

أطروحة الدكتوراه في إدارة الأعمال

"العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي"
روحانية مكان العمل متغير وسيط
بالتطبيق علي مدارس التعليم بشرق جدة

"The Relationship between Psychological Capital and Job Connection"

Workplace Spirituality as a Mediating Variable

A Case Study on East Jeddah Education Schools

مشروع بحث مقدم لتسجيل درجة دكتوراة الفلسفة في الادارة

اسم الباحث : سعيد أحمد القحطاني

الرقم الاكاديمي : 233001695

الكلية : كلية الادارة

2025 م / 1446 هـ

فهرس محتويات

رقم الصفحة

2	فهرس محتويات
4	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	أولاً: مقدمة الدراسة:
5	ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:
8	ثالثاً: أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):
9	رابعاً: أهداف الدراسة:
9	خامساً: فرضيات الدراسة:
10	سادساً: نموذج الدراسة:
11	سابعاً: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:
15	الفصل الثاني: الإطار الفكري للدراسة
15	المبحث الأول: الخلفية النظرية لرأس المال النفسي
25	المبحث الثاني: الخلفية النظرية لروحانية مكان العمل
30	المبحث الثالث: الخلفية النظرية الارتباط بالعمل
36	المبحث الرابع: مراجعة الدراسات السابقة
46	الفصل الثالث: الطريقة الاجراءات (المنهجية)
46	1/3 منهج البحث:
46	2/3 مجتمع وعينة البحث:
46	3/3 حدود الدراسة: (المكانية – الزمانية – البشرية)
47	4/3 وسائل جمع بيانات الدراسة:
47	5/3 المعاجات الاحصائية المقترحة:
47	6/3 خطوات تنفيذ خطة الدراسة:
52	قائمة المراجع:
52	أولاً: المراجع باللغة العربية:
56	ثانياً: المراجع الأجنبية:
64	ملحق الدراسة (الدراسة الاستكشافية):

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: مقدمة الدراسة:

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 (Luthans & Avolio, 2017).

يعتبر رأس المال النفسي أحد أشكال 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 تطوير 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 وبديهية (Al Iman, B., 2024).

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 المدارس بصفة عامة والتعليم الثانوي بصفة خاصة إلى وجود عوامل تنظيمية مستقرة ومتجانسة لتحقيق أهدافها، وأهم هذه العوامل الارتباط الوظيفي الذي يعتبر مرآة تعكس أهداف المؤسسة كما يدركها منتسبوها. وتكتسب روحانية مكان العمل أهمية مُضاعفة في ظل التغيرات البيئية السريعة والمنافسة الكثيفة وتطورات التكنولوجيا المتسارعة، مما يتطلب من المؤسسة الابتكار والتجديد المستمرين (Bagga, 2023). لذا كان مجال تطبيق هذا البحث يقتصر على دراسة حالة لمدارس التعليم الثانوي بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية، لمعرفة الجوانب التنظيمية المؤثرة على العلمية التعليمية من قبل المدرسين والإداريين بهذه المدارس.

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 والوثوق 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 (Adnan, N., et al., 2024)، 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 إطار التوجهات الحديثة في بيئة الأعمال التنافسية، تحفز الباحثين في إظهار مصطلحات مكملة 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 انتقالة 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.

قام الباحث بإجراء دراسة استكشافية ميدانية، وذلك بالاعتماد على المقابلة الشخصية على (30) مفردة من العاملين (المدرسين والإداريين) بمدارس التعليم الثانوي الحكومي 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.

وفي ضوء تحليل نتائج المقابلات الشخصية فقد تم التوصل الى ما يلي (ينظر ملحق الخطة البحثية):

- أن نسبة 61.00% من مفردات عينة الدراسة الاستطلاعية رأس المال النفسي بمدارس التعليم الثانوي الحكومي 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 الثانوي الحكومي 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 الثانوي الحكومي 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.

يمكن صياغة الفجوة البحثية لموضوع البحث في الآتي:

- يهتم الباحثين برأس المال الإقتصادي مثل رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري ورأس المال الفكري (القحطاني، 2024)، 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 (المنسي، 2018). 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 (Adnan, N., et al., 2024)، 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.
- ومن نتائج الدراسة الاستكشافية التي قام بها الباحث ومراجعة الأدبيات السابقة يمكن صياغة التساؤل الرئيسي للدراسة:
- ما دور روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة؟

تساؤلات الدراسة الفرعية:

- هل هناك تأثير لرأس المال النفسي على روحانية مكان العمل بمدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة؟
- هل هناك تأثير لروحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي بمدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة؟
- هل هناك تأثير لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي بمدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة؟
- هل يمكن القول بأن روحانية مكان العمل تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي بمدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة؟
- هل هناك تأثير للخصائص الديموجرافية لمفردات عينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، على العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي بمدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة؟

ثالثاً: أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

- الأهمية النظرية:

يمثل البحث إضافة إلى أدبيات علم إدارة الأعمال، وذلك من خلال التعرف على أثر تبني مبادئ رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي على مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة، وبمراجعة مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات النظرية التي اهتمت بمفاهيم الدراسة، وجد أن هناك قلة من الأدبيات التي تناولت دراسة العلاقة بين متغيرات 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:

- تقييم تأثير رأس المال النفسي على روحانية مكان العمل في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة.
- تقييم تأثير روحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة.
- تقييم تأثير رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة.
- تحديد مستوى الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة.
- تحليل تأثير كل من الخصائص الديموجرافية لمفردات عينة الدراسة (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، على العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي بمدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة؟

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 الثانوي الحكومي بشرق جدة".

الفرض الرئيسي الثاني:

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

الفرض الرئيسي الثالث:

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

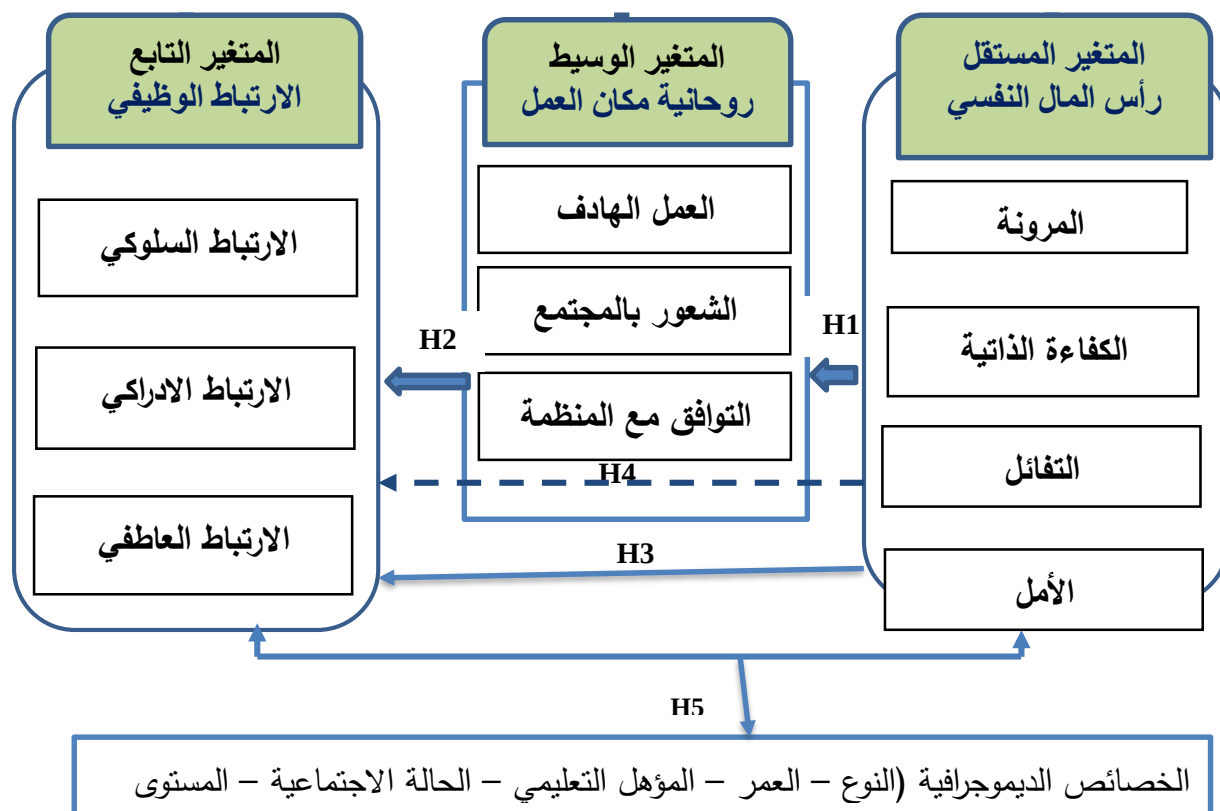
الفرض الرئيسي الخامس:

- "يوجد اختلافات معنوية في آراء مفردات عينة الدراسة وفقاً لبعض الخصائص الديموجرافية (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الوظيفي - مدة الخبرة)، حول العلاقة بين رأس المال النفسي بالارتباط الوظيفي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة" بالمملكة العربية السعودية.

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، التفائل، 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: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

1/7 رأس المال النفسي :

1/1/7 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.

