

## واقع الروحانية في مكان العمل بجامعة محمد خيضر بسكرة:

## دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

*The Reality of Spirituality in the Workplace at Mohamed Kheider University in Biskra: A case study of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences*

د/ مغزي لعرافي راضية، radia.meghazi@univ-biskra.dz

أ.د/ محمد قريشي، mohamed.grichi@univ-biskra.dz

مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة،

د/ أبو القاسم محمود أبو ستالة، جامعة المرقب، ليبيا، amabusatala@elmergib.edu.ly

تاريخ الاستلام: 2024/05/22 تاريخ القبول: 2024/06/09 تاريخ النشر: 2024/12/31

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المبحوثين حول واقع الروحانية في مكان العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، ولتحقيق ذلك تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: الروحانية في مكان العمل بأبعادها المختلفة بالكلية محل الدراسة جاءت مرتفعة، ما عدى بُعد "التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة" جاء متوسطاً. وخلصت إلى عدة اقتراحات وفي مقدمتها أنه يجب على الإدارة أن تسعى دوماً إلى تحقيق التوازن بين المهام والواجبات الوظيفية للموظفين وحاجاتهم ورغباتهم الشخصية.

الكلمات المفتاحية : روحانية مكان العمل؛ عمل هادف؛ إحساس بالانتماء للجماعة؛ توافق بين قيم الفرد والمؤسسة؛ تعاطف؛ تسامي.

تصنيف M10 : JEL، M12، M19.

**Abstract:** The Purpose of this Study is to pinpoint the perceptions of the respondents about the reality of spirituality in the workplace at the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at the University of Biskra. A questionnaire was prepared and distributed to the study sample. The findings from this research provide evidence that the level of availability of spirituality in the workplace in its various dimensions in the Faculty under study was high, except for the dimension of "compatibility between the values of the individual and the institution," which was average. The Study recommends that the Faculty administration must always strive to find a state of balance between the employees' job tasks and duties and their personal needs and desires

keyword: Workplace spirituality; Meaningful work; Sence of Community; Alignment with Organizational Values; Empathy; Sublimation.

JEL Classification Code: M10, M12, M19

المؤلف المرسل: مغزي لعرافي راضية، الإيميل: radia.meghazi@univ-biskra.dz

## 1. المقدمة

استحوذ مفهوم الروحانية في مكان العمل "Workplace Spirituality" على اهتمام الباحثين لسنوات كثيرة خاصة في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين، نتيجة زيادة التحديات والتهديدات التي تتخلل بيئة العمل، ويشكل التوجه نحو التعامل مع الجانب الروحي داخل مكان العمل جزء هام جداً إذ أنه يؤثر على النمط الثقافي في المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة التنظيمية، حيث تشجع القيم الروحانية داخل مكان العمل مشاعر الحب والإيثار، والمودة، والإخلاص، والإدارة الذاتية للحياة الوظيفية، وتحسن من النمو العقلي للأفراد الموظفين مما يسهم في تعزيز قابليتهم على حل المشكلات ومواجهة التحديات، ومن ثم تكوين سلوكيات عمل إيجابية بناءة تؤثر على أداء المؤسسات (عبد الشكور، 2023، ص.269).

ونحاول من خلال هذه الورقة البحثية دراسة وتحليل واقع الروحانية في مكان العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة.

**1-1. إشكالية الدراسة:** أضحي موضوع "الروحانية في مكان العمل" محل اهتمام القادة في مختلف المؤسسات، وذلك نظراً لدورها الكبير في تحقيق الريادة والأداء المتميز. ومن هذا المنطلق برزت إشكالية دراستنا هاته، والتي جاءت كما يلي:

**ما هو واقع الروحانية في مكان العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**بجامعة بسكرة ؟**

هذه الإشكالية تتضمن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توفر الروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة ؟
- ما مدى توفر "العمل الهادف" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟
- ما مدى توفر "الإحساس بالانتماء للجماعة" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟
- ما مدى توفر "التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة" بالكلية محل الدراسة ؟
- ما مدى توفر "التعاطف" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟
- ما مدى توفر "التسامي" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟

**1-2. أهداف الدراسة:** نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- تحديد مدى توفر الروحانية في مكان العمل بمختلف أبعادها بالكلية محل الدراسة.

- الخروج بجملة من الاقتراحات للكلية محل الدراسة بخصوص تعزيز الروحانية في مكان العمل.

### 1-3. فرضيات الدراسة: تقوم هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

- "العمل الهادف يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".  
- "الإحساس بالانتماء للجماعة يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

