

دور الذكاء الروحي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية)

أ.د/ عمار فتحي موسى اسماعيل *
محمد ابراهيم عبد الحلیم فتح الباب **

(*) أ.د. عمار فتحي موسى اسماعيل: استاذ ادارة الموارد البشرية ووكيل كلية التجارة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة مدينة السادات - حاصل علي درجة الدكتوراه من جامعة مدينة السادات، من اهتماماته البحثية: السعادة النفسية، البراعة التنظيمية، السمعة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، القيادة الأبوية، التميز المؤسسي ، المناعة التنظيمية ، القيادة المدمرة ، القيادة النرجسية، الغباء التنظيمي ، الجدارات الجوهرية.

Email:dr_ammr2012@yahoo.com

(**) محمد ابراهيم عبد الحلیم فتح الباب: باحث دكتوراه كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

Email: acmohamedibrahim@yahoo.com

١- ملخص البحث :

يهدف هذا البحث الى معرفة دور الذكاء الروحي كأحد المتغيرات الإدارية الحديثة بما يحتوي عليه من أبعاد تمثلت في (التفكير النقدي ، الوعي المتسامي ، إيجاد المعنى الشخصي ، الوعي الشامل) كمتغير مستقل على سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع وذلك بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا (مستشفيات جامعة طنطا ، مستشفيات جامعة المنوفية ، مستشفيات جامعة المنصورة)، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم الإستعانة وإستخدام قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة لهذه الدراسة ، حيث احتوى مجتمع البحث على العاملين بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا من (أطباء وهيئة التمريض والإداريين) ، وإشتملت عينة الدراسة على (٣٠٩) مفردة من أصل (٣٧٤) بنسبة إستجابة (٨٢%) وتعتبر هذه النسبة جيدة في مثل هذا النوع من البحوث ، وتم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها ، وكشفت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية ، وأيضاً وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية وعدم وجود إختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين العاملين نحو إدراكهم لمستوى الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية ، وتوصي الدراسة الحالية بأنه يجب على الإدارة العليا فى المستشفيات الجامعية لكلاً من صانعي ومتخذي القرار العمل على تدعيم وزيادة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لما له من دور كبير وفعال لرضا جمهور العملاء من المرضى وذلك من خلال الدعم المادى والمعنوي عن طريق إعادة هيكلة الأجور والحوافز بما يلائم الحياة المعيشية وبخاصة لهيئة التمريض بتلك المستشفيات ،

Abstract

This research aims to know the role of spiritual intelligence as one of the modern administrative variables, including dimensions represented in (expanding the state of awareness, critical thinking, transcendent awareness, finding personal meaning) as an independent variable on organizational citizenship behavior as a dependent variable in university hospitals in the middle of the Delta. The descriptive analytical approach was relied upon, and the survey list was used as a tool to collect the primary data necessary for this study, as the research community included workers in university hospitals in the middle of the Delta (doctors, nursing staff and administrators). The study sample included (309) individuals out of (374) with a response rate of (82%), which is considered good in this type of research. The statistical package program (SPSS) was used to analyze and process the study data. The results of the study revealed a positive, direct relationship with statistical significance between spiritual intelligence and its dimensions, which were represented in (critical thinking, producing personal meaning, transcendent awareness, comprehensive awareness), and organizational citizenship behavior, which explains the importance of the role of spiritual intelligence, as the higher the rate of spiritual intelligence The higher the rate of organizational citizenship behavior for workers in the university hospitals under study, and also the presence of a positive effect with statistical significance between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior, and the absence of fundamental differences with statistical significance among workers towards their perception of the level of spiritual intelligence, the current study recommends that workers should be motivated to adopt organizational citizenship behavior that aims to serve the interests of university hospitals, and work to spread the concept of organizational citizenship behavior among all workers in the university hospitals under study

٢ - مقدمة :

يوسع الذكاء الروحي قدرة الفرد على فهم الآخرين لأعمق مستوى ، ويعمل على تمييز السبب الحقيقي للسلوك الخاص بالأفراد ومعرفة الإحتياجات الحقيقية للآخرين دون أو قبل إفصاحهم عنها ، والعمل على تلبية إحتياجاتهم ، مما يحقق أعلى درجات الرضا والجودة *Ravikumar* (2014 ، *Dhamodharan &*) ، وعلى صعيد آخر نجد أن الذكاء الروحي هو الجانب الأساسي للنفس البشرية التي تجعلها تسمو بالفكر والتحفيز الخاص بالذات للآخرين بشكل جوهري للإرتباط والتعايش مع العالم الخارجي ، حيث يُمكن الذكاء الروحي الفرد من مواجهة المشكلات والصعوبات بطريقة مثالية وتقديم حلول غير تقليدية أفضل بطريقة تتسم بالسهولة والبساطة مع الإحتفاظ بمستوى جودة عالية عند حل هذه المشكلات *Yazdani & Aghaei* (2019) .

في حين أن الذكاء هو إستناد العقل على مجموعة من القدرات المنطقية والرياضية لحل المشكلات ، حيث أن معدل الذكاء مؤشراً قوياً على النجاح داخل المنظمة ، وبالتالي فالذكاء الروحي هو عبارة عن القدرة على إظهار الموارد الروحية للأفراد والمتمثلة في القيم والصفات الشخصية وتجسيدها على أرض الواقع لتعزيز الراحة والرفاهية للأعمال اليومية *Pant & Srivastava* (2019) .

وعلى الصعيد الآخر نجد أن موضوع سلوك المواطنة التنظيمية أو ما يعرف بالسلوك الطوعي ، يُعد من القضايا الإدارية المعاصرة التي بدأت تتغلغل بصورة مكثفة في أدبيات الإدارة ، وقد تم توصيف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك فردي نابع من المبادرة الذاتية (أحمد ، ٢٠١٨) ، كما يعد سلوك المواطنة التنظيمية من أهم المساهمات الفردية في مكان العمل والتي تتجاوز الدور المطلوب من الفرد ، ويمكن إعتبار سلوك المواطنة التنظيمية بمثابة التغلب على التحديات في تقديم خدمات عالية الجودة للعملاء ، وبالتالي من المعروف أن سلوك المواطنة التنظيمية يزيد من الفعالية والكفاءة وأداء المنظمة *(Wijaya, 2020)* .

وتتبع أهمية معرفة سلوك المواطنة التنظيمية من النتائج الإيجابية الكثيرة التي يحققها للمنظمة منها ، الإسهام في تحسين الأداء الكلي للمنظمة عن طريق العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام المختلفة ، مما يسهم في زيادة حجم المخرجات الكلية التي تم إنجازها ،

والحفاظ على وحدة المنظمة (Podsakoff et al., 2011) ، ويخضع سلوك المواطن للإرادة الطوعية الحرة للفرد ، ولا توجد علاقة رسمية تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات الوظيفة ، وعلى الرغم من أنه لا يعد أداء رسمياً بحد ذاته (Korkmaz & Arpacı, 2009) ، كما أن سلوك المواطن التنظيمية هو سلوك فردى نابع من المبادرة الذاتية غير محفز أخلاقياً ويخضع للإرادة الحرة للفرد ، وعلى الرغم من أنه لا يعد أداء رسمياً بحد ذاته ، إلا أنه يسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة (الجميلی ، ٢٠١٨) ،

لذلك تأتي هذه الدراسة لإلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي وسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر العاملين من (أطباء وإداريين وهيئة التمريض) وذلك بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا (مستشفيات جامعة طنطا ، مستشفيات جامعة المنصورة ، مستشفيات جامعة المنوفية) .

٣- الدراسة الإستطلاعية ومشكلة البحث :

تم القيام بالدراسة الإستطلاعية من قبل الباحثان والتي إستهدفت الحصول على مجموعة من البيانات الإستكشافية للتعرف على موضوع البحث بشكل محدد وعلى المتغيرات البحث المتمثلة في الذكاء الروحي كمتغير مستقل وسلوك المواطن التنظيمية كمتغير تابع ، وصياغة المشكلة العامة للبحث بصورة محددة وقاطعة ، وتحديد المفاهيم وثيقة الصلة بالموضوع بصورة تؤكد من أن البيانات المطلوبة للبحث المتاحة ويمكن الحصول عليها ، وتحديد مدى إمكانية الإستمرار في البحث والتعرف على المعوقات الممكنة والتوصل للوقت المتوقع التي يُمكن الباحثان من تنفيذ هذه الدراسة خلاله .

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على أسلوب المقابلات الفردية ، والتي تعتمد على أسئلة مفتوحة ليتسنى للطرف الآخر الإجابة عنها بحرية تامة ، بالإضافة الى عدد من الزيارات لمستشفيات وسط الدلتا (مستشفيات جامعة طنطا ، مستشفيات جامعة المنوفية ، مستشفيات جامعة المنصورة) ، وتم إجراء مقابلة مع (٣٧) مسئولاً من الأطباء و هيئة التمريض والإداريين ، وذلك بغرض التعرف على أبعاد الذكاء الروحي (التفكير النقدي ، إنتاج المعني الشخصي ، الوعي المتسامي ، الوعي الشامل) وأيضاً التعرف على أبعاد سلوك المواطن التنظيمية (الإيثار ،

الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضاري ، وعي الضمير) في المستشفيات الجامعية محل الدراسة .

حيث تم التوصل الى أهم نتائج الدراسة الإستطلاعية والمتمثلة فى :

* ضعف إدراك مفهوم الذكاء الروحي بأبعاده المختلفة نظراً لحدائثة المفهوم فى البيئة العربية وبخاصة البحوث الإدارية .

* يعانى نسبة (٨٦ %) من هيئة التمريض والإداريين على المستويات الوظيفية الوسطى من عدم الإستقلالية فى إتخاذ القرارات الإدارية ، مما يؤثر على سلوكيات المواطنة التنظيمية حيث لا بد من تفويض بعض السلطات والصلاحيات التى من شأنها يقوم المسئول بتقديم الخدمة الصحية بصورة أفضل وأسرع نظراً لطبيعة وحساسية القطاع الصحى فهو يتعلق بصحة وحياة الإنسان .

* هناك نسبة (٦٧ %) من الأطباء لا ينظرون الى الجوانب المعنوية (الإنسانية) فى بيئة العمل لدى العاملين وبخاصة هيئة التمريض مما أدى الى إرتفاع بنسب دوران العمل ، والتسرب التدريجى لهيئة التمريض نحو القطاع الخاص مما يهدد المنظومة الصحية بالمستشفيات الجامعية .
* فقدان عملية التدريب والتطوير المستمر والفعال والذى يحقق القيمة المضافة وبخاصة هيئة التمريض والإداريين .

* هناك نسبة (٥٣ %) من الأطباء لا تتقبل النقد والنصح والمشورة وبخاصة عندما تكون من هيئة التمريض أو الإداريين عن سير العمل مثل التأخير عن الحضور فى الوقت المناسب للمرضى .

* يوجد نسبة (٤٠ %) من العاملين (هيئة التمريض ، الإداريين ، الأطباء) يقومون فقط بالمهام الوظيفية الخاصة بهم فقط ، وعدم القيام بأى مهام وأدوار إضافية أخرى .

* هناك نسبة (٣٥ %) من العاملين لا يلتزمون بالقواعد واللوائح الداخلية التى تنظم العمل وبخاصة عمليات الحضور والإنصراف .

