

## The role of spiritual capital in organizational sustainability: an exploratory study of the opinions of a sample of doctors in the hospitals of the city of medicine

Osama Mohammed Obeid <sup>a</sup> , Rana Nasir Saber <sup>b</sup>

<sup>a&b</sup> Business management, Technical College of Management-Baghdad, Middle Technical University, Baghdad, Iraq

### ABSTRACT

The research aims to test "the role of spiritual capital in organizational sustainability" within the health sector. It addresses the central question of how spiritual capital can be employed to enhance sustainability in the investigated hospitals. Medical City hospitals were selected as the research field, and a random sample of 223 doctors was surveyed, representing different job levels, including senior residents, rotating residents, specialist doctors, and practicing doctors. The research adopted a descriptive-analytical approach, and data were collected through a structured questionnaire. Statistical analysis was conducted using SPSS V.28 and AMOS V.25, employing arithmetic mean, standard deviation, Cronbach's alpha, Pearson correlation, and simple linear regression. The findings reveal a positive and statistically significant relationship and effect between spiritual capital and organizational sustainability. The study concludes that strengthening spiritual capital across its various dimensions by hospital administrations contributes substantially to enhancing organizational sustainability in a practical and measurable manner.

**Keywords:** *Spiritual Capital, Organizational Sustainability, Hospitals of City of Medicine.*

### دور رأس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الطب

أسامة محمد عبيد <sup>1</sup> ، رنا ناصر صبر <sup>2</sup>

قسم إدارة الاعمال / الكلية التقنية الادارية-بغداد ، الجامعة التقنية الوسطى، بغداد، العراق <sup>1&2</sup>

**الملخص** يهدف البحث إلى اختبار "دور رأس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية" في القطاع الصحي، وانطلق البحث من تساؤل اساسي (ما هو دور رأس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة؟). تم اختيار مستشفيات مدينة الطب ميداناً لتطبيق البحث، وتم استطلاع عينة عشوائية من 223 طبيباً وشملت العينة مستويات وظيفية مختلفة تمثلت بـ(مقيم أقدم، مقيم دوري، طبيب اختصاص، طبيب ممارس).. اعتمدت الدراسة نهجاً وصفيّاً تحليلياً، وتم جمع البيانات من خلال استبيان منظم. أجري التحليل الإحصائي باستخدام SPSS V.28 و AMOS V.25، باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل كرونباخ ألفا وارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط. وتكشف النتائج عن وجود علاقة وتأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية بين رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية. وتوصل البحث الى عدد من الاستنتاجات المهمة، من أبرزها: كلما حرصت إدارات المستشفيات المبحوثة على ترسيخ رأس المال الروحي بأبعاده المختلفة، كلما كان لذلك دور فاعل في تحقيق الاستدامة التنظيمية بشكل ملموس.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال الروحي، الاستدامة التنظيمية، مستشفيات مدينة الطب.

E-mail address:

[dcc2037@mtu.edu.iq](mailto:dcc2037@mtu.edu.iq) <sup>a</sup>

[ranaaltay1978@mtu.edu.iq](mailto:ranaaltay1978@mtu.edu.iq) <sup>b</sup>

Corresponding\* : *Osama Mohammed Obeid*

Received 25 January 2025.

Accepted 6th July 2025

 10.36371/port.2026.1.4



## 1. المقدمة

ذلك على تحقيق الاستدامة التنظيمية الذي يعد الحجر الأساس الذي تصبو للوصول اليه مما أصبح دافعاً للخوض في هذه الموضوعات. وفي ضوء ذلك يمكن للباحثين التعبير عن مشكلة البحث من خلال طرح التساؤل الرئيسي وهو (ما هو دور رأس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة؟)، وتتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الآتية:

1. ما مدى توافر راس المال الروحي والاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة؟
2. ما مستوى العلاقة بين رأس المال الروحي وابعاده مع الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة؟
3. ما مدى تأثير رأس المال الروحي بأبعاده في الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة؟

**ثانياً: أهداف البحث:**

1. التعرف على مدى توافر راس المال الروحي والاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة.
2. التعرف على مدى العلاقة بين رأس المال الروحي وابعاده مع الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة.
3. اختبار مدى تأثير رأس المال الروحي بأبعاده في الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة.

**ثالثاً: أهمية البحث:**

1. يعد هذا البحث امتداداً علمياً رصيناً لشریان الحياة البحثي فضلاً عن مساهمتها في سد الفجوة المعرفية التي تبلورت من التطلعات المفاهيمية التي تخص متغيرات المدروسة.
2. تقديم مساهمة معرفية رائدة في رفد المكتبات العراقية والعربية بهذا المجال المهم الذي يتأمل الباحث منه ان يكون محط اهتمام الباحثين الآخرين المهتمين به.
3. يكتسب البحث أهميته من إسهامه في تعريف وزيادة الوعي لإدارة المستشفى محل البحث بأهمية تنمية راس المال الروحي لمواردها البشرية وبما يسهم بتحقيق الاستدامة التنظيمية.
4. أهمية مجال ومكان التطبيق وهو قطاع الصحة وبشكل خاص في المستشفيات المبحوثة في دائرة مدينة الطب وما تمثله من ضرورة في البحث عن أساليب وطرائق فاعلة لتقديم الخدمات الصحية إلى أفراد المجتمع.

**رابعاً: منهج البحث:**

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وتمثل خطوات هذا المنهج بفحص الظاهرة، تحديد المشكلة وتحديد الأهداف والأهمية والفروض، وانتقاء

تواجه المنظمات اليوم تحديات متسارعة وتغيرات متلاحقة، مما يفرض عليها ضغوطاً غير مسبوقه على جودة الأداء واستمرارية الخدمة وكفاءة إدارة الموارد. وإلى جانب هذه التحديات المتزايدة، أصبح تحقيق الاستدامة التنظيمية من أهم الأولويات، لا سيما في بيئات العمل التي تتسم بعدم الاستقرار وضغط الموارد. وتعدّ المستشفيات من أبرز هذه البيئات، إذ تواجه ضغوطاً متزايدة ناجمة عن التطورات التكنولوجية، وتغير احتياجات المرضى، ونقص الموارد البشرية والمالية. وهذا ما يجعل الاستدامة التنظيمية هدفاً استراتيجياً تسعى لتحقيقه لضمان الاستمرارية وتحسين جودة الخدمة الصحية المقدمة. وتعدّ مستشفيات مدينة الطب نموذجاً حيويًا لهذه المنظمات، إذ تسعى جاهدةً لتحقيق التوازن بين تقديم رعاية صحية فعّالة والحفاظ على الاستدامة التنظيمية في بيئة بالغة التعقيد. وفي ظل هذه التحديات، لم يعد الاعتماد على الموارد المادية والكوادر البشرية وحده كافياً. بل برزت الحاجة إلى الاستثمار في نوع جديد من رأس المال، يُسمى "رأس المال الروحي"، كعنصر مؤثر في دعم قدرة المنظمات على الصمود والتطور وتحقيق أهدافها طويلة الأمد. ورغم كونه غير ملموس، إلا أن لهذا النوع من رأس المال أثراً واضحاً في تعزيز السلوك الإيجابي، وتحفيز المبادرة، وبناء ثقافة تنظيمية متماسكة، لا سيما في القطاعات التي تركز على الخدمات الإنسانية، كقطاع الرعاية الصحية، وعندما يؤمن الأطباء والموظفين في المستشفى برسالتهم ويتحركون بقيم وأخلاقيات ما يقومون به، فإنهم يصبحون أكثر استعداداً لتحمل الضغوط ومواجهة التحديات والعمل كفريق واحد، مما يساهم بشكل مباشر في تحقيق الاستدامة التنظيمية.

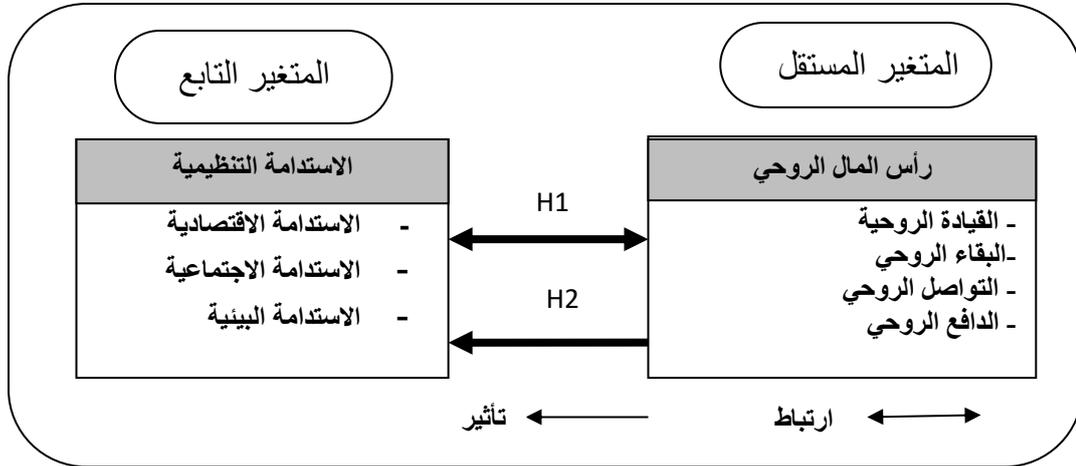
تمثل منهجية البحث الأساس الذي ينطلق على أساسه البحث، إذ يتم توضيحها في الإطار النظري، ومن ثم تطبيقها في الجانب العملي، إذ تتضمن منهجية البحث المشكلة التي انطلق منها البحث، فضلاً عن، اهداف وأهمية البحث، وصياغة المخطط الفرضي، ومن ثم تحديد الفرضيات التي استند عليها البحث، وتوضيح المنهج المعتمد، فضلاً عن حدود البحث، ومجتمع البحث وعينته، وكذلك تحديد الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الجانب العملي.

**المبحث الاول: منهجية البحث****أولاً- تساؤلات البحث**

تواجه المنظمات بشكل عام والمنظمات الصحية العراقية بشكل خاص في الوقت الحالي تدهورا في سير عملياتها الطبية المتمثلة بتقديم الخدمات الصحية والعلاجية وتعود الى عده اسباب منها (تزايد التقنيات الطبية الحديثة، تزايد عدد السكان، تطور علم الأدوية، تزايد الأمراض المزمنة والأوبئة) ونتيجة زيادة ضغوط العمل التي قد تحول دون استمرارهم في العمل وبما يعكس

عينة البحث، وتعيين الأداة الخاصة بجمع البيانات من عينة البحث، ومن ثم وصف النتائج وتفسيرها، وأخيراً تقديم النتائج والتوصيات الخاصة بالبحث. إذ تم جمع البيانات من عينة البحث عبر الاستبانة، وتم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحديد قوة العلاقة بين متغيري البحث، ومن

#### خامساً: المخطط الفرضي



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: إعداد الباحثان

سادساً: فرضيات البحث: 4. الحدود الزمنية: غطى الجهد التطبيقي المرحلة الزمنية الممتدة من 2024-11-1 إلى 2025-4-15 في اعداد الاستبانة وتوزيعها واستلامها بشكل كامل.

