

أطروحة دكتوراة الإدارة

**"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**

بحث مقدم لنيل درجة دكتوراة الفلسفة في الادارة

اسم الباحث : سعيد أحمد القحطاني  
الرقم الاكاديمي : 233001695  
الكلية : كلية الادارة

## الفصل الثالث

### الطريقة والاجراءات (المنهجية)

#### مقدمة :

يُعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، إذ يمثل الجانب التطبيقي الذي يترجم الإطار النظري والمفاهيمي إلى خطوات منهجية وإجرائية دقيقة تُمكن الباحث من اختبار فرضياته والتحقق من مدى صدقها وواقعيتها. فبعد استعراض الأسس النظرية والمفاهيمية للمتغيرات الرئيسة في الفصول السابقة، يأتي هذا الفصل ليُبين الكيفية التي تم من خلالها تنفيذ الدراسة ميدانياً، والأسلوب العلمي المتبع في جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة محل البحث.

يتناول هذا الفصل المنهجية التي اعتمدها الباحث في معالجة مشكلة الدراسة، من خلال تحديد نوع المنهج المستخدم (الاستنباطي والاستقرائي)، وتوضيح مجتمع الدراسة وعينتها، وبيان أدوات جمع البيانات وكيفية تصميمها والتحقق من صدقها وثباتها. كما يستعرض الفصل خطوات تنفيذ الدراسة الميدانية، والإجراءات الإحصائية التي استخدمها الباحث في تحليل البيانات، مثل التحليل الوصفي، ومعاملات الارتباط، والانحدار البسيط والمتعدد، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V.26).

ويهدف هذا الفصل إلى بيان الأسس العلمية التي استندت إليها الدراسة في بناء نموذجها المفاهيمي، واختبار العلاقة بين متغيراتها الرئيسة المتمثلة في رأس المال النفسي باعتباره المتغير المستقل، والارتباط الوظيفي بوصفه المتغير التابع، مع التطرق إلى المتغيرات الوسيطة مثل الروحانية في مكان العمل. كما يسعى إلى توضيح الخطوات الميدانية التي تم اتباعها لضمان مصداقية النتائج ودقتها، بما يسهم في تقديم

رؤية تطبيقية يمكن البناء عليها مستقبلاً لتطوير بيئة العمل في مدارس التعليم بشرق جدة.

### 1/3 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.

### 2/3 مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمدارس التعليم بشرق جدة، سواء من الإدارة العليا والإدارة المتوسطة والإدارة الدنيا والعاملين غير الإداريين (المدرسين)، وبالتالي يصعب دراسة حصر شامل للمجتمع، فبالإضافة يقوم الباحث بسحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة العاملين بمدارس التعليم بشرق جدة، وبناءً على معادلة تحديد حجم العينة الإحصائية ( Yamane Formula)، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (360) فرداً تقريباً، وهو حجم كافٍ لتمثيل المجتمع الأصلي بدرجة ثقة (95%) وهامش خطأ (5%). ويمكن التوصل إلى حجم العينة من مجتمع الدراسة وفق ما يلي:

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

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

Where:

$Z = 1.96$  [standard scores],

$e = 0.05$  [error],  
 $\sigma = 0.5$  [SD],  
 $N = 5648$  [population],  
 $n = 360$  [sample]

### 3/3 بناء أدوات جمع البيانات:

#### - 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.

### 4/3 تحديد متغيرات الدراسة:

#### 1/4/3 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.

#### - أبعاد رأس المال النفسي:

تعد الأبعاد التي وضعها (Luthans& et al, 2017, P65) لرأس المال النفسي والتي تشمل؛ (الأمل، الثقة، المرونة، التفاؤل) وهي 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 بالمخرجات (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).

#### 2/4/3 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).

### 3/4/3 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).

### 5/3 تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة:

تم تنفيذ الدراسة وفق مجموعة من الخطوات المنهجية والعلمية المنظمة، التي هدفت إلى ضمان دقة النتائج وصدقها وثباتها، وذلك كما يلي:

- تحديد مشكلة الدراسة ومتغيراتها الرئيسة والفرعية:

بدأ الباحث بتحديد مشكلة الدراسة في ضوء الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة، والمتغيرات الرئيسية المتمثلة في رأس المال النفسي (متغير مستقل)، والارتباط الوظيفي (متغير تابع).

