستوى أعلى نسبيا من البيئة الداخلية، والتي قد تفقد العاملين معنى وأهمية عملهم، وانخفاض روحيتهم والتي تتضح باتجاهاتهم السلبية نحو العمل. ومن هنا تبلورت فكرة البحث الحالي في إمكانية توظيف الروحية في تعزيز اتجاهات الأطباء والممرضين نحو عملهم.

المبحث الأول / دراسات سابقة ومنهجية البحث

أولا- دراسات سابقة: سيتم في هذا المبحث مراجعة بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، إذ سيتم استعراضها وفقا للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

(Bruce,2000)-1

1-Public Administrator Attitudes about Spirituality: An Exploratory Study

اتجاهات الإداريين العماليين نحو الروحانية : دراسة استكشافية
الهدف : استكشاف وجهة نظر أعضاء الجمعية الأمريكية حول الروحانية في مكان العمل في القطاع العام. العينة ومجال التطبيق: (391) عضو من أعضاء الجمعية الأمريكية للإدارة العامة. أبرز الاستنتاجات: اختار معظم المهنيين الإداريين حياتهم المهنية لشعورهم بالدعوة الروحية، وكثير منهم قد دمجوا الروحانية في حياتهم المهنية والشخصية. مجالات الأفادة: الإطار النظري. أوجه التشابه: متغير اتجاهات العاملين الحكوميين وعلاقتها بمتغير الروحية. أوجه الاختلاف: المجتمع والعينة، مكان التطبيق.

(Milliman,Czaplewski,Ferguson,2003)-2

2-Workplace spirituality & employee work attitudes (An exploratory empirical assessment.

روحانية مكان العمل واتجاهات عمل العاملين، جامعة كولورادو في الولايات المتحدة الأمريكية.
الهدف : اختبار تجريبي للعلاقة بين روحانية مكان العمل وخمسة متغيرات اتجاهية سائدة لعمل العاملين. العينة ومجال التطبيق: (200) طالب من طلاب الدراسات العليا العاملين في صناعات مختلفة (الخدمة، والتصنيع) في أمريكا. أبرز الاستنتاجات: توجد علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد روحانية مكان العمل (الهدف، الإحساس بالجماعة، والمواءمة مع القيم) ومتغيرات السلوك التنظيمية (الالتزام التنظيمي، نية ترك العمل، رضا العمل الداخلي، استغراق بالعمل والمنظمة المستندة إلى تقدير الذات).
مجالات الأفادة: الإطار النظري، مقارنة النتائج. وجه التشابه: العلاقات الرابطة بين المتغيرين، الأبعاد الفرعية (الشعور بالانتماء للجماعة، المواءمة بالقيم، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الانضمام الوظيفي)، الأساليب الاحصائية. أوجه الاختلاف: المجتمع والعينة، مكان التطبيق، جزء من المقياس، الأبعاد الفرعية في البحث الحالي (معنى العمل، الرفاهية النفسية).



(TEVICHAPONG, 2012)-3

3-individual Spirit at Work and Its Relationship with Employee work Attitudes and Organisational outcomes: An Empirical Examination in Corporate Thailand.

الروحية الفردية في العمل وعلاقتها مع اتجاهات عمل العاملين والنتائج التنظيمية. جامعة استن في تايلند الهدف: اختبار تجريبي للعلاقة بين روحانية مكان العمل وخمسة متغيرات اتجاهية سائدة لعمل العاملين. العينة ومجال التطبيق: (200) طالب من طلاب الدراسات العليا العاملين في صناعات مختلفة (الخدمة، والتصنيع) في امريكا. ابرز الاستنتاجات: توجد علاقة ارتباط ايجابية بين ابعاد روحانية مكان العمل (العمل الهادف، الاحساس بالجماعة، والمواهمة مع القيم) ومتغيرات السلوك التنظيمية (التزام تنظيمي، نية ترك العمل، رضا العمل الداخلي، استغراق بالعمل والمنظمة المستندة الى تقدير الذات). مجالات الافادة: الاطار النظري، مقارنة النتائج. اوجه التشابه: العلاقات الرابطة بين المتغيرين، الابعاد الفرعية (الشعور بالانتماء للجماعة، المواهمة بالقيم، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الانضمام الوظيفي)، الاساليب الاحصائية. اوجه الاختلاف: المجتمع والعينة، مكان التطبيق، جزء من المقياس، الابعاد الفرعية في البحث الحالي (معنى العمل، الرفاهية النفسية).

(Zare, Piryaee, 2013) -4

Spirituality and Positive Work Attitudes: The Moderating role of Individual Spirituality.

الروحانية واتجاهات العمل الايجابية: الدور الوسيط للروحانية الفردية، جامعة الشهيد جمران في ايران. علم نفس الهدف: التحقق من العلاقة بين مجالات روحانية مكان العمل واثنين من اتجاهات العمل الايجابية (رضا العمل والالتزام التنظيمي) باخذ الدور المعتدل للروحانية الفردية. العينة ومكان التطبيق: (300) عامل بالشركة الصناعية في ايران. ابرز الاستنتاجات: ان مجالات روحانية مكان العمل (معنى العمل، جماعة العمل، والهدف التنظيمي الايجابي) ترتبط ايجابيا مع رضا العمل والالتزام التنظيمي والروحانية الفردية بدورها المعتدل بين هذه الارتباطات. مجالات الافادة: الاطار النظري، العلاقات الرابطة، مقارنة النتائج. اوجه التشابه: جزء من الابعاد الفرعية (معنى العمل، الشعور بالانتماء للجماعة)، و (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي)، استخدام الاستبانة. اوجه الاختلاف: الابعاد الفرعية الاخرى للروحانية (الذات الباطنية، المواهمة بالقيم) ولاتجاهات (الانضمام الوظيفي، الرفاهية النفسية)، والمتغير الوسيط، المجتمع والعينة، مكان التطبيق، الاساليب الاحصائية.

(Ashraf, Simsab, et.al, 2014) -5

5-Relationship of Workplace Spirituality with Positive Job Attitude (Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment): A study of Public Sector University.

علاقة روحانية مكان العمل مع اتجاهات العمل الايجابية (الرضا الوظيفي، الانضمام الوظيفي، والالتزام التنظيمي). جامعة جورات. ادارة واقتصاد الهدف: كشف وتحديد علاقة روحانية مكان العمل مع رضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي والانضمام الوظيفي. العينة ومجال التطبيق: (101) تدريسي من المحاضرين في جامعات القطاع العام في بنجاب. ابرز الاستنتاجات: وجود علاقة معنوية بين روحانية مكان العمل واتجاهات العمل. مجالات الافادة: الاطار النظري، مقارنة النتائج. اوجه التشابه: ثلاث ابعاد فرعية (معنى العمل، الشعور بالانتماء، المواهمة بالقيم) ولاتجاهات (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الانضمام الوظيفي)، استخدام الاستبانة، والاعتماد على مقياس اتجاهات العاملين، الاساليب الاحصائية. اوجه الاختلاف: في البحث الحالي اربعة ابعاد للروحانية ولاتجاهات، المجتمع والعينة، مكان التطبيق.

(Choerudin,2014).-6

6- Relationship Between Spirituality And Work Attitude: A Empirical Study

العلاقة بين الروحية واتجاهات العمل : دراسة تجريبية
الهدف: تهدف هذه الدراسة الى التحقق من العلاقة بين الروحية واتجاهات العمل (رضا العمل، واداء العمل، ونية دوران العمل). العينة ومكان التطبيق: (175) عاملاً في مجال الخدمات المصرفية الاسلامية. سوراكارتا، جاوة الوسطى، اندونيسيا. ابرز الاستنتاجات: هناك علاقة ايجابية ودالة بين الروحية و الرضا الوظيفي واداء العمل، وهناك علاقة سلبية وذات دلالة إحصائية بين الروحية ونية دوران العمل. مجال الافادة: العلاقة الرابطة. اوجه التشابه: فقط في البعد الفرعي " الرضا الوظيفي"، الاساليب الاحصائية. اوجه الاختلاف: في البحث الحالي الابعاد الفرعية اشمل، المجتمع والعينة، مكان التطبيق.

ثانيا- منهجية البحث

1- مشكلة البحث

تتسم البيئة العراقية باللاتأكد العالي، وكثرة التغييرات غير المخططة في كل قطاعات المجتمع العراقي الامر الذي يتطلب توافق عمل المنظمات في ظل هذه الظروف الاستثنائية التي باتت ظرفا عاما، يشكل عبئا على الفرد المواطن وعلى العاملين، سيما ان كان القطاع يخص حياة الانسان، اذ يعد الاهتمام بعينة البحث وهم الاطباء والممرضين واتجاهات عملهم بوصفهم زبائن داخليين وكونهم اكثر الناس اماما بحاجة المريض الى الرعاية الروحية اولا ومن ثم المعالجة الصحية التي تتطلبها حالة المريض، وتحديد ان كان هناك تطبيق لمفاهيم روحية العمل لعينة البحث جراء ما يواجهونه من حالات عديدة بسبب الانفجارات، وكثرة اعداد المصابين في ظل هذه الظروف، فضلاً عن كثرة اعداد المراجعين للمستشفيات الحكومية والتي لا تتناسب مع اعداد الاطباء، ولا مع اعداد الممرضين، مع عدم توافر الاجهزة والمعدات الحديثة، للتعامل مع هكذا ظروف، وعدم توافر السيولة النقدية بسبب اوضاع التقشف في البلد.

ومن خلال ما تقدم، تتجسد مشكلة البحث بعدم شعور الملاكات الطبية والتمريضية بروحية مكان العمل بسبب ما يواجهونه من عبء العمل والاجهاد اللذين ينعكسان سلبا على اتجاهاتهم نحو عملهم كزبائن داخليين لا يلقون الاهتمام الكافي من الادارة العليا.

2- اهمية البحث

تتبع اهمية البحث من النقاط الاتية:

- أ- يكتسب البحث اهميته من اسهامه في تعريف وزيادة الوعي للادارة وللعاملين بأهمية روحية مكان العمل التي تعزز اتجاهات العاملين وتسهم برفع ادائهم.
- ب- اهمية مجال ومكان التطبيق وهو قطاع الصحة في مدينة الصدر وما يمثله من ضرورة في البحث عن وسائل التطور والتقدم في تقديم الخدمات الى المواطنين، كونه مجالاً لايسمح بالخطأ وان وجد فلا بد ان يكون بأدنى نسبة، لذلك فمراعاة روحية مكان العمل على المستوى الفردي والجماعي من جهة ومن جهة اخرى على المستوى التنظيمي يعد امرا اساسيا في تركيز الاهتمام عليه كونه ضرورة اكثر من كونه ترفاً لا بد ان تبحث عنه الادارات العليا في المستشفيات الحكومية وعلى مستوى مديريات ووزارة الصحة العراقية.
- ج- تأشير نقاط القوة والضعف في امكانية توظيف روحية مكان العمل في المستشفيات قيد البحث وذلك لتعزيز اتجاهات عينة البحث نحو عملهم.

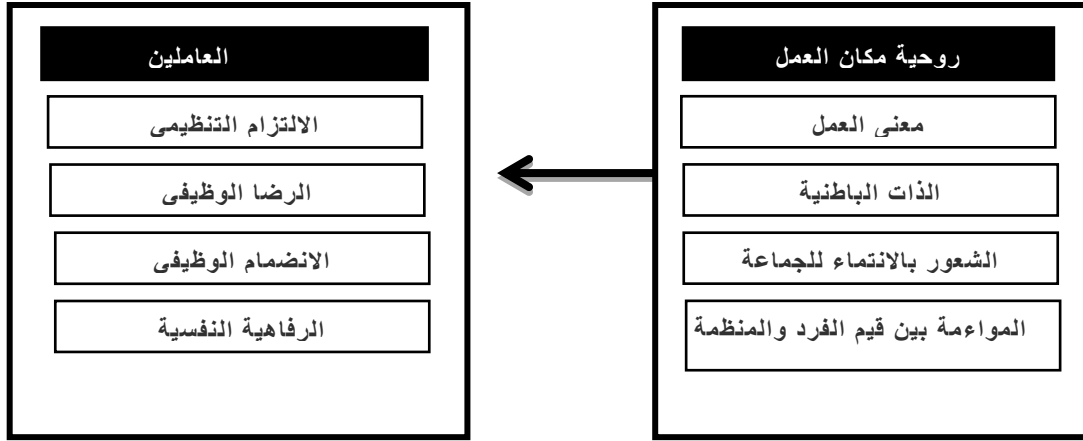
3- اهداف البحث

- يسعى الباحثان من خلال البحث الحالي الى تحقيق مجموعة من الاهداف الأساسية، ومن أهمها:
- أ- تقديم اسهام متواضع فيما يخص المتغيرين المبحوثين وهما (روحية مكان العمل، واتجاهات العاملين)، وفقا للطروحات الادبية في الفكر الاداري.
 - ب- تشخيص مستويات متغيري البحث وهما: روحية مكان العمل واتجاهات العاملين في مستشفيات مدينة الصدر.
 - ج- التعرف على طبيعة علاقة التأثير بين متغيري البحث وهما(روحية مكان العمل واتجاهات العاملين)، تارة من وجهة نظر الاطباء وتارة اخرى من وجهة نظر الممرضين.

