



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية

تخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي  
دراسة ميدانية لعينة من الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف  
- ورقة -

من إعداد الطالبتين : بن موقفي فتيحة

بوقفة أكرام

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2025/05/27

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ حليمي نبيل
مشرفا ومقررا	(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ مناصرية رشيد
مناقشا	(أستاذة محاضرة ب - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ بن الزين إيمان

السنة الجامعية : 2025/2024





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية

تخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي  
دراسة ميدانية لعينة من الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف  
- ورقة -

من إعداد الطالبتين : بن موفقي فتيحة

بوقفة أكرام

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2025/05/27

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا (أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)

الأستاذ/ حليمي نبيل

مشرفا ومقررا (أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)

الأستاذ/ مناصرية رشيد

مناقشا (أستاذة محاضرة ب - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)

الأستاذة/ بن الزين إيمان

السنة الجامعية: 2025/2024

# إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ}

صدق الله العظيم

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره، وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه، وما حققنا الغايات إلا بفضل الله.

إلى والدي ووالدتي،

أنتما النور الذي أضاء دربي، والسند الذي شد أزرني، والدعاء الذي رافقني في كل خطوة.

بفضل الله، ثم بفضلكما، أقطف اليوم ثمرة جهدي وجهودكما.

هذا النجاح هو إهداء بسيط أمام عظيم تضحياتكما.

إلى اخوتي الذين كانوا نبض الدعم والفرح.

أسأل الله أن يحفظهم ويبارك فيهم.

ختامًا،

هذه ليست النهاية، بل بداية جديدة لمسيرة أفضل بإذن الله

بن موفقي فتية

# اهداء

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قال تعالى :

{ يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ }

أهدي هذا النجاح إلى من أحمل اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم الى من كلل

الله بالهيبه والوقار .. الى من علمني العطاء بدون انتظار إلى أبي الغالي

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي ، إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها .. إلى بسمة الحياة وسر الوجود... إلى أغلى الحبايب أُمي

إلى أهلي واخوتي

الحرام بوقفه

## شكر وتقدير

قال رسول الله ﷺ .

( من لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن أهدى إليكم معروفا

فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له )

وعملا بهذا الحديث واعترافا بالجميل نحمد الله عز وجل ونشكره على أن وفقنا الإتمام هذا العمل المتواضع. ونتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف " مناصرية رشيد " الذي رافقنا طيلة هذا البحث وأعدنا بالمعلومات والنصائح القيمة راجين من الله عز وجل أن يسدد خطاه ويحقق مناه فجزاه الله عنا كل خير.

الى جميع العاملين بالمؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة من طاقم طبي وإداريين لهم

منا جزيل الشكر

الى كل من ساهم في إستكمال هذا العمل من قريب او بعيد

والحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على

سيدنا محمد خاتم

الأنبياء والمرسلين.

## المخلص:

تهدف الدراسة للتعرف على أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي لدى أطباء المؤسسة العمومية الاستشفائية مُجد بوزياف بورقلة، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها 79 طبيب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على الدراسة الميدانية وجمع البيانات عن طريق الملاحظة والاستبيان ومعالجته الإحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS نسخة 27. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى كل من سلوك العمل الاستباقي و روحانية مكان العمل في المستشفى محل الدراسة كان متوسط، مع وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين متوسط استجابات الأطباء في المستشفى محل الدراسة حول سلوك العمل الاستباقي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الأقدمية المسمى الوظيفي)،

الكلمات المفتاحية: روحانية مكان العمل ، سلوك العمل الاستباقي، روح المبادرة، مستشفى مُجد بوزياف.

## Abstract:

The study aims to identify the impact of workplace spirituality on proactive work behaviors among doctors at the Mohamed Boudiaf Public Hospital in Quargla. The study was conducted on a random sample of 79 doctors. To achieve the study objectives, the descriptive analytical approach was used. The study also relied on a field study and data collection through observation and questionnaires, which were then processed statistically using the SPSS statistical program, version 27. The study concluded with several results, the most important of which was that the level of both proactive work behavior and workplace spirituality in the correlation. The hospital under study was average, with a moderate direct also found no differences between the average responses of doctors at the hospital under study in Quargla regarding proactive work behavior attributable to demographic variables (gender, age, seniority, job title).

**Keywords:** workplace spirituality, proactive work behavior, initiative, Mohamed Boudiat Hospital

## قائمة المحتويات

IV	الإهداء .....
V	الشكر .....
VI	الملخص .....
VI	قائمة المحتويات .....
VI	قائمة الجداول .....
VI	قائمة الملاحق .....
أ	مقدمة .....
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي</b>	
2	تمهيد .....
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي
3	المطلب الأول: الإطار النظري لسلوكيات العمل الاستباقي
12	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لروحانية مكان العمل
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل
17	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
22	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
25	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
27	خلاصة الفصل .....
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي للأطباء في مستشفى محمد بوضياف بورقلة</b>	
29	تمهيد .....
30	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية .....
30	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة .....
34	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
36	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية
36	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة .....
50	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة .....
61	خلاصة الفصل .....
62	خاتمة .....
66	المراجع .....
69	الملاحق .....
81	الفهرس .....

## قائمة الملاحق

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1-1	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	25
1-2	متغيرات الدراسة	31
2-2	احصائيات أطباء مستشفى مُجد بوزياف بورقلة من سنة 2019 الى سنة 2025	32
3-2	توزيع الأطباء خلال السنة /2025	33
4-2	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	33
5-2	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى ( مقياس ليكارت)	35
6-2	نتائج صدق المقاييس المستخدمة ( روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي )	36
7-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	37
8-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	38
9-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	39
10-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	40
11-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد العمل المهادف	41
12-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد الإحساس بالجماعة	42
13-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة	43
14-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول أبعاد روحانية مكان العمل	45
15-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد تحمل المسؤولية	46
16-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد صوت العامل	47
17-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد إبداع العمال	48
18-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد الوقاية من المشاكل	49
19-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول أبعاد سلوكيات العمل الاستباقي	50
20-2	العلاقات الارتباطية بين أبعاد روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي	51
21-2	الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	51
22-2	تحليل تباين خط الانحدار	52
23-2	قيم معاملات خط الانحدار لسلوكيات العمل الاستباقي	53
24-2	الطريقة المستخدمة للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	54
25-2	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	54

## قائمة الملاحق

55	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	26-2
56	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	27-2
60	تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الأطباء تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان العمل في تحسين سلوكيات العمل الاستباقي	28-2
61	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأطباء تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان العمل في تحسين سلوكيات العمل الاستباقي	29-2

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
هـ	نموذج الدراسة	1-1
11	نموذج أبعاد سلوكيات العمل الاستباقي	2-1
16	نموذج أبعاد روحانية مكان العمل	3-1
37	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	1-2
38	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	2-2
39	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	3-2
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	4-2
53	مدى ملائمة خط الانحدار	5-2

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
71	يبين أداة الدراسة ( استمارة الإستبيان )	01
73	قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاستبيان	02
74	المصالح المؤسسة الاستشفائية مُجد بوضياف	03
74	وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في : 2009/12/20: الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية	04
75	الملحق رقم (05) : مخرجات spss نسخة 27	05

# مقدمة

أ. توطئة:

تعيش المؤسسات اليوم في بيئة ديناميكية سريعة التغير، فرضتها التطورات المتلاحقة في التكنولوجيا، والعولمة، وزيادة حدة المنافسة، وتغير توقعات أصحاب المصلحة. هذا الواقع الجديد دفع المؤسسات إلى إعادة النظر في أنماط إدارتها، وآليات عملها، وسبل تطوير مواردها بما يضمن لها القدرة على التكيف والإستمرار. وفي خضم هذه التحولات، برز العنصر البشري كأهم مورد استراتيجي تهدف المؤسسات للحفاظ عليه وتنميته، ليس فقط باعتباره منفذًا للمهام، بل بوصفه محورًا لكل عمليات التطوير والتجديد التنظيمي. ومن هنا بدأت تظهر توجهات جديدة تهتم بالجوانب النفسية والمعنوية للعاملين، إداريًا لأثرها العميق في رفع مستويات الرضا والدافعية والولاء. من أبرز هذه التوجهات روحانية مكان العمل (Workplace spirituality) التي تعتبر من المفاهيم الحديثة التي تركز على إشباع الحاجات الروحية للعاملين، مثل الإحساس بالمعنى والانتماء والإرتباط بقيم عليا تتجاوز الماديات، تسعى من خلالها المؤسسات الى تهيئة مناخ داخلي يدعم انخراط الأفراد بطريقة أكثر وعيا ومسؤولية، بما يفتح المجال أمام أشكال من السلوكيات التي قد تتجاوز الأداء الروتيني نحو مبادرات نابغة من إدراك شخصي لدور الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة.

تواجه المؤسسات العمومية الإستشفائية في الجزائر تحديات متزايدة تتعلق بجودة تحسين خدماتها الصحية في ظل التحولات السريعة على مستوى التوقعات المجتمعية والتطورات التكنولوجية والطبية، هذه المؤسسات تجد نفسها مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتقديم رعاية صحية تتسم بالكفاءة والإنسانية والإستجابة لحاجات المرضى المتزايدة، وهو ما يفرض عليها إعادة النظر في أنماط تسييرها وأساليب تحفيز مواردها البشرية، وأمام هذه التحديات تبرز الحاجة بشكل خاص الى دعم العنصر البشري لاسيما الأطباء والعاملين في هذا القطاع نظرًا لطبيعة العمل الحساسة والمعقدة التي يواجهونها، والتي تتطلب توازنًا داخليًا ودعمًا معنويًا مما يعزز لديهم روح المبادرة ويجفهم على تبني سلوكيات أكثر إيجابية كالسلوك الإستباقي (Proactive work behaviour) الذي أصبح مطلبًا أساسيا لضمان جودة الأداء والتكيف مع التحديات المتزايدة داخل المستشفيات.

تحاول الدراسة الحالية التطرق الى أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإستباقي لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة.

طرح الإشكالية

ما مدى تأثير روحانية مكان العمل على سلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجد بوضياف ورقلة؟

وانطلاقا من هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى إدراك الاطباء لروحانية مكان العمل في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة؟
2. ما مستوى ممارسة سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة ؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين روحانية مكان العمل وسلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة ؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإستباقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة ؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس العمر الاقدمية والمسمى الوظيفي)؟

**ب. الفرضيات:**

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بأثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي بالمؤسسة الاستشفائية مُجد بوضياف بورقلة، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها:

**الفرضية الأولى:** يوجد مستوى ادراك مرتفع لروحانية مكان العمل لدى الاطباء العاملين الطبي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف بورقلة.

**الفرضية الثانية:** يوجد مستوى مرتفع لسلوكيات العمل الاستباقي لدى أطباء المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة.

**الفرضية الثالثة:** توجد علاقة طردية قوية بين روحانية مكان العمل وسلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة.

**الفرضية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة.

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول العمل الاستباقي لدى الأطباء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس العمر الاقدمية والمسمى الوظيفي).

**ج. مبررات اختيار البحث:**

تتمثل الدوافع الرئيسة لإختيار هذا الموضوع كإطار للدراسة في النقاط التالية :

- انسجام موضوع البحث مع طبيعة التخصص المدروس، إذ يُعد من المواضيع الأساسية التي تندرج ضمن مجال إدارة الأعمال؛
- تزايد أهمية سلوكيات العمل الاستباقي (روح المبادرة) داخل بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك المؤسسات الإستشفائية، ما يعكس الحاجة إلى دراسته وتحليله بشكل معمق؛
- محدودية الدراسات السابقة، سواء في الأدبيات العربية أو الأجنبية، التي تناولت هذا الموضوع بمتغيره؛
- محاولة استكشاف العلاقة بين روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي (روح المبادرة) في ظل خصوصية البيئة الطبية؛
- الإهتمام الشخصي للطالبتين بالمواضيع الحديثة وغير المطروحة، ورغبتهم في التوسع في معارفه ضمن هذا المجال الحيوي.

**د. أهداف البحث:**

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- بناء إطار مفاهيمي واضح لمتغيري الدراسة، وهما روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي؛
- التعرف على مستوى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بروحانية مكان العمل؛
- التعرف على مدى توافر سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف؛محاولة إبراز مدى مساهمة روحانية مكان العمل في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي؛
- الإسهام في توسيع إدراك الأطباء لمفاهيم روحانية مكان العمل؛
- تمكين جامعة قاصدي مرباح بورقلة بشكل عام، والمستشفى محل الدراسة بشكل خاص، من الإستفادة من نتائج وتوصيات هذا البحث؛
- السعي إلى تقديم توصيات علمية يمكن أن تفيد الأطباء بمستشفى مُجد بوضياف خاصة، والقطاع الصحي عامة.

هـ. أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- تتجلى أهمية هذه الدراسة في سعيها إلى سد النقص الموجود في الأبحاث العربية حول مفهومي روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي؛
- يسلّط هذا البحث الضوء على موضوع لم يُدرس بشكل كافٍ من قبل على حد علم الباحث ، من خلال توضيح العلاقة بين روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي في بيئة المستشفيات التي تكتسب أهميتها من طبيعة خدماتها الصحية؛
- تسلط الضوء على جانب نفسي وروحي مهمل نسبيا في بيئات العمل العربية ؛
- المساهمة في فهم كيف تؤثر القيم الروحية على تصرفات الموظف داخل المؤسسة ؛
- بإمكان هذه الدراسة ان تشكل مساهمة متواضعة تمهد الطريق امام الباحثين مستقبلا في استكشاف مجالات اخرى ذات صلة بأحد متغيرات هذا البحث، وربطه بمتغيرات إضافية .

و. حدود البحث:

- **الحدود الجغرافية:** تمت الدراسة في إحدى المؤسسات التابعة للقطاع العام، وهي المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجّد بوضياف ورقلة -الجزائر.
- **الحدود البشرية:** تم اختيار عينة عشوائية من الأطباء بالمؤسسة العمومية الإستشفائية مُجّد بوضياف ورقلة ، بمختلف رتبهم وأصنافهم.
- **الحدود الزمنية:** أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهري فيفري و أفريل من سنة 2025
- **فترة الدراسة:** حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2025/2024.
- **الحدود الموضوعية:** لقد تم التركيز في دراستنا على روحانية مكان العمل كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (معنى العمل المهادف، الإحساس بالجماعة، توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة ) وهو ما تناوله عدد من الباحثين منهم (تلي مريم، حجازي اسماعيل، هاني مُجّد جلال عبد الشكور...)، أما المتغير التابع وهو سلوكيات العمل الاستباقي فتم التركيز على الأبعاد التالية: (تحمل المسؤولية، ابداع العامل، صوت العامل، الوقاية من المشاكل) وهو ما تناوله عديد من الباحثين على غرار (سبع نجيب ،أحلام غربال ،فيروز زروخي .....).

ز. منهج البحث والأدوات المستخدمة:

في ضوء طبيعة الداسة والأهداف التي تسعى الى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري وذلك بتقديم تعاريف وضبط المصطلحات والمفاهيم والمداخل العامة لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي والعلاقة بينهما، أما في الجانب التطبيقي فإعتمدنا على الاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج spss نسخة 27 من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها للتعرف على أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي في المستشفى محل الداسة.

ح. مرجعية البحث:

من أجل جمع المعلومات الخاصة بالبحث، تم الاعتماد على مجموعة من المراجع الحديثة المرتبطة بموضوع الدراسة، بهدف الاستفادة من الأفكار التي تسهم في إنجاز هذا البحث. وتتمثل هذه المراجع في:

- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛

▪ مذكرات الماجستير والماجستير والدكتوراه؛

▪ مواقع الإنترنت؛

▪ الاستعانة بخدمات برامج الذكاء الاصطناعي الموجهة للبحث العلمي.

وقد تم الاعتماد على هذه المصادر في الجانب النظري من الدراسة. أما في الجانب التطبيقي، فقد تم جمع البيانات بالاعتماد على أداة الاستبيان، وذلك في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف ورقلة ، محل الدراسة

### ط. صعوبات البحث:

واجهت الدراسة عدداً من الصعوبات، من أبرزها:

▪ صعوبة الوصول إلى أفراد العينة بسبب طبيعة عمل الأطباء وانشغالهم الدائم، إلى جانب غياب مكاتب مخصصة لتسهيل التواصل معه؛.

▪ امتناع بعض الأطباء عن تعبئة الاستبيان بحجة ضيق الوقت الناتج عن ضغط العمل؛

▪ ندرة المراجع باللغة العربية حول موضوع سلوك العمل الاستباقي، وصعوبة توفرها في المكتبات؛

▪ صعوبات في توزيع وجمع استبيانات الدراسة، نظراً لتزامنها مع شهر رمضان وعطلة عيد الفطر.

### ي. هيكل البحث:

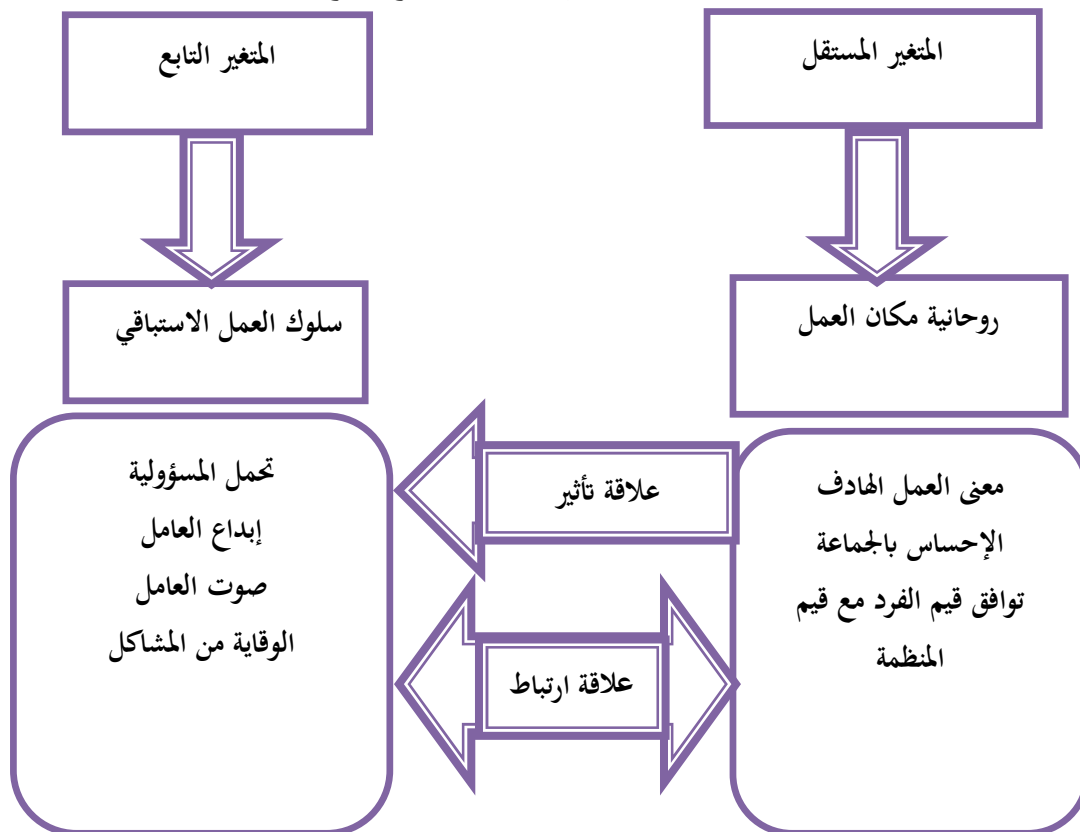
من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث الى فصلين حيث تطرق الفصل الأول للأدبيات النظرية والتطبيقية من خلال المبحث الأول تم عرض الأدبيات النظرية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي في حين المبحث الثاني تتطرق لأدبيات التطبيقية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي أي الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فكان مخصصاً لدراسة الميدانية من خلال مبحثين المبحث الأول حول الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة والمبحث الثاني لعرض ومناقشة نتائج الدراسة.

### ك. نموذج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، سيتم اعتماد نموذج مفاهيمي من إعداد الباحث، يوضح كيفية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وذلك كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم : (1-1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية

والتطبيقية لروحانية مكان

العمل وسلوكيات العمل

الاستباقي

### تمهيد:

تُعد بيئة العمل عاملاً حاسماً في تشكيل سلوكيات الأفراد داخل المؤسسات، إذ لا تقتصر فعاليتها على الجوانب التنظيمية والمادية فقط، بل تمتد لتشمل الأبعاد النفسية والروحية التي تؤثر بشكل مباشر في رضا العاملين و مبادراتهم وفي هذا الإطار، برز مفهوم روحانية مكان العمل كأحد المفاهيم الحديثة التي تهتم بإضفاء معنى أعمق للتجربة المهنية، من خلال تعزيز القيم الإنسانية، والشعور بالانتماء، والإنسجام الأخلاقي داخل المؤسسة، ومن جهة أخرى، يُعد سلوك العمل الاستباقي من السلوكيات التنظيمية التي أصبحت تحظى باهتمام متزايد في الأدبيات الحديثة، نظراً لدوره في تحفيز الأفراد على المبادرة، وتحمل المسؤولية، والمساهمة في تطوير بيئة العمل بشكل فعال.

وانطلاقاً من أهمية هذين المتغيرين، يهدف هذا الفصل إلى تقديم الإطار النظري للدراسة من خلال التطرق إلى مفهومي روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي وذلك لفهم الخلفية النظرية للعلاقة بينهما، وبناء قاعدة معرفية تساعد في تحليل نتائج الدراسة لاحقاً.

➤ **المطلب الأول:** الإطار النظري لسلوكيات العمل الاستباقي

➤ **المطلب الثاني:** الإطار المفاهيمي لروحانية مكان العمل

### المبحث الأول: الأدبيات النظرية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي وفي

في هذا المبحث، سيتم تناول الأدبيات النظرية المرتبطة بمتغيري الدراسة ألا وهما روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي، مع استعراض الخلفيات المعرفية، والعلاقات المحتملة بين روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي.

#### المطلب الأول: الإطار النظري لسلوكيات العمل الاستباقي

عادة ما يُنظر إلى سلوكيات العمل الاستباقي على أنها سلوكيات تهدف إلى إحداث تأثير إيجابي إما على الفرد ذاته أو على بيئة العمل المحيطة به. ويرتبط هذا النوع من السلوكيات ارتباطاً وثيقاً بتحسين الأداء، سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي، حيث ينعكس في نتائج مثل الأداء العام، مستوى الإنجاز الوظيفي، والنجاح المؤسسي، وتكمن أهمية هذا السلوك بشكل خاص في المؤسسات التي تعتمد على أساليب الإدارة اللامركزية، وتشجع العمل الجماعي، وتواجه تغيرات سريعة في بيئتها الخارجية، كإدخال الابتكارات والتقنيات الجديدة، أو التعامل مع ضغوط العمل والحد منها. ومن هذا المنطلق، تسعى المؤسسات إلى تحقيق ميزة تنافسية والسيطرة على السوق، وهو ما لا يمكن بلوغه دون تحفيز العاملين على تبني سلوكيات إستباقية.

وبناءً على ذلك، يسعى هذا المطلب إلى تقديم تصور شامل وواضح حول مفهوم سلوكيات العمل الإستباقي، إلى جانب استعراض أبرز المفاهيم المرتبطة به.

#### الفرع الأول: مفهوم سلوك العمل الإستباقي

##### أولاً: تعريف العمل الاستباقي:

يعني مصطلح (Behavior) استباقي أو يطلق عليه في بعض الأحيان روح المبادرة.

لغة: **إِسْتَبَاقٌ** الأَخْدَاتِ : تعجلها قبل حدوثها. **إِسْتَبَقَ** القوم سابق بعضهم بعضاً<sup>1</sup>، وقد احتلت هذه الكلمة أهمية كبيرة في معجم الإدارة، وبسبب الضغط المتزايد لتحويل العمل نحو اللامركزية والمرونة والإبتكار المستمر والتغيرات تطالب المؤسسات بموظفين إستباقيين مستعدين لإتخاذ سلوكيات لحل المشاكل التنظيمية وتحسين الظروف الراهنة، كما أن البعد الإستباقي للسلوك متأصل من إحتياجات الأفراد للتعامل مع البيئة والتحكم فيها.<sup>2</sup>

**اصطلاحاً:** فليس هناك تعريف واحد حول ما إذا كان سلوك العمل الاستباقي يحدث ضمن الدور الرسمي أو ضمن الدور الإضافي فقد ينخرط الموظفون في أنشطة إستباقية كجزء من سلوكهم في الدور الرسمي الذي يستوفون فيه متطلبات العمل الأساسية وأحياناً يكون السلوك الاستباقي نوعاً من الأداء أو السلوك خارج الأدوار ومع ذلك فإن المزيد من الأعمال الأخيرة تتحدى هذا التفكير، فالأفراد يمكن أن يشاركون في جميع أنشطة العمل بما في ذلك الأنشطة الأساسية والإضافية بدرجات متفاوتة من الجاهزية وبالتالي توافق متزايد في الآراء على أنه ليست هناك حاجة إلى اقتصار النشاط الإستباقي على الدور الإضافي فقط.<sup>3</sup>

■ يعرف سلوك العمل الإستباقي على أنه عمل موجه ذاتياً ومستقبلاً في المؤسسة، يهدف الفرد من خلاله إلى إحداث تغيير ما، بما في ذلك تغيير الوضع أو الموقف الراهن، على سبيل المثال من خلال إدخال أساليب عمل جديدة، أو

<sup>1</sup> مصطفي إبراهيم، المعجم الوسيط ف مجمع اللغة العربية ، الجزء الثاني مكتبة الشروق الدولية ،2004، ص 265

<sup>2</sup> حسين صبيح محيسن الكعبي، تأثير التأسيس التنظيمي على السلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للعلاقات الاجتماعية،دراسة تعليمية لأراء عينة من موظفي معمل

سمنت كربلاء ،رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة كربلاء ،كلية الادارة والاقتصاد،العراق، 2018 ص 64

<sup>3</sup> - Parker et al ,Modeling The antecedents of proactive behavior at work, 2006/636

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

التأثير على استراتيجية المؤسسة أو إجراء التغيير داخل ذات الفرد نفسه (تعلم الفرد لمهارات جديدة للتعامل مع المطالب المستقبلية)<sup>1</sup>.

■ كما يعرف أيضا: السلوك الاستباقي على أنه الظواهر التي يقوم بها الفرد بنفسه إتجاه إجراءات لإتقان وتغير حالته أو بيئته الخارجية<sup>2</sup>.

■ عرف: "الشمري وآخرون": سلوك العمل الاستباقي على انه سلوك العمل القائم على التعلم وتحليل بيئة العمل والتنبؤ بالتغيرات المحتملة التي ستشهداها في المستقبل من أجل الإستعداد لها وتجنبها ، وكذلك إستكشاف الفرص المستقبلية وإستثمارها بشكل فاعل قبل ان يتعرف عليها المنافسون.<sup>3</sup>

وبناءً على ما سبق يمكن استخلاص أن سلوك العمل لاستباقي يُعد مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى تحسين وتطوير الظروف المهنية المستقبلية، بدلاً من الاكتفاء بالتكيف مع الوضع الراهن. و قد تم قياس هذا السلوك من خلال أربعة أبعاد رئيسية، و هي: السلوك الصوتي، تحمّل المسؤولية، الوقاية من المشاكل، والابتكار الذاتي (الإبداع).

ذكر (Parker and Collins) بأن معظم تعاريف سلوك العمل الاستباقي تتضمن ثلاث عناصر رئيسية:

■ **العنصر الأول:** الإستباقية تتضمن عنصر التوقعية (anticipatory) و الذي يعني التوقع المبكر لموقف مستقبلي معين مثل تحسب حدوث المشاكل المستقبلية والإحتياجات والتغيرات.

■ **العنصر الثاني:** فإنه يتعلق بتولي السيطرة و التسبب في التغيير (Taking control and causing change) فعلى سبيل المثال يقوم الفرد بالسيطرة على الوضع أو الموقف من خلال إحداث شيء ما بدلا من الانتظار للرد عليه بعد حدوثه.