#### ثامناً: مجتمع البحث وعينة

تم اختيار العينة (العشوائية) التي تتمثل بالأطباء العاملين في المستشفيات المبحوثة من (مقيم أقدم، ومقيم دوري، وطبيب اختصاص، وطبيب ممارس) والبالغ عددهم (525) وتم اختيار هذه العينة بسبب وجود صلة بين أهداف البحث وطبيعة عمل هذه العينة، فضلاً عن الخبرة التي يمتلكونها اتجاه موضوع البحث بغية الوصول الى الهدف المنشود. وقد تم توزيع الاستبانة بمساعدة إدارة الموارد البشرية في المستشفيات المبحوثة إذ بلغ حجم العينة (223) شخص، تم احتساب حجم العينة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون لكل من [1] وبعد تطبيق المعادلة نحصل على حجم عينة البحث المطلوبة البالغة (223) شخصاً يمثلون مجتمع البحث، وتم توزيع (250) استبانة بغية الحصول على الحد الأدنى من حجم العينة المناسب والبالغ (223)، فقد تم استرجاع (240) استبانة وصالحة للتحليل منها (223) وهي تشكل نسبة استجابة (100%) وهي نسبة عالية ومقبولة إحصائياً.

تندرج فرضيات البحث ضمن محورين وهما فرضيات الارتباط والتأثير وكما مبين أدناه:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الروحي وأبعاده مع الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة.
- الفرضية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الروحي وأبعاده في الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة.

سابعاً: حدود البحث: يتمثل حدود البحث بالآتي:

- الحدود العلمية المعرفية: تمثلت بالتركيز على متغيرات البحث (رأس المال الروحي كمتغير مستقل، والاستدامة التنظيمية كمتغير تابع).
- الحدود البشرية: تمثلت بالعينة التي تم اختيارها من الأطباء على الملاك الدائم العاملين في المستشفيات المبحوثة.
- الحدود المكانية: تمثلت بدائرة مدينة الطب التي تقع في جانب الرصافة من العاصمة بغداد، وتمثلت بـ(4) من المستشفيات (م. بغداد التعليمي / م. الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية / م. الحروق التخصصي / م. الجهاز الهضمي والكبد التعليمي) بوصفهم مكاناً للتطبيق كمجتمع للبحث.

**تاسعاً: أداة ومقياس البحث:**

تضمن الجزء الأول من الاستبانة أبعاد رأس المال الروحي، أما الجزء الثاني فقد خصص لقياس الاستدامة التنظيمية وكما موضحة في الملحق (2) وقد طورت فقرات الاستبانة وبما يتفق مع طبيعة مجتمع وعينة البحث والجدول رقم (1) يوضح مقاييس البحث.

أعتمد البحث بشكل رئيس على الاستبانة التي تعد الأداة الرئيسية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب العملي للبحث الحالي وقد صممت فقراتها بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي، وتتكون الاستبانة من جزأين،

**الجدول رقم (1) مقاييس البحث**

المصدر	عدد الفقرة	ارقام الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغير الرئيس
(Bartholomew & Hart, 2019)	4	4-1	القيادة الروحية	رأس المال الروحي
	4	8-5	البقاء الروحي	
	4	12-9	التواصل الروحي	
	4	16-13	الدافع الروحي	
(Cella-De-Oliveira, 2013)	4	20-17	الاستدامة الاقتصادية	الاستدامة التنظيمية
	4	24-21	الاستدامة الاجتماعية	
	4	28-25	الاستدامة البيئية	

المصدر: إعداد الباحثان

مصطلح الروحانية يعني "الروح والنشاط والخيال والأخلاق والاهتمام بالجوانب الروحية للحياة". وفي اللغة العربية تعني الروحانية وهي المعنوية لكل الأشياء الموجودة بينما أشار [5] الى مفهوم رأس المال الروحي بصفته الثروة والقوة والتأثير التي نحصل عليها من خلال التصرف بمعنى عميق وشعور بغرض الوصول إلى الهدف الأعلى. **ومما تقدم، يمكن القول بان رأس المال الروحي هو** " مجموعة من القيم والمعتقدات الروحية غير الملموسة التي يحملها أعضاء المنظمة والتي تؤثر على سلوكهم وقراراتهم وتساهم في خلق بيئة عمل إيجابية من خلال القيادة الروحية والبقاء الروحي والتواصل الروحي والدافع الروحي والقيم والمعتقدات الروحية لغرض تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات التي قد تعاني منها المنظمة."

**ثانياً: أهمية رأس المال الروحي**

بإدراك المنظمات لدور وأهمية رأس المال الروحي، فإنها تتمتع بقوة دافعة تمكنها من تحقيق الأهداف المستقبلية التي تسعى المنظمة للوصول إليها بثقة وإيمان، وتتغير رؤية المنظمة للعالم الخارجي بوجود رأس المال الروحي، اذ تتبنى قيم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية مع تحقيق النجاح المالي والروحي بشكل متناغم ومتكامل، بحسب ما ذكره العديد من الباحثين، والتي يمكن توضيحها في الآتي: إن رأس المال الروحي يدعم مدى التزام الفرد بالخدمة والقيادة في المنظمة، لذلك فإن التأكيد على استخدام رأس المال الروحي يرتبط بثقافة المنظمة، فالمنظمات التي لديها ثقافة تشجع الروحانية إلى حد كبير تظهر مستوى مرتفع من رأس المال الروحي [6]. وأضاف [7] تكمن أهمية رأس المال الروحي في دعم استقرار الأعمال التي تقاوم الاضطرابات وتوفر فوائد

**عاشراً: الأساليب الإحصائية المستخدمة**

البيانات المتعلقة بالبحث وفرضياته تحتاج الى أساليب إحصائية لذا تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام البرامج الحاسوبية (Microsoft Excel 2010) (SPSS V. 28) (Amos V. 25) وبالتحديد تم الاستفادة منها في هذه الأدوات المتمثلة بـ (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والاهمية النسبية، ومعامل الفا كرو نباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، والتحليل العاملي التوكيدي، ومعامل الانحدار الخطي البسيط، والانحدار الخطي المتعدد)

**المبحث الثاني: الإطار النظري****المحور الاول: رأس المال الروحي****اولاً: مفهوم رأس المال الروحي**

كان هناك اهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، بمفهوم رأس المال الروحي، لكنه لا يزال غير محدد بشكل جيد. وبعد مراجعة للعديد من الأدبيات الأكاديمية لتوفير مفهوم أولي لرأس المال الروحي، اتضح بانها تمثل القدرات الفردية والجماعية الناتجة عن الرعاية الروحية التي تعزز قدرة الأفراد على التعاون وقيادة ودعم المشاريع التي طورتها المنظمات [2]. بينما اشار [3] أن مفهوم رأس المال الروحي لا يزال غير واضح حتى الآن، والحقيقة تشير إلى أنه لا يوجد تعريف رسمي أو متفق عليه. وذلك لكونه يسلط الضوء على الدور الحاسم الذي تؤديه الحياة المجتمعية في المنظمات بهدف تحسين الرفاهة الروحية لأعضاء المنظمة. وأشار كل من [4]. وفقاً لقاموس أوكسفورد فإن

الحقيقي لوجود الفرد في أهمية الأخلاق وتعزيز التواصل والسلام، ويرتبط التواصل الروحي بالمعايير الروحية التي تتمثل في البحث عن الحياة نفسها، وهي الحقيقة والعدالة والشجاعة والخيال والطاقة العالية، لذلك تبرز أهمية التواصل الروحي لدعم وتعزيز الارتباط بين الأفراد سواء داخل المنظمة أو خارجها. وبهذا الصدد برهن [15] الى ان التواصل الروحي يعد عنصراً أساسياً في بناء المنظمات الصحية وضمان استمراريتها للعمل المتناغم، وأن ضعف التواصل الروحي قد يؤثر سلباً على الأفراد والمنظمات، ويزيد من معدلات القلق والاكتئاب. وتأسيساً على ما تقدم، أن بعد التواصل الروحي يشير إلى القدرة على فهم واستقبال الرسائل الروحية ويعبر عن الارتباط العميق بين الفرد والعالم الخارجي ويعزز الانسجام بين العقل والجسد والروح مما يمكنه من القدرة على التعامل مع الصعوبات والتحديات في بيئة العمل.

4. **الدافع الروحي:** إن فهم الدافع الروحي يأتي من التركيز على ظاهرة التأثير والتحفيز القوي الذي ينشأ عن التفاعل والعوامل الروحية والنفسية في تشكيل المدركات والسلوكيات، فالدافع الروحي ضروري في تشكيل الثقافة الروحية والتطور الشخصي [16] وأوضح كل من [17] الى ان الدافع الروحي يبرز من خلال حاجة الأفراد إلى التعبير عن ذاتهم الداخلية أكثر من مجرد المشاركة في العمل والاعتراف بهم كأشخاص لديهم دور فعال في المنظمة وفي ذات السياق فقد اشار [18] الى انه برغم وجود دوافع خارجية وداخلية قد تؤثر على سلوك الإنسان، إلا أن الدافع الروحي يبقى هو الخبرة القيمة والإيجابية التي يحصل عليها العامل مباشرة من مهام عمله، ليس فقط لتلبية الاحتياجات الدنيوية أو الاقتصادية، بل لحب العمل والاستمتاع بالحياة وتأسيساً على ما تقدم، أن بعد الدافع الروحي يشير إلى القوة الداعمة والداخلية التي تحفز وتعزز الإخلاص والعطاء في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم في تحقيق النجاح والتميز.

### المحور الثاني: الاستدامة التنظيمية

#### أولاً: مفهوم الاستدامة التنظيمية

أصبح موضوع الاستدامة التنظيمية شائعاً في السنوات القليلة الأخيرة، نظراً لما تمر به المنظمات من ضغوط كبيرة من البيئة والوضع التنافسي، الأمر الذي دفعها إلى إلحاق نفسها بالاستدامة مولدة مصطلح (الاستدامة التنظيمية) بغية الصمود أمام الأسواق وتأمين عائداتها المالية [19] وأشار [20] الى ان مفهوم الاستدامة التنظيمية يعد مفهوماً شاملاً يجمع بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ويهدف إلى تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات الأفراد في الوقت الحاضر واستغلال أقصى إمكاناتهم، مع مراعاة تلبية احتياجات الزبائن الحاليين مع مراعاة احتياجات الأجيال القادمة، وأوضح كل من [21] ان

كثيرة للمجتمع لأنه لا يعتمد فقط على الدور الاجتماعي الرفيع بل ينمو فيه القيم الأخلاقية والحماس والتوجه لتحقيق أهداف العمل.

