

التأمل في مكان العمل وتأثيره في الصحة التنظيمية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من الاطباء في مستشفى الحكيم العام- النجف الاشرف

أ.د. علي رزاق العابدي

الباحث ذو الفقار حسن علوان

كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة

المقدمة:

تعاني المؤسسات الصحية في العراق وبمختلف أنواعها من ممارسات حقيقية فاعلة لتطوير عملها وأدائها الصحي وخصوصاً البحث عن اكتشاف برنامج التدريب القائم عن الذهن وتدريب العقل للأطباء العاملون في القطاع الصحي.

إذ تعد دراسات ممارسة التأمل في مكان العمل لتحسين الأداء جديدة نسبياً في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي والموارد البشرية (Dane & Brummel, 2014) ويمكن أن يعزى هذا الإهمال جزئياً إلى حقيقة إن دراسة الذهن وتأثيراتها تمثل تحديات للمواقف الثقافية لمختلف من البلدان وإلى بعض النماذج الراسخة في علم النفس التي تؤكد على أولوية الأنا أو الذات المبنية بعدها التوجيه المناسب لقوة السلوك البشري (Brown, Ryan, & Cresswell, 2007).

ومع ذلك أحدثت التدخلات السريرية التي قام بها الأطباء في المستشفيات نتيجتهم لقدراتهم الذهنية التنظيمية نتائج مثيرة للإعجاب والتي لا زلت تلقي الاهتمام والجدية لدراسة هذا الموضوع (Jha, Stanley, Kiyonaga, Wong, & Gelfand, 2010; Davidson et al., 2003). وعند البحث عن اهتمامات الدول الغربية في دراسة مجال التأمل نجد إن الولايات المتحدة الأمريكية في مقدمة الدول الغربية في هذا المجال إذ تم تخصيص الموارد للمشاريع المتعلقة بالتأمل لشمول مجموعة واسعة من

الرعاية الطبية العقلية والذهنية وممارساتها المختلفة فضلاً عن إدراك بقية الدول في أوروبا وآسيا تبعاً لأهمية ممارسات التأمل في مكان العمل.

المبحث الاول: منهجية البحث:

اولاً: مشكلة البحث: وتتمثل بالآتي:

١- المحور المعرفي:

يعد التأمل مصدراً للتخفيف والتكيف مع التوتر بين الافراد العاملين وهذا ينعكس سلبياً على اداء العاملين والاطباء بشكل خاص والمنظمات بشكل عام. (Rutschman, 2004,p3)

وقد أدخل في مختلف الشركات بسبب ارتباطه بـ"الذكاء العاطفي والإنتاجية والابتكار. ومن بين الشركات التي أدخلت ممارسات التأمل لموظفيها شركة هيوليت باكارد، وأبل والمؤسس المشارك ستيف جوبز، وجوجل، وشركة إدارة ماكينزي، إذ تستخدم هذه الممارسة باعتبارها استراتيجية الموارد البشرية والصحة والسعادة للموظفين، وتوفير المال، وتناقص العملاء، وزيادة الاصغاء بين العاملين، وزيادة الوضوح والتركيز، من بين أمور أخرى. وقد تم دراسة التأمل في مكان العمل كوسيلة لزيادة الإنتاجية وتخفيف الإجهاد المتزايد للعاملين (Sornchai, 2016:12).

٢- المحور التطبيقي:

أ- كون مستشفى الحكيم العام في النجف الاشراف عينة البحث هي إحدى التشكيلات التابعة لوزارة الصحة العراقية وهي في مركز المدينة وتخدم خدمات صحية متنوعة إلى المجتمع بأعداد كبيرة جداً من المرضى وإن استخدامها أسلوب التأمل في مكان العمل من قبل الأطباء سوف ينعكس على تحقيق أهدافها ويعزز من الصحة التنظيمية.

ب- يقدم البحث الحالية لمستشفى الحكيم العام نتائج ومقترحات عن مدى توافر أبعاد التأمل في مكان العمل والصحة التنظيمية يمكن الاستفادة منهما في تحسين أدائها الصحي وديمومة عملها اتجاه المجتمع.
ج- يسهم البحث الحالية في تحديد نقاط القوة والضعف لمستشفى الحكيم العام، من خلال ممارسة التأمل في مكان العمل للأطباء عينة البحث، وأهمية الصحة التنظيمية، بما يجعلها قادرة على تلبية خدمات الزبائن (المرضى).

ثانياً: تساؤلات البحث Study Questions

- ١- ما مستوى توافر أبعاد التأمل في مكان العمل في مستشفى الحكيم العام من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها؟
- ٢- ما مستوى التزام مستشفى الحكيم العام بأبعاد الصحة التنظيمية من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها؟
- ٣- ماهي العلاقة بين التأمل في مكان العمل للأطباء والصحة التنظيمية في مستشفى الحكيم العام؟
- ٤- هل تؤثر أبعاد التأمل في مكان العمل في الصحة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي في مستشفى الحكيم العام من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها؟

ثالثاً: أهمية البحث:

- يستمد البحث أهميتها من خلال أهمية متغيرات البحث وفقاً لجانبين اثنين هما :
- ١- الجانب المعرفي:

يعد البحث الحالية من أوائل الأبحاث على المستوى الجامعات العراقية التي تناولت موضوع التأمل في مكان العمل الوظيفي في القطاع الصحي لذلك تعد امتداداً لدراسات عربية وعالمية التي تطرقت للموضوع وذلك من خلال الدور الذي يؤديه الأطباء في أداء وظائفهم بكل مهنية وكفاءة والتعامل الإنساني

والأخلاقي مع المرضى، ولاحظ الباحثان ندرة في الأبحاث والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الصحة التنظيمية والتعرف على أبعادها ودورها في تحقيق أهداف المستشفيات من خلال التعرف على المفاهيم التي تركز على تحسين الأداء الصحي لها، وحققت البحث الحالية ميزة معرفية من خلال تطرقها ربطها بين متغيرين هما (التأمل في مكان العمل) بوصفه متغير مستقل و(الصحة التنظيمية) بوصفه متغير معتمد وتحليل العلاقة بينهما وهذا بحد ذاته يعد إثراء معرفي وإضافة علمية يمثل مدخلاً للباحثين والكتاب في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال.