■ **العنصر الثالث:** فإنه يتمثل بالمبادرة أو الشروع الذاتي (self-initiation) إذ يحتاج كل من عنصر التوقعية و السيطرة على الوضع أن يبادر الفرد بهما.<sup>4</sup>

هناك العديد من المنظورات التي حاولت ترسيخ البنى المعرفية لمفهوم سلوك العمل الاستباقي و أولى هذه المنظورات هو منظور الفروقات الفردية.<sup>5</sup>

يليه المنظور السلوكي<sup>6</sup>. و في الآونة الاخيرة منظور عملية الهدف-<sup>7</sup> بالنسبة لمنظور الفروقات فانه يفترض بان الاستباقية هي ميزة مميزة شخصية و ميول عام لدى الفرد تجاه تغيير بيئة عمله و عدم التقيد بالقوى الخارجية المحيطة.

تعد الشخصية الاستباقية (proactive personality) سمة من سمات الفرد العامل، وقد يعتقد العاملون أن المؤسسات يمكنها توظيف الأفراد بالمهارات والمواقف والخبرات والقدرات والشخصيات اللازمة لتحقيق سلوك العمل، وهذا

<sup>1</sup>- Bindl & Parker, Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations Work, 2010, p 4.

<sup>2</sup>- Wu, C & Parker, SK. Thinking and Acting in Anticipation: A Review of Research on Proactive Behavior Advance in Psychological Science, 2013, p 679

<sup>3</sup>- حسين بشير الفتلاوي، احمد عبد الله امانة الشمري، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقي في تحقيق الريادة الاستراتيجية، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد

الثالث، العدد 02، العراق، 2022، ص 08

<sup>4</sup>- Parker & Collins, Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. Journal of Management, 2010, 36(3), 633-662.

<sup>5</sup>- Bateman, T.S., & Crant, J.M.: The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of Organizational Behavior, 1993, p 103-118.

<sup>6</sup>- Frese et al, Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. Academy of Management Journal, 1996, p36-74.

<sup>7</sup>- Bindl & Parker, Totter dell, P and Hagger-johnson G Fuel of the self-starter: how mood relates to proactive goal regulation. Journal of Applied Psychology, 2012, p 134-150.

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

في الواقع مستحيل لسببين الأول يتمثل في أن القوة العاملة نادرا ما يتم تحديدها من نقطة الصفر والثاني أنه يؤثر في السلوك الفردي عن طريق مجموعة متنوعة من العوامل، على الرغم من أن أنواع الشخصية الاستباقية إلا أنها قد لا تتصرف بطريقة مفيدة للمنظمة وتشير الشخصية الإستباقية إلى الشخص الذي يخلق تغييرات إيجابية في بيئة العمل دون التقيد بالبيئة من المرجح أن يتلاعب الموظفون النشطون بالبيئة ويحققون أهدافهم أكثر من الموظفين غير النشطين وهم أقل عرضة للتكيف بشكل سلبي مع الظروف غير المرغوب فيها، وأكثر احتمالا لخلق ظروف جديدة استجابة، إنهم يميلون إلى البحث بنشاط عن بدائل جديدة والاستعداد لأدوار جديدة.<sup>1</sup>

### ثانيا: خصائص العمل الاستباقي

يمكن تحديد العديد من الخصائص التي يمتاز بها السلوك الاستباقي منها ما يأتي :

- السلوك الاستباقي يتميز بكونه مستقل، موجه نحو التغيير والمستقبل. وقد دُرس ضمن سلوكيات عامة مقسمة إلى فئات مختلفة، مثل المبادرة الشخصية، تحمّل المسؤولية، أو باعتباره مجموعة من الأنشطة المحددة؛
- السلوك الاستباقي يُظهر أن الأفراد الاستباقيين يجهزون أنفسهم بالموارد لمواجهة التغيير المستمر، من خلال تبادل المعلومات والمشاركة مع الآخرين في بيئة العمل. هذا التبادل يعزز بناء الثقة ويوفر السلامة النفسية، مما يدعم الإبداع؛ كما أن تبادل المعلومات يعمّق العلاقات ويُسهّم في تعزيز الثقة والإبداع؛
- اتفق الباحثون على أن الاستباقية تُعد عملية موجهة نحو هدف، حيث يسعى الفرد إلى إحداث مستقبل مختلف من خلال التغيير وتتضمن هذه العملية إنشاء الأهداف والتخطيط لتحقيقها عبر خطوات محددة، إضافة إلى التفكير في الإجراءات ونتائجها. ومن هذا المنظر، لا تُعد الاستباقية سلوكاً ظاهرياً فقط، بل تمثل أيضاً عملية أوسع تشمل عناصر غير مرئية مثل الاستدلال، التخطيط، والتصور؛
- ان هذا النوع من السلوك يبين تصرفات تفوق الاعباء الوظيفية وحدود الواجبات وهو يفوق وصفه رسمياً في المؤسسة،
- اذ انه يتعدى حدود الادوار الرسمية للوظائف؛
- انه سلوك يتصف بالطبيعة الطوعية وليس الاجبارية اي انه يعد سلوكاً مقصوداً وتطوعياً ومعتمداً من جهة الأفراد وينقاد لأرادتهم ورغباتهم ومبادراتهم الحرة بغض النظر عن أي تأثير خارجي من المؤسسة.<sup>2</sup>

### ثالثا: أنواع سلوك العمل الاستباقي:

صنف **Meyers** السلوكيات الاستباقية في العمل الى ثلاثة أنواع تمثلت في:<sup>3</sup>

- **سلوك العمل الإيجابي (Proactive Work Behavior):** ويتضمن التحكم في البيئة التنظيمية الداخلية وإحداث التغيير فيها ، وهذا السلوك يهدف الى تحسين البناء للعمل التنظيمي ،وقد تتضمن هذه السلوكيات السلوك الموجه إلى جعل إجراءات العمل أكثر كفاءة وفعالية ،وتولي المسؤولية أو سلوكا موجهها لمنع تكرار المشكلات المتعلقة بالعمل والبحث الذاتي عن طرق جديدة لتنفيذ العمل بطرق أفضل وعرض الصوت اي تعامل العاملين بنشاط مع المشكلات او الإهتمامات أو الاقتراحات التي تؤدي الى تحسين ظروف العمل حتى وان تعارض مع مصالح الزملاء او الرؤساء .

<sup>1</sup> - حسين بشير ابوخشبة الفتلاوي، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقية في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري دوائر مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة العامة، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، غير منشورة، 2021، ص37.

<sup>2</sup> - نفس المرجع ص43.

<sup>3</sup> - حنان السيد احمد الدماطي، أثر السلوكيات الإيجابية في العمل على السيادة الإستراتيجية دراسة ميدانية على الشركة المصرية للإنصالات، المجلة العربية للإدارة، المجلد

46، العدد03، 2023، ص02.

- السلوك الاستراتيجي الاستباقي (**Proactive Strategic Behavior**) ويتمثل في بدء التغيير الذي يزيد التوافق بين المؤسسة وبيئتها الخارجية والذي يتضمن المسح الاستراتيجي (مسح المناطق المحيطة بالمؤسسة لاكتشاف التهديدات والفرص التي قد تؤثر على مستقبل المؤسسة)، واستثمار الوقت واطاقة والموارد الأخرى.
- السلوك الاستباقي لملائمة الفرد والبيئة (**Proactive Person-environment Behavior**): وهو السلوك الموجه نحو تحقيق توافق أفضل بين القدرات الشخصية للعاملين ومتطلبات الموقف، أو بين قيمهم الفردية ومتطلبات الموقف، و يرتبط ذلك بالصفقات الشخصية التي يتفاوض عليها شاغلو الوظائف لتكييف وظائفهم وفقاً لإحتياجاتهم أو تفضيلاتهم بدلا من التفاوض.

### رابعا: أهمية سلوك العمل الاستباقي

يمكن توضيح أهمية السلوك الاستباقي من خلال<sup>1</sup> :

- يمكن للسلوكيات الاستباقية أن تحسن ظروف العمل الحالية ويمكن أن تحدث تغييرات في أساليب العمل طويلة الأجل أيضا لا يؤثر السلوك الاستباقي للموظف في الفعالية الفردية فحسب، بل يؤثر أيضاً في فعالية المجموعة والمؤسسات ؛
- تكمن أهمية الاستباقية في أنها مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء التنظيمي من حيث نجاح المؤسسة والربحية حيث إنها تظهر من خلال الابتكار والتغيير التنظيمي، وهذا يؤثر في الانتقال من توليد الأفكار إلى تنفيذ الفكرة، ويمكن أن تقابل أفكار التغيير في البداية بالمقاومة والشك ، لذلك من أجل حدوث الابتكار، يحتاج الموظفون الاستباقيون إلى المثابرة حتى يتم تنفيذ أفكارهم؛
- تظهر الأهمية من خلال التغييرات الهائلة في بيئة العمل الداخلية والخارجية حيث أن تعزيز سلوك عمل أكثر مرونة واستباقية بين الموظفين له فائدة لا جدال فيها للمنظمة من أجل التعامل مع المنافسة واكتساب الميزة والنجاح في بيئة ديناميكية ؛
- يمكن أن تؤدي هذه العملية إلى ابتكار الموظف، وتحسين الأداء الوظيفي، وتسهيل النجاح الوظيفي، هذه الأمور تساهم في النجاح التنظيمي؛
- تشمل السلوكيات الاستباقية إيجاد وحل المشكلات التنظيمية، وتحديد الفرص والعمل على أساسها، والمبادرة لإحداث التغيير. ومن خلال التركيز على الاستباقية من وجهة نظر سلوكية، فإنه يسمح بإجراء بحث أكثر قابلية للتعميم على عدد أكبر من السكان من كل من الأفراد والمؤسسات، ويوفر فهماً لكيفية أن يكون هذا السلوك مفيداً في تعزيز الإثراء في أدوارهم في العمل والأسرة .
- لذا فإن الباحثان يتفقان على أن للسلوك الاستباقي أهمية كبيرة، حيث يظهر انعكاساً إيجابياً في نتائج المؤسسة، ويؤدي إلى تحسين إجراءات العمل ومنع حدوث المشاكل وابتكار الموظف وتحسين الأداء الوظيفي وتسهيل النجاح الوظيفي وتحسين الإنتاجية وكفاءة المؤسسة، كما يساهم إيجابياً في التطوير التنظيمي والفعالية التنظيمية.

الفرع الثاني: آليات تحفيز سلوك العمل الاستباقي وسوابقه وعواقبه وأبعاده

أولاً: آليات تحفيز سلوك العمل الاستباقي:

<sup>1</sup> كواه مجد فوج قرداغي، ديلمان أحمد عزيز، دور السلوك الاستباقي للقادة في الاندماج الوظيفي دراسة إستطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديريات الجوازات في إقليم كوردستان العراق، المجلة العلمية لجامعة جيهان، المجلد 08، العدد 02، العراق، 2024، ص 787.

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

يشير باركر وزملاؤه إلى أن تحفيز السلوك الاستباقي يعتمد على شعور الأفراد بقدرتهم على اتخاذ مبادرات ذاتية لتحقيق أهداف مستقبلية تمهيمهم، ويزداد هذا السلوك عندما يؤمنون بأن تصرفاتهم الحالية تؤثر في مستقبلهم (تفعيل المسار). وتتوافق هذه الآليات مع نظرية التقييم المعرفي، التي تركز على دافع الفرد الداخلي، والشخصية، والإيمان بالقدرات الذاتية، والقوة العاطفية. واستناداً إلى ذلك، يمكن تحديد ثلاث متغيرات معرفية تحفيزية لسلوك العمل الاستباقي، تعكس تقييمات الفرد للنتائج المحتملة المرتبطة بانخراطه في مثل هذه السلوكيات وهي:

أ. **اتساع الكفاءة الذاتية:** مدى شعور الأفراد بالثقة بأنهم قادرين على القيام بدور أوسع وأكثر استباقية لتنفيذ المهام بنجاح، نتيجة امتلاكهم الثقة بالمهام الصعبة التي يؤديونها، فالعاملون ذو الكفاءة الذاتية العالية يمتلكون حافزاً كبيراً نحو إنجاز وتحقيق الأهداف، ولديهم استعداد لتبني المهام الخطرة، وتجاوز العقبات ويتعاملون بواقعية مع التحديات والصعاب و الأزمات ويستثمرون جهودهم لتحقيق أهدافهم.<sup>1</sup>

ب. **تقييم السيطرة:** فضلاً عن الثقة في القدرات الذاتية ذات الأهمية، اقترح (Frese & Fay) تقييم السيطرة كدافع مهم لتوليد السلوك الاستباقي ويشير تقييم السيطرة إلى توقعات الأفراد بأنهم قادرين على السيطرة على نتائج سلوكهم (Parker et al). وفي ما يتعلق بسلوك العمل الاستباقي أن تقييم السيطرة مهم بالنسبة إلى توقعات الأفراد الشخصية إذ يشعرون بأنهم يتحكمون في الوضع ويؤثرون على النتائج كما أن الأفراد الذين لديهم تقييمات عالية للسيطرة يتمتعون بشعور قوي بالمسؤولية، وعدم التراجع بسهولة، والبحث عن فرص للعمل، وأمال كبيرة للنجاح، والبحث الاستباقي عن المعلومات.

ج. **تغيير التوجه:** ويستهدف تغيير التوجه درجة إشراك الأفراد لبعض المسؤوليات في ادوار عملهم (Parker et al) مثل الشعور بالمسؤولية عن تحسين اجراءات العمل. وتشير البحوث إلى أن تغيير التوجه من المرجح أن يجعل الأفراد ينخرطون في المهام التي ليست جزءاً من عملهم المباشر.<sup>2</sup>

ثانياً: **سوابق سلوك العمل الاستباقي:**

لا بد من معرفة السوابق البعيدة أكثر للسلوك الاستباقي والتي يمكن توضيحها في مختلف العوامل الفردية والظرفية من خلال العمليات التحفيزية المذكورة سابقاً، إذ لا يعرف سوى القليل جداً عن كيفية تأثير هذه السوابق على السلوك الاستباقي والنظريات التي تفسر ذلك التأثير<sup>3</sup> إلى أن السوابق مثل الاستقلال الذاتي والوظيفي تؤثر على الدوافع مثل الكفاءة الذاتية لتوسيع الدور مما يؤدي بدوره إلى السلوك الاستباقي وهذه السوابق هي:

1. **الفروق الفردية:** وبالنظر إلى أن السلوك الاستباقي يبدأ ذاتياً لا يفرضه أو يطلبه الآخرون فمن المرجح أن تكون الفروق الفردية مهمة في تشكيل السلوك الاستباقي الفوارق الفردية هي أكثر استقراراً وديمومة وعمومية في آثارها من الدوافع المعرفية التحفيزية فالأفراد عموماً يختلفون في درجة ميلهم لاتخاذ الاجراءات التي تؤثر وتغير بيئتهم، إذ يمكن لبعض الأفراد أن يتحكموا بسهولة ويحدثون التغيير المطلوب بينما لا يستطيع البعض الآخر ذلك، وهذا يرجع إلى الاختلاف في الخصائص الفردية بينهم وهذه الخصائص هي:

<sup>1</sup>- Muthanna Zahem Faisal, Maryam Fakhruddin Mahmoud, The Role of Proactive Behavior in Achieving Strategic Decision Quality, International Journal of Research in Social Sciences and Humanities,2023p590

<sup>2</sup>- حسين صبيح محيسن الكعبي، مرجع سبق ذكره، ص 69.

<sup>3</sup>- Shim, Y and kim ،M.J: 'Antecedents and mediating mechanisms of proactive behavior: application of the theory of planned behavior' ,2015 , Asia pacific Journal of management ,p289-310.

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

أ. الديمغرافية : أوضحت دراسات عدة العلاقة بين العوامل الديموغرافية والسلوك الاستباقي في العمل على سبيل المثال يبدو أن العمر مرتبط سلباً بالعديد من السلوكيات الاستباقية للأفراد وفيما يتعلق بأنماط تحسين العمل، كذلك فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي هناك اختلاف في القوالب النمطية بين النساء والرجال في إنجاز الأعمال إذ أن النساء يتمتعن بمزيد من الصفات الشعبية ( التعبير والارتباط، واللطف والدعم والحداد ) في حين أن الرجال مرتبطين بمزيد من الصفات الوسيطة ( الاستقلال، والعدوانية، والأداة، والشجاعة ) إذ تملّي هذه الاختلافات نوعاً من الوظائف التي تعتبر مناسبة لهم<sup>1</sup>.

ب. الشخصية الاستباقية: تعد الشخصية الاستباقية انما اتجه مستقر نسبياً بغية إجراء التغيير البيئي في المنظمة، تشير الشخصية الاستباقية الى انما الاستعداد الشخصي المسبق تجاه سلوك العمل الاستباقي من خلال ميل الأفراد نحو الانخراط في توجهات دور نشطة مثل بدء التغيير والتأثير على بيئتهم، الناس الاستباقيون غير مقيدين نسبياً بالفرص، ويعملون عليها، ويظهرون المبادرة، والمثابرة حتى يحدث تغيير ذو معنى، وإن التمييز بين السلوك والسلوك الاستباقي هي مقارنة نشطة وليست سلبية تجاه العمل، لقد فحص العديد من الباحثين مجموعة من النتائج المحتملة للشخصية الاستباقية في العمل<sup>2</sup>.

ج. المعرفة/القدرة: تتوقع من المؤهلات الوظيفية سلوكاً استباقياً أكبر ووضع أهداف أكثر استباقية فضلاً عن احتمال التفكير المرن وبالتالي إدارة عملية التغيير بفعالية أثناء السعي الاستباقي<sup>3</sup> ويتوقع من تأثير التجارب مثل النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف الاستباقية فضلاً عن الاختصاصات المعطاة لهذه النتائج.

2. السوابق الظرفية: إذ تعد ظروف العمل عوامل حاسمة بالنسبة للسلوك الاستباقي لأنها تمثل الظروف التي تسمح أو تشجع (تقييد أو تمنع) الفرد من ممارسة السلوك الاستباقي ومن السوابق الظرفية نجد الدعم التنظيمي، القيادة والخصائص الوظيفية

أ. الدعم التنظيمي: إن الدعم الإداري والثقافة والقواعد التنظيمية الداعمة هي عوامل سياقية تسهم في السلوك الاستباقي ويمكن أن يعرف الدعم التنظيمي أنه (معتقدات الأفراد بشأن مدى تقدير المؤسسة لمساهماتها ورعاياتها لرفاهيتهم فيما يخص سلوكياتهم الإستباقية الموجهة نحو المؤسسة)<sup>4</sup>. القيادة: ومن المرجح أن يكون للقيادة دور في تشكيل السلوك الاستباق

ب.ي من خلال تأثيرهم على دوافع السلوك الاستباقي، وكذلك تأثيرهم المباشر على بيئة العمل وبوجه عام فإن القادة الذين يميلون إلى التعبير عن اعتباراتهم الداعمة للمرؤوسين، يوفر الفرص للمرؤوسين للمشاركة في صنع القرار، ويكون لديهم موقف إيجابي وانفتاح نحو التغييرات فأهم عرضة لتعزيز السلوك الاستباقي.

ج. تصميم الوظيفة (خصائص الوظيفة): تصميم الوظيفة خصائص الوظيفة: إن لتصميم الوظيفة أهمية خاصة في تعزيز سلوك العمل الاستباقي. وكما بينا سابقاً أن السلوك الاستباقي في العمل نوع خاص من السلوك المحفز، الذي يسير جنباً إلى جنب مع تصورات السيطرة والقدرة. ولذلك ينبغي ربط جوانب تصميم العمل التي تعزز هذه التصورات بمستويات أعلى من السلوك الاستباقي. وفي هذا السياق فإن الوظائف المخصبة التي تتمتع بالاستقلالية والتعقيد تلعب دوراً في تمكين الأفراد لاختيار أسلوب التقدم والتطور في عملهم، وقد ثبت باستمرار وعلى نحو وثيق أنها ذات صلة إيجابية مع السلوكيات الاستباقية<sup>5</sup>.

د. ثالثاً: عواقب السلوك العمل الاستباقي:

<sup>1</sup> - قضي عمر شريف، السلوك الاستباقي وتأثيره في التحول الرقمي، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الخامس والعشرون، جامعة الجنان، لبنان، 2024، ص 10.

<sup>2</sup> - حسين خليل سعيد التميمي، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتعزيز سلوك العمل الاستباقي لمقدمي الخدمات الأمنية دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من منسوبي مديرية استخبارات ومكافحة ارهاق واسط، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، 2020، ص 62 .

<sup>3</sup> - Bindle, same as the previous reference, 2010/33.

<sup>4</sup> - قضي عمر شريف، مرجع سبق ذكره، ص 12.

<sup>5</sup> - حسين صبيح محسن الكعبي، مرجع سبق ذكره، ص 74/73.

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

توجد ثلاث عواقب (الأداء الوظيفي، النجاح الوظيفي، الرضا الذاتي)

**1/الأداء الوظيفي:** يرتبط السلوك الاستباقي بالأداء المتفوق مثلا تولي المسؤوليات، البحث عن المعلومات الاستباقية، الوقاية من المشاكل وبناء علاقات مع المديرين، ودوافع السلوك في الابتكار بالإضافة لارتباطه بالسلوكيات الاستباقية التنظيمية والشخصية وهذا يكمن في نقطتين أولا التي تهدف أساسا إلى تحسين أداء تحسين أداء المؤسسة مثل السلوك الصوتي أو الشخصية الاستباقية، وثانيا عند ربط أشكال السلوك الإستباقي بإدارة الحياة الوظيفية (تولي المسؤولية مثلا)<sup>1</sup>.

**2/النجاح الوظيفي:** عند بناء الأفراد العلاقات التي يمكن ان تساعدهم في أدائهم، وإقامة علاقات إرشاد فعالة أو التفاوض على أدوار تناسب بشكل أفضل مع العلاقات الفردية كل ذلك يمكن أن يؤدي إلى خطة وظيفية واضحة ومستوى أداء عالي وزيادة فرص العمل، الحصول على الدعم العاطفي وتقديم المشورة فيما يتعلق بالوظيفة<sup>2</sup>.

**3/الرضا الذاتي:** هو شعور الفرد بالإنجاز والنجاح في العمل وكذلك يرتبط بالإنتاجية والرفاهية الشخصية وأن الأفراد الإستباقيين يكونوا أكثر ارتياحا لوظائفهم لأنهم سيزيلون العقبات التي تحول دون النجاح فعندما يسعى الأفراد لتحمل المسؤولية ومعالجة المشاكل وتقديم المقترحات فمن المؤكد أنهم سوف يشعرون بالارتياح والإنجاز والنجاح ومن ثم الرضا عن عملهم وانخفاض النية لمغادرة العمل<sup>3</sup>.

### رابعا: سلوك العمل الاستباقي والمفاهيم المرتبطة به

هناك عدة مفاهيم مرتبطة بالسلوك العمل الاستباقي بينهما أوجه التشابه وأوجه الاختلاف نذكر منها<sup>4</sup>:

#### ✓ الفرق بين الابتكار والسلوك الاستباقي:

يعرف الابتكار " **Innovation** " على أنه المحاولة والسعي إلى التفوق بالمبادرة وإدراك أول الشيء والسبق إليه، فهو يتضمن الاستكشاف بالبحث عن مجالات جديدة والنظر إلى الأمور من زوايا متعددة، والانفتاح على رؤية الأشياء كما هي وكما تكون. مما ينتج القدرة على تقديم الجديد غير المسبوق وانتاج عمل يتصف بأنه مفيد وملائم<sup>5</sup>.

بينما السلوك الاستباقي هو فرد لديه المبادرة والتوجه من طرف الافراد للقيام بعمل مستقبلي يهدف إلى تغيير وتحسين مواقف معينة والبيئة التي يعملون فيها من ناحية، ومن ناحية أخرى يسعون إلى خلق فرص لاكتساب المهارات وتعزيز فرصهم نحو تحقيق أعلى المراتب الوظيفية في المؤسسة<sup>6</sup>. أي ان السلوك الاستباقي يقتصر على العمليات الداخلية للمنظمة والسير اليومي للنشاط بدون ضغوط عمل وتحقيق أفضل أداء فقط، بينما الابتكار يشمل جميع نشاطات المؤسسة الداخلية منها والخارجية مما يعني ان الابتكار أشمل من السلوك الاستباقي.

رغم الاختلافات الموجودة بين الابتكار والسلوك الاستباقي إلا أن هناك علاقة تربطهما وتمثل في أن كلاهما يساهم في تطوير المؤسسة. وتتجلى العلاقة بين السلوك الاستباقي والابتكار في أن أفكار الأفراد الذين لديهم سلوك استباقي يؤثر بشكل إيجابي

<sup>1</sup> - Wu& Parker ,same as the previous reference, 2013/p684.

<sup>2</sup> - Ashford, Susan J & Black J. Stewart , "Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire for Control", Journal of Applied Psychology Vol. 81. No. 2, 199-214, 1996, p203.

<sup>3</sup> - Wu& Parker ,same as the previous reference,2013/622

<sup>4</sup> - أحمد بيداري، مسعودة بوغراة، أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الاستباقي دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لمسح الأراضي والحفظ العقاري بوقرلة، مذكرة ماستر، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح وقرلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2022، ص13.

<sup>5</sup> - عابدي محمد السعيد، الابتكار واستراتيجيات الاستثمار في راس المال البشري- حالة المؤسسات الجزائرية- أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة برج باجي مختار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2015 ص32

<sup>6</sup> - Kadar Nurjaman, M Sandi Marta\*, Anis Eliyana, Dewi Kurniasari, Dedeh Kurniasari, Reference already mentioned, pp 03

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

على الدافع لاتخاذ المبادرة والعمل لمواجهة الموقف وغالبا ما يولد الشخص الذي لديه سلوك استباقي أفكارا جديدة وسيكون لديه الدافع للقيام بالابتكار والابداع.

### ✓ الكفاءة الذاتية وسلوك العمل الاستباقي

تعرف الكفاءة الذاتية بأنها معتقدات الأفراد حول قدراتهم على ضبط الأحداث التي تؤثر على حياتهم ويعرفها دوفان ووكر بأنها الإمكانية والقدرة على أداء السلوك المطلوب، ومن تم التأثير في العمليات ومجريات الأمور لإحداث التغيير والتطوير<sup>1</sup>. حيث أنه عندما يكون الشخص استباقيا، فإنه يتصرف قبل حدوث أمر مستقبلي. وعادة ما يفعل الموظفون الاستباقيون أعمال لا داعي لأن يطلب منهم القائد القيام بها، وهذا الأمر يتطلب خبرة ومعرفة وإن يكون الفرد ذو كفاءة ذاتية متميزة.

### ✓ سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل الاستباقي

سلوك المواطنة التنظيمية هو نشاط اجتماعي يمارسه العامل رغبة منه، ولا ينتظر مقابلة أي مردود مادي او معنوي، وهو سلوك فردي تطوعي نابع من المبادرة الذاتية، ولا تربطه أية علاقة تعاقدية مع متطلبات الوظيفة الرسمية، ويسهم في زيادة فاعلية المؤسسة وذلك من خلال<sup>2</sup>:

- مساعدة العامل لزملائه في العمل كتوجيه في الموظفين الجدد حتى ولم يطلب منه ذلك؛
- مساعدة العملاء أو المراجعين بأمر لا تتعلق بالسلع والخدمات كإرشادهم والاستعانة بهم؛
- احترام مواقيت الحضور والانصراف والعناية بوسائل الموارد التنظيمية المستعملة؛
- تقديم مقترحات تحسين من سير العمل بالمؤسسة.

من خلال مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية والسلوك العمل الاستباقي نستطيع التفريق بين المفهومين حيث أن سلوك المواطنة التنظيمية يكون لا إراديا من طرف الموظف أو الفرد داخل المؤسسة أي أن القيام به ليس له هدف معين أو غاية يريد الوصول اليها بل من أجل أن الفرد يعتبر المؤسسة كالوطن لا ويقدم لها دون مقابل، عكس سلوك العمل الاستباقي الذي غالبا ما يكون بغية تحقيق غاية معينة أو الوصول إلى مرتبة راقية أو يقوم به العامل لتجنب أو التخلص من ضغوط العمل التي قد تواجهه. وكذلك المواطنة التنظيمية تساهم بشكل فعال وكبير في تعزيز السلوك الاستباقي بين أفراد المؤسسة.

