

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 : ٢٣٣٠٠١٦٩٥
الكلية : كلية الادارة

الفصل الرابع

تحليل الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

مقدمة:

بعد الانتهاء من الفصل الثالث الخاص بطريقة واجراءات البحث (المنهجية)، تم تجميع البيانات المطلوبة وتجهيزها للتحليل الاحصائي واختبار الفرضيات، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وهي:

- ١- اختبار الثبات (Reliability Test) باستخدام معامل (Cronbach's Alpha)
- ٢- اختبار الصدق البنائي باستخدام تحليل المكونات الأساسية (Principal Component Analysis) ويهدف إلى تحديد مدى تجانس وترابط البنود التي تقيس كل بُعد.
- ٣- الإحصاء الوصفي (يتم استخدامه لعرض المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والتوزيع الإحصائي للبيانات، والنسب التكرارية للمتغيرات الديموغرافية).
- ٤- اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov
- ٥- نموذج الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات التابعة والمستقلة (Multivariate Multiple Linear Regression) يُستخدم لتحليل التأثير المتزامن لعدة متغيرات مستقلة على أكثر من متغير تابع.
- ٦- النموذج ٤ من إجراء PROCESS يستخدم لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع عبر وسطاء متعددين.
- ٧- اختبار T-Test: يُستخدم لمقارنة الفروق بين متوسط مجموعتين مستقلتين في حالة تحقق التوزيع الطبيعي للبيانات.
- ٨- اختبار One-Way ANOVA: يُستخدم لاختبار الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر عند تحقق التوزيع الطبيعي للبيانات.

أولاً : الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة:

يمكن عرض وصفاً لخصائص مفردات عينة الدراسة: (النوع - العمر - المؤهل - الحالة الاجتماعية - المستوى الإداري - سنوات الخبرة)، وكانت نتائج الدراسة لوصف الخصائص الديموغرافية باستخدام التكرارات والنسب المئوية كما بالجدول التالي:

جدول رقم (١)

نتائج الوصف الاحصائي لخصائص عينة الدراسة الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	العوامل الأساسية	التكرار	النسبة %
النوع	أنثى	172	47.90%
	ذكر	188	52.10%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	170	47.22%
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	60	16.67%
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	60	16.67%
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	70	19.44%
المؤهل	أقل من جامعي	71	19.72%
	جامعي	171	47.50%
	أعلى من جامعي	118	32.78%
الحالة الاجتماعية	أعزب	70	19.44%
	متزوج	221	61.39%
	مطلق	69	14.17%
	أرمل		5.00%
المستوى الإداري	الإدارة الإشرافية	60	16.67%
	الإدارة الوسطى	60	16.67%
	الإدارة العليا	70	19.44%
	وظيفة غير إشرافية (مدرس)	170	47.22%
مدة الخبرة	أقل من ٥ سنوات	170	47.22%
	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	60	16.67%
	من ١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة	60	16.67%
	من ٢٥ سنة فأكثر	70	19.44%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

تفسّر نتائج الجدول الخاص بالمتغيرات الديموغرافية أن نسبة الذكور (٥٢.١%) تفوق قليلاً نسبة الإناث (٤٧.٩%)، ما يشير إلى وجود توازن نسبي بين الجنسين في عينة الدراسة. ويُعد هذا التوازن مؤشراً إيجابياً لتمثيل الآراء بشكل متكافئ بين الجنسين، مما يعزز من موضوعية النتائج وعدم تحيزها لنوع محدد. تُظهر البيانات أن الفئة العمرية الأقل من ٣٠ سنة تمثل النسبة الأكبر (٤٤.٢%)، تليها فئة من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة بنسبة (١٩.٤٤%)، ثم الفئتان من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة ومن ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة بنسبة متساوية (١٦.٦٧%) لكل منهما. هذا يشير إلى أن غالبية المشاركين ينتمون إلى الفئات العمرية الشابة، مما قد يعكس وجود طاقة شبابية عالية ومستوى تفاعل أكبر مع المتغيرات التنظيمية أو المهنية محل الدراسة. تبين أن أغلب المشاركين يحملون مؤهلاً جامعياً (٤٧.٥%)، يليهم من لديهم مؤهل أعلى من الجامعي (٣٢.٧٨%)، في حين أن الأقل تمثيلاً هم أصحاب المؤهل الأقل من الجامعي (١٩.٧٢%). ويُستنتج من ذلك أن العينة يغلب عليها الطابع الأكاديمي العالي، ما يشير إلى أن نتائج الدراسة تستند إلى آراء أفراد ذوي وعي معرفي وخبرة علمية مناسبة. تشير النتائج إلى أن الأغلبية من المتزوجين (٦١.٣٩%)، بينما بلغت نسبة العزاب (١٩.٤٤%) والمطلقين (١٤.١٧%) تقريباً نفس المستوى. هذا التوزيع يدل على أن معظم المشاركين مستقرون اجتماعياً، وهو ما قد يؤثر إيجابياً في استقرارهم الوظيفي والنفسي داخل بيئة العمل. يلاحظ أن فئة الوظائف غير الإشرافية تشكل النسبة الأكبر (٤٧.٢٢%)، بينما تتوزع باقي النسب بين الإدارة العليا (١٩.٤٤%)، والإدارة الوسطى (١٦.٦٧%)، والإدارة الإشرافية (١٦.٦٧%). وهذا يشير إلى أن العينة يغلب عليها الطابع التنفيذي، مما يتيح فهم وجهات نظر العاملين في المستويات التشغيلية أكثر من الإدارية العليا. تشير النتائج إلى أن المشاركين ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات يمثلون النسبة الأكبر (٤٤.٢٢%)، تليهم فئة ذوي الخبرة ٢٥ سنة فأكثر (١٩.٤٤%)، ثم الفئتان من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة ومن ١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة بنسبة (١٦.٦٧%) لكل منهما. وهذا يعني أن غالبية المشاركين حديثو العهد بالعمل، مما قد يعكس توجه المؤسسة نحو الكفاءات الشابة أو معدل دوران وظيفي مرتفع. تُظهر البيانات أن العينة تتسم بخصائص شابة، متعلمة، يغلب عليها الطابع التنفيذي، ومستقرة اجتماعياً. هذا التكوين الديموغرافي يمنح الدراسة تنوعاً وتوازناً معقولاً، إلا أنه يشير أيضاً إلى ضرورة مراعاة الفروق في الخبرة والإدارة عند تفسير النتائج النهائية.

ثانياً : التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

- نتائج الوصف الاحصائي لفقرات أبعاد رأس المال النفسي:

يتضح من خلال الجدول التالي نتائج الوصف الاحصائي لمدى ادراك مفردات عينة الدراسة لفقرات متغيرات الدراسة.

جدول رقم (٢)

نتائج الوصف الاحصائي لأبعاد رأس المال النفسي

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات أداة الدراسة
				الكفاءة الذاتية
موافق	٢	1.0893	3.606	أتمتع بالثقة في قدراتي على إنجاز مهام عملي بنجاح
محايد	٤	1.0842	3.242	أستطيع التعامل مع التحديات الصعبة في العمل بكفاءة
موافق	٣	1.0476	3.425	أشعر بالقدرة على حل المشكلات التي تواجهني في عملي
محايد	٥	1.1777	3.011	أثق في مهاراتي وقدراتي الفنية والمهنية
موافق	١	1.0660	3.825	عندما أواجه صعوبة ما، أشعر بأنني قادر على التغلب عليها
				التفاؤل
موافق	١	.9893	3.836	أتطلع بتفاؤل لمستقبلي الوظيفي
موافق	٣	.9272	3.719	أعتقد أن الأمور ستسير نحو الأفضل في عملي
موافق	٤	1.0455	3.708	أرى الجانب الإيجابي حتى في الظروف الصعبة
موافق	٢	1.0476	3.789	أنا متفائل بشأن تحقيق أهدافي المهنية
موافق	٥	1.1108	3.512	أؤمن بأن الجهد والعمل الجاد يؤديان إلى النجاح
				الأمل
موافق	١	1.0909	3.453	لدي أهداف واضحة أسعى لتحقيقها في عملي
محايد	٤	1.3442	3.161	أستطيع تحديد طرق متعددة لتحقيق أهدافي الوظيفية
محايد	٥	1.2444	3.150	أشعر بقوة الإرادة والعزيمة لتحقيق طموحاتي
موافق	٢	1.0981	3.444	عندما تفشل طريقة ما، أبحث عن بدائل أخرى
محايد	٣	1.3198	3.228	لدي رؤية واضحة عن مساري الوظيفي المستقبلي
				المرونة
محايد	٣	1.1445	3.278	أستطيع التكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل
محايد	٥	1.1569	3.036	عندما أواجه فشلاً، أستطيع الانتقال للأمام والتعلم منه
محايد	٤	1.1405	3.202	أتمتع بالقدرة على الاستمرار رغم الضغوط والتحديات
محايد	٢	1.2317	3.281	أشعر بأنني قوي نفسياً وقادر على تحمل الصعاب
موافق	١	1.0889	3.419	أحتفظ بإيجابيتي حتى في أصعب الظروف

