



تأثير الروحانية في مكان العمل في السلوك الاخضر للعاملين

دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في مستشفى النسائية والاطفال التعليمي في الديوانية

عقيل عبد الواحد مالك
الكلية التقنية ادارية /كوفة
qi.ude.uta@fatah.arima

أ.م. د. اميرة هاتف حداوي
الكلية التقنية ادارية /كوفة
qi.ude.uta.tneduts@61ukc.kilam.liqa

المستخلص:

اذ تحددت مشكلة الدراسة بعدد من التساؤلات كان أهمها «هل هناك روحانية تنظيمية في مستشفى النسائية والاطفال التعليمي في الديوانية نطاق البحث تسهم بدورها في تعزيز السلوك الاخضر للعاملين فيها؟، ومن اجل تحقيق غايات البحث والاجابة عن تساؤلاته تم اختيار مستشفى النسائية والاطفال التعليمي في الديوانية ميدانا للجانب التطبيقي للبحث، وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيع الاستبانة على العاملين في المستشفى والبالغ عددها (235)

يتضمن البحث الحالي التعرف على توفر الروحانية التنظيمية في مستشفى النسائية والاطفال التعليمي في الديوانية التي تسهم بدورها في السلوك الاخضر للعاملين، إذ تعامل البحث مع الروحانية التنظيمية كمتغير مستقل من خلال ابعاده (تقدير الذات والعمل الهادف، والتأثير على الآخرين، والموائمة بين قيم الفرد والمنظمة) والاداء السلوك الاخضر للعاملين كمتغير تابع من خلال ابعاده (العمل بشكل مستدام، تجنب الضرر، الحفظ، اخذ المبادرة).



البحث.
الكلمات الرئيسية: الروحانية
التنظيمية والسلوك الاخضر
للعاملين .

The effect of organizational spirituality in
promoting green behavior for employees

Abstract:

The current research includes identifying the availability of organizational spirituality in the Women's and Children's Educational Hospital in Diwaniyah, which in turn contributes to the green behavior of the employees. And the performance of the green behavior of workers as a dependent variable through its dimensions (work sustainably, avoid harm, save, take the initiative).

The problem of the study was defined by a number of questions, the most important of which was "Is there an organizational spirituality in the Women's and Children's Teaching Hospital in Diwaniyah, the scope of the research, which in turn contributes to promoting the green behavior of its employees?" A field for the applied side of the research, and the researcher relied on the questionnaire as a tool for data collection, and the questionnaire was distributed to the hospital workers, which numbered (235) out of (600) employees, as (215) questionnaires valid for statistical analysis were retrieved, that is, with a representation rate of (40). %), and the research included hypotheses to test the effect and correlation between the variables, and the statistical program (Smart pls v.4) was adopted to analyze the results.

The research reached a set of conclusions,

استبانة من اصل (600) موظف اذ
تم استرجاع (215) استبانة صالحة
للتحليل الاحصائي، أي بنسبة تمثيل
بلغت (40%)، وقد تضمن البحث
فرضيات للاختبار علاقة التأثير
والارتباط بين المتغيرات. وتم اعتماد
البرنامج الإحصائي (Smart pls v. 4)
لتحليل النتائج.

و توصل البحث لمجموعة من
الاستنتاجات كان من أهمها بالاعتماد
على النتائج التي توصل اليها
البحث في الجانب العملي بان هناك
دور للروحانية التنظيمية في السلوك
الاخضر للعاملين أ بالإضافة الى
ان المستشفى نطاق البحث غير
مولية الاهتمام للروحانية التنظيمية
وافتقارها الى الاليات اللازمة
لتفعيلها داخل المديرية نطاق
البحث ، ومن خلال مؤشرات
السلوك الاخضر للعاملين التي تم
اعتمادها في الجانب العملي تبين بان
المستشفى نطاق البحث بحاجة الى
اليات ومعايير لرفع مستوى الاداء
الاخضر للعاملين فيها. وقدم
البحث مجموعة مقترحات أهمها
تعزيز دور الروحانية التنظيمية نطاق

1. ما هو مستوى الروحانية التنظيمية داخل المستشفى؟
2. ما هو مستوى السلوك الاخضر داخل المستشفى؟
3. هل يوجد دور للروحانية التنظيمية في المستشفى للوصول بالعاملين الى السلوك الاخضر؟
4. هل لتقدير الذات اثر بالغ في تحقيق السلوك الاخضر للعاملين؟
5. هل للعمل الهادف في المستشفى دور في تحقيق السلوك الاخضر للعاملين؟

ثانياً: اهداف البحث

استنادا الى مشكلة البحث الفكرية والميدانية وتساؤلات البحث وما نتج عنه من دور واضح يمكن تحديد اهم اهداف البحث والمتمثلة بالآتي:

١. ايجاد التأطير النظري للروحانية التنظيمية واهم ابعادها.
٢. ايجاد الإطار النظري لمفهوم السلوك الاخضر للعاملين واهم ابعاده.
٣. بيان مدى تأثير دور الروحانية التنظيمية في السلوك الاخضر للعاملين.

the most important of which was based on the results of the research on the practical side, that there is a role for organizational spirituality in the green behavior of workers, in addition to that the hospital, the scope of the research, does not pay attention to organizational spirituality and its lack of the necessary mechanisms to activate it within the directorate, the scope of the research. And through the indicators of green behavior for employees that were adopted in the practical side, it was found that the hospital, the scope of the research, needs mechanisms and standards to raise the level of green performance for its employees. The research presented a set of proposals, the most important of which is strengthening the role of organizational spirituality in the scope of the research.

