

تشخيص ابعاد الاستقامة التنظيمية في المنظمات الصحية العراقية
 دراسة استطلاعية لآراء الملاكات الادارية والوظيفية في دائرة صحة كركوك

Diagnosing the dimensions of Organizational Virtuousness in Iraqi Health Organizations

An exploratory study of the opinions of the administrative and functional staff in the Kirkuk Health Department

أ.د. أحمد علي حسين²
 Prof. Dr. Ahmed Ali Hussin

فاطمة ناظم محمود¹
 Fatima Nazim Mahmoud

جامعة تكريت / كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال
 Tikrit University / College of Administration & Economics
 Business Administration Department

ahmed44@tu.edu.iq

Cade.2021.47@st.tu.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث إلى تشخيص أبعاد الاستقامة التنظيمية في المنظمات الصحية العراقية ، وقد تم تشخيص البحث ضمن الميدان الصحي، في حين تمثلت عينته بالأفراد العاملين في دائرة صحة كركوك، وتم اعداد وصياغة استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات لتحقيق ذلك الاختبار، وزعت على عينة مقصودة من الافراد العاملين في دائرة صحة كركوك والبالغ عددهم (248) فرداً إذ بلغت الاستبانة المستردة والصالحة التحليل 204 استبانة، في حين تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في استعراض البحث واختبار فرضياته، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها؛ وجود أثر ذو دلالة معنوية للاستقامة التنظيمية في الدائرة قيد الدراسة وهذا مؤشر جيد على توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية، واقترح البحث بإعطاء الأولوية للأهداف التي تتضمن الاهتمام والرعاية بالصحة النفسية للأفراد العاملين عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، التسامح التنظيمي، التفاؤل التنظيمي.

Abstract:

The research aims to diagnose the dimensions of Organizational Virtuousness in Iraqi health organizations. The research was diagnosed within the health field, while its sample was represented by individuals working in the Kirkuk Health Department, A questionnaire was prepared and formulated as a main tool for data collection to achieve that test which was distributed to an intended sample of individuals working in this directorate, and their number reached (248) individuals ,The recovered and valid questionnaires for analysis amounted to (204) questionnaires, while the descriptive and analytical approach was used to review the research and test its hypotheses. The research reached a set of conclusions, the most important of which are There is a significant effect of Organizational Virtuousness in the department under study, and this is a good indication of the availability of dimensions of Organizational Virtuousness; The research suggested giving priority to the goals that include attention and care for the mental health of the working individuals in the research sample.

Keywords: Organizational Virtuousness ,Organizational Optimism, Organizational Forgiveness.

المقدمة:

تشهد اليوم منظمات الاعمال بيئة تتسم بالتعقيد المتزايد والتغيير المستمر وزيادة حدة المنافسة بين الشركات مما يتطلب من الموظفين اداء اعمالهم بطريقة استباقية للتغلب على هذه التحديات ونظرا للاهمية المتزايدة لأخلاقيات الشركات والمسؤولية الاجتماعية وضرورة الحفاظ على راس المال النفسي داخل المنظمة وظهور حالات الاجهاد والارهاق الوظيفي وجدت المنظمات مفهوم الاستقامة التنظيمية خياراً جوهرياً يعزز رغبة الافراد العاملين ونشاطهم مما ينعكس على تصوراتهم ايجابياً تجاه منظماتهم ولا يتحقق ذلك الا من خلال تبني مفهوم الاستقامة التنظيمية في منظمات القطاع الصحي كوسيلة لتحقيق اهداف مشتركة وهذا يتطلب قيام المنظمة بممارسة عوامل تنظيمية تساعد الافراد العاملين على خلق تصورات ايجابية لمنظمتهم كأساس لتحفيز سلوكهم بشكل ايجابي واستغلال قدراتهم وطاقاتهم افضل استغلال، ويتحقق ذلك من خلال سن الممارسات والاجراءات التنظيمية المستقيمة في خططها واهدافها الاستراتيجية على المستوى الكلي للمنظمة من خلال نشر ابعادها المتمثلة (بالتعاون التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، واخيراً التسامح التنظيمي) في بيئة عملها.

ما تبقى من البحث سيتم تقسيمه إلى أربع محاور، إذ سيتم في المحور الأول تناول الإطار المنهجي للبحث، ومن ثم في المحور الثاني التأطير النظري للاستقامة التنظيمية، وفي المحور الثالث تم التطرق الى الجانب الميداني للبحث من خلال اختبار فرضيات البحث، وفي المحور الرابع سيتم أدراج الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل اليها.