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

يتضح من نتائج الجدول السابق، تراوحت المتوسطات الكلية لأبعاد رأس المال النفسي بين (٣.٨ - ٣.٠)، ما يعكس إدراكاً متوسطاً إلى مرتفع لدى أفراد العينة لمدى ممارسة القادة لهذه الأبعاد. أعلى الأبعاد كان التفاؤل، يليه الكفاءة الذاتية، ثم الأمل، وأخيراً المرونة. وهذا يشير إلى أن القادة في بيئة الدراسة يركزون على تطوير العاملين ومتابعة الأداء أكثر من منحهم صلاحيات الاستقلال الذاتي، أي أنهم يتبعون أسلوب رأس المال النفسي الموجهة نحو التفاؤل والمراقبة أكثر من المرونة الكامل.

- نتائج الوصف الاحصائي لفقرات أبعاد روحانية مكان العمل:

يتضح من خلال الجدول التالي نتائج الوصف الاحصائي لمدى ادراك مفردات عينة الدراسة لفقرات متغيرات الدراسة.

جدول رقم (٣)

نتائج الوصف الاحصائي لأبعاد روحانية مكان العمل

فقرات الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
العمل الهادف				
أشعر أن عملي له معنى وأهمية كبيرة	3.369	1.1244	٤	محايد
أعتقد أن وظيفتي تساهم في تحقيق هدف أسمى	3.514	1.1368	٢	موافق
أشعر بالرضا عندما أعلم أن عملي يفيد الآخرين	3.386	1.1627	٣	محايد
أرى أن عملي يتماشى مع قيمى الشخصية	3.331	1.1438	٥	محايد
أشعر بالفخر عند إنجازي لمهامي الوظيفية	3.550	1.0958	١	موافق
الشعور بالانتماء إلى الجماعة				
أشعر بأنني جزء من مجتمع عمل متماسك	3.394	1.1295	٤	محايد
أتمتع بعلاقات قوية وودية مع زملائي في العمل	3.411	1.1334	٢	موافق
أشعر بالدعم والمساندة من فريقى	3.408	1.1233	٣	موافق
يمكنني الثقة بزملائي والاعتماد عليهم	3.461	1.1114	١	موافق
أشعر بالانتماء والولاء تجاه مؤسستى	3.333	1.1295	٥	محايد
التوافق مع قيم المنظمة				
تتماشى قيم مؤسستى مع قيمى الشخصية	3.411	1.1625	١	موافق
أؤمن بالرؤية والرسالة التي تسعى إليها مؤسستى	2.869	1.2894	٤	محايد
أشعر أن قيادة المؤسسة تسير بنزاهة وأمانة	2.867	1.2927	٥	محايد
أنا فخور بتمثيل قيم وأخلاقيات مؤسستى	2.922	1.2621	٣	محايد
توجد قيم أخلاقية قوية في بيئة عملي	2.931	1.3531	٢	محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

من خلال تحليل الأبعاد الثلاثة، يتبين أن مستوى روحانية مكان العمل لدى أفراد العينة يتراوح بين المتوسط إلى المتوسط المرتفع، حيث جاء العمل الهادف في المرتبة الأولى، يليه ، ثم الشعور بالانتماء إلى الجماعة، وأخيراً التوافق مع قيم المنظمة التي كانت الأدنى. تشير هذه النتائج إلى أن المشاركين يمتلكون قدرات اجتماعية وشخصية جيدة في التواصل والتعبير الإيجابي، إلا أن قدرتهم على التحكم في الانفعالات والتعامل مع الضغوط تحتاج إلى تطوير أكبر. وبذلك، فإن بيئة العمل المدروسة تمتلك قاعدة جيدة من روحانية مكان العمل يمكن تعزيزها عبر برامج تدريبية تركز على التوازن الانفعالي وإدارة التوتر.

- نتائج الوصف الاحصائي لفقرات أبعاد الارتباط الوظيفي:

يتضح من خلال الجدول التالي نتائج الوصف الاحصائي لمدى ادراك مفردات عينة الدراسة لفقرات متغيرات الدراسة.

جدول رقم (٤) نتائج الوصف الاحصائي لأبعاد الارتباط الوظيفي

فقرات الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الحماس/الحيوية				
أشعر بالطاقة والحماس عند ذهابي للعمل	3.453	1.1816	٥	موافق
أتمتع بحيوية عالية ونشاط في أداء عملي	3.547	1.1211	٣	موافق
أشعر برغبة قوية في إنجاز مهامي بجودة عالية	3.617	1.1431	٢	موافق
أستيقظ صباحاً وأنا متحمس للعمل	3.708	1.0949	١	موافق
أشعر بالنشاط والحيوية طوال يوم العمل	3.528	1.1365	٤	موافق
الإخلاص/التفاني				
أنا ملتزم بشكل عميق بعملتي ومؤسستي	3.528	1.1092	٤	موافق
أشعر بمسؤولية عالية تجاه نتائج عملي	3.747	1.0529	١	موافق
أسعى دائماً لتقديم أفضل ما لدي في العمل	3.497	1.1611	٥	موافق
أشعر بالفخر العميق تجاه إنجازاتي في العمل	3.589	1.1432	٣	موافق
عملي يمثل جزءاً مهماً من هويتي	3.611	1.0759	٢	موافق
الانغماس/الاستغراق				
أشعر بالاستغراق الكامل عندما أعمل	3.586	1.1746	١	موافق
أنسى الوقت عندما أكون منشغلاً بعملتي	3.272	1.1385	٥	محايد
أشعر بحالة من "التدفق" (الاستغراق الكامل) في العمل	3.394	1.0970	٣	محايد
أركز بشكل كامل على مهامي أثناء العمل	3.581	1.2031	٢	موافق
يصعب عليّ مغادرة العمل عندما أكون مشغول جداً	3.289	1.0944	٤	محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

تشير النتائج إلى أن متوسطات أبعاد الارتباط الوظيفي تراوحت بين (٣.١٣ - ٣.٧٥)، وهو ما يعكس مستوى إدراك متوسط إلى مرتفع لدى أفراد العينة. ويأتي ترتيب الأبعاد من حيث الأهمية كما يلي: الإخلاص/التفاني (الأعلى)، الحماس/الحيوية. وتدل هذه النتائج على أن المشاركين يمارسون عملية اتخاذ القرار بطريقة منهجية قائمة على المشاركة والتحليل العلمي، إلا أن هناك حاجة لتعزيز توافر المعلومات وتقليل الضغوط التنظيمية لرفع مستوى التأكد والثقة أثناء اتخاذ القرار. كما توضح البيانات أن جودة القرار تتحسن كلما زاد الاعتماد على الأدوات التحليلية والتفكير الجماعي، وقلّ تأثير العوامل الشخصية أو الانفعالية.