2/1/7 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).

2/7 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).

3/7 الارتباط الوظيفي:

يرى كل من (Mao & Tian, 2022) بأن الارتباط الوظيفي هو الاتجاه الإيجابي لدى الموظف نحو المنظمة ورسالتها وأهدافها وقيمتها، 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 عاطفيا وفكريا 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).

الفصل الثاني

الإطار الفكري للبحث

ويشتمل على:

المبحث الأول: رأس المال النفسي.

المبحث الثاني: روحانية مكان العمل.

المبحث الثالث: الارتباط الوظيفي.

المبحث الرابع: مراجعة الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الإطار الفكري للدراسة

المبحث الأول: الخلفية النظرية لرأس المال النفسي

أولاً: مفهوم رأس المال النفسي:

عرف (Avey & et al, 2010, P108) رأس المال النفسي بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية والتي لها صلة بسلوكياته وأدائه في العمل .

وعرفه (Chen & Lim, 2012, P9) رأس المال النفسي: بأنه متعلق بقوة الأفراد وموقفهم تجاه العمل والنظرة العامة للحياة.

ويعرف (Poon, 2013, P112) رأس المال النفسي: بأنها القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تبني على غرار الأمل، والثقة والمرونة، والتفاؤل.

قام (Luthans et al., 2007) بتعريف رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية متطورة الفرد توصف من خلال:

- امتلاك الفرد الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تقسم بالتحدي.
- قيام الفرد بمساهمات إيجابية مميزة بشأن تحقيق النجاح في الوقت الحالي والمستقبل.
- سعي الفرد نحو تحقيق الأهداف وإعادة تعديل المسارات عند الضرورة بغية تحقيق النجاح المطلوب

- قدرة الفرد على التحمل والارتداد مرة أخرى إلى حالته الاعتيادية عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة نحو سعيه لتحقيق الأهداف

كما عرف (Lifeng & Hual, 2009) رأس المال النفسي بأنه العوامل النفسية الجوهرية والحالات المجتمعة بشكل عام المؤثرة في السلوك التنظيمي بشكل خاص) متجاوزاً بذلك رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال تطوير واستثمار مفهوم "من أنت".

" كما يرى (Nikpay et al. (2014 أن رأس المال النفسي هو مفهوم محوره التطوير ويعنى

الحالات النفسية الإيجابية التي تسهم في مستويات أعلى من الكفاءة ونمو المنظمات .

واعتبر (صالح ، 2016) أن رأس المال النفسي عملية شاملة لتنمية المهارات القيادية وتوسيع القدرات المعرفية من خلال التأثير الإيجابي في الآخرين في العمل حيث يعد استثماراً طويلاً الأمد يمكن المنظمة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، وأيضاً أكد على أن رأس المال النفسي يسهم في تحسين الأداء التنظيمي مثل زيادة الإنتاجية وتقديم خدمة أفضل للعميل

وعرفه (الشربيني : عوض 2016) بأنه الموارد والقدرات الإيجابية التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في الحالة الإيجابية للعاملين والتي تتميز بثقة العامل في قدراته، وقدرته على تحقيق أهدافه بأكثر من وسيلة، وتفاؤله بالمستقبل وما يحمله من عدم تأكد، وقدرته على العودة من الأزمات والأحداث التي يمر بها.

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

ثانياً: أبعاد رأس المال النفسي:

تعد الأبعاد التي وضعها (Luthans & et al, 2007, 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 ومنها دراسة (Avey & etal, 2009; Chan 2010; Poon,2013; Corner,2015 ; Quisenberry, 2015 ; Bockorny,2015)

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, 2007, P7) كما أن من يتحلّى بتلك الصفات الإيجابية عادة يتسم بروح التعاون ويحب مساعدة الآخرين، وسيستطيع أن يؤثر بمن حوله بطريقة إيجابية (P13 2015, Corner,) وبالتالي فإن الشخص الذي يتمتع بهذه الصفات الإيجابية سيستطيع أن يكون فريقاً ناجحاً يسعى إلى التطور في العمل وإنتاج عمل مبدع ويشجع على النجاح (Lim, & Chen).2012, P77 ويمكن استعراض تلك المكونات الأربعة بشيء من التفصيل على النحو التالي:

1-الكفاءة الذاتية (الثقة) Self – efficacy:

هي إيمان الشخص بقدراته ومهاراته الخاصة والنجاح بها بغض النظر عن الأجواء المحيطة به (Avery & et al, 2009) وهي القدرة على التحلي بالثقة والنجاح ونقل تلك القدرات بطريقة دافعة ومحفزة للإنجاز لتحقيق الهدف المرسوم (Chen & Lim,2012,P14) ومن هذا نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين الثقة وأداء العمل (Luthans& et al, 2007,P28) وهي أيضا تفاعل العاملين في المنظمة والتعبير عن آرائهم دون خوف أو شك (Lima) 2015) كما أن الشخص الذي يثق بقدراته سنعكس هذه الثقة على حياته وهذا هو الأساس الذي يحفز الشخص والسلوك الذي يوجهه إلى الهدف الذي يريد تحقيقه إذ عندما يثق الفرد بأنه يستطيع تحقيق الهدف فسيكون لديه الدافع للمثابرة والوصول إلى مبتغاه ومواجهة الصعوبات، فالفرد إذا كانت لديه الثقة ستكون لديه القوة للمواجهة والتغلب وبالتالي بلوغ الهدف المحدد. (Lentz,2013,P72)

لا شك أن للثقة تأثيراً على نظرة العامل لعمله والمنظمة التي يعمل بها (Lima) 2015) لذلك الأشخاص الذي يتمتعون بهذا البعد لديهم خمس خصائص كما ذكرها (Corner,2015,P22) وهي: (يضعون أهدافاً عالية المستوى ومهماً للتحدي، ويبحثون عن التحدي، ولديهم دوافع ذاتية، والالتزام بالوقت المحدد لتحقيق الأهداف، والمثابرة للوصول إلى الهدف عند مواجهة العوائق).

نشأت فكرة الكفاءة الذاتية من أصل نظرية المعرفة الاجتماعية لـ (1986 Bandura's) حيث تمثل الكفاءة الذاتية تصور الفرد لقدراته في تحقيق النجاح في مهمة معينة.(صالح 2016) وأوضحت دراسة (Norman، 2006) أن الكفاءة الذاتية يمكن أن يتم التدريب عليها وتقويتها من خلال الخبرات التي يتم اكتسابها في العمل، حيث يمكن تطوير وزيادة الكفاءة الذاتية من خلال الطرق التالية:

- عندما ينجح الفرد في إنجاز المهام المطلوبة منه.
- عندما يتعلم الشخص القيام بالأشياء من خلال مشاهدته الآخرين في مجموعات مقارنة بتنجز مهاماً محددة .
- عندما يتلقى الفرد من الزملاء أو الرؤساء تغذية مرتدة إيجابية عن قدرته على إنجاز المهام.

- تعزيز الكفاءة الذاتية من خلال الاستثارة الجسدية و/ أو النفسية التي تصاحب إنجاز المهام المرغوبة.

وتتضمن الكفاءة الذاتية المعتقدات التي تساعد على المثابرة في مواجهة العقبات والتعامل مع الحالات العاطفية المؤلمة التي تعوق تنفيذ الأنشطة، ويمكن قياس الكفاءة الذاتية من خلال خمس سمات :

الهدف الذي يشير إلى الواجبات الصعبة، وضوح الهدف ، الحفاظ على الدافع في مستوى عال - تحديد الإجراءات اللازمة والفعالة المثابرة على الرغم من مواجهة المشكلات المختلفة (Quisenberry, 2015)

لذلك فإن الأشخاص الذي يتمتعون بهذا البعد لديهم خمس خصائص هي يضعون أهدافاً عالية المستوى ، لديهم دوافع ذاتية ، الالتزام بالوقت المحدد لتحقيق الأهداف ، المثابرة للوصول إلى الهدف عند مواجهة العوائق (Comer، 2015)

وترى الدراسة أن ثقة الفرد بنفسه مهمة جداً، لأنها أساس تميزه عن الآخرين في جوانب قبول التحدي والمثابرة والالتزام الذاتي.

2- التفاؤل Optimism :

قدم (Caner & Scheter، 2003) تفسيراً للتفاؤل مقترضين أن الأفراد المتفائلين يتوقعون أن الأشياء الجيدة ستحدث لهم والتي بدورها سيكون لها انعكاسات سلوكية ومعرفية هامة. كما أوضح (Martin – Krumm et al. 2003) أن كون المتفائلون يركزون على المستقبل وعلى أن الأحداث المستقبلية ستكون إيجابية بطبيعتها ، فإن مكونات التفاؤل ستؤثر على الأداء حيث أن الأفراد ذوي النمط المتفائل يتحسن أدائهم بعد تعرضهم للفشل والذي يعتبر بالنسبة لهم بمثابة فرصة تمكنهم من التحسين وتحقيق النجاح، بينما الأفراد المتشائمون لا يحدث لهم ذلك. ويعرفه (Luthans et al. 2007) على أنه النظر إلى الجانب المشرق من الحياة مع التركيز على الآليات والدوافع لتحقيق هذا الجانب المشرق.

