



جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد

أولويات روحانية مكان العمل لدى القيادات الإدارية دراسة مقارنة في القطاع التربوي

رفل عادل رجب قاسم النعيمي

رسالة الدبلوم العالي التخصصي

إدارة أعمال

بإشراف

الأستاذ المساعد

الدكتورة آلاء عبد الموجود العاني

2020م

1441هـ

أولويات روحانية مكان العمل لدى القيادات الإدارية دراسة مقارنة في القطاع التربوي

رسالة تقدمت بها

رفل عادل رجب قاسم النعيمي

إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي التخصصي

في إدارة الأعمال

بإشراف

الأستاذ المساعد

الدكتورة آلاء عبد الموجود العاني

2020م

1441هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ صَلِّ قُلِ
الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ
مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا ﴾

سورة الاسراء

من الآية: 85

إقرار المشرف

أشهد إن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (أولويات روحانية مكان العمل لدى القيادات الإدارية دراسة مقارنة في القطاع التربوي) جرى بإشرافي في جامعة الموصل/ كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم إدارة الأعمال، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال.

التوقيع:

المشرف: أ.م. د. آلاء عبد الموجود عبد الجبار

التاريخ: // 2019

إقرار المقوم اللغوي

أشهد بأن هذه الرسالة الموسومة (أولويات روحانية مكان العمل لدى القيادات الإدارية دراسة مقارنة في القطاع التربوي) تمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ما ورد فيها من أخطاء لغوية وتعبيرية، وبذلك أصبحت الرسالة مؤهلة للمناقشة بقدر تعلق الأمر بسلامة الأسلوب وصحة التعبير.

التوقيع:

المشرف: أ.م. د. عائشة خضر إبراهيم

التاريخ: // 2019

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على توصيتي المشرف والمقوم اللغوي، أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

المشرف: أ.م. د. علاء عبد السلام يحيى

التاريخ: // 2019

إقرار رئيس قسم إدارة الأعمال

بناءً على التوصيات التي تقدم بها المشرف والمقوم اللغوي ورئيس لجنة الدراسات العليا، أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

المشرف: أ.م. د. علاء عبد السلام يحيى

التاريخ: // 2019

قرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة التقويم والمناقشة، بأننا قد اطلعنا على هذه الرسالة الموسومة بـ (أولويات روحانية مكان العمل لدى القيادات الإدارية دراسة مقارنة في القطاع التربوي) وناقشنا الطالبة في محتوياتها وفيما له علاقة بها فوجدنا أنها جديرة لنيل شهادة الدبلوم العالي في إدارة الأعمال.

التوقيع:

الاسم:

(عضواً ومشرفاً)

التوقيع:

الاسم:

(رئيساً)

التوقيع:

الاسم:

(عضواً)

قرار مجلس الكلية

اجتمع مجلس كلية الإدارة والاقتصاد بجلسته المنعقدة بتاريخ /
2019/ وقرر منح الطالبة شهادة الدبلوم العالي في إدارة الأعمال.

التوقيع:

الاسم:

(عميد كلية الإدارة والاقتصاد)

التاريخ: // 2019

التوقيع:

الاسم:

(مقرر مجلس الكلية)

التاريخ: // 2019

الإهداء

إذا كان الإهداء يعبر ولو بجزء من الوفاء فالإهداء بعد صاحب الروح ورب العرش

إلى . . . معلم البشرية ومنبع العلم نبينا محمد (صلى الله عليه وسلم)

إلى . . . من أزداد فخراً كلما ارتبط أسمي باسمه

إلى . . . مثل الأبوة الأعلى وعضدي في الحياة حفظه الله

والدي الموقر

إلى . . . من بها أكبر وبوجودها أكتسب قوة ومحبة

إلى . . . القلب الناصع بالبياض وبلسم روحي

والدتي الحبيبة

إلى . . . القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة

إلى . . . قوتي وملأذي بعد الله رياحين حياتي

إخوتي

إلى . . . من كان نعم السند في رحلتي الدراسية هذه

إلى . . . من لم يدخر جهداً في مساعدتي رفيق عمري

زوجي الغالي

إلى . . . من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم

صديقاتي

أهدي هذا الجهد

الباحثة

شكر و عرفان

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى على نعمته وتوفيقه في إنجاز هذه الرسالة، والصلاة والسلام على أشرف خلقه سيدنا محمد وعلى آله وصحبه والتابعين له بإحسان إلى يوم الدين وبعد..
بادئ ذي بدء أتوجه بجزيل شكري وخالص امتناني لمشرفتي وأستاذتي الفاضلة الأستاذة المساعد الدكتورة آلاء عبد الموجود العاني لمنحي من وقتها ووافر علمها ومتابعتها وإرشاداتها لي، مما ساعدني في تخطي وتذليل الكثير من صعوبات الدراسة، إذ كانت لآرائها السديدة وتوجيهاتها الحكيمة الفضل الأول في إخراج هذه الرسالة على ما هي عليه، أدامها الله ذخرًا للعلم ومنبعًا للعطاء.

وأقدم شكري الخاص للأستاذ المساعد الدكتور علاء عبدالسلام يحيى اليماني رئيس قسم إدارة الأعمال لرعايته الأبوية، وكانت لجهوده ومتابعته لي الفضل الكبير في إكمال مسيرتي الدراسية.

ويدفعني واجب الوفاء والعرفان الكبير أن أتقدم بالشكر إلى أساتذة قسم إدارة الأعمال الأفاضل، وأخص بالذكر الذين درسوني في مرحلة الدبلوم العالي.

ويعجز اللسان عن تقديم الشكر والامتنان إلى والدي ووالدتي العزيزين أطال الله في عمرهما وأدامهما ذخرًا، وإلى من أشد بهم أزرى أخوتي وإلى زوجي الغالي على ما بذله من جهد ومؤازرة طول مدة الدراسة أدعو الله أن يحفظهم ويمدهم بالصحة.

وأخيراً يسعدني أن أتوجه بالشكر والتقدير إلى زملائي وزميلاتي طلبة الدراسات العليا/ في الدبلوم العالي لما قدموه لي من مساعدة تستحق الامتنان والتقدير.

وختاماً أتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من كان له فضل عليّ وفاتني ذكر اسمه وأسأل الله العظيم أن يجزيهم عني خير الجزاء.

الباحثة

المستخلص

تناولت الدراسة موضوع روحانية مكان العمل وأولويات ترتيبها لدى القيادات الإدارية العاملة في القطاع التربوي، وتضمنت تلك الأولويات ترتيب أبعاد روحانية مكان العمل والمتمثلة بـ(العمل الهادف، الانتماء للجماعة، التطابق بين قيم الفرد وقيم المنظمة). وانطلقت هذه الدراسة من معضلة فكرية ذات بُعدين، بُعد نظري تمثل في تحديد المرتكزات النظرية المفاهيمية لروحانية مكان العمل وأبعادها وفق طروحات الكتاب والباحثين، وبُعد تطبيقي تمثل في تحديد أولويات القيادات الإدارية لأبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث، فضلاً عن قياس مدى اختلاف أولويات القيادات المبحوثة فيما يرتبط بأبعاد روحانية مكان العمل لديهم.

هدف الدراسة تجلى في تقديم إطار مفاهيمي يغطي المضامين الفكرية لموضوع روحانية مكان العمل، فضلاً عن بيان أولويات القيادات التعليمية بخصوص أبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث، ومقارنة هذه الأولويات بين القيادات في المدارس الحكومية والأهلية. تبنت الدراسة المنهج المقارن والمنهج الوصفي التحليلي، ولقد حددت الدراسة مجموعة من الفرضيات بوصفها إجابات تخمينية مؤقتة عن مشكلة الدراسة كان منها "لا يوجد فروق معنوية في إجابات القيادات المبحوثة بشأن الأبعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل على مستوى المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة"، وقد جرى اختبار فرضيات الدراسة بعدة أدوات إحصائية، كما جرى اختيار عينة مكونة من (84) مديراً ومعاوناً في المدارس الأهلية والحكومية.

واستنتجت الدراسة أن اهتمام القيادات الأكاديمية المبحوثة في المدارس الأهلية بموضوع روحانية مكان العمل وأبعادها كان أعلى من اهتمام القيادات الأكاديمية المبحوثة في المدارس الحكومية، وهذا يعني أن روحانية مكان العمل تشكل أولوية بالنسبة للقيادات الإدارية في المدارس الأهلية بمستوى أكبر مقارنة بالقيادات في المدارس الحكومية.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بشكل أكبر بحثييات العمل في المدرسة بما يسهم في تشكيل الولاء للمعلمين والمدرسين تجاه مدرستهم، ومن ذلك أن تقوم المدرسة بتوفير وسائل نقل للمعلمين والمدرسين، ودورات تدريبية تسهم في تطوير مستوى أدائهم.

المصطلحات الدالة: روحانية مكان العمل، العمل الهادف، الانتماء للجماعة، تطابق قيم الفرد

مع قيم منظمته.

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
1	المقدمة
3	الفصل الأول: الإطار المنهجي
3	المبحث الأول: الدراسات السابقة
3	أولاً: الدراسات العربية
5	ثانياً: الدراسات الأجنبية
10	المبحث الثاني: منهجية البحث
10	أولاً: مشكلة البحث
10	ثانياً: أهمية البحث
11	ثالثاً: أهداف البحث
11	رابعاً: فرضيات البحث
12	خامساً: حدود البحث
12	سادساً: منهج البحث
13	سابعاً: أساليب جمع البيانات وتحليلها
14	ثامناً: اختبارات الاستبانة
15	تاسعاً: التعاريف الاجرائية
16	الفصل الثاني: الإطار النظري
16	المبحث الأول: روحانية مكان العمل: مدخل مفاهيمي
16	أولاً: مفهوم روحانية مكان العمل
20	ثانياً: أهمية روحانية مكان العمل
21	ثالثاً: سمات الروحانية في مكان العمل
25	المبحث الثاني: روحانية مكان العمل: التأثير والابعاد
25	أولاً: أثر روحانية العمل على الأفراد العاملين
25	ثانياً: أبعاد روحانية مكان العمل
31	الفصل الثالث: الإطار التطبيقي
31	المبحث الأول: وصف الخصائص الشخصية للأفراد عينة الدراسة
36	المبحث الثاني: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

الصفحة	الموضوع
36	أولاً: وصف المتغيرات في المدارس الأهلية وتشخيصها
41	ثانياً: وصف المتغيرات في المدارس الحكومية وتشخيصها
48	المبحث الثالث: نتائج اختبار T
53	الفصل الرابع: الإطار الاستنتاجي
53	المبحث الأول: الاستنتاجات
55	المبحث الثاني: المقترحات
57	المصادر
57	المصادر العربية
58	المصادر الأجنبية

ثبت الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
1	المقاييس المعتمدة لأبعاد البحث	7
2	مفهوم روحانية مكان العمل	16
3	السمات الروحانية والنشاطات الروحانية	21
4	قيم الروحانية في مكان العمل	22
5	أبعاد روحانية مكان العمل وفق آراء أغلب الكتاب والباحثين	25
6	توزيع أفراد العينة بحسب الجنس في المدارس الحكومية والأهلية	31
7	توزيع أفراد العينة بحسب العمر في المدارس الحكومية والأهلية	33
8	توزيع أفراد العينة بحسب التحصيل الدراسي في المدارس الحكومية والأهلية	34
9	توزيع أفراد العينة بحسب العنوان الوظيفي في المدارس الحكومية والأهلية	34
10	توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخدمة في المدارس الحكومية والأهلية	35
11	المؤثرات الاحصائية لبعء العمل الهادف في المدارس الأهلية	37
12	المؤثرات الاحصائية لبعء الإحساس بالجماعة في المدارس الأهلية	39
13	المؤثرات الاحصائية لبعء المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في المدارس الأهلية	40
14	المؤثرات الاحصائية لبعء العمل الهادف في المدارس الحكومية	42
15	المؤثرات الاحصائية لبعء الإحساس بالجماعة في المدارس الحكومية	43
16	المؤثرات الاحصائية لبعء المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في المدارس الحكومية	45
17	المؤثرات الاحصائية في المدارس الأهلية	46
18	المؤثرات الاحصائية في المدارس الحكومية	46
19	مقياس مستوى الاهتمام بروحانية مكان العمل	47
20	قيم اختبار T في المدارس الأهلية المبحوثة	48

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
49	قيم اختبار T في المدارس الحكومية المبحوثة	21
50	اختبار الفرضية الرابعة في المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة	22
52	مقارنة قيم T بين المدارس الأهلية والمدارس الحكومية	23

ثبت الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
63	استمارة استبانة	1
66	المدارس المبحوثة وعدد الاستمارات الموزعة فيها	2

المقدمة

احتلت المواضيع السلوكية والتنظيمية مكانةً كبيرة من أعمال باحثي العلوم الإدارية، ونجم هذا التركيز عن تزايد الاهتمام بالأمر التي تتعلق بالقيم التنظيمية وبتهيئة مناخ العمل والثقافة التنظيمية، ومن ذلك جاء الاهتمام بموضوع روحانية مكان العمل الذي يركز على تشجيع القيم الروحانية في المنظمة، إذ أصبحت هذه القيم الروحانية مصدرًا من مصادر الحصول على الميزة التنافسية للمنظمات، نظراً لما تحقّقه من فوائد استراتيجية لوحدات الأعمال في المنظمة.

إن روحانية مكان العمل تسهم في تحقيق العديد من النتائج السلوكية والتنظيمية ووفقاً لما توصل إليه الباحثون فإن الروحانية في مكان العمل تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد العاملين، لأنها ترتبط بإيجاد المعنى الحقيقي لعمل الأفراد، وتسعى إلى خلق التواصل بين زملاء العمل، بما يعزز من حالة الانسجام والتوافق بين معتقدات وقيم الأفراد مع قيم المنظمة.

ونظراً لأهمية روحانية مكان العمل في منظمات الأعمال عامةً، وفي المدارس خاصة، فهي تؤدي إلى زيادة ولاء الأفراد في المنظمة وزيادة تفاعلهم وتكامل أدائهم مع زملاء العمل، بما يعزز من أدائهم الوظيفي، وينعكس في رفع المستوى التعليمي للطلبة وللمدرسة بشكل عام، ولشحة البحوث في هذا المجال ومحدودية تبني هذه الموضوعات في المنظمات العراقية وتحديداً في مدينة الموصل، ولدواعي عدم تقويت فرصة الاستفادة من معطيات موضوع روحانية مكان العمل، ومن أجل تفعيل نتائجها عملياً، جاءت الدراسة الحالية لتبحث الموضوع في البيئة التربوية التي هي بأمس الحاجة لإظهار حالة التكامل والتفاعل بين أعضاء الكادر التدريسي التربوي.

ولتحقيق أهداف الدراسة وعرض مضامينها بشكل متكامل، فقد قسمت الدراسة الحالية على أربعة فصول، تضمن الفصل الأول الإطار المنهجي عبر مبحثين، إذ استعرض المبحث الأول منها الدراسات السابقة ومناقشتها وسبل الاستفادة منها، وتضمن المبحث الثاني منهجية الدراسة، التي ركزت على مشكلتها وأهميتها وأهدافها وفرضياتها وحدودها. وأما الفصل الثاني فاستعرض الجانب النظري لمتغيرات الدراسة من خلال مبحثين، تناول الأول منها مفهوم روحانية مكان العمل وأهميتها...، فيما تناول الثاني أبعاد روحانية مكان العمل. وتخصص الفصل الثالث بالإطار التحليلي للدراسة عبر ثلاثة مباحث، استعرض الأول منها وصف الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين، وتناول الثاني مستوى إجابات عينة الدراسة من خلال وصفها وتشخيصها،

فيما تناول المبحث الثالث اختبار فرضيات البحث وفق نتائج التحليل الاحصائي. واختتمت الدراسة بفصلها الرابع الذي تناول أهم ما توصلت إليه من خلاصات نظرية واستنتاجات وتوصيات من خلال مبحثين، تناول المبحث الأول منها الاستنتاجات، في حين تناول المبحث الثاني التوصيات والمقترحات الخاصة بالمشاريع البحثية المستقبلية.

الفصل الأول الإطار المنهجي

المبحث الأول: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة الشامي 2014

روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة.

الهدف: هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين متغير (روحانية مكان العمل) ومتغير سلوك المواطنة لدى العاملين في المنظمة من خلال الدور الوسيط لمتغير (جاذبية الهوية التنظيمية).

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة (استمارة استبانة) التي تم تصميمها اعتماداً على عدد من المقاييس العالمية الخاصة بمتغيرات الدراسة، والمتمثلة بروحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وجاذبية الهوية التنظيمية.

مجتمع الدراسة: تمثل بموظفي العتبة الحسينية المقدسة، بعينة بلغت (300) فرد من أعضاء الإدارة العليا والوسطى والدنيا (أعضاء مجلس الإدارة، مسؤولي أقسام، مسؤولي شعب، مسؤولي وحدات).

الاستنتاجات: استنتجت الدراسة وجود علاقة سببية ما بين روحانية مكان العمل وجاذبية الهوية التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، بحيث إن تحسين مستوى روحانية مكان العمل سينعكس في أغلب الأحيان على زيادة مستوى إدراك الفرد لجاذبية هوية المنظمة التي ينتمي إليها، وهذا الإدراك الإيجابي وبمرور الزمن سيشجع الأفراد ويحفزهم للانغماس في السلوكيات التطوعية في المنظمة.

2. دراسة خضير 2016

الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية.

الهدف: هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين تقدير الذات وسلوك المواطنة التنظيمية، فضلاً عن تحديد العلاقة بين الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، ومن ثم اختبار دور المتغير

التفاعلي (الروحانية) في مكان العمل للعلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي، على سلوك المواطنة.

أداة الدراسة: تمثلت أداة الدراسة في استمارة استبانة التي تم توزيعها على الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة العاملين في شركة الحفر النفطية العراقية. أما العينة كانت الأفراد العاملين فيها، وقد بلغ عددهم (200) عامل.

الاستنتاجات: استنتجت الدراسة وجود علاقات تأثير مباشرة بين (تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية)، فضلاً عن الدور التفاعلي لمتغير (الروحانية في مكان العمل).

3. دراسة دهش 2017

الروحانية في مكان العمل وأثرها في العقد النفسي دراسة حالة في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة.

الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي في جامعة الكوفة كلية الإدارة والاقتصاد.

أداة الدراسة: استخدمت استمارة الاستبيان أداة للدراسة في جمع البيانات.

مجتمع الدراسة: موظفو كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة. أما العينة فكانت (35) من الأفراد العاملين في الكلية المبحوثة.

