

تأثير الرفاهية والروحانية في مكان العمل على الالتزام التنظيمي-دراسة تحليلية في دائرة صحة محافظة النجف- العراق

The Impact of Workplace Wellbeing and Spirituality on Regulatory Commitment Analytical study in the Najaf Governorate Health Department, Iraq

علي عبودي نعمه^{1*}

¹ كلية الإمام كاظم (العراق)، aliabboodineamah@alkadhum-col.edu.iq

تاريخ النشر: 2024/12/22

تاريخ القبول: 2024/12/10

تاريخ الاستلام: 2024/11/10

Abstract:

The aim of the research is to recognize the impact of wellbeing and spirituality in the workplace and its constituent concepts on the quality of working life of workers at the General Sponsor Hospital. A cross-sectional survey of spirituality in a workplace was completed by 370 employees of the Najaf-Iraq Health Department. The data was analyzed using SPSS22 software, identifying metadata, conducting an independent t- test, Pearson correlation coefficient, and multiple hierarchical regression. The results were: average scores for all sub-bands were average. Age, and duration of work, were positively linked, especially the harmony between workplace and individual. In the second hierarchical decline, control of general characteristics, harmony between workplace and individual, and relationship with colleagues were important factors that illustrated 59.0% of the variance. This model was found to be appropriate. We have indicated in the conclusions: effective and practical regulations and intervention programmes based on organizational support, including support to colleagues to increase the quality of working life of the Najaf Health Service workplace.

Keywords: Job; co-workers; leaders; organization mission; organizational well-being.

JEL Classification : DO1.

مستخلص:

الهدف من البحث هو التعرف على تأثير الرفاهية والروحانية في مكان العمل والمفاهيم المكونة لها على جودة الحياة العملية للعاملين في دائرة صحة محافظة النجف. وتم الانتهاء من مسح مقطعي يشمل الروحانية في مكان عمل من قبل 370 عامل دائرة صحة محافظة النجف-العراق. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS 22، وتحديد الإحصائيات الوصفية، وإجراء اختبار t- مستقل، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحدار المتعدد الهرمي. وكانت النتائج: متوسط الدرجات لجميع النطاقات الفرعية كانت متوسطة. كان العمر، ومدة العمل، مرتبطة بشكل إيجابي، وخاصة الانسجام بين مكان العمل والفرد. في الانحدار الهرمي الثاني، كان التحكم في الخصائص العامة، والتناغم بين مكان العمل والفرد، والعلاقة مع الزملاء من العوامل الهامة التي توضح 59.0٪ من التباين. وجد أن هذا النموذج مناسب. الكلمات المفتاحية: الرفاهية، الروحانية، مكان العمل، الالتزام التنظيمي.

تصنيفات JEL: DO1.

مقدمة

تزايد قضية الروحانية في مكان العمل (WS) بسرعة في الأكاديميين والممارسات التنظيمية منذ بداية الألفية الجديدة. تطور الروحانية في مكان العمل الذي يرجع إلى عدة أسباب؛ التدهور الأخلاقي للموظفين، وفجوة عالية في الرفاهية بسبب التقليل السريع لعدد الموظفين، وتصبح بيئة مكان العمل مصدرًا رئيسيًا للأنشطة الاجتماعية، بسبب انخفاض التفاعلات الاجتماعية في البيئة الخارجية، تطوير أهمية معنى الحياة في العمل، أن معنى العمل ضروري لخلق الإبداع والاهتمام بالعمل (الرأس والقلب سيكونان ميزة تنافسية. أن هذا يجعل الوصول إلى الحياة يعني الإنجاز والترابط (الشعور بالانتماء) محدودًا بشكل متزايد. نتيجة لذلك، أصبح مكان العمل مكانًا لتحقيق هدف حياة الموظف. تنص نظرية التعويض على وجود علاقة متبادلة بين العمل والحياة. سيبدل الموظفون جهودًا مختلفة لمحاولة متابعة شيء يشعرون أنه مفقود. سيبحث الموظفون عن الروحانية والرفاهية في مكان عملهم عندما لا تكون لديهم فرصة خارج العمل. الروحانية في مكان العمل هي الاعتراف بالحياة الداخلية التي تغذي وتتغذى من خلال العمل الهادف الذي يحدث في سياق المجتمع. وتعريف الروحانية لها ثلاث مكونات رئيسية. أولاً، تعني أن الموظفين كائنات روحية؛ لديهم حياة داخلية تشير إلى الحاجة إلى معنى في كل نشاط. ثانياً، لا يتعلق فقط بطبيعة الموظفين الذين بحاجة إلى معنى، ولكن أيضاً شعور بالانتماء وكون الموظف جزءاً من المجتمع (شرط للمجتمع). ثالثاً، يتضمن هذا المتغير فكرة أن الموظف يحتاج إلى معنى يمكن تحقيقه من خلال العمل الهادف. وبالنسبة لبحثنا وجد أن للروحانية والرفاهية لهم تأثيراً إيجابياً على الالتزام التنظيمي ونية الدوران، يعد نموذج الالتزام التنظيمي أحد أكثر النماذج المستخدمة على نطاق واسع في البحث. يميز هذا النموذج الالتزام إلى ثلاث التزامات؛ عاطفي (ارتباط عاطفي بالمنظمة)، والاستمرارية (تكلفة الاستثمارات؛ التي يجب التضحية بها عند مغادرة المنظمة)، والمعيارية (الشعور بالواجب تجاه المنظمة). يساهم كل مكون في تعزيز إمكانية بقاء الموظف في المنظمة. تظهر نتيجة دراسة التحليل التي أجريت في بحثنا أن هذه المكونات الثلاثة لها علاقة سلبية مع نية الدوران وإدراك الانسحاب. المكون العاطفي له علاقة سلبية تجاه التغيب، كما سوف نوضحه في البحث

1- الإطار العام للدراسة

1-1 إشكالية الدراسة

في بحثنا ظهر الالتزام التنظيمي كمتغير مهم للسلوك يساهم بشكل كبير في إنتاجية الموظف وبالتالي في رضا الزبائن والأداء التنظيمي. وهذا يشمل الحاجة إلى فهم أفضل ولأساس