المحور الأول: الإطار المنهجي للبحث

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

أولاً: مشكلة البحث: يتضمن البحث الحالي اطارين فكري وميداني، لذا فقد جاءت مشكلة البحث لتتسم مع تلك الاطر وتتجه لاتجاهين الاول يتعلق بالجانب الفكري المرتبط بتطور الدراسات المعاصرة في العلوم الادارية واتجاهه نحو تناول موضوعات مختلفة وعصرية لمواجهة الظروف البيئية الخارجية والداخلية للمنظمات، لذلك تناول هذا البحث متغير (الاستقامة التنظيمية) التي تعتبر جزءاً مهماً من تلك الموضوعات الادارية الحديثة، الا انه من الملفت للنظر ندرة الدراسات التي حاولت دراسة وتشخيص الاستقامة التنظيمية على نطاق واسع في الابحاث الادارية على مستوى البيئات العربية بشكل عام والعراقية بشكل خاص، لذلك جاء هذا البحث لرصد هذه الفجوة المعرفية في هذا المجال ومعالجة النقص في تحديد مفهوم الاستقامة التنظيمية وابعادها في الظرف الذي يُعتقد فيه ان المنظمات العراقية احوج لتبني هذا المفهوم في انشطتها وعملياتها، فيما يذهب الاتجاه الثاني لمشكلة البحث الى الجانب الميداني يرتبط بطبيعة الظروف والتحديات التي يواجهها الافراد العاملين في المنظمات الصحية والتي تتسم بعدم الاستقرار البيئي داخل تلك المنظمات، كما ان ضعف الاهتمام والتركيز على العمليات والممارسات والاجراءات التنظيمية المستقيمة والذي ينتج عنه انعدام الثقة والنزاعات والصراع والضغط النفسية للأفراد العاملين وانعدام الصدق والاخلاص والوفاء فضلاً عن ضعف ايمان الافراد العاملين بالنجاح عند مواجهة الظروف والازمات الصحية الطارئة وضعف اهتمام الادارة بتقديم الرعاية لهم، وغياب الدعم العاطفي المرتبط بالوظيفة، وتدني مستويات الاداء بشكل عام وعليه شخّصت مشكلة البحث الميدانية ، مما استدعى ذلك الى الخوض في معالجة هذه المشكلة من خلال دراسة وتشخيص أبعاد متغير الاستقامة التنظيمية وبيان اهميتها والاستفادة منها، وفي ضوء ما تقدم يمكن ايضاح مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: هل تتوافر ابعاد الاستقامة التنظيمية في الدائرة قيد البحث ام لا؟

ثانياً: أهمية البحث: تنبع الاهمية المعرفية للبحث الحالي من طبيعة موضوعها واهمية المتغير الحديث الذي تناوله هذا البحث (الاستقامة التنظيمية)، والتي يعد من الموضوعات المعاصرة التي تكسب البحث اهمية فيما يتعلق بالجهود المعرفية والعلمية العربية وخاصة العراقية حيث يمكن ان يضيف هذا البحث اسهامات نظرية معاصرة تساعد في إغناء المكتبات العربية والعراقية وذلك من خلال زيادة الاثراء الفكري والتراكم المعرفي فيما يخص مجال متغير هذا البحث وتقديم الاسس المعرفية التي يمكن ان تستفيد منها المنظمة المبحوثة في وضع استراتيجيات جديدة تضمن توافر ابعاد الاستقامة التنظيمية ضمن بيئة عملها.

ثالثاً: اهداف البحث: يتمثل الهدف الرئيس للبحث في تشخيص ابعاد الاستقامة التنظيمية في دائرة صحة كركوك، والذي تنبثق منه مجموعة محددة من الاهداف الفرعية وعلى النحو الآتي:

- أ. التعرف على مدى توافر ابعاد الاستقامة التنظيمية في الدائرة قيد البحث.
- ب. تشخيص مستوى اهمية ابعاد متغير الاستقامة التنظيمية.
- ج. تعريف الدائرة قيد البحث بماهية الاستقامة التنظيمية.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث: يقوم البحث على فرضيتين رئيسيتين هما:

- ✓ **الفرضية الرئيسية الأولى:** وتنص على ان هناك تباين بين متوسطات اجابات الافراد عينة البحث تجاه الاستقامة التنظيمية وابعادها الفرعية من وجهة نظر الافراد عينة البحث.
- ✓ **الفرضية الرئيسية الثانية:** وتنص على انه تتوافر جميع ابعاد الاستقامة التنظيمية على المستويين الكلي والجزئي من وجهة نظر الافراد عينة البحث في المنظمة قيد البحث.