* نسبة (٤٥ %) من العاملين وبخاصة هيئة التمريض والأطباء لا يقومون بتقديم الدعم الكافى والمساعدة بصورة لائقة وإنسانية للمرضى وذويهم والتعامل بصورة جدية مع شكاوهم .

* عدم توافر المعدات والأجهزة الطبية الحديثة بصورة كافية واللازمة لتقديم الخدمة الصحية بصورة تحوز على رضا المرضى .

- * هناك نسبة (٤٠ %) من العاملين (الإداريين وهيئة التمريض) ليس لديهم المهارة والمعرفة الكاملة للإجابة على تساؤلات وإستفسارات المرضى عن الخدمات الصحية المقدمة .
- * هناك عجز ملحوظ فى أعداد الكادر الطبى بالمستشفيات الجامعية وبخاصة (الأطباء وهيئة التمريض) والتوجه نحو التوظيف فى القطاع الخاص مما يؤثر على تقديم الخدمات الصحية المقدمة ، ويهدد المنظومة الصحية داخل المستشفيات الجامعية بشكل كامل من إستقطاب للكوادر الطبية وبخاصة الأطباء وهيئة التمريض .
- * ضعف إدراك مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده المختلفة .
- * عدم الرضا من مجتمع البحث متمثل فى (الأطباء وهيئة التمريض والإداريين) عن الإدارة وما تقوم به من ممارسات خاطئة تجاه العاملين متمثل فى نظم المكافآت والحوافز غير العادل .
- * التحدى الأخلاقى فى المعاملات اليومية سواء أكان من بعض الزملاء أو من ذوى المرضى مستفدى الخدمة الصحية حيث هناك عدم التزام نسبي باللوائح الداخلية فظهر هناك نوع من التمرد على اللوائح والقوانين التى تم وضعها من قبل الإدارة والإحترام الكامل من قبل العاملين أمام رؤسائهم .
- * قصور فى إهتمام الإدارة بمستوى الرعاية والعناية المقدمة للعاملين .
- * إتفق البعض من العاملين على ندرة فى وجود مناخ يتسم بالأنانية وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة ، فالكل يعمل من أجل المصلحة العامة ، ولكن تباينت الأراء بقوة حول الجوانب المادية فبعض العاملين أفضل حالا من غيرهم - من العاملين بالمستشفيات الأخرى - والبعض الآخر كفئة الممرضات كانت لهم وقفات احتجاجية لتحسين أوضاعهم المالية .
- * تبنى مستوى جودة الخدمة بالمستشفيات الجامعية ويظهر ذلك من خلال شكوى المرضى وعدم الرضى عن الخدمة الصحية المقدمة .
- ومن جهة أخرى تشير بعض الدراسات السابقة الى أن المستشفيات الحكومية فى مصر والتي تعاني من بعض الجوانب السلبية نذكر منها (البردان ، ٢٠١١ ، ٢٠١٧) ، (عبدالجواد ، ٢٠١٦) ، (فتح الباب ، ٢٠١٧) .

* وجود خلل في العلاقات الإنسانية بين الأطباء والفئات الأخرى (هيئة التمريض ، الإداريين ، المرضى) بسبب التعالي والتفاخر من جانب بعض الأطباء وتفضيلهم للجوانب المالية والأعمال الخاصة على حساب الأداء الطبى للمستشفيات الحكومية .

* هناك جمود في التفكير لدى العاملين وضعف الرغبة لديهم في البحث عن حلول بديلة للمشاكل التي تعترض عملهم و إنخفاض متابعة تحقيق الأهداف بشكل نشط .

* وجود إستياء لدى الأفراد والمرضى المتعاملين مع المستشفيات الحكومية من أداء الأطباء وإهمال المرضى وروتين العمل الإدارى .

* عدم وضوح العلاقة بين الجهاز الإدارى والطبى يمثل السبب فى عدم توافر روح التعاون والانسجام بينهما بالإضافة إلى التعقيد والبيروقراطية فى العمل الإدارى داخل المستشفيات الحكومية

* سيطرة المحسوية والإهتمام بالأقارب على عمل هيئة التمريض .

وبالتالى يمكن صياغة مشكلة الدراسة فى عدد من التساؤلات التي تحاول الدراسة الحالية للأجابة عنها وهى كالأتى :

- ١: هل توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى الذكاء الروحي بإختلاف خصائصهم الديموجرافية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟
- ٢ : هل توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية بإختلاف خصائصهم الديموجرافية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- ٣: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟
- ٤: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الروحي على سلوك المواطنة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟

٤ - الإطار النظرى وفروض الدراسة

يشتمل الإطار النظري على مفهوم وأبعاد الذكاء الروحي ، ومفهوم وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ، ودور الذكاء الروحي فى تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك على النحو التالي

١/٤ - الذكاء الروحي :

١/١/٤ - مفهوم الذكاء الروحي :

يعرف (King, 2008) الذكاء الروحي بأنه "مجموعة من القدرات العقلية التي تسهم في الوعي، والتكامل، للجوانب غير المادية والسامية داخل الفرد، مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الداخلي العميق، وتعزيز المعنى الحقيقي للأشياء والإعتراف بالذات المتسامية (Snelgar et al., 2017)، حيث أن الذكاء الروحي هو القدرة على تطبيق وإظهار وتجسيد الموارد الروحية والقيم والصفات الخاصة بالفرد لتعزيز الأداء اليومي وتحقيق الرفاهية (Pant & Srivastava, 2017)، ويُعرف (Alregeb, 2022) الذكاء الروحي بأنه مجموعة السمات الفطرية والقيم الأخلاقية السامية، والقدرات والخصائص الروحية التي تمكن الفرد من حل المشكلات وتحقيق الأهداف، والتعامل الإيجابي مع المواقف والأحداث، وزيادة الفاعلية في الحياة، وتحقيق السعادة النفسية، والسلام الداخلي مع النفس والبيئة المحيطة.

٢/١/٤ - أبعاد الذكاء الروحي :

تم الاعتماد على مقياس (King & DeCicco, 2009) وهو المقياس الأساسي والذي اعتمدت عليه معظم الدراسات الأخرى بعد ذلك، والذي حدد أبعاد الذكاء الروحي إلى أربعة أبعاد وأُتفقت العديد من الدراسات على هذا النموذج وهو ما يعرف بإسم *Spiritual Intelligence Self-Report Inventory (SISRI)* (Karimi & Mohammadi, 2017)، (Reding, 2018)، (Sultan, et al., 2017)، (Zhaleh & Ghonsooly, 2017)، (Roof, 2016)، (Bonner, 2015)، (Nurzaman & Amalia, 2022).

ويمكن تعريف أبعاد الذكاء الروحي وفق لدراسة (Alregeb, 2022) كالآتي :

(١) الوعي الشامل :

يتناول هذا البعد كأحد أبعاد الذكاء الروحي القدرة على الإستمرار في حالة التركيز والقدرة على التفكير التحليلي لما يدور حول الفرد من أحداث.

(٢) إيجاد المعنى الشخصي :

يشير هذا البعد الى قدرة الفرد على إستخلاص معنى الشخصية من جميع الجوانب المادية والعقلية .

(٣) الوعي المتسامي :

يتعلق هذا البعد بقدرة الفرد على فهم علاقاته بالبيئة المحيطة به سواء كانت البيئة الإجتماعية أو بيئة العمل .

(٤) التفكير النقدي :

يمتد هذا البُعد الى قدرة الفرد على التفكير بالأسئلة المتعلقة بما حوله من موجودات من أحداث ومواقف تستوجب عليه التفكير بصورة نقدية .

سعت دراسة (*Putri & Wirawati, 2020*) الى التعرف على دور الذكاء الروحي والذكاء العاطفي على الأداء المؤسسي ، وذلك بالتطبيق على العاملين بالمؤسسات الحكومية بولاية بادونج ريجنسي بدولة أندونيسيا ، حيث إشمط عينة الدراسة على عدد (٢٣٠) مسئول حكومي ، وتم إستخدام قائمة الإستصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية ، وأشارت نتائج الدراسة بأن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين كلاً من الذكاء الروحي والذكاء العاطفي على الأداء المؤسسي لمسئولي الحكومة محل الدراسة .

وفي نفس السياق سعت دراسة (*Mohan & Thampi, 2020*) الى معرفة دور الذكاء الروحي في تحسين عملية الإلتزام التنظيمي بين مديري البنوك في ولاية كيرلا بدولة الهند بطريقة صحيحة ، وإشمط عينة الدراسة على (٢٥٠) مفردة من مديري البنوك محل الدراسة ، وتم إستخدام قائمة الإستصاء كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ، وأظهرت نتائج الدراسة بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والإلتزام التنظيمي للمديرين بالبنوك محل الدراسة .

كما سعت دراسة (*Harwathy, 2021*) الى كشف حقيقة العلاقة بين سلوك التعلم والذكاء العاطفي والذكاء الروحي على عملية الفهم و الإستيعاب وذلك على مجموعة من الطلبة في تخصص المحاسبة ، وتراوح عددهم (٣٧٦) طال وطالبة وذلك بالجامعات الخاصة بمدينة دينباسار بدولة أندونيسيا ، وتم إستخدام قائمة الإستصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية

اللازمة للدراسة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن سلوك التعلم له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على عملية الإستيعاب ولكن لا توجد هناك علاقة لكلاً من الذكاء الروحي والذكاء العاطفي على عملية الفهم والإستيعاب .

بينما هدفت دراسة (*Rahmawaty, et al., 2021*) الى تحليل العلاقة بين الذكاء الروحي والذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي ، وذلك بالتطبيق على العاملين بالمؤسسات التمويلية في مدينة باتي الأندونيسية ، وبلغت عينة الدراسة عدد (١٩٦) مفردة ، وتم إستخدام قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ، وكشفت نتائج الدراسة أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي ، ويوصى القائمون على إدارة هذه المؤسسات بزيادة مستويات الذكاء الروحي لما له من دور هام في زيادة معدلات الأداء الوظيفي .

في حين سعت دراسة (*Nurzaman & Amalia, 2022*) الى معرفة الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية ، وقد إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية الرسمية الواقعة ضمن حدود العاصمة السعودية الرياض ، والبالغ عددهم (٢٢٨) مفردة وإستخدمت قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ، وأظهرت النتائج الى أن القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية محل الدراسة يتمتعون بممارسة الذكاء الروحي بدرجات عالية المستوى ، كما أن الذكاء الروحي له تأثير إيجابي مباشر ذو دلالة إحصائية على جودة الحياة الوظيفية ، كما ان هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للجدارات القيادية على الذكاء الروحي ، كما أن الذكاء الروحي يلعب دوراً وسيطاً إيجابياً بين الجدارات القيادية وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية محل الدراسة .

كما سعت دراسة (*Latief & Hidayat, 2023*) الى معرفة دور كلاً من الذكاء العاطفي والذكاء الروحي والذكاء الفكري على الأداء الوظيفي ، وذلك على مجموعة من القيادات العاملة في قطاع الأمن الغذائي بمقاطعة جنوب سولاويزي بدولة أندونيسيا ، وبلغت عينة الدراسة عدد (٤٧) مفردة ، وتم إستخدام قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ،

وكشفت نتائج الدراسة أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والذكاء العاطفي والذكاء الفكري على الأداء الوظيفي .