لدافع الجوهرى الكامن وراء مشاركة الموظفين وكيفية تأثير مستوى المشاركة بجدوى العمل. من هنا استخدمنا الروحانية في مكان العمل التي تعد بناء للاهتمام المتزايد للباحثين الذين يرون أنها تقدم رؤى جديدة في معنى العمل، ومواقف عمل الموظف، بما في ذلك المشاركة. يسعى البحث إلى البناء على دراستين تجريبيتين سابقتين حول الروحانية في مكان العمل، من خلال فحص الأبعاد الثلاثة للروحانية في مكان العمل والتي تشبه من الناحية المفاهيمية المصادر الرئيسة لمعنى العمل. هذا هو أول تحقيق لتحديد الآثار المشتركة للروحانية في مكان العمل والمشاركة في مواقف عمل الموظف، يسعى البحث إلى تقديم رؤى جديدة حول التنازلات السابقة ونتائج المشاركة بالإضافة إلى كيفية تأثير نظرية الروحانية في مكان العمل على السلوك التنظيمي المتغيرات والأداء في المشاركة، يوظف الافراد ويعبرون عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً أثناء أداء الأدوار على أنها تنطوي على تعريف الفرد الكامل بعمله، بما في ذلك جوانب أهمها :

1. النشاط (مستويات عالية من الطاقة والحماس، والمرونة)

2. التفاني (الارتباط العميق بوظيفة الفرد التي تنطوي على الأهمية والتحفيز والتحدى)

3. نظر إلى الموظفين المندمجين على أنهم يبذلون جهدهم الكامل تجاه العمل

1-2 فرضيات الدراسة

توجد علاقة ارتباط لروحانية للموظفين في مكان العمل، والتي تنطوي على العمل الجاد، والمجتمع، والمواءمة مع القيم التنظيمية، مباشر على الالتزام التنظيمي، بما في ذلك الجوانب العاطفية والمعرفية والجسدية للفرد.

2. يوجد تأثير للروحانيات والرفاهية في مكان العمل إيجابي مباشر على نيتهم في البقاء

3. سوف تتوسط مشاركة الموظفين في العلاقة بين التأثير المباشر لروحانية مكان عملهم ونيتهم في البقاء.

4. سيكون للروحانيات في مكان العمل تأثير إيجابي مباشر على تقديم خدماتهم

5. سوف تتوسط مشاركة الموظفين في العلاقة بين التأثير المباشر للروحانية في مكان العمل وتقديم خدماتهم.

6. ارتباط الرفاهية والروحانية في مكان العمل بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي

1-3 أسئلة الدراسة

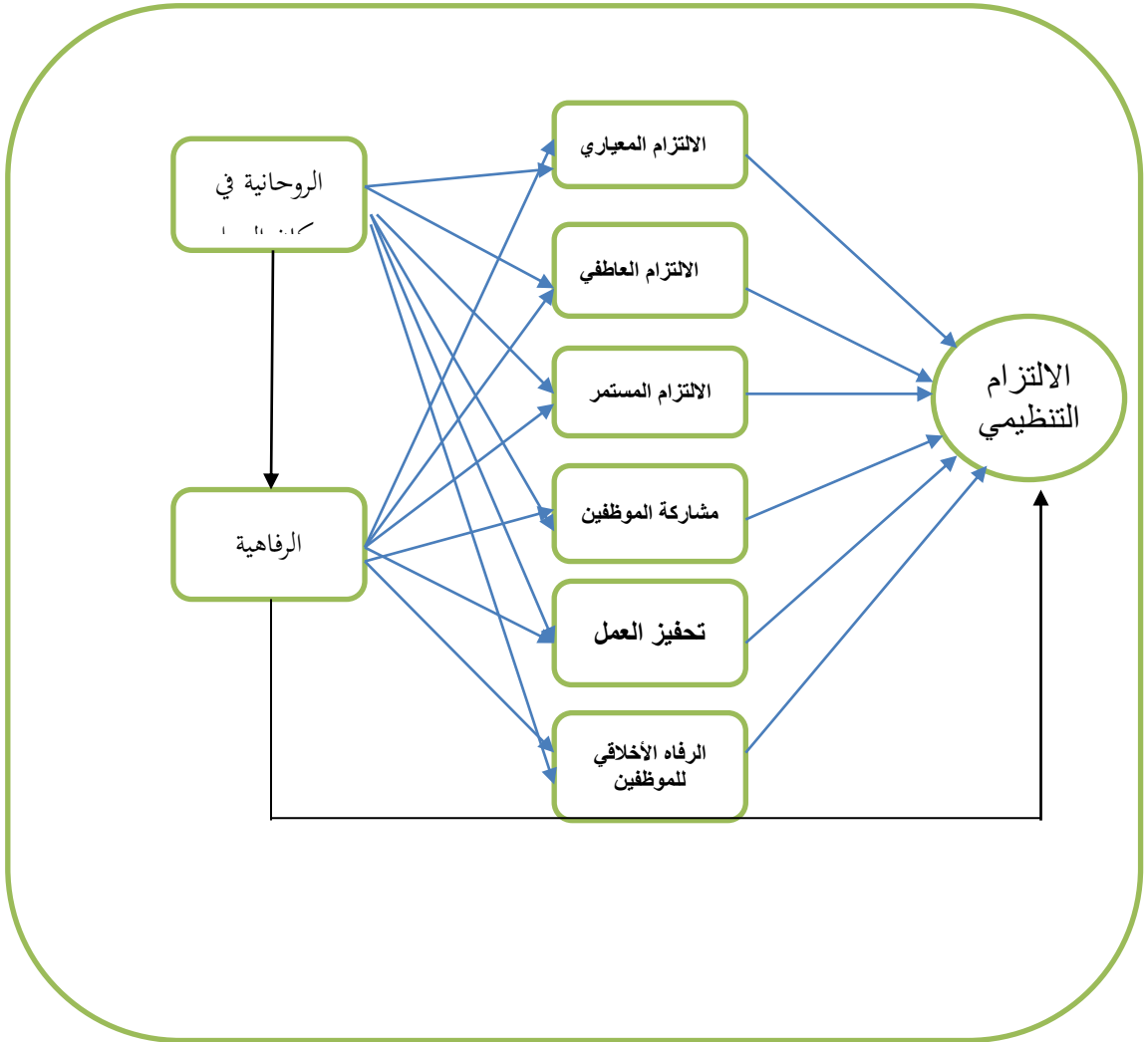
1. هل هناك استيعاب لدى الموظفين (المشاركة الكاملة في مهام العمل)؟

2. هل يوجد بناء متميز فيما يتعلق بمتغيرات السلوك التنظيمي، ويرجع ذلك جزئياً إلى أنها تنطوي على الذات الكاملة للفرد في تجربة العمل وتؤثر على أداء مهام العمل الفعلية بشكل مباشر، بدلاً من مجرد مواقف العمل المتعلقة بالأداء؟

3. هل للروحانيات والرفاهية في مكان العمل تأثير إيجابي مباشر على نيته الموظفين في البقاء؟

1- 4 أنموذج الدراسة

نبين فرضيات البحث وابعاد المتغيرات وكما موضح في الشكل (1).