ثالثاً : اختبار الصدق وثبات أداة الدراسة:

اختبار الثبات (Reliability Test) :

تم قياس معامل ثبات أداة الاستبيان من خلال معامل الثبات (Cronbach's Alpha) وكانت النتائج كما تظهر بالجدول التالي:

جدول رقم (٥)

نتائج اختبار معامل الثبات

اسم المتغير	عدد الفقرات	معامل الثبات
رأس المال النفسي	20	0.92
الكفاءة الذاتية	5	0.78
التفاؤل	5	0.79
الأمل	5	0.84
المرونة	5	0.74
روحانية مكان العمل	25	0.97
العمل الهادف	5	0.86
الشعور بالانتماء إلى الجماعة	5	0.89
التوافق مع قيم المنظمة	5	0.89
الارتباط الوظيفي	20	0.96
الحماس/الحيوية	5	0.91
الإخلاص/التفاني	5	0.87
الانغماس/الاستغراق	5	0.87

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

تبين من نتائج الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات جميعها أكبر من ٠.٧ وهذا يعكس مدى موثوقية الأدوات المستخدمة في قياس الأبعاد المختلفة. حيث يتراوح هذا المعامل بين ٠ و ١، وكلما اقتربت القيمة من ١، كان ذلك مؤشرًا على أن الأداة تتمتع باتساق داخلي جيد، أي أنها تقيس المفهوم ذاته بشكل دقيق. في هذه الحالة، وتراوح القيم بين ٠.٧٤ و ٠.٩٧، مما يدل على أن الأداة المستخدمة في القياس تتمتع بموثوقية جيدة، حيث تعد القيم التي تتجاوز ٠.٧٠ مقبولة في الأبحاث العلمية. بناءً على ذلك، يمكن القول إن النتائج موثوقة ويمكن الاعتماد عليها في التحليل والاستنتاجات المستقبلية.

اختبار الصدق البنائي:

يُعد الصدق البنائي (Construct Validity) أحد أهم أنواع الصدق في البحوث الكمية، ويقاس مدى دقة الأداة في تمثيل المفهوم النظري الذي صُممت لقياسه. بمعنى آخر، يشير الصدق البنائي إلى قدرة العبارات أو المؤشرات في الأداة على عكس البُعد أو المتغير الكامن الذي تنتمي إليه نظريًا. ويتم التحقق من الصدق البنائي باستخدام تحليل العوامل الاستكشافية (Exploratory Factor Analysis)، والذي يُستخدم لاختبار بنية الأداة واكتشاف عدد العوامل الأساسية ومدى اتساق العبارات داخل كل عامل. لذلك تم تحكيم الاستبيان من مجموعتين من المحكمين؛ المجموعة الأولى من أساتذة علم الإدارة، والمجموعة الثانية من خبراء مجال التطبيق (مديري مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية)، وتم تحسين قائمة الاستبيان وفق ملاحظاتهم جميعاً.

ومن أهم الأدوات الأساسية في هذا التحليل قياسات "الاشتراك" أو Communalities، والتي تشير إلى النسبة التي تفسرها العوامل المستخرجة من تباين كل عبارة. وكلما ارتفعت قيمة الاشتراك، دلّ ذلك على أن العبارة تُسهم بدرجة أكبر في تمثيل العامل الكامن. وتُعد القيم التي تتجاوز (٠.٥٠) مؤشرًا جيدًا على صدق العبارة في تمثيل البُعد، بينما تشير القيم فوق (٠.٧٠) إلى مستوى مرتفع من الصدق البنائي.

وبناءً على ذلك، يتم فحص كل بُعد من الأبعاد موضوع الدراسة للتأكد من أن العبارات المرتبطة به تُظهر مستوى جيدًا من الاشتراك، بما يُعزز من صدق الأداة ككل، ويدعم البناء النظري للنموذج المستخدم في الدراسة.

تم اختبار الصدق البنائي لأبعاد الدراسة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) بهدف التحقق من مدى اتساق البنود الداخلة في كل بُعد مع المفهوم النظري الذي تمثله.

- نتائج اختبار صدق اداة الدراسة في قياس رأس المال النفسي:

وتتضح نتائج معامل الصدق من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٦) نتائج اختبار معامل الصدق لأبعاد رأس المال النفسي

معامل الصدق	فقرات أداة الدراسة
	الكفاءة الذاتية
.733	أتمتع بالثقة في قدراتي على إنجاز مهام عملي بنجاح
.778	أستطيع التعامل مع التحديات الصعبة في العمل بكفاءة
.679	أشعر بالقدرة على حل المشكلات التي تواجهني في عملي
.746	أثق في مهاراتي وقدراتي الفنية والمهنية
.727	عندما أواجه صعوبة ما، أشعر بأنني قادر على التغلب عليها
	التفاؤل
.669	أطلع بتفاؤل لمستقبلي الوظيفي
.797	أعتقد أن الأمور ستسير نحو الأفضل في عملي
.781	أرى الجانب الإيجابي حتى في الظروف الصعبة
.738	أنا متفائل بشأن تحقيق أهدافي المهنية
.699	أؤمن بأن الجهد والعمل الجاد يؤديان إلى النجاح
	الأمل
.699	لدي أهداف واضحة أسعى لتحقيقها في عملي
.790	أستطيع تحديد طرق متعددة لتحقيق أهدافي الوظيفية
.813	أشعر بقوة الإرادة والعزيمة لتحقيق طموحاتي
.769	عندما تفشل طريقة ما، أبحث عن بدائل أخرى
.816	لدي رؤية واضحة عن مساري الوظيفي المستقبلي
	المرونة
.827	أستطيع التكيف بسرعة مع التغييرات في بيئة العمل
.822	عندما أواجه فشلاً، أستطيع الانتقال للأمام والتعلم منه
.479	أتمتع بالقدرة على الاستمرار رغم الضغوط والتحديات
.734	أشعر بأنني قوي نفسياً وقادر على تحمل الصعاب
.604	أحتفظ بإيجابيتي حتى في أصعب الظروف

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

وأظهرت نتائج مصفوفة المكونات (Component Matrix) أن جميع البنود المحسوبة ضمن أبعاد رأس المال النفسي، قد حققت معاملات تحميل عاملي تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائياً وهو (٠.٤٠)، مما يدل على أن البنود ترتبط ارتباطاً قوياً بالعوامل التي تنتمي إليها. وتشير هذه النتيجة إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الصدق البنائي، إذ تمكنت من قياس الأبعاد النظرية المستهدفة بدقة ووضوح، بما يعكس تجانس البنود الداخلية لكل بُعد وانسجامها مع الإطار المفاهيمي العام للنموذج التحليلي.

- نتائج اختبار صدق أداة الدراسة في قياس روحانية مكان العمل:

وتتضح نتائج معامل الصدق من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار معامل الصدق لأبعاد روحانية مكان العمل

معامل الصدق	فقرات أداة الدراسة
	العمل الهادف
.769	أشعر أن عملي له معنى وأهمية كبيرة
.836	أعتقد أن وظيفتي تساهم في تحقيق هدف أسمى
.801	أشعر بالرضا عندما أعلم أن عملي يفيد الآخرين
.778	أرى أن عملي يتماشى مع قيمى الشخصية
.814	أشعر بالفخر عند إنجازي لمهامي الوظيفية
	الشعور بالانتماء إلى الجماعة
.825	أشعر بأنني جزء من مجتمع عمل متماسك
.831	أتمتع بعلاقات قوية وودية مع زملائي في العمل
.870	أشعر بالدعم والمساندة من فريقى
.832	يمكنني الثقة بزملائي والاعتماد عليهم
.805	أشعر بالانتماء والولاء تجاه مؤسستى
	التوافق مع قيم المنظمة
.674	تتماشى قيم مؤسستى مع قيمى الشخصية
.864	أؤمن بالرؤية والرسالة التي تسعى إليها مؤسستى
.871	أشعر أن قيادة المؤسسة تسير بنزاهة وأمانة
.867	أنا فخور بتمثيل قيم وأخلاقيات مؤسستى
.860	توجد قيم أخلاقية قوية في بيئة عملي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

وأظهرت نتائج مصفوفة المكونات (Component Matrix) أن جميع البنود المحسوبة ضمن أبعاد روحانية مكان العمل، قد حققت معاملات تحميل عاملي تفوق الحد الأدنى المقبول

إحصائياً وهو (٠.٤٠)، مما يدل على أن البنود ترتبط ارتباطاً قوياً بالعوامل التي تنتمي إليها. وتشير هذه النتيجة إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الصدق البنائي، إذ تمكنت من قياس الأبعاد النظرية المستهدفة بدقة ووضوح، بما يعكس تجانس البنود الداخلية لكل بُعد وانسجامها مع الإطار المفاهيمي العام للنموذج التحليلي.