سادساً: حدود البحث: تمثلت حدود البحث بما يأتي:

أ. حدود البحث المكانية: والتي تحددت بالموقع الذي تم اختياره وهو (دائرة صحة كركوك) والتي تقع في مركز محافظة كركوك.

ب. حدود البحث الزمانية: والتي تتمثل بالمدة الزمنية لأعداد الدراسة الوصفية لعينة البحث في دائرة صحة كركوك والتي استغرقت 6 أشهر من 2021/12/1 ولغاية 2022/6/3.

ج. حدود البحث البشرية: والتي تمثلت عينة من الافراد العاملين في دائرة صحة كركوك.

سابعاً: منهج البحث: تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل متغير البحث المتمثل بـ (الاستقامة التنظيمية) في اطارها الميداني، بغية الحصول على البيانات وجمعها وتحليلها ومن ثم معالجتها وذلك للتحقق من صحة الفرضيات الخاصة بمخطط البحث الفرضي واخيرا تحقيق اهدافها، فضلا عن اعتمادها على العديد من المصادر الاجنبية والعربية في دراستها وذلك لغرض تأطير الجانب النظري للبحث.

ثامناً: مصادر واساليب جمع البيانات والمعلومات. تتطلب عملية اعداد واطماف البحوث والدراسات توفر مجموعة من الاساليب والادوات البحثية لجمع البيانات وعلى هذا الاساس اعتمد الباحثان على مصدرين للحصول على البيانات والمعلومات وهما:

أ. المصادر الأولية: والتي تمثلت بالرسائل والاطاريح والكتب والمجلات العلمية العالمية والمحلية والعربية والاجنبية بالإضافة الى مواقع الانترنت والتي تم الحصول عليها من خلال مواقع شبكات الانترنت التي اعتمدها الباحثان والتي ساهمت في اغناء المتغير وابعاده الفرعية.

ب. المصادر الثانوية: اعتمد الباحثان على (الاستبانة الالكترونية) كوسيلة اساسية لجمع البيانات والمعلومات والحصول على الاجابات المناسبة والموضحة في الملحق (1)، وذلك بمساعدة الموقع الالكتروني (Google) Forms والذي يعد من التطبيقات الحديثة والمبتكرة لموقع Google على الانترنت، حيث قام الباحثان بأعداد وتصميم الاستبانة النهائية بعد عرضها على لجنة تحكيم ومن ثم تعديلها وتوزيعها على عينة من الافراد العاملين في دائرة صحة كركوك بتاريخ 2022/3/25 واستلام الاجابات لغاية 2022/4/28 وذلك عن طريق التطبيق الالكتروني (WhatsApp)، وقد تضمنت الاستبانة جزئين وهي:

- المتغيرات الديموغرافية للأفراد العاملين عينة البحث: والتي تضمنت (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، التخصص الدقيق).
- المتغير الرئيس للبحث: الاستقامة التنظيمية والذي تم قياسه من خلال (25) فقرة في الاستبانة.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

سيتم في هذا المحور تقديم التأصيل النظري للاستقامة التنظيمية وفق الفقرات الآتية:

أولاً: التطور المفاهيمي للاستقامة التنظيمية

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

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

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

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

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على (أبو شكير، 2018: 57).

المصدر: ابو شكير، زهراء جمال، (2018)، توظيف الاستقامة التنظيمية في الحد من الاستنزاف الشعوري- بحث تحليلي لأراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء المقدسة، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (15)، العدد (60).

ثانياً: تعريف وأبعاد الاستقامة التنظيمية

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

الجدول (2): بعض التعاريف المرتبطة بالاستقامة التنظيمية

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

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر اعلاه.

