

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

**روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين
رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي
(دراسة تطبيقية علي مدارس التعليم بشرق جدة)**

**Workplace spirituality as a mediating variable in the relationship
between Psychological capital and job engagement**

Applied Study On Education Schools In Eastern Jeddah

مشروع بحث مقدم لتسجيل درجة دكتوراة الفلسفة في الادارة

اسم الباحث : سعيد أحمد القحطاني

الرقم الاكاديمي : 233001695

الكلية : كلية الادارة

2024 م / 1446 هـ

محتويات مشروع خطة البحثية

رقم الصفحة

أولاً: مقدمة الدراسة:	3
ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:	4
ثالثاً: أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):	6
رابعاً: أهداف الدراسة:	7
خامساً: فرضيات الدراسة:	7
سادساً: نموذج الدراسة:	8
سابعاً: الدراسات المرجعية:	9
ثامناً: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:	19
تاسعاً: إجراءات الدراسة: وتشمل ما يلي:	21
1/9 منهج البحث:	21
2/9 مجتمع وعينة البحث:	21
3/9 حدود الدراسة: (المكانية – الزمانية – البشرية):	22
4/9 وسائل جمع بيانات الدراسة:	22
5/9 المعاجات الاحصائية المقترحة:	23
6/9 خطوات تنفيذ خطة الدراسة:	23
المراجع:	24
- المراجع باللغة العربية:	24
- المراجع الأجنبية :	25

أولاً: مقدمة الدراسة:

يعتبر رأس المال النفسي أحد اشكال الموارد الاستراتيجية التي اكتسبت اهتماماً متزايداً في الأدبيات وذلك لتأثيره على الأداء البشري، كما أن مفهوم رأس المال النفسي يبرز السلوك التنظيمي الإيجابي للقوة البشرية، والتي تتميز في طبيعتها بأنه ذات بُعد ظرفي وتنموي، ويتمشي هذا المنظور الذي يفترض قابلية تطويع قدرات العاملين للتحكم وقابلة التحول من أجل تحسين الأداء (العنزي، 2012).

أظهرت الأبحاث العلمية فوائد ممارسات روحانية مكان العمل في تقليل مستويات الإجهاد وزيادة التركيز والإنتاجية بشكل متزايد، وتجدر الإشارة إلى أن العديد من هذه الدراسات تركز على تأثير الروحانية في مكان العمل على الرضا الوظيفي، والالتزام بالعمل، والأداء الوظيفي، وفوائد التأمل واليقظة الذهنية في بيئة العمل (Rathee, R., & Rajain, P., 2020). إن الحفاظ على بيئة عمل يمكن أن يساعد في تعزيز الالتزام بالعمل (التعاطف، واليقظة، والعمل الهام)، يجب أن تنتظر ممارسات الموارد البشرية في تضمين التفكير في الرعاية العاملين كبرنامج تنمية فردي يؤدي إلى زيادة التعاطف مع الآخرين لدعم الرعاية والتعاطف في مكان العمل، تتمحور WPS حول الفكرة الإنسانية للعاملين في بيئة العمل، فيما يتعلق بكيفية شعورهم بالارتباط، وهو ما يعني الرضا والترتيب مع بيئة العمل، هناك ثلاث طرق للنظر إلى WPS فردية وموثوقة وبيديهية (Al Iman, B., 2024).

إن التقدم الذي يحدث في العالم لا يتوقف على التكنولوجيا والتطورات المادية فحسب، وإنما يشمل تطورات أخرى وهو التطور في سلوكيات ونفسيات الأفراد، بما أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي للإنتاج وتقديم الخدمات في منظمات الأعمال وجميع المؤسسات، خصوصاً قطاع التعليم، حيث يسهم في رفع مستوى أدائها، ومن هنا تظهر ضرورة الاهتمام به لتحقيق التعاون والتوائم بين الأفراد في التنظيم، وتقديم الخدمات بجودة عالية، من الضروري أن يقوم المسؤولون بإدارة الموارد البشرية، أولاً بتحليل وتوصيف الوظائف لتحديد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يقوم بأعباء العمل، ثم البحث والمفاضلة بين الأفراد لإنتقاء أفضلهم وأصلحهم من حيث توافر هذه الشروط والمواصفات. أما الارتباط الوظيفي فينبع في المنظمة بواسطة الدور الفاعل الذي تؤديه في جوانب متعددة، يأتي في مقدمتها، أنها تسهم في تعظيم كفاءة وفاعلية الأداء العالي وتعزيزه لأية منظمة بواسطة روحانية مكان العمل، وتقديم المقترحات اللازمة للتطوير، الذي سيؤثر في زيادة مستوى الرضا، لدى العاملين، وذلك لأن الارتباط الوظيفي العالي سينعكس على مستوى الخدمة أو السلعة المقدمة للعملاء،

وهذا بدوره يعطي المؤسسة الحكومية قدرات وإمكانات جوهرية تسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة في سوق العمل من خلال الارتباط الوظيفي (Luthans & Avolio, 2017).

تحتاج المؤسسات لتحقيق أهدافها إلى وجود عوامل تنظيمية مستقرة ومتجانسة، أبرزها الارتباط الوظيفي، الذي يعتبر مرآة تعكس أهداف المؤسسة كما يدركها منتسبوها. تكتسب روحانية مكان العمل أهمية مضاعفة في ظل التغيرات البيئية السريعة والمنافسة الكثيفة وتطورات التكنولوجيا المتسارعة، مما يتطلب من المؤسسة الابتكار والتجديد المستمرين (Bagga, 2023).

ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يجب على ممارسي تنمية الموارد البشرية دعم الموظفين لتطوير روحانيتهم في مكان العمل وأن يكونوا على دراية بالصمت التنظيمي للعمل الابتكاري، يعتبر الارتباط الوظيفي المكون الرئيسي للعملية الادارية والتنظيمية للمنظمة، كونه الجزء الحي منها لانه مرتبط بالانسان الذي يدير العملية الانتاجية ويحول موادها الخام الى مواد جاهزة للاستهلاك، كما أن أهمية الارتباط الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة بل تتعدى ذلك الى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة والارتباط يتكون من مجموعة من العناصر منها ما هو مرتبط بمعرفة الوظيفة، ومنها ما هو مرتبط بنوعية العمل وكميته والمثابرة والثوق والوقت المستغرق والتكلفة، وتختلف انواع الارتباط الوظيفي حسب عدة معايير فحسب المعيار المصدر يوجد أداء داخلي وأداء خارجي، أما حسب معيار الشمولية فيوجد أداء كلي وآخر جزئي، ومن أجل تحسين الارتباط والرفع من مستواه، تقوم الإدارة بعملية التقييم من حين لآخر وفق أسس علمية وعملية مدروسة، للوصول إلى أهداف، ويوجد العديد من النظريات المفسرة للأداء الوظيفي وأشهرها النظريات الكلاسيكية للتنظيم الإداري المتأثرة بالثورة الصناعية، والتي تميزت بالسيطرة على الانسان، وبعدها نظرية العلاقات الانسانية التي جاءت مناقضة لها ووجهت الانظار للجانب الانساني للعامل .