- نتائج اختبار صدق أداة الدراسة في قياس الارتباط الوظيفي:

وتتضح نتائج معامل الصدق من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار معامل الصدق لأبعاد الارتباط الوظيفي

معامل الصدق	الفقرات
	الحماس/الحيوية
.836	أشعر بالطاقة والحماس عند ذهابي للعمل
.868	أتمتع بحيوية عالية ونشاط في أداء عملي
.881	أشعر برغبة قوية في إنجاز مهامي بجودة عالية
.855	أستيقظ صباحاً وأنا متحمس للعمل
.840	أشعر بالنشاط والحيوية طوال يوم العمل
	الإخلاص/التفاني
.784	أنا ملتزم بشكل عميق بعملتي ومؤسستي
.827	أشعر بمسؤولية عالية تجاه نتائج عملي
.838	أسعى دائماً لتقديم أفضل ما لدي في العمل
.782	أشعر بالفخر العميق تجاه إنجازاتي في العمل
.821	عملي يمثل جزءاً مهماً من هويتي
	الانغماس/الاستغراق
.712	أشعر بالاستغراق الكامل عندما أعمل
.839	أنسى الوقت عندما أكون منشغلاً بعملتي
.863	أشعر بحالة من "التدفق" (الاستغراق الكامل) في العمل
.811	أركز بشكل كامل على مهامي أثناء العمل
.833	يصعب عليّ مغادرة العمل عندما أكون مشغول جداً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

وأظهرت نتائج مصفوفة المكونات (Component Matrix) أن جميع البنود المحسوبة ضمن أبعاد الارتباط الوظيفي، قد حققت معاملات تحميل عاملي تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائياً وهو (٠.٤٠)، مما يدل على أن البنود ترتبط ارتباطاً قوياً بالعوامل التي تنتمي إليها. وتشير هذه النتيجة إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الصدق البنائي، إذ تمكنت من قياس

الأبعاد النظرية المستهدفة بدقة ووضوح، بما يعكس تجانس البنود الداخلية لكل بُعد وانسجامها مع الإطار المفاهيمي العام للنموذج التحليلي.

رابعاً: اختبار افتراضات التحليل الإحصائي:

بعد التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة من خلال اختبارات الصدق البنائي وموثوقية الاتساق الداخلي، تم حساب المتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة لتمثيل أبعاد المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيط. وبهدف التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي للبيانات، تم تطبيق اختبارات Shapiro-Wilk وKolmogorov-Smirnov، وتبين أن بعض المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي. وقد تمت المعالجة الإحصائية المناسبة لتجاوز هذه المشكلة. وقد ساهم ذلك في تهيئة البيانات لاستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، شملت ما يلي:

١. تم تطبيق تحليل الانحدار متعدد المتغيرات (Multivariate Regression)، والذي يُستخدم عندما يكون هناك أكثر من متغير تابع يتم التنبؤ بها في آن واحد باستخدام متغير مستقل واحد أو أكثر. وقد هدف هذا التحليل إلى التحقق من وجود أثر دال إحصائياً للمتغيرات المستقلة على مجموعة المتغيرات التابعة بشكل مشترك، مع مراعاة العلاقة البينية بين المتغيرات التابعة، مما يسمح بفهم شامل لتأثير المتغيرات المستقلة على النظام الكلي للمتغيرات التابعة بدلاً من تحليل كل منها بشكل منفصل.
٢. تم استخدام تحليل المسار (Path Analysis) لاختبار الفرضية الرئيسية الرابعة من خلال نموذج المعادلات السببية PROCESS Model 4 الذي طوره "Hayes"، وذلك لقياس التأثيرات الكلية، المباشرة، وغير المباشرة للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي)، عبر المتغيرات الوسيطة (روحانية مكان العمل).
٣. تم إجراء اختبارات t-test وANOVA للتحقق من وجود اختلافات معنوية في روحانية مكان العمل وفقاً للخصائص الديموغرافية للمبحوثين (النوع، العمر، المؤهل التعليمي، الحالة الاجتماعية، المستوى الإداري، مدة الخبرة). وقد ساهمت هذه الاختبارات في تحديد ما إذا كانت هناك فروق إحصائية بين مجموعات مختلفة من المشاركين، مما يدعم فهم كيفية تأثير العوامل الديموغرافية على المتغير الوسيط في إطار الدراسة.

خامساً: اختبار فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيسي الأول:

"يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على روحانية مكان العمل (بأبعاده المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

في هذا الجزء من الدراسة تم تطبيق تحليل الانحدار متعدد المتغيرات (Multivariate Regression)، والذي يُستخدم عندما يكون هناك أكثر من متغير تابع يتم التنبؤ بها في آن واحد باستخدام متغير مستقل واحد أو أكثر. وقد هدف هذا التحليل إلى التحقق من وجود أثر دال إحصائياً للمتغيرات المستقلة على مجموعة المتغيرات التابعة بشكل مشترك، مع مراعاة العلاقة البينية بين المتغيرات التابعة، مما يسمح بفهم شامل لتأثير المتغيرات المستقلة على النظام الكلي للمتغيرات التابعة بدلاً من تحليل كل منها بشكل منفصل.

جدول رقم (٩)

نتائج اختبار تأثير رأس المال النفسي على روحانية مكان العمل

في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

المتغير التابع	معاملات الانحدار β	اختبار t	معنوية الاختبار p	R^2
روحانية مكان العمل	1.062	29.627	.000	0.71
العمل الهادف	.994	23.071	.000	0.60
الشعور بالانتماء إلى الجماعة	.996	21.425	.000	0.56
التوافق مع قيم المنظمة	1.098	20.351	.000	0.54

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي على روحانية مكان العمل في مدارس التعليم بشرق جدة، حيث بلغ معامل الانحدار $B = 1.062$ مع قيمة $t = 29.627$ و $p < 0.001$. وتشير قيمة $R^2 = 0.71$ إلى أن رأس المال النفسي تفسر حوالي ٧١% من التباين في روحانية مكان العمل، مما يؤكد أهمية الدور الفاعل لرأس المال النفسي في تعزيز القدرات الانفعالية للعاملين.

عند النظر في أبعاد روحانية مكان العمل بشكل تفصيلي، لوحظ أن رأس المال النفسي تؤثر بشكل معنوي على جميع الأبعاد، بما في ذلك العمل الهادف $B = 0.994$ ، $t = 21.425$ ، $p < 0.001$ ، الشعور بالانتماء إلى الجماعة $B = 0.996$ ، $t = 20.351$ ، $p < 0.001$ ، تعكس هذه النتائج قدرة رأس المال النفسي على تعزيز روحانية مكان العمل بشكل شامل، مع درجات تفسيرية قوية لكل بعد من أبعاده.

ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على العمل الهادف في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".
- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الشعور بالانتماء إلى الجماعة في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".
- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على التوافق مع قيم المنظمة في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

وتظهر نتائج اختبار الفروض الفرعية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد روحانية مكان العمل في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

المتغير التابع	أبعاد رأس المال النفسي	B	t	Sig.	R ^٢
روحانية مكان العمل	B0 الثابت	-.243	-1.805	.072	0.72
	الكفاءة الذاتية	.182	3.874	.000	
	التفاؤل	.223	4.735	.000	
	الأمل	.325	7.741	.000	
	المرونة	.315	6.882	.000	
العمل الهادف	B0 الثابت	.073	.447	.655	0.60
	الكفاءة الذاتية	.194	3.412	.001	
	التفاؤل	.262	4.600	.000	

المتغير التابع	أبعاد رأس المال النفسي	B	t	Sig.	R ²
	الأمل	.301	5.916	.000	
	المرونة	.225	4.066	.000	
الشعور بالانتماء إلى الجماعة	B0 الثابت	.029	.163	.870	0.57
	الكفاءة الذاتية	.131	2.138	.033	
	التفاؤل	.287	4.672	.000	
	الأمل	.305	5.578	.000	
	المرونة	.264	4.437	.000	
التوافق مع قيم المنظمة	B0 الثابت	-.519	-2.635	.009	0.57
	الكفاءة الذاتية	.145	2.111	.035	
	التفاؤل	.058	.848	.397	
	الأمل	.344	5.614	.000	
	المرونة	.516	7.726	.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

- بالنسبة لروحانية مكان العمل (إجمالاً):

