



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الإدارة واقتصاد / قسم إدارة الأعمال

روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين

(دراسة أستطلاعية لآراء عينة من الهيئة التدريسية في جامعة العميد
بمحافظة كربلاء المقدسة)

رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة كربلاء وهي جزء
من متطلبات نيل درجة الماجستير علوم في إدارة الأعمال

من قبل

أحمد حامد عباس حسن

بإشراف الأستاذ المساعد الدكتور

يزن سالم محمد

2024 م

1445 هـ

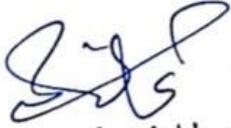
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ
وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَاجْعَلْ لِي مِنْ
لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا))

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيِّ الْعَظِيمِ

أقرار المقوم اللغوي

أشهد بأن اعداد هذه الرسالة الموسومة ب(روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين. دراسة تحليلية لأراء عينة من الهيئة التدريسية في جامعة العميد بمحافظة كربلاء المقدسة) تمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ماورد فيها من أخطاء لغوية وتعبيرية وبذلك أصبحت الرسالة مؤهلة للمناقشة بقدر تعلق الامر بسلامة الأسلوب وصحة التعبير.



التوقيع:

الاسم: أ.م.د. علياء نصرت حسن

التاريخ: / / 2024

أقرار المشرف

أشهد ان هذه الرسالة الموسومة (روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين للعاملين) دراسة استطلاعية لأراء عينة من الهيئة التدريسية في جامعة العميد بمحافظة كربلاء المقدسة. التي تقدم بها طالب الماجستير (احمد حامد عباس حسن) قد جرى اعدادها تحت اشرافي في جامعة كربلاء / كلية الادارة الاقتصاد وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال.


التوقيع
المشرف: أ.م.د. يزن سالم محمد
التاريخ / 1 / 2024

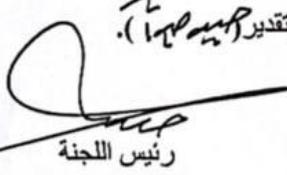
توصية رئيس قسم ادارة الأعمال

بناء على توصية الدكتور المشرف أرشح هذه الرسالة للمناقشة


التوقيع
رئيس قسم ادارة الاعمال
أ.د. محمود فهد عبد علي
التاريخ / 1 / 2024

أقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة الموقعون أدناه, نشهد بأننا اطلعنا على هذه الرسالة الموسومة بـ(روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين) دراسة تحليلية لأراء عينة من الهيئة التدريسية في جامعة العميد بمحافظة كربلاء المقدسة والمقدمة من قبل الطالب (احمد حامد عباس حسن) كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال وبعد إجراء المناقشة وجد إنها مستوفية لمتطلبات الشهادة وعليه نوصي بقبول الرسالة بتقدير (ممتاز).

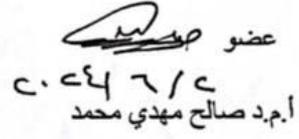

رئيس اللجنة

أ.د حسين حريجة غالي


عضو
م.د افضل عباس مهدي


عضو ومشرف
الأستاذ الدكتور

أ.م.د يزن سالم محمد


عضو
أ.م.د صالح مهدي محمد
٢٠٢٤ / ٦ / ٢٤

صادق مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء على قرار لجنة المناقشة

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة كربلاء

أقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناء على ترشيح السيد المشرف والسيد رئيس القسم وكذلك التوصية العلمية للمقومين العلمي واللغوي لرسالة الماجستير قسم إدارة الأعمال للطالب (احمد حامد عباس) الموسومة ب (روحانية مكان العمل وتأثيره في التمكين النفسي للعاملين دراسة استطلاعية لأراء عينة من الهيئة التدريسية في جامعة العميد بمحافظة كربلاء المقدسة) أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

الاستاذ الدكتور

علي احمد فارس

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

مصادقة مجلس كلية

صادق مجلس كلية الادارة والاقتصاد - جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة

ا.م.د.

هاشم جبار الحسيني

عميد كلية الادارة والاقتصاد

الإهداء

إلى من شجعني على المثابرة طول عمري، إلى الرجل الأبرز في

حياتي

(والدي العزيز)

إلى من بها أعلو وعلوها ارتكز، إلى القلب المعطاء،

(والدتي العزيزة)

إلى من بذلوا جهداً في مساعدتي وكانوا خير سند،

(أخوتي وأخواتي)

إلى أسرتي إلى أصدقائي وزملائي.....

إلى كل من أسهم ولو بحرف في حياتي الدراسية

أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصاً

شكراً لكم على ما قدمتموه لي، فأنا مدين لكم بكل ما حققته

أنتم مصدر قوتي وعزيمتي ولن أنسى فضلكم ابداً

أسأل الله تعالى أن يتقبله خالصاً

شكر وامتنان

نبدأ بحمد الله جلّت قدرته . فيه تعالى اعترازانا و عليه عز وجل اعتمادنا ونصلّي ونسلم على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه المنتجبين ومن اتبع هداه إلى يوم الدين .

أما بعد : فيسجل الباحث عظيم شكره وخالص امتنانه إلى السيّد المشرف الأستاذ المساعد الدكتور (يزن سالم محمد) الذي كان مشرفاً علمياً أميناً متمتعاً بأخلاق وخبرة عالية ورصانة علمية. متمنياً له التوفيق لخدمة العلم والمسيرة العلمية. واتقدّم بشكري وامتناني الى أستاذتي الفضلاء في قسم إدارة الاعمال (جامعة كربلاء) الذين نهلت من علمهم عن طريق مدة دراستي ابتداء من عمادة الكلية إلى رئيس القسم المحترم الدكتور (محمود فهد الدليمي) لدعهم المتواصل ورعايتهم الأبوية لطلبة الدراسات العليا وأوجه بشكري وخالص امتناني الى السادة الفضلاء كل من السيد رئيس لجنة المناقشة وأعضائها لتفضلهم بمناقشة الرسالة وإبداء ملاحظات علمية قيمة.

والشكر موجه أيضاً إلى الأساتذة الفضلاء المحكمين لما بذلوا من وقت وجهد ...في تحكيم مقاييس الدراسة ولما أبدوا من ملاحظات وأراء علمية قيمة.
أقدر شكري أيضاً الى السادة الفضلاء الذين يقومون بهذا الجهد من الناحية اللغوية والنحوية والاحصائية والسلامة الفكرية.

الباحث

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الأهداء
ب	شكر وامتنان
ت - ث	قائمة المحتويات
ج - ح	قائمة الأشكال
خ - ذ	قائمة الجدول والملاحق
ر	المستخلص
2-1	المقدمة
39 – 3	الفصل الأول: منهجية الدراسة بعض الدراسات السابقة
17- 4	المبحث الأول: منهجية الدراسة
39 - 18	المبحث الثاني: بعض الدراسات السابقة
89 - 40	الفصل الثاني : الجانب النظري
63 -41	المبحث الأول: روحانية مكان العمل
86 - 64	المبحث الثاني: التمكين النفسي للعاملين
89 - 87	المبحث الثالث: العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين
130-90	الفصل الثالث : الأطار الميداني للدراسة

105-91	المبحث الأول: اختبار وتطوير مقاييس البحث
118-106	المبحث الثاني: وصف وتحليل متغيرات الدراسة وتفسير نتائجها
130-119	المبحث الثالث: تحليل فرضيات الدراسة وتفسيرها
137-131	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
134-132	المبحث الأول: الاستنتاجات
137-135	المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات
153-138	المصادر والمراجع
III - XII	الملاحق
I - II	المستخلص باللغة الانجليزية

قائمة الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	المخطط الفرضي للدراسة	6
2	توزيع افراد العينة حسب النوع الاجتماعي(ذكر،انثى)	10
3	توزيع أفراد العينة حسب العمر	11
4	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	12
5	توزيع افراد العينة حسب سنوات الخدمة	12
6	توزيع افراد العينة حسب المنصب الوظيفي	13
7	علاقة روحانية مكان العمل بالمفاهيم الاخرى	54
8	الخطوات الخمس لعملية التمكين النفسي	75
9	(Velthouse and Thomas, 1990:991) شكل نموذج	77
10	الشبكة الاسمية الجزئية للتمكين النفسي في مكان العمل	78
11	منحنيات التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث	95
12	التحليل التوكيدي روحانية مكان العمل قبل التعديل	97
13	التحليل التوكيدي لروحانية مكان العمل بعد التعديل	98
14	التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين	100
15	الشكل البياني لابعاد روحانية مكان العمل	112

118	الشكل البياني لابعاد التمكين النفسي للعاملين	16
123	تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين	17
125	تأثير العمل الهادف في التمكين النفسي للعاملين	18
127	تأثير الشعور بالمجتمع في التمكين النفسي للعاملين	19
129	تأثير بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في التمكين النفسي للعاملين	20

قائمة الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
8	وصف العينة مجتمع الدراسة	1
9	وصف عينة الدراسة	2
14	هيكلية الاستبانة	3
22-18	بعض الدراسات العربية السابقة المتعلقة بروحانية مكان العمل	4
27-23	بعض الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بروحانية مكان العمل	5
32-28	بعض الدراسات العربية السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي	6
37-33	بعض الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي	7
44-43	تعريف روحانية مكان العمل حسب اراء عدد من الباحثين	8
55	الابعاد الروحانية المستخدمة من قبل عدد من الباحثين	9
67-65	تعريف التمكين النفسي للعاملين وفق اراء عدد من الباحثين	10
91	التوصيف والترميز	11
93	نسب اتفاق السادة المحكمين حول فقرات الاستبانة	12
94	اختبار (Kolmogorov- smirnov test) للمتغيرات الحالية	13
96	معايير مطابقة نتائج التحليل التوكيدي	14
99	نتائج معلمات التحليل العاملي التوكيدي لروحانية مكان العمل	15

101	نتائج معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين	16
102	قيم اختبار كروسباخ الفا ومعامل الصدق الهيكلي لمقاييس الدراسة	17
104-103	قيم الارتباط بين اسئلة المقياس ومتغيراته وابعاده	18
106	تفسير قيم الوسط الحسابي	19
108	المقاييس الوصفية لبعده العمل الهادف	20
109	المقاييس الوصفية لبعده الشعور بالمجتمع	21
111	المقاييس الوصفية لبعده الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	22
112	المقاييس الوصفية لبعده لروحانية مكان العمل بابعادها	23
114	المقاييس الوصفية لبعده الكفاءة	24
115	المقاييس الوصفية لبعده التأثير	25
116	المقاييس الوصفية لبعده المعنى	26
117	المقاييس الوصفية لبعده الاستقلالية	27
118	وصف وتحليل التمكين النفسي للعاملين	28
119	تفسير علاقة الارتباط	29
120	علاقات الارتباط بين روحانية مكان العمل بابعادها والتمكين النفسي للعاملين	30
124	مسارات ومعلمات اختبار تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين	31

126	مسارات ومعلومات اختبار تأثير العمل الهادف في التمكين النفسي للعاملين	32
128	مسارات ومعلومات اختبار تأثير الشعور بالمجتمع في التمكين النفسي للعاملين	33
130	مسارات ومعلومات اختبار تأثير بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في التمكين النفسي للعاملين	34

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
XI-XII	أسماء السادة محكمي الاستبانة	1
X - IV	استمارة الاستبانة	2
III	كتاب تسهيل مهمة	3

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية الى اختبار العلاقة بين متغير روحانية مكان العمل المتمثلة بأبعاده (العمل الهادف، الشعور بالمجتمع، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة) والتمكين النفسي للعاملين المتمثلة بأبعاده (الكفاءة، التأثير، المعنى، الاستقلالية) في المنظمة المبحوثة، وتم وضع مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقات بين متغيري الدراسة المستقل والتابع وأبعادهما الفرعية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة في جمع بيانات الجانب الميداني للدراسة، إذ تم تصميم هذه الاستبانة بواقع (31) فقرة غطت كل أبعاد الدراسة، وضم مجتمع الدراسة الجامعات الأهلية بالعراق وايضاً فيما يتعلق بميدان الدراسة فقد تم اختيار (جامعة العميد بمحافظة كربلاء المقدسة بوصفها ميداناً للدراسة، إذ تعدّ من أهم الجامعات الأهلية في محافظة كربلاء ، إذ تم استقصاء آراء عينة بلغ حجمها (105) فرد من أعضاء الهيئة التدريسية من موظفي المنظمة المبحوثة بكافة اقسامها، تمت الاستعانة في تحليل بيانات الجانب الميداني للدراسة بعدد من الأساليب الاحصائية والتي تمثلت باستخدام الحزمة الاحصائية (25) (SPSS و ((AMOS V25، وكذلك استخدام برنامج (Microsoft Excel 2013) وبناءً على نتائج وصف وتشخيص متغيري الدراسة بأبعادها الفرعية، فضلاً عن اختبار علاقات الارتباط والتأثير بينهما توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات منها وجود علاقة معنوية ما بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين بحيث ان تحسين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين يُساهم في تحسين الإنتاجية والإبداع والرضا الوظيفي، وانخفاض التغيب عن العمل، وتحسين الولاء للمنظمة، وتحسين الصحة العقلية والنفسية للعاملين. وقد اتضح اهم الاستنتاج من البحث أن عينة الدراسة تهتم بمستوى مرتفع بروحانية مكان العمل وهي تستشعر ضرورة هذا المتغير في البيئة الجامعية ومدى تأثيره في سلوك المنتسبين . بلاضافة الى اهم التوصيات ضرورة التوجه الكامل واستثمار جميع موارد الجامعة المختلفة نحو توجيه العمل الهادف امكانات الجامعة في تنفيذ استراتيجيات التعليم وتمكين الطلبة من تحقيق اهدافهم في التحصيل الدراسي .

الكلمات الرئيسية : روحانية مكان العمل ، التمكين النفسي للعاملين ، جامعة العميد في محافظة كربلاء المقدسة



استحوذ مفهوم روحانية مكان العمل Spirituality Workplace على اهتمام الباحثين لسنوات خاصة في العقد الاول من القرن الواحد والعشرين.نتيجة زيادة التحديات والتهديدات التي تتخلل بيئة العمل أذ يُمثل التوجه نحو التعامل مع الجانب الروحي داخل مكان العمل خطوة هامة وأساسية لخلق بيئة عمل إيجابية تُساهم في تحقيق الاستدامة التنظيمية. فمن خلال التركيز على احتياجات العاملين الروحية، يمكن للمنظمات تعزيز شعورهم بالمعنى والهدف، والارتباط بزملائهم وبأهداف المنظمة، والشعور بالامتنان، والتعاطف، والأمل ، اذ أصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى أن يجد الناس معنى وهدفاً في عملهم لذلك يمكن أن تساعد روحانية مكان العمل العاملين في العثور على معنى وهدف في عملهم ، وكذلك يمكن أن تساعدهم على تطوير الشعور بالانتماء للمجتمع ، ايضاً يمكن أن تؤدي روحانية مكان العمل الى زيادة الثقة بالنفس والكفاءة لدى العاملين اذ تشجع القيم الروحية داخل مكان العمل مشاعر الحب والإيثار، والمودة، والإخلاص، والإدارة الأخلاقية، مما يسهم في تعزيز قابلية الأفراد العاملين على حل المشكلات، وتحسين من النمو العقلي للأفراد العاملين مما يسهم في تعزيز الشعور بالانتماء الذاتي للحياة الوظيفية، وتعظيم الرضا عن العمل، ومواجه التحديات، وتكوين سلوكيات عمل إيجابية (Gotsis,et al.,2008: 575).تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة إيجابية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي اذ وجدت الدراسات أن العاملين الذين لديهم شعور أقوى بالروحانية في العمل لديهم مستويات أعلى من التمكين النفسي. وفي هذه الدراسة تم فحص العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين للجامعات الخاصة في العراق، وتم استخدام نهج متعدد الأبعاد لقياس الروحانية في مكان وبغية تحقيق هدف الدراسة الرئيسة والأهداف الفرعية المنبثقة منه تم بناء نموذج افتراضي ليتعاطى مع متغيرين تمثل بروحانية مكان العمل والتمكين النفسي وتم صياغة اثنين من الفرضيات الرئيسية انبثق عدد منها بفرضيات فرعية الفرضية الرئيسية الأولى لبحث علاقة الارتباط والفرضية الرئيسية الثانية لبحث علاقة الارتباط بين المتغيرين (Rahmatika,et al.,2022:421). تضمنت هذه دراسة عدة فصول : الفصل الأول شمل المبحث الأول منهجية الدراسة فيما تضمن المبحث الثاني بعض الدراسات السابقة. اما الفصل الثاني فقد تضمن الإطار النظري للدراسة الذي تكون من ثلاث مباحث، المبحث الأول روحانية مكان العمل،فيما اختص

المبحث الثاني بالتمكين النفسي للعاملين، اما المبحث الثالث شمل العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين، الفصل الثالث احتوى الأطار الميداني للدراسة الذي تضمن ثلاث مباحث، المبحث الأول اختبار مقاييس البحث وتطويرها والمبحث الثاني وصف وتحليل متغيرات الدراسة وتفسير نتائجها، اما المبحث الثالث تناول تحليل فرضيات الدراسة وتفسيرها. في حين تضمن الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات، والذي شمل المبحث الأول الاستنتاجات فيما احتوى المبحث الثاني التوصيات وألية تنفيذها.

الفصل الأول

منهجية الدراسة وبعض

الدراسات السابقة

المبحث الأول : منهجية للدراسة

المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة

المبحث الأول : منهجية الدراسة

توطئة:

منهجية الدراسة هي بمثابة الخريطة التي توجه الباحث في رحلته العلمية، وتحدد مسار دراسته بدقة وكفاءة تمثل هذه المنهجية الإطار العام الذي يضم جميع خطوات البحث العلمي بدءًا من تحديد المشكلة التي تسعى الدراسة إلى حلها، مروراً بأهمية الدراسة وأهدافها والفرضيات التي تستند عليها، وصولاً إلى مجتمع الدراسة وأدوات جميع البيانات وتحليلها.

أولاً: مشكلة الدراسة:

في ظلّ التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم، تواجه مؤسسات التعليم تحدياتٍ جمةً فرضتها التطورات التكنولوجية، والعولمة، وعدم الاستقرار السياسي، والتقلبات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والصحية، فضلاً عن ازدياد حدة المنافسة، وقد انعكست هذه التحديات على العاملين في مؤسسات التعليم بشكلٍ سلبي، ممّا أدى إلى انخفاض الاستقرار الوظيفي، وارتفاع مستوى القلق والضغوط والإرهاق لديهم، وشعورهم بعدم الانتماء للمؤسسة، ولذا، بات من الضروريّ البحث عن حلولٍ فعّالة لمعالجة هذه المشكلات، ممّا دفع إلى التوجه نحو مدخل الروحانية في مكان العمل كخيارٍ واعدٍ لتعزيز رغبة العاملين في العمل الهادف، ودمجهم في إطار الهوية الجامعية ومصيرها، ودعم الاستقامة والثقة التنظيمية، ويرى الباحثون أنّ التمكين النفسي للعاملين يؤدي دورًا محوريًا في دعم الروحانية في مكان العمل، من خلال تعزيز الكفاءة والاستقلالية، وبناء بيئة عمل صحية، ونظرًا لمعاناة العاملين في جامعة العميد من شعورٍ بالعزلة وضغوطات العمل والإرهاق، فقد سعى الباحث إلى إجراء دراسةٍ تهدف إلى معالجة هذه المشكلات من خلال تعزيز دور التمكين النفسي للعاملين، وتتمثل أهمية هذه الدراسة في تقديم توصياتٍ لتعزيز شعور العاملين بالانتماء والرضا عن العمل، وتحسين بيئة العمل في جامعة العميد، والارتقاء بأداء الجامعة بشكلٍ عام. بالإضافة إلى هذه المشكلات، من المهم مراعاة القيود الثقافية والاجتماعية في العراق عند إجراء الدراسة.

ويمكن توضيح المشكلة من خلال التساؤل الرئيسي التالي في المنظمة المبحوثة:-

1. ما مستوى روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة؟
2. ما مستوى التمكين النفسي في المنظمة المبحوثة؟
3. ما مستوى علاقة الارتباط بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين؟
4. ما مستوى تأثير روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين؟

ثانياً: أهمية الدراسة

- تتمثل أهمية دراسة روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي من خلال الاتي:
1. من الناحية النظرية: تسهم الدراسة في تطوير فهمنا لمفهوم روحانية مكان العمل، وعلاقته بالتمكين النفسي للعاملين في الجامعات الخاصة في العراق. كما يمكن أن تساعد الدراسة في تحديد العوامل التي تؤثر على روحانية مكان العمل في الجامعات الخاصة، وكيفية تعزيزها في هذه المؤسسات.
 2. من الناحية التطبيقية: يمكن أن تساعد الدراسة في تطوير برامج وممارسات إدارية لتعزيز روحانية مكان العمل في الجامعات الخاصة في العراق، وعلية تحقيق الفوائد الإيجابية التي يرتبط بها، مثل:

أ- الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الأهلية.

ب- الإنتاجية في الجامعات الأهلية.

ت- الالتزام التنظيمي للعاملين في الجامعات الأهلية.

ث- الصحة النفسية للعاملين في الجامعات الأهلية.

تعد روحانية مكان العمل من المفاهيم المهمة في علم النفس التنظيمي اذا تشير الى الشعور بالمعنى والهدف في مكان العمل والى وجود روابط قوية بين العاملين والمنظمة والمجتمع. كما تعد روحانية مكان العمل عاملاً مهماً في تحقيق الرضا الوظيفي والأنتاجية والالتزام التنظيمي للعاملين. من ناحية أخرى، يعد التمكين النفسي من المفاهيم المهمة في علم النفس التنظيمي، إذ يشير الى شعور العامل بأنه قادر على التحكم في عملة واتخاذ القرارات بشأنة، وان لديه الموارد والدعم اللازمين لتحقيق أهدافه. كما يرتبط التمكين النفسي بالعديد من الفوائد الإيجابية للعاملين، مثل الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والصحة النفسية. بناءً على ما سبق، يمكن القول إن هناك علاقة مهمة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين. إذ إن أن روحانية مكان العمل تسهم في تعزيز شعور العاملين بالمعنى والهدف في العمل، مما يقود الى زيادة شعورهم بالكفاءة، والتأثير، والمعنى، والأستقلالية، وهي أبعاد رئيسة للتمكين النفسي للعاملين.

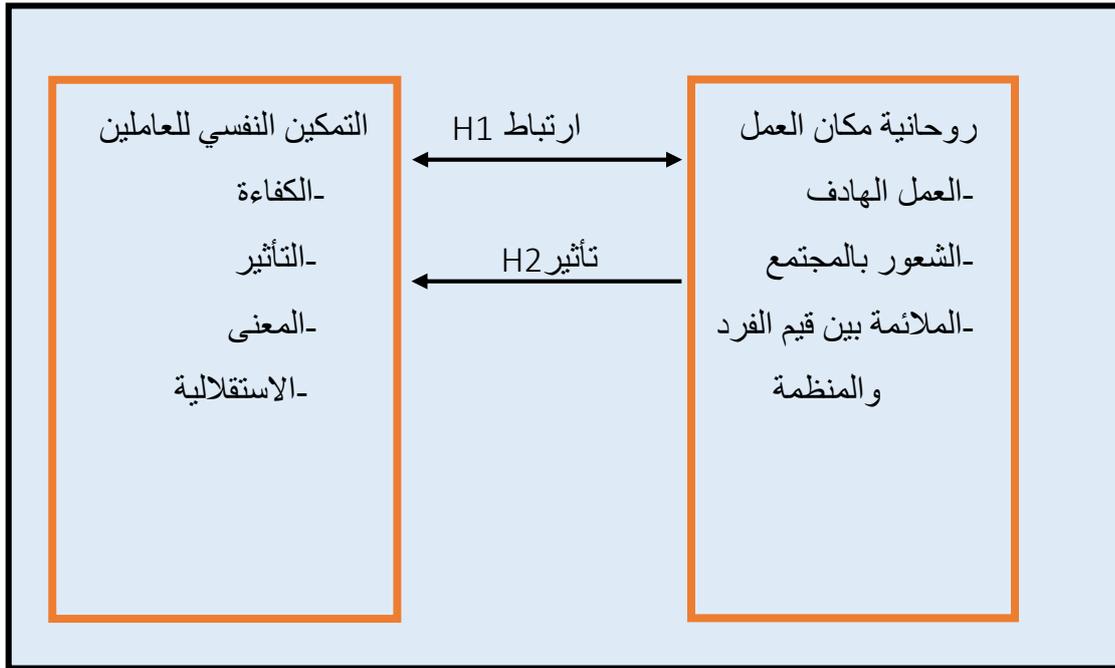
ثالثاً: أهداف الدراسة

تتجلى اهداف الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:-

1. قياس مستوى روحانية مكان العمل في الجامعة.
2. قياس مستوى التمكين النفسي للعاملين في الجامعة
3. اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرات المبحوثة في الجامعة.
4. اختبار تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين في الجامعة.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة

يوضح المخطط الفرضي للدراسة العلاقة المتوقعة بين متغيرات الدراسة. يتوقع الباحث أن تثبت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين، وأن أبعاد روحانية مكان العمل تؤثر بشكل متفاوت على التمكين النفسي للعاملين. المتغير المستقل (روحانية مكان العمل) والمتغير المعتمد (التمكين النفسي للعاملين) إذا ان المتغير المستقل والمتغير المعتمد تضمانا مجموعة من الأبعاد لكل منهما ان متغير روحانية مكانية العمل ضم الأبعاد الآتية: (العمل الهادف، الشعور بالمجتمع، والملائمة بين قيم الفرد والمنظمة) (Milliman, et al., 2003: 426) أما متغير التمكين النفسي للعاملين تضمن الأبعاد الآتية: (الكفاءة، التأثير، المعنى، الاستقلالية) (Spritzer et al., 1995: 1442).



شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة
المصدر: اعداد الباحث

خامساً : فرضيات الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي ووضع اجابات منطقية وموضوعات لتساؤلاته تم صياغه اثنين من الفرضيات الرئيسة:

1- الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين روحانية في مكان العمل والتمكين النفسي بأبعاده وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العمل الهادف والتمكين النفسي للعاملين بأبعاده.
ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشعور بالمجتمع والتمكين النفسي بأبعاده.
ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة والتمكين النفسي بأبعاده.

2- الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للروحانية في مكان العمل في التمكين النفسي بأبعاده وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
أ- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعمل الهادف في التمكين النفسي بأبعاده.
ب- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للشعور بالمجتمع في التمكين النفسي بأبعاده.
ت- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للملائمة بين قيم الفرد والمنظمة في التمكين النفسي بأبعاده.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينته:

1- مجتمع الدراسة:

يضم مجتمع الدراسة الهيئة التدريسية في الجامعات الأهلية العراقية ، ركيزة أساسية للتعليم الحديث والتنافسي ، تعد الجامعات الأهلية في العراق حاضنةً لمجتمعٍ أكاديمي حيوي يشكل فيه أعضاء الهيئة التدريسية حجر الزاوية لبناء منظومة تعليمية متميزة تواكب التطورات العصرية وتلبي احتياجات سوق العمل.

اختيار عينة الدراسة:

تم اختيار جامعة العميد الأهلية في محافظة كربلاء كعينة للدراسة، إذ تُعد جامعة أهلية عراقية حديثة النشأة، حيث تأسست عام 2017. وتتبع العتبة العباسية المقدسة، مما يضيف عليها بعداً روحياً وثقافياً مميزاً. وذلك لأهميتها كجامعة أهلية رائدة في المحافظة. تضم الجامعة خمسة من الأقسام من كلية الطب، وطب الاسنان والصيدلة، والتمريض، كلية التربية الأساسية للبنات ، مما يوفر عينة غنية بدلالات هامة لفهم روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين في الجامعات العراقية الأهلية.

اختار الباحث عينة قصدية من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العميد، والتي تمثلت في جميع أعضاء الهيئة التدريسية البالغ عددهم 145 عضواً. تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لتحديد العينة، حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية.

جدول (1): وصف عينة مجتمع الدراسة

الاستمارات				عينة الدراسة	مجتمع الدراسة
نسبة الاسترجاع	عدد الاستبانات الصالحة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات الموزعة	145	جامعة العميد بكربلاء
88 %	105	120	145		

المصدر: اعداد الباحث

سابعاً : وصف عينة الدراسة:

تضمن وصف عينة الدراسة الهيئة التدريسية في جامعة العميد في محافظة كربلاء ما يأتي:

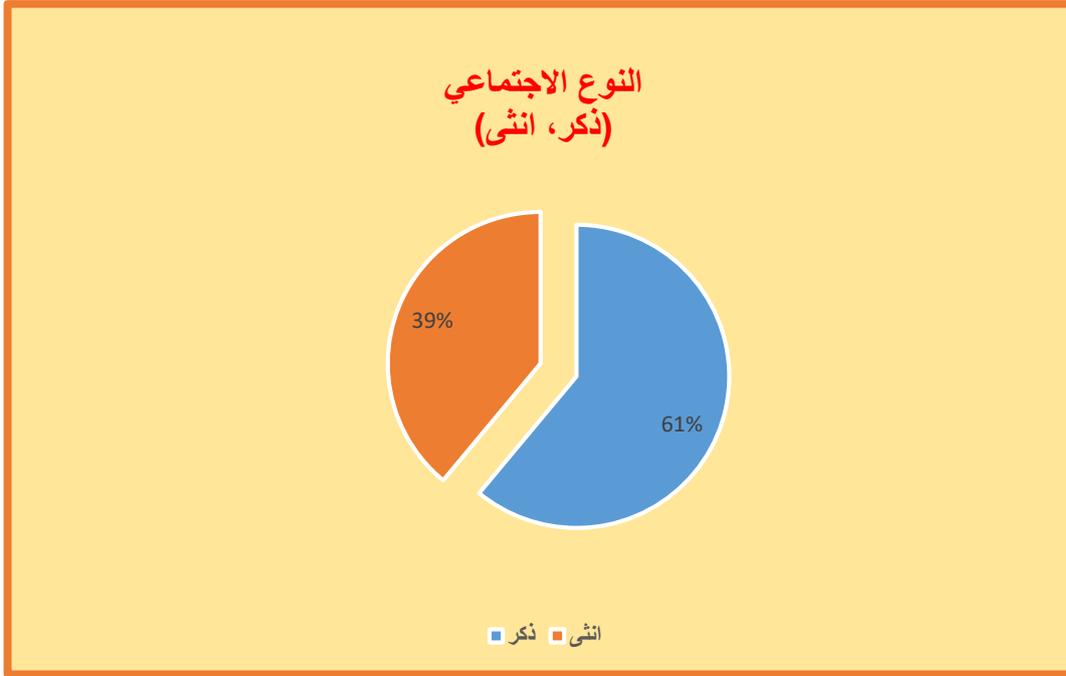
جدول (2): وصف عينة الدراسة

النسبة	العدد	الفئة	السمة
%61	65	ذكر	النوع الاجتماعي (ذكر، انثى)
%39	40	انثى	
%100	105	N	
%28	30	30_25	العمر
%37	39	40-30	
%20	21	50-41	
%10	10	60-51	
%5	5	61 فاكثر	
%100	105	N	
%0	صفر	دبلوم	المؤهل العلمي
%24	25	بكالوريوس	
%2	2	دبلوم عالي	
%43	45	ماجستير	
%31	33	دكتوراه	
%100	105	N	
%43	45	5-1	سنوات الخدمة
%29	30	10-6	
%11	12	15-11	
17%	18	16 فاكثر	
%100	105	N	
1%	1	رئيس جامعة	المنصب الوظيفي
2%	2	مساعد رئيس جامعة	
5%	5	العمداء	
12%	12	رؤساء الاقسام	
80%	80	اعضاء الهيئة التدريسية	
100%	100	N	

المصدر: اعداد الباحث

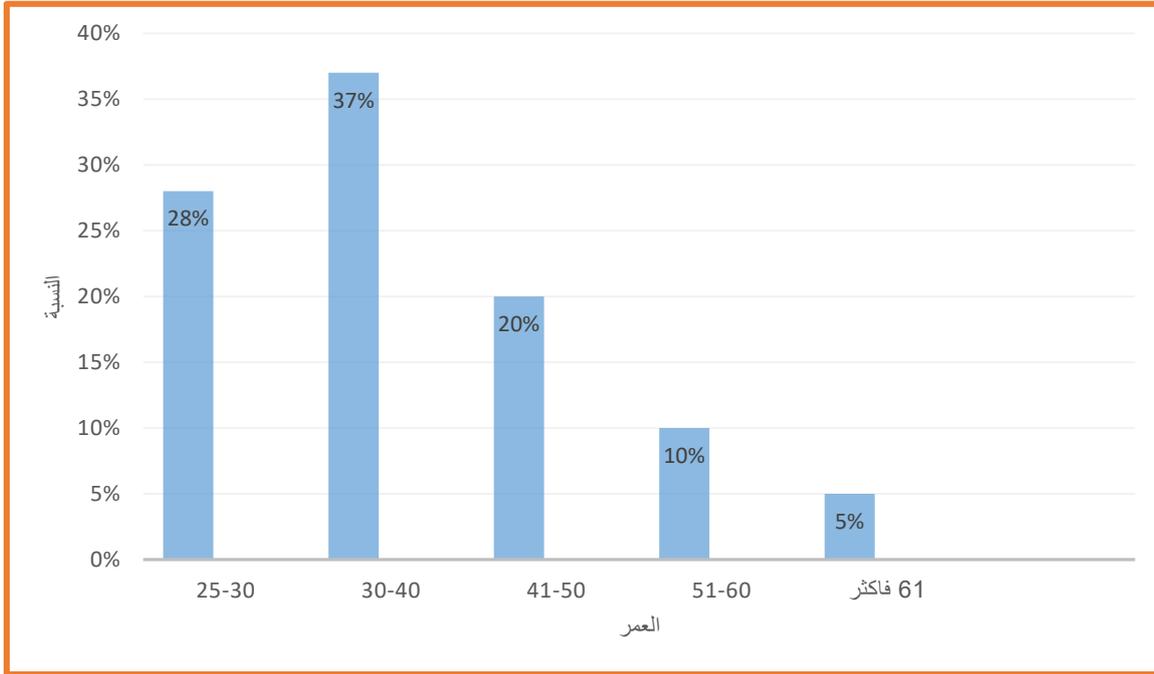
يتضح من الجدول (2) ما يأتي:

1- النوع الاجتماعي: وفقاً لجدول (2) ، بلغ حجم العينة 105 أفراد ، وبلغت نسبة الذكور 61% اي ما يعادل 65 فرداً بينما بلغت نسبة الاناث 39% اي ما يعادل 40 فرداً. وبالتالي، فإن غالبية أفراد العينة هم من الذكور.



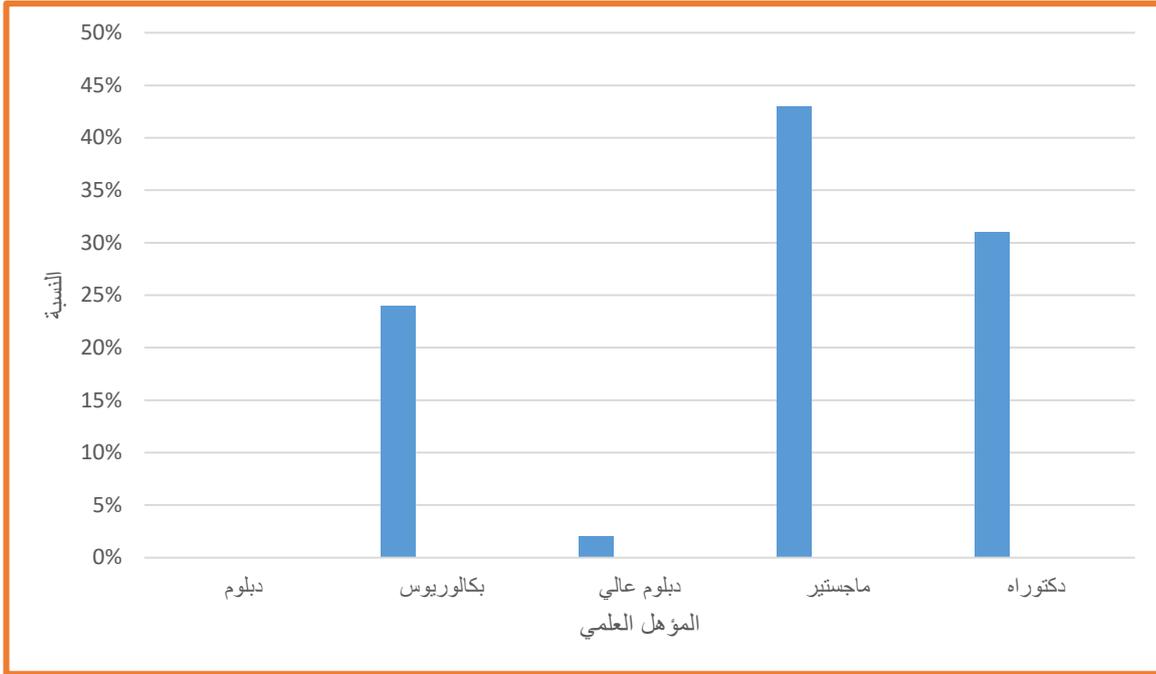
الشكل(2): توزيع الافراد المبحوثين بحسب النوع الاجتماعي (ذكرا و انثى)
المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة.

2- العمر: وفقاً للجدول رقم (2)، فان الفئة العمرية 30-40 هي الفئة الأكبر من حيث النسبة المئوية ، اذ تمثل 37% من اجمالي العينة ، تليها الفئة العمرية 25-30 بنسبة 28%، ثم الفئة العمرية 41-50 بنسبة 20%، ثم الفئة العمرية 51-60 بنسبة 10%، وأخيراً الفئة العمرية 61 فأكثر بنسبة 5%. وبشكل عام ، فإن الفئات العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي الفئات العمرية النشطة، اي التي تتراوح اعمارهم بين 25 و60 سنة ، حيث تشكل هذه الفئات العمرية 95% من العينة. أما الفئات العمرية الاقل تمثيلاً فهي الفئات العمرية الأكبر من 60 سنة، حيث تشكل هذه الفئات العمرية 5% فقط من العينة.



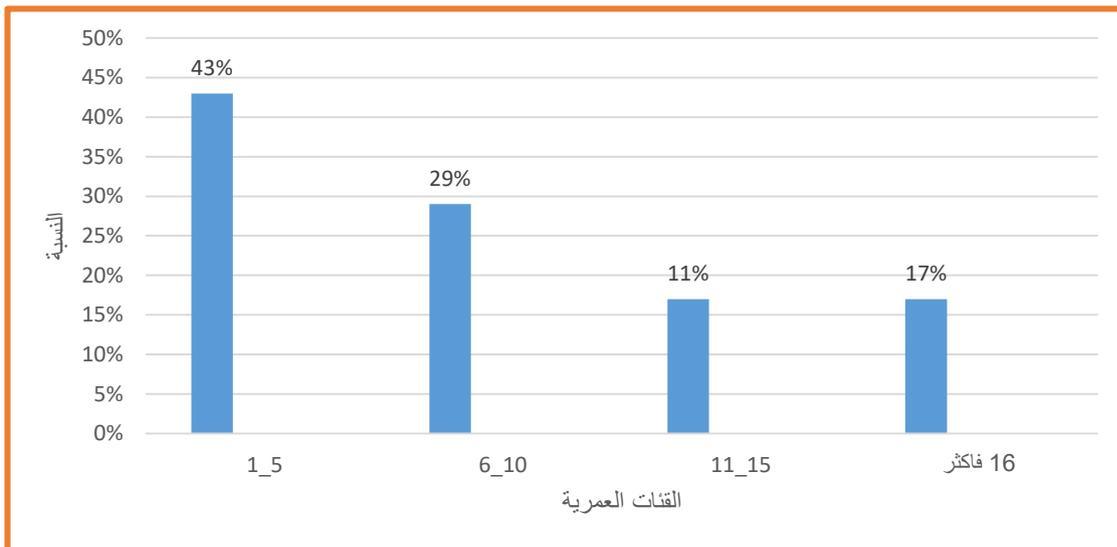
الشكل(3): توزيع أفراد العينة بحسب العمر
المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة.

3- المؤهل العلمي : تشير النتائج الاحصائية الواردة في الجدول (2) الى أن معظم أفراد العينة من الهيئة التدريسية في جامعة العميد الأهلية بكر بلاء هم من حملة الشهادات العليا اذ بلغت نسبة حملة شهادة الماجستير 43%، تليها نسبة حملة شهادة الدكتوراه 31%، وهذا يعني أن الجامعة تحرص على استقطاب أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة عالية ومؤهلات علمية متقدمة، وذلك من أجل تقديم تعليم متميز ومخرجات تعليمية تلبي احتياجات المجتمع.