### ثالثاً: أبعاد رأس المال الروحي

اعتمد البحث الحالي في قياس رأس المال الروحي على مقياس [8] لكونه أحدث النماذج فضلاً عن ذلك انسجامه مع اهداف وتوجهات البحث الحالية

1. **القيادة الروحية:** توسع الباحثون في دراسة القيادة الروحية، إذ تم تطوير نظرية القيادة الروحية من خلال استكشاف مفهوم الرفاهية والصحة البشرية والأخلاق الشخصية وعلم النفس الإيجابي. إذ تتحدث القيادة الروحية عن الدافع الذي يشمل القوة الداخلية والخارجية للفرد، مما يحرك داخله الحماس والمثابرة لمتابعة مسار العمل الذي يسعى إليه [9] فقد عرفها [10] بأنها القيادة التي تتكون من مجموعة من القيم والاتجاهات والسلوكيات الضرورية لتحفيز الفرد والآخرين بالدرجة الأولى حتى يتمتع القادة والأتباع برفاهية روحية أعلى مما يؤدي إلى إنجاز العمل بإخلاص واحترافية، في حين عرفها [11] بانها مجموعة من القيم والاتجاهات والسلوكيات التي تحرك القادة ذاتهم وتحفز الآخرين حتى يشعروا جميعاً بالحضور الروحي من خلال رسالتهم داخل المجموعة. وتأسيساً على ما تقدم، تعد القيادة الروحية " بانها مجموعة من السلوكيات والقيم الروحية والتي يحملها القائد ويهدف الى تحفيز الذات والآخرين وبناء الثقة وتوليد الشعور بالعضوية بالمنظمة".

2. **البقاء الروحي:** ان للبقاء الروحي دوراً هاماً وحاسماً في تعزيز سلوك العمل وكيف تؤثر في تطوير المنظمة، وفي هذا السياق تظهر أهمية البقاء الروحي لمساهمتها في بناء تفاعلات إيجابية لتقديم الخدمات وتحسين جودتها وفعاليتها بما يتماشى مع احتياجات المجتمع، كما يساهم البقاء الروحي في تعزيز الرفاهية النفسية والاجتماعية للعاملين مما يمكنهم من انعكاس ذلك على زيادة تأثيرهم الإيجابي على تحسين الأداء العام للمنظمات [12] وفي السياق نفسه اشار [13] الى ان العرض من البقاء الروحي هو القدرة على التحمل والمثابرة والصمود في مواجهة التحديات والاستفادة من الاحتياجات الأساسية لكل من القائد والأتباع لخلق رؤية تتناسب مع القيمة عبر مستويات الفرد والفريق المخول والمنظمة وتعزيز أعلى مستويات الرفاهية النفسية والصحة البشرية الإيجابية. وتأسيساً على ما تقدم، نستخلص إن بعد البقاء الروحي يشير الى القدرة على التحمل والمثابرة والصمود في مواجهة التحديات والتكيف مع التغيرات مما يعزز الرضا الذاتي والرفاهية الشخصية للأفراد في بيئة المنظمة.

3. **التواصل الروحي:** أوضح كل من [14] إن التواصل الروحي يشجع الأفراد على تحديد الأهداف وتحقيقها بشكل أفضل، ويتمثل المعنى

استمرارية النمو الاقتصادي على المدى الطويل دون التأثير سلباً على الجوانب البيئية والاجتماعية [28]. وقد عرف [29] الاستدامة الاقتصادية بأنها قدرة المنظمات على توليد الأرباح لضمان بقائها واستمرارها في النظام الاقتصادي. وتأخذ المنظمات المستدامة بمراعاة تأثيرها الاقتصادي على المجتمع، مثل توفير الوظائف المحلية وتحسين الأجور، فضلاً عن مساهمتها في النمو الاقتصادي. وتأسيساً على ما تقدم، يمكن تعريف الاستدامة الاقتصادية "بأنها القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية بما يمكنها من المساهمة في تلبية متطلبات المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة".

2- **الاستدامة الاجتماعية:** أشار [30] الى ان الاستدامة الاجتماعية تُعدّ موضوعاً شاملاً، مما دفع بعض الباحثين إلى البحث بهذا الموضوع وتوضيح مفهومه. ومع ذلك، يتطلب هذا فهماً عميقاً لكيفية تأثير الاستدامة الاجتماعية على المجتمعات والانتقال نحو التنمية المستدامة وعلى سبيل المثال، عرفها ماكنزي بأنها "حالة تعزز الحياة داخل المجتمعات"، بينما يربطها البعض بالفوائد الاجتماعية للمشاركة في المجتمعات المستدامة، وأشار [31] ان الاستدامة الاجتماعية تهدف إلى تحقيق التوازن بين العوامل البيئية والاقتصادية، مع التركيز على هذه العوامل. وتحتاج الجوانب الاجتماعية إلى اهتمام وحماية إضافيين لضمان رفاهية المجتمع. وتتضمن الاستدامة الاجتماعية حقوق الإنسان وامتيازاته التي يجب أخذها في الاعتبار. وان إهمال عناصر المجتمع يمكن أن يؤدي إلى اختلال التوازن وتوفير فهم خاطئ لمبدأ الاستدامة، وتأسيساً على ما تقدم، يمكن القول بان الاستدامة الاجتماعية "بأنها الأنشطة التي تتبعها المنظمة في إدارة القضايا الاجتماعية وكيفية التعامل معها لتتمكن من البقاء على المدى الطويل من حيث تلبية احتياجات المجتمع الحالية بطرق لا تضر بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتها، اي ضمان المساواة والعدالة بين الاجيال الحالية والمستقبلية".

3- **الاستدامة البيئية:** يعد الاهتمام بالاستدامة البيئية أمراً حيوياً في ظل الأزمات البيئية المتزايدة والحاجة إلى حماية البيئة للحفاظ على ظروف معيشية مستدامة للبشرية في المستقبل. وتهدف الاستدامة البيئية إلى الحفاظ على البيئة ومواردها الطبيعية من خلال اتخاذ القرارات والإجراءات التي تحقق التوازن بين الاحتياجات البشرية الحالية والأجيال القادمة. [32] وبهذا الصدد، أوضح كل من [33] ان الاستدامة البيئية تمثل جسراً أساسياً بين صحة الإنسان وحالة البيئة التي يعيش فيها وتشير التوقعات البيئية العالمية إلى أن البيئة الصحية تشكل أساساً حيوياً للحفاظ على صحة الإنسان. ومن ثم فإن التحول نحو الاستدامة البيئية يؤدي دوراً حيوياً في خلق مستقبل مزدهر قائم على التوازن المستدام بين الإنسان والبيئة. وتأسيساً على ما تقدم، يمكن القول بان الاستدامة البيئية بأنها الأنشطة التي تتبعها المنظمات في استخدام الموارد

ظهور الاستدامة التنظيمية في الإدارات العامة والخاصة هو الاستجابة للحاجة إلى التفكير بما يتجاوز مخرجات السياسات الحالية ونتائجها فضلاً عن الجهد لإدراج الاجيال المستقبلية في عملية تخطيط السياسات وتنفيذها، وأشار كل من [22] لمفهوم الاستدامة التنظيمية بأنها مساهمة المنظمات في عملية تحقيق التنمية البشرية بشكل شامل وعادل من خلال توفير المنافع الاقتصادية والبيئية والاجتماعية في الوقت نفسه، في حين أوضح [23] بأنها عملية إبداعية تركز بشكل مستمر على الوضع الراهن وتتعامل مع الاضطرابات من أجل تحقيق الأهداف طويلة الأجل للمنظمة من خلال الابتكار المستمر والشفافية والمشاركة والمساءلة، ومما تقدم يمكن القول بأن الاستدامة التنظيمية بأنها مجموعة من السياسات والإجراءات التي تتبعها المنظمة لتمكينها من استمرارية العمل والحفاظ عليه، من خلال تحقيق التوازن بين المعطيات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تعمل بها المنظمة.

### ثانياً: أهمية الاستدامة التنظيمية:

حظيت قضية الاستدامة التنظيمية باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، لكونها تركز على كيفية الحفاظ على أداء المنظمة وتطويره على المدى الطويل، والذي من خلاله يمكن تحقيق رضا أصحاب المصلحة بمرور الوقت من خلال تلبية احتياجات الزبائن [24]. واطاف كل من [25] الذي عزى أهمية الاستدامة التنظيمية الى دورها الحيوي في مواجهة تحديات الظروف الاقتصادية وندرة الموارد والتفاوت الاجتماعي، فهي تعمل على تطوير أنشطتها بشكل منهجي وتوجهها نحو تحقيق الاستدامة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، كما وتعد إدارة الاستدامة عنصراً أساسياً في تعزيز صورة المنظمات وتحقيق قدرتها التنافسية في المستقبل، وذكر كل من [26] أدركت منظمات الأعمال أهمية الاستدامة التنظيمية في ظل البيئة التنافسية الحالية وفي ظل الضغوط والتهديدات التي تواجهها وباعتبارها ملتزمة بتبني مفهوم الاستدامة التنظيمية المتمثلة في (استدامة تقييم احتياجات الزبائن، واستدامة المعرفة بالأسواق الحالية والمستقبلية، استدامة المرونة التنظيمية، استدامة القدرة التنافسية).

### ثالثاً: ابعاد الاستدامة التنظيمية:

حدد [27] ابعاد الاستدامة التنظيمية بـ(الاستدامة الاقتصادية والاستدامة الاجتماعية والاستدامة البيئية) وهذا ما اتفق عليه معظم الكتاب والباحثين، وبناء على ذلك فإن البحث الحالي يعتمد الأبعاد التي جرى الاتفاق عليها من معظم الكتاب والباحثين وهي:

1- **الاستدامة الاقتصادية:** تعد الاستدامة الاقتصادية جزءاً أساسياً من الاستدامة الشاملة، إذ أنها تتعلق بالأنشطة الاقتصادية التي تساهم في

**المبحث الثالث: الجانب العملي****أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات**

يستعمل اختبار التوزيع الطبيعي، في مجال البحوث (الإدارية والسلوكية) والذي يفترض استعمال الاختبارات المعلمية للحصول على بيانات العينة من احد مجتمعاتها الموزعة توزيعاً طبيعياً، وبالتالي فإن بيانات العينة نفسها يتوقع ان تكون موزعة توزيعاً طبيعياً، ويمكن التأكد من طبيعة توزيع البيانات عن طريق اختبار التوزيع الطبيعي، وبشكل خاص عندما تكون العينة اكبر من (50) مشاهدة ، نظراً لكون العينة كبيرة، (223) مستجيب من أطباء مدينة الطب وبحسب المستشفيات (الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية، بغداد التعليمي، الحروق التخصصية، الجهاز الهضمي والكبد التعليمي) وبالتالي يمكن توظيف الأساليب الإحصائية الملائمة للغرض ، لذلك ان القيمة الاحتمالية للخطأ تزيد عن (0.05)، وبقيمة تفلطح والتواء (±1.96)، والجدول (2) يوضح النتائج ، ومن هذه النتائج يتوصل الباحث الى ان بيانات المتغيرات موزعة توزيعاً طبيعياً ، ويمكن عندها اللجوء الى استعمال وسائل الإحصاء المعلمية، والجدول (2) يوضح ذلك.