المصدر: من اعداد الباحث

2- الإطار النظري

2-1- الروحانية في مكان العمل

يعكس مفهوم الروحانية في مكان العمل تعبيرات الموظفين وخبراتهم في الروحانية في العمل والتي يتم تسهيلها من خلال الجوانب التنظيمية المختلفة مثل الثقافة، والمناخ التنظيمي، والقيادة، والممارسات التنظيمية. وهكذا، يشير أحد التعريفات إلى أن الروحانية في مكان العمل هي إطار للقيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز خبرة الموظفين في التعالي من خلال عملية العمل، مما يسهل إحساسهم بالرفاه الأخلاقي للموظفين. هذا يسلط الضوء على أهمية الروحانية في مكان العمل للجوانب الأخلاقية للعمل. علاوة على ذلك، أن الروحانية في مكان العمل تقدم عددًا من القضايا والمعضلات الأخلاقية للمنظمات. [3] وأن الروحانية في مكان العمل يمكن أن يكون لها تأثير أخلاقي إيجابي في سياق تنظيمي في ذلك الوقت الذي يمكن أن يحسن فيه ممارسات الرجل التي تتضمن القيم الروحية الأداء التنظيمي دون التأثير سلبًا على مخاوف الموظفين. وبالتالي، يمكن أن تسهل الروحانية في مكان العمل الرفاه الأخلاقي للموظفين، [4] كما يمكن أن تطرح قضايا ومعضلات أخلاقية للمنظمات، ويمكن أن يكون لها فائدة أخلاقية من خلال تحسين الأداء التنظيمي دون التأثير سلبًا على اهتمامات الموظفين. أن الرفاه الأخلاقي ضروري ولكنه غير كافٍ للرفاهية الروحية ويشير إلى أن نظرية القيادة الروحية تتضمن كلاً من الرفاه الأخلاقي والروحي. في نموذج موسع للقيادة الروحية، وأن القيادة الروحية تسهل الرفاهية الأخلاقية والرفاهية الروحية على المستوى الشخصي والمسؤولية الاجتماعية للشركات على المستوى التنظيمي. [5] عريف مقبول للروحانية في مكان العمل. تم التعامل مع الروحانية في مكان العمل من خلال مفاهيم متنوعة مثل نظام القيم والمعتقدات، كخط تنموي، كوسيلة للتواصل مع الذات الداخلية، كوسيلة لإدراك الذات وكتجربة داخلية. وأن أفضل تقييم للروحانية في مكان العمل من حيث الترابط الفائق الذكاء، والذي يتميز بسرعة الفهم، والتفكير السليم، والأحكام الجيدة، والاستجابة الفعالة. تساعد الروحانية في مكان العمل على إقامة اتصال مع الذات الحقيقية، فإن الروحانية تمهد الطريق لتجربة حالة أعلى من تحقيق الذات. [6] ينتقل الشخص إلى ما وراء العالم المادي في سعيه لتحقيق الذات. الروحانية قدرة خاصة تربط المرء بذاته الكاملة، مع الآخرين. وتشير العديد من الدراسات أن في المنظمات التي أدخلت الروحانية في مكان العمل شهدت تحسين الإنتاجية خفضت قيمة التداول، وزيادة رضا الموظفين وزيادة الالتزام التنظيمي. وهناك العديد من الخصائص للمنظمات الروحية نذكر منها [7]:

1. الشعور القوي اتجاه أعضاء المنظمة
2. التركيز على التنمية الفردية: هي ذات قيمة عالية وتحتاج إلى رعاية لمساعدتهم على النمو. وتشمل هذه الخصائص أيضا الشعور بالأمن الوظيفي.
3. الثقة والانفتاح: تتميز العلاقات بالثقة المتبادل والصدق والانفتاح [8].
4. تمكين الموظف: يسمح للموظفين في اتخاذ القرارات وتبسيط الضوء عل تفويض السلطة.
5. التسامح: ثقافة المنظمة تشجع الموظفين أن يكونوا متسامحين والتعبير عن حالتهم المزاجية والمشاعر دون شعور بالذنب أو الخوف من التوبيخ.

كما يمكن بيان أبعاد الروحانية في مكان العمل

في البحث الحالي، نحاول إظهار كيف يلتزم الافراد بمنظمتهم استجابة للطريقة التي يرون بها مؤسساتهم في ضوء الأبعاد الخمسة للروحانية في مكان العمل. سبب إضافي لمتابعة البحث حول هذا الموضوع هو أنه على الرغم من التحديات المنهجية التي تخلقها، فإن الروحانية هي بلا شك حاجة بشرية لكثير من الافراد، وروحانية مكان العمل هي حقيقة يجب ألا يتجاهلها المجتمع والمنظمات. [9] يبحث العديد من الموظفين عن إشباع احتياجاتهم الروحية، أي أن يكونوا فريداً، وأن يتواصلوا مع شيء أكبر من أنفسهم، وأن يكونوا مفيدين، ويفهمهم الآخرون. ويفهموا كيف يتناسبون مع سياق أكبر. إنهم يرغبون في تجربة الإحساس بالهدف والمعنى في العمل، فضلاً عن الشعور بالارتباط مع الآخرين ومجتمع عملهم. والالتزام التنظيمي. قام Duchon و Ashmos بتطوير أداة قياس والتحقق من صحتها لثلاثة مستويات من التحليل: الفرد وفريق العمل والمنظمة. استخرجوا سبعة أبعاد للمستوى الفردي (ظروف المجتمع، المعنى في العمل، الحياة الداخلية، عوائق الروحانية، المسؤولية الشخصية، الروابط الإيجابية مع الأفراد الآخرين، التأمل)، [10] اثنان لمستوى فريق العمل (مجتمع وحدة العمل؛ قيم وحدة العمل الإيجابية) واثنان على مستوى المنظمة (القيم التنظيمية؛ الفرد والمنظمة). ارتباطها بخمسة اتجاهات عمل: الالتزام التنظيمي العاطفي، ونوايا المغادرة، والرضا الجوهري عن العمل، والمشاركة الوظيفية، واحترام الذات على أساس التنظيم. يمثل بُعد العمل الهادف الدرجة التي يشعر بها الافراد بإحساس عميق بالمعنى والهدف في العمل. [11] إن الإحساس بالبعد المجتمعي يعني أن الافراد يرون أنفسهم مرتبطين ببعضهم البعض وأن هناك نوعاً من العلاقة بين الذات الداخلية للفرد والذات الداخلية للآخرين. يقيس بُعد محاذاة القيمة ما إذا كان الأفراد يتمتعون بإحساس قوي بالمواءمة بين قيمهم الشخصية ورسالة المنظمة وهدفها أم لا [12].