Key words: organizational spirituality and green behavior of employees.

المبحث الاول: منهجية الدراسة

اولاً: مشكلة البحث:

تتجسد مشكلة البحث بالإجابة عن التساؤل الذي مفاده (ما مدى تأثير النزاهة تنظيمية في مديرية العمل والشؤون الاجتماعية في الديوانية والتي من شأنها ان تحقق السلوك الاخضر للعاملين فيها). حددت الباحثة مجموعة من التساؤلات التي انبثقت من المشكلة الفكرية والميدانية:

٤. بيان مستوى السلوك الاخضر الموجود فعلاً في المستشفى.

ثالثاً: اهمية البحث

من خلال مشكلة البحث واهدافه تبلورت الاهمية في الاتي

1. تعد المؤسسات الصحية في العراق من الدوائر التي تحتاج الروحانية التنظيمية من تحقيق السلوك الاخضر لدى عاملها وهنا لا بد من معرفة مضامين هذه الروحانية واهم ابعادها الاساسية.

2. الحفاظ على البيئة وزيادة السلوك الايجابي داخل المؤسسة من خلال تبني السلوك الاخضر لدى العاملين. وحث المؤسسات الصحية على المضي قدماً نحو تقليل و السيطرة على النفايات الطبية والمحافظة على سلامة البيئة وحياتها من التلوث فضلاً عن ذلك الحفاظ على سلامة الملاك الطبي والمرضى والمراجعين والمجتمع.

3. حازت هذه الدراسة اهميتها من كونها تطرقت الى متغيرين مهمين على مستوى الروحانية التنظيمية والسلوك الاخضر اللذان يعدان مرتكزين مهمين من اجل النهوض

بالواقع البيئي الذي ينعكس ايجاباً على الخدمات المقدمة.

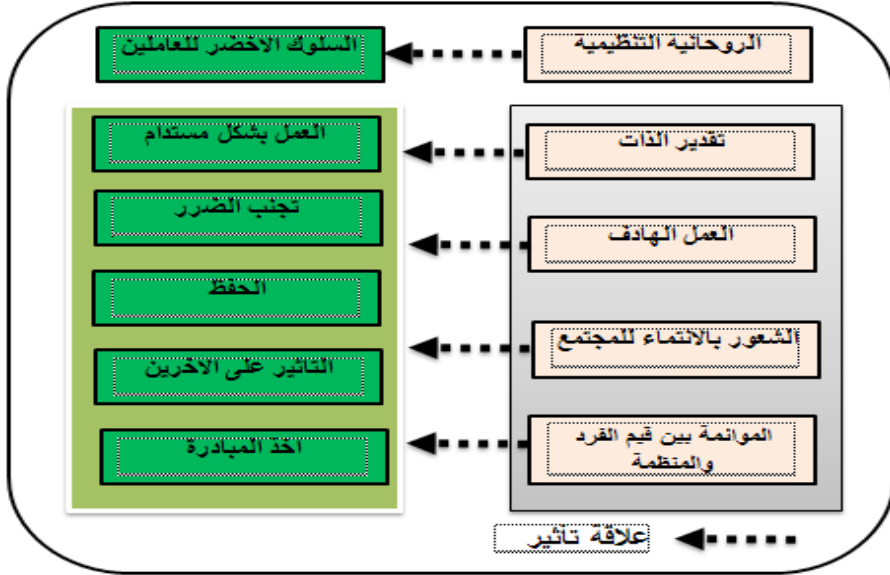
4. معرفة الدور لابعاد الروحانية التنظيمية في بث ثقافة السلوك الاخضر في المستشفى أو كيفية تحسين هذا الدور وصيانتة باستمرار.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث يظهر في الشكل (١-١)، بان متغير الروحانية التنظيمية يتم قياسه من خلال (تقدير الذات، والعمل الهادف والشعور بالانتماء للمجتمع، والموائمة بين قيم الفرد والمنظمة) وهو متغير مستقل Independent Variable و السلوك الاخضر الذي تكون من اربعة ابعاد (العمل بشكل مستدام وتجنب الضرر والحفاظ على الموارد والتأثير على الآخرين واخذ المبادرة). وهو متغير تابع



الشكل (١-١) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: من اعداد الباحث
سادسا: فرضيات البحث:

السلوك الاخضر للعاملين
وتنبثق منها الفرضيات الفرعية
الآتية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة
معنوية بين تقدير الذات والسلوك
الاخضر للعاملين.

2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة
معنوية بين العمل الهادف والسلوك
الاخضر للعاملين.

3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة
معنوية بين الشعور بالانتماء للجماعة
والسلوك الاخضر للعاملين.

4. توجد علاقة ارتباط ذات

تم صياغة فرضية البحث الرئيسة
والفرضيات الفرعية وفقا لأنموذج
البحث الافتراضي، وكما يلي:

الفرضية الرئيسة: توجد علاقة
تأثير بين ابعاد الروحانية التنظيمية
و السلوك الاخضر للعاملين وتنبثق
منها الفرضيات الفرعية الآتية:

تم صياغة فرضية البحث الرئيسة
والفرضيات الفرعية وفقا لأنموذج
البحث الافتراضي، وكما يلي:

الفرضية الرئيسة الأولى: هناك علاقة
ارتباط بين الروحانية التنظيمية وبين

دلالة معنوية بين الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة والسلوك الاخضر للعاملين .