**الجدول (2) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث**

العينة	القيمة الاحتمالية	القيم المفقودة	الخطأ	التفلطح	الخطأ	الاتواء	المتغيرات
223	.055	0	0.324	-.552	0.163	-.345	رأس المال الروحي
	.200*	0		-.845		-.394	الاستدامة التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

تتطرق هذه الفقرة إلى مجموعة من الاختبارات الرئيسية وتشمل كل من (اختبار الصدق الظاهري، واختبار الثبات باستعمال معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha)، واختبار كفاية حجم العينة، واختبار التحليل العاملي التوكيدي)، وهي كما يأتي:

**1. اختبار الصدق الظاهري**

يساهم الصدق الظاهري في ضمان صحة وصلاحية الأداة، وبالتالي يُمنح القراء والباحثين الثقة في استخدام الأدوات في منهجية البحث، وكما يُحدد الصدق الظاهري صلاحية المقياس من حيث تضمينه للعناصر المتعلقة بالمحتوى، والصلاحية الجوهرية، والملاءمة، والتمثيلية، والمنطقية، فضلاً عن صحة عملية

بطريقة تقلل من الضرر البيئي وتحد من التلوث لضمان بيئة صحية ومستدامة على المدى الطويل.

**المحور الثالث: العلاقات الرابطة بين المتغيرين****العلاقات الرابطة بين رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية**

اوضح كل من [34] بان رأس المال الروحي يتجسد في فلسفة وممارسات المنظمات التي تحدم بعنق اهتمامات البشرية وإنه يعكس القيم المشتركة ورؤية وأهداف المنظمة، فضلاً عما تؤمن به المنظمة، ولماذا وجدت، وما تطمح أن تكون عليه، وما هي مسؤوليتها. وإن رأس المال الروحي يعمل على تعزيز الاستدامة التنظيمية من خلال الاستعانة بالقيم الأعمق والمعاني العليا التي تحفز الأفراد وتوجههم نحو تحقيق أهدافهم الأساسية بطريقة تتفق مع رفاهية المجتمع، وازداد [35] بان العلاقة بين رأس المال الروحي والاستدامة تكمن في حقيقة مفادها أن الروحانية تدفع المنظمات والأفراد إلى اتخاذ إجراءات مبتكرة وخلق منتجات وخدمات جديدة تساهم في تحقيق نتائج اجتماعية وبيئية إيجابية. وعندما يلتزم المدبرون والموظفون بالقيم الروحية، فإنهم يزددهرون في خلق قيمة طويلة الأجل للمجتمع والسعي إلى رفاهية الآخرين دون التركيز حصرياً على المكاسب المالية.

يتضح من نتائج (2) إن قيم معاملات الاتواء والتفلطح لبيانات متغيرات البحث (رأس المال الروحي، والاستدامة التنظيمية) محصورة ضمن (±1.96) وهذا يدل على اعتدالية توزيع البيانات، وهذا يعني أن هذه البيانات تقيس متغيرات البحث (رأس المال الروحي، والاستدامة التنظيمية) كون إن جميع القيم موزعة توزيعاً طبيعياً، وكما يتضح عدم وجود قيم مفقودة عند جميع متغيرات البحث، فضلاً عن ذلك هناك تباين عالٍ في استجابات عينة البحث حول فقرات متغيرات البحث. ونظراً لهذه النتائج سيتم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية المعلمية.

**ثانياً: صدق مقاييس البحث**

أخذ العينات في مجال أبعاد الاستبانة. وفي ضوء ما سبق فقد عرضت استمارة الاستبانة على مجموعة من المحكمين كما يبينه الملحق (1) من ذوي الخبرة والاختصاصات المختلفة بلغ عددهم (19) محكماً. وبناءً على التوصيات البناءة التي قدمها الخبراء في هذا السياق فقد أجرى الباحث مجموعة من التعديلات اللازمة في بعض الأسئلة، إذ تم إعادة صياغة هذه الأسئلة وفقاً لاقتراحات المحكمين، مما جعلها أكثر وضوحاً وتناغمًا مع السياق الميداني وطبيعة الأنشطة المتميزة في مجال البحث.

## 2. اختبار الثبات باستعمال معامل ألفا كرونباخ

يستخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات أداة البحث (الاستبانة) وبيان اتساقها، فضلاً عن إلى درجة الموثوقية التي تكون فيها بعيدة عن حصول على نفس النتائج، عند إعادة توظيفها بشكل متكرر وبفترات زمنية متفاوتة وبنفس درجة الثقة، ويجب أن تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ مساوية أو أعلى من (0.70). لتعتبر ذات اتساق داخلي مقبول، أما إذا كانت القيمة أقل من ذلك، يُعتبر الاتساق الداخلي للأداة ضعيفاً ولا يحقق المستوى المقبول من الثبات. ويمكن توضيح اختبار ثبات أداة القياس من خلال الجدول (3) الذي يوضح قيم كرونباخ ألفا.

الجدول (3) نتائج ثبات مقياس البحث

المتغيرات	الأبعاد	قيمة ألفا كرونباخ	الثبات الكلي	الصدق
رأس المال الروحي	القيادة الروحية	0.702	0.775	0.880
	البقاء الروحي	0.770		
	التواصل الروحي	0.735		
	الدافع الروحي	0.853		
الاستدامة التنظيمية	الاستدامة الاقتصادية	0.821	0.890	0.943
	الاستدامة الاجتماعية	0.799		
	الاستدامة البيئية	0.846		
الاستبانة اجمالاً	الثبات الكلي	0.840	عدد الفقرات	28

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

يُظهر من نتائج الجدول (3) أن قيم معامل كرونباخ ألفا للمتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية تراوحت بين (0.702-0.853)، وهي أكبر من (0.70)، وتعدّ هذه القيم مقبولة ومعتمدة، حيث تظهر مستوى ثبات عالٍ في الدراسات الإدارية بناءً على ارتفاعها مقارنةً بالقيم القياسية لمعامل ألفا كرونباخ، ويشير ذلك إلى وجود تناسق داخلي مناسب للمتغيرات والأبعاد المدروسة، إذ تظهر هذه النتائج أيضاً إلى أن مقياس البحث تتمتع بمستوى ثبات عالٍ، مما يتيح إمكانية تكرار المقياس والحصول على نتائج متماثلة، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية الأخرى بالاستناد على هذه النتائج، وبذلك يعتمد الباحثان الاستبانة بشكلها النهائي للتحليل الإحصائي.

ثالثاً: الإحصاءات الوصفية لمتغيري البحث

### 1. وصف وتشخيص وقياس أبعاد المتغير المستقل رأس المال الروحي

يتكون المتغير المستقل رأس المال الروحي من أربع أبعاد فرعية هي (القيادة الروحية، والبقاء الروحي، والتواصل الروحي، والدافع الروحي)، وقد جرى قياسه من خلال (16) فقرة، وعبر إجابات أفراد عينة البحث بـ(223) مشاهدة، إذ تبرز نتائج إجابات أفراد عينة البحث عن أبعاد رأس المال الروحي من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية واتجاه الإجابة لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل رأس المال الروحي، وكما يأتي في الجدول (4):

الجدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل رأس المال الروحي (n= 223)

ت	أبعاد متغير رأس المال الروحي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأبعاد
1	القيادة الروحية	3.30	0.400	0.66	2
2	البقاء الروحي	3.22	0.256	0.64	3
3	التواصل الروحي	3.01	0.361	0.60	4

4	الدافع الروحي	3.51	0.535	0.70	1
	المتوسط الاجمالي لمتغير رأس المال الروحي	3.26	0.388	0.65	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

تبين للباحثين توجه المستشفيات الى تعزيز روح الجماعة من خلال الأداء السياقي بين اطباؤها، لاسيما وانها تولي اهتمام مرتفع بعناية وتقدير واحترام ملاكاتها الطبية على وجه الخصوص، وهذا ما جعلهم يدركون بقدرتها التحفيزية عندما تستمع لهم وتشجعهم على الانخراط بفريق العمل المنجز لمهامهم بكفاءة .

وصف وتشخيص وقياس بعد التواصل الروحي:

يتبين من نتائج الجدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي لآراء العينة المبحوثة حول بعد التواصل الروحي الذي جرى قياسه من خلال الفقرات (9-12) ليحصل على وسط حسابي (3.01) معتدل وبانحراف معياري (0.361) وباهتمام نسبي (60%) ليحتل المرتبة الرابعة من بين الابعاد التي قيس بها رأس المال الروحي في المستشفيات المبحوثة ، اذ يتضح للباحثين اتخاذ المستشفيات قرارات تعزز علاقات التواصل الروحي بين الأطباء والملاك الساند اثناء العمل، وهذا ما جعلها تحفزهم للتفاعل والمشاركة والاندماج ضمن أنشطة روحية كالإرشاد والتواصل الاجتماعي والمساعدة فيما بينهم للتعامل مع المواقف الصعبة بمرونة .

