



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

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

Ahmed Hamid Abbas¹



Yazin Salem Muhammad²

روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين
دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العميد بمحافظة كربلاء

يزن سالم محمد²

yazin.s@uokerbala.edu.iq

أحمد حامد عباس¹

ahmed.hamed@s.uokerbala.edu.iq

1,2 College of Administration and Economics / University of Kerbala
2،1 كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء



Article information

Article history: DD/MM/YY

Received: 8 / 4/2024

Accepted : 6 / 5/ 2024

Available online: 13/ 9/2024

Keywords:

Spirituality of the workplace,
psychological empowerment of
workers, meaningful work, Al-
Ameed University

تاريخ الاستلام: 2024 / 4/8

تاريخ قبول النشر: 2024 / 5 / 6

تاريخ النشر: 2024 / 9/ 13

الكلمات المفتاحية

روحانية مكان العمل ، التمكين النفسي
للعاملين، العمل الهادف، جامعة العميد

Abstract

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

A hypothetical model was developed that illustrates the nature of the relationships between the independent and dependent variables of the study and their sub-dimensions. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire. The questionnaire was designed with 31 items that covered all dimensions of the study.

With regard to the field of study, Al-Umaid University in Karbala Governorate was chosen as the field of study. The opinions of a sample of 130 members of the teaching staff.

The data from the field side of the study were analyzed using a number of statistical methods, including the statistical package SPSS (26) and AMOS V25. It was concluded that there is a moral relationship between the spirituality of the workplace and the psychological empowerment of employees.

Citation: Abbas, Ahmed Hamid, Muhammad, Yazin Salem. (2024). The Workplace of the Spirituality and Its Impact on the Psychological Empowerment of Employees (An Analytical Study of the Opinions of a Sample of the Teaching Staff at Al-Umid University in Karbala Governorate), *Iraqi Journal of Administrative Sciences*, Vol.20 (81), 26-44.

الاقْتِباس: عباس، احمد حامد، محمد، يزن سالم. (2024). روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين (دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العميد بمحافظة كربلاء)، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، المجلد 20 (81)، 26-44.

المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية الى اختبار العلاقة بين متغير الدراسة روحانية مكان العمل المتمثلة بأبعاده (العمل الهادف، الشعور بالمجتمع، الملازمة بين قيم الفرد والمنظمة) والتمكين النفسي للعاملين المتمثلة بأبعاده (الكفاء، التأثير، المعنى، الاستقلالية) في المنظمة المبحوثة. وتم وضع مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقات بين متغيري الدراسة المستقل والتابع وأبعاده الفرعية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استمارة الاستبانة ، إذ تم تصميم هذه الاستبانة بواقع (31) فقرة غطت كل أبعاد الدراسة. فيما يتعلق بميدان الدراسة فقد تم اختيار (جامعة العميد بمحافظة كربلاء) بوصفها ميداناً للدراسة، إذ تم استقصاء آراء عينة بلغ حجمها (105) فرد من أعضاء الهيئة التدريسية ، تمت الاستعانة في تحليل بيانات الجانب الميداني للدراسة بعدد من الأساليب الإحصائية والتي تمثلت باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS 26) و (AMOS V25) . وقد استنتج وجود علاقة معنوية ما بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين.

بحث مستل من رسالة ماجستير الموسومة (روحانية مكان العمل وتأثيرها في التمكين النفسي للعاملين).

المقدمة:

يشهد العراق في الآونة الأخيرة العديد من التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، مما أدى إلى ظهور العديد من التحديات التي تواجه المجتمع العراقي، ومنها التحديات الاقتصادية والبطالة والفساد. في هذا السياق، تلعب الدراسات والبحوث العلمية دوراً مهماً في فهم هذه التحديات واقتراح الحلول المناسبة لها. ولذلك، فإن اجراء الدراسات والبحوث العلمية في العراق أصبح أمراً ضرورياً لفهم الواقع العراقي وتطويره. في عالم اليوم الذي يتسم بالتغير والتوتر أصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى أن يجد الناس معنى وهدفاً في عملهم. يمكن أن تساعد الروحانية في مكان العمل العاملين على العثور على معنى وهدف في عملهم. يمكن أن تساعد أيضاً على تطوير شعور بالانتماء للمجتمع. يمكن أن تؤدي الروحانية في مكان العمل أيضاً إلى زيادة الثقة بالنفس والكفاءة لدى العاملين. تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي. وجدت الدراسات أن العاملين الذين لديهم شعور أقوى بالروحانية في العمل لديهم مستويات أعلى من التمكين النفسي. تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين للجامعات الخاصة في العراق. سيتم استخدام نهج متعدد الأبعاد لقياس الروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي (Rahmatika, 2022:421).

أولاً: مشكلة الدراسة

تسعى الكليات الاهلية كغيرها من المؤسسات الى البقاء والنمو في السوق بينما تواجه تحديات جديدة متزايدة تشمل:

1- مشكلات منهجية:

أ- صعوبة قياس مفهوم روحانية مكان العمل:

- مفهوم روحانية مكان العمل غير محدد بشكل دقيق، ويختلف تفسيره من شخص لآخر
- صعوبة تطوير أداة قياس موثوقة لقياس روحانية مكان العمل.

ب- صعوبة قياس مفهوم التمكين النفسي:

- مفهوم التمكين النفسي مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد.
- صعوبة تطوير أداة قياس موثوقة لقياس التمكين النفسي.

ت- صعوبة التحكم في المتغيرات الخارجية: قد تتأثر نتائج الدراسة بعوامل خارجية لا يمكن التحكم فيها مثل:

- الثقافة التنظيمية للجامعة.
- العوامل الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية.
- الظروف الاقتصادية والسياسية في العراق.
- ث- صغر حجم العينة: اقتصرت الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العميد فقط، مما قد لا يسمح بتعميم النتائج على باقي الجامعات العراقية.

2- مشكلات عملية:

- صعوبة جمع البيانات: قد يواجه الباحثون صعوبة في جمع البيانات من أعضاء الهيئة التدريسية، خاصة إذا كانوا مشغولين بأعمالهم.

• نشر نتائج الدراسة: قد يواجه الباحثون صعوبة في نشر نتائج الدراسة في المجالات العلمية المتخصصة.

بالإضافة إلى هذه المشكلات، من المهم مراعاة القيود الثقافية والاجتماعية في العراق عند اجراء الدراسة.

التساؤل الرئيسي هل تؤثر روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين؟ في جامعة العميد الاهلية؟ ومن هذا

التساؤل تنفرع التساؤلات الآتية:

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

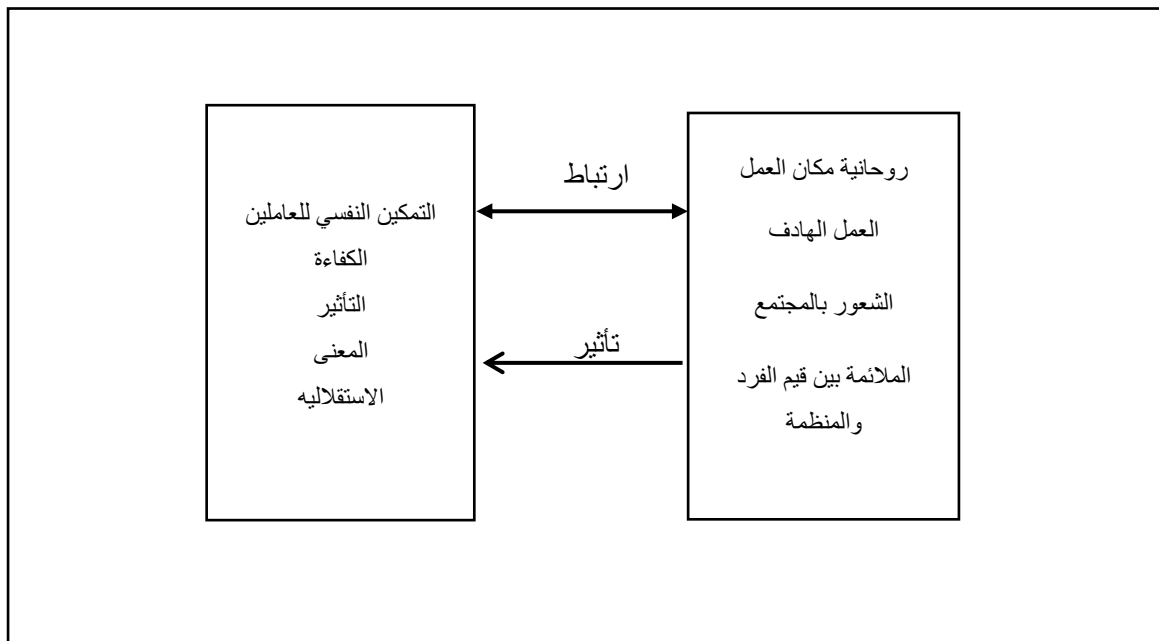
ثالثاً: أهداف الدراسة

- يجب أن تجيب أهداف الدراسة عن تساؤلات مشكلتها.
1. قياس مستوى روحانية مكان العمل في الجامعة.
 2. قياس مستوى التمكين النفسي للعاملين في الجامعة .
 3. اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرات المبحوثة في الجامعة.
 4. اختبار تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين في الجامعة.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة

المتغير المستقل (روحانية مكان العمل) والمتغير المعتمد (التمكين النفسي للعاملين) إذ إن المتغير المستقل والمتغير المعتمد تضمننا مجموعة من الأبعاد لكل منهما أن متغير روحانية مكانية العمل ضم الأبعاد الآتية: (العمل الهادف، الشعور بالمجتمع، والملاءمة بين قيم الفرد والمنظمة) (Milliman, 2003:426) ما متغير التمكين النفسي للعاملين تضمن الأبعاد الآتية: (الكفاءة، التأثير، المعنى، الاستقلالية). (Spritzer, 1995:1442).
يوضح المخطط وجود علاقة ارتباط بين كل من المتغير المستقل (روحانية مكان العامل بأبعاده) والمتغير المعتمد التمكين النفسي بأبعاده أيضا ويوضح المخطط وجود علاقة تأثير مباشرة للمتغير المستقل في المتغير المعتمد.

شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



المصدر من اعداد الباحث

خامساً: فرضيات الدراسة

1- الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي بأبعاده وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العمل الهادف والتمكين النفسي بأبعاده.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشعور بالمجتمع والتمكين النفسي بأبعاده.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة والتمكين النفسي بأبعاده.
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للروحانية في مكان العمل في التمكين النفسي بأبعاده وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعمل الهادف في التمكين النفسي بأبعاده.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للشعور بالمجتمع في التمكين النفسي بأبعاده.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للملائمة بين قيم الفرد والمنظمة في التمكين النفسي بأبعاده.

سادساً: مجتمع وعينة الدراسة**1-مجتمع الدراسة:**

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

- برامج أكاديمية حديثة: تلبي احتياجات سوق العمل وتتوافق مع المعايير الدولية
 - هيئة تدريسية متميزة: من ذوي الخبرة والكفاءة العالية.
 - مختبرات ومرافق حديثة: توفر بيئة تعليمية مناسبة للطلاب.
 - أنشطة طلابية متنوعة: تُسهم في تنمية مهارات الطلاب الشخصية والاجتماعية.
- وبفضل مجتمع الهيئة التدريسية المتميز وخدماتها التعليمية التنافسية، تسعى الجامعات الأهلية العراقية إلى توفير تعليم عالي الجودة يلبي احتياجات سوق العمل ويساهم في تنمية المجتمع.

نتائج جمع البيانات:

- تم بذل جهود كبيرة من قبل الباحث لاسترجاع أكبر عدد من الاستبانات.
- تم استرجاع 120 استبانة ، بنسبة استرجاع(83%) .
- تم استبعاد 15 استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، مما أدى إلى عينة نهائية من 105 استبانة.
- تم تحليل 105 استبانة صالحة بنسبة 88%.

سابعاً: أدوات الدراسة

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

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

- الاستبانة قمت بتوزيع استمارة الاستبيان على عينة من جامعة.
- عرضت النموذج الأولى على عدد من المحكمين المتخصصين في هذا المجال.
- قمت بإجراء التعديلات للأزمة على الاستمارة لتلافي الأخطاء والصعوبات التي يمكن أن تواجه أفراد عينة الدراسة عند الإجابة.

ثامناً: منهج الدراسة

إن الدراسة الحالية اتبعت أسلوب المسح وذلك باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تم توضيح أغراض الدراسة بشكل واضح، مما ساعد على فهم المشكلة التي تهدف الدراسة الى تحليلها. كما تم ربط المتغيرات ببعضها البعض بشكل منطقي، مما سمح للباحث بالوصول الى الأهداف المرجوة من الدراسة.

الجانب النظري

اولاً: روحانية مكان العمل

1- مفهوم روحانية مكان العمل

روحانية مكان العمل هي مفهوم مهم يمكن أن يساعد على خلق بيئة عمل أكثر سعادة وإنتاجية، يمكن للمؤسسات اتخاذ خطوات لخلق بيئة عمل أكثر روحانية من خلال تشجيع القيم الإيجابية، وخلق فرص للتواصل والتفاعل، ودعم الممارسات الروحية، وتوفير بيئة عمل إيجابية (Spencer, 2012:16). أما بالنسبة الى Marques فإنه يعتقد بأن الروحانية والدين مفهومان مختلفان لان الروحانية هي السعي لفهم معنى الحياة والغرض منها والارتباط بشيء أكبر من الذات في حين أن الدين هو مجموعة من المعتقدات والممارسات التي تحكم العلاقة بين الانسان وخالقه (Marques, 2005:81).

وفقاً للباحث (Novitasari, 2018:56) هناك تعريفان رئيسان لروحانية مكان العمل:

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

التعريف الثاني:- يتم تعريف روحانية مكان العمل بانها بيئة العمل التي تدعم الاحتياجات الروحية للموظفين وكثيراً ما يرتبط بسلوكيات مثل السماح للموظفين بالمشاركة في الأنشطة الدينية او الروحية او ابراز قيمة التعاطف والرحمة في مكان العمل وإطار من القيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز تجربة الموظفين في السمو من خلال عملية العمل، مما يسهل إحساسهم بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والبهجة (Dent, 2005). كما عرفها (Yadav, 2022:13) إحساس داخلي بالارتباط والاكتمال مع معلمهم هذا الإحساس الداخلي بالارتباط والاكتمال هو نتيجة للتفاعل بين سمتين في مكان العمل هما اليقظة الذهنية والعمل الهادف. وعرفها أيضاً بأنها البحث عن المعنى والغرض والفخر في مكان العمل. وهذا يشمل الايمان بشيء أكبر من الذات والشعور بالارتباط بالآخرين والطبيعة والسعي من أجل التحسين الشخصي والتنظيم (Rocha, 2021:241). وعرفها أنها شعور بالاتصال بشيء أكبر من الفرد ومنظمة العمل (Mazaks, 2020:8).