سابعاً: مقياس البحث واساليب القياس:

البحث الحالي تبنى استخدام مقياس ليكرت الخماسي Five-Point Likert في الاستبانة لقياس مستوى الاستجابة لدى عينة البحث، والمكون من (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق تماماً، لا اتفق) لقياس متغيرات البحث. اعتمدت الباحث على قياس الروحانية التنظيمية على مقياس (de Morais et al.2022:270) بما يتناسب مع طبيعة البحث والدائرة المبحوثة وفقاً لهذا قسم الباحث الروحانية التنظيمية على اربعة مكونات هي (تقدير الذات، العمل الهادف، الشعور بالانتماء للمجتمع، الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة). وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في قياس هذا المتغير وتضمن هذا المتغير وفق تدرج ليكرت الخماسي Five-Point Likert، بينما اعتمد الباحث مقياس (Fadel et

al, 2021) لقياس السلوك الاخضر الذي تكون من اربعة ابعاد (العمل بشكل مستدام، تجنب الضرر، الحفظ، التأثير على الآخرين، اخذ المبادرة).

ثامناً: حدود البحث:

- الحدود المكانية: اقتصر الحدود المكانية للبحث على مستشفى النسائية والاطفال التعليمي في الديوانية.

- الحدود الزمانية: التي تتمثل بمدة إعداد البحث عملياً والتي شملت مدة الزيارات الأولية لتشخيص مشكلة البحث، ومدة الحصول على البيانات اللازمة للبحث ومدة توزيع الاستبانة واسترجاعها والتي امتدت للمدة من (1 / 7 / 2022 لغاية ٣ / ١٢ / 2022).

- الحدود البشرية: تجسدت بالملكات الفعلية في مستشفى النسائية والاطفال التعليمي في الديوانية.

تاسعاً: مجتمع البحث وعينه:

قام الباحث باختيار مجتمع الدراسة وهو مستشفى النسائية والاطفال التعليمي في محافظة الديوانية، وهي مؤسسة حكومية صحية



تعنى بتقديم الخدمات الصحية والاستشارات الطبية والرعاية الصحية للنساء والأطفال وتهيئة البيئة المناسبة والصحية لتلك الشرائح وتقديم أفضل الخدمات ، شمل مجتمع البحث المستشفى نطاق البحث في الديوانية كونها تتلائم مع متغيرات البحث ومقاييسه، اعتمد الباحث استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات اذ تضمنت (45) فقرة موزعة على متغيري البحث بواقع (٢٠) فقرة خاصة بالروحانية التنظيمية و(25) فقرة خاصة بالسلوك الاخضر للعاملين حيث تم اعتمادها بعد عرضها للتحكيم على مجموعة من الاساتذة المحكمين في هذا المجال وتم توزيع الاستبانة على العاملين في المستشفى المذكورة اعلاه والبالغ عددهم (٢٣5) موظفا وهم يمثلون عينة البحث اذ تم استرجاع (٢10) استمارة استبيان صالحة للتحليل الاحصائي والتي تمثلت بعينة البحث المعادلة التي اعتمدت لغرض ، أي بنسبة تمثيل بلغت (40%) ويعرض الجدول (5-1) وصفاً تفصيلاً لعينة

الدراسة ذكر.

المبحث الثاني

الاطار النظري للبحث

اولاً: الروحانية التنظيمية_ المفهوم والابعاد

عبر عنها (Rocha, 2021:109)، إنها بنية متعددة التخصصات ، متعددة الأبعاد. بمجرد تطبيقها على الفرد فقط ، سوف تطبق على القادة الآن و على الشركات ، في المستويات الجماعية ، مكان العمل ، والتنظيم. الروحانية في مكان العمل هي الروحانية الجماعية داخل الشركة. إنها التجربة الروحية للأعضاء في مكان العمل. إنه مرتبط برفاهية الموظفين ، والشعور بالمعنى والغرض ، والترابط ، والمعنى المجتمعي . حيث تتألف الروحانية التنظيمية من الأفراد (القادة والأعضاء) والروحانية في مكان العمل. الروحانية ليست هي نفسها التدين ، بل هي بنية بالأبعاد التسعة التالية ، وهي خارقة للطبيعة ، ومعنى وهدف في الحياة ، وصحة في الحياة ، وقداسة في الحياة ، وعدم الالتفات

إلى القيم المادية، والإيثار، والوعي بالمأساة، والمثالية. وثمار الروحانية. من وجهة نظر إلكينز، الروحانية الحقيقية هي أن تحب كل الكائنات. على الرغم من وجود علاقة بين الدين والروحانية، إلا أن الروحانية شخصية إلى حد ما، في حين أن الدين هو انعكاس للروحانية في نسيج الدين الشخصي ويتضمن التقاليد والعادات الاجتماعية والشخصية. ان مصطلح «الدين»