### 3. الالتزام التنظيمي العاطفي والسلوك الاستباقي

يعرف ماير وألين الالتزام التنظيمي العاطفي بأنه "ارتباط الموظف العاطفي بالمؤسسة والتعرف عليها والمشاركة فيها". ويهتم الموظفون الملتزمين بدرجة عالية بنجاح مؤسستهم لأنهم يريدون البقاء مع هذه المؤسسة، ويرى وألين بأن الموظفين الملتزمين للغاية لديهم الحافز لبذل جهد إضافي لمنظمتهم، ويعتبر بمثابة شرط مسبق حاسم ليكونوا استباقيين. يجب على المؤسسات التي لديها موظفين ملتزمين للغاية تحقيق مستويات أعلى من السلوك الاستباقي المجمع بين موظفيها. نظرا لأن غالبية الموظفين مرتبطون بالمؤسسة المعنية ومهتمون بنجاحها، فقد يتعاونون مع بعضهم البعض وبالتالي يشاركون بشكل جماعي في سلوك الاستباقي. علاوة على ذلك، قد يكون لدى بعض الموظفين أفكار حول كيفية تحسين البيئة الداخلية. من خلال تجربة الالتزام العالي من زملائهم في العمل، يمكنهم بسهولة حث الموظفين الملتزمين الآخرين على دعمهم لذلك، وبالتالي

<sup>1</sup> - أحمد الشوا، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغط النفسية التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية المجلد 30(8)، جامعة الاستقلال، اريحا، فلسطين، 2016، ص11

<sup>2</sup> - بن اعمر سليم، برحون عبد المنعم، دور القيادة التحولية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي دراسة ميدانية لعينة من الممرضين بالمؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة، مذكرة ماستر، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2021، ص28.

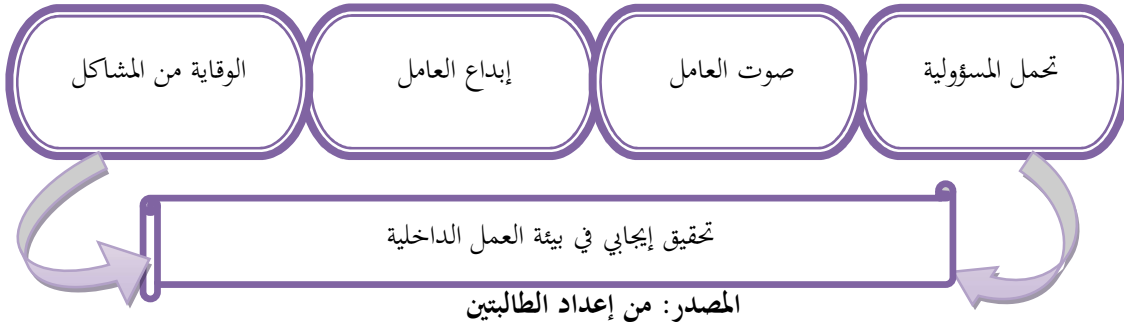
## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

لن يتم تنفيذ السلوك الاستباقي من قبل هؤلاء الموظفين الأولين فقط، بل سيتم نشره بين العديد من الموظفين. نتيجة لذلك نستطيع القول أن الالتزام التنظيمي العاطفي يؤثر إيجابيا على السلوك الاستباقي ويعتبر شرطا من شروط نجاحه في المؤسسة<sup>1</sup>.

خامسا: أبعاد سلوك العمل الاستباقي:

بالاعتماد على مقياس شات الذي يتكون من أربعة أبعاد رئيسية هي: تحمل المسؤولية (Taking charge) صوت العامل (Voice) وإبداع العامل (Innovation) والوقاية من المشاكل (Problèmes Prévention) كل هذه الأبعاد تركز على تحقيق تغيير إيجابي في بيئة العمل الداخلية مثل تحسين طرق العمل أو التأثير في الزملاء الآخرين<sup>2</sup>. وفي أدناه توضيح لكل بعد من هذه الأبعاد كما يوضحها الشكل التالي:

الشكل (1-2): أبعاد سلوك العمل الاستباقي



✓ **تولي المسؤولية:** يشير إلى جهود الأفراد التطوعية للتأثير على المستوى التنظيمي والتغيير الوظيفي فيما يتعلق بكيفية تنفيذ العمل بحيث يبدل الأفراد الذين يظهرون خصائص تولي المسؤولية جهودا لبناء لتحسين الإجراءات في مكان العمل والمساهمة في التغييرات الاستراتيجية بعبارة أخرى يعتبر تولي المسؤولية سمة من سمات سلوكيات الاستباقية لأنه ينطوي على أخذ زمام المبادرة لتحسين هياكل العمل والممارسات والروتين وتساعد في تحدي الواقع وتسهيل التغيير (التطوير) تعزيز فعالية الإدارة وجلب رؤى جديدة للمنظمة عن طريق تشجيع الابتكار.

✓ **صوت العامل:** يحدث السلوك الاستباقي للصوت عند تعبير الفرد عن أفكاره لتغيير الإجراءات لتحسين الإجراءات القياسية في بيئة العمل، يتضمن الصوت أيضا تطوير وإيصال مقترحات بناءة على الرغم من أن آراءهم قد تختلف عن الآخرين من مجموعة العمل أو المؤسسات يرتبط بهذا حقيقة أن الاتصال قد تم تحديده على أنه مهارة مهمة للنجاح الوظيفي والشكل أكثر مصداقية على نطاق واسع.

✓ **إبداع العامل:** يتضمن الابتكار الفردي التعرف على الفرص الجديدة والناشئة، وتوليد طرق جديدة وتنفيذ الأفكار والقدرة على تحويل التحديات إلى فرص جديدة يضيف المزيد من القيمة والمكاسب المفيدة للمنظمة، واختبار قنوات وأسواق معاملات جديدة لتحسين مخزونهم المعرفي والعملية.

✓ **الوقاية من المشاكل:** يعرف مفهوم الوقاية من المشاكل على أنه عمل ذاتي قائم على التنبؤ بالمشاكل والعمل على منع حدوثها وتكرارها مستقبلا، مما يؤكد على أهمية منع حدوث المشكلة أصلا بدلا من انتظار حدوثها ثم إيجاد الحل المناسب لها من خلال اتخاذ إجراءات استباقية لمنع حدوث تكرار المشاكل في بيئة العمل أي أن هذا يؤكد على ضرورة الاستجابات المستقبلية لمنع تكرار

<sup>1</sup>- المرجع نفسه ص29.

<sup>2</sup>- Cha et al ,” Predictors of career success among lodging revenue managers : Investigating Roles of Proactive Work Behavior,2017, p4.

حدوث تلك المشاكل في العمل وعلى الرغم من أن جميع المؤسسات تطمح إلى تطبيق هذا الأسلوب لإدارة المشاكل إلى أن المستوى الضروري من الالتزام (الوقت والموارد) غالباً ما يكون محدد<sup>1</sup>.

**المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لروحانية مكان العمل.**

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى المفاهيم المتعلقة بروحانية مكان العمل، وكذلك أهميتها وبعض سماتها، بالإضافة إلى التعرف على أبعاد روحانية مكان العمل.

**الفرع الأول: مفاهيم عامة حول روحانية مكان العمل**

**أولاً: الجذور المعرفية لروحانية مكان العمل.**

يذكر خضير بأن الروحانية هي مفهوم قديم جداً منذ قدم العالم، وتتم فلسفة روحانية مكان العمل على تشجيع مشاعر الحب الإيثاري، المودة، الإهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات أثبتت هذه القيم الروحانية أنها مصدر مهم للميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، إذ أدت إلى نتائج أفضل لها، ولذلك تنامي اهتمام الباحث بدراساتها، من أجل تعظيم الفوائد الاستراتيجية التي توفرها للمنظمات، كونها تعمل على تعزيز رضا الموظف سواء في العمل الفردي أو الجماعي عبر التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي إلى انتشار مشاعر الرضا والسعادة في المؤسسة. وتعد روحانية مكان العمل وقادتها الروحانيون عاملاً جوهرياً لتحسين قدرات الموظفين في الإنتاجية والنمو عن طريق إنشاء منظور تنظيمي يحتوي على قيم المحبة والاهتمام والانتماء والإخلاص بهدف بناء علاقة داخلية بين الموظفين والمؤسسة. بينما يتمثل مفهوم الرضا الوظيفي شعور بالإنجاز لدى الموظف عند إتمام العمل.<sup>2</sup>

**ثانياً: مفهوم روحانية مكان العمل**

مفهوم روحانية مكان العمل تصدت العديد من الدراسات - خاصة الأجنبية لإيجاد توسع في مفهوم الروحانية في مكان العمل من خلال إعطائها تعريفات تذكر منها:<sup>3</sup>

✓ يعرفها (Ahmadi, et al) بأنها أداة فعالة في تعزيز وتطوير سلوك العاملين في المؤسسة

بينما يرى (Smith & Rayment) بأنها حالة أو خبرة يمكن أن توفر للأفراد تقديم مشاعر التفاهم والدعم، والسعي في تحقي الكمال الداخلي والترابط الذي يمكن أن يكون مع أنفسهم أو مع الآخرين، أو الطبيعة أو الكون، أو الرب أو غيرها من القوى الخارجية الأخرى

✓ و يعرفها (Giacalone & Jurkiewicz) بأنها تعزيز رضا الموظف سواء في العمل الفردي أو الجماعي في المؤسسة عبر التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي إلى مشاعر الرضا والسعادة، ويؤكد (Giacalone & Jurkiewicz) بأن الروحانية في مكان العمل هي إطار من القيم التنظيمية تظهر الثقافة التي تعزز تجربة العاملين في المؤسسة من خلال عملهم، ومعرفة إحساسهم بأن لهم علاقة بالآخرين بطريقة توفر الشعور بالكمال والفرح.

✓ ويرى (Burack) أن مفهوم الروحانية في مكان العمل يتكون من ثلاثة مفاهيم هي التطوير، والنمو الروحي والعقلي، وحل المشكلات بين الأشخاص، والتركيز على أدوات التطوير والتعليم المهمة للشخص.

<sup>1</sup>- Meyers, M.C ,The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing, Human Resource management Review ,2019 , p5.

<sup>2</sup>- عصام عليوي صاحب العبيدي، روحانية مكان العمل ودورها في مواجهة السلوكيات القيادية التدميرية دراسة حالة في مستشفى الاسكندرية العام، مجلة زانكوى سليمان، العدد 52، آذار، 2017ص332 .

<sup>3</sup>- كمال يوسف، سميرة عروسي، الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد5 العدد2، الجزائر، 2018ص194.

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

انطلاقاً من التعريفات السابقة، يمكن اعتبار الروحانية في بيئة العمل من منظور الأعمال كمفهوم يركز على تعزيز مشاعر المحبة، والإيثار، والمودة، والاهتمام بالآخرين، والإنسانية، وذلك بهدف تحقيق غاية أسمى وأعمق، والسعي لخدمة الآخرين من أجل الوصول إلى أداء أفضل.

### ثالثاً: أهمية روحانية مكان العمل

أظهرت العديد من الدراسات أنه يترتب على روحانية مكان العمل فوائد استراتيجية متبادلة بين العاملين والمؤسسة، توجز أهمها<sup>1</sup> في

- بناء مناخ تنظيمي يتصف بعلاقات صداقة طيبة؛
- دفع العاملين نحو قبول الأهداف والممارسات التنظيمية؛
- تجنب العاملين حالات الصراع الشخصي؛
- تساهم في تعزيز دعم العاملين والتزامهم الأوامر مشرفيهم؛
- تشجيع مشاعر الحب الإيثار، المودة؛
- السعي لتحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات.

ويلخص (Lips-Wiersma & Mills) أهمية روحانية مكان العمل في النقاط التالية :

- تحسين السلوك الأخلاقي في العمل،
- زيادة تمكين العاملين؛
- تعزيز من تماسك رؤية المؤسسة و فرصتها؛
- تشجيع على العمل الجماعي.

### الفرع الثاني : سمات روحانية مكان العمل وأبعادها والمفاهيم المرتبطة بها

أولاً: سمات روحانية مكان العمل.

توصلت نتائج البحوث إلى العديد من السمات التي يمكن من خلالها معرفة وإدراك روحانية مكان العمل، صنفها **Pethe** في العناصر التالية:<sup>2</sup>

- ✓ **الشعور القوي بالغرض:** يعرف الأعضاء التنظيميون الغرض من وجود المؤسسة التي يعملون فيها من أجلها وما تقيمه؛
  - ✓ **التركيز على التنمية الفردية:** الافراد هم جزء لا يتجزأ من المؤسسة، لذا يحتاجون إلى رعاية لمساعدتهم على النمو تتضمن هذه الخصائص أيضاً شعوراً بالأمان الوظيفي؛
  - ✓ **الثقة والانفتاح:** تتميز العلاقات بين أعضاء المؤسسة بالثقة المتبادلة، والصدق والانفتاح؛
- تمكين الموظفين: يسمح للأفراد بالتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والتي تؤثر عليهم، ما يساهم بشكل قوي في تفويض السلطة للأفراد وإعطائهم مسافة حرية في أداء أعمالهم؛

<sup>1</sup>. يوسفى كمال، أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي، دراسة تطبيقية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد الثالث العدد الأول، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2019، ص117 .

<sup>2</sup> - تلي مريم، حجازي إسماعيل، روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل دراسة حالة عينة من المؤسسات الإستشفائية ببسكرة، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، الجزائر، 2023، ص7/6

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

- ✓ **الحرية في التعبير:** تشجع ثقافة المؤسسة الأفراد على أن يقدررو أنفسهم، وتسمح لهم بالتعبير عن مزاجهم ومشاعرهم دون الشعور بالذنب أو الخوف من التوبيخ؛
- كما أضاف الباحث **Wong** العديد من السمات روحانية مكان العمل يمكن إنجازها فيما يلي :
- ✓ اعتبار الأفراد انفسهم إحدى القيم الجوهرية في المؤسسة تتجاوز الكيان المادي؛
- تحديد الهدف والمغزى من عمل الأفراد في المؤسسة؛
- ✓ التأكيد على الأصالة والحكمة الداخلية والإبداع؛
- شعور الفرد بالسمو التقديس ، وتحقيق الذات؛
- ✓ الحاجة إلى القيام بأي عمل أو خدمة أو سلوك القيادة؛
- ✓ التأكيد على قيم النزاهة والصدق المحبة ، العطف والاحترام؛
- ✓ التأكيد على المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة؛
- ✓ روحانية مكان العمل في أساس إتخاذ القرار الأخلاقي؛
- ✓ روحانية مكان العمل لا ترتبط بأي دين أو نظام معين؛
- أما بعض التوجهات فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك من خلال تحديد سمات روحانية الفرد وإسقاطها على روحانية مكان العمل، وتمثلت هذه السمات في :
- ✓ الروحانية تغلف الإيثار والحب والأخلاق والقبول والنمو الشخصي والتسامح والإيجابية؛
- الروحانية تتعلق بالذات الداخلية للفرد؛
- ✓ الشخص الروحاني يؤمن بقيمه كما يدعم جميع القيم الأخرى؛
- ✓ جوهر ومغزى الحياة الذي يرشدك في العمل؛
- ✓ الروحانية تنطوي على الشعور بالمجتمع والترابط الروحي والمعنى في العمل؛
- ✓ تغطي روحانية مكان العمل الكبير إحساسا بالترابط مع زملاء العمل، والكمال في العمل، والرحمة والحب.
- ثانيا: علاقة روحانية مكان العمل ببعض المفاهيم ذات الصلة :
- بعد التطرق لمفهوم الروحانية في مكان العمل لابد من التطرق إلى علاقة المفهوم المشار إليه مع عدة مفاهيم وهي، الذكاء الروحي، رأس المال الروحي، والقيادة الروحية؛ إذ قد يتصور الإنسان غير المتخصص أنها مفاهيم متشابهة ويمكن التعبير عن أي منها بالأخرى، ولكن الباحثين المتخصصين درسوا هذه المفاهيم وتعمقوا فيها حتى تبين أن لكل منها حدود خاصة بها تميزها عن المفاهيم الأخرى. وسوف نتطرق لكل منها بشكل يحدد معناها ويسلط الضوء عليها ثم ستحاول بيان العلاقة بين مفهوم الروحانية في مكان العمل وبين هذه المفاهيم.<sup>1</sup>
- ✓ **الذكاء الروحي:** يعرفه (King & DeCicco) بأنه مجموعة من القدرات العقلية التي تساهم في الوعي والتكامل والتطبيق التكيفي للجوانب غير المادية، مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الوجودي العميق وتعزيز المعنى، والاعتراف الذاتي.
- ✓ **رأس المال الروحي:** يعرف (Earnest, Chamian & Saat) رأس المال الروحي بأنه قيم غير ملموسة تخلق الثروة التي تشمل الثقة والإيمان والالتزام والعزيمة والانفعال لدى الأفراد.

<sup>1</sup> - كمال يوسف، سميرة عروسي، مرجع سبق ذكره، ص 195/197

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

✓ القيادة الروحية: يعرفها (Noghiu & Middlebrooks) بأنها القيادة القائمة على الروحية التي تؤثر في الموظفين من خلال تمكينهم بالالتزام بالقيم الروحية في عملهم اليومي.

وبناء على ما تقدم يتضح أن هناك علاقة بين روحانية مكان العمل وبين كل من الذكاء الروحي ورأس المال الروحي والقيادة الروحية، وفي هذا الصدد يشير (الشامي 2014) إلى أن رأس المال الروحي الذي ساهم في تكوين روحانية مكان العمل الموقع ما هو موجود بذاته فرض نفسه لقيمتة العالية، ويبدو أن مستوى الذكاء الروحي الذي يتمتع به العاملون واختلافه فيما بينهم سوف يقلل أو يزيد في مستوى الإستثمار من رأس المال الروحي لكل منهم أما القيادة الروحية فيكون لها دور في تعزيز ذلك الفهم ومن ثم الإستثمار الأمثل للرأسمال العاملين في المؤسسة، من خلال رفع مستوى ذكائهم الروحي إذا فالنقطة. المهمة هي في رفع مستوى فهم واستثمار رأس المال الروحي المتوفر في المؤسسة لتعزيز روحانية مكان العمل لدى أعضائها من خلال رفع مستوى الذكاء الروحي من لدن القيادة الروحية.

### ثالثاً: أبعاد روحانية مكان العمل

بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة تم اختيار ثلاثة أبعاد على اعتبار أنها ستغطي كل المستويات، المستوى الفردي عبر بعد العمل الهادف المستوى الجماعي عبر بعد الإحساس بالجماعة، المستوى التنظيمي عبر بعد التوافق مع القيم التنظيمية، وفقاً لما جاء في دراسة (Milliman, Czaplewski, & Ferguson):<sup>1</sup>

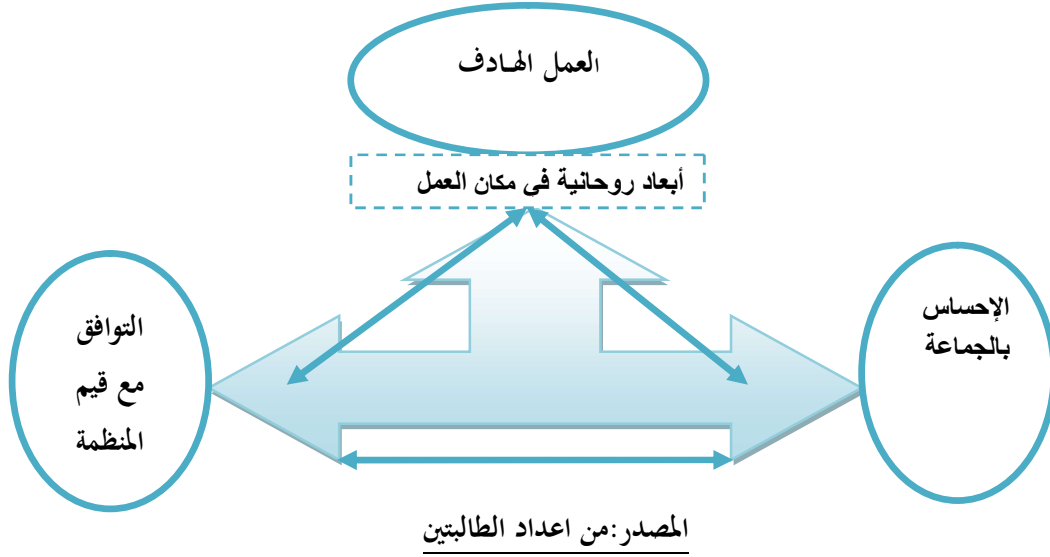
✓ العمل الهادف (Meaningful work): يُعبر عن رغبة العاملين في ربط مهامهم اليومية بهدف أسمى، بحيث تكون هذه المهام ذات مغزى وقيمة اجتماعية، وتمنحهم في الوقت ذاته شعوراً بالرضا والمتعة، مما يعني أنهم لا يركزون فقط على الكفاءة والإتقان، بل يسعون أيضاً إلى إيجاد معنى في ما يقومون به.

✓ الإحساس بالجماعة (Sense of community): يظهر هذا المفهوم على المستوى الجماعي، ويُعنى بالعلاقات والتفاعلات بين الموظفين وزملائهم في العمل، حيث يقوم على شعور عميق بالترابط والاتصال الإنساني، ويتضمن الدعم المتبادل، حرية التعبير، والرعاية الحقيقية، مما يخلق إحساساً بالانتماء إلى الجماعة.

✓ التوافق مع قيم المؤسسة (Alignment with organizational values): يتحقق عندما يشعر العاملون بانسجام واضح بين قيمهم الشخصية ورسالة المؤسسة التي ينتمون إليها، فيسعون من خلال عملهم إلى خدمة أهداف أسمى تتجاوز إرضاء الذات، وتصب في المساهمة في خدمة المجتمع.

<sup>1</sup> بن سليمان فاطمة ،قداش سمية ،أثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون صدافة الجزائر- (ورقلة)، مجلة دفاتر اقتصادية ،المجلد 14 العدد، 01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،الجزائر، 2023، ص.909.

الشكل (1-3): أبعاد روحانية مكان العمل



### الفرع الثالث: العلاقة بين روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الإستباقي

بعد هذه الدراسة النظرية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي استخلصت الطالبتين أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي حيث تم استخلاص أثر كل بعد من أبعاد روحانية مكان العمل على سلوك العمل الاستباقي على حدى.

#### أولاً: العلاقة بين العمل الهادف و سلوكيات العمل الإستباقي

العمل الهادف يُشير إلى شعور الفرد بأن المهام التي يؤديها لها مغزى وقيمة، وتتجاوز مجرد أداء واجبات وظيفية روتينية، لتلامس أهدافاً أسمى تتعلق بالإسهام في المجتمع أو تحقيق غاية شخصية ومعنوية. هذا النوع من العمل يمنح العاملين إحساساً بالرضا الداخلي، ويجعلهم يرون في وظائفهم وسيلة لتحقيق ذاتهم وخدمة الآخرين، وليس فقط وسيلة للكسب المادي. عندما يشعر الفرد أن عمله يحمل معنى حقيقياً، فإنه يميل إلى الانخراط في سلوكيات عمل استباقية، كأن يبادر إلى تحسين جودة العمل، ويقترح أفكاراً جديدة، أو يبحث عن حلول للمشكلات قبل تفاقمها. فالشعور بأن للعمل هدفاً أكبر يعزز من دافعية الفرد، ويجعله أكثر التزاماً وتحمساً لتقديم أفضل ما لديه، حتى دون طلب مباشر من الإدارة.

#### ثانياً: العلاقة بين الإحساس بالجماعة و سلوكيات العمل الإستباقي

الإحساس بالجماعة يُعبّر عن شعور الفرد بالانتماء إلى بيئة عمل يسودها الترابط، والدعم المتبادل، وحرية التعبير، حيث يُنظر إلى العلاقات بين الزملاء على أنها علاقات مبنية على الثقة، والاحترام، والرعاية الحقيقية. هذا الإحساس يعزز الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة، ويُشعر العاملين بأنهم جزء من كيان موحد يسعى لتحقيق أهداف مشتركة في مثل هذه البيئة، يكون الأفراد أكثر استعداداً للانخراط في سلوكيات العمل الاستباقي، مثل المبادرة لحل المشكلات قبل وقوعها، واقتراح أفكار جديدة لتحسين الأداء، وتقديم الدعم لزملائهم دون أن يُطلب منهم ذلك. فالإحساس بالانتماء والتقدير يخلق دافعاً داخلياً لدى العاملين يدفعهم لتجاوز حدود المهام الرسمية، والمساهمة بفاعلية في تطوير بيئة العمل، مما يعزز من مرونة المؤسسة وقدرتها على التكيف مع التغيرات.

ثالثا : العلاقة بين توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة و سلوكيات العمل الإستباقي

توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة يعني وجود انسجام بين المبادئ والمعتقدات الشخصية للعامل وبين الرسالة والأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها، عندما يشعر الفرد أن قيمه تتماشى مع ثقافة المؤسسة واتجاهاتها، يتولد لديه إحساس بالانتماء والولاء، ويصبح أكثر اقتناعاً بأهمية دوره في تحقيق الأهداف المشتركة، هذا التوافق يدفع العاملين إلى تبني سلوكيات عمل استباقية، حيث يصبح لديهم دافع ذاتي للمبادرة، وتحمل المسؤولية، والمساهمة في تطوير المؤسسة، دون انتظار الأوامر أو التوجيهات. فكلما شعر الفرد أن ما يقوم به يخدم غاية يشاركها مع المؤسسة، كلما زادت رغبته في بذل الجهد الإضافي، والعمل بروح المبادرة لتحقيق التقدم والنمو الجماعي.

### المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لروحانية مكان العمل سلوكيات العمل الاستباقي

تمثل الدراسات السابقة إطارا معرفيا للبحث العلمي، وبمناخ المسار الذي يتبعه الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتسنى له الاستفادة منها في تطوير تصورات ومداخلاته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث، وبعدها تطرقنا في المبحث الأول إلى الإطار النظري لمتغيري الدراسة كل منهما على حدة، روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي ، وكذا العلاقة بينهما، سنتناول في هذا المبحث مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع روحانية مكان العمل وكذلك السلوك الاستباقي في المؤسسات وعلاقتها معا أو مع بعض المتغيرات الدراسية الأخرى.

#### المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول الموضوع

##### الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية

فيما يلي مجموعة من الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الاحدث الى الاقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها الى مقالات وبحوث واطروحات دكتوراه كما يلي :

#### الدراسة الاولى: <sup>1</sup>دراسة تلي مريم ،حجازي اسماعيل (2023)

##### بعنوان روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل دراسة حالة عينة من المؤسسات الاستشفائية بيسكرة

هدفت الدراسة إلى التعرف على روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل لتحقيق اهداف الدراسة تم إستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للتعرف على تصورات الأفراد بعينة من المؤسسات الاستشفائية بيسكرة حول روحانية مكان العمل وتأثير ذلك على أداء فرق العمل، والمقابلة غير الموجهة لدعم تفسير النتائج المتحصل عليها، حيث شملت عينة الدراسة 143 من الأطباء والممرضين بالمؤسسات الاستشفائية محل الدراسة ثم بعد ذلك تم القيام بالتحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.22 وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها وجود تأثير لروحانية مكان العمل على أداء فرق العمل لعينة من المؤسسات الاستشفائية بيسكرة، كما توصلت الدراسة إلى أن معنى العمل لا يؤثر على أداء فرق العمل وهذا يدل على ان هناك عوامل أخرى أثرت على أداء فرق العمل وكذلك الاحساس بالانتماء إلى المجتمع كان له التأثير الأكبر على أداء فرق العمل من توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة.

#### الدراسة الثانية: <sup>2</sup>دراسة هاني محمد جلال عبد الشكور (2023)

##### بعنوان تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل دراسة تطبيقية على قطاع

##### الفنادق بمدينة شرم الشيخ المجلة العربية للإدارة، مجلد 43. العدد 1 - مارس (2023)

هدفت الدراسة الى اختبار تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل، وتم توزيع الاستبانة على (384) من العاملين بالفنادق العاملة في مدينة شرم الشيخ. وقد كشفت النتائج عن وجود أثر مباشر لروحانية مكان العمل على كل من رفاهية العاملين، وسلوك مشاركة المعرفة، وكذلك تم التوصل إلى أن رفاهية العاملين ترتبط ببيتهم في البقاء بالعمل، ولا ترتبط بسلوك مشاركة المعرفة لديهم.

#### الدراسة الثالثة: <sup>1</sup>دراسة بن سليمان فاطمة ،قداش سمية (2023)

<sup>1</sup> - تلي مريم ،حجازي اسماعيل ، روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل دراسة حالة عينة من المؤسسات الاستشفائية بيسكرة ، اطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة محمد خيضر بيسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر ، 2023 .

<sup>2</sup> - هاني محمد جلال عبد الشكور، تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ ، المجلة العربية للإدارة، مجلد 43. العدد 1 - 2023.