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

2- أهمية روحانية مكان العمل

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

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

- قد تعزز روحانية مكان العمل السعادة الوظيفية من خلال السماح للموظفين بالتعبير عن قيمهم ومعتقداتهم .
 - يمكن لروحانية مكان العمل أن تساعد الموظفين على فهم سبب أهمية عملهم مما قد يعزز شعورهم بالمعنى في العمل .
 - يمكن لروحانية مكان العمل أن تعزز مشاعر الانتماء من خلال تعزيز التفاعلات الصحية بين الموظفين.
- وفقاً (Hisam, 2021:984) هنالك العديد من الأشياء التي يمكن للمؤسسات القيام بها لتعزيز أهمية روحانية مكان العمل تشمل:

- التأكيد على أهمية المعنى والهدف في الحياة يمكن للمؤسسات تحقيق ذلك من خلال توفير الفرص للموظفين للتعلم والنمو بالإضافة الى ربط عملهم بأهداف أكبر.
- تعزيز العلاقات الانسانية القوية يمكن للمنظمات تحقيق ذلك من خلال تعزيز بيئة العمل التي تشجع على التعاون والاحترام والتواصل.
- اقرار القيم الروحية يمكن للمنظمات القيام بذلك من خلال توفير الفرص للموظفين للتعبير عن معتقداتهم الروحية وخلق بيئة عمل تقدر التنوع.

3- أبعاد روحانية مكان العمل

وبعد استعراض عدد من الأبعاد المستخدمة من قبل عدد من الباحثين ، فقد اختار الباحث الأبعاد التي تناولها (Milliman, 2003).

1- العمل الهادف:

يتمثل في الشعور بأن عملك له معنى وهدف أكبر من مجرد الربح (Javanmard, 2012:1961) وفقاً (PAwar, 2009:375) يمكن ربط العمل الهادف بالمجتمع من خلال الشعور بالانتماء الذي يكشفه الموظفون من خلال عملهم، حيث يشعر الموظفون الذين لديهم شعور بالانتماء الى فريق او مؤسسة بأنهم مرتبطون بشيء أكبر منهم وأنهم يساهمون في شيء اخر غير مصالحهم الذاتية، وهذا يمكن أن يؤدي الى تعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية والشعور بالانتماء. أن العمل الهادف ، وفقاً (Steger, 2010:216) هو الوعي بأن عمل الفرد له قيمة أو معنى اوسع من مجرد المكاسب المالية أو الاجتماعية ويرتبط هذا الجانب من الروحانية في مكان العمل بمجموعة متنوعة من النتائج الايجابية للموظفين مثل الرضا الوظيفي والتفاني التنظيمي والصحة النفسية. العمل الهادف بحسب (Schaufeli, 2014:15) هو العمل الذي يشعر فيه الموظفون أنهم يحققون هدفاً قيماً وأنهم يساهمون في شيء يخدم المنظمة ويدعي أن العمل الهادف يوفر العديد من المزايا للموظفين مثل تعزيز الرضا الوظيفي والتحفيز والإنتاجية والصحة العقلية والجسدية. يبحث (Riivari, 2020:286) في مفهوم التوظيف الهادف في سياق الجامعة انهم يركزون على توفير فرص إيجابية للأفراد لجعل عملهم ذا صلة ولجعل المؤسسة مكانا افضل للعمل لكل من الطلاب والموظفين.

2- الشعور بالمجتمع:

يُعرّف (Javanmard, 2012:1961) الشعور بالمجتمع بأنه شعور الفرد بالانتماء إلى مجموعة أو مجتمع يشترك معه في قيم روحية مشتركة ويتميز هذا الشعور بمجموعة من السمات. وفقاً لدراسة (Jena, 2018:357) أن الشعور بالمجتمع وروحانية مكان العمل هما من العوامل المهمة التي تؤثر على التزام الموظفين. ووجدت الدراسة أن الموظفين الذين يشعرون بالانتماء إلى مجتمع عملهم والذين يشعرون بأن عملهم له معنى أعلى من مجرد الربح لديهم مستويات أعلى من الالتزام. ويؤكد (Duchon, 2005:807) على الأهمية للشعور بالمجتمع في مكان العمل ويعرف الشعور بالمجتمع بأنه شعور الموظفين بالانتماء إلى مجتمع العمل وشعورهم بالاتصال به وينظرون بأن الشعور بالمجتمع له أهمية تنظيمية كبيرة، يشعر (Wong,2003:604) أن الشعور بالانتماء للمجتمع أمر حيوي لأنه يمنح الناس شعوراً بالانتماء والدعم مما يجعلهم يشعرون براحة وسعادة أكبر كما أنه يساعد الشخص على الشعور بالارتباط بشيء أكبر منه مما يعطي معنى وهدفاً لحياته. يمكن تحقيق الشعور بالانتماء للمجتمع من خلال مجموعة متنوعة من التفاعلات بما في ذلك الأسرة والصدقة والمهنية ويمكن أن تساعد أيضاً المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو الدينية أو المجتمعية. في دراسة أجراها (Malik, 2017:603) تم بحث أهمية روح المجتمع في العمل ووضحت الدراسة أن أحد أهم أبعاد الروحانية في العمل هو الشعور بالانتماء للمجتمع، ومن الممكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة متنوعة من العلاقات، بما في ذلك العلاقات العائلية والصدقة. يعرف الباحث الشعور بالمجتمع: هو شعور الفرد بأنه جزء من مجموعة أكبر من الناس، ويشارك معهم القيم والمعتقدات والأهداف. ويتضمن هذا الشعور الإدراك المشترك للتشابهات بين الفرد والآخرين، والشعور بالارتباط المتبادل والوعي، والرغبة في الحفاظ على هذا الارتباط.

3- الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة:

في دراسة الروحانية في مكان العمل التي أجراها (Mitroff, 1999:83) تم تحديد العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة على أنها علاقة تكاملية. يشير هذا إلى أن قيم الفرد والمنظمة يمكن أن تدعم بعضها البعض، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية. وفقاً لدراسة (Mahakul, 2015:284) تم تحديد العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة بعد روحانية مكان العمل على أنها علاقة تكاملية. يشير هذا إلى أن قيم الفرد والمنظمة يمكن أن تدعم بعضها البعض، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية. وجدت دراسة (Rastgar,2012:57) أن بعد الروحانية الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة له علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي. بمعنى أن الموظفين الذين يشعرون أن قيمهم تتطابق مع قيم منظماتهم يكونون أكثر رضا عن عملهم. ويمكن أن يكون هناك عدة أسباب لهذه العلاقة أولاً يمكن أن يؤدي التطابق بين قيم الفرد وقيم المنظمة إلى زيادة الشعور بالانتماء والدعم لدى الموظفين، ثانياً يمكن أن يؤدي التطابق إلى زيادة الشعور بالمعنى والهدف في العمل وثالثاً يمكن أن يؤدي التطابق إلى زيادة الشعور بالرضا عن الإنجازات. يعرف الباحث الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة هي مجموعة من المشاعر والأفكار والتجارب التي تحدث داخل الفرد و تؤثر على سلوكه وتصرفاته وكيفية تعامله مع العالم من حوله.