مأخوذ من الأصل اللاتيني «Religio» والذي يعني «الإكراه» أو «الحبس». روحياً مأخوذ من الجذر اللاتيني «Spirititas» الذي يعني «دور الحياة» أو «طريقة الوجود». (Yaghoubi, & Motahhari, 2016:125) ومما تقدم نورد بعض التعاريف الخاصة مفهوم الروحانية التنظيمية وكما موضح في الجدول (٢-١) ادناه:

جدول (٢-١)

يوضح تعاريف الروحانية التنظيمية على وفق آراء بعض الكتاب والباحثين

الكاتب	التعريف
(زوين واخرين، ٢٠١٧: 6)	انها تعزيز لرضا العامل عن عمله سواء على المستوى الفردي او المستوى الجماعي في المنظمة ، عبر السمو وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي الى تحقيق مشاعر السعادة والرفاه.
(العامري وخضير، ٢٠٢١: ٣)	على أنها «الثقافة التنظيمية التي تعزز قيم الإحسان والتقبل ؛ يسهل الشعور بالتواصل مع الآخرين ويحفز الموظفين لتحقيق غرض أعلى.
(Rocha, 2021:109)	هي الروحانية الفردية والجماعية داخل الشركة وعلاقتها بالخارج.



وبالاعتماد على الادبيات السابقة والتعاريف اعلاه توصل الباحث الى تعريف الروحانية التنظيمية وهو:

تعريف الباحث: أنه إطار عمل يتكون من قيم تنظيمية تعزز تجربة التفوق بين الموظفين من خلال عملية العمل، مما يعزز إحساس الموظفين بالارتباط بالآخرين في المنظمة بحيث يشعروا بالبهجة والشعور بالاكتمال.

ثانيا: ابعاد الروحانية التنظيمية

organizational spirituality Dimensions

تم اختيار الابعاد من نماذج مختلفة بما يتلاءم مع مفهوم الروحانية التنظيمية وبما يمكن من تحقيقها داخل مديرية العمل والشؤون الاجتماعية فقد تم الاعتماد على رأي الباحث (de Morais et al.2022:270) في اختيار (تقدير الذات والعمل الهادف، والتأثير على الآخرين، والموائمة بين قيم الفرد والمنظمة). وكما يلي:

أ: تقدير الذات Life Inner: تشير «الحياة الداخلية» إلى نظرية مفهوم

الذات ، والتي تتضمن الهوية الذاتية والهوية الاجتماعية؛ يقترح أن العمل يكون محفزاً عندما يكون متوافقاً مع الهوية الذاتية للفرد. كما يوضح أيضاً أن الهوية الاجتماعية للشخص تتطلب سياقاً اجتماعياً أكبر. (Pirkola et al, 2016:2)

ب: العمل الهادف Meaningful work: يجسد المكون الثاني للروحانية في مكان العمل فكرة أن الناس يبحثون عن معنى في العمل. المعنى في العمل هو الشعور بالكمال والانسجام مع بعض الأغراض المتحركة (الأسمى) التي تعطي توجيهاً لعمل الفرد. يتعلق المعنى بما إذا كان الهدف والأهمية محسوسة. (Chawla, & Guda.2010:160)

ج: الشعور بالانتماء للمجتمع A sense of community: يقوم البعد الثالث على فكرة أن الكائنات الروحية تعيش فيما يتعلق بالبشر الآخرين وهنا يشير المجتمع إلى «مفاهيم المشاركة والالتزام والالتزام المتبادلين التي تربط الناس ببعضهم البعض» (Duchon & Plowman:2005:814)



د: الموازنة بين قيم الفرد والمنظمة
Alignment between the values of the individual and the organization : بينه
 (Nair, Sivakumar, 2018:4) انه شعور
 الموظفين بأن قيم المؤسسة تتفق
 مع قيمهم ومعتقداتهم. إنه التفاعل
 بين القيم التنظيمية والموظفين ،
 عندما تعزز القيم التنظيمية التفوق
 الذاتي للأفراد من خلال السماح
 لهم بالمساهمة في الآخرين أو المجتمع
 والاعتقاد بأن لدى المنظمة قيماً
 مناسبة وأخلاقاً راسخة وتهتم
 بالموظفين والمجموعة الرفاهية ،
 سيتم تعزيز الروحانية في مكان
 العمل للموظفين.

ثالثاً: السلوك الاخضر للعاملين _
 المفهوم والابعاد

يجد مفهوم سلوك الموظف جذوره
 في عمل ايلتون مايو الذي صاغ
 علم النفس البشري وسلوك
 الموظفين في العمل. سلوك الموظف
 الأخضر (GEB) و هو امتداد
 لسلوك الموظف حيث تم توسيع
 النظرية التنظيمية مع زيادة الوعي
 الأخضر ، وبالتالي إضافة المنظور
 البيئي إليها. إن منظور وموقف

الموظفين تجاه البيئة لها تأثير كبير
 على الأداء البيئي للمؤسسات حيث
 تتمتع المنظمات ذات المستوى العالي
 من الثقافة التنظيمية الخضراء بالتزام
 تنظيمي عالٍ والموظفون على دراية
 بالمخاوف البيئية ويدعمونها (Tahir et al, 2020:2 حيث يؤدي التدهور البيئي
 في النهاية إلى الإجراءات الضارة التي
 يقوم بها الأفراد. وبالتالي يتطلب
 تحقيق الاستدامة البيئية تغيير سلوك
 الأفراد ليكونوا أكثر مسؤولية تجاه
 البيئة. نظراً لأن المنظمات تهدف إلى
 تحسين أدائها البيئي المؤسسي ، يجب
 عليها تحسين الأداء البيئي الفردي
 لكل من موظفيها. (Wiernik et al, 2018:63