في اطار التوجهات الحديثة في بيئة الأعمال التنافسية، تحفز الباحثين في إظهار مصطلحات مكملية لمصطلح رأس المال الإقتصادي مثل رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري ورأس المال الفكري في حين رأس المال النفسي لم يحظ بالاهتمام الكافي من الباحثون في مجال الإدارة، وبما أن مصطلح رأس المال النفسي الإيجابي يعتبر انتقالاً نحو تطوير المورد البشري الذي يعد العامل الحيوي والحاسم في الإدارة المعاصرة، الأمر الذي يفرض على إدارة المنظمات التعليمية خاصة اختيار وتعيين الشخصيات المناسبة نفسياً لنوعية وطبيعة العمل.

التساؤل الرئيسي للدراسة:

ما دور روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة؟

تساؤلات الدراسة الفرعية:

- ما هي درجة وعي العاملين بمدارس التعليم بشرق جدة برأس المال النفسي؟
- هل تقوم مدارس التعليم بتوفير المناخ المناسب للعمل وتحقيق الارتباط الوظيفي بمدارس التعليم بشرق جدة؟
- هل هناك علاقة واضحة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي بمدارس التعليم بشرق جدة؟
- هل هناك تأثير لروحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي.
- هل هناك دور لرأس المال النفسي على روحانية مكان العمل.

- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية ميدانية، وذلك بالاعتماد على المقابلة الشخصية على (30) مفردة من العاملين بمدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من 1 أكتوبر إلى 31 أكتوبر لعام 2024، بهدف التعرف على أثر روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، وبشكل أكثر تحديداً فقد تم التركيز على أبعاد الدراسة التالية:

جدول رقم (1/1)

نتائج الدراسة الاستطلاعية الميدانية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف	%	المستوى	الرتبة
	رأس المال النفسي:	3.052	0.109	61.00	متوسط	
1	بُعد الكفاءة الذاتية	3.696	0.565	73.92	مرتفع	2
2	بُعد التفائل	3.79	0.604	75.8	مرتفع	1
3	بُعد الأمل	3.315	0.231	66.3	متوسط	3
4	بُعد المرونة	3.546	0.524	65.92	متوسط	4
	روحانية مكان العمل:	4.0	0.12	80.0	قوي	
5	العمل الهادف	3.9	0.25	78.0	قوي	3
6	التوافق مع المنظمة	4.1	0.325	82.0	قوي	1
7	الشعور بالمجتمع	4.0	0.12	80.0	قوي	2
	الارتباط الوظيفي:	3.454	0.886	69.08	متوسط	

- المصدر: من إعداد الباحث.

وفي ضوء تحليل نتائج المقابلات الشخصية فقد تم التوصل الى ما يلي:

- أن نسبة 61.00% من مفردات عينة الدراسة الاستطلاعية رأس المال النفسي بمدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية، وذلك بمتوسط مرجح 3.052 وانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح مما يدل على التجانس بين مفردات عينة الدراسة من حيث ادراكهم لأبعاد القياس.
- أن نسبة 69.08% من مفردات عينة الدراسة الاستطلاعية أبعاد الارتباط الوظيفي المقدم من العاملين بمدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية، وذلك بمتوسط مرجح 3.45 وانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح مما يدل على التجانس بين مفردات عينة الدراسة من حيث ادراكهم لأبعاد القياس.
- أن نسبة 80.00% من مفردات عينة الدراسة الاستطلاعية أبعاد روحانية مكان العمل المقدم من العاملين بمدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية، وذلك بمتوسط مرجح 4.0 وانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح مما يدل على التجانس بين مفردات عينة الدراسة من حيث ادراكهم لأبعاد القياس.

ثالثاً: أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

- الأهمية النظرية:

التعرف على أثر تبني مبادئ رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي على مدارس التعليم بشرق جدة، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي باستخدام الدراسة النظرية عن طريق مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات النظرية التي اهتمت بمفاهيم الدراسة.

- الأهمية التطبيقية:

كما تتمثل الأهمية العملية فما تقدمه للمسؤولين عن مدارس التعليم بجدة حول واقع رأس المال النفسي في مدارس التعليم بجدة كدراسة تطبيقية، والارتباط الوظيفي، وما تقدمه من مقترحات وتوصيات تسهم في تطوير الخدمة التعليمية.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى ما يلي:

- التعرف على رأس المال النفسي في مدارس التعليم بشرق جدة.
- التعرف على مفهوم الارتباط الوظيفي وابعاده في مدارس التعليم بشرق جدة.
- التعرف على تأثير رأس المال النفسي على روحانية مكان العمل
- التعرف على تأثير روحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي.
- التعرف فيما إذا كان هناك علاقة ايجابية بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي.
- التعرف على الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي.

خامساً: فرضيات الدراسة:

يتطلب اختبار فروض الأشكالية محل الدراسة اختبار مجموعة من الفرضيات الرئيسية هي:
تحقيقاً لأهداف الدراسة يتم صياغة فروض البحث كما يلي:

الفرض الرئيسي الأول:

- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بابعائها المختلفة) على روحانية مكان العمل (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة" .

الفرض الرئيسي الثاني:

- "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بابعائها المختلفة) على الارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة" .

الفرض الرئيسي الثالث:

- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بابعائها المختلفة) على الارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة" .

الفرض الرئيسي الرابع:

- "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي (بابعائها المختلفة) والارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة" .

الفرض الرئيسي الخامس:

- "يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، على العلاقة بين رأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة".
- وينبع منه الفروض الفرعية التالية:

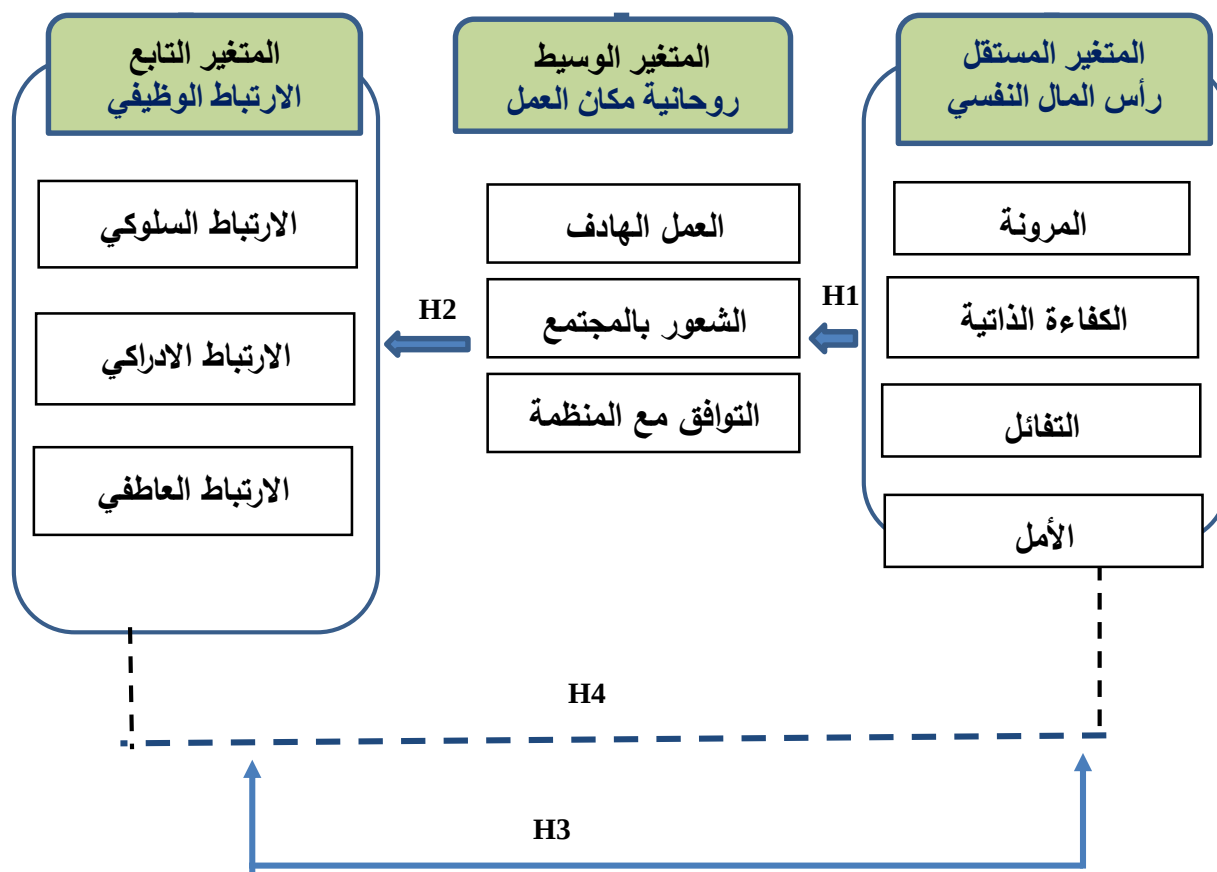
- "يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، على العلاقة بين الكفاءة الذاتية على الارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة".
- "يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، على العلاقة بين التفاؤل على الارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة".
- "يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، على العلاقة بين الأمل على الارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة".
- "يوجد تأثير معنوي للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، على العلاقة بين المرونة على الارتباط الوظيفي (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة".

سادساً: نموذج الدراسة:

يعتمد الباحث في هذا الجانب على دراسة تطبيقية على مدارس التعليم بجدة، وفيما يلي نموذج يوضح متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة).
- المتغير الوسيط: روحانية مكان العمل (التوافق مع المنظمة، والعمل الهادف، والشعور بالمجتمع).

– المتغيرات التابعة: الارتباط الوظيفي (الارتباط العاطفي، والارتباط السلوكي، والارتباط الإدراكي).



نموذج البحث

– المصدر: من إعداد الباحث.

سابعاً: الدراسات المرجعية:

1/7 دراسات سابقة تتعلق رأس المال النفسي:

– دراسة (محمد، 2017):

هدفت الدراسة الى تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للعاملين وأشارت الى انه إذا كان لدى العاملين الكفاءة الذاتية العالية، فإنهم يعتقدون أن بإمكانهم النجاح. ونتيجة لذلك، يبذلوا المزيد من الجهد في تحقيق المهمة. حيث أنه عندما يبذل العاملون قصارى جهدهم لتحقيق النجاح، فإن أداءهم يكون أفضل بشكل عام. وهذا يعني أن الكفاءة الذاتية ترتبط بالأداء

الوظيفي وتماسك فريق العمل وتماسك الوظيفة او المهمة التي يقوم بها العاملون. وترى الدراسة ان الفعالية الذاتية مرتبطة بشكل إيجابي وقوي بالأداء الوظيفي.

- دراسة (مصطفى، 2019) :

هدفت الدراسة الى تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للعاملين وأشارت الى ان الثقة بالنفس لدى العاملين تجعلهم يتفاعلون مع المهمة المحددة ويكملون تلك المهمة بنجاح من خلال فريق عمل متكامل وتماسك في اداء المهمة والوظيفة المطلوبة منهم، وان الثقة بالنفس تعد أداة مهم في نجاح هذه المهمة.

- دراسة (Caponnetto, et al., 2022)

هدفت إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي بين العاملين الذين يواجهون جائحة COVID-19 تم التحقيق في العوامل السابقة المحتملة للرضا والدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تقليل مستويات الإجهاد الوظيفي، وأظهرت النتائج أن عوامل الضغط النفسي لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي مع تقليل الإجهاد الوظيفي علاوة على ذلك ، أظهرت النتائج كيف يمكن لرأس المال النفسي الايجابي أن يقلل من آثار الضغوطات النفسية ويخفف من الآثار السلبية في الظروف المتعلقة بالعمل .

دراسة (سلمان، 2023):

تهدف الدراسة إلى التعرف على رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة وهي مهارات التفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة و إيجاد العلاقة بينهما، وتحقيقاً لأهداف البحث تم تبني مقياس أبو المعاطي وأحمد (لرأس المال النفسي) 2018، التي يعتمد على نظرية لا تنس Luthans 2008 المكون من أربعة أبعاد: وهي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة وفي ضوء ذلك تم صياغة 35 فقرة وفقاً لمدى الاستجابة وهي بدرجة كبيرة بدرجة متوسطة بدرجة قليلة وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس الذي يتم تطبيقه على عينة البحث البالغ 200 طالب وطالبة، وكذلك تم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس وبعدها جمع البيانات وتحليلها إحصائية توصلت الدراسة إلى أن طلبة الجامعة لديهم رأس مال نفسي رغم أن هناك تباين بين مستويات الأبعاد التي تم الإشارة إليها، وأن طلبة الجامعة يمتلكون مهارات التفكير المستقبلي ولعل أبرزها مهارة التخطيط المستقبلي والتخيل المستقبلي وكذلك التوقع المستقبلي، وتوجد علاقة دالة موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي ومهارات التفكير المستقبلي.