عرف (Cetin and Basim (2012 بتعريف التفاؤل باعتباره "المزاج أو الموقف المرتبط بالتوقعات المتعلقة بالمستقبل في جميع المجالات ويكون هذا التوقع إيجابياً، فالتفاؤل بصفة عامة يؤدي بدوره إلى مزيد من الصحة النفسية والبدنية، وأن سمة التفاؤل ترتبط بالجوانب الإيجابية في سلوك الفرد (Scheier & Carver, 2013)

التفاؤل هو أساس رأس المال النفسي إذ إنه يرتبط ارتباطاً إيجابياً مع الأحداث المستقبلية التي تشمل المشاعر الإيجابية والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث عن مدى إمكانية حدوثها، مما يزيد من فاعلية الشخص وأمله (2011 Seligman, P36)، ويعود ذلك لطبيعة التفاؤل إذ إنه دائم التغير، وهو التكم عن الحاضر والمستقبل بأسلوب ناجح، مشرق وإيجابي (2007. P62 Luthans & et al). وأظهرت دراسات عديدة أن للتفاؤل أثراً إيجابياً في رفع مستوى الأداء بمجالات عدة (2015 Corner, P33)، أي أن الفرد يقوم بالمتابعة ومواصلة نشاطه، لكي يحقق أهدافه المرجوة (2013 Poon, P75)، ويتم ذلك من خلال تعبير الفرد عن تقديره للآخرين ليحققوا النجاح من خلال التعلم من الأخطاء واتخاذ الخطوات المناسبة لتحقيق الأهداف المراد الوصول لها من خلال البحث والأمل والطموح تجاه التجارب الإيجابية (2011. Seligman, P35)، التفاؤل يعكس نظرة الشخص للأحداث بنجاح أو فشل، فالشخص المتفائل ينظر إلى الأحداث بنجاح ويعزو سبب هذا النجاح إلى عوامل داخلية، أما الشخص المتشائم فهو الذي يعزو سبب النجاح إلى عوامل خارجية مؤقتة (2015. Bockorny, P77)، وبالطبع لا يستطيع الفرد التحكم بالعوامل الخارجية التي تحد من الوصول إلى الهدف، ولكن الشخص المتفائل يركز على الإمكانيات والفرص لتحقيق تلك الأهداف .

ويقسم التفاؤل إلى تفاؤل واقعي وتفاؤل غير واقعي. فالتفاؤل الواقعي يكون نتيجة الحفاظ على النظرة الإيجابية للأمور في المستقبل والتركيز على النواحي الإيجابية النابعة من خبرة الفرد، وترك الأحداث التي حدثت في الماضي والتركيز أكثر على الحاضر والبحث عن الفرصة في المستقبل لاغتنامها (Luthans & et al., 2007, P.73) وعلى نقيضه التفاؤل الغير الواقعي وهو التغاضي عن بعض المعلومات التي لا يريد الفرد رؤيتها والاحتفاظ بمعلومات أخرى من خلال معتقدات معينة وذلك قد يؤدي لعدم تحقيق الأهداف المراد تحقيقها (Corner, 2015)

ولقد قدم (Carver & Scheier, 2003) تفسيراً آخر للتفاؤل مفترضين أن الأفراد المتفائلين يتوقعون أن الأشياء الجيدة ستحدث لهم والتي بدورها سيكون لها انعكاسات سلوكية ومعرفية هامة، ومن المهم أن نلاحظ أن رأس المال النفسي يأخذ بعين الاعتبار قيمة التفاؤل الذي يرتبط بالمخرجات الإيجابية ويتضمن الدوافع والعواطف الإيجابية وقدرًا كبيراً من الواقعية التي تحدد ما الذي يستطيع الفرد إنجازه في موقف محدد، وما الذي لا يستطيع الفرد إنجازه في موقف ما، وذلك لأن التفاؤل غير الواقعي سيؤدي لنتائج سلبية، حيث أوضح (مني محمد، 2010، ص32) أن التفاؤل الواقعي عملية ديناميكية وقابلة للتغيير بدرجة كبيرة، وأن الأفراد الذين لديهم تفاؤل واقعي يكون لديهم التزاماً مما يؤدي إلى تحقيقهم لمستوى أداء مرتفع.

وقد أوضح (Quisenberry, C, 2015, P76) أن كون المتفائلون يركزون على المستقبل وعلى أن الأحداث المستقبلية ستكون إيجابية بطبيعتها، فإن مكونات التفاؤل ستؤثر على الأداء حيث أن الأفراد ذوي النمط المتفاؤل يتحسن أدائهم بعد تعرضهم للفشل والذي يعتبر بالنسبة لهم بمثابة فرصة تمكنهم من التحسين وتحقيق النجاح، بينما الأفراد المتشائمون لا يحدث لهم ذلك، كما أكد (Luthans, F. & Norman, S, 2017, P55) إمكانية تطوير التفاؤل داخل الفرد.

3 - الأمل Hope :

على الرغم من أن استخدام مفهوم الأمل كان في علم النفس الإنساني في الماضي، إلا أن استخدامه في علم النفس الإيجابي قد بدأ مع دراسة (Snyders (2002، بعد الأمل حالة دافعية تتضمن القدرة على وضع الأهداف القيمة والاقتناع بأن الفرد يمكنه التغلب على العوائق لتحقيق هذه الأهداف.

وقد حدد (Snyder (2002 مفهوم الأمل في دراسته باعتباره حالة دافعية إيجابية "تعتمد على الشعور المنبثق من (١) القوة الطاقة الموجهة نحو الهدف، (٢) الممرات أو الطرق التخطيط لتلبية هذه الأهداف الناجحة، وفي هذا السياق، لم يتضمن الأمل " الإرادة فقط باعتبارها الطاقة الموجهة نحو الهدف، ولكن أيضاً الطرق " باعتبارها وسيلة لتلبية الأهداف، وتشكل قوة الإرادة باعتبارها القوى التي تقود الأفراد إلى تحقيق الهدف، وتشكل البعد أو النطاق الهام لمفهوم الأمل من حيث السلوك الإيجابي.

على الرغم من أن قوة الإرادة ضرورية في تلبية الأهداف بنجاح ، إلا أنها ذات أهمية في التغلب على الصعوبات التي يتم مواجهتها عند تحقيق الأهداف والتحفيز لإيجاد طرق بديلة . والعنصر الآخر الذي يشكل مفهوم الأمل هو التفكير في البحث عن الطرق البديلة عند مواجهة الصعوبات والمعوقات، وقد وجد (Snyder (2002 أن الأفراد ذوي المستوى المرتفع من الأمل يقومون بالتفكير في الخطط البديلة لاستخدامها كبديل عند فشل الخطط الأولى.

يعرف (Luthans et al. (2007 على أنه حالة دافعية إيجابية تستند إلى شعور دافع للنجاح ويشير إلى أن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الأمل تكون لديهم قوة الإرادة ومسارات مختلفة لتحقيق أهدافهم والتغلب على الصعوبات والتحديات ولديهم فرص أفضل لتحقيق النجاح. عرف (Madden (2013 الأمل على أنه توقع الفرد الإيجابي لتحقيق الهدف . كما أنه يمثل القدرة على إيجاد طرق ووسائل للوصول إلى الأهداف التي يطمح الشخص الوصول إليها بامتلاكه النفسية الإيجابية وإن لم تتح له الوسائل والطرق يفكر بطرق ووسائل أخرى للوصول إلى أهدافه والمثابرة عليها.

وقد أشارت الدراسات مثل دراسة (Shorey et al. (2003 أن القادة للناجحين الذين يطمحون إلى المستقبل يسعون إلى خلق الشعور بالأمل لدى المرؤوسين ويكونوا أكثر قدرة على التفكير وإيجاد طرق نحو الحلول وضبط الأهداف، كما وجدت أن الأمل هو المنتبئ القوي للأداء في العمل والشعور بالرضا الوظيفي.

ووفقاً للأدبيات التي تناولت الجوانب النفسية الإيجابية، يعرف الأمل بأنه إدراك الفرد لإملاكه القدرات التي تستنتج المسارات والوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرغوبة، وتحفيز الفرد لذاته من خلال قوة و طاقة التفكير الموجهة بالهدف لإستخدام هذه المسارات (Çavuş, & Gökçen,2015,P51) ، ولقد تم تعريف مفهوم الأمل في السلوكيات التنظيمية الإيجابية- اعتماداً على ما قام به Snyder ورفاقه - باعتباره حالة من الدافعية الإيجابية والتي تعتمد على التفاعل بين ثلاثة عوامل هي: (الأهداف، وقوة التفكير والتي تتمثل في توافر الطاقة الموجهة بالهدف والتي يمكن اعتبارها بمثابة قوة

الإرادة willpower التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف، والمسارات pathways، أي التخطيط لتحديد الوسائل إلى يمكن استخدامها لتحقيق الأهداف.

توجد بعض الدراسات التي تقدم دلائل على أن الأمل له تأثير إيجابي على الأداء في مكان العمل، حيث تقترح هذه الدراسات أن الأشخاص الذين لديهم أمل يكون لديهم دافعية وثقة كبيرة في قدرتهم على القيام بالمهام المطلوبة منهم ولديهم مسارات بديلة عند التعرض للعقبات مما ينتج عنه أداء مرتفع، كما أوضحت دراسة (Avey, J & Palmer, N, 2010) أن وجود أمل لدى القادة له تأثير إيجابي معنوي على الأداء المالي، ورضا العاملين.