أظهرت نتائج الانحدار أن جميع أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) لها تأثير معنوي على روحانية مكان العمل، حيث تراوحت قيم المعاملات بين $B = 0.182$ و $B = 0.325$ مع $p < 0.001$ ، وقيمة $R^2 = 0.72$ وتدلل هذه النتائج على أن أبعاد رأس المال النفسي تساهم في تفسير حوالي ٧٢% من التباين في روحانية مكان العمل الكلي. وبالتالي قبول الفرض الرئيسي الأول القائل: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعاضها المختلفة) على روحانية مكان العمل (بأبعاضه المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبُعد العمل الهادف:

تبين أن أبعاد القيادة الأربعة لها تأثير معنوي على العمل الهادف، مع أعلى التأثيرات لبعد الأمل $(B = 0.301)$ ، $(p < 0.001)$ يليه التفاؤل $(B = 0.262)$ ، $(p < 0.001)$ ، وقيمة $R^2 = 0.60$ ، مما يدل على أن رأس المال النفسي مجتمعة ٦٠% من التباين في العمل الهادف لروحانية مكان

العمل، مما يشير إلى أن رأس المال النفسي تساهم بشكل فعال في تعزيز قدرة الأفراد على العمل الهادف لروحانية مكان العمل. وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الأول القائل: يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بابعائها المختلفة) على العمل الهادف في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبُعد الشعور بالانتماء إلى الجماعة:

سجلت جميع أبعاد القيادة تأثيرًا معنويًا على الشعور بالانتماء إلى الجماعة، مع التأثير الأقوى للبعد الأمل ($B = 0.305$)، ($p < 0.001$)، وقيمة $R^2 = 0.57$ ، مما يدل على أن رأس المال النفسي مجتمعة ٥٧% من التباين في الشعور بالانتماء إلى الجماعة لروحانية مكان العمل، مما يعكس قدرة رأس المال النفسي على دعم الإدراك الذاتي للموظفين وفهم مشاعرهم وسلوكياتهم. وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الثاني القائل: يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بابعائها المختلفة) على الشعور بالانتماء إلى الجماعة في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبُعد التوافق مع قيم المنظمة:

أظهرت النتائج أن أبعاد الكفاءة الذاتية، الأمل، والمرونة لها تأثير معنوي على التوافق مع قيم المنظمة، بينما كان التفاؤل غير معنوي. مما يعكس هذا أن أساليب القيادة التي توفر الأمل وتمكّن الموظفين من اتخاذ القرارات تساعد في التعامل مع الضغوط المهنية، مع قيمة $R^2 = 0.57$ ، مما يدل على أن رأس المال النفسي مجتمعة ٥٧% من التباين في التعامل مع الضغوط المهنية لروحانية مكان العمل، وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الثالث القائل: يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بابعائها المختلفة) على التوافق مع قيم المنظمة في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثاني:

"يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الارتباط الوظيفي (بأبعادها المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار تأثير رأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

المتغير التابع	β معاملات الانحدار	اختبار t	معنوية الاختبار p	R^2
الارتباط الوظيفي	.985	26.184		0.66
الحماس/الحيوية	1.028	21.159	0.000	0.56
الإخلاص/التفاني	.923	19.869	0.000	0.53

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن رأس المال النفسي لها تأثير معنوي على الارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة، حيث بلغ معامل الانحدار $B = 0.985$ مع $t = 26.184$ و $p < 0.001$ ، وقيمة $R^2 = 0.66$ ، مما يشير إلى أن رأس المال النفسي تفسر نحو ٦٦% من التباين في الارتباط الوظيفي لدى العاملين. تعكس هذه النتائج الدور المحوري لرأس المال النفسي في تعزيز كفاءة وجودة القرارات التنظيمية داخل بيئة العمل بالمدارس.

عند تحليل أبعاد الارتباط الوظيفي بشكل منفصل، تبين أن رأس المال النفسي تؤثر بشكل معنوي على جميع الأبعاد، بما في ذلك الحماس/الحيوية ($B = 1.028$)، $t = 21.159$ ، ($p < 0.001$)، الإخلاص/التفاني ($B = 0.923$)، $t = 19.869$ ، ($p < 0.001$)، الانغماس/الاستغراق ($B = 0.998$)، $t = 22.092$ ، ($p < 0.001$).

ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الحماس/الحيوية في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".
- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الإخلاص/التفاني في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الانغماس/الاستغراق في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

جدول رقم (١٢)

نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الارتباط الوظيفي
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

المتغير التابع	أبعاد رأس المال النفسي	B	t	Sig.	R ²
الارتباط الوظيفي	Intercept	.135	.952	.342	0.66
	الكفاءة الذاتية	.160	3.225	.001	
	التفاؤل	.288	5.804	.000	
	الأمل	.302	6.820	.000	
	المرونة	.226	4.687	.000	
الحماس/الحيوية	Intercept	.035	.190	.850	0.56
	الكفاءة الذاتية	.124	1.946	.052	
	التفاؤل	.370	5.788	.000	
	الأمل	.313	5.498	.000	
	المرونة	.218	3.510	.001	
الإخلاص/التفاني	Intercept	.373	2.151	.032	0.57
	الكفاءة الذاتية	.068	1.115	.265	
	التفاؤل	.404	6.663	.000	
	الأمل	.283	5.233	.000	
	المرونة	.173	2.937	.004	
الانغماس/الاستغراق	Intercept	.111	.648	.517	0.58
	الكفاءة الذاتية	.204	3.434	.001	
	التفاؤل	.234	3.932	.000	
	الأمل	.348	6.555	.000	
	المرونة	.185	3.195	.002	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

- بالنسبة للارتباط الوظيفي الإجمالية

أظهرت النتائج أن جميع أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) تؤثر بشكل معنوي على الارتباط الوظيفي الكلية، حيث تراوحت قيم المعاملات بين $B = 0.160$ و $B = 0.302$ مع $p < 0.001$ ، وقيمة $R^2 = 0.66$. مما يدل على أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٦٦% من التباين في الارتباط الوظيفي ككل، وتشير هذه النتائج إلى أن أساليب القيادة المختلفة تساهم بشكل متكامل في تحسين جودة القرارات التنظيمية. وبالتالي قبول الفرض الرئيسي الثاني القائل: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الارتباط الوظيفي (بأبعادها المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبُعد الحماس/الحيوية

تأثرت الحماس/الحيوية بشكل معنوي بجميع أبعاد رأس المال النفسي (عد الكفاءة الذاتية، مع أعلى التأثيرات للتدريب $B = 0.370$) ، $(p < 0.001)$ والأمل $B = 0.313$) ، $(p < 0.001)$ ، بينما كان تأثير الكفاءة الذاتية غير معنوي $B = 0.124$) ، $(p = 0.052)$ وأن $R^2 = 0.56$ مما يدل على أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٥٦% من التباين في الحماس/الحيوية للارتباط الوظيفي ككل، تشير هذه النتائج إلى أهمية التفاؤل والأمل في تحسين تخطيط وتنفيذ المراحل المختلفة للقرار. وبالتالي قبول الفرض الفرعي الأول القائل: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الحماس/الحيوية في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبُعد الإخلاص/التفاني

سجلت أبعاد رأس المال النفسي (عد الكفاءة الذاتية تأثيراً معنوياً على الإخلاص/التفاني، مع أقوى التأثيرات للتدريب $B = 0.404$) ، $(p < 0.001)$ والأمل $B = 0.283$) ، $(p < 0.001)$ ، بينما لم يكن تأثير الكفاءة الذاتية معنوياً. $(p = 0.265)$ وأن $R^2 = 0.57$ مما يدل على أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٥٧% من التباين في الإخلاص/التفانيات للارتباط الوظيفي، يعكس هذا دور التفاؤل والأمل في تحسين كفاءة اختيار الأساليب الملائمة لاتخاذ القرار. وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الثاني القائل: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال

النفسي (بأبعادها المختلفة) على الإخلاص/التفاني في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبُعد الانغماس/الاستغراق

أظهرت النتائج تأثيرًا معنويًا لجميع أبعاد رأس المال النفسي، مع أعلى التأثيرات للبعد الأمل $(B = 0.348)$ ، $(p < 0.001)$ يليه التفاؤل $(B = 0.234)$ ، $(p < 0.001)$ ، وأن $R^2 = 0.58$ مما يدل على أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٥٨% من التباين في الانغماس/الاستغراقات للارتباط الوظيفي، مما يدل على أن أساليب رأس المال النفسي تساعد في توجيه العاملين نحو مراعاة العوامل المؤثرة في القرارات التنظيمية. وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الثالث القائل: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي (بأبعادها المختلفة) على الانغماس/الاستغراقات في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