الاستنتاجات: استنتجت وجود تأثير معنوي لروحانية في مكان العمل في تعزيز العقد النفسي، مما يدل على أن الاهتمام بالقيم الروحانية من قبل الإدارات العليا للمنظمة سيؤدي إلى تعزيز العقد النفسي للعاملين، وبالتالي شيوع سلوكيات إيجابية مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية.

4. دراسة صبر 2018

الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي: بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية.

الهدف: هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي لآراء عينة من الموظفين في مركز وزارة النفط.

أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبانة أداة أساسية لجمع بيانات البحث.

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة بمركز وزارة النفط العراقية. أما العينة فقد شملت (310) موظفين بجميع المستويات الإدارية في الوزارة المبحوثة.

الاستنتاجات: استنتجت الدراسة أن متغير روحانية مكان العمل يتوسط جزئياً العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي.

5. دراسة الساعدي وخلييل 2018

الإسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة أعمال المنظمة _ بحث تطبيقي في عينة من منظمات الأعمال العراقية.

الهدف: هدفت الدراسة إلى تحديد ما تسهم به روحانية مكان العمل بوصفها متغيراً سلوكياً وصفيّاً (غير ملموس) الذي يمثل متغير البحث التفسيري في بناء قيمة أعمال المنظمة بوصفه متغيراً استجابياً.

أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبانة أداة أساسية لجمع بيانات البحث.

مجتمع الدراسة: كان مجتمع الدراسة اعتماداً على ثلاث منظمات خدمية هي كل من (شركة آسياسيل للاتصالات الخلوية) و (كلية التراث الجامعة) و (مستشفى دار السلام الأهلي). بعينة بلغت (30) فرداً لكل منها شملت المديرين وأعضاء مجلس الإدارة ورؤساء الأقسام والوحدات والشعب.

الاستنتاجات: استنتجت الدراسة ضرورة بناء ثقافة روحانية مكان العمل بشكل لا يقل أهمية عن قيم الالتزام التنظيمي والعوامل المادية الأخرى في تحقيق قيمة أعمال المنظمات.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة Hong 2009

تأثير روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي وعلى الإقصاء العاطفي بين العاملين في مركز الصحة العقلية في المجتمع ولاية كنساس.

الهدف: هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل الدور الذي تمارسه روحانية مكان العمل على كل من الرضا الوظيفي والإقصاء العاطفي.

أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة الأسلوب المسحي في الجانب التطبيقي، وتم جمع البيانات من خلال أسلوب الاستبانة والمقابلات.

المجتمع: طبقت الدراسة في مركز الصحة العقلية في ولاية كنساس. أما العينة فتمثلت بـ (412) من الأفراد العاملين فيه.

الاستنتاجات: استنتجت الدراسة وجود تأثير إيجابي لروحانية مكان العمل (التي تنزع البيروقراطية عن ثقافة المنظمة) على تحقيق الرضا الوظيفي، وتحقيق الأثر السلبى لروحانية مكان العمل على نية الدوران الوظيفي والارهاق العاطفي.

2. دراسة Daniel 2012

تأثير روحانية مكان العمل على أداء الموظف: مقارنة بين موظفي الولايات المتحدة والمكسيك.

الهدف: هدفت الدراسة إلى توسيع مفهوم الروحانية في مكان العمل في المنظمات من خلال إجراء تحليل تجريبي لقياس تأثيرها على نتائج الأداء الوظيفي مثل الرضا الوظيفي والتنظيمي، الالتزام، نية دوران، والسلوك الابتكاري الفردي.

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج التحليلي في معالجة بيانات الجانب التطبيقي، وتم جمع البيانات من خلال أسلوب الاستبانة.

المجتمع: شمل مجتمع الدراسة المنظمات الصناعية في كل من المكسيك والولايات المتحدة. وشملت العينة (304) من الأفراد العاملين فيها، إذ تم إجراء دراسة مقارنة بين البلدين.

الاستنتاجات: استنتجت الدراسة أن الروحانية في مكان العمل لديها تأثيرات إيجابية وعلاقة كبيرة مع جميع نتائج الأداء الوظيفي بما في ذلك نية دوران العمل. كما وأشارت النتائج إلى أن الأفراد في كلا البلدين ينظرون إلى الروحانية في مكان العمل بشكل مختلف.

3. دراسة Wattana 2015

روحانية العمل في منظمة: نهج نظرية أسلوب التعامل

الهدف: هدفت الدراسة إلى وصف الممارسات العملية لروحانية مكان العمل، وتحديد كيف يمكن أن تؤثر هذه الممارسات على الأداء التنظيمي.

أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة أسلوب المقابلات المتعمقة غير الرسمية لجمع بيانات الجانب التطبيقي.

المجتمع: مجتمع الدراسة تضمن شركة آسيا بريسيشن العامة المحدودة. أما العينة فتمثلت ب(28) فرداً، الذين تم اختيارهم كعينة قصدية من الأفراد العاملين الذين لديهم خبرة في العمل لا تقل عن ثلاث سنوات.

الاستنتاجات: استنتجت الدراسة أن هنالك ممارسات تحتل أهمية في الشركة، وتتمثل بالعمل المناسب للبيئة، التركيز على الموظفين، دور المشرف، وتحقيق معدل دوران عمل أقل.

فضلاً عن تحديد الدراسة لأهمية ممارسات الروحانية في مكان العمل بما تحققه من فوائد للأفراد وللمنظمة والمجتمع.

4. دراسة Soder 2016

علاقة روحانية مكان العمل بنوايا عمل الموظف: الدور الوسيط للقيادة الأخلاقية.

الهدف: هدفت الدراسة إلى تحديد مدى ارتباط الروحانية في مكان العمل بنوايا العمل، وما إذا كانت القيادة الأخلاقية عملت كوسيط للعلاقة بين الروحانية في مكان العمل ونوايا العمل.

أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبانة أداة أساسية لجمع بيانات الدراسة.

المجتمع: تم مسح عينة من 405 من الأفراد العاملين البالغين المقيمين في الولايات المتحدة، والذين يعملون بدوام كامل (35 ساعة عمل أو أكثر في الاسبوع).

الاستنتاجات: أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية إيجابية بين الروحانية في مكان العمل ونوايا عمل الموظف، والوساطة عبر القيادة الأخلاقية.

5. دراسة Tan et al. 2014

روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة في تايوان

الهدف: هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين روحانية مكان العمل والمواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي.

أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبانة أداة أساسية لجمع بيانات الدراسة.

المجتمع: إحدى الشركات الصناعية في تايوان، أما العينة فقد تألفت من (217) من الأفراد العاملين فيها.

الاستنتاجات: أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي لروحانية مكان العمل على سلوك المواطنة وعلى الالتزام التنظيمي أيضاً، كما اثبتت الدراسة الدور الوسيط للالتزام التنظيمي بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال قراءة المعطيات الفكرية والتحليلية للدراسات السابقة التي تناولت موضوع

روحانية مكان العمل نُؤشر الآتي:

1. معظم الدراسات حاولت ربط موضوع روحانية مكان العمل بمتغيرات سلوكية مثل (سلوك

المواطنة، الرضا الوظيفي، نية الموظف، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، القيادة

الأخلاقية،...) ومتغيرات تنظيمية مثل (الأداء الوظيفي، الهوية التنظيمية، نتائج الأعمال، قيمة أعمال المنظمة،...).

2. أغلب الدراسات تعاملت مع روحانية مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً يؤثر في المتغير المعتمد، وربما هذا يعود إلى كون روحانية مكان العمل تعبر عن جملة أمور داخل المنظمة، ومنها ثقافة المنظمة ومناخها التنظيمي، دعم الإدارة للعاملين، قيم توجهات الأفراد في المنظمة، تماثل أهداف الأفراد مع أهداف المنظمة وتطابق قيمهم معها.

3. كثير من الدراسات اختبرت الدور الوسيط بين روحانية مكان العمل ومتغيرات تعكس نتائج الأعمال في المنظمة. وربما يعود سبب ذلك إلى كون الروحانية قد تحدث نتائج غير مباشرة وغير ظاهرة للعيان، إلا أنها تؤثر في النتائج النهائية لأعمال المنظمة مثل الأداء الوظيفي والتنظيمي، وقيمة العمل وغيرها.

4. غطت الدراسات السابقة أنواعاً متعددة من منظمات الأعمال، فبعض الدراسات طبقت في المنظمات الصناعية، والبعض الآخر طبق في شركات الاتصال (منظمات خدمية)، وأخرى تم تطبيقها في الجامعات وهكذا.

5. تنوعت المناهج العلمية التي تبنتها الدراسات السابقة، فمنها ما اعتمد على المنهج المسحي، ومنها ما اعتمد على المنهج التحليلي، وأخرى اعتمدت المنهج المقارن.

6. اعتمدت الدراسات السابقة على أسلوبَي الاستبيان والمقابلة في جمع البيانات، وهذا يعود إلى طبيعة متغيرات الدراسة وارتباطها بمشاعر وأحاسيس الأفراد.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة:

1. تعد دراستنا الأولى التي تناولت موضوع روحانية مكان العمل على مستوى محافظة نينوى.
2. تميزت دراستنا بكونها طبقت في المدارس، وتحديدًا على القيادات الإدارية للمدارس الحكومية والاهلية، خلافاً للدراسات السابقة التي لم تتطرق لهذا الميدان.
3. اعتمدت دراستنا على قياس أبعاد روحانية مكان العمل لدى القيادات التعليمية في المدارس، وبذلك تعاملت دراستنا مع روحانية مكان العمل بوصفها متغيراً وحيداً مستقلاً، بهدف تحديد أولويات القيادات المبحوثة تجاهه.
4. تبنت دراستنا المنهج الوصفي في التعامل مع المعطيات النظرية للموضوع، والمنهج المقارن للتعامل مع المعطيات الميدانية له.
5. اعتمدت دراستنا على الأبعاد التي حددها الباحثون في الدراسات السابقة، وتم استخدام المقاييس ذاتها التي طبقوها في دراستهم، وهذا ما يعطي لدراستنا قيمة علمية كونها استندت على التأسيس الفكري السليم في التعامل مع أبعاد الدراسة.

أولاً: مشكلة البحث

تعد المدارس أحد أهم المنظمات الحيوية في المجتمع تعمل ضمن القطاع التربوي، وهي مسؤولة عن تربية الأجيال وتعليم التلاميذ، من هنا فإن عملها يعد مفصلياً في المجتمع، فالمدارس تتولى استقطاب الأطفال من أهاليهم وأسره لتدخلهم في العمليات التعليمية والتربوية، ومن ثم تخرجهم ليكونوا مدخلات للتعليم الجامعي، ويعمل في هذه المدارس العديد من المعلمين والمدرسين والموظفين الإداريين والفنيين، لذا فإن القيادة في مثل هكذا منظمات تتطلب قائداً يوفر دعماً متواصلًا للأفراد العاملين يحافظ من خلاله على بيئة المنظمة الداخلية، ويُعزز من خلالها مناخ المنظمة وجوده حياة عملها، وتعد الروحانية في مكان العمل أحد الموضوعات التي باتت تشكل حقائق مهمة يجب الاهتمام بها، والعمل على تعزيز أبعادها في المدارس، لأنها تؤثر على أداء الأفراد والمنظمات على حد سواء، من هنا يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة بإثارة التساؤلات البحثية الآتية:

1. ما المرتكزات النظرية المفاهيمية لروحانية مكان العمل؟
2. ما سمات روحانية مكان العمل على وفق ما حدده الكتاب والباحثون في أدبيات الإدارة؟
3. هل تتوافر أبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث؟
يتفرع من هذه المشكلة مشكلات فرعية تتمثل بـ:
 - هل يشعر الأفراد المبحوثون بمعنى العمل في الميدان المبحوث؟
 - هل يشعر الأفراد المبحوثون بالانتماء للجماعة في الميدان المبحوث؟
 - هل يشعر الأفراد المبحوثون بتطابق قيمهم مع قيم المدارس التي يعملون فيها؟
4. ما أولويات القيادات الإدارية لأبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث؟
5. هل تختلف أولويات القيادات المبحوثة فيما يرتبط بأبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث؟

ثانياً: أهمية البحث

1. نظرياً يستمد البحث أهميته من قيمة المتغيرات التي يتناولها، إذ تُعدّ روحانية مكان العمل من الموضوعات المعاصرة في الفكر الإداري، فقد شغلت اهتمام الكثير من الباحثين نظراً لارتباطها المباشر بالعديد من المتغيرات السلوكية والتنظيمية والتي تصب في نهايتها في تحسين معدلات الأداء الوظيفي والتنظيمي، فعندما يشعر الأفراد العاملون بوجود دعم من

المديرين والمشرفين وحتى من المنظمة فإن طبيعة أدائهم سوف تتأثر إيجابياً، الأمر الذي ينعكس على أداء المنظمة ككل.

2. ميدانياً تتبع أهمية الدراسة من أهمية القطاع التربوي في المجتمع، إذ إن قطاع التربية والتعليم من أهم قطاعات المجتمع، كونه مسؤولاً عن إعداد الأجيال وتربيتها وتنشئتها اجتماعياً، وعليه فإن الاهتمام ببيئة العمل وبروحانية مكان العمل يسهم في تحقيق رضا ورفاهية الكادر التدريسي والوظيفي في المدارس، الأمر الذي ينعكس على جودة ما يقدمونه من خدمات تعليمية تربوية، تسهم بدورها في رفع المستوى العلمي للطلبة، وتعزز من تنشئتهم الاجتماعية، وتقوي أواصر علاقتهم بالتلاميذ والمعلمين وبالمدسة.

ثالثاً: أهداف البحث

يروم البحث الوصول إلى جملة أهداف تتمثل بالآتي:

1. تقديم إطار معرفي يشمل المضامين المفاهيمية الفكرية الأساسية لموضوع روحانية مكان العمل.
2. تشخيص أبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث.
3. تحديد مستوى توافر أبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث.
4. بيان أولويات القيادات التعليمية بخصوص أبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث.
5. مقارنة أولويات روحانية مكان العمل وفق أبعادها بين القيادات التعليمية في كل من المدارس الحكومية والأهلية.

رابعاً: فرضيات البحث

سعيًا للتوصل إلى حلول للتساؤلات البحثية المثارة في مشكلة البحث تم تبني الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا تهتم القيادات المبحوثة بأبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا تهتم القيادات المبحوثة بمعنى العمل في الميدان المبحوث.
 2. لا تهتم القيادات المبحوثة بالانتماء للجماعة في الميدان المبحوث.
 3. لا تهتم القيادات المبحوثة بتطابق قيمهم مع قيم المدارس التي يعملون فيها.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** تتباين المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة من حيث تركيز قياداتها على أبعاد روحانية مكان العمل.

الفرضية الرئيسية الثالثة: مستوى الأهتمام بروحانية مكان العمل في الميدان المبحوث منخفض نسبياً.

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد فروق معنوية في إجابات القيادات المبحوثة بشأن الأبعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل على مستوى المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة. وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد فروق معنوية بين القيادات المبحوثة بشأن الإحساس بالعمل الهادف في ميدان العمل.
- لا يوجد فروق معنوية بين القيادات المبحوثة بشأن الإحساس بالانتماء للجماعة في ميدان العمل.
- لا يوجد فروق معنوية بين القيادات المبحوثة بشأن الإحساس بتطابق قيم الأفراد العاملين مع قيم المدارس التي يعملون فيها.

خامساً: حدود البحث

1. **الحدود المكانية:** أجري البحث في عدد من المدارس الحكومية والأهلية في مدينة الموصل، وكما مبينة في الملحق (2).
2. **الحدود الزمانية:** وتتمثل بمدة إعداد الدراسة النظرية والتطبيقية والتي امتدت من (تموز ولغاية تشرين الأول 2019).
3. **الحدود البشرية:** تمثلت بالمديرين والمعاونين العاملين في المدارس الحكومية والأهلية في مدينة الموصل، إذ وزعت (100) استمارة، تم استرجاع (84) استمارة بشكل صالح للتحليل.

سادساً: منهج البحث

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليلها فتفسيرها، بناءً على ما تم جمعه من بيانات نظرية من الكتب والمراجع العلمية، وبيانات ميدانية من الأفراد المبحوثين.

سابعاً: أساليب جمع البيانات وتحليلها

1. **الجانب النظري:** لجأت الباحثة إلى استخدام العديد من المصادر العلمية العربية والأجنبية من كتب ودوريات، فضلاً عن استخدام شبكة المعلومات العالمية (الانترنت).
2. **الجانب الميداني:** شكلت استمارة الاستبيان المصدر الرئيس الذي اعتمدته الباحثة في الحصول على البيانات الخاصة بالجانب الميداني، تضمنت الاستبانة جانبين، عرض الأول المعلومات التعريفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، العنوان الوظيفي، سنوات الخدمة)، أما

الثاني فقد تضمن الأبعاد الثلاثة لروحانية مكان العمل والتي بلغت (22) فقرة موزعة بواقع (8) فقرات للبعد الأول العمل الهادف، و(7) فقرات للبعد الثاني الانتماء للجماعة، ومثلها للبعد الثالث تطابق قيم الأفراد مع قيم المنظمة.

وقد تم اعتماد مقياس ليكرت لدراسة العينة، إذ تم تحديد درجات المواقف تجاه الأسئلة المطروحة في خمس فئات. (أتفق بشدة 5، أتفق 4، أتفق الى حد ما 3، لا أتفق 2، لا أتفق بشدة 1).

أما أساليب تحليل البيانات فقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية في التحليل تمثلت بالآتي:

1. التوزيع التكراري والنسب المئوية: لوصف إجابات الأفراد المبحوثين.
2. الأوساط الحسابية: لتحديد اتجاهات الإجابات ضمن المقياس المحدد.
3. الانحرافات المعيارية: لتحديد درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.
4. معامل الاختلاف: لقياس تباين وجود أبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث.
5. لقياس مستوى أبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث، تم استخدام قانون طول الفئة وهو:

(أعلى قيمة - أدنى قيمة) مقسومة على عدد الفئات.

6. اختبار One T test-Sample لتحديد الفروق المعنوية في إجابات الأفراد المبحوثين.

ثامناً: اختبارات الاستبانة

1. اختبار الصدق الظاهري

تم استخدام مقياس جاهز معد من قبل الباحث (Daniel , Jose, l.,2012,102-103)، وهو المقياس الذي اعتمده أغلب البحوث التي تناولت موضوع روحانية مكان العمل. لذا لم يتم إخضاع الاستبانة لأراء المحكمين والخبراء بهدف التأكد من الصدق الظاهري.