ومن خلال المفهوم اعلاه سيتم
 التطرق الى بعض التعاريف حسب
 راي بعض الكتاب الباحثين كما
 مبين في الجدول رقم (3-1)



جدول (3-1) تعريفات السلوك الاخضر على وفق آراء عدد من الكتاب والباحثين

ت	أسماء الكتاب والباحثين	المفهوم
1	(Fawehinmi et al.2020:4)	يشير السلوك الأخضر إلى مجموعة من سلوكيات الأفراد الأكثر ودية تجاه البيئة.
3	(Chaudhary,20202:)	هي السلوكيات التي أظهرها الموظف والتي لها تأثير مفيد على البيئة.
5	(Bashirun & Noranee,2020:939)	أنه نية سلوكية تدفع الأفراد إلى اتخاذ إجراءات لتقليل التأثير السلبي على البيئة.

رابعاً: السلوك الاخضر للعاملين:

Green behavior for employees

تم اختيار مجموعة من الابعاد التي تتفق مع رأي بعض الباحث التي تمكن من تحقيق السلوك الاخضر للعاملين داخل المنظمة ومنهم (Fadel et al.2021) وكما يلي:

أ- العمل بشكل مستدام Work sustainably

تمثل الفئة الوصفية للعمل المستدام السلوكيات التي تساعد من عمليات ومنتجات العمل على أن تكون أكثر استدامة (Ones & Dilchert, 2012:4)، تشمل الفئات الأربع المدرجة اختيار البدائل المسؤولة، وتغيير

طريقة العمل، وإنشاء منتجات وعمليات مستدامة، واحتضان الابتكار من أجل الاستدامة. وكما موضحة في الشكل رقم حيث يتضمن اختيار البدائل المسؤولة اختيار الخيار الأكثر ملاءمة للبيئة (McConnaughy,2014:26)

ب- تجنب الضرر avoid harm

يرتبط تجنب الضرر بتجنب السلوكيات البيئية السلبية في العمل والتعليق عليها. الجانب الإيجابي من هذه السلوكيات يحتوي على سلوكيات تعيق التلوث أو تعزز النظام البيئي. الجانب السلبي من هذه الفئة مدفوع بنقص الحكمة

بدافع من المكاسب المالية. تميل السلوكيات الخضراء للموظفين الإيجابية التي تتجنب الضرر البيئي إلى أن تكون مدفوعة بالإيثار ومشاعر المسؤولية تجاه الأجيال القادمة واهتمام عام بالمستقبل. سلوك الموظفين في العمل. (Iqbal et al.2018,5.6)

ج- حفظ الموارد preservation

: تتضمن إعادة الاستخدام استخدامات متعددة للمواد لأغراض جديدة. تسمح إعادة التدوير للمواد القديمة بأن تصبح منتجات جديدة ، ولكنها تتطلب طاقة وموارد إضافية للقيام بذلك. شكل الحفاظ على EGB حوالي نصف إجمالي الحوادث السلوكية ، مع كون تقليل الاستخدام وإعادة التدوير من أكثر السلوكيات شيوعاً ضمن فئة «الحفظ الوصفية». من الناحية النفسية ، يمثل الحفاظ على الاقتصاد أو توفير. (McConaughy,2014:28).

د- التأثير على الآخرين

influence on others

يعني إلى أي مدى يقوم الموظفون

بتثقيف الأفراد وإشراكهم وتحفيزهم على المشاركة في تقليل الآثار البيئية والمشاركة في المبادرات المناصرة للبيئة. تشمل هذه السلوكيات مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة ولكن في نطاق التعريف ، فإنها تأخذ في الاعتبار الموظفين فقط. هذه السلوكيات ليس لها أي فائدة بيئية مباشرة أو فورية ولكن لديها إمكانية كبيرة للتأثير على النتيجة البيئية النهائية من خلال التأثير على العديد من أعضاء المنظمة (Ones & Dilchert,2013:5)

ث- اخذ المبادرة Take the initiative

يتم تعريف أخذ المبادرة من خلال الرغبة في اتخاذ تدابير قياس وفهم والتأثير على مخاطر الموظفين من أجل المنفعة البيئية. تعكس السلوكيات في هذه الفئة روح المبادرة وريادة الأعمال لعمل الموظف باعتبارها بذرة لمبادرة أو برنامج معني. تم العثور هنا أيضاً على الإجراءات التي تتضمن التوضيح بالنفس. يمكن توجيه سلوكيات المبادرة إلى فئات سلوكية أخرى.