ثانياً: التمكين النفسي للعاملين**1- مفهوم التمكين النفسي للعاملين**

وفقاً (Meng, 2019:983)، فإن مفهوم التمكين النفسي للعاملين هو عملية تهدف إلى مساعدة العاملين على الشعور بالقدرة على التأثير على عملهم، والشعور بالأهمية والقيمة والشعور بالاستقلالية والتحكم في عملهم. التمكين النفسي، بحسب (Goksoy, 2017:85) هو عملية مساعدة الأفراد على تنمية الشعور بالسيطرة على حياتهم وموابعهم. ويشمل ذلك اكتساب الثقة بالنفس والقدرة على التأثير على الظروف الشخصية للفرد. أما (spritzer, 1995:1442) يعد التمكين النفسي من أهم العوامل التي تساهم في نجاح الشركات والمنظمات. حيث أن الموظفين الذين يشعرون بالتمكين النفسي هم أكثر عرضة للأداء بشكل جيد والشعور بالرضا عن عملهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل. يرى

الباحث بأن التمكين النفسي للعاملين: شعور الفرد بالقدرة والمسؤولية والتأثير في عمله، والذي يولد لديه الحافز والدافعية للأداء الجيد.

2- أهمية التمكين النفسي للعاملين

حدد (Christens, et al., 2014:1767) ثلاثة نقاط رئيسة للتمكين النفسي :

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

وفقاً (Meng, 2019:983) فإن التمكين النفسي هو عملية مساعدة الأفراد على السيطرة على حياتهم ومواهبهم من خلال تعزيز الشعور بالمعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير .

عندما يشعر الأفراد بالتمكين النفسي، فإنهم أكثر عرضة للمشاركة والإنتاجية والالتزام بعملهم. كما أنهم أقل عرضة للإجهاد والاكئاب. ويرى الباحث أن التمكين النفسي للعاملين هو مفهوم مهم يعزز الأداء الفردي والتنظيمي. ولكي يتحقق التمكين النفسي، يجب على المنظمات أن تركز على العوامل التي تؤثر فيه، مثل الثقافة التنظيمية والقيادة والسياسات والإجراءات والتدريب والتطوير.

3- أبعاد التمكين النفسي للعاملين :

تم اختيار أبعاد التمكين النفسي التي حددها Spreitzer عام 1995، وهي الكفاءة والتأثير، والمعنى، والاستقلالية، لأنها تمثل الجوانب الأساسية للتمكين النفسي وتتميز هذه الأبعاد بالترابط والتكامل حيث أن كل منها يكمل الآخر ويعززها، مما يساهم في خلق بيئة عمل تمكينية فعالة.

1- الكفاءة: لخص (Burke, 2016:185) أهمية بعد الكفاءة من خلال التأكيد على دورها في تعزيز مشاركة المعلومات والإبداع في فرق العمل الافتراضية. يرتبط الشعور بالكفاءة ارتباطاً وثيقاً بالعديد من العوامل الإيجابية، بما في ذلك الثقة والاحترام والفعالية والإنجاز وحل المشاكل واتخاذ القرارات والإبداع والابتكار والمبادرة والمسؤولية. ويرى Spreitzer أن الكفاءة هي أحد أهم أبعاد التمكين النفسي. وذلك لأن الشعور بالكفاءة يمنح الموظفين الثقة والشعور بالقيمة. عندما يشعر الموظفون بأنهم قادرين على النجاح، فإنهم أكثر عرضة للشعور بالرضا عن عملهم والالتزام بالمنظمة. (اضاف Bell, 2002:267) أن الكفاءة هي بعد أساسي للتمكين النفسي. ويوضحون ذلك من خلال عدة نقاط رئيسة:

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

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

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

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

2- التأثير: يرى (Gist, 1987:462) أحد أهم هذه الأبعاد هو التأثير، والذي يعكس الدرجة التي يمكن بها للموظف التأثير على النتائج الإستراتيجية أو الإدارية أو التشغيلية في مكان العمل. كما يرى (Hochwälder, 2005:1237) بأن التأثير

هو إيمان الشخص بقدرته على التأثير على الآخرين والمجتمع. عندما يشعر الشخص بأنه مؤثر، فإنه يكون متحمساً لإحداث تغيير في العالم. وهذا قد يعزز شعور المرء بالهدف والأهمية. وفقاً لدراسة (Spreitzer,1996:504) فإن بعد التأثير في التمكين النفسي على الصحة النفسية للعاملين يتمثل في تقليل مستويات التوتر والقلق والحزن. يشعر الموظفون الذين يتم تمكينهم بقدر أكبر من السيطرة على مهنتهم، مما يؤدي إلى صحة نفسية أفضل .

بشكل عام، يعتقد الباحث أن الشركات التي تسعى إلى تحسين صحة نفسية موظفيها وإنتاجيتهم ورضاهم يجب أن تركز على إنشاء بيئة عمل داعمة للتمكين النفسي. يمكن تحقيق ذلك من خلال منح الموظفين مزيداً من المسؤولية والاستقلالية، وكذلك من خلال تشجيعهم على المشاركة في قرارات تؤثر على عملهم.

3-المعنى: يشير مصطلح بعد المعنى في دراسة (Latifa, 2017:129) إلى الإحساس بالقيمة والهدف والارتباط الذي يشعر به المرضى خلال تجربة الرعاية الصحية. بعبارة أخرى، يتعلق الأمر بما إذا كان المرضى يشعرون بأن تجربتهم في الرعاية الصحية ذات مغزى بالنسبة لهم على المستوى الشخصي. وفقاً لـ (Dickson, 2009:166) فإن أحد أهم المتغيرات التي تؤدي إلى التمكين النفسي هو بعد المعنى. يشير مصطلح بعد المعنى في هذا السياق إلى الإحساس بأن حياتك لها معنى وهدف ، وأنت قادر على تحقيقهما.

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

4- الاستقلالية: يؤكد الباحثان (Ryan, 2000:68) أن بعد الاستقلالية هو أحد أهم الأبعاد في التمكين النفسي. ويعتقدان أن الشعور بالاستقلالية يعزز الدافعية الجوهرية، ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي. يعتقد الباحثان (Kirkman, and Rosen, 1999:71) أن الاستقلالية مهمة للأسباب الآتية :

- تعزز الدافعية الجوهرية: حيث يشعر أعضاء الفريق بالحاجة إلى تحقيق الأهداف التي حددتها لأنفسهم .
- تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي: حيث يشعر أعضاء الفريق بالمسؤولية عن عملهم .
- تحسن الرضا الوظيفي: حيث يشعر أعضاء الفريق بالتحكم في حياتهم المهنية .
- تعزز الإبداع والابتكار: يصبح العمل أكثر إبداعاً عندما يكون أعضاء الفريق قادرين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل.

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

- زيادة الدافعية الجوهرية: عندما يشعر الموظفون بالسيطرة على عملهم، يصبحون أكثر تحفيزاً داخلياً لإنجاز المهام بأفضل ما لديهم .
- تعزيز التفكير الإبداعي: عندما يتمتع الموظفون بالحرية في تجربة أفكار جديدة، يصبحون أكثر احتمالاً للانخراط في التفكير الإبداعي .
- تحسين الرضا الوظيفي: عندما يشعر الموظفون بأنهم قادرين على العمل بشكل مستقل، يصبحون أكثر رضاً عن وظائفهم.

يعرف الباحث الاستقلالية: يشير بعد الاستقلالية إلى شعور الموظفين بأنهم يتحكمون في عملهم ومسؤولياتهم والقدرة على اتخاذ القرارات ، وتحديد الأولويات ، وحل المشكلات ، وتنظيم الوقت.