وفي ضوء ماسبق وتأصيلاً للفرض الذي تبنته الدراسة الحالية يمكننا صياغة الفرض على النحو التالي :

الفرض الأول : لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى الذكاء الروحي

بإختلاف خصائصهم الديموجرافية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟

٢/٤ - مفهوم وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية :

١/٢/٤ - مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية :

تتعدد تعريفات سلوكيات المواطنة التنظيمية ، فنجد تعريف (*Organ, 1990*) بأنها سلوك تطوعي ، يقوم به الفرد ، يتعدى حدود الدور الرسمي ، ومتطلبات وظيفته ، ولا تشمل لوائح المنظمة الخاصة بمكافآت وترقيات العاملين .

كما عرفها (*Organ and Konovsky, 1989*) بأنها السلوك الفردي الذي يقع خارج نطاق الواجبات الوظيفية الرئيسة ويشتمل على إحياءات وإشارات تعاونية لا يقابلها مكافئة بصورة مباشرة أو عملية الربط مع أنظمة المكافآت والجزاءات الرئيسة في المنظمة .

بينما عرف (*Moestain et al., 2020*) سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك يتجاوز نداء الواجب المخصص للفرد داخل المنظمة ، بل يمتد الى الإهتمام الشخصي بالآخرين وتقديم المساعدة لهم دون طلب منهم ، وتقديم إقتراحات لهم لتحسين العمل ، وتدريب أشخاص جدد والإلتزام الجيد بمواعيد الحضور والإنصراف بل قد تتخطى المستوى المقياس والمعايير الموضوعية من قبل المنظمة .

٢/٢/٤ - أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية :

وفي هذا السياق تتبنى الدراسة الحالية مقياس (*Organ and Konovsky, 1989*) ووفقاً لدراسة كلاً من (البردان ، ٢٠١١) ، (عبدالجواد ، ٢٠١٦) لسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث يتضمن خصائص سلوكيات المواطنة الأبعاد الآتية :

(١) الإيثار

ويقصد به سلوكيات المساعدة الموجهة نحوالأفراد الآخرين في العمل ، كما أن الإيثار يعنى الإيمان بالسلوك أو ممارسة الإهتمام اللازم لرفاهية المنظمة (*Al Ahad & Khan, 2020*) ،

وهو سلوك الموظف الذي يساعد الآخرون متمثلون في المتعاملون مع الشركة وزملاء العمل طوعاً وإستقلالية دون توقع مكافأة (*Sandjaja & Wardhani, 2020*)

(٢) الكياسة

وتشير إلى محاولة الفرد منع وقوع المشكلات المتعلقة بالعمل ، الكياسة هي السلوكيات التي تركز على وقاية العمل من الوقوع في المشكلات محتملة الحدوث وإدارة الموقف بشكل متميز لتجنب أى مشكلات ، والحفاظ على العلاقة الجيدة مع الزملاء (*Rini & Armida , 2019*) ، بالإضافة الى منع النزاعات المتعلقة بالعمل بالإضافة الى أن تكون بشكل مهذب *Rachelle* (*et al., , 2019*) .

(٣) الروح الرياضية

وتعنى تحمل الفرد للمتاعب أو الأخطاء المحدودة أو غير المقصودة في العمل دون تذمر ، كما أن الروح الرياضية هي الإرادة القوية لدى الفرد لتحمل إزعاج العمل دون شكوى والتأكيد على الجوانب الإيجابية للتنظيم بدلاً من الجوانب السلبية (*Sandjaja & Wardhani, 2020*) ، وهي أيضاً تلك السلوكيات التي تظهر الرغبة في الإمتناع عن الإلتزامات الشخصية والمضايقات (*Shrestha & Subedi, 2020*) ، وتقوم الروح الرياضية بالقضاء على الأمور الهدامة وعدم تفاقمها شخصياً والإبتعاد عن إفتعال مشكلات داخل العمل *Wibowo & Mochklas* (*2020*) .

(٤) السلوك الحضاري

ويشير السلوك الحضاري الى المشاركة بفعالية والمسئولية تجاه المنظمة من خلال الإهتمام بمسئولياتها التنظيمية ومناقشة القضايا التنظيمية الخاصة بالمنظمة خارج العمل لساعات وخلال حضور الندوات والإجماعات (*Rini, Armida 2019*) ، ويختلف هذا البعد عن باقي أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ، لأن الهدف من العمل هو ليس المصلحة الشخصية فقط ولكن هذا السلوك للمصلحة الخاصة بالمنظمة فقط ، وبالتالي فالهدف هو مجموعة العمل وليس الفرد مثل القيام بأعمال تطوعية برعاية المنظمة (*Al Ahad & Khan 2020*)

(٥) وعى الضمير

وهو بُعد السيطرة على الإستيعاب الفردي والقبول بالقواعد والإجراءات التنظيمية الموضوعية دون مراقبة من الآخرين ، و يشير وعى الضمير الى الجودة السلوكية التي توسع التوقعات المطلوبة (*Sandjaja & Wardhani, 2020*) كما يُعد وعى الضمير هو سلوك الإمتثال مما يعنى أنه يمكن الموظف من تجاوز القواعد الأساسية للوظائف من أجل تحسين أداء المنظمة (*Shrestha & Subedi, 2020*) ، وهو الدور المسبق للفرد والذي يتجاوز الحد الأدنى من المعايير الموضوعية لممارسة العمل (*Wibowo & Mochklas, 2020*) .
وفى ضوء ماسبق وتأسيساً للفرض الذى تبنته الدراسة الحالية يمكننا صياغة الفرض على النحو التالى :

الفرض الثانى : لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية بإختلاف خصائصهم الديموجرافية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟

٣/٤ - دور الذكاء الروحي فى تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية:

سعت دراسة (*Rina & Thatok, 2019*) الى تحليل وتحديد تأثير كلاً من (الرضا الوظيفى ، الإلتزام التنظيمى ، الذكاء العاطفى ، الذكاء الروحي) على سلوك المواطنة التنظيمية ، وذلك بالتطبيق على العاملين فى جهاز الخدمة المدنية فى جامعة ولاية (ماتارام الإسلامية) *Mataram UNI* بدولة أندونيسيا ، وتم إستخدام أسلوب قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة على عينة عشوائية بلغ عددها (١٠١) من العاملين بالجامعة ، وأشارت النتائج الأولية للدراسة الى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفى على سلوك المواطنة التنظيمية ، ولكن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لكل من (الإلتزام التنظيمى ، الذكاء العاطفى ، الذكاء الروحي) على سلوك المواطنة التنظيمية .

بينما بحثت دراسة (*Herdian ,et al., 2020*) تأثير كلاً من الدافعية فى العمل و الذكاء الروحي على الأداء الوظيفى وذلك تحت رعاية سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط ، وذلك بالتطبيق على مجموعة من الشركات الصناعية بدولة أندونيسيا (بيراتا - بيرسيرو) ، وتم إستهداف عينة مكونة من (١٥٨) مفردة وذلك بالعاملين بتلك الشركات ، وتم إستخدام قائمة كأسلوب لجمع البيانات الأولية اللازمة لهذه الدراسة ، وأشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للذكاء الروحي فى ظل وجود سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط ،

أيضاً أوضحت النتائج بأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الوظيفي .

وفى نفس الإتجاه هدفت دراسة (*Sugianingrat, et al., 2021*) الى التعرف على طبيعة العلاقة بين كلاً من الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الوظيفي ، وذلك بالتطبيق على العاملين بمؤسسات الخدمة الإجتماعية بمدينة دينباسار بدولة أندونيسيا ، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) مفردة من العاملين ، وتم إستخدام قائمة الإستقصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية اللازمة لهذه الدراسة ، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بين الذكاء الروحي على سلوك المواطنة التنظيمية ، كما أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لكل من الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الوظيفي .

كما بحثت دراسة (*Zacharias, 2022*) تأثير كلاً من الذكاء الروحي والذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي تحت رعاية سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط ، وذلك بالتطبيق على مجموعة من العاملين بحكومة مقاطعة (مالوكو) بدولة أندونيسيا ، وإشتملت عينة الدراسة على مجموعة من العاملين بلغوا (٨٥) مفردة فقط من العاملين بهذه المؤسسة ، وتم إستخدام قائمة الإستقصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية اللازمة لهذه الدراسة ، وأشارت نتائج هذه الدراسة الى أن يؤثر الذكاء الروحي تأثيراً معنوياً على سلوك المواطنة التنظيمية ، كما أن هناك تأثير إيجابي مباشر بين كلاً من الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الوظيفي .

ومن جانب آخر سعت دراسة (*Eslampanah & Chehri, 2022*) الى التعرف على دور سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط فى العلاقة بين الذكاء الروحي والأداء التنظيمي ، وذلك بالتطبيق على العاملين بالمؤسسات التعليمية والجامعية بمحافظة (كيرمانشاه) بدولة إيران ، وبلغت عينة هذه الدراسة نحو (٣٧٤) مفردة من العاملين بتلك المؤسسات ، وتم إستخدام قائمة الإستقصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية اللازمة لهذه الدراسة ، وأشارت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية ، كما أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لكلاً من الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية على الأداء التنظيمي .

وأخيراً أَسَعَت دراسة (*Pattanawit & Charoensukmongkol, 2022*) الى التعرف على تأثير الذكاء الروحي على الإلتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية ، وذلك بالتطبيق على وكلاء سوق العقارات لأكثر من (٦٠) شركة بدولة تايلاند ، وإستهدفت هذه الدراسة عينة مكونة من (٣٩٨) مفردة من وكلاء هذه الشركات ، وتم إستخدام قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ، وكشفت النتائج أنه يؤثر الذكاء الروحي تأثيراً إيجابياً ذو دلالة إحصائية على كلاً من الإلتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية .
وفي ضوء ماسبق وتأصيلاً للفرض الذى تبنته الدراسة الحالية يمكننا صياغة الفرضين على النحو التالي :

- الفرض الثالث : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟
- الفرض الرابع : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الروحي على سلوك المواطنة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟

٥- أهداف البحث :

يسعى البحث الحالى إلى تحقيق الأهداف التالية :

- (١) التحقق من مدى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة لمستوى الذكاء الروحي وذلك بإختلاف خصائصهم الديموجرافية .
- (٢) التحقق من مدى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية وذلك بإختلاف خصائصهم الديموجرافية
- (٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي وكل بعد من أبعادها (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضاري ، وعي الضمير) على حده .
- (٤) تحديد مدى وجود تأثير للذكاء الروحي على سلوك المواطنة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي وكل بعد من أبعادها (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضاري ، وعي الضمير) على حده .

٦- منهجية البحث :

١/٦- الدراسة المكتبية :

إعتمد الباحثان على مجموعة من البيانات الثانوية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة وتطلب هذه الدراسة مجموعة من البيانات المتعلقة بالذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية وتمثل مصادر هذه البيانات في مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة التي تمت الإشارة إليها ، وقد إعتمد الباحث على مجموعة من البيانات الثانوية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تتمثل هذه البيانات في عدد المستشفيات الجامعية والعاملين بها في منطقة وسط الدلتا وهي مستشفيات جامعة طنطا ، مستشفيات جامعة المنوفية ، مستشفيات جامعة المنصورة .
- وإعتمد الباحثان في الحصول على البيانات الثانوية من عدة مصادر أبرزها :

- * النشرات والتقارير الصادرة عن وزارة الصحة والخاصة بالمستشفيات الجامعية .
- * البحوث والدراسات المنشورة وغير المنشورة .
- * المراجع العربية والأجنبية والمجلات والدوريات .
- * شبكة المعلومات الدولية .