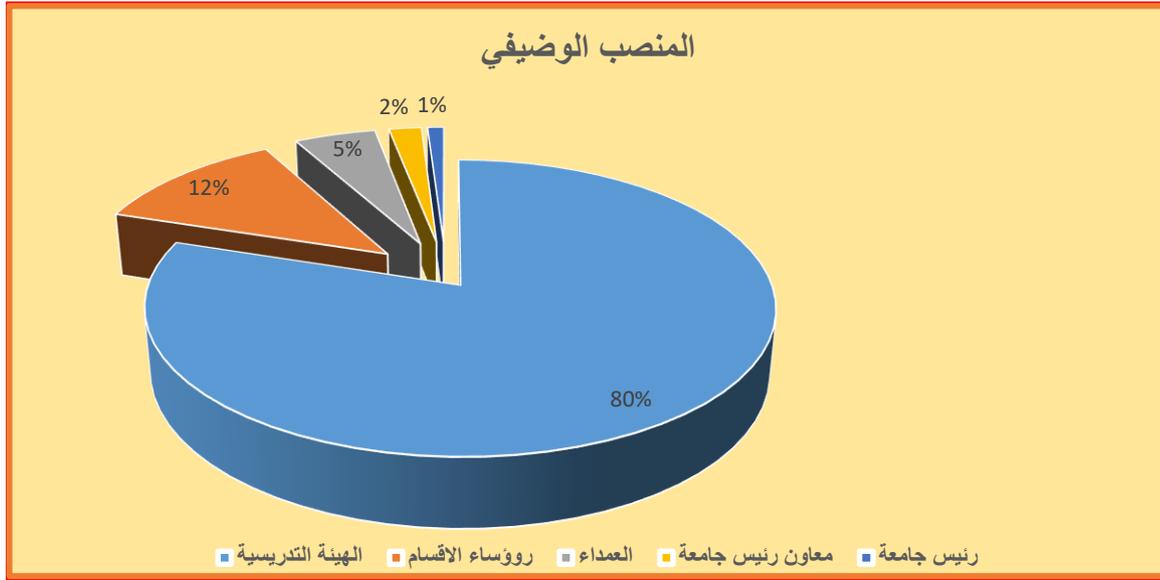
الشكل (4): توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي
المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة

4- سنوات الخدمة: تشير معطيات الجدول (2) للدراسة التي أجريت على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العميد الأهلية ب كربلاء الى أن نسبة 43% من أفراد العينة لديهم سنوات خدمة ما بين 5-1 في مجال عملهم، يليهم من لديهم خدمة 6-10 سنوات بنسبة 29%، ثم الفئة 16 فأكثر بنسبة 17%، اما من لديهم خدمة 11-15 جاءت في المرتبة الاخيرة بنسبة 11% .



الشكل (5): توزيع افراد العينة حسب سنوات الخدمة
المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة

5- **المنصب الوظيفي**: تشير هذه النسب إلى توزيع المناصب بين أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الاستبيان. تُظهر النسبة العالية لأعضاء هيئة التدريس (80%) أهمية مشاركتهم في الاستبيان. يُمكن على وجود 5 عمداء و 12 رئيساً قسم مؤشراً على تنوع المناصب الإدارية الممثلة في الاستبيان. وجود رئيس جامعة واحد ومساعدين اثنين للرئيس يُعطي صورة عن تمثيل الإدارة العليا للجامعة.



شكل (6): توزيع افراد العينة حسب المنصب الوظيفي

ثامناً: أدوات جمع البيانات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد اعتمدت عملية جمع البيانات نظرياً وميدانياً على الأدوات الآتية:

1- الجانب النظري: اعتمد في اغناء هذا الجانب على عدد من المؤلفات والمجلات والرسائل والأطاريح والبحوث والدراسات العلمية ذات الصلة فضلاً عن الأستعانة بالشبكة العالمية للمعلومات الانترنت.

2- الجانب الميداني: ويتضمن الاتي :

- أ- تم عرض النموذج الأولى من الأستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في هذا المجال
- ب- تم إجراء التعديلات للأزمة على الأستبانة لتلافي الأخطاء والصعوبات التي يمكن أن تواجه أفراد عينة الدارسة عند الاجابة
- ت- تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة من جامعة.

تتكون الاستبانة من جزأين:

الجزء الأول: معلومات عامة: مواصفات عينة الدراسة (النوع الاجتماعي ، العمر ، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخدمة في الجامعة).

الجزء الثاني: يتضمن متغيرات الدراسة والذي شمل:

1- روحانية مكان العمل: ويضم الابعاد (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، العلاقة بين قيم الفرد وقيم المنظمة) وبواقع (19) فقره وزعت على الابعاد الثلاثة للمتغير.

2- التمكين النفسي للعاملين: ويضم الابعاد (الكفاءة، التأثير، المعنى، الاستقلالية) وبواقع (12) فقره وزعت بشكل متساوي على ابعاد المتغير.

جدول (3) هيكلية الاستبانة

ت	الرئيسية	المتغيرات الفرعية	الفقرات	المصادر
أولاً	معلومات عامة	النوع الاجتماعي العمر المؤهل العلمي سنوات الخدمة في جامعة العميد المنصب الوظيفي	5	اعداد الباحث
ثانياً	روحانية مكان العمل	العمل الهادف الشعور بالمجتمع الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة	6 7 6	Milliman,et al.,2003
	المجموع		24	
ثالثاً	التمكين النفسي للعاملين	الكفاء التأثير المعنى الاستقلالية	3 3 3 3	Spreitzer,G.M.1995
	المجموع		12	
	المجموع الكلي		36	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة

تاسعاً: منهج الدراسة والأساليب الإحصائية

1- منهج الدراسة: إن الدراسة الحالية اتبعت أسلوب الحصر الشامل وذلك باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تم توضيح أغراض الدراسة بشكل واضح، مما ساعد على فهم الظاهرة التي تهدف الدراسة إلى تحليلها. كما تم ربط المتغيرات ببعضها البعض بشكل منطقي، مما سمح للباحث بالوصول إلى الأهداف المرجوة من الدراسة.

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة

ادوات التحليل والمعالجة الإحصائية:

أ- ادوات الصدق والثبات ، وتمثل بالآتي:

1. اختبار التوزيع الطبيعي: لتحديد مدى اعتدالية البيانات بهدف تحديد ادوات التحليل المناسبة في اختبار الفرضيات.
2. التحليل العاملي التوكيدي : لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس وضمان ملائمتها لمبانيها النظرية.
3. كرونباخ الفا : للتحقق من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد أو تدخل.

ب- الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتمثل بالآتي:

1. الوسط الحسابي: لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات ميدانياً.
2. الانحراف المعياري : لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي.
3. معامل الاختلاف النسبي: لتحديد مدى تجانس اجابات العينة .
4. الاهمية النسبية : لتحديد شدة الاجابات ومستوى اهميتها النسبية ميدانياً.

ج- الأدوات الإحصائية التحليلية ، وتشمل الآتي:

1. معامل ارتباط (Pearson): يستخدم في تحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرين.
2. نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling): تستخدم لقياس مستوى علاقات التأثير المباشر بين المتغيرات.

وقد أُعْتِمِدَ في تنفيذ الادوات أعلاه على بعض البرامج الحاسوبية هي :

1. برنامج (SPSS V. 25)
2. برنامج (Amos V. 25).
3. برنامج (Microsoft Excel 2013).

عاشراً: الحدود الزمنية والمكانية للبحث

1. الحدود الزمنية: بدأت الدراسة فعلياً في 23/11/2023 بعد موافقة القسم العلمي على عنوانها. أنتهت الدراسة في 25/4/2024.
شملت هذه الفترة تصميم المنهجية، جمع المصادر، إعداد الجوانب النظرية، إعداد مقاييس الرسالة، عرض المقاييس على الخبراء، توزيع المقاييس على عينة الدراسة.
2. الحدود المكانية: كان المكان الزماني للدراسة الذي تم تطبيقه في جامعة العميد بمحافظة كربلاء، وذلك في خمسة أقسام علمية موزعة على الجامعة.

احدى عشر: التعاريف الإجرائية

التعريف الإجرائي: هو تعريف يحدد كيفية قياس أو ملاحظة مفهوم أو متغير في دراسة ما. **روحانية مكان العمل:** روحانية مكان العمل هي ظاهرة تشير الى سعي الأفراد وراء المعنى والهدف في حياتهم المهنية ويمكن ان يشمل ذلك الأيمان بشيء اكبر من الذات او الشعور بالارتباط بشيء اكبر من عمل الفرد او البحث عن اهمية في عمله. يمكن ان تكون الروحانية في مكان العمل ظاهرة فردية حيث يبحث الشخص عن المعنى والهدف في مهنته بمفرده ويمكن أيضاً ان تكون ظاهرة مجتمعية حيث تبحث مجموعة من الأشخاص عن المعنى والهدف في عملهم معاً.

أ- **العمل الهادف:** هو العمل الذي يشعر فيه الفرد بأنه يساهم في شيء أكبر من نفسه، ويشعر بأنه جزء من شيء ما يتجاوز حدوده الشخصية.

ب- **الشعور بالمجتمع:** هو شعور الفرد بأنه جزء من مجموعة أكبر من الناس، ويشارك معهم القيم والمعتقدات والاهداف. ويتضمن هذا الشعور الإدراك المشترك للتشابهات بين الفرد والآخرين، والشعور بالارتباط المتبادل والواعي، والرغبة في الحفاظ على هذا الارتباط. كما يتضمن الشعور بالمجتمع الشعور بأن الفرد جزء من بنية أكبر يمكن الاعتماد عليها وثابتة.

ج- **الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة:** هي مجموعة من المشاعر والأفكار والتجارب التي تحدث داخل الفرد وهي تؤثر على سلوكه وتصرفاته وكيفية تعامله مع العالم من حوله.

التمكين النفسي للعاملين: على أنه قدرة الفرد على التمتع بالاستقلالية والاختيار والمسؤولية والمشاركة في صنع القرار التنظيمي. يتم تعريف التمكين النفسي للعاملين على أنه الدافع الجوهري للمهمة الذي يعكس ضبط النفس في عمل الفرد والمشاركة النشطة.

- أ- **الكفاءة:** هي استخدام الموارد المتاحة لتحقيق أقصى قدر من الإنتاج أو المخرجات بأقل قدر من التكاليف أو المدخلات. يمكن تطبيق الكفاءة في العديد من المجالات المختلفة، مثل الأعمال التجارية والصناعة والحكومة والمجتمع.
- ب- **التأثير:** يمكن تعريف التأثير على أنه عملية أو حدث يؤدي إلى تغيير في شيء ما. يمكن أن يكون هذا التغيير في المشاعر أو الأفكار أو السلوك.
- ج- **المعنى:** يُعرّف بعد المعنى بأنه مدى شعور العاملين بأن عملهم له معنى وأهمية في حياتهم الخاصة وفي المجتمع بشكل عام.
- د- **الاستقلالية:** يشير بعد الاستقلالية إلى شعور الموظفين بأنهم يتحكمون في عملهم ومسؤولياتهم. ويشمل ذلك القدرة على اتخاذ القرارات، وتحديد الأولويات، وحل المشكلات، وتنظيم الوقت.

المبحث الثاني: بعض الدراسات السابقة

توطئة

تشكل الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغير الدراسة سواء أكانت عربية أم أجنبية تراكماً فكرياً ولها فوائد مختلفة للباحثين وتعد بمثابة مرتكز أساسي للدراسة الحالية لما تضمنت من أسس متفق عليها علمياً .

وبناءً على ذلك سوف يقدم هذا المبحث عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي استطاع الباحث الاطلاع عليها ، ذات علاقة بمتغيرات الدراسة بهدف وصف الإطار المنهجي والوصفي والعلمي والنظري وسيتناول هذا المبحث الاستفادة من الدراسات السابقة وما يميز هذه الدراسة الحالية.

تشكل الدراسات السابقة مرجعاً مهماً للباحثين في مجال الإدارة، إذ توفر لهم معلومات حول ما تم البحث فيه من قبل، وما تم التوصل إليه من نتائج. كما تساعد الباحثين على تحديد متغيرات الدراسة وصياغة الفرضيات، واختيار المنهج المناسب للدراسة، وإعداد أداة جمع البيانات ، وتحليل البيانات وتفسير النتائج.

أولاً:- بعض الدراسات السابقة المتعلقة بروحانية مكان العمل:

جدول (4): بعض الدراسات العربية السابقة المتعلقة بروحانية مكان العمل

أ- دراسة الشامي 2014	
روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة وجاذبية الهوية التنظيمية .	عنوان الدراسة
اشتملت عينة الدراسة على عدد من المسؤولين ونخبة من المنتسبين في العتبة الحسينية المبحوث، وقد بلغ عددهم بحدود 320.	عينة الدراسة
هدفت الدراسة إلى اختبار فرضية وجود علاقة سببية ما بين روحانية مكان العمل وجاذبية الهوية التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.	هدف الدراسة

نتائج الدراسة	توصلت الدراسة إلى وجود أثر مباشر لروحانية مكان العمل على جاذبية الهوية التنظيمية، كما وجدت أن جاذبية الهوية التنظيمية لها أثر مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية.
مدى الأفادة منها	<ul style="list-style-type: none"> • الاطار النظري لروحانية مكان العمل • مقياس روحانية مكان العمل
اوجه التشابه	تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة التي أظهرت أن روحانية مكان العمل لها تأثير إيجابي على جاذبية الهوية التنظيمية والتمكين النفسي للعاملين.
اوجه الاختلاف	تركز دراسة الشامي على دور القيم الإسلامية في تعزيز سلوك المواطنة لدى العاملين.
ت- دراسة العبيدي 2016	
عنوان الدراسة	روحانية مكان العمل ودورها في مواجهة السلوكيات القيادية التدميرية دراسة حالة في مستشفى الاسكندرية العام .
عينة الدراسة	توزيع (162) استبانة على عدد من الموظفين في مستشفى الاسكندرية العام. وكان عدد الاستبانات المسترجعة (157) استبانة ، أما عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي فقد بلغ (154) استبانة وبمعدل %71 من الاستبانات المسترجعة.
هدف الدراسة	القيادية التدميرية في مستشفى الاسكندرية العام ، ويأتي ذلك بوصفه محاولة لتقليل أو ردم الفجوة المعرفية بين متغيري البحث.
نتائج الدراسة	أظهرت النتائج التطبيقية وجود ارتباط وتأثير معنوي لروحانية مكان العمل في مواجهة سلوك القيادة التدميرية.

<ul style="list-style-type: none"> • الأطار النظري • الأدوات الأحصائية المناسبة 	مدى الأفادة منها
تسعى كلتا الدراستين إلى فهم العوامل التي تساهم في تحسين حياة العاملين في بيئة العمل، سواء من خلال تعزيز القيم الإيجابية أو تمكينهم النفسي.	اوجه التشابه
تركز دراسة العبيدي 2016 على دور القيم الإيجابية، مثل الصدق والعدالة والمسؤولية، في تعزيز التمكين النفسي للعاملين. تركز دراسة روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين على دور روحانية مكان العمل في تعزيز التمكين النفسي للعاملين.	اوجه الاختلاف
ب- دراسة ظاهر 2021	
لقيادة التشاركية وأثرها في تعزيز روحانية مكان العمل، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى.	عنوان الدراسة
300 موظف من دائرة صحة نينوى.	عينة الدراسة
تحليل تأثير القيادة التشاركية على تعزيز روحانية مكان العمل.	هدف الدراسة
ظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل.	نتائج الدراسة
الأدوات الأحصائية المشابهة لاختيار الفرضيات	مدى الأفادة منها
(1) تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أظهرت أن القيادة التشاركية لها تأثير إيجابي على روحانية مكان العمل. (2) تؤكد الدراسة على أهمية خلق بيئة عمل إيجابية تدعم الشعور بالانتماء والهدف والمعنى لدى الموظفين.	اوجه التشابه
تركز هذه الدراسة على سياق محدد، وهو دائرة صحة نينوى في العراق.	اوجه الاختلاف

ث- دراسة النواحة 2022	
عنوان الرسالة	روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية.
عينة الدراسة	شملت الدراسة (292) معلماً و معلمة من معلمي المرحلة الأساسية في فلسطين.
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى روحانية مكان العمل، ومستوى نمطي الشغف الوظيفي، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق في روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.
نتائج الدراسة	وجدت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف الانسجام، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.
مدى الأفاده منها	<ul style="list-style-type: none"> • الأطار النظري • الأدوات الأحصائية المناسبه
اوجه التشابه	أشارت كلتا الدراستين إلى أن روحانية مكان العمل تساهم في تعزيز المشاعر الإيجابية، مثل الرضا الوظيفي والانتماء والالتزام.
اوجه الاختلاف	اقتصرت دراسة زهير على معلمي المرحلة الأساسية، بينما شملت دراسته الحاليه أعضاء الهيئة التدريسيه

ج- دراسة الشكور 2023	
عنوان الدراسة	تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل.
عينة الدراسة	شملت الدراسة (384) من العاملين بالفنادق العاملة في مدينة شرم الشيخ، تم استرجاع (292) منها معبأة بالكامل، إذ تشكل ما مقداره تقريباً 76% نسبة استجابة.
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى اختبار فرضية وجود علاقة بين روحانية مكان العمل ورفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل.
نتائج الدراسة	توصلت الدراسة إلى وجود أثر مباشر لروحانية مكان العمل على كل من رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة، وكذلك تم التوصل إلى أن رفاهية العاملين ترتبط بنيتهم في البقاء بالعمل، ولا ترتبط بسلوك مشاركة المعرفة لديهم.
مدى الأفاده منها	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز فهم العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي • إرشادات علمية لتحسين بيئة العمل
اوجه التشابه	أظهرت كلتا الدراستين أن التمكين النفسي للعاملين ورفاهية العاملين يشكل مفهوماً هاماً لتعزيز الصحة النفسية والإنتاجية.
اوجه الاختلاف	اختلفت عينة دراسة الشكور عن عينات دراسه الحاليه من حيث الحجم والخصائص والعينه.

جدول (5): بعض الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بروحانية مكان العمل

a- Whitaker, and Westerman, 2014	
عنوان الدراسة	ربط الروحانية والقيم بالمبادرة الشخصية من خلال التمكين النفسي (Linking Spirituality and Values to Personal Initiative Through Psychological Empowerment)
عينة الدراسة	أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية (N = 150) التي تم الحصول عليها من طلاب ماجستير إدارة الأعمال العاملين إلى أن التمكين النفسي يتوسط جزئياً في تأثير الروحانية على المبادرة الشخصية ويتوسط بشكل كامل العلاقة بين محاذاة القيم الروحية التنظيمية والمبادرة الشخصية.
هدف الدراسة	تطوير واختبار نموذج تؤدي فيه الروحانية والمواءمة مع القيم الروحية التنظيمية إلى تقييمات أكبر للمبادرة الشخصية من قبل المشرفين من خلال التأثيرات الوسيطة للتمكين النفسي.
نتائج الدراسة	تشير هذه النتائج إلى أن التوافق بين الروحانية والقيم الروحية التنظيمية يمثل السوابق الرئيسية للمبادرة الشخصية وأن التمكين النفسي هو وسيط مهم لهذه الروابط.
مدى الأفاده منها	الأطار النظري وابعاد روحانية مكان
اوجه التشابه	يسعى كل من الباحثين إلى تعزيز التمكين النفسي للعاملين وخلق بيئة عمل إيجابية.
اوجه الاختلاف	يركز ربط الروحانية والقيم بالمبادرة الشخصية على دور الفرد في تعزيز المبادرة الشخصية، بينما تركز رسالة روحانية مكان العمل على دور المنظمة في خلق بيئة عمل داعمة.

b-Bantha, Nayak, 2020	
عنوان الدراسة	علاقة الروحانية في مكان العمل بسلوك العمل الابتكاري للموظفين: الدور الوسيط للتمكين النفسي. (The relation of workplace spirituality with employees innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment).
عينة الدراسة	تم إجراء مسح عبر الإنترنت بين العاملين في مجال المعرفة ، أي 340 موظفًا (مهندسي برمجيات ومطوري منتجات) يعملون في شركات متعددة الجنسيات مختلفة مقرها الولايات المتحدة تعمل في الهند.
هدف الدراسة	الغرض من هذه الدراسة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وسلوك العمل الابتكاري للموظفين وكذلك التحقق من الدور الوسيط للتمكين النفسي في هذه العلاقة.
نتائج الدراسة	كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الروحانية في مكان العمل وسلوك العمل المبتكر للموظفين وهناك أيضًا تأثير كبير للروحانية في مكان العمل على التمكين النفسي والتمكين النفسي على سلوك العمل المبتكر للموظفين.
مدى الأفاذه منها	الافادة منها في تأطير المداخل والنظريات وتحديد أبعاد الدراسة الحالية
اوجه التشابه	<ul style="list-style-type: none"> • يسعى كل من الباحثين إلى فهم العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين. • يُشير كل من الباحثين إلى أن الروحانية في مكان العمل تساهم في تعزيز التمكين النفسي للعاملين.
اوجه الاختلاف	يركز البحث الأول على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وسلوك العمل الابتكاري، بينما يركز البحث الثاني على تأثير رسالة روحانية مكان العمل على التمكين النفسي.

c- Paul, Jena, and Sahoo, 2020.

<p>الروحانية في مكان العمل وخفة الحركة في القوى العاملة: استكشاف نفسي بين المتخصصين في التدريس. (Workplace spirituality and workforce agility: a psychological exploration among teaching professionals).</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>عينة الدراسة 100 معلم ومعلمة من مدارس حكومية وخاصة في الهند تقترح الدراسة البحثية الحالية نموذجًا أو إطارًا مفاهيميًا يربط بين مكونات والتمكين النفسي في المنظمات التعليمية.</p>	<p>عينة الدراسة</p>
<p>فحص العلاقة بين روحانية مكان العمل وقابلية التكيف في القوة العاملة بين المهنيين التربويين وتحديد دور التمكين النفسي في هذه العلاقة.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>غرس الشعور بالتعاطف الذي يساعد المتخصصين في التدريس على إدارة الطلاب بشكل فعال. وعلية، فإن مكونات الروحانية في مكان العمل تساعد على زيادة خفة الحركة في مكان العمل من خلال التمكين النفسي.</p>	<p>نتائج الدراسة</p>
<p>لتعزيز الجانب النظري والعلمي.</p>	<p>مدى الأفادة منها</p>
<p>تتفق هذه الدراسة مع الدراسه الحاليه في التأكيد على أهمية الروحانية في مكان العمل في تعزيز قابلية التكيف في القوة العاملة وتدعم هذه الدراسة أيضا دور التمكين النفسي في هذا العلاقة.</p>	<p>اوجه التشابه</p>
<p>يركز البحث الأول على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وخفة الحركة في القوى العاملة بين المتخصصين في التدريس، بينما يركز البحث الثاني على تأثير روحانية مكان العمل على التمكين النفسي للعاملين بشكل عام.</p>	<p>اوجه الاختلاف</p>

d-Al-Hadrawi, and Al-zurfi, 2021.

<p>الروحانية في مكان العمل ، والتمكين الذاتي ، والكفاءة : منظور ديني. (Workplace spirituality, selfempowerment, and efficiency: areligious perspective).</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>تم توزيع 200 استبانة على المشاركين العاملين في مرقد الامام علي (عليه السلام)، وتم استخدام 185 استمارة تم ملؤها بشكل صحيح للتحليل.</p>	<p>عينة الدراسة</p>
<p>تهدف هذه الدراسة إلى دراسة دور الروحانية في مكان العمل، حيث أكد العديد من الباحثين على أهميتها في تحقيق التمكين الذاتي لدى الموظفين وايضا تهدف اختبار فرضية الروحانية مكان العمل تؤثر بشكل ايجابي على التمكين الذاتي والكفاءة.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>تظهر النتائج أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير إيجابي هائل على الروحانية في مكان العمل في التمكين الذاتي للموظفين علاوة على ذلك، ستساهم نتائج الدراسة في الأدبيات من خلال خلق الوعي حول الموضوع ليس فقط لإدارة المنظمة ولكن أيضاً لأعضائها.</p>	<p>نتائج الدراسة</p>
<p>تشابهت مع أبعاد الدراسة الحالية</p>	<p>مدى الأفاده منها</p>
<ul style="list-style-type: none"> • القيم المشتركة: تُؤكد الأديان على أهمية العمل الجاد، والإخلاص، والمسؤولية، والمساهمة في المجتمع، وهي كلها قيم مشتركة بين الروحانية في مكان العمل، والتمكين الذاتي، والكفاءة. • التأثير الإيجابي: تُساهم كل من الروحانية في مكان العمل، والتمكين الذاتي، والكفاءة في تحسين الصحة النفسية والإنتاجية للعاملين. 	<p>اوجه التشابه</p>
<p>يطبق كل من الروحانية في مكان العمل، والتمكين الذاتي، والكفاءة على مستويات مختلفة، بدءًا من الفرد وصولًا إلى المنظمة.</p>	<p>اوجه الاختلاف</p>

e- Bantha, and Nayak, 2021.	
العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وابداع الموظف بين محترفي البرمجيات : الدور الوسيط للتمكين النفسي. (The relation of workplace spirituality with employee creativity among Indian software professionals: mediating role of psychological empowerment).	عنوان الدراسة
270 متخصصاً في البرمجيات يعملون من أصل هندي لتحليل البيانات، تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) ، ولاختبار الوساطة بين المتغيرات، تم استخدام طريقة بريتش وهايز 2008.	عينة الدراسة
دراسة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وإبداع الموظف والتحقق من الدور الوسيط للتمكين النفسي في هذه العلاقة.	هدف الدراسة
وجدت الدراسة أن الروحانية في مكان العمل مرتبطة ايجابيا بأبداع الموظفين وان التمكين النفسي يلعب دوا وسيطا في هذه العلاقة .	نتائج الدراسة
الأطار النظري والادوات الإحصائية	مدى الأفاده منها
<ul style="list-style-type: none"> • يسعى كل من الباحثين إلى فهم العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين. • يشير كل من الباحثين إلى أن الروحانية في مكان العمل تُساهم في تعزيز التمكين النفسي للعاملين 	اوجه التشابه
يركز البحث الأول على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وإبداع الموظف بين محترفي البرمجيات، بينما يركز البحث الثاني على تأثير رسالة روحانية مكان العمل على التمكين النفسي للعاملين بشكل عام.	اوجه الاختلاف

ثانياً:- بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي

جدول (6): بعض الدراسات العربية السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي

أ- دراسة ناميدي (2013)	
عنوان الدراسة	أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك 2012.
عينة الدراسة	جرى اختيار جامعة دهوك الجانب الميداني من البحث حيث اختير رؤساء الأقسام العلمية كمجتمع للدراسة. وبلغ عدد أفراد العينة 47 من مجموع رؤساء الأقسام العلمية.
هدف الدراسة	تشخيص مستويات التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في جامعة دهوك.
نتائج الدراسة	أظهرت نتائج الدراسة أن رؤساء الأقسام في جامعة دهوك يمتلكون مستويات مناسبة من التمكين النفسي، وكذلك وجود مستويات متوسطة من الاعتراب الوظيفي لديه. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين التمكين النفسي للعاملين والاعتراب الوظيفي وكذلك علاقة تأثير سالبة بينهما.
مدى إفادته منها	التعزيز الجانب النظري والعلمي
أوجه التشابه	تركز كلتا الدراستين على مفهوم التمكين، وتحديدًا التمكين النفسي، وتأثيره على سلوكيات ومشاعر الموظفين في مكان العمل.
أوجه الاختلاف	التركيز على الموظفين الأكاديميين واستخدام مقياس تمكين نفسي مطور حديثاً وكذلك استخدام مقياس اغتراب وظيفي مطور حديثاً.

ب- دراسة الخالدي (2018)	
عنوان الدراسة	التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي.
عينة الدراسة	اعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي للبيانات التي جمعت من عينه مكونه من 124 موظف في مديرية بيئة القادسية.
أهداف الدراسة	1- التعريف بمفهوم التمكين النفسي وأبعاده في مديرية بيئة القادسية. 2- تحديد مستوى السلوك الإبداعي لموظفي البيئة الإدارية في مدينة القادسية. 3- التعرف على آراء أفراد العينة في تأثير النمو النفسي على الحواس حول السلوك الإبداعي للعاملين في مديرية بيئة القادسية. 4- وضع قائمة بالتوصيات التي تدعم السلوك الإبداعي لموظفي دائرة بيئة القادسية.
نتائج الدراسة	كانت أبرز النتائج دعم تنمية السلوك الإبداعي لدى الموظفين من خلال تكليف المبدعين بمهام تلهمهم للخروج بأفكار جديدة.
مدى الأفاذه منها	تعزيز الجانب النظري وتحديد منهج الدراسة والتعرف على طبيعة العينة
اوجه التشابه	تتوافق الدراسة مع الأبحاث السابقة التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين التطور النفسي والسلوك الإبداعي ، وكذلك تتوافق الدراسة مع الدراسة الحالية التي أظهرت أن التطور النفسي يعزز المزيد من الإبداع والابتكار لدى الأفراد.
اوجه الاختلاف	تتناقض الدراسة مع بعض الدراسات السابقة التي أجريت باستخدام عينة من العاملين في القطاع الحكومي، اما الدراسة الحالية أجريت باستخدام عينة من العاملين في القطاع الخاص.

ج- دراسة العطية، (2019)	
عنوان الدراسة	تطوير القادة الناشئين وتأثيره في استدامة القدرات الإبداعية الشاملة من خلال تعزيز التمكين النفسي والسلوك الاستباقي.
عينة الدراسة	76 طالباً من طلبة الدراسات العليا في برنامجي التخطيط الاستراتيجي والإدارة المحلية في جامعة الفرات الأوسط.
أهداف الدراسة	1) قياس أثر برامج تطوير القادة الناشئين على استدامة القدرات الإبداعية الشاملة. 2) تقييم تأثير تعزيز التمكين النفسي والسلوك الاستباقي على استدامة القدرات الإبداعية الشاملة.
نتائج الدراسة	1) أظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي لتطوير القادة الناشئين على استدامة القدرات الإبداعية الشاملة. 2) أظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي لتعزيز التمكين النفسي والسلوك الاستباقي على استدامة القدرات الإبداعية الشاملة. 3) أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التمكين النفسي والسلوك الاستباقي.
مدى الأفادة منها	الأطار النظري والادوات الاحصائية المناسبة
اوجه التشابه	تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية التي أكدت على أهمية التمكين النفسي والسلوك الاستباقي في تعزيز القدرات الإبداعية.
أوجه الاختلاف	تركز هذه الدراسة على دور التمكين النفسي والسلوك الاستباقي في استدامة القدرات الإبداعية الشاملة، بينما ركزت الدراسة الحالية على دور التمكين النفسي في تعزيز القدرات الإبداعية للموظفين

ت- دراسة عرفان (2021)	
عنوان الدراسة	التمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين.
عينة الدراسة	كونت عينة الدراسة من 250 معلماً ومعلمة من معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم للعام الدراسي 2020-2021 م.
اهداف الدراسة	1- الكشف عن الفروق في مستوى التمكين النفسي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وهي: النوع (معلم-معلمة)، سنوات الخبرة، التخصص (علمي/ أدبي). 2- تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى التمكين النفسي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.
نتائج الدراسة	توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في التمكين النفسي لصالح الإناث، بينما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق في التمكين النفسي لدى المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة، وكشفت أيضاً عن عدم وجود فروق في التمكين النفسي لدى المعلمين تبعاً للتخصص (علمي/ أدبي).
مدى الأفاذه منها	الأطار النظري وابعاد التمكين النفسي
أوجه التشابه	<ul style="list-style-type: none"> تستخدم العديد من الدراسات أدوات قياسية لقياس التمكين النفسي، مثل مقياس Spreitzer. أظهرت العديد من الدراسات أنّ التمكين النفسي له تأثير إيجابي على أداء العاملين ورضاهم عن عملهم.
أوجه الاختلاف	<ul style="list-style-type: none"> تختلف عينة الدراسة عن دراسه الحالية، من حيث نوع العمل والقطاع تختلف المتغيرات التي يتمّ دراستها في العلاقة مع التمكين النفسي عن الدراسة الحالية

ث- دراسة عبد الكريم (2022)	
عنوان الدراسة	التمكين النفسي عند مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.
عينة الدراسة	تكونت عينة الدراسة من 200 من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي العاملين بمراكز التوجيه والإرشاد المدرسي ومؤسسات التعليم الثانوي لولايات الوسط / الجزائر.
أهداف الدراسة	1- الكشف عن مستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي. 2- الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي وبعض المتغيرات،
نتائج الدراسة	خلصت الدراسة الى أن مستوى التمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي مرتفع، وأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وبعض المتغيرات، مثل سنوات الخبرة، نوع المؤسسة التعليمية.
مدى الأفاده منها	تعزيز الجانب النظري للدراسة الحالية
أوجه التشابه	<ul style="list-style-type: none"> • التركيز على موضوع التمكين النفسي. • استخدام المنهج الاستطلاعي. • استخدام عينة من الموظفين.
أوجه الاختلاف	التركيز على المرشدين المدرسيين: تركز الدراسة على المرشدين المدرسيين ، بينما ركزت الدراسة الحاليه على الهيئة التدريسية في جامعة العميد

جدول(7): بعض الدراسات الاجنبية السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي

a- Stander, and Rothmann, 2009.	
عنوان الدراسة	التمكين النفسي للموظفين في منظمات مختارة في جنوب افريقيا. (Psychological empowerment of employees in selected organisations in South Africa).
عينه الدراسة	تكونت عينة الدراسة من 100 موظف من خمس شركات مختلفة في جنوب افريقيا تم اختيار هذه المنظمات وفقا لحجمها وصناعاتها وموقعها.
أهداف الدراسة	1- تحديد الهدف من هذا الدراسة في مستويات التنشيط النفسي للموظفين المختارين في المنظمات مختارة بجنوب افريقيا. 2- اقامة العلاقات بين التنشيط النفسي ورضا العاملين والالتزام التنظيمي والالتزام العمالي لدى العاملين في منظمات مختارة بجنوب افريقيا. 3-الهدف من هذه الدراسة هو تحديد العوامل المؤثرة في التنشيط النفسي لدى موظفين مختارين في المنظمات جنوب افريقيا.
نتائج الدراسة	وجدت الدراسة انه نتاج التمكين النفسي للموظفين كان مفقودا بشكل عام في المنظمات بجنوب افريقيا وكانت العوامل التي ادت الى ذلك هي : 1-عدم كفاية التدريب والتطوير للموظفين. 2-عدم كفاية فرص المشاركة في صنع القرار. 3-غياب التعويض العادل.
مدى الأفاذه منها	تشابهت مع ابعاد الدراسة الحالية
اوجه التشابه	تتوافق نتاج هذا الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية وفقا لهذا الدراسات يرتبط التمكين النفسي للموظفين بنتاج ايجابيه بما في ذلك الانتاجية والرضا الوظيفي والتزام التنظيمي.
اوجه الاختلاف	هناك بعض الاختلافات بين نتائج هذه الدراسة ونتائج الدراسات الحالية. وجدت هذه الدراسة أن التطور النفسي للموظفين في منظمات جنوب أفريقيا كان مفقودًا بشكل عام. ويشير هذا إلى وجود هامش كبير للتحسين في هذا المجال بالنسبة لمنظمات جنوب أفريقيا.

b- Stander, M. W., and Rothmann, S. 2010	
عنوان الدراسة	التمكين النفسي وانعدام الامن الوظيفي واشراك الموظفين. (Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement).
عينة الدراسة	تم إجراء تصميم الاستطلاع على 442 موظفاً في إحدى المؤسسات الحكومية والتصنيعية. للموظفون يعملون بدوام كامل في جنوب أفريقيا.
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين.
نتائج الدراسة	تم العثور على علاقات ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين.
مدى الأفاذه منها	بناء مقاييس الدراسة
اوجه التشابه	ركزت الدراسة على العلاقة بين النمو النفسي وانعدام الامن الوظيفي والتزام العاملين.
اوجه الاختلاف	استخدمت الدراسة عينة اكبر من الدراسة الحالية واجريت في بيئة مختلفة .

c-Muzaki, and Anggraeni, 2020	
دور التمكين النفسي والصدقة في مكان العمل والروحانية في مكان العمل والرفاهية الذاتية في سلوك المواطنة التنظيمية. (The Role of Psychological Empowerment, Workplace Friendship, Workplace Spirituality and Subjective Well-being on Organizational Citizenship Behavior).	عنوان الدراسة
كمية، تعتمد على الاستبيانات. عدد المشاركين 150 موظفًا من شركات مختلفة في إندونيسيا.	عينة الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر التمكين النفسي، والصدقة في العمل، والروحانية في العمل، والرفاهية الذاتية على سلوك المواطنة التنظيمية.	هدف الدراسة
تأثير التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية.	نتائج الدراسة
الأطار النظري والادوات الاحصائية المناسبة	مدى الأفاده منها
كل هذه العوامل تشترك في شيء واحد جميعها مرتبطة بالرضا الوظيفي.	اوجه التشابه
يشير التمكين النفسي للموظفين الى شعورهم بالسيطرة والتأثير على عملهم وتشير الصداقة في العمل الى العلاقات لاجتماعيه والإيجابية بين الموظفين وتشير الروحانية في العمل الى الشعور بالمعنى والهدف في عملهم.	اوجه الاختلاف

d- Rania, et, al., 2021.	
أثر التمكين النفسي على أداء الموظف. (The effect of psychological empowerment on employee performance).	عنوان الدراسة
تم جمع البيانات عن طريق أداة المسح من عينة حجمها 241 موظفاً يمثلون العاملين في مجال خدمة ما بعد البيع للسيارات في ماليزيا.	عينة الدراسة
تماشياً مع نظرية تقرير المصير، يكون لدى الموظفين دافع جوهري عندما يكونون سعداء حقاً ويستمتعون أثناء تقديم الوظيفة لتحقيق الأهداف.	هدف الدراسة
تظهر نتيجة الدراسة أن المعنى والكفاءة وتقرير المصير والتأثير اوجدت ارتباطاً كبيراً بأداء الموظفين وتوقعه.	نتائج الدراسة
لتعزيز الجانب النظري والعلمي	مدى الأفاذه منها
<ul style="list-style-type: none"> • تستخدم كلتا الدراستين منهجية بحثية مشابهة، حيث تعتمدان على تحليل البيانات الكمية والنوعية. • تتوصل كلتا الدراستين إلى نتائج متشابهة، حيث تظهر أن التمكين النفسي له تأثير إيجابي على أداء الموظفين. 	اوجه التشابه
تستخدم الدراسة الحالية مقياساً مختلفاً لقياس التمكين النفسي، وهو مقياس التمكين النفسي الوظيفي، بينما تستخدم دراسة التمكين النفسي للعاملين مقياساً عاماً لقياس التمكين النفسي.	اوجه الاختلاف

e- Mushtaq, et. al, 2021.	
هل يتوسط التمكين النفسي وارتباط الروحانية في مكان العمل بسلوك المواطنة التنظيمية وأرهاق الموظفين. (Does Psychological Empowerment Mediates the Association of Workplace Spirituality with Organizational Citizenship Behavior and Employee Burnout).	عنوان الدراسة
تم استخدام مسح مدار ذاتيا لتجميع البيانات من عينة مكونه من 362 موظفا يعملون في الصناعة المصرفية الباكستانية باستخدام طريقة العرض حسب الاتفاقية.	عينة الدراسة
هدفت الدراسة الى التحقق من صحة الفرضية القائلة بأن النمو النفسي يؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين المواطنة التنظيمية والروحانية في العمل وقوة العمل.	هدف الدراسة
اظهرت النتائج ان الروحانية في مكان العمل ترتبط بشكل ايجابي بالسلوك التنظيمي للمواطنين فضلاً عن، أظهرت النتائج أن هناك علاقة سلبية بين الروحانية في العمل وإرهاق العمال ويرجع ذلك جزئياً إلى النمو النفسي.	نتائج الدراسة
الادوات الاحصائية المشابهه لاختيار الفرضيات	مدى الأفاده منها
<ul style="list-style-type: none"> • تركز كلتا الدراستين على دور التمكين النفسي في سياق العمل. • تستخدم كلتا الدراستين منهجية بحثية كمية لتحليل البيانات. 	اوجه التشابه
تختلف المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية. أما دراسة التمكين النفسي للعاملين في جامعة العميد بكر بلاء مقاييس محددة لقياس كل من التمكين النفسي والارتباط الروحاني في مكان العمل	اوجه الاختلاف

ثالثاً: مناقشة الدراسات السابقة:

يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة لموضوع روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين في عدة مجالات، منها:

1. تحديد متغيرات الدراسة وصياغة الفرضيات: يمكن للدراسات السابقة أن تساعد الباحثين في تحديد متغيرات الدراسة وصياغة الفرضيات عن طريق تقديم معلومات حول ما تم البحث فيه من قبل، وما تم التوصل إليه من نتائج.
2. اختيار المنهج المناسب للدراسة: يمكن للدراسات السابقة أن تساعد الباحثين في اختيار المنهج المناسب للدراسة من خلال تقديم معلومات حول المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة، وما هي مزايا وعيوب كل منها.
3. إعداد أداة جمع البيانات: يمكن للدراسات السابقة أن تساعد الباحثين في إعداد أداة جمع البيانات من خلال تقديم معلومات حول أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسات السابقة، وما هي معايير اختيار أداة جمع البيانات المناسبة.
4. تحليل البيانات وتفسير النتائج: يمكن للدراسات السابقة أن تساعد الباحثين في تحليل البيانات وتفسير النتائج عن طريق تقديم معلومات حول الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة، وما هي التفسيرات المحتملة للنتائج.