دراسة (القحطاني، 2024):

تهدف الدراسة الى اختبار نموذج تأثير راس المال النفسي على جودة حياة العمل وذلك بالاعتماد على أداء موظفي مصنع البان الديوانية، مكونة من 152 موظف باستبعاد المديرين من خلال المنهج التحليلي، حيث تجسدت مشكلة الدراسة في اهمال المنظمات للجانب النفسي المتمثل براس المال النفسي لدى موظفيها، مما اثر سلباً على جودة حياة العمل التي يعمل فيها الموظفين، وتوصل البحث الى استنتاجات عديدة منها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد راس المال النفسي في المصنع من خلال نشر التفاؤل والمرونة وتعزيز الكفاءة الذاتية للحصول على مخرجات جودة حياة العمل . فتوفير جو نفسي ممتاز يساعد على تعزيز حياة العمل لدى العاملين، بشكل يوفر للمنظمة ميزة تنافسية عالية بين المنظمات الاخرى عن طريق تعزيز التدريب والتطوير والثقافة التنظيمية وبيئة حياة العمل بالإضافة الى توفير استقلالية في اتخاذ القرار للموظف في إطار عمله.

2/7 دراسات سابقة تتعلق روحانية مكان العمل:

يمكن العثور على العديد من الدراسات السابقة حول روحانية مكان العمل في مجالات مختلفة مثل علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. تركز هذه الدراسات على فهم كيفية تأثير الجوانب الروحانية في مكان العمل على العاملين وأدائهم، بالإضافة إلى تأثيرها على ثقافة المؤسسة بشكل عام. قد تشمل الجوانب الروحانية في مكان العمل مثل التفاعلات الإيجابية بين الموظفين، والتعاون، والدعم الاجتماعي، والقيم المشتركة، والمرونة التنظيمية.

- دراسة (Indradevi, R., 2020):

هدفت الدراسة إلى الحصول على فهم أفضل للاتجاه الذي يتطور فيه مجال تطبيق روحانية مكان العمل، حيث تعاني المؤسسات من فقدان الأعمال، وتوتر العلاقات مع العملاء، وتأخر العقود، ويخرج الموظف، وأصبحت الروحانية الآن أداة مهمة للتعامل مع المشكلات المرتبطة بالتوتر وحل مشكلات العمل، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الروحانية تمثل أداة مهمة للتعامل مع المشكلات المرتبطة بالتوتر وحل مشكلات العمل.

- دراسة (Rathee, R., & Rajain, P., 2020):

تناولت الدراسة مراجعة الأدبيات السابقة لدراسة الاهتمام المتزايد بالروحانية في مكان العمل، وكذلك لفهم أهميتها للموظفين في المنظمة، لقد وجد أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير كبير على مواقف العمل مثل الأداء التنظيمي، والمشاركة الوظيفية، والالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي ككل. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين الجوانب الثلاثة للروحانية في مكان العمل

(الذات الداخلية، والعمل الهادف، والشعور بالمجتمع) ومواقف العمل المختلفة. والنماذج متشابهة تمامًا في معظم الدراسات مما أدى إلى نتائج إيجابية تتعلق بتأثير الروحانية في مكان العمل. حتى أن نماذج قليلة تشير إلى دور القيادة الروحية أيضًا لها التأثير على الروحانية في مكان العمل. بشكل عام، تشير هذه النماذج إلى وجود تأثير كبير وإيجابي على الموظفين بسبب الروحانية في مكان العمل كما يتضح من الأدلة التجريبية والنظرية. وأخيرًا، تم تقديم الآثار الإدارية وبعض الاقتراحات للبحث المستقبلي في هذا المجال.

– دراسة (Astakoni, et al., 2022):

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين القيادة الروحية ومكان العمل الروحانية والالتزام التنظيمي والروحانية الفردية، قامت بدراسة عينة من 200 شخص من 902 شركة مياه إقليمية، وتم التوصل إلى أن تعزيز مستوى التزام الشركة يتم من خلال القيادة الروحية، وللقيادة الروحية تأثير إيجابي على مستوى الروحانية في مكان العمل، وأن الروحانية في مكان العمل تعمل على تحسين الالتزام التنظيمي، ولم تكن الروحانية الشخصية قادرة على الاعتدال في الروحانية والتنظيمية في مكان العمل.

– دراسة (Mhatre, S. G., & Mehta, N. K., 2023):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التطور الحالي للروحانية في مكان العمل WPS من خلال تجميع النتائج من أدبيات WPS، تقدمت هذه الدراسة اقتراحات واتجاهات بحثية مستقبلية للباحثين وممارسي إدارة الموارد البشرية والإدارة لإدراج الروحانية، وتشير نتائج الدراسة إلى الآثار المترتبة على ممارسي الإدارة وإدارة الموارد البشرية من خلال فهم البحث الذي تم إجراؤه في العلوم المعرفية وعلم الأعصاب المتعلق بالروحانية لإضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل، ويمكن لممارسي إدارة الموارد البشرية الاستفادة من الأفكار المقدمة في هذا التحليل لتطوير تدخلات التعلم والتطوير لدعم WPS، على سبيل المثال: برامج تدريبية لتنمية العقلية من خلال الإرشاد الروحي.

– دراسة (Kim, H. S., & Song, J. H., 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير الروحانية في مكان العمل على الصمت التنظيمي وسلوك العمل المبتكر علاوة على ذلك، واستنادًا إلى منظور الشبكة الاجتماعية، استكشفنا تأثير الشبكات الاجتماعية التنظيمية على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والصمت التنظيمي وسلوك العمل المبتكر، تم إجراء الاستطلاع على 242 موظفًا في أربع شركات، تم إجراء تحليلات الانحدار المتعدد لتحديد الفرضيات الستة لهذه الدراسة، وأظهرت النتائج أن الروحانية في مكان العمل لها

تأثير إيجابي على سلوك العمل الابتكاري، وكان التأثير غير المباشر للروحانية في مكان العمل على سلوك العمل المبتكر من خلال الصمت التنظيمي كبيراً. ساهمت هذه الدراسة في دعم دور الروحانية في مكان العمل كعامل تحفيزي يقلل من الصمت التنظيمي ويزيد من سلوك العمل الابتكاري. يجب على ممارسي تنمية الموارد البشرية دعم الموظفين لتطوير روحانيتهم في مكان العمل وأن يكونوا على دراية بالصمت التنظيمي للعمل الابتكاري.

- دراسة (Al Iman, et al., 2024)

تهدف الدراسة إلى تقييم تأثير الروحانية في مكان العمل لتعزيز وفهم كيفية دمج الروحانية الفردية أو الجماعية التي تظهر في مكان العمل، وتتناول هذه الدراسة مساهمة كبيرة في تعزيز المعرفة وتطويرها، مثل هذا النهج لتطوير برنامج الروحانية داخل المنظمة، ويمكن أن يقدم مساهمة إيجابية في تحسين إنجاز الأعمال والمكاسب التنافسية، وتوصلت الدراسة إلى نموذج له بعض الآثار المترتبة على الإدارة التنظيمية، ويكون برنامج الروحانية الداخلية مرغوباً فيه.