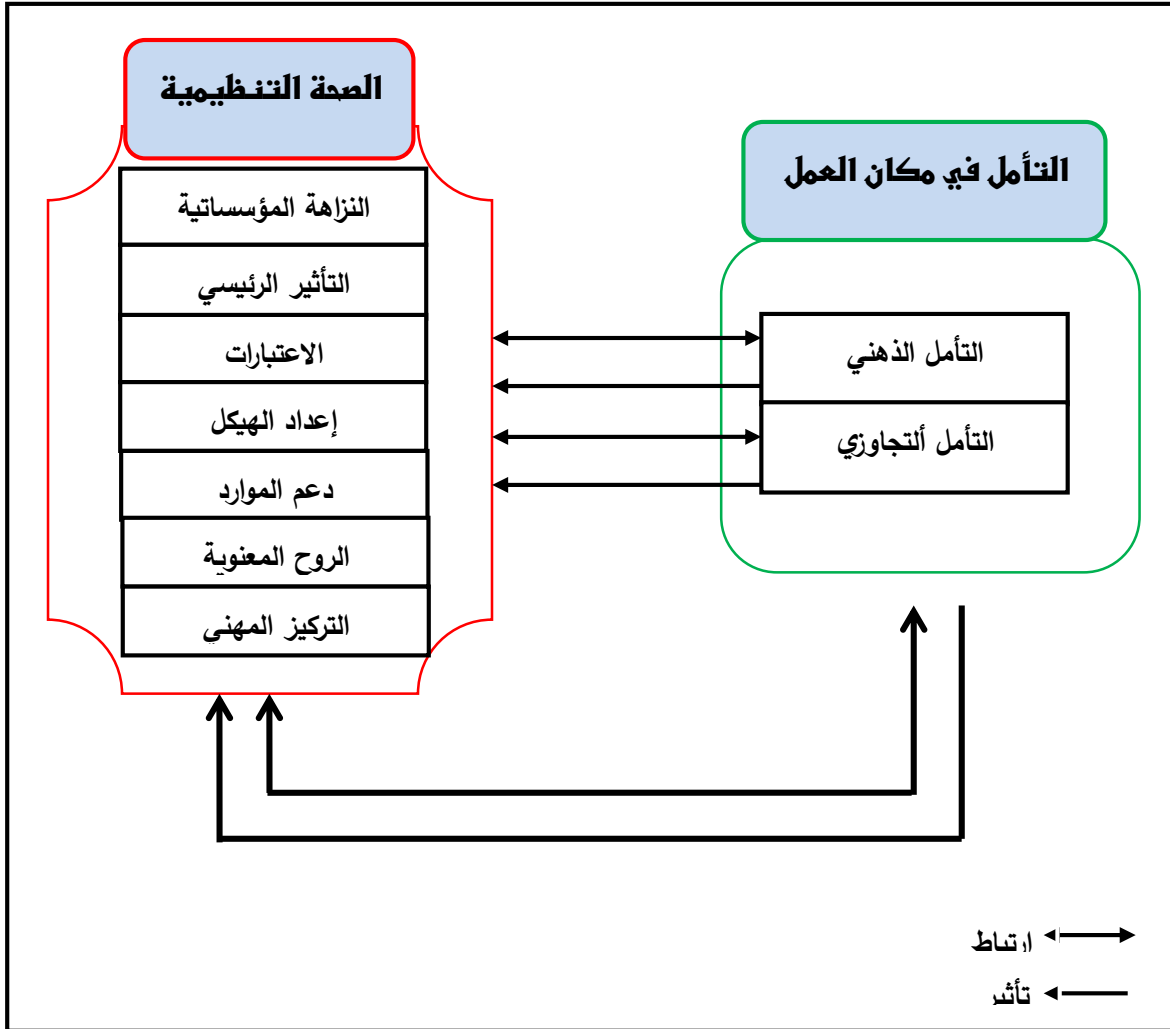
٢- الجانب التطبيقي:

تتمثل بكون مستشفى الحكيم العام في النجف الاشراف عينة البحث هي إحدى التشكيلات التابعة لوزارة الصحة العراقية وهي في مركز المدينة وتخدم خدمات صحية متنوعة إلى المجتمع بأعداد كبيرة جداً من المرضى وإن استخدامها أسلوب التأمل في مكان العمل من قبل الأطباء سوف ينعكس على تحقيق أهدافها ويعزز من الصحة التنظيمية، ويقدم البحث الحالية لمستشفى الحكيم العام نتائج ومقترحات عن مدى توافر أبعاد التأمل في مكان العمل و الصحة التنظيمية يمكن الاستفادة منهما في تحسين أدائها الصحي وديمومة عملها اتجاه المجتمع، ويسهم البحث الحالية في تحديد نقاط القوة والضعف لمستشفى الحكيم العام، من خلال ممارسة التأمل في مكان العمل للأطباء عينة البحث، وأهمية الصحة التنظيمية ، بما يجعلها قادرة على تلبية خدمات الزبائن (المرضى).