وبناءً على ما تقدم يمكن تحديد تعريف اجرائي (للاستقامة التنظيمية) اذا **يعرفها الباحثان** على انها السلوك الذي يظهر معايير اخلاقية عالية داخل مكان العمل والتي تتمثل بمجموعة من القيم والمبادئ والعادات السامية التي تتضمن (التفاؤل والثقة والتعاطف والنزاهة والمغفرة والاحترام والعدالة) التي تمارس ضمن الدوائر الصحية وتساهم في توجه السلوك الايجابي

وترتقي بالسلوك التنظيمي مما ينعكس ايجابيا على رضا الكوادر الصحية ومشاركتهم والتزامهم وبالتالي تعزيز رأس المال الاجتماعي ومن ثم انعكاس ذلك على سمعة المنظمات الصحية بشكل عام وتحقيق اهداف الفرد والمنظمة والمجتمع.

وبعد اطلاع الباحثان على العديد من الدراسات التي تناولت (الاستقامة التنظيمية) كبعد مستقل للبحث في مجال المنظمة والسلوك التنظيمي ووجد ان اغلب الدراسات ركزوا على خمسة ابعاد رئيسية لقياس متغير الاستقامة التنظيمية تتمثل (بالتقاول التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) كدراسة (Sun & Yoon, 2020) و (Al-Helli et al., 2021) وفيما يلي استعراض مختصر لهذه الأبعاد كما يلي:

1. التقاول التنظيمي: يعرف بأنه تيقن وإيمان الافراد العاملين بأنهم سينجحون في مواجهة المشاكل والتحديات الكبيرة التي تواجههم على الرغم من صعوبتها (Sun & Yoon, 2020: 3).

2. الثقة التنظيمية: هي عنصر مهم في تكوين العلاقات التعاونية التي تنشأ داخل المنظمة والتي تفسر على انها الثقة في عمل الأنظمة التنظيمية المؤسسية والاجتماعية، وإنها مرادفه للولاء التنظيمي أو الموثوقية التنظيمية التي تشير الى توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها الافراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والتي تتمتع بثقافة تنظيمية تشجع على السلوكيات الاخلاقية العالية والابتعاد عما يضر بالمصلحة العامة (ابو شكير، 2019: 85).

3. التعاطف التنظيمي: يشير الى حالة ذهنية فردية أو اجتماعية تنعكس في الدوافع والنوايا للتخفيف عما يعانيه الآخرون كبعد من ابعاد الانسانية، ويشير إلى الملاحظة الجماعية والشعور والاستجابة للمعاناة داخل المنظمة للأفراد الذين يعانون من ضغوط العمل المستمرة المرتبطة بالعمل والاحتفاظ به كبعد من ابعاد الاستقامة التنظيمية (Ntayi et al., 2019: 110:111).

4. النزاهة التنظيمية: هي ان تعمل المنظمة بحسن نية دائما، مع التركيز على الصدق والجدارة بالثقة والشرف في المنظمة، تُفهم النزاهة التنظيمية عموماً على أنها إجراءات تنظيمية تتوافق مع القيم الأخلاقية أو المقبولة اجتماعياً، والاستجابة بفعالية لبيئتها الخارجية (Magnier-Watanab et al., 2020: 4).

5. التسامح التنظيمي: يعد عملية تحويلية اجتماعية إيجابية تؤثر على حياة الطرفين بأفكار ومشاعر إيجابية، والذي عرفه على انه "عملية داخلية تتطلب شجاعة شخصية تؤدي الى جعل الحدث الصادم إدراكيا وعاطفيا وسلوكيا داخل مكان العمل (ابو شكير، 2019: 92).

ثالثاً: الممارسات التنظيمية المستقيمة

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

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

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

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

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

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

المحور الثالث: الجانب الميداني للبحث

في هذا المحور سيتم توضيح ميدان ومجتمع وعينة المنظمة قيد البحث واختبار فرضياته وفق الفقرات الآتية:

أولاً: وصف ميدان ومجتمع وعينة البحث

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

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

ثانياً: ثبات أداة البحث

تكونت الاستبانة التي تمثل اداة البحث الرئيسية من (35) فقرة، كما موضحة في الملحق (1)، ويوضح الجدول (3) ادناه هيكلية الاستبانة.