3/7 دراسات سابقة تتعلق الارتباط الوظيفي:

الارتباط الوظيفي هو مفهوم يشير إلى العلاقة والروابط النفسية والعاطفية التي يشعر بها الأفراد تجاه عملهم ومنظمتهم، وقد تم الاهتمام بدراسة هذا المفهوم في العديد من الدراسات السابقة في عدة مجالات منها: علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وتهدف الدراسات السابقة إلى فهم طبيعة الارتباط الوظيفي وعوامله المؤثرة وتأثيراته على الأفراد والمنظمات، وتتناول هذه الدراسات عدة جوانب للارتباط الوظيفي، مثل الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، والانتماء المؤسسي، والاندماج الوظيفي، ومنها الدراسات التالية:

- دراسة (Slatten and Mehmetoglu, 2011):

هدفت الدراسة على استخدام الاستقلالية والتوجه الاستراتيجي وأهمية الدور كمقدمات للارتباط الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على السلوك الابتكاري، وتمت الدراسة على عينة مكونة 279 من موظفي الخط الأمامي بالمنظمات الصحية، وتوصلت إلى أن هناك علاقة جوهرية بين الارتباط الوظيفي والسلوك الابتكاري لدى العاملين.

- دراسة (المغربي، 2012) :

هدفت الدراسة إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي، حيث تم تطبيق العينة على 384 موظف من الأجهزة الحكومية، وتبين من خلال الدراسة وجود علاقة سلبية بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي.

- دراسة (Zhang, & Yang, 2014):

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التمكين النفسي والارتباط الوظيفي في صناعة الضيافة، وتناولت الدراسة التمكين النفسي يرتبط بزيادة رضا الوظيفي للعاملين في صناعة الضيافة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين التمكين النفسي والارتباط الوظيفي، وأن التمكين النفسي يرتبط بزيادة رضا الوظيفي للعاملين في صناعة الضيافة، وكذلك الارتباط الوظيفي يزيد من درجة الرضا الوظيفي للعاملين في صناعة الضيافة.

- دراسة (Karanika-Murray, Duncan, et al., 2015):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصطلحات التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، وكان الغرض الأساسي لها الوصول إلى الرضا الوظيفي عن طريق التماثل التنظيمي، حيث قام الباحثون إلى اختبار نموذجين للارتباط الوظيفي وتحديد الأبعاد لهذا المتغير والمتكون من (الحيوية، التقاني في العمل، والاستغراق)، وتتوسط هذه الأبعاد بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي، وتم اختيار عينة الدراسة من ثلاث منظمات في أمريكا، حيث بلغ حجم العينة (177) موظفاً، وكان ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية بين الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي يعزى للتماثل التنظيمي، وكان من أهم توصيات الدراسة عمل المزيد من البحوث في تطوير المفاهيم التنظيمي والتي تؤدي إلى تعزيز المشاركة الوظيفية وكذلك زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات.

- دراسة (Shay Tzafrir, Dr Guy Enosh et al., 2015):

هدفت الدراسة إلى قياس أثر علاقة الموارد الوظيفية مثل (الحوافز المالية، والمناخ التنظيمي، والمشاركة في عملية صنع القرار) على الارتباط الوظيفي، حيث تم أخذ العينة من فئات متعددة الجنسيات في شركة الخدمات المالية في المكسيك وهولندا وأمريكا، وتم تطبيق العينة على 19260 موظفاً، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة

إيجابية بين الارتباط الوظيفي والموارد الوظيفية المذكورة أعلاه في كل من البلدان الثلاثة.

- دراسة المنسي (2018) :

هدفت الدراسة الى اختبار اثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروؤسية بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الابعاد . والارتباط الوظيفي بوصفه متغير تابع لدى هيئة التمريض فى المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة . وتوصل البحث الى وجود علاقة سلبية معنوية بين القيادة السامة وابعادها على الارتباط الوظيفي بين القائد ومروؤسية . وتوصلت نتائج الدراسة الى انه فى وجود مستوى مرتفع من القيادة السامة لدى هيئة التمريض يقل اثر وجود العلاقة التبادلية بين القائد ومروؤسية فى تحسين الارتباط الوظيفي.

- دراسة الزهراني (2020) :

هدفت الدراسة الى معرفة درجة توافر ابعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظ القائدات ، وتعرف الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغيرات الدرجة العلمية ، والخبرة ، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي ، تألفت من مجموعة معينة من فائدة فى مكة المكرمة من قائدات المدارس الثانوية التى تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وتمثلت اداة الدراسة فى استبانة لجمع البيانات . وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من اهمها ، ان مستوى توافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات قد كان متوسطا وقد جاء الابعاد وفقاً للترتيب التالى بد (الاستغراق ، التفانى ، الحيوية . وجود فرق دال احصائيات الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات يعزى للدرجة العلمية . وعد وجود فروق دالة احصائيا تعزى للخبرة . واوصت الدراسة بضرورة اهتمام الادارة التعليمية والقيادات التعليمية بدراسة وتحليل حاجات المعلمات واستخدام الحوافز التى تساعد فى زيادة ارتباطهم الوظيفي.

4/7 دراسات سابقة تتعلق بالعلاقة بين متغيرات الدراسة:

1/4/7 دراسات سابقة تتعلق بالعلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي:

- دراسة (المنسي، 2018):

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروؤسيه بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، ورأس المال النفسي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفي لدى هيئة التمريض

في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية. وأجري البحث على عينة قوامها (358) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (287) قائمة بمعدل استجابة (80%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS توصل البحث إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه، وبين الارتباط الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى معنوية العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى وجود أثر لرأس المال النفسي في العلاقة بين جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه، والارتباط الوظيفي، إذ اتضح أنه في ظل وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى هيئة التمريض يزداد أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه في تحسين الارتباط الوظيفي.

- دراسة (دغيم، 2021):

هدفت الدراسة التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل بقطاع البريد، وطبقت الدراسة على العاملين بقطاع البريد بمحافظة القاهرة والجيزة، وبلغت عينة الدراسة (277) مفردة، وبلغ عدد الإستمارات المرتدة (264) مفردة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي كإجمالي في العلاقة المباشرة بين الإجهاد المهني كمتغير مستقل وبين كل بعد من أبعاد الارتباط الوظيفي لفريق العمل المتمثل في (الاهتمام بالعمل، والحماس للعمل، والانهماك في العمل) كمتغير تابع. كما أوضحت النتائج أن رأس المال النفسي يلعب دور الوساطة بين كل من الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل إجمالاً، وكذا مع أبعاده تفصيلاً. وأوصت الدراسة بتنفيذ دور رأس المال النفسي بقطاع البريد محل الدراسة والتي من شأنها تصميم البرامج التي تعمل رفع الكفاءة الذاتية للموظفين وبث روح التفاؤل والأمل لديهم وتزيد من المرونة في العمل.