الجانب العملي

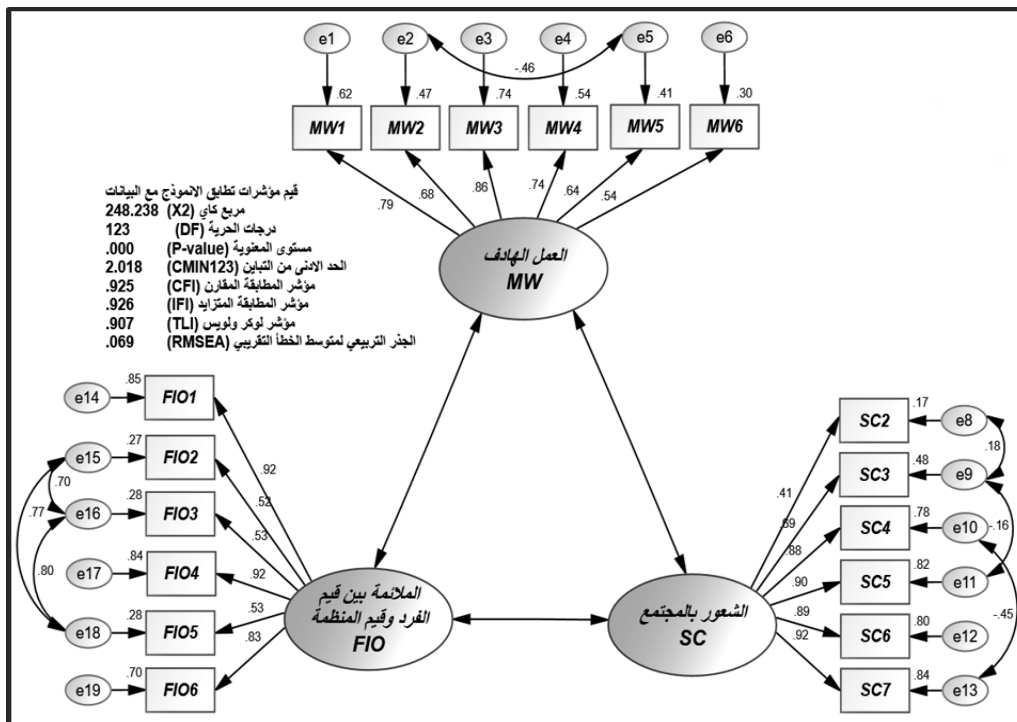
تتضمن الدراسة متغيرين اثنين احدهما متغير مستقل والآخر متغير تابع ، يمكن تحديدهما وفق الآتي :

1. المتغير الاول : المتغير المستقل روحانية مكان العمل الذي جرى قياسه اعتمادا على مقياس جاهز يتضمن ثلاثة أبعاد فرعية هي (العمل الهادف ، الشعور بالمجتمع ، والملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة) .
2. المتغير الثاني : المتغير التابع التمكين النفسي للعاملين الذي جرى قياسه اعتمادا على مقياس جاهز يتضمن اربعة أبعاد فرعية هي (الكفاءة ، التأثير ، المعنى ، والاستقلالية).

"وبذلك اعتمد الباحث على توصيف وترميز مقاييس البحث من اجل سهولة التعامل مع المتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية في كل اجراءات التحليل وتشخيص مستوى المتغيرات واختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية اولاً: التحليل العاملي التوكيدي

1. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير روحانية مكان العمل

يتضح من خلال الشكل (2) أن متغير روحانية مكان العمل قد تم قياسه بـ(19) عبارة توزعت على ثلاثة أبعاد فرعية لكل منها عدد مناسب من فقرات القياس ، وعند تفحص تقديرات التشبعات المعيارية لها نلاحظ انها تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40) ، ما عدا الفقرة (SC1) الظاهرة في بعد الشعور بالمجتمع ، اذ بلغ تقدير المعلمة المعيارية لهما (0.24) ، وعند تدقيق بعض معايير المطابقة مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)، مؤشر توكر ولويس (TLI)، الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريب (RMSEA) فقد كانت جميعها دون القيم المعيارية المحددة انفاً . وهذا يحتم على الباحث استخدام مؤشرات التعديل (Modification Indices) التي تحدد نسب التباين المشترك التي يقترحها البرنامج بين اخطاء القياس للفقرات . وبعد حذف الفقرتين اعلاه من المقياس واجراء (7) من مؤشرات التعديل يتضح من الشكل (2) أن معايير مطابقة الشكل الهيكلية المتحقق قد كانت ضمن مديات وحدود القبول الخاصة بها ، اما نسب التشبع فقد كانت تتمتع بدلالة معنوية عالية وذلك لأن قيم النسب الحرجة (Critical Ratio) المتحققة ظهر انها كلها قيم معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يؤكد دلالة هذه التشبعات ومدى صدقها. وهذا يؤكد أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي قد حصل على مستوى ممتاز من المطابقة ، وهذا يضمن أن متغير روحانية مكان العمل تم قياسه بواقع (18) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد اساسية.

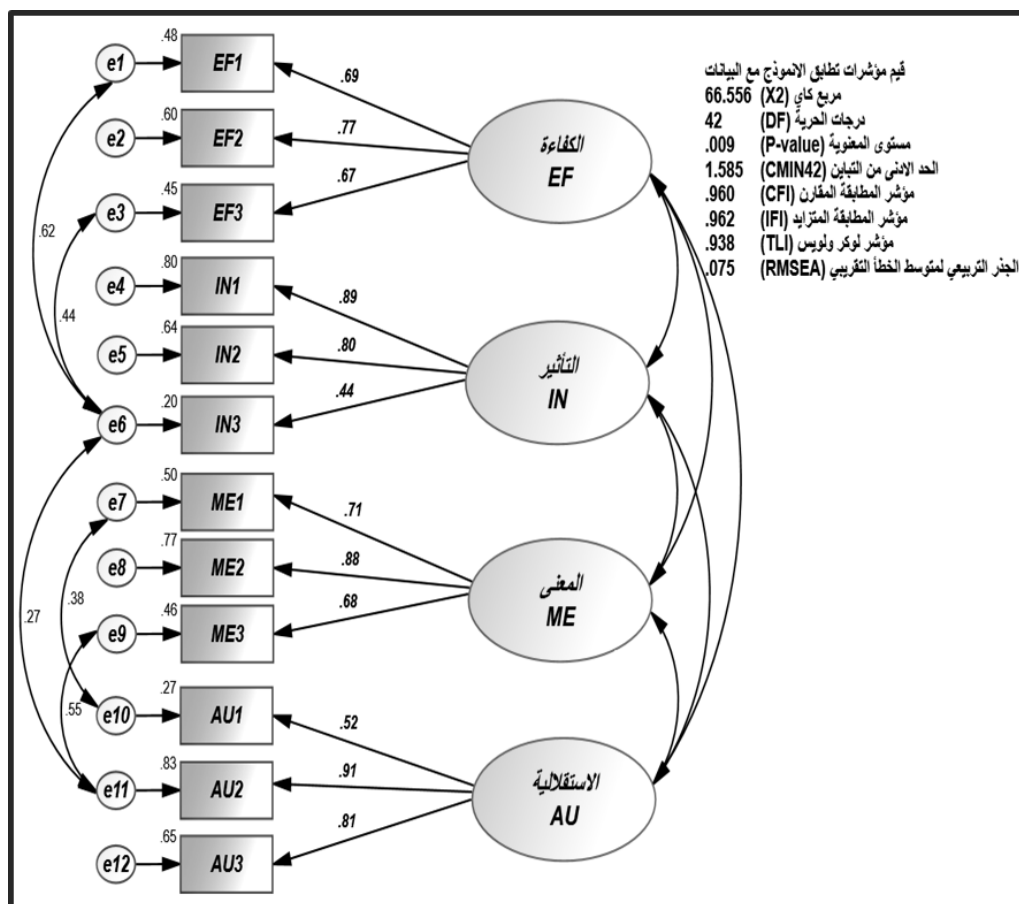


المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

شكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لروحانية مكان العمل بعد التعديل

2. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين

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



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

شكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التمكين النفسي للعاملين

ثانياً: قياس الثبات ومعدلية المقاييس

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

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

اذ نلاحظ من الجدول (1) أن قيم معامل الثبات للمتغيرات وأبعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.745 - 0.942) وهذه نسب عالية استناداً الى قيم الثبات المقبولة ، كما نلاحظ أن قيم معامل الصدق الهيكلي الذي يستخرج من خلال الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ الفا كانت مقبولة وعالية ضمن اجابات العينة ، وبذلك أصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق النهائي وتتميز بالدقة والثبات والصدق اللازم على مستوى بيئة التطبيق الميدانية في جامعة العميد عينة الدراسة.