٢/٦ - الدراسة الميدانية :

بالإضافة إلى البيانات الثانوية ، تم الإعتماد على البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث ، وتمثل في توصيف مفهوم الذكاء الروحي بأنماطه المختلفة كمتغير مستقل ، ومفهوم سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع ، وإعتمد الباحثان في الحصول على البيانات الأولية حول المتغيرات السابق ذكرها على قائمة إستقصاء موجهة إلى عينة الدراسة المكونة من (الأطباء ، هيئة التمريض ، الإداريين) وذلك بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة في ضوء عدد من المقاييس المعتمدة .

٧- حدود البحث :

تتمثل حدود البحث ، فيما يأتي :

١ : الحدود الخاصة بمجتمع الدراسة :

إقتصرت الدراسة الحالية على مستشفيات وسط الدلتا وهم (مستشفيات جامعة طنطا ، مستشفيات جامعة المنوفية ، مستشفيات جامعة المنصورة) وذلك بسبب قيود الوقت والتكلفة ، إقتصرت الدراسة الحالية على العاملين من (الأطباء ، هيئة التمريض ، الإداريين) بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .

٢ : الحدود الخاصة بموضوع الدراسة :

إقتصر البحث على دراسة نموذج (King & DeCicco, 2009) ، والذي حدد أبعاد الذكاء الروحي إلى أربعة أبعاد (التفكير النقدي ، إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي المتسامي ، الوعي

الشامل) وأتفقت العديد من الدراسات على هذا النموذج وهو ما يعرف بإسم *Spiritual Intelligence Self-Report Inventory (SISRI)* ، كما تم الإعتماد على النموذج خماسي الأبعاد مقياس (Konovsky & Pugh, 1994) لسلوك المواطنة التنظيمية والمكون من الأبعاد الآتية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضارى) والذى إستعانت به دراسة (Nafei, 2014) .

٨- مجتمع وعينة البحث :

١/٨- مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث جميع المفردات التى تمثل الظاهرة موضوع البحث ، والتي تشترك فى صفة معينة أو أكثر والمطلوب جمع البيانات حولها ، وفى ضوء ذلك فإن مجتمع البحث يشمل جميع العاملين الدائمين من فئة الأطباء وهيئة التمريض والإداريين بمستشفيات وسط الدلتا متمثلة فى (جامعة طنطا ، مستشفيات جامعة المنوفية ، مستشفايا جامعة المنصورة) كما هو موضح بجدول رقم (١) .

جدول رقم (١)

بيان بإجمالى عدد العاملين بمستشفيات جامعات وسط الدلتا (طنطا ، المنوفية ، المنصورة) من الأطباء وهيئة التمريض والإداريين

الإجمالى	الإداريين		هيئة التمريض		الأطباء		المستشفيات التابعة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
٢١٩٧	١٠.٥٥	٣٦٧	١٧.٧٢	١٦٨٣	١١.١٥	١٤٧	الرئيس	جامعة طنطا
٥٥٩	٣.٩١	١٣٦	٤.٠٥	٣٨٥	٢.٨٨	٣٨	الرمد	
٦٧١	٥.٣٧	١٨٧	٤.٦٨	٤٤٥	٢.٩٥	٣٩	الطلبة	
٣٦٤	٢.٨١	٩٨	٢.٥٧	٢٤٥	١.٥٩	٢١	البايطة	
٧٣٥	٤.٦٨	١٦٣	٥.٥٣	٥٢٦	٣.٤٩	٤٦	الطوارئ	
٣٣٤	٢.٧٠	٩٤	٢.٣٥	٢٢٤	١.٢١	١٦	العيادة الشاملة	
٤٨٦٠	٣٠.٠٥	١٠٤٥	٣٦.٩٣%	٣٥٠٨	٢٣.٢٩%	٣٠٧	الإجمالى	
١٩٢٢	١٦.٣٠	٥٦٧	١٣.١٠	١٢٤٥	٨.٣٤	١١٠	الرئيس	جامعة المنوفية
٥١٢	٤.٢٥	١٤٨	٣.٣٩	٣٢٢	٣.١٨	٤٢	معهد الكبد	

الإجمالي		الإداريين		هيئة التمريض		الأطباء		المستشفيات التابعة
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
١٥.٣٧	٢١٩٧	١٠.٥٥	٣٦٧	١٧.٧٢	١٦٨٣	١١.١٥	١٤٧	الرئيس
٣.٩١	٥٥٩	٣.٩١	١٣٦	٤.٠٥	٣٨٥	٢.٨٨	٣٨	الزمد
٤.٦٩	٦٧١	٥.٣٧	١٨٧	٤.٦٨	٤٤٥	٢.٩٥	٣٩	الطبية
٢.٥٤	٣٦٤	٢.٨١	٩٨	٢.٥٧	٢٤٥	١.٥٩	٢١	الباطنة
٥.١٤	٧٣٥	٤.٦٨	١٦٣	٥.٥٣	٥٢٦	٣.٤٩	٤٦	الطوارئ
٢.٢٣	٣٣٤	٢.٧٠	٩٤	٢.٣٥	٢٢٤	١.٢١	١٦	العيادة الشاملة
% ٣٤	٤٨٦٠	٣٠.٠٥	١٠٤٥	%٣٦.٩٣	٣٥٠٨	٢٣.٢٩ %	٣٠٧	الإجمالي
٢.٧٠	٣٨٦	١.٣٥	٤٧	١.٧٣	١٦٥	١٣.٢٠	١٧٤	الطبية
%١٩.٧٣	٢٨٢٠	٢١.٩١	٧٦٢	%١٨.٢٣	١٧٣٢	٢٤.٧٣ %	٣٢٦	الإجمالي
١٩.٨٧	٢٨٤٠	٢٤.٤١	٨٤٩	١٨.٤٠	١٧٤٨	١٨.٤٣	٢٤٣	المنصورة الجامعي
٣.٥٥	٥٠٨	٢.٤١	٨٤	٣.٧٨	٣٥٩	٤.٩٣	٦٥	مركز الكلى وجراحة المسالك البولية
٢.٣٩	٣٤٢	٢.٦١	٩١	٢.٢٩	٢١٨	٢.٥٠	٣٣	مركز الجهاز الهضمي
١.٧٢	٢٤٦	١.٩٨	٦٩	١.٥٠	١٤٣	٢.٥٧	٣٤	مركز العيون
٦.٧١	٩٦٠	٥.٦٩	١٩٨	٧.٠٧	٦٧٢	٦.٨٢	٩٠	الطوارئ
٥.٦١	٨٠٢	٣.٩٩	١٣٩	٥.٦٣	٥٣٥	٩.٧١	١٢٨	الأطفال
٣.٢٨	٤٧٠	٣.٦٥	١٢٧	٣.٠١	٢٨٦	٤.٣٢	٥٧	الباطنة
٣.١٠	٤٤٤	٣.٢٤	١١٣	٣.١١	٢٩٦	٢.٦٥	٣٥	مركز الأورام
%٤٦.٢٦	٦٦١٢	٤٨	١٦٧٠	%٤٤.٨	٤٢٥٧	%٥١.٩	٦٨٥	الإجمالي
%١٠٠	١٤٢٩٢	%١٠٠	٣٤٧٧	%١٠٠	٩٤٩٧	%١٠٠	١٣١٨	الإجمالي

المصدر : من إعداد الباحث وفقاً للإدارة العامة لمركز المعلومات بجامعة طنطا ، جامعة المنوفية ، جامعة المنصورة إدارة الإحصاء والمعلومات .

٢/٨ - عينة البحث :

نظرا لكبر حجم مجتمع البحث الذى تخطى (١٤٢٩٢) من العاملين وإرتفاع التكلفة الخاصة بعملية البحث وطول الوقت كعاملين أساسيين لابد من مراعاتهم فى عملية البحث العلمى ، فقد تقرر إختيار أسلوب العينات لجمع البيانات الخاصة بالدراسة حيث إعتد الباحث على عينة عشوائية ممثلة لمجتمع البحث محل الدراسة .
وفيما يتعلق بعينة الدراسة فقد تم تحديد حجم العينة وفقاً للقانون الآتي:

$$NZ^2 P(1 - P)$$

$$n = \frac{NZ^2 P(1 - P)}{Ne^2 + Z^2 p(1 - p)}$$

حيث إن :

n = حجم العينة المطلوبة

N = مجتمع البحث (العدد الإجمالى لمفردات مجتمع البحث) .

Z = حدود الخطأ المعيارى وهى ١.٩٦ فى ظل مستوى ثقة ٩٥ % .

p = نسبة عدد مفردات العينة التي تتوافر فيها الخاصية محل الدراسة وهى = ٥٠% .

e = هى خطأ العينة المسموح به فى تقدير النسبة وهى = ٠,٠٥ .

وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة : ٣٧٤ مفردة (عامل)

$$١٤٢٩٢ \times (١.٩٦)^2 \times ٢٥ \times ٠,٠٥$$

حجم العينة = $\frac{٣٧٤}{٠,٠٥} = ٣٧٤$ (موظف)

$$١٤٢٩٢ \times (١.٩٦)^2 + ٠,٠٥ \times ٣٧٤$$

جدول رقم (٢) حجم العينة فى كل طبقة من طبقات مجتمع البحث

الإجمالي		الإداريين		هيئة التمريض		الأطباء		المستشفيات التابعة		جامعة طنطا		
العينة	%	المجتمع ع	العينة %	المجتمع ع	العينة %	المجتمع	العينة %	المجتمع	المستشفيات التابعة			
٥٦	١٥.٣٧	٢١٩٧	١٠	١٠.٥٥	٣٦٧	٤٣	١٧.٧٢	١٦٨٣	٣	١١.١٥	١٤٧	الرئيس
١٦	٣.٩١	٥٥٩	٤	٣.٩١	١٣٦	١١	٤.٠٥	٣٨٥	١	٢.٨٨	٣٨	الرمد
١٨	٤.٦٩	٦٧١	٥	٥.٣٧	١٨٧	١٢	٤.٦٨	٤٤٥	١	٢.٩٥	٣٩	الطبية
٩	٢.٥٤	٣٦٤	٢	٢.٨١	٩٨	٦	٢.٥٧	٢٤٥	١	١.٥٩	٢١	الباطنة