بعنوان اثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة

الجزائر كوبا ورقلة جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر مجلة دفاتر اقتصادية المجلد 14، العدد 01 (2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع روحانية مكان العمل وتأثيرها على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر كوبا ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الملاحظة والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من في (114) عامل في مجال الإدارة والصحة. وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين، هناك مستوى عالي من الروحانية والأداء المتميز. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية(الجنس، عددسنوات الخبرة في المؤسسة ) الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر - كوبا (ورقلة).

الدراسة الرابعة:<sup>2</sup>دراسة بوزيد زوينة، باعمر حكيم (2023)

بعنوان أثر المعرفة الضمنية على سلوك العمل الاستباقي دراسة ميدانية عيادة عادة ورقلة

هدفت الدراسة للتعرف على أثر المعرفة الضمنية على سلوك العمل الإستباقي لدى أطباء عيادة عادة بورقلة، حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرت بـ 32 طبيب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع كما تم الاعتماد على الدراسة الميدانية وجمع البيانات عن طريق الملاحظة والاستبيان ومعالجته الإحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS نسخته 26توصلت الدراسة في نهايتها إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى كل من المعرفة الضمنية وسلوك العمل الإستباقي في العيادة محل الدراسة كان مرتفع مع وجود علاقة ارتباط طردية، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي بين المعرفة الضمنية كمتغير مستقل وسلوك العمل الإستباقي كمتغير تابع من خلال أبعاد المعرفة الضمنية المتمثلة في التفكير الحدس، المهارة، الحيرة، التدريب) كما لا توجد فروق بين متوسط استجابات الأطباء في عيادة عادة بورقلة حول سلوك العمل الإستباقي حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، الوظيفة، الأقدمية).

الدراسة الخامسة:<sup>3</sup>دراسة بيداري احمد، بوغرة مسعودة (2022)

بعنوان أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لمسح الاراضي والحفظ العقاري بورقلة

هدفت الدراسة إلى تفسير تأثير ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي واهم المفاهيم الخاصة بضغوط العمل وسلوك العمل الإستباقي ومعرفة ما إذا كان هناك تأثير لضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي حيث تم القيام بدراسة ميدانية و استخدمنا الاستبيان لجمع البيانات ، تم توزيعه لعينة من (38) عاملا وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج Spss v 25 حيث توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من بينها يتعرض العاملون في المديرية الولائية لمسح الأراضي بورقلة إلى ضغوط عمل كبيرة بسبب غموض الدور،بالإضافة الى ان العاملون في المديرية الولائية لمسح الأراضي بورقلة يتحلون بسلوك عمل استباقي أساسه

<sup>1</sup> دراسة بن سليمان فاطمة، قداش سمية، أثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر كوبا ورقلة، مجلة دفاتر اقتصادية المجلد 14، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2023.

<sup>2</sup> بوزيد زوينة، باعمر حكيم، أثر المعرفة الضمنية على سلوك العمل الاستباقي دراسة ميدانية عيادة عادة ورقلة، مذكرة ماستر، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2023.

<sup>3</sup> بيداري أحمد، بوغرة مسعودة، أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لمسح الاراضي والحفظ العقاري بورقلة، مذكرة ماستر، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2023.

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

تحمل المسؤولية ، كما وجدنا تأثير كبير جدا لضغوط العمل على وجود سلوك عمل استباقي في المديرية الولائية لمسح الاراضي بورقلة.

### الدراسة السادسة: <sup>1</sup>دراسة بوقفة خالد، لقوقي مصطفى(2022)

بعنوان اثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الإستباقي دراسة حالة لعينة من اطباء المؤسسة الاستشفائية بتقرت هدفت الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال النفسي على سلوك العمل الاستباقي، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد أبعاد رأس المال النفسي الفعالية الذاتية، التفاؤل الأمل والمرونة، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أداة الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات تكونت عينة الدراسة من (65) طبيب في المؤسسة الاستشفائية بتقرت، فكانت نتائج الدراسة مبينة في وجود مستوى عال لمفهومي رأس المال النفسي الإيجابي و سلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء ووجود أثر إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي للأطباء بالمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت وكذلك وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين رأس المال النفسي الايجابي كمتغير مستقل وسلوك العمل الاستباقي كمتغير تابع.

### الدراسة السابعة: <sup>2</sup> زهير عبد الحميد النواجحة(2022)

بعنوان روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الاساسية ،مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث المجلد 10 العدد الاول

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى روحانية مكان العمل، ومستوى نمطي الشغف الوظيفي، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق في روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (139) معلما ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية، وتحقيقاً لأهداف الدراسة أعد الباحث أداتين للدراسة هما مقياس روحانية مكان العمل، ومقياس نمطي الشغف الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع جدا لروحانية مكان العمل، ونمط الشغف الانسجامي، في حين جاء مستوى نمط الشغف القهري بمستوى متوسط، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف الانسجامي، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في روحانية مكان العمل ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.

### الدراسة الثامنة: <sup>3</sup>دراسة الصديقي الزهرة، بن ميلود فتيحة(2022)

بعنوان أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي في المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت ولتحقيق أغراض الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات ع المقابلة والملاحظة والوثائق الرسمية، وقد اقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بلغ تعدادها (200) موظف باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 25 وبالاعتماد على المتوسطات

<sup>1</sup> بوقفة خالد، لقوقي مصطفى، اثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي دراسة حالة لعينة من اطباء المؤسسة الاستشفائية بتقرت،مذكرة ماستر، غير منشورة،جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،الجزائر، 2022.

<sup>2</sup> زهير عبد الحميد النواجحة، روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الاساسية ،مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث المجلد 10 العدد الاول، 2022.

<sup>3</sup> الصديقي الزهرة ، بن ميلود فتيحة ، أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت ، مذكرة ماستر، غير منشورة،جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،الجزائر ، 2022 .

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

الحسابية، الإنحرافات المعيارية تحليل الإنحدار المتعدد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ان هناك توافر لأبعاد ضغوط العمل لدى الموظفين في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة بشكل متوسط ويعود ذلك إلى أن الموظفين لديهم القدرة على تحمل ومواجهة الضغوط، ومستوى توافر سلوك العمل الإستباقي لدى الموظفين في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة بشكل مرتفع في المؤسسة الإستشفائية راجع الى النظرة الإيجابية لهذا المتغير من طرف الموظفين بتقديم إقتراحات وتولي المسؤولية ، كما وجدنا ان العلاقة الإرتباطية بين ضغوط العمل كمتغير مستقل وسلوك العمل الاستباقي كمتغير تابع علاقة طردية متوسطة وتوصلنا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجوبين فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية (المستوى التعليمي وسنوات الخدمة).

### الدراسة التاسعة: <sup>1</sup> جلال مرعي العيسى (2021).

بعنوان أثر روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد والعمل المضاد للإنتاجية لدى العاملين دراسة ميدانية على العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة

هدفت الدراسة الى التعرف على الفروق الموجودة بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإدراكهم لمتغيرات البحث (روحانية مكان العمل، سلوكيات الدور الزائد، سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وزعت على العمالي في جامعة حلب، وتم تحليل البيانات من خلال الاعتماد على حزمة البرامج الإحصائية الاجتماعية (SPSS Version 18)، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من بينها لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث (روحانية مكان العمل سلوكيات الدور الزائد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، تعزى للمتغيرات الديموغرافية النوع العمر، عدد سنوات الخبرة)، هناك فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغير روحانية مكان العمل بعد العمل الهادف، تعزى لمتغير الوظيف.

### الدراسة العاشرة: <sup>2</sup> دراسة بن اممر سليم، برحمون عبد المنعم (2021)

بعنوان دور القيادة التحويلية في تعزيز سلوك العمل الإستباقي دراسة ميدانية لعينة من الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية مُجد بوضياف ورقلة

هدفت الدراسة إلى معرفة دور القيادة التحويلية في تعزيز سلوك العمل الاستباقي للممرضين في مستشفى مُجد بوضياف ورقلة، ولتحقيق أغراض الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات مع المقابلة والملاحظة والوثائق الرسمية، وقد اقتضت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بلغ تعدادها (195)، خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود مستوى مرتفع لممارسات القيادة التحويلية لدى رؤساء اقسام ومصالح الطبية المستشفى مُجد بوضياف من وجهة نظرهم، ويعود ذلك إلى وعيهم بأهميتها في مجال التسيير والادارة ، كما وجدأن العلاقة الارتباطية بين مستوى ممارسات القيادة التحويلية كمتغير مستقل والعمل الاستباقي كمتغير تابع علاقة طردية متوسطة، وتم التوصل الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية (الجنس السن الشهادة العلمية الأقدمية الوظيفة). وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام والتركيز على العنصر البشري ومنحه حرية وثقة أكثر خاصة فيما يتعلق بالنشاطات الطبية التي اثبتت الدراسة ان لها تأثير كبير في تحسين ادائهم

<sup>1</sup>. جلال مرعي العيسى، أثر روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد والعمل المضاد للإنتاجية لدى العاملين دراسة ميدانية على العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة، رسالة ماجستير، جامعة حلب في المناطق المحررة، كلية الإقتصاد، سوريا، 2021.

<sup>2</sup>. بن اممر سليم ، برحمون عبد المنعم، دور القيادة التحويلية في تعزيز سلوك العمل الإستباقي دراسة ميدانية لعينة من الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية مُجد بوضياف ورقلة، مذكرة ماستر، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر ، 2021 .

### الدراسة الحادي عشر: <sup>1</sup> دراسة عادل ولي إبراهيم الديلفي، (2021)

بعنوان دور راس المال الاجتماعي في تعزيز السلوك الإستباقي ،دراسة تحليلية الآراء عينة من موظفي شركة بغداد للمشروبات الغازية رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة كربلاء العرق.

هدفت الدراسة الى تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والسلوك الإستباقي لعينة من الأفراد العاملين في شركة بغداد للمشروبات الغازية، حيث قام الباحث بتوزيع استبانة مكونة من (110) استمارة بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (103) استبانة وتم تحليلها بالاستعانة بالأساليب الإحصائية من أهمها نمذجة المعادلات الهيكلية في اختبار التأثير المباشر والمتعدد بين المتغيرات. من أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث أن توافر متغير رأس المال الاجتماعي بأبعاده (الهيكلية العربي، والعلائقية) يؤدي إلى تعزيز مستوى السلوك الإستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية

### الدراسة الثاني عشرة: <sup>2</sup>دراسة ستان قاسم حسين حيدر و يوسف مجيد ياسين (2021)

بعنوان الروحانية الوظيفية واثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية دراسة ميدانية لآراء عينة من تدريسي عدد من الكليات الإنسانية في جامعه دهوك قسم الادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة دهوك، اقليم كردستان - العراق، مجلة جامعة دهوك، المجلد 24 العدد 2 العلوم الانسانية والاجتماعية

هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين الروحانية الوظيفية والسعادة الوظيفية حيث تم اعتبار جامعه دهوك مجتمع الدراسة واختيار عينة من الكليات المتمثلة بالكليات الانسانية . اذا تم توزيع الاستبيان على عينة من التدريسيين في الكليات الانسانية اذا بلغ عدد الاستبيان الموزع (60) استماره،ومن خلال الدراسة والبحث تم التوصل إلى مجموعه من الاستنتاجات والتي اهمها كانت ان هناك علاقة ارتباط معنوية واثر معنوي بين ابعاد الدراسة المختارة ضمن كليات عينة الدراسة مما اشارت ان الروحانية الوظيفية مهمه جدا لتحقيق مشاعر السعادة الوظيفية

### الدراسة الثالث عشر: <sup>3</sup>دراسة ليث على يوسف الحكيم ،ارزاق محمود جهاد الطائي 2019

بعنوان "راس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الإستباقي دراسة استطلاعية الآراء عدد من الأطباء العاملين في مستشفى الامام الصادق، البحث عبارة عن مقال نشر بمجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 10، العدد 01، 2019

هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات رأس المال الفكري الأزرق وسلوك العمل الإستباقي، حيث قام الباحثان بتطبيق الدراسة وفق آراء عدد من الأطباء العاملين في مستشفى الامام الصادق في محافظة بابل، وذلك بتوزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 110 طبيب من أصل 133 طبيب، وتم استرجاع 100 استبانة، وتم الاعتماد في تحليل هذه الاستبانة على البرنامج الاحصائيين (Amos 22 spss (20) والتي اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان وجود علاقة تأثير موجبة ومعنوية بين رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإستباقي.

<sup>1</sup> عادل ولي إبراهيم الديلفي، دور راس المال الاجتماعي في تعزيز السلوك الإستباقي دراسة تحليلية الآراء عينة من موظفي شركة بغداد للمشروبات الغازية ،رسالة ماجستير ، غير منشورة، جامعة كربلاء ،العرق، 2021.

<sup>2</sup> ستان قاسم حسين حيدر و يوسف مجيد ياسين ، الروحانية الوظيفية واثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية دراسة ميدانية لآراء عينة من تدريسي عدد من الكليات الإنسانية في جامعه دهوك قسم الادارة الاعمال ، مجلة جامعة دهوك، المجلد 24 العدد 2 ،العراق، 2021.

<sup>3</sup> ليث على يوسف الحكيم ،ارزاق محمود جهاد الطائي ، راس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الإستباقي دراسة استطلاعية الآراء عدد من الأطباء العاملين في مستشفى الامام الصادق، ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 10، العدد 01، العراق، 2019.

### الدراسة الرابع عشر : دراسة يوسف كمال<sup>1</sup>

بعنوان أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي دراسة تطبيقية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية

الزهراوي - المسيلة مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية - المجلد الثالث العدد الأول / مارس 2019

هدفت الدراسة الى اختبار أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة، ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة مكونة من (35) سؤال وزعت على عينة عشوائية مكونة من (108) ممرضا وممرضة. تقوم الدراسة على افتراضات أساسية تتمثل في أن روحانية مكان العمل تؤثر في الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وأستعين بعدد من الوسائل الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، ووجود أثر الروحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة وفي ضوء النتائج صيغت مجموعة من التوصيات التي تخدم عرض الدراسة أهمها ضرورة العمل على رفع مستوى وعي العاملين بصفة عامة والكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية المبحوثة على وجه الخصوص، وزيادة ثقافتهم بأهمية روحانية المكان الذي يعملون فيه، وأن تكون قدوة للعاملين في التحلي بالقيم الروحية للمكان الذي يعملون فيه.

### الفرع الثاني: الدراسات باللغة الاجنبية

فيما يلي دراسات باللغة الأجنبية التي تناولت بعض الجوانب من الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وهي متنوعة من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

### الدراسة الأولى:<sup>2</sup> StudyMediating Role of Proactive Work Behavior In Enhancing Employee

Effectiveness: The Influence of Workplace Spirituality and Ethical Leadership of, Robertus

2024،M. B. Gunawan, Widodo Widodo

بعنوان: الدور الوسيط لسلوك العمل الاستباقي في تعزيز فعالية الموظفين: تأثير الروحانية في مكان العمل والقيادة الأخلاقية هدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل، والقيادة الأخلاقية، وسلوك العمل الاستباقي (PWB)، وفعالية عمل الموظفين. جُمعت البيانات من 417 موظفًا في شركة خاصة عبر ست مقاطعات في إندونيسيا. أظهرت نتائج نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) أن الروحانية في مكان العمل والقيادة الأخلاقية أثرتا بشكل إيجابي على فعالية العمل بشكل مباشر وغير مباشر من خلال تعزيز سلوك العمل الاستباقي. علاوة على ذلك، كان لسلوك العمل الاستباقي تأثير مباشر أقوى على فعالية العمل من الروحانية في مكان العمل والقيادة الأخلاقية. يُعد سلوك العمل الاستباقي وسيطًا مهمًا في ترجمة روحانية مكان العمل والقيادة الأخلاقية إلى فعالية متزايدة للموظفين. ساهم هذا البحث في الآلية التي تؤثر من خلالها روحانية مكان العمل وأسلوب القيادة على فعالية العمل. احتاج المديرون إلى تعزيز روحانية مكان العمل والقيادة الأخلاقية جنبًا إلى جنب من خلال تنفيذ السياسات الصحيحة لدعمها. بالإضافة إلى ذلك، يجب إجراء المزيد من الأبحاث في مؤسسات وقطاعات أكثر تنوعًا

<sup>1</sup> يوسف كمال، أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي دراسة تطبيقية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية - المجلد الثالث العدد الأول، الجزائر، 2019.

<sup>2</sup> StudyMediating Role of Proactive Work Behavior In Enhancing Employee Effectiveness: The Influence of Workplace Spirituality and Ethical Leadership of, Robertus M. B. Gunawan, Widodo Widodo ،2024

الدراسة الثانية: <sup>1</sup>

عنوان بالعربية الإجراءات الاستباقية والتفاعلية للمنظمة اثناء ازمة جائحة كوفيد 19 البحث عبارة عن مقال نشر بمجلة الدراسات البحثية الأوروبية المجلد الرابع والعشرون، العدد 02، 2021

**Aldona Małgorzata Dereń, Jan Skonieczny, 2021 <<Proactive and Reactive Actions of the organization During covid-19 pandemic Crisis**

هدفت الدراسة إلى تقديم أنشطة استباقية تفاعلية للمنظمات والتي تهدف من ناحية إلى وقف انتشار الأزمة ومن ناحية أخرى تقليل أثارها السلبية على المؤسسة، وقام الباحثان بإجراء محاولة لتطوير تدابير استباقية وتفاعلية للمؤسسة من اجل البقاء والازدهار واكتساب المرونة في ازمة الوباء، حيث طبقت الدراسة على مؤسستين بولنديين تعملان في الإنتاج والتجارة، وبناء على الدراسات الأدبية والتقارير البحثية تم تمييز الإجراءات الرئيسية التي تحدثها المؤسسات في ظرف الأزمة الناجمة عن كوفيد 19، ثم تحليل هذه الإجراءات، مما سمح بتقسيمها إلى مجموعتين الإجراءات الاستباقية والتفاعلية لوحظت اختلافات في ديناميكيات هاتين المجموعتين من الإجراءات الاستباقية والتفاعلية لمختلف المؤسسات التي تتصدى لتحدي أزمة جائحة كوفيد 19

الدراسة الثالثة: <sup>2</sup>

**Sobia Sultana, Sehrish Ilyas, Conceptualizing the Perceived Meaning of Workplace Spiritualityand Religionin, Higher Education Institution, vol 07, N° 69, punjab 2020**

عنوان بالعربية: تصور المعنى المتصور للروحانية والدين في مكان العمل في مؤسسة التعليم العالي

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الروحانية والدين وكذلك لمعرفة تصور الأفراد لمفهوم روحانية مكان العمل في جامعات القطاع العام في البنجاب الهند ثم جمع البيانات من خلال مقابلات مع 21 من أعضاء هيئة التدريس العاملين من خلال إجراء مقابلات معهم ولتحليل هذه البيانات تم الاعتماد على التحليل الموضوعي من خلال العديد من التقنيات مثل التحليل العنقودي وشجرة الكلمات ورسم الخرائط الشجرية ....

وخلصت هذه الدراسة إلى نتيجة ان معظم المستجيبين يرون ان روحانية مكان العمل مصطلح منفصل تماما على الدين ، وان روحانية مكان العمل هي منهج يجب اتباعه لتغذية بيئة العمل

الدراسة الرابعة: <sup>3</sup>

**Study of Thiago Dal Molin, João Lucas Campos de Oliveira, Nelsi Saletе Tonini, Rafael Muniz de: Oliveira Ronan Felipe de Souza, Drieli Wawzeniак de Anchieta, Gleicy Kelly Teles da Silva: proactive behavior of hospital nurses: comparison between jobs 2019.**

عنوان بالعربية: سلوكيات العمل الاستباقي للممرضات

هدفت الدراسة إلى تحليل السلوك الاستباقي للممرضات في المستشفيات ومقارنة مستويات النشاط بين الممرضات اللاتي يؤدين وظائف مختلفة ومحل الدراسة كان في مستشفى جامعي عام في بارانا البرازيل على 41 عينة من الممرضات في رعاية المرضى مباشرة و 21 عينة من الممرضات المنسقات العاملين في الوظائف الإدارية، بعد برمجة البيانات تم إجراء التحليل الإحصائي الوصفي ومن ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي اعتبرت الممرضات أن سلوكهن الاستباقي إيجابي، وخاصة الممرضات المنسقات

<sup>1</sup> - Aldona Małgorzata Dereń, Jan Skonieczny, 2021 <<Proactive and Reactive Actions of the organization During covid-19 pandemic Crisis>>

<sup>2</sup> - Sobia Sultana, Sehrish Ilyas, Conceptualizing the Perceived Meaning of Workplace Spiritualityand Religionin, Higher Education Institution, vol 07, N° 69, punjab 2020

<sup>3</sup> - Thiago Dal Molin, João Lucas Campos de Oliveira, Nelsi Saletе Tonini, Rafael Muniz de: Oliveira Ronan Felipe de Souza, Drieli Wawzeniак de Anchieta, Gleicy Kelly Teles da Silva: PROACTIVE BEHAVIOR OF HOSPITAL NURSES: COMPARISON BETWEEN JOBS 2019

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

العاملين في الوظائف الإدارية، وجود اختلاف في درجات الاستباقية بين مجموعات المرشحات، وذلك فيما يتعلق التوقع والاستعداد للتغيرات في مكان العمل، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بندين من الأداة، مما يشترط على وجود سلوك استباقي أقوى بين المرشحات اللاتي لديهن وظائف إدارية.

الدراسة الخامسة<sup>1</sup>:

### Study of Shota Kawasaki Effects of Psychological Need Satisfaction on Proactive Work Behaviors2019

عنوان بالعربية : تأثيرات إشباع الاحتياجات النفسية على سلوكيات العمل الاستباقية

هدفت الدراسة الى فحص دوافع السلوك الاستباقي في مكان العمل وتم تطبيقها على عينة من عمال شركة أمازون في ألمانيا، حيث درس الباحث العلاقة بين إشباع الحاجة النفسية وسلوكيات العمل الاستباقية وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ان الافراد يقومون بسلوكيات العمل الاستباقية فقط عندما يرون أن وظيفتهم لها تأثيرات ذات مغزى على محيطهم و الأفراد الذين سجلوا درجات عالية في الرضا عن الحاجة النفسية أكثر عرضة لأداء سلوكيات العمل الاستباقية من غيرهم ،مساعدة العمال على القيام بالسلوكيات الاستباقية يتطلب توفر اتباع ثلاثة احتياجات نفسية أساسية هي: الاستقلالية ،الكفاءة، الارتباط الوظيفي.

<sup>1</sup> -Shota Kawasaki Effects of Psychological Need Satisfaction on Proactive Work Behaviors2019

## الفصل الأول: أدبيات نظرية وتطبيقية لروحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

جدول رقم (1-1): يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئات مختلفة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2019 إلى 2024، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: فلسطين، العراق، سوريا، الجزائر، بولندا، ماليزيا، البرازيل، الهند، ألمانيا.	تم إنجاز هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2024 / 2025، أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في مستشفى مُجد بوضياف ورقلة (الجزائر)	من حيث الزمان والمكان
ركزت الدراسات على عينات مختلفة من عاملين إلى مديري وقوى عاملة في مختلف المؤسسات الاقتصادية والقطاعات .	ركزت الدراسة على عينة عشوائية من الأطباء بمختلف الأصناف (طب عام واختصاصين) في المؤسسة محل الدراسة.	من حيث العينة
اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي واستعملت الاستبيان ومنهج المقابلة والملاحظة	اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إنجاز جانب نظري من خلال جمع المعطيات والوثائق التي لها علاقة بروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي، وحاولنا ربطها بالسلوك الاستباقي لدى الطبيب داخل المؤسسة محل الدراسة، وفي الجانب التطبيقي اعتمدنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبرنامج SPSS وبعض الاختبارات الإحصائية لتحليل البيانات للوصول إلى النتائج، بالإضافة إلى المقابلة.	من حيث منهج الدراسة
كانت الدراسات متنوعة من حيث القطاعات بين الخاص والعام فنجد (الخدمائية، الصناعية، التجارية، العلمية) والتي كانت متمثلة بنسبة كبيرة في المستشفيات وهذا ما أعطى مصداقية أكبر لدراستنا.	استهدفت الدراسة عينة من المؤسسة ذات الطابع العمومي وهي (مستشفى مُجد بوضياف ورقلة).	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات السابقة متغيرات متعددة كالآتي ، أثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز، روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل، أثر المعرفة الضمنية على سلوك العمل الاستباقي، دور القيادة التحولية في تعزيز العمل الاستباقي ، أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي، رأس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الاستباقي، أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي....	ركزنا في هذه الدراسة على متغيرين هما: روحانية مكان (معنى العمل الهادف، الإحساس بالجماعة ، توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة ) ثم تبيان أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء.	من حيث المتغيرات
تناولت بعض الدراسات روحانية مكان العمل، وأهميتها سماتها، وأبعادها كما تناولت دراسات أخرى سلوكيات العمل الاستباقي، وأهميته، وخصائصه وأوجه تطبيقه .	ركزت الدراسة على (أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي) وهو الأول من نوعه الذي يطرح بهذا الشكل على حد علمنا.	من حيث الموضوع
هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على واقع روحانية مكان العمل وسبل تحسينها وكذلك تبيان سلوكيات العمل الاستباقي وكذا سبل تقييمه وتحسينه في شتى القطاعات والمؤسسات.	تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على روحانية مكان العمل والتعرف على دورها في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي لدى الطبيب في المؤسسة محل الدراسة وكيفية الاستفادة منه في المجال الصحي خاصة.	من حيث الهدف

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة

### ● أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ▶ تتمثل أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:
- ▶ الإلمام بالمنهج العلمية والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة ؛
- ▶ تحديد متغيرات وأبعاد الدراسة بدقة؛
- ▶ تعزيز الجانب النظري والوصول إلى المصادر الأصلية المرتبطة بموضوع الدراسة؛
- ▶ صياغة الفرضيات وتحديد المنهجية المناسبة للدراسة؛
- ▶ تحديد مشكلة الدراسة بشكل دقيق؛
- ▶ الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وتحليلها؛
- ▶ التأكد من النتائج وصياغة التوصيات بشكل علمي.

### خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل تناول الجانب النظري لموضوع روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي، حيث خصصنا المبحث الأول منه للأدبيات النظرية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي، من خلال التطرق إلى مفهوم، ثم خصائص ، ثم مكونات سلوك العمل الإستباقي وهذا بعد تقديمنا لمفهوم مصطلح استباقي، وكذا بعض المفاهيم المتعلقة به، أهميته، ، وكذا أهم آليات تحفيز سلوك العمل الاستباقي، كما تطرقنا إلى أبعاده ، بالإضافة الى لإطار النظري لروحانية مكان العمل حيث تطرقنا فيه الى مفهومها ،أهميتها ، بالإضافة الى سماتها وبعض المفاهيم المرتبطة بها ،وأبعادها، وفي الأخير أبرزنا أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإستباقي من الناحية النظرية.

أما المبحث الثاني من هذا الفصل فقد خصصناه لعرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا، والتي مثلت المرجعية العلمية لنا في بناء بحثنا هذا، حيث عرضنا الهدف من كل دراسة، والمنهج المتبع، العينة، وكذلك أهم النتائج المتوصل إليها، وفي الأخير قمنا بإجراء مقارنة بين هذه الدراسات وبين دراستنا، ثم إبراز مجالات الاستفادة منها.

أما فيما يخص معرفة أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي ،ومدى مساهمتها في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي من الناحية التطبيقية فسنقوم بتبينه في الفصل الموالي من البحث.

## الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لروحانية مكان  
العمل و سلوكيات العمل الاستباقي  
بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد  
بوضيف بورقلة

### تمهيد:

بغرض الإلمام بموضوع الدراسة واستكمالاً للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول، وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول في هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجد بوضياف، عن طريق توزيع استمارة استبيان على عينة من الأطباء، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع عدد منهم وكذلك مع بعض رؤساء الأقسام مع الإستعانة أيضاً بالملاحظة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

➤ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

➤ المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

### المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة وعرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

#### المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

من خلال هذه الدراسة تم استعمال مجموعة من الطرق من أجل تحليل المعطيات المجمعة وعرضها ومقارنتها مع الفرضيات وسيتم التطرق لها من خلال:

#### الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على ما يلي:

#### أولاً: المنهج الوصفي التحليلي:

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

**1/ المقابلة الشخصية:** تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء سلسلة من المقابلات مع الأطباء بمختلف الأصناف، وكذلك مع بعض رؤساء المصالح وذلك بطرح مجموعة من الأسئلة (الملحق رقم 03)، بحيث مكنتنا المقابلات التي قمنا بها من أخذ صورة عامة حول مستوى إدراك روحانية مكان العمل لدى الأطباء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة ومستوى سلوكياتهم الاستباقية، ومعرفة مدى تأثير روحانية مكان العمل على السلوك الإستباقي للطبيب.