وبشكل عام، فإن الدراسات السابقة تعد مرجعاً مهماً للباحثين في مجال الإدارة، إذ توفر لهم معلومات حول ما تم البحث فيه من قبل، وما تم التوصل إليه من نتائج. كما تساعد الباحثين على تحديد متغيرات الدراسة وصياغة الفرضيات، واختيار المنهج المناسب للدراسة، وإعداد أداة جمع البيانات، وتحليل البيانات وتفسير النتائج.

رابعاً : مايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين دراسة تحليلية لاراء عينة من التدريسيين في جامعة العميد في محافظة كربلاء المقدسة عن الدراسات السابقة للروحانية في عدة جوانب، منها:

- 1- تفردت الدراسة الحالية وتتميزت في الجمع بين متغيرين مهمين في المنظمات روحانية مكان وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين اذا لم يسبق دراستها والربط بينهما على المستوى المحلي والعربي والأجنبي بحسب اطلاع الباحث.

- 2- الاهتمام بدراسة روحانية مكان العمل في سياق محدد: ركزت معظم الدراسات السابقة على دراسة روحانية مكان العمل بشكل عام، دون التركيز على سياق معين، مثل الدراسة في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو القطاع غير الربحي. أما الدراسة الحالية فقد ركزت على دراسة روحانية مكان العمل في سياق محدد، وهو القطاع الخاص في العراق.
- 3- استخدمت الدراسة الحالية أدوات قياس أكثر شمولاً ودقة، حيث تم تطوير استبانة خاصة بالدراسة، وتضمنت الاستبانة عدة أبعاد لقياس روحانية مكان العمل والتمكين النفسي.
- 4- الدراسة في العراق: أجريت الدراسة الحالية في العراق، وهي بلد ذو ثقافة ودين إسلامي قويين. حيث يمكن أن تسهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في فهم تأثير روحانية مكان العمل في البلدان ذات الثقافة والدين الإسلامي.

الفصل الثاني

الجانب النظري

المبحث الأول: روحانية مكان العمل

المبحث الثاني : التمكين النفسي للعاملين

المبحث الثالث : العلاقة بين روحانية مكان العمل
والتمكين النفسي

المبحث الأول: روحانية مكان العمل

توطئة

توضح تفاصيل هذه الدراسة الأسس النظرية لمتغيرين إيجابيين: الأول مفهوم روحانية مكان العمل من المفاهيم المعاصرة التي حظيت باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة ، إذ أصبح يُنظر إليه على أنه أحد العوامل المهمة التي يمكن أن تسهم في تحقيق الأداء الفعال للعاملين في المنظمات حيث تشير الدراسات إلى أن العاملين الذين يشعرون بروحانية مكان عملهم هم أكثر عرضة للشعور بالتمكين النفسي، مما يؤدي إلى مجموعة من النتائج الإيجابية. المتغير الثاني التمكين النفسي للعاملين مصطلح يشير إلى شعور العاملين بالقدرة على التحكم في حياتهم المهنية، والشعور بالثقة في قدرتهم على تحقيق أهدافهم ، يعد التمكين النفسي للعاملين مفهومًا مهمًا يمكن أن يسهم في تحقيق الأداء الفاعل للعاملين في المنظمات ولذلك فإن على المنظمات أن تسعى إلى تعزيز التمكين النفسي للعاملين عن طريق مجموعة من الممارسات التي يمكن أن تساعد على تحقيق أهداف العاملين ، الأهداف الإيجابية للعاملين.

أولاً: مفهوم روحانية مكان العمل:

روحانية مكان العمل هي مفهوم مهم يمكن ان يساعد على بناء بيئة عمل أكثر سعادة وأنتاجية ، يمكن للمؤسسات اتخاذ خطوات لخلق بيئة عمل أكثر روحانية من خلال تشجيع القيم الايجابية ، وخلق فرص للتواصل والتفاعل ، ودعم الممارسات الروحية ، وتوفير بيئة عمل ايجابية. صحيح ان الكثير من تعريفات روحانية مكان العمل يمكن العثور عليها من الكتب والمقالات والمواقع الالكترونية وغيرها ، بعضها محدد للغاية والبعض الاخر اكثر عمومية ، لكن يقدم (Spencer, 2016:16) في كتاب الروحانية في مكان العمل تعريفاً شاملاً للروحانية ، حيث عرف الروحانية بانها: البحث عن المعنى والغرض والقيم العليا في مكان العمل. ويؤكد ان الروحانية لا ترتبط دائماً بالدين ولكنها يمكن ان تشير الى أي شيء يمنح الناس احساساً بالهدف والمعنى في حياتهم المهنية.

اما بالنسبة الى (Marques, et al.,2005: 81) فانه يعتقد بأن الروحانية والدين مفهومان مختلفان لان الروحانية هي السعي لفهم معنى الحياة والغرض منها والارتباط بشيء أكبر من الذات في حين ان الدين هو مجموعة من المعتقدات والممارسات التي تحكم العلاقة بين الانسان وخالقه. أما (Dyson, et al., 1997: 81) فانه يرى ان الروحانية تتخذ اشكالاً عديدة بما في ذلك:

1. الايمان بشيء أكبر من النفس مثل الخالق او الالهة او الطبيعة.
2. السعي إلى فهم معنى الحياة والهدف منها.
3. الشعور بالارتباط بشيء أكبر من الذات مثل المجتمع او الطبيعة او الكون.
4. ترسيخ مشاعر المودة والرحمة والغفران.

وفقاً للباحث (Novitasari, et al., 2018: 56) هناك تعريفان رئيسان لروحانية مكان

العمل:

التعريف الاول: يتم تعريف روحانية مكان العمل بأنها مجموعة من القيم والممارسات التي تركز على تحقيق المعنى والغرض في العمل. يؤكد هذا المفهوم على البحث عن المعنى والغرض في عمل الفرد والذي يرتبط في كثير من الاحيان بقيم مثل التعاطف والرحمة والعدالة.

التعريف الثاني: يتم تعريف روحانية مكان العمل بانها بيئة العمل التي تدعم الاحتياجات الروحية للموظفين وكثيراً ما يرتبط بسلوكيات مثل السماح للموظفين بالمشاركة في الأنشطة الدينية او الروحية او ابراز قيمة التعاطف والرحمة في مكان العمل. والجدول رقم(8) يوضح بعض تعاريف روحانية مكان العمل وفق اراء عدد من الباحثين:

جدول (8) : بعض تعاريف روحانية مكان العمل وفق اراء عدد من الباحثين

ت	الباحث	التعريف
1	Dent, et al., 2005:625.	إطار من القيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز تجربة الموظفين عن طريق عملية العمل، مما يسهل إحساسهم بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والبهجة.
2	Dandona, 2013: 13	تلك الجوانب من مكان العمل، سواء في الفرد أم المجموعة أم المنظمة، التي تعزز مشاعر الرضا الفردية. وكذلك تُشجع القيم التنظيمية على التعاون والاحترام بين الموظفين.
3	Hassan, et al., 2016: 118.	تفاعل الموظف مع عمله الروتيني في فريدته، مع وجود الدافع، ووجود الحقائق، والرغبة في المشاركة في المهام، الأمر الذي من شأنه أن يعطي معنى لحياتهم ومع الآخرين.
4	Belwalkar., 2016:137.	إطار من القيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز تجربة الموظفين عن طريق عمليات العمل التي تسهل إحساسهم بالارتباط بالآخرين وتمكن الروحانيات الموظفين من التعامل مع التحديات بشكل أفضل.
5	Vohra, et al., 2016:262.	مجموعة من القيم والممارسات التي تتمحور حول المعنى والغرض والعلاقات الانسانية في مكان العمل وايضاً تمكن القيم التنظيمية من خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة.
6	Oyelakin, et al., 2017.	البحث عن المعنى والغرض في مكان العمل. وهذا يشمل الايمان بشيء أكبر من الذات والشعور بالارتباط بالآخرين والطبيعة والسعي من اجل التحسين الشخصي الذي يشمل ذلك التعلم والتطور والنمو كفرد.

<p>الشعور بالارتباط بشيء أكبر من الذات، سواء كان ذلك إلهًا أو معنى أو غرضاً أو قيمةً مشتركةً أو شعوراً بالمجتمع. وهي تُعزز الشعور بالرضا عن العمل والإنتاجية والإبداع والالتزام بالمؤسسة.</p>	<p>Mazaks, et al., 2020:8.</p>	<p>7</p>
<p>إطار من القيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة الفردية والتنظيمية التي تشجع الموظفين على تولي مناصب عليا عن طريقة العمل كما توصف بأنها إطار من القيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تشجع الموظفين على تحقيق الأهداف المرجوة من خلال العمل ومدى انسجامهم مع عملهم، ويسهل لديهم الشعور بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر السعادة والمتعة والفرح.</p>	<p>Al-Hardaway, et al., 2021:14.</p>	<p>8</p>
<p>البحث عن المعنى والغرض والفخر في مكان العمل . وهذا يشمل الايمان بشيء أكبر من الذات والشعور بالارتباط بالآخرين عن طريق السعي والشعور بالهدوء والسكينة الداخلية. من أجل التحسين الشخصي. والتنظيمي.</p>	<p>Rocha, et al.,2021: 241</p>	<p>9</p>
<p>إحساس داخلي بالارتباط والاكتمال مع عملهم هذا الإحساس الداخلي بالارتباط والاكتمال هو نتيجة للتفاعل بين سمتين في مكان العمل هما اليقظة الذهنية والعمل الهادف.</p>	<p>Yadav, et al, 2022:13.</p>	<p>10</p>

المصدر: من اعداد الباحث

ويرى الباحث عن طريقة جدول (8) انه لا يوجد اتفاق بين الأكاديميين والكتاب على تعريف واحد لروحانية مكان العمل إذ استخدموا مصطلحات متنوعة الى حد ما. وعلى الرغم من اختلاف وجهات نظرهم الا انهم يشتركون في عدد من القواسم المشتركة وهي:

1. اختلاف الإطار النظري: هناك نظريات مختلفة يمكن أن تفسر مفهوم الروحانية في العمل مثل النظرية الوجودية والنظرية التكاملية وكل نظرية وجهه نظرها الخاصة بها مما يؤدي إلى اختلاف التعريفات.

2. التميز في التركيز البحثي: يركز بعض الباحثين على الجانب الفردي من روحانية العمل، بينما يركز البعض الآخر على الجانب التنظيمي. وهذا الاختلاف في التركيز يؤدي إلى اختلافات في التعريفات.
3. الاختلاف في السياق الثقافي: تختلف المفاهيم الروحانية من ثقافة إلى أخرى وهذا الاختلاف في الخلفية الثقافية يؤدي إلى اختلافات في التعريفات.

ويرى الباحث أن الاختلاف في التعريفات لا ينفي أهمية لروحانية مكان العمل ، فروحانية مكان العمل يمكن أن تلعب دوراً مهماً في حياة الفرد في العمل ، إذ يمكن أن تساعد على:

1. التعامل مع التحديات والضغوط في العمل: يمكن للروحانية في العمل أن توفر للفرد المعنى والدعم العاطفي الذي يحتاجه للتعامل مع التحديات والضغوط في العمل.
2. تحسين الصحة النفسية والجسدية: أظهرت الدراسات أن روحانية مكان العمل مرتبطة بتحسين الصحة النفسية والجسدية ، مثل انخفاض مستويات التوتر والقلق والاكتئاب ، وزيادة مستويات الرفاهية والسعادة.
3. بناء علاقات صحية مع الآخرين في العمل: يمكن للروحانية في العمل أن تساعد الفرد على بناء علاقات صحية مع الآخرين في العمل، حيث تركز الروحانية على التواصل والحب والرحمة.

وفقاً للباحث فإن روحانية مكان العمل هي ظاهرة تشير الى سعي الافراد وراء المعنى والهدف في حياتهم المهنية ويمكن أن يشمل ذلك الايمان بشيء أكبر من الذات او الشعور بالارتباط بشيء اكبر من عمل الفرد أو البحث عن أهمية في عمله. يمكن ان تكون روحانية مكان العمل ظاهرة فردية حيث يبحث الشخص عن المعنى والهدف في مهنته بمفرده ويمكن أيضاً ان تكون ظاهرة مجتمعية اذ تبحث مجموعة من الاشخاص عن المعنى والهدف في عملهم معاً.

ثانياً: أهمية روحانية مكان العمل

يؤكد (Freshman, 1999:318) على أهمية روحانية مكان العمل والتفاعلات الممتازة بين الموظفين ووفقاً له فان الروحانية في مكان العمل هي مجموعة القيم والممارسات التي تركز على المعنى والغرض والعلاقات الانسانية في مكان العمل.

كما يؤكد Freshman على وجود احساس بالمعنى والهدف في العمل قد يساعد في تعزيز ثقة الموظفين وتعاونهم عندما يعتقد الموظفون ان عملهم له معنى ويسهم في شيء اكبر منهم. فمن المرجح ان يحترموا زملائهم ورؤساءهم في العمل ، خلال ذلك يمكن أن يساعد الاحساس بالمعنى والهدف في تعزيز الشعور بالانتماء الى المنظمة عندما يعتقد الموظفون ان عملهم حيوي للمنظمة فمن المرجح ان يشعروا بالانتماء الى الفريق. يضيف Freshman ان العلاقات الانسانية الجيدة يمكن ان تساعد في تطوير الروحانية في الوظيفة حيث من المؤكد أن يشعر الموظفون بالمعنى والهدف عندما يشعرون بالتشجيع والتقدير من قبل زملائهم واصحاب العمل خلال ذلك يمكن للعلاقات الشخصية القوية ان تسهم في تنمية الشعور بالانتماء للمجتمع وأن يكون لدى الموظفين شعور بالانتماء إلى المنظمات عندما يشعرون انهم جزء من فريق.

يناقش (Garg, 2017: 129) أهمية عدد من التفسيرات المحتملة لعلاقة روحانية مكان

العمل:

1. قد تعزز روحانية مكان العمل السعادة الوظيفية عن طريق السماح للموظفين بالتعبير عن قيمهم ومعتقداتهم.
2. يمكن لروحانية مكان العمل ان تساعد الموظفين على فهم سبب أهمية عملهم مما قد يعزز شعورهم بالمعنى في العمل.
3. يمكن لروحانية مكان العمل ان تعزز مشاعر الانتماء عن طريق تعزيز التفاعلات الصحية بين الموظفين.

وفقاً (Hisam, 2021, 984) هناك الكثير من الأشياء التي يمكن للمنظمات القيام بها

لتعزيز أهمية روحانية مكان العمل تشمل:

1. التأكيد على أهمية المعنى والهدف في الحياة. يمكن المنظمات تحقيق ذلك عن طريق توفير الفرص للموظفين للتعلم والنمو فضلاً عن الى ربط عملهم بأهداف أكبر.

2. تعزيز العلاقات الانسانية القوية. يمكن للمنظمات تحقيق ذلك عن طريق تعزيز بيئة العمل التي تشجع على التعاون والاحترام والتواصل.
 3. اقرار القيم الروحية. يمكن للمنظمات القيام بذلك عن طريق توفير الفرص للموظفين للتعبير عن معتقداتهم الروحية وخلق بيئة عمل تقدر التنوع.
 4. تعد روحانية مكان العمل قوة قوية يمكن للمنظمات استخدامها لتعزيز النتائج التنظيمية.
- اما (Vohra, et al.,2016: 262) يؤكد على أهمية روحانية مكان العمل و يعتقد أن روحانية العمل يمكن أن تؤدي إلى مجموعة متنوعة من النتائج الإيجابية بما في ذلك:
1. مستويات أعلى من التزام الموظف: ترتبط روحانية مكان العمل بمستويات أعلى من التزام الموظف مما يعني ان الموظفين أكثر التزاماً بوظائفهم وبالمنظمة التزاماً تنظيمياً أكبر. ترتبط روحانية مكان العمل أيضاً بمستويات أعلى من الالتزام التنظيمي، مما يعني أن الموظفين أكثر عرضة للبقاء مع المنظمة وأداء أفضل ما لديهم.
 2. قدر أكبر من الابداع والابتكار: ترتبط روحانية مكان العمل بمستويات أعلى من الابداع والابتكار مما يعني أن الموظفين أكثر عرضه لتقديم أفكار جيدة وحلول مبتكرة.
 3. انخفاض نوايا الاستنزاف: تربط روحانية مكان العمل أيضا بانخفاض نوايا الاستنزاف، مما يعني ان الموظفين اقل عرضه للشعور بالتعب والارهاق.

ثالثاً: أهداف روحانية مكان العمل:

وفقاً لدراسة (Emmons,et al.,1998: 391) فان أهداف روحانية مكان العمل هي تحقيق المعنى والغرض والوحدة في العمل. يتم تعريف المعنى على أنه الشعور بأن للعمل قيمة وأهمية. ويتم تعريف الغرض على أنه الشعور بأن العمل يؤدي الى نتيجة ايجابية. ويتم تعريف الوحدة على أنها شعور بالارتباط بشيء أكبر من الذات.

وفق Emmons ترتبط أهداف روحانية مكان العمل بمجموعة متنوعة من النتائج الإيجابية ، بما في ذلك:

1. الرضا في العمل: ترتبط أهداف روحانية مكان العمل بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي بين الموظفين والذي يتم قياسه عن طريق احساسهم بالمعنى والغرض والوحدة في العمل.
2. أداء العمل: تؤدي أهداف الروحانية في العمل الى تحسين أداء الموظف عن طريق زيادة التركيز والتحفيز وتحسين وروح المبادرة.

3. الصحة العقلية والجسدية: تشمل أهداف الروحانية في العمل تحسين الصحة الجسدية والعقلية للموظفين وتقليل التوتر والقلق وتعزيز المشاعر الايجابية.

ومن المهم ملاحظة ان أهداف روحانية مكان العمل مفهوم نسبي يختلف من شخص الى اخر لذلك من المهم ان تكون المنظمات مرنة في تطبيقها وترى احتياجات وقيم موظفيها. وفقاً (Rogers, 2020: 91) دراسة تأثير روحانية مكان العمل والنية للبقاء في العمل فإن الاهداف هي كما يأتي:

1. تحديد مدى تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية الموظف مثل الاحساس بالمعنى والغرض والوحدة.
2. تحديد مدى تأثير سلوك مشاركة المعرفة لدى الموظفين بما في ذلك التعاون والمشاركة روحانية مكان العمل.
3. تحديد مدى اهمية تأثير روحانية مكان العمل على عزم وتقدم العاملين على البقاء في العمل بما في ذلك الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

ويرى الباحث أن الجميع يتفق على أن روحانية مكان العمل لها الأهداف الآتية:

1. زيادة الرضا الوظيفي: وفقاً للأبحاث فان الموظفين الذين يشعرون بروحانية مكان عملهم هم اكثر رضا عن مهنتهم وأقل ميلاً الى التغيب في العمل و زيادة الرضا الوظيفي.
 2. تحسين الانتاجية: وفقاً للعديد من الابحاث فان الموظفين الذين يشعرون بروحانية مكان عملهم هم اكثر انتاجية.
 3. تعزيز الشعور بالهدف: يمكن أن تساعد روحانية مكان العمل الموظفين على إيجاد معنى وهدف في عملهم.
 4. تحسين العلاقات مع زملاء العمل: يمكن لروحانية مكان العمل ان تساعد الموظفين في تطوير علاقات اقوى مع زملائهم في العمل.
 5. خلق بيئة عمل أكثر إيجابية: يمكن أن تساعد روحانية مكان العمل في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتعاونية.
- وتعد روحانية مكان العمل موضوعاً أساسياً يمكن ان يفيد الافراد والمنظمات على حد سواء ويمكن للمنظمات خلق بيئة عمل أكثر متعة و انتاجية عن طريق منح الموظفين فرصاً للنمو الروحي وتطوير ثقافة تشجع الروحانية.

رابعاً: منظورات روحانية مكان العمل:

1- المنظور الذاتي:

يناقش (Hiebert, 2018: 55) مفهوم التحول الذاتي الهائل في الروحانية، يعكس هذا التغيير تركيزاً أكبر على التجربة الروحية الفردية على حساب المؤسسات الدينية التقليدية ويشير Hiebert الى أن التحول يرجع الى عدد من التغيرات :

أ- الحداثة: لقد أدت الحداثة إلى تقليص السلطة الدينية التقليدية وزيادة التركيز على الفردية والاستقلال.

ب- التنوع: أدى التنوع الديني في البلدان الحديثة الى زيادة الخيارات المتاحة للأفراد مما أدى الى زيادة التركيز على الاختيار الشخصي في روحانية مكان العمل.

ت- التكنولوجيا: لقد حسنت التكنولوجيا الوصول الى المعلومات الروحية مما أدى الى مزيد من الاستقلال في مجال روحانية مكان العمل.

ويحدد Hiebert ثلاث من الاتجاهات الرئيسية في روحانية مكان العمل ذات التوجه الذاتي:

أ- الروحانية الشخصية: الرغبة في التجربة الروحية الفردية دون الاعتماد على المؤسسات الدينية التقليدية.

ب- الروحانية الاختيارية: وهي الاهتمام بالاختيار الشخصي في مجال الروحانية بما في ذلك اختيار المعتقدات والممارسات الروحية.

ت- الروحانية المتنوعة: الاهتمام بالتنوع الديني والثقافي فضلاً عن القدرة على التعرف على الثقافات الروحية الأخرى.

بشكل عام فإن الروحانية في مكان العمل ذو التوجه الذاتي هي نهج يركز على التجربة الروحية الفردية دون الحاجة الى التوجه والاعتماد على المؤسسات الدينية التقليدية.

2- المنظور الالهي:

اشار القرآن الكريم الى الروح في دلائل ومواقف مختلفة ويمكن تقسيم هذه الدلائل الى ثلاثة أقسام رئيسية:

أ- الروح كعنصر أساسي في الخلق: في الآية الكريمة ((وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا)) (الاسراء: 85) فسر العلماء الروح بأنها العنصر المركب في الخلق الذي يحيا به الانسان.

ب- الروح كقوة أو قدرة: في الآية الكريمة ((يوم يقوم الروح والملائكة صفا)) (النبا 38) فسر العلماء الروح بأنها ملك من الملائكة أو بأنها قوة أو قدرة إلهية.

ت- الروح كمعنى أو مفهوم: في الآية الكريمة ((وكذلك اوحينا اليك روحا من أمرنا)) (الشورى 52) فسر العلماء الروح بأنها القرآن أو الوحي أو بأنها الإيمان أو الهداية.

وبناءً على هذه الدلالات ، يمكن القول إن الروحانية في الإسلام ترتبط بالأمور الآتية:

أ- الأيمان بالله واليوم الآخر: النفس عنصر ضروري من مكونات الخلق وهي مرتبطة بالوجود الابدي في الآخرة.

ب- السعي لمعرفة الله والتواصل معه: الروح هي القوة الدافعة التي تدفع الانسان الى البحث عن الله.

ت- التعايش مع الأخلاق والقيم الإسلامية: الروح هي ما تسمح للإنسان بممارسة الأخلاق الإسلامية والقيم النبيلة.

3- المنظور التنظيمي:

يُسلط (Crawford, 2008 :64) الضوء على وجهة نظر تنظيمية لروحانية مكان العمل، تركز على أهمية دور المنظمات في خلق بيئة عمل تعزز روحانية الموظفين. ويؤكد على ثلاث أهداف رئيسية للمنظمات في هذا المجال:

أ- الدعم: يمكن للمنظمات أن تؤدي دوراً أساسياً في مساعدة الأفراد الذين يبحثون عن المعنى والهدف في عملهم ، اذ يمكن للمؤسسات على سبيل المثال تقديم برنامج خدمات تساعد الموظفين على النمو روحياً.

ب- تشجيع التنوع الروحي: قد تلعب المنظمات أثراً مهماً في تعزيز التنوع الروحي في مكان العمل ويمكن للمنظمات على سبيل المثال تعزيز جو العمل الذي يحترم ويقدر الاختلافات الروحية بين الافراد.

ت- خلق ثقافة روحية: يمكن للمنظمات ان تؤدي أثراً مهماً في تعزيز الثقافة الروحية في مكان العمل.

كما يقدم Crawford أمثلة محددة لكيفية قيام المنظمات بهذه الأدوار على سبيل المثال، انها تتداول دور محرك البحث (Google) في توفير برامج التدريب على النمو الروحي للموظفين ويتحدثون أيضاً عن دور Patagonia في تعزيز ثقافة الأعمال التي تقدر المسؤولية الاجتماعية والبيئية.

يؤكد (Baser, 2019:668) على أهمية المنظور التنظيمي لروحانية مكان العمل، ويشير إلى أن وجهة النظر هذه تُسلط الضوء على أهمية أثر المنظمات في خلق بيئة عمل تعزز روحانية الموظفين.

كما يؤكد على أن روحانية مكان العمل يمكن أن توفر للموظفين مجموعة من الفوائد، بما في ذلك:
أ- يمكن لروحانية مكان العمل أن تساعد الافراد في العثور على المعنى والهدف في عملهم مما يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي للأداء الوظيفي.

ب- يمكن لروحانية مكان العمل أن تساعد الأفراد على التركيز، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

ت- يمكن لروحانية مكان العمل أن تفيد الصحة العقلية والجسدية للموظفين.

ويرى الباحث انه يمكن تطبيق هذه المفاهيم على العراق ، إذ يمكن أن تكون الروحانية مصدر قوة ودعم للموظفين في بلد يعاني من صعوبات سياسية واقتصادية. هناك طرق متعددة يمكن للمنظمات العراقية عن طريقها تعزيز روحانية مكان العمل، حيث يمكن للمنظمات على سبيل المثال تقديم برامج تدريبية او مجموعة دعم تركز على الوعي الاخلاقي او الروحي ، كذلك يمكن للمنظمات تعزيز جو العمل الذي يحترم ويقدر التفرد الروحي لموظفيها. قد تساعد المنظمات العراقية في إنشاء بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية وروحانية عن طريق تقديم الدعم والتنوع والثقافة الروحية.

خامساً: علاقة روحانية مكان العمل بالمفاهيم الأخرى

1- الذكاء الروحي: الذكاء الروحي بحسب (Ford, 1994:188) هو القدرة على الاحساس والتواصل والتأمل والتصرف في سياق القيم الروحية ، وهو يسلط الضوء على قيمة الذكاء الروحي في مكان العمل ، مشيراً إلى أنه يمكن أن يساعد الفرد على تحقيق اهدافهم بشكل اكثر نجاحاً وفعالية.

وفق Ford هناك أربعة مكونات رئيسة للذكاء الروحي:

ا- الوعي الروحي: هو القدرة على إدراك القيم الروحية الخاصة بالفرد وكذلك القيم الروحية للآخرين.

ب- التواصل الروحي: هو القدرة على التعبير عن المثل الروحية الخاصة بالفرد بالإضافة الى فهم القيم الروحية للآخرين.

ت- التأمل الروحي: القدرة على التأمل في القيم الروحية الخاصة بالفرد وكذلك القيم الروحية للآخرين.

ث- التصرف الروحي: القدرة على التصرف بما يتوافق مع المبادئ الروحية للفرد ومبادئ الآخرين.

ويوضح Ford كيف يمكن لكل عنصر من هذه العناصر ان يؤدي الى النجاح في مكان العمل، فالوعي الروحي على سبيل المثال قد يساعد الافراد على فهم دوافعهم وتطلعاتهم بشكل افضل. يمكن ان يساعد التواصل الروحي الاشخاص في تطوير علاقات جيدة مع الاخرين. يمكن للتأمل الروحي أن يساعد الناس في ايجاد المعنى والهدف في عملهم. يمكن للتصرف الروحي أن يساعد الاشخاص في اتخاذ القرارات الاخلاقي في العمل. يؤكد Ford على أهمية الذكاء الروحي كجزء من ثقافة مكان العمل ويعتقد أن المنظمات التي تدعم الذكاء الروحي يمكنها خلق بيئات عمل أكثر إنتاجية وإرضاءً.

اما بالنسبة الى (Dweck,1994: 104) فانه يميز بين نوعين من الذكاء الروحي:

أ- **الذكاء الروحي الشخصي:** القدرة على فهم واستخدام القيم الروحية للفرد من أجل تحسين الاداء الشخصي.

ب- **الذكاء الروحي الجماعي:** القدرة على التعرف على المبادئ الروحية للمجموعة واستخدامها لتحسين أداء المجموعة.

ويرى Dweck ان كل نوع من الانواع يسهم في النجاح في العمل، فالذكاء الروحي الشخصي على سبيل المثال يمكن ان يساعد الناس في:

أ- تطوير الشعور بالهدف والأهمية في عمل الفرد.

ب- التعامل مع التوتر والقلق بشكل أكثر فعالية.

ت- تكوين علاقات متينة مع الآخرين.

اما الذكاء الروحي الجماعي فيمكن ان يساعد الفرد في:

أ- حل النزاعات بأكثر طريقة فعالة.

ب- بناء الثقة والاحترام.

ت- الحصول على الأهداف المشتركة بطريقة أكثر كفاءة.

2- **رأس المال الروحي:** وفق (Berger,et al., 2003:10) فإن رأس المال الروحي هو مجموعة

من القيم والعوامل والمعتقدات والمبادئ التي تلهم الناس وتساعدهم على عيش حياة ذات معنى هادف. ويتكون رأس المال الروحي من مجموعة متنوعة من العناصر منها:

أ- الأيمان بشيء أعظم من الذات: يمكن أن يكون هذا الأيمان بالله أو الطبيعة الإنسانية أو أي شيء آخر يعطي معنى وهدف للحياة.

ب- الشعور بالارتباط بالأخرين: يمكن أن يحدث هذا الاتصال من خلال العائلة أو الاصدقاء أو المجتمع أو أي مجموعة أخرى من الأشخاص يشعر المرء بالارتباط بها.

ت- الشعور بالهدف والأهمية: قد يظهر هذا الشعور عن طريق العمل أو الخدمة أو الأنشطة الأخرى.

أما (Stark, et al., 2000:121) فيرى أنه يمكن لرأس المال الروحي أن يساعد الناس على النمو روحياً عن طريق:

أ- منحهم إطار أخلاقاً وقيماً: يمكن للقيم الروحانية أن تساعد الأشخاص على اتخاذ القرارات والتصرف وفقاً لأرائهم.

ب- منح الناس الشعور بالانتماء: يمكن للمجتمعات الروحية أن تساعد الأشخاص على الشعور بالارتباط بالأخرين وكأنهم جزء من شيء أكبر من أنفسهم.

ت- منحهم شعوراً بالأهمية والهدف: يمكن للتجارب الروحية أن تجعل الناس يشعرون كما لو أن حياتهم لها معنى وهدف.

ويرى الباحث بشكل عام ان رأس المال الروحي قوة ايجابية يمكن أن تؤثر بشكل ايجابي على حياة الافراد والمجتمعات ويمكن ان تساعد الناس على العيش حياة أكثر سعادةً واكتمالاً ويمكن أن يساعد المجتمعات على أن تصبح أكثر عدلاً وسلاماً.

3- القيادة الروحية: ظهر مفهوم القيادة الروحية نتيجة لاهتمام الأكاديميين المتزايد بخلق بيئة عمل فعالة وطويلة المدى. حيث يرى (Fairholm,1996:11) أن الأشخاص الذين يعدّون روحانيين يعززون الاستدامة ويقدمون مساهمات خارج نطاق أنشطتهم الشخصية في حين أن الكثير من الأبحاث التجريبية حول القيادة ركزت على سلوكيات القيادة وديناميكيات القوة والصفات والمواهب والسياقات الظرفية ، فقد تطورت مجالات بحثية محتملة تحدد القيادة بوصفها مظهراً من مظاهر الجوهر الروحي للقائد.

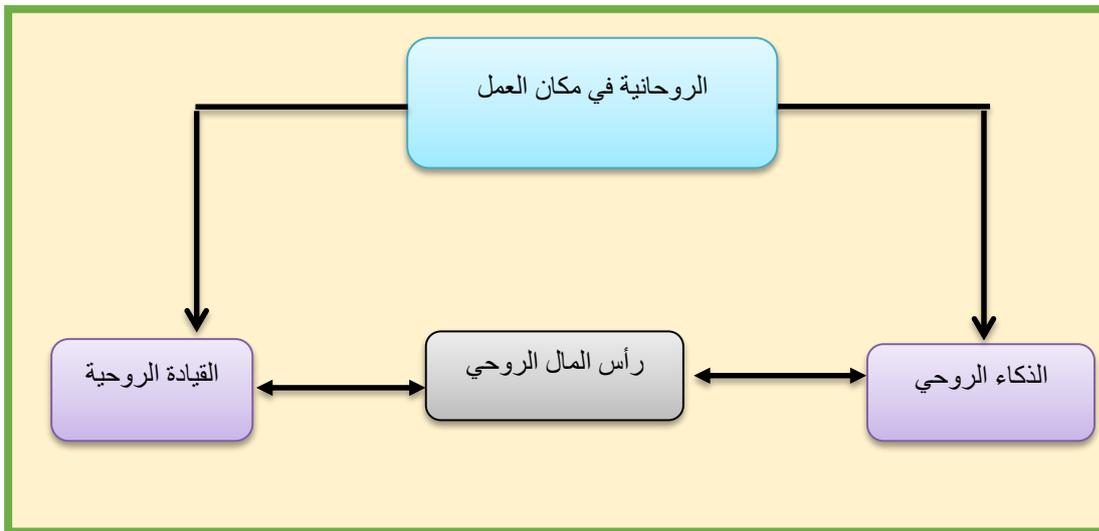
يتم تعريف القيادة الروحية من قبل (Fry, et al.,2013:628) بأنها ممارسة القيادة القائمة على القيم الروحية مثل المعنى والغرض والحب والرحمة. يهدف القادة الروحيون الى تعزيز القوة الروحية للأفراد والمجتمعات مما يضيف الى مكان عمل أكثر سعادة ونتاجية وازدهاراً.

يقدم Fry إطاراً للقيادة الروحية يتكون من أربعة مكونات أساسية:

- أ- الرؤية الروحية: الرؤية الروحية للمنظمات تحدد غرضها ومعناها.
- ب- القيادة الروحية: تركز القيادة الروحية على إقامة علاقات مبنية على الحب والاحترام.
- ت- الممارسة الروحية: يتم تصنيف الأنشطة التي تساعد الأشخاص على زيادة وعيهم الروحي على أنها ممارسة روحية.
- ث- القيم الروحية: تستند القيم الروحية على مفاهيم أخلاقية تمتد الى ما هو ابعد من الذات.

كما يعتقد Fry أن هذه المكونات الأربعة ضرورية للقيادة الروحية الفعالة عندما يركز القادة على هذه المكونات، فقد يخلقون بيئة عمل تقدر المعنى والغرض والرخاء للجميع.

ويرى الباحث كما هو موضح في الشكل (7) ترتبط الروحانية في ثلاث مجالات هي الذكاء الروحي والقيادة الروحية ورأس المال الروحي. ترتبط هذه المجالات الثلاثة ارتباطاً قوياً مع بعضها البعض، فالذكاء الروحي هو أساس القيادة الروحية حيث يساعد القادة على فهم قيمهم وإيمانهم وأرواحهم كما أن القيادة الروحية تساهم في بناء رأس المال الروحي، حيث يخلق القادة الروحانيون بيئة عمل تركز على القيم والإيمان والروحانية.



شكل (7) علاقة روحانية مكان العمل بالمفاهيم الأخرى

الفصل الثاني / المبحث الاول روحانية مكان العمل

سادساً: أبعاد روحانية مكان العمل

الجدول (9) يوضح عدد من الأبعاد المستخدمة من قبل عدد من الباحثين حول روحانية مكان العمل:

جدول (9): استعراض عدد من الأبعاد المستخدمة من قبل عدد من الباحثين

ت	اسم الباحث والسنة	العمل الهادف	البحث عن الذات	الاتصال البشري	الشعور بالمجتمع	الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	الاتصال	تعاطف (الرحمة مع الآخرين)	التعالي	الغرض التنظيمي الإيجابي	الاستغراق الوظيفي	التواصل الروحي	الترجمة الروحية	الحياة الداخلية	الاتصال التنظيمي	تركيز كامل للذهن (اليقظة)
1	Milliman, et al., 2003	*			*	*										
2	Mahakul, P. 2014	*			*								*			
3	Lips-Wiersma, M., Mills, C. 2002	*	*	*												
4	Kolattukudy, P. E. 2009	*			*					*						
5	الشامي، 2014	*			*	*										
6	هشام محسن غافل علوان، 2022	*			*	*										
7	سلمى حنينة رحيمة، 2016	*			*	*										
8	هاني محمد جلال الشكور، 2023	*			*	*										
9	Bantha, Nayak, 2020	*									*	*	*			
10	علي رزاق جيد، 2013	*			*	*										
11	Kinjerski, V., Skrypnek, B. J. 2006							*						*	*	*
12	Gibbons, M., 1999						*		*		*					
	م	10	1	1	8	6	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
	نسبة الاتفاق	83%	8%	8%	67%	50%	8%	8%	8%	8%	17%	8%	8%	8%	8%	8%

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المستخدمة اعلاه

وبعد استعراض عدد من الأبعاد المستخدمة من قبل عدد من الباحثين عن طريق الجدول (9) ، فقد اختار الباحث الأبعاد التي درسها (Milliman,et al., 2003: 426) والتي تشمل:

1- العمل الهادف:

يتمثل في الشعور بأن عملك له معنى وهدف أكبر من مجرد الربح. يبحث (Javanmard, 2012:1961) في قيمة توضيح العمل الهادف كعنصر من عناصر روحانية مكان العمل ويؤكد أن العمل الهادف يمكن أن يوفر للموظفين احساساً بالمعنى والهدف في وظائفهم مما يؤدي الى مجموعة متنوعة من الفوائد هي :

أ- تعزيز الرضا الوظيفي.

ب- تقليل التغيب عن العمل.

ت- زيادة الانتاج.

ث- تحسين الأداء

ويمكن أن يتحقق العمل الهادف عن طريق مجموعة متنوعة من الطرق، بما في ذلك اختيار وظيفة مناسبة تتوافق مع قيم الفرد واهتماماته، والمشاركة في الأنشطة التي تخدم غرضاً أكبر من نفسه ، واقامة علاقات ايجابية مع زملاء العمل والزملائ. يمكن أن يكون للعمل الهادف حافزاً قوياً للناس عن طريقه يقدم الموظفون أفضل ما لديهم ويحققون النجاح عندما يعتقدون أن عملهم له معنى وهدف.

وفقاً (Pawar, et al.,2009:375) يمكن ربط العمل الهادف بالمجتمع عن طريق الشعور بالانتماء الذي يكشفه الموظفون من طريق عملهم، حيث يشعر الموظفون الذين لديهم شعور بالانتماء الى فريق أو مؤسسة بأنهم مرتبطون بشيء أكبر منهم وأنهم يساهمون في شيء اخر غير مصالحهم الذاتية ، وهذا يمكن أن يؤدي الى تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية والشعور بالانتماء. على سبيل المثال قد يكون لدى الموظف غير الربحي شعور بالانتماء الى مجتمع أكبر من الاشخاص الذين يعملون من أجل هدف مشترك ، قد يكون لدى موظف التصنيع شعور بالانتماء الى مجموعة من الافراد الذين يعملون على انتاج أشياء ذات قيمة مجتمعية ويمكن للمنظمات تعزيز النشاط المجتمعي الفعال من خلال تنمية ثقافة التعاون والمشاركة ، يمكنهم تحقيق ذلك عن طريق السماح للموظفين بالتواصل مع بعضهم البعض وتكون علاقات ايجابية.

وفقاً (Oyelakin, et al., 2017:75) ، يناقش الباحثون مفهوم العمل الهادف للروحانية مكان العمل ، اذ يشير هذا المفهوم الى الممارسات التي يقوم بها الموظفون خارج ساعات العمل الرسمية بهدف تعزيز شعورهم بالارتباط والانتماء الى منظمة تتمتع بقيم مشتركة.

ان العمل الهادف ، وفقاً (Steger, 2010:2116) هو الوعي بأن عمل الفرد له قيمة أو معنى أوسع من مجرد المكاسب المالية أو الاجتماعية ويرتبط هذا الجانب من روحانية مكان العمل بمجموعة متنوعة من النتائج الايجابية للموظفين مثل الرضا الوظيفي ، والتفاني التنظيمي ، والصحة النفسية إذ تبين يمكن للعمل الهادف أن يعزز مشاعر الانتماء والدعم لدى الموظفين عندما يعتقد الموظفون أنهم يعملون من أجل هدف مشترك، فمن المرجح أن يشعروا بالارتباط ببعضهم البعض وبالمنظمة وهذا يمكن أن يساعد في خلق بيئة عمل إيجابية وتعاونية.

وفقاً لنتائج دراسة Steger يمكن للشركات تشجيع العمل الهادف في مكان العمل من خلال اتخاذ الخطوات الآتية:

- أ- التركيز والتأكيد على التأثير المجتمعي الايجابي للعمل، اذ يمكن للمنظمات تحقيق ذلك عن طريق تطوير البرامج والانشطة التي تركز على كيفية مساعدة المستهلكين او المجتمع ككل.
- ب- السماح للموظفين بالتعبير عن افكارهم وكيفية جعل عملهم أكثر فائدة، اذ يمكن للمنظمات تحقيق ذلك من خلال انشاء خطوط اتصال رسمية وغير رسمية مع موظفيها.
- ت- يمكن للمؤسسات إنشاء بيئة عمل أكثر إيجابية وتعاونية، والتي يمكن أن تساهم في زيادة رفاية الموظفين من خلال تنفيذ هذه الإجراءات.

العمل الهادف بحسب (Schaufeli, 2014:15) هو العمل الذي يشعر فيه الموظفون أنهم يحققون هدفاً قيماً وأنهم يساهمون في شيء يخدم المنظمة ، ويدعي ان العمل الهادف يوفر الكثير من المزايا للموظفين مثل تعزيز الرضا الوظيفي والتحفيز والإنتاجية والصحة العقلية والجسدية.