2. قياس ثبات الاستبانة

ويقصد به أن المقياس المستخدم يقدم النتائج نفسها لو أعيد تطبيقه بعد مدة من الزمن، وعلى الأفراد أنفسهم مرة أخرى. ولغرض التأكد من ثبات الاستبانة فقد تم الاعتماد على طريقتين وهما:

- طريقة معامل (Gronbach Alpha) كرونباخ ألفا، وذلك لتحديد مستوى درجة ثبات استبانة الدراسة وفقراتها، وقد بلغ هذا المعامل (0.943) على مستوى روحانية مكان العمل بشكل عام. وتعد هذه القيمة مقبولة وكافية في الدراسات الإدارية والسلوكية، إذ إن الحد المقبول (60%)، فضلاً عن ذلك فقد تم إجراء الاختبار على مستوى الأبعاد أيضاً أنظر الجدول (1).
- طريقة التجزئة النصفية: تم استخدام طريقة التجزئة النصفية (Split-half) التي تعتمد على إيجاد معامل الارتباط بين قيم درجات الأسئلة الزوجية والفردية في الاستبانة. وتم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (Spearman-Brown)، فإذا كان معامل الثبات (0.67)، أو أكثر على وفق هذه المعادلة، فإنه يعد كافياً للبحوث التي تعتمد الاستبانة لها. وقد بلغت نتائج اختبار ثبات الاستبانة على مستوى كافة الفقرات ما مقداره (0.889)، وهذا ما يؤكد الثبات العالي.

الجدول (1)

المقاييس المعتمدة لأبعاد البحث

معامل الثبات		الفقرات	المقياس	الأبعاد	المتغيرات
Half-Split	Cronbach Alfa				
0.889	0.943	1-8	Daniel , Jose, l., 2012, 102-103	العمل الهادف	روحانية مكان العمل
0.853	0.905	9 – 15		الانتماء للجماعة	
0.752	0.849	16-22		تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة	
0.889	0.943	1-22		روحانية مكان العمل	

المصدر: من إعداد الباحثة.

تاسعاً: التعريفات الإجرائية

عندما يتم تناول موضوع حديث نسبياً لا بد من ظهور مشكلة التفاوت، أو الاختلاف في استخدام المصطلحات، ولأهمية متغيرات الدراسة وجد هناك ضرورة لتحديد عدد من تلك المصطلحات وهي:

- روحانية مكان العمل: إيجاد المعنى الحقيقي للحياة، والتواصل بين الأفراد وزملاء العمل والانسجام والتوافق بين قيم الفرد ومعتقداته مع قيم المدرسة.
- العمل الهادف: مستوى إدراك الفرد العامل لأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به والقوة الدافعة لوجوده في الحياة من حيث تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف الآخرين.
- الانتماء للجماعة: وجود العلاقات الشخصية والروابط القوية بين الأفراد التي تنتم بالألفة والتعاون القائم على الثقة والدعم والاتصال بين العاملين.
- تطابق قيم الفرد مع قيم المدرسة: شعور الأفراد بتطابق قيمهم مع القيم التنظيمية.

الفصل الثاني

الاطار النظري

المبحث الأول: روحانية مكان العمل: مدخل مفاهيمي

أولاً: مفهوم روحانية مكان العمل

أشار القرآن الكريم إلى الروح في سورة الإسراء الآية (85) بقوله تعالى بسم الله الرحمن الرحيم "ويسألونك عن الروح قل الروح من أمر ربي وما أوتيتم من العلم إلا قليلاً" صدق الله العظيم، موضحاً أن طبيعتها تختلف عن طبيعة عالم المحسوسات الذي يمكن للحواس الخمس تحسسه والتعرف عليه. فالروح يمكن التحسس بها وإدراكها من خلال آثارها، وهذا بديهي لكل ذي عقل، فالفرق واضح بين الموت والحياة.

وقبل البدء بعرض المفاهيم الخاصة بروحانية مكان العمل لابد من الوقوف على معنى مصطلح الروحانية، إذ يشير إلى الروح في اللغة، وهو مبدأ الحياة الذي به يقوى الكائن الحي على الأساس والحركة الإرادية، وهو لفظ يذكر ويؤنث، وربما يتجاوز ذلك فيطلق على الأمور التي يظهر بها آثار حسنة مطلوبة (الساعدي وخليل، 2018: 50). ويشير العالم ماسلو إلى أن تصميم فطرة الإنسان أو الطبيعة الروحية ليست في تشريحه أو نفسيته فقط، ولكن كذلك في أغلب احتياجاته الأساسية، والرغبات القوية، والقدرة النفسية. وهذه الطبيعة الروحية عادةً ليست واضحة وسهلة الرؤية بل هي مخفية (Howard, 2002: 230).

إن مصطلح روحانية مكان العمل (Workplace Spirituality) والذي يرمز له اختصاراً (WS) قد تم تناوله منذ مدة طويلة من الزمن، إذ إن أصل مفهوم روحانية مكان العمل قد يمكن تتبعه في أفكار ماكس فيبر عام (1976/1905) الذي ركز على أخلاقيات العمل والمعتقدات والقيم الدينية (McGhee&Grant,2017:4). في حين أسهمت حركة العلاقات الانسانية المبكرة وابرز روادها (ماري باركر فوليت وابراهيم ماسلو) في تجسد التعبير عن روحانية مكان العمل من خلال التركيز على ضرورة فهم دوافع العاملين واحتياجاتهم وتحديد الهدف أو المعنى لعملهم وخصائص البيئة المحيطة بهم بهدف تحقيق الرضا الذاتي والسعادة وتحقيق الذات (صبر، 2018: 249). وامتدت الدراسات الإدارية والسلوكية في إرساء القاعدة المفاهيمية والفكرية لهذا الموضوع، فقد أسهم بيتر دراكر من خلال كتابه "ممارسة الإدارة" عام

(1954) في تجسد التعبير عن هذا الموضوع فقد ذكر "أن الروحانية هي المحفزة للفرد" أي إن الفرد يبذل قصارى جهده وتفانيه في العمل عندما يشعر بتحقيق الرضا الذاتي (PRADHAN et al.,2017:44). لقد تبلور الموضوع بشكل أكثر وضوحاً في أوائل التسعينات من القرن العشرين ومنذ ذلك الحين ظهر سيل متواصل البحوث لفهم هذه الظاهرة في قضايا العمل من قبل الباحثين والممارسين الإداريين، فالروحانية والممارسات الروحية، والقيم الروحية كانت سابقاً غائبة بشكل ملحوظ كمتغيرات أساسية في البحوث التنظيمية، إلا أنها أصبحت الآن من المتغيرات الأكثر قوة وذات الصلة بالفاعلية الشخصية وفرق العمل والتنظيمية، ومع ذلك فإن الموضوع لا يزال موضوعاً غير متفق عليه وقابل للنقاش، وذلك لغياب تعريف موحد أو تعريف يلقي موافقة غالبية الباحثين، فمنهم من ينظر إليه على أنه مفهوم صعب ومحير وغير قابل للتنبؤ لاختلاف التخصصات والمنظورات والأدبيات التي تناولته. (صبر، 2018، 249)

ويمكن عرض ثلاثة اتجاهات لتفسير روحانية مكان العمل، ركز الاتجاه الأول على أن الروحانية هي مفهوم ذاتي ينبثق من الجوانب الداخلية للفرد (أي منظور الحياة الباطنة)، أما الاتجاه الثاني فركز بشكل خاص على الجانب الأخلاقي والمسؤولية الأخلاقية للفرد تجاه الآخرين أي (منظور الانتماء للمجتمع)، ويشخص الاتجاه الثالث روحانية مكان العمل باعتبارها الركيزة في تحديد معنى أو مغزى ما يقدمه أو ما يؤديه أو إيجاد المعنى أو الغرض من حياته في منظمة ما أي (منظور العمل الهادف). (صبر، 2018: 249)، ولقد اختلفت آراء الكتاب والباحثين في إعطاء مفهوم موحد للروحانية في مكان العمل، لذا إرتأت الباحثة عرض رؤى الباحثين عن مصطلح الروحانية في مكان العمل وفق الجدول الآتي:

الجدول (2)

مفهوم روحانية مكان العمل وفق وجهة نظر الباحثين

المفهوم	الباحث والسنة
إعراب الفرد عن رغبته في البحث عن المعنى والهدف من حياته في المنظمة التي يعمل فيها، بعيداً عن تحقيق المصالح الذاتية.	Neck & milliman, 1994, 28
" جوهر داخلي" أو قيمة أو معتقد أو موقف أو عاطفة تؤثر على سلوك الناس.	Mitroff & Denton 1999, 84
المشاعر والأفكار والسلوكيات الذاتية التي تنشأ من البحث عن الشيء المقدس.	Mitroff & Denton, 1999
جوهر الروحانية هو مشاركة الأشخاص وتجربة بعض العلاقات المشتركة والجاذبية والعمل الجماعي داخل وحدة العمل الخاصة بهم	Myers et al, 2000

المفهوم	الباحث والسنة
والمنظمة ككل.	
رحلة نحو تكامل العمل والروحانية التي توفر التوجيه والكمال والترابط في العمل.	Gibbons, 2000, 23
الاعتراف بأن الموظفين لديهم الحياة الداخلية التي تغذي وتتغذى من خلال العمل الهادف الذي يحدث في سياق المجتمع.	Milliman et al, 2003, 427
الرغبة في القيام بعمل هادف يخدم الآخرين ليكون جزءاً من مبادئ المجتمع وللارتقاء نحو الكمال الذي لا يمكن إظهاره إلا عندما يسمح للشخص بدمج حياته الشخصية مع دوره المهني في خدمة الصالح العام.	Ashar and Lane-Maher, 2004, 35
البحث عن شعور بالمعنى والغرض الحقيقي من العمل في المنظمة، وإرضاء العلاقات الشخصية، والعلاقات مع الأشخاص الآخرين في المنظمة والمجتمع بأسره.	Hong, 2009, 28
هو شعور الفرد النابع من قيم ومعتقدات في داخله يشعر من خلالها بأهمية العمل الذي يؤديه، ويتحسس المجموعة العاملة معهم وخصوصاً إذا تلاءمت قيمهم الشخصية مع قيم المنظمة.	الشامي، 2014، 48
شعور الأفراد العاملين بارتباطهم بالعمل وبعمق القيم التنظيمية التي تنطوي على محاولة البحث عن هدف واحد في الحياة يتمثل بتطوير علاقات اجتماعية قوية مع زملاء العمل وغيرهم من الأفراد ذات العلاقة بالعمل، فضلاً عن تكوين انسجام بين معتقدات الأفراد الشخصية والقيم التنظيمية. فروحانية مكان العمل تركز على الاحساس بالانتماء للمجتمع والعمل الهادف والمواءمة بين قيم الفرد والمنظمة ورسالتها.	Wainaina et al, 2014, 282
إطار للقيم التنظيمية يتجلى في الثقافة التي تعزز تجربة الموظفين في النمو من خلال عملية العمل، مما يسهل شعورهم بالاتصال بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الكمال و الفرح.	Wattana, 2015, 13 Daniel, 2012, 10
مجموعة القيم التنظيمية المترسخة في ثقافة المنظمة التي تعزز خبرة الأفراد العاملين من خلال بناء علاقات اجتماعية قوية مع الزملاء في المنظمة والعمل بسمو ورفقي فيها.	Mehran, 2017, 220

المفهوم	الباحث والسنة
تلك الممارسات والقيم السامية والضمير الحي التي يتحلى بها الموظفون والمتمثلة بالصدق والنزاهة والعمل الجيد والترابط وبناء العلاقات الاجتماعية في مكان العمل وبما يعزز ترسيخ المواءمة بين المعتقدات والقيم الشخصية مع المعتقدات وقيم المنظمة.	صبر، 2018، 250

المصدر: من إعداد الباحثة.

من خلال ما تقدم نستنتج ما يأتي:

1. الروحانية تمثل شعوراً أو احساساً لدى الفرد.
2. ترتبط الروحانية بقيم الفرد ومعتقداته وعلاقاته في العمل، إذ تحمل الروحانية في مضامينها العديد من المعاني السامية ومنها (القيم، الضمير الحي، الكمال، العاطفة، الإحساس بالآخرين).
3. تعبر الروحانية عن مدى ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها.
4. ترتبط الروحانية بثقافة المنظمة، وتعد الأساس الذي يزودها بالقيم والعادات والمعتقدات في العمل.
5. تسهم الروحانية في إنشاء علاقات عمل اجتماعية قوية، الأمر الذي يسهم في تحقيق التماسك الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
6. الروحانية تمثل علاقة ارتباط بين المشاعر الداخلية للأفراد العاملين والمناخ التنظيمي لمكان العمل.
7. تعمل الروحانية على توحيد مسارات الأفراد في المنظمة نحو تحقيق هدف واحد يخدم نتائج الأعمال فيها.

واعتماداً على ما تقدم يمكن وضع التعريف الإجرائي لروحانية مكان العمل بالآتي:

مجموعة من القيم والمشاعر والسلوكيات التي تجعل الفرد يشعر بمعنى وقيمة العمل في المنظمة، وتعكس مدى رغبته في الارتباط بالعمل من خلال علاقاته مع الآخرين وإدراكه للدعم الذي تقدمه المنظمة له في العمل، إنها إحساس الفرد بسعي إدارة المنظمة إلى تحقيق رضا العاملين وتوفير مقومات الرفاهية والسعادة لهم في مكان العمل، إيماناً منها في كونهم العنصر الأساسي المحرك لاستراتيجية المنظمة وتنفيذ أهدافها.

ثانياً: أهمية روحانية مكان العمل

وجد العديد من الباحثين والوكالات الاستشارية في مفهوم روحانية مكان العمل خياراً جوهرياً جديداً يعمل على تعزيز رغبة العاملين ونشاطهم في العمل، فضلاً عن كونه يتضمن إلهامهم عن كيفية دمج أنفسهم مع هوية المنظمة ومصيرها (Svojenova, 2005: 948).

وتتمثل أهمية روحانية مكان العمل بالنقاط الآتية: (الشامي، 2014: 49-50)

1. تشجيع الروحانية في مكان العمل يمكن أن يقود إلى منافع متنوعة في مجالات عديدة منها الابتكارية والمصدقية الاستقامة أو النزاهة والثقة والانجاز الشخصي والالتزام.
2. تسهم في تعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.
3. تساعد الأشخاص على توسيع حدود وعيهم أو شعورهم بما وراء المستوى الطبيعي أو المعتاد بحيث تقود إلى زيادة حالة الابتكار والابداع لديهم.
4. تخلق الروحانية حالة من حالات الكمال النسبي للفرد العامل والذي تولد السعادة والشعور بالرضا، مما تدفعه وتحفزه على الابداع والابتكار، ويسهم في تعزيز الأداء الوظيفي للمنظمة.
5. تعزز من النمو العقلي والذهني للفرد العامل والذي يسهم في تعزيز قابلية الفرد على حل المشكلات ومواجهة التحديات، مما يساعده على تقديم الافكار المبدعة والحلول المستمرة والتي تعزز أداء المنظمات التي تتبنى مفهوم روحانية مكان العمل وترجمه عملياً في علاقاتها مع باقي المنظمات كمصدقية في التعامل، مما يجعلها موضع ثقة ونزاهة العاملين فيها والآخرين خارج المنظمة على أن يتمتعوا بالمصدقية والثقة في التعامل مع منظماتهم إدارةً وعاملين، ويسعوا من خلال ذلك إلى الحفاظ على سمعة ومكان منظماتهم وتحقيق النجاح لها.

وقد حدد (صبر، 2018: 250) أهمية روحانية مكان العمل في ضوء ثلاث مستويات

وكالاتي:

1. المستوى الفردي: إن الروحانية في مكان العمل تؤدي إلى رفع الروح المعنوية والنفسية للعاملين، أي تعزيز الحالة الذاتية للعامل من خلال زيادة الثقة بالنفس وتعزيز الشعور بالذات لتعكس على نتائجه الإيجابية في العمل.

2. مستوى الجماعة (الانتماء للجماعة): تدعو الروحانية في مكان العمل إلى زيادة تعظيم الأرباح مع الوفاء بالالتزام الأخلاقي والخدمة الاجتماعية والأنشطة الخيرية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

3. المستوى التنظيمي: فالمنظمات التي تهتم بالروحانية في مكان العمل تحقق ربحية و إنتاجية أكبر على المدى الطويل، وستكون فرصتها أكبر في النجاح والبقاء مقارنة بالمنظمات الأخرى.

أتفق كل من (دهش، 2017: 720-721) و (chiu, 2015: 12) على أهمية روحانية مكان العمل في النقاط الآتية:

- 1- تزيد روحانية مكان العمل من الانتاجية والربحية والميزة التنافسية والصدق والثقة والرضا الوظيفي والسلوك الأخلاقي والابداع.
2. تعمل على زيادة قدرات التعاون، ليس في المجالات المهنية فقط ولكن يجب أن تكون ظاهرة بشرية.
3. تساعد الروحانية في خلق نموذج لفهم الطبيعة البشرية.
4. تحسين الإحساس بالرضا من خلال الارتباط الروحي القوي.
5. تؤدي الروحانية إلى الرضا بمتطلبات الفرد.
6. إن روحانية مكان العمل تخلق بيئة من الارتباط، لأنها عاملاً أساسياً في ثقافة المنظمة والمجتمع.

في حين أتفق كل من (الشامي، 2014: 50-51) و (Brown, 2003: 72) و (Lipswiersma & Mills, 2002:23) على أن روحانية مكان العمل تسهم في تحقيق الآتي:

1. تزيد من تمكين العاملين.
2. تساعد على تحسين السلوك الأخلاقي في العمل.
3. تؤدي إلى تماسك رؤية المنظمة وفرصتها.
4. تعمل على تشجيع العمل الفرقي.
5. تعزز دعم العاملين والتزامهم لأوامر مشرفيهم.
6. ابتعاد العاملين عن حالات الصراع الشخصي.
7. تقبل الأهداف والممارسات التنظيمية من قبل العاملين.
8. توفر مناخاً تنظيمياً يتميز بعلاقات صداقة جديدة.

ثالثاً: سمات الروحانية في مكان العمل

تتميز الروحانية التنظيمية بامتلاكها عدد من السمات التي تميزها عن غيرها من الظواهر التنظيمية، وقد حدد كل من (خضير، 2016: 80) و (Wong, 2003: 240) و (دهش، 2017: 721) و (Ahmadi and others, 2014: 263) عدة سمات للروحانية في مكان العمل تتمثل بالآتي:

1. روحانية مكان العمل تعد الأساس في اتخاذ القرارات الاخلاقية والمعنوية.
2. تؤكد على المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع والبيئة.