يتم تعريف معنى العمل على أنه كيف يفهم الفرد ما يعنيه عمله ويفسره ضمن السياق العام لحياة الفرد واحتياجاته. يشير هذا البناء إلى مصادر بيئة العمل التي تؤثر على إحساس الفرد بمعنى العمل (مثل الوظيفة، وزملاء العمل، والقادة، ومهمة المنظمة، وما إلى ذلك). [13] معنى العمل هو مصطلح ذو علاقة يحدد مقدار الأهمية التي يحملها جانب من جوانب العمل للشخص، بما في ذلك عناصر العمل التي تنطوي على دافع جوهري. بأن إحساس الشخص بالروحانية يمكن أن يؤثر على إحساسه بالعمل بمعنى الكمال والغرض، فإننا نفترض أن الروحانية في مكان العمل تؤثر على مستوى مشاركة الفرد. أن إحساس الفرد بالروحانية في العمل يمكن أن يؤثر على جدواها في العمل، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من المشاركة. وبالمثل، وأن السعي وراء تجربة روحية في العمل يقود الأفراد إلى البحث عن إمكاناتهم الكاملة وتجربة شعور أكبر بالدوافع الجوهرية وتحقيق الذات، مما يؤدي إلى زيادة المشاركة التي تنطوي على تصور الفرد لروحانية مكان العمل على المستويات الثلاثة التالية [14]:

1. المستوى الفردي -الذي ينطوي على معنى أو العمل الهادف (بما في ذلك رؤية عمل الفرد)
2. مستوى المجموعة -إشراك المجتمع أو الشعور بالانتماء إلى الآخرين في العمل
3. المستوى التنظيمي -يشمل الملاءمة المتصورة للموظف بين شخصيته مع قيم المنظمة (بما في ذلك الجوانب الاجتماعية والأخلاقية) [15].

وأن المصادر الرئيسية لمعنى العمل تشمل الإحساس بالمجتمع والمجموعة (بما في ذلك الشعور بالهوية المشتركة والفرص للمساهمة بقيمة للآخرين)، وسياق العمل (بما في ذلك موقف الفرد من مهام وظيفته ورسالة المنظمة وقيمتها). على هذا النحو، يمكن النظر إلى الروحانية في مكان العمل بين العمل الهادف، والمجتمع، ومواءمة القيم التنظيمية على أنها إحدى الطرق التي يختبر بها الأفراد معنى العمل الجوهري وبالتالي زيادة مستوى مشاركتهم. [16]

2-2 الروحانيات والرفاهية في مكان العمل والالتزام التنظيمي

(العربي الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمنظمة. لها تأثير إيجابي على النتائج المختلفة على مستوى الموظفين مثل المواقف والسلوكيات في مكان العمل، والاستنزاف، والحضور، والالتزام بالمواعيد، وسلوكيات المواطنة التنظيمية. يتكون نموذج للالتزام التنظيمي من ثلاث مكونات: الالتزام العاطفي (الارتباط العاطفي للموظفين بالمنظمة)، [17] والالتزام المستمر (تكلفة ترك الشركة أعلى بكثير من الفوائد المرتبطة بالشركة) والالتزام المعياري (الاستيعاب المعايير والقيم التنظيمية من خلال التنشئة الاجتماعية). تم التحقيق في العلاقة بين

الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي من قبل العديد من العلماء. [18] تؤدي المستويات الأعلى من الروحانية في مكان العمل إلى قوة عاملة ملتزمة بشكل معياري وفعال. تضمن الروحانية في مكان العمل أن يجلب الموظف نفسه (جسدياً وعقلياً وعاطفياً وروحياً) إلى مكان العمل، وبالتالي يتطور الالتزام التنظيمي. تعمل القيم التنظيمية الروحية وملف العمل الهادف على تحسين احترام الذات والسعادة والصحة والنمو الشخصي للموظفين. نتيجة لذلك، [19] يفترض الموظف العمل كمهمة وليس كوظيفة. فهو يجعل الموظفين مرتبطين بشكل مؤثر ومعيارى بمؤسساتهم، كما أنه يجعلهم أكثر تكريساً لتحسين الأداء التنظيمي، وغيرهما الكثير، [20] يدعمان الارتباط الإيجابي بين الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، وكذلك هناك علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي ونماذج الأداء. [21] افترضت الدراسة الحالية أن الالتزام التنظيمي يوفر أحد المسارات التي تؤثر الروحانية في مكان العمل من خلالها على الأداء التنظيمي. [22] يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه حالة نفسية تميز علاقة الموظف بالمنظمة وتقلل من احتمالية تركه، من بين متغيرات مواقف العمل المتعددة التي درسها علماء النفس التنظيمي، تلقى الرضا الوظيفي فقط اهتماماً بحثياً أكثر من الالتزام التنظيمي. ربما يرجع هذا الاهتمام الواسع إلى تأثير الالتزام التنظيمي على مجموعة واسعة من المواقف والسلوكيات ذات العلاقة التنظيمية، مثل نية المغادرة، ودوران الموظفين، والالتزام بالمواعيد، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والمواقف تجاه التغيير التنظيمي والأداء. تم تطوير أحد أكثر نماذج الالتزام التنظيمي التي تم الاستشهاد بها بواسطة. [23] إنه يميز ثلاث مكونات للالتزام: العاطفي (الارتباط العاطفي بالمنظمة)، والاستمرارية (التكاليف المتصورة المرتبطة بمغادرة المنظمة) والمياريّة (مشاعر الالتزام تجاه المنظمة). يساهم كل عنصر من هذه المكونات في تعزيز احتمالية بقاء الموظف في المنظمة، لكن طبيعة كل عقلية تختلف عن الأخرى. يبقى الموظفون ذوو الروابط العاطفية القوية لأنهم يريدون القيام بذلك. أولئك الذين لديهم التزام قوي بالاستمرارية يبقون لأنهم يشعرون بضرورة ذلك. [24] يبقى الموظفون الملتزمون بشكل معياري لأنهم يشعرون أنه يجب عليهم ذلك. يُنظر إلى هذه الأشكال الثلاثة على أنها أوجه وليس أنواعاً مختلفة من الالتزام التنظيمي. هذا يعني أنه يمكن لموظف معين أن يلتزم بشكل مؤثر ومعيارى وفعال بالمنظمة. ومع ذلك، فإن النموذج يحدد أن المكونات الثلاثة تختلف عن بعضها البعض. لذلك، فإنه يشير إلى أن التدابير التي تم تطويرها لكل من الثلاثة غير مرتبطة نسبياً بالاثنتين الأخرين. [25] سمة أخرى للنموذج هي أن كل مكون يتطور بشكل مستقل، على أساس السوابق المختلفة وعبر عمليات مختلفة. يتطور الالتزام العاطفي عندما ينخرط الموظف، ويدرك أهمية قيمة، أو يستمد هويته من الارتباط بالمنظمة. على مثلاً،