وفقاً Schaufeli من الممكن أن يأتي العمل الهادف من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك:

- أ- طبيعة العمل نفسه: قد يكون عملاً ذا معنى في حد ذاته، مثل العمل في مجال يهتم الموظف أو العمل في مهنة ذات معنى.
- ب- الثقافة التنظيمية: يمكن للمنظمات ذات الهدف أن تعزز بيئة العمل التي تشجع العمل الهادف.

ت- علاقات العمل: يمكن دعم العمل الهادف من قبل الزملاء والمديرين الذين يهتمون بأفرادهم وأهدافهم.

يبحث (Riivari, et al., 2020:286) في مفهوم التوظيف الهادف في سياق الجامعة انهم يركزون على توفير فرص إيجابية للأفراد لجعل عملهم ذا صلة ولجعل المؤسسة مكانا افضل للعمل لكل من الطلاب والموظفين ، انهم ينظرون الى العمل الهادف بوصفة ظاهرة اجتماعية تبني المعنى عن طريق عناصر مثل المناقشة والخبرة والتفاعل وتبادل الأفكار، وتستند استنتاجاتهم التجريبية الى فحص البيانات النوعية والكمية التي تم جمعها في دورة إدارة كلية الاعمال المصممة لتعزيز التعاون والتفاعل والتعلم المشترك كثوابت اساسية للعمل الهادف.

يعرف الباحث العمل الهادف هو شعور الفرد بأهمية و قيمة العمل الذي يقوم به، و شعوره بارتباطه بشيء أكبر من نفسه.

ويرى أهمية العمل الهادف في عدة جوانب منها:

أ- الجانب الشخصي : إن العمل الهادف يمنح الفرد الشعور بالنجاح والرضا الذاتي، كما يساعده على تحقيق الذات وتنمية مواهبه وقدراته ويسهم العمل أيضاً في تحقيق الثقة بالنفس والكفاءة والسيطرة على حياة الفرد.

ب- الجانب الاجتماعي: التوظيف الموضوعي يساعد الفرد على التواصل مع المجتمع وخلق تفاعلات اجتماعية قوية مع الآخرين ، كما يتيح العمل المستهدف للفرد المشاركة في خدمة المجتمع والمساهمة في تقدمه.

ت- الجانب الاقتصادي: العمل الموضوعي يوفر للفرد مصدراً للدخل ويساعده في تلبية احتياجاته المعيشية الأساسية ، كما يضيف العمل الموضوعي إلى تنمية الاقتصاد الوطني.

وبشكل عام ، فإن أي عمل له قيمة أو مغزى أوسع من مجرد مكاسب مالية أو اجتماعية

يمكن أن يعتبر عملاً هادفاً. ومن بعض الأمثلة المحددة على العمل الهادف:

أ- موظف في قسم خدمة الزبائن يساعد الزبائن على حل مشكلة مالية صعبة.

ب- موظف في قسم التسويق يطور حملة إعلانية تزيد من الوعي بقضايا مجتمعية مهمة.

ت- موظف في قسم الموارد البشرية يساعد موظفاً آخر على تطوير مسار مهني ناجح.

ث- طبيب يعمل في مستشفى فقير في الدول النامية.

ج- مدرس يعمل في مدرسة ذات الدخل المنخفض.

ح- متطوع يعمل في منظمة غير ربحية تساعد اللاجئين.

2- الشعور بالمجتمع:

يُعرّف (Javanmard, 2012:1961) الشعور بالمجتمع بأنه شعور الفرد بالانتماء إلى مجموعة أو مجتمع يشترك معه في قيم روحية مشتركة ويتميز هذا الشعور بمجموعة من السمات. وفقاً لدراسة (Sheep,2006:357) فإن الشعور بالمجتمع له أهمية كبيرة للفرد وذلك لعدة أسباب منها:

أ- الشعور بالانتماء: يمنح الشعور بالمجتمع الفرد شعوراً بالانتماء الى شيء أكبر من نفسه ، اذ يمكن أن يشعر الفرد أنه جزء من مجموعة مترابطة ، مما يقلل من مشاعر الوحدة والانعزال عن طريق مشاركة أعضاء المجتمع.

ب- الدعم الاجتماعي: يمكن أن يوفر الشعور بالمجتمع للفرد دعماً اجتماعياً في الاوقات الصعبة مما يمكن ان يساعده على التغلب على التحديات.

ت- التنمية الشخصية: يمكن الإحساس بالانتماء للمجتمع أن يساعد الفرد على النمو شخصياً من خلال توفير الفرص للتعلم والتواصل والتفاعل مع الاخرين.

وفقاً لدراسة (Giacalone, 2003:604) يمكن تفسير الشعور بالمجتمع في البعد الروحي على ثلاثة مستويات:

ا- المستوى الفردي: الشعور بالارتباط بشيء أعظم من الذات والذي يمكن أن يكون قوة الكون او الطبيعة.

ب- المستوى الجماعي: يشار الى الاحساس والانتماء الى مجموعة روحية يشترك معها الفرد بالقيم والممارسات الروحية المشتركة على انه مستوى جماعي.

ت- المستوى الكوني: يشير الى الشعور بالوحدة مع جميع الكائنات الحية وغير الحية في الكون، ويُساعد هذا الشعور الفرد على الشعور بالترابط والرحمة ، وايضاً يُمكن أن يُساعد هذا الشعور الفرد على أن يكون أكثر مسؤولية تجاه البيئة.

يؤكد (Duchon,et al., 2005:807) على الاهمية للشعور بالمجتمع في مكان العمل ويعرف الشعور بالمجتمع بانه شعور الموظفين بالانتماء إلى مجتمع العمل وشعورهم بالاتصال به وينظرون بأن الشعور بالمجتمع له أهمية تنظيمية كبيرة ،لأنه يمكن أن يؤدي الى مجموعة من النتائج.

كما أوضح Duchon أن الشعور بالمجتمع يمكن أن يسهم في روحانية مكان العمل بعدة طرق:

1. يمكن أن يساعد الشعور بالمجتمع على تلبية الحاجة الإنسانية الأساسية للانتماء. عندما يشعر الموظفون بالانتماء إلى فريق أو منظمة، فإنهم يشعرون بأنهم جزء من شيء أكبر من أنفسهم، وهذا يمكن أن يوفر لهم الشعور بالهدف والمعنى في حياتهم المهنية.
2. يمكن أن يساعد الشعور بالمجتمع على تعزيز الثقة والدعم. عندما يشعر الموظفون بالثقة في زملائهم ورؤسائهم، فإنهم أكثر عرضة للشعور بالأمان والراحة في التعبير عن أنفسهم وهذا يمكن أن يخلق بيئة أكثر ملائمة للروحانية، حيث يشعر الموظفون بالحرية في استكشاف معتقداتهم وقيمهم.
3. يمكن أن يساعد الشعور بالمجتمع على تعزيز الشعور بالهدف والمعنى. عندما يشعر الموظفون بالانتماء إلى فريق أو منظمة يشتركون في قيمهم، فإنهم أكثر عرضة للشعور بالهدف والمعنى في عملهم. وهذا يمكن أن يعزز الروحانية، حيث يشعر الموظفون بأن عملهم له قيمة أكبر من مجرد توفير الدخل.

وفقاً لدراسة (Wong, et al.,2003:604) أن الشعور بالانتماء للمجتمع أمر حيوي لأنه يمنح الناس شعوراً بالانتماء والدعم مما يجعلهم يشعرون براحة وسعادة أكبر كما أنه يساعد الشخص على الشعور بالارتباط بشيء أكبر منه مما يعطي معنى وهدفاً لحياته. يمكن تحقيق الشعور بالانتماء للمجتمع عن طريق مجموعة متنوعة من التفاعلات بما في ذلك الأسرة والصدقة والمهنية ويمكن ان تساعد أيضاً المشاركة في الأنشطة الاجتماعية او الدينية او المجتمعية.

يستند (Aydin, et al.,2009:184) إلى نظريات القيادة الروحية لشرح أهمية الشعور بالمجتمع. يعتقد أن القيادة الروحية هي عملية خلق بيئة عمل حيث يشعر الموظفون بالانتماء إلى شيء أكبر من أنفسهم عندما يشعر الموظفون بالانتماء، فإنهم أكثر عرضة للالتزام بأهداف المنظمة والتعلم والنمو.

اذ يقدم Aydin بعض الاقتراحات حول كيفية إنشاء بيئة عمل تعزز الشعور بالمجتمع يشمل ذلك:
أ- إنشاء ثقافة تعاونية في مكان العمل حيث يشعر الموظفون بأنهم مدعوون للمشاركة والمساهمة.
ب- تشجيع الموظفين على التواصل مع بعضهم البعض وبناء علاقات قوية.
ت- توفير فرص للموظفين للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو الخيرية.

في دراسة أجراها (Malik, et al., 2017:603) تم بحث أهمية روح المجتمع في العمل وأوضحت الدراسة ان أحد أهم ابعاد الروحانية في العمل هو الشعور بالانتماء للمجتمع، ومن الممكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة متنوعة من العلاقات ، بما ذلك العلاقات العائلية والصدقة.

كما أن الموظفين الذين لديهم شعور بالانتماء الى فريق العمل لديهم مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والانتاجية وأنهم اقل عرضه للمعاناة من القلق والاكتئاب.

وفقاً لدراسة (Jena, et al., 2018:380) إن الشعور بالمجتمع وروحانية مكان العمل هما من العوامل المهمة التي تؤثر على التزام الموظفين. ووجدت الدراسة أن الموظفين الذين يشعرون بالانتماء إلى مجتمع عملهم والذين يشعرون بأن عملهم له معنى أعلى من مجرد الربح لديهم مستويات أعلى من الالتزام.

يعرف الباحث الشعور بالمجتمع: هو شعور الفرد بأنه جزء من مجموعة أكبر من الناس، ويشترك معهم القيم والمعتقدات والأهداف. ويتضمن هذا الشعور الإدراك المشترك للتشابهات بين الفرد والآخرين، والشعور بالارتباط المتبادل والواعي، والرغبة في الحفاظ على هذا الارتباط. كما يتضمن الشعور بالمجتمع الشعور بأن الفرد جزء من بنية أكبر يمكن الاعتماد عليها وثابتة. ويرى أن الشعور بالانتماء للمجتمع هو احد أهم جوانب روحانية مكان العمل ، إذ من الممكن خلق بيئة عمل أكثر متعة وإنتاجية وإبداع.

فيما يأتي بعض الأمثلة المحددة لكيفية تعزيز الشعور بالانتماء للمجتمع في العمل:

- أ- تشجيع الموظفين على التواصل مع بعضهم البعض وتكوين روابط قوية.
 - ب- خلق الفرص للموظفين للمشاركة في الانشطة الاجتماعية او الخيرية.
 - ت- انشاء ثقافة تعاونية في مكان العمل يشعر فيها الموظفون بالدعوة للمشاركة والمساهمة.
- ومن خلال اتخاذ هذه الخطوات قد تخلق المؤسسات بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالاندماج والدعم مما يسمح لهم بالتعلم والنمو والازدهار.

3- الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة:

في دراسة الروحانية في مكان العمل التي أجراها (Mitroff,et al., 1999:83) تم تحديد العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة على أنها علاقة تكاملية ، يشير هذا إلى أن قيم الفرد والمنظمة يمكن أن تدعم بعضها البعض، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية مثل زيادة الرضا الوظيفي ، الالتزام لدى الموظفين، تحسين أداء الفريق والتعاون ، تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع.

وفقا لدراسة (Mahakul ,et al.,2015:284) تم تحديد العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة على أنها علاقة تكاملية ، يشير هذا إلى أن قيم الفرد والمنظمة يمكن أن تدعم بعضها البعض، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية.

في هذه الدراسة ، تم تعريف روحانية مكان العمل على أنها السعي الفردي والجماعي للمعنى والقيمة والهدف في مكان العمل. كما تم تعريف قيم الفرد على أنها الأشياء التي تعتبر مهمة بالنسبة للفرد. كما تم تعريف قيم المنظمة على أنها الأشياء التي تعتبر مهمة بالنسبة للمنظمة. وجدت الدراسة أن قيم الفرد والمنظمة يمكن أن تدعم بعضها البعض بعدة طرق على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي قيم الفرد مثل الاحترام والعدالة والمسؤولية الاجتماعية إلى خلق بيئة عمل أكثر تعاوناً وإنتاجية ، ويمكن أن تؤدي قيم المنظمة مثل التعلم والنمو المستمر والابتكار إلى خلق بيئة عمل أكثر إثارة للاهتمام وتحفيزاً.

وجدت دراسة (Rastgar,et al.,2012:57) أن بعد الروحانية الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة له علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي ، بمعنى أن الموظفين الذين يشعرون أن قيمهم تتطابق مع قيم منظماتهم يكونون أكثر رضا عن عملهم.

يمكن أن يكون هناك عدة أسباب لهذه العلاقة أولاً يمكن أن يؤدي التطابق بين قيم الفرد وقيم المنظمة إلى زيادة الشعور بالانتماء والدعم لدى الموظفين ، ثانياً يمكن أن يؤدي التطابق إلى زيادة الشعور بالمعنى والهدف في العمل وثالثاً يمكن أن يؤدي التطابق إلى زيادة الشعور بالرضا عن الإنجازات.

وفقاً لدراسة (Ashmos D.P,et al., 2000:134) تم تحديد العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة على أنها علاقة تكاملية ، يشير هذا إلى أن قيم الفرد والمنظمة يمكن أن تدعم بعضها البعض، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية. في هذه الدراسة تم تعريف القيم على أنها المعتقدات والأفكار والمعايير التي تحدد ما هو مهم بالنسبة للفرد أو المنظمة ، كما تم تعريف العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة على أنها درجة التطابق بين قيم الفرد وقيم المنظمة.

وجدت الدراسة أن العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية متعددة، بما في ذلك:

أ- زيادة الرضا الوظيفي والالتزام لدى الموظفين.

ب- تحسين أداء الفريق والتعاون.

ت- تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع.

وفقاً لدراسة (Kristof, A. 1996:49) فإن بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة له العديد من الفوائد والمميزات، بما في ذلك:

أ- الرضا الوظيفي: يرتبط التطابق بين قيم الفرد والمنظمة ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي ، بمعنى أن الموظفين الذين يشعرون أن قيمهم تتطابق مع قيم المنظمة يكونون أكثر رضا عن عملهم.

ب- الالتزام التنظيمي : يرتبط التطابق بين قيم الفرد والمنظمة ارتباطاً إيجابياً بالالتزام التنظيمي ، بمعنى أن الموظفين الذين يشعرون أن قيمهم تتطابق مع قيم المنظمة يكونون أكثر التزاماً بالمنظمة.

ت- الأداء : يرتبط التطابق بين قيم الفرد والمنظمة ارتباطاً إيجابياً بالأداء ، بمعنى أن الموظفين الذين يشعرون أن قيمهم تتطابق مع قيم المنظمة يكونون أكثر إنتاجية وفاعلية.

يعرف الباحث الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة بأنها التوافق بين القيم الشخصية للفرد وقيم المنظمة التي يعمل بها.

و يرى أن بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة مهم للروحانية في مكان العمل لأنه يوفر الأساس لشعور الموظفين بالمعنى والهدف والانتماء في العمل . عندما يشعر الموظفون أن قيمهم تتطابق مع قيم المنظمة، يكونون أكثر عرضة لتجربة روحانية مكان العمل .

هناك عدة أسباب لأهمية الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة للروحانية في مكان العمل:

أ- عندما يشعر الموظفون أن قيمهم تتطابق مع قيم المنظمة، يكون من المرجح أن يشعروا أن عملهم له معنى وهدف أكبر من مجرد الربح، وأنهم ينتمون إلى المنظمة.

ب- الروحانية يمكن أن تؤدي إلى الكثير من الفوائد، بما في ذلك الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء. عندما يشعر الموظفون أن قيمهم تتطابق مع قيم المنظمة، يكونون أكثر عرضة لهذه الفوائد.

بشكل عام ، فإن تعزيز الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة يمكن أن يساعد في خلق بيئة عمل أكثر روحانية وإنتاجية.

المبحث الثاني : التمكين النفسي للعاملين

توطئة

التمكين النفسي للعاملين هو أسلوب إداري يهدف الى تحفيز العاملين وزيادة انتاجيتهم من خلال منحهم الشعور بالاستقلالية والتحكم في عملهم والشعور بالأهمية والقيمة ، والشعور بالقدرة على التأثير في القرارات التي تؤثر على عملهم . بشكل عام ، يمكن القول إن التمكين النفسي للعاملين هو أسلوب إداري فعال يمكن أن يساعد المنظمات والشركات على تحقيق أهدافها وتحسين أداء العاملين.

أولاً: مفهوم التمكين النفسي للعاملين

يعد التمكين النفسي للعاملين أحد أهم المفاهيم في إدارة الموارد البشرية ، حيث يعنى بتوفير البيئة المناسبة للعاملين التي تمكنهم من تحقيق أقصى إمكاناتهم وقدراتهم. وفقاً لدراسة (Meng,et al.,2019 : 983)، فإن مفهوم التمكين النفسي للعاملين هو عملية تهدف الى مساعدة العاملين على الشعور بالقدرة والتأثير في عملهم ، والشعور بالأهمية القيمة بالاستقلالية والتحكم في عملهم. وفقاً للدراسة ، فإن التمكين النفسي له تأثير ايجابي على الرضا الوظيفي والتزام العاملين وانتاجيتهم وخلصت الدراسة الى أن الشركات والمنظمات التي تركز على تعزيز التمكين النفسي للعاملين لديها فرصة أكبر لتحقيق أهدافها وتحسين أداء العاملين.

التمكين النفسي بحسب (Goksoy, 2017:85) هو عملية مساعدة الأفراد على تنمية الشعور بالسيطرة على حياتهم ومواهبهم. ويشمل ذلك اكتساب الثقة بالنفس والقدرة على التأثير على الظروف الشخصية للفرد.

وحسب Goksoy هناك ثلاثة مفاهيم رئيسية للتمكين النفسي:

1. ضبط النفس: وهو الإحساس بالسيطرة على أفكارك ومشاعرك وسلوكك. يتضمن ذلك القدرة على التحكم في الانفعالات، واتخاذ القرارات، والمثابرة على الأهداف، والتعامل مع المواقف الصعبة.
2. الكفاءة الذاتية: وهو الإيمان بقدرة الفرد على النجاح. يتضمن ذلك الاعتقاد بأنك قادر على تعلم مهارات جديدة، وحل المشكلات، والتعامل مع التحديات.
3. السيطرة الذاتية: وهو الشعور بالقدرة على التحكم في أفكارك ومشاعرك وسلوكك. يتضمن ذلك القدرة على إدارة الوقت، والتنظيم ، والتركيز على المهام.

ترتبط هذه المفاهيم الثلاثة ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض ، على سبيل المثال فإن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من ضبط النفس هم أكثر عرضة للحفاظ على ثقتهم بأنفسهم وتحقيق أهدافهم.

يؤكد (Gökçesoy, 2017) على مفهوم أهمية التمكين النفسي للعاملين، حيث أنه له تأثير إيجابي على الكثير من العوامل المتعلقة بالأداء الوظيفي للعاملين، مثل الرضا الوظيفي والتزام العاملين وإنتاجيتهم.

أما (Gautam, et al. 2017:466) فيرى بأن التمكين النفسي إيمان الموظفين بقدراتهم وإمكاناتهم على التأثير في وظائفهم ومسؤولياتهم، إلى جانب شعورهم بالمعنى والمسؤولية عن عملهم، بالإضافة إلى ثقتهم بأن لديهم الحرية لاتخاذ القرارات. يؤكد Gautam على أن التمكين النفسي للموظفين له علاقة إيجابية بميزة المنظمات والشركات التنافسية، خاصة في قطاع الخدمات.

والجدول (10) يوضح بعض تعاريف التمكين النفسي للعاملين وفق آراء عدد من الباحثين:

جدول (10) : بعض تعاريف التمكين النفسي للعاملين وفق آراء عدد من الباحثين

عملية زيادة مشاعر الموظفين تجاه الكفاءة الذاتية عن طريق التعرف على المواقف التي تشجع العجز وإزالتها باستخدام كل من الإجراءات التنظيمية الرسمية والاستراتيجيات غير الرسمية لتقديم الكفاءة.	Conger, and Kanungo, 1988:471.	1
بناء تحفيزي يتجلى في أربعة معارف: المعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير، وهذه المعارف الأربعة مترابطة ومتكاملة لخلق بيئة عمل تحفيزية وإيجابية.	Pretzer, 1995:1442	2
حالة نفسية داخلية يشعر فيها الموظفون بالتحكم والتأثير في محيط عملهم، مما يؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية، بما في ذلك زيادة الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والإنتاجية وانخفاض معدل دوران الموظفين وزيادة الإبداع والابتكار.	Forrester, 2000:67	3

<p>هو عملية تهدف إلى زيادة الشخصية الموظف والسلطة السياسية للشخصية، مما يمكن الأفراد العاملين من اتخاذ القرارات اللازمة لتحسين أوضاع حياتهم.</p>	<p>Knol , and Vanlinge , 2009:359.</p>	<p>4</p>
<p>عملية اكتساب الأفراد السيطرة على حياتهم وتحقيق أهدافهم. وهذا يشمل إنشاء شعور بالكفاءة وكذلك القدرة على التأثير على البيئة المحيطة بهم. وأضافوا أن التمكين النفسي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الرفاهية من خلال تعزيز الشعور بالسيطرة والكفاءة والمعنى.</p>	<p>Molix , and Bettencourt, 2010: 513.</p>	<p>5</p>
<p>حالة تحفيزية تتميز بالإيمان الجوهري بقدرة الفرد على تقديم مساهمات كبيرة لتحقيق النتيجة المرجوة ويحفز الموظفين على بذل قصارى جهدهم وتحقيق أفضل النتائج.</p>	<p>Pieterse, et al., 2010: 609.</p>	<p>6</p>
<p>عملية مساعدة الناس على تطوير أو تحسين شعورهم بالسيطرة على حياتهم. ويشمل ذلك الثقة في أن لديهم الموارد والقدرة على تحقيق أهدافهم، فضلاً عن الشعور بالقيمة والاحترام.</p>	<p>Christens, Speer , and eterson, 2011:170.</p>	<p>7</p>
<p>عملية تشاركية يكتسب من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات المزيد من السيطرة والفعالية والعدالة الاجتماعية.</p>	<p>Wilke , and Speer, 2011: 972</p>	<p>8</p>
<p>عملية زيادة مشاعر الكفاءة الذاتية لدى أعضاء المنظمة من خلال تحديد الظروف التي تعزز الإعاقة ومعالجتها. يتم القضاء عليها من خلال كلتا العمليتين التنظيميتين الرسميتين والأساليب غير الرسمية لتوفير بيانات الفعالية.</p>	<p>Nassar, 2017: 91</p>	<p>9</p>

<p>قدرة الفرد على التمتع بالاستقلالية والاختيار والمسؤولية والمشاركة في صنع القرار التنظيمي. يتم تعريف التمكين النفسي على أنه الدافع الجوهري للمهمة الذي يعكس ضبط النفس في عمل الفرد والمشاركة النشطة.</p>	<p>Meng, and Sun, 2019: 983.</p>	<p>10</p>
--	----------------------------------	-----------

المصدر: أعداد الباحث

يرى الباحث عن طريق التعاريف المختلفة للتمكين النفسي للعاملين هناك اختلاف في التعاريف لعدة أسباب، منها:

1. اختلاف السياق الثقافي والاجتماعي: يختلف مفهوم التمكين النفسي في ثقافات ومجتمعات مختلفة، حيث تختلف القيم والمعايير الاجتماعية، وعليه تختلف توقعات العاملين من وظائفهم ومؤسساتهم.
2. اختلاف السياق التنظيمي: يختلف مفهوم التمكين النفسي أيضاً حسب طبيعة المنظمة وحجمها ونوع نشاطها، حيث تختلف متطلبات العمل ومستويات المسؤولية في المنظمات المختلفة.
3. اختلاف منظور الباحثين: يختلف مفهوم التمكين النفسي حسب منظور الباحثين الذين يدرسونه، حيث يركز البعض على الجوانب النفسية للفرد، بينما يركز البعض الآخر على الجوانب التنظيمية.

مع ذلك هناك بعض العناصر المشتركة في تعريفات التمكين النفسي للعاملين ، والتي يمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

1. شعور الفرد بأهمية عمله وتأثيره على الآخرين: يشعر الفرد الذي يتمتع بالتمكين النفسي أن عمله مهم وذو قيمة، وأنه يؤثر على الآخرين بطريقة إيجابية ، وهذا الشعور يولد لدى الفرد الحافز والدافعية للأداء الجيد، ويجعله يشعر بالرضا عن عمله.
2. شعور الفرد بالاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات: يشعر الفرد الذي يتمتع بالتمكين النفسي أنه قادر على التحكم في عمله، وأن لديه الحرية في اتخاذ القرارات التي تؤثر على أدائه ، وهذا الشعور يمنح الفرد الشعور بالمسؤولية والسيطرة على حياته المهنية، ويجعله أكثر إبداعاً وابتكاراً.

3. شعور الفرد بالكفاءة والقدرة على أداء عمله بفاعلية: يشعر الفرد الذي يتمتع بالتمكين النفسي أنه قادر على أداء عمله بكفاءة وفاعلية ، وأن لديه المهارات والخبرات اللازمة لذلك، وهذا الشعور يولد لدى الفرد الثقة بالنفس وفي قدرته على تحقيق أهدافه.

وبناءً على ما تقدم يعرف الباحث التمكين النفسي للعاملين على انه: شعور الفرد بالقدرة والمسؤولية والتأثير في عمله ، والذي يولد لديه الحافز والدافعية للأداء الجيد.

ثانياً: أهمية التمكين النفسي للعاملين

يعد التمكين النفسي أحد أهم المفاهيم في إدارة الموارد البشرية ، حيث يعني بتوفير البيئة المناسبة للعاملين التي تمكنهم من تحقيق أقصى إمكاناتهم وقدراتهم. وفقاً (Meng, and Sun,2019:983) فإن التمكين النفسي هو عملية مساعدة الأفراد على السيطرة على حياتهم ومواهبهم من خلال تعزيز الشعور بالمعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير. عندما يشعر الأفراد بالتمكين النفسي ، فإنهم أكثر عرضة للمشاركة والإنتاجية والالتزام بعملهم ، كما أنهم أقل عرضة للإجهاد والاكنتاب.

أما (Kanwal, and Imam, 2017:261) فيرى أن التمكين النفسي هو عملية تساعد الأشخاص على السيطرة على حياتهم والقدرة على تحقيق أهدافهم. ويميز بين ثلاثة جوانب رئيسية للتمكين النفسي:

1. الوعي الذاتي: هو الشعور بفهم الذات وقدراتها وأهدافها ، يشمل ذلك معرفة نقاط القوة والضعف الخاصة بك، والأهداف التي تريد تحقيقها، والقيم التي تؤمن بها. عندما يكون لديك وعي ذاتي قوي، فأنت أكثر عرضة لاتخاذ خيارات صحية وفعالة.
2. ضبط النفس: هو القدرة على التحكم في عواطف الفرد وسلوكياته وأفكاره. يشمل ذلك القدرة على تأجيل الإشباع ، والتحكم في الانفعالات ، واتخاذ القرارات العقلانية. عندما يكون لديك ضبط ذاتي قوي، فأنت أكثر عرضة للنجاح في تحقيق أهدافك.
3. الكفاءة الذاتية: هو الإيمان بقدرة الفرد على تغيير حياته. يشمل ذلك الاعتقاد بأنك قادر على تعلم مهارات جديدة، ومواجهة التحديات، وتحقيق أهدافه. عندما يكون لديه كفاءة ذاتية عالية، فإن الفرد أكثر عرضة للنجاح في أي مهمة يحاول القيام بها .

حدد (Christens, et al., 2014:1767) ثلاثة أهميات رئيسية للتمكين النفسي

للعاملين:

1. الأهمية النفسية: التمكين النفسي مهم للصحة العقلية والرفاهية الشخصية. يمكن أن يساعد الأشخاص على التعامل مع الضغوط، واتخاذ القرارات الصحية، وبناء العلاقات القوية.
2. الأهمية الاجتماعية: التمكين النفسي مهم للمشاركة الاجتماعية والتأثير الاجتماعي. يمكن أن يساعد الأشخاص على المساهمة في مجتمعاتهم وجعل العالم مكاناً أفضل.
3. الأهمية الاقتصادية: التمكين النفسي مهم للأداء الوظيفي والنجاح الاقتصادي. يمكن أن يساعد الأشخاص على تحقيق إمكاناتهم المهنية وتحقيق أهدافهم المالية.

وأضافوا أن التمكين النفسي يمكن أن يؤثر على مجموعة واسعة من النتائج الإيجابية، بما في ذلك الصحة العقلية والرفاهية الاجتماعية والمشاركة الاقتصادية.

ويرى الباحث إن التمكين النفسي للعاملين هو مفهوم مهم يعزز الأداء الفردي والتنظيمي. ولكي يتحقق التمكين النفسي، يجب على المنظمات أن تركز على العوامل التي تؤثر فيه، مثل الثقافة التنظيمية والقيادة والسياسات والإجراءات والتدريب والتطوير.

ثالثاً: أهداف التمكين النفسي للعاملين

في عالم الأعمال اليوم، أصبحت المنظمات أكثر تعقيداً وأكثر تنافسية وفي ظل هذا السياق، أصبح من المهم للمنظمات أن تمتلك قوى عاملة متمكنة وملتزمة. في دراسة أجراها (Degago, 2014: 60) على تأثير التمكين النفسي على أداء العاملين في المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وجد أن التمكين النفسي يؤثر إيجابياً على جميع هذه النتائج. وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول أن التمكين النفسي هو استراتيجية مهمة يمكن أن تساعد المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم على تحقيق أهدافها وتحسين أداء العاملين لديها.

اذ يرى Degago انه يمكن للمنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم تعزيز التمكين النفسي

لدى العاملين لديها من خلال مجموعة من الممارسات مثل:

1. منح العاملين الحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.
2. تزويد العاملين بالتدريب والتطوير المستمرين.
3. تشجيع العاملين على المشاركة في التخطيط والتنفيذ.
4. الاعتراف بإنجازات العاملين وتقديرهم.

وفقاً لدراسة (Namasivayam. 2014:69) فإن أهداف التمكين النفسي للعاملين تنقسم إلى

أربعة أنواع رئيسية:

1. أهداف الحفاظ على الذات وتشمل:

أ-الحفاظ على الصحة: يسعى الفرد للحفاظ على صحته الجسدية والنفسية من خلال اتباع نمط حياة صحي.

ب-الأمان: يسعى الفرد لضمان سلامته الجسدية والمالية من خلال تجنب المخاطر والتهديدات.
ت-الراحة: يسعى الفرد لتحقيق الراحة الجسدية والنفسية من خلال تجنب المواقف المرهقة أو المقلقة.

2. أهداف تعزيز الذات وتشمل:

أ-الكفاءة: يسعى الفرد لتحسين مهاراته وقدراته في مختلف المجالات.

ب-النجاح: يسعى الفرد لتحقيق الإنجازات والأهداف في مختلف جوانب حياته.

ت-الاعتراف: يسعى الفرد للحصول على التقدير والاعتراف من قبل الآخرين بإنجازاته ومهاراته.

3. أهداف الانتماء وتشمل:

أ-العلاقات الحميمة: يسعى الفرد لتكوين علاقات قوية ودائمة مع الآخرين.

ب-القبول الاجتماعي: يسعى الفرد ليكون مقبولاً ومُحِبباً من قبل المجموعات الاجتماعية.

ت-الدعم الاجتماعي: يسعى الفرد للحصول على الدعم والمساعدة من الآخرين عند الحاجة.

4. أهداف التحكم وتشمل:

أ-الاستقلالية: يسعى الفرد للحفاظ على استقلاليته واتخاذ قراراته بنفسه.

ب-السيطرة على البيئة: يسعى الفرد للتحكم في بيئته المحيطة وتشكيلها بما يتناسب مع احتياجاته ورغباته.

ت-التأثير الاجتماعي: يسعى الفرد للتأثير على الآخرين وتحقيق أهدافه من خلالهم.

اما (Saif, et al., 2013:250) فإنه يحدد أربعة أهداف رئيسة للتمكين النفسي

للعاملين:

1. المعنى: يشعر الموظفون أن عملهم ذو مغزى وله تأثير إيجابي على الآخرين.

2. الكفاءة: يشعر الموظفون بالثقة في قدرتهم على أداء واجباتهم الوظيفية بفعالية.

3. التحديد الذاتي: يشعر الموظفون أنهم يتحكمون في عملهم ولا يتم إدارتهم بشكل مفرط من قبل رؤسائهم.

4. التأثير: يشعر الموظفون أن عملهم يحدث فرقاً ويسهم في نجاح المنظمة.

ويمكن تحقيق هذه الأهداف عن طريق مجموعة متنوعة من التدخلات، بما في ذلك:

1. منح الموظفين الاستقلالية واتخاذ القرار: يمكن للمنظمات والشركات منح الموظفين مزيداً من الاستقلالية في عملهم من خلال السماح لهم باتخاذ القرارات المتعلقة بمسؤولياتهم وجدول عملهم.
 2. توفير فرص التعلم والتطوير: يمكن للمنظمات والشركات توفير فرص التعلم والتطوير للموظفين من خلال تقديم التدريبات وبرامج التنمية المهنية.
 3. خلق بيئة عمل إيجابية: يمكن للمنظمات والشركات خلق بيئة عمل إيجابية من خلال تعزيز التواصل والتقدير.
- ويرى الباحث، شعور العاملين بالمسؤولية عن عملهم وبيئة العمل الإيجابية والداعمة هما عاملان مهمان لتحقيق أهداف التمكين النفسي للعاملين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.

رابعاً: نظريات التمكين النفسي للعاملين

1- نظرية توقعات الكفاءة: في دراسة توقعات الكفاءة الذاتية نحو نموذج متماسك لتغيير السلوك (Bandura, et al,1977:191) والتي تعد واحدة من أهم النظريات في علم النفس الاجتماعي تركز النظرية على الدور الذي تلعبه توقعات الفرد من قدرته على أداء مهمة معينة في سلوكه. وفقاً Bandura فإن توقعات الكفاءة الذاتية هي الحكم الذاتي على القدرة على تنفيذ سلوك معين. تعرف أيضاً باسم الثقة بالنفس أو الاعتقاد في الذات. تؤثر توقعات الكفاءة الذاتية على مجموعة واسعة من السلوكيات، بما في ذلك الأداء الأكاديمي، والنجاح المهني، والصحة العقلية، والسلوك الصحي. وفقاً Bandura هناك أربعة مصادر رئيسية للمعلومات التي يستند إليها الأفراد في تشكيل توقعاتهم من الكفاءة الذاتية:

أ- تجارب الإتيان: تعد تجارب النجاح في أداء مهمة معينة مصدراً قوياً لتوقعات الكفاءة الذاتية. كلما زادت تجارب النجاح التي يمتلكها الفرد، زادت توقعاته من قدرته على النجاح في المستقبل.

ب- التجارب المشابهة: يمكن أن تساعد تجارب الآخرين في أداء مهمة معينة الفرد على تشكيل توقعاته من الكفاءة الذاتية. على سبيل المثال، إذا رأى الفرد صديقاً له يتعلم لغة جديدة بسرعة، فقد يعتقد أنه سيكون قادراً على فعل الشيء نفسه.

ت- التعليم الاجتماعي: يمكن أن يساعد التعليم الاجتماعي الفرد على تشكيل توقعاته من الكفاءة الذاتية من خلال الرسائل المباشرة وغير المباشرة التي يتلقاها من الآخرين. على سبيل المثال، إذا قال شخص ما للفرد إنه لا يستطيع أبداً فعل شيء ما، فقد يؤثر ذلك على توقعات الفرد من قدرته على النجاح.

ث- الحالة العاطفية : يمكن أن تؤثر الحالة العاطفية للفرد على توقعاته من الكفاءة الذاتية. على سبيل المثال ، قد يكون الفرد أقل ثقة في قدرته على أداء مهمة معينة إذا كان يشعر بالخوف أو القلق.

اما بالنسبة لتطبيقات نظرية توقعات الكفاءة الذاتية فانها تستخدم في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك التعليم ، والصحة ، والعلاج النفسي في مجال التعليم ، يمكن استخدام النظرية لمساعدة الطلاب على تطوير توقعات الكفاءة الذاتية من خلال توفير فرص للنجاح ، ودعم الطلاب الذين لديهم توقعات منخفضة من الكفاءة الذاتية ، واستخدام الاستراتيجيات التي تعزز الثقة بالنفس في مجال الصحة ، يمكن استخدام النظرية لمساعدة الأفراد على تغيير سلوكياتهم الصحية ، مثل الإقلاع عن التدخين أو اتباع نظام غذائي صحي في مجال العلاج النفسي ، كذلك يمكن استخدام النظرية لمساعدة الأفراد على التغلب على المشكلات النفسية مثل مشكلة القلق أو الاكتئاب .(Bandura, et al.,191:1977).

2- نظرية التمكين: التمكين مصطلح واسع الانتشار له معان متعددة (Christens, 2014:1766):

أ-التعريف:

التمكين هو عملية تهدف إلى زيادة قدرة الأفراد أو الجماعات على اتخاذ القرارات والتحكم في حياتهم. يمكن أن يحدث التمكين في مجموعة متنوعة من السياقات ، بما في ذلك التعليم ، والصحة، والمجتمع المدني ، والأعمال التجارية.

ب-الاستخدام الأكاديمي:

يستخدم مصطلح التمكين بشكل أكثر تعقيداً في السياقات الأكاديمية. يؤكد الفهم الأكاديمي للتمكين على العوامل الاجتماعية والسياسية التي تؤثر على قدرة الأفراد على التحكم في حياتهم. على سبيل المثال، قد يتحدث الباحث عن تمكين الفئات المهمشة عن طريق إصلاح السياسات التي تؤدي إلى التمييز.

ت-التمكين الفردي والجماعي

يمكن أن يحدث التمكين على المستوى الفردي والجماعي . يركز التمكين الفردي على زيادة قدرة الفرد على اتخاذ القرارات والتحكم في حياته و يركز التمكين الجماعي على زيادة قدرة مجموعة من الأفراد على اتخاذ القرارات والتحكم في حياتهم المشتركة.

ث-العدالة الاجتماعية

يرتبط التمكين ارتباطاً وثيقاً بالعدالة الاجتماعية. الكثير من المنظرين أن التمكين ضروري لتحقيق مجتمع أكثر عدالة. عندما يكون لدى الأفراد والمجموعات مزيد من التحكم في حياتهم ، يكونون أكثر قدرة على معالجة القضايا الاجتماعية وتحقيق التغيير.

يوضح (Zimmerman, 1990:169) أيضاً أن نظرية التمكين يجب أن تأخذ بعين الاعتبار كلاً من العوامل الداخلية (مثل الدافع للسيطرة والثقة بالنفس) والعوامل الخارجية (مثل الفرص للمشاركة). فهو يرى أن التمكين يتحقق من خلال ملائمة الفرد للبيئة المحيطة به.

3- نظرية التوقع : يدرس (Conger, at al., 1988: 471-482) كيفية استخدام نظرية التوقعات لتعزيز التمكين في مكان العمل. نظرية التوقعات هي نظرية تحفيزية تركز على العلاقة بين السلوك والنتائج. وفقاً للنظرية ، يكون الأشخاص أكثر عرضة للانخراط في سلوك معين إذا كانوا يعتقدون أنه سيؤدي إلى النتيجة المرجوة. يركز Conger على ضرورة ربط السلوكيات المرغوبة بالنتائج المرجوة ، على سبيل المثال إذا أراد المدير تحفيز موظفيه ، فقد يفعل ذلك عن طريق منحهم المزيد من المسؤولية ، والسلطة لاتخاذ القرارات. سيؤدي هذا إلى زيادة مشاعر القوة والأهمية ، تعدّ نتائج مرغوبة من قبل الكثير من الأشخاص. يمكن أن تكون نظرية التوقعات أداة مفيدة لمساعدة القادة على تحفيز موظفيهم ، يمكن للقادة إنشاء بيئة عمل تسمح للموظفين بالازدهار عن طريق فهم كيفية ربط السلوكيات المرغوبة بالنتائج المرجوة.

يوضح Conger كيف يمكن استخدام نظرية التوقعات لتعزيز التمكين في مكان العمل. يمكن للمديرين استخدام النظرية لربط السلوكيات المرغوبة، مثل المشاركة في صنع القرار والتعلم والنمو المهني، بالنتائج المرجوة، مثل الشعور بالتمكين والأهمية والتواصل. سيؤدي هذا إلى زيادة الدافع لدى الموظفين وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

فيما يأتي بعض الأمثلة المحددة على كيفية تطبيق نظرية التوقعات على عملية التطوير:
أ-منح الموظفين المزيد من المسؤولية والسلطة لاتخاذ القرارات. سيؤدي هذا إلى زيادة شعورهم بالتحكم والوكالة ، مما قد يؤدي إلى زيادة دافعهم وإنتاجيتهم.

ب-توفير الفرص للموظفين للتعلم والنمو المهني. سيؤدي هذا إلى زيادة مهاراتهم وخبراتهم، مما قد يجعلهم يشعرون أكثر ثقة وكفاءة، مما قد يؤدي إلى زيادة دافعهم وإنتاجيتهم.