جدول (1) : قيم اختبار كرونباخ الفا لمقاييس البحث

ت	المتغيرات الرئيسة وأبعادها الفرعية	قيمة كرونباخ الفا	قيمة معامل الصدق الهيكلي
1	روحانية مكان العمل	0.942	0.971
	العمل الهادف	0.859	0.927
	الشعور بالمجتمع	0.910	0.954
	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	0.905	0.951
2	التمكين النفسي للعاملين	0.881	0.939
	الكفاءة	0.753	0.868
	التأثير	.7450	0.863
	المعنى	0.809	0.899
	الاستقلالية	0.761	0.872

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

ثالثاً: اختبار فرضيات الارتباط

"ان الهدف من اختبار فرضيات الارتباط لتحديد مستوى وقوة العلاقة بين متغيرين وبذلك تهدف هذه الفقرة الى اختبار فرضيات الارتباط الرئيسة والفرعية بين متغيرات الدراسة الرئيسة وأبعادها الفرعية وتفسير نتائجها الميدانية ، وهذا يستوجب الاستدلال بقيم معامل الارتباط البسيط (Pearson) ، وقد استخدم لتحقيق هذا الغرض البرنامج الإحصائي (SPSS V.25)، وسيتم الحكم على تفسير قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Saunders et al., 2019:615) ، وكما هو مبين في الجدول (2):

جدول (2) تفسير علاقة الارتباط

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

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

وتأسيساً على ما تقدم يمكن اختبار فرضيات الارتباط كالاتي:

1. اختبار الفرضية الرئيسة الاولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين)

يتضح من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.683^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق".
وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الرئيسة الاولى .

الجدول (3) علاقات الارتباط بين روحانية مكان العمل بأبعادها والتمكين النفسي للعاملين.

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

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

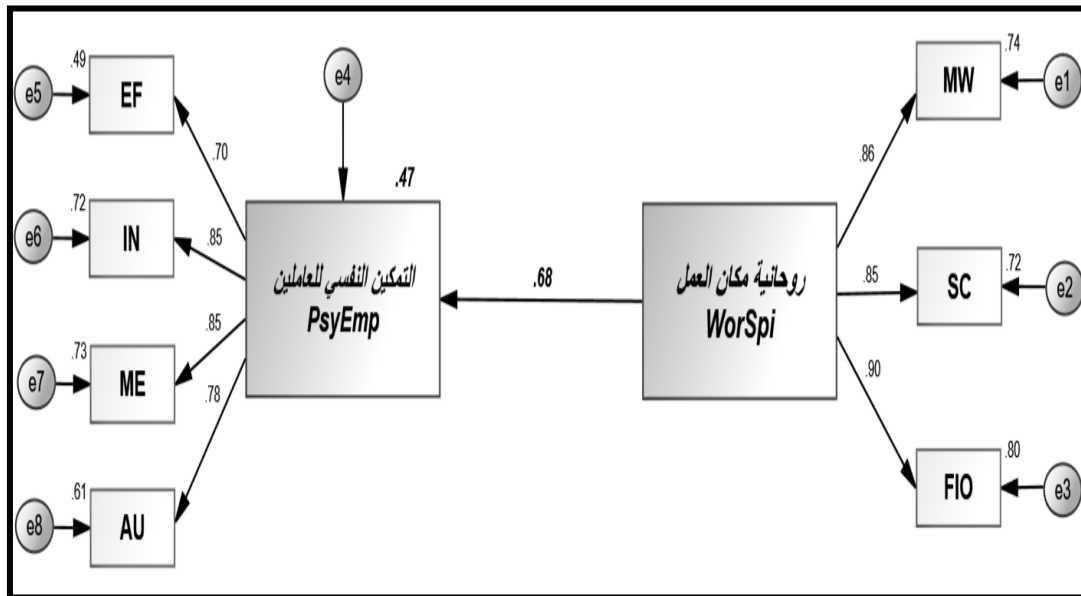
- واعتماداً على نتائج الجدول (3) يمكن اختبار فرضيات الارتباط الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وكالاتي
- اختبار الفرضية الفرعية الاولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد العمل الهادف والتمكين النفسي للعاملين) يتضح من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية بين بعد العمل الهادف والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.610^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق".
 - اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الشعور بالمجتمع والتمكين النفسي للعاملين) يتضح من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط ايجابية معتدلة وذات دلالة معنوية بين بعد الشعور بالمجتمع والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.583^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق".
 - اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة والتمكين النفسي للعاملين) يتضح من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط ايجابية معتدلة وذات دلالة معنوية بين بعد الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة والتمكين النفسي للعاملين ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.593^{**}) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) وهذا يؤكد نسبة ثقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة والتطبيق".

ثانياً : اختبار فرضية التأثير :

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين) يوضح الشكل (4) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين ، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.68) وهذا يعني أن متغير روحانية مكان العمل يؤثر في متغير التمكين النفسي للعاملين بنسبة (68%) على مستوى جامعة العميد الاهلية عينة الدراسة ، وهذا يعني أن متغير التمكين النفسي للعاملين سيزداد بمقدار (68%) في حال زيادة الاهتمام بروحانية مكان العمل بوحدة واحدة. كما نلاحظ أن قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (4) البالغة (9.549) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

"كما يتضح من الشكل (4) أن قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.47) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التمكين النفسي للعاملين يعود (47%) منها الى تغير روحانية مكان العمل والنسبة المتبقية البالغة (53%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة. وهذه النتيجة تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين على مستوى الجامعة عينة الدراسة.

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية.



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

شكل (4) تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين

جدول (4) مسارات ومعلمات اختبار تأثير روحانية مكان العمل في التمكين النفسي للعاملين

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

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

الخلاصة والتوصيات

اولاً: الخلاصة

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

1. اتضح أن الجامعة عينة الدراسة تهتم بمستوى مرتفع بروحانية مكان العمل وهي تستشعر ضرورة هذا المتغير في البيئة الجامعية ومدى تأثيره في سلوك المنتسبين وأداءهم النهائي من حيث الاهتمام بالعمل الهادف وتصميم اجراءاته والشعور بأهمية العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل ومدة انسجام القيم الشخصية مع قيم الجامعة.

2. تبين أن العمل الهادف اكتسب أهمية مرتفعة على مستوى الجامعة عينة الدراسة وهذا يتضح من خلال السعي الى تحسين اساليب العمل وتصميم اجراءاته وتحديد واجبات ومسؤوليات المنتسبين من الموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية وصلاحياتهم المختلفة وكيف يمكن الاعتماد عليهم في تطوير العمل ووضع الخطط الاستباقية اللازمة لدعمه.