وصف وتشخيص وقياس بعد الدافع الروحي:

يتبين من نتائج الجدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي لآراء العينة المبحوثة حول بعد تم قياس الدافع الروحي ومن خلال الفقرات (13-16) ليحصل على وسط حسابي (3.51) متوفر، وبانحراف معياري (0.535)، اذ حرصت المستشفيات على امتلاك القوة الداعمة والداخلية التي تحفز وتعزز الإخلاص والعطاء في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم في تحقيق النجاح والتميز، وباهتمام نسبي مرتفع (70%) ليكون بالترتيب الاول من بين ابعاد رأس المال الروحي

وصف وتشخيص وقياس أبعاد المتغير التابع الاستدامة التنظيمية

يتمثل المتغير التابع (المعتمد) بالاستدامة التنظيمية، وقد قيس بالأبعاد الثلاثة (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة البيئية) لعينة من الاطباء في المستشفيات المبحوثة، وفيما يلي عرض مفصل للنتائج الخاصة بأبعاد هذا المتغير، وقد جرى قياسه من خلال (12) فقرة، وعبر إجابات أفراد عينة البحث بـ(223) مشاهدة، إذ تبرز نتائج إجابات أفراد عينة البحث عن أبعاد الاستدامة التنظيمية من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية

بالنسبة لمؤشرات التحليل الوصفي لاستجابات عينة البحث حول متغير رأس المال الروحي بشكل إجمالي يبينها الجدول (4) الذي يتضح عن طريقه وجود أربع أبعاد يقاس من خلالها متغير رأس المال الروحي، ويتضح ان هذا المتغير حقق إجمالاً وسط حسابي (3.26) معتدل وقد حقق بعد (الدافع الروحي) على اعلى وسط حسابي، في حين حقق بعد (التواصل الروحي) على أدنى وسط حسابي وان كانت جميع الأبعاد متقاربة في الأوساط الحسابية وهذه النتائج تعد منطقية بالنسبة للمستشفيات المبحوثة. وحقق الانحراف المعياري لمتغير رأس المال الروحي (0.388) وهو مؤشر على توافق نسبي في آراء عينة البحث على اهمية رأس المال الروحي، وأشرت الأهمية النسبية لأبعاد رأس المال الروحي تفوق بعد (الدافع الروحي) في مستوى الأهمية على باقي الابعاد اذ جاء بالمرتبة الاولى بلاهتمام بمستوى أهمية (65%) مما يؤكد على وجود اهتمام معتدل من قبل ادارة المستشفيات المبحوثة برأس المال الروحي بكل ابعاده الذي تناوله البحث الحالي، في حين حقق بعد (التواصل الروحي) على ادنى مستوى بالأهمية مقداره (60%) مما يؤشر وجود اهتمام معتدل بهذا البعد من قبل ادارة المستشفى ولكن اقل نسبيا من باقي ابعاد رأس المال الروحي. وهذا يدل على الاهتمام المعتدل في المستشفيات المبحوثة بالقيم والمعتقدات الروحية غير الملموسة التي يحملها أعضاء المستشفيات الأربعة

وصف وتشخيص وقياس بعد القيادة الروحية:

يتبين من نتائج الجدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي لآراء العينة المبحوثة حول بعد القيادة الروحية والذي جرى قياسه عبر الفقرات (4-1)، وبوسط حسابي (3.30) متوسط التوفر، لينال المرتبة الثانية على مستوى أولوية ابعاد رأس المال الروحي، وبانحراف معياري (0.400)، ليدل على اتفاق العينة على امتلاك المشافي مجموعة من السلوكيات والقيم الروحية والتي يحملها القائد ويهدف الى تحفيز الذات والتابعين وبناء الثقة وتوليد الشعور بالعضوية لهم اذ تبين للباحثين اهتمام المستشفيات في تعزيز قيم الايثار والمسامحة والتعاون والروح الرياضية بين اطباؤها وترسيخ القيم الروحية.

وصف وتشخيص وقياس بعد البقاء الروحي:

يتبين من نتائج الجدول (4) مؤشرات التحليل الوصفي لآراء العينة المبحوثة حول بعد البقاء الروحي، والذي جرى قياسه من خلال الفقرات (8-5) لتحصل على متوسط حسابي (3.22) متوسط التوفر، وبانحراف معياري (0.256) وباهتمام نسبي (64%) ليحتل المرتبة الثالثة في تعزيز رأس المال الروحي اذ

النسبية واتجاه الإجابة لكل بعد من أبعاد متغير الاستدامة التنظيمية، وكما يأتي في الجدول (5):

**الجدول (5) مؤشرات التحليل الوصفي لأبعاد المتغير التابع الاستدامة التنظيمية (n=223)**

ت	أبعاد متغير الاستدامة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %	ترتيب الأبعاد
1	الاستدامة الاقتصادية	3.45	0.777	0.69	2
2	الاستدامة الاجتماعية	3.38	0.705	0.68	3
3	الاستدامة البيئية	3.51	0.549	0.70	1
	المتوسط الاجمالي لمتغير الاستدامة التنظيمية	3.45	0.529	0.69	

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.28)

#### ب- وصف وتشخيص وقياس بعد الاستدامة الاجتماعية

بالنسبة لمؤشرات التحليل الوصفي لاستجابات عينة البحث حول متغير الاستدامة التنظيمية بشكل إجمالي يبينها الجدول (5) الذي يتضح عن طريقه وجود ثلاثة ابعاد يقاس من خلالها متغير الاستدامة التنظيمية، ويتضح انها حققت اجمالاً على وسط حسابي (3.45) عال وقد حقق بعد (الاستدامة البيئية) على اعلى وسط حسابي، في حين حقق بعد (الاستدامة الاجتماعية) على أدنى وسط حسابي وان كانت جميع الأبعاد متقاربة في الأوساط الحسابية وهذه النتائج تعد منطقية بالنسبة للمستشفيات المبحوثة. وأشارت الأهمية النسبية لأبعاد الاستدامة التنظيمية تفوق بعد (الاستدامة البيئية) في مستوى الأهمية على باقي الأبعاد اذ جاء بالمرتبة الاولى بالاهتمام بمستوى أهمية (70%) مما يؤكد على وجود اهتمام معتدل من قبل ادارة المستشفيات المبحوثة بالاستدامة التنظيمية بكل ابعادها الذي تناوله البحث الحالي، في حين حقق بعد (الاستدامة الاجتماعية) على أدنى مستوى بالأهمية مقداره (68%) مما يؤثر وجود اهتمام معتدل بهذا البعد من قبل ادارة المستشفى

#### ت- وصف وتشخيص وقياس بعد الاستدامة البيئية

يتبين من نتائج الجدول (5) مؤشرات التحليل الوصفي لآراء العينة المبحوثة حول بعد الاستدامة البيئية والذي جرى قياسه عبر الفقرات (25-28)، لتحصل على وسط حسابي (3.51) مرتفع في الأنشطة التي تتبعها في استخدام الموارد بطريقة تقلل من الضرر البيئي وتحد من التلوث لضمان بيئة صحية ومستدامة على المدى الطويل، فكان الاهتمام النسبي (70%) وتكون بالترتيب الاول على مستوى ابعاد الاستدامة التنظيمية، وانحراف معياري (0.549) اذ تبين للباحثين توجه الإدارة الى جعل الإجراءات المتخذة لحماية البيئة من ضمن أولوياتها اتجاه المجتمع وعلى وجه التحديد المخلفات والمواد الناتجة عن تقديم الخدمة الصحية، مما دفعها الى استعمال المواد الصديقة للبيئة.

#### أ- وصف وتشخيص وقياس بعد الاستدامة الاقتصادية

يتبين من نتائج الجدول (5) مؤشرات التحليل الوصفي لآراء العينة المبحوثة حول بعد الاستدامة الاقتصادية والذي جرى قياسه من خلال الفقرات (17-20)، ليحصل على وسط حسابي (3.45) عال، مما يشير الى امتلاك المستشفيات القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية بما يمكنها من المساهمة في تلبية متطلبات المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة، فيما كان الاهتمام النسبي (69%) ليشكل الترتيب الثاني بين ابعاد الاستدامة التنظيمية، وانحراف معياري (0.777)، اذ يتضح للباحثين الحرص المرتفع من قبل الإدارة على مراقبة الكلف، كونها الركن الرئيس من إجراءات عملها اليومي، وهذا ما تجسد في التزامها بتحقيق الأهداف الاقتصادية المعززة لاستدامتها وان بدت محدودة ولا تنال رضا العينة.

## رابعاً: اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث

## 1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

الجدول (6) : اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

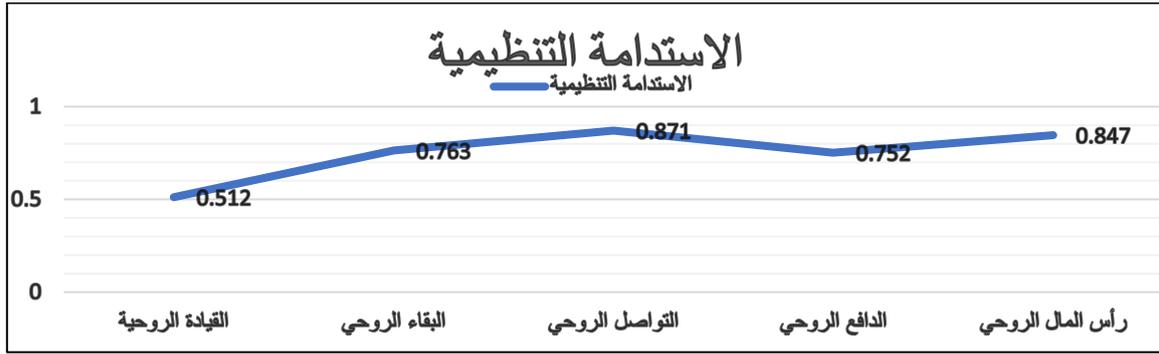
**اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال الروحي وأبعاده مع الاستدامة التنظيمية "**

يتبين من الجدول (6) نتائج قيم معامل الارتباط بين رأس المال الروحي وأبعاده مع الاستدامة التنظيمية، إذ حقق رأس المال الروحي أربع علاقات ارتباط ايجابية مع الاستدامة التنظيمية ذات دلالة إحصائية عند القيمة الاحتمالية للخطأ (0.05)، إذ كانت قيمة معامل ارتباطه مع الاستدامة التنظيمية اجمالاً (0.265\*\*) أي كلما حاولت مستشفيات مدينة الطب زيادة الاهتمام بالاستدامة التنظيمية اعتمدت على رأس المال الروحي، إذ يتضح اعتماد المستشفيات المبحوثة على مجموعة من القيم والمعتقدات الروحية غير الملموسة التي يحملها أعضائها والتي تؤثر على سلوكهم وقراراتهم وتسهم في إيجاد بيئة عمل إيجابية من خلال القيادة الروحية والبقاء الروحي والتواصل الروحي والدافع الروحي والقيم والمعتقدات الروحية لغرض تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات التي قد تعاني منها، وستؤدي إلى زيادة الاهتمام بالاستدامة، وعليه تقبل فرضية البحث الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية).

الجدول (6) قيم الارتباط بين رأس المال الروحي وابعاده مع الاستدامة التنظيمية

قيمة الارتباط ومستوى الدلالة		ابعاد متغير رأس المال الروحي	المتغير المعتمد
0.512**	R	القيادة الروحية	الاستدامة التنظيمية
0.000	Sig		
0.763**	R	البقاء الروحي	
0.000	Sig		
0.871**	R	التواصل الروحي	
0.000	Sig		
0.752**	R	الدافع الروحي	
0.000	Sig		
0.847**	R	رأس المال الروحي	
0.000	Sig		
P* < 0.05, P** < 0.01, n = 223			

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.28)



الشكل (2) علاقات الارتباط بين رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.28)

وتأسيساً على ذلك يمكن اختبار وتحليل الفرضيات الفرعية للارتباط المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، وكالاتي: يتضح من الجدول (6) والشكل (2) نتائج قيم معامل الارتباط بين أبعاد رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية، إذ سجل ما قيمته (\*\*0.512، \*\*0.763، \*\*0.871، \*\*0.752، \*\*0.847) على التوالي وبمستوى يتراوح بين المتوسط إلى القوي، وتشير النتيجة لوجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية، وفي ضوء هذه النتيجة نقبل الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، وكما هو مبين في الجدول (7).