رابعا: اهداف البحث:

تنبثق من تساؤلات البحث الحالي مجموعة من الاهداف المبينة كالاتي:

- ١- بناء إطار معرفي لموضوعات البحث (التأمل في مكان العمل والصحة التنظيمية) وأبعادها من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة بالمتغيرات من أجل بلورة فكر مفاهيمي عن تساؤلات الجانب المعرفي لمشكلة البحث.
 - ٢- معرفة العلاقة الارتباطية بين التأمل في مكان العمل للأطباء والصحة التنظيمية في مستشفى الحكيم العام على المستوى الكلي والجزئي؟
 - ٣- معرفة تأثير أبعاد التأمل في مكان العمل في الصحة التنظيمية في مستشفى الحكيم العام من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها على المستوى الكلي والجزئي؟
- خامسا: انموذج البحث الفرضي:
- يتكون مخطط البحث الفرضي من متغيرين رئيسيين هما (التأمل في مكان العمل والصحة التنظيمية) وكل متغير يضمن عدد من الأبعاد الفرعية كما موضح في الشكل (١) وكما يأتي:-



المصدر : من اعداد الباحثين

سادسا: فرضيات البحث:

بناءً على فلسفة أنموذج البحث وأسلوب تطبيقه والإجابة عن تساؤلات البحث، فضلاً عن عدد من النظريات مثل النظرية المستندة على الموارد ونظرية موائمة الشخص مع الوظيفة ونظرية الهوية الاجتماعية ونظرية العلاقات النفسية وعدد من الدراسات أمثال دراسة (Hoge et al, 2017) ودراسة (Troyer,2018) ودراسة (Jayadevappa ,et al 2007) تم صياغة فرضيات البحث منها فرضية تتعلق بالارتباط وأخرى للتأثير وكالاتي:-

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين التأمل في مكان العمل والصحة التنظيمية في مستشفى الحكيم العام بالنجف الأشرف، وتتفرع من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين وكالاتي:

١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين التأمل الذهني والصحة التنظيمية
٢- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين التأمل الذهني والصحة التنظيمية.
الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة للتأمل الوظيفي في الصحة التنظيمية في مستشفى الحكيم العام بالنجف الأشرف، وتتفرع من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين، وكالاتي:-

١. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة للتأمل الذهني في الصحة التنظيمية.

٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة للتأمل ألتجاوزي في الصحة التنظيمية.

سابعاً: مقاييس البحث:

اعتمدت البحث الحالية على تدرج ليكرت الخماسي (5-Point Likert) في الاستبانة لقياس مستوى استجابة الأطباء عينة البحث، والمكون من (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً) لقياس

متغيرات البحث. ولغرض قياس التأمل في مكان العمل تم الاعتماد على بعدين والصحة التنظيمية تم الاعتماد على سبعة أبعاد وكما موضح في الجدول (١) أدناه:-

الجدول (١) مقاييس البحث

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
التأمل في مكان العمل	التأمل الذهني	13	(Leinberger, 2012)
	التأمل ألتجاوزي (الارتقائي)	20	
الصحة التنظيمية	النزاهة المؤسسية	3	(Wayne and John, 1987)
	التأثير الرئيسي	3	
	الاعتبارات	3	
	إعداد الهيكل	3	
	دعم الموارد	3	
	الروح المعنوية	3	
	التركيز المهني	3	

المصدر: من إعداد الباحثين

تاسعا: مجتمع البحث وعينته Population And Sample Of Study

انسجاما مع الإيفاء متطلبات الجانب العام للدراسة ومنهجيتها فقد شملت عينة البحث الأطباء العاملين في مستشفى الحكيم العام وذلك تم تحديد حجم العينة المناسب لمجتمع البحث الحالي والبالغ (٢٣٢) طبيباً،

تمت الاستعانة بالجدول الإحصائي لـ (Sekaran & Bougie, 2010, p. 296). واستناداً عليه ظهر إن حجم العينة هو (١٤٤) طبيياً، إذ تم توزيع (١٥٥) استمارة وتم استرجاع (١٤٤) صالحة للتحليل الإحصائي لتمثيل العينة بالكامل، ويمكن توضيح وصف عينة البحث كما مبين في الجدول (٢) الآتي:

الجدول (٢) وصف عينة البحث (المستجيبين)

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	76	٥٣ %
	أنثى	68	٤٧ %
	المجموع	144	١٠٠ %
العمر	٢٦ - ٣٣ سنة	51	٣٥ %
	٣٤ - ٤١ سنة	43	٣٠ %
	٤٢ - ٤٩ سنة	32	٢٢ %
	أكبر من ٥٠ سنة	18	١٣ %
	المجموع	144	١٠٠ %
	مقيم دوري	64	٤٤ %
	مقيم أقدم	33	٢٣ %

التأمل في مكان العمل وتأثيره في الصحة التنظيمية

٢٧ %	39	أخصائي	التدرج الوظيفي
٥ %	8	استشاري	
١٠٠ %	144	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث:

اولاً: التأمل في مكان العمل job meditation

١- مفهوم التأمل في مكان العمل:

التأمل لغة هو الامر تروى في النظر فيه وتبصر فيه ملياً ليتحقق ويستيقن منه بامعان، وتأمل في قضية او موضوع قبل الحكم فيه (عمر، احمد، ٢٠٠٨: ١٢٠).

ويوصف التأمل في مكان العمل بأنه عادة مستدامة التي من شأنها أن تمكن الفرد العامل من الاقتراب من عمله بشكل أكثر وضوحاً، وعرف (Yuan and Britta, 2015: 214) التأمل على انه التنظيم والسيطرة على الاهتمامات وتنظيم العاطفة والتوعية الذاتية. بمعنى تنظيم اهتمامات الفرد من أجل الحفاظ على التركيز في التفكير ومن اجل القدرة على الانفتاح والاقتراب من تجاربه، ويتضمن التأمل ثلاثة مكونات تتفاعل بشكل وثيق وهي مراقبة الاهتمام وتحسين تنظيم العاطفة وتغيير الوعي الذاتي.

التأمل في مكان العمل يساعد على تقليل الصراع السلبي الحاصل في البيئة الوظيفية ويساهم في الحد من النزاع بين العمل والحياة الأسرية وينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي للعاملين، ويشير التأمل إلى الأنشطة العقلية التي تشترك في التركيز والتدريب على التنظيم الذاتي للاهتمام والوعي Lomas (et,al,2017:1).

يمارس الافراد التأمل بشكل روتيني لسببين هما:

اولا :-لتحقيق فهم أفضل للحياة وتوسيع الوعي والادراك واكتساب الحكمة

ثانيا:- هو للتنظيم الذاتي اذ يرتفع فوق كل الصعوبات النفسية أو العاطفية.