ت-إنشاء بيئة عمل داعمة وتعاونية. سيؤدي هذا إلى زيادة شعور الموظفين بالانتماء والدعم، مما قد يؤدي إلى زيادة دافعهم وإنتاجيتهم.

بشكل عام، يمكن أن تكون نظرية التوقعات أداة مفيدة لمساعدة القادة على تحفيز موظفيهم وتعزيز التمكين في مكان العمل.

خامساً: نماذج التمكين النفسي للعاملين

للوصول إلى التمكين النفسي للعاملين ، تحتاج كل منظمة أن تتفهم التمكين وفقاً لظروفها ومحيط البيئة الداخلية والخارجية. وتظهر مراجعة للأدبيات أمثلة لمختلف نماذج التمكين والتي يمكن أن تساعد على تحليل وفهم مفهوم التمكين. فيما يأتي أهم النماذج التي تفسر التمكين النفسي للعاملين، ومنها:

1- نموذج المراحل الخمسة للتمكين النفسي:

يؤكد (Conger and Kanungo, 1988:482) أن الخطوات الخمس لتمكين الموظفين العاملين هي:

- أ- تحديد الأسباب المؤدية إلى الشعور بالعجز.
- ب- استخدام الاستراتيجيات والتقنيات الإدارية.
- ت- توفير المعلومات الخاصة بالفعالية الذاتية للمرؤوسين.
- ث- النتائج المترتبة عن التمكين.
- ج- الآثار السلوكية.

لكنهم يؤكدون أيضاً أن المرحلة الخامسة هي الآثار السلوكية ، وليس النتائج. فالنتائج هي ما يمكن رؤيته وقياسه ، مثل زيادة الإنتاجية أو انخفاض معدل دوران الموظفين. أما الآثار السلوكية فهي أكثر تعقيداً، وتتضمن التغييرات في سلوك الموظفين، مثل زيادة المشاركة والالتزام والمسؤولية. ويمكن أن تشمل الآثار السلوكية لتمكين الموظفين العاملين ما يأتي:

- أ- زيادة المشاركة في اتخاذ القرارات.
- ب- زيادة المبادرة والاستقلالية.
- ت- زيادة الإبداع والابتكار.
- ث- زيادة الرضا الوظيفي.
- ج- انخفاض معدل دوران الموظفين.

ويمكن أن تؤدي هذه الآثار السلوكية إلى نتائج إيجابية للموظفين والشركات، مثل:

- أ- زيادة الإنتاجية والكفاءة.
- ب- تحسين رضا الزبائن.
- ت- جذب والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين.
- ث- تعزيز الابتكار والنمو.

ولذلك، فإن المرحلة الخامسة من عملية تمكين الموظفين هي الآثار السلوكية، وهي المرحلة التي تحدد ما إذا كانت عملية التمكين قد نجحت أم لا.

وقدم Conger و Kanungo النموذج الآتي:



الشكل (8): الخطوات الخمس لعملية التمكين النفسي للعاملين بحسب نموذج

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988)

(The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of management review, 471-482).

2- النموذج المعرفي:

قدم (Velthouse & Thomas, 199:0991) نموذجاً لفهم عملية التمكين النفسي للعاملين، ويعرف هذا النموذج باسم نموذج العناصر المعرفية للتمكين. ويستند هذا النموذج إلى فكرة أن التمكين النفسي هو عملية تحديثها العوامل المعرفية للعاملين. يركز النموذج على أربعة جوانب معرفية (تقييم المهام) كأساس لتمكين العمال:

أ- **الشعور بالتأثير:** الاعتقاد بأن عمل الفرد له تأثير كبير.

ب- **الكفاءة:** الاعتقاد بأن الفرد يمتلك القدرات والموارد المطلوبة لتنفيذ المهمة بنجاح.

ت- **المعنى:** الإحساس بأن المهمة ذات قيمة وتخدم غرضاً مهماً.

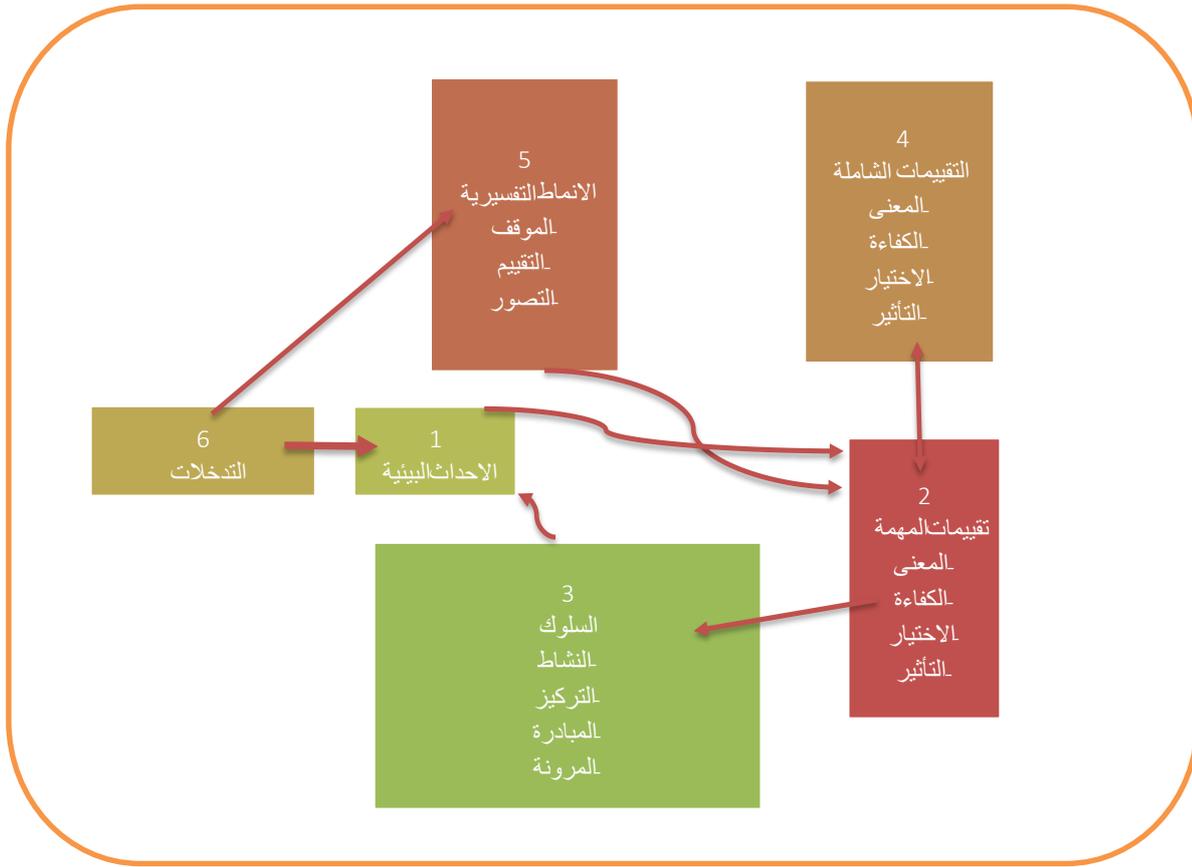
ث- **الاستقلالية:** الاعتقاد بأن الفرد لديه القدرة على التحكم في تصرفاته واتخاذ قراراته بنفسه.

وفقاً للنموذج فإن هذه العناصر المعرفية الأربعة تتفاعل مع بعضها البعض ومع البيئة الخارجية لخلق تجربة تمكين لدى العمال. فعندما يشعر العمال بأنهم مؤثرون، كفؤون، وأن عملهم ذو معنى، وأن لديهم الاختيار، فإنهم يكونون أكثر احتمالية أن يكونوا متحمسين لمهامهم ويبدلون قسارى جهدهم.

كيف يدعم نموذج Velthouse و Thomas التمكين؟

النموذج الذي طوره Thomas and Velthouse يعزز التمكين عن طريق تقديم إطار عمل لفهم العوامل المعرفية التي تسهم في تجربة تمكين الموظف، كما يشرح كيفية تهيئة ظروف العمل التي تعزز هذه الخصائص المعرفية. على سبيل المثال، يمكن للمديرين زيادة إحساس الموظفين بالتأثير عن طريق تقديم تعليقات منتظمة حول أدائهم ومساعدتهم في فهم كيفية مساهمة عملهم في تحقيق أهداف الفريق أو المنظمة. يمكن للمديرين أيضاً تحسين كفاءة الموظفين من خلال تقديم التدريب والتطوير، وتزويدهم بالموارد التي يحتاجونها لتنفيذ وظائفهم بشكل صحيح، ومنحهم الفرص لتطبيق مهاراتهم ومعارفهم. يمكن للمديرين أيضاً مساعدة الموظفين على تطوير الشعور بالهدف من خلال شرح أهمية عملهم وكيف يساهم في شيء أكبر منهم. يمكن للمديرين أيضاً تحسين اختيار الموظفين عن طريق منحهم المزيد من الاستقلالية في عملهم والقدرة على التأثير على القرارات التي تؤثر عليهم.

يعد نموذج Velthouse و Thomas للتمكين النفسي للعاملين نموذجاً مفيداً لفهم عملية التمكين النفسي، ويمكن للمنظمات استخدام هذا النموذج لتخطيط وتنفيذ برامج التمكين النفسي.



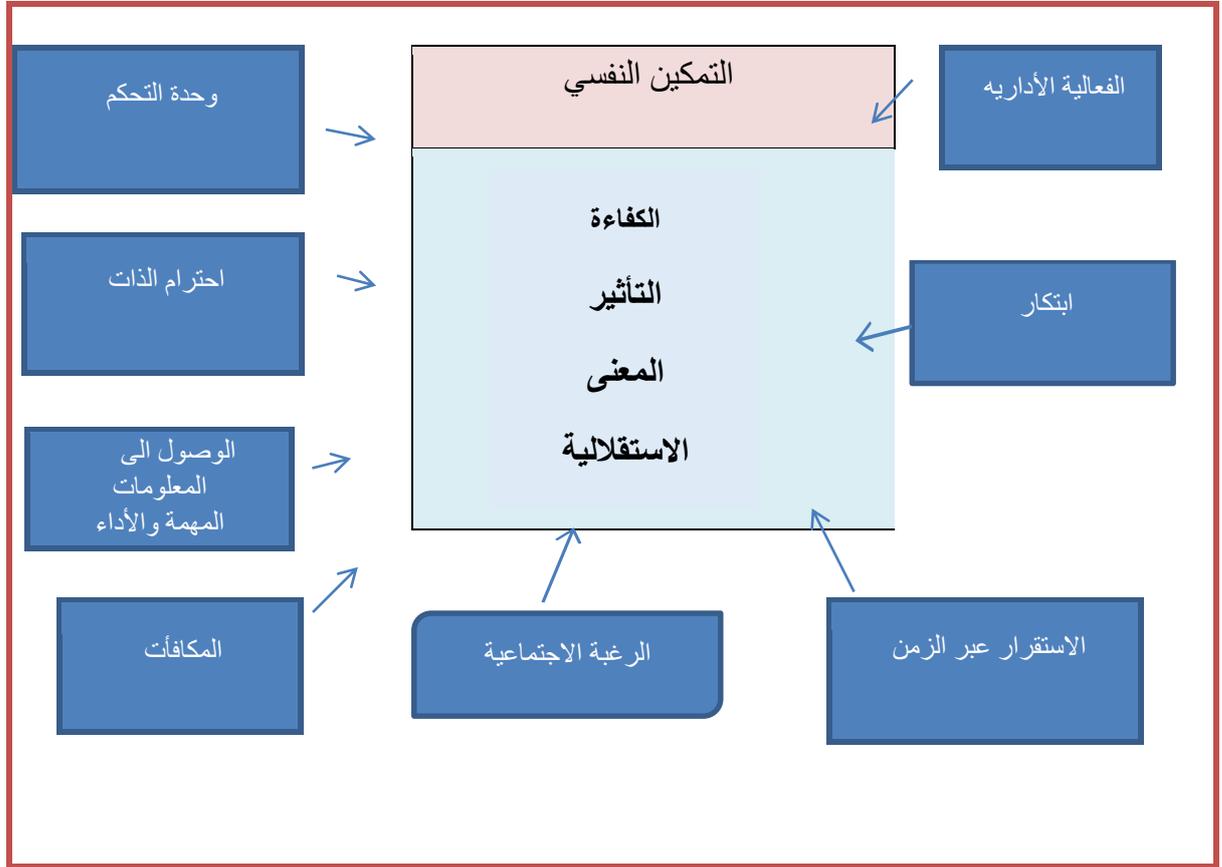
شكل (9): نموذج (9): Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). **Cognitive elements of empowerment: An interpretive” model of intrinsic task motivation. Academy of management review, 666-681**

3- نموذج المقدمات والنتائج للتمكين النفسي:

يقدم (Spreitzer, 1995:1442-1465) في التمكين النفسي في مكان العمل منهجية لتقييم التمكين النفسي تتضمن أربعة أبعاد هي :

- أ- **الكفاءة** : هي الإيمان بأن الفرد قادر على القيام بمسؤولياته بنجاح. ويتم قياس هذا البعد من خلال أسئلة مثل: أشعر أن لدي المهارات والقدرات اللازمة لأداء واجباتي بشكل جيد وأشعر أن لدي المعلومات والدعم اللازم لأداء واجباتي بشكل جيد.
- ب- **التأثير**: هو الاعتقاد بأن الفرد له تأثير على نتائج عمله. يتم تقييم هذا المكون بأسئلة مثل: لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تؤثر على عملي وأشعر أن صوتي مسموع في مكان العمل.
- ت- **المعنى**: هو الشعور بأن للعمل أهمية شخصية. يتم قياس هذا البعد بعبارات مثل: أعتقد أن عملي مهم وأعتقد أن عملي يساهم في شيء أكبر من نفسي.

ث- الاستقلالية: هو الاعتقاد بأن الفرد لديه السلطة لاتخاذ قرارات بشأن عمله. يتم قياس هذا البعد من خلال أسئلة مثل: أتمتع بقدر كبير من الاستقلالية في عملي اويسمح لي بأخذ زمام المبادرة في عملي.



الشكل (10) نموذج (المقدمات والنتائج) للتمكين النفسي

Spreitzer, G. M. (1995)

Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.

وفقاً لمنهج Spreitzer فإن التمكين النفسي له أربعة مكونات مترابطة يمثل كل بعد جزءاً مهماً من بيئة العمل. تشير الكفاءة إلى القدرة على إكمال المهام بنجاح. يشار إلى القدرة على التأثير على نتائج الأعمال بالتأثير. يرتبط المعنى بالقيمة الشخصية للعمل. يشار إلى حرية اتخاذ القرارات المهمة باسم الاستقلالية. يعتقد Spreitzer أن هذه المكونات الأربعة ضرورية لخلق بيئة عمل تمكينية. عندما يشعر الموظفون بالكفاءة والتأثير والمعنى والاستقلالية، يكونون أكثر عرضة للشعور بالرضا الوظيفي والالتزام بالمنظمة.

سادساً: أبعاد التمكين النفسي للعاملين

يعد اختبار أبعاد التمكين النفسي للعاملين موضوعاً هاماً لعدة أسباب:

أ- اختلاف آراء الباحثين : يلاحظ وجود اختلاف بين آراء الباحثين حول عدد أبعاد التمكين النفسي للعاملين حيث يشير بعضهم الى جود أربعة أبعاد رئيسة (الكفاءة، التأثير، الكفاءة، الاستقلالية)، بينما يقترح آخرون أبعاداً أخرى.

ب- تمثل أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة، التأثير، المعنى، الاستقلالية) مواضيع شاملة تغطي جوانب أساسية في شعور الفرد بالتمكين النفسي للعاملين.

ت- ملائمة العينة: يمكن للباحثين تكييف أبعاد التمكين النفسي لتناسب خصائص العينة المستهدفة في دراستهم.

ث- تلبية احتياجات البحث: يمكن للباحثين اختيار أبعاد التمكين النفسي المناسبة لتحقيق أهداف البحث.

تم اختيار أبعاد التمكين النفسي التي تتمثل بالتأثير والكفاءة والمعنى والاستقلالية لأنها تمثل الجوانب الأساسية للتمكين النفسي . هذه الأبعاد مترابطة وضرورية لخلق بيئة عمل تمكينية.
1- الكفاءة:

لخص (Hahm, 2017:410) أهمية بعد الكفاءة عن طريق التأكيد على دورها في تعزيز مشاركة المعلومات والإبداع في فرق العمل الافتراضية. يرتبط الشعور بالكفاءة ارتباطاً وثيقاً بالعديد من العوامل الإيجابية، بما في ذلك الثقة والاحترام والفعالية والإنجاز وحل المشاكل واتخاذ القرارات والإبداع والابتكار والمبادرة والمسؤولية ، لذلك من الضروري للمؤسسات والقيادات العمل على تعزيز الشعور بالكفاءة بين أعضاء الفريق عن طريق التدريب والتطوير وتوفير الموارد اللازمة لهم. وبناءً عليه ، يمكن لفرق العمل الافتراضية تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي والإبداع.

أضاف (Bell and Kozlowski, 2002:267) أن الكفاءة هي بعد أساسي للتمكين النفسي، اذ يوضح ذلك من خلال عدة نقاط رئيسة:

أ- الكفاءة هي شرط مسبق للتأثير: يشعر العاملون بالثقة في قدرتهم على التأثير على نتائج العمل عندما يشعرون بالكفاءة.

ب- الكفاءة هي شرط مسبق للمعنى: يشعر العاملون بالمعنى في عملهم عندما يشعرون بالكفاءة.

ت- الكفاءة هي شرط مسبق للاستقلالية: يشعر العاملون بالتحكم في عملهم عندما يشعرون بالكفاءة.

بشكل عام ، فإن بعد الكفاءة هو بعد أساسياً للتمكين النفسي. يمكن للمنظمات والشركات تعزيز الكفاءة عن طريق توفير التدريب والتطوير للعاملين، ومنحهم الفرص لتعلم مهارات جديدة وتطوير خبراتهم، وتوفير الموارد اللازمة لهم للقيام بعملهم بشكل فعال.

يرى (Jordan,at al.2017:19) إن بعد الكفاءة في التمكين النفسي هو بعد أساسي ومهم للغاية. وذلك لأن الشعور بالكفاءة يمنح الموظفين الثقة والشعور بالقيمة. عندما يشعر الموظفون بأنهم قادرين على النجاح، فإنهم أكثر عرضة للشعور بالرضا عن عملهم والالتزام بالمنظمة.

ويعرف الباحث بعد الكفاءة بأنه الشعور بالقدرة على إكمال المهام بنجاح. يتضمن ذلك الاعتقاد بأنك قادر على تعلم مهارات جديدة ، حل المشكلات، التعامل مع التحديات.

2-التأثير:

يرى (Gist,1987: 472) أحد هذه الأبعاد هو التأثير، والذي يعكس الدرجة التي يمكن بها للموظف التأثير على النتائج الإستراتيجية أو الإدارية أو التشغيلية في مكان العمل. بشكل عام، يمكن أن يتأثر بعد التأثير في التمكين النفسي بعدت عوامل يمكن للمنظمات والشركات التي تسعى إلى تعزيز بعد التأثير في التمكين النفسي بين موظفيها الى مراعات هذه العوامل عند تصميم بيئة عمل داعمة، من هذه العوامل:

أ- الخصائص الفردية

يمكن أن تؤثر الخصائص الفردية للموظف، مثل القدرات والمهارات والتجارب السابقة ، على بعد التأثير في التمكين النفسي. على سبيل المثال، قد يكون الموظفون ذو القدرات والمهارات العالية أكثر عرضة للشعور بالثقة في قدرتهم على التأثير على النتائج ، وعلية أكثر عرضة لتحقيق تأثير أكبر ، بالإضافة إلى ذلك، قد يكون الموظفون ذو الخبرة السابقة في وظائف مماثلة أكثر عرضة لفهم كيفية التأثير على النتائج.

ب- عوامل العمل

يمكن أن تؤثر عوامل العمل، مثل طبيعة العمل، والدعم التنظيمي، والعلاقات مع الزملاء، على بعد التأثير في التمكين النفسي. على سبيل المثال، قد يكون الموظفون الذين لديهم وظائف توفر لهم استقلالية في صنع القرار والوصول إلى الموارد أكثر عرضة للشعور بالقدرة على التأثير على النتائج. فضلاً عن ذلك ، قد يشعر الموظفون الذين يتلقون دعماً من مديريهم وزملائهم بأنهم أكثر قدرة على التأثير على النتائج.

ت- عوامل البيئية

يمكن أن تؤثر عوامل البيئة ، مثل الثقافة والمجتمع ، على بعد التأثير في التمكين النفسي. على سبيل المثال، قد يكون الموظفون الذين يعملون في ثقافة تدعم المشاركة والابتكار أكثر عرضة للشعور بالقدرة على التأثير على النتائج. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون الموظفون الذين يعيشون في مجتمع يدعم المساواة والفرص أكثر عرضة للشعور بالقدرة على التأثير على النتائج.

كما يرى (Hochwalder, 2005:1237) بأن التأثير هو إيمان الشخص بقدرته على التأثير على الآخرين والمجتمع. عندما يشعر الشخص بأنه مؤثر، فإنه يكون متحمساً لإحداث تغيير في العالم. وهذا قد يعزز شعور المرء بالهدف والأهمية. يمكن أن يكون التأثير على نطاق واسع أو ضيق ، يمكن أن يكون على المستوى الشخصي أو المهني أو المجتمعي ، يمكن أن يكون تأثيراً فورياً أو طويل المدى.

وفقاً Hochwalder هناك الكثير من العوامل التي قد تزيد من التأثير في الحياة، بما في ذلك:

أ- المشاركة الاجتماعية: يمكن أن تجعل المشاركة الاجتماعية الفرد يشعر بأن له تأثيراً على الآخرين والمجتمع. يمكن أن يشمل ذلك العمل التطوعي، أو الانضمام إلى منظمة، أو المشاركة في الأنشطة المجتمعية.

ب- القيادة : يمكن للقيادة أن تزود الفرد بشعور بالسلطة على الآخرين وعلى المجتمع. يمكن أن يشمل ذلك قيادة فريق أو منظمة ، أو اتخاذ القرارات التي تؤثر على الآخرين.

ت- المساهمات الإنسانية: يمكن للمساهمات الإنسانية أن تساعد الفرد على الشعور بأنه يحدث فرقاً في حياة الآخرين والمجتمع . يمكن أن يشمل ذلك العمل الخيري، أو تقديم المساعدة للآخرين، أو الدفاع عن قضية تهم الفرد.

وفقاً لدراسة (Spreitzer,1996:504) فإن بعد التأثير في التمكين النفسي على الصحة النفسية للعاملين يتمثل في تقليل مستويات التوتر والقلق والحزن. يشعر الموظفون الذين يتم تمكينهم بقدر أكبر من السيطرة على مهنتهم، مما يؤدي إلى صحة نفسية أفضل. هناك عدة أسباب محتملة لهذا التأثير .

أ- عندما يشعر الموظفون بأنهم تم تمكينهم، فإنهم يكونون أقل عرضة للشعور بالإرهاق والضغط. وذلك لأن الموظفين الذين يتم تمكينهم يشعرون بأنهم قادرين على التأثير على نتائج عملهم، مما يمنحهم إحساساً بالتحكم والهدف.

ب- عندما يشعر الموظفون بأنهم قادرين على التأثير على نتائج عملهم ، فإنهم يكونون أقل عرضة للشعور بالقلق أو الإحباط. وذلك لأن الموظفين الذين يتم تمكينهم يشعرون بأنهم يتم احترام آرائهم وأفكارهم ، مما يمنحهم إحساساً بالقيمة والأهمية.

ت- عندما يشعر الموظفون بأنهم يتمتعون بالاستقلالية في عملهم ، فإنهم يكونون أقل عرضة للشعور بالضيق أو الاكتئاب. وذلك لأن الموظفين الذين يتم تمكينهم يشعرون بأنهم قادرين على التحكم في حياتهم المهنية ، مما يمنحهم إحساساً بالاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات.

يعرف الباحث بعد التأثير على أنه عملية أو حدث يؤدي إلى تغيير في شيء ما. يمكن أن يكون هذا التغيير في المشاعر أو الأفكار أو السلوك .

ويرى الباحث أن بعد التأثير في التمكين النفسي هو أمر إيجابي بشكل عام ، يمكن أن يؤدي إلى تغييرات إيجابية في المشاعر والأفكار والسلوك ، بما في ذلك:

أ- زيادة الثقة: يشعر الموظفون الذين يتم تمكينهم بأنهم قادرين على أداء وظائفهم بنجاح ، مما يؤدي إلى زيادة الثقة في أنفسهم.

ب- زيادة التحفيز: يشعر الموظفون الذين يتم تمكينهم بأنهم يمكنهم التأثير على نتائج عملهم ، مما يؤدي إلى زيادة التحفيز لبذل قصارى جهدهم.

ت- زيادة الرضا: يشعر الموظفون الذين يتم تمكينهم بأنهم يتم احترام آرائهم وأفكارهم ، مما يؤدي إلى زيادة الرضا عن عملهم.

يمكن أن يؤدي بعد التأثير في التمكين النفسي أيضاً إلى انخفاض مستويات التوتر والقلق والحزن. وذلك لأن الموظفين الذين يتم تمكينهم يشعرون بأنهم قادرين على التحكم في حياتهم المهنية ، مما يمنحهم إحساساً بالتحكم والهدف. بالطبع ، من المهم أن يكون التمكين النفسي متناسباً مع قدرات ومهارات الموظف. إذا تم منح الموظف مسؤولية كبيرة جداً أو غير مناسبة ، فقد يؤدي ذلك إلى زيادة التوتر والقلق بدلاً من العكس.

بشكل عام يعتقد الباحث أن المنظمات التي تسعى إلى تحسين الصحة النفسية لموظفيها وإنتاجيتهم ورضاهم يجب أن تركز على إنشاء بيئة عمل داعمة للتمكين النفسي ، يمكن تحقيق ذلك عن طريق منح الموظفين مزيداً من المسؤولية والاستقلالية ، وكذلك عن طريق تشجيعهم على المشاركة في قرارات تؤثر على عملهم.

3- المعنى:

يشير مصطلح بعد المعنى في دراسة (Latifa, 2017:129) إلى الإحساس بالقيمة والهدف والارتباط الذي يشعر به المرضى عبر تجربة الرعاية الصحية. بعبارة أخرى، يتعلق الأمر بما إذا كان المرضى يشعرون بأن تجربتهم في الرعاية الصحية ذات مغزى بالنسبة لهم على المستوى الشخصي. يتجاوز بعد المعنى مجرد تلبية الاحتياجات الطبية للمرضى حيث إنه يتعلق بتقديم الرعاية بطريقة تجعل المرضى يشعرون بأنهم:

أ- مفهومون: يشعر المرضى بأن مقدمي الرعاية الصحية يهتمون باحتياجاتهم الفردية ومخاوفهم.
ب- مدعمون: يشعر المرضى بأنهم ليسوا وحدهم وأن لديهم أشخاصاً يدعمونهم خلال رحلة الرعاية الصحية.

ت- مُساعدون عاطفياً: يشعر المرضى بأن مقدمي الرعاية الصحية يتفهمون مشاعرهم ويقدمون لهم الدعم العاطفي الذي يحتاجون إليه.

تؤكد Latifa على أهمية بعد المعنى لعدة أسباب:

أ- رضا المرضى: وجد بحثها أن المرضى الذين يعتقدون أن تجربتهم في الرعاية الصحية ذات مغزى كانوا أكثر رضاً عن الرعاية التي تلقوها.

ب- ثقة المرضى: المرضى الذين يشعرون بالمعنى من المرجح أن يثقوا في مقدمي الرعاية الصحية لهم.

ت- التزام المرضى: من المرجح أن يشارك المرضى الذين يشعرون بالمعنى بنشاط في علاجهم والالتزام بخطط العلاج الخاصة بهم.

ث- النتائج الصحية للمرضى: يمكن أن يؤثر بعد المعنى على صحة المرضى بشكل إيجابي، عن طريق تقليل التوتر والقلق وتعزيز الشفاء.

وفقاً لـ (Burke, 2016:795) فإن أحد أهم المتغيرات التي تؤدي إلى التمكين النفسي هو

بعد المعنى. يشير مصطلح بعد المعنى في هذا السياق إلى الإحساس بأن حياتك لها معنى وهدف، وأنت قادر على تحقيقهما. يمنح بعد المعنى الناس شعوراً بالهدف والاتجاه. إنه يوفر لهم إحساساً بالأهمية والقيمة، يمكن أن يؤدي ذلك إلى مجموعة متنوعة من الفوائد بما في ذلك:

أ- الرضا عن الحياة: الأشخاص الذين يشعرون بالمعنى في حياتهم هم أكثر عرضة للرضا عن حياتهم بشكل عام.

ب- السعادة: الأشخاص الذين يشعرون بالمعنى في حياتهم هم أكثر عرضة للشعور بالسعادة.

ت- الصحة النفسية: الأشخاص الذين يشعرون بالمعنى في حياتهم هم أقل عرضة للإصابة بمشاكل الصحة النفسية، مثل الاكتئاب والقلق.

ث- الأداء: الأشخاص الذين يشعرون بالمعنى في حياتهم هم أكثر عرضة للأداء بشكل جيد في العمل وفي الحياة الشخصية.

وفقاً (Dickson, at.al. 2009:166) هناك العديد من الأشياء التي يمكن للناس القيام بها لتعزيز بُعد المعنى في حياتهم. تشمل هذه الأمور ما يلي:

ج- تحديد أهداف وقيم الفرد: على الفرد اخذ بعض الوقت لتحديد ما هو مهم بالنسبة له في الحياة. ما هي أهدافه؟ ما هي قيمه؟

ح- الامتنان: على الفرد التركيز على الأشياء الجيدة في حياته. مثل ان يكون الفرد ممتناً للأشخاص والأشياء التي تجعل حياته ذات مغزى.

خ- مساعدة الآخرين: على الفرد البحث عن طرق لمساعدة الآخرين. يمكن أن يكون هذا أي شيء من التبرع بالوقت أو المال أو العمل التطوعي.

د- البحث عن معنى في العمل: إذا كان الفرد لا يجد معنى في عمله، فقد يرغب في التفكير في تغيير مهنته. والبحث عن وظيفة تسمح له باستخدام مهاراته وقدراته لخدمة قضية يهتم بها الفرد. من خلال تعزيز بُعد المعنى في حياته ، يمكنك تحسين جودة حياة الفرد بشكل عام.

ويعرف الباحث بعد المعنى بأنه مدى شعور العاملين بأن عملهم له معنى وأهمية في حياتهم الخاصة وفي المجتمع بشكل عام.

كما يعتقد الباحث أن بعد المعنى هو أحد أهم الأبعاد في التمكين النفسي للعاملين. ويشير بعد المعنى إلى شعور العامل بأن عمله له قيمة وأهمية ، وأنه يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع. ويمكن أن يتحقق بعد المعنى من خلال مجموعة من العوامل منها:

أ- وضوح أهداف المنظمة: حيث يجب أن يفهم العامل أهداف المنظمة ودوره في تحقيقها.
ب- وجود ثقافة مؤسسية تدعم المعنى: حيث يجب أن تشجع المنظمة العاملين على الشعور بأن عملهم له قيمة وأهمية.

ت- منح العاملين الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات: حيث يساعد ذلك العاملين على الشعور بأنهم جزء مهم من المنظمة.

4- الاستقلالية:

يؤكد الباحثان (Ryan, and Deci, 2000: 68) أن بعد الاستقلالية هو أحد أهم الأبعاد في التمكين النفسي. ويعتقدان أن الشعور بالاستقلالية يعزز الدافعية الجوهرية، ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي، وتحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز الإبداع والابتكار. وفيما يأتي بعض الأمثلة على كيفية تعزيز بعد الاستقلالية في التمكين النفسي:

أ- منح العاملين الاستقلالية في اتخاذ القرارات: حيث يجب أن يشعر العامل بأنه لديه القدرة على اتخاذ القرارات التي تؤثر على عمله.

ب- توفير فرص التدريب والتطوير للعاملين: حيث يساعد التدريب والتطوير العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم.

ت- تعزيز التواصل بين الإدارة والعاملين: حيث يساعد التواصل الفعال على بناء الثقة بين العاملين والإدارة، مما يساهم في تعزيز التمكين النفسي.

ووفقاً للباحثين، فإن بعد الاستقلالية في التمكين النفسي هو مفهوم أساسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنظرية التمكين النفسي. ويعتقدان أن إشباع هذا البعد من شأنه أن يؤدي إلى الكثير من الفوائد للمنظمة والعاملين على حد سواء.

يعتقد الباحثان (Kirkman, and Rosen,1999:71) أن الاستقلالية مهمة للأسباب الآتية:

أ- تعزز الدافعية الجوهرية: حيث يشعر أعضاء الفريق بالحاجة إلى تحقيق الأهداف التي حددتها لأنفسهم.

ب- تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي: حيث يشعر أعضاء الفريق بالمسؤولية عن عملهم.

ت- تحسن الرضا الوظيفي: حيث يشعر أعضاء الفريق بالتحكم في حياتهم المهنية.

ث- تعزز الإبداع والابتكار: يصبح العمل أكثر إبداعاً عندما يكون أعضاء الفريق قادرين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل.

يعتقد (Zhang, and Bartol, 2010: 107) أن الاستقلالية ضرورية لتعزيز الإبداع والابتكار لدى الموظفين، وتستند هذه الأهمية إلى عدة عوامل:

أ- زيادة الثقة بالنفس: عندما يشعر الأفراد بالثقة في قدرتهم على العمل بشكل مستقل، يصبحون أكثر انفتاحاً على المخاطرة واستكشاف أفكار جديدة.

ب. تحفيز الدافع: تشجع الاستقلالية الشعور بالملكية والمسؤولية، مما يؤدي إلى زيادة الدافع للعمل على المشاريع.

ت. تعزيز التعلم: يوفر العمل المستقل فرصة التعلم من خلال التجربة والخطأ.

ث. تحسين حل المشكلات: يمكن للأفراد ذوي الاستقلالية التفكير بشكل إبداعي وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات.

وبناءً على هذه العوامل، يرى الباحثان أن الاستقلالية هي سمة أساسية للبيئة التي تدعم الإبداع والابتكار. ويؤكدان على دور القادة في تعزيز الاستقلالية بين الموظفين من خلال منحهم الثقة والمسؤولية، وتوفير الموارد والدعم، وتجنب الإشراف الدقيق، وتعزيز التواصل المفتوح.

يعرف الباحث الاستقلالية: شعور الموظفين بأنهم يتحكمون في عملهم ومسؤولياتهم والقدرة على اتخاذ القرارات ، وتحديد الأولويات ، وحل المشكلات ، وتنظيم الوقت. وبشكل عام، فإن الاستقلالية هي مفهوم مهم يمكن أن يحقق الكثير من النتائج الإيجابية للموظفين والمنظمات.

المبحث الثالث متغيرات الدراسة: العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين

توطئة

تواجه المنظمات اليوم تحديات عديدة، بما في ذلك ارتفاع حدة المنافسة، والعولمة، والتقلبات الاقتصادية والسياسية، والتغيرات الديمغرافية، والتغيرات التكنولوجية المتسارعة. هذه التحديات يمكن أن تؤدي إلى انخفاض في الاستقرار والأمن الوظيفي، وانخفاض في أخلاقيات العمل، وارتفاع مستويات القلق، وظهور حالات من الإجهاد والارهاق الوظيفي في المنظمات. من أجل مواجهة هذه التحديات، تحتاج المنظمات إلى إيجاد طرق لتعزيز الرضا الوظيفي والالتزام والأداء الوظيفي للموظفين (Bantha, et al., 2021: 262). يمكن أن تكون روحانية مكان العمل وتمكين النفسي للعاملين من الأدوات المهمة لتحقيق هذه الأهداف، يمكن أن تفهم العلاقة الفلسفية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي عن طريق النظر إلى كلاهما على أنهما مرتبطان بمفهوم أوسع للمعنى والهدف في الحياة. عندما يشعر الموظفون بالمعنى والهدف في حياتهم، فإنهم أكثر عرضة لشعورهم بالرضا والسعادة والإنجاز. يمكن أن تسهم روحانية مكان العمل والتمكين النفسي في الشعور بالمعنى والهدف عن طريق توفير بيئة عمل تدعم القيم والممارسات التي تربط عمل الموظفين بشيء أكبر من أنفسهم (Rahmatika, et al., 2022:421).

أولاً: علاقة بين الأبعاد

هناك علاقة إيجابية بين أبعاد روحانية مكان العمل وأبعاد التمكين النفسي، فعندما يشعر الموظفون بأن عملهم له معنى وهدف، فإنهم يكونون أكثر عرضة للشعور بالقدرة والاستقلالية. وبالعكس عندما يشعر الموظفون بأنهم لا يستطيعون التحكم في عملهم، فإنهم يكونون أقل عرضة للشعور بالمعنى والهدف. وبشكل عام، يمكن أن نقول أن هناك علاقة إيجابية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي، فكلما كانت روحانية مكان العمل عالية، كلما كان التمكين النفسي عالياً (Torabi, et al., 2016: 589).

أمثلة على العلاقة بين الأبعاد:

1- العمل الهادف والكفاءة: عندما يشعر الموظفون بأن عملهم له معنى وهدف، فإنهم يكونون أكثر عرضة للشعور بالتحفيز والالتزام بأداء وظائفهم بكفاءة.

2- الشعور بالمجتمع والتأثير: عندما يشعر الموظفون بالانتماء إلى فريق العمل والمنظمة، فإنهم يكونون أكثر عرضة للشعور بالرغبة في التأثير على عملهم وقرارات المنظمة.

3- الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة والمعنى والاستقلالية: عندما تتوافق قيم الفرد مع قيم المنظمة، فإن ذلك يمنح الموظف شعور بالمعنى والهدف في عمله ، وعندما يشعر الموظفون في الاستقلالية يكون قادرون على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية عن أفعالهم.

ثانياً: أهمية العلاقة بين الأبعاد

أظهرت دراسة (Paul, et al., 2020;135) وجود علاقة إيجابية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين. تشير الدراسة إلى أن روحانية مكان العمل يمكن أن تعزز التمكين النفسي للعاملين من خلال:

- 1- تعزيز الشعور بالهدف والمعنى: عندما يشعر العاملون بأن عملهم له هدف ومعنى أكبر، يزداد شعورهم بالالتزام والتحفيز.
 - 2- تحسين علاقات العمل: عندما يشعر العاملون بالارتباط بشيء أكبر من أنفسهم، يزداد تعاونهم واحترامهم لبعضهم البعض.
 - 3- تقليل مستويات التوتر والقلق: عندما يشعر العاملون بالدعم من زملائهم ومنظمتهم، يزداد شعورهم بالقدرة على التحكم في بيئة العمل.
- وبشكل عام فإن تعزيز العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الكثير من جوانب أداء المنظمة.

ثالثاً: فوائد العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي (Riasudeen, et al., 2021: 109)

1-الفوائد للموظفين:

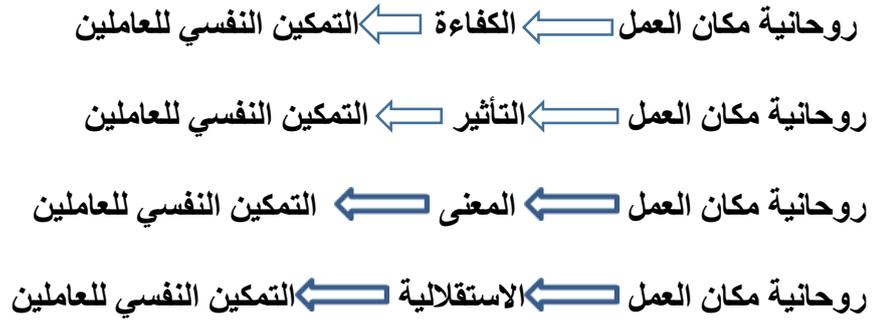
- أ- زيادة الرضا الوظيفي: الشعور بالمعنى والهدف في العمل، والشعور بالانتماء والمشاركة في المنظمة.
- ب- تحسين الصحة النفسية: تقليل مستويات التوتر والقلق، وتعزيز الشعور بالسعادة والإنجاز.
- ت- زيادة الإنتاجية: الشعور بالدافعية والالتزام، وتحسين الأداء الوظيفي.

2-الفوائد للمنظمة:

- أ- تحسين بيئة العمل: تقليل الصراعات، وتعزيز التعاون بين الموظفين.
- ب- زيادة الابتكار: تشجيع الموظفين على التفكير بشكل خلاق، وتقديم أفكار جديدة.
- ت- تحسين الاحتفاظ بالموظفين: تقليل معدلات مغادرة الموظفين، وزيادة الالتزام بالمنظمة.

يشير الإطار الفكري للدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين. وتُفسر هذه العلاقة من خلال أن روحانية مكان العمل توفر للعاملين الشعور بالمعنى والهدف والانتماء والإيمان، والتي تسهم في تعزيز الكفاءة والتأثير والمعنى والاستقلالية لدى العاملين، وهي كلها مكونات للتمكين النفسي للعاملين (Whitaker, et al., 2014: 269).

ويمكن صياغة العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين على النحو الآتي:



ويشير هذا إلى أن روحانية مكان العمل تؤثر في التمكين النفسي للعاملين عن طريق أبعادها الأربعة. وبناءً على هذا الإطار الفكري ، فإن الباحث يتوقع أن تثبت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين، وأن أبعاد روحانية مكان العمل (العمل الهادف ، الشعور بالمجتمع ، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة) تؤثر بشكل إيجابي على التمكين النفسي للعاملين.