يميل الموظفون إلى الالتزام بشكل فعال إذا شعروا أن المنظمة تعاملهم بطريقة عادلة ومحترمة وداعمة. يتطور الالتزام المستمر عندما يدرك الموظف أنه ستخسر استثمارات في المنظمة، أو يدرك أنه لا توجد بدائل بخلاف البقاء في المنظمة. يتطور الالتزام المعياري عندما يستوعب الافراد معايير المنظمة من خلال التنشئة الاجتماعية، ويتلقون الفوائد التي تحفزهم على الشعور بالحاجة إلى المعاملة بالمثل أو قبول شروط العقد النفسي. ميزة أخرى مهمة للنموذج هي أن جميع المكونات الثلاثة لها آثار على الدوام أو الانسحاب. كلما كان الالتزام أقوى، كانت نية البقاء أقوى. ومع ذلك، [26] من المتوقع أن يكون لكل مكون نمط مختلف من العواقب السلوكية. نظرًا لأن الالتزام العاطفي يعتمد على الارتباط العاطفي بالمنظمة، فمن المحتمل أن يكون الموظفون المرتبطون بشكل مؤثر. [27]

3- الجزء التطبيقي للدراسة

يصف هذا الجانب الطريقة مع تفاصيل حول تقنيات العينة وجمع البيانات وتحليل

البيانات.

3-1- تصميم البحث وأخذ العينات

يستخدم البحث مدخل البحث الإيجابي، الذي يتكون من أساس كمي للتحقيق، وجمع البيانات عبر استبيانات المسح. يتألف المجتمع المستهدف من العاملين في دائرة صحة محافظة النجف-العراق. تم استخدام تصميم المسح المقطعي إذ تم جمع البيانات مرة واحدة في فترة معينة. إلى جانب ذلك، استخدم البحث أسلوب أخذ العينات العشوائية الطبقية لجمع البيانات من موظفي والأطباء العاملين دائرة صحة محافظة النجف-العراق الذين وافقوا طوعاً على المشاركة في البحث.

3-2- جمع البيانات

شارك في الدراسة ما مجموعه 370 شخصاً من العاملين في دائرة صحة محافظة النجف-العراق. متوسط العمر 33.0 سنة (الانحراف المعياري 9.1: (SD))، ومتوسط العمر التنظيمي 6.1 سنة (7.1: (SD)). حوالي 35 في المائة من الذكور. تم قياس الالتزام التنظيمي بأداة تم تطويرها مسبقاً والتحقق من صحتها من قبل أحد الباحثين [1] يتضمن 14 مقياس تقرير ذاتي من سبع نقاط، يقيس الالتزام العاطفي والمعياري والاستمرارية. تم إجراء تحليل عامل التأكيد لاختبار نموذج العوامل الثلاثة. من أجل تحسين مؤشرات الملاءمة، تمت إزالة ثلاثة عناصر وفقاً لمؤشرات التعديل والمخلفات الموحدة. تم قياس الروحانية في العمل من خلال 19 مقياس تقرير ذاتي من

ست نقاط. جاءوا من مصدرين. أولها كان الأدب [2]. اخترنا عناصر تمثل ثلاثة أبعاد: (العمل الهادف، والشعور بالمجتمع، والمواءمة بين القيم التنظيمية والفردية) وكما موضح في الجدول (1).

الجدول رقم (1): إحصائيات العينة

المعلومات الديموغرافية		النسبة المئوية	التكرار
الجنس	ذكر	48	167
	انثى	52	203
العمر	18-25	17.0	65
	26-35	58.4	181
	36-45	14.6	54
	46-55	6.0	49
	56 - اعلى	3.0	21
	الشهادة - اعدادية	16.5	30
التعليم	دبلوم	33.4	152
	بكالوريوس	44.8	177
	ماجستير	5.3	12
الخبرة في المستشفى	1-5 سنة	68.1	200
	6-10 سنة	18.5	63
	11-15 سنة	7.1	27
	16-20 سنة	5.8	40
	21-اعلى	0.5	30
حالة الموظف	وقت كامل	89.6	210
	دوام جزئي	10.4	160
إداري	موقع العمل والصفة	11.4	55
طبيب		31.4	130
معاون طبيب		33.4	120
ممرض		17.7	50
مدير الوحدة		3.8	5
صيدلي		0.8	7
آخرون		1.5	3

المصدر: من اعداد الباحث.