3. الابتكار، وأصالة التركيز، والتحول، والحكمة.
 4. الصدق، والاحترام، وتجسيد قيم النزاهة، والحب، والعطف.
 5. واحدة من القيم الجوهرية التي تتعدى المواقع والأماكن للتعريف عن أنفسنا.
 6. الخدمة، والسلوك القيادي، والقيام بأي عمل.
 7. على الرغم من الفوضى إلا أنها تثبت الغرض والمفهوم.
- وقد طور (Giacalone & Jurkiewicz, 2015: 13) أنشطة روحانية تتلاءم وتنسجم مع كل سمة من سمات الروحانية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (3):

الجدول (3)

السمات الروحانية والنشاطات الروحانية

النشاط الروحاني	السمة الروحانية
العمل على ممارسة المواقف الإيجابية والعلاقات مع العالم.	النظرة الواسعة النطاق.
العمل بشكل مستقيم.	الصدق في العيش باستقامة.
العمل بأصالة.	الثقة بأن حياة المرء الذاتية لها هدف.
تحقيق الذات.	وجود شعور قوي تجاه المجتمع.
زيادة حالة الوعي.	الرغبة في إحداث التغيير.
التأكيد على ما هو ضروري من خلال الخدمة.	الرغبة في إحداث المعنى والغرض.
العمل مع الحب والإيثار.	الرغبة في الحقيقة.
العيش خارج القيم الشخصية العميقة.	النية لتطوير العلاقات المقدسة.
القدرة على العيش مع التناقضات في حياة المرء.	الاعتقاد بأن هناك مستويات متعددة من الواقع ليست واضحة بسهولة.
قبول الحياة وغيرها بشروطهم.	الثقة بأن الحياة لها معنى عميق.
تجاوز الجوانب المادية والمادية للوجود.	شعور بالمسؤولية تجاه الحياة نفسها.
الاستفادة من الموارد الروحية لحل الصعوبات.	شعور الحقيقة الداخلية.
احتضان الخبرات التي توفرها الحياة كفرص للنمو.	قدرة أكبر على الحب.
تسعى للتكامل الشخصي.	وعي عميق من المعاناة الانسانية والألم والموت.
عيش اللحظة.	عامل دمج داخل الشخصية.

النشاط الروحاني	السمة الروحانية
تجاوز المصالح الذاتية.	رغبة السلام الداخلي.
	الرغبة في خلق عالم ذي معنى.
	وجود شعور قوي بالعدالة الاجتماعية.

Source: Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C., (2015), "The Science of Workplace Spirituality" John Carroll University, 13

واعتماداً على ماسبق تقديمه من سمات وأنشطة لروحانية مكان العمل يرى بعض الكتاب والباحثين ومنهم (Chawla, 2014: 202) إمكانية ربط موضوع سمات الروحانية التنظيمية ببعض القيم الروحانية في مكان العمل والتي يمكن توضيحها في الجدول الآتي:

الجدول (4)

قيم الروحانية في مكان العمل

الايجابي	الروحانية في مكان العمل	السلبى
العطف تجاه الآخرين والتوجه لتعزيز السعادة والرفاهية للموظفين وأصحاب المصلحة.	الإحسان	مشاعر الموظف ليس لها أهمية في بيئة العمل، والسعادة والازدهار اهتمامات خاصة.
التركيز على إظهار الاهتمام بنتائج تصرفات الفرد في المستقبل.	النزاهة	الشعور بالقلق من المكافأة الفورية دون الاعتبار للعواقب طويلة الاجل.
الممارسات والسياسات التي تؤكد على كرامة وقيمة الموظف. توفير الفرصة لنمو الشخصية بما ينسجم مع الأهداف التنظيمية.	الانسانية	الافتقار إلى الرحمة أو العطف والمعاملة القاسية، وعدم المبالاة الى احتياجات الموظفين.
التزام الفعلي بمدونة قواعد السلوك والصدق والصراحة.	السلامة	ويمكن لأعضاء المنظمة التصرف بخداع، والتصنع، والتلاعب سياسياً، وبشكل غير متناسق في اتباع مدونة لقواعد السلوك.
المعاملة العادلة والحكم على الموظفين والحيادية، النزاهة والصدق، وعدم التحيز في منح المكافآت والعقوبات.	العدالة	عدم النزاهة وعدم المشروعية أو التحيز في الأحكام.

الايجابي	الروحانية في مكان العمل	السلبي
جميع العاملين متفاعلين، ويعتمد بعضهم على البعض الآخر. والكل يسهم في الناتج النهائي من خلال العمل جنباً الى جنب مع الآخرين.	التبادلية	الموظفون هم وكلاء أحرار مستقلين مسؤولين عن انتاجهم بغض النظر عن الجهود الاخرى. الجهود، والوقت الذي يقضيه الفرد في التفاعل مع الآخرين تمليه الضرورة.
الانفتاح والتفكير المرن والتوجه نحو احتساب المخاطرة ومكافأة الابداع.	القابلية	طريقة فعل الاشياء لا تشجع الابتكار ويعاقب السلوك خارج القواعد.
الاعتبار ومعاملة الموظفين بقيمة واحترام وتقدير، والاهتمام بالآخرين.	الاحترام	الاستخفاف بالموظفين والازدراء منهم.
الاستقلالية تأتي عن خلال تحقيق هدف بغض النظر عن صعوبته أو وجود عقبات معنية للقيام بما هو صحيح.	المسؤولية	العاملين يؤدون عملهم باكره، وهناك رقابة خارجية مستقلة لمتابعتهم.
القدرة على الاعتماد بثقة على شخصية وحقيقة المنظمة وممثليها.	الثقة	الشخصية والحقيقة والحفاظ على الالتزامات والوعود وهي وفقاً لتقدير أعضاء المنظمة مكاسب شخصية.

Source: Chawla, Vaibhav (2014), "The effect of workplace spirituality on salespeople's organizational deviant behaviours: research propositions and practical implications", Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 29 Iss 3 p. 202

المبحث الثاني: روحانية مكان العمل: التأثير والأبعاد

أولاً: أثر روحانية العمل على الأفراد العاملين

يمكن توضيح التأثيرات التي تولدها روحانية مكان العمل على الأفراد العاملين في المنظمة من خلال الفقرات الآتية: (3: Khoury, 2019)

1. الأثر على قيم وسلوك الأفراد العاملين

وجد الكثير من الباحثين أن الروحانية لها تأثير إيجابي على التزام الموظف، وذلك نتيجة لثقافة المنظمة التي تسودها مشاعر الحب والإيثار. ولروحانية المنظمة تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي، كما أنها تساعد الأفراد العاملين على التعامل مع الضغوط المتعلقة بالعمل بشكل أفضل.

2. الأثر على الانتاجية والأداء

أثبتت البحوث والدراسات أن روحانية مكان العمل تسهم في الحد من التوتر وتقلل الاكتئاب، وبذلك تحقق زيادة في معدلات الانتاجية والأداء. فضلاً عن ذلك فإن القيم الروحانية تعد مصدراً مهماً للميزة التنافسية للمنظمات، لأنها تحقق فوائد استراتيجية، ونتائج أفضل.

3. التأثير على صنع القرارات الاخلاقية

تشير الدراسات على إدارة الأرباح أن الروحانية في مكان العمل يمكن أن تُقلل من دافعية المدير للتلاعب بالتقارير المالية لتحقيق أهداف محددة مسبقاً، كما أن القيم الروحانية للقادة تهتم في القضايا الأخلاقية.

ثانياً: أبعاد روحانية مكان العمل

كل متغير في العلوم الإدارية يتم قياسه عملياً من خلال بعض الأبعاد والمؤشرات التي يتم تحديدها من خلال عدة دراسات وتجارب ميدانية. وتعد روحانية مكان العمل من الموضوعات التي شهدت اختلافاً قليلاً نسبياً لدى الكتاب والباحثين في مسألة تحديد أبعاد قياسها بشكل عملي. ويمكن تأكيد ذلك من خلال النظر إلى الجدول (5) الخاص بتسقيط أبعاد روحانية مكان العمل.

وفيما يأتي توضيح لأبعاد روحانية مكان العمل وفق آراء أغلب الكتاب والباحثين:

الجدول (5)

أبعاد روحانية مكان العمل وفق آراء أغلب الكتاب والباحثين

العمل والتأمل	إعادة التفكير في العاطفة	مكان العمل	الموازنة بين العائلة والعمل	السلطة والقيادة	التفوق	الانتباه أو اليقظة	الرحمة والتعاطف	الارتباط الروحي	الانغماس في العمل	الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	الاحساس بالجماعة	العمل الهادف	الحياة الروحية	الباحثون
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	الساعدي وخليل، 2018
										*	*	*		صبر، 2018
											*	*	*	دهش، 2017
											*	*	*	Soder, 2016
										*	*	*		Soder, 2016
										*	*	*		Pillay, 2011
										*	*	*	*	Daniel, 2012
										*	*	*		Milliman et. al, 2003
*	*			*	*	*	*					*		Hong, 2009
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	6	8	9	4	مج
%11	%11	%11	%11	%22	%22	%22	%22	%11	%11	%66.66	%88.88	%100	44.44%	%

المصدر: من إعداد الباحثة.

إذ يمكن ملاحظة أن أغلب الكتاب والباحثين الذين تناولوا موضوع الروحانية حددوا أبعاد قياسها بالمؤشرات الثلاثة الآتية: (الساعدي و خليل، 2018) (صبر، 2018) (دهش، 2017) (Soder, 2016) (Pillay, 2011) (Daniel, 2012) (Milliman et. Al, 2003) (Hong, 2009)

1. العمل الهادف 2. الاحساس بالجماعة 3. الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة.
وهناك قلة من الباحثين أضافوا أبعاداً أخرى مثل (الحياة الروحية، الرحمة والتعاطف، الانتباه واليقظة، التفوق، السلطة والقيادة....).

1- العمل الهادف

يعد العمل الهادف أهم الأبعاد الأساسية للروحانية في مكان العمل، ويتضمن هذا البعد امتلاك أحساس عميق بمعنى وهدف الفرد، ويتمثل العمل الهادف بكيفية تفاعل العاملين مع عملهم اليومي على مستوى الفرد.

إن العمل الهادف لم يأت بشكل اعتباطي، بل هو متجذر في مدارس الفكر الإداري، فهو يمثل نتاج لحركة العلاقات الانسانية والتي ركزت في مضامين دراساتها على الاهتمام بالفرد العامل وبمشاعره وأحاسيسه ومدى تأثيرها على عمله، فضلاً عن تركيزها على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل من خلال زيادة إحساسهم و وجود غرض جاد في الجهود التي يقدمونها، كما أن أغلب الأفراد العاملين في منظمات الأعمال لا يبحثون فقط عن تحقيق الكفاءة والتفوق في أعمالهم، وإنما أيضاً يسعون لأداء العمل الذي يحقق لهم قيمة اجتماعية أو يكون ذا غاية وهدفاً اجتماعياً. (الشامي، 2014، 62)

ينطوي العمل الهادف على شعور عميق المعنى للنية في العمل، ويحدد كيفية تفاعل الافراد العاملين على المستوى الشخصي في عملهم اليومي، اذ تستند روحانية مكان العمل على افتراض ان كل فرد لديه دوافع داخلية ورغبات وتفضيلات في تنفيذ الانشطة والمهام التي لها معنى بالنسبة للفرد وللآخرين في مكان العمل. (Ashmos & Duchon, 2000, 136)

إن العمل الهادف بوصفه أحد عناصر روحانية مكان العمل يرتبط بالقيم والمهام والهدف فكل فرد يفهم معنى عمله يشعر بالرضا الوظيفي والتمكين. فضلاً عن ذلك فان الاحساس بمعنى العمل يولد الطاقة لدى الافراد اثناء العمل ويخلق لديهم احساس التمتع بالعمل، والشعور بجدوى العمل ، الامر الذي يسهم في يقلل من شعور الافراد بالإجهاد الوظيفي. (Hancer & George, 2003, 6)

وتشير الدراسات إلى أن فكرة العمل الهادف. تنتج بعمل ثلاثة فروض تعطي معنى وهدف العمل، وتتمثل هذه الفروض بالآتي: (Terez, 2000)

- أ- بيئة العمل: والتي تؤثر على كيفية اشتقاق الأفراد لغرض ومعنى العمل.
- ب- خصائص ومزايا الفرد: التي تؤثر على نوع هدف وغرض العمل.
- ت- البيئة الاجتماعية: التي تساعد الأفراد على تفسير معنى وغرض وظائفهم.

2- الإحساس بالجماعة

يعد الإحساس بالجماعة أحد الأبعاد المهمة لروحانية مكان العمل، ويتمثل في امتلاك اتصال وتكوين علاقات قوية مع الآخرين، ويعرف الإحساس بالجماعة على أنه وجود حالة من التشارك والتبادل والالتزام التي تربط الأفراد بعضهم ببعض. إن البعد المهم الذي يعطي للأفراد قيمة للعمل يتمثل بقدرتهم على الشعور بكونهم جزءاً من مجموعة أو مجتمع كبير لديهم معه تفاعلات مستمرة، لذلك فإن الفرد يجب أن يندمج مادياً وعاطفياً مع جزء كبير متمثلاً بالمجموعة من أجل تحقيق الاستفادة من ثلث المجموعة. إن هذا البعد من الروحانية يتضمن الاتصالات والعلاقات العقلية والعاطفية وروح العمل الجماعي ما بين العاملين في الفرق أو المجموعات أو الأقسام داخل المنظمة. وقد أشار الباحثون الذين قدموا مفهوم (الاندماج الوظيفي) إلى أن الانتماء أو الإحساس بالجماعة هو أحد العوامل والمؤشرات المهمة على انخفاض رغبة الفرد في مغادرة مكان العمل والانتقال إلى عمل آخر، ويعود السبب في ذلك إلى أن ترك العمل أو ترك المنظمة من الفرد الذي لديه روابط و أوامر اجتماعية يتمثل تضحية بموارد اجتماعية قد لا يمكن تعويضها في مكان آخر.(الشامي، 2014، 63-64)

يتعامل بُعد الإحساس بالجماعة مع الشعور العميق بالارتباط والتواصل مع الآخرين (Akhondi et al , 2017,643)، ويحدث نتيجة لسلوك الانسان على مستوى الجماعة في مكان العمل، وهو يشير الى التفاعلات بين الافراد العاملين وزملاء العمل ، ويستند بُعد الإحساس بالجماعة الى الاعتقاد بأن الافراد يعتبرون انفسهم مرتبطين وحقيقة ان هناك علاقة بين الذات الداخلية لكل فرد مع الآخرين.(Ashmos & Duchon, 2000)

وبحسب (Milliman, et al , 2003, 429) فان الإحساس بالجماعة يتضمن العلاقة في مكان العمل او المنظمة الشعور بالارتباط مع الافراد ، ودعم الاهداف المشتركة بين الأفراد العاملين ، ويضيف بان العلاقة هي الشعور بالمسؤولية المتبادلة بين الافراد او بين الجماعات التي تنطوي على الحكمة والتصميم.

ومن أبرز الأمثلة على هذا الانتماء والإحساس بالجماعة في منظمات معروفة عالمياً هي منظمات العمل اليابانية التي تمثل مستوى عالياً وراقياً لمفهوم الاندماج الوظيفي، لأن الطبيعة الاجتماعية تمثل جزءاً مهماً في حياة الانسان، لأن بناء وإعمار الأرض يتطلب بناء روابط وعلاقات اجتماعية مع الأفراد الآخرين ضمن المجتمع (الشامي، 2014، 64)، إذ أن طبيعة الكائنات الإنسانية قائمة على العيش الجماعي لا العيش بعزلة بعضهم عن بعضهم الآخر، ويمكن بذلك الاستشهاد بالآية القرآنية (يا أيها الناس إن خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير) سورة الحجرات (13).

3- المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة

يتمثل البعد الثالث لروحانية مكان العمل بشعور الأفراد بإحساس قوي في الترافف والملاءمة ما بين القيم الشخصية ورسالة المنظمة، وقيمها وأهدافها إذ يتضمن هذا البعد تفاعل الأفراد العاملين مع الأهداف العليا للمنظمة (Akhondi et al , 2017, 645).

ولكي يتحقق هذا البعد يرى (Mitroff & Denton, 1999, 55) انه على ادارة المنظمة الاهتمام بتشكيل القيم ، فالمنظمات تستخدم الأيدولوجيات والثقافات لتقييد أنشطتها وتبرير قراراتها لأعضائها عندما يعتقدون أن قيمهم تتفق مع قيم المنظمة. إن المواءمة بين قيم الفرد وقيم منظمته تعني تفاعل العاملين مع الهدف الشامل الذي تسعى المنظمة لتحقيقه.

إن الانسجام أو المواءمة مع القيم التنظيمية يرتبط مع مقدمة منطقية تشير إلى أن غرض الفرد هو أكبر من ذاته بحيث يجب أن يكون مساهماً للآخرين والمجتمع. إن حالة المواءمة ما بين الفرد والمنظمة هي أحد المواضيع التي جلبت اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء في السنين الماضية، وتعرف حالة المواءمة ما بين الفرد والمنظمة على أنها المطابقة والانسجام بين الفرد والمنظمة. والمواءمة تعني بأن العاملين يعتقدون بأن مديريهم و زملائهم الآخرين في منظماتهم لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميراً واعياً، و يهتمون في رفاهيتهم ورفاهية المجتمع. (Duace, 2002, 76)

وبشكل مشابه فقد لاحظ الباحثون أن جزءاً من العيش عن طريق الحقائق الروحانية للفرد يتضمن العمل في المنظمة بمصادقية وإخلاص بحيث ينعكس على تقديم ما هو مفيد وينفع الآخرين بعيداً عن تحقيق المكاسب الذاتية فقط. إن المواءمة مع القيم التنظيمية يتضمن بأن الأفراد العاملين يرغبون في العمل في المنظمة التي لديها أهداف، وهي ليست جيدة لمواطني المنظمة فقط ولكن أيضاً فإن المنظمة تبحث عن امتلاك إحساس عالٍ من الأخلاق والاستقامة وتضع المنظمات الكبيرة التي تكون أكبر من أن تسعى إليه المنظمات الاعتيادية لتحقيق

الرفاهية للعاملين والزبائن والمجتمع. إن الشخص يجب أن لا يعمل لأي منظمة بشكل مقدس أو علماني، إذ هو أو هي لا تمتلك جوانب مشتركة لتحقيق القيم نفسها على الرغم من أن المنظمات تشعر بشكل واضح بوجود العديد من المشكلات، وتبقى في حالة قاصرة عن الكمال إلا أن المواءمة مع مفهوم القيم التنظيمية يقترح بأن هنالك بعض المنظمات التي يكون مستوى التزامها تجاه العاملين عادياً، في حين أن التزامها تجاه الزبائن والمجتمع أكبر أو أكثر من الآخرين. ويمكن أن تسأل ما حالة التراصف التي وصفت بأنها المطابقة أو الانسجام أو الملاءمة بين الفرد والمنظمة؟ يجيب الباحثون عن هذا التساؤل بما يأتي (الشامي، 2014، 65)

تأخذ المطابقة والانسجام العديد من الأشكال أشهرها هو الملاءمة التجهيزية والملاءمة أو المطابقة التكميلية والملاءمة التجهيزية تحدث عندما يمتلك الشخص مجموع من الخصائص والقيم والعادات التي تتشابه مع المنظمة، وهذا النوع يختلف عن الملاءمة التكميلية والتي تحدث عندما تكون خصائص الفرد تضيف للمنظمة ما ينقصها أو العكس، وأخيراً فإن التراصف هو حالة الانسجام بين الفرد والمنظمة عندما تحدث الحالات الآتية: (الشامي، 2014: 65)

أ- يقوم أحد الأطراف بتقديم ما يحتاجه الطرف الآخر.