3. ظهر أن الشعور بالمجتمع في الجامعة عينة الدراسة مرتفع المستوى وهذا يثبت اهتمام المنتسبين بالعلاقات الاجتماعية مع زملائهم واتباعهم سلوكيات المساعدة وتقديم النصح والارشاد للآخرين وكيف يمكن دعم خطوات تحديث خدمات التعليم.

4. ان الملائمة بين قيم الافراد (موظفين وأعضاء هيئة تدريسية) وقيم الجامعة عينة الدراسة ذات مستوى مرتفع وهذا يدل على مدى الانسجام بين المنظومة القيمية التي يتبناها الافراد مع ما تتبناه الجامعة خاصة ما يتعلق بالقيم الانسانية (التعاطف ، التراحم ، القيم الشخصية ... إلخ) والقيم الأخلاقية (الصدق ، الأمانة ، الإخلاص ... إلخ) .

5. اتضح أن التمكين النفسي لدى المنتسبين في الجامعة عينة الدراسة ذو مستوى مرتفع وهذا يتضح من تحقيق افراد العينة مستويات مرتفعة من الكفاءة والتأثير على مستوى تقديم الخدمات التعليمية ونشر الابحاث العلمية الرصينة والاهتمام بتصميم اجراءات العمل الاكاديمي ذوى الجدوى.

6. ظهر أن بعد الكفاءة كانت ذات مستوى مرتفع جدا على مستوى الجامعة عينة الدراسة وهذا يعود الى اهتمام الكليات والاقسام العلمية بتقديم مستوى عالي من جودة الخدمات التعليمية للطلبة وتوقيت جدول المحاضرات الاسبوعية وفق توقيتات وضوابط يتم الالتزام بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية من اجل الوصول الى افضل مستوى من الأداء الجامعي.

7. تبين أن جودة المعرفة السياقية قد حازت على مستوى معتدل من الاهتمام في الشركات عينة الدراسة وهذا قد يعود الى محدودية التكامل بين البيئة الداخلية والخارجية للشركات والاهتمام القاصر ببيئة الوظيفة وسياقها العام وطبيعة الاهتمام بجميع متطلباتها وانسجام مؤهلات شاغلها مع متطلباتها وهذا قد يكون على مستوى القادة والعاملين على حد سواء.

8. حقق بعد التأثير مستوى مرتفع من الأهمية في الجامعة عينة الدراسة وهذا يتمثل في دور الكليات في التأثير في الحياة الجامعية وقرارات الطلبة وكيف انهم لهم القدرة في دفع الطلبة وتحفيزهم نحو بذل الجهود لتحقيق افضل مستوى من النتائج والتفوق في التحصيل العلمي وتعزيز مستوى السلوك بشكل مستمر.

9. اتضح أن بعد المعنى قد حصل على مستوى مرتفع في الجامعة عينة الدراسة وهذا قد يعود الى ثقة افراد العينة بجهودهم وقدراتهم في تأدية واجباتهم الوظيفية والتعليمية وطبيعة الافكار العلمية التي يتبنونها في البحث العلمي وكيف يتصدون الى حل المشاكل الواقعية في المجتمع من خلال التطبيق الفعلي للأفكار البحثية.

10. ظهر أن بعد الاستقلالية قد حاز على مستوى مرتفع من الأهمية في الجامعة عينة الدراسة وهذا يتضح من خلال مستوى الحرية الذي يتمتع به أعضاء الهيئة التدريسية في اتخاذ القرارات المناسبة في تأدية مهام الوظيفية وتحديد ما يلائم الطلبة ويتوافق مع الضوابط الجامعية في تدريس المناهج الدراسية واختبارات الطلبة .

ثانياً: التوصيات

1. ينبغي على الادارات في جامعة العميد عينة الدراسة تعزيز اهتمامها بروحانية مكان العمل وتشجيع الافراد من أعضاء الهيئة التدريسية والملاكات الوظيفية على تبني أبعاد الروحانية لتحسين سلوكهم اليومي ورفع مستوى ادائهم والتزامهم الوظيفي وتحقيق الأهداف الاكاديمية المرسومة .

2. ضرورة التوجه الكامل واستثمار جميع موارد الجامعة المختلفة نحو توجيه العمل الهادف وان يحدد لكل فرد واجباته ومسؤولياته بدقة متناهية وتشخيص توقيتات العمل والخطوات الواجب تنفيذها من اجل تعزيز امكانات الجامعة في تنفيذ استراتيجيات التعليم وتمكين الطلبة من تحقيق أهدافهم في التحصيل الدراسي."

3. دعوة الإدارات في الجامعة عينة الدراسة الى تعزيز اهتمامها في تشجيع ودفع أعضاء الهيئة التدريسية على التكاتف الاجتماعي وتقوية اواصر العلاقة فيما بينهم من اجل تعزيز مستوى فريق العمل وبت روح الجماعة فيما بينهم وتحسين مستوى النصح والإرشاد والاهتمام بالمقابل من اجل تعزيز مستوى مهاراتهم وقدراتهم الأكاديمية."

4. ينبغي تعزيز الاهتمام بالمنظومة القيمية التي يحملها الافراد في الجامعة عينة الدراسة وذلك من اجل زيادة مستوى انسجامها مع قيم الجامعة خاصة ما يتعلق بقيم الانجاز والالتزام والعمل الجماعي والصدق والامانة والتعاون والنصح والارشاد من أجل ضمان تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقا والتي تحقق بدورها مستويات أداء عالي ."

5. حث الادارات في الجامعة عينة الدراسة على تعزيز التمكين النفسي للعاملين وذلك من اجل تحفيزهم على تقديم الجهود الطوعية في العمل وتهيئتهم على تسنم مناصب ادارية ومسؤوليات عمل اضافية وهذا بدوره يعزز من جهودهم الخدمية في تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة.

Reference

1. Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. (2002). Adaptive guidance: Enhancing self-regulation, knowledge, and performance in technology-based training. *Personnel Psychology*, 267-306.
2. Burke, R. J. (2016). Human resource management applications in the developing world: Empowering employees. *Iranian Journal of Management Studies*, 795.
3. Christens, B. D., Peterson, C. H., & Speer, P. W. (2014). Psychological empowerment in adulthood. *Encyclopedia of primary prevention and health promotion*, 1766-1776.
4. Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The leadership quarterly*, 16(5), 625-653.
5. Dickson, K. E. and Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers : A preliminary investigation, *Institute of Behavioral and Applied Management* : 166-191
6. Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
7. Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management*, 12(4), 318-329.
8. Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147
9. Gist, M.E. (1987). Self-efficacy: implications for organizational behavior and human resourcemanagement, *Academy of Management Review*, 472-485.
10. Goksoy, A. (2017). The role of psychological empowerment and organizational citizenship behaviors on employee resistance to change. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 85-93.
11. Hisam, M. W. (2021). Impact of workplace spirituality on organizational commitment– a study in an emerging economy. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 984-1000
12. Hochwälder, J., & Brucefors, A. B. (2005). Psychological empowerment at the workplace as a predictor of ill health. *Personality and individual differences*, 1237-1248.
13. Javanmard, H., (2012). The impact of spirituality on work performance, 593.
14. Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). Workplace spirituality and employee commitment: The role of emotional intelligence and organizational citizenship behavior in Indian organizations. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(3), 380-404.
15. Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
16. Korkmaz, M., Sahingoz, O. K., & Diri, B. (2020, July). Detection of phishing websites by using machine learning-based URL analysis. In 2020 11th International Conference on Computing, Communication and Networking Technologies (ICCCNT). IEEE. 1-7.
17. Latifa, B. (2017). The effect of structural empowerment on psychological empowerment in private health care in biskra, algeria. *Economics World*, 129-137.
18. Mahakul, P. (2015). Workplace Spirituality and Cultural Awakening of Western Bonai on Impact of Sarsara. *American International Journal of Research in Humanities*, 9(3), 284-290.
19. Malik, S. A., Shamin, E., & Ahmad, M. (2017). Measuring workplace spirituality and employee work attitudes in profitable versus non-profitable organizations of Pakistan. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 603-622.
20. Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.

21. Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology research and behavior management*, 983-990.
22. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
23. Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*
24. Novitasari, E., Kartini, H., & Pontoh, G. T. (2018). The relationship between workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 56-63.
25. Power, B. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 375-386
26. preitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 1442-1465.
27. Rahmatika, A. N. M., Ma'arif, S., & Kholifah, S. (2022). The effect of spiritual leadership and psychological empowerment on employee performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 421-435.
28. Rastgar, A. A., Davoudi, S. M. M., Oraji, S. I. A. V. A. S. H., & Abbasian, M. E. H. D. I. (2012). A study of the relationship between employees' spiritual intelligence and job satisfaction: A survey in Iran's banking industry. *Spectrum: A journal of multidisciplinary research*, 1(2), 57-74.
29. Riivari, E., Malin, V., Jääskelä, P., & Lukkari, T. (2020). University as a workplace: searching for meaningful work. *Teaching in Higher Education*, 25(3), 286-304.
30. Rocha, W., Jalil, F., Hassan, M., Naseer, Z., & Ikram, H. (2021). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: A mediating and moderating role of organizational commitment, and workplace ostracism. *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 15(3), 241 -430.
31. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 68.
32. Schaufeli, W.B. (2014). What is Engagement? In Truss et al. (eds), *Employee Engagement in Theory and Practice*, London: Routledge, 15-35.
33. Spencer, M. (2012). what is spirituality? A personal exploration. Retrieved March, 16, 2020.
34. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 1442-1465.
35. Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). 11 Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. P2116
36. Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in research. How to test the validation of a questionnaire/survey in research (August 10, 2016).
37. Wong, P. T. P. (2003). *Spirituality and meaning at work*. Boston: McGraw Hill. P60
38. Yadav, S., Tiwari, T., Yadav, A. K., Dubey, N., Mishra, L. K., Singh, A. L., & Kapoor, P. (2022). Role of workplace spirituality, empathic concern and organizational politics in employee wellbeing: A study on police personnel. *Frontiers in Psychology*, 13, 881.
39. Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.

اولاً: المتغير المستقل (الروحانية في مكان العمل)

الروحانية في مكان العمل هي مفهوم حديث يزداد شيوعاً. إنها تشير إلى وجود قيمة روحية أو معنى في مكان العمل. قد يعني هذا الشعور بالارتباط مع شيء أكبر من الذات، أو إيجاد معنى في العمل، أو إيجاد مجتمع في مكان العمل.

أ. العمل الهادف: هو العمل الذي يشعر فيه الفرد بأنه يساهم في شيء أكبر من نفسه، ويشعر بأنه جزء من شيء ما يتجاوز حدوده الشخصية.	
الفقرات (تطبيقات الروحانية في مكان العمل)	
1	أشعر بالمتعة في العمل
2	أفهم الأشياء التي تعطيني معنى في العمل
3	أرى بأن هناك حالة من الارتباط ما بين العمل الذي انجزه ومصالحه المجتمع الذي اعلم فيه
4	اتطلع وبشوق للقدوم للعمل
5	أرى بأن العمل الذي أقوم به له قيمة عالية لدى الآخرين
6	أشعر بأن عملي يزيد توجهي الروحي
ب. الشعور بالمجتمع: هو شعور الفرد بأنه جزء من مجموعة أكبر من الناس، ويشترك معهم القيم والمعتقدات والأهداف. ويتضمن هذا الشعور الإدراك المشترك للتشابهات بين الفرد والآخرين، والشعور بالارتباط المتبادل والواعي، والرغبة في الحفاظ على هذا الارتباط. كما يتضمن الشعور بالمجتمع الشعور بأن الفرد جزء من بنية أكبر يمكن الاعتماد عليها وثابتة.	
7	أشعر بأن العمل التعاوني مع الآخرين له قيمة كبيرة
8	أرى بأنني جزء من المجموعة
9	أعتقد أن موظفي الجامعة يساعدون بعضهم البعض في عملهم.
10	أشعر بأن موظفي الجامعة يدعم بعضهم البعض الآخر
11	أعتقد بأن موظفي الجامعة مرتبطين مع بعضهم البعض بهدف سامي
12	أعتقد بأن موظفي الجامعة يثني بعضهم البعض بشكل فعلي في العمل
13	أشعر بأننا جزء من عائلة وحدة
ج. الحياة الداخلية: هي مجموعة من المشاعر والأفكار والتجارب التي تحدث داخل الفرد وهي تؤثر على سلوكه وتصرفاته وكيفية تعامله مع العالم من حوله.	
14	أحمل مشاعر ايجابية وجياشه حول قيم الجامعة
15	تهتم الجامعة بالموظفين الجيدين
16	تعتني الجامعة بجميع الموظفين لديها بشكل عادل ومنصف وبدون تمييز وتفرقة
17	أشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة الجامعة في المجتمع
18	تهتم الجامعة كثيرة بصحة الموظفين ومشاكلهم المادية والمعنوية
19	تنسجم اهدافي الشخصية كموظف مع اهداف الجامعة

ثانياً: التمكين النفسي للعاملين:

الابعاد:

أ. الكفاءة: هي استخدام الموارد المتاحة لتحقيق أقصى قدر من الإنتاج أو المخرجات بأقل قدر من التكاليف أو المدخلات. يمكن تطبيق الكفاءة في العديد من المجالات المختلفة، مثل الأعمال التجارية والصناعة والحكومة والمجتمع.	
الفقرات (تطبيقات التمكين النفسي للعاملين)	
1	أؤمن بقدراتي لا نجاز الاعمال المكلف بها
2	أنا متأكد ذاتياً من قابليتي لاداء مهام اخرى الى جانب مهام علمي
3	أتقن المهام الضرورية لاداء علمي واسعي لتطويرها باستمرار
ب. التأثير: يمكن تعريف التأثير على أنه عملية أو حدث يؤدي إلى تغيير في شيء ما. يمكن أن يكون هذا التغيير في المشاعر أو الأفكار أو السلوك.	
4	أعتقد بوجود تأثير مباشر لي على مخرجات العمل
5	أتمتع بالقدرة على تعديل نتائج العمل وفقاً للخطط والاستراتيجية الخاصة بالجامع
6	أعتقد لدى تأثير ايجابي على ما يحدث في محيط عملي
ج. المعنى: يُعرّف بعد المعنى بأنه مدى شعور العاملين بأن عملهم له معنى وأهمية في حياتهم الخاصة وفي المجتمع بشكل عام	
7	العمل الاداري الذي اقوم به يتوافق مع قيمي ومعتقداتي
8	انشطة العمل المكثف بها ذات قيمة ومعنى لي شخصياً
9	لا يوجد تضارب بين معايير الشخصية ومتطلبات العمل
ت. تقرير المصير: على أنه القدرة على التحكم في حياة المرء واتخاذ القرارات التي تؤثر على مصيره. يتضمن ذلك القدرة على تحديد أهداف المرء ووضع خطط لتحقيقها	
10	أستطيع اتخاذ القرارة المناسبة لا نجاز الاعمال
11	امتلك مساحة كافية من الحرية في كيفية القيام بعملتي
12	امتلاك استقلاليه كبيرة في تحديد أولويات العمل المطلوب تنفيذه