١٨	٥.١٤	٧٣٥	٤	٤.٦٨	١٦٣	١٣	٥.٥٣	٥٢٦	١	٣.٤٩	٤٦	الطوارئ
١٠	٢.٣٣	٣٣٤	٢	٢.٧٠	٩٤	٧	٢.٣٥	٢٢٤	١	١.٢١	١٦	العيادة الشاملة
١٢٧	% ٣٤	٤٨٦٠	٢٧	%٣٠	١٠٤٥	٩٢	٣٦.٩ %	٣٥٠٨	٨	٢٣.٢ %	٣٠٧	الإجمالي
٥٠	١٣.٤٤	١٩٢٢	١٤	١٦.٣٠	٥٦٧	٣٢	١٣.١٠	١٢٤٥	٣	٨.٣٤	١١٠	الرئيس
١٥	٣.٥٨	٥١٢	٣	٤.٢٥	١٤٨	٩	٣.٣٩	٣٢٢	١	٣.١٨	٤٢	معهد الكبد
١٠	٢.٧٠	٣٨٦	٣	١.٣٥	٤٧	٥	١.٧٣	١٦٥	٥	١٣.٢	١٧٤	الطبية
٧٥	%١٩.٧٣	٢٨٢٠	٢٠	٢١.٩	٧٦٢	٤٦	١٨.٢ %	١٧٣٢	٩	٢٤.٧ %	٣٢٦	الإجمالي
٧٤	١٩.٨٧	٢٨٤٠	٢١	٢٤.٤	٨٤٩	٤٥	١٨.٤٠	١٧٤٨	٧	١٨.٤	٢٤٣	المنصورة الجامعي
١٣	٣.٥٥	٥٠٨	٣	٢.٤١	٨٤	١٠	٣.٧٨	٣٥٩	٢	٤.٩٣	٦٥	مركز الكلبي وجراحة المسالك البولية
٩	٢.٣٩	٣٤٢	٢	٢.٦١	٩١	٦	٢.٢٩	٢١٨	١	٢.٥٠	٣٣	مركز الجهاز الهضمي
٧	١.٧٢	٢٤٦	٣	١.٩٨	٦٩	٤	١.٥٠	١٤٣	١	٢.٥٧	٣٤	مركز العيون
٢٦	٦.٧١	٩٦٠	٥	٥.٦٩	١٩٨	١٦	٧.٠٧	٦٧٢	٣	٦.٨٢	٩٠	الطوارئ
٢٠	٥.٦١	٨٠٢	٤	٣.٩٩	١٣٩	١٤	٥.٦٣	٥٣٥	٣	٩.٧١	١٢٨	الأطفال
١٢	٣.٢٨	٤٧٠	٣	٣.٦٥	١٢٧	٧	٣.٠١	٢٨٦	٢	٤.٣٢	٥٧	الباطنة
١١	٣.١٠	٤٤٤	٢	٣.٢٤	١١٣	٧	٣.١١	٢٩٦	١	٢.٦٥	٣٥	مركز الأورام
١٧٢	%٤٦.٢	٦٦١٢	٤٣	%٤٨	١٦٧٠	١٠٩	٤٤.٨ %	٤٢٥٧	٢٠	٥١.٩	٦٨٥	الإجمالي
٣٧٤	%١٠٠	١٤٢٩ ٢	٩٠	%٢٤	٣٤٧٧	٢٤٧	%٦٦	٩٤٩٧	٣٧	%١٠	١٣١٨	الإجمالي

المصدر : من إعداد الباحث وفقاً للإدارة العامة لمركز المعلومات بجامعة طنطا، جامعة المنوفية ،

جامعة المنصورة إدارة الإحصاء والمعلومات .

٣/٨ - وحدة المعاينة :

وهي تلك المفردة التي سوف يتم توجيه قائمة الإستقصاء إليها، نظرا لتوافر الإجابات لديها والتي وقع الاختيار عليها عند سحب العينة ، و تمثلت وحدة المعاينة في كل من يعمل من فئة الأطباء وهيئة التمريض والإداريين بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا (مستشفيات جامعة طنطا ، مستشفيات جامعة المنوفية ، مستشفيات جامعة المنصورة) .

٩ - متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة :

١/٩ - متغيرات البحث :

(أ) المتغير المستقل (الذكاء الروحي)

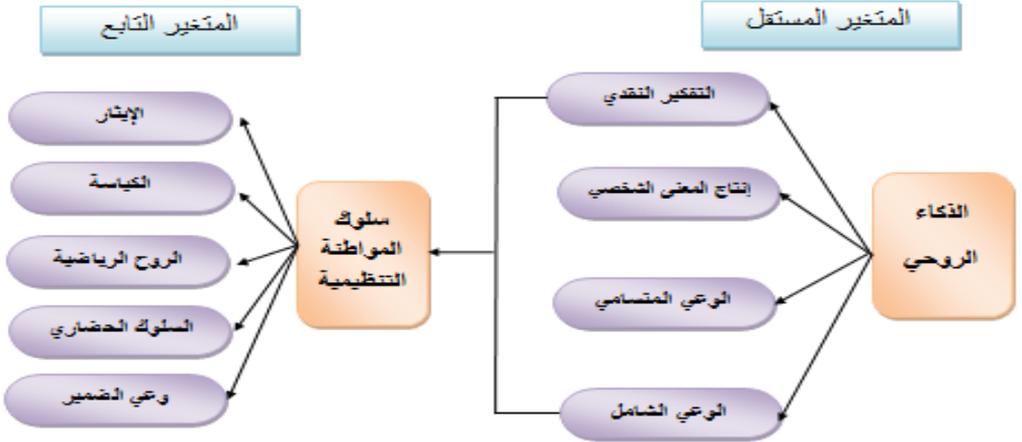
تم الإعتماد على مقياس (*King & DeCicco, 2009*) وهو المقياس الأساسي والذي إعتمدت عليه معظم الدراسات الأخرى بعد ذلك، والذي حدد أبعاد الذكاء الروحي إلى أربعة أبعاد وأنفقت العديد من الدراسات على هذا النموذج وهو ما يعرف بإسم *Spiritual Intelligence Self-Report Inventory (SISRI)* دراسة كلاً من (*Karimi & Mohammadi, 2017*) ، (*Reding, 2018*) ، *Sultan, et al., 2017*) ، (*Zhaleh & Ghonsooly, 2017*) ، (*et al., 2017*) ، (*Roof, 2016*) ، (*Bonner, 2015*) ، (*Nurzaman & Amalia, 2022*) ، وتمثلت أبعاده في (توسع حالة الوعي ، إيجاد المعنى الشخصي ، الوعي المتسامي ، التفكير النقدي) ، حيث يتمتع مقياس (*King & DeCicco, 2009*) بدرجة عالية من الصدق والثبات ، ولذلك تم الاستعانة بهذا المقياس في الدراسة الحالية، ويشتمل على (٢٤) عبارة منها عدد (٧) عبارات تخص البعد الأول وهو التفكير النقدي ، و عدد (٥) عبارات تخص البعد الثاني وهو إنتاج المعنى الشخصي و كذلك عدد (٧) عبارات تخص البعد الثالث وهو الوعي المتسامي ، وعدد (٥) عبارات تخص البعد الرابع وهو الوعي الشامل .

(ب) المتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية)

تتبنى الدراسة الحالية مقياس (*Organ and Konovsky, 1989*) لسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث يتضمن خصائص سلوكيات المواطنة الأبتية (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضاري ، وعى الضمير) ، تم الاستعانة بهذا المقياس في الدراسة الحالية، ويشتمل على (٢٥) عبارة منها عدد (٥) عبارات تخص البعد الأول وهو الروح الرياضية ، و

كذلك عدد (٥) عبارات تخص البعد الثاني وهو الإيثار و كذلك عدد (٥) عبارات تخص البعد الثالث وهو الكياسة ، وعدد (٥) عبارات تخص البعد الرابع وهو وعى الضمير ، وأيضاً عدد (٥) عبارات تخص البعد الخامس وهو السلوك الحضارى .

نموذج تحليل متغيرات البحث



٢/٩ - المقاييس المستخدمة في البحث :

١/٢/٩ : مقياس الذكاء الروحي (المتغير المستقل) :

يمثل الذكاء الروحي المتغير المستقل في الدراسة وقد إعتد الباحث على مقياس (King & DeCicco, 2009) وذلك لتمتعه بدرجة عالية من الصدق والثبات ، الذكاء الروحي يتمتع بأربعة أبعاد هي (التفكير النقدي ، إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي المتسامي ، الوعي الشامل) .

٢/٢/٩ : مقياس سلوك المواطنة التنظيمية (المتغير التابع) :

تتبنى الدراسة الحالية مقياس (Organ and Konovsky, 1989) لسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث يتضمن خصائص سلوكيات المواطنة الأبعاد الآتية (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضارى ، وعى الضمير) .

١٠- أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض

١/١٠ - أساليب تحليل البيانات :

تم اختيار بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لهذا البحث ، والمتوفرة في حزم البرامج الإحصائية المتقدمة *Spss* ، وذلك في ضوء بعض المعايير ، من بينها عدد المتغيرات ونوع البيانات ومستوى القياس وعدد العينات وحجمها، وأنواعها وأغراض التحليل ، وهذه الأساليب هي :

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا α Correlation Coefficient

سوف يتم استخدام هذا الأسلوب لتحقيق من درجة المصادقية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى المستخدمة في البحث الحالي ، وتم اختيار هذا الأسلوب دون غيره من أساليب تحليل الثبات في المقاييس لتركيزه على درجة الاتساق الداخلي بين العبارات التي يتكون منها كل متغير من المتغيرات التي تشتمل عليها المقاييس الخاضعة للاختيار ، وتتعلق هذه المقاييس في البحث الحالي بكل من مقياس الذكاء الروحي و مقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمستشفيات الجامعية محل الدراسة .

(ب) أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه : $One - Way ANOVA$

وهو أحد الأساليب الإحصائية لتحليل العلاقة بين المتغير التابع ، وعدد من المتغيرات المستقلة الخاضعة للبحث ، وسوف يستعين الباحث بهذا الأسلوب في البحث الحالي بهدف تحديد درجة التشابه أو الاختلاف بين العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة لدرجة الذكاء الروحي وكذلك لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية .

(ج) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد $Multi Regression and Correlation$

يعرض هذا الجزء طبيعة ومبررات أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذا

البحث والمتوفرة في حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة (*Spss*) وهي كالتالي :

* طبيعة أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد :

يعد كل من أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد من أساليب التحليل التي تتعامل مع المتغيرات المتعددة وغالباً يتم استخدام هذا الأسلوب بغرض الكشف عن درجة التأثير ونوعها بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية وكل متغير من عباراته (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضارى ، وعى الضمير) .

٢/١٠ - أساليب اختبار فروض البحث :

يستخدم الباحثان عدداً من الإختبارات الإحصائية والتي تناسب أساليب التحليل المستخدمة من أجل إختبار فروض هذا البحث ، وتتمثل هذه الإختبارات في الآتي :

(أ) إختبار (ف) **F-Test** المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه ، وتم إستخدامه بغرض إختبار الفرضين الأول والثاني بمدى وجود إختلافات معنوية بين إدراك المستقصى منهم في المستشفيات الجامعية محل الدراسة وذلك بإختلاف خصائصهم الديموجرافية نحو مستوى الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته على حده ، وواقع سلوك المواطنة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته على حده .

(ب) إختبار (ت) **T-Test** وتم إستخدامه بغرض إختبار الفرضين الأول والثاني بمدى وجود إختلافات معنوية بين إدراك المستقصى منهم في المستشفيات الجامعية محل الدراسة وذلك بإختلاف خصائصهم الديموجرافية نحو مستوى الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته على حده ، وواقع سلوك المواطنة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته على حده .