ب- الاشتراك بخصائص أساسية متشابهة.

كما يعرف التراصف بين الفرد والمنظمة على أنه حالة تحقيق الانسجام والتطابق التي تحدث ما بين خصائص وقيم العمل الشخصي وقيم العمل التنظيمي، وتنعكس حالة الملاءمة والتراصف بين قيم الفرد والمنظمة على عدد من المخرجات المرتبطة بالعمل مثل: (الشامي، 2014، 66)

أ- الدافعية.

ب- الرضا الوظيفي.

ت- الالتزام التنظيمي.

ث- قيم العمل.

ج- التطبيع الاجتماعي.

ح- التضمين الوظيفي.

الفصل الثالث

الاطار التطبيقي

المبحث الاول

وصف الخصائص الشخصية للأفراد عينة الدراسة

أُتِمت عينة الدراسة وفقاً للبيانات التي قدمها أفرادها في إجاباتهم عن الجزء الأول من استبانة الدراسة الخاصة بهم بالخصائص المبينة في الجدول الآتي:

1- الجنس:

أظهرت معطيات الجدول (6) أن نسبة الذكور في المدارس الحكومية بلغت (53.333%)، في حين نجد أنها شغلت ما نسبته (51.282%) في المدارس الأهلية، وبالمقابل كانت نسبة الإناث (46.666%) في المدارس الحكومية، وهي أقل قياساً بنظيرتها في المدارس الأهلية (48.717%).

وتكاد تكون مثل هذه النتائج أمراً طبيعياً، لأن الملاك الفعلي لا بد أن يشتمل على مجموعة من الذكور والإناث، آخذين بعين الاعتبار الموقع الجغرافي للمدرسة الذي قد يكون له أثر في تحديد توجهاتها نحو التركيز في الذكور أو الإناث، فضلاً عن رغبة الإدارة في تحديد طبيعة الملاك الفعلي، من حيث التوجه نحو العنصر النسوي أو الرجالي.

الجدول (6)

توزيع أفراد العينة بحسب الجنس في المدارس الحكومية والأهلية

المدارس الأهلية		المدارس الحكومية		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
51.282	20	53.333	24	ذكور
48.717	19	46.666	21	إناث
99.999	39	99.999	45	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

2- العمر:

كشفت معطيات الجدول (7) أن أفراد العينة المبحوثة يتباينون في أعمارهم في المدارس الحكومية والأهلية، وقد اتضح أن الفئة العمرية (26-35) سنة شكلت النسبة الأقل قياساً بالفئات العمرية الأخرى التي بلغت (6.666%) في المدارس الحكومية، وذلك لعدم توافر الدرجات الوظيفية في السنوات الأخيرة الماضية ابتداءً من عام (2014) ولغاية الآن نسبة للأوضاع الصعبة التي مرت بها المحافظة، في حين كانت (61.538%) في المدارس الأهلية، وهي النسبة الأكبر قياساً بالفئات العمرية الأخرى ويكاد ذلك يشكل مؤشراً إيجابياً، لكونه يعكس حالة اهتمام المدارس الأهلية بهذه الفئة العمرية التي تجسد درجة من الشبابية والقدرة على العطاء والتواصل في ميدان العمل. ثم تلتها الفئة العمرية (36-45) سنة التي شكلت نسبة (35.555%) في المدارس الحكومية وهي أعلى نسبة من الفئة العمرية السابقة، كونهم يمتلكون الخبرات اللازمة التي تؤهلهم للعمل، و(28.205%) في المدارس الأهلية، مما يوفر دلالات للقول إن المدارس الأهلية توظف كل ما تمتلكه من أجل استقطاب الفئات الشبابية واختيارها ثم تعيينها. ويلحظ أن الفئة العمرية (46-56) سنة قد شغلت نسباً متباينة بين المدارس الحكومية والأهلية، إذ بلغت (46.666%) وهي النسبة الأكبر في المدارس الحكومية، لأنها توظف ذوي الخبرة في الاختصاص، فضلاً عن أن تراكم الخبرة لدى المدرسين ينعكس إيجابياً على سمعة المدارس، و(10.256%) كانت النسبة الأقل في المدارس الأهلية، لأنها قد عينت سابقاً وحصلت على فرص وظيفية أخرى قياساً بغيرها من الفئات.

وفي الوقت ذاته قد يبرز لدينا مؤشر آخر يفصح عن أن الفئات العمرية التي تجاوزت (57) سنة من العمر كانت معدومة في المدارس الأهلية، فمن خلال الدراسة الاستطلاعية للباحثة للمدارس الأهلية المبحوثة تبين أن إدارات هذه المدارس لا تفضل التعاقد مع هذا النوع من الفئات العمرية، لأنها تفضل الفئة الشبابية، وشكلت نسبة (11.111%) في المدارس الحكومية، لأن أعمارهم تسمح لهم بممارسة وظيفتهم لسنوات قليلة أخرى والاستفادة من مدى خبراتهم قبل إحالتهم إلى التقاعد في السن المحدد من قبل الدولة.

وكما هو موضح بالجدول الآتي:

الجدول (7)

توزيع أفراد العينة بحسب العمر في المدارس الحكومية والأهلية

العمر	المدارس الحكومية		المدارس الأهلية	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
(35-26)	3	6.666	24	61.538
(45-36)	16	35.555	11	28.205
(56-46)	21	46.666	4	10.256
(57-فأكثر)	5	11.111	-	-
المجموع	45	99.998	39	99.999

المصدر: من إعداد الباحثة.

3- التحصيل العلمي:

أفرزت معطيات الجدول (8) بشأن المؤهلات العلمية أن هناك تبايناً واضح النطاق على مستوى المدارس المبحوثة، وقد تبين أن حاملي شهادة البكالوريوس يشكلون النسبة الغالبة (77.777%) للمدارس الحكومية و(92.307%) للمدارس الأهلية، وتلاها حاملو شهادة المعهد (15.555%) في الحكومية و(5.128%) في المدارس الأهلية، وحاملو شهادة الماجستير (6.666%) في المدارس الحكومية و(2.564%) في المدارس الأهلية.

ويدل على حرص المدارس الحكومية والأهلية في استقطاب ذوي الاختصاص، ويظهر ذلك واضحاً في انخفاض نسب حاملي الشهادات العليا في المدارس المبحوثة، ممّا يؤشر تركيز اهتمام المدارس بهذه الفئات، لكونها تحمل معرفة في مجالات متخصصة، لذا تتاح لديها الفرصة لتقديم كل ما هو أفضل في مجال التعليم، فضلاً عن أن عملية المزاجية في إطار التفاعل بين مختلف المؤهلات تشكل رافداً فاعلاً في مجال التعليم، لأن كل مؤهل له إسهاماته وعطاءاته على النحو الذي يبيلور أثره ويؤشر فعله.

ويلحظ عدم وجود حملة شهادة الإعدادية لكون أعمارهم لا تسمح بالالتحاق بالصفوف الدراسية، فضلاً عن ظروف الحياة المختلفة وغياب الخبرات اللازمة التي تؤهلهم للعمل، وأيضاً غياب حملة شهادة الدكتوراه في المدارس الحكومية والأهلية، لأن مؤهلهم العلمي وخبرتهم تسمح لهم للعمل في مجالات أعلى كالجامعات، لأنها بحاجة لهم أكثر من المدارس.

الجدول (8)

توزيع أفراد العينة بحسب التحصيل الدراسي في المدارس الحكومية والأهلية

المدارس الأهلية		المدارس الحكومية		التحصيل العلمي
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
-	-	-	-	اعدادية
5.128	2	15.555	7	معهد
92.307	36	77.777	35	بكالوريوس
2.564	1	6.666	3	ماجستير
-	-	-	-	دكتوراه
99.999	39	99.998	45	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

4- العنوان الوظيفي:

تفصّل معطيات الجدول (9) عن أن نسبة العنوان الوظيفي في المدارس المبحوثة جاءت محصورة بين اتجاهين، الاتجاه الأول (مدير)، والاتجاه الثاني (معاون)، فقد اتضح أن نسبة (55.555%) في المدارس الحكومية كانوا ممّن هم بصفة مدير مقابل (25.641%) في المدارس الأهلية، و(44.444%) في المدارس الحكومية، ممن هم بصفة معاون مقابل (74.358%) في المدارس الأهلية، وتعزى هذه النسب إلى أن بعض هذه المدارس الأهلية تمتلك أكثر من معاون في المدرسة الواحدة خلافاً للمدارس الحكومية التي تمتلك مديراً ومعاوناً في المدرسة الواحدة.

الجدول (9)

توزيع أفراد العينة بحسب العنوان الوظيفي في المدارس الحكومية والأهلية

المدارس الأهلية		المدارس الحكومية		العنوان الوظيفي
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
25.641	10	55.555	25	مدير
74.358	29	44.444	20	معاون

99.999	39	99.999	45	المجموع
--------	----	--------	----	---------

المصدر: من إعداد الباحثة.

5- عدد سنوات الخدمة:

أظهرت الدراسة أن أفراد العينة في المدارس الحكومية الذين تراوحت مدة تعيينهم بين (1-5)، سنة كانت نسبتهم معدومة لعدم توافر فرص تعيين حكومية، خلافاً للمدارس الأهلية التي كان أغلب أفراد العينة فيها من الذين لديهم خدمة قليلة، إذ بلغت (53.846%)، وهي النسبة الأعلى، ويمكن القول إن ظروف الاحتلال التي مرت بها مدينة الموصل كانت السبب في ترك عدد من الموظفين لوظائفهم والهجرة إلى خارج المدينة، إلا أن عدداً منهم قد لاحظ أنه عاد إلى مدرسته بعد تحسن الأحوال في حين ذهب عدداً آخر باتجاه مدارس أو أعمال أخرى.

في حين كانت نسبة سنوات الخدمة (6-10) ذات نسب متباينة في المدارس المبحوثة، إذ بلغت (13.333%) في المدارس الحكومية كانت نسبة منخفضة قياساً بالفئات الأخرى، و(35.897%) في المدارس الأهلية وهم ممن يمتلكون الخبرة والكفاءة لهذه المدارس.

في حين تلتها الفئة (11-15) سنة، وهي النسبة الأكبر إذ بلغت (51.111%) في المدارس الحكومية، وتدل على امتلاك أفراد العينة الخبرة والمهارة والكفاءة نتيجة الخبرة الطويلة في الوظيفة، في حين برز بعضهم الآخر ضمن الفئة (16- فأكثر) ويشكلون (35.555%).

أما المدارس الأهلية فقد لاحظ أن نسبة الفئة (11-15) كانت منخفضة مقدارها (10.256%) والتي تدل أن أغلب هذه الفئة ممن يعملون في المدرسة منذ تاريخ تأسيسها، وهناك غياب واضح للفئة (16- فأكثر)، مما يشير إلى عدم وجود المديرين والمعاونين ذوي سنوات الخبرة الكثيرة ممن أعمارهم كبيرة لأن هذا ما لا تفضله المدارس الأهلية.

الجدول (10)

توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخدمة في المدارس الحكومية والأهلية

المدارس الأهلية		المدارس الحكومية		عدد سنوات الخدمة
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
53.846	21	-	-	(5-1)
35.897	14	13.333	6	(10-6)
10.256	4	51.111	23	(15-11)
-	-	35.555	16	(16- فأكثر)
99.999	39	99.999	45	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

المبحث الثاني

وصف وتشخيص متغيرات البحث

يهدف التعرف على اتجاهات الأفراد المبحوثين نحو متغيرات البحث، فإن الأمر يستلزم الاستعانة ببعض المؤشرات الاحصائية وكما هو مبين في الآتي:

أولاً: وصف المتغيرات في المدارس الأهلية وتشخيصها

1. العمل الهادف:

تشير معطيات الجدول (11) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات بعد العمل الهادف في المدارس الأهلية إلى أن أعلى نسبة من المديرين والمعاونين يتفقون على أن مدارسهم يتوافر فيها بعد العمل الهادف خلال إنجازهم لأعمالهم ونشاطاتهم بلغت نسبتهم (78.53) وبالاتجاه نفسه نلاحظ أن (19.525) من المديرين والمعاونين يتفقون إلى حد ما على توافر هذا البعد، في حين نجد أن (6.45) أشاروا إلى أنهم لا يتفقون على توافر العمل الهادف في أعمالهم ونشاطاتهم، وكان ذلك بمتوسط حسابي (4.051) وانحراف معياري (0.887).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (x4,x7,x5) الذين يمثلون (عملي يضيف معنى شخصي لحياتي) و(أعمل على حل النزاع مع الموظفين بطريقة إيجابية) و(إنني أتطلع إلى المجيء إلى العمل معظم الأيام) وقد جاءت هذه الإجابات بأوساط حسابية (4.256)، (4.205)، (4.205) على التوالي، ومما يلحظ أن المتغير (x5) كان يحمل أقل انحراف معياري مقداره (0.677)، ويدل على تجانس الإجابات أي اتفاق الآراء على أن العمل يضيف معنى شخصياً لحياة المديرين والمعاونين مما يؤكد أن الوسط الحسابي للمتغير كان أعلى قيمة (4.256).

وجاء المتغير (x6) الذي يتضمن (لدي تجارب عديدة أدت إلى تطوري الشخصي في العمل)، إذ شغل وسطاً حسابياً مقداره (4.153) وعبروا فيه عن تطورهم الشخصي في العمل من خلال التجارب العديدة، ومما تجدر الإشارة إليه أن هذا المتغير كان يحمل أعلى انحراف معياري مقداره (0.904) مما يدل على تباين الآراء واختلافها في الاتفاق على هذا المتغير.

وجاء المتغيران (x2,x3) وينصان على (العمل الذي أقوم به مرتبط بما اعتقده أنه مهم في الحياة) و (يتم تنشيط روحي أثناء العمل) بأوساط حسابية (4.076)، (4.076) مما يدل على أن المديرين والمعاونين يرون قيامهم بأعمالهم مرتبطة بما يعتقدونه مهماً في الحياة، وله

تأثير على نشاطاتهم اليومية وسير حياتهم، فضلاً عن شعورهم بتنشيط روحهم أثناء العمل لتحقيق أهداف المدرسة وأهدافهم التي يطمحون إليها. إلا أنه يلحظ أن المتغيرين (x1,x8) بأوساط حسابية (4.051), (4.051) أقل الأوساط الحسابية مقارنة بالباقي متمثلة (أشعر بالسعادة في عملي) و (خبرتي في عملي مصدر سعادتي)، مما يدل على أن العمل له دور في الشعور بالسعادة، وأيضاً الخبرة التي يمتلكها المديرون والمعاونون قد تكون مصدراً للسعادة نتيجة للمعرفة التي يمتلكونها في مجال عملهم.

الجدول (11)

المؤثرات الاحصائية لبعْد العمل الهادف في المدارس الأهلية

التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعْد (العمل الهادف) في المدارس الأهلية													
معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق الى حد ما		أتفق		أتفق بشدة		الفقرات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
21.131	0.856	4.051	2.6	1	-	-	17.9	7	48.7	19	30.8	12	X1
17.223	0.702	4.076	-	-	-	-	20.5	8	51.3	20	28.2	11	X2
19.799	0.807	4.076	-	-	-	-	28.2	11	35.9	14	35.9	14	X3
19.786	0.832	4.205	-	-	2.6	1	17.9	7	35.9	14	43.6	17	X4
15.907	0.677	4.256	-	-	-	-	12.8	5	48.7	19	38.5	15	X5
21.767	0.904	4.153	-	-	5.1	2	17.9	7	33.3	13	43.6	17	X6
20.523	0.863	4.205	-	-	2.6	1	20.5	8	30.8	12	46.2	18	X7
21.896	0.887	4.051	2.6	1	-	-	20.5	8	43.6	17	33.3	13	X8
19.754	0.887	4.051	2.6		3.85		19.525		41.025		37.513		المؤشر
			6.45						78.53		الكلية		

المصدر: من إعداد الباحثة.

2. الإحساس بالجماعة:

يكشف الجدول (12) أبرز نتائج بُعْد الإحساس بالجماعة في المدارس الأهلية، إذ شكلت نسبة اتفاق المديرين والمعاونين (71.79)، وهي النسبة الأعلى، وتشير إلى العمل التعاوني ودعمهم بعضهم البعض، ولديهم الحرية في التعبير عن آرائهم، مما يشعرهم بانتمائهم للجماعة،

في حين شكلت نسبة الحيادية (24.171) أي إنهم يقعون ضمن حد الوسط ما بين وجود العمل التعاوني والدعم فيما بينهم وشعورهم بحرية التعبير عن آرائهم ونفي ذلك، وتشير نسبة (4.03) الى اختلافهم في توافر العمل التعاوني، والدعم لبعضهم والتعبير عن آرائهم، وكان ذلك بوسط حسابي (3.939) وانحراف معياري (0.784).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إثراء هذا البُعد هم (x12,x14,x15) متمثلةً بـ (أشعر أنني جزء من المجتمع في مكان عملي) و(لدي شعور بأنني جزء من عائلة في بيئة عملي) و(أعتقد أن الأفراد العاملين في مدرستي مرتبطون بهدف مشترك)، بأوساط حسابية (4.179),(4.051),(4.025) على التوالي، مما يشير إلى شعور المديرين والمعاونين بأنهم جزء من المجتمع في بيئة عملهم، فضلاً عن شعورهم أيضاً بكونهم جزءاً من عائلة في المكان الذي يعملون فيه، فضلاً عن اعتقادهم بأن الأفراد في بيئة عملهم ذات هدف مشترك.

ووفقاً لما تقدم جاءت المتغيرات (x9,x10,x13) داعمةً للمتغيرات السابقة بأوساط حسابية (3.589),(3.897),(3.897) على التوالي، متمثلةً (أعتقد أن الأفراد يهتمون حقاً ببعضهم البعض في بيئة العمل الخاصة بي) و(أعتقد أن الأفراد يدعمون بعضهم البعض في بيئة عملي) و(العمل التعاوني مع الآخرين يقدر في بيئة عملي)، وتشير إلى اعتقاد المديرين والمعاونين بأن الأفراد في بيئة العمل الخاصة بهم يهتمون ويدعمون بعضهم البعض، فضلاً عن تقدير العمل التعاوني مع الآخرين، ومما يلحظ أن المتغير (x9) كان يحمل أقل انحراف معياري وهو (0.640)، ويدل على تجانس الآراء في تقدير العمل التعاوني مع الآخرين في بيئة العمل.