ولذلك يعد الأمل عامل مهم يؤثر بشكل إيجابي في أداء الموظفين. كما توصلت الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الأمل وكل من اعتقاد الفرد بقدراته وبجدارته الشخصية ، وإدراكه لكفاءته ، والقبول الاجتماعي وتقدير الذات والتفكير الإيجابي كما توجد علاقة عكسية بين الأمل وكل من التشاؤم والاكتئاب والوجدان السلبي (Wright & Quick 2009).

4- المرونة Resiliency :

توصف المرونة بالاستجابة الايجابية ليس فقط للأحداث المعاكسة ولكن أيضا للأحداث الايجابية التي يمكن أن تسبب ردود أفعال معاكسة من قبل الفرد، وأيضا في شكل زيادة الضغوط التي يتعرض لها الفرد (Norman، 2006)

ونظرا لأن المرونة أقل عناصر رأس المال النفسي التي حصلت على اهتمام الدراسات في الفترة الأخيرة ، لذلك يوجد القليل من الدراسات التي حاولت ربط المرونة بالأداء، حيث أن الأفراد ذوي المرونة المرتفعة من المحتمل أن يكونوا مبدعين بشكل أكبر من الآخرين ، ويكون لديهم القدرة على التغيير والمثابرة على التعامل مع المشاكل والمعوقات مما يؤدي إلى تحقيقهم لمستويات أداء مرتفعة (Luthans, et al., 2006).

ولقد تم التوصل إلى أن رأس المال النفسي له فوائد متعددة تفوق منافع كل مكون من مكوناته الأربعة على حده ، وذلك لأن العلاقة بين تلك المكونات تعطي نوعا من المؤازرة لبعضها البعض عندما تتجمع معا لتعزز بعضها البعض (إبراهيم، 2010).

تعتبر المرونة اقل عناصر رأس المال النفسي التي حصلت على إهتمام في الأدب التنظيمي، حيث تعرف في مجال الصحة النفسية بأنها التكيف الإيجابي عند مواجهة المخاطر أو المعوقات وتم تطبيقها في مكان العمل من قبل (منتصر مصطفى، 2019) والذي عرفها بأنها قدرات نفسية إيجابية للإرتداد أو العودة مرة أخرى من العقبات، وعدم التأكد، والصراع، والفشل، بل وحتى التغيرات الإيجابية والتقدم الذي يحرزه الفرد، وزيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقه.

وفي ضوء ما سبق، توصف المرونة بالإستجابة الإيجابية ليس فقط للأحداث المعاكسة ولكن أيضاً للأحداث الإيجابية التي يمكن أن تسبب ردود أفعال معاكسة من قبل الفرد، وأيضاً في شكل زيادة الضغوط التي يتعرض لها الفرد.

وتختلف المرونة عن عناصر رأس المال النفسي الثلاثة الأخرى نظراً لأنها تعتبر بمثابة رد فعل وليس مبادرة كما هو الحال بالنسبة للكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، وبمعنى آخر فإن المرونة تمثل إستجابة للأحداث وبخاصة المعوقة منها وليس صنع الأحداث، فعندما يواجه الأفراد أو الجماعة معوقات أثناء أدائهم للمهام المطلوب إنجازها، فإن المدى الذي عنده يعود الأفراد مرة أخرى بسرعة وبفاعلية يكون هو ناتج المرونة (Clapp- Smith et al, 2009) ، وبالتالي فالأفراد الذين يمتلكون المرونة يميلون لأن يكونوا أكثر كفاءة في خبرات الحياة المتنوعة بما في ذلك إمكانية التطوير في العديد من خبرات الحياة المتنوعة في ظل ظروف قد يتعرضون فيها إلى تهديد

وقد تم التوصل إلى أن رأس المال النفسي له فوائد إضافية تفوق منافع كل مكون من تلك المكونات الأربعة على حدة، وذلك لأن العلاقة بين تلك المكونات تعطى نوعاً من المؤازرة لبعضها البعض عندما تتجمع معاً لتعوض بعضها البعض ومن ثم تفوق الفوائد الناتجة عن ذلك ما يتم الحصول عليه دون تجميع هذه العناصر معاً.

الفرق بين رأس المال النفسي ورؤوس الأموال الأخرى:

يمتد رأس المال النفسي الى ابعد من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ، اذ يتضمن الحديث عن (من انت ؟) بدلا عن ماذا تعرف ؟) أو (من تعرف ؟)، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:
راس المال الاقتصادي التقليدي ماذا تمتلك؟

- التمويل الموجودات الملموسة مثل المعدات والبيانات

1- رأس المال البشري ماذا تعرف؟

- الخبرة

- التعلم

2- رأس المال الاجتماعي من تعرف؟

- العلاقات

- شبكات الاتصالات

3- رأس المال النفسي من انت؟

- كفاءة الذات

- امل

- المرونة

- التفاؤل

المبحث الثاني: الخلفية النظرية لروحانية مكان العمل

تمهيد

الروحانية هي تطوير رفاهيتنا الداخلية لتحقيق السعادة والسلام والوفاء، ومع حداثة العلم والعالم أصبحت الروحانية في مكان العمل ضرورة أساسية لكل منظمة وتعتبر عنصرا معززا لأداء الموظف، لأنها تساعد على إيجاد معنى في العمل، معنى يتجاوز المكاسب الاقتصادية. كما تتضمن القيم الروحية الرئيسية التي يتم تبنيها في سياق مكان العمل مثل: التعاطف، والتواصل، والنزاهة، والصدق، والأصالة،

.....

ولقد خصصنا هذا الفصل لتوضيح الإطار النظري لمتغير روحانية مكان العمل في المنظمة، من حيث مفهومها وأهميتها وعلاقتها مع المفاهيم الأخرى ومن ثم التطرق إلى الفرق بينها وبين الدين وأبعادها المتمثلة في العمل الهادف، الإحساس بالجماعة،

الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة. وفي الأخير علاقتها بأداء الموارد البشرية.

أولاً: ماهية روحانية مكان العمل

اكتسبت الروحانيات كظاهرة في اللاهوت والدراسات الدينية شعبية في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، ويمكن إرجاع خلال الموجة الثانية للاهتمام بالروحانية الذي (Fourie, 2014, p4) اكتشاف البعد الروحي للعمل إلى أواخر الثمانينيات. جاءت مع الحركة نحو تحسين الذات .منذ بداية تسعينيات القرن الماضي، على الرغم من أن الروحانية كانت مصدر البحث الأنطولوجي والميتافيزيقي في الأكاديمية منذ زمن أفلاطون ، إلا أن موضوع الروحانية في مكان العمل لم يظهر في أدب الأعمال والإدارة حتى التسعينيات مع صعود علم النفس الإنساني تحديداً. (Crossman J. , 2015, p368) .

في القرن السادس عشر، كتب القديس بنديكتوس قواعده للحياة الرهبانية ، مشدداً على تكامل العمل والصلاة. أثنى الاثنان على بعضهما البعض وكان العمل مقدساً لبينديكت مثل الصلاة لأن كلاهما وفرا الانضباط للجسد وان يعيشوا الحياة حسب القديس (Hoffman 2007: 201). بنديكتوس وقتاً للعمل ووقتاً للاستماع ووقتاً للتأمل أثناء الإصلاح ، أعاد مارتن لوتر التأكيد على قداسة العمل اليومي العادي. حيث ادعى أنه يجب على جميع الناس السعي إلى الكمال في عملهم للوصول إلى القداسة من خلال نظام العمل بأمانة. وخلال الثورة الصناعية كان من المتوقع أن يستخدم الناس . (Charoensukmongkol, Jose, 2015) التقسيم، أي ترك مشاعرهم وعواطفهم وحذرهم وفضولهم وإبداعهم عند باب المكتب

حيث أدى فجر عصر ما بعد الحداثة إلى السعي إلى تكامل الإيمان والعمل . ولم يعد الناس ، (Ruth, 2015, p. 39) يكتفون بإيقاف أرواحهم عند الباب ، فقد سعى الناس إلى إحضار ذواتهم بالكامل وجسدهم وعقلهم وروحهم بشكل كلي. لأن الاعتراف ذا الجانب متعدد الأوجه للروح الإنسانية هو أساس مكان العمل الروحي والغرض منه هو تسهيل تجربة المعنى والشعور (Schutte, 2016, p.4). حتى يتمكن الناس من الإجابة على أسئلتهم الوجودية ضمن النموذج الذي يعملون فيه، بالإضافة إلى الفضائل الأخلاقية التي التزمت العديد من الشركات الأمريكية مناورات إدارية غير فعالة بسبب نقص الموثوقية.

كل هذه العوامل لها ساعد في جلب الروحانيات إلى مكان العمل. هذا الارتباط الروحي ضروري في مكان عمل غير مستقر ومهجور.