#### - إعداد الإطار النظري وبناء النموذج المفاهيمي للدراسة:

استخدم الباحث المنهج الاستنباطي في بناء الإطار النظري، من خلال تحليل واستعراض الدراسات العربية والأجنبية الحديثة التي تناولت المتغيرات الأربعة، بما ساعد في صياغة النموذج المفاهيمي وتحديد فرضيات الدراسة.

#### - بناء أداة الدراسة (الاستبانة):

استخدم الباحث الاستبان كأداة للدراسة بهدف التعرف على أثر رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مدارس التعليم بشرق جدة، وقد قام الباحث باختيار الاستبيان، من خلال مراجعة الدراسات المتعلقة بأهداف البحث. أعدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية، بالاعتماد على مكونات وأبعاد المتغيرات كما وردت في الأدبيات. تضمنت الأداة ثلاثة محاور رئيسة تغطي متغيرات الدراسة، مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5) لقياس استجابات أفراد العينة. وكذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة تلك المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث يتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسيين كما يلي:

- **الجزء الأول:** ويشمل أبعاد رأس المال النفسي؛ تشمل؛ (الأمل، الثقة، المرونة، التفاؤل). ويتكون من (20) فقرة:

- **الجزء الثاني:** يتعلق بالمتغير التابع؛ الارتباط الوظيفي، وهناك ثلاث أبعاد للارتباط الوظيفي حددها Kahn وهي: (الارتباط العاطفي، والارتباط السلوكي، والارتباط الإدراكي)، ويتكون من (15) فقرات.

- **الجزء الثالث:** بيانات ديموجرافية عن مفردات الدراسة؛ (النوع، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).

وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في الإدارة والقيادة التربوية للتحقق من صدق المحتوى وإجراء التعديلات اللازمة.

#### - اختبار الصدق والثبات:

أجريت دراسة استطلاعية (Pilot Study) على عينة محدودة من (30) فرداً من مجتمع الدراسة للتأكد من وضوح العبارات وسلامة البناء اللغوي والمفاهيمي للأداة، تم التحقق من الثبات الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، حيث بلغت القيم لجميع المحاور أكثر من (0.80)، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات.

#### أولاً: صدق أداة الدراسة:

إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تعطي نفس النتائج إذ ما أعيد الاختبار مرة ثانية، كما يقصد بالصدق "شمول الاستيلاء لكل الأبعاد التي تحب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون متضمنة لكل من يستخدمها، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال القيام بما يلي:

#### - الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

تم مراجعة الاستبيان بعد الانتهاء، من عدد من السادة المحكمين المتخصصين؛ وذلك للاستفادة بأرائهم، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي بشأن مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما لأهداف الدراسة، ومدى مناسبة الفقرات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير قائمة الاستقصاء. وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، واعتماد العبارة التي اتفق عليها من قبل المحكمين بنسبة تزيد عن ٨٥% .

#### - صدق البناء لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قام الباحث بالتأكد من صدق البناء الداخلي وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية المكونة من (15) مفردة خارج عينة الدراسة ولها نفس خصائص عينة الدراسة تم حساب صدق البناء الفقرات محاور الاستقصاء، حيث تم حساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة من كل محور، وبين إجمالي إجابات العينة عن جميع فقرات المحور التابعة له الفقرة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS) .

## - جمع البيانات الميدانية:

قام الباحث بتوزيع الاستبانات إلكترونياً وورقياً على عينة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من عام (2025م)، مع المتابعة المستمرة لضمان استرداد أكبر عدد ممكن من الاستبانات، وتم استبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل.

## - معالجة البيانات وتحليلها إحصائياً:

بعد ترميز الاستجابات، تم إدخالها إلى البرنامج الإحصائي SPSS V.26 ، واستخدام المعالجات التالية الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية) لوصف خصائص العينة، تحليل الارتباط (Pearson Correlation Matrix) لاختبار العلاقات بين المتغير الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار تأثير رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي والمخاطر.

## - تفسير النتائج واستخلاص التوصيات:

بعد الانتهاء من التحليل الإحصائي، تم تفسير النتائج في ضوء الأدبيات السابقة، واستخلاص الاستنتاجات والتوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تعزيز فعالية رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة.

## 6/3 المعالجات الإحصائية:

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 الانحدار الخطي البسيط، والانحدار المتعدد لبيان تأثير أبعاد المتغير المستقل رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي.

## قائمة المراجع:

- 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.
- 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
- Chen Z.X & Lim Lu,. (2012), “Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 16 No. 7.
- 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.
- 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.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. Jindal Journal of Business Research, 9(1), 27–40.
- 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.
- 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.