2/4/7 دراسات سابقة تتعلق بالعلاقة بين روحانية مكان العمل والارتباط الوظيفي:

- دراسة (Adnan, N., et al., 2024):

تناولت الدراسة علاقة القيادة الأخلاقية بالارتباط الوظيفي وتتوسط العلاقة الروحانية في مكان العمل، وهدفت الدراسة الى تناول التكنولوجيا المتزايدة والعولمة من المساهمين الرئيسيين في المشهد المتغير، ويتم اعتبار تكاليف الصحة المهنية والرفاهية بشكل متزايد بمثابة "استثمارات" سليمة حيث أن

الموظفين الأصحاء والملتزمين يحققون فوائد اقتصادية مباشرة للعمل، ويلعب مفهوم الارتباط الوظيفي دوراً حيوياً في هذا المسعى، وتعزز الأداء الأمثل للموظفين داخل بيئة تنظيمية، وتوصلت الى اقتراح إطاراً يربط بين الارتباط الوظيفي والروحانية في مكان العمل والقيادة الأخلاقية، بالاعتماد على نظرية تقرير المصير SDT التي تقدم الروحانية في مكان العمل كمحکم في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والروحانية في العمل والقيادة الأخلاقية.

- دراسة (Sarpong, S. A., et al., 2024)

هدفت هذه الدراسة ارتباط العمل وتأثيره على ورضا العاملين في ظل توفر الروحانية في مكان العمل WPS والأداء الوظيفي، باستخدام موظفي جامعة كوماسي التقنية كدراسة حالة، تم تطبيق استبيان منظم على 186 من أعضاء هيئة التدريس وغير التدريسيين في الجامعة، تم استخدام تحليل وساطة سوبيل لاستكشاف العلاقات قيد الدراسة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين WPS و JP. أظهرت الدراسة مرة أخرى أن الارتباط الوظيفي تتوسط بشكل كبير في العلاقة بين WPS و JP. وأخيراً، وجد أيضاً أن الرضا يؤثر بشكل كبير على العلاقة بين WPS و JP. وتوصي الدراسة بضرورة أن توفر المنظمات للموظفين بيئة تسخر حياتهم الداخلية وتنمي الشعور بالانتماء والغرض أثناء قيامهم بالأنشطة المتعلقة بالعمل. يوصى أيضاً بأن توفر الإدارة برنامج تدريب وتطوير لتشجيع الموظفين على القيام بنشاط بناء الفريق لتعزيز التماسك وزيادة إنتاجيتهم.

3/4/7 دراسات سابقة تتعلق بالعلاقة بين روحانية مكان العمل ورأس المال النفسي:

- دراسة (علي & وآخرون، 2023):

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين روحانية مكان العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية، في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط، بالتطبيق علي الأطقم الطبية (الأطباء، أعضاء هيئة التمريض)، بالمراكز والمستشفيات التعليمية بجامعة المنصورة، وقد تم اختبار مدي صحة تلك الفروض علي عينة عشوائية طبقية قوامها 360 مفردة (45 طبيب، 315 هيئة تمريض) داخل تلك المستشفيات التعليمية، هذا وقد أسفرت نتائج التحليل الاحصائي للفروض باستخدام برنامج AMOS ، والتي توصلت إلي وجود علاقات طردية مباشرة بين روحانية مكان العمل وكلاً من رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، فضلاً عن دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة الغير مباشرة بين روحانية مكان العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

- دراسة (عشري & زهره، 2024):

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير الروحانية في مكان العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي كمتغير وسيط على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا. وأجري البحث على عينة قوامها (325) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (233) قائمة بمعدل استجابة (71.7%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS) وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الروحانية في مكان العمل وكل من رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية، بالإضافة إلى وجود تأثير لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية.

4/4/7 دراسات سابقة تتعلق بالعلاقة بين روحانية مكان العمل ورأس المال النفسي والارتباط الوظيفي:

- دراسة (عشري & تامر، 2020):

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الروحانية في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، ورأس المال النفسي الإيجابي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وأجري البحث على عينة قوامها (334) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (229) قائمة بمعدل استجابة (68.6%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS) وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين المتعة في مكان العمل وكل من رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى وجود أثر لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

- التعقيب على الدراسات السابقة (الفجوة البحثية):

- يهتم الباحثين برأس المال الإقتصادي مثل رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري ورأس المال الفكري في حين رأس المال النفسي لم يحظ بالاهتمام الكافي من الباحثون في مجال الإدارة.

- نقص الدراسات: قد تجد أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز على تطبيق مفاهيم رأس المال النفسي وعلاقتها بالارتباط الوظيفي في مدارس التعليم السعودية بشكل عملي. يمكن أن تكون هناك فرصة لإجراء دراسات حالة أو بحوث تطبيقية لفهم كيفية تنفيذ مبادئ رأس المال النفسي وربطها في سياق التعليم السعودي وتحديد التحديات التي يمكن مواجهتها.
- نقص الدراسات ذات الصلة بمدارس التعليم: قد تجد أن الدراسات السابقة تركز بشكل رئيسي على المستشفيات والمؤسسات الصحية الكبرى. يمكن أن تكون هناك حاجة إلى إجراء دراسات تتناول مدارس التعليم، حيث يمكن أن تكون التحديات والاحتياجات مختلفة، وربما تكون هناك فرص لتطوير أدوات وممارسات خاصة بتلك مؤسسات التعليم.
- قلة البحوث حول تأثير رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي: قد تجد أن الدراسات السابقة تركز بشكل رئيسي على تأثير رأس المال البشري على الارتباط الوظيفي، ولكن قد يكون هناك حاجة لمزيد من البحوث حول كيفية تأثير رأس المال النفسي على تحقيق التنمية المستدامة من خلال الارتباط الوظيفي في مجال التعليم.
- عدم اعتبار العوامل الثقافية والاجتماعية المحلية: قد يكون هناك ثغرة في الدراسات السابقة تتعلق بعدم مراعاة العوامل الثقافية والاجتماعية المحلية في سياق قطاع التعليم. يمكن أن يكون للعادات والتقاليد والقيم المحلية تأثير كبير على قدرة المدارس على تنفيذ مفاهيم رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي.

ثامناً: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

1/8 رأس المال النفسي :

1/1/8 مفهوم رأس المال النفسي:

عرف (Avey, et al, 2010,108) رأس المال النفسي بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية والتي لها صلة بسلوكياته وأدائه في العمل. وعرفه (Chen & Liu, 2012) رأس المال النفسي : بأنه متعلق بقوة الأفراد وموقفهم تجاه العمل والنظرة العامة للحياة. ويعرف رأس المال النفسي: بأنها القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تبني على غرار الأمل، والثقة والمرونة، والتفاؤل. ومما

سبق يعرف الباحث رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد يعبر عنها من خلال المساهمات الإيجابية الناجحة في الوقت الحالي والمستقبل، والسعي الى تحقيق الأهداف، وبذل الجهد لتحقيق الأداء المتميز، والتغلب على جميع صعوبات العمل والحياة.