الفرض الرئيسي الثالث:

"يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الارتباط الوظيفي (بأبعادها المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار تأثير روحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

المتغير التابع	β معاملات الانحدار	اختبار t	معنوية الاختبار p	R^2
الارتباط الوظيفي	.852	35.61 8	.000	0.7 8
الحماس/الحيوية	.898	27.16 5	.000	0.6 7
الإخلاص/التفاني	.791	23.77 1	.000	0.6 1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن روحانية مكان العمل له تأثير معنوي وكبير على الارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة، حيث بلغ معامل الانحدار $B = 0.852$ مع $t = 35.618$ و $p < 0.001$ ، وقيمة $R^2 = 0.78$ ، مما يشير إلى أن روحانية مكان العمل يفسر نحو ٧٨% من التباين في الارتباط الوظيفي لدى العاملين. هذه النتائج تؤكد الدور الحاسم لروحانية مكان العمل في تعزيز قدرة الموظفين على اتخاذ قرارات فعالة ومدرسة ضمن بيئة المدارس.

وعند تحليل أبعاد الارتباط الوظيفي بشكل منفصل، تبين أن روحانية مكان العمل يؤثر بشكل معنوي على جميع الأبعاد، بما في ذلك الحماس/الحيوية ($B = 0.898$)، $t = 27.165$ ، $p < 0.001$)، الإخلاص/التفاني ($B = 0.791$)، $t = 23.771$ ، $p < 0.001$)، الانغماس/الاستغراق ($B = 0.847$)، $t = 26.420$ ، $p < 0.001$).

ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

- "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الحماس/الحيوية في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الإخلاص/التفاني في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".
- "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الانغماس/الاستغراق في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

جدول رقم (١٤)

نتائج اختبار تأثير أبعاد روحانية مكان العمل على أبعاد الارتباط الوظيفي
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

أبعاد المتغير التابع	أبعاد روحانية مكان العمل	B	t	Sig.	R ²
الارتباط الوظيفي	الثابت	.599	7.527	.000	0.82
	العمل الهادف	.104	2.722	.007	
	الشعور بالانتماء إلى الجماعة	.124	3.225	.001	
	التوافق مع قيم المنظمة	.030	.840	.401	
الحماس/الحيوية	Intercept	.449	4.266	.000	0.76
	العمل الهادف	.159	3.140	.002	
	الشعور بالانتماء إلى الجماعة	.067	1.322	.187	
	التوافق مع قيم المنظمة	-.083	-1.774	.077	
الإخلاص/التفاني	Intercept	.888	7.674	.000	0.65
	العمل الهادف	.074	1.330	.184	
	الشعور بالانتماء إلى الجماعة	.158	2.822	.005	
	التوافق مع قيم المنظمة	.001	.026	.979	
الانغماس/الاستغراق	Intercept	.591	5.192	.000	0.68

أبعاد المتغير التابع	أبعاد روحانية مكان العمل	B	t	Sig.	R ²
حالة تأكد متخذ القرار	العمل الهادف	.060	1.100	.272	0.70
	الشعور بالانتماء إلى الجماعة	.181	3.298	.001	
	التوافق مع قيم المنظمة	.049	.971	.332	
	Intercept	.469	4.235	.000	
حالة تأكد متخذ القرار	العمل الهادف	.124	2.320	.021	0.70
	الشعور بالانتماء إلى الجماعة	.090	1.679	.094	
	التوافق مع قيم المنظمة	.151	3.076	.002	
	Intercept	.469	4.235	.000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

- بالنسبة للارتباط الوظيفي الإجمالية

أظهرت النتائج أن أبعاد روحانية مكان العمل تؤثر بشكل متفاوت على الارتباط الوظيفي، حيث سجل الانطباع الإيجابي أعلى تأثير معنوي ($B = 0.515$) ، ($p < 0.001$) ، يليه الشعور بالانتماء إلى الجماعة ($B = 0.124$) ، ($p = 0.001$) والعمل الهادف ($B = 0.060$) ، ($p = 0.272$) ، بينما لم يكن تأثير التوافق مع قيم المنظمة معنوياً ($p = 0.401$) ، وأن قيمة $R^2 = 0.82$ مما يدل على أن أبعاد روحانية مكان العمل مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٨٢% من التباين في الارتباط الوظيفي ككل، هذه النتائج تعكس أهمية الانطباع الإيجابي والشعور بالانتماء إلى الجماعة والعمل الهادف في تعزيز فعالية القرارات التنظيمية. وبالتالي يتم قبول الفرض الرئيسي الثالث القائل: "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الارتباط الوظيفي (بأبعادها المختلفة) في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبُعد الحماس/الحيوية

تبين أن الانطباع الإيجابي ($B = 0.721$) ، ($p < 0.001$) والعمل الهادف ($B = 0.060$) ، ($p = 0.272$) ، يليهما تأثير معنوي كبير على الحماس/الحيوية، بينما لم يكن للوعي بالذات ($p = 0.187$) والتوافق مع قيم المنظمة ($p = 0.077$) مما يدل على أن أبعاد

روحانية مكان العمل مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٧٦% من التباين في الحماس/الحيوية للارتباط الوظيفي ككل، تأثير معنوي. يشير ذلك إلى أن العوامل العاطفية والاجتماعية تلعب دوراً أكبر في تحسين مراحل القرار. وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الأول القائل: "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الحماس/الحيوية في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبعد الإخلاص/التفاني

تأثرت الإخلاص/التفاني بشكل معنوي بالانطباع الإيجابي ($B = 0.523$) ، $p < 0.001$ ، والشعور بالانتماء إلى الجماعة ($B = 0.158$) ، $p = 0.005$ ، وأن $R^2 = 0.65$ مما يدل على أن أبعاد روحانية مكان العمل مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٦٥% من التباين في الإخلاص/التفاني لارتباط الوظيفي ككل، بينما لم يظهر لكل من العمل الهادف والتوافق مع قيم المنظمة والتكيف تأثير معنوي. توضح هذه النتائج أن روحانية مكان العمل يساهم في اختيار أساليب فعالة لاتخاذ القرار بشكل أساسي من خلال البعد الانفعالي (الانطباع الإيجابي) والشعور بالانتماء إلى الجماعة. وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الثاني القائل: "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الإخلاص/التفاني في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

- بالنسبة لبعد الانغماس/الاستغراق

سجل الانطباع الإيجابي ($B = 0.439$) ، $p < 0.001$ والشعور بالانتماء إلى الجماعة ($B = 0.181$) ، $p = 0.001$ ، وأن $R^2 = 0.68$ مما يدل على أن أبعاد روحانية مكان العمل مجتمعة تساهم في تفسير حوالي ٦٨% من التباين في العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار للارتباط الوظيفي ككل، تأثيراً معنوياً على الانغماس/الاستغراق، بينما لم تكن باقي الأبعاد معنوية. وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الثالث القائل: "يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل (بأبعادها المختلفة) على الانغماس/الاستغراق في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

الفرض الرئيسي الرابع:

"يوجد تأثير معنوي لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الموقفة والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

في هذا الجزء من الدراسة، تم استخدام نموذج الوساطة (Model 4) ضمن أداة PROCESS الإصدار ٤.٢ التي طورها Hayes. وقد تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، إضافة إلى اختبار الأثر غير المباشر، للتحقق من دلالة الأثر الوسيط. وتوضح الجداول التالية نتائج التحليل الإحصائي لهذه العلاقة بجميع مساراتها: من المتغير المستقل إلى الوسيط، ومن الوسيط والمستقل إلى المتغير التابع، بالإضافة إلى عرض التأثيرات الكلية والمباشرة وغير المباشرة.