وجاء المتغير (x11) بوسط حسابي (3.615)، وينص على (أشعر أنه لدي الحرية في التعبير عن آرائني في العمل)، مما يشعر أفراد العينة بحرية التعبير عن آرائهم في مكان عملهم، وكان يحمل أعلى انحراف معياري مقداره (1.066)، ويدل على تباين الآراء واختلافها.

الجدول (12)

المؤثرات الاحصائية لبعء الإحساس بالجماعة في المدارس الأهلية

التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء (الإحساس بالجماعة) في المدارس الأهلية													
معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق الى حد ما		اتفق		أتفق بشدة		الفقرات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16.423	0.640	3.897	-	-	-	-	25.6	10	59.0	23	15.4	6	X9
18.424	0.718	3.897	-	-	2.6	1	23.1	9	56.4	22	17.9	7	X10
29.488	1.066	3.615	5.1	2	10.3	4	20.5	8	46.2	18	17.9	7	X11
19.30435	0.777	4.025	-	-	2.6	1	20.5	8	48.7	19	28.2	11	X12
25.327	0.909	3.589	2.6	1	5.1	2	38.5	15	38.5	15	15.4	6	X13
18.736	0.759	4.051	-	-	-	-	25.6	10	43.6	17	30.8	12	X14
16.344	0.683	4.179	-	-	-	-	15.4	6	51.3	20	33.3	13	X15
20.579	0.784	3.939	2.6		6		24.171		49.1		22.7		المؤشر الكلي
			4.03						71.79				

المصدر: من إعداد الباحثة.

3. المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة:

يوضح الجدول (13) نتائج المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في المدارس الأهلية، إذ تظهر نسبة اتفاق المديرين والمعاونين على الاهتمام بالموظفين وصحتهم في مكان العمل والشعور بإيجابية تجاه قيم مدرستهم والتواصل مع أهدافها، لذلك (68.13) وهي أعلى نسبة اتفاق، وتقابلها نسبة حيادية (24.54) ونسبة أعدام الاتفاق (7.33) وهي أقل نسبة مؤيدة لهذا البعد، ويظهر ذلك بوسط حسابي (3.931) وانحراف معياري مقداره (0.903).

ويعزز ذلك المتغيرات (x16, x20, x21) بأوساط حسابية متباينة متمثلة (4.256) للمتغير (x20) (لدى منظمتي احترام كبير للأخلاق والسلوك الصحيح) و(4.128) للمتغير (x16) متمثلة (أشعر بإيجابية تجاه قيم مدرستي) و(4.076) للمتغير (x21) متمثلة (أشعر بالتواصل مع أهداف مدرستي)، وهو ما يؤكد تواصل المديرين والمعاونين مع أهداف المدرسة والشعور بإيجابية تجاه قيمها واحترام المنظمين للأخلاق والسلوك الصحيح، ومما تجدر الإشارة إليه أن

المتغير (x16) كان يحمل أقل انحراف معياري مقداره (0.614)، ويدل على توافق الآراء في شعور المديرين والمعاونين بإيجابية تجاه قيم مدرستهم.

وجاء المتغيران (x17,x19) وينصان على (تهتم مدرستي بما إذا كانت روعي تنشط من خلال عملي) و (تهتم مدرستي بجميع موظفيها) بأوساط حسابية متقاربة (3.743),(3.794) على التوالي، إذ إن اهتمام المدرسة بجميع موظفيها و تنشيط روحهم من خلال أعمالهم التي يقومون بها.

وشكل المتغيران (x18,x22) أوساطاً حسابية(3.230),(3.461) مبينةً اهتمام المدرسة بصحة الأفراد العاملين فيها، فضلاً عن اهتمامها بالفقراء في المجتمع، ويلحظ أن المتغير (x22) كان يحمل أعلى قيمة للانحراف المعياري ومقداره (1.188) ممّا يشير إلى تباين الآراء وتشتتها.

الجدول (13)

المؤثرات الاحصائية لبعد المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في المدارس الأهلية

التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد (المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة) في المدارس الأهلية													
معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق الى حد ما		اتفق		أتفق بشدة		الفقرات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
14.874	0.614	4.128	-	-	-	-	12.8	5	61.5	24	25.6	10	X16
18.32	0.695	3.794	-	-	2.6	1	28.2	11	56.4	22	12.8	5	X17
36.533	1.180	3.230	7.7	3	17.9	7	35.9	14	20.5	8	17.9	7	X18
19.102	0.715	3.743	-	-	2.6	1	33.3	13	51.3	20	12.8	5	X19
16.799	0.715	4.256	-	-	-	-	15.4	6	43.6	17	41.0	16	X20
19.799	0.807	4.076	-	-	2.6	1	20.5	8	43.6	17	33.3	13	X21
34.325	1.188	3.461	10.3	4	7.7	3	25.6	10	38.5	15	17.9	7	X22
22.822	0.903	3.931	2.56		4.67		24.54		45.05		23.08		المؤشر الكلي
			7.33						68.13				

المصدر: من إعداد الباحثة.

ثانياً: وصف المتغيرات في المدارس الحكومية وتشخيصها

1- العمل الهادف:

يظهر الجدول (14) الخاص بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات بعد العمل الهادف في المدارس الحكومية أن أعلى نسبة من المديرين والمعاونين يتفقون على أن مدارسهم يتوافر فيها بُعد العمل الهادف خلال انجازهم لأعمالهم ونشاطاتهم بلغت نسبتهم (85.83) وبالالتجاه نفسه نلاحظ أن (8.89) من المديرين والمعاونين يتفقون إلى حد ما على توافر هذا البعد، في حين نجد أن (5.28) أشاروا إلى أنهم لا يتفقون على توافر العمل الهادف في أعمالهم ونشاطاتهم، وكان ذلك بمتوسط حسابي (4.311) وانحراف معياري (1.018).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (x7,x1,x4) الذين يتمثلون (إنني أتطلع إلى المجيء إلى العمل معظم الأيام) و(أشعر بالسعادة في عملي) و(أعمل على حل النزاع مع الموظفين بطريقة إيجابية)، وقد جاءت هذه الإجابات بأوساط حسابية (4.555)، (4.400)، (4.377) على التوالي، ومما يلحظ أن المتغير (x4) كان يحمل أقل انحراف معياري مقداره (0.755)، ويدل على تجانس الإجابات، أي إتفاق الآراء على أن يتطلع المديرين والمعاونين إلى المجيء لعملهم معظم الأيام، ويؤكد ذلك أن الوسط الحسابي للمتغير كان أعلى قيمة (4.555).

وجاءت المتغيرات (x8,x6,x2) متمثلةً (يتم تنشيط روحي أثناء العمل) و(لدي تجارب عديدة أدت إلى تطوري الشخصي في العمل) و(خبرتي في عملي مصدر سعادتي) بأوساط حسابية متطابقة (4.311)، (4.311)، (4.311) وعبروا فيه أفراد العينة عن تطورهم الشخصي في العمل من خلال التجارب العديدة، فضلاً عن تنشيط روحهم خلال العمل ومصدر سعادتهم لامتلاكهم الخبرة، ومما تجدر الإشارة إليه أن المتغير (x6) كان يحمل أعلى انحراف معياري مقداره (1.083) مما يدل على تباين الآراء واختلافها في الاتفاق على هذا المتغير.

وأكد المتغيران (x3,x5) أن العمل يضيف معنى شخصياً لحياة المديرين والمعاونين بوسط حسابي (4.244)، فضلاً عن قيامهم بأعمالهم مرتبط بما يعتقدون أنه مهم في الحياة بوسط حسابي (4.133) يعد أقل الأوساط الحسابية مقارنة بالباقي.

الجدول (14)

المؤثرات الاحصائية لبعء العمل الهادف في المدارس الحكومية

التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء (العمل الهادف) في المدارس الحكومية													
معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق الى حد ما		اتفق		أتفق بشدة		الفقرات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
18.386	0.809	4.400	-	-	4.4	2	6.7	3	33.3	15	55.6	25	X1
20.273	0.874	4.311	-	-	6.7	3	6.7	3	35.6	16	51.1	23	X2
21.630	0.894	4.133	2.2	1	2.2	1	13.3	6	44.4	20	37.8	17	X3
16.575	0.755	4.555	-	-	2.2	1	8.9	4	20.0	9	68.9	31	X4
20.805	0.883	4.244	2.2	1	-	-	15.6	7	35.6	16	46.7	21	X5
25.121	1.083	4.311	4.4	2	4.4	2	6.7	3	24.4	11	60.0	27	X6
18.391	0.805	4.377	-	-	4.4	2	6.7	3	35.6	16	53.3	24	X7
23.614	1.018	4.311	2.2	1	6.7	3	6.7	3	26.7	12	57.8	26	X8
20.599	1.018	4.311	1.39		3.39		8.89		26.7		57.8		المؤشر الكلي
			5.28						85.83				

المصدر: من إعداد الباحثة.

2- الإحساس بالجماعة:

يكشف الجدول (15) أبرز نتائج بُعء الاحساس بالجماعة في المدارس الحكومية، إذ شكلت نسبة اتفاق المديرين والمعاونين (81.76)، وهي النسبة الأعلى، وتشير إلى العمل التعاوني ودعمهم بعضهم البعض ولديهم الحرية في التعبير عن آرائهم، مما يشعروهم بانتمائهم للجماعة، في حين شكلت نسبة الحيادية (13.67) أي إنهم يقعون ضمن حد الوسط ما بين وجود العمل التعاوني والدعم فيما بينهم وشعورهم بحرية التعبير عن آرائهم وبين نفي انتمائهم للجماعة، وتشير نسبة (4.57) إلى اختلافهم في توافر العمل التعاوني والدعم لبعضهم والتعبير عن آرائهم، وكان ذلك بوسط حسابي (4.207) وانحراف معياري (0.86).

ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إثراء هذا البُعد هي (x12,x14,x11,x15) متمثلة (أشعر اني جزء من المجتمع في مكان عملي) و (أشعر أنه لدي الحرية في التعبير عن آرائني في العمل) و(لدي شعور بأنني جزء من عائلة في بيئة عملي) و(أعتقد أن الأفراد العاملين في

مدرستي مرتبطون بهدف مشترك)، بأوساط حسابية (4.355)، (4.333)، (4.288)، (4.266) على التوالي، مما يشير إلى شعور المديرين والمعاونين بأنهم جزء من المجتمع في بيئة عملهم، فضلاً عن شعورهم أيضاً بكونهم جزء من عائلة في المكان الذي يعملون فيه ولديهم الحرية للتعبير عن آرائهم، فضلاً عن اعتقادهم بأن الأفراد في بيئة العمل مرتبطون بهدف مشترك، ومما تجدر الإشارة إليه أن المتغير (x15) كان يحمل أقل انحراف معياري مقداره (0.773) ويدل على توافق الآراء في شعور أفراد العينة بأنهم جزء من المجتمع في مكان عملهم.

ودعماً لما سبق جاء المتغيران (x10, x9) بأوساط حسابية (4.177)، (4.022)، متمثلةً (العمل التعاوني مع الآخرين يقدر في بيئة عملي) و(أعتقد أن الأفراد يدعمون بعضهم البعض في بيئة عملي) وتشير إلى أن المديرين والمعاونين يشعرون بتقدير العمل التعاوني مع الآخرين في بيئة عملهم، فضلاً عن أن الأفراد يدعمون بعضهم البعض.

وجاء المتغير (x13) بأقل وسط حسابي مقارنة مع الباقي، وهو (3.977) وينص على (أعتقد أن الأفراد يهتمون حقاً ببعضهم البعض في بيئة العمل الخاصة بي) وكان يحمل أعلى انحراف معياري وهو (0.965) ويدل على تباين الآراء واختلافها.

الجدول (15)

المؤثرات الاحصائية لبعد الإحساس بالجماعة في المدارس الحكومية

التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد (الإحساس بالجماعة) في المدارس الحكومية													
معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق الى حد ما		اتفق		أتفق بشدة		الفقرات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
18.602	0.777	4.177	-	-	4.4	2	8.9	4	51.1	23	35.6	16	X9
21.507	0.865	4.022	2.2	1	-	-	22.2	10	44.4	20	2.2	1	X10
21.44	0.929	4.333	2.2	1	2.2	1	11.1	5	28.9	13	55.6	25	X11
18.96	0.809	4.266	-	-	2.2	1	15.6	7	35.6	16	46.7	21	X12
24.265	0.965	3.977	2.2	1	4.4	2	20.0	9	40.0	18	33.3	15	X13
19.637	0.842	4.288	-	-	6.7	3	4.4	2	42.2	19	46.7	21	X14
17.749	0.773	4.355	-	-	4.4	2	4.4	2	42.2	19	48.9	22	X15
20.309	0.86	4.207	1.08		3.49		13.67		43.21		38.54		المؤشر الكلي
			4.57						81.76				

المصدر: من إعداد الباحثة.

3- المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة:

يوضح الجدول (16) نتائج المواءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في المدارس الحكومية، إذ تظهر نسبة اتفاق المديرين والمعاونين على الاهتمام بالموظفين وصحتهم في مكان العمل والشعور بإيجابية تجاه قيم مدرستهم والتواصل مع أهدافها، لذلك (73.65) وهي أعلى نسبة اتفاق، وتقابلها نسبة الحيادية (20.63) ونسبة إنعدام الاتفاق (5.71)، وهي أقل نسبة مؤيدة لهذا البعد، ويظهر ذلك بوسط حسابي (4.178) وانحراف معياري مقداره (0.866).

ويبرز ذلك المتغيرات (x21,x16,x20) بأوساط حسابية متباينة متمثلة (4.333) للمتغير (x20) (لدى منظمتي احترام كبير للأخلاق والسلوك الصحيح) و(4.266) للمتغير (x16) متمثلة (أشعر بإيجابية تجاه قيم مدرستي) و(4.200) للمتغير (x21) متمثلة (أشعر بالتواصل مع أهداف مدرستي)، وهو ما يؤكد تواصل المديرين والمعاونين مع أهداف المدرسة والشعور بإيجابية تجاه قيمها واحترام المنظمين للأخلاق والسلوك الصحيح، ومما تجدر الإشارة إليه أن المتغير (x16) كان يحمل أقل انحراف معياري مقداره (0.719)، ويدل على توافق الآراء في شعور المديرين والمعاونين بإيجابية تجاه قيم مدرستهم.

وجاء المتغيران (x22,x19) وينصان على (تهتم مدرستي بجميع موظفيها) و (تهتم مدرستي بصحة الأفراد العاملين فيها) بأوساط حسابية متقاربة (4.044),(4.000)، إذ إن اهتمام المدرسة بجميع موظفيها وصحتهم مؤشراً إيجابياً لدى المدارس الحكومية.

وشكل المتغيران (x18,x17) أقل الأوساط الحسابية (3.866) (3.400) مبينة اهتمام المدرسة بما إذا كانت روح أفراد العينة تنشط من خلال ممارستهم لأعمالهم، فضلاً عن اهتمامها بالفقراء في المجتمع، ويلحظ أن المتغير (x18) كان يحمل أعلى قيمة للانحراف المعياري ومقداره (1.156) مما يشير إلى تباين الآراء وتشتتها.

الجدول (16)

المؤثرات الاحصائية لبعدها المواعمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة في المدارس الحكومية

التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها (المواعمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة) في المدارس الحكومية													
معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		أتفق الى حد ما		أتفق		أتفق بشدة		الفقرات
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16.85	0.719	4.266	-	-	2.2	1	8.9	4	48.9	22	40.0	18	X16
25.013	0.967	3.866	2.2	1	4.4	2	26.7	12	37.8	17	28.9	13	X17
34	1.156	3.400	6.7	3	13.3	6	33.3	15	26.7	12	20.0	9	X18
25.79	1.043	4.044	4.4	2	-	-	24.4	11	28.9	13	42.2	19	X19
19.039	0.825	4.333	2.2	1	-	-	8.9	4	40.0	18	48.9	22	X20
20.667	0.868	4.200	2.2	1	-	-	15.6	7	40.0	18	42.2	19	X21
22.6	0.904	4.000	2.2	1	-	-	26.7	12	37.8	17	33.3	15	X22
23.424	0.866	84.17	2.86		2.86		20.63		37.14		36.51		المؤشر الكلي
			5.71						73.65				

المصدر: من إعداد الباحثة.

ومن خلال ما تقدم وبالرجوع إلى قيم المؤشر الكلي للوسط الحسابي نلاحظ أن جميعها كانت أكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، وبذلك يتضح بأن القيادات في كل من المدارس الأهلية والحكومية تهتم بروحانية مكان العمل وتتوافر أبعادها، وهذا يدعونا إلى رفض فرضية الدراسة الرئيسية الأولى التي مفادها " لا تهتم القيادات المبحوثة بأبعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث"، وجميع الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وقبول بدائلها.

4. لا تهتم القيادات المبحوثة بمعنى العمل في الميدان المبحوث.
5. لا تهتم القيادات المبحوثة بالانتماء للجماعة في الميدان المبحوث.
6. لا تهتم القيادات المبحوثة بتطابق قيمهم مع قيم المدارس التي يعملون فيها.

إن قيم معامل الاختلاف الواردة في الجدول (17) تعكس لنا وجود بعد العمل الهادف بشكل أكبر من المتغيرين الأخيرين في المدارس الأهلية، إذ حصل هذا البعد على أقل قيمة لمعامل الاختلاف بلغت (19.7%)، يليها بُعد الانتماء للجماعة بمعامل اختلاف (20.5%)

وأخيراً بعد تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة، إذ حصل على أعلى قيمة لمعامل الاختلاف بلغت (22.8%).

الجدول (17)

المؤشرات الاحصائية في المدارس الاهلية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأولوية
العمل الهادف	4.051	0.887	19.754	الاول
الانتماء للجماعة	3.939	0.784	20.579	الثاني
تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة	3.931	0.903	22.822	الثالث
روحانية مكان العمل	3.974	0.858	21.05	

المصدر: من إعداد الباحثة.

أما قيم معامل الاختلاف في المدارس الحكومية فتشير المؤشرات المبينة في الجدول (18) إلى وجود بعد الانتماء للجماعة بشكل أكبر من المتغيرين الأخيرين، إذ حصل هذا البعد على أقل قيمة لمعامل الاختلاف بلغت (20.3%)، يليها بُعد العمل الهادف بمعامل اختلاف (20.6%) وأخيراً بعد تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة، إذ حصل على أعلى قيمة لمعامل الاختلاف بلغت (23.4%). وهذا يقودنا إلى رفض فرضية البحث الرئيسة الثانية التي مفادها "لا تتباين المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة من حيث تركيز قياداتها على أبعاد روحانية مكان العمل" وقبول بديلتها.