الجدول (3): هيكلية الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	المصادر
1	المتغيرات الديموغرافية	النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، التخصص الدقيق	3	3	الباحثان
2	الاستقامة التنظيمية	التفاؤل التنظيمي	5	5-1	بتصرف عن المصادر الاتية: (الناصري، 2020) (ابو شكير، 2018)
		الثقة التنظيمية	5	10-6	
		التعاطف التنظيمي	5	15-11	
		النزاهة التنظيمية	5	20-16	
		التسامح التنظيمي	5	25-21	
		المجموع الكلي	28		

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان

وذلك من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يعبر عن مجموع الإجابات المحصلة حول فقرات الاستبانة مرتبة حسب قوة الإجابة (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً) ومرجحة بقيم (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. ولقد أخضعت استبانة البحث بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات الثبات إذ تم استخدام اختبار (Cronbach's Alpha) لحساب معامل الثبات لمتغير البحث الرئيس وعلى مستوى العينة الكلية للبحث، إذ تبين ان قيمة معامل (Cronbach's Alpha) مرتفعة مقارنة بمعامل الثبات المقبول في الدراسات الادارية والبالغ (70%)، وهذا يدل على ثبات المقياس، كما يتضح من الجدول (4)

الجدول (4): قيم معامل الثبات لمتغيرات البحث على المستويين الكلي

ت	المتغيرات الرئيسية	قيمة معامل كرونباخ الفا
1.	التفاؤل التنظيمي	0.95
2.	الثقة التنظيمية	0.94
3.	التعاطف التنظيمي	0.93
4.	النزاهة التنظيمية	0.94
5.	التسامح التنظيمي	0.94
	كل ابعاد الاستقامة التنظيمية	0.93

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

1. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى: من أجل اختبار الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على ان (هناك تباين بين متوسطات إجابات الافراد عينة الدراسة تجاه متغيرها المستقل (الاستقامة التنظيمية) وابعاده الفرعية وعلى المستويين الكلي والجزئي تبعاً للمتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي)، فقد قام الباحثان باعتماد جدول تحليل التباين باستخدام اختبار (F) والموضحة نتائجها في الجدول (5) الموضح ادناه.

فمن خلال متابعة قيم (F) المحسوبة للاستقامة التنظيمية وابعادها الفرعية اتضح بأنه لا يوجد هناك تباين (اختلاف) معنوي عند قيمة (0.05) بين متوسطات إجابات الافراد عينة الدراسة تجاه هذا المتغير وابعاده الفرعية وفقاً للمتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي)، إذ ظهرت جميع قيم (F) المحسوبة ضعيفة وغير دالة معنوياً لكونها اكبر من مستوى المعنوية الافتراضي والبالغ (0.05)، وهذا مؤشر واضح على تماسك وتناسق إجابات عينة الدراسة تجاه هذا المتغير وابعاده الفرعية وتجسيدهم لهم ضمن سياقات عملهم كما ويعبر عن تماسكهم التنظيمي والاجتماعي تجاه منظماتهم وواجباتهم الوظيفية من خلال نشر السلوكيات التنظيمية الجيدة بينهم والمتمثلة بأبعاد الاستقامة التنظيمية على الرغم من اختلاف وتباين مؤهلاتهم العلمية بين الدراسات الأولية (الدبلوم والبكالوريوس) والعليا (الماجستير والدكتوراه)، وبذلك سوف يتم رفض هذه الفرضية وقبول بديلتها.

الجدول (5): تحليل التباين لمتوسطات إجابات الافراد عينة الدراسة عن الاستقامة التنظيمية وابعادها الفرعية تبعاً للمؤهل العلمي

البعد	المصدر	مجموع المربعات S. S	متوسط المربعات M. S	درجات الحرية d.f	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
التفاوت التنظيمي	تباين الأوساط الحسابية (بين المجموعات)	0.226	0.075	3	0.695	0.556
	تباين الأوساط الحسابية (ضمن المجموعات)	21.730	0.109	200		
	التباين الكلي	21.957		203		
الثقة التنظيمية	---	0.604	0.201	--	1.212	0.307
	---	33.229	0.166	--		
	---	33.833	--	--		
التعاطف التنظيمي	---	0.592	0.197	--	0.931	0.427
	---	42.375	0.212	--		
	---	42.966	--	--		
النزاهة التنظيمية	---	1.457	0.486	--	1.314	0.271
	---	73.9	0.370	--		
	---	75.357	--	--		
التسامح التنظيمي	---	1.798	0.599	--	2.196	0.09
	---	54.569	0.273	--		
	---	56.366	--	--		
الاستقامة التنظيمية	---	0.616	0.205	--	1.390	0.247
	---	29.561	0.148	--		
	---	30.178	--	--		

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS). (N=204)

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: من اجل اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على انه تتوافر جميع ابعاد الاستقامة التنظيمية على المستويين الكلي والجزئي من وجهة نظر الافراد عينة البحث، فقد قامت الباحثان باستخدام اختبار (t) والموضحة نتائجه في الجدول (6) الموضح ادناه.