الجدول (7) اختبار الفرضيات الفرعية بين أبعاد رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية

رمز الفرضية	اسم الفرضية	القرار / التفسير
H1.1	" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية للقيادة الروحية مع الاستدامة التنظيمية "	قبول الفرضيات البديلة / أي وجود علاقة ارتباط طرية موجبة بين أبعاد رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية
H1.2	" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية للبقاء الروحي مع الاستدامة التنظيمية "	
H1.3	" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية للتواصل الروحي مع الاستدامة التنظيمية "	
H1.4	" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية للدافع الروحي مع الاستدامة التنظيمية "	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.25)

## 2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية باستخدام الانحدار الخطي البسيط

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الروحي وابعاده في الاستدامة التنظيمية "

يعنى اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية بتحديد تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، وذلك عن طريق تطبيق بعض الأساليب الإحصائية والتي تتمثل بمعامل الانحدار (التأثير) ( $\beta$ )، ومعامل التحديد ( $R^2$ )، إذ يفسر نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، ومقارنة قيمة ( $F$ ) المحسوبة مع قيمتها الجدولية لبيان قبول أو عدم قبول الفرضية، ويوضح الجدول (8) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية.

الجدول (8) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية

طبيعة العلاقة	مستوى الدلالة P	قيمة F المحسوبة	قيمة t المحسوبة	الحد الثابت $\alpha$	معامل الانحدار (التأثير) $\beta$	معامل التحديد $R^2$	المتغير التابع الاستدامة التنظيمية المتغير المستقل رأس المال الروحي
معنوية عالية	0.000	**113.42	**10.65	1.287	0.615	0.262	القيادة الروحية
معنوية عالية	0.000	**395.21	**19.88	0.522	0.819	0.582	البقاء الروحي
معنوية عالية	0.000	**444.58	**20.99	0.477	0.820	0.759	التواصل الروحي
معنوية عالية	0.000	**454.54	**21.32	0.765	0.750	0.566	الدافع الروحي
معنوية عالية	0.000	**798.63	**28.26	-0.288	0.838	0.717	رأس المال الروحي
صحة الفرضية الرئيسية الرابعة وفرضياتها الفرعية عند مستوى ثقة 99%							فرضيات التأثير

\*\*تمثل قيمة معنوية عالية بمستوى ثقة (99%)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

ومن الجدول (8) يتضح الآتي:

1. أشرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية ومفادها (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد القيادة الروحية في الاستدامة التنظيمية) ومن خلال القيمة ( $R^2$ ) بأن نسبة مساهمة القيادة الروحية في التباين في مستوى الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة هي (26.2%)، وما تبقى من هذه النسبة وهي (73.8%) تعود إلى تأثير عوامل أخرى غير داخلية في نموذج البحث الحالي. أما قيمة معامل الانحدار ( $\beta$ ) فقد تشير إلى أن زيادة الاهتمام بالقيادة الروحية بوحدة واحدة تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاهتمام في الاستدامة التنظيمية بنسبة (61.5%)، في حين بلغت قيمتي (t) و (F) المحسوبة (10.65) و (113.42) على التوالي وهما أكبر من قيمتهما الجدولية (1.970) (3.881) على التوالي، مما يؤكد على وجود تأثير للقيادة الروحية في الاستدامة التنظيمية.

2. أشرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية ومفادها (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد البقاء الروحي في الاستدامة التنظيمية) ومن خلال القيمة ( $R^2$ ) على أن نسبة مساهمة البقاء الروحي في التباين في مستوى الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة هي (58.2%) وما تبقى من هذه النسبة وهي (41.8%) يعود إلى عوامل تأثير أخرى غير داخلية في نموذج البحث الحالي. أما قيمة معامل الانحدار ( $\beta$ ) فقد أشر بأن زيادة الاهتمام بالبقاء الروحي بوحدة واحدة تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاهتمام في الاستدامة التنظيمية بنسبة (81.9%)، في حين بلغت قيمتي (t) و (F) المحسوبة (19.88) و (395.21) على التوالي وهما أكبر من قيمتهما الجدولية (1.970) (3.881) على التوالي، مما يؤكد على وجود تأثير للبقاء الروحي في الاستدامة التنظيمية.

3. أشرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية ومفادها (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التواصل الروحي في الاستدامة التنظيمية) ومن خلال القيمة ( $R^2$ ) على أن نسبة مساهمة التواصل الروحي في التباين في مستوى الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة هي (75.9%) وما تبقى من هذه النسبة وهي (24.1%) يعود إلى عوامل تأثير أخرى غير داخلية في نموذج البحث الحالي. أما قيمة معامل الانحدار ( $\beta$ ) فقد أشر بأن زيادة الاهتمام بالتواصل الروحي بوحدة واحدة تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاهتمام في الاستدامة التنظيمية بنسبة (82%)، في حين بلغت قيمتي (t) و (F) المحسوبة (20.99) و (444.58) على التوالي وهما أكبر من قيمتهما الجدولية (1.970) (3.881) على التوالي، مما يؤكد على وجود تأثير للتواصل الروحي في الاستدامة التنظيمية.

4. أشرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية ومفادها (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الدافع الروحي في الاستدامة التنظيمية) ومن خلال القيمة ( $R^2$ ) على أن نسبة مساهمة الدافع الروحي في التباين في مستوى الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة هي (56.6%) وما تبقى من هذه النسبة وهي (43.4%) يعود إلى عوامل تأثير أخرى غير داخلية في نموذج البحث الحالي. أما قيمة معامل الانحدار ( $\beta$ ) فقد أشر بأن زيادة الاهتمام بالدافع الروحي بوحدة واحدة تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاهتمام في الاستدامة التنظيمية بنسبة (75%)، في حين بلغت قيمتي (t) و (F) المحسوبة (21.32) و (454.54) على التوالي وهما أكبر من قيمتهما الجدولية (1.970) (3.881) على التوالي، مما يؤكد على وجود تأثير للدافع الروحي في الاستدامة التنظيمية.

3. ظهر الاهتمام المعتدل للبقاء الروحي من قبل الاطباء نتيجة نوعا ما يحدث ضعف التقدير أو الإنصاف في التوزيع أو التقييم مما يقلل من الرغبة في المثابرة والصمود وهذا ما يجعلهم يشعرون بضعف الاطمئنان والاستقرار النفسي بفضل بيئة العمل.
4. اتضح اهتمام نسبي للبقاء الروحي من قبل الاطباء يعد ذلك الى انه في بعض الاحيان تتخذ المستشفيات قرارات لا تعزز من علاقات التواصل الروحي بين الأطباء والملاك الساند اثناء العمل، لتحفزهم للتفاعل والمشاركة والاندماج ضمن أنشطة روحية كالإرشاد والتواصل الاجتماعي والمساعدة فيما بينهم للتعامل مع المواقف الصعبة بمرونة، مما يجعلهم يجدون ضعف في تواصل إدارة المستشفى مع اطباؤها بأسلوب يعزز من رغبتهم في تقديم أداء مميز.
5. شهد الدافع الروحي اهتمام عال من قبل الاطباء نتيجة حرص المستشفيات على امتلاك القوة الداعمة والداخلية التي تحفز وتعزز الإخلاص والعطاء في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم في تحقيق النجاح والتميز.
6. تمتلك المستشفيات المبحوثة مؤشرات الاستدامة التنظيمية، نتيجة السياسات والإجراءات التي تتبعها وتمكنها من استمرارية العمل والحفاظ عليه، من خلال تحقيق التوازن بين المعطيات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تعمل بها المستشفيات.
7. تميزت المستشفيات المبحوثة بتوفر الاستدامة الاقتصادية بشكل متوسط ومعتدل نتيجة التزامها بتحقيق الأهداف الاقتصادية التي تعزز من استدامتها.
8. اظهرت المستشفيات المبحوثة اهتمام معتدل بالاستدامة الاجتماعية من حيث إدارة القضايا الاجتماعية وكيفية التعامل معها لتتمكن من البقاء على المدى الطويل من حيث تلبية احتياجات المجتمع الحالية بطرق لا تضر بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتها.
9. تميزت المستشفيات المبحوثة بتوفر الاستدامة البيئية بشكل مرتفع من خلال الأنشطة التي تتبعها في استخدام الموارد بطريقة تقلل من الضرر البيئي وتحد من التلوث لضمان بيئة صحية ومستدامة على المدى الطويل.
10. تبين من نتائج التحليل بأن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد رأس المال الروحي والاستدامة التنظيمية وهذا يعني كلما زاد اهتمام إدارة المستشفيات المبحوثة برأس المال الروحي زادت بذلك تعزيز الاستدامة التنظيمية.
- 3.881) (1.970) على التوالي، مما يؤكد على وجود تأثير للدافع الروحي في الاستدامة التنظيمية.
- وبشكل عام فقد أشرت نتائج اختبار الفرضية الثانية والتي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية) على أن نسبة اسهام رأس المال الروحي في التباين في مستوى الاستدامة التنظيمية في المستشفيات المبحوثة هي (71.7%) وما تبقى من هذه النسبة وهي (28.3%) يعود الى تأثير عوامل أخرى غير داخلية في انموذج البحث الحالي. أما قيمة معامل الانحدار(β) فقد أشر بأن زيادة الاهتمام برأس المال الروحي بوحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع مستوى الاهتمام في الاستدامة التنظيمية بنسبة (83.8%)، في حين بلغت قيمتي (t) و (F) المحسوبة (28.26) و(798.63) على التوالي وهما أكبر من قيمهما الجدولية (1.970) (3.881) على التوالي وبمستوى ثقة (99%)، مما يدل على أن إدارة المستشفيات المبحوثة إذا ما أرادت من تحقيق الاستدامة التنظيمية فإنه ينبغي عليها إن تستخدم راس المال الروحي، اذ اتجهت المستشفيات المبحوثة الى توظيف القوة الداعمة والداخلية التي تحفز وتعزز الإخلاص والعطاء في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم في تحقيق النجاح والتميز في تحسين قدرتها على تطبيق السياسات والإجراءات التي تتبعها وتمكنها من استمرارية العمل والحفاظ عليه.
- مما يؤثر وجود علاقة تأثير لرأس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

#### المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

##### أولاً - الاستنتاجات

1. تبين وجود إدراك نسبي لمتغير رأس المال الروحي بصورة عامة في المستشفيات المبحوثة وهذا يدل على الاهتمام المعتدل في المستشفيات المبحوثة بالقيم والمعتقدات الروحية غير الملموسة التي يحملها أعضاء المستشفيات الأربعة والتي تؤثر على سلوكهم وقراراتهم وتسهم في إيجاد بيئة عمل إيجابية من خلال توافر القيادة الروحية والبقاء الروحي والتواصل الروحي والدافع الروحي والقيم والمعتقدات الروحية لغرض تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات التي تعاني منها المستشفيات
2. اتضح اهتمام نسبي وبدرجة معتدلة بالقيادة الروحية من قبل الاطباء وذلك يعود الى التركيز المفرط من قبل ادارات المستشفيات المبحوثة على الأهداف المادية والإدارية ولا يراعون الجوانب النفسية والروحية للكوادر الطبية. وضعف الاهتمام بمشاركة اطباؤها في تقديم الافكار والآراء والمقترحات اي لا يتم إعطاء الفرصة للكوادر للتعبير عن احتياجاتهم الداخلية أو أفكارهم بشكل واقعي.