3-3- تحليل البيانات

قبل إجراء تحليل البيانات الرئيسة، تم اختبار أداة البحث من أجل الموثوقية باستخدام معامل كرونباخ، كما هو مذكور في الجدول 2. كانت قيم ألفا كرونباخ لإجمالي درجات الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي 0.869 و 0.844 على التوالي، متجاوزة الحد الأدنى من 60، وبالتالي تم اعتبار مقاييس التركيبات موثوقة. بعد ذلك، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (r) وتحليل الانحدار لتحديد العلاقة بين جميع مكونات الروحانية في مكان العمل والتزام المنظمة. لذا وجد

لمعامل الارتباط، (علاقة قوية جداً)؛ 0,50 إلى 0,63 (علاقة جوهريّة)؛ 4,07 إلى 4,03 (علاقة الوسيط)؛ 0,11 إلى 0,29 (علاقة منخفضة)؛ و $0,09 >$ (علاقة لا تذكر) وكما موضح في الجدول رقم (2)

الجدول رقم (2): الإحصاء الوصفي إلى جانب تحليل الموثوقية

المتغيرات	الانحراف المعياري	متوسط	قيم معامل ألفا	عدد العناصر
عمل هادف	0.62	4.07	0.830	7
الإحساس بالانتماء للمجتمع	0.57	4.09	0.809	8
التوافق مع القيم التنظيمية	0.63	4.02	0.845	7
مجموع نقاط الروحانية في مكان العمل	0.55	4.03	0.869	20
مجموع نقاط الالتزام التنظيمي	0.59	3.90	0.844	19

المصدر: من اعداد الباحث حسب مخرجات برنامج Spss

3-4- الإجراءات

الروحانية في مكان العمل: تم قياس هذا المتغير بثلاثة مكونات ممثلة بـ 21 عنصراً تم تبنيها من Milliman et al, 2003. تتكون هذه المكونات الثلاثة من عمل هادف (سبعة عناصر؛ مثلاً: أشعر بالسعادة في العمل)؛ الشعور بالانتماء للمجتمع (سبعة عناصر، مثلاً: العمل بشكل تعاوني مع الآخرين يُقدر)؛ والمواءمة مع قيم المنظمة (ثمانية عناصر؛ مثلاً: أشعر بإيجابية تجاه قيم المنظمة). تم تصنيف المكونات الثلاثة على مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط والذي يتراوح من 1 لا أوافق بشدة إلى 5 أوافق بشدة. كان معامل ألفا 0.869 للالتزام التنظيمي. يتكون هذا المتغير من 19 عنصراً. تتضمن أمثلة العناصر سأكون سعيداً جداً لقضاء بقية حياتي المهنية مع هذه المنظمة؛ "أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى منظمتي؛ وأشعر أن ولائي لهذه المنظمة يستحق. يتم تصنيف جميع العناصر على مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط ويتراوح من 1 لا أوافق بشدة إلى 5 أوافق بشدة. لقياس الالتزام التنظيمي، تم تلخيص نتائجه وقسمتها على عدد العناصر للحصول على إجمالي درجات مقياس الالتزام التنظيمي. كان معامل ألفا 0.844. قبل جمع البيانات، تم إجراء اختبار تجريبي مع عينة ملائمة من 370 موظفاً لفحص مدى ملاءمة وكفاية الأدوات وموثوقية الأدوات. أظهرت نتائج البحث التجريبية أن أدوات البحث تتمتع بموثوقية جيدة تشير إلى أنه يمكن المضي قدماً في جمع بيانات البحث الرئيسية.

3-5- النتائج

لتحديد العلاقة بين جميع أبعاد الروحانية والرفاهية في مكان العمل والالتزام التنظيمي، تم استخدام تحليل الارتباط اللحظي لمنتج Pearson جنباً إلى جنب مع تحليل الانحدار المتعدد

التدريجي. كما هو معروض في الجدول 3، تم العثور على قيم معامل ارتباط بيرسون بين مجموع درجات الروحانية في مكان العمل وإجمالي درجات الالتزام التنظيمي ذات دلالة إحصائية ($r = 0.688$ ، $p = 0.000$). سيتم تصنيف هذا الارتباط كعلاقة إيجابية كبيرة، مما يدل على أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الروحانية في مكان العمل يميلون إلى الحصول على مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي. عندما ارتبطت أبعاد الروحانية في مكان العمل بالالتزام التنظيمي، كان البعد الذي كان وثيق العلاقة في الغالب هو التوافق مع قيم المنظمة ($r = 0.630$ ، $p = 0.000$)، متبوعاً بالعمل الهادف ($r = 0.620$ ، $p = 0.000$) والإحساس بالانتماء للمجتمع ($r = 0.620$ ، $p = 0.000$) كل هذه الارتباطات كانت ذات دلالة إحصائية وتم تصنيفها على أنها علاقة موجبة جوهرية. كما تم استخدام تحليل الانحدار التدريجي لفحص تأثير الأبعاد الثلاثة للروحانية في مكان العمل على الالتزام التنظيمي. كما هو مبين في الجدول 5، مكونات كانت الموازنة مع القيم التنظيمية ذات دلالة إحصائية ومرتبطة بالالتزام التنظيمي ($\beta = 0.627$ ، $t = 16.718$ ، $p = 0.000$)، وتشرح ما يقرب من 39٪ من التباين في الالتزام التنظيمي وكما موضح في الجدول (3) وكما موضح في الجدول (4).

الجدول 3: تحليل ارتباط بيرسون

النتيجة الإجمالية للالتزام التنظيمي		
مجموع نقاط الروحانية في مكان العمل	مستوى ارتباط بيرسون Sig.	(0.000) (0.688**)
عمل هادف	مستوى ارتباط بيرسون Sig.	(0.000) (0.619**)
الإحساس بالانتماء للمجتمع	مستوى ارتباط بيرسون Sig.	(0.000) (0.620**)
التوافق مع القيم التنظيمية	مستوى ارتباط بيرسون Sig.	(0.000) (0.630**)

ملحوظة: ** الارتباط مهم عند مستوى 0.01 (ثنائي)

المصدر: من اعداد الباحث حسب مخرجات برنامج Spss

الجدول 4: تأثير الروحانية والرفاهية في مكان العمل على الالتزام التنظيمي

نموذج R	R2	عدلة R2	Std error	Δ R2	P	
1	0.688 0.370 0.486		0.486	0.390 0.000	148.099	
2	0.630 0.470 0.457		0.429	0.067 0.000	40.312	1.899

المصدر: من اعداد الباحث حسب مخرجات برنامج Spss

كانت المواءمة مع المنظمة ($\beta = 0.388$, $t = 8.388$, $p = 0.000$) والعمل الهادف ($\beta = 0.374$, $t = 8.076$, $p = 0.000$) ذات دلالة إحصائية وتتعلق بالالتزام التنظيمي. شكلت هذه المتغيرات مجتمعة 47.6٪ من التباين في الالتزام التنظيمي (كما في جدول 4). وبالتالي، تم دعم الفرضيات H1 و H3. ومع ذلك، وجد أن الإحساس بالانتماء للمجتمع غير ذي دلالة إحصائية ولم يساهم في نموذج الانحدار. لذلك، لم يتم دعم فرضية H2. وكما موضح في الجدول (5).