يشق مصطلح الروحانية من الكلمة اللاتينية "Spiritus أي التنفس والحياة، وتعني التركيز على الجوانب غير المادية، والوصول إلى السمو الذاتي والهدف في الحياة وتزايد الاهتمام بموضوع الروحانية في مكان العمل من قبل الباحثين في السنوات الأخيرة لما له من تأثير على الأداء الفردي والتنظيمي، والذي يؤكد على أن العاملين لديهم عقل وروح على حد سواء، ويسعون إلى إيجاد المعنى والهدف في عملهم، ورغبتهم في التواصل والترابط مع الآخرين، وأن يكونوا جزءاً من منظماتهم.

وتعددت تعريفات الباحثين للروحانية في مكان العمل، فقد عرفت بأنها رغبة الفرد في إيجاد المعنى من عمله، وتطوير علاقات اجتماعية قوية مع الزملاء، وتحقيق الانسجام بين قيمه الشخصية وقيم المنظمة (Milliman et al., 2003). وعرفت على أنها إطار من القيم التنظيمية تظهر الثقافة التي تعزز من سلوكيات العاملين نحو الرقي والسمو في بيئة العمل، والتواصل مع الآخرين بطريقة توفر الشعور بالكمال والفرح (Giacalone 2003 – and Jurkiewicz)، كما عرفت بأنها الاعتراف بأن العاملين لديهم مشاعر داخلية تغذي وتتغذى من خلال قيمة ومعنى العمل الذي يحدث في بيئة المنظمة (Gupta 2014, et al). كذلك عرفت بأنها " الجهود المبذولة من قبل الفرد لإيجاد المعنى أو الغرض من عمله، وتطوير علاقات مع زملاء العمل والآخرين المرتبطين بالعمل وتحقيق الانسجام والتوافق بين معتقداته الأساسية وقيم المنظمة (Sewwandi, 2018).

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الروحانية في مكان العمل تشير إلى شعور الفرد بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، وتطوير علاقات اجتماعية قوية مع زملاء العمل والمحيطين به، والتوافق بين قيمه الشخصية وقيم المنظمة، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي قدمته دراسة (Milliman et al., 2003) باعتباره أكثر التعاريف شمولاً، واعتماداً في الأدبيات السابقة.

ثانياً: أبعاد روحانية العمل:

بمراجعة العديد من الأدبيات السابقة اتضح تعدد وجهات نظر الباحثين بشأن أبعاد الروحانية في مكان العمل، إذ تناولتها دراسات (2000، Ashmos and Duchon 2015 Daniel) على أنها ثلاثة أبعاد هي الحياة الروحية، والعمل الهادف، والشعور (Milliman et al., 2003; Mahyarni, 2019) بالانتماء للجماعة، أما دراسات Shrestha et al., 2021 تناولتها على أنها ثلاثة أبعاد أخرى هي: العمل الهادف والشعور بالجماعة، والتوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة، في حين تناولتها عدد من الدراسات على أنها أربعة أبعاد هي الرحمة أو التعاطف، واليقظة الذهنية، والعمل الهادف، والسمو أو الرفعة (Petchsawang and Duchon, 2009; Walia and Nishtha 2018).

وبناء على مراجعة العديد من الأدبيات السابقة ذات الصلة بالروحانية في مكان العمل يتضح أن غالبية هذه الأدبيات تؤكد على أن القاسم المشترك فيما بينها يتمثل في الاتفاق على أن العمل الهادف، والشعور بالجماعة، والتوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة مازالت الأبعاد الأكثر شمولاً وقبولا واعتمادا في العديد من الأدبيات السابقة والتي من (Mahyarni, 2019; Rosid et al., 2020; Shrestha et al., 2021; Oktavia and Sulastri, 2022; Haldorai et al., 2020) بينها (Yang et al., 2022; وانشجاما مع ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة ،) Shaheen and Ghayas, 2022 سيعتمد البحث الحالي على هذه الأبعاد الثلاثة في قياس الروحانية في مكان العمل، وفيما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

1- العمل الهادف Meaningful Work:

يعبر هذا البعد عن شعور العاملين بأهمية ومعنى عملهم، وكيفية تفاعلهم وانخراطهم في عملهم اليومي. إن التعبير عن الروحانية في مكان العمل يتضمن افتراض أن لكل فرد دوافعه الداخلية ورغباته للمشاركة في الأنشطة التي تعطيه معنى وقيمه أكبر لحياته وحياة الآخرين. فضلاً عن أن فكرة الروحانية تنطلق من أن العمل لا يعني فقط أن يكون ممتعاً أو مليئاً بالتحدي، ولكن يجب أن يتعلق بأمور أخرى مثل البحث عن معنى وهدف أعمق لما يقوم به (Pawar, 2009; Devendhiran et al., 2017).

2- الشعور بالانتماء إلى الجماعة Sense of Community

يشير هذا البعد إلى التشارك والتفاعل والعلاقات مع الآخرين في المنظمة إن الشعور بالانتماء إلى مجموعة العمل يتعلق بمستوى التفاعل بين العاملين وزملائهم في العمل، ويعتمد هذا المستوى على المدى الذي يرى فيه العاملون أنفسهم مرتبطين ببعضهم البعض، وأن هناك نوعاً من العلاقة بين الذات الداخلية لهم والنفس الداخلية للزملاء في جماعة العمل، ويتضمن هذا المستوى من الروحانية كافة الروابط العقلية والعاطفية والروحية بين العاملين في فرق ومجموعات العمل داخل المنظمة (Mahipalan, 2018؛ Milliman et al., 2003)

3- التوافق مع قيم المنظمة: Alignment with organization Values

يعبر هذا البعد عن شعور العاملين بالمواءمة بين قيمهم الشخصية ورسالة المنظمة والغرض منها، إضافة إلى اعتقاد العاملين بأن مديريهم وزملائهم في العمل لديهم قيم مناسبة، ويمتلكون ضميراً واعياً، ويهتمون برفاهيتهم ورفاهية المجتمع. ويؤكد هذا البعد على تفاعل العاملين مع الغرض العام الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه بشكل ينعكس على تقديم ما هو مفيد ونافع للآخرين بعيداً عن تحقيق المكاسب الشخصية (Yusof et al., 2018 ; Milliman et al., 2003)

المبحث الثالث: الخلفية النظرية الارتباط بالعمل

أولاً: تعريف الارتباط بالعمل:

الارتباط بالعمل بالإنجليزية "Employee Engagement" يشير إلى مدى التواصل العاطفي والنفسي والمعنوي الذي يشعر به الموظف تجاه عمله ومنظمته. يعتبر الارتباط بالعمل مفهوماً هاماً في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي، حيث يؤثر بشكل كبير على أداء الموظف ورضاه الوظيفي والإنجازات التي يحققها.

أشار (Hughes & Rog, 2008. 746) إلى أن مصطلح الارتباط بالعمل يفتقر إلى تعريف محدد ودقيق، وتعددت التعريفات التي عرفته. حيث إن الارتباط بالعمل بناء مفاهيمي حديث ولا يوجد اتفاق في الآراء من الأكاديميين والممارسين، لذا هناك عدة تعريفات إلا أن الغالبية تفترض أن الارتباط بالعمل يفيد كل من العاملين وأصحاب العمل. (Macey & Schnieder, 2008) ويمكن تناول بعض تلك التعريفات فيما يأتي: الإيجابية و الوفاء، والحالة الذهنية المرتبطة بالعمل (Schaufeli, et al 2002) علاقة إيجابية بين الفرد العامل ومؤسسته، فكلا الطرفين على علم بحاجات الطرف الآخر، ويدعم كل منهما الآخر. (Denison et al, 2004) الشعور بالمسؤولية والالتزام بالأداء في مختلف المجالات، بحيث يكون الأداء في مجال اهتمامات الفرد. (Britt et al, 2010, 237) مبدأ تحفيزي في بيئة العمل. (Karatepe, 2013) علاقة إيجابية مرتبطة بين الفرد العامل ومؤسسته ونتيجة عن التزام ذلك الفرد عقليا وعاطفيا تجاه مؤسسته، ورغبته في بذل أقصى جهد بهدف لتحقيق أهدافها، البقاء فيها ، أو تكون مؤسسة ناجحة (الخشاب، ٢٠١٧: ٣٢). الحالة النفسية الإيجابية لدى العامل الذي يعمل بجد ويستمر في ذلك بالرغم من الصعوبات، ويشارك بقوة في ما يفعله، ويشعر بسعادة نحو العمل، وقيم المنظمة التي يعمل بها، من خلال الشعور بالحيوية والنشاط والتفاني والانغماس في العمل والمسؤولية والالتزام لتحسين الأداء (البردان، ٢٠١٧: ٨٠).

باختصار، الارتباط بالعمل يمثل العلاقة الشاملة والمتبادلة بين الموظف وعمله ومنظمته، ويعكس مدى الالتزام والانخراط والمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة.

ثانياً: أبعاد الارتباط بالعمل:

تعددت الأبعاد للارتباط بالعمل التي استخدمها الباحثون دراساتهم من أهم الارتباط المادي الارتباط المعرفي الارتباط العاطفي (Khan, 1990) بينما اعتمد (Maslach & Leiter, 1997) الحماس والطاقة الاستغراق الفعالية الذاتية. واستخدم كل من Bakkar et al. (2003) وSchaufeli et al. (2002) ال. الحيوية/ الحماس التفاني/ الاخلاص، الانغماس/ الاستغراق. أما Macey & 2008 Schneider اعتمد على اندماج السمة / الطبع، اندماج الحالة اندماج سلوكي بناء على ما سبق، تعرف الباحثة الارتباط بالعمل إجرائياً على أنه "العلاقة الإيجابية بين الموظف والمنظمة والشعور بالمسؤولية، والوفاء والالتزام الذي يتمتع به الفرد أثناء أداء عمله بإتقان، والاستمرار في العمل بالرغم من الصعوبات، لأجل تحقيق أهداف المنظمة"، تتفق الباحثة مع كل من (Schaufeli, 2002) و(Bakker, 2002) لتفسير أبعاد الارتباط بالعمل، وعليه سوف تقوم ببيان كل منها.