**2/ الملاحظة العلمية:** تعتبر الملاحظة العلمية أداة مهمة من أدوات البحث العلمي التي تساعد على جمع البيانات والمعلومات من مصادرها وبشكل مباشر، وفق ضوابط معينة وحسب الظروف والإمكانات، ومن خلال احتكاكنا المباشر مع الأطباء تمكنا من أخذ صورة أكثر دقة على ظروف وواقع عمل الطبيب بالمستشفى، وكذا مدى شعورهم بروحانية مكان العمل ومدى استخدامهم لها في مجال العمل، كما اطلعنا على مستوى عملهم الاستباقي.

#### **3/ الوثائق الرسمية**

والذي يمكن بواسطتها جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الإستبيان من أجل جمع البيانات.

#### **4/ الاستبيان**

تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة استبانة من اجل جمع البيانات.

#### **ثانياً: المنهج الإحصائي:**

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات بإستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقيم دور روحانية مكان العمل في تحسين سلوكيات العمل الاستباقي في مستشفى مُجَّد بوضياف ورقلة، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من أطباء المستشفى محل الدراسة.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف بورقلة

ثالثا: متغيرات الدراسة:

جدول رقم (1-2): متغيرات الدراسة

المتغيرات	متغيرات الدراسة
المتغير التابع	سلوكيات العمل الاستباقي
المتغير المستقل	روحانية مكان العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولا: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

يعرف المستشفى من قبل الهيئة الأمريكية للمستشفيات (American Hospital Association) على أنه: مؤسسة تحتوي على جهاز طبي منظم يتمتع بتسهيلات طبية دائمة وخدمات طبية تتضمن خدمات الأطباء وخدمات التمريض المستمرة، وذلك لإعطاء التشخيص والعلاج اللازمين.

وفي عام 1981 تحولت المؤسسات العمومية الاستشفائية إلى مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تسمى "القطاع الصحي" من خلال تقسيمها إلى نوعين جديدين من المؤسسات هما: "المؤسسة العمومية الاستشفائية" و "المؤسسة العمومية للصحة الجوية" وتتمتع كل من المؤسستين بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري توضع تحت وصاية الوالي.

1/ تقديم المؤسسة محل الدراسة:

➤ تقديم عام حول مستشفى مُجَّد بوضياف:

تعتبر المؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف بورقلة مؤسسة عمومية ذات طابع صحي استشفائي، تلعب دور هاماً في المنطقة من الناحية الاستشفائية، وحيث تقع في وسط المدينة نُهَج سي. أنشئ في 22 مارس 1982م الموافق 14 شعبان 1409هـ، فتح أبوابه بشهر جانفي 1988م، وتم تدشينه من طرف رئيس الحكومة السابق قاصدي مرباح بتاريخ 22 مارس 1989م، حيث يرتفع على مساحة إجمالية تقدر بـ 48000م<sup>2</sup> وتبلغ قدرته الاستيعابية 501 سريراً مقسمة على المصالح والوحدات الداخلية.

➤ مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية:

حسب المادة 09 تمثل مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة، بالحاجات الصحية للسكان وفي هذا الإطار، تتولى على الخصوص المهام الآتية:

- ضمان تنظيم وبرجمة توزيع العالج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء؛
- تطبيق البرامج الوطنية للصحة؛
- ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والألغات الاجتماعية؛
- تشجيع وترقية البحوث الطبية والصحية؛
- توسعة دائرة المعرفة في المجتمع من خلال إيصال رسائل توعية لأفراده تتمثل في محاضرات ومنشورات والحملات التثقيفية؛
- ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالحي الصحة وتحديد معارفهم.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف بورقلة

من خلال ما سبق نرى أن المؤسسة الاستشفائية تهدف الى خدمة المجتمع من خلال العاملين والقطاع كله بما فيه جهود الدولة للنهوض بالصحة العمومية من جهة ومن جهة أخرى تصنع إطارات وكوادر طبية ذات مهارة عالية من اجل ضمان حصول الافراد على الرعاية الصحية في الوقت المناسب وتحسين معايير الجودة في مرافق الرعاية الصحية.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة:

تطبيق لأحكام المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 02 جمادى الاول عام 1428 هـ الموافق ل 19 ماي 2007م، يحدد هذا القرار التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية الاستشفائية، حيث يشمل هذا التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية الاستشفائية الموضوع تحت سلطة المدير، الذي يلحق به مكتب التنظيم العام ومكتب الاتصال، حسب ما يلي:

1/المديرية الفرعية للمالية والوسائل: وتشمل على ثلاث مكاتب(03)

▪ مكتب الميزانية والمحاسبة؛

▪ مكتب الصفقات العمومية؛

▪ مكتب الوسائل العامة والهيكل؛

2/المديرية الفرعية للموارد البشرية: وتشمل على مكاتبين (02)

▪ مكتب تسييري الموارد البشرية والمنازعات؛

▪ مكتب التكوين؛

3/المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة: وتشمل على مكاتبين (02)

▪ مكتب صيانة التجهيزات الطبية؛

▪ مكتب صيانة التجهيزات المرافقة.

4/المديرية الفرعية للمصالح الصحية: وتشمل على ثلاث مكاتب(03)

▪ مكتب القبول والدخول،

▪ مكتب التعاقد وحساب التكاليف.

▪ مكتب التنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها.

كما تتكفل المديرية الفرعية للمصالح للصحة بالأنشطة الصحية للقطاع الصحي والاشراف على المصالح الاستشفائية الداخلية والوحدات الخارجية. أما المصالح الاستشفائية الداخلية فدورها هو العلاج والسهر على راحة المرضى من يوم دخولهم إلى غاية يوم خروجهم.

الجدول (2-2): احصائيات أطباء مستشفى مُجَّد بوضياف بورقلة من سنة 2019 الى سنة 2025

السنة	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
طبيب عام	48	58	72	86	86	92	108
طبيب مختص	71	89	102	131	151	123	112

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

كما يمكننا توضيح توزيع الأطباء:

الجدول رقم (2-3): توزيع الأطباء خلال السنة 2024/2025

المجموع	عدد الأطباء		الطب
	إناث	ذكور	
108	94	14	الطب العام
112	80	32	الطب المتخصص
220	174	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين بالمستشفى

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة:

1/مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أطباء مستشفى محمد بوضياف ورقلة الدائمين بمختلف رتبهم سواء كانوا: أطباء عامين أو أطباء مختصين، والبالغ عددهم 220 طبيب دائم.

2/ عينة الدراسة :

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة، وتم تحديد حجم عينة الدراسة

وفق معادلة ستيفن ثامبسون

N: حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

D: نسبة الخطأ وتساوي 0.05

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

من أجل مجتمع البحث يساوي 240 طبيب، وبعد تطبيق المعادلة يكون حجم العينة المطلوبة هو 140 طبيب، وبعد القيام بفرز

وتصفية استمارات الاستبيانات الموزعة، حصلنا على الاستمارات التالية الموضحة في الجدول التالي الذي يبين عينة الدراسة

الجدول رقم (2-4): إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
%100	120	عدد الاستمارات الموزعة
%66.66	80	عدد الاستمارات المسترجعة
%0.83	1	عدد الاستمارات الملغاة
%65.83	79	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتي

### المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتم التطرق في هذا المطلب الى أهم الأساليب الإحصائية والأدوات المستخدمة في الدراسة

#### الفرع الأول: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 27 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1/مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
- 2/مصنوفة الارتباطات بيرسون لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3/تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي)؛
- 4/ تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

#### الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على الوثائق الرسمية للمؤسسة والمقابلة والملاحظة.

#### أولاً: الاستبيان :

حيث خصص الاستبيان لتحديد مستوى كل من روحانية مكان العمل والعمل الاستباقي للأطباء محل الدراسة. وقد تم تصميمه من خلال الاعتماد والرجوع إلى بعض الاستبيانات المتعلقة بالدراسات السابقة، كما تم تحكيم الاستبيان من طرف مجموعة من الأطباء، من أجل الاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم في هذا المجال لتمكن من إخراجها في شكله النهائي (الملحق رقم 01)، وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء كما يلي:

الجزء الأول: يتعلق بروحانية مكان العمل ويحتوي على عبارة؛

الجزء الثاني: يتعلق بسلوكيات العمل الاستباقي ويحتوي على عبارة؛

الجزء الثالث: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة أطباء مستشفى مُجَّد بوضياف ورقلة مثل (الجنس، العمر، الوظيفة، الأقدمية).

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول، والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظراً لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من الأطباء إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي " كما يلي:

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛
- موافق تعطى لها 4 درجات؛
- أحياناً تعطى لها 3 درجات؛
- غير موافق تعطى لها درجتان؛
- غير موافق تماماً تعطى لها درجة واحدة.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف بورقلة

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الخماسي " كما هو موضح كما يلي:

صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال استخدام الترجيح لخيارات مقياس ليكارت الخماسي، حيث عندنا عدد المجالات = 4، وعدد الخيارات = 5، وعليه  $0.80 = 5/4$  إذا:

الجدول رقم (2-5): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
غير موافق	من 1.80 إلى 2.60
محايد	من 2.60 إلى 3.40
موافق	من 3.40 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، مكتبة خوارزم العلمية،

جدة، السعودية، 2008، ص538.

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5 - 1 = 4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (  $0.80 = 5/4$  )، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: ( من 1 إلى 1.80 قليل جدا ومن 1.80 إلى 2.60 قليل ومن 2.60 إلى 3.40 متوسط ومن 3.40 إلى 4.20 مرتفع ومن 4.20 إلى 5.00 مرتفع جدا ).

### ■ صدق وثبات أداة الدراسة :

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

### ■ صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الأعمال وعددهم 06، ومنهم أيضا طبيب عام وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

### ■ ثبات أداة الدراسة:

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وقد تم فحص عبارات الاستبيان في دراستنا من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوحظ أن معامل الثبات لإجابات أطباء مستشفى مُجَّد بوضياف ورقلة نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

الجدول رقم ( 2-6): نتائج صدق المقاييس المستخدمة ( روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي )

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
31	0.854

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على معطيات SPSS

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ بلغ حوالي 85.4%، حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

### المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

بعد عملية تفرغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج Spss، سنعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها والخاصة بالعينة المستجوبة.

#### المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سننطلق في هذا المطلب إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة وربطها بالفرضيات.

#### الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات: (الجنس، العمر، الوظيفة، الأقدمية)

أولا: توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

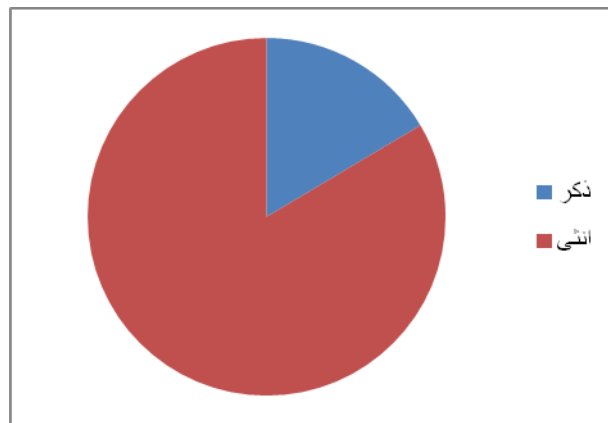
الجدول رقم (2-7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
16.5	13	الذكور
83.5	66	الإناث
% 100	79	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يبين الجدول رقم (2-7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 13 مستجوبا بنسبة قدرها 16.5%، أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 66 مستجوبا بنسبة قدرها 83.5% وسنوضح في التمثيل البياني الآتي طبيعة جنس الأطباء المستجوبين:

الشكل رقم (2-1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excel

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين كانوا من الإناث حيث بلغت نسبتهم 83.5%، أما نسبة الذكور فبلغت 16.5%، وهذا راجع لارتفاع نسبة الإناث في المؤسسة في قطاع الصحة بصفة عامة وفي المؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة والتي بلغت نسبتها 79.09% من مجموع أطباء المؤسسة محل الدراسة .

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

ثانيا: توزيع أفراد العينة حسب العمر:

الجدول رقم (2-8): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

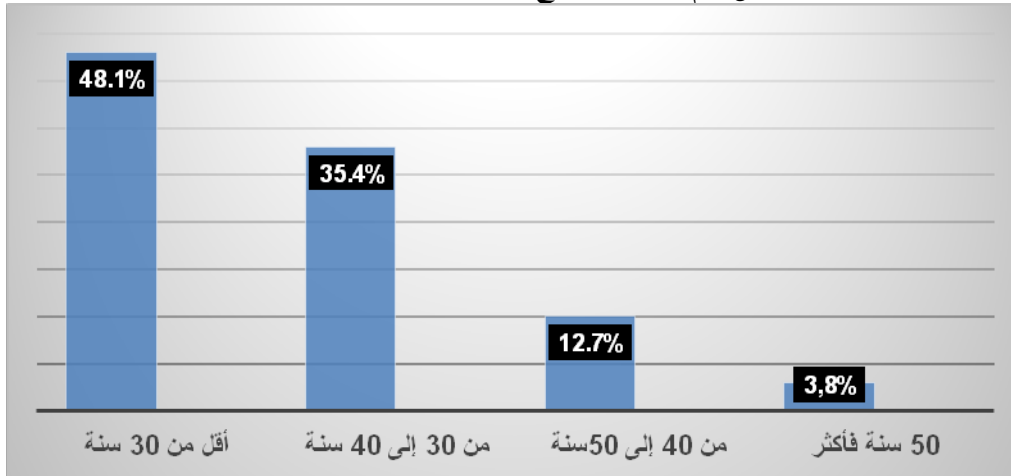
النسبة	التكرار	الفئة العمرية
48.1	38	أقل من 30 سنة
35.4	28	من 30 إلى أقل من 40 سنة
12.7	10	من 40 إلى أقل من 50 سنة
3.8	03	50 سنة فأكثر
<b>% 100</b>	<b>79</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 38 مستجوب، بنسبة قدرها 48.1 %، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بلغ 28 مستجوبا، أي بنسبة 35.4 %، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة فبلغ عددهم 10 مستجوبا بنسبة 12.7 %، أما الفئة الأخيرة وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 3 مستجوبين أي بنسبة 3.8 %.

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excel

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة 48.1% من أفراد العينة تقل أعمارهم عن 30 سنة، تليها الفئة التي يتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، والتي بلغت نسبتها 35.4 %، تليها الفئة التي يتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة، و التي بلغت نسبتها 12.7 %، أما الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر قد بلغت نسبتها 3.8 %، والملاحظ هنا أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد العينة هي الأقل من 30 سنة، بمعنى أن معظم أطباء المستشفى هم شباب و يدل ذلك على سعي المؤسسة محل الدراسة على توظيف الطاقات الشابة والاستثمار بها، ويعكس أيضا جهود الدولة وفرضها لضرورة العمل في المؤسسة العمومية للصحة لمدة معينة.

ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

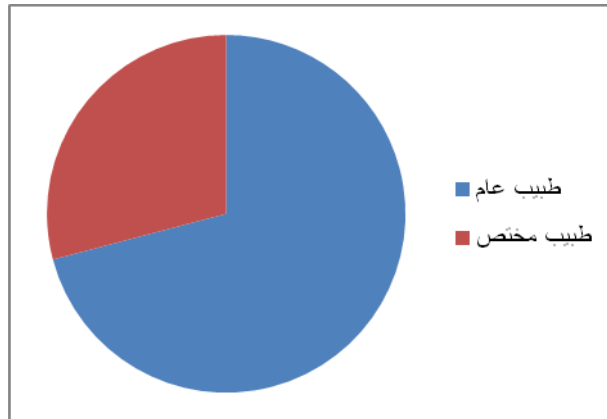
الجدول رقم (2-9): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
طبيب عام	56	70.9
طبيب مختص	23	29.1
المجموع	79	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يبين الجدول رقم (2-9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة طبيب عام بلغ 56 مستجوبا أي بنسبة 70.9%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة طبيب مختص 23 مستجوبا أي بنسبة 29.1%.

الشكل رقم (2-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excel

نلاحظ من الشكل أعلاه، أن عدد المستجوبين الأكبر كان في رتبة طبيب عام، حيث بلغ 56 مستجوب بنسبة قدرها 70.9% رغم أن عددهم اقل مقارنة بالأطباء المختصين وهذا راجع الى تواجد الطبيب العام بصفة يومية بالمؤسسة الاستشفائية في مكاتبهم مقارنة بالأطباء المختصين الذين هم غالبا اما في العمليات او معاينة المرضى في المصالح الاستشفائية او مؤسسات الصحة الجوارية، تليها فئة أطباء مختصين التي بلغت 23 مستجوب بنسبة 29.1% رغم ان عددهم اقل نوعا ما من الاطباء العام. رابعا: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة (الأقدمية):

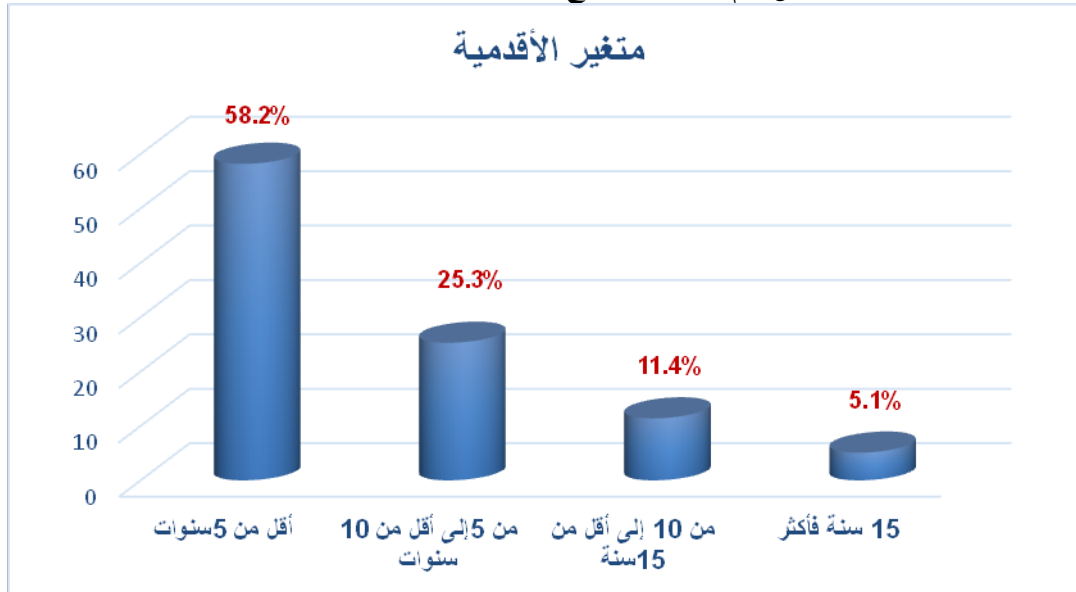
الجدول رقم (2-10): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	46	58.2
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	20	25.3
من 10 إلى أقل من 15 سنة	9	11.4
15 سنة فأكثر	4	5.1
المجموع	79	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يبين الجدول رقم (2-10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم أقدمية تقل عن 5 سنوات يبلغ 46 مستجوب أي بنسبة 58.2 %، أما المستجوبين الذين لديهم أقدمية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 20 مستجوبا، أي بنسبة 25.3 %، في حين أن المستجوبين الذين لديهم أقدمية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة فيبلغ عددهم 09 مستجوبين، أي بنسبة 11.4 %، أما المستجوبين الذين لديهم أقدمية أكثر من 15 سنة فيبلغ عددهم 4 أفراد، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 5.1 %.

الشكل رقم (2-4) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excel

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين لديهم لديهم أقدمية أقل من 05 سنوات في مجال العمل بنسبة قدرها 58.2 %، تليها الفئة التي لديها أقدمية ما بين 05 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة قدرها 25.3 %، تليها الفئة التي لديها أقدمية ما بين 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة قدرها 11.4 %، ثم بعد ذلك الفئة التي لديها أقدمية من 15 سنة فأكثر بنسبة قدرها 5.1 %.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان:

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء طريقة القياس التي أشرنا إليها سابقا.

### المحور الأول: روحانية مكان العمل:

يهدف هذا المحور إلى تقييم مستوى وواقع روحانية مكان العمل من خلال التطرق إلى نتائج الدراسة التي شملت أبعاد روحانية مكان العمل.

### البعد الأول: العمل الهادف

الجدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد العمل الهادف

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	عملي بالمستشفى يرفع معنوياتي.	2.72	1.06	4	احيانا
02	لدي شعور بأهمية دوري في الحياة كطبيب مما يساعدني في إنجاز عملي بكفاءة.	3.70	1.00	6	موافق
03	قيمة عملي العالية بالمستشفى تجعلني أتقن عملي بدرجة عالية.	3.71	0.88	5	موافق
04	أشعر بالحماس والدافعية عند الذهاب إلى عملي.	3.09	1.00	7	احيانا
05	لدي ثقة عالية لإنجاز أعمالي بإخلاص وتفاني.	3.90	0.81	2	موافق
06	أرى أن عملي يرتبط ارتباطا وثيقا بمصلحة المجتمع.	4.03	0.91	1	موافق
07	أفهم جيدا الأشياء التي تعطيني معنى في العمل.	3.85	0.77	3	موافق
	البعد الأول: العمل الهادف	3.57	0.62	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح لنا من الجدول اعلاه ان آراء افراد العينة الخاصة بالبعد الاول "العمل الهادف" جاءت كلها بتوجه موافق ، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.57) بانحراف معياري قدره (0.62)، وهو ما يشير إلى أن إدراك الأطباء لأهمية وهدفية أعمالهم يقع في مستوى "مرتفع". هذا المؤشر يعكس حضوراً جيداً لمشاعر الإنتماء والمعنى المهني لديهم، وهو ما يُعد عنصراً محفزاً في بيئة العمل الصحية.

■ العبارة (06): "أرى أن عملي يرتبط ارتباطا وثيقا بمصلحة المجتمع"، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.03) وانحراف معياري (0.91)، ما يدل على قناعة قوية لدى الأطباء برسالة عملهم المجتمعية، وهو ما يعزز لديهم الشعور بالهدف والدافع الإنساني.

■ العبارة (05): "لدي ثقة عالية لإنجاز أعمالي بإخلاص وتفاني"، احتلت المرتبة الثانية بمتوسط (3.90)، ما يعكس وجود درجة عالية من الالتزام الذاتي والأخلاقي، ويرتبط ذلك بشكل مباشر بتقديرهم لذاتهم المهنية.

■ العبارة (07): "أفهم جيدا الأشياء التي تعطيني معنى في العمل"، جاءت في المرتبة الثالثة (3.85)، مما يدل على وعي عميق لدى الأطباء بمصادر الرضا والمعنى في وظائفهم.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

- العبارتان (02) و (03) سجلتا متوسطين متقاربين (3.70 و 3.71 على التوالي)، وكلاهما يعكسان دور الشعور بالقيمة الذاتية والمهنية في تعزيز الأداء والفعالية.
  - في المقابل، سجلت العبارة: (01) عملي بالمستشفى يرفع معنوياتي"، أدنى متوسط (2.72)، ما يشير إلى تباين واضح في تقييم الأطباء للأثر النفسي المباشر للعمل على معنوياتهم، وهو ما قد يعكس تحديات في بيئة العمل أو الحاجة إلى مزيد من الدعم المعنوي والتنظيمي.
  - أما العبارة: (04) أشعر بالحماس والدافعية عند الذهاب إلى عملي"، فجاءت في المرتبة السابعة بمتوسط (3.09)، وهو مستوى "متوسط"، ما يشير إلى وجود تفاوت في مستويات الحافز الذاتي عند بداية اليوم المهني.
- يمكن القول أن نتائج الجدول تؤكد على أن الأطباء في المستشفى يتمتعون بدرجة مرتفعة من الشعور بجدية العمل، وخاصة من حيث ارتباطه بالمجتمع والقيم العليا غير أن هناك مؤشرات تدعو للإنتباه مثل انخفاض المعنويات اليومية وتفاوت مستويات الحماس، وهي جوانب ترتبط غالبًا ببيئة العمل أكثر من جوهر المهنة نفسها. اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (يوسف كمال 2019) والتي أكدت على ان بعد العمل الهادف كان الأكثر تأثيراً على رضا الكادر التمريضي ، بالاضافة الى دراسة (قداش سمية ، بن سليمان فاطمة ) وفقاً لما جاء في هذه الدراسة بعد العمل الهادف كان هو السائد في المستشفى وهذا يدل على إدراك العاملين لمدى أهمية عملهم والمساهمة التي يقدمها للمجتمع. في حين تعارضت مع دراسة كل من (قاسم حسين حيدر، ويوسف مجيد ياسين 2021) التي كان فيها بعد العمل الهادف في المرتبة الأخيرة والأقل تأثيراً.

### البعد الثاني: الإحساس بالجماعة

الجدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد الإحساس بالجماعة

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
08	داخل المستشفى اشعر أننا في عائلة واحدة.	3.15	1.11	5	احيانا
09	يتمتع أعضاء فريق العمل الذي أنتمي إليه بروحهم المعنوية العالية.	3.06	1.00	6	احيانا
10	أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي له قيمة كبيرة.	3.71	1.08	1	موافق
11	يوجد إرتباط بيني وبين زملائي في العمل.	3.42	0.99	3	موافق
12	يدعم العاملون في المستشفى بعضهم البعض.	2.94	1.02	7	موافق
13	أنا على دراية بالمعنى الحقيقي للثقة والتواصل مع زملائي.	3.47	0.93	2	مرتفع
14	لدي الحرية في التعبير عن آرائي داخل بيئة العمل.	3.29	1.22	4	احيانا
	البعد الثاني: الإحساس بالجماعة	3.29	0.80	-	احيانا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه لبعد "الإحساس بالجماعة" ان الاتجاه العام كان نحو احيانا بمتوسط حسابي (3.29) بانحراف معياري قدره (0.80)، وهو ما يدل على أن مستوى الإحساس بالجماعة يقع في فئة "متوسط". هذا يعكس وجود قدر مقبول من التلاحم والتواصل بين الأطباء، لكنه في الوقت ذاته يُظهر إمكانيات واضحة للتحسين والتطوير في هذا الجانب الحساس.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

- العبارة": (10) أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي له قيمة كبيرة" سجلت أعلى متوسط (3.71)، ما يدل على إدراك قوي لدى الأطباء لأهمية التعاون المهني كقيمة مضافة، وهي نقطة إيجابية تُبرز الاعتراف المتبادل بالجهود ضمن الفريق.
- العبارة": (13) أنا على دراية بالمعنى الحقيقي للثقة والتواصل مع زملائي " جاءت ثانية بمتوسط (3.47)، ما يعكس وعيًا نظريًا جيدًا بأهمية التواصل والثقة، وإن كان من غير المؤكد مدى تفعيل هذا الوعي في الواقع العملي.
- العبارة": (11) يوجد ارتباط بيني وبين زملائي في العمل " حصلت على متوسط (3.42)، ما يشير إلى وجود روابط مهنية وشخصية متينة نسبيًا، غير أنها ليست بالقدر الكافي لتشكيل شعور قوي بالجماعة.
- في المقابل، جاءت العبارة": (12) يدعم العاملون في المستشفى بعضهم البعض " في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.94)، ما يشير إلى أن الدعم المتبادل بين الزملاء ما يزال محدودًا، وقد يرتبط ذلك بضعف أنظمة العمل الجماعي أو ثقافة تنافسية غير صحية.
- العبارات (08)، (09)، و (14) تراوحت متوسطاتها بين (3.06) و(3.29)، وتعكس درجات متوسطة من الإحساس بالانتماء (كالعائلة الواحدة)، والمعنويات، وحرية التعبير. الانحرافات المعيارية المرتفعة نسبيًا (خاصة 1.22 في العبارة 14) تدل على وجود تباين واسع بين الأطباء في تقييم هذه الجوانب، ما قد يعكس تفاوتًا في التجربة أو في بيئات العمل الجزئية داخل المستشفى.
- تشير النتائج إلى أن الإحساس بالجماعة ليس في المستوى المرجو ضمن المستشفى، حيث تظل مظاهر الانتماء، الدعم، والتلاحم الوظيفي دون المستوى العالي. رغم وجود وعي نظري بأهمية التعاون والثقة، إلا أن الواقع العملي يشير إلى تحديات في الممارسة الجماعية الفعالة. من المرجح أن تكون ثقافة العمل الفردي، أو الهيكل التنظيمي، أو ضغوط العمل من العوامل المؤثرة في ذلك. وهذا يتفق مع نتائج دراسة (تلي مريم، حجازي إسماعيل 2023)، سجلت نتائج هذه الدراسة مستوى متوسطا لبعده الإحساس بالجماعة لدى الكادر التمريضي و التي أكدت ان الحساس بالانتماء الى المجتمع لدى الافراد محرك اساسي لقيام الفرد بعمله وضمن بقاءه والتزامه اتجاه المؤسسة، في حين تعارضت مع نتائج دراسة (هاني محمد جلال عبد الشكور 2023)، والتي سجلت نتائجها مستوى مرتفع جدا يفوق المتوسط لبعده الإحساس بالانتماء الى الجماعة.
- البعده الثالث: توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

الجدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
15	توافق أهداف الشخصية مع أهداف المستشفى.	2.72	0.97	2	احيانا
16	أشعر بمشاعر إيجابية حول قيم المستشفى.	2.85	0.95	1	احيانا
17	تولي إدارة المستشفى اهتماما كبيرا بصحة العاملين ومشكلاتهم المادية والمعنوية.	2.00	0.95	3	معارض
18	تهتم إدارة المستشفى بجميع العاملين بشكل عادل ومنصف بدون تمييز أو تفرقة.	1.87	1.00	4	معارض
	البعد الثالث: توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة	2.36	0.67	-	معارض

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح لنا من الجدول اعلاه ان آراء افراد العينة الخاصة بالبعد الاول "العمل الهادف" جاءت كلها بتوجه موافق ، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (2.36) بانحراف معياري قدره (0.67)، ما يشير إلى أن هذا البعد يقع في المستوى المنخفض. وهذا يمثل مؤشراً سلبياً يستدعي الانتباه، إذ يعكس فجوة واضحة بين ما يطمح إليه الأفراد وما تمثله أو تطبته المؤسسة في الواقع. سبب هذه الفجوة الاختلاف في الأهداف حيث أن بعض الاطباء يسعون الى تحقيق مكاسب شخصية (الراحة، اجر مرتفع، الترقية) بينما تهدف المؤسسة الإستشفائية الى تقديم رعاية صحية بكفاءة، الفروقات الثقافية والدينية، الضغط المهني والإجهاد.