الجدول 5: معاملات وزن بيتا المعيارية لمكونات الروحانية

النموذج	قياس بيتا	قيمة t-	P
AOV	0.627	16.718	0.000
AOV	0.388	8.388	0.000
MW	0.374	8.076	0.000

المصدر: من اعداد الباحث حسب مخرجات برنامج Spss

3-6- الاستنتاجات

على الرغم من الادعاءات القائلة بأن الروحانية في مكان العمل يمكن أن تكون مفيدة للأفراد وللمنظمة، إلا أن الدراسات التجريبية في هذا المجال لا تزال نادرة. على هذا النحو، كان الغرض من البحث هو فحص دور وتأثير مكونات الروحانية والرفاهية على تعزيز الالتزام التنظيمي في دائرة صحة محافظة النجف-العراق. أشارت نتائج البحث إلى أن العاملين يتمتعون بمستوى عالٍ من الروحانية في مكان العمل. للتوضيح، أظهرت نتيجة معامل ارتباط بيرسون أن هناك ارتباطات معنوية لكنها إيجابية بين بُعد الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي. وكما هو مبين أدناه:

1. كانت المواءمة مع قيم المنظمة هي الأكثر ارتباطاً بالالتزام التنظيمي مع $r = 0.630$ ، متبوعاً بالعمل الهادف والشعور بالمجتمع مع $r = 0.688$. لذلك، تشير هذه العلاقة الكبيرة والإيجابية إلى أن مكونات الروحانية في مكان العمل تؤثر على الالتزام التنظيمي للموظفين. علاوة على ذلك، هدف البحث أيضاً إلى دراسة تأثير المكونات الثلاثة للروحانية في مكان العمل على الالتزام التنظيمي للموظفين. باستخدام تحليلات الانحدار التدريجي.

2. كشفت النتيجة أن التوافق مع قيم المنظمة ($\beta = 0.374$, $t = 8.076$, $p = 0.000$) والعمل الهادف ($\beta = 0.388$, $t = 8.388$, $p = 0.000$) كان لهما تأثير إيجابي كبير وقوي على التزام الوكلاء. تشير هذه النتيجة إلى أنه مع زيادة توافق القيم الشخصية للموظف مع القيم

التنظيمية، يزداد الالتزام التنظيمي للأفراد. وبالمثل، كلما زادت خبرة الهدف الشخصي والمعنى في عمل الموظف، زاد الالتزام التنظيمي للأفراد.

3. أوضح عنصر التوافق مع قيم المنظمة 48.9٪ من التباين في الالتزام التنظيمي أن القيم التنظيمية مثل احترام الأفراد وتقديرهم، والانخراط في عملية صنع القرار، واحترام اقتراحات الجميع، وفتح خط التواصل بين المشرفين ويمكن للموظفين توقع ما يقرب من 49٪ من الاختلاف في الالتزام التنظيمي. أما المكونات الثانية، وهي التوافق مع قيم المؤسسة والعمل الهادف، فقد أوضح 47.9٪ من التزام المؤسسة. المكون الثالث، وهو الشعور بالمجتمع، لم يساهم في نموذج الانحدار ولم يكن له أي تأثير على الالتزام التنظيمي.

4. أن أبعاد الروحانية في مكان العمل والتي هي عمل هادف ومواءمة مع قيم المنظمة لها تأثير كبير للغاية على الالتزام التنظيمي. لذلك، تحتاج المؤسسات إلى فهم أن الروحانية في العمل تتعلق بإيجاد فرصة للتعبير عن العديد من جوانب كيان الفرد، واحترام القيم الفردية، والاعتراف بأن الموظفين لديهم حياة داخلية وخارجية. من خلال فهم كل هذه العوامل، ستعزز الشركات الولاء، وتحسن الرفاهية البشرية وتحافظ عليها، وتعزز التنظيم الالتزام، والذي سيساهم في النهاية في زيادة الأداء التنظيمي للموظفين. علاوة على ذلك، تحتاج المنظمات إلى النظر إلى موظفيها من زوايا مختلفة واعتبارهم أكثر من مجرد تكلفة للمنظمة.

5. أن المنظمات التي تحترم فيها الموظفون الروحانيات يشعرون بالفرح، بمعنى العمل، يصبحون أكثر إنتاجية وفعالية مقارنة بالمنظمات التي يتم تجاهل الروحانية فيها. قدم البحث بعض الأدلة التجريبية فيما يتعلق بالروحانية والرفاهية في مكان العمل وتأثيرها على التزام الموظفين التنظيمي في دائرة صحة النجف -العراق. أظهرت نتائج البحث ارتباطاً إيجابياً قوياً بين أبعاد الروحانية والرفاهية في مكان العمل والالتزام التنظيمي.

6. يمكن أن يشير هذا إلى أن تطبيق الممارسات الروحية في مكان العمل قد يؤدي إلى تحسين رفاهية الإنسان واستدامتها مما سيؤدي في النهاية إلى الحفاظ على مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي. لذلك فإن نتائج البحث لها انعكاسات على صانعي السياسات والإدارة العليا في تنمية الموارد البشرية لقطاع تنظيم الخدمات بشكل عام والصحة بشكل خاص.

التوصيات

1. يجب دعم الروحانيات في مكان العمل والتأكيد على الممارسات الروحية مثل المحاضرين والندوة حول الروحانية، وورش العمل التدريبية، وتشكيل مجموعات التطوعية في مكان العمل؛ مما سيساعد موظفي شركات على التعامل بفعالية مع مشاكل الحياة، وتقليل التوتر، وتعزيز الولاء، وتعزيز الالتزام التنظيمي وزيادة الأداء التنظيمي للموظفين.
2. يمكن لصانعي السياسات والإدارة العليا استخدام النتائج التجريبية لهذا البحث كمدخلات قيمة لتبرير جهودهم في تطوير وتنفيذ التدخلات المناسبة لتحسين التعلم والأداء. إلى جانب المتخصصين في الشركات والمديرين التنفيذيين
3. يتم تشجيع الدراسات المستقبلية على إجراء بحث تجريبي وطويل من أجل تجنب قضية السببية، وتحسين أصالة البنى وتوفير فهم أفضل للعلاقات الديناميكية بين المتغيرات.
4. ركز البحث على متغير تابع واحد فقط وهو الالتزام التنظيمي. على هذا النحو، يجب أن تتضمن الأبحاث المستقبلية متغيرات أخرى مثل نية المغادرة، وسلوك المواطنة التنظيمية.
5. ستساعد نتائج البحث الممارسين والباحثين الدوليين على تكوين صورة واضحة عن حالة نظام دائرة صحة النجف فيما يتعلق بممارسة الروحانيات في مكان العمل وكيف يمكن أن تؤثر على التزام الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، فإن التطور الحاصل في كل من قطاع الصحة يجعلها مكانًا مناسبًا لفحص العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي. وبالتالي، فإن دراسة العلاقة المحتملة بين هذه المتغيرات ستساهم في تطوير المعرفة للبنى الراسخة على مستوى دولي أوسع.