1- الحماس / الحيوية:

عرفه (Schaufeli et al. 2002) بأنها مستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية والجرأة النفسية، الرغبة في استثمار الجهود أثناء العمل والبقاء في مواجهة الصعوبات. ويعرف (Shirom, 2011) (226 بأن الحماس / الحيوية هي شعور إيجابي بالقوة البدنية والطاقة الحماس أو الحيوية في سياق الارتباط بالعمل تعبر عن شعور الموظف بالطاقة والاندفاع نحو أداء مهامه ومساهمته في تحقيق أهداف المنظمة. يُعتبر الحماس جزءاً أساسياً من الارتباط بالعمل، حيث يساهم في تعزيز الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي وبناء بيئة عمل إيجابية. وإليك بعض النقاط التي توضح دور الحماس في سياق الارتباط بالعمل:

- زيادة الإنتاجية:

يعمل الحماس كعامل دافع قوي يزيد من إنتاجية الموظف، حيث يكون الموظف متحمساً لتحقيق الأهداف والتفوق في أداء مهامه.

- تعزيز الرضا الوظيفي:

يشعر الموظفون الذين يشعرون بالحماس برضا أكبر عن عملهم، حيث يستمتعون بما يقومون به ويشعرون بأهمية ومعنى لمساهماتهم.

- بناء بيئة عمل إيجابية:

يُعتبر الحماس عنصراً رئيسياً في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة، حيث ينتقل الحماس بين الموظفين ويشجعهم على التعاون وتبادل الأفكار والإلهام المتبادل.

- زيادة مستوى الالتزام والانخراط:

يعمل الحماس على زيادة مستوى الالتزام والانخراط لدى الموظفين، حيث يشعرون بأهمية العمل الذي يقومون به وبتأثيره على تحقيق أهداف المنظمة.

- تعزيز الابتكار والإبداع:

يعمل الحماس على تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل، حيث يكون الموظف متحمساً لتقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة والعمل على تطبيقها.

باختصار، يعتبر الحماس عاملاً رئيسياً في بناء ارتباط قوي بين الموظف وعمله والمنظمة، ويساهم في خلق بيئة عمل ملهمة ومحفزة تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة بنجاح.

Global Journal of Economics and Business, 9(2) (2020), 211-225 دور رأس المال النفسي الايجابي في تعزيز الأداء من خلال الارتباط بالعمل. داليا فائق العاطفة والطاقة الادراكية لدى الموظف، حيث أنه اقتصر مكونات الارتباط بالعمل على الحماس/ الحيوية فقط، وذكر أن الارتباط بالعمل هو الحيوية في العمل. وهي تعبر عن المستويات المرتفعة من الطاقة والمرونة الذهنية، لدى الفرد أثناء العمل، والرغبة في استثمار جهده الشخصي في عمله، والمثابرة في مواجهة الصعاب مرزوق ، ٢٠١٣ ، (٣) ، ويتفق معهم (الخشاب ، ٢٠١٧ : ٣٥) في التعريف بأن الحماس / الحيوية هي المستويات العالية من الطاقة والنشاط والمرونة أثناء العمل حسب ما أشار إليه (chaufeli and

(Bakker, 2003) أن العامل الذي يشعر بالارتباط في عمله ستولد لديه طاقة كامنة في مواجهة مصاعب العمل وتجاوزها، بحيث لا يشعر بأي معاناة أو تعب بالرغم من ظروف العمل القاسية وعلى العكس فإن العامل الذي يشعر بغربة وظيفته سيعاني معاناة كبيرة، ومشقة عالية من أبسط المهام التي يؤديها وذلك بسبب عدم ارتباطه مع العمل.

ويعتبر (Hobfoll, 1989, 694) أن الحيوية مرتبطة بالطاقة الفردية التي تتمثل بالطاقة الفردية والمعرفية والعاطفية والبدنية، وتتفاعل فيما بينها وتؤثر بعضها ببعض.

2- الإخلاص/التفاني:

عرفه (Schaufeli, 2002) بأنه الشعور بأهمية الفرد بالعمل، والفخر والكبرياء والتحدي. ويشير إلى اهتمام الفرد القوي بعمله، وإحساسه بقيمته وأهميته، والشعور بالحماس، والإلهام، والفخر والتحدي عند ممارسة عمله (مرزوق، ٢٠١٣، ٤). يرى (البردان، ٢٠١٧) بأن التفاني/الإخلاص هو احتواء وميض الشخص بشكل قوي في عوله، يكون لديه الإحساس بالقيمة، والأهمية، والحماسة، والإلهام، والفخر والتحدي عند ممارسة هذا العمل حيث يعرفه الخشاب، ٢٠١٧ (٣٥) بأنه الارتباط العالي والتوجه الشعوري أثناء العمل. وصف (Schaufeli, 2013) التفاني/الإخلاص بأن العامل المتفاني يكون ذا إحساس كبير بالمسؤولية والحماسة الكبير لإنجاز وظيفته، مع الشعور بالفخر والاعتزاز بأنه موظف نموذجي يحتذى به ويكون قدوة للموظفين الآخرين، بسبب مستوى أدائه العالي وإخلاصه في أداء عمله يرى (الكردى، ٢٠١٦، 12) إن وجود التفاني / الإخلاص في العاملين يميزهم عن غيرهم في عملهم إذ يكتسبون الخبرات بشكل كبير ويكونوا ملهمين لغيرهم من العاملين يكونوا متحمسين و فخورين بعملهم، أن إخلاص العامل في العمل، دون أن ينتظر مكافئة على العمل الذي يقوم به، فإن هذا يدل على أن العامل يضع المصلحة العامة فوق مصلحته الشخصية.

الإخلاص والتفاني في سياق الارتباط بالعمل يعبران عن مدى التزام الموظف وتفانيه في أداء مهامه والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة. إليك شرحاً لكل من هذه الجوانب:

- الاخلاص:

- يشير الاخلاص إلى ولاء الموظف لمنظمته والتزامه بقيمها وأهدافها.
- يعمل الموظف المخلص على تحقيق مصالح المنظمة ويتبنى قيمها وثقافتها.
- يتمثل الاخلاص في الاستقامة في أداء المهام والمسؤوليات بنزاهة وإخلاص وتقان.

- التفاني:

- يعبر التفاني عن حماسة الموظف وتفانيه في أداء عمله بكل دقة واهتمام.
- يظهر التفاني عندما يكون الموظف ملتزماً بتحقيق النتائج الإيجابية والتميز في أداء مهامه.
- يعتبر التفاني عاملاً محفزاً يساهم في تعزيز الارتباط بالعمل وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

بشكل عام، الاخلاص والتفاني يعتبران عنصرين أساسيين في بناء علاقة قوية ومستدامة بين الموظف وعمله والمنظمة. وتساهم هذه الجوانب في تحقيق الأداء المتميز وبناء بيئة عمل إيجابية تعزز الرضا والانخراط لدى الموظفين.

3- الانغماس/ الاستغراق:

يتعلق بغمور، وسعادة، وتركيز عالي للفرد بعمله. (Maslash et al, 2001) وعرفه (Schaufeli, 2002) بأنها "حالة يكون فيها العامل مستغرق في عمل واحدة، والوقت يمر بسرعة في العمل، ولا يستطيع العامل فصل تفكيره عن هذا العمل، حيث يستمر بالتفكير بالعمل الذي سوف يفعله حتى بعد انتهاء وقت الدوام. أما (De Lacy, 2009, 9-39) يؤكد: " أن الأفراد المستغرقين عملياً يكونون أكثر اهتماماً بمستقبل المؤسسة، فضلاً عن رغبتهم في استثمار جهودهم بشكل طوعي لتحقيق الأهداف وضمان نجاح المؤسسة أما (Merkhan et al, 2017) (Simpson, 2009) فيعرفه على أنه: "ارتباط الأفراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم". ويرى (Sakovska, 2012, 14) بأن الاستغراق هو تركيبة من المكونات السلوكية والشعورية والإدراكية مرتبطة بأداء الدور للأفراد العاملين". يعبر عن درجة انهماك الفرد في عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو عزل نفسه في العمل (مرزوق، ٢٠١٣).

الانغماس والاستغراق في سياق الارتباط بالعمل يعبران عن مدى التفاعل العاطفي والاندفاع الشديد الذي يظهره الموظف تجاه عمله ومهامه. إليك شرحاً لكل من هذه الجوانب:

- الانغماس:

- يشير الانغماس إلى الاندماج العميق والكامل في مهام العمل والانخراط الشديد فيها.
- الموظف الذي يظهر الانغماس يكون مهتمًا بشكل كبير بالتفاصيل والمسائل المتعلقة بعمله، وقد ينغمس في العمل لدرجة أنه يغفل بعض الجوانب الأخرى من حياته.