- **العبارة (16):** أشعر بمشاعر إيجابية حول قيم المستشفى " حصلت على أعلى متوسط (2.85)، وهو متوسط "متوسط"، مما يدل على وجود قدر مقبول من القبول النظري لقيم المستشفى، وإن كان هذا الشعور غير قوي أو غير مترجم إلى التزام فعلي.
  - **العبارة (15):** تتوافق أهداف الشخصية مع أهداف المستشفى"، جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط (2.72)، ما يعكس وجود تقاطع محدود بين الأهداف الفردية والمؤسسية، وهو ما قد يضعف الحافزية ويقلل من الشعور بالولاء التنظيمي.
  - **العبارة (17):** تولي إدارة المستشفى اهتماما كبيرا بصحة العاملين ومشكلاتهم المادية والمعنوية "جاءت بنتيجة متدنية (2.00)، ما يدل على إدراك سلبي من قبل الأطباء لمدى اهتمام الإدارة بجوانب رفاههم العام، ما يُضعف الإحساس بقيمة الفرد داخل المؤسسة.
  - **العبارة (18):** تهتم إدارة المستشفى بجميع العاملين بشكل عادل ومنصف بدون تمييز أو تفرقة "سجلت أدنى متوسط (1.87)، وهي نتيجة مثيرة للقلق، تدل على وجود شعور بعدم العدالة أو المساواة في المعاملة داخل بيئة العمل، وهو عامل سلبي قد يؤدي إلى ضعف الانتماء وارتفاع مستويات التوتر أو الاحتراق الوظيفي.
- تشير هذه النتائج إلى وجود فجوة ملحوظة بين القيم التنظيمية المعلنة وتطبيقاتها العملية كما يدركها الأطباء. فبينما يُظهر البعض تفهماً عاماً لقيم المؤسسة، إلا أن التجربة اليومية تعكس شعوراً متزايداً بالتباعد عن تلك القيم، لا سيما في ما يخص العدالة والاهتمام برعاية العاملين.

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

هذا التباين من شأنه أن يخلق نوعاً من "الاغتراب المهني" لدى الأطباء، حيث يشعر الفرد بأن قيمه الشخصية (مثل الإنصاف، التقدير، الرعاية) لا تجد صدى حقيقياً في بيئة عمله، ما قد يؤثر سلباً على الالتزام، والعطاء، والاستقرار المهني. اتفقت نتائج هذه الدراسة (تلي مريم، حجازي اسماعيل 2023) وفق لنتائج هذه ادراسة فإن نسبة ادراك الفرد لتوافق قيمه مع قيم المؤسسة بالمؤسسات الاستشفائية منخفضة، في حين تعرضت نتائجها مع دراسة كل من (يوسفي كمال 2019) حيث خلصت هذه الدراسة الى انه كلما زادت ملائمة قيم الفرد مع قيم المؤسسة الاستشفائية زاد الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي.

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد.

الجدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول أبعاد روحانية مكان

### العمل

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد العمل الهادف	3.57	0.62	1	مرتفع
02	المتوسط العام لبعد الإحساس بالجماعة	3.29	0.80	2	متوسط
03	المتوسط العام لبعد توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة	2.36	0.67	3	منخفض
	المتوسط العام لواقع روحانية مكان العمل	3.07	0.53	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يعرض هذا الجدول تلخيصاً كمياً لثلاثة أبعاد تشكّل مجتمعة مفهوم روحانية مكان العمل كما يدركه الأطباء العاملون بالمستشفى. وتشمل الأبعاد: العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، وتوافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة.

جاء المتوسط العام لروحانية مكان العمل (3.07) بانحراف معياري (0.53)، وهو ما يصنف في المستوى المتوسط. يدل هذا على أن مستوى الروحانية في بيئة العمل بالمستشفى لا يزال في منطقة حيادية، لم يرتق بعد إلى مستويات الإشباع الروحي والارتباط المعنوي القوي، لكنه في الوقت نفسه لا يعبر عن وضع متدنٍ.

هذا المستوى "المتوسط" يوحي بوجود بعض المؤشرات الإيجابية التي يمكن البناء عليها، لكنه أيضاً يسلط الضوء على الحاجة إلى مراجعة بعض السياسات والممارسات التنظيمية من أجل خلق بيئة مهنية أكثر ارتباطاً بالقيم والمعنى.

### 1. العمل الهادف (المتوسط = 3.57، المرتبة 1، المستوى: مرتفع).

تصدّر هذا البعد الترتيب الأول، ما يدل على أن الأطباء يشعرون بمعنى العمل في وظائفهم، ويُدركون القيمة التي يقدّمونها للمجتمع. هذا العنصر يمثّل ركيزة قوية يمكن تعزيزها لتحفيز الدافعية الداخلية والرضا المهني.

### 2. الإحساس بالجماعة (المتوسط = 3.29، المرتبة 2، المستوى: متوسط).

حلّ في المرتبة الثانية، يشير إلى وجود علاقات مهنية مقبولة لكنها لا ترقى إلى مستوى الشعور بالجماعة أو الجماعة المتناسكة، وهي نقطة تستوجب مزيداً من الدعم التنظيمي لتعزيز التعاون والثقة بين الزملاء.

### 3. توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة (المتوسط = 2.36، المرتبة 3، المستوى: منخفض).

حل في المرتبة الأخيرة، ما يعكس خلافاً في التماهي بين الأطباء والمنظومة الإدارية للمستشفى. هذا المستوى يؤكد أن البعد يُمثّل نقطة ضعف حقيقية يجب معالجتها. حسب ما لاحظناه في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة ان هنالك العديد من

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

الاسباب التي تجعل قيم الأطباء لا تتوافق مع المستشفى من بينها ضعف التواصل بين الطبيب والإدارة، ضعف الموارد المتاحة للطبيب يظطر الطبيب الى اتخاذ قرارات تتناقى مع القيم الأخلاقية التي يؤمن بها مثل تقديم رعاية ناقصة. تكشف هذه النتائج عن بيئة عمل مزدوجة الطبيعة:

- من جهة، يوجد لدى الأطباء إدراك مرتفع لهدفية العمل وارتباطه برسالة إنسانية، وهو مؤشر إيجابي.
- من جهة أخرى، يوجد قصور مؤسسي في الجوانب التنظيمية والقيمية، مثل العدالة، التقدير، والإلتزام، ما يضعف انسجامهم الداخلي مع المؤسسة.

هذا التباين قد يؤدي إلى حالة من الرضا المهني الجزئي، حيث يشعر الطبيب بالجدوى من عمله، لكن دون أن يشعر بالإرتياح الكامل داخل الإطار التنظيمي.

### المحور الثاني: سلوكيات العمل الاستباقي

#### البعد الأول: تحمل المسؤولية

الجدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد تحمل المسؤولية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	أقوم بجهود تطوعية لإجراء تحسينات في مكان العمل.	3.35	0.86	3	احيانا
02	أبحث عن طرق وأساليب جديدة لجعل العمل أكثر كفاءة.	3.54	0.78	1	موافق
03	أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة.	3.41	0.86	2	موافق
	البعد الأول: تحمل المسؤولية	3.43	0.60	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول اعلاه ان آراء افراد العينة الخاصة بالبعد الاول " تحمل المسؤولية " جاءت كلها بتوجه موافق ، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.43) بانحراف معياري (0.60)، وهو ما يصنّف في المستوى المرتفع . يدل هذا على أن الأطباء يتمتعون بدرجة جيدة من المبادرة، والإهتمام بجودة العمل، والبحث عن حلول فعالة للمشكلات المهنية وهذا بالرغم من الصعوبات والضغطات التي تواجههم بسبب ظروف العمل .

• العبارة: (02) أبحث عن طرق وأساليب جديدة لجعل العمل أكثر كفاءة" سجلت أعلى متوسط (3.54)، ما يشير إلى وجود روح الابتكار والتجديد والتحسين المستمر لدى الأطباء وميلهم إلى التطوير الذاتي والمهني. هذه النتيجة الإيجابية تعبّر عن تفكير ابتكاري يُمكن من تحسين جودة الرعاية الصحية.

• العبارة: (03) أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة" حصلت على متوسط مرتفع (3.41)، ما يُظهر استعدادًا فعليًا من الأطباء للمساهمة في معالجة المشكلات التنظيمية، وهو دليل على الإحساس بالانخراط في القرارات المؤسسية، لا مجرد تنفيذ المهام.

• العبارة: (01) أقوم بجهود تطوعية لإجراء تحسينات في مكان العمل"

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

رغم أنها جاءت بمتوسط (3.35)، إلا أنها الأقرب إلى المستوى "المتوسط"، مما قد يشير إلى بعض التحديات التي تعوق انخراط الأطباء في المبادرات التطوعية، كضغط العمل، أو نقص الحوافز.

تشير هذه النتائج إلى وجود استعداد إيجابي لدى الأطباء لتحمل المسؤولية المهنية والتنظيمية، خاصة في ما يخص المبادرة والتطوير الذاتي، وهو مؤشر قوي على النضج المهني والالتزام الوظيفي. غير أن التفاوت الطفيف بين المبادرة الذاتية (في تطوير الكفاءة) والعمل التطوعي يشير إلى ضرورة خلق مساحات ميسرة للتطوع المهني تعزز هذا التوجه.

كما أن هذه النتائج تُظهر انسجامًا جزئيًا مع بُعد "العمل الهادف"، حيث أن إدراك القيمة المعنوية للعمل غالبًا ما يعزز الاستعداد لتحمل المسؤولية. وتفتت هذه النتائج مع دراسة (Aldona & Jan 2021)، وكذلك دراسة (Thiago Dal Molin & João Lucas 2019) التي أكدت على تحمل المسؤولية للممرضات العاملات في رعاية المرضى جعلت سلوكهن الاستباقي إيجابيًا على خلاف الممرضات العاملات في الإدارة.

### البعد الثاني: صوت العامل

الجدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد صوت العامل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
04	أعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل.	3.96	0.83	1	موافق
05	أقوم بتشجيع الآخرين للانخراط في قضايا العمل.	3.28	0.88	2	احيانا
06	لدي معرفة شاملة بالقضايا المتعلقة بالعمل.	3.06	1.02	4	احيانا
07	أبدي رأيي عن أفكار جديدة أو إجراء تغيير في بيئة العمل.	3.27	0.80	3	احيانا
	البعد الثاني: صوت العامل	3.39	1.08	-	احيانا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الأول "صوت العامل" جاءت كلها بتوجه موافق، وهذا ما يوضح لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.39) بانحراف معياري (1.08)، وهو ما يصنّف ضمن المستوى المتوسط، ويشير إلى أن العاملين يمتلكون درجة معتدلة من القدرة أو الجرأة على التعبير عن آرائهم في بيئة العمل، مع تباين واضح في درجة هذا الإدراك (الانحراف مرتفع نسبيًا).

#### • العبارة: (04) أعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل

سجّلت أعلى متوسط (3.96)، وتصنيفها "مرتفع"، بانحراف معياري (0.83) مما يدل على ان الأطباء العاملين بالمؤسسة الإستشفائية يشعرون بأن لديهم مساحة للتعبير عن آراءهم في بيئة العمل وهذا مؤشر إيجابي على وجود تواصل فعال .  
العبارات (05)، (06)، (07):

سجّلت جميعها متوسطات تتراوح بين (3.06) و(3.28)، أي أنها ضمن المستوى المتوسط، مما يدل على وجود رغبة متوسطة للتعبير والمشاركة، لكنها ليست مؤسسية ولا مدعومة دائمًا.

تشير نتائج هذا البعد إلى أن الأطباء يشعرون نسبيًا بإمكانية التعبير عن آرائهم، لكن ضمن حدود لا تصل إلى حرية كاملة أو مشاركة فعّالة. إن الانحراف المعياري الكبير في بعض البنود يلفت الإنتباه إلى وجود إختلاف واضح في التجارب الفردية، فقد

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

يشعر البعض بالتمكين، في حين يواجه آخرون صعوبات في التفاعل أو يُجتمون عن إبداء آرائهم، إما بسبب غياب الآليات الرسمية، أو بسبب ثقافة تنظيمية لا تشجع الحوار المفتوح.

هذا يعكس ضعفاً في التمكين المؤسساتي لصوت العامل، وهو ما يتعارض جزئياً مع أبعاد أخرى مثل "تحمّل المسؤولية" أو "العمل الهادف"، التي سجّلت مستويات أعلى.

### البعد الثالث: إبداع العمال

الجدول رقم (2-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد إبداع العمال

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
08	أستطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل.	3.39	0.85	1	احيانا
09	أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل.	3.34	0.73	3	احيانا
10	أعزز وأشجع الآخرين على تقديم أفكار جديدة في العمل.	3.37	0.64	2	احيانا
	البعد الثالث: إبداع العمال	3.37	0.51	-	احيانا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول اعلاه ان آراء افراد العينة الخاصة بالبعد الأول " إبداع العمال " جاءت كلها بتوجه احيانا بمتوسطاً حسابياً قدره (3.37) بانحراف معياري (0.51)، وهو ما يُصنّف ضمن المستوى المتوسط. وتدل هذه النتيجة على وجود استعداد معتدل لدى الأطباء لتبني السلوكيات الإبداعية، إلا أن هذا التوجه لا يزال يحتاج إلى المزيد من الدعم المؤسسي والثقافي.

#### ■ العبارة: (08) أستطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل"

سجّلت أعلى متوسط (3.39)، ما يدل على إدراك ذاتي إيجابي لدى الأطباء بقدرتهم على التفكير الإبداعي، وهو مؤشر جيد، لكنه لا يزال في حدود "المتوسط"، ما يعني وجود فرص غير مستغلة تماماً.

#### ■ العبارة: (10) أعزز وأشجع الآخرين على تقديم أفكار جديدة في العمل"

سجلت متوسطاً جيداً (3.37)، ما يعكس استعداداً جماعياً لتبادل الأفكار، ويُظهر وجود ثقافة مبدئية للتشجيع المتبادل على الإبداع داخل الفريق.

#### ■ العبارة: (09) أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل"

جاءت في الترتيب الأخير (3.34)، و هي قريبة جداً من العبارتين السابقتين، مما يُعطي انطباعاً عاماً متناسقاً بأن الأطباء مستعدون للتجديد والبحث عن وسائل حديثة، وإن كان ذلك لا يتم بشكل مؤسسي أو ممنهج دائماً.

تشير هذه النتائج إلى أن الإبداع في بيئة العمل الصحية موجود، لكنه لا يزال ضمن الحدود المتوسطة، مما يُشير إلى أن هناك إمكانات كامنة لدى الأطباء يمكن استثمارها بصورة أكبر.

هذا المستوى يعكس وجود مناخٍ يسمح بالإبداع نسبياً، لكنه لا يُحفّزه بشكل فعال أو لا يوفر له الأدوات والفرص اللازمة للنمو. ويُحتمل أن يكون أحد أسباب بقاء هذا البعد في المستوى المتوسط هو ضعف ارتباط قيم المؤسسة بقيم الأفراد (كما أظهر جدول توافق القيم)، مما يخلق فجوة بين الطموح الشخصي والقيادة التنظيمية، فيؤثر على الإستعداد للإستثمار الفكري الطويل المدى في بيئة العمل.

### البعد الرابع: الوقاية من المشاكل

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

الجدول رقم (2-18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول بعد "الوقاية من المشاكل"

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
11	أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم التي تكون فعالة في العمل.	3.42	0.94	1	موافق
12	أحرص على تحليل المشكلات في العمل للوصول إلى أسبابها الجذرية.	3.18	0.83	3	احيانا
13	أقضي بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها.	3.30	0.91	2	احيانا
<b>البعد الثالث: الوقاية من المشاكل</b>		<b>3.30</b>	<b>0.67</b>	-	احيانا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول اعلاه ان آراء افراد العينة الخاصة بالبعد الأول " الوقاية من المشاكل " جاءت كلها بتوجه احيانا بمتوسطاً حسابياً (3.30) بانحراف معياري (0.67)، مما يصنّفه ضمن المستوى المتوسط. هذه النتيجة تشير إلى أن الأطباء لديهم وعي معتدل حول أهمية الوقاية من المشاكل في العمل، لكنهم قد يفتقرون إلى آليات متطورة أو مناهج منهجية لتطبيق هذا البعد بشكل كامل.

- **العبارة (11):** "أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم التي تكون فعالة في العمل". سجلت أعلى متوسط (3.42)، مما يشير إلى أن الأطباء لديهم استعداد قوي لتحسين الإجراءات والنظم الموجودة في العمل. هذه النتيجة تبرز الإهتمام بالمستوى العملي والتطبيقي لحل المشكلات بشكل استباقي. كما أن الانحراف المعياري لا يتجاوز (0.94)، وهو ضمن الحدود المقبولة، مما يعكس تبايناً معتدلاً بين الإجابات.
  - **العبارة (13):** "أقضي بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها". سجلت متوسطاً (3.30)، مما يعني أن الأطباء يميلون إلى تخصيص وقت للتخطيط الوقائي، ولكن بدرجة أقل. تشير هذه النتيجة إلى أن التخطيط للوقاية من المشاكل ليس جزءاً روتينياً أو أساسياً في أساليب العمل.
  - **العبارة (12):** "أحرص على تحليل المشكلات في العمل للوصول إلى أسبابها الجذرية". سجلت متوسطاً (3.18)، مما يعكس مدى الاعتناء بتحليل المشكلات بشكل عام، لكن الممارسة قد تكون غير ممنهجة أو ذات تطبيقات متفرقة.
  - تشير النتائج إلى أن الوقاية من المشاكل تُعتبر جزءاً أساسياً من الممارسات اليومية للأطباء، لكن لا يتم تبنيها بشكل متكامل أو متسق. يبدو أن الأطباء يعترفون بأهمية التحسين المستمر في العمل وتفادي المشاكل المستقبلية، ولكنهم في الغالب يتعاملون مع المشكلات بشكل تفاعلي أكثر منه استباقي.
  - يشير متوسط الانحراف المعياري (0.67) إلى وجود تفاوت معتدل في الإجابات، مما يوضح أن بعض الأطباء قد يخصصون وقتاً أكثر من غيرهم للتخطيط الوقائي والتحليل الجذري للمشاكل.
- التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

الجدول رقم (2-19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول أبعاد سلوكيات العمل الاستباقي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد تحمل المسؤولية	3.43	0.60	1	مرتفع
02	المتوسط العام لبعد صوت العامل	3.39	1.08	2	متوسط
03	المتوسط العام لبعد إبداع العمال	3.37	0.51	3	متوسط
04	المتوسط العام لبعد الوقاية من المشاكل	3.30	0.67	4	متوسط
	المتوسط العام لسلوكيات العمل الاستباقي	3.37	0.51	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يعرض هذا الجدول أبعاد سلوكيات العمل الاستباقي التي يمثل فيها التحمل الشخصي للمسؤولية، صوت العامل، إبداع العمال، والوقاية من المشاكل. بناءً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، يمكن ملاحظة أن المتوسط العام لسلوكيات العمل الاستباقي هو (3.37)، وهو تصنيف ضمن المستوى المتوسط.

يشير هذا إلى أن الأطباء يميلون إلى تبني سلوكيات العمل الاستباقي، لكن بشكل غير مستمر أو ممنهج. أي أن هناك إمكانيات غير مستغلة بالكامل، مع الحاجة إلى تعزيز بعض الأبعاد داخل المستشفى.

■ **بعد تحمل المسؤولية: (3.43)** هذا البعد جاء في المرتبة الأولى بمعدل مرتفع. ويدل ذلك على أن الأطباء يظهرون استعداداً عالياً لتحمل المسؤولية، وهو أمر إيجابي يعكس الوعي العالي بأهمية دورهم في تطوير بيئة العمل وتنفيذ المهام بكفاءة.

■ **بعد صوت العامل: (3.39)** جاء هذا البعد في المرتبة الثانية بمستوى متوسط. ويدل على أن الأطباء قد يكون لديهم اهتمام بتبادل الأفكار والمشاركة في قضايا العمل، إلا أن التفاعل مع الإدارة أو مع الزملاء لا يتم بشكل مبدع أو مستمر بما يتجاوز الحاجة اليومية.

■ **بعد إبداع العمال: (3.37)** سجل هذا البعد متوسطاً مشابهاً للبعد السابق. هذا يبرز أن الأطباء مستعدون للمساهمة في تجديد أفكار العمل ولكن بحدود. قد يكون هناك رغبة في الابتكار، ولكن العوامل المحيطة قد تمنعهم من الإبداع المستمر.

■ **بعد الوقاية من المشاكل: (3.30)** سجل هذا البعد أدنى متوسط، مما يشير إلى أن الوقاية من المشاكل لم تُتخذ كأولوية كبرى بالنسبة للأطباء. يُحتمل أن يكون هناك جهد متواصل لتحسين الإجراءات وتجنب الأخطاء، لكنه لا يزال ضمن نطاق المتوسط ولا يحقق النتائج المرجوة في تعزيز بيئة العمل الاستباقية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء في المستشفى تتراوح بين متوسطة ومرتفعة، لكن بشكل عام، لا يُظهر الأطباء ممارسات استباقية متكاملة أو مستدامة في كافة الأبعاد.

الترتيب في الجداول يكشف عن اختلافات في التركيز بين الأبعاد، حيث يعتبر تحمل المسؤولية هو الأكثر تطوراً، في حين أن الوقاية من المشاكل هي الأقل اهتماماً. ذلك قد يعود إلى غموض أو ضعف في استراتيجيات الوقاية والتخطيط الوقائي على المستوى التنظيمي.

ربط النتائج بالفرضيات:

أولاً: مستوى إدراك روحانية مكان العمل

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف بورقلة

من خلال المتوسط العام لروحانية مكان العمل المقدر ب (3.07) بانحراف معياري (0.53) وعليه فإن هناك مستوى متوسط لأبعاد روحانية مكان العمل لدى أطباء مستشفى مُجَّد بوضياف .

مما يؤدي الى رفض الفرضية الأولى التي تنص على انه يوجد مستوى إدراك مرتفع لروحانية مكان العمل لدى اطباء مستشفى مُجَّد بوضياف .

### ثانيا: مستوى سلوكيات العمل الإستباقي

من خلال المتوسط العام لسلوكيات العمل الاستباقي المقدر ب (3.37)، بانحراف معياري (0.51) وعليه فإن هناك مستوى متوسط لأبعاد سلوكيات العمل الاستباقي لدى أطباء مستشفى مُجَّد بوضياف .

مما يؤدي الى رفض الفرضية الثانية التي تنص على انه يوجد مستوى مرتفع لسلوكيات العمل الاستباقي لدى اطباء مستشفى مُجَّد بوضياف .

### الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بأثر و طبيعة العلاقة بين المتغيرين

#### أولا: عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بطبيعة العلاقة بين المتغيرين

الفرضية الثالثة: دراسة وجود علاقة طردية قوية بين روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لأطباء مستشفى مُجَّد بوضياف على ضوء طريقة القياس المذكورة سابقا لمعرفة طبيعة العلاقة ومدى تأثير أبعاد روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإستباقي .

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قمنا بحساب مصفوفة معاملات الارتباط بين المتغير المستقل روحانية مكان العمل والمتغير التابع سلوكيات العمل الإستباقي.

جدول رقم(2-20): يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد روحانية مكان العمل و سلوكيات العمل الاستباقي

المتغير التابع: سلوكيات العمل الإستباقي			الأبعاد
حجم العينة	مستويات الدلالة	قيم الارتباطات	
79	0.00	0.524	البعد الأول: العؤمل الهادف
79	0.000	0.421	البعد الثاني: الإحساس بالجماعة
79	0.005	0.312	البعد الثالث: توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة
79	0.000	0.546	المتغير روحانية مكان العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss v27

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لروحانية مكان العمل وهي ( العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة) وسلوكيات العمل الاستباقي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حده، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي نسبة ( 54.6%) وهي قيمة تؤكد على وجود علاقة طردية متوسطة بين روحانية مكان العمل و العمل الاستباقي ، حيث كانت القيمة الارتباطية بين بعد العمل الهادف والمتغير التابع بنسبة (52.4%) مما جعلها تمثل أقوى العلاقات مع المتغير التابع، ثم يليه مباشرة بعد الإحساس بالجماعة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة (42.1%)، ثم يأتي بعده توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة (31.2%).

ربط النتائج بالفرضيات:

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى اطباء المؤسسة العمومية الاستشفائية مُجد بوضياف بورقلة

من خلال النتائج المتوصل إليها نرفض صحة الفرضية التي تنص على وجود علاقة طردية قوية بين روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الإبتياقي في مستشفى مُجد بوضياف ونقبل وجود علاقة متوسطة بينهما.

ثانيا: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالأثر

الفرضية الرابعة: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإبتياقي لدى أطباء مستشفى مُجد بوضياف بورقلة.