وقد طبق التأمل في مكان العمل منذ سنوات عديدة من قبل الشركات كوسيل مساعدة في زيادة الابتكارات والانتاجية و احد السبل لتقليل الاجهاد المتزايد للعاملين، ومن بين الشركات التي طبقت ممارسات التأمل لموظفيها شركة (apple) وشركة (google)، اذ تستخدم هذه الممارسة باعتبارها استراتيجية للموارد البشرية وتحسن الصحة والسعادة للموظفين وتوفير المال وزيادة الاصغاء بين العاملين وزيادة الوضوح والتركيز (Sornchai, 2016:12).

٢: أبعاد التأمل في مكان العمل:

اشار (Leinberger,2012:6) الى ان هناك بعدين للتأمل الوظيفي وكما يأتي:-

١- التأمل الذهني Mindfulness Meditation

يشير التأمل الذهني إلى الوعي والانتباه إلى كل لحظة يتخلى الذهن عن الانشغال في الذكريات والقلق والأوهام. ويهدف الى تحقيق الحكمة ورؤية الطبيعة الحقيقية للحياة، ويساعد الافراد على حل المشاكل ببصيرة المستقبل من خلال التأمل الذهني، ويعرف التأمل الذهني بانه حالة من اليقظة والتركيز غير مخلوطة مع الصور والأفكار أو المشاعر، وهناك درجات مختلفة من التأمل الذهني ويمكن للأفراد تحقيق حالات نقية على نحو متزايد من الوعي من خلال ممارسة التأمل (Woods,2012:4).

وخلاصة القول ان التأمل الذهني هو حالة من الوعي الداخلي الذاتي بأفكار الفرد والإجراءات الخاصة به لحظة بلحظة، التركيز الذهني و التأمل يدربان العقل على التركيز على شيء واحد فقط في اللحظة الواحدة ومن خلال ذلك أن العقل يصبح أكثر قوة ويمتلك الوعي، ويساعد الوعي على تشكيل أفكار

الافراد وسلوكياتهم من خلال ممارسة التأمل بانتظام، والافراد يراقبون وبوعي الانحرافات وتلافيها، ثم التركيز على الأفكار المناسبة والإجراءات بالإضافة إلى ذلك فإن عقولهم تكون أكثر هدوء وأكثر سلمية وقوة ، وقوة العقل تساعدهم على حل المشاكل و رؤية الأشياء بشكل واضح. (Petchsawang and McLean,2017:5)

٢- التأمل التجاوزي (الارتقائي) Transcendental meditation

هو عبارة عن تقنية لفصل النفس عن القلق وتعزيز الوئام وتحقيق الذات عن طريق التأمل، وهذه التقنية أسسها المعلم الهندي (MAHARISHI)، وتركز على بناء الأفكار ومحاكاة العقل الباطن وما يدور به من أفكار ومحاولة تجسيدها بصورة حقيقية داخل المخيلة، التأمل التجاوزي يعني فن الحياة او علم الحياة وهو أقدم نظام في العالم للرعاية الصحية الطبيعية والتطور الشخصي. تم بحث هذا النوع من التأمل على نطاق واسع في الدراسات السريرية وكما يسمى بـ (التأمل الساكن) ويتم من خلال غلق العينين ومحاولة التركيز على امر محدد، هذا النوع من التأمل يستفيد من التغيرات الفسيولوجية على سبيل المثال انخفاض معدل التنفس انخفاض حجم استهلاك الأكسجين بنسبة ٢٠٪ وانخفاض إنتاج ثاني أكسيد الكربون (Tamwatin, 2012:50).

ثانيا: الصحة في مكان العمل Health in the workplace

١- مفهوم الصحة في مكان العمل:

اما الصحة اصطلاحا فهناك نظريات متنافسة لتحديد ما هي الصحة ومن هذه النظريات النظرية الطبية التي تنظر للصحة بانها عدم وجود المرض، والنظرية الشمولية للصحة تعني بالصحة قدرة الشخص على تحقيق الأهداف، وفقا للنظرية الشمولية للصحة لا تتعارض بالضرورة مع وجود المرض وتعتبر الصحة مفهوم إيجابي في الحياة اليومية للأفراد العاملين (Ljungblad,2015:9).

يعود مصطلح المنظمات الصحية والتي تسمى أيضا بأمكان العمل الصحية أو الصحة المهنية إلى بداية القرن العشرين والذي يشير الى قدرة المنظمات على خلق مكان صحي جيد للموظفين لزيادة دوافعهم في العمل على عكس ما ركزت عليه سابقا الإدارة العلمية بافتراض أن تحفيز الافراد يتم وفقا للمكافآت الخارجية مثل الراتب والترقية والمنصب فالنظريات الحديثة اكدت على استهداف احتياجات العاملين كالمناخ والصحة في مكان العمل وذلك لزيادة التزامهم ونتاجيتهم ان استغلال القدرات الكاملة للموظفين ورعايتها ينعكس ايجابا على تحسين اداء المنظمات والوصول إلى أهداف الربح والإنتاج والرفاه المرتبط بالصحة حيث يتم تضمين جميع هذه الجوانب من خلال انشاء منظمات صحية ناجحة مصممة تصميمًا جيدًا لتعزيز العمل والحياة (Agata, 2015:27).

٢: ابعاد الصحة في مكان العمل:

يشير (Hoy Wayne K, ١٩٨٧:٤) الى ان ابعاد الصحة في مكان العمل تتمثل بالاتي:-

١- النزاهة المؤسسية (Institutional integrity)

تشير إلى قدرة المؤسسة على التكيف مع البيئة والتوافق معها من خلال المحافظة على برامج الصحة التنظيمية، توصف النزاهة كالالتزام صارم بمدونة القيم والمبادئ الأخلاقية والسلامة والاستقامة والصدق والاتساق بين الأعمال والمبادئ والأساليب والمقاييس سواء على المستوى المؤسسة او الفرد ويقال إن النزاهة هي قيمة جوهرية حيث تتضمن خدمة الآخرين والعمل بشكل موثوق وبفضيلة واخلاص امانة ومسؤولية وبشكل مناسب مع إحساس واضح بالهدف الصحيح والشرعي وعدم التأثر بالفساد. (Gurzawska, 2015:3)

٢- التأثير الرئيسي (Principal influence)

يشير التأثير الرئيسي الى قدرة الادارة العالي على التأثير في العاملين في المنظمة بواقعية توافقية مرنة بحيث يكون القائد يمارس دور منظم للأعمال .