(ج) إختبار (ف) **F-Test** و إختبار (ت) **T-Test** : المصاحبان لأسلوبي تحليل الإنحدار

Multi Regression and Correlation Analysis والإرتباط المتعدد

وتم إستخدامهما بهدف إختبار الفرضين الثالث والرابع والذان يتعلقان بتحديد نوع وقوة العلاقة والتأثير بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي ، وكل متغير من عباراته (الإيتار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضارى ، وعى الضمير) .

١١ - التحقق من مستوى الثبات / الإعتدافية في المقاييس :

للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة، قام الباحثان باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا **Alpha** **Correlation Coefficient** بإعتباره أكثر أساليب تحليل الإعتدافية **Reliability** دلالة في تقييم درجة التماسق الداخلي بين بنود المقياس الخاضع للاختبار .

وقبل إجراء هذا التحليل، فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل علي معامل ارتباط إجمالي **Item-Total Correlation** أقل من ٠.٣ بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس، ٢٠١٢) . وبعد فحص معاملات الارتباط الكلية لكل متغير من المتغيرات الفرعية

المستخدمة وفي ضوء ماسبق تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط الفا على كل من مقياس الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية ، فإنه تم استبعاد أي متغير فرعي لأي من هذه المقاييس الرئيسية في حالة عدم قدرته على الوفاء بهذا المعيار وذلك بغرض تحسين درجة الاعتمادية للمقياس المستخدم .

جدول رقم (٣) تقييم درجة الإتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في الدراسة

معامل الثبات الفا كرونباخ (Alpha)	عدد العبارات	المتغيرات	
مقياس الذكاء الروحي			
٠.٧٨٢	٧	التفكير النقدي	١
٠.٨٢٤	٥	إنتاج المعنى الشخصي	٢
٠.٨١٠	٧	الوعي المتسامي	٣
٠.٨٦٦	٥	الوعي الشامل	٤
٠.٨٣٢	٢٤	إجمالي مقياس الذكاء الروحي	
مقياس سلوك المواطنة التنظيمية			
٠.٨٧٢	٥	الروح الرياضية	١
٠.٧٥٩	٥	الإيثار	٢
٠.٧٥٧	٥	الكيافة	٣
٠.٨٦٥	٥	وعى الضمير	٤
٠.٨٥٧	٥	السلوك الحضاري	٥
٠.٨٥٣	٢٥	إجمالي مقياس سلوك المواطنة التنظيمية	

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

(أ) مستوى الثبات / الإعتدالية في مقياس التفكير النقدي :

إعتداداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٧) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتدالية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس التفكير النقدي الى (٠.٧٨٢) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل اليه درجة عالية من الثبات أو الإعتدالية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ب) مستوى الثبات / الإعتماضية في مقياس إنتاج المعنى الشخصي :

إعتماًداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشمتم عليها المقياس (٥) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتماضية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس إنتاج المعنى الشخصي الى (٠.٨٢٤) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الإعتماضية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ج) مستوى الثبات / الإعتماضية في مقياس الوعي المتسامي :

إعتماًداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشمتم عليها المقياس (٧) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتماضية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الوعي المتسامي الى (٠.٨١٠) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الإعتماضية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(د) مستوى الثبات / الإعتماضية في مقياس الوعي الشامل :

إعتماًداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشمتم عليها المقياس (٥) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتماضية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الوعي الشامل الى (٠.٨٦٦) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الإعتماضية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(هـ) مستوى الثبات / الإعتماضية في مقياس الروح الرياضية :

إعتماًداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشمتم عليها المقياس (٥) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج

تحليل الإعتدافية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الروح الرياضية الى (٠.٨٧٢) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل اليه درجة عالية من الثبات أو الإعتدافية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(و) مستوى الثبات / الإعتدافية في مقياس الإيثار :

إعتداداً على المعيار السابق الإشارة اليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشمئل عليها المقياس (٥) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتدافية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الإيثار الى (٠.٧٥٩) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل اليه درجة عالية من الثبات أو الإعتدافية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ز) مستوى الثبات / الإعتدافية في مقياس الكياسة :

إعتداداً على المعيار السابق الإشارة اليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشمئل عليها المقياس (٥) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتدافية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الكياسة الى (٠.٧٥٧) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل اليه درجة عالية من الثبات أو الإعتدافية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ح) مستوى الثبات / الإعتدافية في مقياس وعي الضمير :

إعتداداً على المعيار السابق الإشارة اليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشمئل عليها المقياس (٥) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتدافية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس وعي الضمير الى (٠.٨٦٥) ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل اليه درجة عالية من الثبات أو الإعتدافية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ط) مستوى الثبات / الإعتماذية في مقياس السلوك الحضاري :

إعتماذاً على المعيار السابق الإشارة اليه وبعد فحص معاملات الإرتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٥) عبارات ، تقرر عدم إستبعاد أي متغير نظراً لعدم وجود معامل إرتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من (٠.٣٠) ، كما أظهرت نتائج تحليل الإعتماذية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس السلوك الحضاري الى (٠.٨٥٧) وبعكس معامل ألفا الذي تم التوصل اليه درجة عالية من الثبات أو الإعتماذية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

١٢- نتائج الدراسة الميدانية :**١/١٢- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة****(أ) التحليل الوصفي للذكاء الروحي**

تعكس الخصائص الوصفية لمتغيرات الدراسة المعلمات الاحصائية الرئيسية ، التي توضح خصائص المتغيرات وتتضمن الخصائص الأساسية كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى الجداول التكرارية، وذلك بالتطبيق على آراء المستقصى منهم ، ويوضح الجزء الآتي الإحصاءات الوصفية ، وتم تقييم مستوى الذكاء الروحي بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة الذكاء الروحي الذي تضمنت (٢٤) عبارة تعكس الأنماط الأربعة للذكاء الروحي والتي تمثلت في أربعة أبعاد أساسية وهي (التفكير النقدي ، إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي المتسامي ، الوعي الشامل) وتوضح البيانات الواردة في الجدول التالي إدراك العاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة لمستوى الذكاء الروحي بها ، يعتبر مستوى الذكاء الروحي العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفعاً ، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.٠٦) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٦٣٠) وبذلك يتضح من خلال إحتلال بُعد إنتاج المعنى الشخصي لأعلى درجة يليه بُعد التفكير النقدي ثم بُعد الوعي المتسامي وأخيراً بُعد الوعي الشامل ، ويمكن تلخيص ما سبق في الجدول الآتي :

جدول رقم (٤) التحليل الوصفي لأبعاد الذكاء الروحي

الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير
٠.٥٦٠	٤.١٨	التفكير النقدي
٠.٦٠٠	٤.٢٠	إنتاج المعنى الشخصي
٠.٦١٥	٤.٠١	الوعي المتسامي
٠.٧٤٦	٣.٨٨	الوعي الشامل
٠.٦٣٠	٤.٠٦	المتوسط العام للذكاء الروحي

* المصدر / نتائج التحليل الإحصائي

● التحليل الوصفي لبُعد التفكير النقدي :

تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١ -- ٧) يُعد مستوى الذكاء الروحي والخاص ببُعد التفكير النقدي للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.١٨) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٥٦٠) ، مما يعني أن العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة يقوموا بعملية من التفكير النقدي لما يدور حولهم من أحداث داخل بيئة العمل وذلك بسبب طبيعة بيئة العمل فهي تتعامل داخل المستشفيات وما يدور بها من أحداث يومية تتعلق بصحة الإنسان.

● التحليل الوصفي لبُعد إنتاج المعنى الشخصي :

تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٨ -- ١٢) و يعتبر مستوى الذكاء الروحي والخاص ببُعد إنتاج المعنى الشخصي للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.٢٠) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٦٠٠). مما يعكس أن هناك هدف محدد وواضح للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة يسعون الى تحقيقه والبحث الدائم عن سبب الفشل لكي يصبح نجاح وفقاً لمصلحة العمل .

● التحليل الوصفي لبُعد الوعي المتسامي :

تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٣ -- ١٩) ويُعد مستوى الذكاء الروحي والخاص ببُعد الوعي المتسامي للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.٠١) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٦١٥) ، مما يعكس أن هناك إدراك كامل للجوانب النفسية الداخلية للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة والترابط القوي بين فريق العمل وذلك نظراً لإدراك بعضهم البعض للجوانب الشخصية والعاطفية مما يعمل على الإنسجام الجيد في بيئة العمل .

• التحليل الوصفي لُبعد الوعي الشامل :

تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٢٠ -- ٢٤) حيث أن مستوى الذكاء الروحي والخاص بُبعد الوعي الشامل للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٣.٨٨) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٧٤٦) ، مما يعني أن العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة يعملون على تطوير ذاتهم بإستمرار ليكونوا أكثر فهماً وإدراكاً للزملاء في العمل ، كما لديهم المقدرة على التحكم والسيطرة في ذاتهم داخل عملهم بالمستشفيات الجامعية وبخاصة مستشفيات الطوارئ نظراً لتعاملهم مع ذوي الحالات الحرجة وما يتعرضون له من مضايقات ومشكلات يومية .

(ب) التحليل الوصفي لسلوك المواطنة التنظيمية

تم تقييم مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة من خلال الإجابة على مجموعة من الأسئلة الذي تضمنت (٢٥) عبارة تعكس الأنماط الخمسة لسلوك المواطنة التنظيمية والتي تمثلت في خمسة أبعاد أساسية وهي (الروح الرياضية ، الإيثار ، الكياسة ، وعي الضمير ، السلوك الحضاري) وتوضح البيانات الواردة في الجدول التالي إدراك العاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية بها ، يعتبر مستوى سلوك المواطنة التنظيمية العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفعاً ، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٤.١٢) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٥٨٤) وبذلك يتضح من خلال تصدر بُعد الكياسة لأعلى درجة يليه بُعد الإيثار ثم بُعد وعي الضمير وأخيراً بُعد الروح الرياضية والسلوك الحضاري ، ويمكن تلخيص ما سبق في الجدول الآتي :

جدول رقم (٥) التحليل الوصفي لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري
الروح الرياضية	٤.٠٢	٠.٥٣٨
الإيثار	٤.١٨	٠.٦١٥
الكياسة	٤.٣٢	٠.٦١٦
وعي الضمير	٤.٠٦	٠.٥٩٩
السلوك الحضاري	٤.٠٢	٠.٥٥٦
المتوسط العام لسلوك المواطنة التنظيمية	٤.١٢	٠.٥٨٤

* المصدر / نتائج التحليل الإحصائي

- التحليل الوصفي لُبُعد الروح الرياضية :
تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١- ٥) حيث أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية والخاص بُبُعد الروح الرياضية للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.٠٢) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٥٣٨) ، مما يعنى إهتمام العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بالجوانب الإيجابية للوظيفة وتقبلهم لعمليات النقد الهادف من زملائهم داخل بيئة العمل والتغاضي عن الإساءة وبذل قصارى جهدهم نظراً لطبيعة وحساسية بيئة العمل داخل المستشفيات الجامعية محل الدراسة وتمتعهم بالمسؤولية الاجتماعية لذلك .
- التحليل الوصفي لُبُعد الإيثار :
تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٦- ١٠) ويُعد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية والخاص بُبُعد الإيثار للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.١٨) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٦١٥) ، مما يعنى مبادرة العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بمساعدة الموظفين الجدد وكذلك زملاء العمل ، وأيضاً الإستقطاع من أوقاتهم في العمل لمساعدة بعضهم البعض .
- التحليل الوصفي لُبُعد الكياسة :
تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١١- ١٥) ويعتبر مستوى سلوك المواطنة التنظيمية والخاص بُبُعد الكياسة للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.٣٢) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٦١٦) ، مما يعنى إحترام العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة لحقوق وحرّيات زملائهم في العمل ، وتجنب إيذاء مشاعرهم وحل مشكلاتهم وإنجاز المهام المطلوبة منهم .
- التحليل الوصفي لُبُعد وعي الضمير :
تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٦- ٢٠) يُعد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية والخاص بُبُعد وعي الضمير للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.٠٦) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٥٩٩) ، مما يعنى مبادرة العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بمساعدة الموظفين الجدد وكذلك زملاء العمل ، وأيضاً الإستقطاع من أوقاتهم في العمل لمساعدة بعضهم البعض .