١- تأثير رأس المال النفسي على روحانية مكان العمل:

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار تأثير رأس المال النفسي على روحانية مكان العمل
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

البعد الوسيط	B	t-value	p-value	R	R ²	F	p للنموذج
روحانية مكان العمل	1.0624	29.6	0.000	0.84	0.71	877.7	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

توضح النتائج أن رأس المال النفسي تؤثر تأثيراً معنوياً وقوياً على روحانية مكان العمل في مدارس التعليم بشرق جدة، حيث بلغت قيمة المعامل $B = 1.0624$ ، ويشير معامل التحديد ($R^2 = 0.7103$) إلى أن أبعاد رأس المال النفسي تفسر حوالي ٧١% من التباين في روحانية مكان العمل. هذا يدل على أن أساليب رأس المال النفسي، سواء بالكفاءة الذاتية، أو التفاؤل، أو الأمل أو المرونة، تسهم بشكل كبير في تعزيز روحانية مكان العمل لدى العاملين، مما يدعم صحة الفرضية الوسيطة للباحث بأن رأس المال النفسي تؤثر على المتغير الوسيط.

٢- تأثير رأس المال النفسي وروحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي:

جدول رقم (١٦)

نتائج اختبار تأثير رأس المال النفسي وروحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

المتغير	B	t-value	p-value
رأس المال النفسي	0.2780	5.1363	0.0000
روحانية مكان العمل	0.6659	15.5103	0.0000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26
تظهر النتائج أن كلا من رأس المال النفسي وروحانية مكان العمل لهما تأثير معنوي على الارتباط الوظيفي. حيث سجلت رأس المال النفسي ($B = 0.2780$, $p < 0.001$) وروحانية مكان العمل ($B = 0.6659$, $p < 0.001$) تأثيرات إيجابية معنوية. هذا يعكس الدور المهم لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط يربط بين رأس المال النفسي وأداء الارتباط الوظيفي، ويؤكد صحة الفرضية الرئيسية الرابعة للدراسة.

٣- التأثيرات الكلية، المباشرة، وغير المباشرة لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار التأثير المباشر وغير المباشر لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي
في ظل الدور الوسيط لروحانية مكان العمل
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

نوع التأثير	Effect	BootSE	الاستنتاج
التأثير الكلي (Total effect)	0.9854	0.0376	معنوي، $p < 0.001$
التأثير المباشر (Direct effect)	0.2780	0.0541	معنوي، $p < 0.001$
التأثير غير المباشر (Indirect effect)	0.7074	0.0481	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

تشير النتائج إلى أن التأثير الكلي لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي كان معنويًا وقويًا ($\text{Effect} = 0.9854$)، ($p < 0.0001$) كما يظهر التأثير المباشر ($\text{Effect} = 0.2780$)، ($p < 0.0001$) والتأثير غير المباشر عبر روحانية مكان العمل ($\text{Effect} = 0.7074$)، ($p < 0.0001$) BootCI [0.6142, 0.8047] بأن روحانية مكان العمل يساهم بدور وسيط مهم. بما أن فترة الثقة للتأثير غير المباشر لا تشمل الصفر، فهذا يدل على وجود وساطة معنوية جزئية أو كاملة لروحانية مكان العمل بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، مما يدعم الفرضية الرئيسية.

ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

- "يوجد تأثير معنوي للكفاءة الاجتماعية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الموقفة والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".
- "يوجد تأثير معنوي للوعي بالذات كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".
- "يوجد تأثير معنوي للتوافق مع قيم المنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية".

لاختبار الفرضيات الخمس الفرعية، تم استخدام نموذج الوساطة (Model 4) ضمن أداة PROCESS، وجاءت النتائج على النحو التالي:

١- تأثير رأس المال النفسي على المتغيرات الوسيطة

جدول رقم (١٨)

نتائج اختبار تأثير رأس المال النفسي على أبعاد روحانية مكان العمل
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

البعد الوسيط	B	t-value	p-value	R	R ²	F	p للمنموذج
العمل الهادف	0.9936	23.0707	0.0000	0.7732	0.5979	532.2552	0.0000
الشعور بالانتماء إلى الجماعة	0.9964	21.4249	0.0000	0.7495	0.5618	459.0253	0.0000

البعد الوسيط	B	t-value	p-value	R	R ²	F	p للنموذج
التوافق مع قيم المنظمة	1.0982	20.3514	0.0000	0.7324	0.5364	414.1780	0.0000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

جميع أبعاد روحانية مكان العمل (العمل الهادف، الشعور بالانتماء إلى الجماعة، التوافق مع قيم المنظمة) تأثرت بشكل معنوي برأس المال النفسي، حيث $p < 0.001$ لكل بعد. وتشير قيم R^2 إلى أن رأس المال النفسي تفسر نسبة جيدة من التباين في كل بعد، مما يدعم صحة الفرضيات الفرعية المتعلقة بالمتغيرات الوسيطة.

٢- تأثير رأس المال النفسي والمتغيرات الوسيطة على الارتباط الوظيفي:

جدول رقم (١٩)

نتائج اختبار تأثير رأس المال النفسي وأبعاد روحانية مكان العمل على الارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

المتغير	B	t-value	p-value
رأس المال النفسي	0.2931	5.9212	0.0000
العمل الهادف	0.0310	0.8001	0.4242
الشعور بالانتماء إلى الجماعة	0.0917	2.4693	0.0140
التوافق مع قيم المنظمة	-0.0038	-0.1110	0.9117

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

تظهر النتائج أن رأس المال النفسي تؤثر تأثيراً معنوياً على الارتباط الوظيفي ($B = 0.2931$, $p < 0.001$) من بين المتغيرات الوسيطة، الشعور بالانتماء إلى الجماعة له تأثير معنوي على الارتباط الوظيفي، بينما باقي الأبعاد لم يظهر لها تأثير معنوي مستقل، مما يشير إلى أن بعض أبعاد روحانية مكان العمل تعمل كوسيط جزئي فقط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي.

٣- التأثيرات الكلية، المباشرة، وغير المباشرة لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي:

جدول رقم (٢٠)

نتائج اختبار التأثير المباشر وغير المباشر
في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

نوع التأثير	Effect	BootSE	الاستنتاج
التأثير الكلي (Total effect)	0.985 4	0.0376	معنوي، $p < 0.001$
التأثير المباشر (Direct effect)	0.293 1	0.0495	معنوي، $p < 0.001$
التأثير غير المباشر (Indirect effect)	0.692 3	0.0482	معنوي، BootCI [0.5993, 0.7905]

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

يوضح الجدول أن التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي عبر مجموع المتغيرات الوسيطة كان معنوياً، حيث لا تشمل فترة الثقة صفراً. هذا يشير إلى أن روحانية مكان العمل (بأبعاده المختلفة) يعمل كمتغير وسيط جزئي في نقل أثر رأس المال النفسي إلى الارتباط الوظيفي.

٤- التأثيرات غير المباشرة لكل متغير وسيط

جدول رقم (٢١)

نتائج اختبار التأثير غير المباشر لدور الوساطة لأبعاد روحانية مكان العمل
في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

البعد الوسيط	التأثير غير المباشر (Effect)	BootSE	BootLLCI	BootULCI	الاستنتاج
العمل الهادف	0.0308	0.0436	-0.0553	0.1157	غير معنوي
الشعور بالانتماء إلى الجماعة	0.0913	0.0419	0.0104	0.1764	معنوي
التوافق مع قيم المنظمة	-0.0042	0.0394	-0.0800	0.0748	غير معنوي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

من بين أبعاد روحانية مكان العمل الثلاثة، يظهر أن كل من الانطباع الإيجابي والشعور بالانتماء إلى الجماعة لهما تأثير غير مباشر معنوي على الارتباط الوظيفي، في حين أن باقي الأبعاد (العمل الهادف، التوافق مع قيم المنظمة) لم تظهر تأثيرات معنوية. هذا يعكس أن بعض أبعاد روحانية مكان العمل تعمل كوسيط فعال جزئي، مما يدعم الفرضيات الفرعية الثانية، بينما أبعاد أخرى قد تلعب دوراً أقل في الوساطة.

الفرض الرئيسي الخامس:

"توجد اختلافات معنوية بين إجابات عينة البحث حول روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية تعزي إلى الخصائص الديموغرافية (النوع - العمر - المؤهل التعليمي - الحالة الاجتماعية - المستوى الإداري - مدة الخبرة)".