2/1/8 أبعاد رأس المال النفسي:

تعد الأبعاد التي وضعها (Luthans & et al, 2017, P65) لرأس المال النفسي والتي تشمل الأمل، الثقة، المرونة، التفاؤل هي أكثر الأبعاد استخداماً وتداولاً في البحوث والدراسات، وقد استخدمت هذه الأبعاد واختبرت في دراسات كثيرة وحديثة، نتيجة لطبيعة تفاعل هذه الأبعاد فإن العامل سيشعر بالثقة في عمله وسيصبح متفائلاً بالتالي سيثابر حتى يتوصل إلى الأهداف المرجوة والمثابرة عليها، مما يعود على المنظمة بالمرجات (outcomes) الإيجابية المطلوبة (Cole & et al, 2010, 7) كما أن من يتحلى بتلك الصفات الإيجابية عادة يتسم بروح التعاون ويحب مساعدة الآخرين، وسيستطيع أن يؤثر بمن حوله بطريقة إيجابية وبالتالي فإن الشخص الذي يتمتع بهذه الصفات الإيجابية سيستطيع أن يكون فريقاً ناجحاً يسعى إلى التطور في العمل وإنتاج عمل مبدع ويشجع على النجاح (Chen & Lim, 2012, 77).

2/8 روحانية مكان العمل:

من الصعب تعريف مصطلح "الروحانية في مكان العمل" على وجه التحديد لأنه يعني أشياء مختلفة لأشخاص مختلفين، وينشأ الخلط بسبب استخدام كلمة الروحانية والدين بشكل مترادف، لكن الروحانية في مكان العمل ليست مثل الدين، إن الروحانية في مكان العمل بسيطة مثل الشعور بالارتباط بين الذات ومكان العمل، في عالم سريع الحركة، غالباً ما يواجه الموظفون القلق والخوف والاكتئاب. إن العمل في بيئة تدعم حق الموظفين في التعبير بشكل علني عن معتقداتهم يساعدهم على الحصول على علاقات عمل أفضل مع زملائهم، والشعور بالأمان، والمشاركة بشكل أكبر في عملهم، ولذلك تقوم المزيد من المنظمات بغرس الروحانية في بيئتها، حيث أن تأثير البيئة الجيدة لا يشعر به الموظفون فحسب، بل يمكن قياسه من خلال المخرجات الاقتصادية، باستخدام مقاييس مثل الجودة والإنتاجية والربحية (Rathee, R., & Rajain, P., 2020).

وتتمثل أبعاد الروحانية في مكان العمل (التوافق مع المنظمة، والعمل الهادف، والشعور بالمجتمع).

3/8 الارتباط الوظيفي:

يرى كل من (Mao & Tian, 2022) بأن الارتباط الوظيفي هو الاتجاه الإيجابي لدى الموظف نحو المنظمة ورسالتها وأهدافها وقيمها، مما يعكس مستوى انخراطه الجسدي والانفعالي في الدور الذي يقوم به داخل المنظمة، ويتضمن طبيعة دوره ضمن فريق عمل متكامل داخل المنظمة، كما يرى كل يفونيني وأركناس (Yvonne & Arcinas, 2023) بأنه مستوى الحافز الذي يشعر به الموظف للمساهمة في النجاح التنظيمي لمنظمته، والرغبة في بذل أقصى جهد ممكن لتنفيذ المهام التي تحقق أهداف المنظمة.

وتشير الأدبيات إلى أن مفهوم الارتباط الوظيفي ينطوي على ثلاثة أبعاد أساسية، بتحديد ثلاث أبعاد للارتباط الوظيفي حددها Kahn وهي: الارتباط العاطفي، والارتباط السلوكي، والارتباط الإدراكي. فالبعد الإدراكي: يشير إلى أن الموظف داخل المنظمة يكون علي دراية بأهداف منظمته، ودوره من أجل تحقيق هذه الأهداف، ويركز على مستوى استيعاب الموظف لمهامه وكيفية أداء أدواره الوظيفية. أما البعد العاطفي: فيشير إلى الكيفية التي يتصل بها الموظف عاطفياً وفكرياً بمديره وزملائه، وما هو شعوره تجاه منظمته وقادته وظروف عمله، ويركز على الشعور الذاتي للموظف حيال المنظمة مثل شعوره بالانتماء والثقة. أما البعد السلوكي: فيشير إلى المجهود غير العادي الذي يبذله الموظف من أجل منظمته ونجاحها، ويركز على مستوى الجهد الفيزيائي للموظف أثناء أداء مهامه الوظيفية (الحربي، 2022).

تاسعاً: إجراءات الدراسة: وتشمل ما يلي

1/9 منهج البحث:

يعتمد البحث على كل من:

- المنهج الاستنباطي: لبناء الإطار النظري للبحث، وذلك من خلال استعراض ودراسة وتحليل الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث والاطلاع على بعض أهم المراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث.
- المنهج الاستقرائي: لقياس متغيرات الدراسة الميدانية واختبار فرضيات البحث والتساؤلات الرئيسية والفرعية.

2/9 مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين مدارس التعليم بشرق جدة، سواء من الإدارة العليا والادارة المتوسطة والادارة الدنيا والعاملين غير الإداريين، وبالتالي يصعب دراسة حصر شامل للمجتمع، فبالإتالي

يقوم الباحث بسحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة العاملين مدارس التعليم بشرق جدة، ويمكن التوصل إلى حجم العينة من كل فئة من فئات مجتمع الدراسة وفق ما يلي (Riley, 2020, P.10):

$$n = \frac{N Z^2 \sigma^2}{Z^2 \sigma^2 + N e^2}$$

$$n = \frac{5648 \times (1.96)^2 \times (0.5)^2}{(1.96)^2 \times (0.5)^2 + 5648 \times (0.05)^2} = 359.695 \cong 360$$

Where:

$Z = 1.96$ [standard scores], $e = 0.05$ [error], $\sigma = 0.5$ [SD],

$N = 5648$ [population], $n = 360$ [sample]

3/9 حدود الدراسة: (المكانية - الزمانية - البشرية)

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على مدارس التعليم بجدة.
- الحدود الزمانية: عامي 2024 / 2025م
- الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من القوى العاملة في مدارس التعليم بجدة.

4/9 وسائل جمع بيانات الدراسة:

- البيانات الأولية:

اعتمد الباحث على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة، من أجل دعم الخلفية النظرية لمتغيرات البحث والجانب التطبيقي، وتحقيقاً لأهدافه، والإجابة على مدي صحة فرضياته. وتعد أداة الاستقصاء ملائمة لمثل هذا النوع من الدراسات، وقد تم تصميم قائمة استقصاء الدراسة بناءً على فروض البحث، وذلك بعد الإطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وكذلك المقابلات الشخصية بمديري مدارس التعليم بشرق جدة، والمسح المستندي.