- الاستغراق:

- يشير الاستغراق إلى الانغماس المفرط أو الزائد في العمل إلى درجة التعب المفرط أو الإرهاق الناتج عن العمل المستمر بدون توازن.
- يمكن أن يكون الاستغراق نتيجة للانغماس الشديد في العمل دون مراعاة الحاجة إلى الاستراحة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

من الجدير بالذكر أن الانغماس الإيجابي يمكن أن يكون مفيدًا للإنتاجية والتفوق في العمل، ولكن الاستغراق الذي يتسبب في الإرهاق ونقص الاسترخاء قد يؤدي إلى مشاكل صحية ونفسية. لذا، يجب على الموظفين أن يسعوا إلى تحقيق توازن صحي بين الانغماس في العمل والحفاظ على الصحة النفسية والاجتماعية في حياتهم الشخصية.

المبحث الرابع: مراجعة الدراسات السابقة

1/4/2 دراسات سابقة تتعلق رأس المال النفسي:

- دراسة (محمد، 2017):

هدفت الدراسة الى تحليل العلاقة بين راس المال النفسى والأداء الوظيفى 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 راس المال النفسى والأداء الوظيفى للعاملين وأشارت الى ان الثقة بالنفس لدى العاملين تجعلهم يتفاعلون مع المهمة المحددة ويكملون تلك المهمة بنجاح من خلال فريق عمل متكامل ومتماسك 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 (الرأس 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 بالاضافة الى توفير استقلالية في اتخاذ القرار للموظف في إطار عمله.

2/4/2 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 وأداءهم، 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 (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 (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 كبيرًا. 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.

3/2/4 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 ومرووسية بوصفة متغيرا مستقلا متعدد الابعاد . والارتباط الوظيفى بوصفة 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 الوظيفى 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 الوظيفى.

- دراسة الزهرانى (2020) :

هدفت الدراسة الى معرفة درجة توافر ابعاد الارتباط الوظيفى لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات ، وتعرف الفروق بين المتوسطات وفقا لمتغيرات الدرجة العلمية ، والخبرة ، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفى ، تالفت 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 الوظيفى لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات قد كان متوسطا وقد جاء الابعاد وفقا للترتيب التالى بد (الاستغراق ، التفانى ، الحيوية . وجود فرق دال احصائيات الارتباط الوظيفى 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 الوظيفى.

4/4/2 دراسات سابقة تتعلق بالعلاقة بين متغيرات الدراسة:

1/4/4/2 دراسات سابقة تتعلق بالعلاقة بين رأس المال النفسى والارتباط الوظيفى:

- دراسة (المنسي، 2018):

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروؤسيه بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، ورأس المال النفسى بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفى لدى هيئة التمريض فى 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 ومروؤسيه، 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 ومروؤسيه، والارتباط الوظيفي، إذ اتضح أنه في ظل وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى هيئة التمريض يزداد أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروؤسيه 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 والحيزة، 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 بتفعيل 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.

2/4/4/2 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 إلى 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 إلى اقتراح إطاراً يربط بين الارتباط الوظيفي والروحانية في مكان العمل والقيادة الأخلاقية، بالاعتماد على نظرية

تقرير المصير SDT التي تقدم الروحانية في مكان العمل كمحكم 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 التدريسين 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.

3/4/4/2 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 على 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 إختبار 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.

4/4/4/2 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.

الفصل الثالث

الطريقة الاجراءات (المنهجية)

ويشتمل على:

1/3 منهج البحث:

2/3 مجتمع وعينة البحث:

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

4/3 وسائل جمع بيانات الدراسة:

5/3 المعاجات الاحصائية المقترحة:

6/3 خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

الفصل الثالث: الطريقة الاجراءات (المنهجية)

1/3 منهج البحث:

يعتمد البحث المنهج التجريبي 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. ثم قياس متغيرات الدراسة الميدانية واختبار فرضيات البحث والتساؤلات الرئيسية والفرعية.

2/3 مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين (المدرسين والإداريين) مدارس التعليم الثانوي الحكومي بشرق جدة، سواء من الإدارة العليا والإدارة المتوسطة والإدارة الدنيا والعاملين غير الإداريين، وبالتالي يصعب دراسة حصر شامل للمجتمع، فبالإضافة يقوم الباحث بسحب عينة عشوائية طبقية تمثيلاً لكافة المستويات الإدارية بمجتمع الدراسة (الإدارة العليا والإدارة المتوسطة والإدارة الدنيا والعاملين غير الإداريين) مدارس التعليم الثانوي الحكومي 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]

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

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على مدارس التعليم الثانوي الحكومي بجدة بالمملكة العربية السعودية .

- الحدود الزمانية: عامي 2024 / 2025م

- الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من القوى العاملة في مدارس التعليم الثانوي الحكومي بجدة من الإدارة العليا والإدارة المتوسطة والإدارة الدنيا والعاملين غير الإداريين.

4/3 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 الثانوي الحكومي 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.

5/3 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، وللاجابة على تساؤلات الدراسة، وقياس العلاقة الارتباطية باستخدام مصفوفة الارتباط، وكذلك لاختبار فروض الدراسة باستخدام المعادلة الهيكلية باستخدام برنامج Amos V.26 لبيان الأثر المباشر لأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع، والأثر غير المباشر حالة وجود المتغير الوسيط في العلاقة .

6/3 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: الطريقة والاحراءات (المنهجية).
الفصل الرابع: نتائج اختبار فروض البحث.
الفصل الخامس: خاتمة البحث.
المستخلص والتوصيات.
المراجع.
الملاحق.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ابراهيم، مني محمد سيد، (2010)، نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، مجلة التجارة والتمويل، العدد (2)، كلية التجارة -جامعة طنطا.
- أبوليفة، سناء مصطفى محمد (٢٠١٩) العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة، المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٣٩ (٤) ٢٠٩-٢٤٥
- جمال، عوض محمد، (2016)، تأثير رأس المال النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام، بمحافظة الدهقلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- 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.
- حسن، فاطمة محمد مهدي، (2015)، إدارة رأس المال النفسي كمدخل إداري لتطوير الأداء التنظيمي دراسة ميدانية بالتطبيق على المستشفيات الجامعية في محافظتي القاهرة والإسماعيلية <https://search.mandumah.com/Record/753925>
- حمزة حسني، ناصر، محمد سعود، جرادات (2020) "رأس المال الاجتماعي واثره علي الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية" - كلية الدراسات العليا - جامعة القدس.
- دغيم، جيهان، (2021)، "دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل: دراسة ميدانية على قطاع البريد بمحافظة القاهرة والجيزة". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية. 2.2 581-625.

- الدليمي ،كمال كاظم طاهر (2013) "رأس المال النفسي واثره في الاستغراق الوظيفي "دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية جامعة المثنى .مجلة المثنى الإدارية والاقتصادية، المجلد (3)، العدد(6).
- رضوان، طارق رضوان محمد، مارس(2018) "أثر رأس المال النفسي في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية" دراسة تطبيقية ، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة جامعة ا، ع ١، طنط ص 23.
- زناتي ،محمد ربيع، اكتوبر (2018) "أثر رأس المال النفسي في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي" دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضراب المصرية بمحافظة الغربية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة جامعة الزقازيق، مجلد ٤٠، ص 252٢٣٧-.
- الزهراني، نسرين 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)127-153.
- الزهراني، بندر سعيد احمد العلم(2021) "الفروق في مستوي الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء راس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية"، جامعة عين شمس - مركز الارشاد النفسي.
- الزيايدي، مها عادل رمضان (٢٠٢٢) اثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جروب"، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٤٢(١): ٦٥-١.
- عتريس، محمد عتريس(2020) " نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الاصلية والرضا الوظيفي" لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية - كلية التربية - جامعة الزقازيق ص 91 - 103.
- 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 ,

- 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، 3(8) ، 267-316.
- على، محمد على اسماعيل & شمعه، رانيه عبد المنعم & محمد، هدير هلال (2023). دور رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية .مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية. 34-1، 3(2) ،
- العنزي، سعد علي حمود ، إبراهيم خليل إبراهيم(2012) "راس المال النفسي الإيجابي ، منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير " مجلة العلوم الاقتصادية ، المجلد 18، العدد 65 ص 25-27.
- الغرابلي، زينب إسماعيل إبراهيم (2020) "دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الكاريزمية والاستغراق الوظيفي "مجلة الدراسات التجارية المعاصرة - جامعة كفر الشيخ - كلية التجارة.
- الكرداوي، مصطفى محمد، (2013)، أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، مجلة الادارة العامة، المجلد ٣٥، العدد 3.
- الكعبي، سهام مطشر(2018) "راس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات" لدي منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين جامعة بغداد -مركز دراسات المرأة.
- متولي، فكري لطيف (2021) "رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية" لدي معلمي التربية الخاصة مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة جامعة بني سويف.
- محمد، الكرداوي مصطفى،(2017)، أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، مجلة الادارة العامة، المجلد 35، العدد 3