أولا: تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (روحانية مكان العمل) والمتغير التابع هو (سلوكيات العمل الإبتياقي)، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

جدول رقم (2-21): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل التحديد المعدل ( $R^2$ )	الخطأ المعياري
	0.546	0.298	0.289	0.43046
a. المتغير المستقل (روحانية مكان العمل)				
b. المتغير التابع (سلوك العمل الإبتياقي)				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss v27

من الجدول رقم (2-22)، يتبين لنا وجود دلالة إحصائية لتأثير روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإبتياقي في المستشفى محل الدراسة، حيث كان R معامل الارتباط الخطي  $R = 0.546$ ، أي يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 54.6%، بمعنى أنه توجد علاقة طردية متوسطة بين روحانية مكان العمل كمتغيرات مستقلة وبين سلوكيات العمل الإبتياقي كمتغير تابع، وبلغت نسبة اختبار R-deux (29.8%)، والتي تبين مدى دقة روحانية مكان العمل في تقدير سلوكيات العمل الإبتياقي، أي أن (29.8%) من سلوكيات العمل الإبتياقي يعود لواقع روحانية مكان العمل، والنسبة المتبقية (70.2%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

ثانيا: تبين خط الانحدار:

جدول رقم (2-22): يوضح تحليل تبين خط الانحدار ANOVA<sup>b</sup>

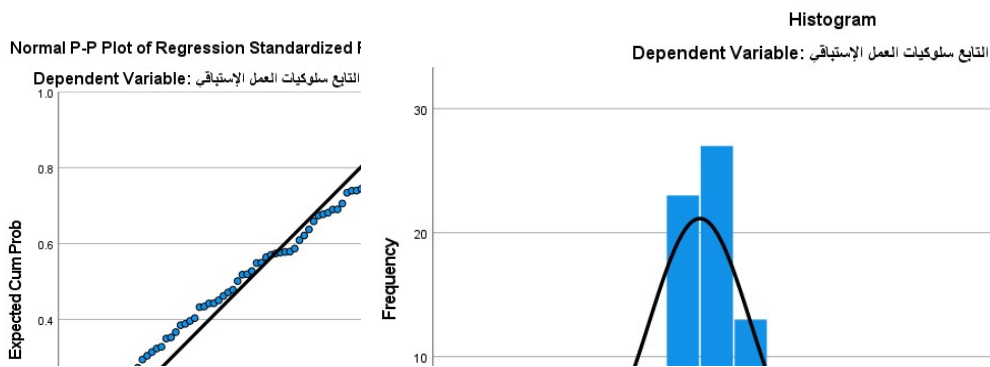
مستوى الدلالة	اختبار تحليل التباين	معدل مربعات الانحدار	درجة حرية الانحدار	مجموع مربعات الانحدار	نموذج
0.000	32.638	6.048	1	6.048	تراجع
		0.185	77	14.268	ومجموع مربعات البواقي
			78	20.316	المجموع

a: متغير المستقل (روحانية مكان العمل)  
b: متغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss v27

من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.048 ومجموع مربعات البواقي هو 14.268 ومجموع المربعات الكلي يساوي 20.316؛
  - درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 77؛
  - معدل مربعات الانحدار هو 6.048 ومعدل مربعات البواقي 0.185؛
  - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 32.638؛
  - مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي
- الشكل رقم (2-5) : مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

ثالثا: دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لسلوكيات العمل الاستباقي

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

جدول رقم (2-23): يوضح قيم معاملات خط الإنحدار لسلوكيات العمل الاستباقي

معاملات					
نموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات الموحدة	قيمة T	القيمة الاحتمالية
	A	الخطأ المعياري			
الثابت	1.771	0.285		6.223	0.000
المتغير المستقل: روحانية مكان العمل	0.521	0.091	0.546	0.546	0.000

المتغير التابع : سلوكيات العمل الاستباقي

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss 27

من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

مقطع خط الانحدار يساوي 1.771 الذي يمثل a من معادلة المستقيم  $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل  $Bêta$  هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد روحانية مكان العمل كلما زاد سلوكيات العمل الاستباقي.

$$Y=1.771+ 0.521 X$$

معادلة خط الانحدار هي :

رابعا: التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدرجي:

من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدرجي (Stepwise Multiple Régression)

الجدول الموالي يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع :

الجدول رقم (2-24) : الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variabiles introduites	Variabiles supprimées	Méthode
1	معنى العمل الهادف	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq .050$ , Probabilité de F pour éliminer $\geq .100$ ).
2	الإحساس بالجماعة		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq .050$ , Probabilité de F pour éliminer $\geq .100$ ).

a. Variable dépendante : المتغير التابع سلوكيات العمل الاستباقي :

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتغيرين المستقلين المتبقين في نموذج الدراسة النهائي هما معنى العمل الهادف والاحساس بالجماعة فقط.

الجدول الموالي يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة :

جدول رقم (2-25) : يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	$R^2$ معدل	الخطأ المعياري
1	0.524 <sup>a</sup>	0.275	0.265	0.43749
2	0.561 <sup>b</sup>	0.315	0.297	0.42804

A . البعد الأول: معنى العمل الهادف.  
 b . البعد الأول: معنى العمل الهادف، البعد الثاني: الإحساس بالجماعة.  
 b. المتغير التابع سلوكيات العمل الاستباقي

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss v27

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج متغير مستقل والاحتفاظ بمتغيرين مستقلين هما معنى العمل الهادف والاحساس بالجماعة.

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين (معنى العمل الهادف والاحساس بالجماعة) والمتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي) نسبة (56.1%) وهو دليل على وجود ارتباط خطي متوسط بينها. حيث أن (31.5%) من سلوكيات العمل الاستباقي تعود إلى معنى العمل الهادف والاحساس بالجماعة والنسبة المتبقية (68.5%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل معنى العمل الهادف لأنه لوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة (52.4%) مع المتغير التابع وقد حصل على مستوى مرتفع من حيث إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقا وبالتالي هناك تقارب في نتائج التحليل.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى اطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

جدول رقم (2-26): يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA

القيمة الاحتمالية	قيمة اختبار	متوسط المربع	درجة الحرية	مجموع المربعات الانحدار	نموذج	
0.000	29.145	5.578 .191	1 77 78	5.578 14.737 20.316	الانحدار البقايا المجموع	1
0.000	17.441	3.196 .183	2 76 78	6.391 13.925 20.316	الانحدار البقايا المجموع	2
<p>a. البعد الثالث: ابداع العامل                      b. البعد الثالث: ابداع العامل، البعد الأول: تحمل المسؤولية                      c. المتغير التابع: الأداء المتميز</p>						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.391 ومجموع مربعات البواقي هو 13.925 ومجموع المربعات الكلي يساوي 20.316؛
- درجة حرية الانحدار هو 2 ودرجة حرية البواقي 76؛
- معدل مربعات الانحدار هو 3.196 ومعدل مربعات البواقي 0.183؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 17.441؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجد بوضياف بورقلة

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-27): يوضح قيم معاملات خط الانحدار

القيمة الاحتمالية	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		نموذج
			الخط المعيارى	A	
0.000	6.366		0.289	1.838	1
0.000	5.399	0.524	0.080	0.430	البعء الأول : معنى العمل الهادف
0.000	5.717		0.293	1.675	2
0.000	3.898	0.419	0.088	0.344	البعء الأول : معنى العمل الهادف
0.038	2.106	0.226	0.068	0.144	البعء الثاني: الإحساس بالجماعة

a تأثير ابعاد المتغير المستقل على المتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss v27

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لاتخاذ القرار وميل خط الانحدار بالنسبة للقيادة وفق المعادلة التالية:

$$Y=a+bX_1+cX_2 \text{ ومنه معادلة خط الانحدار هي : } Y=1.675+0.344X_1+0.144X_2$$

وعند دراسة قسم Sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 و تحقق الفرضية البديلة H1، ونستنتج أن أهم الأساليب المؤدية إلى تحسين سلوكيات العمل الاستباقي هي العمل الهادف والاحساس بالجماعة.

ربط النتائج بالفرضيات:

من خلال النتائج المتحصل عليها نقبل صحة الفرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي في مستشفى مُجد بوضياف بورقلة ومن أهم الأبعاد والأكثرها تأثيرا لروحانية مكان العمل بعدي (العمل الهادف، الاحساس بالجماعة).

الفرع الرابع: اختبار T وتحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأطباء بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان

العمل في تحسين سلوكيات العمل الاستباقي

أولا: تحليل اختبار T لدراسة تأثير متغير الجنس على المتغير التابع :

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

الجدول رقم(2-28): تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الأطباء تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان العمل في تحسين سلوكيات العمل الاستباقي

اختبار العينات المستقلة										
اختبار T للمساوات المتوسطات						اختبار ليفين على تساوي الفروقات				
فاصل الثقة الفرق 95%		فرق الخطأ المعياري	فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	درجة حرية الانحدار	T	القيمة الاحتمالية	F		
أدنى	أعلى								المتغير التابع سلوكيات العمل الإستهباقي	افتراض تساوي الفروقات
-0.22150	0.39793	0.15554	0.08821	0.572	77	0.567	0.516	0.427	افتراض تساوي الفروقات	المتغير التابع سلوكيات العمل الإستهباقي
-0.23353	0.40996	0.15275	0.08821	0.571	17.366	0.578			افتراض عدم تكافئ الفروقات	المتغير التابع سلوكيات العمل الإستهباقي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss v27

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه لاختبار T أن مستوى المعنوية لاختبار ليفين لتجانس العينتين ( الذكور- إناث) قد بلغ 0.516 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، أما مستوى المعنوية لاختبار T بلغ 0.572 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

ثانيا: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع :

الجدول رقم ( 2-29): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأطباء تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان العمل في تحسين سلوكيات العمل الاستباقي

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل مربعات	F	القيمة الاحتمالية
العمر	0.737	3	0.246	0.942	0.425
	19.578	75	0.261		
	20.316	78			
الوظيفة	0.338	1	0.338	1.304	0.257
	19.977	77	0.259		
	20.316	78			
الأقدية	0.820	3	0.273	1.052	0.375
	19.495	75	0.260		
	20.316	78			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss v27

نتيجة تحليل التباين للمتغيرات الشخصية للأطباء كانت قيم Sig أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان العمل في تحسين سلوكيات العمل الاستباقي.

ربط النتائج بالفرضيات:

من خلال النتائج نلاحظ انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد العينة في مستشفى محمد بوضياف بورقلة لروحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الأقدمية، المسمى الوظيفي).

المطلب الثاني مناقشة النتائج:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

الفرع الأول فيما يخص واقع متغيرات الدراسة

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي روحانية مكان العمل كمتغير مستقل و سلوكيات العمل الاستباقي كمتغير تابع.

-أولاً: مستوى روحانية مكان العمل لدى الاطباء في المؤسسة محل الدراسة

جاء المتوسط العام لروحانية مكان العمل (3.07) بانحراف معياري (0.53)، وهو ما يصنف في المستوى المتوسط. يدل هذا على أن مستوى الروحانية في بيئة العمل بالمستشفى لا يزال في منطقة حيادية، لم يرتق بعد إلى مستويات الإشباع الروحي والإرتباط المعنوي القوي، لكنه في الوقت نفسه لا يعبر عن وضع متدنٍ. بل يعكس نوعاً من الوعي التدريجي المتنامي لدى العاملين والادارة بأهمية هذا المصطلح في بيئة العمل من جهة اخرى يعزى هذا المستوى الوسيط الى حداثة المفهوم نسبياً حيث لم تكتسب المؤسسات بعد الخبرة الكافية في تبنيه بشكل منهجي او استراتيجي. لكنه أيضاً يسلط الضوء على الحاجة إلى مراجعة بعض السياسات والممارسات التنظيمية من أجل خلق بيئة مهنية أكثر ارتباطاً بالقيم .

#### 1. البعد الاول: العمل الهادف

من خلال الدراسة جاءت نتائجه بتوجه موافق حيث تصدر هذا البعد الترتيب الاول بمتوسط عام قدره (3.57) ، ما يدل على أن الأطباء يشعرون بمعنى العمل في وظائفهم، ويُدركون القيمة التي يقدمونها للمجتمع حيث أنهم يدركون أنهم يساهمون في التخفيف من معاناة المرضى، وفي تحسين جودة الحياة، ما يعزز لديهم الدافعية الداخلية ويرفع من مستوى الرضا المهني، كما ان شعور الطبيب بأن عمله يؤدي رسالة سامية من أقوى المحفزات النفسية ويؤدي الى اداء أكثر التزاماً وإنسانية وهو ما تحتاجه المؤسسات الصحية بشكل خاص ، هذا العنصر يمثل ركيزة قوية يمكن تعزيزها لتحفيز الدافعية الداخلية والرضا المهني. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (يوسف كمال 2019) والتي أكدت على ان بعد العمل الهادف كان الأكثر تأثيراً على رضا الكادر التمريضي ، بالإضافة الى دراسة (قداش سمية ، بين سليمان فاطمة ) وفقاً لما جاء في هذه الدراسة بعد العمل الهادف كان هو السائد في المستشفى وهذا يدل على إدراك العاملين لمدى أهمية عملهم والمساهمة التي يقدمها للمجتمع .

#### 1. البعد الثاني: الإحساس بالجماعة

من خلال الدراسة جاءت نتائجه بتوجه احياناً حيث تصدر هذا البعد الترتيب الثاني بمتوسط عام قدره (3.29) ، يشير إلى وجود علاقات مهنية مقبولة لكنها لا ترقى إلى مستوى الشعور بالجماعة أو الجماعة المتماسكة، وهذا يعود الى أن المؤسسات الإستشفائية العمومية غالباً ما تعاني من ضغط العمل ، نقص الموارد المادية والبشرية ، تعدد المهام ما يخلق بيئة عمل تركز على الأداء الوظيفي أكثر من العلاقات التفاعلية بين الأفراد ، وهي نقطة تستوجب مزيداً من الدعم التنظيمي لتعزيز التعاون والثقة بين الزملاء. نتائج دراسة (تلي مريم، حجازي إسماعيل) التي أكدت أن الإحساس بالانتماء الى المجتمع لدى الافراد محرك اساسي لقيام الفرد بعمله وضمناً بقاءه والتزامه اتجاه المؤسسة. في حين اختلفت مع نتائج دراسة (هاني محمد جلال عبد الشكور 2023).

#### 4. البعد الثالث: توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة

من خلال الدراسة جاءت نتائجه بتوجه معارض حيث تصدر هذا البعد الترتيب الاخير بمتوسط عام قدره (2.36) ، ما يعكس خللاً في التماهي بين الأطباء والمنظومة الإدارية للمستشفى. هذا المستوى يؤكد أن البعد يمثل نقطة ضعف حقيقية يجب معالجتها. حسب ما لاحظناه في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة ان هنالك العديد من الاسباب التي تجعل قيم الاطباء لا تتوافق مع قيم المستشفى ضعف التواصل بين الطبيب والإدارة ، إضافة الى أن المؤسسات العمومية الإستشفائية غالباً ما تكون القيم التنظيمية فيها موجهة من الأعلى (من قبل الإدارة والسلطات الوصية ) وتركز على الإنضباط، الإحترام ،الإمتثال ،للأنظمة ، في حين أن الأطباء يحملون قيماً مهنية وإنسانية ترتبط أكثر بخدمة المريض ، الإستقلالية المهنية ،الإعتراف بكفاءتهم ،هذا التباين قد يؤدي الى الشعور بالإغتراب التنظيمي حيث لا يشعر الأطباء أن قيمهم تتماشى مع قيم المستشفى ، كما ان ضعف إشراك العاملين في إتخاذ القرار يعمق هذه الفجوة إضافة الى ضعف الموارد المتاحة للطبيب تجعله يظطر الى اتخاذ قرارات تتناقى مع القيم

الأخلاقية التي يؤمن بها مثل تقديم رعاية ناقصة. وهي نقطة تستوجب مزيداً من الدعم التنظيمي لتعزيز التعاون والثقة بين الزملاء . اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (تلي مریم ،حجازي اسماعيل 2023) وفق لنتائج هذه ادراسة فإن نسبة ادراك الفرد لتوافق قيمه مع قيم المؤسسة بالمؤسسات الاستشفائية منخفضة، في حين تعارضت نتائجها مع دراسة كل من (يوسفي كمال 2019 ) خلصت هذه الدراسة الى أن توافق قيم الكادر التمريضي مع قيم المستشفى كان مرتفعاً جداً حيث كلما زادت ملائمة قيم الفرد مع قيم المؤسسة الاستشفائية زاد الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي .  
تكشف هذه النتائج عن بيئة عمل مزدوجة الطبيعة:

- من جهة، يوجد لدى الأطباء إدراك مرتفع لهدفية العمل وارتباطه برسالة إنسانية، وهو مؤشر إيجابي.
- من جهة أخرى، يوجد قصور مؤسسي في الجوانب التنظيمية والقيمية، مثل العدالة، التقدير، والانتماء، ما يضعف انسجامهم الداخلي مع المؤسسة.

هذا التباين قد يؤدي إلى حالة من الرضا المهني الجزئي، حيث يشعر الطبيب بالجدوى من عمله، لكن دون أن يشعر بالارتياح الكامل داخل الإطار التنظيمي.

#### ثانياً: مستوى سلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء في المؤسسة محل الدراسة

المتوسط العام لسلوكيات العمل الاستباقي كان متوسطاً يشير هذا إلى أن الأطباء يميلون إلى تبني سلوكيات العمل الاستباقي، لكن بشكل غير مستمر أو ممنهج. أي أن هناك إمكانات غير مستغلة بالكامل، مع الحاجة إلى تعزيز بعض الأبعاد داخل المستشفى.

#### البعد الاول: مستوى تحمل المسؤولية

من خلال الدراسة جاءت نتائجه بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره (3.43)، وهو أمر إيجابي يعكس الوعي العالي بأهمية دورهم في تطوير بيئة العمل وتنفيذ المهام بكفاءة. فنجد الأطباء يظهرهم مستوى عال من تحمل المسؤولية ، بالرغم من ظروف العمل التي غالباً ما تكون غير ملائمة لمتطلبات أداء مهامهم ،وفي هذا السياق يحرص الطبيب على ابتكار اساليب عمل أكثر كفاءة وفعالية ، ويساهم في الأعمال التطوعية داخل المستشفى ، سعيًا منه لإحداث تغييرات من شأنها تحسين بيئة العمل ويعكس هذا السلوك إدراكه العميق للمسؤوليات الملقاة على عاتقه ، وحرصه على الإرتقاء بالأداء المهني في ظل التحديات القائمة،اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة ( Aldona & Jan 2021 ) ، وكذلك دراسة ( Thiago Dal Molin & João Lucas 2019 ) التي أكدت على تحمل المسؤولية للممرضات العاملات في رعاية المرضى جعلت سلوكهن الاستباقي إيجابي على خلاف الممرضات العاملات في الادارة.

#### البعد الثاني: مستوى صوت العامل

جاء هذا البعد في المرتبة الثانية بمستوى متوسط. ويدل على أن الأطباء قد يكون لديهم اهتمام بتبادل الأفكار والمشاركة في قضايا العمل، إلا أن التفاعل مع الإدارة أو مع الزملاء لا يتم بشكل مبدع أو مستمر بما يتجاوز الحاجة اليومية. وهذا عائد الى طبيعة بيئة العمل الطبية التي تتسم بكثافة وضغط العمل ،مما يحد من فرص التواصل البناء خارج حدود الضرورة المهنية .

#### البعد الثالث: مستوى ابداع العامل

سجل هذا البعد متوسطاً مشابهاً للبعد السابق:(3.37). هذا يبرز أن الأطباء مستعدون للمساهمة في تجديد أفكار العمل ولكن بحدود. قد يكون هناك رغبة في الابتكار، ولكن العوامل المحيطة قد تمنعهم من الإبداع المستمر. وهذا راجع الى ضعف التحفيز والمكافآت ، كما أن الضغط المهني في بيئة المستشفى ، وقلة الوقت والموارد ،تدفع الأطباء الى التركيز على أداء المهام الروتينية بدلا

من الإنخراط في أنشطة تتطلب تفكيراً خلاقاً، إضافة إلى ذلك تخوف الطبيب من الفشل أو من عدم تقبل الإدارة للأفكار الجديدة ، مما يخلق بيئة عمل غير مشجعة على الإبداع المستمر رغم وجود الرغبة الفردية.

#### البعد الرابع: مستوى الوقاية من المشاكل بعد الوقاية من المشاكل

سجل هذا البعد أدنى متوسط: (3.30) ، مما يشير إلى أن الوقاية من المشاكل لم تُتخذ كأولوية كبرى بالنسبة للأطباء. يُحتمل أن يكون هناك جهد متواصل لتحسين الإجراءات وتجنب الأخطاء، لكنه لا يزال ضمن نطاق المتوسط ولا يحقق النتائج المرجوة في تعزيز بيئة العمل الاستباقية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء في المستشفى تتراوح بين متوسطة ومرتفعة، لكن بشكل عام، لا يُظهر الأطباء ممارسات استباقية متكاملة أو مستدامة في كافة الأبعاد.

#### الفرع الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بالعلاقة والاثربين المتغيرين

##### أولاً: العلاقات الارتباطية بين م تغيرات الدراسة

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لروحانية مكان العمل وهي ( العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة) وسلوكيات العمل الاستباقي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حده، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي نسبة ( 54.6%) وهي قيمة إيجابية متوسطة تؤكد على الدور الفاعل والتأثير المتوسط لروحانية مكان العمل على العمل الاستباقي، حيث كانت القيمة الارتباطية بين بعد العمل الهادف والمتغير التابع بنسبة (52.4%) مما جعلها تمثل أقوى العلاقات مع المتغير التابع، ثم يليه مباشرة بعد الإحساس بالجماعة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة (42.1%)، ثم يأتي بعده توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة (31.2%).

كما توصلنا إلى معادلة خط الانحدار التالية:  $Y=1.771+ 0.521 X$  وهي علاقة طردية بين أبعاد روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحفزة لأبعاد روحانية مكان العمل بوحدة واحدة كلما زاد سلوكيات العمل الاستباقي بمقدار 52.1%.

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين (معنى العمل الهادف والاحساس بالجماعة) والمتغير التابع (سلوكيات العمل الاستباقي) نسبة (56.1%) وهو دليل على وجود ارتباط خطي متوسط بينها. حيث أن ( 31.5%) من سلوكيات العمل الاستباقي تعود إلى معنى العمل الهادف والاحساس بالجماعة والنسبة المتبقية ( 68.5%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

علماً أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل معنى العمل الهادف لأنه لوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة (52.4%) مع المتغير التابع وقد حصل على مستوى مرتفع من حيث إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقاً وبالتالي هناك تقارب في نتائج التحليل، وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة مثل (يوسفي كمال2019) و(بن سليمان فاطمة، قداش سميرة2023) حيث كان العمل الهادف الأكثر تأثيراً. ودراسة (جلال مرعي العيسى2021) وفق نتائجها كان العمل الهادف الأكثر تأثيراً حيث أكدت الدراسة أن هذا الأخير هو الذي يعطي قيمة ومعنى وسعادة ورضا للعامل إذا توفرت بيئة العمل الاجتماعية المناسبة. وبعد استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع تبين لنا من خلال النتائج أنه تم حذف متغير مستقل توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة لعدم

## الفصل الثاني: دراسة ميدانية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى اطباء المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

وجود تأثير له على سلوكيات العمل الاستباقي مقارنة مع الأبعاد الأخرى، وإبقاء متغيرين (معنى العمل الهادف والاحساس بالجماعة) ، ويمكن التنبؤ بقيمة المتغير التابع من خلال المتغيرات المستقلة كما يلي:

$$Y=1.675+0.344X_1+0.144X_2$$

### خلاصة الفصل:

تُعد روحانية مكان العمل من المفاهيم التنظيمية الحديثة التي تهدف إلى تعزيز ارتباط العاملين بمهنتهم، وتحفيزهم على أداء أدوارهم الوظيفية بدافع ذاتي يتجاوز المقابل المادي أو الالتزام الوظيفي الرسمي، حيث تشمل ثلاثة أبعاد رئيسية: العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، وتوافق قيم الفرد مع المؤسسة. أظهرت نتائج الدراسة:

- يوجد مستوى متوسط لإدراك روحانية مكان العمل لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجّد بوضياف؛
- يوجد مستوى متوسط لسلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجّد بوضياف؛
- توجد علاقة طردية متوسطة بين روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجّد بوضياف؛
- تبين لنا من خلال هذه الدراسة أنه كلما زاد مستوى روحانية مكان العمل زاد مستوى سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء في المؤسسة العمومية الاستشفائية مُجّد بوضياف بورقلة وتحسن أكثر؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة لسلوكيات العمل الاستباقي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة، الأقدمية).

خاتمة

## توطئة:

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على أثر روحانية مكان العمل على سلوك العمل الاستباقي للطبيب وذلك عبر الإجابة على التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين، حيث تناولنا في الفصل الأول جانب الأدبيات النظرية لسلوكيات العمل الاستباقي كمتغير تابع و روحانية مكان العمل كمتغير مستقل، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع وفيما يخص الفصل الثاني تطرقنا للدراسة التطبيقية وقمنا بدراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة.

ومعرفة مدى تأثير روحانية مكان العمل على سلوك العمل الاستباقي قمنا بإسقاط ما جاء في الأدبيات النظرية والتطبيقية في المؤسسة محل الدراسة، وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

## أولاً: اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي تمثلت فيما يلي سيتم اختبارها:

**الفرضية الأولى:** يوجد مستوى مرتفع لإدراك روحانية مكان العمل لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة ، ومنه رفض **الفرضية الأولى** بعد تسجيل مستوى متوسط من روحانية مكان العمل لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة.

**الفرضية الثانية:** يوجد مستوى مرتفع لممارسة سلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة.

ومنه رفض **الفرضية الثانية** بعد تسجيل مستوى متوسط لسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة.

**الفرضية الثالثة:** توجد علاقة طردية قوية بين روحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي لدى الاطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة.

تبين لنا من خلال هذه الدراسة أنه كلما زاد مستوى روحانية مكان العمل زاد مستوى سلوكيات العمل الاستباقي وتحسن أكثر، ومنه رفض **الفرضية الثالثة** بعد تسجيل علاقة طردية متوسطة بين روحانية مكان العمل كمتغير مستقل وسلوكيات العمل الاستباقي كمتغير تابع.

**الفرضية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة.

تبين من خلال نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مُجَّد بوضياف ورقلة ومنه تحقق **الفرضية الرابعة**.

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول سلوكيات العمل الاستباقي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة، الأقدمية).

تبين لنا من الجدول (2-28) الموضح لتحليل اختبار T أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي، بينما لا توجد فروق تعزى للمتغيرات (العمر، الوظيفة، الأقدمية) حسب الجدول رقم (2-29). ومنه تحقق الفرضية الخامسة.

#### ثانيا: نتائج الدراسة

- اتضح أن مستوى روحانية مكان العمل العمل الاستباقي لدى اطباء المستشفى متوسطا، وهذا ما يعكس أيضا درجة ادراك وقبول لأبعاد روحانية مكان العمل ؛
- إن روحانية مكان العمل تؤثر على سلوكيات العمل الاستباقي للأطباء في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة حيث انه كلما ارتفع مستوى إدراك روحانية مكان العمل ارتفع مستوى سلوكيات العمل الإستباقي لدى الأطباء؛
- يبذل الطبيب مجهود ذاتي لتطوير مهاراته وسلوكه الاستباقي وهنا نلمس جهود الدولة في التكوين الجيد للطبيب من خلال فرض فترة تدريبية في المستشفى للمتخرجين الجدد فالممارسة خير محفز لتطوير سلوك العمل الاستباقي؛
- ترتيب مستوى روحانية مكان العمل كالاتي : معنى العمل الهادف، الإحساس بالجماعة يليه توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة والتي جاءت بمستوى منخفض؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول سلوكيات العمل الإستباقي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة، الأقدمية)؛
- أهم بعد من أبعاد روحانية مكان العمل والأعلى تأثير في تحسين سلوكيات العمل الإستباقي للطبيب هو العمل الهادف (52.4%) من السلوك الإستباقي للطبيب تعود له؛
- ضعف التواصل بين الطبيب والإدارة قلة الإمكانيات المادية؛
- أغلب الأطباء يلتحقون بمستشفى مُجد بوضياف بهدف الاستفادة من المدة المقلصة للعمل في القطاع الحكومي؛
- المستشفى لا تهتم بتنظيم مؤتمرات وندوات لمناقشة قضايا الأطباء للوقوف على ما يتوجب القيام به لتحسين الخدمة.

#### ثالثا: الاقتراحات

- من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- يجب التأكيد على الإهتمام بالجانب الروحي للطبيب والنظر اليه على أنه كائن بشري له أحاسيس ومشاعره وحاجات روحانية وإنسانية يسعى الى تحقيقها داخل المستشفى؛
  - العمل للإستفادة أكثر من روحانية مكان العمل نظرا لكونها تتعلق بأهم عنصر هو المورد البشري الذي يمثل المحرك الاساسي للمؤسسة ، لذلك فيجب العمل أكثر على محاولة توجيه الحاجيات الروحية لخدمة اهداف المؤسسة؛
  - تشجيع ومشاركة الأطباء في عملية صنع القرار من خلال السماع لآرائهم ومقترحتهم؛
  - العمل على تنمية شعور الأطباء بأنهم جزء لا يتجزء من المستشفى وأن هناك مواءمة بين قيمهم وقيم المستشفى؛
  - العمل على تنمية الشعور بالمسؤولية لدى جميع الاطباء لتحقيق الأهداف التنظيمية؛
  - توعية المسؤولين ذوي السلطة داخل المستشفى أن يكونوا مثالا يحتذى به في تطبيق مبادئ روحانية مكان العمل.