الجدول (6): وصف وتشخيص متغير الاستقامة التنظيمية وابعاده الفرعية

ت	الابعاد الفرعية	Means	ST. D	قيم T	Sig	الترتيب تبعاً لقيم T
1.	التفاوت التنظيمي	4.09	0.32	47.60	0.00	1
2.	الثقة التنظيمية	3.99	0.40	34.78	0.00	2
3.	التعاطف التنظيمي	3.87	0.46	20.52	0.00	5
4.	النزاهة التنظيمية	3.96	0.60	29.82	0.00	3
5.	التسامح التنظيمي	3.94	0.52	25.45	0.00	4
	الابعاد مجتمعة	3.97	0.379	36.04	0.00	

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان. (N=204)

ومن الجدول (6) نلاحظ بان بعد التفاوض التنظيمي قد حل بالمرتبة الأولى في تسلسله ضمن الابعاد الفرعية لمتغير الاستقامة التنظيمية وهذا يعد مؤشر جيد ويعبر عن ارتياح عينة البحث للعمل في دائرة صحة كركوك وشعورهم العميق بالمهام والواجبات الوظيفية التي يؤدونها مما يشكل هذا الامر عاملاً وحافزاً جيداً لنجاحهم الوظيفي ولمواجهتهم تحدياتهم الوظيفية مستقبلاً.

وفي المقابل من ذلك ظهر بعد التعاطف التنظيمي بأدنى تسلسل من ضمن الابعاد الفرعية للمتغير المستقل، وهو يعد مؤشراً لقلّة الإدارة بالإحساس بمشاعر الافراد العاملين بالإضافة الى ضعف حالة التطابق والتوافق بين مشاعر وأحاسيس الإدارة والافراد العاملين.

وعموماً فقد ظهرت قيمتي الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير الرئيس بشكل عام (الاستقامة التنظيمية) والابعاد الفرعية ضمن المستوى المقبول للدراسة ويدعم ذلك قيم T والتي ظهرت جميعها معنوية بدلالة قبول مستويات معنوياتها والتي ظهرت دون (0.05)، اذ ان قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد قد بلغت (3.97) وهي اعلى من الوسط الحسابي الافتراضي للبحث والبالغ (3)، وهذا الامر يعد مؤشراً جيداً لتوفر الاستقامة التنظيمية في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر عينة البحث بدرجة جيدة ، لذا يمكن القول بقبول الفرضية الرئيسة الثانية للبحث على المستويين الكلي والجزئي.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

خلص الباحثان في ظل ما تم تناوله في البحث، إلى عدد من الاستنتاجات والتوصيات أهمها ما يلي:

أولاً: الاستنتاجات:

أ. لقد ظهر اهتمام القيادات الإدارية في الدائرة عينة البحث بالاستقامة التنظيمية بدرجة متوسطة ضمن الأهداف الاستراتيجية للدائرة عينة البحث.

ب. اظهرت نتائج البحث وجود اهتمام من قبل الدائرة قيد البحث ببعد التفاوض التنظيمي والنزاهة والتسامح والثقة الذي يعد مؤشر جيد على توافر الاستقامة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: التوصيات:

أ. تشجيع القيادات الادارية على ضرورة دعم تطبيق ابعاد الاستقامة التنظيمية ضمن الاهداف الاستراتيجية للدائرة عينة البحث وتنفيذ ذلك من خلال الاليات الآتية:

- مراجعة السياسات والاجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وخاصة المرتبطة براس المال النفسي.
- نشر القواعد والممارسات التنظيمية التي تدعم وتشجع الافراد العاملين على السلوكيات الايجابية كالتفاوض والتعاطف والثقة.
- اعطاء الاولوية للأهداف التي تتضمن الاهتمام والرعاية بالصحة النفسية للأفراد العاملين عينة البحث.
- ب. ضرورة قيام إدارة الدائرة بتوفير أجواء العمل المناسبة للأفراد العاملين وذلك من خلال:
 - قيام الإدارة بتقديم كل اشكال الرعاية والاهتمام للأفراد العاملين في الدائرة.
 - التسامح مع اخطاء الافراد العاملين غير المقصودة كمحاولة لنشر التسامح فيما بينهم.
 - التزام المنظمة بتحقيق حالة التوازن بين المهام والواجبات الوظيفية للأفراد العاملين وحاجاتهم ورغباتهم الشخصي.
- ج. ضرورة اجراء المزيد من الدراسات لاختبار علاقة متغير الاستقامة التنظيمية مع متغيرات أخرى كاختبار أثر الاستقامة التنظيمية على السعادة التنظيمية، وضمن دراسة تحليلية في عدد من المستشفيات الاهلية.
- د. ضرورة اجراء المزيد من الدراسات لاختبار علاقة متغير الروحانية في مكان العمل مع متغيرات أخرى كاختبار أثر روحانية مكان العمل في تعزيز التماسك التنظيمي، وضمن دراسة استطلاعية لآراء العاملين في المستشفيات الحكومية.