(Daud et al.2020:32)

المبحث الثالث

الجانب التحليلي لفرضيات البحث

أولاً: الاختبار الأولي للبيانات

أ: التحليل الوصفي

تم إجراء التحليل الوصفي لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته الخاصة بتحديد مستوى أهمية متغيرات البحث في الدائرة المبحوثة، وكالاتي:

جدول (٤-١) نتائج التحليل الوصفي للنزاهة التنظيمية

ال فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	ترتيب الفقرات
تقدير الذات	3.12	1.570746	0.224	1
العمل الهادف	2.59	1.555994	0.222	4
الشعور بالانتماء للمجموعة	2.799	1.51989	0.217	2
المواثمة بين قيم الفرد والمنظمة	2.682	1.5227	0.217	3
الروحانية التنظيمية	2.797	1.5423	0.220	

المصدر: برنامج SPSS V.23

أظهرت نتائج الجدول (٤-١) أن الوسط الحسابي العام لمتغير الروحانية التنظيمية هو (٢,٧٩) وهو أقل من الوسط الفرضي البالغ (٤)، وإيضاً كانت الأوساط الحسابية لأبعاد الروحانية التنظيمية أقل من وسطها الفرضي، كذلك تشير قيم الانحراف المعياري إلى

اتفاق المستجيبين حول فقرات متغير الروحانية التنظيمية، إذ بلغ معدل الانحراف المعياري الكلي (١.٥٤). وهذه النتائج دليل على عدم اهتمام الدائرة المبحوثة بالروحانية التنظيمية وافقارها لآليات اللازمة لتطبيقها.

ب: التحليل الوصفي لمتغير السلوك الاخضر
الخاصة بالاطراف الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى
يوضح الجدول (1-5) النتائج الاهمية لفقرات متغير الاداء العالي.

جدول (1-5) نتائج التحليل الوصفي للاداء العالي

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاهمية	ترتيب الفقرات
العمل بشكل مستدام	3.581	1.49819	0.214	2
تجنب الضرر	3.409	1.4834	0.211	4
حفظ الموارد	3.434	1.556168	0.222	3
التأثير على الآخرين	4.148	1.6057	0.229	1
اخذ المبادرة	3.405	1.4832	0.211	5
السلوك الاخضر للعاملين	3.643	1.5359	0.219	

المصدر: برنامج SPSS V.23

السلوك الاخضر.

ثانيا: اختبار الفرضيات:

أ: اختبار فرضيات التأثير:

1- الفرضية الرئيسة:

1.1 الفرضية الاولى: يفترض الباحث

في هذه الفرضية ب(وجود علاقة

تأثير الروحانية التنظيمية (SO) في

السلوك الاخضر للعاملين، وهذا

يعني أن الروحانية التنظيمية لها تأثير

مباشر في السلوك الاخضر للعاملين،

وأن أي تغيير في المتغير التابع السلوك

الاخضر للعاملين (GB) هو

ناتج عن التغير الذي حدث في

المتغير الروحانية التنظيمية، وسيتم

اظهرت نتائج الجدول (1-5) ان

الوسط الحسابي العام لمتغير السلوك

الاخضر هو (٣, ٦٤) وهو اقل

من الوسط الفرضي البالغ (٤)

، وتراوحت الاوساط الحسابية

لفقرات متغير السلوك الاخضر

(2.99-4.42)، كذلك تشير

قيم الانحراف المعياري الى اتفاق

المستجيبين حول فقرات السلوك

الاخضر، اذ بلغ معدل الانحراف

المعياري الكلي (1.53). وهذه

النتائج تحتم على المستشفى المبحوثة

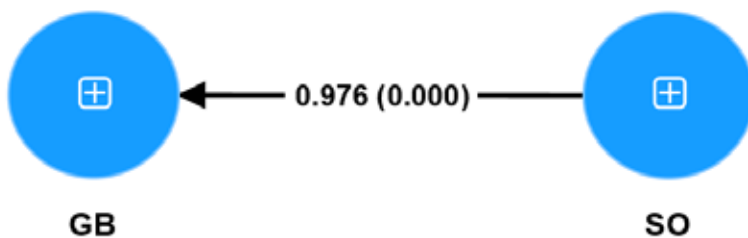
اعتماد معايير واليات فعالة لتحقيق



معامل التحديد الذي يظهر التباين المفسر للذكاء التنافسي من السلوك الاخر للعاملين، وقبول الفرضية ورفضها سيعتمد على مستوى المعنوية المعيارية وهي اقل من (5%). ونتائج الاختبار كما يلي:

استعمال برنامج (SmartPls) في استخراج نتائج الاختبار من علاقة التأثير فيظهر معامل التأثير ومستوى المعنوية على السهم في الشكل (1-2) الرابط بين المتغير المستقل والتابع، اما الجدول (1-6) يظهر بعض الإحصاءات من

الشكل (1-2) نموذج اختبار فرضية التأثير الرئيسة



المصدر: مخرجات برنامج (Smart pls v.4)

الجدول (1-6) تأثير الروحانية التنظيمية في السلوك الاخر

	Original sample (O)	R2	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
SO -> GB	0.976	0.776	0.002	477.721	0.000

المصدر: مخرجات برنامج (Smart pls v.4)

قيم الفرد والمنظمة (AV) في السلوك الاخضر للعاملين، وهذا يعني أن أبعاد الروحانية التنظيمية لها تأثير مباشر في السلوك الاخضر للعاملين، وأن أي تغير في المتغير التابع السلوك الاخضر للعاملين هو ناتج عن التغير الذي حدث في أبعاد المتغير المستقل الروحانية التنظيمية، وسيتم استعمال برنامج ((SmartPls في استخراج نتائج الاختبار من علاقة التأثير فيظهر معامل التأثير ومستوى المعنوية على السهم في الشكل (1-3) والشكل، اما الجدول (3-20) فيظهر بعض الإحصاءات من معامل التحديد الذي يظهر التباين المفسر لأبعاد الذكاء التنافسي من السلوك الاخضر للعاملين، وقبل الفرضية ورفضها سيعتمد على مستوى المعنوية المعيارية وهي أقل من (5%). ونتائج الاختبار كما يأتي:

على وفق نتائج الشكل (2-1) والجدول (6-1) تبين الآتي:

١. ان الروحانية التنظيمية تفسر ما نسبة (0.776) من التباين الحاصل في المتغير (السلوك الاخضر للعاملين).