الجدول (18)

المؤشرات الاحصائية في المدارس الحكومية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأولوية
العمل الهادف	4.311	1.081	20.599	الثاني
الانتماء للجماعة	4.207	0.86	20.309	الأول
تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة	4.178	0.866	23.424	الثالث
روحانية مكان العمل	4.232	0.936	21.44	

المصدر: من إعداد الباحثة.

ومن خلال ما تقدم يتضح بأن القيادات في كل من المدارس الأهلية والحكومية تهتم بروحانية مكان العمل وبتوافر مقوماتها، إلا أن أولويات القيادة في المدارس الأهلية من حيث التركيز على أبعاد روحانية مكان العمل تختلف قليلاً عنها في المدارس الحكومية، ففي حين يركز مديرو المدارس الأهلية على العمل الهادف بالدرجة الأولى، ومن ثم الانتماء للجماعة بالدرجة الثانية، يركز مديرو المدارس الحكومية على الانتماء للجماعة بالدرجة الأولى، ومن ثم العمل الهادف بالمرتبة الثانية، لتتشابه أولويات تركيزهم في الدرجة الثالثة بتطابق قيم الفرد مع قيم المدرسة التي يعمل فيها.

ومن أجل اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للبحث والتي مفادها " مستوى الاهتمام بروحانية مكان العمل في الميدان المبحوث منخفض نسبياً "، تم استخدام قانون طول الفئة⁽¹⁾ من أجل تحديد حدود المستويات الخمسة وعلى النحو الآتي:

الجدول (19)

مقياس مستوى الاهتمام بروحانية مكان العمل

التصنيف	الدرجات	المستويات
مستوى اهتمام ضئيل جداً	أدنى من 1.8	المستوى الأول
مستوى اهتمام ضئيل	2.6-1.8	المستوى الثاني
مستوى اهتمام مقبول	3.4-2.7	المستوى الثالث
مستوى اهتمام جيد	4.2-3.5	المستوى الرابع
مستوى اهتمام عال	5-4.3	المستوى الخامس

المصدر: من إعداد الباحثة.

وعند مقارنة المؤشر الكلي للوسط الحسابي الخاص بروحانية مكان العمل في المدارس الأهلية والبالغ (3.974)، يتضح بأن مستوى الاهتمام بها هو جيد، إذ إنه يقع بين حدود المستوى الرابع (3.5 - 4.2)، أما في المدارس الحكومية فقد بلغ المؤشر الكلي للوسط الحسابي الخاص بروحانية مكان العمل (4.232) وهو مقارب جداً للمدارس الأهلية، ويقع ضمن حدود

(1) تم استخراج الفئات وفقاً للآتي: $0.8 = (5-1) / 5$ مع ملاحظة أن كل من ال 5 ، 1 يمثلان أعلى و أدنى أوزان في المقياس المستخدم في البحث ، في حين تمثل ال 5 عدد المستويات المطلوب ، وعليه تم تحديد حدود المستويات من خلال (طول الفئة + الحد الأدنى في المقياس) أي $1.8 = 0.8 + 1$ لتمثل حدود المستوى الأول ، أما المستوى الثاني فيكون $2.8 = 1.8 + 1$ وهكذا.

المستوى الرابع أيضاً، وهو يعكس الاهتمام الجيد بروحانية مكان العمل في المدارس الحكومية، وبذلك ترفض الفرضية الرئيسية الثالثة للبحث، لأن مستوى الاهتمام بروحانية مكان العمل في الميدان المبحوث كان بمستوى جيد في المدارس الأهلية والحكومية، وليس منخفضاً كما افترضت الدراسة.

المبحث الثالث

نتائج اختبار One Sample T-Test

بهدف اختبار فرضية البحث الرئيسية الرابعة يتطلب الأمر الاستعانة بعدد من الاختبارات الإحصائية منها اختبار (One-Sample T – test) وكما يأتي: (لا يوجد فروق معنوية في إجابات القيادات المبحوثة بشأن الأبعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل على مستوى المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة) ولأجل التعرف على المزيد من النتائج التي يقدمها اختبار (One-Sample T-test) يمكن الاستعانة بالجدولين (20) و (21):

الجدول (20)

قيم اختبار T في المدارس الأهلية المبحوثة

المؤشرات الإحصائية				المتغيرات
الانحراف المعياري	الحد الاعلى	الحد الادنى	متوسط الاختلافات	
0.585	4.324	3.945	4.135	العمل الهادف
0.542	4.069	3.718	3.894	الانتماء للجماعة
0.497	3.974	3.652	3.813	تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة
0.474	4.109	3.820	3.956	روحانية مكان العمل
1,38				درجات الحرية

المصدر: من إعداد الباحثة.

تشير معطيات الجدول (20) والخاص بنتائج اختبار (One-Sample T – test) لمتغير روحانية مكان العمل وأبعادها في المدارس الأهلية الى أن قيمة متوسط الاختلافات لروحانية مكان العمل في المدارس الأهلية بلغت (3.956)، وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.820 – 4.109)، كما هي مبينة في الجدول، وهذا دليل على دقة إجابة الفرد المستجيب وفهمه لمحتوى الأسئلة الخاصة بروحانية مكان العمل، أما قيمة متوسط الاختلافات لأبعاد روحانية مكان العمل فيمكن تأشير الملاحظات الآتية لتوضيحها:

1. **بعد العمل الهادف:** بلغت قيمة متوسط الاختلافات لبعد العمل الهادف في المدارس الأهلية (4.135) وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.945 - 4.324).
 2. **بعد الانتماء للجماعة:** بلغت قيمة متوسط الاختلافات لبعد الانتماء للجماعة في المدارس الأهلية (3.894) وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.718 - 4.069).
 3. **بعد تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة:** بلغت قيمة متوسط الاختلافات لبعد تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة في المدارس الأهلية (3.813)، وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.652 - 3.974).
- تعكس قيم متوسط الاختلافات الخاصة بأبعاد روحانية مكان العمل وقوعها جميعاً بين حديها الأدنى والأعلى، وبذلك يمكن القول إن إجابات الأفراد المبحوثين كانت دقيقة، لأنهم فهموا مضمون الفقرات الخاصة بالاستبانة وعبروا عن آرائهم بشكل حقيقي.

الجدول (21)

قيم اختبار T ففي المدارس الحكومية المبحوثة

المؤشرات الاحصائية				المتغيرات
الانحراف المعياري	الحد الاعلى	الحد الادنى	متوسط الاختلافات	
0.729	4.569	4.112	4.331	العمل الهادف
0.639	4.395	4.011	4.203	الانتماء للجماعة
0.776	4.249	3.783	4.016	تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة
0.663	4.389	3.991	4.189	روحانية مكان العمل
1,44				درجات الحرية

المصدر: من إعداد الباحثة.

تشير معطيات الجدول (21) والخاص بنتائج اختبار (One-Sample T – test) لمتغير روحانية مكان العمل وأبعادها في المدارس الحكومية إلى أن قيمة متوسط الاختلافات لروحانية مكان العمل في المدارس الحكومية بلغت (4.189)، وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.991 - 4.389)، كما هي مبينة في الجدول، وهذا دليل على دقة إجابة الفرد المستجيب وفهمه لمحتوى الأسئلة الخاصة بروحانية مكان العمل، أما قيمة متوسط الاختلافات لأبعاد روحانية مكان العمل فيمكن تأشير الملاحظات الآتية لتفسيرها:

1. بعد العمل الهادف: بلغت قيمة متوسط الاختلافات لبعد العمل الهادف في المدارس الحكومية (4.331) وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (4.112 - 4.569).
2. بعد الانتماء للجماعة: بلغت قيمة متوسط الاختلافات لبعد الانتماء للجماعة في المدارس الحكومية (4.203)، وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (4.011 - 4.395).
3. بعد تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة: بلغت قيمة متوسط الاختلافات لبعد تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة في المدارس الحكومية (4.016) وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.783 - 4.249).

تعكس قيم متوسط الاختلافات الخاصة بأبعاد روحانية مكان العمل وقوعها جميعاً بين حديها الأدنى والأعلى وبذلك يمكن القول إن إجابات الأفراد المبحوثين كانت دقيقة لأنهم فهموا مضمون الفقرات الخاصة بالاستبانة وعبروا عن آرائهم بشكل حقيقي.

الجدول (22)

اختبار الفرضية الرابعة في المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة

المؤشرات الإحصائية											
		المدارس الحكومية					المدارس الأهلية				الفرضية
مصدر الفرضية		قيمة T		درجات الحرية	Sig	قيمة T		درجات الحرية	Sig		
		الجدولية	المحسوبة			الجدولية	المحسوبة				
يوجد فروق	قبول	رفض	42.422	1.684	1,44	.000	52.112	1.697	1,38	.000	
يوجد فروق	قبول	رفض	39.852		1,44	.000	44.125		1,38	.000	الفرعية الاولى
يوجد فروق	قبول	رفض	44.059		1,44	.000	44.846		1,38	.000	الفرعية الثانية
يوجد فروق	قبول	رفض	34.687		1,44	.000	47.895		1,38	.000	الفرعية الثالثة

المصدر: من إعداد الباحثة.

وتشير معطيات الجدول (22) إلى قيم اختبار (One-Sample T Test) وتبين أن قيمة (sig) لروحانية مكان العمل في المدارس الأهلية والحكومية بلغت (0.000)، وهذا يقودنا إلى رفض فرضية العدم الرئيسية الرابعة التي مفادها (لا يوجد فروق معنوية في إجابات القيادات المبحوثة بشأن الأبعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل على مستوى المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة) وقبول بديلتها، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة للمدارس الأهلية التي بلغت (52.112)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.697) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (1,38)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة للمدارس الحكومية (42.422)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (1,44)، وفيما يأتي توضيح للفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الرابعة لكل بعد من أبعاد روحانية مكان العمل في كل من المدارس الأهلية والحكومية:

1. العمل الهادف

بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول (22) يتضح أن قيمة (Sig) لُبعد العمل الهادف قد بلغت (0.000) في المدارس الأهلية والحكومية، وهذا يشير إلى رفض فرضية العدم الفرعية الأولى من الرئيسية الرابعة التي تنص على أنه (لا يوجد فروق معنوية بين القيادات المبحوثة بشأن الاحساس بالعمل الهادف في ميدان العمل) وقبول بديلتها، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة وبالبالغة (44.125) في المدارس الأهلية، وهي قيم أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.697)، فيما بلغت قيمة T في المدارس الحكومية (39.852) وهي قيم أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.684)، وهذا مؤشر يعكس الاحساس بالعمل الهادف بين القيادات المبحوثة وزملائهم في العمل.

2. الانتماء للجماعة

فيما يخص بعد الانتماء للجماعة نُؤشر أن قيم (Sig) الواردة في الجدول (22) قد بلغت (0.000) في كل من المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة، وهي تُؤشر لنا رفض فرضية العدم الفرعية الثانية المنبثقة من الرئيسية الرابعة التي مفادها (لا يوجد فروق معنوية بين القيادات المبحوثة بشأن الإحساس بالانتماء للجماعة في ميدان العمل) وقبول بديلتها، ويدعم ذلك قيم (t) المحسوبة البالغة (44.846) في المدارس الأهلية، وهي أعلى من القيم الجدولية البالغة (1.697)، فيما بلغت قيمة T في المدارس الحكومية (44.059)، وهي قيم أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.684)، ممّا يفسر لنا وجود الاحساس بالانتماء للعمل الجماعي في المدارس الأهلية المبحوثة.

3. تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة:

فيما يخص بعد تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة نلاحظ أن قيم (Sig) الواردة في الجدول (22) قد بلغت (0.000) للمدارس الحكومية والأهلية، وهي تؤشر لنا رفض فرضية العدم الفرعية الثالثة من الرئيسة الرابعة، وقبول بديلتها التي مفادها (لا يوجد فروق معنوية بين القيادات المبحوثة بشأن الاحساس بتطابق قيم الافراد العاملين مع قيم المدارس التي يعملون فيها) وقبول بديلتها، ويدعم ذلك قيم (t) المحسوبة البالغة (44.846)، وهي أعلى من القيم الجدولية البالغة (1.697)، فيما بلغت قيمة T في المدارس الحكومية (34.687) وهي قيم أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.684)، مما يفسر لنا وجود تطابق بين قيم المديرين والمعاونين مع القيم التنظيمية للمدارس التي يعملون بها.

من خلال ما تقدم واعتماداً على نتائج اختبار T يمكن القول إن اهتمام القيادات الاكاديمية المبحوثة في المدارس الأهلية بموضوع روحانية مكان العمل وأبعادها كان أعلى من اهتمام القيادات الاكاديمية المبحوثة في المدارس الحكومية، نستنتج ذلك من خلال قيم اختبار T التي سجلت (52.112) لروحانية مكان العمل في المدارس الاهلية، و(42.422) في المدارس الحكومية.

وهذا يعني أن روحانية مكان العمل تشكل أولوية بالنسبة للقيادات الإدارية في المدارس الأهلية بمستوى أكبر مقارنة بالقيادات في المدارس الحكومية.

الجدول (23)

مقارنة قيم T بين المدارس الاهلية والمدارس الحكومية

المتغيرات	المدارس الأهلية	المدارس الحكومية
	قيمة T المحسوبة	قيمة T المحسوبة
العمل الهادف	44.125	39.852
الانتماء للجماعة	44.846	44.059
تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة	47.895	34.687
روحانية مكان العمل	52.112	42.422

المصدر: من إعداد الباحثة.

الفصل الرابع الاطار الاستنتاجي

المبحث الأول الاستنتاجات

1. تمثل روحانية مكان العمل أحد مواضيع السلوك التنظيمي التي تهتم بتهيئة أجواء إيجابية للعمل، تسهم في تحفيز الأفراد العاملين نحو تقديم أفضل مستويات الأداء.
2. تتعزز روحانية مكان العمل من خلال السعي نحو توليد الشعور لدى الأفراد العاملين بقيمة وأهمية العمل الذي يمارسونه، وتعزيز انتمائهم إلى زملائهم المعلمين والمدرسين وتشجيعهم على العمل بروح الجماعة والفريق، فضلاً عن توفير قيم تنظيمية تتطابق مع قيمهم، الأمر الذي يسهم في خلق ثقافة تنظيمية تتسم بالتماثل بين الأفراد والمنظمة التي يعملون فيها.
3. تبين وجود اهتمام عام بروحانية مكان العمل من قبل القيادات المبحوثة في كل من المدارس الأهلية والحكومية، وهذا يُفسر بأن طبيعة المنظمات المبحوثة والمتمثلة بالمدارس لها خصوصية في طبيعة العمل، إذ يحمل عملها قيمة عالية وسامية تتمثل بتربية وتعليم الأجيال من مختلف الاعمار، وإن أداء هذه المهمة السامية إنما يتطلب تكاملاً وتكاتفاً بين المعلمين والمدرسين لإنجاز رسالتهم على أكمل وجه.
4. أشرت النتائج أن أكثر بعد من أبعاد روحانية مكان العمل تركز عليه القيادات المبحوثة في المدارس الأهلية هو العمل الهادف يليه الانتماء للجماعة، وأخيراً تطابق قيم الفرد مع قيم المنظمة، ويبرر ذلك بكون المدارس الأهلية تمثل مكاناً لاستقطاب العاطلين عن العمل من حملة الشهادات، ومن ثمَّ فإن الأفراد العاملين فيها يشعرون بقيمة هذا العمل الذي وفرته لهم المدارس الأهلية بمستوى أكبر من شعورهم بالانتماء للجماعة ربما لكونهم مستعدين للتخلي عن عملهم إذا ما وجدوا العمل ذاته في المدارس الحكومية، لأنها توفر ضماناً أكثر لهم من نواحي عديدة.
5. في حين تركز القيادات في المدارس الحكومية على الانتماء للجماعة بالمرتبة الأولى، ومن ثمَّ العمل الهادف. ويعود السبب في ذلك إلى أن الأفراد المبحوثين في المدارس الحكومية لدى اغلبهم خدمة لا تقل عن (11) عاماً، وبالتالي فإن انتماءهم لزملائهم يأخذ حيزاً كبيراً من اهتماماتهم، فهذه السنوات كفيلاً بأن يشعر الفرد بانتمائه لهم وللمدرسة نتيجة ميل الأفراد الى تكوين العلاقات الاجتماعية وتعزيزها واحترامها.

6. كان مستوى الاهتمام بروحانية مكان العمل وأبعادها الثلاثة بمستوى جيد في كل من المدارس الأهلية والحكومية المبحوثة، وهذا يعود إلى أن المدرسة تمثل كياناً واطاراً للتفاعلات الاجتماعية بين المدرسين والمعلمين وإلى كون طبيعة العمل في المدارس يتسم بالعطاء، وهي قيمة سامية تتمثل بقيام المعلمين والمدرسين بتكوين الرصيد العلمي والمستوى الدراسي للطلبة الذين سوف يكونون نواة المجتمع بعد تخرجهم (إذا هم يُدرسون معنى العمل ومدى كونه هادفاً)، وهم يُدرسون أيضاً أهمية العمل الجماعي والاحساس بالانتماء الذي يتشكل في إطار المنظومة التعليمية والدراسية من حيث التعاون والتفاعل والتكامل بينهم وبين زملائهم، ولا ننسى أن كل هذه المعطيات سوف تسهم بتعزيز انتماء الفرد لمدرسته بما يعزز من حالة التطابق بين قيم المعلمين والمدرسين وقيم مدارسهم.

7. اعتماداً على نتائج اختبار T نستنتج أن اهتمام القيادات الاكاديمية المبحوثة في المدارس الاهلية بموضوع روحانية مكان العمل وأبعادها كان أعلى من اهتمام القيادات الاكاديمية المبحوثة في المدارس الحكومية. وهذا يعني أن روحانية مكان العمل تشكل أولوية بالنسبة للقيادات الإدارية في المدارس الأهلية بمستوى أكبر مقارنة بالقيادات في المدارس الحكومية، ويعزى ذلك إلى أن المدير في المدارس الأهلية عليه أن يهتم بشكل مستمر ومتزايد بروحانية مكان العمل ويتوفير أبعادها، لأن المدارس الأهلية قد تشكل محطات عمل مؤقتة للعاطلين عن العمل من حملة الشهادات، وبالتالي قد تتعرض المدارس الأهلية إلى خسارة مواردها البشرية نتيجة توفر فرص عمل في المنظمات الحكومية، وهذه الخسارة يترتب عليها خسائر أخرى مادية ومعنوية تتمثل بخسارة المعرفة والخبرة والممارسة التي يمتلكها المورد البشري الذي غادر المدرسة.