السلوك التلقائي والعادات النمطية سائد في الكثير من الأعمال البشرية، لأنه في العديد من الحالات يكون السلوك التلقائي أكثر أشكال التصرف، نحن موجودون في بيئة تحفيزية معقدة بشكل غير عادي ، بسهولة أكثر تحركًا وتعقيدًا على الإطلاق في العالم .

للتعامل معها، نحن بحاجة إلى اختصارات. لا يمكننا توقع والتعرف على جميع الجوانب الشخصية وتحليلها في كل شخص. مهما كان السبب، من الأهمية في مكان العمل أن ندرك بوضوح أحد خصائص التأثير: فهو يجعلنا عرضة لمعرفة الاشخاص وطريقة التعامل معهم. هناك مجموعة من الافراد يعرفون جيداً أين تكمن أسلحة التأثير التلقائي والذين يوظفونهم بشكل منتظم وصحيح للحصول على ما يريدون.

(Robert B,2011,:2)

٣-الاعتبارات (Considerations)

تشير الاعتبارات الى العملية التي من خلالها ينتقل الموظف من كونه فرد غير مؤثر بسبب الظروف والتحديات في المنظمة الى فرد له تأثير مباشر وفعال ومؤثر داخل المنظمة، وتتضمن هذه العملية من اكتساب القيم المشتركة، والاتجاهات، والمهارات، والمعارف، فالتكيف التنظيمي يحدث عندما يتخطى الموظف الحدود التنظيمية. (Thomas , Anderson, 2007:581)

٤-إعداد الهيكل (Initiating Structure)

عرف (Robbins,judge,2013:480) إعداد الهيكل بأنه عبارة عن إطار يحدد الإدارات والأقسام الداخلية المختلفة للمؤسسة فمن خلال اعداد الهيكل تتحدد خطوط السلطة وانسيابها بين الوظائف، وكذلك يبين الوحدات الإدارية المختلفة التي تعمل معا على تحقيق أهداف المؤسسة او المنظمة.

يعتبر اعداد الهيكل لأي منظمة وسيلة أو اداة هدفها مساعد على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، من خلال تحقيق المساعد في تنفيذ الخطط واتخاذ القرارات وتحديد أدوار الافراد وتحقيق الانسجام في مختلف الوحدات والأنشطة، وتقادي التداخلات والازدواجية والاختناقات، ومن ناحية اخرى فان اعداد للهيكل التنظيمي له تأثير كبير على سلوك الأفراد والمنظمات ، فتقسيم العمل والتخصص يتضمن اسناد مهام وواجبات محددة للفرد، والالتزامات المترتبة على الفرد وتوقعاته نتيجة لذلك قد توفر له الشعور بالرضا عن العمل. (Yeon Lee,2015:74)

٥- دعم الموارد (Resource Support)

تشير استراتيجية دعم الموارد في المنظمة الى تنفيذها تدخل الموارد البشرية ، حيث انها تعد الاساس التي يعتمد عليها في انجاز اهداف المنظمة، وهذا الانجاز يتطلب توفير مهارات معينة لإنجاز هذا الهدف. لذا يتوجب حث وتشجيع الموظفين الذين سوف ينجزون هذه المهام الموكلة اليهم بكفاءة عالية وتقاني. وان تلبية احتياجاتها الافراد هي جزء مهم من التدخل في دعم العاملين لإنجاز اعمالهم بشكل الصحيح. وعندما يعاني الافراد من الإجهاد بسبب قلة الوقت والطاقة والموارد اللازمة لتلبية احتياجاتها الأساسية، فإنها تؤثر على التركيز في انجاز الاعمال بشكل المطلوب. ويوفر دعم الموارد للعاملين أداة تساعدهم في انجاز الاعمال وهذ يتطلب توفير المستلزمات والاحتياجات الضروري المطلوبة من خلال التنسيق مع اصحاب القرار وذلك لمساعدة في توفر وتسهيل لمساعدة الافراد العاملين. (Sexton،Rush,2012:1)

٦- الروح المعنوية (Morale)

تشير إلى الشعور باليقين والثقة والتعاون والصدقة الموجودة بين العاملين أي امتلاكهم المشاعر الطيبة تجاه بعضهم البعض بحيث يشعرون أنهم يعملون بشكل جيد.

ويمكن ان نص الروح المعنوية بالحوافز التي تساعد الانسان على تحقق اشباع حاجاته الاخرى النفسية والاجتماعية وتزيد من شعور العامل بحالة من الرقي في عمله والولاء وتحقيق التعاون بين زملائه. في عالم الأعمال التنافسية اليوم، يتم التعامل مع الموظفين الراضين على أنهم رأس المال البشري الأساسي. على الرغم من أنه من السهل جداً قياس الأداء المالي للشركة باستخدام أدوات وتقنيات مالية مختلفة، ولكن من الصعب جداً تحديد ما إذا كانت المنظمة تقوم بالشيء الصحيح لكي يظل موظفوها راضين في أماكن عملهم. كان هناك الكثير من الأبحاث المكثفة التي أجريت لقياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسات مختلفة. وتعكس الروح المعنوية للموظف الموقف العام تجاه عملهم، أي مدى التزام الموظف تجاه منظمته ووظائفه، وكذلك استعداده لتحقيق هدف المنظمة ومساهمتها. (Jewczyn 2010:8-9 ،

٧- التركيز المهني (Academic emphasis)

يشير التركيز المهني الى المدى الذي تهتم بها المنظمة بالتعليم والتدريب المهني والبحوث العلمية التي تطور العمل لتكون منظمة متعلمة.