٢. ان معامل التأثير بلغ ((0.976 وهو يعني ان الروحانية التنظيمية تزيد من السلوك الاخضر للعاملين كلما زاد المتغير الروحانية التنظيمية وحدة واحدة سيزداد السلوك الاخضر للعاملين بنسبة (0.976)، وهو تأثير إيجابي.

٣. ان القيمة المحسوبة ل(t) سجلت اكبر من القيمة الجدولية (٩٦, ١) كما سجلت مستوى المعنوية لعلاقة التأثير نسبة اقل من (٠, ٠٥) وبهذه النتيجة تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.

٢. الفرضية الثانية: يفترض الباحث في هذه الفرضية ب(وجود علاقة تأثير لأبعاد الروحانية التنظيمية تقدير الذات (IL) و العمل الهادف (MW) والشعور بالانتماء للمجموعة (SC) و الموائمة بين



الشكل (١-٣)



المصدر: مخرجات برنامج (Smart pls v.4)

الجدول (١-٧)

	Original sample (O)	R2	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
AV -> GB	0.061	0.722	0.048	1.265	0.206
IL -> GB	0.164		0.050	3.296	0.001
MW -> GB	0.347		0.050	6.973	0.000
SC -> GB	0.424		0.068	6.245	0.000

المصدر: مخرجات برنامج (Smart pls v.4)

- على وفق نتائج الشكل (١-٧) والشكل (١-٣) تبين الاتي:
١. إن أبعاد الروحانية التنظيمية تفسر ما نسبة (٧٢٢, ٠) من التباين الحاصل في المتغير السلوك الاخضر للعاملين.
 ٢. ان معامل التأثير لبُعد الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة بلغ (٠, ٠٦١) وهو يعني ان الموائمة تزيد من السلوك الاخضر وكلما زادت الموائمة وحدة واحدة سيزيد من السلوك الاخضر للعاملين بمقدار (٠, ٠٦١)، وهو تأثير ضعيف جدا. كما أن القيمة المحسوبة ل(t) سجلت اقل من القيمة الجدولية (١, ٩٦) كما سجلت مستوى المعنوية لعلاقة التأثير نسبة اقل من (٠, ٠٥) وبهذه النتيجة تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.
 ٣. ان معامل التأثير لبُعد تقدير الذات بلغ (0.164) وهو يعني أن التقدير يزيد من السلوك الاخضر وكلما زاد التقدير وحدة واحدة سيزيد من السلوك الاخضر للعاملين بمقدار (٠, ١٦٤)، وهو تأثير إيجابي. كما ان القيمة المحسوبة ل(t) سجلت اكبر من القيمة الجدولية (١, ٩٦) كما سجلت مستوى المعنوية لعلاقة التأثير نسبة اقل من (٠, ٠٥) وبهذه النتيجة تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.
 ٤. ان معامل التأثير لبُعد العمل الهادف بلغ (٣٤٧, ٠) وهو يعني أن التحليل يزيد من السلوك الاخضر للعاملين وكلما زاد التحليل وحدة واحدة سيزيد من السلوك الاخضر للعاملين بمقدار (٣٤٧, ٠)، وهو تأثير إيجابي. كما ان القيمة المحسوبة ل(t) سجلت اكبر من القيمة الجدولية (١, ٩٦) كما سجلت مستوى المعنوية لعلاقة التأثير نسبة اقل من (٠, ٠٥) وبهذه النتيجة تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.
 ٥. ان معامل التأثير لبُعد الشعور بالانتماء للمجموعة بلغ (٤٢٤, ٠) وهو يعني ان الاتصال يزيد من السلوك الاخضر للعاملين وكلما زاد الاتصال وحدة واحدة سيزيد من السلوك الاخضر للعاملين بمقدار (٤٢٤, ٠)، وهو تأثير إيجابي. كما ان القيمة المحسوبة ل(t) سجلت

أكبر من القيمة الجدولية (٩٦, ١) كما سجلت مستوى المعنوية لعلاقة التأثير نسبة اقل من (٠, ٠٥) وبهذه النتيجة تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات:

١) الاستنتاجات النظرية

اولا- إن تطبيق الروحانية التنظيمية، يتطلب ضرورة التزام كل الإدارات بذلك وتعزيز دورها إلى تحقيق السلوك الاخضر للعاملين إضافة إلى ذلك، لابد من توجيه الدورات التدريبية المتخصصة، والعمل على تقويم شفافية الأعمال داخل المديرية.