المبحث الثاني

المقترحات

بناءً على ما تمّ التوصل إليه من استنتاجات، نقدم المقترحات الآتية:

1. ضرورة اطلاق قيادات المدارس الحكومية والأهلية (مديرين ومعاونين) على المستجدات في علوم المنظمة السلوك التنظيمي، فهذا من شأنه أن يعزز فهم القادة لمجريات الأمور في المدرسة، ومن ذلك آلية التعامل مع المشكلات البيئية الفجائية، آلية التعامل مع المشكلات الخاصة بالكادر التدريسي والتي تظهر أثناء العمل، آلية تشخيص مسببات المشكلات المدرسية المرتبطة بالأداء.
2. تعزيز ثقافة المدرسة بالقيم السامية التي تؤثر إيجابياً في تشكيل القيم التنظيمية مثل التعاون والعطاء والأمانة و.... وبالتالي فإن ذلك سيسهم في تعزيز الأداء الوظيفي والأداء المدرسي على حدٍ سواء.
3. ضرورة إدراك الفروقات النوعية بين الأفراد العاملين من قبل الإدارة، فهذا الأمر يسهم في تحديد مستوى أداء كل فرد، وبالتالي يمكن أن يقيم المدير تعاوناً بين معلمي المدرسة من خلال الاستفادة من خبرة المعلمين والمدرسين القدامى في تحسين مهارات التدريسيين الجدد أو التدريسيين ضعيفي المستوى، بما يعزز من العمل الجماعي، وينشر ثقافة التعاون في المدرسة.
4. من المهم أن تلجأ وزارة التربية ممثلةً بمديريات التربية إلى عقد ندوات وورش عمل تتضمن مواضيع خاصة بالبيئة التعليمية، وآلية التعامل مع الطلبة وزملاء العمل والإدارة، ومن ذلك الاهتمام بجودة حياة العمل، وتعزيز العمل الجماعي، واندماج الأفراد في العمل، وتعزيز تماثلهم مع المنظمة، وتحقيق الرفاهية في مكان العمل.
5. على المديرين في المدارس الأهلية الاهتمام بشكل أكبر بحوثيات العمل في المدرسة، بما يسهم في تشكيل الولاء للمعلمين والمدرسين تجاه مدرستهم، ومن ذلك أن تقوم المدرسة بتوفير وسائل نقل للمعلمين والمدرسين، وأن توفر لهم دورات تدريبية تسهم في تطوير مستوى أدائهم، وأن تقوم المدرسة بوضع برنامج ترفيهي للمعلمين والمدرسين فيها، وأن تهتم بالبيئة المادية للمدرسة كأن توفر أماكن للطعام والشراب والاستراحة، وتوفير التقنيات والوسائل التعليمية التي يطلبها المعلم والمدرس والتي تسهم في تحقيق التفاعل المشترك بين التلميذ والتدريسي، وحتى بين المدرسة وأولياء أمور الطلبة.

6. إتاحة الفرص أمام التدريسي للمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرار أمر يسهم في تعزيز مكانته في المدرسة، وبالتالي يتولد لديه الاحساس بمعنى العمل الذي يقوم به، ويقوي من انتمائه لجماعة العمل، ويعزز من حالة التماثل بين القيم التي يعمل به وقيم مدرسته.

7. من الضروري إجراء دراسات ترتبط بروحانية مكان العمل ودراسة أبعادها في منظمات أخرى غير المدارس، ومن ذلك نقترح الآتي:

- روحانية مكان العمل مدخل لتحقيق الاستقامة التنظيمية.
- القيادة الروحية مدخل لتعزيز الأداء التنظيمي.
- رأس المال النفسي الإيجابي وعلاقته بتعزيز سمعة المنظمة.
- روحانية مكان العمل والسمعة التنظيمية: العلاقة والأثر.

المصادر العربية:

القرآن الكريم.

أولاً: الرسائل و الأبحاث:

1- الشامي. أفضل عباس مهدي، 2014، "روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسط جاذبية الهوية التنظيمية"، رسالة ماجستير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.

ثانياً: الدوريات والمجلات:

2- الحسناوي. حسين حريجة غالي، الفتلاوي. علي عبد الحسن عباس، 2016، "التأثير الوسيط للنزاهة السلوكية للقائد في العلاقة بين روحانية مكان العمل والالتزام التنظيمي"، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد الرابع عشر، العدد الأول.

3- خضير. وميض عبدالزهرة، 2016، "الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة"، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 27، العراق.

4- دهش.زياد كاظم جبر، 2017، "الروحانية في مكان العمل وأثرها في العقد النفسي"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.

5- الساعدي. مؤيد يوسف نعمة، خليل. أريج سعيد، 2018، "الاسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة أعمال المنظمة"، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 115.

6- صبر. رنا ناصر، 2018، "الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 24، العدد 103.

Thesis

1. Daniel, J.L., (2012), “A Study Of The Impact Of Workplace Spirituality On Employee Outcomes: A Comparison Between Us And Mexican Employees A Dissertation” Submitted **To Texas A&M International University,** The Degree Of Doctor Of Philosophy.
2. Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C., (2015), “The Science of Workplace Spirituality” **John Carroll University,** **<https://www.researchgate.net/publication/280686151>**
3. Gibbons, P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. In J. Biberman & M. D. Whitty (Eds.), Work and spirit: A reader of new spiritual paradigms for organizations (pp. 111–131). **Scranton, PA: University of Scranton Press.**
4. Hong, Y. J.,(2009), “The Influence Of Perceived Workplace Spirituality On Job Satisfaction, Intention To Leave, And Emotional Exhaustion Among Community Mental Health Center Worker in the state kansas ” Thesis Doctor of Philosophy , e **Faculty of the Graduate School of the University of Kansas.**
5. Khoury C. J., (2019) , impact of workplace spirituality no business organization , economic science ,**ThinkIR: The University of Louisville's**
6. Sandhu, D., (2015), “Workplace Spirituality And Its Impact On Organizational Commitment And Employees’ Job Satisfaction: An Empirical Study Amongst Higher Educational Institution Teachers” , Thesis Doctor of Philosophy ,**Faculty of Education Dayalbagh Educational Institute Deemed University.**

7. Soder, Paula F., (2016). "Workplace spirituality and employee work intentions : examining the relationship and the mediating role of ethical leadership.", Doctor of Philosophy, **ThinkIR: The University of Louisville's**.
8. Wattana, P.Ch., (2015), "Workplace Spirituality In An Organization: A Grounded Theory Approach" , Faculty Of Education, Burapha University, Dissertation Doctor Of Philosophy ,**Faculty of education ,Burapha University**.
9. Pillay , Neelesh ,(2011),The effect of workplace spirituality on employees' perception of stakeholder relationships, Masters in Business Administration, **Gordon Institute of business science, University of Pretoria**.

JOURNALS

- 10.Ahmadi, S., Nami, Y., and Barvarz, R., (2014), "**The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior**", Procedia - Social and Behavioral Sciences 114, 262 – 264.
- 11.Akhondi, Mohammad, Pourshafei ,Hadi, & Asgari,(2017) , **Organizational spirituality and teachers' stress** , Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège, Vol. 86, special edition, 2017, p. 639 - 650 639
- 12.Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). **Success and spirituality in the new business paradigm**. Journal of Management Inqu
- 13.Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). **Spirituality at work: a conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry**, 9(2), 134-45.

14. Brown, R.B., (2003), "**organizational spirituality: the sceptic's version. Organization**, 10(2), 393-400
15. Chiu, S. F. (2015). **Service Learning, Workplace Probation, and the Growth of the Spirituality**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 171, 17-23.
16. Hancer, M., & George, R. T. (2003). **Psychological Empowerment of Non-Supervisory Employees Working in Full-Service Restaurants Hospitality**. Journal of Management, (22), 3- 16.
17. Howard, S. (2002), "A **spiritual Perspective on Learning in the Workplace**" Journal of Managerial Psychology, Vol. 17, no. 3.
18. Iry, 13, 249–260. <http://dx.doi.org/10.1177/1056492604268218>
19. Lips-wiersma, M. and Mills, C., (2002), "**coming out of the closet: negotiating spiritual expression in the workplace**". Journal of managerial psychology, 17(3), 183
20. McGhee, P. & Grant, P., (2017), "**Using Spiritual Intelligence to Transform Organizational Cultures**", Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 22, No. 1, pp. 4-14.
21. Mehran, Z., (2017), "**The Effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior**", International Journal of Human Capital in Urban Management, Vol.2, Iss.3, pp. 219–228.
22. Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson J., (2003). **Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment**, Journal of Organizational Change Management, Vol. 16, No. 4. PP426-447.
23. Mitroff, I. I. & Denton, E.A., (1999), "**A study of Spirituality in the Workplace**", Sloan Management Review, Vol. 40

24. Myers, J. E., Sweeney, T. J. & Witmer, M. J., (2000), **The Wheel of Wellness: A Holistic Model for Treatment Planning** Journal of Counselling and Development. Vol. 78, No. 3. PP. 61- 74.
25. Neak, C.P. & Milliman, J. F. (1994), "**Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life**" Journal of Management Psychology, Vol.9, No.6
26. Pradhan, R.K., Jena, L.K., & Soto, C. M., (2017) "**workplace spirituality in Indian organizations: construction of reliable and valid measurement scale**", Journal Of Business: Theory and Practice, Vol.18, No.1, pp.43-53.
27. Svejnova, S. (2005), "The Path with the Heart : **Creating the Authentic Career**. Journal of Management Studies, 42(5), 947-974
28. Vaibhav Chawla , (2014), "**The effect of workplace spirituality on salespeople's organisational deviant behaviours: research propositions and practical implications**", Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 29 Iss 3 pp. 199 - 208
29. Wainaina, L. , Iravo, M. & Waititu, A. (2014) "**Workplace Spirituality as a Determinant of Organizational Commitment amongst Academic Staff in the Private and Public Universities in Kenya** ", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, December , Vol. 4, No. 12, Pp. 280-293.
30. Wong, P. T. (2003). **An opponent-process model of servant leadership and a typology of leadership styles**. Human management, 6(2)pp.234-254.

Books

31. Terez, Tom (2000). **22 Keys to Creating a Meaningful Workplace**.
Published by Adams Media Corporation, Holbrook, MA.

32. Mitroff, I. A., & Denton, E. A. (1999). **A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace.** San Francisco, C. A: JosseyBass. [41]
- Duaee, H. (2002). Alignment of individual and organizational values (view study). Management research in Iran.

م/ استمارة استبانة

الأستاذ الفاضل المحترم...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تتضمن استمارة الاستبانة مجموعة مؤشرات تتعلق بموضوع «أولويات روحانية مكان العمل لدى القيادات التعليمية»، وتعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي، وإن تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق اهداف البحث، مع العلم بأن الاجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ولا داعي لذكر الاسم.
مع التقدير...

- 1- تأمل الباحثة من شخصكم الكريم قراءة جميع العبارات اولا ثم البدء بتأشير كل منها ضمن سلم الاجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.
- 2- ليس هناك اجابة صحيحة او خاطئة، فنحن نطلب رأيكم الصريح والدقيق في السؤال المطروح.
- 3- يرجى عدم ترك أي سؤال دون اجابة، لان ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- 4- يرجى بيان مدى اتفاقك مع كل فقرة من الفقرات من خلال وضع اشارة (√) في المربع الذي يعطي دقة وصفك للموقف المطلوب وكما تعكسه حقيقة ما موجود فعلاً.

... مع خالص الامتنان ...

الطالبة

رفل عادل رجب النعيمي

المشرفة

آلاء عبد الموجود العاني

أولاً - الخصائص الشخصية

- 1 - الجنس: ذكر () أنثى ()
- 2 - العمر: 3-التحصيل الدراسي
- () (35-26) - اعدادية ()
- () (45-36) - معهد ()
- () (56-46) - بكالوريوس ()
- () (57 فأكثر) - ماجستير ()
- () - دكتوراه ()
- 4 - العنوان الوظيفي الحالي: مدير () معاون ()
- 5 - عدد سنوات الخدمة في المدرسة: ()

روحانية مكان العمل: ايجاد المعنى الحقيقي للحياة، والتواصل بين الافراد وزملاء العمل والانسجام والتوافق بين قيم الفرد ومعتقداته مع قيم المدرسة.

ت	العبارة	أتفق بشدة	أتفق	لا أتفق بشدة	لا أتفق
	أ. العمل الهادف				
1	أشعر بالسعادة في عملي.				
2	يتم تنشيط روحي أثناء العمل.				
3	العمل الذي أقوم به مرتبط بما اعتقده أنه مهم في الحياة.				
4	إنني أتطلع إلى المجيء إلى العمل معظم الأيام.				
5	عملي يضيف معنى شخصي لحياتي.				
6	لدي تجارب عديدة أدت إلى تطوري الشخصي في العمل.				

ت	العبارة	أتفق بشدة	أتفق	لا أتفق بشدة	لا أتفق
7	أعمل على حل النزاع مع الموظفين بطريقة ايجابية.				
8	خبرتي في عملي مصدر سعادتي				
ب. الإحساس بالجماعة					
9	العمل التعاوني مع الآخرين يقدر في بيئة عملي.				
10	أعتقد أن الافراد يدعمون بعضهم البعض في بيئة عملي.				
11	أشعر أنه لدي الحرية في التعبير عن آرائي في العمل.				
12	أعتقد أن الافراد العاملين في مدرستي مرتبطون بهدف مشترك .				
13	أعتقد أن الافراد يهتمون حقًا ببعضهم البعض في بيئة العمل الخاصة بي.				
14	لدي شعور بأنني جزء من عائلة في بيئة عملي.				
15	اشعر اني جزء من المجتمع في مكان عملي .				
ج. تطابق قيمي مع قيم المدرسة					
16	أشعر بإيجابية تجاه قيم مدرستي.				
17	تهتم مدرستي بما إذا كانت روعي تنشط من خلال عملي.				
18	تهتم مدرستي بالفقراء في مجتمعنا.				
19	تهتم مدرستي بجميع موظفيها.				
20	لدي منظمتي احترام كبير للأخلاق والسلوك الصحيح.				
21	أشعر بالتواصل مع أهداف مدرستي.				
22	تهتم مدرستي بصحة الأفراد العاملين فيها.				

ملحق 2

ملحق (2) المدارس المبحوثة وعدد الاستمارات الموزعة فيها

ت	المدارس الأهلية	المدارس الحكومية
1	مدرسة الاوائل الابتدائية	مدرسة الأزرد الابتدائية للبنات 3
2	ثانوية دار العلوم للبنات	مدرسة يافا الابتدائية للبنين 2
3	مدرسة الضياء الابتدائية	متوسطة الشام للبنات 2
4	ثانوية الاوائل للبنين	اعدادية بلقيس للبنات 4
5	ثانوية الاوائل للبنات	متوسطة النضال للبنين 2
6	مدرسة المبدعون الابتدائية	متوسطة عثمان بن عفان للبنين 3
7	مدرسة الرواد الابتدائية	متوسطة الشموخ للبنين 3
8	مدرسة الهدى الابتدائية	مدرسة الفراهيدي الابتدائية للبنين 2
9	ثانوية القادة للبنين	اعدادية الاندلس للبنات 2
11	مدرسة النخبة الابتدائية	اعدادية قرطبة للبنات 2
12	مدرسة قطر الندى الابتدائية	مدرسة يافا الابتدائية للبنات 2
13	ثانوية الرافدين للبنات	متوسطة حمص للبنات 2
15	ثانوية دار المعرفة للبنات	اعدادية عبد الرحمن الغافقي للبنين 2
16	مدرسة الاثير الابتدائية	اعدادية التحرير للبنات 2
17	ثانوية الفوز للبنات	اعدادية الرسالة للبنين 2
18	مدرسة التميز الابتدائية	متوسطة عامر بن عبد الله للبنين 2
19	ثانوية النبراس للبنين	اعدادية الزهور للبنات 2
20		اعدادية الزهور للبنين 2
21		متوسطة الزهور للبنين 2
22		اعدادية الشهيدة نجوى للبنات 2
23		ابتدائية عبد القادر العبيدي 2
24		متوسطة فتح الفتوح للبنين 2

Abstract

Abstract

The study dealt with the issue of workplace spirituality and the priorities of its arrangement with the administrative leaders working in the educational sector, and those priorities included arranging the dimensions of workplace spirituality represented by (purposeful work, belonging to the group, congruence between individual values and the values of the organization). This study started from an intellectual dilemma with two dimensions, a theoretical dimension represented in defining the conceptual theoretical foundations of workplace spirituality and its dimensions according to the narrations of writers and researchers, and an applied dimension represented in determining the priorities of administrative leaders for the dimensions of workplace spirituality in the field being investigated, as well as measuring the extent of the different priorities of the researched leaders Related to the dimensions of workplace spirituality.

The aim of the study was to present a conceptual framework that covers the intellectual implications of the issue of workplace spirituality, as well as outlining the priorities of educational leaders regarding the dimensions of workplace spirituality in the researched field, and to compare these priorities between leaders in government and private schools. The study adopted the comparative approach and the descriptive analytical approach, and the study identified a set of hypotheses as provisional guesses answers to the problem of the study, which included "There are no significant differences in the responses of the researched leaders regarding the dimensions that express the spirituality of the workplace at the level of the civil and government schools discussed", and has been tested Study hypotheses with several statistical tools, and a sample of (84)

principals and assistants in civil and governmental schools was chosen. The study concluded that the interest of academic leaders investigated in private schools with regard to the issue of spirituality in the workplace and its dimensions was higher than the interest of academic leaders investigated in government schools, and this means that workplace spirituality is a priority for administrative leaders in private schools at a greater level compared to leaders in government schools. The study recommended that more attention should be paid to working in the school in a way that contributes to forming loyalty to teachers and teachers towards their school, including that the school provides transportation for teachers and teachers, and training courses that contribute to developing their level of performance, that the school establish an entertainment program for teachers and teachers in it, that It is concerned with the physical environment of the school, such as providing places for food, drink and rest, and providing educational techniques and means required by the teacher and the teacher that contribute to achieving a common interaction between the student and the teacher, and even between the school and the parents of students.

Functional terms: workplace spirituality, purposeful work, group belonging, matching individual values with

He values his organization.

Keyword: workplace spirituality, purposeful work, group affiliation, values of values with the values of his organization.

**Priorities of Spirituality of Work Place for
Administrative Leaders:
A Comparative Study in the Educational Sector**

**Thesis Submitted By
Rafal Adil Rajab Qassim Al-Nuaimy**

To the Council of College of Administration & Economics –
University of Mosul
As a Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of
High Diploma
In Business Management

Supervised By
Assistant Professor
Dr. Alaa Abdulamajood Alani

2020 A.D

1441 A.H

University of Mosul
College of Administration And Economics



**Priorities of Spirituality of Work Place for
Administrative Leaders:
A Comparative Study in the Educational Sector**

Rafal Adil Rajab Qassim Al-Nuaimy

High Diploma / Research

In

Business Management

Supervised By

Assistant Professor

Dr. Alaa Abdulamajood Alani

2020 A.D

1441 A.H