الفصل الثالث

الاطار الميداني للدراسة

المبحث الأول: اختبار وتطوير مقاييس البحث

المبحث الثاني: وصف وتحليل متغيرات الدراسة وتفسير نتائجها

المبحث الثالث: تحليل فرضيات الدراسة وتفسيرها

المبحث الأول: اختبار وتطوير مقاييس البحث

أولاً : التوصيف والترميز

تتضمن الدراسة متغيرين اثنين احدهما متغير مستقل والاخر متغير تابع ، يمكن تحديدهما وفق الاتي :

1. المتغير الاول : المتغير المستقل روحانية مكان العمل الذي جرى قياسه اعتمادا على مقياس جاهز يتضمن ثلاثة ابعاد فرعية هي (العمل الهادف ، الشعور بالمجتمع ، والملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة) .

2. المتغير الثاني : المتغير التابع التمكين النفسي للعاملين الذي جرى قياسه اعتمادا على مقياس جاهز يتضمن اربعة ابعاد فرعية هي (الكفاءة ، التأثير ، المعنى ، والاستقلالية). وبذلك اعتمد الباحث على توصيف وترميز مقاييس البحث من اجل سهولة التعامل مع المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية في كل اجراءات التحليل وتشخيص مستوى المتغيرات واختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية ، وهي كما عليه في الجدول (11) .

جدول(11): التوصيف والترميز

نوع المتغير	متغيرات الدراسة الرئيسية	ابعادها الفرعية	الرمز الاحصائي	عدد الفقرات
المتغير المستقل	روحانية مكان العمل WorSpi	العمل الهادف	MW	6
		الشعور بالمجتمع	SC	7
		الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	FIO	6
المتغير التابع	التمكين النفسي للعاملين PsyEmp	الكفاءة	EF	3
		التأثير	IN	3
		المعنى	ME	3
		الاستقلالية	AU	3

المصدر: اعداد الباحث.

ثانياً :اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى

ان ضمان مصداقية المقياس ومدى موثوقيته يعد مسألة في غاية الاهمية في اغلب الدراسات ذات المقاييس السلوكية ، والذي يمكن تحقيقه عن طريق التأكد من صلاحية المقياس في حيازته للصدق الظاهري وصدق المحتوى ، وعلى النحو الاتي :

1. اختبار الصدق الظاهري : وهو احد انواع الصدق القائم على الفحص المبدئي لمحتويات المقياس أي بالنظر إلى عدد فقراته وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ، وهو بذات الوقت يقيس مدى نجاح المقياس في التوافق مع النظرية التي يقترحها الباحث ويعد مؤشرا اساسيا على صدق المقياس وهو تقييم سريع الى الدرجة التي يبدو ان المقياس صالح لما صمم من اجل قياسه ويعتمد على خبرة المحكمين من ذوي الاختصاص بالدرجة الاساس (القصابي ، 2020 : 543)

2. اختبار صدق المحتوى : يقصد به مدى تحقق مستوى عال من الفهم للصياغة الظاهرة لفقرات المقياس عن طريق وضوح الفقرات وتحديد الاتجاهات واسلوب ولغة المقياس ومدى اتساقها مع بيئة الميدان المعتمد وهذا ما يحدد جودة المقياس ومؤشراته المختلفة ، ويتضمن تقديم الاقتراحات والمعالجات اللازمة من قبل مجموعة من الخبراء المتخصصين بما يخص تفاصيل المقياس بهدف التحقق من حيازته على اعلى مستوى من صدق المحتوى (Dalawi et al., 2023 : 10) .

ومن أجل توافر انواع الصدق اعلاه على مستوى الاستبانة الحالية وضمن انتماء كل سؤال استناداً الى محتواه وصياغته الى البعد الذي يمثله ويقيسه ، ومعالجة ما ينبغي معالجته من الفقرات اتجه الباحث الى مجموعة من الخبراء المحكمين في حقل ادارة الاعمال على وجه العموم. وفي هذا السياق اشار السادة المحكمين الى عدد من المقترحات الصياغية والملاحظات حول ظاهر المقياس ومحتواه ، وبدوره اجرى الباحث اغلب التعديلات اللازمة المتفق عليها واتجه الى تغيير بعض الصياغات التي تتعلق بالاسئلة التي رأى المحكمون اهمية تعديلها لتصبح أكثر فهماً وانسجاماً مع مكان التطبيق على مستوى اجابات العينة في جامعة العميد عينة الدراسة. ويوضح الجدول (12) نسب اتفاق السادة المحكمين على فقرات المقياس ، علماً ان بعض الاسئلة التي لم تحصل على اتفاق قد جرى تعديل ومعالجة صياغتها حسب الملاحظات التي ثبتها الاساتذة .

جدول (12) : نسب اتفاق السادة المحكمين حول فقرات الاستبانة

ت	المتغيرات	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات الكلي	عدد الفقرات المتفق عليها	نسبة الاتفاق %	نوع التعديل
1	روحانية مكان العمل	العمل الهادف	6	5	83	اعادة صياغة بعض الاسئلة وجعلها اكثر تمثيل من الناحية الميدانية
		الشعور بالمجتمع	7	5	71	
		الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	6	4	67	
2	التمكين النفسي للعاملين	الكفاءة	3	3	100	
		التأثير	3	3	100	
		المعنى	3	2	67	
		الاستقلالية	3	3	100	
	المجموع		31	25	81	

المصدر : اعداد الباحث في ضوء ملاحظات السادة المحكمين .

ثالثاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

تعتمد اساليب اختبار اعتدالية البيانات ومدة وجودها ضمن منطقة حدود التوزيع الطبيعي في مجالات علمية شتى لكونها تقدم نتائج حول مدى فاعلية اعتماد عدة اختبارات كاختبار Z أو اختبار t واختبار F واختبار الاستقلالية (الكاي سكوير) والتي لا يمكن اعتمادها في حال عدم خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي ، ومن اكثر الاختبارات شيوعا في هذا المجال هو اختبار (Kolmogorov-Smirnov test , Shapiro Wilk , Anderson Darling , Kurtosis) التي تعتمد حسب ظروف الدراسة البحثية وحجم العينة المعتمد لذلك من الضروري على الباحثين التأكد من اعتدالية توزيع البيانات على مستوى جميع الدراسات الاستنتاجية والاستقرائية في مجمل العلوم (Khatun , 2021 : 114) وفي ضوء ما سبق يكتسب هذا التوزيع اهمية كبيرة من اجل ضمان ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام من عدمه ،

وهذا يحقق للدراسة امكانية اختيار اساليب التحليل الملائمة للبيانات ، وبالتالي يمكن اعتماد اساليب التحليل المعلمي في حال اتبعت البيانات التوزيع الطبيعي وعكسه تستخدم اساليب التحليل اللامعلمي.

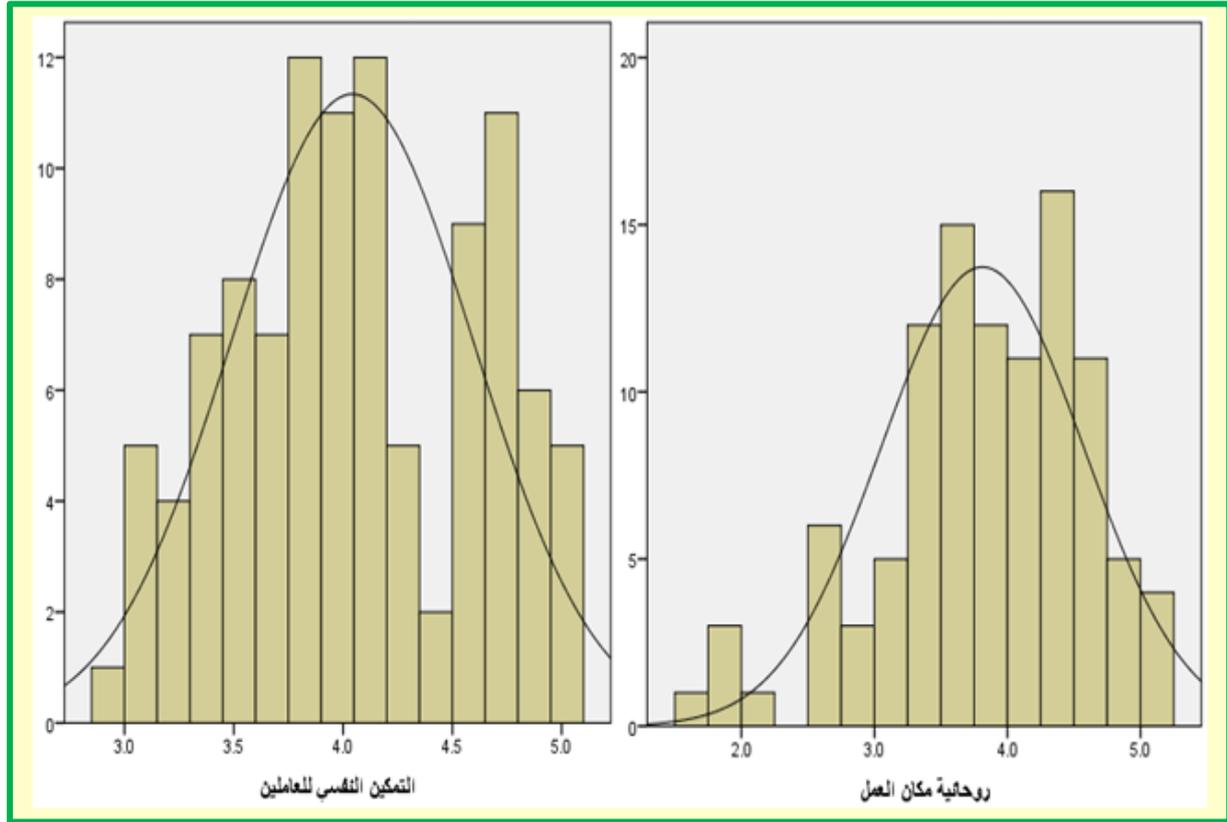
وفي ضوء حجم العينة المتوفر في الدراسة الحالية البالغ (105) فرد من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العميد عينة الدراسة ، تبنى الباحث اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) ، اذ يعد معيار التقييم في هذا الاسلوب هو قيمة (P-Value) فاذا كان مستوى المعنوية لهذا المؤشر اكثر من (0.05) فإن ذلك يدل على ان البيانات تخضع لأعتدالية التوزيع وبخلافه يكون التوزيع غير طبيعي (Hassani & Silva , 2015 : 590) وكما يأتي :

اذ يظهر من الجدول (13) بان قيمة احصائية الاختبار قد بلغت (0.074 , 0.079) على التوالي للمتغيرات الحالية (روحانية مكان العمل ، والتمكين النفسي للعاملين) في حين بلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (0.128 , 0.092) على التوالي ، وهذه المستويات اكثر من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبالتالي فان توزيع البيانات ليس دال معنوياً ، وهذا يؤكد ان جميع بيانات متغيرات الدراسة تدخل ضمن اعتدالية التوزيع الطبيعي ، وهذا يسمح بأعتماد اساليب التحليل المعلمي في كل اجراءات التحليل. ويوضح الشكل (11) منحنيات التوزيع الطبيعي الخاصة ببيانات متغيرات الدراسة الحالية .

الجدول (13) : اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) للمتغيرات الحالية

Tests of Normality						
Shapiro–Wilk			Kolmogorov–Smirnov ^a			نوع الاختبار
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	المتغيرات
.101	105	.951	.128 ^c	105	.074	روحانية مكان العمل
.134	105	.968	.092 ^c	105	.079	التمكين النفسي

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)



الشكل (11) : منحنيات التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

رابعاً: التحليل العاملي التوكيدي

يشتمل التحليل العاملي التوكيدي على اختبار مدى حيازة المقاييس على الصدق البنائي التوكيدي ويتضمن هذا التحليل فرضية خاصة حول المؤشرات الواضحة (أي الفقرات) التي يجب تحميلها بواسطة العوامل (الابعاد) الكامنة ، وتعد العلاقات بين الفقرات والابعاد أحد القوانين الهامة في الانموذج الهيكلي الذي يفترضه التحليل ، والذي يتضمن العلاقات بين المتغيرات الكامنة وفقرات القياس التي تمثلها ، وبصورة موجزة يسمح التحليل العاملي التوكيدي باختبار ما إذا كان الهيكل المفترض مسبقاً في دراسة سابقة يتناسب مع البيانات الحالية لبيئة التطبيق (4 : Brauer et al., 2023) وفي الصدد ذاته يستخدم التحليل العاملي التوكيدي لتحديد هيكلية البنى النظرية لمقاييس معينة اعتماداً على نظريات بنائية سابقة مستخدمة في بيئة تطبيق معينة ، ويعمل هذا التحليل على ايجاد مجموعة الفقرات الفاعلة في قياس المتغير ومقدار الخطأ في قياس كل فقرة من اجل مدى اعتمادها من عدمه وبالتالي فان مخرجات التحليل هي نموذج هيكلي متعدد البناءات ويحقق غرض القياس (220 : Jiang & Kalyuga , 2020)

ولأجل اختبار الصدق البنائي التوكيدي سيتم التأكد من معيارين اساسيين هما :

(Prudon, 2015 : 4)

1. قيم التقديرات المعيارية للمعلمة : والتي تعد مقبولة في حال تجاوز قيمها نسبة (0.40) وعكس ذلك ستحذف من التحليل ، كما سيعتمد على قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) كأداة لقبول معنوية التقديرات المعيارية ، اذ انها تكون مقبولة كلما كانت (C.R.) معنوية.
 2. مؤشرات المطابقة : تحدد مؤشرات المطابقة مدى جودة ملائمة المقياس ، وهذه المؤشرات لها مدى مقبول في حال وصلته يتم قبولها وبعكسه يخضع النموذج الهيكلي الى مؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج .
- والجدول (14) يوضح اهم معايير المطابقة المعتمدة في تدقيق نماذج التحليل عن اختبار الصدق التوكيدي للمتغيرات.

جدول (14) معايير مطابقة نتائج التحليل التوكيدي

قاعدة جودة المطابقة	المؤشرات	ت
CMIN/DF < 5	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	1
CFI > 0.90	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	2
IFI > 0.90	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	3
TLI > 0.90	مؤشر توكر ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	4
RMSEA < 0.08	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	5

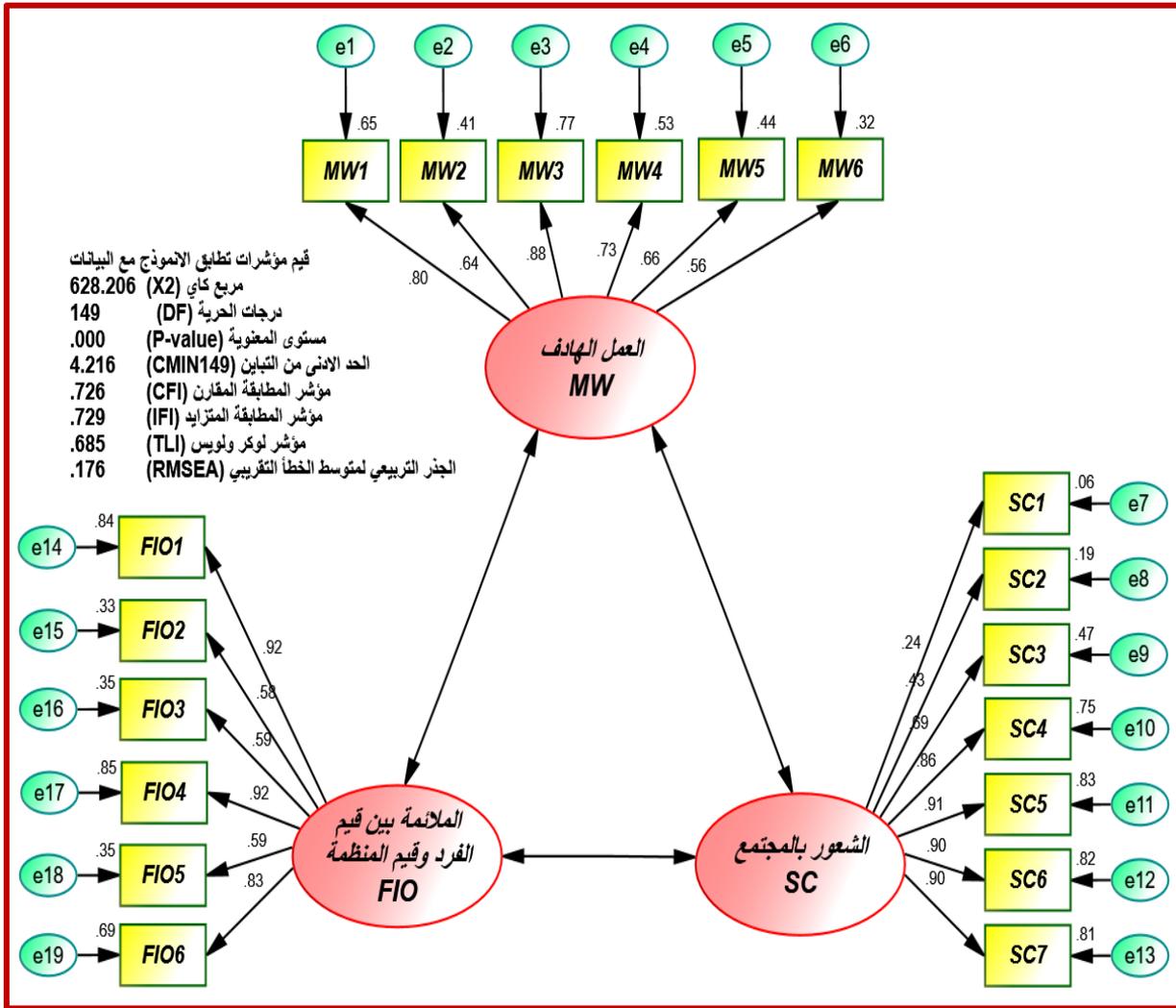
Source : Byrne, B. (2010) " Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming " 2nd ed , Taylor & Francis Group, U . S . A . , P.73-85.

واستناداً لما سبق ، كانت نتائج التحليل على النحو الاتي : -

1. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير روحانية مكان العمل

يتضح من خلال الشكل (12) ان متغير روحانية مكان العمل قد تم قياسه بـ(19) عبارة توزعت على ثلاثة ابعاد فرعية لكل منها عدد مناسب من فقرات القياس ، وعند تفحص تقديرات التشبعات المعيارية لها نلاحظ انها تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40) ، ما عدا الفقرة (SC₁) الظاهرة في بعد الشعور بالمجتمع ، اذ بلغ تقدير المعلمة المعيارية لهما (0.24) ، وعند تدقيق

بعض معايير المطابقة (مؤشر المطابقة المقارن (CFI) ، مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) ، مؤشر توكر ولويس (TLI) ، الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي (RMSEA)) فقد كانت جميعها دون القيم المعيارية المحددة انفاً . وهذا يحتم على الباحث استخدام مؤشرات التعديل (Modification Indices) التي تحدد نسب التباين المشترك التي يقترحها البرنامج بين اخطاء القياس لل فقرات .

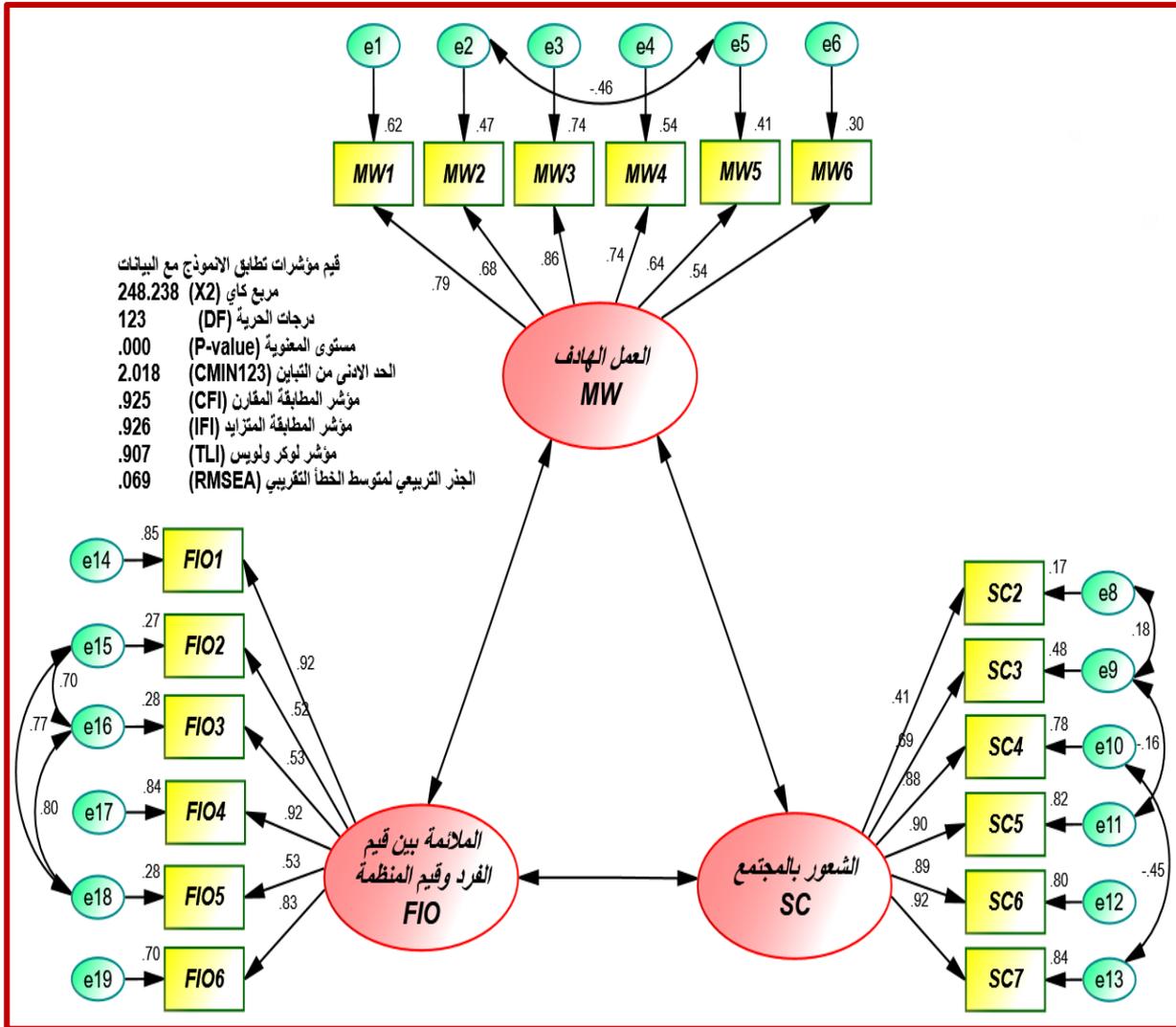


شكل (12) : التحليل العائلي التوكيدي لروحانية مكان العمل قبل التعديل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

وبعد حذف الفقرتين اعلاه من المقياس واجراء (7) من مؤشرات التعديل يتضح من الشكل (13) ان معايير مطابقة الشكل الهيكل المتحقق قد كانت ضمن مديات وحدود القبول الخاصة بها ، أما نسب التشعب فقد كانت تتمتع بدلالة معنوية عالية وذلك لأن قيم النسب الحرجة (Critical Ratio) المتحققة كما هي في الجدول (15) ظهر انها كلها قيم معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يؤكد دلالة هذه التشعبات ومدى صدقها. وهذا يؤكد ان نموذج التحليل العائلي التوكيدي قد حصل

على مستوى ممتاز من المطابقة ، وهذا يضمن ان متغير روحانية مكان العمل تم قياسه بواقع (18) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد اساسية.



شكل (13) : التحليل العاملي التوكيدي لروحانية مكان العمل بعد التعديل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

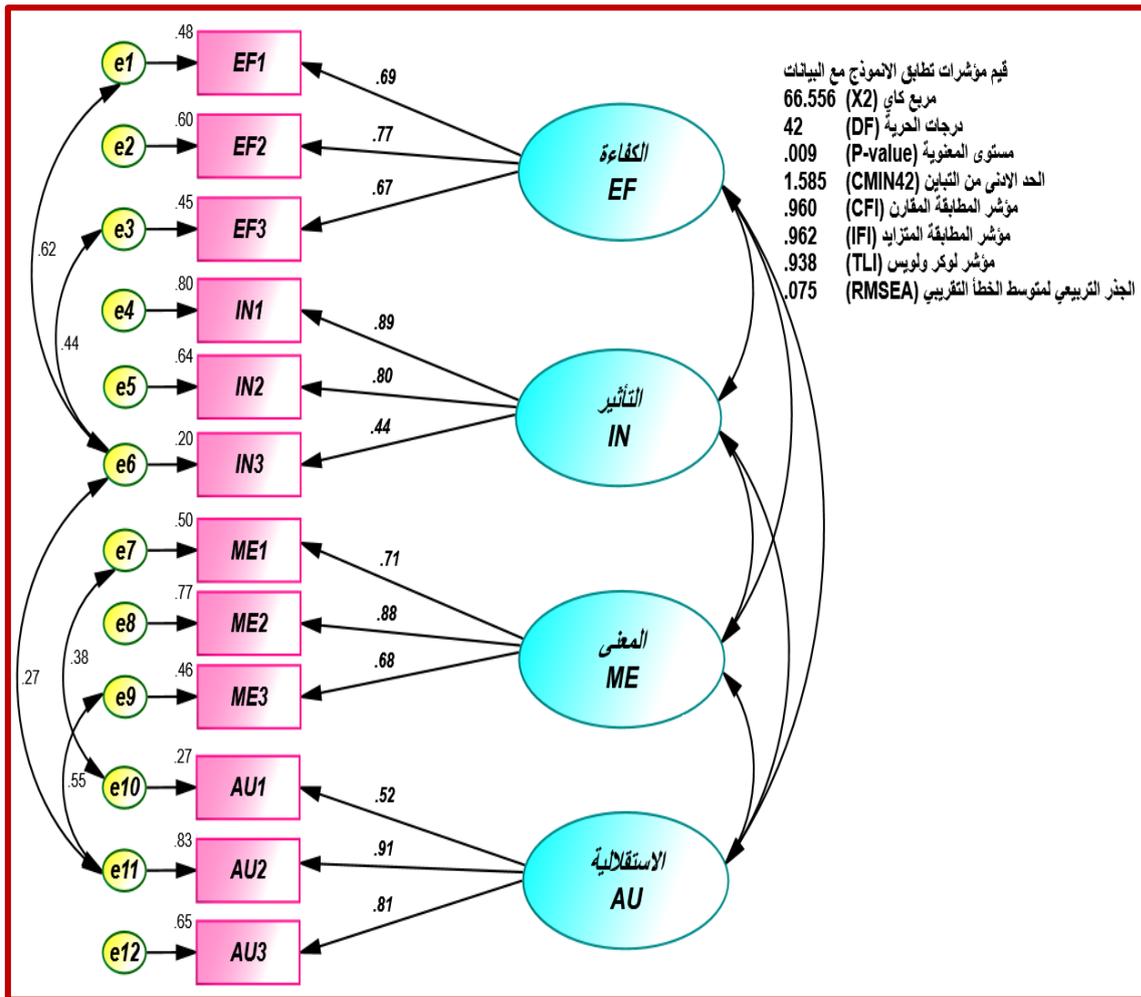
جدول (15) : نتائج معلمات التحليل العاملي التوكيدي لروحانية مكان العمل

المسارات		التقدير المعياري	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية	
MW1	<---	العمل الهادف	.786	1.000			
MW2	<---	العمل الهادف	.682	.764	.106	7.228	***
MW3	<---	العمل الهادف	.861	1.041	.106	9.800	***
MW4	<---	العمل الهادف	.736	1.040	.130	8.024	***
MW5	<---	العمل الهادف	.641	.811	.117	6.943	***
MW6	<---	العمل الهادف	.544	.648	.110	5.905	***
SC2	<---	الشعور بالمجتمع	.413	.261	.056	4.652	***
SC3	<---	الشعور بالمجتمع	.690	.641	.070	9.150	***
SC4	<---	الشعور بالمجتمع	.885	.974	.081	12.018	***
SC5	<---	الشعور بالمجتمع	.905	1.002	.066	15.191	***
SC6	<---	الشعور بالمجتمع	.894	1.090	.074	14.752	***
SC7	<---	الشعور بالمجتمع	.917	1.000			
FIO6	<---	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.834	1.000			
FIO5	<---	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.526	.719	.127	5.679	***
FIO4	<---	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.917	1.079	.087	12.394	***
FIO3	<---	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.526	.721	.127	5.685	***
FIO2	<---	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.519	.698	.125	5.597	***
FIO1	<---	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.923	1.019	.081	12.535	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

2. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين

يتضح من خلال الشكل (14) ان متغير التمكين النفسي للعاملين قد تم قياسه بـ(12) عبارة توزعت على اربعة ابعاد فرعية لكل منها (3) فقرات قياسية ، وعند تفحص تقديرات التشبعات المعيارية لها نلاحظ انها تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40) ، اما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة البناء الهيكلي ، فقد تجاوزت القيم المطلوبة بعد ان تم الاسترشاد بما يقترحه البرنامج من مؤشرات تعديل والتي بلغ عددها (5) مؤشر ، وهذا يتضح من خلال قيمة ($CMIN/DF = 1.585$) وقيمة ($CFI = 0.960$) وقيمة ($IFI = 0.962$) وقيمة ($TLI = 0.938$) وقيمة ($RMSEA = 0.075$) ، وبذلك يتضح من خلال الشكل (14) ان الانموذج الهيكلي قد حقق مستوى المطابقة اللازم وضمن الحدود المطلوبة ، كما يتضح من الجدول (16) ان جميع عبارات القياس تتمتع بمستوى معنوية عالي وذلك من خلال تدقيق قيمة النسبة الحرجة (C.R.) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يثبت صدق العبارات في القياس الميداني ودلالة معنويتها في قياس متغير التمكين النفسي للعاملين على مستوى جامعة العميد عينة الدراسة.



شكل (14) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (16) : نتائج معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين

المسارات		التقدير المعياري	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الدرجة	نسب المعنوية
EF3	<---	.675	1.000			
EF2	<---	.773	.909	.160	5.687	***
EF1	<---	.689	.846	.155	5.464	***
IN3	<---	.444	.447	.095	4.706	***
IN2	<---	.800	.856	.105	8.193	***
IN1	<---	.892	1.000			
ME3	<---	.681	1.011	.159	6.347	***
ME2	<---	.879	1.319	.181	7.305	***
ME1	<---	.709	1.000			
AU3	<---	.808	2.554	.463	5.522	***
AU2	<---	.914	2.755	.501	5.505	***
AU1	<---	.522	1.000			

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

خامساً : قياس الثبات ومعدلية المقاييس

يتضمن الصدق والثبات مدى توفير المقياس نتيجة مستقرة ومتسقة بحيث يُقال أن المقياس يمكن الاعتماد عليه إذا كان تكرار القياس الذي تم اجرائه في ظل ظروف ثابتة سيعطي نفس النتيجة ، ويتمتع المقياس بمصدقية عالية في الاتساق إذا كانت عناصره تقيس نفس البنية ، ويعد معامل كرونباخ ألفا المقياس الأكثر استخداماً في هذا الجانب (Taherdoost , 2016 : 33) ويعد مقياس كرونباخ الفا من اهم المقاييس المستخدمة في قياس ثبات الاستبانة واكثرها شهرة

وشيوخ بين الباحثين في شتى مجالات البحث العلمي ، وتتراوح قيمته بين (0-1) وتكون قيم كرونباخ الفا مقبولة اذا تجاوزت (0.70) (Korkmaz , 2020 : 115)

اذ نلاحظ من الجدول (17) أن قيم معامل الثبات للمتغيرات وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.745 - 0.942) وهذه نسب عالية استناداً الى قيم الثبات المقبولة ، كما نلاحظ ان قيم معامل الصدق الهيكلي الذي يستخرج عن طريق الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ الفا كانت مقبولة وعالية ضمن اجابات العينة ، وبذلك أصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق النهائي وتتميز بالدقة والثبات والصدق اللازم على مستوى بيئة التطبيق الميدانية في جامعة العميد عينة الدراسة .

جدول (17) : قيم اختبار كرونباخ الفا ومعامل الصدق الهيكلي لمقاييس الدراسة

ت	المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية	قيمة كرونباخ الفا	قيمة معامل الصدق الهيكلي
1	روحانية مكان العمل	0.942	0.971
	العمل الهادف	0.859	0.927
	الشعور بالمجتمع	0.910	0.954
	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	0.905	0.951
2	التمكين النفسي للعاملين	0.881	0.939
	الكفاءة	0.753	0.868
	التأثير	0.745	0.863
	المعنى	0.809	0.899
	الاستقلالية	0.761	0.872

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

سادساً : قياس الاتساق الداخلي

لغرض اختبار الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس من جهة والمتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية من جهة اخرى ، اعتمد الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson) كونه أحد ادوات التحليل المعلمي التي يمكن عن طريقها تحقيق هذا الغرض ، ويوضح الجدول (18) اختبار الاتساق الداخلي بين المتغيرات والابعاد وفقراتها التي تقيسها :

جدول (18) : قيم الارتباط بين اسئلة المقياس ومتغيراته وابعاده

مستوى المعنوية	اتساق الفقرة مع المتغير	اتساق الفقرة مع البعد	الفقرات	الابعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
.01	.749**	.806**	MW1	العمل الهادف	روحانية مكان العمل
.01	.551**	.717**	MW2		
.01	.748**	.879**	MW3		
.01	.628**	.815**	MW4		
.01	.636**	.713**	MW5		
.01	.496**	.666**	MW6		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			SC1	الشعور بالمجتمع	
.01	.511**	.527**	SC2		
.01	.642**	.771**	SC3		
.01	.850**	.897**	SC4		
.01	.810**	.914**	SC5		
.01	.815**	.918**	SC6		
.01	.851**	.889**	SC7		
.01	.880**	.794**	FIO1		

.01	.624**	.838**	FIO2	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	التمكين النفسي للعاملين
.01	.628**	.849**	FIO3		
.01	.889**	.837**	FIO4		
.01	.633**	.861**	FIO5		
.01	.840**	.764**	FIO6		
.01	.516**	.729**	EF1	الكفاءة	
.01	.527**	.840**	EF2		
.01	.679**	.883**	EF3		
.01	.765**	.882**	IN1	التأثير	
.01	.700**	.852**	IN2		
.01	.613**	.709**	IN3		
.01	.705**	.833**	ME1	المعنى	
.01	.769**	.894**	ME2		
.01	.699**	.823**	ME3		
.01	.669**	.646**	AU1	الاستقلالية	
.01	.710**	.921**	AU2		
.01	.601**	.880**	AU3		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

1. اختبار الاتساق الداخلي لمتغير روحانية مكان العمل

يوضح الجدول (18) معاملات الارتباط البسيط بين متغير روحانية مكان العمل وابعاده الفرعية وفقراته والتي تتراوح بين $(0.496^{**} - 0.918^{**})$ عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يدل الى وجود اتساق داخلي قوي بين المتغير وابعاده الفرعية والفقرات التي تنتمي اليه .

2. اختبار الاتساق الداخلي لمتغير التمكين النفسي للعاملين

يوضح الجدول (18) معاملات الارتباط البسيط بين متغير التمكين النفسي للعاملين وابعاده الفرعية وفقراته والتي تتراوح بين $(-0.516^{**} - 0.921^{**})$ عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يدل الى وجود اتساق داخلي قوي بين المتغير وابعاده الفرعية والفقرات التي تنتمي اليه .

المبحث الثاني: وصف وتحليل متغيرات الدراسة وتفسير نتائجها

أولاً: وصف وتحليل متغير روحانية مكان العمل

يعد وصف وتحليل متغيرات الدراسة هدف اساسي يسعى الباحث الى الخوض فيه من اجل تحديد مستوى متغيرات الدراسة حسب اجابات العينة في جامعة العميد عينة الدراسة ، وهنا سيتم الاعتماد على خمسة تصنيفات تفسر في ضوئها قيم الوسط الحسابي في حالة اعتماد تدرج (Likert) الخماسي (اتفق تماماً – لا اتفق تماماً) ، وهي كما موضحة في الجدول (19).

الجدول (19) : تفسير قيم الوسط الحسابي

مستوى الفئة	مدى الفئة	تسلسل الفئة
منخفض جدا	1.80 – 1	1
منخفض	2.60 – 1.81	2
معتدل	3.40 – 2.61	3
مرتفع	4.20 – 3.41	4
مرتفع جدا	5.00 – 4.21	5

Source : Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) " The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan" Journal of Social Sciences 5 (4), P.403.

وبذلك يتضمن وصف وتحليل روحانية مكان العمل فقرتين ، تتضمن الاولى الوصف الاحصائي لفقرات وابعاد هذ المتغير بشكل تفصيلي ، اما الثانية فتتضمن التحليل والوصف الاحصائي بشكل اجمالي ، وكالاتي:

1- وصف وتحليل روحانية مكان العمل بشكل تفصيلي

تتعلق هذه الفقرة بالوصف الإحصائي لأبعاد روحانية مكان العمل بشكل تفصيلي وكما

يأتي:-

أ. وصف بعد العمل الهادف وتحليله

يتبين من الجدول (20) نتائج المقاييس الوصفية لبعده العمل الهادف الذي جرى قياسه بستة أسئلة (MW_1-MW_6) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.111) وانحراف معياري قدره (0.745) ومعامل اختلاف (18.12%) واهمية نسبية (82.22%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا مما يدل على اهتمام الافراد عينة الدراسة بتبني رؤية استراتيجية واضحة المعالم قائمة على ما تمتلكه الجامعة من امكانات في ضوء مواردها البشرية والمعلوماتية وقدراتها التكنولوجية فضلاً عن الى ذلك اهمية طموح المنتسبين في تحسين رغبتهم في العمل الاكاديمي وتحديد الاهداف الضرورية في البيئة الجامعية وكيفية انجازها وتحديد التوقيتات والجداول الزمنية الخاصة بها .

وقد حقق السؤال (6) الذي يتضمن (أشعر بأن توجهي الروحي يزيد عملي.) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.390) وحقق انحراف قدره (0.935) وحصل على معامل اختلاف قدره (21.30%) واهمية قدرها (87.8%) ، مما يدل على أن اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعا جدا على هذا السؤال .

أما السؤال (4) الذي يتضمن (اتطلع بشوق للقعود للعمل) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (3.838) وحقق انحراف قدره (1.093) وحصل على معامل اختلاف قدره (28.48%) واهمية قدرها (76.76%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الجدول (20) : المقاييس الوصفية لبعء العمل الهادف

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	رمز الفقرة
4	81.34	24.17	0.983	4.067	أشعر بالمتعة في العمل.	MW1
2	84.38	20.53	0.866	4.219	أفهم الاشياء التي تعطيني معنى في العمل.	MW2
3	82.86	22.57	0.935	4.143	اعتقد بارتباط عملي الذي انجزه مع المجتمع الذي اعمل فيه.	MW3
6	76.76	28.48	1.093	3.838	اتطلع بشوق للقدوم للعمل.	MW4
5	80.2	25.29	1.014	4.010	ارى ان عملي له قيمة عالية لدى الاخرين.	MW5
1	87.8	21.30	0.935	4.390	أشعر بأن توجهي الروحي يزيد عملي.	MW6
-	82.22	18.12	0.745	4.111	المتوسط العام لبعء العمل الهادف	

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ب. وصف بعد الشعور بالمجتمع وتحليله

يتبين من الجدول (21) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الشعور بالمجتمع الذي جرى قياسه بسبعة اسئلة (SC₁-SC₇) وقد حذف احد الاسئلة من خلال التحليل العملي التوكيدي ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.781) وانحراف معياري قدره (0.937) ومعامل اختلاف (24.78%) واهمية نسبية (75.62%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا مما يدل على اهتمام الافراد عينة الدراسة بالشعور بالمجتمع الاكاديمي الذي يعملون فيه وهذا نابع من احساسهم بانهم يمثلون جزء من كل وهم على ثقة بقيمتهم وتأثيرهم في الاداء الجامعي وهذا

يتحقق عن طريق اهتمامهم بعوامل المساعدة والتعاون والتشارك في المعلومات مع زملاء العمل والادارات الجامعية .

وقد حقق السؤال (2) الذي يتضمن (أرى بأني جزء من فريق العمل.) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.324) وحقق انحراف قدره (0.700) وحصل على معامل اختلاف قدره (%16.19) واهمية قدرها (%86.48) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعا جدا على هذا السؤال .

اما السؤال (4) الذي يتضمن (اشعر بحرية للتعبير عن آرائي) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (3.400) وحقق انحراف قدره (1.206) وحصل على معامل اختلاف قدره (%35.47) واهمية قدرها (%68) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه يتمتع بمستوى معتدل من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة.