ثانيا- إن إنجاح مفهوم الروحانية التنظيمية يتطلب ضرورة العمل على توعية الأفراد العاملين بأهمية هذا المفهوم ودوره في تحقيق السلوك الاخضر، كذلك فإن الروحانية عن هي داغع داخلي من اجل تعزيز السلوك الاخضر.

ثالثا- ان المنظمات التي تمتاز في ترسيخ مبادئ الروحانية التنظيمية

وتلتزم بها بصورة حقيقية في جميع مفاصل عملها الاداري والتنظيمي وعلى مستوى العاملين فيها تمتاز هذه المنظمات بالسمعة الحسنة من حيث النزاهة والكفاءة في تقديم الخدمات.

٢) الاستنتاجات العملية

توصل الباحث الى جملة من الاستنتاجات في ضوء نتائج الجانب العملي وكالاتي:

اولا: من خلال النتائج التي توصل اليها البحث تبين بان هناك تأثير للروحانية التنظيمية في السلوك الاخضر للعاملين.

ثانيا: لا تمتلك المستشفى اليات مناسبة لتدريب وتطوير العاملين بما يمكنهم من تعزيز اليات السلوك الاخضر المطلوب والطوعي.

ثالثا: وجود بعض المعوقات التي لاتمكن العاملين بالشعور بتقدير الذات والموائمة بين قيمهم وقيم المنظمة.

رابعا: على الرغم من وجود ضعف بالسلوك الاخضر للعاملين في المستشفى الا ان الادارة تدعم السلوك الاخضر المطلوب وهذا ما





يتطلب من الادارة دعم السلوك الاخضر الطوعي.

ثانيا: التوصيات:

اولا: تعزيز و ترسيخ الروحانية التنظيمية داخل المستشفى من خلال توفير الدعم المعنوي المتمثل بتقدير الذات للعاملين واحترام حياتهم الداخلية بالاضافة الى احترام قيمهم مما يوفر لهم حافز روحي.

ثانيا: التعاون مع الجهات المتعددة في المستشفى نطاق البحث بدأ بالقيادات العليا وصولا الى كافة العاملين مما يعزز من الروحانية التنظيمية داخل المستشفى وتكوين علاقات مبنية على احترام الذات.

ثالثا: تعميق الشعور بالانتماء للمجموعات العمل بما يولد لدى العاملين حب روح الفريق ويجعلهم يشعرون بانهم عائلة واحدة وعدم الشعور بالاغتراب داخل المجموعة.

رابعا: توفير الاليات المناسبة التي تعزز من السلوك الاخضر للعاملين واقامة الدوريات الخاصة بهذا المجال في محاولة لخلق سلوك اخضر (مطلوب وطوعي) لدى العاملين داخل المستشفى.

المصادر:

المصادر العربية

- السكافي، ليث زهير، الميالي، حاكم حسوني و زوين. عمار عبد الامير، (2017). الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء دراسة إستطلاعية لآراء عدد من موظفي معمل سمنت الكوفة الجديد. Al Kut Journal of Economics Administrative Sciences, 1(26).
- العامري، فراس محمد، وخضير، ليل عبدالله (2021). أثر الروحانية التنظيمية في تحسين الأداء الجامعي (بحث ميداني). مجلة جامعة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 66 (10)، 279-292 .

المصادر الاجنبية

- Bashirun, S. N., & Noranee, S. (2020). Influence of environmental knowledge and attitude on employee green behaviour. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 10(6), 937-946
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27(2), 630-641.
- Chawla, V., & Guda, S. (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,

norms scale.

•Nair, R. S., & Sivakumar, V. (2018). Investigating the impact of workplace spirituality on ethical climate. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 7-27.

•Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Measuring, understanding, and influencing employee green behaviors. *Green organizations: Driving change with IO psychology*, 115-148.

•Pirkola, H., Rantakokko, P., & Suhonen, M. (2016). Workplace spirituality in health care: an integrated review of the literature. *Journal of nursing management*, 24(7), 859-868.

•Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241-252.

•Tahir, R., Athar, M. R., & Afzal, A. (2020). The impact of greenwashing practices on green employee behavior: Mediating role of employee value orientation and green psychological climate. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1781996.

•Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Ones, D. S. (2016). Age and employee green behaviors: A meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 7, 194.

•Yaghoubi, N. M., & Motahhari, Z. (2016). Happiness in the light of organizational spirituality: Comprehensive approach. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 123-136.

16(2), 157-167.

•de Morais Ferreira, A., El-Aouar, W.A., da Silva, A.W.P., & de Castro, A.B.C. (2022). Relationships between organizational spirituality and organizational commitment. *Journal of Management and Secretarial*, 13(1), 262-285.

•Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.

•Fadel, K. A., Malik, A. A. W., & Alaboody, A. A. A. R. (2021). The Role of Abusive Supervision in Reducing the Employee Green Behavior: A Survey of the Opinions of Sample of Affiliates in the Technical Institute of AL-Diwaniyah. *Webology*, 18(2).

•Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Wan Kasim, W. Z., Mohamad, Z., & Sofian Abdul Halim, M. A. (2020). Exploring the interplay of green human resource management, employee green behavior, and personal moral norms. *Sage Open*, 10(4), 2158244020982292.

•Iqbal, Q., Hassan, S. H., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Employee's green behavior for environmental sustainability: A case of banking sector in Pakistan. *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*.

•McConnaughy, J. C. (2014). Development of an employee green behavior descriptive