• التحليل الوصفي لبُعد السلوك الحضاري :

تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٢١-- ٢٥) حيث أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية والخاص ببُعد السلوك الحضاري للعاملين في المستشفيات الجامعية محل الدراسة مرتفع حيث بلغ الوسط الحسابي له (٤.٠٢) وذلك بانحراف معياري قدره (٠.٥٦٦) ، مما يعنى إهتمام العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بالحضور بشكل مهندم يليق بطبيعة وحساسية عملهم داخل المستشفيات والمحافظة على أسرار العمل أمام الآخرين والحرص الدائم والمستمر على ممتلكات الشركة .

١٢ / ٣- العلاقة بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا :

يوضح الجدول التالي قيم علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (الذكاء الروحي) والمتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية) وذلك كما يلي :

جدول رقم (١٨) مصفوفة الارتباط بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا

بيان	التفكير النقدي	إنتاج المعنى الشخصي	الوعي المتسامي	الوعي الشامل
الإيثار	**٠.٥٩٨	٠.٦٥٤ **	**٠.٣١٨	**٠.٥٧٨
الكياسة	**٠.٧٢٠	**٠.٦٦٨	**٠.٣٧٨	**٠.٥٣٧
الروح الرياضية	**٠.٥٤٠	**٠.٦٠٦	**٠.٧٣٢	**٠.٨٨٣
السلوك الحضاري	**٠.٧٠٦	**٠.٦٦٧	**٠.٤١٤	**٠.٦١٦
وعي الضمير	**٠.٦٠٨	**٠.٦٤٦	**٠.٣٨٩	**٠.٦٢٣

ومن الجدول السابق يتضح أن بُعد الوعي الشامل كأحد أبعاد الذكاء الروحي حقق أقوى علاقة إرتباط مع بُعد الروح الرياضية كأحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ،

يرتبط التفكير النقدي كأحد أبعاد الذكاء الروحي والذي يمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة إرتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية وبين جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع ويظهر ذلك في وقوة العلاقة الطردية بين التفكير النقدي و أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتي تمثلت في (الروح الرياضية ، الإيثار ، الكياسة ، وعي الضمير ، السلوك الحضاري) وجاءت القيم على التوالي كالآتى (٠.٥٤٠ ، ٠.٥٩٨ ، ٠.٧٢٠ ، ٠.٦٠٨ ، ٠.٧٠٦) ، وكذلك يرتبط بُعد إنتاج المعنى الشخصي طردياً ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتي تمثلت في (الروح الرياضية ، الإيثار ، الكياسة ، وعي الضمير ، السلوك الحضاري) وجاءت القيم على التوالي كالآتى (٠.٦٠٦ ، ٠.٦٥٤ ، ٠.٦٦٨ ، ٠.٦٦٧ ، ٠.٦٤٦) ، وكذلك يرتبط بُعد الوعي المتسامي طردياً ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتي تمثلت

في (الروح الرياضية ، الإيثار ، الكياسة ، وعي الضمير ، السلوك الحضاري) وجاءت القيم على التوالي كالآتي (٠.٧٣٢ ، ٠.٣١٨ ، ٠.٣٧٨ ، ٠.٣٨٩ ، ٠.٤١٤) ، وكذلك يرتبط بُعد الوعي الشامل طردياً ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتي تمثلت في (الروح الرياضية ، الإيثار ، الكياسة ، وعي الضمير ، السلوك الحضاري) وجاءت القيم على التوالي كالآتي (٠.٨٨٣ ، ٠.٥٧٨ ، ٠.٥٣٧ ، ٠.٦٢٣ ، ٠.٦١٦) ، وبالتالي هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي كمتغير مستقل بأبعاده وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع .

نوع وقوة العلاقة والأهمية النسبية لأبعاد الذكاء الروحي والأكثر تأثيراً في سلوك المواطنة التنظيمية

يمكن عرض نتائج تطبيق أسلوبي تحليل الإنحدار والإرتباط المتعدد على العلاقة بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية في الجدول التالي والذي يتضح منه الآتي :

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية وذلك للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بوسط الدلتا (مأخوذة بصورة إجمالية) ، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية وذلك عند مستوى (٥ %) وفقاً لإختبار (ف) .

جدول رقم (١٩)

نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية

(مخرجات تحليل الإنحدار المتعدد *Multiple Regression Analysis*)

م	أبعاد الذكاء الروحي	معامل الإنحدار Beta	قيمة T	المغوية
١	التفكير النقدي	٠.٢٤٠	٥.٣٢١	٠.٠٠٠
٢	إنتاج المعنى الشخصي	٠.٣٦٠	٧.٩٣٠	٠.٠٠٠
٣	الوعي المتسامي	- ٠.٢٦٩	- ٤.٩٤٠	٠.٠٠٠
٤	الوعي الشامل	٠.٦٠١	١١.٢٥٢	٠.٠٠٠
-	معامل الإرتباط المتعدد في النموذج R			٠.٨٥٩
-	معامل التحديد في النموذج R ²			٠.٧٣٨
-	معامل التحديد المعدل			٠.٧٣٥
-	قيمة (F) المحسوبة			٢١٤.٤٧
-	درجات الحرية			٣٠٨
-	مستوى الدلالة الإحصائية			٠.٠٠٠

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

- يتضح من الجدول السابق طبيعة نوع وقوة العلاقة بين أبعاد الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية ، وأشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي (التفكير النقدي ، إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي الشامل) ، بإستثناء الوعي المتسامي ، وأن هذه العلاقة تمثل نحو (٨٥.٩ %) ، وذلك وفقاً لمعامل الإرتباط المتعدد في النموذج (R)

- ، وهذه العلاقة طردية فكلما إرتفع وزاد معدل الذكاء الروحي كلما زاد سلوك المواطنة التنظيمية وذلك للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- إن مستوى الذكاء الروحي بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة يمكن ان يفسر حوالي نحو (٧٣.٨ %) وذلك وفقاً لمعامل التحديد في النموذج R^2 من التباين الكلي في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة من (الأطباء ، هيئة التمريض ، الإداريين) .
- وتشير نتائج تحليل الانحدار كما يتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيراً معنوياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي الثلاثة (التفكير النقدي ، إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي الشامل) على سلوك المواطنة التنظيمية بإستثناء الوعي المتسامي ، فلا يوجد تأثير لبُعد الوعي المتسامي كأحد أبعاد الذكاء الروحي على سلوك المواطنة التنظيمية ، حيث أوضحت النتائج أن قيمة معامل الانحدار المتعدد لبُعد التفكير النقدي قيمة (٠.٢٤٠) وبُعد إنتاج المعنى الشخصي قيمة (٠.٣٦٠) ، وبُعد الوعي الشامل قيمة (٠.٦٠١) وهو الأكثر تأثيراً بين أبعاد الذكاء الروحي ،
- وبالتالي يثبت عدم صحة الفرض القائل بأنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات الجامعية محل الدراسة ، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات الجامعية محل الدراسة ، وترجع الأسباب الى الأهمية الكبيرة والعلاقة القوية للذكاء الروحي على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة
- كما تتفق النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة ، مثل دراسة (*Moghaddampour & Karimian, 2013*) لمعرفة دور الذكاء الروحي على سلوك المواطنة التنظيمية تجاه العملاء ، وبعد إجراء التحليل الإحصائي أشارت نتائج الدراسة الى أن هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للذكاء الروحي على سلوك المواطنة التنظيمية الموجهة نحو العملاء ، وكذلك دراسة (*Moosapour et al., 2013*) وكذلك دراسة (*Rahgozar et al., 2014*) والتي أشارت نتائجها الى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية ، بينما أكدت دراسة (*Anwar et al., 2015*) ولايقف دور الذكاء الروحي عند التأثير فقط بل يلعب الذكاء الروحي دور مهم جداً لتوليد سلوك المواطنة التنظيمية بين العاملين ، كما أيدت دراسة (*Muhdar, 2015*) وأظهرت ان الذكاء الروحي له تأثير ايجابي وهام على سلوك المواطنة التنظيمية .

١٣ - النتائج والتوصيات :

- توصل الباحثان من خلال هذا البحث الى مجموعة من أهم النتائج والتي تمثلت في :
- ١- كشفت نتائج الدراسة الحالية أنه يوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد الذكاء الروحي والتي إشتملت على (التفكير النقدي ، إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي المتسامي ، الوعي الشامل) .
 - ٢- أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط الذكاء الروحي لدى العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بات مرتفعاً حيث بلغ (٤.٠٦) ، وذلك يعكس كفاءة العناصر البشرية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة وبخاصة الأطباء وهيئة التمريض نظراً لحساسية القطاع الطبي وأهميته للتعامل مع صحة الإنسان لحيازتهم وتمتعهم بدرجة عالية من الذكاء الروحي .
 - ٣- كشفت نتائج الدراسة الحالية أنه يوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتي إشتملت على (الروح الرياضية ، الإيثار ، الكياسة ، وحي الضمير ، السلوك الحضاري) .
 - ٤- أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بات مرتفعاً حيث بلغ (٤.١٢) ، وذلك يعكس الروح الرياضية والإيثار بين العناصر البشرية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة وبخاصة الأطباء وهيئة التمريض نظراً لحساسية القطاع الطبي وأهميته للتعامل مع صحة الإنسان وتقبلهم النقد بصدر رحب وحرصهم الدائم على عدم إفشاء أسرار المرضى .
 - ٥- هناك علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي بأبعاده والتي تمثلت في (التفكير النقدي ، إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي المتسامي ، الوعي الشامل) ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، مما يُفسر أهمية دور الذكاء الروحي ، فكما إرتفع معدل الذكاء الروحي كلما زاد وإرتفع معدل سلوك المواطنة التنظيمية وذلك للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ، مما يعكس حرص إدارة الموارد البشرية بالمستشفيات الجامعية على إختيار أفضل العناصر البشرية من الأطباء وهيئة التمريض خاصة لتعاملهم المباشر مع المرضى وذلك نظراً لحساسية القطاع الطبي .
 - ٦- توجد علاقة ارتباط متبادل بين جميع أبعاد المتغير المستقل في هذه الدراسة وهو الذكاء الروحي وكذلك أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية .

وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن عرضها كالاتي :

- ضرورة الإهتمام بالجوانب الروحية للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- عقد ورش عمل للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للتوعية بأهمية الذكاء الروحي .
- ضرورة تنمية الذكاء الروحي داخل المستشفيات الجامعية محل الدراسة .

- وضع مجموعة من البرامج التدريبية لتوعية العاملين بالأبعاد المختلفة للذكاء الروحي .
- ضرورة التعرف على مستوى الذكاء الروحي لدى العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- تصميم الإستهبان من المتخصصين بصورة دورية ومستمرة لضمان وضرورة قياس الذكاء الروحي ،
- العمل على دعم وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- عقد ورش عمل للعاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للتوعية بأهمية سلوك المواطنة التنظيمية .
- الأهتمام بتنمية أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية داخل المستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- وضع مجموعة من البرامج التدريبية لتوعية العاملين بالأبعاد المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية .
- العمل على نشر مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية لدى كافة العاملين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- التعريف الصحيح لجميع الإدارات والأقسام بحقيقة وماهية سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الندوات وورش العمل .
- العمل على تحفيز العاملين لإنتهاج سلوك المواطنة التنظيمية والذي يهدف الى مصلحة المستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- وضع القواعد واللوائح الملزمة للجميع بضرورة توفير المناخ التنظيمي والأخلاقي المناسب لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية .

١٤ - البحوث المستقبلية :

أظهرت نتائج هذا البحث عدداً من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب

الباحثين كالتالي :

- إعادة إجراء الدراسة الحالية فى قطاعات صناعية وأخرى خدمية كالتعليم والسياحة والاتصالات و الضرائب والبنوك .
- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على مستشفيات غير جامعية.
- دور الذكاء الروحي في تحسين الميزة التنافسية .
- دور المناخ الأخلاقي في دعم سلوك المواطنة التنظيمية .

١٥- المراجع :

أولاً / المراجع العربية

- (١) البردان، محمد فوزى أمين (٢٠١١) ، أثر العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين ، دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية
- (٢) البردان، محمد فوزى أمين (٢٠١٧) ، دور رأس المال النفسى كمتغير وسيط فى العلاقة بين القيادة الأصيلة والإرتباط فى العمل ، دراسة ميدانية رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة مدينة السادات .
- (٣) أحمد ، سعدية راغب راشد ، (٢٠١٨) ، أثر الذكاء العاطفى فى سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين فى جامعة الطائف ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث فى التعليم العالى ، المجلد الثامن والثلاثون ، العدد الأول
- (٤) إدريس، ثابت عبدالرحمن ، (٢٠١٢) ، " بحوث التسويق : أساليب القياس والتحليل وإختبار الفروض " الإسكندرية : الدار الجامعية .
- (٥) عبدالجواد ، ثروت صبرى العزب (٢٠١٦) ، " دور القيادة الأخلاقية فى دعم سلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بوسط الدلتا " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية .
- (٦) فتح الباب ، محمد إبراهيم عبدالحليم ، (٢٠١٧) ، العلاقة بين المناخ الأخلاقى والأداء الوظيفى : دراسة تطبيقية على المستشفيات الجامعية بطنطا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية .
- (٧) الجميلى ، مهدى خلف على ، (٢٠١٨) ، أثر المناخ التنظيمى على السلوك الإبداعى فى الجامعات الأردنية الخاصة : الدور الوسيط للمواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، الأردن .

ثانياً / المراجع الأجنبية

- (1) Al Ahad, A., & Khan, M. R. (2020). Exploring the mediating effect of demographic attributes on the relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior. International Journal of Management, 9(1), 11-23.

- (2) Alregeb , T. Zayed (2022). **The Mediating Role of Spiritual Intelligence in Enhancing the Effect of Leadership Competencies on Quality of working Life in Saudi Universities: An Empirical Study from Academic Leaders' Viewpoints.** International Journal for Research in Education, 46(3), 338-370.
- (3) Bonner, E. (2015). **Exploring dispositional awe and its relationship with spiritual intelligence: Measuring dispositional awe as a multidimensional construct.** North central University.
- (4) Eslampanah, R., & Chehri, K. (2022). **The mediating role of citizenship behavior in the relationship between spiritual intelligence and organizational performance** of Kermanshah University staff. Journal of New Approaches in Educational Administration, 13(1), 102-92.
- (5) Karimi, J., & Mohammadi, M. (2017). **The relationship between spiritual intelligence and aggression among elite wrestlers in Hamadan Province of Iran.** Journal of religion and health, 1-9.
- (6) King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). **A viable model and self-report measure of spiritual intelligence.** International journal of transpersonal studies, 28(1), 8.
- (7) Pant, N., & Srivastava, S. K. (2017). **The Impact of Spiritual Intelligence, Gender and Educational Background on Mental Health Among College Students.** Journal of religion and health, 1-22.
- (8) Reding, J. K. (2018). **A Correlation Analysis of Spiritual Intelligence and Leadership Effectiveness in Healthcare** (Doctoral dissertation, Grand Canyon University) .
- (9) Roof, R. A. (2016). **The Relationship Between Spiritual Engagement and Authentic Leadership: Exploring the Core of Leadership** (Doctoral dissertation, Regent University).
- (10) Harwathy, T. I. S. (2021). **The Effect Of Gender Learning Behavior, Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On The Level Of Accounting Understanding In Accounting Department Students In Private College In Denpasar City .** International Journal Of Sustainability m Education And Global Creative Economic (IJSEGCE), 4(2), 163-173.
- (11) Herdian, P. D., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2020). **The effect of work motivation and spiritual intelligence on employee performance with organizational citizenship behaviour (ocb) as intervening variables.** JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen, 7(01).
- (12) Karimi, J., & Mohammadi, M. (2020). **The relationship between spiritual intelligence and aggression among elite wrestlers in Hamadan Province of Iran.** Journal of religion and health, 59(1), 614-622.
- (13) King, D. B. (2008). **Rethinking claims of spiritual intelligence** (Doctoral dissertation, A Thesis Submitted to the Committee on Graduate Studies in

Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Science in the Faculty of Arts and Science).

- (14) Moestain, I., Hamidah, H., & Kadir, K. (2020). **Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina.** Management Science Letters, 10(6), 1213-1224.
- (15) Mohan ,M. C., Thampi, S. P. (2020) . **Effect Of Spiritual Intelligence And Personality On Job Satisfaction: Study Of Commercial Bank Employee In Kerla** PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(12), 236-252.
- (16) Nafei, W. (2014). **Job attitudes as a mediator of the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: An applied study on teaching hospital in egypt.** International Journal of Business Administration, 5(1), 31-52.
- (17) Nurzaman, L., & Amalia, L. (2022). **The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Lecturer Work Performance.** Eligible: Journal of Social Sciences, 1(1), 50-71.
- (18) Organ, E. W. (1990), " **Accounting for Organizational Citizenship Behavior: LeaderFairness and Task Scope Versus satisfaction**", Journal of Management, Vol.16, No.4, pp. 705-721.
- (19) Organ, E. W., Konovsky, M. A. (1989), " **Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior**", Journal of Applied Psychology, Vol. 74, No. 1, pp. 157- 164.
- (20) Rachelle F. Robert F. Anna N. , (2019) . **Conflict In Supply Chain Order Filler Behavior : An Organizational Citizenship Behavior Investigation** Business Studies Journal Volume 11, Issue 1.
- (21) Rina, I., & Thatok, (2019) . A. **The Effect Of Job Satisfaction , Organizational Commitment , Emotional And Spiritual Intelligence On Organizational Citizenship Behavior : A Study On Civil Servant Of Education At State Islamic University Of Mataram Indonesia .**
- (22) Rini Sarianti1 & Armida S . (2019) .**The Influence of Distributive Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior, Advances in Economics, Business and Management Research,** volume 124 ,4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019).
- (23) Sandjaja, O., & Wardhani, K. J. (2020) . **Organizational Citizenship Behavior on Teacher, Case Study of School X.** In 3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018) (pp. 257-259). Atlantis Press.

- (24) Shrestha, M., & Subedi, D. (2020). **Organizational Citizenship Behavior among Teachers of Nepal: Did Locale Contribute it's in School Settings?**. American Journal of Economics and Business Management, 3(1), 1-23.
- (25) Sultan, S., Khan, M. A., & Kanwal, F. (2017). **Spiritual intelligence linking to leadership effectiveness: interceding role of personality traits PEOPLE:** International Journal of Social Sciences, 3(2).
- (26) Snelgar, R. J., Renard, M., & Shelton, S. (2017). **Preventing compassion fatigue amongst pastors: The influence of spiritual intelligence and intrinsic motivation.** Journal of Psychology and Theology, 45(4), 247-260.
- (27) Sunaryo, H., Nirwanto, N., & Manan, A. (2017). **The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior.** International Journal of Academic Research in Bussines and Social Sciences, 7(12), 1211-1227.
- (28) Sugianingrat, I. A. P. W., Mahayasa, I. G. A., Yasa, I. K. D., & Budi, I. G. A. A. E. (2021). **Improving Employee Performance Through Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior Timor Leste** Journal of Business and Management, 3, 26-33.
- (29) Wibowo, T. S., & Mochklas, M. (2020). **Urgency Of Organizational Citizenship Behavior Towards Performance Of Nurses Of Type-C Hospitals In Surabaya.** International Journal of Scientific & Technology Research, 9(2), 4534-4538.
- (30) Wijaya, O. Y. A. (2020). **The Role Of Organizational Citizenship Behavior As Mediation Variables Between Organizational Commitments And Employee Performance : Evidence From The Hospitality Industry In Surabaya .** Jurnal Aplikasi Manajemen, 18(1), 130-141.
- (31) Zhaleh, K., & Ghonsooly, B. (2017). **Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence and Burnout among EFL Teachers.** International Journal of Educational Investigations, 4.
- (32) Latief, F., Firman, A., & Hidayat, M. (2023). **The Contribution of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance.** Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 235-249.
- (33) Pattanawit, P., & Charoensukmongkol, P. (2022). **Effects of Spiritual Intelligence on Person-Organization Fit, Organizational Commitment, and Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior of Real Estate Agents.** Asia-Pacific Social Science Review, 22(3).
- (34) Putri, I. A. D., & Wirawati, N. G. P. (2020). **Implementation of good government governance, intellectual intelligence, emotional, and spiritual intelligence in managerial performance of village government management.** International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 7(1), 169-176.

- (35) Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhani, N. (2021). **Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Communication Competence**. International Journal of Business and Society, 22(2), 734-752.
- (36) Zacharias, T. (2022). **Spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance: analysis of organizational citizenship behavior as a mediating variable**. Jurnal Konseling dan Pendidikan, 10(2), 199-207.
- (37) Ravikumar, T., & Dhamodharan, V. (2014). **Investigating emotional intelligence and psychological resilience of corporate executives in relation to spiritual intelligence**. International Journal of Management and Development Studies, 3(10), 36-46.
- (38) Yazdani, N., & Aghaei, A. (2019). **Effectiveness of Positive Psychology in Improving the Quality of Married Women's Life: Spiritual Intelligence as a Moderator**, International Journal of Psychology, 13(1), 206-229.
- (39) Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Mishra, P. (2011). **Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews**. Journal of applied psychology, 96(2), 310.
- (40) Korkmaz, T., & Arpacı, E. (2009). **Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 1(1), 2432-2435.