وضح (senge,1990:3) المنظمة المتعلمة على أنه المنظمات التي يستطيع الأفراد فيها بزيادة طاقاتهم وقدراتهم بصورة مستمر وذلك لتحقيق النتائج التي يرغبونها، حيث تتوضح الافكار وانماط جديدة لديهم.

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث:

اولا : التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

من اجل إجراء اختبار التحليل الوصفي لمتغيرات البحث سيتم الاعتماد على مجموعة من الأدوات التي

توضح أهمية الفقرات والابعاد مثل (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري) وكالاتي:

أ- نتائج تحليل آراء العينة المبحوثة لمتغير التأمل في مكان العمل واستجابتهم

تختص هذه الفقرة بعرض نتائج الوصف الإحصائي لبيان مدى استجابة آراء العينة المبحوثة فيما يتعلق بمتغير التأمل الذهني بعد الاعتماد على البرامج المناسبة لاستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات، ويبين الجدول (٣) النتائج التي تخص كل فقرة من فقرات المتغير، الذي يتضمن الحد الأدنى والأقصى والوسط الحسابي والانحراف المعياري، التي يمكن من خلالها التعرف على انسجام والتجانس في استجابات العينة المبحوثة من عدمه .

جدول (٣) الوصف الاحصائي لأبعاد التأمل في مكان العمل

ت	الأبعاد المستقلة	الوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	النسبة المئوية	ترتيب الأبعاد
1	التأمل الذهني	2.91	0.879	0.582	1
2	التأمل التجاوزي	2.88	0.942	0.576	2
3	أجمالي التأمل في مكان العمل	2.895	0.9105	0.579	

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS.V.20.

ب- نتائج تحليل آراء العينة المبحوثة لمتغير الصحة التنظيمية واستجاباتهم تختص هذه الفقرة بعرض نتائج الوصف الاحصائي لبيان مدى استجابة آراء العينة المبحوثة فيما يتعلق بمتغير الصحة التنظيمية بعد الاعتماد على البرامج المناسبة لاستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات ، ويبين الجدول (٤) النتائج التي تخص كل فقرة من فقرات المتغير، الذي يتضمن

الحد الأدنى والاقصى والوسط الحسابي والانحراف المعياري، التي يمكن من خلالها التعرف على انسجام والتجانس في استجابات العينة المبحوثة من عدمه .

جدول (٤) الوصف الاحصائي لأبعاد الصحة التنظيمية

ترتيب الابعاد	النسبة المئوية	الانحراف المعياري العام	الوسط الحسابي العام	الابعاد المستقلة	ت
2	0.699	1.17	3.496	النزاهة المؤسساتية	1
7	0.584	1.013	2.923	التأثير الرئيسي	2
3	0.672	0.89	3.36	الاعتبارات	3
1	0.761	0.763	3.806	اعداد هيكل	4
6	0.598	1.003	2.99	دعم الموارد	5
4	0.636	Zx	3.183	الروح المعنوية	6
5	0.635	1.063	3.176	التركيز المهني	7
	0.655	0.975	3.276	أجمالي الصحة التنظيمية	8

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS.V.20.

ثانيا: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث:

يتم التعرف على نتائج علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (التأمل الذهني) والمتغير التابع (الصحة التنظيمية)، اذ يفترض الباحثان فرضية ارتباط رئيسة واحدة وتتفرع عنها فرضيتين فرعية اذ نصت على

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين التأمل في مكان العمل والصحة التنظيمية ، وان نتائج التحليل كم مبينه في مصفوف علاقات الارتباط :

جدول (5) مصفوفة علاقات الارتباط بين التأمل في مكان العمل والصحة التنظيمية

ت	الابعاد المستقلة	الصحة التنظيمية	
		معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	التأمل الذهني	٠.٣٩	0.001
2	التأمل التجاوزي	0.41	0.000
3	أجمالي التأمل في مكان العمل	٠.48	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات SPSS

ثالثا: تحليل علاقات التأثير المباشر بين متغيرات البحث:

سيتم التعرف على مدى وجود لعلاقات التأثير بين المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية، اذ افترض الباحثان وجود علاقة تأثير ايجابية للمتغير المستقل (التأمل في مكان العمل (JM)) في المتغير التابع (الصحة التنظيمية (WH)) والتي سيتم اختبارها من خلال تحليل الانحدار البسيط بين المتغيرات الرئيسية والانحدار المتعدد بين الابعاد الفرعية، كما سيتم التعرف على مقدار التأثير من خلال معامل ميل الانحدار (B) ومعنويتها من خلال مستوى المعنوية التي يوفره البرنامج والاسلوب وكذلك قيمة (T المحسوبة) ومقارنتها مع الجدولية، اما قوة النموذج سوف يتم اختبارها من خلال معامل التحديد والمعنوية التي تسجل لها كما يوفر البرنامج (F المحسوبة) التي يمكن مقارنتها القيمة الجدولية لها. ونتائج الاختبار كالاتي:

أولاً: الفرضية الرئيسية: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة للتأمل في مكان العمل في الصحة التنظيمية. تتوفر نتائج هذه الفرضية في الجدول (٦) التي تبين علاقة تأثير التأمل في مكان العمل في الصحة التنظيمية وطبيعة هذه العلاقة وكما يلي:

الجدول (٦) معاملات التأثير للتأمل الوظيفي في الصحة التنظيمية

مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التحديد R ^٢	قيمة T	معامل التأثير β	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.000	42.41	0.23	3.072	0.48	الصحة التنظيمية (WH)	التأمل في مكان العمل (JM)

يلاحظ من خلال جدول (٦) ان التأمل في مكان العمل له تأثير ايجابي في الصحة التنظيمية بمقدار (٤٨%) وهي نسبة مقبولة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، اما معامل التحديد اشار الى مقدار الذي يفسره التأمل في مكان العمل من الصحة التنظيمية وهي (٢٣%) وهي نسبة مقبولة ما دامت قيمة (F) المحسوبة) البالغة (٤٢,٤١) اكبر من القيمة الجدولية لها (٤)، وحسب هذه النتائج تقبل الفرضية الرئيسية التي مفادها وجود علاقة تأثير ايجابية للتأمل الوظيفي في الصحة التنظيمية.