#### رابعا: آفاق البحث

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفاقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

- إجراء دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص لتحديد الفروقات في تأثير روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي.؛
- دراسة تأثير أبعاد روحانية مكان العمل ككل على حدة (العمل الهادف، الاحساس بالجماعة، توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة) في سياقات مختلفة؛
- دراسة متعمقة لأثر روحانية مكان العمل في قطاعات مهنية أخرى غير القطاع الصحي مثل التعليم، الإدارة أو المؤسسات الإنتاجية؛
- أهمية روحانية مكان العمل في تعزيز الشعور بالذات لدى الفرد بالمؤسسة؛
- أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي.

# قائمة المراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

1. مصطفى إبراهيم، المعجم الوسيط ف مجمع اللغة العربية ، الجزء الثاني مكتبة الشروق الدولية، 2004.
- ثانياً: الرسائل الجامعية
2. بن سليمان فاطمة، قداش سمية، أثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون صدافة الجزائر- (ورقلة)، مجلة دفاتر اقتصادية ، المجلد 14 العدد، 01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،الجزائر، 2023.
3. بن اعمر سليم، برحون عبد المنعم، دور القيادة التحويلية في تعزيز سلوكيات العمل الاستباقي دراسة ميدانية لعينة من الممرضين بالمؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر، ورقلة، غير منشورة، 2021.
4. تلي مريم، حجازي إسماعيل، روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل دراسة حالة عينة من المؤسسات الإستشفائية بيسكرة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير،الجزائر، 2023.
5. حسين بشير ابوخشنة الفتلاوي، تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقية في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري دوائر مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة العامة، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، 2021.
6. حسين خليل سعيد التميمي، التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتعزيز سلوك العمل الاستباقي لمقدمي الخدمات الأمنية دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من منسوبي مديرية استخبارات ومكافحة ارهاب واسط، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد،العراق، 2020
7. حسين صبيح محسن الكعبي، تأثير التأسيس التنظيمي على السلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للعلاقات الإجتماعية، دراسة تعليمية لآراء عينة من موظفي معمل سمنت كربلاء، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة كربلاء ،كلية الادارة والاقتصاد،العراق، 2018.
- ثالثاً: المقالات المنشورة
8. قصي عمر شريف، السلوك الاستباقي وتأثيره في التحول الرقمي،المجلة العربية للعلوم الإنسانية والإجتماعية،العدد الخامس والعشرون، جامعة الجنان، لبنان، 2024، ص10.
9. يوسفى كمال، أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي، دراسة تطبيقية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد الأول، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2019.
10. أحمد الشوا، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط النفسية التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية المجلد 30(8)، جامعة الاستقلال، اريحا، فلسطين، 2016

11. حسين بشير الفتلاوي ،احمد عبد الله امانة الشمري،تأثير تبني سلوكيات العمل الإستباقي في تحقيق الريادة الاستراتيجية،مجلة الريادة للمال والأعمال،المجلد الثالث،العدد02،العراق،2022.
12. حنان السيد احمد الدماطي،أثر السلوكيات الإستباقية في العمل على السيادة الإستراتيجية دراسة ميدانية على الشركة المصرية للإتصالات،المجلة العربية للإدارة،المجلد 46،العدد03،2023.
13. عصام عليوي صاحب العبيدي، روحانية مكان العمل ودورها في مواجهة السلوكيات القيادية التدميرية دراسة حالة في مستشفى الاسكندرية العام، مجلة زانكوى سليمانى ،العدد 52،آذار، 2017.
14. كاوه مُجد فُج قرداغي،ديلمان أحمد عزيز، دور السلوك الاستباقي للقادة في الاندماج الوظيفي دراسة إستطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديريات الجوازات في إقليم كردستان العراق،مجلة جيهان،المجلد08،العدد02،العراق،2024.
15. كمال يوسفى، سميرة عروسي، الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد5 العدد2، الجزائر، 2018

ثانيا:المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

1. Parker et al ,Modeling The antecedents of proactive behavior at work, 2006.
2. Bindl &parker, Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations Work, 2010 in Psychological Science2013
3. 3Wu, C & parker, SK. Thinking and Acting in Anticipation: A Review of Research on Proactive Behavior Advance in Psychological Science2013
4. Parker & Collins, Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. Journal of Management, 2010, 36(3)
5. Bateman, T.S, & crant, J.M: The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of Organizational Behavior, 1993,
6. Frese et al, Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. Academy of Management Journal, 1996.
7. Bindl & parker, Totter dell, P and Hagger-johnsonG Fuel of the self-starter: how mood relates to proactive goal regulation. Journal of Applied Psychology, 2012.
8. Muthanna Zahem Faisal, Maryam Fakhruddin Mahmoud, The Role of Proactive Behavior in Achieving Strategic Decision Quality, International Journal of Research in Social Sciences and Humanities,2023.
9. Shim, Y and kim ،M.J:‘Antecedents and mediating mechanisms of proactive behavior: application of the theory of planned behavior ’,2015 , Asia pacific Journal of management
10. Ashford, Susan J & Black J. Stewart , "Proactivity During Organizational Entry: The Role of Desire for Control", Journal of Applied Psychology Vol. 81. No. 2, 199-214, 1996.
11. Kadar Nurjaman, M Sandi Marta\*, Anis Eliyana, Dewi Kurniasari, Dedeh Kurniasari، Reference already mentioned.
12. Cha et al ،” Predictors of career success among lodging revenue managers : Investigating Roles of Proactive Work Behavior,2017.
13. Meyers, M.C ,The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing, Human Resource management Review ,2019.

## قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) : بين أداة الدراسة ( استمارة الإستبيان )

جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

المستوى : ثانية ماستر ادارة اعمال



## إستبانة إستبانة

السيدات والسادة أطباء وطبيبات المؤسسة الاستشفائية مُجد بوضياف بورقلة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الإستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر أكاديمي تخصص إدارة الأعمال تحت عنوان " أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإستباقي (دراسة ميدانية لعينة من الأطباء بالمؤسسة العمومية الإستشفائية مُجد بوضياف) "، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحض بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم جزيلًا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

المشرف : الأستاذ

الطالبة: بن موفقي فتيحة [benmuffekifatiha@gmail.com](mailto:benmuffekifatiha@gmail.com)

مناصيرية رشيد

الرجاء وضع X في الخانة التي ترونها المناسبة.

### المعلومات العامة

		انثى	ذكر	الجنس
50 سنة فأكثر	من 40 الى اقل من 50 سنة	من 30 الى اقل من 40 سنة	اقل من 30 سنة	العمر
15 سنة فأكثر	من 10 الى اقل من 15 سنة	من 05 الى اقل من 10 سنوات	اقل من 05 سنوات	الأقدمية
		طبيب مختص	طبيب عام	المسمى الوظيفي

**المحور الثاني: العبارات المتعلقة بروحانية مكان العمل :** تعرف الروحانية في مكان العمل بأنها معتقدات و قيم ومشاعر داخلية للفرد تؤثر على سلوكه في مكان العمل وشعوره بالارتباط مع الآخرين في العمل فضلا عن الخبرة المتوافقة مع رسالة المؤسسة وغرضها.

العبارة					الرقم
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	معنى العمل الهادف: هو العمل الذي يؤديه عامل في منظمة ما ، يشعر من خلاله بالسعادة والرضا الوظيفي قاصدا الوصول الى غرض وهدف مرغوب.
					01 عملي بالمستشفى يرفع معنوياتي.
					02 لدي شعور بأهمية دوري في الحياة كطبيب مما يساعدني في إنجاز عملي بكفاءة.
					03 قيمة عملي العالية بالمستشفى تجعلني أتقن عملي بدرجة عالية.
					04 أشعر بالحماس والدافعية عند الذهاب إلى عملي.
					05 لدي ثقة عالية لإنجاز أعمالي بإخلاص وتفاني.
					06 أرى أن عملي يرتبط ارتباطا وثيقا بمصلحة المجتمع.
					07 أفهم جيدا الأشياء التي تعطيني معنى في العمل.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	الإحساس بالجماعة : حالة من التفاعل والتشارك والالتزام مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها ، يسعون من خلالها الوصول الى تحقيق هدف مشترك لهم وللمنظمة.
					08 داخل المستشفى اشعر أننا في عائلة واحدة.
					09 يتمتع أعضاء فريق العمل الذي أنتمي إليه بروحهم المعنوية العالية.
					10 أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي له قيمة كبيرة.
					11 يوجد ارتباط بيني وبين زملائي في العمل.
					12 يدعم العاملون في المستشفى بعضهم البعض.
					13 أنا على دراية بالمعنى الحقيقي للثقة والتواصل مع زملائي.
					14 لدي الحرية في التعبير عن آرائي داخل بيئة العمل.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة: إحساس يتولد لدى العامل يشعر من خلاله بتوافق قيمه الشخصية مع قيم ورسالة المؤسسة ويحفزه للمساهمة الفاعلة في تحقيق اهداف المؤسسة.
					15 تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف المستشفى.
					16 أشعر بمشاعر إيجابية حول قيم المستشفى.
					17 تولى إدارة المستشفى اهتماما كبيرا بصحة العاملين ومشكلاتهم المادية والمعنوية.
					18 تهتم إدارة المستشفى بجميع العاملين بشكل عادل ومنصف بدون تمييز أو تفرقة.

المحور الثالث: العبارات المتعلقة بسلوكيات العمل الإستباقي

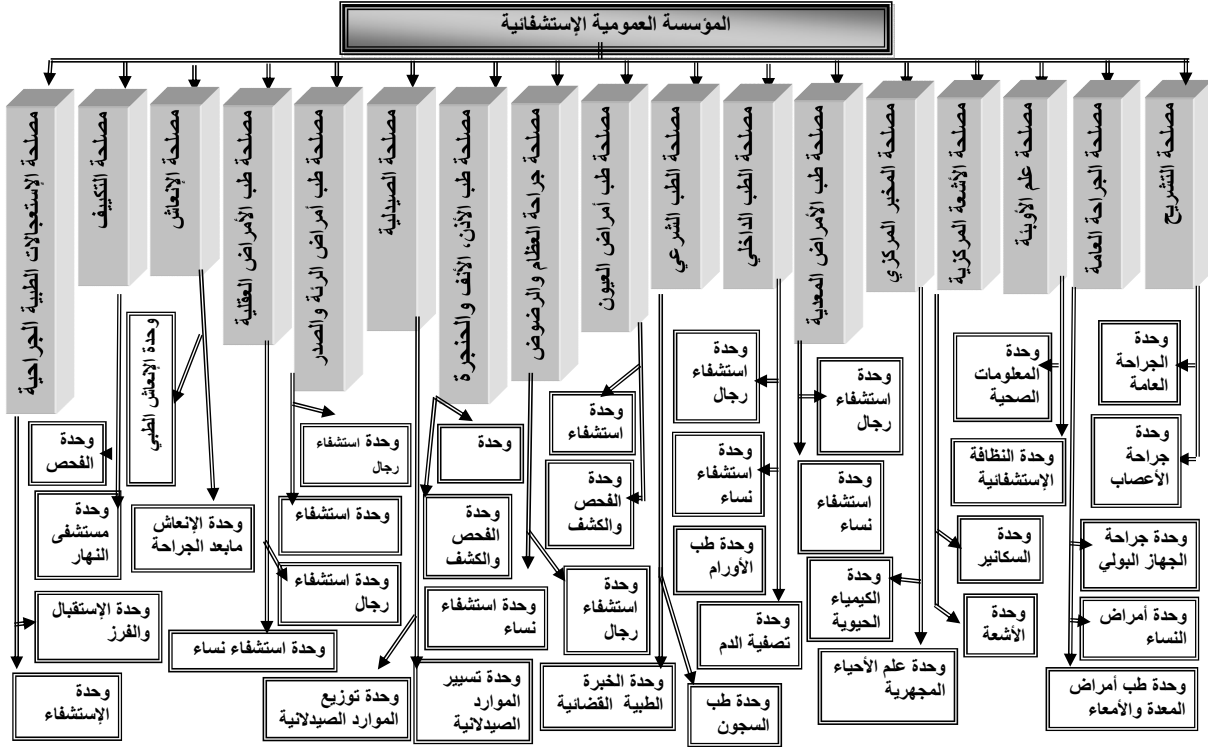
الرقم	الفقرة	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة
تحميل المسؤولية: يركز هذا المعيار على الجهود التي يقوم بها الطبيب لمواجهة نحو التغيير وتهدف إلى التحسين وتحدي الواقع.						
01	أقوم بجهود تطوعية لإجراء تحسينات في مكان العمل.					
02	أبحث عن طرق وأساليب جديدة لجعل العمل أكثر كفاءة.					
03	أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة.					
<b>صوت العامل: إيصال صوته إلى الجهات ذات العلاقة عندما يمتلك في جمعبه اقتراحات أو وجهات نظر يمكن ان تكون مفيدة لتحسين بيئة العمل.</b>						
04	أعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل.					
05	أقوم بتشجيع الآخرين للانخراط في قضايا العمل.					
06	لدي معرفة شاملة بالقضايا المتعلقة بالعمل.					
07	أبدي رأيي عن أفكار جديدة أو إجراء تغيير في بيئة العمل.					
<b>إبداع العامل: ميل الطبيب في مكان العمل بشكل مقصود وهادف لتوليد أفكار أو طرق جديدة.</b>						
08	أستطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل.					
09	أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل.					
10	أعزز وأشجع الآخرين على تقديم أفكار جديدة في العمل.					
<b>الوقاية من المشاكل: عمل ذاتي قائم على التنبؤ بالمشاكل والعمل على منع حدوثها وتكرارها في المستقبل.</b>						
11	أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم التي تكون فعالة في العمل.					
12	أحرص على تحليل المشكلات في العمل للوصول إلى أسبابها الجذرية.					
13	أقضي بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها.					

جزاكم الله خيرا لتعاونكم

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة الأعضاء الحكمين للاستبيان

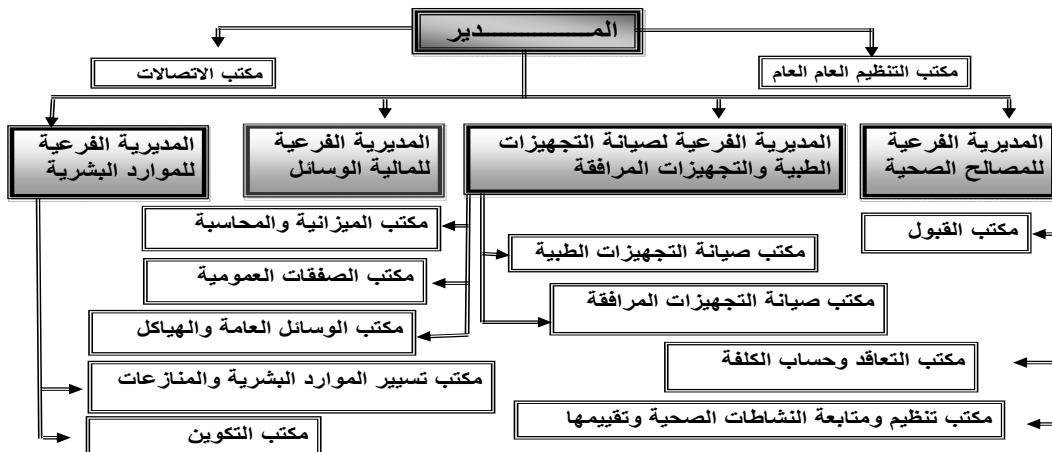
الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم / الكلية
01	الحاج عرابية	أستاذ التعليم العالي	قسم العلوم التجارية / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
02	سلوى تيشات	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	قداش سمية	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
04	رشيد مناصرية	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
05	بن الشيخ سارة	أستاذ مساعد (ب)	قسم المناجمت / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
06	عبد الجليل طواهرير	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
07	ريم خليفة	أستاذ مساعد (ب)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
08	معمرى محمد عبد الفتاح	طبيب عام ومدير الأنشطة الصحية	المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف

الملحق رقم 03 المصالح المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف



الملحق رقم 04 الملحق رقم: وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 2009/12/20

الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية:



## الملحق رقم (05) : مخرجات spss نسخة 27

نتائج تحليل استبيان أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الإيجابي (دراسة ميدانية  
لعينة من الأطباء بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف)

معام اتساق الفا كرونبيخ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	31

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا

## الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	13	16.5	16.5	16.5
Valid انثى	66	83.5	83.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

## عمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid فأقل سنة 30	38	48.1	48.1	48.1
Valid سنة 40 إلى 30 من	28	35.4	35.4	83.5
Valid سنة 50 إلى 40 من	10	12.7	12.7	96.2
Valid سنة 50 من أكثر	3	3.8	3.8	100.0
Valid Total	79	100.0	100.0	

		وظيفة			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	عام طبيب	56	70.9	70.9	70.9
	متخصص طبيب	23	29.1	29.1	100.0
Total		79	100.0	100.0	

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
معنوياتي يرفع بالمستشفى عملي	79	2.7215	1.06141
بكفاءة عملي إنجاز في يساعدي مما كطبيب الحياة في دوري بأهمية شعور لدي	79	3.6962	1.00453
عالية بدرجة عملي أثن تجعلني بالمستشفى العالية عملي قيمة	79	3.7089	.87928
عملي إلى الذهاب عند والدافعية بالحماس أشعر	79	3.0886	1.00243
ونفاني بإخلاص أعالي لإنجاز عالية ثقة لدي	79	3.8987	.81011
المجتمع بمصلحة وثيقا إرتباطا يرتبط عملي أن أرى	79	4.0253	.90546
العمل في معني تعطيني التي الأشياء جيدا أفهم	79	3.8481	.76943
واحدة عائلة في أنا اشعر المستشفى داخل	79	3.1519	1.11042
العالية المعنوية بروحهم إليه أنتمي الذي العمل فريق أعضاء يتمتع	79	3.0633	1.00437
كبيرة قيمة له زملائي مع وتعاوني عملي بأن أشعر	79	3.7089	1.07598
العمل في زملائي وبين بيني إرتباط يوجد	79	3.4177	.99496
البعض بعضهم المستشفى في العاملون يدعم	79	2.9367	1.01706
زملائي مع والتواصل للثقة الحقيقي بالمعني دراية على أنا	79	3.4684	.93144
العمل بيئة داخل اراني عن التعبير في الحرية لدي	79	3.2911	1.22110
المستشفى أهداف مع الشخصية أهدافي تتوافق	79	2.7215	.97319
المستشفى قيم حول إيجابية بمشاعر أشعر	79	2.8481	.94853
والمعنوية المادية ومشكلاتهم العاملين بصحة كبيرا اهتماما المستشفى إدارة تولي	79	2.0000	.94733
تفرقة أو تمييز بدون ومنصف عادل بشكل العاملين بجميع المستشفى إدارة تهتم	79	1.8734	1.00470
العمل مكان في تحسينات لإجراء تطوعية بجهود أقوم	79	3.3544	.86288
كفاءة أكثر العمل لجعل جديدة وأساليب طرق عن أبحث	79	3.5443	.78115
ملحة تنظيمية لمشكلات حلول وتنفيذ اقتراح أحاول	79	3.4051	.85514
العمل قضايا في للأخرين نظري وجهة أعرض	79	3.9620	3.52079
العمل قضايا في للآخرين بتشجيع أقوم	79	3.2785	.87613
بالعمل المتعلقة بالقضايا شاملة معرفة لدي	79	3.0633	1.01706
العمل بيئة في تغيير إجراء أو جديدة أفكار عن رأيي ابدي	79	3.2658	.79597
العمل بيئة في إبداعية أفكار توليد أستطيع	79	3.3924	.85362
للعمل جديدة وطرائق تقنيات عن دائما البحث أحاول	79	3.3418	.73181
العمل في جديدة أفكار تقديم على الآخرين وأشجع أعزز	79	3.3671	.64405
العمل في فعالة تكون التي والنظم الإجراءات تطوير دائما أحاول	79	3.4177	.94201
الجزرية أسبابها إلى للوصول العمل في المشكلات تحليل على أحرص	79	3.1772	.82834
منها والوقاية العمل في المشكلات حدوث منع كيفية في للتخطيط الوقت بعض أقضي	79	3.3038	.91082
<b>الهادف العمل معني</b>	<b>79</b>	<b>3.5696</b>	<b>.62165</b>
<b>بالجماعة الإحساس</b>	<b>79</b>	<b>3.2911</b>	<b>.80405</b>
<b>:المؤسسة قيم مع الفرد قيم توافقي</b>	<b>79</b>	<b>2.3608</b>	<b>.67195</b>
<b>العمل مكان روحانية المستقل المتغير</b>	<b>79</b>	<b>3.0738</b>	<b>.53417</b>
<b>المسؤولية تحمل</b>	<b>79</b>	<b>3.4346</b>	<b>.59999</b>
<b>العامل صوت</b>	<b>79</b>	<b>3.3924</b>	<b>1.08063</b>
<b>:العامل إبداع</b>	<b>79</b>	<b>3.3671</b>	<b>.51362</b>
<b>:المشاكل من الوقاية</b>	<b>79</b>	<b>3.2996</b>	<b>.66580</b>
<b>الإستياقي العمل سلوكيات التابع المتغير</b>	<b>79</b>	<b>3.3734</b>	<b>.51035</b>
Valid N (listwise)	79		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	روحانية المستقل المتغير العمل مكان <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.289	.43046

a. Predictors: (Constant), العمل مكان روحانية المستقل المتغير

b. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6.048	1	6.048	32.638	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.268	77	.185		
	Total	20.316	78			

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), العمل مكان روحانية المستقل المتغير

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.771	.285		6.223	.000
	العمل مكان روحانية المستقل المتغير	.521	.091	.546	5.713	.000

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8571	3.9741	3.3734	.27845	79
Residual	-1.54459	1.86720	.00000	.42770	79
Std. Predicted Value	-1.854	2.157	.000	1.000	79
Std. Residual	-3.588	4.338	.000	.994	79

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الهادف العمل معنى	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	بالجماعة الإحساس	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

### Model Summary<sup>c</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 <sup>a</sup>	.275	.265	.43749
2	.561 <sup>b</sup>	.315	.297	.42804

a. Predictors: (Constant), الهادف العمل معنى

b. Predictors: (Constant), الهادف العمل معنى, بالجماعة الإحساس

c. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.578	1	5.578	29.145	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.737	77	.191		
	Total	20.316	78			
2	Regression	6.391	2	3.196	17.441	.000 <sup>c</sup>
	Residual	13.925	76	.183		
	Total	20.316	78			

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), الهادف العمل معنى

c. Predictors: (Constant), الهادف العمل معنى, بالجماعة الإحساس

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.838	.289		6.366	.000
	الهادف العمل معنى	.430	.080	.524	5.399	.000
2	(Constant)	1.675	.293		5.717	.000
	الهادف العمل معنى	.344	.088	.419	3.898	.000
	بالجماعة الإحساس	.144	.068	.226	2.106	.038

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

### Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity
						Statistics Tolerance
1	بالجماعة الإحساس	.226 <sup>b</sup>	2.106	.038	.235	.782
	:المؤسسة قيم مع الفرد قيم توافق	.179 <sup>b</sup>	1.796	.076	.202	.921
2	:المؤسسة قيم مع الفرد قيم توافق	.134 <sup>c</sup>	1.309	.195	.149	.858

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

b. Predictors in the Model: (Constant), الهادف العمل معنى

c. Predictors in the Model: (Constant), الهادف العمل معنى، بالجماعة الإحساس

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5059	3.9710	3.3734	.28625	79
Residual	-1.19337-	1.88939	.00000	.42252	79
Std. Predicted Value	-3.031-	2.088	.000	1.000	79
Std. Residual	-2.788-	4.414	.000	.987	79

a. Dependent Variable: الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

مصنوفة الارتباطات:

		الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير
الهادف العمل معنى	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
بالجماعة الإحساس	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
المؤسسة قيم مع الفرد قيم توافق:	Pearson Correlation	.312**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	79
العمل مكان روحانية المستقل المتغير	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79

### Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير	ذكر	13	3.4471	.50113	.13899
	انثى	66	3.3589	.51467	.06335

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
سلوكيات التابع المتغير الإستباقي العمل	Equal variances assumed	.427	.516	.567	77	.572	.08821	.15554	-.22150	.39793
	Equal variances not assumed			.578	17.366	.571	.08821	.15275	-.23353	.40996

### Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير	Cohen's d	.51259	.172	-.424	.767
	Hedges' correction	.51765	.170	-.420	.759
	Glass's delta	.51467	.171	-.425	.766

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

### ANOVA

الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.737	3	.246	.942	.425
Within Groups	19.578	75	.261		

**ANOVA**

الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.820	3	.273	1.052	.375
Within Groups	19.495	75	.260		
Total	20.316	78			

**ANOVA**

الإستباقي العمل سلوكيات التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.338	1	.338	1.304	.257
Within Groups	19.977	77	.259		
Total	20.316	78			

# الفهرس

الصفحة	فهرس المحتويات
--------	----------------

	الإهداء .....
V	الشكر .....
VI	الملخص .....
VII	قائمة المحتويات .....
VII	قائمة الجداول .....
VII	قائمة الملاحق .....
أ	مقدمة
	<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للأداء المتميز وسلوكيات العمل الاستباقي</b>
02	<b>تمهيد:</b>
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الإستباقي
03	المطلب الأول: : الإطار النظري لسلوكيات العمل الاستباقي
03	الفرع الأول: مفهوم سلوكيات العمل خصائصه وأنواعه
03	أولاً: مفهوم سلوكيات العمل الاستباقي
05	ثانياً: خصائص سلوكيات العمل الاستباقي
05	ثالثاً: : أنواع سلوك العمل الاستباقي
06	رابعاً: أهمية سلوك العمل الاستباقي
06	الفرع الثاني: آليات تحفيز سلوك العمل الاستباقي وسوابقه وعواقبه وأبعاده
07	أولاً: آليات تحفيز سلوكيات العمل الاستباقي
07	ثانياً: سوابق سلوك العمل الاستباقي
08	ثالثاً: عواقب سلوك العمل الاستباقي
09	رابعاً: سلوك العمل الاستباقي والمفاهيم المرتبطة به
11	خامساً: أبعاد سلوك العمل الاستباقي
12	المطلب الثاني:الإطار المعرفي لروحانية مكان العمل
12	الفرع الأول: مفاهيم عامة حول روحانية مكان العمل

12	أولاً: الجذور المعرفية لروحانية مكان العمل
12	ثانياً: مفهوم روحانية مكان العمل
13	ثالثاً: أهمية روحانية مكان العمل
13	الفرع الثاني: سمات روحانية مكان العمل وأبعادها والمفاهيم المرتبطة بها
13	أولاً: سمات روحانية مكان العمل
14	ثانياً: علاقة روحانية مكان العمل ببعض المفاهيم ذات الصلة
15	ثالثاً: أبعاد روحانية مكان العمل
16	الفرع الثالث: أثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي
16	أولاً: أثر معنى العمل الهادف على سلوكيات العمل الاستباقي
16	ثانياً: أثر الإحساس بالجماعة على سلوكيات العمل الاستباقي
16	ثالثاً: أثر توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة على سلوكيات العمل الاستباقي
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لروحانية مكان العمل وسلوكيات العمل الاستباقي
17	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول الموضوع
17	الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية
22	الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
25	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
27	خلاصة الفصل
<b><u>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر روحانية مكان العمل على سلوكيات العمل الاستباقي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف - ورقلة-</u></b>	
29	تمهيد
30	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
30	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
30	الفرع الأول: منهج الدراسة
31	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
34	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

34	الفرع الأول: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة
34	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
37	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
37	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
37	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
40	الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان
51	الفرع الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بأثر وطبيعة العلاقة بين المتغيرين
50	الفرع الرابع: دراسة فروق المتوسطات بين الأطباء بخصوص سلوكيات العمل الإستباقي تعزى للمتغيرات الشخصية
56	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
59	الفرع الأول: فيما يخص واقع متغيرات الدراسة
60	الفرع الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بالعلاقة والاثر بين المتغيرين
62	خلاصة الفصل
64	خاتمة
67	قائمة المراجع
70	الملاحق
82	الفهرس