11. يتبين من نتائج التحليل بان هنالك وجود تأثير معنوي موجب لراس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية، مما يدل على أن إدارة المستشفيات المبحوثة إذا ما أرادت تحقيق الاستدامة التنظيمية فإنه ينبغي عليها إن تستخدم راس المال الروحي كونه عنصرٌ ضروري وركيزةٌ أساسيةٌ في تحسين أداء الكوادر الطبية، مما يسهم في رفع مستويات الانتماء والالتزام الوظيفي، إذ سيتمح المستشفيات المبحوثة المقدره على الوصول إلى مستويات جيدة من الاستدامة.
- ث- إشراك الزملاء في ترشيح من يُظهر سلوكاً ملهماً.  
5. ضرورة إعادة هيكلة النفقات التشغيلية ومراجعة وتوسيع آليات تحقيق الاستدامة الاقتصادية بهدف السيطرة عليها بما يحقق كفاءة الأداء دون المساس بجودة الخدمات المقدمة من خلال:  
أ- تشكيل لجان مالية مشتركة بين الإداريين والأطباء لمراجعة الصرف الدوري.  
ب- تدريب الكوادر الطبية على مبادئ الاقتصاد الصحي واتخاذ القرار المالي.

## ثانياً- التوصيات

### يوصي الباحثان ادارة المستشفيات المبحوثة بالآتي:

1. ضرورة تعزيز الاهتمام بممارسات القيادة الروحية في المستشفيات المبحوثة، والسماح لهم باستخدام أفكارهم التنموية، لدعم صفاتهم القيادية ويمكن اتباع الآليات التالية:
- أ- تدريب الأطباء على مهارات القيادة الروحية.  
ب- إشراك الأطباء في فرق القيادة والقرارات الاستراتيجية ذات الصلة.  
ت- تخصيص منصات دورية لعرض مقترحاتهم التطويرية.  
ث- تعزيز ثقافة التعاون بين القيادة والكوادر الطبية.
2. يتعين على المستشفيات أن تركز على البقاء الروحي للأطباء وتطوير برامج عمل ومسارات مهنية ذات معنى تجمع بين الواجبات المهنية والقيم الأخلاقية، وبالتالي تعزيز شعورهم بالارتباط العميق بمكان العمل من خلال:
- أ- توفير جداول مرنة تراعي الاحتياجات النفسية والاجتماعية للطبيب.  
ب- دمج القيم الإنسانية في برامج التقييم والمسار المهني.  
ت- إشراك الأطباء في اختيار مهام تتوافق مع قناعاتهم.
3. ضرورة تعزيز التواصل القيمي بين الإدارة والأطباء لعرض مناقشة قيم التعاون وتقديم الدعم اللازم، وكذلك إرساء آليات التغذية الراجعة المبنية على احترام المشاعر المهنية وتقدير الحضور المعنوي للكوادر الطبية وعبر:
- أ- تنظيم لقاءات شهرية مفتوحة بين الإدارة والأطباء.  
ب- تشجيع النقاش المفتوح حول التحديات المهنية.  
ت- اعتماد آلية فعالة لتكريم الجهود القيمية للأطباء.  
ث- بناء ثقافة إدارية تستند إلى التعاطف والتقدير.
4. الاهتمام بتبني برامج تحفيزية ترتبط بالقيم الإنسانية للمهنة مما يعزز مشاعر الانتماء والامتنان في بيئة العمل وعن طريق:
- أ- تسليط الضوء على قصص نجاح الأطباء في نشرات المستشفى.  
ب- إقامة احتفاليات دورية لتكريم الإنجازات المهنية والإنسانية.  
ت- دمج القيم الإنسانية في بطاقات التقدير والمكافآت.
- ث- إشراك الزملاء في ترشيح من يُظهر سلوكاً ملهماً.  
5. ضرورة إعادة هيكلة النفقات التشغيلية ومراجعة وتوسيع آليات تحقيق الاستدامة الاقتصادية بهدف السيطرة عليها بما يحقق كفاءة الأداء دون المساس بجودة الخدمات المقدمة من خلال:  
أ- تشكيل لجان مالية مشتركة بين الإداريين والأطباء لمراجعة الصرف الدوري.  
ب- تدريب الكوادر الطبية على مبادئ الاقتصاد الصحي واتخاذ القرار المالي.  
ت- تشجيع اقتراحات الأطباء لترشيد الموارد وتحسين الكفاءة دون الإضرار بالمرضى.  
ث- توثيق وتقييم كل نشاط طبي من حيث التكلفة والفائدة لضبط الهدر.
6. دعم وتبني إنشاء وحدات المسؤولية المجتمعية داخل المستشفيات تتيح للأطباء فرص المشاركة في البرامج التوعوية والإنسانية التي يتم تنفيذها بشكل دوري لخدمة المجتمع ولتعزيز الشعور بالمسؤولية الاجتماعية وعبر:
- أ- إنشاء وحدة خاصة ضمن الهيكل الإداري تعنى بالمبادرات المجتمعية بقيادة طبية.  
ب- تنظيم حملات صحية منتظمة تستهدف فئات محددة من المجتمع بالتعاون مع الأطباء.  
ت- إشراك الكوادر الطبية في التخطيط والتقييم للمشاريع الإنسانية والخدمية التي تنفذها المستشفى.  
ث- تحفيز الأطباء على التطوع في برامج مجتمعية ذات صلة بتخصصاتهم.
- ج- توثيق مساهمات الأطباء المجتمعية ضمن ملفاتهم المهنية وتكريم البارزين منهم.
7. ضرورة تعميم الثقيف البيئي داخل المستشفيات فضلاً عن تعميق التوجه نحو الاستدامة البيئية وتنظيم حملات داخلية لتوعية الجميع بأهميتها ومن خلال:
- أ- تعليق ملصقات إرشادية واضحة في أماكن العمل عن السلوك البيئي المسؤول.  
ب- الاسهام في تنظيم دورات إلزامية للعاملين في كيفية التعامل مع النفايات الطبية والمواد السامة.  
إشراك الأطباء في مبادرات خضراء مثل: زراعة حدائق صغيرة أو دعم بيئة نظيفة في محيط المستشفى.

## REFERENCES

- [1] Thompson, S. K. (2012). Sampling (3rd ed.). Wiley.
- [2] Palmer, D. A., & Wong, M. (2013). Clarifying the Concept of Spiritual Capital. Paper presented at the Conference on the Social Scientific Study of Religion, The Chinese University of Hong Kong, 10-13 July. Department of Sociology, The University of Hong Kong.
- [3] Muzakkir, A. (2021). Constructing the concept of spiritual capital based on Islamic values in Islamic business organizations: A literature study. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam (JIEBI), 3(2), 106–123..
- [4] Yusof, J. M., & Mohamad, M. (2014). The influence of spiritual leadership on spiritual well-being and job satisfaction: A conceptual framework. International Review of Management and Business Research, 3(4), 1948–1957.
- [5] Zohar, D. (2010). Exploring spiritual capital: An interview with Danah Zohar. Spirituality in Higher Education Newsletter, 5(5), 1–8.
- [6] Faisal, B., Safdar, M. R., & Iqbal, M. A. (2023). Relationship between Intellectual Capital and Teachers' Professional Development in Higher Education Institutions. Journal of Social Sciences Advancement, 4(1), 29–36.
- [7] Munir, M. (2020). The revitalization of social and spiritual capital in business behavior. In Proceedings of the 1st International Conference on Recent Innovations (ICRI 2020) (pp. 1444-1450). ISBN: 978-989-758-458-9. SCITEPRESS–Science and Technology Publications, Lda.
- [8] Bartholomew C., E., & Hart O., A. (2019). Spiritual Capital and Organizational Resilience of Banks in Anambra State South-Eastern State of Nigeria. World Journal of Innovative Research, 6(2), 109-125. ISSN: 2454-8236
- [9] Indrajaya, A. N., Daryanto, W. M., Sjahrif, C., & Yeung, S. (2019). The Conceptual Model of Spiritual Leadership and Spirit at Work in Creating a Sustainable Competitive Advantage. International Journal of Business, Economics and Law, 19(2), ISSN 2289-1552.
- [10] Mahyarni, M. (2019). The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. International Journal of Public Leadership, 15(3), 170–188.
- [11] Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2020). Feeling energized: A multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. Journal of Business Ethics, 158(4), 983–997.
- [12] Baber, P., Baber, R., & Di Virgilio, F. (2023). Exploring the relationship between workplace spirituality, spiritual survival, and innovative work behavior among healthcare professionals. International Journal of Healthcare Management, 17(3), 505–516.
- [13] Kumar, R. (2017). Spiritual Leadership and Its Impact on Organizational Performance. Journal of Commerce and Trade, 12(2), 98–105.
- [14] 120.Rautela, S., & Sharma, A. (2019). Spirituality and social media: Connecting the dots. International Journal of Interactive Mobile Technologies (IJIM), 13(9), 81–98.
- [15] Wiley, J. A. (2023). Spiritual outreach methods to support congregant mental wellness. Doctoral dissertation, Walden University, College of Social and Behavioral Sciences.
- [16] Manel, R.D., Bani, I. & Hidayat, F. (2023). Analyzing the effect of organizational commitment, spiritual motivation and spiritual leadership on employee performance through job satisfaction. International Journal of Finance, Economics and Business, 2(1), 34–43.
- [17] Lahmar, H., Chaouki, F., & Rodhain, F. (2023). Spiritual leadership and organizational commitment: A 21-year systematic literature review. Journal of Human Values, 29(3), 253–270.
- [18] Sugiardi, A. (2021). The urgency of the role of spiritual leadership, intrinsic motivation and organizational commitment and their impact on job satisfaction. Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business, 2(1), 73-96.
- [19] Cella-De-Oliveira, F. A. (2013). Indicators of Organizational Sustainability: A Proposition from Organizational Competences. International Review of Management and Business Research, 2(4), 962–979.
- [20] Ukpong, A. M., Uwa, K. L., & Ekanem, U. A. (2022). Business innovation and organizational sustainability: A cross-sectional study of entrepreneurial business in Uyo Metropolis. European Journal of Business and Innovation Research, 10(4), 74-93. Online ISSN: 2053-4027.
- [21] Moldavanova, Alisa, Goerdel, Holly T., (2017). Understanding the puzzle of organizational sustainability: Toward a conceptual framework of organizational social connectedness and sustainability. Public Management Review, 19(4), 518–543.
- [22] Hart, S. L., & Milstein, M. B. (2003). Creating sustainable value. Academy of Management Executive, 17(2), 56–67.
- [23] [ Mehra, M. (2010). Sustainability strategy – the centrality of transparency. Institute of Directors & World Council for Corporate Governance.