4- انموذج البحث الفرضي

يتضمن متغيري البحث، فالمتغير المستقل يمثل روحية مكان العمل ويتضمن اربعة ابعاد فرعية هي (معنى العمل، الذات الباطنية، الشعور بالانتماء للجماعة، والمواهمة بين قيم الفرد والمنظمة)، والمتغير المعتمد يمثل اتجاهات العاملين ويتضمن اربعة ابعاد فرعية هي: (الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الانضمام الوظيفي، والرفاهية النفسية)، بوضحها شكل (1):

شكل (1) انموذج البحث الفرضي



5- فرضيات البحث

ينطلق البحث من فرضية رئيسية، يتفرع منها عدد من الفرضيات الفرعية للأطباء بشكل منفرد وللممرضين، وكما يلي:

- الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة تأثير بين روحية مكان العمل واتجاهات العاملين. لكل من الاطباء والممرضين، وتتفرع منها اربع فرضيات فرعية هي:
- أ- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين معنى العمل واتجاهات العاملين.
 - ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الذات الباطنية واتجاهات العاملين.
 - ج- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الشعور بالانتماء للجماعة واتجاهات العاملين.
 - د- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين المواهمة بين قيم الفرد والمنظمة واتجاهات العاملين.

6- مجتمع البحث وعينته:

بعد استطلاع اراء عدد من المتخصصين والباحثين تم الاستقرار على اعتماد اربع مستشفيات حكومية في مدينة الصدر التابعة لدائرة صحة بغداد/ الرصافة بوصفها المجتمع المكاني المناسب للتطبيق وهي (مستشفى الشهيد الصدر، ومستشفى الامام علي، ومستشفى فاطمة الزهراء، ومستشفى ابن البلدي). وقد تم اختيارها قسدياً كونها مناطق ذات كثافة سكانية عالية نسبة الى عدد المستشفيات المتوفرة فيها مقارنة بغيرها من المناطق الاخرى في جانب الرصافة والتي تتسم نوعاً ما بملانمة عدد السكان الى نسبة عدد المستشفيات المتوفرة فيها لتغطية الخدمات الطبية والصحية للمواطنين. بعكس ما هو موجود في مدينة الصدر من عدم تلائم اعداد المستشفيات مع اعداد السكان، وعدم توافر الملاكات العاملة بما يسد حاجة المواطن في هذه المناطق، ومن المبررات الاخرى لأختيار هذه المستشفيات تحديداً هو تعرض الاطباء والممرضين الى اعتداءات مستمرة من قبل مراجعي هذه المستشفيات، وفقاً لاراء عينة البحث، وتناقل وسائل الاعلام ذلك. واما عينة البحث فجرى اختيار عينة قسدية طبقية مكونة من الاطباء والممرضين وقد بلغت مجملها (328) عاملاً، والتي تنطبق عليها مواصفات عينة البحث وهي تشمل تحديداً الاطباء والممرضين الذين يشخصون ويتابعون حالات المرضى الراقدين في هذه المستشفيات لذلك تم حساب اعداد عينة البحث لكل مستشفى وفقاً لهذا الشرط، ووفقاً للمرضى الراقدين في ردهات (الباطنية والجراحة للرجال والنساء، ردهات النسائية، وردهات الاطفال). لقد تم الاعتماد على اعداد الاطباء والممرضين في المستشفيات المبحوثة وفق المتوافر في قسم الموارد البشرية.



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرطافة

7- ادوات البحث

تعد الاستبانة الاداة الرئيسية للحصول على البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي للبحث، وقد تم الاعتماد على مقياسي (Ashmos & Duchon, 2005:829) و (Milliman, et.al, 2003:430) لمتغير روحية مكان العمل. وبالنسبة لاتجاهات العاملين فقد صيغت الفقرات لكل بُعد فرعي وهي: الالتزام التنظيمي (Allen & Meyer, 1990, 1-18) و (Ashraf, et.al, 2014:100) و (Mowday, et.al, 1982 in Ashraf, et.al, 2014:100) والرضا الوظيفي مقياس (Ashraf, et.al, 2014:100) و (عمر، 2014:99). والانضمام الوظيفي ايضا مقياس (Ashraf, et.al, 2014:100). واخيرا الرفاهية النفسية مقياس (Ryffs, 1995:102).

8- الاساليب الاحصائية تم استخدام الاساليب الاحصائية الآتية:

- أ- الاوساط الحسابية الموزونة (Mean) لقياس متوسط اجابات افراد العينة على الفقرات .
- ب- الانحراف المعياري (Standard Deviation) لمعرفة الانسجام و التشتت في اجابات العينة للأوساط الحسابية للمتغيرين.
- ج- معامل الانحدار الخطي البسيط وقيمة (f) المحسوبة لاختبار تأثير معنوية المتغير المستقل في المتغير المعتمد.

المبحث الثاني / الإطار النظري

اولا- روحية مكان العمل

1- تعريف روحية مكان العمل The Workplace spiritual Definition

هناك عدة مصطلحات مستخدمة في السلوك التنظيمي تستخدم بالتبادل هي : الروح في العمل spirit at work، وروحانية مكان العمل workplace spirituality، والروحانية في مكان العمل spirituality، والروحانية التنظيمية organizational spirituality، ومصطلح الروحانية التنظيمية organizational spiritual، وسيتم استخدام المصطلح وفقا لذكره في الادبيات. لقد تعددت تعريفات روحية مكان العمل كأي موضوع يعد حديثا وبصورة نسبية (على حد علم الباحثين) وذلك وفقا لأختلاف وجهات نظر الكتاب والباحثين اليها من جهة، ولكونها تصب في باطن وجوهر الانسان الذي عده الكثيرين "صندوقا اسود" لا يمكن التكهن بما في داخله وان امكن ذلك فنسبياً وليس مطلقاً. وهي مختلفة عند كل فرد، فالروحانية في العمل ليست عن الدين أو الاهتداء، بل هي " نوعية تتجاوز الانتماء الديني، إذ تناضل من اجل الالهامات، والتقديس، والرهبة، والمعنى والهدف، حتى مع أولئك الذين لا يؤمنون بأي شيء جيد" (Murray and Zenter: 259) (1989)، ويراهن (Vaughan, 1991: 105) "تجربة ذاتية للمقدس"، فقد عرفها (Ashmos, Duchon, 2000:137) بأنها "الاعتراف ان للعاملين ذات باطنية تغذي وتتغذى من خلال العمل الهادف والتي تحدث في اطار الجماعة"، كذلك ينظر اليها كثقافة تنظيمية بكونها " اطار عمل من القيم التنظيمية تتضح في الثقافة التي تعزز تجربة العاملين بالسمو من خلال عملية العمل، وتسهيل شعورهم بأن يكونوا متواصلين مع الآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والمتعة (Kinjersk, et.al, 2006:262). بينما قد تكون الروحانية في مكان العمل بالنسبة للعديد من الافراد حول الطاقة، ان محاورات الروح كطاقة هي تلك التي يصف فيها العاملين شعورهم عن المكان، والذبذبات واللهجة العاطفية، وما يستحضر ذلك في نفوسهم، فطاقة مكان العمل قد تكون اما ايجابية أو سلبية. إذ ينطوي فهمها على أهمية إيجاد العاملين معنى في عملهم وإلى عرض اهتمام حقيقي للفرد بـ"كامله"، وليس مجرد انه عامل، فهي تساعد الآخرين في إيجاد معنى في عملهم من خلال معالجة اسئلة اساسية مثل (Bordbar, et.al, 2013:64-65):

- من نحن بوصفنا فريق عمل أو قسم أو منظمة؟
- هل ان عملنا يستحق؟ ما هو الهدف الأكبر لدينا؟
- ما هي قيمنا والمبادئ الأخلاقية؟
- ماذا سيكون تراثنا؟

وفي ضوء ما تقدم من توضيح لتعريفات لروحية مكان العمل يمكن للباحثين ان يضعوا التعريف الاجرائي للبحث وهو "مجموعة قوى كامنة ومدركة من قبل الفرد العامل تساهم في تعزيز صلته بكل من (يهودا، الرب، الله) والنفس وبكل اطراف العلاقة الذين يتعامل معهم واضفاء معنى يتجلى في قدسية عمله لتحقيق اهدافه واهداف منظمته.

2- ابعاد روحية مكان العمل The Workplace spiritual dimensions

لم تختلف وجهات نظر الكُتاب والباحثين في تحديد ابعاد روحية مكان العمل عن توجهاتهم في تحديد وتعريف مصطلح الروحانية من حيث استقلاليته كبعد داخلي يرتبط بذات الفرد العامل وبعُد خارجي يتمثل بأسلوب التعامل مع المحيطين الخارجيين من رؤساء العمل والزملاء والزبائن او من حيث تداخلها او ارتباطها او ابتعادها نسبياً مع الدين، فمن خلال استطلاع الادبيات والطروحات النظرية يلاحظ ان اغلب توجهات الكُتاب في تحديد ابعاد الروحانية مستمدة من مكونات تعريفاتها. فالعاملين في المستشفيات تحديداً يشعرون بمساهمتهم مع المرضى الذين يتعاملون معهم، وانهم يقدمون المساعدة لأكبر شريحة من المجتمع، وذلك يحقق معنى وغرض لوظائفهم، فهم ينظرون لوظيفتهم باعتبارها دعوة لخدمة الانسانية، فهنا كان التركيز على "العمل الهادف meaningful work " على المستوى الفردي، و"الشعور بالانتماء للجماعة " sense of alignment with the " على مستوى الجماعة، و"المواءمة مع قيم ورسالة المنظمة " organization's values & mission " على مستوى المنظمة (Munda,2014 :2510)، وقد لاحظ الباحثان (Parayitam & Twigg,2006) ان الروحانية تشمل بعدين هما : السمو مع العالم النفسي ويتمثل بفهم العالم الخارجي او وضع رؤية، والبعد الثاني هو الترابط مع العالم المادي ويتمثل بالعمل مع الاخرين (DANIEL, et.al ,2015:6). ويمكن توضيح مستويات ابعاد الروحانية التنظيمية من خلال الشكل (2) الذي تم تطويره من قبل Duchon & Ashmos :

شكل (2) مستويات روحية مكان العمل



Source: Milliman , Fergusson, and Czaplewski (2003) workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment.p:428



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

في ضوء ذلك سيتم التطرق الى الابعاد الفرعية التي تخص موضوع البحث بشيء من التفصيل على النحو الاتي:

أ- معنى العمل : Meaning of work

تأتي جذور كلمة "المعنى" من اثنين من الجذور، من سينسوس *sensus* اللاتينية، تعني هينة من الانطباعات المشهودة، والهينة تتضمن المعرفة والحكم. وهذا يعني أيضا فكرة أو صورة ممثلة بعلامة أو تجربة. ومن السومو في الجذور الجرمانية، وتعني الاتجاه أو التوجه وتعني اخذ شيئاً ما (Morin, 2008:3). لقد شهدت المنظمات زيادة بالتركيز حول القضايا المتعلقة بـ "المعنى" والغرض على سبيل المثال شركات AT & T، وأبل للكومبيوتر Apple Computers ودويونت DuPont إذ يتضمن بحثهم عن الرؤية سؤال جديد هو "ما هو هدفنا الأسمى؟" (Brooke, 1:2009)، ويعد (Viktor Frankl) مؤسس *logotherapy* (نظرية المعنى)، فقد بدأ حياته المهنية كطبيب (اعصاب) وقد تتلمذ على أبرز العقول في عصره: فرويد وأدلر، وفي عام 1941، تم ترحيله إلى معسكر الاعتقال في الحرب العالمية الثانية، وقد عانى كثيراً لكنه استخدم هذه التجربة باعتبارها وسيلة لاختبار ميداني والتحقق من صحة نظريته المزدهرة عن المعنى، فمن خلال ملاحظاته أكدت الأبحاث الموقف النظري له أن الناس مع الشعور الواضح من المعنى والهدف قادرين على التغلب على المعاناة الشديدة للمخيمات والاحتفاظ بإنسانيتهم وكرامتهم، وعندما أطلق سراحه، ألف كتابه "الطبيب والروح" (Doctor and the Soul, 1986)، ويرى ان إيجاد معنى في الحياة والعمل هو الحافز الاساس للوجود الإنساني (Morrison et.al, 2007: 103-102)، فأيجاد معنى وهدف في العمل للملاك الطبي والتمريضي، أمر مهم لأنه يمكن من إنشاء عواطف وافكار وسلوكيات أكثر إيجابية لأنفسهم، ولفريقهم، وحتى لمرضاهم، فهؤلاء عندما تواجههم صعوبات فأنهم يستجيبون بشكل مختلف للأحداث الموقفية من خلال ايضاح المعنى وفهم اعماق للأحداث، ومن ثم يكونون اكثر التزاما في رعاية المرضى من غيرهم (Lee, 2015: 4). ويمكن صياغة تعريف لمعنى العمل بما يتفق مع (ارزقي، بلا:60) من انه: "تعبير عن ادراك العامل لعمله" ويضيف الباحثان اليه الاتي ليصبح بالكامل "تعبير عن ادراك العامل لعمله بما يحققه له من مكانة اجتماعية ونفسية واقتصادية ووفقا لما يطمح اليه كل فرد عامل".

ب- الذات الباطنية Inner Life

يطلق على هذا البعد في اللغة الانكليزية بـ "inner life" وإذا اردنا ترجمته حرفياً فيسمى بالحياة الداخلية او الباطنية لكن وبحسب اعتقاد الباحثان بأنها ليست معبرة بشكل واضح لما هو مقصود به من دراسة باطن الفرد العامل لذا تم الاعتماد على واستخدام ترجمة الذات الباطنية، كما تمت الإشارة إليها في (CHAWLA, 2010:160). ان الروحية في مكان العمل هي إيجاد فرصة في العمل للتعبير عن جوانب كثيرة للعاملين، وليس مجرد القدرة على أداء المهام البدنية أو الفكرية (Ashmos et al, 2000) إذ لدى العاملين حاجات روحية (أي ذات باطنية)، تماما كما لديهم حاجات جسدية وعاطفية، ومعرفية، وهذه لا تترك في المنزل عندما يأتون للعمل (Duchon & Plowman, 2005: 811). ان فهم الروحانية في العمل يبدأ مع الاعتراف بأن الناس لديهم على حد سواء الذات الباطنية والظاهرة وأن التغذية من الذات الباطنية يمكن أن تؤدي إلى ذات ظاهرة هادفة اكثر ومنتجة (Pillay, 2011: 25). ويعرفها الباحثان بأنها "قوى كامنة تنعكس تأثيراتها على سلوكيات العاملين سلبي او ايجابا وفقا لمستوى قوتها او ضعفها لدى كل فرد عامل".

ج- الشعور بالانتماء للجماعة Sens of community

ان هذا المصطلح يترجم في اللغة الانكليزية الشعور بالجماعة ورأت الباحثة ووفق آراء عدد من المحكمين ان يعبر عنه بصورة ادق بـ "الشعور بالانتماء للجماعة" لذلك تم الاعتماد عليه. ان احد مكونات تواصل وارتباط الفرد داخل البيئة المحيطة به من الناس، والامان، والاشياء هو الشعور بالانتماء، وقد حدد (Maslow, 1954) الانتماء كحاجة اساسية للإنسان، لتحتمل المرتبة الثالثة في التسلسل الهرمي للحاجات (Hagerty, et.al, 1992:173)، إذ لا يمكن ان تتحقق الحاجات بالمستوى الاعلى ما لم يتم اشباع الحاجات بالمستوى الاقل (JONES, 2003: 7) ويعرف الشعور بالانتماء بأنه "تجربة المشاركة الشخصية في النظام أو البيئة التي تكفل للأفراد بأن يشعروا أنهم جزء لا يتجزأ من هذا النظام أو البيئة" (Kitchen, 2015: 3)، كما ويعرف الانتماء للجماعة بأنه "بناء نفسي يرتبط بالجانب العاطفي للانتماء للجماعة".



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرطافة

بما في ذلك ان تصبح عضو موضع التقدير من الجماعة وان تشعر بالفخر لأنتمائك لهم والانتماء الى شي ما كما ان هناك شيء تنتمي اليه" (Damásio, et.al, 2012 : 128). وفيما يخص التعريف الاجرائي فان الباحثين يتفقان مع تعريف (Kitchen-2015:3) كونه اكثر تعبيراً للمقصود به وهو "تجربة المشاركة الشخصية في النظام أو البيئة التي تكفل للأفراد بأن يشعروا أنهم جزء لا يتجزأ من هذا النظام أو البيئة "

د- الموازنة بين قيم الفرد والمنظمة Alignment between the individual and organization values

تتعلق الموازنة بين قيم الفرد والمنظمة بالفرضية القائلة أن هدف الفرد أكبر من ذاته، وينبغي أن يقدم مساهمة للآخرين أو للمجتمع (Milliman et al., 2003: 40). وقد أكد كل من (Giacalone & Jurkiewicz 2003: 7) ان هذه الموازنة والانسجام تشير الى مجموعة من القيم الشخصية على المستوى الفردي، اما على المستوى التنظيمي، فهي إطار من القيم التنظيمية تتضح في ثقافة المنظمة. ويعني ذلك أن العاملين يشعرون بمزيد من الموازنة / والراحة عندما يجوبون العمل في منظماتهم إذ يسعى قادتها لتحقيق المصلحة الاجتماعية للجماعة وليس فقط الاهتمام الأناني بالمنظمة والمساهمين، فالموازنة تعني اعتقاد الأفراد ان المدراء والعاملين في منظماتهم يملكون قيم متناسبة، ووعي واهتمام قويين بشأن رفاهية العاملين (Beheshtifar, et.al:2013:250). وقد وجدت دراسة موازنة القيم في مكان العمل لـ (Ravlin, 1998) أن التطابق بين القيم الفردية والتنظيمية يرتبط إيجابياً باتجاهات العمل، بما في ذلك رضا العاملين، والالتزام، والمشاركة، كما حدد (Denhardt, 1993) ان "الالتزام بقيم الخدمة العامة يعد واحداً من خصائص المديرين العاملين ذوي الأداء العالي (Paarlberg, et.al, 2007:390)، كما ويشير كل من (Pratt, Ashforth, 2003) إلى أن دراسات موازنة الفرد- المنظمة تظهر أنه عندما يكون هناك موازنة أكبر بين العامل والمنظمة من حيث القيم والمعتقدات والممارسات، فمن المرجح أن تكون النتائج إيجابية لكلاً منهما (McKee, et.al:2011:238). يمكن وضع التعريف الاجرائي وفقاً لـ (Mitroff & Denton, 1999) في (الشامي، 2014:65) "تفاعل العاملين مع الغرض الشامل الذي تسعى المنظمة لتحقيقه".

ثانيا- اتجاهات العاملين Workers Attitudes

1- تعريف اتجاهات العاملين Workers Attitudes Definition

ان جذور مصطلح الاتجاه او الموقف جاءت من الكلمات اللاتينية (aptitude or fitness) Apto (الأهلية او الملاءمة) ومن الكلمة acto (المواقف من الجسد postures of the body)، وكلتا الكلمتين لها اصولها في الجذور السنسكريتية بمعنى يعمل او يفعل (Cacioppo, et.al, 1994:261)، فهي "حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي تنتظم من خلال خبرة الفرد وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي في عمل استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها هذه الاستجابة". كما يمثل اتجاه العمل المشاعر نحو الجوانب المختلفة من بيئة العمل (Carpeter, et.al, 2009)، وهناك بعض العناصر التي تؤثر في الاتجاه نحو العمل، وهي الشخصية، ملائمة الشخص والبيئة، وخصائص العمل، والتركيبات النفسية والتنظيمية، والعدالة التنظيمية، وعلاقات العمل، والضغط (Susanty, Miradipita, 2013:17). ومن أبرز المهتمين بهذا المصطلح هو المفكر الإنجليزي "هربرت سبنسر" (H. Spencer) الذي يعد من أوائل علماء النفس الذين استخدموا مصطلح الاتجاهات في كتابه (المبادئ الأولى)، حين قال "أن الوصول إلى الأحكام الصحيحة في المسائل المثيرة للجدل يعتمد إلى حد كبير على الاتجاه الذهني للفرد الذي يصغي إلى هذا الجدل أو يشارك فيه"، كما يعد المفكر الأمريكي Gordon alport مفهوم الاتجاهات من أبرز المفاهيم وأكثرها إلزاماً في علم النفس الاجتماعي الأمريكي المعاصر (www.minshawi.com). إذ يعرفها كل من (Chaiken & Eagly, 1993:155) بأنها "ميل نفسي يظهر في تقييم مواضيع معينة بدرجة معينة من الاستحسان والكره"، هذا الميل النفسي يوجد متأصل في كل فرد بشكل تقييم يغطي كل أنواع وفئات التقييم الواضحة والخفية، ومن المحتمل أكثر ان يعطي العاملين تقييماً إيجابياً للمنظمة عندما يتم تحقيق أهدافهم وليس عندما تكون تطلعاتهم مهددة (CROPANZANO, et.al, 1997:163).



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

في حين قد يوحي عدد من التعريفات بوجود صلة بين الاتجاهات نحو موقف معين والاستجابات السلوكية (Bryan,et.al, 2000:4) ، يتم ذلك من خلال ما تعكسه اتجاهات ميول الفرد العامل بالشعور او التفكير او التصرف بطريقة ايجابية او سلبية تجاه موضوع معين(Vakola & Nikolaou,2005:162)، اذ تعد "عبارات تقييمية مفضلة او غير مفضلة نحو الأشياء، والأشخاص أو الأحداث" (Robbins, 2003:21). في ضوء استعراض تعريفات اتجاهات العاملين يمكن للباحثين صياغة تعريف بما يتناسب مع اهداف البحث وهو "الاستجابات النفسية للعاملين تجاه موضوعات او مثيرات معينة في اماكن عملهم يستجيبون لها عاطفيا وادراكيا وسلوكيا او بأثنين من هذين المكونات".

2- ابعاد اتجاهات العاملين Workers Attitudes Dimensions

بعد الاطلاع على الدراسات والطروحات النظرية العربية والاجنبية تبين تعدد المصطلحات فيما يخص موضوع اتجاهات العاملين، اذ يُستخدم مصطلح اتجاهات العاملين والذي تم اعتماده في هذه الدراسة، وتارةً يسمى مصطلح اتجاهات عمل العاملين الايجابية، وتارةً اخرى يسمى مصطلح اتجاهات العاملين الايجابية والسلبية، ومصطلح اتجاهات العمل، كما ان هناك عدد من الباحثين يطلقون تسمية مخرجات العمل (work) outcomes، واخرين مخرجات العاملين (Employees outcoms) وهذين الاخيرين ينقسمان الى متغيرين هما: المتغيرات الاتجاهية والمتغيرات السلوكية. في حدود هذا البحث اعتمد الباحثان مصطلح اتجاهات العاملين وذلك لسببين فالاول لانه يبعد اوجه التشابه مع مصطلح النتائج outcomes والذي يترجم في كثير من الدراسات العربية بأنه مخرجات التي هي outputs، وفي الحقيقة لكل اتجاهات عمل نتائج تتمثل بأداء العاملين وسلوكياتهم وهي ما تطرقت اليه في الجدول تحت مسمى "مخرجات العمل السلوكية"، والسبب الثاني انه قد تم التطرق في عدد من الدراسات السابقة الى الروحية ومصطلح اتجاهات العاملين تحديدا وبالاكثرية النسبية على اي مصطلح اخر (على حد اطلاع الباحثان في ضوء الدراسات السابقة) ومنها دراسة(Milliman,et.al,2003)،(Ashraf,Simsab,et.al,2014) (Zare, Piryaei,2013) ، ودراسة (TEVICHAPONG,2012). كما انه سيتم الاعتماد على اربعة انواع تمثل الابعاد الفرعية لاتجاهات العاملين وهي: الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ومشاركة العمل والرفاهية التنظيمية، وذلك توافقا مع اهداف البحث وانسجاما مع متغيراته من روحية مكان العمل واتجاهات العاملين. بالإضافة الى ان هذه الابعاد تم اختبارها وقياسها من قبل العديد من الباحثين في المنظمات الخدمية وبما يتناسب وطبيعة البيئة العراقية. وفي ضوء ما تقدم سيتم التطرق لكل بعد فرعي من هذه الابعاد بشيء من التفصيل.