- محمد، علا عبدالرحمن (2021) "رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحتراق النفسي" لدى المعلمات بالروضة - جامعة أسيوط مج: دراسات في الطفولة العدد 16 ص 101-120 .
- 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.
- المغربي، عبد الحميد. (2012م)، أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، 26 (3).
- المنسي، محمود عبد العزيز (2018): أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروءية على الارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية. مجلد (55) العدد (2) ، 1-44.
- المنسي & محمود عبد العزيز . (2018). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروءية 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 ,
- النجار، محمد صابر صلاح (2017) "الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي " دراسة تطبيقية علي العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ الناشر المجلة المصرية للدراسات التجارية جامعة المنصورة -كلية التجارة ص 101-120
- نوح، منتصر مصطفى & خليفة، محمد عبد العزيز & شمس، أمل عبد الفتاح (٢٠١٩)، أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال الفكري : دراسة مقارنة بين عينة من العاملين بالمعاهد الحكومية والمعاهد الخاصة بالقاهرة الكبرى، مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، مجلد 47، الجزء الاول، ديسمبر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Ali, N., & Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistan
- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Abbasi, A., Baradari, F., Sheghariji, H. and Shahreki, J. (2020). "Impact of Organizational Justice on Workplace Deviance with Mediating Effect of Job Satisfaction in SMEs of Malaysia", *European Journal of Business and Management*, 12(17): 52-63.
- Acheampong, A., Agyapong, K. and Kumah, A. (2015). "The links between workplace spirituality, job involvement and workplace deviance", *International Journal of Management, IT and Engineering*, 5(6): 45-59.
- Adeoti, M. O., Shamsudin, F. M. and Wan, C. Y. (2017). "Effects of occupational stress and workplace spirituality on workplace deviance in academia: A conceptual paper", *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(9): 100-106.
- Adnan, N., Bhatti, O. K., & Farooq, W. (2020). Relating ethical leadership with work engagement: How workplace spirituality mediates?. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1739494.
- 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.
- Astakoni, I. M. P., Sariyani, 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.
- 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
- Avey, James B, Richard, Rebecca, Luthans, Fred , Mhate, Ketan (2011), *Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee*

attitudes, behaviors, and performance, Human Resource Development Quarterly, volume 22, issue 2.

- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology* 23-34.
- 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.
- Bennett, R. J. and Robinson, S. L. (2000). "Development of a measure of workplace deviance", *Journal of applied psychology*, 85(3): 349-360.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety science*, 74, 27- 36.
- Bhatti, O. K., Alam, M. A., Hassan, A. and Sulaiman, M. (2016). "Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance". *Humanomics*, 32(4): 405-417.
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- 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.
- Çavuş, Mustafa Fedai & Gökçen, Ayşe (2015), Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 5, NO3.
- Chen Z.X & Lim Lu,. (2012), "Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16 No. 7.
- Chen, C. T. and King, B. (2018). "Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35: 1-8.

- Chung, Y.W. and Yang, J.Y. (2017). "The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors", *Baltic Journal of Management*, 12 (2): 255-270. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2016-0130>.
- 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.
- counterproductive behaviors created equal?", *Journal of vocational behavior*, 68(3): 446-460.
- Daniel, J. L. (2015). "Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US", *Management Research Review*, 38 (1): 29-43.
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J. and Heller, D. (2012). "Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat", *Journal of Management*, 38(6): 1788-1811,
- Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2003). "Toward a science of workplace spirituality", in Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (Eds),
- Goswami, M., & Goswami, A. K. (2023). A comprehensive examination of psychological capital research using bibliometric, TCCM and content analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 30(5), 1588-1622.
- Gupta, M., Kumar, V. and Singh, M. (2014). "Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India)", *Journal of business ethics*, 122(1): 79-88.
- Haddoud, M. Y., Nowiński, W., Laouiti, R., & Onjewu, A. K. E. (2024). Entrepreneurial implementation intention: The role of psychological capital and entrepreneurship education. *The International Journal of Management Education*, 22(2), 100982.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S. and Li, J. J. (2020). "Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 86:1-11.
- *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M. E. Sharpe, Armonk, NY, pp. 3-28.
- Hashish, E. A. A. (2020). "Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance". *Nursing ethics*, 27(1): 273-288.
- 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.

- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440.
- Karanika-Murray, M., et al. (2015), Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- 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.
- 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.
- Luthans, F. Youssef ,C.,M.,(2014), Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People For Competitive Advantage *Organizational Dynamics*, Vol33, No.2.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541- 572.
- 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, p p 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2015). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, VOL. 1, NO.4.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- Manish Gupta, Musarrat Shaheen & Manoj Das (2019) Engaging employees for quality of life: mediation by psychological capital, *The Service Industries Journal*, 39:5-6, 403-419,

- 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.
- Marasi, S., Bennett, R. J. and Budden, H. (2018). "The structure of an organization: Does it influence workplace deviance and Its' dimensions? And to what extent?", *Journal of Managerial Issues*, 30(1): 8-27.
- Martin, Angela, Donohue, Wayne, Dawkins, Sarah,(2011), Psychological Capital at the individual and team level: Implication for job satisfaction and turnover intentions of emergency services volunteers. *Proceeding of the 25 th Australian & New Zealand Academy of management Conference*.
- Mehar, M. R., Asif, M. and Hassan, A. (2018). "Impact of workplace deviance behaviors on turnover intention of employees in Pakistan", *Edelweiss Applied Science and Technology*, 1(1): 169-175.
- 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.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment". *Journal of organizational change management*, 16 (4): 426-447.
- Mortazavi, S., Shalbaf Yazdi, S. V., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary contemporary research in business*, 4 journal of.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Oktavia, V. and Sulastri, S. (2022). "The influence of ethical climate on workplace deviant behavior with workplace sprituality as a mediation", *Human Resource Management Studies*, 2 (2): 1-29. <https://doi.org/10.24036/hrms.v2i2.88>.
- Pawar, B.S. (2009), "Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction. effects", *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8): 759-777.

- Petchsawang, P. and Duchon, D. (2009). "Measuring workplace spirituality in an Asian context", *Human resource development international*, 12(4): 459-468.
- Poon, C.M. and Luthans, F. (2013), "Positive psychological capital in the workplace: where we are and where we need to go", *Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward*, Oxford University Press, New York, NY.
- Quisenberry, C.M. (2015), "Positive psychological capital in the workplace: where we are and where we need to go", *Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward*, Oxford University Press, New York, NY.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.
- Rosid, A., Najmudin, N. and Suwanto, S. (2020). "The mediating role of job satisfaction on the relationship of workplace spirituality and organizational justice on workplace deviance behavior", In *Proceedings of the 2nd International Conference of Business, Accounting and Economics, ICBAE*, Purwokerto, Indonesia.
- 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.
- Shaheen, A. and Ghayas, M.M. (2022). "Workplace Spirituality, Emotions, and Deviant Workplace Behavior", *Reviews of Management Sciences*, 4(1):181-191.
- Shay Tzafir, D. E. P., et al. (2015), Job resources and employee engagement: a cross-national study. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 610-626.
- Shrestha, A. K. and Jena, L. K. (2021). "Interactive effects of workplace spirituality and psychological capital on employee negativity", *Management and Labour Studies*, 46(1): 59-77.
- Slatten, T., Mehmetoglu, M., (2011), Antecedents and effects of engaged frontline employees, A study from the hospitality industry., *Managing Service Quality*, Vol. 21, No. 1, pp. 88-107.

- Tang, J. J. (2020). Psychological capital and entrepreneurship sustainability. *Frontiers in Psychology*, 11, 866.
- Tsai, H.Y. 2021. "Role of psychological ownership in job crafting, work engagement, and counterproductive behavior", *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(4):366-376.
- Tsai, H.Y., (2022). "Exploring missing links between ethical leadership and multidimensional work behavior: the mediating role of multidimensional psychological ownership", *Ethics & Behavior*, 32:8, 729-739.
- Tutar, H. and Oruc, E., 2020. "Examining the effect of personality traits on workplace spirituality", *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (5):1005-1017.
- Vij, P., Suri, S. and Singh, S. (2013). "Transformational Leadership, Employee Engagement And Performance: Mediating Effect Of Psychological Ownership". *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(3):57-64.
- Walia, K and Nishtha. (2018), "The Relationship Between Employee Wellbeing and Spirituality at Workplace", *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(3): 28-44.
- Xu, J., Liu, Y., & Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: The roles of employee psychological capital and team collectivism. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 969-985.
- Yang, F. H. and Huang, M. L. (2022). "Hospitality employees' spirituality and deviance in the workplace: Person-organization fit as a mediator", *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(3): 40-51.
- Yusof, J., Yaacob, H.F. and Rahman, S.A.A. (2018). "The relationship of workplace spirituality on organizational citizenship behavior", *Sains Humanika*, 10(2): 31-39.
- 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.
- Zamahani, M. and Rezaei, F., 2014. "The impact of managers self-awareness, positivity and psychological ownership on organizational

citizenship behavior", *International Review of Management and Business Research*, 3(3): 1355-1368.

- 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.

ملحق الدراسة (الدراسة الاستكشافية):

جدول رقم (1/1)

نتائج الدراسة الاستطلاعية الميدانية

لاحدى مدارس التعليم الثانوي بشرق جده بالمملكة العربية السعودية

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.