- البيانات الثانوية:

من خلال الاطلاع على الكتب والمراجع العربية منها والأجنبية، والدوريات العلمية العربية والأجنبية، والرسائل العلمية المنشور منها وغير المنشور التي تناولت موضوع الدراسة أو أي من متغيراته.

5/9 المعاجات الإحصائية المقترحة:

سوف يقوم الباحث باستخدام البرنامج الإحصائي الجاهز SPSS V.26 لتحليل بيانات الدراسة الميدانية، وهو الأسلوب المناسب لمثل هذه النوعية من الدراسات، لذلك للوصف الإحصائي لبيانات الدراسة، وللإجابة على تساؤلات الدراسة، وقياس العلاقة الارتباطية باستخدام مصفوفة الارتباط، وكذلك لاختبار فروض الدراسة باستخدام الانحدار الخطي البسيط، والانحدار المتعدد لبيان تأثير أبعاد المتغير المستقل على الارتباط الوظيفي.

6/9 خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث بتقسيمها إلى الفصول التالية:

الفصل الأول : الإطار العام للبحث.

الفصل الثاني: الإطار الفكري للبحث: ويشتمل على:

المبحث الأول: رأس المال النفسي.

المبحث الثاني: روحانية مكان العمل.

المبحث الثالث: الارتباط الوظيفي.

المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات البحث.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية للبحث.

المبحث الخامس: مجال التطبيق.

المبحث السادس: اختبار فروض البحث.

المبحث السابع: نتائج وتوصيات البحث.

المراجع.

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- محمد الكرداوي مصطفى ، (٢٠١٧)، أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع القومي في محافظة الدهقلىة مجلة الادارة العامة، المجلد ٣٥، العدد 3
- مصطفى، منتصر مصطفى ، (٢٠١٩) ، أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال الفكري : دراسة مقارنة على عينة بالمعاهد الحكومية والخاصة بالقاهرة الكبرى، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث عين شمس.
- العنزي، سعد علي حمود، و خليل إبراهيم إبراهيم، 2012، رأس المال النفسي الإيجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، جامعة بغداد.
- المغربي، عبد الحميد. (2012م)، أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، 26 (3).
- الحربي، أحلام بدر (2022) الارتباط الوظيفي وعلاقته بالداء لدى معلمات المرحلة المتوسطة في مدارس التعليم العام بمدينة الدمام، رسالة ماجستير، جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل: المملكة العربية السعودية.
- الزهراني، نسرین على عبدالله (2020) : درجة توافر ابعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات :دراسة ميدانية .العلوم التربوية . المجلة (28)العدد(1)153-127.
- المنسى، محمود عبد العزيز(2018): أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروؤسية على الارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على هيئة التمريض فى المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية.مجلد(55) العدد (2) ، 1-44.
- عشري، تامر إبراهيم؛ تامر إبراهيم، (2020) رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي (بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة .(المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة.472-429: 50.4 ,

- دغيم، جيهان، (2021) "دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل: دراسة ميدانية على قطاع البريد بمحافظتي القاهرة والجيزة". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية. 2.2 581-625.
- المنسي & محمود عبد العزيز. (2018). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه على الارتباط الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي (دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة). مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية. 119-162, (2), 55,
- عشري، تامر ابراهيم & زهره، وائل محمود (2024)، العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي) بالتطبيق على العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا. (المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية. 267-316, (8), 3,
- على، محمد على اسماعيل & شمع، رانيه عبد المنعم & محمد، هدير هلال (2023). دور رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية. 1-34, (2), 3,

ثانيًا: المراجع الأجنبية :

- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. and Palmer, N.F, (2010), "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 15 No4
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. Asia Pacific Management Review, 28(2), 120-131.
- Caponnetto, P., Platania, S., Maglia, M., Morando, M., Gruttadauria, S. V., Auditore, R., ... & Santisi, G. (2022). Health occupation and job satisfaction: the impact of psychological capital in the management of clinical psychological stressors of healthcare workers in the COVID-19 era. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(10), 6134.

- Chen Z.X & Lim Lu,. (2012), “Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 16 No. 7.
- Cole, S.S., Fullagar, C.J. and Mills, M.J. (2010), “Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. No15.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2017). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, Vol.60, No.3.
- Slatten,T., Mehmetoglu,M.,(2011), Antecedents and effects of engaged frontline employees, A study from the hospitality industiy., Managing Service Quality, Vol. 21, No. 1, pp. 88–107.
- Yvonne, G., & Arcinas, T. (2023), Employees Work Engagement: Correlations with Employee Personal Characteristics, Organizational Commitment and Workplace Happiness. International Journal of multidisciplinary: applied Business and education research, 4(1), 136–155.
- Shay Tzalrir, D. E. P., et al. (2015), Job resources and employee engagement: a cross-national study. Journal of Managerial Psychology’, 30(5), 610–626.
- Karanika–Murray, M., et al. (2015), Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. Journal of Managerial Psychology’, 30(8), 1019–1033.
- Zhang, Y., Li, X., & Yang, L. (2014), Psychological empowerment and job satisfaction in the hospitality industry: A multilevel study. Journal of Hospitality and Tourism Research, 38(2), 191–210.
- Mao, J., & Tian, K. (2022), Psychological safety mediates the relationship between leader–member exchange and employees’ work engagement. Social Behavior and Personality, 50(3), 1–10.

- Ilyas, M., Imran, M., & Opute, J. (2017), The relationship between psychological empowerment and employee performance: Moderating role of transformational leadership. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 331–354.
- Lu, J., Wan, N., & Zhou, X. (2015), The relationship between psychological empowerment and organizational commitment: The mediating role of perceived organizational support. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(2), 297–306.
- Al Iman, B., Tjahjono, H. K., & Qamari, I. N. (2024). An integrated model of workplace spirituality: The past, present and future—A systematic literature review. *Work*, (Preprint), 1–16.
- Kim, H. S., & Song, J. H. (2024). Impacts of workplace spirituality on innovative work behaviour: moderated–mediating effect of organizational silence and intra–organizational networks. *Human Resource Development International*, 27(2), 257–280.
- Mhatre, S. G., & Mehta, N. K. (2023). A review of workplace spirituality: identifying present development and future research agenda. *Management Research Review*, 46(9), 1185–1206.
- Astakoni, I. M. P., Sariani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., & Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 620–631.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40.
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437–440.

- Sarpong, S. A., Yanchira, D. M., & Agyei, A. (2024). The role of staff engagement and satisfaction in the relationship between workplace spirituality and job performance: Evidence from Ghanaian tertiary institution. *Mediterranean Journal of Social & Behavioral Research*, 8(1), 23–28.
- Adnan, N., Bhatti, O. K., & Farooq, W. (2020). Relating ethical leadership with work engagement: How workplace spirituality mediates?. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1739494.