ثانياً: الفرضية الفرعية الاولى: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة للتأمل الذهني في ابعاد الصحة التنظيمية. تتوفر نتائج هذه الفرضية في الجدول (٧) التي تبين علاقة تأثير التأمل الذهني في ابعاد الصحة التنظيمية وطبيعة هذه العلاقة وهي كالآتي:

الجدول (٧) معاملات التأثير للتأمل الذهني في ابعاد الصحة التنظيمية

مستوى المعنوية	قيمة T	معامل التاثير β	ابعاد الصحة التنظيمية	ابعاد التأمل في مكان العمل
0.010	2.382	0.294	النزاهة المؤسسية	التأمل الذهني
0.542	1,201	0.130	التأثير الرئيسي	
0.000	2.739	0.238	الاعتبارات	
0.000	-٣,٠٧٣	-٠,٢٨٠	اعداد الهيكل	
0.513	1.001	0.156	دعم الموارد	
0.000	2.506	0.244	الروح المعنوية	
0.000	3.491	0.377	التركيز المهني	

المصدر: من إعداد الباحثين

ثالثا: الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة للتأمل الارتقائي في ابعاد الصحة التنظيمية. تتوفر نتائج هذه الفرضية في الجدول (٨) التي تبين علاقة تأثير التأمل الارتقائي في ابعاد الصحة التنظيمية وطبيعة هذه العلاقة وهي كالآتي:

الجدول (٨) معاملات التأثير للتأمل الارتقائي في ابعاد الصحة التنظيمية

مستوى المعنوية	قيمة T	معامل التاثير β	ابعاد الصحة التنظيمية	ابعاد التأمل في مكان العمل
----------------	--------	--------------------------	--------------------------	----------------------------

0.007	2.208	0.248	النزاهة المؤسسية	التأمل الارتقائي
0.004	2.251	0.270	التأثير السلبي	
0.011	2.187	0.348	الاعتبارات	
0.004	2.239	0.242	اعداد الهيكل	
0.415	1.106	0.179	دعم الموارد	
0.617	1.320	0.094	الروح المعنوية	
0.679	1.209	0.073	التركيز المهني	

المصدر: من إعداد الباحثين

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات ذات الصلة بمتغير التأمل في مكان العمل:

أ- الاستنتاجات المعرفية: وتتمثل بالاتي: -

١- يعد التأمل في مكان العمل الطاقة الايجابية والأنشطة العقلية التي تشترك في التركيز والتدريب على التنظيم الذاتي والوعي وبالتالي فان ذلك سيؤدي إلى الاستقرار وعدم التخبط في اتخاذ القرارات داخل بيئة العمل وبالتالي يؤثر ايجابيا على عمل المنظمة.

٢- يشير التأمل الذهني إلى حالة من الوعي والانتباه واليقظة والتركيز غير ممزوجة مع الصور والأفكار أو المشاعر وتساعد العقل على تنظيم والتدريب وتكوين الأفكار بطريقة منتظمة ومرتبطة تساعد الأشخاص على تحقيق أهدافهم في بيئة العمل.

٣- يمثل التأمل ألتجاويزي (الارتقائي) حالة إيجابية للأفراد العاملين الذي يمارسونه لما له من نتائج إيجابية من خلال تخفيض حالات القلق والتوتر الوظيفي والأرق والتعب ويحسن العلاقات مع العاملين وزيادة الرضا الوظيفي ويعزز من الصحة النفسية والبدنية لهم.

ب- الاستنتاجات التطبيقية:

١- تبين من نتائج التحليل الإحصائي ضعف اهتمام الأطباء بممارسة التأمل في مكان العمل في مستشفى الحكيم العام بصورة عامة وهذا ناتج من عدم إدراكهم بالأفكار الذهنية والتأمل الذهني والخبرة الكافية لتنظيم تلك الأفكار والعقل والوعي بشكل كافي في توفير بيئة عمل صحة ملائمة تتناسب مع طبيعة العمل في المستشفى.

٢- يتضح من نتائج التحليل الإحصائي إن هنالك عدم ممارسة الأطباء في مستشفى الحكيم العام للتأمل الذهني بصورة كبيرة في عملهم نتيجة لعدم خبرتهم وتجربتهم في ذلك فضلاً عن عدم تفاعلهم مع الأفكار والمشاعر والأحاسيس التي تزيد من قوة التأمل الذهني لهم.

ثانياً: الاستنتاجات ذات الصلة بمتغير الصحة التنظيمية:

أ- الاستنتاجات المعرفية:

١- تمثل الصحة التنظيمية حالة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة والتي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على صحة العاملين مما يوفر لهم الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تحمي وتعزز الصحة والسلامة في بيئة العمل.

٢- إن الوصول إلى تحقيق منظمات متعلمة يعكس اهتمام تلك المنظمات إلى اكتساب معرفة وخزين من المعلومات والتركيز العلمي على الدراسات والأبحاث التي تعزز من الصحة التنظيمية.

ب- الاستنتاجات التطبيقية:

١- تبين من نتائج التحليل الإحصائي هنالك اهتمام من قبل الأطباء في مستشفى الحكيم العام بالنزاهة المؤسساتية وهذا ناتج من خلال قدرتهم على المحافظة على معايير العمل وتجنب ضغوطاته المستمر والالتزام بالسياسة التنظيمية التي تعزز من الصحة التنظيمية .

٢- اتضح من نتائج التحليل الإحصائي على الرغم من إن إدارة مستشفى الحكيم العام لها صلاحية ومسؤولية في التأثير الرئيسي على الأطباء والعاملين إلا إن هذا التأثير ضعيف على قدراتها في تغيير سلوكيات العاملين بشكل كبير وفي أي وقت.