أ- الالتزام التنظيمي Organizational commitement

يوضحه قاموس المعاني بأنه "مصدر التزم"، وجمع التزامات لغير المصدر، وهو تعهد يكون الشخص مسؤولاً، وان يوفّي بالتزاماته، وأن يأخذ الإنسان نفسه بما يمليه القانون الأخلاقيّ دون قسر أو إرغام يقع عليه (قاموس المعاني، بلا:1). الالتزام هو من الإلزام، بينما يختلف عنه في أنّ الأوّل هو فعل إرادي عن سابق إصرار و قناعة، بينما الثاني هو آلية تحركها قاعدة الإلزام والتقييد قبل التقيد (-tania 008.blogspot.com). ان اول المحاولات العلمية لوضع نظرية متكاملة للمفهوم والتعرف على ميكانزمات انتاجه قدمت من قبل احد علماء الاجتماع وهو بيكر عام1960 حيث اطلق على النظرية "المراهات الجانبية"، وضع في هذه النظرية تعريف محدد للالتزام " بأنه ارتباط الفرد، وتصرفاته المتوافقة المتجانسة والثابتة" (درويش،2008:3). وللالتزام التنظيمي مكانة مهمة في دراسة السلوك التنظيمي، ويعزى ذلك جزئيا إلى عدد كبير من الدراسات التي وجدت علاقة بين الالتزام التنظيمي والاتجاهات والسلوكيات في مكان العمل (Porter, et al,1974:604). هذا ويراه (Sheldon,1971:144) بأنه "التقييم الإيجابي للمنظمة واهدافها"، ومن التعريفات الشائعة للالتزام بأنه "الرابطة بين الفرد (العامل) والمنظمة (صاحب العمل)"(Buchanan,1974:534).وهو يتفق مع تعريف الباحثان (OReilly,Chatman,1986:493) بأنه "الربط النفسي الذي يربط الفرد العامل بالمنظمة، مما يدفعه الى الاندماج بالعمل، واعتناق قيم المنظمة". في ضوء ما تقدم يمكن للباحثان ان يضعوا تعريف اجرائي للالتزام التنظيمي بأنه:"توجه العاملين نحو منظمتهم من خلال استعدادهم لبذل قصارى جهدهم والاستمرار في العمل بما يحقق كيانهم واهداف المنظمة".



تأثير روعية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

ب- الرضا الوظيفي *Job satisfaction*

الرضا في اللغة هو ضد السخط، وارتضاه: رآه أهلاً ورضي عنه: أحبه (ابن منظور، 2005:168). تم تطوير مفهوم الرضا الوظيفي لأول مرة من خلال دراسات هوثورن أواخر 1920s وفي وقت مبكر من عام 1930s بواسطة التون مايو في مصنع هوثورن من شركة الكهرباء الغربية في شيكاغو. ويمكن تعريفه بأنه "الاتجاه العام للأفراد نحو وظيفتهم" (Robbins et al. 2003)، وفي ضوء ذلك يكون من الضروري لمديري الموارد البشرية ان يكونوا على علم بالجوانب الاكثر تأثيرا داخل المنظمة والتي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وتعزيزها، لأن نتائجها ستكون مثمرة لكلا من المنظمة والعامل على المدى البعيد (Castillo, et.al 2004:65)، فهو يشمل كل تلك المشاعر التي يحددها مدى ادراك الفرد العامل لاحتياجاته المتعلقة بعمله إلى أن يتم اشباعها (Azeem, 2010: 296). كما ان الرضا الوظيفي ينتج من ادراك الفرد العامل إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعدها مهمة (الحاج، الضمور، 2010: 39). وفي ضوء هذه التعريفات يمكن للباحثين صياغة التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي بأنه: مدى درجة القناعة التي يملكها العاملون حول اطر العمل وسياسات الادارة العليا.

ج- الانضمام الوظيفي *Job involvement*

معناه في قاموس المعاني استخدام شخص ما في فعل؛ (قاموس المعاني، بلا:1). ويعرفه قاموس macmillan بأنه "الاهتمام او الحماس الذي تشعر به نحو شيء ما" (macmillan dictionary:1)، اما (قاموس الاعمال، بلا:1) فيعرفه " بأنه المشاركة المنتظمة للعاملين في تقرير كيفية اداء العمل ووضع مقترحات لتحسينه ووضع الهدف والتخطيط ورقابة الاداء". ولا بد من الاشارة الى التشابه الكبير بينه وبين مصطلح الـ Engagement اذ يترجم المصطلحان بذات الشيء وهو "الاندماج، او الاستغراق" لذلك ارتأت الباحثة تسمية المصطلح بالانضمام الوظيفي تمييزا عن الاخر وكذلك يمكن ترجمة المصطلح بالاشراك الوظيفي او الاحتواء الوظيفي فكل هذه المصطلحات تعبر عنه. وللتمييز بين المصطلحين يصف قاموس الاعمال الاندماج الـ Engagement بأنه "في بعض الأحيان لتستغرق بالعمل قد تكون مضطر إلى اتخاذ شيء ما كنت حقا لا تريد أن تفعله حتى إذا كنت تعتقد أنه يمكن أن يساعدك في وقت لاحق"، كما ويعرفه (Perrin, 2007) بأنه: "مدى بذل العاملين جهدا تقديريا في عملهم، بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة في شكل الوقت الإضافي، والقدرات العقلية والطاقة" (العبادي، الجاف، 2012: 70). أنها تهتم أكثر بكيفية توظيف العاملين أنفسهم خلال الاداء الوظيفي وفضلا عن ذلك، فهو يتضمن طاقة ومشاعر العامل (Sakovska, 2012:9)، اما الانضمام Involvement فهو "الدرجة التي يدرك بها العامل الوضع الوظيفي كجزء مهم من حياته، لانه يعطي فرصة لاشباع حاجاتهم، فهو نتيجة لإدراك العاملين ضرورة اشباع قدراتهم بالعمل"، ويعرف أساسا أنه "رغبة العامل لدعم منظمته حتى لو تطلب منه وقتا وجهدا إضافيا" (Katsaros, et.al, 2014:39). ويعرف بأنه "الدرجة التي يكون فيها الفرد العامل مندمج ذهنيا مع، ومشارك في، ومهتم بعمله الحالي" (Khan, et.al, 2014 : 9)، ويرى الباحثان ان هذا التعريف ينسجم مع البحث الحالي ويضيفان اليه فقط الاستعدادات الذاتية فيصبح: الاستعدادات الذاتية التي يكون فيها الفرد العامل مندمج ذهنيا مع، ومشارك في، ومهتم بتأدية عمله".

د- الرفاهية النفسية *Psychological well-being*

لابد من معرفة الخلفية التاريخية لدراسة الرفاهية كضرورة لتعريفها. فقد ظهر مدخلان: مدخل يشير الى مشاعر وعواطف الناس hedonic، بما معناه انه يقوم على اساس المتعة اذ يبرز في تركيبات معينة مثل السعادة، الشعور الايجابي أو الشعور السلبي، والرضا عن الحياة، والمدخل الثاني eudaimonic والذي هو مشتق من اللغة الاغريقية اذ يعني الجزء الاول "eu" الجيد والجزء الثاني "dimōna" وتعني الروح فيصبح معناها "الروح الجيدة" يتضمن المجالات السلوكية والدافعية، والتي سلطت الضوء على العمل النفسي الايجابي وتطوير الانسان، وكانت المحاولة المبكرة لتعريف الرفاهية من قبل Bradburn's (1969) في بحث كلاسيكي عن الرفاهية النفسية، اذ ينبع نقاشه من اهتمامه في كيفية تعامل الأفراد مع الصعوبات اليومية التي يواجهونها (Dodge, Daly, et.al, 2012:223). كما تستخدم الرفاهية كمترادف لمصطلح التمتع بالصحة، والصحة تعني الحالة الايجابية الجسدية، الذهنية، والاجتماعية، وليس مجرد الخلو من الامراض (who report, 1958)، كذلك تشير الرفاهية الى جودة حياة الفرد (zautra, Reich, 1983). في ضوء ما تقدم يضع الباحثان التعريف الاجرائي للرفاهية النفسية بأنها "درجة الموازنة بين صحة الفرد العامل وقدرته على اداء عمله في ظل مختلف الظروف وتأمين الادارة لجهوده المبذولة".



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

المبحث الثالث/ الجانب العملي

أولاً- عرض الاستجابات لمتغير روحية مكان العمل وابعادها على المستوى الاجمالي للعيينة وللمستشفيات وتحليلها:

يعرض الجدول (1) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاجابة والاهمية النسبية، على المستوى الاجمالي وعلى مستوى الابعاد والفقرات. ويتبين ان اجمالي هذه الابعاد في المستشفيات المبحوثة على وفق ادراكات عينة البحث كانت وفق التسلسل (الشعور بالانتماء للجماعة، الذات الباطنية، معنى العمل، الموازنة بين قيم الفرد والمنظمة)، اما اجمالي روحية مكان العمل فقد بلغ الوسط الحسابي الموزون (3.36) وهو اعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) وبانحراف معياري (0.44). وقد جرى التحليل لفقرات ابعاد الروحية التنظيمية الاربعة وفقاً لاعلى وادنى وسط حسابي كما تم تحديد الفئات التي تنتمي اليها اجابات العينة والجدول (1) يبين ذلك، وفيما يخص تشخيص واقع هذه الابعاد في المستشفيات قيد البحث فهو:

1- معنى العمل: يشير اجماليه الى توافره بمستوى حول الوسط اذ بلغ (3.32) وبانحراف معياري (0.53) اذ يؤثر ذلك ضعف ما يحققه العمل من معنى للعينة لما يواجهونه من اجهاد لعدم ملائمة اعداد الملاكات المقدمة للخدمة الى اعداد المرضى، وقد تراوحت فقراته بين وسط حسابي عالي جداً للفقرة (2) بلغ (4.41) وبانحراف معياري (0.79) وهي نسبة مرتفعة اذ تدرك عينة البحث اهمية عملهم من كونه مرتبط بأرواح الناس، بينما بلغ ادنى وسط حسابي (2.16) للفقرة (4) بمستوى ضعيف وبانحراف معياري (1.13) اذ تعكس هذه الفقرة مدى انسجام اجابة عينة البحث لانه سؤال عكسي ويبين ان هناك ارتباط بين عمل عينة البحث ومصلحة المجتمع الذي يعملون ضمن نطاقه.

2- الذات الباطنية: حقق الوسط الحسابي لأجمالي هذا البعد وسطاً عالياً (3.42) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.53) وهو مؤشر جيد اذ هناك تفاوت نوعاً ما ازاء العمل واهتمام عينة البحث ببعضهم رغم الصعوبات التي تواجههم، ووسط حسابي ضعيف للفقرة (7) اذ حقق (1.98) بانحراف معياري بلغ (0.73) اذ تؤثر القيم الروحية في القرارات التي تتخذها عينة البحث. فيما كان اعلى وسط حسابي (4.16) وبانحراف معياري (0.97) للفقرة (9) اذ يلعب الالتزام الديني دوراً اساسياً في كل عمل لكنه تحديداً في عمل الطب يعد مكوناً جوهرياً لا يمكن الاستغناء عنه كونها اكثر وظيفة تتطلب الرحمة والسمو بالنفس في التعامل مع المرضى.