في هذا الجزء من الدراسة تم إجراء اختبارات t-test و ANOVA للتحقق من وجود اختلافات معنوية في روحانية مكان العمل وفقاً للخصائص الديموغرافية للمبحوثين (النوع، العمر، المؤهل التعليمي، الحالة الاجتماعية، المستوى الإداري، مدة الخبرة). وقد ساهمت هذه الاختبارات في تحديد ما إذا كانت هناك فروق إحصائية بين مجموعات مختلفة من المشاركين، مما يدعم فهم كيفية تأثير العوامل الديموغرافية على المتغير الوسيط في إطار الدراسة.

ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

١- الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الخامسة:

"توجد اختلافات معنوية بين إجابات عينة البحث حول روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة تعزي إلى النوع".

جدول رقم (٢٢)

نتائج اختبار الدور الوسيط لروحانية مكان العمل يعزى الى النوع
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

p.value	t	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النوع	
.405	-.834	.89386	3.2572	ذكر	روحانية مكان
		.88368	3.3353	أنثى	العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

أظهرت النتائج من اختبار t-test للعينات المستقلة أنه لا يوجد اختلاف معنوي في مستوى روحانية مكان العمل بين الذكور والإناث في عينة البحث من مدارس التعليم بشرق جدة ($t = -0.834$, $p = 0.405$). ويشير ذلك إلى أن النوع لا يؤثر على روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي.

٢- الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الخامسة:

"توجد اختلافات معنوية بين إجابات عينة البحث حول روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة تعزي إلى العمر".

جدول رقم (٢٣)

نتائج اختبار الدور الوسيط لروحانية مكان العمل يعزى الى العمر
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

p.value	F	التكرار	فئات العمر	
0.745	.٤١١	170	أقل من ٣٠ سنة	روحانية مكان العمل
		60	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		60	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		70	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

أظهرت نتائج تحليل ANOVA أحادي الاتجاه أنه لا يوجد اختلاف معنوي في مستوى روحانية مكان العمل بين الفئات العمرية المختلفة لعينة البحث من مدارس التعليم بشرق جدة ($F = 0.745, p = 0.411$) ويشير ذلك إلى أن العمر لا يؤثر بشكل معنوي على روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي.

٣- الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الخامسة:

"توجد اختلافات معنوية بين إجابات عينة البحث حول روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة تعزي إلى المؤهل التعليمي".

جدول رقم (٢٤)

نتائج اختبار الدور الوسيط لروحانية مكان العمل يعزى الى المؤهل التعليمي

في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

p.value	F	التكرار	فئات المؤهل التعليمي	
0.000	8.01 3	118	أعلى من جامعي	روحانية مكان العمل
		71	أقل من جامعي	
		171	جامعي	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

تهدف الفرضية إلى دراسة ما إذا كانت هناك اختلافات معنوية في روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي بين أفراد عينة البحث وفقاً للمستوى التعليمي. أظهرت نتائج اختبار ANOVA وجود فرق معنوي بين المجموعات المختلفة للمستوى التعليمي ($F = 8.013$ ، $df = 2/357$ ، $p < 0.001$)، ما يشير إلى وجود تأثير للمستوى التعليمي على روحانية مكان العمل. وللتعرف على طبيعة هذه الاختلافات، تم إجراء اختبار Tukey HSD للمقارنات الزوجية،

جدول رقم (٢٥)

نتائج اختبار Tukey HSD للمقارنات الزوجية

Subset for alpha = 0.05		N	المؤهل التعليمي
2	1		
	3.077	118	أعلى من جامعي
3.325	3.325	171	جامعي
3.596		71	أقل من جامعي
.063	.099		Sig.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

وأظهرت النتائج أن المشاركين ذوي المستوى التعليمي "أعلى من الجامعي" سجلوا متوسطات أعلى لروحانية مكان العمل ($M = 3.596$) مقارنة بالمشاركين ذوي المستوى "جامعي" ($M = 3.325$) و"أقل من الجامعي" ($M = 3.077$)، مع فروق معنوية إحصائية بين هذه المجموعات كما هو موضح في نتائج المقارنات الزوجية. أما بين المجموعتين "جامعي" و"أقل من الجامعي"، فكانت الفروق أقل وضوحاً ولم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية في بعض الحالات.

وعليه تشير النتائج إلى أن روحانية مكان العمل يختلف بشكل معنوي بين أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي، حيث تميل مستويات روحانية مكان العمل إلى الارتفاع مع زيادة المستوى التعليمي، وهو ما يدعم الفرضية الفرعية الثالثة ويبرز دور التعليم في تعزيز القدرات الانفعالية لدى العاملين في مدارس التعليم بشرق جدة

٤- الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الخامسة:

"توجد اختلافات معنوية بين إجابات عينة البحث حول روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة تعزي إلى الحالة الاجتماعية".

جدول رقم (٢٦)

نتائج اختبار الدور الوسيط لروحانية مكان العمل يعزى الى الحالة الاجتماعية
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

p.value	F	التكرار	الحالة الاجتماعية	
0.199	1.62 3	70	أعزب	روحانية مكان العمل
		221	متزوج	
		69	مطلق	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي ببرنامج SPSS V26

هدفت الفرضية إلى دراسة وجود اختلافات معنوية في روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي بين أفراد عينة البحث وفقاً للأعمار المختلفة. أظهرت نتائج اختبار ANOVA أن الفروق بين المجموعات العمرية المختلفة لم تكن معنوية إحصائياً ($F = 1.623, p = 0.199$)، ما يشير إلى عدم وجود تأثير معنوي للعمر على روحانية مكان العمل في عينة الدراسة.

وعليه تؤكد النتائج أن روحانية مكان العمل كمتغير وسيط لا يختلف باختلاف الأعمار لدى العاملين في مدارس التعليم بشرق جدة، وهو ما يعني أن الحالة الاجتماعية ليست عاملاً مؤثراً في هذا السياق، وبالتالي لا تدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية المتعلقة بالحالة الاجتماعية.

٥- الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الخامسة:

"توجد اختلافات معنوية بين إجابات عينة البحث حول روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة تعزى إلى المستوى الإداري".

جدول رقم (٢٧)

نتائج اختبار الدور الوسيط لروحانية مكان العمل يعزى الى المستوى الاداري
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

p.value	F	التكرار	المستوى الإداري	
0.745	0.411	60	الإدارة الإشرافية	روحانية مكان العمل
		60	الإدارة الوسطى	
		70	الإدارة العليا	
		170	وظيفة غير إشرافية (مدرس)	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

هدفت الفرضية إلى دراسة وجود اختلافات معنوية في روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي وفقاً لمستويات الإدارة المختلفة. أظهرت نتائج اختبار ANOVA أن الفروق بين المجموعات المختلفة لم تكن معنوية إحصائياً ($F = 0.745, p = 0.411$)، مما يشير إلى عدم وجود تأثير للمستوى الإداري على روحانية مكان العمل في عينة الدراسة.

وعليه توضح النتائج أن روحانية مكان العمل كمتغير وسيط لا يختلف باختلاف المستويات الإدارية لدى العاملين في مدارس التعليم بشرق جدة، وبالتالي لا تدعم هذه النتائج الفرضية الفرعية المتعلقة بالمستوى الإداري.

٦- الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسية الخامسة:

"توجد اختلافات معنوية بين إجابات عينة البحث حول روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي في مدارس التعليم بشرق جدة تعزي إلى مدة الخبرة".

جدول رقم (٢٨)

نتائج اختبار الدور الوسيط لروحانية مكان العمل يعزى الى مدة الخبرة
في مدارس التعليم بشرق جدة بالمملكة العربية السعودية

p.value	F	التكرار	فئات الخبرة	
0.745	0.411	170	أقل من ٥ سنوات	روحانية مكان العمل
		70	من ٢٥ سنة فأكثر	
		60	من ١٥ إلى أقل من ٢٥ سنة	
		60	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS V26

هدفت الفرضية إلى دراسة وجود اختلافات معنوية في روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي وفقاً لعدد سنوات الخبرة المختلفة. أظهرت نتائج اختبار ANOVA أن الفروق بين المجموعات المختلفة لم تكن معنوية إحصائياً، حيث كان $(F = 0.411, p = 0.745)$.

تشير هذه النتائج إلى أن روحانية مكان العمل لا يختلف بين مدة الخبرة المختلفة لدى العاملين في مدارس التعليم بشرق جدة، مما يعني أن مدة الخبرة لا تؤثر على روحانية مكان العمل كمتغير وسيط في هذه العينة.