قائمة المصادر والمراجع

- Rego, A., & Pina e souto, M. Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, (2004). 21 (1), 53–75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Ashmos, D. P., & Duchon. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, (2000), 9(2), 134–145.
- Al Jabouri, A. A. N., & Al-Akili, R. N. K, Industrial agriculture and its role in realizing the dream of self-sufficiency in Iraq (Theoretical conceptual design of food manufacturing infrastructure and innovation in the food industry to boost the Iraqi economy) (2022).240-275.
- Gupta, Pragya, Workplace spirituality as a panacea for waning well-being during the pandemic crisis: A SDT perspective, Contents lists available at Science Direct

- Journal of Hospitality and Tourism Management journal homepage. (2022): www.elsevier.com/locate/jhtm, 123-150
- Barvarz Somayeh Ahmadi a, Yaghoob Nami b, Rasoul, The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior, Available online at www.sciencedirect.com. 4th World Conference on Psychology, Counselling and Guidance WPCPG-(2014).345-365
- Al Jabouri, A. A. N., & Al-Yasiri, N. H. Marketing religious tolerance and its role in peaceful coexistence between religions and its impact on the local economy is an applied study in Iraq. *Ishtar Journal of Economics and Business Studies (IJEBS)*, (2022). 3(1), 1-14.
- Chiu Shu-Fen, Service learning, workplace probation, and the growth of the spirituality, Available online at ,(2015), www.sciencedirect.com Science Direct.567-578
- Al-Jubouri, A. A. N. Administrative governance and its role in reducing financial and administrative corruption. *Studies*, (2022). 6(02), 625-646.
- Al Jabouri, A. A. N., Al-Yasiri, N. H., & Al-Akili, R. N. K. The role of the effective external control system of central banks on commercial banks (2023).454-474
- Hilmiana Rolland E. Fanggidaea; Yuyus Suryanab; Nuri Efendic, Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the lecturer of private universities in the Kupang city -Indonesia) ,(2016), Available online at www.sciencedirect.com Science Direct,312-342
- Mohammed, S. J., & Al-Jubouri, A. A. N. (2022). Participation in corporate and individual social responsibility and their role in the management and marketing of solid waste in Iraq from the perspective of sustainable development. (2022),280-300
- Habib S, Amina, Z, Adriani a, Khaeruddinb,d, Akhmad , DATASET for validation the relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and workplace deviance, ,(2020), Contents lists available at Science Direct Data in Brief journal homepage: www.elsevier.com/locate/dib567-587
- Al Jabouri, A. A. N., & Al-Yasiri, N. H. A. K. Viral Marketing and its Role in Making a Global Economic Crisis: COVID Virus as a Model. *Ishtar Journal of Economics and Business Studies (IJEBS)* (2020)., 2(4).
- Al Jabouri, A. A. N., & Kadhum, S. A. Flying instruments and their impact on the national economy and the extent of their control (CTS guidelines model). (2021).356-385
- Al-Jubouri, A. A. N. Administrative governance and its role in reducing financial and administrative corruption. *Studies*, (2022). 6(02), 625-646.
- Al-Jubouri, A. A. N., & Latifah, D. F. T. A. The Role of Islamic Banks in Investing Waqf Funds. (2022).676-696
- Al-Jubouri, A. A. N., IKC, I. A. K. C., & Center, D. A. Impact of green intellectual capital on the environmental performance of business. (2022).543-556
- Bagis A, Azis , B students' entrepreneurial orientation through entrepreneurial intention and workplace spirituality, Contents lists available at Science Direct Heliyon journal homepage: ,(2022), 145-156 www.cell.com/heliyon.
- Chiu Shu-Fen, Service learning, workplace probation, and the growth of the spirituality, Available online at www.sciencedirect.com Science Direct. ,(2015), 786-799.
- Fares D , Kamaruzaman B Noordin, "The impact of workplace spirituality on organizational commitment: a case study of Takaful agents in Malaysia", *Humanomics*, <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018> Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>.2017,543-578

- Garg N, Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement, South Asian Journal of Human Resources Management 4(2) 1–21 2017 Sage Publications India Private Limited SAGE Publications sagepub.in/home.nav DOI: 10.1177/2322093717736134 <http://hrm.sagepub.com>.
- Haryokusumo D , THE EFFECT OF WORKPLACE SPIRITUALITY DIMENSIONS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AS A MODERATING VARIABLE, JDM Vol. 6, No. 2, 2015, pp: 187-202 Jurnal Dinamika Manajemen <http://jdm.unnes.ac.id>.
- Kim J Milliman a, , Anthony Gatling b , Jungsun (Sunny) , The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery, Contents lists available at Science Direct Journal of Hospitality and Tourism Management journal homepage: <http://www.journals.elsevier.com/journal-of-hospitalityand-tourism-management>,(2018),34-63
- Lee Jin J, Lee E. Effect of Workplace Spirituality on Quality of Work Life of Nurse Cancer Survivors in South Korea. Asia Pac J Oncol Nurs 2020;7:346-54.
- Li K Haldoraia, Woo G Kima, H (Sean) Changb, Jun (Justin) ,(2019), Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior Please cite this article as: Kavitha Haldorai, et al., International Journal of Hospitality Management, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>. ,(2019),676-697
- Pawar B Shankar , Some of the Recent Organizational Behavior Concepts as Precursors to Workplace Spirituality, Journal of Business Ethics (2009) 88:245-261 DOI 10.1007/A10551-008-9961-3.
- Rego A e´ Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, The current issue and full text archive of this journal is available at www.emeraldinsight.com/0953-4814.htm. ,(2008),878-898