جدول (1) وصف اجابات اجمالي العينة لابعاد متغير روحية مكان العمل وعلى المستوى الاجمالي للمستشفيات

| روحية مكان العمل | | | | | | |
|--------------------------|----|--|---------------|-------------------|---------------|-----------------|
| الابعاد | ت | العبارات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الاجابة | الاهمية النسبية |
| معنى العمل | 1 | يشعرنى عملي في المستشفى بمتعة كبيرة. | 3.38 | 1.18 | حول الوسط | 2 |
| | 2 | يرتبط العمل الذي اؤديه بما اعتقد أنه مهم في الحياة. | 4.41 | 0.79 | عالي جداً | 1 |
| | 3 | أطلع للوصول الى العمل بلهفة وشوق. | 3.31 | 1.15 | حول الوسط | 3 |
| | 4 | ارى بأن الارتباط ضعيف بين عملي ومصلحة المجتمع الذي اعمل ضمن نطاقه. | 2.16 | 1.13 | ضعيف | 5 |
| | 5 | يفتقر عملي للأشياء التي تعطيني معنى وهدف شخصي. | 3.31 | 1.34 | حول الوسط | 4 |
| متوسط الاوساط الحسابية | | | | | | |
| الذات الباطنية | 6 | اشعر بالتفاؤل ازاء عملي. | 3.44 | 1.21 | عالي | 3 |
| | 7 | لا تؤثر قيمتي الروحية في القرارات التي اتخذها. | 1.98 | 0.73 | ضعيف | 4 |
| | 8 | اهتم برفع المعنويات الروحية لزملائي في العمل. | 4.12 | 0.86 | عالي | 2 |
| | 9 | تتحكم التعاليم الدينية التي اعتنقها بسلوكي تجاه عملي | 4.16 | 0.97 | عالي | 1 |
| متوسط الاوساط الحسابية | | | | | | |
| الشعور بالانتماء للجماعة | 10 | ارى ان العمل التعاوني مع الاخرين له قيمة كبيرة. | 4.52 | 0.82 | عالي جداً | 1 |
| | 11 | اشعر بأنني جزء من الجماعة التي اعمل معها. | 4.31 | 0.84 | عالي جداً | 2 |
| | 12 | ارى ان العاملين يدعمون بعضهم في العمل. | 3.43 | 1.24 | عالي | 3 |
| | 13 | اشعر بحرية في التعبير عن آرائي. | 3.10 | 1.31 | حول الوسط | 4 |



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

| | عالي | 0.76 | 3.84 | متوسط الاوساط الحسابية | |
|---|-----------|------|------|--|-----------------------------|
| 2 | حول الوسط | 1.16 | 3.06 | احمل مشاعر ايجابية حول القيم الساندة في المستشفى. | المواءمة بين الفرد والمنظمة |
| 1 | حول الوسط | 1.19 | 3.14 | اشعر بعدم الارتباط مع اهداف المستشفى. | |
| 4 | ضعيف | 1.16 | 2.36 | يستشعر العاملون عدالة الادارة العليا في التعامل مع الجميع. | |
| 3 | حول الوسط | 1.21 | 2.94 | تنسجم اهدافي الشخصية مع اهداف المستشفى. | |
| | حول الوسط | 0.61 | 2.88 | متوسط الاوساط الحسابية | |
| | حول الوسط | 0.44 | 3.36 | متوسط الاوساط الحسابية لمتغير روحية مكان العمل | |

3- الشعور بالانتماء للجماعة: حقق على المستوى الاجمالي للبعد وسطا حسابيا عاليا بلغ (3.84) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.76) وهو مؤشر جيد، حققت الفقرة (10) وسط حسابي عالي جدا وهو (4.52) وبانحراف معياري بلغ (0.82) وهو مؤشر جيد اذ تقدر العينة قيمة العمل التعاوني وانهم جزء مكمل لبعضهم البعض الا انه احيانا قد يحدث تباطؤ في العمل اما بسبب عدم تفهم توجيهات الاطباء الاختصاص من قبل الاطباء الدوريين او المقيمين الاقدمين من جهة او من جهة اخرى من قبل الملاكات التمريضية، بينما كان اقل وسط حسابي للفقرة (13) وبمستوى نحو الوسط بلغ (3.10) وبانحراف معياري (1.31) وهو مؤشر يعكس تقريبا الواقع اذ انه حتى في حالة تعبير عينة البحث عن ارآهم والاستماع اليها الا انها لا تؤخذ بنظر الاعتبار في اغلب الاوقات.

4- المواءمة بين قيم الفرد والمنظمة: حقق اجمالي هذا البعد اقل وسط حسابي من بين ابعاد روحية مكان العمل اذ بلغ (2.88) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.61)، اذ يعطي انطباعا بضعف توافر هذا البعد، نتيجة بعض السياسات المتبعة من قبل الادارة والتي لا تنسجم احيانا مع اهداف العاملين. في حين كان اقل وسط حسابي بمستوى ضعيف للفقرة (16) اذ بلغ (2.36) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (1.16) اذ تتفق عينة البحث على ان تعامل الادارة العليا غير منصف للملاكات العاملة من الاطباء والممرضين، ووفق مقابلات بعض من الاطباء والممرضين فان ذلك يرتبط بالجدولة غير المنسقة بالتساوي بين جميع العاملين في عدد ايام الدوام والخفارة. وحصلت الفقرة (15) على متوسط نحو الوسط بلغ (3.14) وبانحراف (1.19).

ثانيا- عرض الاستجابات لمتغير اتجاهات العاملين وابعاده على المستوى الاجمالي للعينة وللمستشفيات وتحليلها:

وهو المتغير المعتمد قد حقق اجماليه وسطا حسابيا بمستوى حول الوسط (3.16) وبانحراف معياري (0.35). سيتم قياسه من خلال أربعة أبعاد وفقا لترتيبها لأجابات عينة البحث وهي: "الانضمام الوظيفي، الرضا الوظيفي، الرفاهية النفسية، الالتزام التنظيمي"، وكلاً بحسب فقراته في جدول (2):
جدول (2) وصف اجابات اجمالي العينة لابعاد متغير اتجاهات العاملين وعلى المستوى الاجمالي للمستشفيات

| اتجاهات العاملين | | | | | |
|-------------------|----|--|------------------------|-------------------|-----------------------|
| الابعاد | ت | العبارات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الاجابة النسبية |
| الالتزام التنظيمي | 18 | اشعر بضرورة البقاء في المستشفى. | 3.14 | 1.36 | حول الوسط |
| | 19 | اشعر بانتي غير مرتبط عاطفيا بالمستشفى. | 2.99 | 1.19 | حول الوسط |
| | 20 | اشعر بانته لا يكون من المناسب ترك المستشفى حتى لو حصلت على عروض افضل من مستشفيات اخرى. | 2.96 | 1.45 | حول الوسط |
| | 21 | امتلك شعور قوي بالانتماء لهذه المستشفى. | 3.12 | 1.31 | حول الوسط |
| | 22 | يسبب ترك العمل في المستشفى الكثير من المشكلات. | 3.46 | 1.21 | عالي |
| | | | متوسط الاوساط الحسابية | 3.13 | 0.66 |



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرطافة

| | | | | | | |
|--|--|------|------|-----------|---|------------------|
| 23 | اشعر بالارهاق من المهام التي يتضمنها عملي. | 3.82 | 1.15 | عالي | 2 | الرضا الوظيفي |
| 24 | يتملكني شعور بعدم الرضا عن سياسات المستشفى. | 3.85 | 1.02 | عالي | 1 | |
| 25 | اشعر بالرضا عن الراتب الذي اتقاضاه لقاء عملي . | 2.34 | 1.33 | ضعيف | 4 | |
| 26 | تعمل إدارة المستشفى على تحقيق رضا العاملين كوسيلة للحفاظ على موصفات جودة الخدمة الصحية | 2.35 | 1.18 | ضعيف | 3 | |
| متوسط الاوساط الحسابية | | 3.09 | 0.56 | حول الوسط | | |
| 27 | اعتبر انجاز عملي الشيء الأكثر أهمية بالنسبة لي. | 4.33 | 0.83 | عالي جدا | 1 | الانضمام الوظيفي |
| 28 | اشعر بأنني منفصل عن عملي. | 2.42 | 1.13 | ضعيف | 4 | |
| 29 | امتلك روابط قوية جدا مع وظيفتي الحالية | 3.74 | 1.06 | عالي | 2 | |
| 30 | ارى بان اغلب اهداف حياتي الشخصية موجهة نحو العمل. | 3.40 | 1.08 | حول الوسط | 3 | |
| 31 | اعتبر ان هناك امور كثيرة في حياتي أكثر أهمية من عملي. | 2.23 | 0.81 | ضعيف | 5 | |
| متوسط الاوساط الحسابية | | 3.22 | 0.43 | حول الوسط | | |
| 32 | لا أخشى التعبير عن آرائي، حتى عندما تكون معارضة لآراء اغلب العاملين. | 3.77 | 1.10 | عالي | 1 | الرافهة النفسية |
| 33 | أميل للقلق حول ما يعتقدونه العاملون عني. | 3.09 | 1.24 | حول الوسط | 3 | |
| 34 | أعتبر نفسي هادىء جدا في إدارة مسؤوليات عديدة في عملي. | 3.90 | 1.03 | حول الوسط | 2 | |
| 35 | لا اتكيف جيدا مع المرضى والعاملين من حولي. | 2.47 | 1.14 | ضعيف | 5 | |
| 36 | تبدو أنشطتي اليومية روتينية بالنسبة لي. | 2.61 | 1.13 | حول الوسط | 4 | |
| متوسط الاوساط الحسابية | | 3.17 | 0.62 | حول الوسط | | |
| متوسط الاوساط الحسابية لمتغير اتجاهات العاملين | | 3.16 | 0.35 | حول الوسط | | |

- 1- الالتزام التنظيمي: حقق المستوى العام لهذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (3.13) حول الوسط وبانحراف معياري بلغ (0.66). وقد بلغ ادنى وسط حسابي (2.96) للفقرة (20) بمستوى نحو الوسط وبانحراف معياري (1.45) إذ يشير انه في حالة توافر بدائل اخرى افضل من المستشفيات التي تعمل بها عينة البحث فأنهم سيتركون مكان عملهم ليعملوا في المكان المناسب لهم، كما ان ارتباطهم ومدى انتمائهم بالمستشفى ليس قويا وهو يعكس انسجام اجابات العينة حول السؤال العكسي، بينما حققت الفقرة (22) "يسبب تركي العمل في المستشفى الكثير من المشكلات" وسطا حسابيا بمستوى عالي (3.46) وبانحراف معياري (1.21) ويعود سبب ذلك لعدم توافر البدائل المثلى في بقية المستشفيات الحكومية، وبسبب الحاجة الى الراتب وفق مقابلات بعض الممرضين، كما ان بعض الاطباء والطبيبات في المستشفيات قد يستثمرون وجودهم في المستشفى الحكومي من خلال جعل المرضى يراجعوهم في عياداتهم الخاصة، كما ان قرب مكان المستشفيات لعدد من عينة البحث يجعلها يسلباتها التي يعانون منها افضل من غيرها من المستشفيات الاخرى.
- 2- الرضا الوظيفي: حقق اجمالي هذا البعد قيمة حول الوسط إذ بلغ الوسط الحسابي العام (3.09) وبانحراف معياري (0.56) مما يشير الى وجود رضا لدى عينة البحث لكن ليس بالمستوى العالي لما يرغبوه ولما يأملوه يتجسد ذلك بأن اعلى الاوساط الحسابية كانت للفقرة (24) وبوسط حسابي (3.85) بمستوى عالي بانحراف معياري (1.02) إذ تشعر عينة البحث بالارهاق من عملهم كما انهم لا يشعرون بالرضا عن سياسات المستشفى، في حين بلغت الفقرة (25) ووسطاً حسابياً بمستوى ضعيف (2.34) وبانحراف معياري (1.33) وهذا يؤكد عدم الرضا عن الراتب الذي يتقاضونه.
- 3- الانضمام الوظيفي: ان اجمالي هذا البعد حقق مقدارا حول الوسط إذ بلغ الوسط الحسابي (3.22) وبانحراف معياري (0.43)، انحصرت اجابات العينة بين اعلى قيمة للفقرة (27) "اعتبر انجاز عملي الشيء الأكثر أهمية بالنسبة لي" بوسط حسابي عالي جدا (4.33) وبانحراف معياري (0.83)، وبين اقل وسط حسابي كان بمستوى ضعيف للفقرة (31) بوسط حسابي (2.23) إذ ان عينة البحث مرتبطة بعملها وان العمل هو الأكثر أهمية لهم من امور اخرى.