المصادر
أولاً. المصادر العربية

1. Abu Shakir, Zahraa Jamal, (2018), Employing Organizational Integrity in Reducing Emotional Depletion - An Analytical Research of the Opinions of a Sample of Educational Staff in Educational Education Organizations in the Holy Governorate of Karbala, Iraqi Journal of Administrative Sciences, Volume (15), Issue (60). (
2. Al-Nasiri, Nasser bin Saif, 2020, The role of the availability of dimensions of organizational integrity among basic education school principals in Al-Dhahirah Governorate in the Sultanate of Oman from the point of view of teachers, doctoral thesis, Muhammad I University, Journal of Arab Studies in Education and Psychology, Volume (122), Number.(122)

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Ahmed, I., Rehman, W. U., Ali, F., Ali, G., & Anwar, F. (2018). "Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement". Journal of Management Development. Vol. 37 No (6), pp.493-502.
2. Al-Helli, S. M. H. A., Al-Hindawy, Z. A. U. A., & Jaber, A. S. (2021). "Effect the organizational virtuousness on strategic supremacy: An analytical research study at Etihad Food Industries Company Ltd". Journal of Statistics and Management Systems, Vol.24 No (4), pp.817-823.
3. Aubouin-Bonnaventure, J., Fouquereau, E., Coillot, H., Lahiani, F. J., & Chevalier, S. (2021). "Virtuous Organizational Practices: A New Construct and a New Inventory". Frontiers in Psychology Journal, Vol.12 No () pp.1-17.
4. Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). "Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan". Asia-Pacific journal of business administration. Vol. 12 No (2), pp. 115-138.
5. Mahmood, Z. K., & Adel-Al-Jader, S. (2021). "Organizational Virtuousness and their Impact in Organizational Immune System: Analytical Research". REVISTA Genetic- Gestao Inovacao tecnologias, Vol.11 No (3), pp.771-784.
6. Ntayi, J. M., Balunywa, W., & Ahiauzu, A. (2019). "Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective". African Social Science Review, Vol.10 No (1), pp.106-163.
7. Salas-Vallina, A. (2020). "Towards a Sustainable Leader-Follower Relationship: Constructive Dissensus, Organizational Virtuousness and Happiness at Work (HAW)". Sustainability, Vol.12 No. (17), pp.70-87.
8. Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2020). "Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors", Journal of Hospitality & Tourism Research, Vol. 46 No (5), pp.879-904.

الملحق (1): استمارة استبانة

السيدات والسادة الأفاضل: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..
ان هذه الاستبانة جزء من متطلبات اعداد رسالة الماجستير الموسومة ب (تحقيق الروحانية في مكان العمل عبر الاستقامة التنظيمية/ دراسة استطلاعية في دائرة صحة كركوك)، وتعد هذه الاستمارة مقياسا يستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، ولا حاجة لذكر الاسماء والتفاصيل المختلفة لكم، وسيتم التعامل مع الاجابات بسرية تامة، وان تفضلكم بالإجابة المناسبة سيسهم في الحصول على نتائج دقيقة وكافية بما يعزز اهداف الدراسة.
مع فائق الشكر والتقدير

الباحثان

أولاً. المتغيرات الديموغرافية

يرجى وضع إشارة (✓) في المربع المناسب:

1. النوع الاجتماعي:

ذكر () أنثى ()

2. المؤهل العلمي:

بكالوريوس () ماجستير ()

دبلوم () دكتوراه ()

3. التخصص الدقيق

طبيب () ممرض () صيدلاني () مهندس ()

اداري () فني () تقني ()