- [24] javidi, N., & Mohammadzadeh, Y. (2022). The effect of virtualization of organizational performance on organizational stability through the synergy of human capital and organizational wisdom organization in sports organizations. Journal Technium Sustainability, 2(1), 13-30.
- [25] Silva, C., & Gouveia, J. B. (2016). A process to implement the sustainability in organizational management: Support tools. International Journal of Business and Social Science, 7(8), 30-40.
- [26] Alnidawi, A. B., & Omran, M. F. (2016). Human Resource Management Activities Adopted in the Value Chain Model and Their Impact on the Organizational Sustainability—An Empirical Study of Jordanian Pharmaceutical Companies. International Business Research, 9, 106-117.
- [27] Cella-De-Oliveira, F. A. (2013). Indicators of Organizational Sustainability: A Proposition from Organizational Competences. International Review of Management and Business Research, 2(4), 962–979. Retrieved from
- [28] Zen, A. (2023). Organizational sustainability: Leadership development, resilience organization, community trust, organizational performance. Dinasti International Journal of Management Science, 4(5), 981–987.
- [29] Jahloul, Iman Hato, (2020), “The impact of employees’ attitudes on organizational sustainability through the interactive role of environmental innovation: an exploratory study on a sample of employees in the South Refineries Company”, Journal of the College of Administration and Economics, Volume (15), Issue (30), pp. (45-70).
- [30] Cope, M. R., Kernan, A. R., Sanders, S. R., & Ward, C. (2022). Social Sustainability: Exploring the Relationship between Community Experience and Perceptions of the Environment. Journal Sustainability, 14(3), 1935, pp.1-11
- [31] Hamzah, N. F., Hasim, M. S., Ariff, N. R. M., Adnan, H., & Kaliwon, J. (2023). Social Sustainability Initiatives (SSI) among Malaysian City Council: A Content Analysis of the Annual Report. IOP Conference Series Earth and Environmental Science, 1217(1), 012008.
- [32] Mravcová, A. (2024). Environmental Sustainability under the Impact of the Current Crises. Journal Studia Ecologiae Et Bioethicae, 22(2), 19–33.
- [33] [ Ekins, P., & Zenghelis, D. (2021). The costs and benefits of environmental sustainability. Journal Sustainability Science, 16(3), 949–965.
- [34] Zohar, D., & Marshall, I. (2004). Spiritual capital: Wealth we can live by (1st ed.). Berrett-Koehler Publishers.  
<https://www.bkconnection.com/books/title/spiritual-capital>
- [35] Wickramasekera, E., Peiris, I., & Ulluwishewa, R. (2021). Conceptualizing the relationship between Spiritual and Entrepreneurial Orientation in developing sustainable enterprises. Vidyodaya Journal of Management, 7(2).

### الملحق (1)

مكان العمل	التخصص العام / الدقيق	اسم المحكم	ت
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	الإدارة الصناعية/ إدارة الموارد البشرية	أ.د. أثير عبدالله محمد	1.
الجامعة التقنية الوسطى/الكلية التقنية الإدارية/ بغداد	إدارة اعمال / ادارة استراتيجيه وسلوك تنظيمي	أ.د. اريج سعيد خليل	2.
الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد	إدارة اعمال / ادارة الموارد البشرية	أ.د. سماح مؤيد محمود	3.
الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد	إدارة اعمال / ادارة الموارد البشرية	أ.د. سميه عباس مجيد	4.
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة اعمال / إدارة استراتيجيه وسلوك تنظيمي	أ.د. عادل عباس عبد حسين	5.
الجامعة التقنية الوسطى/الكلية التقنية الإدارية/ بغداد	إدارة اعمال / إدارة عمليات وتسويق	أ.د. عامر عبد اللطيف كاظم	6.

الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد	إدارة اعمال / إدارة معرفة وسلوك تنظيمي	أ.د. لمياء سلمان الزبيدي	7.
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة اعمال / سلوك تنظيمي وادارة الموارد البشرية	أ.د. ناظم جواد عبد	8.
الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الإدارية / بغداد	الإحصاء / الإحصاء التطبيقي	أ.د. نشأت جاسم محمد	9.
الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الإدارية / بغداد	إدارة اعمال / إدارة عمليات	أ.م.د. أصفاة مرتضى سعيد	10.
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة اعمال / ادارة استراتيجية	أ.م.د. الاء عبد الكريم غالب	11.
الجامعة التقنية الوسطى /معهد الإدارة الرصافة / بغداد	إدارة اعمال / نظم المعلومات الإدارية	أ.م.د. سوسن جواد حسين	12.
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة عامة / ادارة استراتيجية ونظرية منظمة	أ.م.د. سعدون محسن سلمان	13.
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة عامة / سلوك تنظيمي	أ.م.د. سلمى حثينة رحيمة	14.
الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الإدارية / بغداد	إدارة اعمال / إدارة عمليات	أ.م.د. شفاء بلاسم حسن	15.
الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد	إدارة اعمال / إدارة استراتيجية	أ.م.د. محمود أسامة عبد الوهاب	16.
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة اعمال / ادارة الموارد البشرية	أ.م.د. مصطفى محمود محمد	17.
الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد	إدارة اعمال / ادارة الموارد البشرية	أ.م.د. مكية كريدي بنيان	18.
جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة اعمال / نظرية منظمة	أ.م.د. نور خليل إبراهيم	19.

أسماء السادة المحكمين

• رتبت الاسماء على اساس اللقب العلمي والحروف الهجائية.

الملحق (2)

استمارة الاستبانة

الجامعة التقنية الوسطى

الكلية التقنية الادارية / بغداد

ماجستير تقنيات إدارة الأعمال

م / استبانة

السيدات والسادة المحترمون ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نضع بين أيديكم استمارة الاستبانة البحث الموسوم بـ(دور رأس المال الروحي في الاستدامة التنظيمية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأطباء في مستشفيات دائرة مدينة الطب) ونعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية وذات أثر إيجابي، وبما انكم معنيون بالإمر نرجو منكم الاجابة عن فقراتها بصورة دقيقة لتحقيق اهداف البحث وذلك بما تمتلكونه من خبرة ودراية في اختصاصكم ومجال عملكم. شاكرين تعاونكم معنا وحسن استجابتكم وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

#### ملاحظات عامة:

1. ستجد امام كل فقرة ( 5 ) بدائل تتراوح بين ( اتفق تماماً ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق تماماً) لذا نرجو من حضراتكم الاشارة بعلامة (✓) تحت الاجابة التي يتم اختيارها.
  2. ان اجاباتكم سوف لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.
  3. الباحث على استعداد كامل للإجابة عن الاستفسارات حول العبارات الواردة في الاستبانة.
- مع جزيل الشكر والتقدير ...

المشرف - الأستاذ المساعد الدكتورة

رنا ناصر صبر الطائي

الباحث - طالب الماجستير

أسامة محمد عبيد ناصر

### محاور الاستبانة

أولاً: رأس المال الروحي - (Spiritual capital): مجموعة من القيم والمعتقدات الروحية غير الملموسة التي يحملها أعضاء المنظمة والتي تؤثر على سلوكهم وقراراتهم وتسهم في إيجاد بيئة عمل إيجابية من خلال القيادة الروحية والبقاء الروحي والتواصل الروحي والدافع الروحي والقيم والمعتقدات الروحية لغرض تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات التي قد تعاني منها المنظمة.

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
<b>أ- القيادة الروحية - (Spiritual leadership):</b> مجموعة من السلوكيات والقيم الروحية والتي يحملها القائد ويهدف الى تحفيز الذات والآخرين وبناء الثقة وتوليد الشعور بالعضوية بالمنظمة.						
1	تولي إدارة المستشفى اهتماماً في تعزيز قيم الايثار لجميع الأطباء.					
2	تحرص إدارة المستشفى على مشاركة الأطباء في تقديم أفكارهم وآرائهم.					
3	تحرص إدارة المستشفى على تطوير مهارات الأطباء لتعزيز قدراتهم في بيئة العمل الصحية.					
4	تسهم إدارة المستشفى في ترسيخ القيم الروحية بين الأطباء.					
<b>ب- البقاء الروحي - (Spiritual survival):</b> القدرة على التحمل والمثابرة والصمود في مواجهة التحديات والتكيف مع التغيرات مما يعزز الرضا الذاتي والرفاهية الشخصية للأفراد في بيئة المنظمة.						
5	تولي إدارة المستشفى اهتماماً بعناية و تقدير واحترام جميع الأطباء بشكل خاص ومميز.					
6	تحفزنا إدارة المستشفى على الاستمتاع بعملنا وتشجعنا على الاندماج فيه بشكل كامل.					



					20	تدعم السياسات المالية في المستشفى تحقيق التوازن بين النفقات واليرادات.
<b>ب- الاستدامة الاجتماعية: – (Social Sustainability):</b> الأنشطة التي تتبعها المنظمة في إدارة القضايا الاجتماعية وكيفية التعامل معها لتتمكن من البقاء على المدى الطويل من حيث تلبية احتياجات المجتمع الحالية بطرق لا تضر بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتها، أي ضمان المساواة والعدالة بين الأجيال الحالية والمستقبلية.						
					21	تشجع ادارة المستشفى التفاعل والمساهمة في المبادرات الاجتماعية للمستشفى.
					22	تعزز ادارة المستشفى روح التعاون بين زملاء العمل.
					23	يشعر الأطباء بالرضا عن الدعم الاجتماعي المتاح لهم في المستشفى.
					24	تحرص ادارة المستشفى على جعل برامج الدعم النفسي والاجتماعي جزءا لا يتجزأ من ثقافتها.
<b>ت- الاستدامة البيئية: – (Environmental Sustainability):</b> الأنشطة التي تتبعها المنظمات في استخدام الموارد بطريقة تقلل من الضرر البيئي وتحد من التلوث لضمان بيئة صحية ومستدامة على المدى الطويل.						
					25	يلتزم الأطباء في المستشفى بالمعايير البيئية الدولية والمحلية.
					26	تحرص ادارة المستشفى على توفير برامج التوعية البيئية التي تساعد في تحسين سلوكيات الاطباء تجاه البيئة.
					27	تشجع ادارة المستشفى على استخدام المواد الصديقة للبيئة.
					28	تحرص ادارة المستشفى على جعل الإجراءات المتخذة لحماية البيئة من ضمن اولوياتها الاجتماعية.