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

4- الرفاهية النفسية: حقق اجمالي هذا البعد وسطا حسابيا (3.17) نحو الوسط وبانحراف معياري (0.62). تراوحت اوساطه بين وسط حسابي عالي (3.90) للفقرة (34) وانحراف معياري (1.03) ويشير الى تعبير عينة البحث عن آرائها حتى لو كانت معارضة لآراء اغلب العاملين، وكان اقل وسط حسابي (2.47) بمستوى حول الوسط وبانحراف معياري (1.14) للفقرة (35) اذ يشير الواقع بأن هناك تكيف مع المرضى الى حد ما مقبول سيما ان كان هناك تفاهم واحترام متبادل بين مقدمي الخدمة والمريض وذويه، الا في بعض الحالات التي يحدث فيها تجاوز من قبل مرافقي المرضى على عينة البحث بما ينعكس سلبا في التكيف مع المرضى وفي الخدمة المقدمة لهم.

ثالثا- طبيعة العلاقات التأثيرية لروحية مكان العمل في اتجاهات العاملين للاطباء وللممرضين:

يوضح الجدول (3) نتائج تحليل تأثير روحية مكان العمل (المتغير التفسيري) من خلال أبعادها الأربعة في اتجاهات العاملين وذلك باستخدام معامل الانحدار البسيط، وتم الاعتماد على قيمة (f) المحسوبة في اختبار تأثير معنوية المتغير المستقل في المتغير المعتمد، وكما يأتي:

جدول (3) العلاقات التأثيرية لأبعاد روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين لعينة الاطباء

| الدلالة | اجمالي اتجاهات العاملين | الرفاهية النفسية | الانضمام الوظيفي | الرضا الوظيفي | الالتزام التنظيمي | اتجاهات العاملين المؤشرات | | الروحية التنظيمية |
|--|-------------------------|------------------|------------------|---------------|-------------------|---------------------------|----------|---------------------------------|
| | | | | | | المحسوبة | الجدولية | |
| وجود تأثير مع الالتزام التنظيمي والانضمام الوظيفي والاجمالي. ولا يوجد تأثير مع الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية | 14.33 | 2.29 | 19.67 | 2.10 | 17.66 | قيمة F | المحسوبة | معنى العمل |
| | | | | | 3.96 | 0.05 | الجدولية | |
| | 2.48 | 3.46 | 2.35 | 2.67 | 1.49 | قيمة α | | |
| | 0.18 | -0.13 | 0.27 | 0.12 | 0.44 | قيمة β | | |
| | 0.12 | 0.02 | 0.16 | 0.02 | 0.15 | R ² | | |
| وجود تأثير معنوي مع جميع الأبعاد عدا الرضا الوظيفي | 24.48 | 5.92 | 49.03 | 1.85 | 34.78 | قيمة F | المحسوبة | الذات الباطنية |
| | | | | | 3.96 | 0.05 | الجدولية | |
| | 2.28 | 3.74 | 1.89 | 2.66 | 0.90 | قيمة α | | |
| | 0.24 | -0.22 | 0.42 | 0.12 | 0.62 | قيمة β | | |
| | 0.19 | 0.05 | 0.32 | 0.01 | 0.25 | R ² | | |
| وجود تأثير معنوي مع جميع الأبعاد عدا الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية | 10.18 | 0.07 | 25.73 | 0.02 | 5.80 | قيمة F | المحسوبة | الشعور بالانتماء للجماعة |
| | | | | | 3.96 | 0.05 | الجدولية | |
| | 2.63 | 2.99 | 2.38 | 3.08 | 2.15 | قيمة α | | |
| | 0.12 | 0.02 | 0.23 | -0.01 | 0.20 | قيمة β | | |
| | 0.09 | 0.001 | 0.20 | 0.001 | 0.05 | R ² | | |
| وجود تأثير معنوي مع جميع الأبعاد عدا الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية | 29.31 | 0.01 | 9.89 | 1.69 | 45.81 | قيمة F | المحسوبة | المواءمة بين قيم الفرد والمنظمة |
| | | | | | 3.96 | 0.05 | الجدولية | |
| | 2.27 | 3.08 | 2.57 | 2.71 | 0.83 | قيمة α | | |
| | 0.29 | -0.01 | 0.24 | 0.13 | 0.76 | قيمة β | | |
| | 0.22 | 0.001 | 0.09 | 0.02 | 0.31 | R ² | | |



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني
في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة

| | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|------|-------|----------|----------------|-------------------------------|
| وجود تأثير معنوي مع جميع الابعاد عدا الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية | 38.31 | 1.50 | 56.48 | 1.61 | 43.80 | المحسوبة | F قيمة | اجمالي ابعاد روحية مكان العمل |
| | | | | | | 0.05 | الجدولية | |
| | 1.90 | 3.50 | 1.46 | 2.60 | 0.18 | | قيمة α | |
| | 0.36 | -0.14 | 0.55 | 0.14 | 0.85 | | قيمة β | |
| | 0.27 | 0.01 | 0.35 | 0.02 | 0.30 | | R ² | |

قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1، 104) = (3.96)
يلاحظ من جدول (3) الاتي:

1- طبيعة العلاقات التأثيرية للروحية التنظيمية وابعادها في اتجاهات العاملين لعينة الاطباء:

أ: تحليل تأثير معنى العمل (X1) في اتجاهات العاملين (Y) : حقق بعد معنى العمل تأثيراً دالاً معنوياً في اجمالي اتجاهات العاملين، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (14.33) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.96) عند مستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لـ "بعد معنى العمل" في المتغير المعتمد "اتجاهات العاملين". وقد بلغت قيمة الثابت (2.48) على التوالي. في حين بلغت قيمة (β) بالتتابع (0.18) وهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في معنى العمل سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.18) في (اجمالي اتجاهات العاملين) على التوالي. أما قيمة معامل التحديد (R2) فكانت (0.12) وهكذا تؤكد النتائج على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعده معنى العمل (X1) في اجمالي اتجاهات العاملين، وبهذه النتيجة يتحقق القبول للفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين معنى العمل واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة ".

ب: تحليل تأثير الذات الباطنية (X2) في اتجاهات العاملين (Y) لعينة الاطباء: يتضح من الجدول (3) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (24.48) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.96) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لـ "بعد الذات الباطنية" في اجمالي اتجاهات العاملين. ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة قيمة الثابت (2.28). اما قيمة (β) بلغت (0.24) فهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في الذات الباطنية سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.24)، أما قيمة معامل التحديد (R2) فقد كان مقدارها (0.19) وهكذا تؤكد النتائج على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعده الذات الباطنية (X1) في المتغير المعتمد اتجاهات العاملين (Y)، وبهذه النتيجة يتحقق القبول للفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الذات الباطنية واتجاهات العاملين وابعادها للمستشفيات المبحوثة ".

ج: تحليل تأثير الشعور بالانتماء للجماعة (X3) في اتجاهات العاملين (Y) لعينة الاطباء: حقق بعد الشعور بالانتماء للجماعة تأثير دال معنوياً في اجمالي اتجاهات العاملين، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (10.18) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.96) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لـ "بعد الشعور بالانتماء للجماعة" في المتغير المعتمد "اتجاهات العاملين". ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة قيمة الثابت (2.63). اما قيمة (β) بلغت بالتتابع (0.12) فهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في الشعور بالانتماء للجماعة سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.12)، أما قيمة معامل التحديد (R2) فقد كان مقدارها (0.09). وبهذه النتيجة يتحقق القبول للفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الشعور بالانتماء للجماعة واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة ".

د: تحليل تأثير المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة (X4) في اتجاهات العاملين لعينة الاطباء: يتضح من الجدول (3) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (29.31) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.96) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لـ "بعد المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة" في المتغير المعتمد "اتجاهات العاملين". ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة قيمة الثابت (2.27). اما قيمة (β) بلغت بالتتابع (0.29) فهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.29).



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرطافة

أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد كان مقدارها (0.22). وهكذا تؤكد النتيجة على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعد الموازنة بين قيم الفرد والمنظمة ($X1$) في المتغير المعتمد اتجاهات العاملين (Y)، وبهذه النتيجة يتحقق القبول للفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الموازنة بين قيم الفرد والمنظمة واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة. هـ: تحليل تأثير اجمالي ابعاد روحية مكان العمل (X) في اجمالي اتجاهات العاملين (Y) لعينة الأطباء : يتضح من الجدول (3) أن قيمة (f) المحسوبة (38.31) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.96) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وقد بلغت قيمة الثابت (α) لأجمالي ابعاد الروحانية التنظيمية مع اجمالي اتجاهات العاملين (1.90)، في حين كانت قيمة (β) بالتتابع (0.36) وهذا يعني ان تغييرا مقداره (1) في ابعاد الروحانية يحدث تغييرا مقداره (0.36) في اجمالي ابعاد اتجاهات العاملين، وان قيمة معامل التحديد (R^2) هي: (0.27)، وبما يؤكد ان المتغير المستقل (الروحانية التنظيمية) يسهم اسهاما فاعلا في التأثير في المتغير المعتمد (اتجاهات العاملين)، ان ذلك يتوافق مع طروحات (Bosch,2009:141) من وجود تأثير عميق للروحانية التنظيمية على التفاعل الانساني والاتصالات، وهذا بدوره يتضمن الواقع الاجتماعي والنفسي والميتافيزيقي الذي يكون له تأثير في مكان العمل". وبذلك يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الروحانية التنظيمية واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة".

2- طبيعة العلاقات التآثرية لروحية مكان العمل وابعادها في اتجاهات العاملين لعينة الممرضين:

يوضح الجدول (4) نتائج تحليل تأثير روحية مكان العمل (المتغير التفسيري) من خلال ابعادها الأربعة في اتجاهات العاملين (المتغير المعتمد) وذلك باستخدام معامل الانحدار البسيط، وتم الاعتماد على قيمة (f) المحسوبة في اختبار تأثير معنوية المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد، وكما يأتي:
أ: تحليل تأثير معنى العمل ($X1$) في اتجاهات العاملين (Y) لعينة الممرضين : حقق بُعد معنى العمل تأثير دال معنويا في اجمالي اتجاهات العاملين، اذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (40.26) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.88) عند مستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لـ"بُعد معنى العمل" في المتغير المعتمد "اتجاهات العاملين". وقد بلغت قيمة الثابت (2.25). في حين بلغت قيمة (β) (0.29) وهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في معنى العمل سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.29)، أما قيمة معامل التحديد (R^2) فكانت (0.16) وهكذا تؤكد هذه النتيجة على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعد معنى العمل ($X1$) في اجمالي اتجاهات العاملين، وبذلك تتوافق هذه النتيجة مع طروحات (Cartwright,et.al,2006:202) من ان جوهر المعنى هو الترابط ويكون ذو صلة بنتائج ايجابية لكل من الفرد والمنظمة بما في ذلك ادخال تحسينات في الاداء المنظمي"، وبهذه النتيجة يتحقق القبول للفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى للبحث والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين معنى العمل واتجاهات العاملين وابعادها للمستشفيات المبحوثة ". يتضح ذلك من جدول (4) الاتي:

جدول (4) العلاقات التآثرية لأبعاد روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين لعينة الممرضين

| الدلالة | اجمالي اتجاهات العاملين | الرفاهية النفسية | الانضمام الوظيفي | الرضا الوظيفي | الالتزام التنظيمي | اتجاهات العاملين المؤشرات | | الروحانية التنظيمية |
|--|-------------------------|------------------|------------------|---------------|-------------------|---------------------------|---------------|---------------------|
| | | | | | | المحسوبة الجدولية | قيمة F | |
| وجود تأثير مع الالتزام التنظيمي والانضمام الوظيفي والاجمالي. ولا يوجد تأثير مع الرضا الوظيفي | 40.26 | 9.49 | 11.88 | 1.27 | 49.14 | 0.05 | 3.88 | معنى العمل |
| | | | | | | | قيمة α | |
| | 2.25 | 2.31 | 2.53 | 2.80 | 1.45 | | قيمة β | |
| | 0.29 | 0.27 | 0.21 | 0.09 | 0.54 | | R^2 | |
| وجود تأثير معنوي مع جميع الابعاد عدا الرضا الوظيفي | 13.88 | 0.10 | 3.29 | 3.45 | 26.89 | 0.05 | 3.88 | الذات الباطنية |
| | | | | | | | قيمة α | |
| | 2.59 | 3.12 | 2.84 | 2.59 | 1.80 | | قيمة β | |
| | 0.18 | 0.03 | 0.11 | 0.15 | 0.41 | | R^2 | |
| | 0.06 | 0.001 | 0.02 | 0.02 | 0.11 | | | |



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرطافة

| الشعور بالانتماء للجماعة | قيمة F المحسوبة الجدولية | | | | | قيمة α | قيمة β | R^2 |
|--|--------------------------|-------|-------|-------|-------|---------------|--------------|-------|
| | 45.01 | 3.12 | 28.69 | 13.50 | 31.07 | | | |
| وجود تأثير معنوي مع جميع الابعاد عدا الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية | 3.88 | | | | 0.05 | | | |
| | 2.42 | 2.81 | 2.41 | 2.35 | 2.09 | | | |
| | 0.20 | 0.11 | 0.21 | 0.19 | 0.30 | | | |
| | 0.17 | 0.01 | 0.12 | 0.06 | 0.12 | | | |
| المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة | قيمة F المحسوبة الجدولية | | | | | قيمة α | قيمة β | R^2 |
| | 75.90 | 35.46 | 25.80 | 14 | 21.42 | | | |
| | 3.88 | | | | 0.05 | | | |
| | 2.36 | 2.08 | 2.55 | 2.44 | 2.39 | | | |
| 0.29 | 0.38 | 0.23 | 0.23 | 0.29 | | | | |
| 0.26 | 0.14 | 0.11 | 0.06 | 0.09 | | | | |
| اجمالي ابعاد الروحية التنظيمية | قيمة F المحسوبة الجدولية | | | | | قيمة α | قيمة β | R^2 |
| | 96.29 | 15.54 | 34.01 | 14.18 | 68.95 | | | |
| | 0.05 | | | | | | | |
| | 1.60 | 1.85 | 1.89 | 1.93 | 0.79 | | | |
| 0.47 | 0.40 | 0.39 | 0.34 | 0.72 | | | | |
| 0.30 | 0.07 | 0.13 | 0.06 | 0.24 | | | | |

قيمة F المحسوبة عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية (1 ، 220) = 3.88

ب: تحليل تأثير الذات الباطنية (X2) في اتجاهات العاملين (Y) لعينة الممرضين: يتضح من الجدول (4) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (13.88) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.88) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لـ"بعد الذات الباطنية" في اجمالي اتجاهات العاملين. ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة قيمة الثابت (2.59) على التوالي. اما قيمة (β) بلغت (0.18) فهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في الذات الباطنية سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.18)، أما قيمة معامل التحديد (R2) فقد كان مقدارها (0.06) وبهذه النتيجة تقبل الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الذات الباطنية واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة " .

ج: تحليل تأثير الشعور بالانتماء للجماعة (X3) في اتجاهات العاملين (Y) لعينة الممرضين: حقق بُعد الشعور بالانتماء للجماعة تأثير دال معنويًا في اجمالي اتجاهات العاملين (45.01) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.88) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لـ"بعد الشعور بالانتماء للجماعة" في المتغير المعتمد "اتجاهات العاملين". ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة قيمة الثابت (2.42). اما قيمة (β) بلغت بالتتابع (0.20) فهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في الشعور بالانتماء للجماعة سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.20) أما قيمة معامل التحديد (R2) فقد كان مقدارها (0.17). ان ذلك يتوافق مع الطروحات النظرية التي ترى "ان بيئة العمل غير الداعمة والتي تتسم بالعنف تؤدي الى ضعف رفاهية العاملين" ، وبهذه النتيجة يتحقق القبول للفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الشعور بالانتماء للجماعة واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة " .

د: تحليل تأثير المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة (X4) في اتجاهات العاملين لعينة الممرضين: يتضح من الجدول (4) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (75.90) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.88) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%). ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة قيمة الثابت (2.36). اما قيمة (β) بلغت (0.29) فهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة سيؤدي إلى تغيير في اتجاهات العاملين مقداره (0.29). أما قيمة معامل التحديد (R2) فقد كان مقدارها (0.26). وهكذا تؤكد النتيجة على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعد المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة (X1) في المتغير المعتمد اتجاهات العاملين (Y)، وبهذه النتيجة يتحقق القبول للفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المواعمة بين قيم الفرد والمنظمة واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة " .

هـ: تحليل تأثير إجمالي ابعاد الروحية التنظيمية (X1) في إجمالي اتجاهات العاملين (Y) لعينة الممرضين: بلغت قيمة (f) المحسوبة بلغت (96.29) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.88) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وقد بلغت قيمة الثابت (α) لأجمالي ابعاد الروحية التنظيمية مع إجمالي اتجاهات العاملين (1.60) على التوالي، في حين كانت قيمة (β) (0.47) وهذا يعني ان تغييرا مقداره (1) في ابعاد الروحية يحدث تغييرا مقداره (0.47) في إجمالي اتجاهات العاملين، وان قيمة معامل التحديد (R2) هي (0.30)، وبما يؤكد ان المتغير المستقل (الروحية التنظيمية) يسهم اسهاما فاعلا في التأثير في المتغير المعتمد (اتجاهات العاملين). وبذلك يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى للبحث الحالي والتي نصت على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الروحية التنظيمية واتجاهات العاملين للمستشفيات المبحوثة".

يتضح مما تقدم من اختبار علاقة تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين لكل من الاطباء والممرضين الآتي:

(اولا-) حققت روحية مكان العمل لعينة الاطباء والممرضين على المستوى الاجمالي علاقة تأثير في اتجاهاتهم نحو العمل.

(ثانيا-) لم تحقق الابعاد الفرعية (معنى العمل، الشعور بالانتماء للجماعة، والمواظبة بين قيم الفرد والمنظمة، واجمالي روحية مكان العمل) علاقة تأثير في الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية اذ كانت هذه الاخيرة علاقة تأثير ضعيفة وعكسية فيما يخص عينة الاطباء، وذلك يعود للافتقار الى المعنى وتحقيق الاهداف الشخصية وفقدان المتعة بالعمل بسبب السياسات التنظيمية وبسبب البيئة التي يعمل بها الاطباء التي تتسم بضعف ادراك اهمية عمل الطبيب وضرورة احترامه من قبل بعض المواطنين، اما بالنسبة لعينة الممرضين فلم يحقق معنى العمل علاقة تأثير في الرضا الوظيفي. ولم يحقق بعد الشعور بالانتماء للجماعة تأثيرا معنويا في الرفاهية النفسية.

(ثالثا-) لم يحقق بعد الذات الباطنية علاقة تأثير مع الرضا الوظيفي لعينة الاطباء، يرجع سبب ذلك الى قلة الراتب الذي يتقاضاه الطبيب بما يبذله من جهود في ظل اعداد الاطباء القليلة وهذا ما اكدته المقابلات من الافتقار الى المعنى والهدف الشخصي بسبب قلة الراتب. ولعينة الممرضين لم تحقق الذات الباطنية تأثيرا معنويا في الرضا الوظيفي، الانضمام الوظيفي، الرفاهية النفسية. ان مستوى اهتمام ادارات المستشفيات بشكل عام بعينة البحث ضعيف مما ينعكس على ضعف رضاهم، وعدم تحقق الانضمام الوظيفي ورفاهيتهم.

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

اولا- الاستنتاجات:

تتمثل الاستنتاجات التي عكستها آراء عينة البحث بالآتي :

1- اتصفت روحية مكان العمل بالنسبة لعينة البحث بمستوى متوسط، مما يدل على محدودية توظيفها في عملهم، وذلك لمحدودية ما يضيفه العمل من معنى وهدف شخصي في المستشفيات المبحوثة، وضعف المواظبة بين قيم واهداف عينة البحث وقيم المستشفيات التي يعملون بها، في حين كان هناك تجسيد عال للذات الباطنية والشعور بالانتماء للجماعة، يتضح ذلك من خلال المشاهدات الميدانية ومقابلات المديرين والمرضى الراقدين المتمثلة بالآتي:

أ- مدح المرضى الراقدين لأكثر من طبيب اختصاص في القلب والباطنية وتحديد المستشفيات العامة (الشهيد الصدر، والامام علي) بصورة اكثر مما في المستشفيات المتخصصة بالنسائية والاطفال، كتعامل انساني وكفاءة الاداء في المستشفيات الحكومية دون الضغط عليهم بتحديد اي فحوصات او الرقود بالجناح الخاص او الاهلي.

ب- من خلال مقابلات مديري المستشفيات أكدوا على الذات الباطنية للاطباء من خلال شراؤهم ادوية وعلاجات غير متوفرة اثناء اداء العمليات الجراحية.

ج- ومثال يمكن ايضا من خلال الزيارات الميدانية كانت احدى الممرضات في مستشفى فاطمة الزهراء تبكي لموت طفل، وتطلب من مسؤول التمريض تغيير مكان عملها، لعدم تحملها الموقف. ومن خلال حديث المسؤول اتضح انها مثابرة ومجدة بالعمل ولا يريد ان ينقلها لغير مكان، يجسد ذلك روحية عالية لما تحملها هذه الممرضة من قيم سامية.



تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرطافة

- 2- ظهور محدودية اتجاهات العاملين في المستشفيات المبحوثة، وان العينة بالمستوى العام تميل الى بُعد الانضمام الوظيفي بشكل كبير، ويرجع ذلك الى طبيعة العمل في المستشفيات وتعلقه بحياة الناس، ولما يحتله العمل من مساحة كبيرة من وقت وجهد الاطباء والممرضين.
- 3- اتصفت مستويات روحية مكان العمل بالنسبة للممرضين بمستوى اعلى من روحية مكان العمل بالنسبة للاطباء، وذلك يتجسد بارتفاع مستوى الذات الباطنية للممرضين عن مستوى الاطباء، ولعل من ابرز اسباب ذلك ان ضغط العمل على الممرضين اقل مما على الاطباء لوجود تناسب نوعا ما في اعدادهم مع اعداد المرضى الراقدين، ولأنهم يقضون وقت اكثر مع المرضى الراقدين قياسا بالاطباء.
- 4- تميل اتجاهات كل من الاطباء والممرضين الى الوسط وينسب اعلى بقليل للممرضين عنها في الاطباء. ويمثل اعلى بُعد بالنسبة للاطباء في الانضمام الوظيفي، وذلك يعكس مدى اهمية العمل لديهم، في حين حقق بعد الالتزام التنظيمي اعلى مستوى لابعاد اتجاهات العاملين بالنسبة للممرضين، وذلك لان ترك العمل في المستشفيات التي يعملون بها يسبب لهم مشاكل فبعض منهم يفضلون مكان عملهم لقربه من مناطق سكنهم، او للشعور بالارتياح مع الجماعات الذين يعملون معهم من الزملاء والزميلات. ولقلة الفرص المتاحة لهم مقارنة بعمل الاطباء الذين يمكن ان يعملوا بعياداتهم الخاصة او بمستشفيات خاصة.
- 5- تؤثر روحية مكان عمل الاطباء والممرضين في اتجاهات العاملين، وهذا يؤكد الافتراض الذي مفاده بتوظيف روحية مكان العمل تزداد قدرة عينة البحث في جعل اتجاهاتهم نحو العمل أكثر تأثيراً، بما يدعم الفرضية الرئيسية الاولى.