ثانياً. متغيرات الدراسة

اولا	الاستقامة التنظيمية: وجود بيئة تزدهر فيها النزاهة والإنسانية والتسامح ودعمها ومشاركتها والتي تنعكس بشكل إيجابي على تصورات الافراد العاملين وتزيد من ارتباطهم العاطفي والنفسي بالمنظمة (ahmed& Rehman, 2018:2).				
أ	التفاوت التنظيمي: يشير الى تيقن وايمان الافراد العاملين بأنهم سينجحون في مواجهة المشاكل والتحديات الكبيرة التي تواجههم في مكان العمل على الرغم من صعوبتها وخطورتها.				
	لا اتفق تماماً	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً
1					يبتأي شعور التفاؤل بالنجاح عند مواجهتي للظروف الصعبة التي اواجهها في عملي.
2					تسعى الادارة العليا الى نشر ثقافة التفاؤل ضمن بيئة العمل.
3					انا متيقن من قدرتي على تجاوز وحل المشكلات التي تواجهني في العمل.
4					لدي التزام تنظيمي عالي بأداء الواجبات والمهام الوظيفية الموكلة لي من قبل الادارة.
5					ان نشر ثقافة التفاؤل التنظيمي من قبل إدارة المنظمة يعد مؤشر جيد لإستقامتها التنظيمية.
ب	الثقة التنظيمية: تشير الى المناخ العام للثقة داخل المنظمة والتي تتمثل بالتوقعات الإيجابية لدى الموظفين حول نوايا وسلوكيات العديد من أعضاء المنظمة بناءً على الأدوار التنظيمية والعلاقات والتجارب.				
	لا اتفق تماماً	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً
6					لدي ثقة كاملة بكل ما تقوم به القيادات الادارية من انجازات تنظيمية.
7					يسود عاملي الثقة والصدق في التعامل بين الإدارة والافراد العاملين.
8					نركز على الثقة اثناء العمل لأنها اساس النجاح التنظيمي.
9					تسعى ادارة المنظمة الى نشر ثقافة الثقة بين الافراد العاملين في المنظمة.

10	لدي توقعات ايجابية تجاه سلوكيات زملائي في العمل.					
ت	التعاطف التنظيمي: الى المناخ التنظيمي الذي تسوده الانسانية والرحمة للتخفيف عن معاناة الآخرين التي تنشأ داخل المنظمة.					
	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	
11	تسود ثقافة التعاطف في دائرتنا.					
12	تمارس إدارة المنظمة عدة أنشطة تشجع على نشر ثقافة الرحمة والتسامح بين الافراد العاملين.					
13	اراعي ظروف زملائي في العمل.					
14	تهتم الإدارة بتقديم كل اشكال الرعاية والاهتمام للأفراد العاملين في الدائرة.					
15	أحاول التخفيف عن بعض أعباء العمل لزملائي اثناء أدائهم للواجبات والمهام المناطة بوظائفهم.					
ج	النزاهة التنظيمية: وتعرف على أنها سلوك تنظيمي موجه نحو اعتماد القيم والمعايير والقواعد الصحية الجيدة من قبل الافراد العاملين عند تقديم الخدمات الصحية للجهات المختلفة.					
	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	
16	تسعى الإدارة دوما الى نشر سلوكيات العمل المنضبطة بين الافراد العاملين ومنها (الصدق والأمانة والوفاء)					
17	تظهر دائرتنا أعلى مستويات النزاهة التنظيمية.					
18	تراعي إدارة المنظمة تطبيق العدالة التنظيمية في معاملتها مع العاملين لديها.					
19	تتوافق السياسات الاجراءات التنظيمية لدائرتنا مع القيم والمبادئ السائدة في مجتمعنا.					
20	تلتزم إدارة المنظمة بالمبادئ والمعايير الاخلاقية ضمن المجال الصحي.					
د	التسامح التنظيمي: يشر الى انه جهود تنظيمية لنشر التسامح بين اعضاء المنظمة والصفح عن الاخطاء والتعلم منها مما يؤدي الى نتائج ايجابية لكل من المنظمة والافراد العاملين.					
	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	
21	تسعى إدارة المنظمة الى نشر ثقافة الحب والمودة والتسامح بين الافراد العاملين.					
22	اتعلم من كل التجارب والاطفاء في حياتي الوظيفية.					
23	تتعامل إدارة المنظمة مع اخطاء العاملين غير المقصودة في إطار التسامح لهم.					
24	تظهر إدارة الدائرة مستوى عالي من المسامحة.					
25	اسعى دوما الى بناء علاقات ايجابية وبناءة مع زملائي في العمل.					