الجدول (21) : المقاييس الوصفية لبعيد الشعور بالمجتمع

رمز الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1SC	اشعر بان العمل التعاوني مع الاخرين له قيمة كبيرة .					
SC2	أرى بأني جزء من فريق العمل .	4.324	0.700	16.19	86.48	1
SC3	أعتقد أن زملائي في الجامعة يساعدون بعضهم البعض في عملهم .	3.905	1.005	25.74	78.1	2
SC4	اشعر بحرية للتعبير عن آرائي .	3.400	1.206	35.47	68	6
SC5	اعتقد بان موظفي الجامعة مرتبطين مع بعضهم البعض بهدف سامي .	3.676	1.213	33.00	73.52	4
SC6	اعتقد بأن موظفي الجامعة يثني بعضهم البعض بشكل فعلي في العمل .	3.571	1.336	37.41	71.42	5
SC7	اشعر بأبني جزء من عائلة واحدة .	3.810	1.194	31.34	76.2	3
-	المتوسط العام لبعيد الشعور بالمجتمع	3.781	0.937	24.78	75.62	-

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ج. وصف وتحليل بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة

يتبين من الجدول (22) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة الذي جرى قياسه بستة أسئلة (FIO_1-FIO_6) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.460) وانحراف معياري قدره (1.012) ومعامل اختلاف (29.25%) واهمية نسبية (69.2%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا مما يدل على اهتمام الافراد عينة الدراسة بانسجام قيمهم الشخصية مع قيم الجامعة ويتحقق هذا عن طريق الايمان بالرسالة التي تؤديها الجامعة واهتمام اداراتها بالمشاكل الشخصية للمنتسبين وتحقيق رغباتهم وتلبية مجمل متطلباتهم الاساسية .

وقد حقق السؤال (1) الذي يتضمن (احمل مشاعر ايجابية وجياشة حول قيم الجامعة) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (3.962) وحقق انحراف قدره (1.074) وحصل على معامل اختلاف قدره (27.11%) واهمية قدرها (79.24%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعا على هذا السؤال .

اما السؤال (3) الذي يتضمن (تعنتي الجامعة بجميع الموظفين لديها بشكل عادل ومنصف وبدون تمييز وتفرقة) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (2.952) وحقق انحراف قدره (1.333) وحصل على معامل اختلاف قدره (45.16%) واهمية قدرها (59.04%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه يتمتع بمستوى معتدل من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الجدول (22) : المقاييس الوصفية لبعء الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة

رمز الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
FIO1	احمل مشاعر ايجابية وجياشة حول قيم الجامعة .	3.962	1.074	27.11	79.24	1
FIO2	تهتم الجامعة بالموظفين الفقراء .	3.248	1.307	40.24	64.96	4
FIO3	تعني الجامعة بجميع الموظفين لديها بشكل عادل ومنصف وبدون تمييز وتفرقة .	2.952	1.333	45.16	59.04	6
FIO4	اشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة الجامعة في المجتمع .	3.867	1.144	29.58	77.34	2
FIO5	تهتم الجامعة بصحة الموظفين ومشاكلهم المادية والمعنوية .	3.019	1.330	44.05	60.38	5
FIO6	تنسجم اهدافي الشخصية كموظف مع اهداف الجامعة .	3.714	1.166	31.39	74.28	3
-	المتوسط العام لبعء الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	3.460	1.012	29.25	69.2	-

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

2- وصف وتحليل روحانية مكان العمل بشكل اجمالي

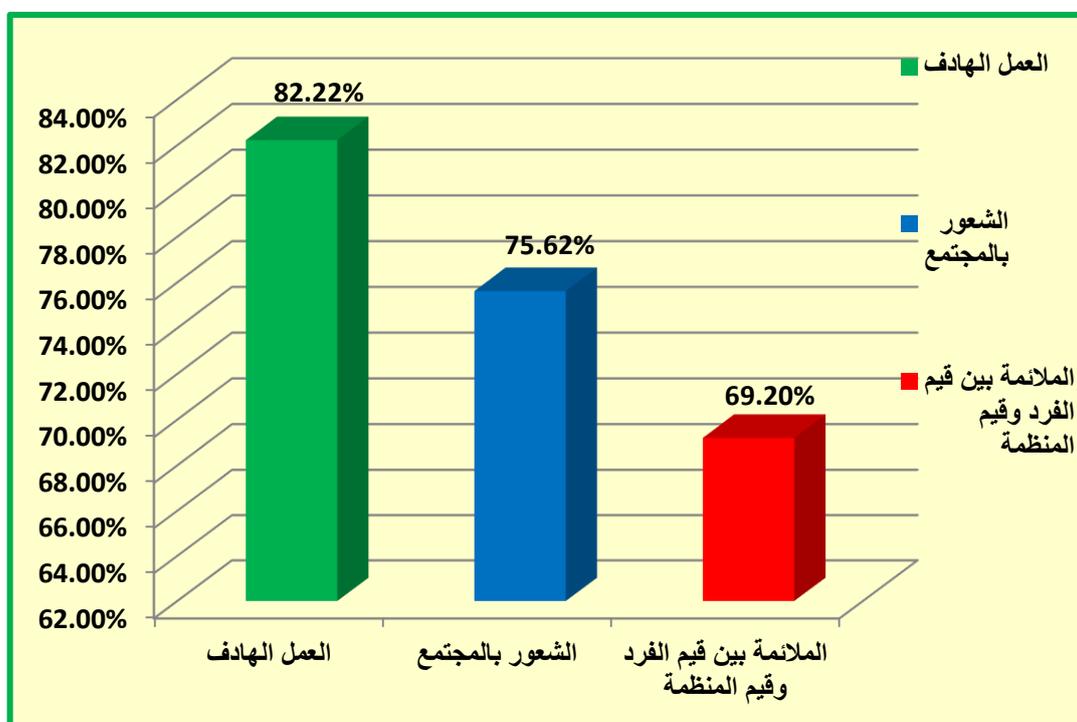
تشمل هذه الفقرة وصف روحانية مكان العمل بشكل اجمالي وتحليله ، اذ يتبين من الجدول (23) نتائج توافر مستوى روحانية مكان العمل والذي جرى قياسه بـ(5) ابعاد فرعية ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.784) وانحراف معياري قدره (0.792) ومعامل اختلاف (20.93%) واهمية نسبية (75.68%) ، مما يؤكد أن روحانية مكان العمل قد حصل على مستوى مرتفع من الاهمية استناداً الى استجابات افراد عينة الدراسة. واستناداً الى ما تقدم يمكن ترتيب ابعاد روحانية مكان العمل على مستوى جامعة العميد عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها (العمل الهادف ، الشعور بالمجتمع ، والملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة) وكما موضح في الجدول (23).

الجدول (23) : المقاييس الوصفية لروحانية مكان العمل بأبعادها

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	العمل الهادف	4.111	0.745	18.12	82.22	1
2	الشعور بالمجتمع	3.781	0.937	24.78	75.62	2
3	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	3.460	1.012	29.25	69.2	3
-	المتوسط العام لمتغير روحانية مكان العمل	3.784	0.792	20.93	75.68	-

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ويوضح الشكل (15) ترتيب الابعاد الفرعية لمتغير روحانية مكان العمل على مستوى اجابات العينة في جامعة العميد عينة الدراسة بالاعتماد على الاهمية النسبية المتحققة.



شكل (15) : الشكل البياني لإبعاد روحانية مكان العمل
المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel V. 2013)

ثانياً: وصف التمكين النفسي للعاملين وتحليله

وبذلك يتضمن وصف وتحليل التمكين النفسي للعاملين فقرتين ، تتضمن الاولى الوصف الاحصائي لفقرات وابعاد هذ المتغير بشكل تفصيلي ، اما الثانية فتتضمن التشخيص والوصف الاحصائي بشكل اجمالي ، وكالاتي:

1- وصف التمكين النفسي للعاملين بشكل تفصيلي وتحليلها

تتعلق هذه الفقرة بالوصف الإحصائي لفقرات وابعاد التمكين النفسي للعاملين بشكل تفصيلي وكما يأتي:-

أ. وصف بعد الكفاءة وتحليلها

يتبين من الجدول (24) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الكفاءة الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (EF_1-EF_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.365) وانحراف معياري قدره (0.693) ومعامل اختلاف (15.88%) واهمية نسبية (87.3%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا جدا مما يدل على اهتمام الافراد عينة الدراسة بمستوى كفاءتهم والسعي الى تحسينها باستمرار من خلال الاعتماد على طموحهم الشخصي وامكاناتهم الذاتية في تحقيق الاهداف التي يصبون اليها ورغبتهم في الاشتراك في الدورات التدريبية والندوات التطويرية التي من شأنها ان تعمق وعيهم باهمية وظائفهم وادوارهم الوظيفية .

وقد حقق السؤال (1) الذي يتضمن (او من بقدراتي لأنجاز الاعمال المكلف بها) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.524) وحقق انحراف قدره (0.798) وحصل على معامل اختلاف قدره (17.64%) واهمية قدرها (90.48%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع جدا على هذا السؤال .

أما السؤال (2) الذي يتضمن (انا متأكد ذاتيا من قابلياتي لأداء مهام اخرى الى جانب مهام عملي) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (4.200) وحقق انحراف قدره (0.903) وحصل على معامل اختلاف قدره (21.50%) واهمية قدرها (84%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الجدول (24) : المقاييس الوصفية لبعء الكفاءة

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	رمز الفقرة
1	90.48	17.64	0.798	4.524	او من بقدراتي لأنجاز الاعمال المكلف بها .	EF1
3	84	21.50	0.903	4.200	انا متأكد ذاتيا من قابليتي لأداء مهام اخرى الى جانب مهام عملي .	EF2
2	87.42	19.10	0.835	4.371	أتقن المهام الضرورية لأداء عملي وأسعى لتطورها باستمرار .	EF3
-	87.3	15.88	0.693	4.365	المتوسط العام لبعء الكفاءة	

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ب. وصف بعد التأثير وتحليله

يتبين من الجدول (25) نتائج المقاييس الوصفية لبعء التأثير الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (IN_1-IN_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.108) وانحراف معياري قدره (0.727) ومعامل اختلاف (17.70%) واهمية نسبية (82.16%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا مما يدل على اهتمام الافراد عينة الدراسة بمدى تأثيرهم في تحقيق اهداف الجامعة وهذا يمكن ان يشخص عن طريق تأثير المنتسبين بما يمتلكوه من امكانات وقدرات شخصية وكيف يمكن تطوير قدراتهم الذاتية لزيادة فاعليتهم وتأثيرهم في تحقيق الاهداف الاكاديمية ورفع مستوى الجامعة في التصنيفات العلمية الدولية .

وقد حقق السؤال (3) الذي يتضمن (انا أتقن المهارات الضرورية لعملي) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.410) وحقق انحراف قدره (0.840) وحصل على معامل اختلاف قدره (19.05%) واهمية قدرها (88.2%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع جدا على هذا السؤال .

اما السؤال (1) الذي يتضمن (اعتقد بوجود تأثير مباشر لي على مخرجات العمل) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (3.905) وحقق انحراف قدره (0.936) وحصل على معامل اختلاف قدره (23.97%) واهمية قدرها (78.1%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الجدول (25) : المقاييس الوصفية لبعء التأثير

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	رمز الفقرة
3	78.1	23.97	0.936	3.905	اعتقد بوجود تأثير مباشر لي على مخرجات العمل.	IN1
2	80.2	22.27	0.893	4.010	اتمتع بالقدرة على تعديل نتائج العمل وفقا للخطط والاستراتيجية الخاصة بالجامعة.	IN2
1	88.2	19.05	0.840	4.410	انا أتقن المهارات الضرورية لعملي.	IN3
-	82.16	17.70	0.727	4.108	المتوسط العام لبعء التأثير	

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ج. وصف بعد المعنى وتحليله

يتبين من الجدول (26) نتائج المقاييس الوصفية لبعء المعنى الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (ME_1-ME_3) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.949) وانحراف معياري قدره (0.897) ومعامل اختلاف (22.71%) واهمية نسبية (78.98%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعا مما يدل على اهتمام الافراد عينة الدراسة بضرورة الانسجام والملائمة بين قيم الافراد (اساتذة وموظفين) مع قيم الجامعة وهذا يتحقق من خلال ايمان الافراد بالرسالة التي تقدمها الجامعة والاستراتيجيات المتبعة لتحقيق اهدافها العامة اضع الى ذلك اهمية تنفيذ المنتسبين الواجبات المكلفين بها بقناعة وثقة عالية بما يمتلكونه من امكانات .

وقد حقق السؤال (1) الذي يتضمن (العمل الاداري الذي اقوم به يتوافق مع قيمتي ومعتقداتي) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.171) وحقق انحراف قدره (1.023) وحصل على معامل اختلاف قدره (24.53%) واهمية قدرها (83.42%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعا على هذا السؤال .

اما السؤال (3) الذي يتضمن (لا يوجد تضارب بين معايير الشخصية ومتطلبات العمل) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (3.829) وحقق انحراف قدره (1.060) وحصل على معامل اختلاف قدره (27.68%) واهمية قدرها (76.58%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على

ادنى وسط حسابي ، إلا أنه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الجدول (26) : المقاييس الوصفية لبعء المعنى

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	رمز الفقرة
1	83.42	24.53	1.023	4.171	العمل الاداري الذي اقوم به يتوافق مع قيمي ومعتقداتي.	ME1
2	76.96	28.09	1.081	3.848	انشطة العمل المكلف بها ذات قيمة ومعنى لي شخصيا.	ME2
3	76.58	27.68	1.060	3.829	لا يوجد تضارب بين معايير الشخصية ومتطلبات العمل.	ME3
-	78.98	22.71	0.897	3.949	المتوسط العام لبعء المعنى	

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

د. وصف بعد الاستقلالية وتحليله

يتبين من الجدول (27) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الاستقلالية الذي جرى قياسه بثلاثة اسئلة (AU₁-AU₃) ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.670) وانحراف معياري قدره (0.916) ومعامل اختلاف (24.96%) واهمية نسبية (73.4%) ، مما يشير الى ان اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً مما يدل على اهتمام الافراد عينة الدراسة بتحديد اولويات العمل اليومي لهم باستقلالية واضحة وتنفيذه بافضل صورة ممكنة بحرية واسعة وضمن التعليمات والقوانين النافذة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهذا يدعم توجهاتهم في اتخاذ القرارات وتحقيق الاهداف المرسومة .

وقد حقق السؤال (1) الذي يتضمن (استطيع اتخاذ القرارات المناسبة لأنجاز الاعمال) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.190) وحققت انحراف قدره (0.773) وحصل على معامل اختلاف قدره (18.45%) واهمية قدرها (83.8%) ، مما يدل على ان اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفعاً على هذا السؤال .

اما السؤال (2) الذي يتضمن (امتلك مساحة كافية من الحرية في كيفية القيام بعملية). فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (3.371) وحقق انحراف قدره (1.219) وحصل على معامل اختلاف قدره (36.16%) واهمية قدرها (67.42%) ، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي ، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة .

الجدول (27) : المقاييس الوصفية لبعيد الاستقلالية

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	رمز الفقرة
1	83.8	18.45	0.773	4.190	استطيع اتخاذ القرارات المناسبة لإنجاز الاعمال.	AU 1
3	67.42	36.16	1.219	3.371	امتلك مساحة كافية من الحرية في كيفية القيام بعملية.	AU 2
2	68.96	37.06	1.278	3.448	امتلك استقلالية كبيرة في تحديد اولويات العمل المطلوب تنفيذه.	AU 3
-	73.4	24.96	0.916	3.670	المتوسط العام لبعيد الاستقلالية	

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

2- وصف التمكين النفسي للعاملين بشكل اجمالي وتحليله

تشمل هذه الفقرة وصف وتحليل التمكين النفسي للعاملين بشكل اجمالي ، اذ يتبين من الجدول (28) نتائج توافر مستوى التمكين النفسي للعاملين والذي جرى قياسه بـ(3) ابعاد فرعية ، اذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.023) وانحراف معياري قدره (0.646) ومعامل اختلاف (16.06%) واهمية نسبية (80.46%) ، مما يؤكد ان التمكين النفسي للعاملين قد حصلت على مستوى مرتفع استناداً الى استجابات افراد عينة الدراسة .

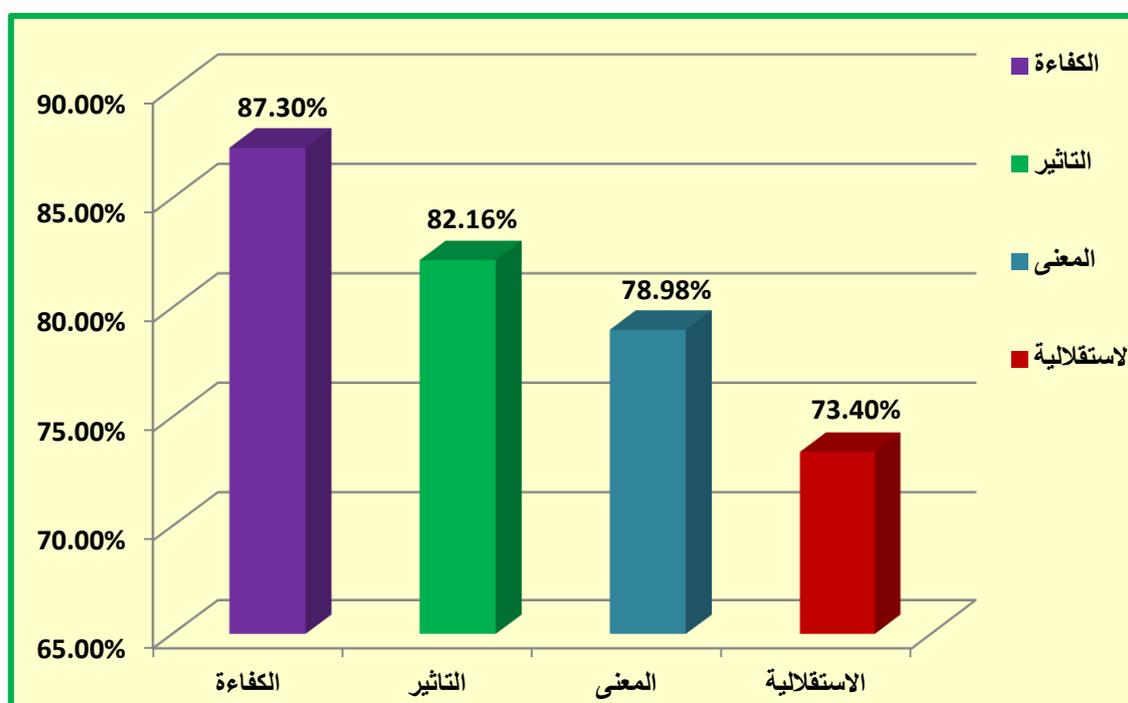
واستناداً الى ما تقدم يمكن ترتيب ابعاد التمكين النفسي للعاملين ميدانياً على مستوى جامع العميد عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (الكفاءة ، التأثير ، المعنى ، والاستقلالية) وكما موضح في الجدول (28).

الجدول (28) : وصف وتحليل التمكين النفسي للعاملين بأبعاده

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد	ت
1	87.3	15.88	0.693	4.365	الكفاءة	1
2	82.16	17.70	0.727	4.108	التاثير	2
3	78.98	22.71	0.897	3.949	المعنى	3
4	73.4	24.96	0.916	3.670	الاستقلالية	
-	80.46	16.06	0.646	4.023	المتوسط العام لمتغير التمكين النفسي للعاملين	

المصدر: اعداد الباحثة استناداً الى نتائج برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ويوضح الشكل (16) الاعمدة البيانية لترتيب ابعاد التمكين النفسي للعاملين على مستوى جامعة العميد عينة الدراسة استناداً الى قيم الاهمية النسبية المتحققة وفي ضوء اجابات العينة .



شكل (16) : الشكل البياني لابعاد التمكين النفسي للعاملين

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel V. 2013)

المبحث الثالث: تحليل فرضيات الدراسة وتفسيرها

أولاً : اختبار فرضيات الارتباط :

ان الهدف من اختبار فرضيات الارتباط لتحديد مستوى وقوة العلاقة بين متغيرين وبذلك تهدف هذه الفقرة الى اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية وتفسير نتائجها الميدانية ، وهذا يستوجب الاستدلال بقيم معامل الارتباط البسيط (Pearson) ، وقد استخدم لتحقيق هذا الغرض البرنامج الاحصائي (SPSS V.25) ، وسيتم الحكم على تفسير قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Saunders et al., 2019 : 615)، وكما هو مبين في الجدول (29):

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	استقلالية تامة	$r = 0$
2	لا توجد علاقة إيجابية او سلبية	$\pm (0 - 0.19)$
3	ضعيفة إيجابية او سلبية	$\pm (0.20 - 0.34)$
4	معتدلة إيجابية او سلبية	$\pm (0.35 - 0.59)$
5	قوية إيجابية او سلبية	$\pm (0.60 - 0.79)$
6	قوية جداً إيجابية او سلبية	$\pm (0.80 - 0.99)$
7	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$

Source : Saunders, Mark; Lewis, Philip; Thornhill, A. (2019). " Research methods for business students " 8th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.616.

وتأسيساً على ما تقدم يمكن اختبار فرضيات الارتباط كالاتي :

1. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين روحانية

مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين)

يتضح من الجدول (30) وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.683) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق.

وتشير هذه النتيجة الى ان الافراد في الجامعة عينة الدراسة كلما سعوا الى الاهتمام بروحانية مكان العمل واعطوها الاولوية في تنفيذ الواجبات الوظيفية والاكاديمية المكلفين بها من حيث تصميم الاجراءات الوافية للعمل وتحديد توقيتاته الزمنية وجدولة مهامه وواجباته اليومية واساليب تنفيذه والاهتمام بالمجتمع الداخلي ومساعدة زملاء العمل على تنفيذ واجباتهم الاكاديمية والتعامل معهم وفق عوامل المساعدة والتعاون والتشارك في المعلومات لتعظيم عوامل الملائمة بين المنظومة القيمية التي يحملها الفرد وبين القيم التنظيمية المنتشرة ضمن البيئة الداخلية للمنظمة وهذا من شأنه ان يعزز مستوى التمكين النفسي للعاملين .

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى .

الجدول (30) :علاقات الارتباط بين روحانية مكان العمل بأبعادها والتمكين النفسي للعاملين

ابعاد روحانية مكان العمل			روحانية مكان العمل	المتغير المستقل
الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	الشعور بالمجتمع	العمل الهادف		المتغير التابع
.593**	.583**	.610**	.683**	التمكين النفسي للعاملين
.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط ايجابية قوية ذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين روحانية مكان العمل بأبعادها والتمكين النفسي للعاملين				النتيجة (القرار)

المصدر: اعداد الباحث في ضوء مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS V.25) $N=105 , P \geq 0.01$

واعتماداً على نتائج الجدول (30) يمكن اختبار فرضيات الارتباط الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى ، وكالاتي :

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد العمل الهادف والتمكين النفسي للعاملين)

يتضح من الجدول (30) وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية بين بعد العمل الهادف والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.610) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق.

وتدل هذه النتيجة على أن اهتمام الافراد في الجامعة عينة الدراسة بانشطة العمل الهادف القائم على عوامل الابداع وتقديم الافكار الجديدة المطورة للعمل وتقديم الحلول الواقعية الناجمة للمشاكل التي تحصل او تعترض سير العمل بين الحين والآخر والسعي الى تطوير المخرجات التعليمية وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للطلبة وفق خطط معدودة مسبقا وهذا بدوره ان يحسن من مستوى التمكين النفسي للعاملين .

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الشعور بالمجتمع والتمكين النفسي للعاملين)

يتضح من الجدول (30) وجود علاقة ارتباط ايجابية معتدلة وذات دلالة معنوية بين بعد الشعور بالمجتمع والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.583) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق.

وهذه النتيجة تشير الى انه كلما سعى الافراد في الجامعة عينة الدراسة الى الاهتمام بالعلاقات المجتمعية مع الزملاء وتكوين العلاقات الاجتماعية ذات الجودة العالية من حيث الاهتمام بالمشاكل الشخصية ومشاكل العمل للزملاء ومساعدتهم على تأدية مهامهم الوظيفية ومساعدتهم في التعامل مع المواقف المتغيرة من اجل تحسين رضاهم والتزامهم الوظيفي وهذا من شأنه ان يعزز من تمكينهم النفسي ويزيد مستوى اداءهم .

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة والتمكين النفسي للعاملين)

يتضح من الجدول (30) وجود علاقة ارتباط ايجابية معتدلة وذات دلالة معنوية بين بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.593) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق.

وهذه النتيجة تشير الى أن سعي الافراد في الجامعة عينة الدراسة كلما سعوا الى زيادة الانسجام والملائمة بين قيمهم الذاتية وقيم الجامعة من حيث الاهتمام بالعوامل السلوكية والثقافية ونشر الثقافة الايجابية في البيئة الداخلية للجامعة ودعم الانشطة المجتمعية والفعاليات الثقافية التي من شأنها ان تعزز العلاقات الاجتماعية بين المنتسبين ونوع القيم الشخصية التي يحملها كل منهم وهذا بدوره يعزز التمكين النفسي لهم .

واعتماداً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

ثانياً : اختبار فرضية التأثير

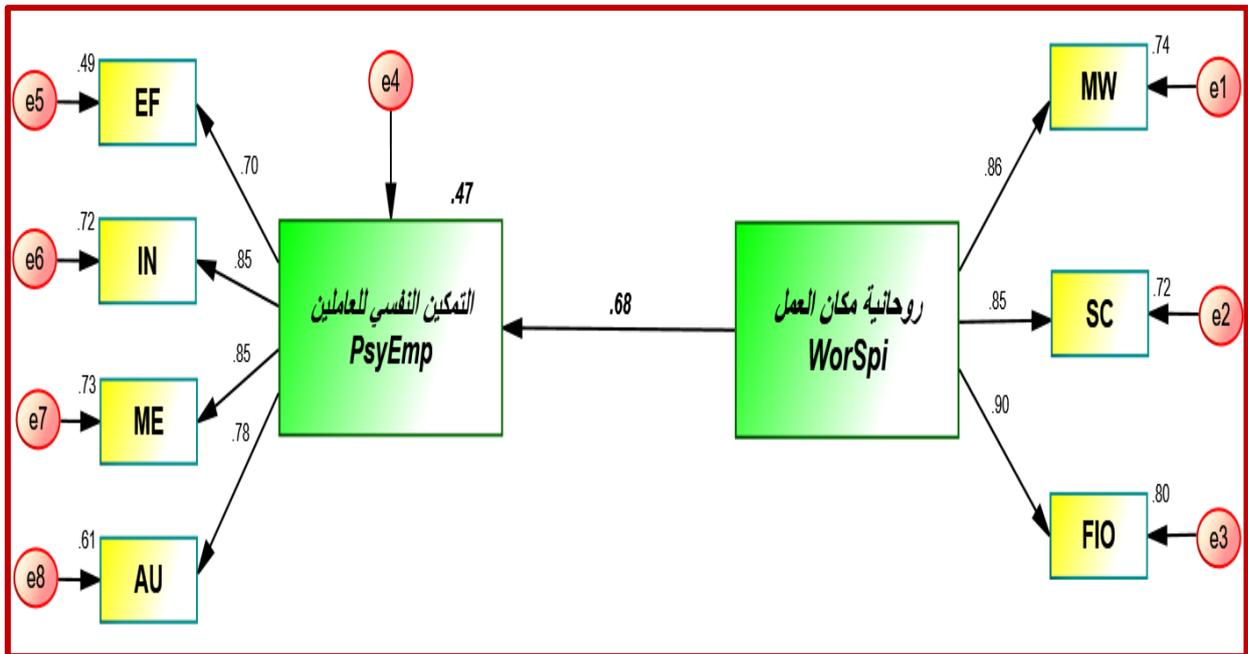
لغرض اختبار فرضيات التأثير الرئيسية سيتم اعتماد اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية ، وهي تقنية قوية يمكن تطبيقها على الكثير من المقاييس البحثية في علوم عدة كعلم النفس وعلم الادارة وعلوم اخرى ، والغرض الرئيسي من منها هو نمذجة العلاقات بين المتغيرات الملاحظة (فقرات القياس) والمتغيرات الكامنة عن طريق الجمع بين اساليب تحليل الانحدار وتحليل المسار والتحليل العاملي التوكيدي ، وفي البحث الميداني يتم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية بشكل شائع كأداة للتحقيق في أنواع مختلفة من الفرضيات ، بحيث تتعلق بتحديد تأثير متغير ما في متغير اخر وتقدير المعلمات الاساسية للتأثير اعتمادا على وصف مجتمع ميداني معين (Jobst et al., 2023) ويمكن أن تكون نمذجة المعادلة الهيكلية خياراً معقولاً متطوراً لتحديد وفحص طبيعة العلاقات بين مجموعة متغيرات بناءً على النظريات أو المعرفة الموثقة في الدراسات السابقة ، وهنا يمكن تحديد مستوى التأثير بين المتغيرات اعتمادا على هذا الاسلوب (8 : Hwang et al. , 2020) . وبالتالي سيتجه الباحث اعتمادا على هذا الاسلوب الى اختبار فرضية التأثير الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وعلى النحو الاتي :

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين)

يوضح الشكل (17) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين ، اذ يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.68) وهذا يعني ان متغير روحانية مكان العمل يؤثر في متغير التمكين النفسي للعاملين بنسبة (68%) على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التمكين النفسي للعاملين سيزداد بمقدار (68%) في حال زيادة الاهتمام بروحانية مكان العمل بوحدة واحدة . كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (31) البالغة (9.549) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (17) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.47) وهذا يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير التمكين النفسي للعاملين يعود (47%) منها الى تغير روحانية مكان العمل والنسبة المتبقية البالغة (53%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة .

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية .



شكل (17) : تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين
المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (31) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين

المسارات		الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
التمكين النفسي للعاملين	<---	روحانية مكان العمل	.683	.558	.058	9.549	***
MW	<---	روحانية مكان العمل	.863	.939	.054	17.385	***
FIO	<---	روحانية مكان العمل	.895	1.144	.056	20.466	***
SC	<---	روحانية مكان العمل	.849	.917	.056	16.404	***
IN	<---	التمكين النفسي للعاملين	.851	.957	.058	16.524	***
EF	<---	التمكين النفسي للعاملين	.700	.750	.075	9.994	***
ME	<---	التمكين النفسي للعاملين	.852	1.183	.071	16.608	***
AU	<---	التمكين النفسي للعاملين	.783	1.110	.086	12.845	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

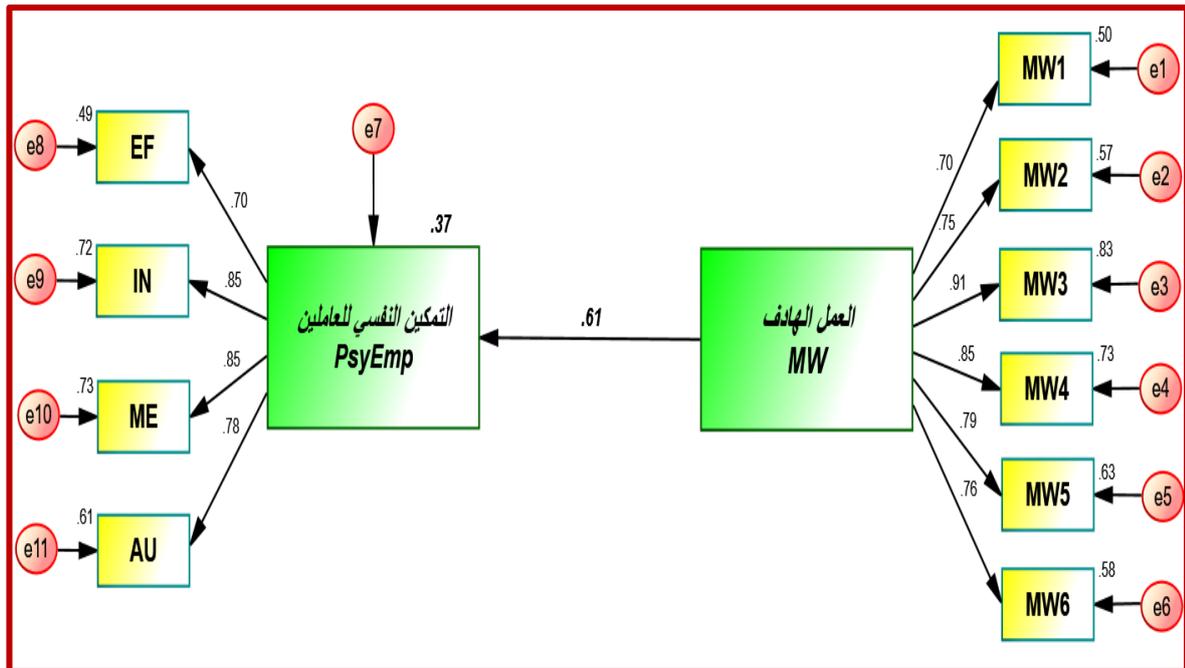
وبناءً على ما تقدم ، يمكن اختبار فرضيات التأثير الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية وكما يأتي :

أ. الفرضية الفرعية الاولى : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها العمل الهادف في التمكين النفسي للعاملين)

يوضح الشكل (18) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها العمل الهادف في التمكين النفسي للعاملين ، اذ يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.61) وهذا يعني ان بعد العمل الهادف يؤثر في متغير التمكين النفسي للعاملين بنسبة (61%) على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني ان متغير التمكين النفسي للعاملين سيزداد بمقدار (61%) في حال زيادة الاهتمام ببعدها العمل الهادف بوحدة واحدة . كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (32) البالغة (7.849) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (18) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.37) وهذا يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير التمكين النفسي للعاملين يعود (37%) منها الى تغير بعد العمل الهادف والنسبة المتبقية البالغة (63%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها العمل الهادف في التمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة .

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



شكل (18) : تأثير العمل الهادف في التمكين النفسي للعاملين
المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (32) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير العمل الهادف في التمكين النفسي للعاملين

المسارات	الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
التمكين النفسي للعاملين <---	.457	.457	.058	7.849	***
MW1 <---	.790	.790	.078	10.114	***
MW3 <---	1.123	1.123	.050	22.364	***
MW2 <---	.815	.815	.069	11.737	***
MW4 <---	1.202	1.202	.072	16.796	***
MW5 <---	1.069	1.069	.080	13.294	***
MW6 <---	1.001	1.001	.084	11.962	***
IN <---	.957	.957	.058	16.524	***
EF <---	.750	.750	.075	9.994	***
ME <---	1.183	1.183	.071	16.608	***
AU <---	1.110	1.110	.086	12.845	***

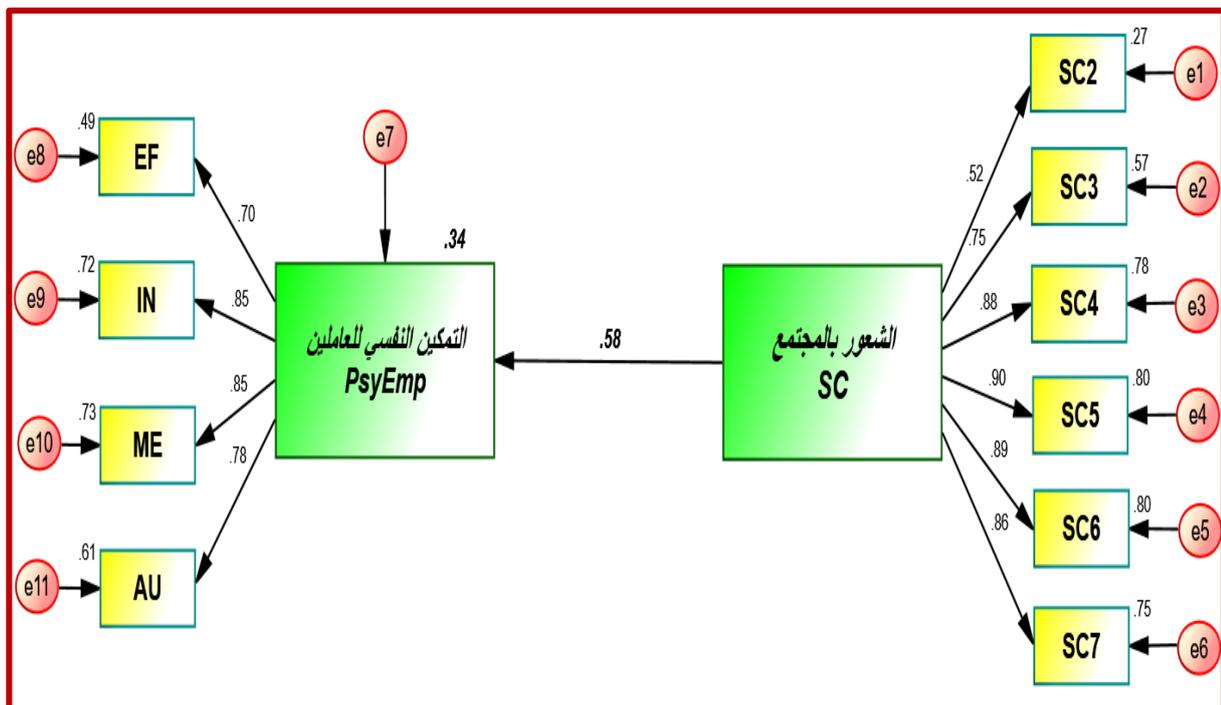
المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

ب. الفرضية الفرعية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الشعور بالمجتمع في التمكين النفسي للعاملين)

يوضح الشكل (19) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الشعور بالمجتمع في التمكين النفسي للعاملين ، اذ يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.58) وهذا يعني ان بعد الشعور بالمجتمع يؤثر في متغير التمكين النفسي للعاملين بنسبة (58%) على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني ان متغير التمكين النفسي للعاملين سيزداد بمقدار (58%) في حال زيادة الاهتمام ببعد الشعور بالمجتمع بوحدة واحدة . كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (33) البالغة (7.310) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (19) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.34) وهذا يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير التمكين النفسي للعاملين يعود (34%) منها الى تغير بعد الشعور بالمجتمع والنسبة المتبقية البالغة (66%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الشعور بالمجتمع في التمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة .

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



شكل (19) : تأثير الشعور بالمجتمع في التمكين النفسي للعاملين
المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (33) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير الشعور بالمجتمع في التمكين النفسي للعاملين

المسارات	الأوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية
التمكين النفسي للعاملين <---	.583	.440	.060	7.310	***
SC2 <---	.522	.443	.071	6.248	***
SC4 <---	.884	1.191	.062	19.265	***
SC3 <---	.753	.845	.072	11.670	***
SC5 <---	.895	1.149	.056	20.474	***
SC6 <---	.895	1.298	.064	20.413	***
SC7 <---	.864	1.074	.061	17.464	***
IN <---	.851	.957	.058	16.524	***
EF <---	.700	.750	.075	9.994	***
ME <---	.852	1.183	.071	16.608	***
AU <---	.783	1.110	.086	12.845	***

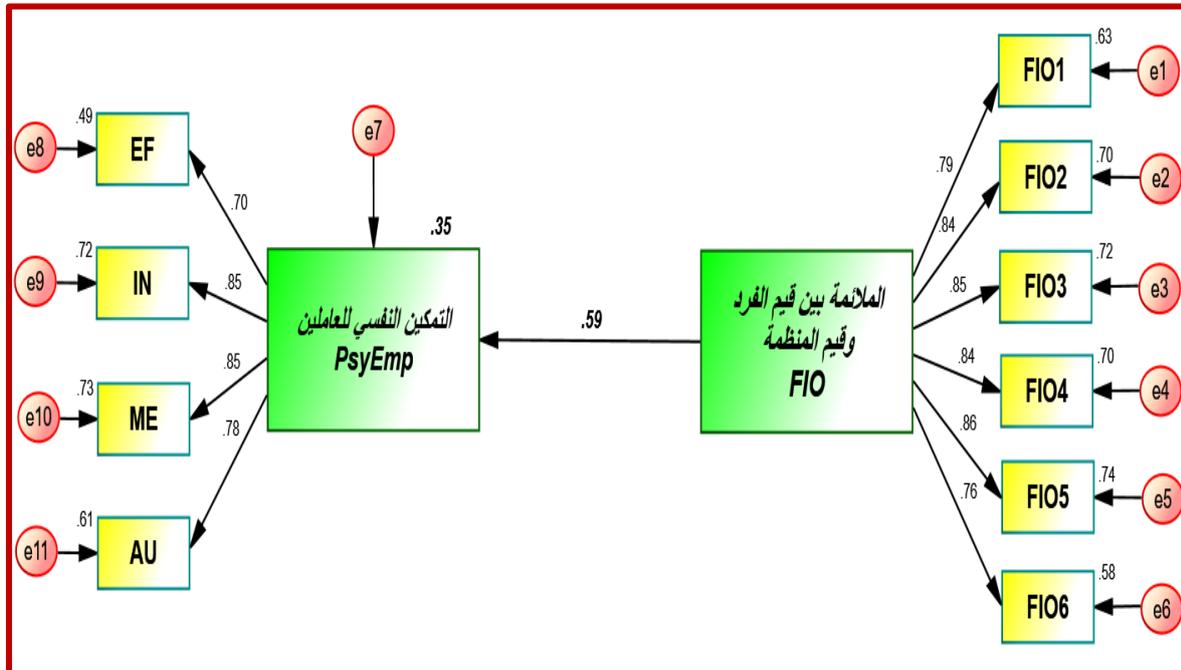
المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

ج. الفرضية الفرعية الثالثة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في التمكين النفسي للعاملين)

يوضح الشكل (20) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعء الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في التمكين النفسي للعاملين ، اذ يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.59) وهذا يعني ان بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة يؤثر في متغير التمكين النفسي للعاملين بنسبة (59%) على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني ان متغير التمكين النفسي للعاملين سيزداد بمقدار (59%) في حال زيادة الاهتمام ببعء الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة بوحدة واحدة . كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (34) البالغة (7.503) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (20) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.35) وهذا يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير التمكين النفسي للعاملين يعود (35%) منها الى تغير بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة والنسبة المتبقية البالغة (65%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة . وهذه النتيجة تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعء الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في التمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة .

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



شكل (20) : تأثير بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في التمكين النفسي للعاملين

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (34) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في التمكين النفسي للعاملين

المسارات	الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية
التمكين النفسي للعاملين	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.593	.378	.050	7.503 ***
FIO1	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.794	.842	.063	13.303 ***
FIO3	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.849	1.118	.068	16.398 ***
FIO2	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.838	1.081	.069	15.636 ***
FIO4	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.837	.946	.061	15.590 ***
FIO5	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.861	1.132	.065	17.290 ***
FIO6	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	.764	.881	.073	12.086 ***
IN	التمكين النفسي للعاملين	.851	.957	.058	16.524 ***
EF	التمكين النفسي للعاملين	.700	.750	.075	9.994 ***
ME	التمكين النفسي للعاملين	.852	1.183	.071	16.608 ***
AU	التمكين النفسي للعاملين	.783	1.110	.086	12.845 ***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول : الاستنتاجات

يجسد هذا المبحث الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث بالاستناد الى الجانب النظري والميداني للبحث الحالي و فرضياته و كانت على النحو الاتي :

1. اتضح أن الجامعة عينة الدراسة تهتم بمستوى مرتفع بروحانية مكان العمل وهي تستشعر ضرورة هذا المتغير في البيئة الجامعية ومدى تأثيره في سلوك المنتسبين واداءهم النهائي من حيث الاهتمام بالعمل الهادف وتصميم اجراءاته والشعور بأهمية العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل ومدة انسجام القيم الشخصية مع قيم الجامعة .
2. تبين ان العمل الهادف اكتسب أهمية مرتفعة على مستوى الجامعة عينة الدراسة وهذا يتضح عن طريق السعي الى تحسين اساليب العمل وتصميم اجراءاته وتحديد واجبات ومسؤوليات المنتسبين من الموظفين واعضاء الهيئة التدريسية وصلاحياتهم المختلفة وكيف يمكن الاعتماد عليهم في تطوير العمل ووضع الخطط الاستباقية اللازمة لدعمه .
3. ظهر ان الشعور بالمجتمع في الجامعة عينة الدراسة مرتفع المستوى وهذا يثبت اهتمام المنتسبين بالعلاقات الاجتماعية مع زملائهم واتباعهم سلوكيات المساعدة وتقديم النصح والارشاد للآخرين وكيف يمكن دعم خطوات تحديث خدمات التعليم.
4. ان الملائمة بين قيم الافراد (موظفين واعضاء هيئة تدريسية) وقيم الجامعة عينة الدراسة ذات مستوى مرتفع وهذا يدل على مدى الانسجام بين المنظومة القيمية التي يتبناها الافراد مع ما تتبناه الجامعة خاصة ما يتعلق بالقيم الانسانية (التعاطف ، التراحم ، القيم الشخصية ... الخ) والقيم الاخلاقية (الصدق ، الامانة ، الاخلاص ... الخ) .
5. اتضح أن التمكين النفسي لدى المنتسبين في الجامعة عينة الدراسة ذو مستوى مرتفع وهذا يتضح من تحقيق افراد العينة مستويات مرتفعة من الكفاءة والتأثير على مستوى تقديم الخدمات التعليمية ونشر الابحاث العلمية الرصينة والاهتمام بتصميم اجراءات العمل الاكاديمي ذو الجدوى .
6. ظهر أن بعد الكفاءة كانت ذات مستوى مرتفع جداً على مستوى الجامعة عينة الدراسة وهذا يعود الى اهتمام الكليات والاقسام العلمية بتقديم مستوى عالي من جودة الخدمات التعليمية للطلبة وتوقيت جدول المحاضرات الاسبوعية وفق توقيتات وضوابط يتم الالتزام بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية من أجل الوصول الى أفضل مستوى من الاداء الجامعي .
7. تبين ان جودة المعرفة السياقية قد حازت على مستوى معتدل من الاهتمام في الشركات عينة الدراسة وهذا قد يعود الى محدودية التكامل بين البيئة الداخلية والخارجية للشركات

- والاهتمام القاصر ببيئة الوظيفة وسياقها العام وطبيعة الاهتمام بجميع متطلباتها وانسجام مؤهلات شاغلها مع متطلباتها وهذا قد يكون على مستوى القادة والعاملين على حد سواء.
8. حقق بعد التأثير مستوى مرتفع من الاهمية في الجامعة عينة الدراسة وهذا يتمثل في دور الكليات في التأثير في الحياة الجامعية وقرارات الطلبة وكيف انهم لهم القدرة في دفع الطلبة وتحفيزهم نحو بذل الجهود لتحقيق أفضل مستوى من النتائج والتفوق في التحصيل العلمي وتعزيز مستوى السلوك بشكل مستمر .
9. اتضح ان بعد المعنى قد حصل على مستوى مرتفع في الجامعة عينة الدراسة وهذا قد يعود الى ثقة افراد العينة بجهودهم وقدراتهم في تأدية واجباتهم الوظيفية والتعليمية وطبيعة الافكار العلمية التي يتبنونها في البحث العلمي وكيف يتصدون الى حل المشاكل الواقعية في المجتمع عن طريق التطبيق الفعلي للافكار البحثية.
10. ظهر أن بعد الاستقلالية قد حاز على مستوى مرتفع من الاهمية في الجامعة عينة الدراسة وهذا يتضح عن طريق مستوى الحرية الذي يتمتع به أعضاء الهيئة التدريسية في اتخاذ القرارات المناسبة في تأدية مهام الوظيفية وتحديد ما يلزم الطلبة ويتوافق مع الضوابط الجامعية في تدريس المناهج الدراسية واختبارات الطلبة.
11. اتضح وجود علاقة ارتباط وتأثير طردية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة وهذا يشير الى ان سعي الادارات الجامعية الى تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية والملاكات الوظيفية على الاهتمام بالعوامل الروحانية في تأدية الوظيفة الجامعية من حيث أهتمامهم بالجودى المتوخاة من العمل ومساعدتهم زملائهم في قضاء ما يحتاجوه اضافة الى ذلك تبني القيم التنظيمية التي تتبناها الجامعة وهذا من شأنه ان يعزز مستوى التمكين النفسي .
12. ظهر وجود علاقة ارتباط وتأثير طردية بين بعد العمل الهادف والتمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة ، وهذا يشير الى اهتمام اعضاء العينة بان يكون العمل الذي يقومون به يصب في تحقيق اهداف الجامعة ، ويحقق استراتيجيات التعليم والتطوير التي تتبناها من اجل تحسين مستوى الاداء والتمكين النفسي .
13. تبين وجود علاقة ارتباط وتأثير طردية بين بعد الشعور بالمجتمع والتمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة ، وهذا يدل على مستوى العمل الفرقي بروح الاخوة والعلاقة الحميمة بين الاعضاء ، والسعي الى تشارك المعلومات وتنفيذ المهام والسعي الى نقل المهارة على الرغم من صعوبتها واهمية عوامل النصح والارشاد المتبادل فيما بينهم ، وهذا بدوره يحسن مستوى التمكين النفسي.

14. اتضح وجود علاقة ارتباط وتأثير طردية بين بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة والتمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة ، وهذا يشير الى ان اهتمام الادارات الجامعية بدعم أعضاء الهيئة التدريسية والملاكات الوظيفية على رفع مستوى ادائهم وتعزيز سلوكياتهم اليومية لجعلها اقرب ما يكون من قيم الجامعة سوف يكون له أثر كبير في تعزيز مستوى التمكين النفسي وتحقيق الاداء المتفوق.

المبحث الثاني : التوصيات والمقترحات

أولاً:التوصيات:

استنادا الى الأستنتاجات خلص الباحث الى جملة من التوصيات يمكن اجمالها بالاتي:

1. ينبغي على إدارة جامعة العميد الحفاظ على عينة الدراسة وتعزيز اهتمامها بروحانية مكان العمل وتشجيع الافراد من اعضاء الهيئة التدريسية والملاكات الوظيفية على تبني ابعاد الروحانية لتحسين سلوكهم اليومي ورفع مستوى ادائهم والتزامهم الوظيفي وتحقيق الاهداف الاكاديمية المرسومة.
2. ضرورة التوجه الكامل واستثمار جميع موارد الجامعة المختلفة نحو توجيه العمل الهادف وان يحدد لكل فرد واجباته ومسؤولياته بدقة متناهية وتشخيص توقيتات العمل والخطوات الواجب تنفيذها من اجل تعزيز امكانات الجامعة في تنفيذ استراتيجيات التعليم وتمكين الطلبة من تحقيق اهدافهم في التحصيل الدراسي .
3. دعوة الادارات في الجامعة للحفاظ على عينة الدراسة الى تعزيز اهتمامها في تشجيع ودفع أعضاء الهيئة التدريسية على التكاتف الاجتماعي وتقوية أواصر العلاقة فيما بينهم من اجل تعزيز مستوى العمل الفرقي و بث روح الجماعة فيما بينهم وتحسين مستوى النصح والارشاد والاهتمام بالمقابل من اجل تعزيز مستوى مهاراتهم وقدراتهم الاكاديمية .
4. ينبغي تعزيز الاهتمام في الحفاظ بالمنظومة القيمية التي يحملها الافراد في الجامعة عينة الدراسة وذلك من أجل زيادة مستوى انسجامها مع قيم الجامعة خاصة في ما يتعلق بقيم الانجاز والالتزام والعمل الجماعي والصدق والامانة والتعاون والنصح والارشاد من أجل ضمان تحقيق الاهداف المخطط لها مسبقاً والتي تحقق بدورها مستويات أداء عالي .
5. حث الادارات في الجامعة عينة الدراسة على تعزيز التمكين النفسي للعاملين وذلك من اجل تحفيزهم على تقديم الجهود الطوعية في العمل وتهيئتهم على تسنم مناصب ادارية ومسؤوليات عمل اضافية وهذا بدوره يعزز من جهودهم الخدمية في تحقيق اهدافهم واهداف الجامعة.
6. حث الافراد عينة الدراسة على زيادة تأثيرهم في قرارات الجامعة وذلك عن طريق تقديم الافكار الجديدة التي من شأنها تطوير العمل الاكاديمي وطرح العلاجات الناجحة للمشاكل التي تعترض سير العمل وتشجيعهم على زيادة دقة الاجراءات الوظيفية ومدى التكامل بين مؤهلاتهم ومتطلبات كل وظيفة .

7. ضرورة ان تولي ادارات الجامعة المبحوثة في الحفاظ على زيادة في اهتمامها لتحسين مستوى كفاءة أعضاء العينة المبحوثة وهذا يستوجب منحهم فرص التعلم واستثمار طموحهم وجهودهم في رفع مستوى كفاءتهم الاكاديمية في ممارسة مهنة التعليم وتقديم الخدمات التعليمية للطلبة.
8. ينبغي على إدارات الجامعة المبحوثة الحفاظ في تعزيز الاهتمام باحتياجات الافراد وحل مشاكلهم الشخصية وتحفيزهم لزيادة تمكينهم النفسي وتقديم جهود اضافية في انجاز مهامهم الوظيفية وتقديم افضل مستويات الاداء.
9. ضرورة تبني الممارسات الميدانية الخاصة بزيادة التمكين النفسي للافراد وهذا يتحقق من طريق دعم وتشجيع الادارات لفسح المجال لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات وتعويض دور القادة وتحفيزهم ورفع مستوى مهاراتهم لتحسين أدائهم .
10. دعوة الادارات للاهتمام المتزايد بمساعدة أعضاء الهيئة التدريسية في البحث عن الفرص واستثمارها لتحقيق اقصى مستويات الافادة منها وتحسين مستويات الاداء وتوسيع الاعمال الاكاديمية لخدمة اكبر شريحة من الطلبة .
11. دعوة الادارات للسعي الى تنظيم الندوات و الحلقات النقاشية الخاصة باهمية روحانية مكان العمل والتمكين النفسي وكيفية زيادة مستواها ونشر المعرفة الخاصة بها بين جميع الملاكات الادارية والتدريسية والتأكيد على دورها في تحسين سمعة الجامعة لدى الطلبة والجمهور.
12. ضرورة التعاون مع الخبراء و المختصين في الشؤون الاكاديمية والدينية في تعميق فهم وادراك المنتسبين من أعضاء الهيئة التدريسية والملاكات الوظيفية فيما يخص الربط المنطقي بين مكانة التعليم والقضايا الروحية للإفادة منها في الواقع الميداني وتعزيز أبعاد التمكين النفسي .

ثانياً:المقترحات

يقدم الباحث مجموعة من المقترحات مهمة لدراسات مستقبلية حول الروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي:

1. الروحانية في مواجهة التغيير:
- دراسة دور الروحانية في مكان العمل في مساعدة الموظفين على التكيف مع التغييرات والتعامل معها بشكل إيجابي، مثل إعادة الهيكلة، والاندماج، والتقليصات.
2. العلاقة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي لتحقيق النجاح التنظيمي:
- تحليل العلاقة المترابطة بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها، مع التركيز على جوانب مثل الابتكار، والإنتاجية، والالتزام.
3. تأثير روحانية مكان العمل على تحسين جودة حياة العمل:
- تقييم تأثير روحانية مكان العمل على تحسين جودة حياة العمل للموظفين، مع التركيز على جوانب مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والرضا عن العمل، والصحة النفسية.
4. دور الروحانية في تعزيز القيم الأخلاقية:
- دراسة دور الروحانية في مكان العمل في تعزيز القيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية بين الموظفين، مثل النزاهة، والعدالة، والمسؤولية الاجتماعية.
5. دمج الروحانية في برامج القيادة:
- استكشاف طرق دمج الروحانية في برامج القيادة وتطوير القادة، لتعزيز قدرتهم على الإلهام وتحفيز الموظفين و خلق بيئة عمل داعمة.

المصادر

والمراجع

أولاً : المراجع

- أ- القرآن الكريم
- ب- الوثائق الرسمية
- ت- الموقع الالكتروني:

ثانياً : المصادر

1- المصادر العربية

- أ - الاطاريح الجامعية و الرسائل الجامعية
- 1-الشامي، افضل عباس.(2014) روحانية مكان العمل وأنعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية . دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة،رسالة ماجستير، في جامعة كربلاء كلية الإدارة والاقتصاد
- 2- ظاهر، العلي محمد .(2021).القيادة التشاركية وأثرها في تعزيز روحانية مكان العمل،دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى،جامعة الموصل، رسالة ماجستير كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل
- 3- العطية، احمد مكي.(2019) تطوير القادة الناشئين وتأثيره في استدامة القابليات الإبداعية الشاملة من خلال تعزيز التمكين النفسي والسلوك الاستباقي، دراسة استطلاعية لآراء طلبة الدراسات العليا في برنامجي التخطيط الاستراتيجي والإدارة المحلية في جامعة الفرات الأوسط اطروحة دكتورا في جامعة الكوفة كلية الإدارة والاقتصاد. 2(67), 349-384.

- ب- الدوريات والمجلات

1. النواجحة، زهير. (2022). روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث, 10(1), 77-92.
2. العبيدي، عصام عليوي (2016) روحانية مكان العمل ودورها في مواجهة السلوكيات القيادية التدميرية، مجلة زانكوى سليمانى 23(53)، 23=67
3. الشكور، محمد جلال . (2023). تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل: دراسة تطبيقية علي قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ. المجلة العربية للإدارة, 43(1), 269-290.
4. ثاميدى، كرين مصطفى خالد المجلة تنمية الرافدين سنة(2013)، أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي، الدورة 35-العدد 113(21 صفحة من 331 الى 351).
5. الخالدي، خيرية عبد فضل. (2018). التمكين النفسي و تأثيره على السلوك الإبداعي . دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية. مجلة المثنى للعلوم الادارية و الاقتصادية. العدد المجلد 8، العدد 1 (31 مارس/آذار 2018)، ص ص. 68-88، 21ص.
7. عرفان، أ. م., أحمد، محمد. (2021). التمكين النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية, 15(15), 1296-1325.
8. عبد الكريم، وهابيية (2022) التمكين النفسي عند مستشاري التوجيه والأرشاد المدرسي. المجلد 11 / العدد: 03) (، ص -171 – 195)
- 10.. القصابي , خليفة بن احمد حميد , 2020 . (تحليل الفقرات في بناء المقاييس النفسية للصدق الظاهري , صدق الفقرات , الصدق العاملي) المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية , جامعة نزوى , سلطنة عمان .

2- المصادر الاجنبية

A. BOOKS

1. Dandona, A. (2013). Spirituality at workplace. In National Conference on Paradigm for Sustainable Business: People, Planet and Profit (pp. 1-12).
2. Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. Leadership & organization Development journal, 17(5), 11-17.
3. Hwang, C. H., Jin, E. S., Lee, J. H., & Lee, E. T. (2020). Immobilization and stabilization of enzyme in biomineralized calcium carbonate microspheres. Frontiers in Bioengineering and Biotechnology, 8, 553.
4. Jobst, L. J., Bader, M., & Moshagen, M. (2023). A tutorial on assessing statistical power and determining sample size for structural equation models. Psychological Methods, 28(1), 207-255

B: journals:

5. Al-Hadrawi, B. K., & Al-zurfi, A. R. (2021). Workplace Spirituality, Self-Empowerment and Efficiency: A Religious Perspective. Akkad Journal of Contemporary Management Studies, p, (21-31).
6. Ashmos D.P. & Duchon D. 2000, Spirituality at work: A conceptualization and measure, Journal of Management Inquiry, vol. 9, no. 2, pp.134–145.
7. Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. African Journal of Business Management, 3(5), 184-190.

8. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191
9. Bantha, T., & Nayak, U. (2020). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 13(2), 223-235.
10. Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employee creativity among Indian software professionals: Mediating role of psychological empowerment. *South Asian Journal of Business Studies*, 12(3), 427-443.
11. Başer, G., & Ehtiyar, R. (2019). The understanding of workplace spirituality among a group of human resource managers: meaning, influencing factors and practices. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 668-687
12. Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. (2002). Adaptive guidance: Enhancing self-regulation, knowledge, and performance in technology-based training. *Personnel Psychology*, p(267-306.).
13. Belwalkar, S., & Vohra, V. (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: A theoretical model. *International Journal of Business and Management*, 11(8), 137-262.
14. Bennett Cattaneo, L., & Chapman, A. R. (2010). The process of empowerment: a model for use in research and practice. *American Psychologist*, 65(7), 646-659.
15. Berger, P. L., & Hefner, R. W. (2003, October). Spiritual capital in comparative perspective. In *Spiritual capital planning meeting* (pp. 10-11)..

16. Brauer, K., Ranger, J., & Ziegler, M. (2023). Confirmatory factor analyses in psychological test adaptation and development. *Psychological Test Adaptation and Development*.
17. Burke, R. J. (2016). Human resource management applications in the developing world: Empowering employees. *Iranian Journal of Management Studies*, p(, 795.)
18. Christens, B. D., Peterson, C. H., & Speer, P. W. (2014). Psychological empowerment in adulthood. *Encyclopedia of primary prevention and health promotion*, 1766-1776
19. Christens, B. D., Speer, P. W., & Peterson, N. A. (2011). Social class as moderator of the relationship between (dis) empowering processes and psychological empowerment. *Journal of Community Psychology*, p,(170-182)
20. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482
21. Crawford, A., Hubbard, S. S., Lonis-Shumate, S. R., & O'Neill, M. (2008). Workplace spirituality and employee attitudes within the lodging environment. *Journal of human resources in hospitality & tourism*, 8(1), 64-81.
22. Dalawi, I., Isa, M. R., Chen, X. W., Azhar, Z. I., & Aimran, N. (2023). Development of the Malay Language of understanding, attitude, practice and health literacy questionnaire on COVID-19 (MUAPHQ C-19): content validity & face validity analysis. *BMC public health*, 23(1), 1-13
23. Degago, E. (2014). A study on impact of psychological empowerment on employee performance in small and medium scale enterprise sectors. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 60-72.

24. Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The leadership quarterly*, 16(5), 625-653.
25. Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
26. Dweck, D. W., & Ewest, T. (1994). The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *Journal of religious & theological information*, 12(1-2), 104 -540.
27. Dyson, J., Cobb, M., & Forman, D. (1997). The meaning of spirituality: A literature review. *Journal of advanced nursing*, 26(6), 1183-1188.
28. Emmons, R. A., Cheung, C., & Tehrani, K. (1998). Assessing spirituality through personal goals: Implications for research on religion and subjective well-being. *Social indicators research*, 45, 391-422.
empowerment. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 609-623.
29. Ford, M. E. (1994). A living systems approach to the integration of personality and intelligence. In R. J. Sternberg & P. Ruzgis (Eds.), *Personality and intelligence* (pp. 188–217). New York: Cambridge University Press
30. Forrester, R. (2000). Empowerment: Rejuvenating a potent idea. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 67-80.
31. Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management*, 12(4), 318-329.
32. Fry, L. & Nisiewicz, M. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Palo Alto, CA: Stanford University Press p628

33. Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147..
34. Gautam, D. K., & Bhandari Ghimire, S. (2017). Psychological empowerment of employees for competitive advantages: An empirical study of Nepalese service sector. *International Journal of Law and Management*, p(466-488.)
35. Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. London, UK: Me-Sharpe. P604
36. Gist, M.E. (1987), "Self-efficacy: implications for organizational behavior and human resource management", *Academy of Management Review*, Vol., pp.(472-485)
37. Goksoy, A. (2017). The role of psychological empowerment and organizational citizenship behaviors on employee resistance to change. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, p.(85-93)
38. Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, 78, 575-600.
39. Hadrawi, B. K., & Al-zurfi, A. R. (2021). Workplace Spirituality, Self-Empowerment and Efficiency: A Religious Perspective. *Akkad Journal of Contemporary Management Studies*, 1(1), 21-31.
40. Hahm, S. (2017). Information sharing and creativity in a virtual team: Roles of authentic leadership, sharing team climate and psychological empowerment. *KSII Transactions on Internet and Information Systems (TIIS)*, 11(8), 4105-4119.
41. Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 118

42. Hassani, H., & Silva, E. S. (2015). A Kolmogorov-Smirnov based test for comparing the predictive accuracy of two sets of forecasts. *Econometrics*, 3(3), 590-609.
43. Hiebert, D. (2018). " The Massive Subjective Turn:" Sociological Perspectives of Spirituality. *Journal of Sociology and Christianity*, 8(2), 55-75..
44. Hochwalder, J., & Brucefors, A. B. (2005). Psychological empowerment at the workplace as a predictor of ill health. *Personality and individual differences*, p(1237-1248)
45. Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 1961-1966.
46. Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). Workplace spirituality and employee commitment: The role of emotional intelligence and organisational citizenship behaviour in Indian organisations. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(3), 380-404.
47. Jordan, E., Peterson, L., Ai, T., Asatryan, B., Bronicki, L., Brown, E., ... & Hershberger, R. E. (2021). Evidence-based assessment of genes in dilated cardiomyopathy. *Circulation*, 144(1), 7-19.
48. Kanwal, A., & Imam, A. (2017). The theory and concept of psychological empowerment. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, p(261-265.)
49. Khatun, F., et al. "Incidence of gastrointestinal para-sitism in cattle in Gazipur, Bangladesh." *Veterinary Sciences: Research and Reviews* 7.2 (2021): 109-114.
50. Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.

51. Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of advanced nursing*, 65(2), 359-370.
52. Korkmaz, Ö., Çakir, R., & Erdoğan, F. U. (2020). A validity and reliability study of the Basic STEM Skill Levels Perception Scale. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 7(2), 111-121.
53. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
54. Latifa, B. (2017). The effect of structural empowerment on psychological empowerment in private health care in biskra, algeria. *Economics World*, p(129-137.)
55. Mahakul, P. (2015). Workplace Spirituality and Cultural Awakening of Western Bonai on Impact of Sarsara. *American International Journal of Research in Humanities*, 9(3), 284-290.
56. Malik, S. A., Shamin, E., & Ahmad, M. (2017). Measuring workplace spirituality and employee work attitudes in profitable versus non-profitable organizations of Pakistan. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 603-622.
57. Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91..
58. Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) " The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan " *Journal of Social Sciences* 5 (4): , pp. 401-407.

59. Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology research and behavior management*, p(983-990)
60. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
61. Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*.
62. Molix, L., & Bettencourt, B. A. (2010). Predicting well-being among ethnic minorities: Psychological empowerment and group identity. *Journal of applied social psychology*, p, (513-533)
63. Mushtaq, R., Shafqat, T., Khan, M. M., Ellahi, A., & Ansar, A. (2021). Does psychological empowerment mediates the association of workplace spirituality with organizational citizenship behavior and employee burnout?. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 7(2), 145-149.
64. Muzaki, I., & Anggraeni, A. I. (2020). The Role of Psychological Empowerment, Workplace Friendship, Workplace Spirituality and Subjective Well-being on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Research in Management*, 3(1), 1-8
65. Namasivayam, K., Guchait, P., & Lei, P. (2014). The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, p(69-84.)
66. Nassar, M. A. (2017). Psychological empowerment and organisational change among hotel employees in Egypt. *Research in hospitality Management*, p(, 91-98.)

67. Novitasari, E., Kartini, H., & Pontoh, G. T. (2018). The relationship between workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 56-63
68. Oyelakin, O., & Agu, G. A. (2017). A mediating role of relational psychological contract on the relationship between work place spirituality and employee turnover intention in Nigeria banks. *American Journal of Applied Psychology*, 6(4), 75-82
69. Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). Workplace spirituality and workforce agility: a psychological exploration among teaching professionals. *Journal of religion and health*, 59(1), 135-153.
70. Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 609-623.
71. Power, B. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 375-386
72. preitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, p, (1442–1465)
73. Prudon , P. , (2015), " Confirmatory factor analysis: a brief introduction and critique " , *Journal of Comprehensive Psychology*, Volume 4, 1-18.
74. Rahmatika, A. N. M., Ma'arif, S., & Kholifah, S. (2022). The effect of spiritual leadership and psychological empowerment on employee performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 421-435
75. Rania, R. M., Rahmanb, N. R. A., & Yusakc, N. A. M. (2021). The effect of psychological empowerment on employee performance.

- International Journal of Innovation, Creativity and Change, 15(6), 881-899.
76. Rastgar, A. A., et al. "A study of the relationship between employees' spiritual intelligence and job satisfaction: A survey in Iran's banking industry." *Spectrum: A journal of multidisciplinary research* 1.2 (2012): 57-74.
77. Riasudeen, S., & Singh, P. (2021). Leadership effectiveness and psychological well-being: the role of workplace spirituality. *Journal of Human Values*, 27(2), 109-125.
78. Riivari, E., Malin, V., Jääskelä, P., & Lukkari, T. (2020). University as a workplace: searching for meaningful work. *Teaching in Higher Education*, 25(3), 286-304
79. Rocha, W., Jalil, F., Hassan, M., Naseer, Z., & Ikram, H. (2021). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: A mediating and moderating role of organizational commitment, and workplace ostracism. *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 15(3), 241 -430
80. Rogers, R. (2020). A goals perspective on religion and spirituality. In *The science of religion, spirituality, and existentialism* (pp. 91-102). Academic Press
81. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
82. Saif, N. I., & Saleh, A. S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, p(250-257.)

83. Schaufeli, W.B. (2014). What is Engagement? In Truss et al. (eds), Employee Engagement in. Theory and Practice, London: Routledge, pp. 15-35.
84. Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of business ethics*, 66, 357-375.
85. Spencer, M. (2012). What is spirituality? A personal exploration. Retrieved March, 16, 2020.
86. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, p(1442-1465.)
87. Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal*, (483-504)
88. Stander, M. W., & Rothmann, S. (2009). Psychological empowerment of employees in selected organisations in South Africa. *SA Journal of industrial Psychology*, 35(1), 1-8.
89. Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-8.
90. Stark, R., & Finke, R. (2000). *Acts of faith: Explaining the human side of religion*. Univ of California Press.p121
91. Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). 11 Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. P2116
92. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*,p , (666-681.)

93. Torabi, M., & Nadali, I. Z. (2016). When does spiritual intelligence particularly predict job engagement? The mediating role of psychological empowerment. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 21(6), 589.
94. Vohra, S., & Belwalkar, . (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: A theoretical model. *International Journal of Business and Management*, 11(8), 256-262.
95. Whitaker, B. G., & Westerman, J. W. (2014). Linking spirituality and values to personal initiative through psychological empowerment. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(3), 269-291.
96. Wilke, L. A., & Speer, P. W. (2011). The mediating influence of organizational characteristics in the relationship between organizational type and relational power: An extension of psychological empowerment research. *Journal of Community Psychology*, p, (972-986.)
97. Wong, P. T. P. (2003). *Spirituality and meaning at work*. Boston: McGraw Hill. P604
98. Yadav, S., Tiwari, T., Yadav, A. K., Dubey, N., Mishra, L. K., Singh, A. L., & Kapoor, P. (2022). Role of workplace spirituality, empathic concern and organizational politics in employee wellbeing: A study on police personnel. *Frontiers in Psychology*, 13, 881.
99. Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.
100. Zimmerman, M. A. (1990). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological

conceptions. American Journal of community psychology, 18(1), 169-177.

C:theses:

101. Byrne, B. (2010) " Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming " 2nd ed , Taylor and Francis Group, LLC , U . S . A .
102. Dickson, K. E. and Lorenz, A. 2009. Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers : A preliminary investigation, Institute of Behavioral and Applied Management : 166-191
103. Saunders, Mark; Lewis, Philip; Thornhill, A. (2019). " Research methods for business students " 8th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , (Vol. 195) P.616.

الملاحق

أسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبانة

ت	الاسم	الجامعة	التخصص الدقيق
1	أ.د. احمد عبدالحسين عطية الزيرجاوي	جامعة كربلاء/ كلية التربية للعلوم الأنسانية	علم النفس
2	أ.د. حسين حريجة الحسنوي.	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة الموارد البشرية
3	أ.د. فيصل علوان الطائي.	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد	أدارة معرفة
4	أ.د. ميثاق هاتف الفتلاوي	جامعة كلية الإدارة والاقتصاد كربلاء/	نظرية منظمة
5	أ.م.د. احمد عبدالله أمانة	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد	أدارة استراتيجية
6	أ.م.د. الاء عبد الموجود العاني	جامعة الموصل/ كلية الإدارة والاقتصاد	نظرية منظمة
7	أ.م.د. رشا عباس الربيعي	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد	إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م.د. صالح مهدي الحساوي	8
نظرية منظمة	جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م.د. ليث شاكر محسن	9
إدارة الموارد البشرية	جامعة الموصل/ كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م.د. ميسون عبد الله احمد	10
إدارة انتاج وعمليات	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م. صفاء عبد علي	11
نظرية منظمة	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد	أ.م. صلاح مهدي اليساري	12

ملاحظة: رتبت أسماء السادة المحكمين بحسب الألقاب العلمية

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الادارة والاقتصاد
الدراسات العليا / قسم ادارة الاعمال
(برنامج الماجستير)

م / استبانة

السيد المستجيب المحترم

تحية طيبة

نضع بين ايديكم الكريمة استمارة الاستبانة الخاصة برسالة الماجستير الموسومة (روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين) ، دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين (جامعة العميد في محافظة كربلاء المقدسة) وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال. ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية واسعة في ميدان عملكم ولكونكم الاقدر للتعامل مع فقرات هذه الاستبانة، فكلنا ثقة في تعاونكم معنا بالقراءة والاجابة على فقراتها بدقة وموضوعية بالشكل الذي يسهم في سلامة التحليل ودقة النتائج.

كما نرجو من حضراتكم التكرم بقراءة الملاحظات الاتية :

- اجابات حضراتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي حصرا.
 - بعد قراءة السؤال نرجو وضع علامة (√) تحت احدى البدائل للإجابة والتي تعكس وجهة نظركم.
 - يرجى الاجابة عن جميع فقرات الاستبانة، لأن ترك أي سؤال يعني عدم صلاحية الاستبانة للتحليل.
 - الباحث على استعداد للإجابة عن أي سؤال او استيضاح من حضراتكم عن فقرات الاستبانة .
- نشكر تعاونكم خدمة للمسيرة العلميةمع تمنياتنا لحضراتكم بدوام التوفيق

المشرف

ا.م.د. يزن سالم محمد

الباحث

احمد حامد عباس

أولاً :- معلومات عامة

1-النوع الاجتماعي:

ذكر انثى

2- الفئة العمرية:

30-25 سنة فأقل 40-31 سنة 50-41 سنة 60-51 سنة 61 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي:

دبلوم بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

4- سنوات الخدمة:

5-1 سنة 10-6 سنة 15-11 سنة 16 سنة فأكثر

5- الموقع الوظيفي:

تدريسي مساعد رئيس قسم رئيس قسم

عميد مساعد رئيس جامعة رئيس جامعة

ثانياً :- الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

1- المتغير المستقل (روحانية مكان العمل)

روحانية مكان العمل هي ظاهرة تشير الى سعي الافراد وراء المعنى والهدف في حياتهم المهنية ويمكن ان يشمل ذلك الايمان بشي اكبر من الذات او الشعور بالارتباط بشي اكبر من عمل الفرد او البحث عن اهمية في عمله. يمكن ان تكون الروحانية في مكان العمل ظاهرة فردية حيث يبحث الشخص عن المعنى والهدف في مهنته بمفرده ويمكن أيضاً ان تكون ظاهرة مجتمعية حيث تبحث مجموعة من الاشخاص عن المعنى والهدف في عملهم معاً.

أ. العمل الهادف: هو العمل الذي يشعر فيه الفرد بأنه يساهم في شيء أكبر من نفسه، ويشعر بأنه جزء من شيء ما يتجاوز حدوده الشخصية.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	أشعر بالمتعة في العمل.					
2	أفهم الاشياء التي تعطيني معنى في العمل.					
3	اعتقد بارتباط عملي الذي انجزه مع المجتمع الذي اعلم فيه.					
4	اتطلع بشوق للقدوم للعمل.					
5	ارى ان عملي له قيمة عالية لدى الاخرين.					
6	أشعر بأن توجهي الروحي يزيد عملي.					

ب - الشعور بالمجتمع: هو شعور الفرد بأنه جزء من مجموعة أكبر من الناس، ويشارك معهم القيم والمعتقدات والأهداف. ويتضمن هذا الشعور الإدراك المشترك للتشابهات بين الفرد والآخرين، والشعور بالارتباط المتبادل والواعي، والرغبة في الحفاظ على هذا الارتباط. كما يتضمن الشعور بالمجتمع الشعور بأن الفرد جزء من بنية أكبر يمكن الاعتماد عليها وثابتة.

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
7	اشعر بان العمل التعاوني مع الاخرين له قيمة كبيرة.					
8	أرى بأنني جزء من فريق العمل.					
9	أعتقد أن زملائي في الجامعة يساعدون بعضهم البعض في عملهم.					
10	اشعر بحرية للتعبير عن آرائي.					
11	اعتقد بان موظفي الجامعة مرتبطين مع بعضهم البعض بهدف سامي.					
12	اعتقد بأن موظفي الجامعة يثني بعضهم البعض بشكل فعلي في العمل.					
13	اشعر بأنني جزء من عائلة واحدة.					

ت- الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة أنها التوافق بين القيم الشخصية للفرد وقيم المنظمة التي يعمل بها..

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
14	احمل مشاعر ايجابية وجياشة حول قيم الجامعة.					
15	تهتم الجامعة بالموظفين الفقراء.					
16	تعنتي الجامعة بجميع الموظفين لديها بشكل عادل ومنصف وبدون تمييز وتفرقة.					
17	اشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة الجامعة في المجتمع.					
18	تهتم الجامعة بصحة الموظفين ومشاكلهم المادية والمعنوية.					
19	تنسجم اهدافي الشخصية كموظف مع اهداف الجامعة.					

2- التمكين النفسي للعاملين:

تعريف التمكين على أنه قدرة الفرد على التمتع بالاستقلالية والاختيار والمسؤولية والمشاركة في صنع القرار التنظيمي. يتم تعريف التمكين النفسي على أنه الدافع الجوهري للمهمة الذي يعكس ضبط النفس في عمل الفرد والمشاركة النشطة.

الابعاد:

أ- الكفاءة: هي القدرة على إنجاز المهام بأقل قدر من الموارد والوقت والجهد. يمكن تطبيق الكفاءة في العديد من المجالات المختلفة ، مثل الأعمال التجارية والصناعة والحكومة والمجتمع.

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
1	او من بقدراتي لأنجاز الاعمال المكلف بها.					
2	انا متأكد ذاتيا من قابليتي لأداء مهام اخرى الى جانب مهام عملي.					
3	أتقن المهام الضرورية لأداء عملي وأسعى لتطويرها باستمرار.					

ب- التأثير: يمكن تعريف التأثير على أنه عملية أو حدث يؤدي إلى تغيير في شيء ما. يمكن أن يكون هذا التغيير في المشاعر أو الأفكار أو السلوك.

ت	الفقرات	اتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
4	اعتقد بوجود تأثير مباشر لي على مخرجات العمل.					
5	اتمتع بالقدرة على تعديل نتائج العمل وفقا للخطط والاستراتيجية الخاصة بالجامعة.					
6	انا أتقن المهارات الضرورية لعملي.					

ت- المعنى: يُعرّف بعد المعنى بأنه مدى شعور العاملين بأن عملهم له معنى وأهمية في حياتهم الخاصة وفي المجتمع بشكل عام.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
7	العمل الاداري الذي اقوم به يتوافق مع قيمي ومعتقداتي.					
8	انشطة العمل المكلف بها ذات قيمة ومعنى لي شخصيا.					
9	لا يوجد تضارب بين معايير الشخصية ومتطلبات العمل.					

ث- الاستقلالية: يشير بعد الاستقلالية إلى شعور الموظفين بأنهم يتحكمون في عملهم ومسؤولياتهم. ويشمل ذلك القدرة على اتخاذ القرارات، وتحديد الأولويات، وحل المشكلات، وتنظيم الوقت.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
10	استطيع اتخاذ القرارات المناسبة لأنجاز الاعمال.					
11	امتلك مساحة كافية من الحرية في كيفية القيام بعملتي.					
12	امتلك استقلالية كبيرة في تحديد اولويات العمل المطلوب تنفيذه.					

Ministry of Higher Education
and Scientific Research
University of Kerbala
College of Administration & Economic
Graduate
Studies

التاريخ: 4 / 12 / 2023

العدد 6 ع 8 : 2688

جامعة الكوفة
السادة
١٦٦
٢٠٢٣/١٢/٤

الى / جامعة العميد / كركلاء المقدسة
م / تسهيل محمد

رئيسة زهرا نوري عا
اطيب تلبية ...
يرجى تسهيل مهمة طالبات الدراسات العليا / احمد حاميد عباس / ماجستير / قسم
ادارة الاعمال وذلك لغرض تزويده بالبيانات و المعلومات اللازمة لتكميل متطلبات
هذه المواقف الروحانية في مكان العمل وتأثيرها على التمكين النفسي للعاملين
شاكرين لدأونكم معنا ... مع التقدير

السيد / احمد حاميد عباس
مستشار /

د. علي احمد فارس
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
2023/12/4

الموارد
المطلوبة
١٢/١٢/٢٣

صورة منه الى /
- الدراسات العليا / الاشارة الشخصية .
- الدراسات العليا / العامة .

الرقم - كركلاء المقدسة - جامعة كركلاء المقدسة العلمية
<http://business.uokerbala.edu.iq>

and voluntary relationship between workplace spirituality and psychological empowerment of employees. Such that improving the level of workplace spirituality will often reflect an increase in the individual's level of perception of the organization to which he/she belongs. This positive perception will encourage and motivate individuals over time to immerse themselves in the psychological empowerment of employees.

Abstract

The current study aims to test the relationship between the study variables of workplace spirituality, represented by its dimensions (meaningful work, sense of community, and fit between individual and organizational values), and psychological empowerment of employees, represented by its dimensions (competence, impact, meaning, and autonomy) in the research organization.

A hypothetical model was developed that illustrates the nature of the relationships between the independent and dependent variables of the study and their sub-dimensions. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was used as the main tool for collecting data from the field side of the study. The questionnaire was designed with 31 items that covered all dimensions of the study.

With regard to the field of study, Al-Umaid University in Karbala Governorate was chosen as the field of study. It is considered one of the most important private universities in Karbala Governorate. The opinions of a sample of 130 members of the teaching staff from the employees of the research organization in all its departments were surveyed.

The data from the field side of the study were analyzed using a number of statistical methods, including the statistical package SPSS (26) and AMOS V24. Based on the results of describing and diagnosing the study variables and their sub-dimensions, as well as testing the correlation and influence relationships between them, the study reached a set of conclusions, the most important of which were the results of the statistical analysis of structural equation modeling. The study concluded that there is a positive

Ministry of Higher Education

and Scientific Research

University of Karbala

College of Administration and Economics,

Department of Business Administration



**Workplace of the Spirituality and Its Impact on the
Psychological Empowerment of Employees**

**(An Analytical Study of the Opinions of a Sample of the Teaching
Staff at Al-Umid University in Karbala Governorate)**

**A thesis submitted to the Council of the College of Administration
and Economics at the University of Karbala, as part of the
requirements for a Master's Degree in Business Administration**

By

Ahmed Hamid Abbas Hassan

Supervised By

P.D

Yazin Salem Mohammed

1444 A.H

2024 A.D