ثانيا- التوصيات

يوصي الباحثان المستشفيات قيد البحث بالآتي:

- 1- ضرورة خلق بيئة تنظيمية مشجعة على تحقيق معنى العمل لما يقوم به كل من الاطباء والممرضين، ويتم ذلك من خلال الآتي:
 - أ- ان يخلق الأطباء والممرضين الدافعية الذاتية مما يولد الحماس بأنفسهم والصبر والقدرة على التصرف وتحمل الضغوط الوظيفية.
 - ب- توطيد العلاقة المفعمة بالثقة بين العاملين انفسهم (اطباء وممرضين) وبين الادارة العليا.
 - ج- توفير ظروف عمل امنة وصحية.
 - د- توفير الامان الوظيفي. ومنع الاعتداءات على الاطباء والممرضين من خلال تفعيل قانون حماية الاطباء ومحاسبة المعتدين قانونيا، وبالمقابل تعزيز السلوكيات الاخلاقية للاطباء وللممرضين في التعامل مع المرضى.
- 2- تخفيف عبء العمل البدني والعقلي والعاطفي، من خلال تقديم التوجيهات من قبل مديري المستشفيات ومسؤولي الاطباء والممرضين، وتوفير الدعم المعنوي فيما بينهم، وتوفير الاعداد المتناسبة من الاطباء والممرضين وقدرة الامكان يتناسب مع الكثافة السكانية لمنطقة مدينة الصدر.
- 3- يجب توفير القيادة الروحية التي تدعم الممارسات الروحية، واشاعة الاحترام والتعاون بين جميع العاملين، والاستماع الجيد الى آراء الاطباء والممرضين والعاملين في المستشفيات ورأي المريض واشاعتها كثقافة تنظيمية تتم في كل المستشفيات وعلى اختلاف المستويات الادارية.
- 4- اجراء احتفالات دورية بالمناسبات المرتبطة بالوظيفة ك(يوم الطبيب والممرض العالمي) او يوم السرطان.. الخ او المرتبطة بالمناسبات الدينية وتقديم الهدايا، وتكريم المتميزين بادانهم.
- 5- الاسهام في عقد المؤتمرات المحلية والدولية للافادة من الخبرات وتجارب العالم والتي تسهم في خلق روح المبادرة وتغيير الروتين وازافة شيء ذا قيمة الى المجتمع.

اولا- المصادر العربية

- 1- ابن منظور، لسان العرب، ط4، دار صادر، بيروت، المجلد 2005، 5.
- 2- الحاج، أمل إبراهيم أحمد. الضمور، عبد وهاني 2010. "أثر تطبيق التسويق الداخلي في الرضا الوظيفي لموظفي المبيعات في مجموعة الاتصالات الأردنية". المجلد 6، العدد 1.
- 3- درويش، محمد احمد 2008. "نظرية الالتزام التنظيمي". عالم الكتب، ط1، القاهرة.



ثانيا- المصادر الاجنبية

- 4- Ashmos, D.p. Duchon, D. (2000). Spirituality at work work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- 5- Ashraf, Saira. Simsab, Atiya. Nazish, Ayesha. Farooqi, Yasir Aftab. (2014). Relationship of Workplace Spirituality with Positive Job Attitude (Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment): A study of Public Sector University. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol-3, Issue 10, p:96-111.
- 6- Azeem, Syed Mohammad. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 2010, 1, 295-299 doi:10.4236/psych.2010.14038 Published Online October 2010 (<http://www.SciRP.org/journal/psych>).
- 7- Beheshtifar, Malikeh. Zare, Elham. (2013). Effect of Spirituality in workplace on Job Performance. *Inter disciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, VOL 5, NO 2, p:248- 254.
- 8- Bordbar, Hamed. Matin, Sajjad Askari. (2013). Spirituality and Theism in Organization: Characteristics of a Theistic Management. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* Vol.6, No.2, July 2013. pp: 61-79
- 9- Brooke Carole. Parker, Simon. (2009). Researching Spirituality and Meaning in the Workplace. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, Volume 7 Issue 1 2009, (pp.1 - 10), available online at www.ejbrm.com
- 10- BRUCE. WILLA MARIE. (2000). PUBLIC ADMINISTRATOR ATTITUDES ABOUT SPIRITUALITY An Exploratory Stud. *The American Review of Public Administration*.
- 11- Bryan, A., Moran, R., Farrell, E., & O'Brien, M. (2000). Drug-Related Knowledge, Attitudes and Beliefs in Ireland: Report of a Nation-Wide Survey. Dublin: The Health Research Board.
- 12- Buchanan, B., II. (1974). "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations". *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- 13- Cacioppo, John T. petty, Richard E. Critdes, Stephen I. (1994). attitude change. *The Ohio state university. Encyclopedia of human behaviour, volume 1*.
- 14- Castillo, Jaime X. Cano, Jamie. (2004). FACTORS EXPLAINING JOB SATISFACTION AMONG FACULTY. *Journal of Agricultural Education*. Volume 45, Number 3, 2004, p:65-74.
- 15- CHAWLA, VAIBHAV. GUDA SRIDHAR. (2010). Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment: An Exploratory Study among Sales Professionals. *JOURNAL OF HUMAN VALUES*, 16:2 (2010): 157 –167.
- 16- Choerudin, Achmad. (2014). THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUALITY AND WORK ATTITUDE: A EMPIRICAL STUDY. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH AND REVIEW*. Volume 4/Issue 4/Article No-3/455-463.
- 17- Cropanzano, Russell. Howes, John C. Grandey Alicia A. Toth, Paul. (1997).
- 18- The Relationship Of Organizational Politics And Support To Work Behaviors, Attitudes, And Stress. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 18, 159±180 (1997).
- 19- Damásio, Manuel José. Henriques, Sara. Costa, Conceição. (2012). Belonging to a community: the mediation of belonging. "Transforming Audiences, Transforming societies", 127-146. (s.i).



- 20- Daniel, Jose Luis. Jardon,Ruth Chatelain.(2015). The Relationship Between Individual Spirituality, Organizational Commitment And Individual Innovative Behavior. Management Research And Practice, Vol. 7 Issue 1 (2015) Pp: 5-13.
- 21- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. International Journal of Wellbeing, 2(3), 222-235.
- 22- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). The psychology of attitudes. Fort Worth, TX: Harcourt Brace
- 23- GIACALONE, ROBERT A. JURKIEWICZ, CAROLE L. . FRY, LOUIS W. (2003).The Next Steps in Workplace Spirituality Research
- 24- Hagerty, Bonnie M.K. Lynch-Sauer, Judith. Patusky, Kathleen L. Bouwsema, Maria. and Collier, Peggy.(1992). Sense of Belonging: A Vital Mental Health Concept. Archives of Psychiatric Nursing, Vol. VI, No. 3 (June), 1992: pp. 172-177.
- 25- [http:// www.almaany.com](http://www.almaany.com).
- 26- <http://www.businessdictionary.com>.
- 27- <http://www.maajim.com/dictionary/>.
- 28- <http://www.minshawi.com>.
- 29- Katsaros,Kleanthis K. Tsirikas, Athanasios N. Bani,Sofia-Maria N. (2014). Exploring employees' perceptions, job-related attitudes and characteristics during a planned organizational change. Int. Journal of Business Science and Applied Management, Volume 9, Issue 1, 2014.p:36- 50.
- 30- Kinjerski, V.& Skrypnik B. J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Atlanta.
- 31- Kitchen, Peter. Williams, Allison M. Gallina, Melissa.(2015). Sense of belonging to local community in small-to-medium sized Canadian urban areas: a comparison of immigrant and Canadian-born residents. Kitchen et al. BMC Psychology (2015) 3:28
- 32- Lee, Soohee.(2015). Meaning in work in nursing as a positive personal attribute. A dissertation degree of Doctor of Philosophy (Nursing) in the University of Michigan.
- 33- McKee,Margaret C. Driscoll, Cathy E. Kelloway, Kevin & Kelley, Elizabeth. (2011): Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers, Journal of Management, Spirituality & Religion, 8:3, 233-255.
- 34- Milliman,John. Czaplewski, Andrew J. Ferguson, Jeffery.(2003). Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management,Vol. 16 No. 4, 2003.pp. 426-447 .
- 35- Morin,Estelle.(2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. Studies and Research Projects.
- 36- Morrison, Eileen E. Burke, George C, Greene, Lloyd.(2007). Meaning In Motivation: Does Your Organization Need An Inner Life? Jhhsa Summer.
- 37- Munda, Sneha Singh. (2014). workplace spirituality: life support system to manage its human resources and quality of patient care in indian healthcare organizations. International journal of management and computing sciences (IJMCS), 4(3-4), 140.
- 38- Murray, R. B., & Zenter, J. B. (1989). Nursing concepts for health promotion. London: Prentice-Hall. National Interfaith Coalition on Aging. (1975).
- 39- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied psychology, 71, 492-499 Building organizational commitment: A multifirm study.



- 40- Paarlberg, Laurie E. Perry, James L.(2007). Values Management Aligning Employee Values and Organization Goals. The American Review of Public Administration, Volume 37 Number 4 December 2007 387-408.
- 41- Pillay, Neelesh.(2011). The effect of workplace spirituality on employees' perception of stakeholder relationships. A research report submitted to the Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria, the degree of Masters in Business Administration.
- 42- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 59, 603-609.
- 43- Robbins, Stephen P.(2003). Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications .Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey pp. 181-182.
- 44- Sakovska, Maryana.(2012). Importance of Employee Engagement in Business Environment: Measuring the engagement level of administrative personnel in VUC Aarhus and detecting factors requiring improvement. Aarhus School of Business and Social Sciences Aarhus University.
- 45- Sheldon, Mary (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly. 16; 143-150.
- 46- Susanty ,Aries. Miradipta Rizqi.(2013). Analysis Of The Effect Of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee's Job Performance (Case Study In Electronic Company). European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 1, No. 10, pp 15-24, January 2013.
- 47- tamania-008.blogspot.com
- 48- Tevichapong, Passagorn.(2012). Individual Spirit At Work And Its Relationship With Employee Work Attitudes And Organisational Outcomes: An Empirical Examination In Corporate Thailand. Doctor Of Philosophy . Aston University.
- 49- Vakola ,Maria. Nikolaou, Ioannis.(2005). Attitudes towards organizational change What is the role of employees' stress and commitment? Employee Relations Vol. 27 No. 2, 2005 pp. 160-174 q Emerald Group Publishing Limited
- 50- Vaughan, F. (1991). Spiritual issues in psychotherapy. Journal of Transpersonal Psychology, 23, 105–119 .
- 51- World Health Organization. (2006). Quality of Care: A process for making strategic choices in health systems.
- 52- Zare,Piryael.(2013). Workplace Spirituality & positive work attitudes: the moderating of individual Spirituality(s.i).



**The Workplace spiritual influence in the attitudes of worker
At a number of hospitals, health department BAGHDAD/ Rusafa**

Abstract

Spiritual is one of modern subjects gained importance of their role in the meaning imparted to work and to promote a sense of belonging to the group and the community, including support personnel positive attitudes towards their work. The research aims to highlight the impact of the relationship between workplace spiritual and variable working attitudes to sample variant of the hospitals, health department BAGHDAD / Rusafa, and in order to achieve this, the researcher is based on the descriptive and analytical approach adopted for the analysis of the questionnaire and to test relations research and its variables. The research community (4) of hospitals in Sadr City, included've targeted 106 doctors and 222 nurses formed a whole (328) factor of the doctors and nurses of the hospitals surveyed, have been analyzing the data and test hypotheses using a number of appropriate statistical tools such as the arithmetic mean weighted and standard deviation to measure changes in the level of hospitals and the simple equation to test the impact of the decline.

In the final analysis, the results showed the validity of the hypothesis main research, employing workplace spiritual increasing the sample's ability to make their attitudes towards work in a more positive, depending upon formulated a number of conclusions based on which a researcher in the development of a number of recommendations for hospitals surveyed, including: providing job security. And to prevent attacks on doctors and nurses through the activation of the protection of doctors and accounting aggressors law legally, and contrast enhancing behaviors ethical for doctors and nurses to deal with patients, and the need to create an encouraging regulatory environment to realize the meaning of the work of how each of the doctors and nurses, and this is done through the consolidation of vibrant relationship confidence among the workers themselves (doctors and nurses) and senior management.

Key Terms to search: workplace spiritual – Attitudes workers- hospitals Health Department BAGHDAD / Rusafa..