٣- يتضح من نتائج التحليل الإحصائي بان الأطباء في مستشفى الحكيم العام لديهم اهتمام وإدراك للعلاقات الحميمة بينهم والصدقات في مكان العمل والعمل بروح الفريق الواحد دون تمييز بينهم.
-التوصيات:

أ- التوصيات ذات الصلة بمتغير التأمل في مكان العمل:

١. ضرورة اهتمام مستشفى الحكيم العام بممارسة التأمل في مكان العمل من قبل الأطباء من خلال التنظيم الذاتي والتركيز الذهني والعقل لما له دور كبير في تعزيز الصحة النفسية والبدنية والعقلية والاجتماعية وتحقيق الرفاهية لهم.

٢. ضرورة اهتمام مستشفى الحكيم العام بممارسة التأمل الذهني من خلال البحث عن الطرائق المنطقية في التعامل مع الأشياء والأفكار والتنظيم الذاتي لها لأنها تنعكس على أداء الأطباء في العمل والتأكد على تركيزهم الذهني والشعور بشعور إيجابي يقلل من مستويات التوتر والإجهاد.

ب- التوصيات ذات الصلة بمتغير الصحة التنظيمية:

- ١- ضرورة التزام مستشفى الحكيم العام بقواعد السلوك المهني والوظيفي وإلزام الأطباء العاملون ورفع مستوى الوعي فيما يتعلق بتحمل المسؤولية وتقديم أفضل الخدمات الصحية وتبادل الخبرات حول الممارسات الجديدة في العمل وتعزيز الشفافية تمهيداً لمزيد من أنشطة برامج النزاهة المؤسسية.
- ٢- ضرورة إدراك مستشفى الحكيم العام بمدى حجم التأثير الكبير الذي يقوم به الأطباء في العمل وإجراء توافقات وتسويات معهم للحد من الصراعات والضغوطات في القرارات التي تخص عملهم والتأكيد على أنهم قادرين على تنسيق العمل وإدارته بدون تأثير من قبل الإدارة العليا في المستشفى.

المراجع:

اولا: المراجع العربية:

- ١- عمر، احمد المختار.(٢٠٠٨).معجم اللغة العربية المعاصر. عالم الكتب، الطبعة الاولى. القاهرة.
ثانيا: المراجع الاجنبية:-

١. AgataGurzawska , (2015), Principles and Approaches in Ethics Assessment ,Institutional Integrity, Ethical Assessment of Research and Innovation: A Comparative Analysis of Practices and Institutions in the EU and selected other countries,p3-27.
٢. Jha, A. P., Stanley, E. A., Kiyonaga, A., Wong, L., & Gelfand, L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience. *Emotion*, 10(1), 54-64.
٣. Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
٤. Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105-128.

٥. Ravishankar Jayadevappa , Jerry Johnson,& Sumedha Chhatre (2007) . Effectiveness of Transcendental Meditation on Functional Capacity and Quality of Life of African Americans with Congestive Heart Failure: A Randomized Control Study.
٦. Elizabeth A. Hoge a,c, Brittany M. Guidos a , Mihriye Mete b , Eric Bui c , Mark H. Pollack d , Naomi M. Simon c , Mary Ann Dutton(2017). Effects of mindfulness meditation on occupational functioning and health care utilization in individuals with anxiety, Journal of Psychosomatic Research 95 (2017) 7–11.
٧. Yuan.T&Britta. K,(2015), The neuroscience of mindfulness meditation ,p214
٨. Lomas, T., Medina, J. C., Ivztan, I., Rupprecht, S., Hart, R., &Eiroa–Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on well–being and performance in the workplace: an inclusive systematic review of the empirical literature. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1–22.
٩. Sornchai, J. (2016). Mindfulness and meditation: The effect of a wellness intervention with child focused human service workers(Doctoral dissertation, The Ohio State University).p9,12
١٠. Woods, W. (2012).Meditating at work: A new approach to managing overload .Institute of Noetic Science,Web 2013 .<http://noetic.org/noetic/issue–nineteen> February /meditating–at–worklbi.P4–5–8–9
١١. Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. Journal of Management, Spirituality & Religion, 1–29,6,189–208

١٢. Tamwatin, T. (2012). Impact of meditation on emotional intelligence and self-perception of leadership skills (Doctoral dissertation, University of Westminster).p45-50
١٣. Ljungblad,C. ,(2015), workplace health promotion and employee health in municipal social care organizations, department of clinical neuroscience, KarolinskaInstitutet, Stockholm, Sweden.p9-10-11
١٤. AgataGurzawska , (2015), Principles and Approaches in Ethics Assessment ,Institutional Integrity, Ethical Assessment of Research and Innovation: A Comparative Analysis of Practices and Institutions in the EU and selected other countries,p3-27.
١٥. Hoy Wayne K, Feldman John A (1987) . "Organizational Health: The Concept and Its Measure". Journal of Research and Development in Education – Volume 20, Number 4, Summer.
١٦. AgataGurzawska , (2015), Principles and Approaches in Ethics Assessment ,Institutional Integrity, Ethical Assessment of Research and Innovation: A Comparative Analysis of Practices and Institutions in the EU and selected other countries,p3-27.
١٧. Claudio Naranjo, Robert Evan Ornstein. Viking Press, Jul 29, (1971) – Body, Mind & Spirit .p19
١٨. Filstad , Cathrine , (2011). Organizational Commitment through Organizational Socialization Tactics, Journal of Workplace Learning, Vol. 23, No. 6.p367
١٩. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2013). Fundamentals of organizational behavior. Pearson Education Canada. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.p480
٢٠. Sarah Sexton, Dathan Rush, (2012) Resource Support Strategies Guide.p1

٢١. Nicholas Jewczyn,(2010) Job satisfaction, morale, and cultural diversity: Factors influencing worker perspectives, expectations, and management strategies.p8-9
٢٢. Senge, Peter M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday.p3