- "التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

- "التعاطف يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

- "التسامي يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

## 2. الروحانية في مكان العمل

### 1.2 مفهوم الروحانية في مكان العمل

تعود جذور كلمة "الروحانية" إلى أصل الكلمة اللاتينية المعروفة باسم "Spiritus" والتي تعني تنفس رياح الحياة. وقد تم تعريف مصطلح "Spiritus" في قاموس Merriam-Webster على أنه مبدأ حيوي لإعطاء الحياة للكائنات المادية، وهذا يدل على أن الروح هي الطاقة الحيوية التي تكمن فينا عندما نعيش وندرك. وغالباً ما يرتبط مفهوم "الدين" و "الروحانية" بالإيمان والتوجه الشخصي، وفي هذا السياق كان الباحثون يميلون إلى اعتبار الروحانية هي موضوع في سيكولوجية الدين. ومع ذلك كان لابد من التمييز بين الدين والروحانية وهذا ليس بالأمر السهل وعلى ما يبدو أن هناك نقاشاً مستمراً في الأدبيات حول ما إذا كانت الروحانية هي بناء منفصل عن الدين أو هي جزء منه؛ فالدين في جوهره يهتم بالإيمان، بينما الروحانية تميل إلى استحضار معاني عدة مثل "التعالي، الترابط، والوعي الذاتي"، إذ يؤدي التعالي إلى ظهور مشاعر الترابط ويحفز الأفراد على عيش حياة تقيّد الآخرين مما يؤدي إلى إحساس الفرد بالمجتمع، والتالي فإن الروحانية تعمل على مساعدة الأفراد على عيش حياة مُرضية وهادفة يدعمها التأكيد على أن الأفراد يجلبون ذواتهم الكاملة إلى مكان العمل، لذلك من الطبيعي أن يبحثوا عن معنى في الحياة من خلال عملهم. فالروحانية في هذا السياق أوسع من الدين وقد وضع ماسلو في عام 1971 أن الأفراد الذين لا ينظرون إلى مكان

العمل على أنه ذو مغزى وهادف لن يصلوا إلى مستوى قدراتهم المهنية معترفاً بأهمية الروحانية في العمل عبر إضافة التعالي باعتباره أعلى حاجة حتى من تحقيق الذات، وعليه فإن الروحانية في مكان العمل لا ترتبط بديانة معينة أو بعبادة معينة أو بتطبيق طقوس دينية معينة بل هي السمو بالمعنى والهدف والترابط في العمل (ياسين والطالبي، 2023، ص ص. 598-599).

وبناءً على ما سبق، يمكن القول أن الروحانية هي مفهوم قديم جداً قدمه العالم، وتهتم فلسفتها في مكان العمل بتشجيع مشاعر الحب والإيثار والمودة والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات. وأثبتت هذه القيم الروحانية أنها مصدر مهم للميزة التنافسية للمؤسسات، وتنامي اهتمام الباحثين بدراساتها بسبب الفوائد الإستراتيجية التي توفرها لوحدات الأعمال. نتيجة تطور البحوث والدراسات في سلوك الموظفين، ظهر مفهوم الروحانية في مكان العمل كمتغير مهم في الدراسات الإدارية واعتُبر من المواضيع المعقدة صعبة الفهم؛ لأنه يعني أشياء مختلفة لأشخاص مختلفين. وبالتحديد على مدى السنوات القليلة الماضية كان الاهتمام بشكل متزايد بموضوع الروحانية في مكان العمل "Workplace Spirituality" بوصفه مجالاً مهماً للبحث في الميدان الأكاديمي. وقد تناول الكثير من الكتاب والباحثين أهمية الروحانية في مكان العمل وأثارها الإيجابية على المؤسسات، حيث عرفها (Giacalone & Jurk) على أنها تعزيز رضا الموظف سواءً في العمل الفردي أو الجماعي في المؤسسة عبر التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي إلى مشاعر الرضا والسعادة. كما عرفها (Williman, et al) بأنها تتضمن شعور الموظف بمعنى العمل، والارتباط مع الآخرين في العمل، فضلاً عن الخبرة المتوافقة مع رسالة المؤسسة وغرضها (خضير، 2016، ص ص. 78-79).

وبرأي (Ashmos & Duchon) فالروحانية في مكان العمل هي إطار من القيم التنظيمية المتمثلة في الثقافة التي تعزز من خبرة الموظفين للراقي والسمو في العمل والتواصل مع الآخرين بطريقة توفر مشاعر الفرح والمتعة. أما (Garg) عرفها بأنها مجموعة من القيم والسلوكيات الأخلاقية النابعة من القلب والموجهة من العقل معتمداً الإدراك والقواعد المعرفية

والمشاعر الإيجابية البناءة التي تساعد الموظفين على التواصل الجيد مع بعضهم والتودد وزرع المحبة والتسامح (عبد الشكور ، 2023، ص. 271).

## 2.2 أهمية الروحانية في مكان العمل

يمكن إيجاز الأسباب التي دفعت المؤسسات إلى الاهتمام بالجانب الروحي في العمل بالآتي (ياسين والطالبي، 2023، ص. 600):

- تتمح الروحانية في مكان العمل الموظفون القدرة على التعامل مع مشاعر التوتر والضغط الشديدين الذين ترضهم بيئة العمل المعقدة.
- تعد الروحانية في مكان العمل ملجأ آمناً للموظفين الذين يواجهون مخاوف من تسريحهم وانخفاض الرضا الوظيفي وعدم المساواة في الأجور.
- تعمل الروحانية في مكان العمل على تحسين رفاهية الموظف وتقليل التوتر والاحتراق الوظيفي.

- يؤدي توافر الروحانية إلى زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- إن الروحانية في مكان العمل قد تزيد من التزام الموظفين وتعزز معنى الحياة والعمل الجماعي والمسؤولية والعدالة والثقة والإبداع والنزاهة والانضباط والتكامل والمهنية والمثالية.

## 3.2 أبعاد الروحانية في مكان العمل

لتحديد أبعاد الروحانية في مكان العمل تم الإعتماد على نماذج مختلفة وهذا لتحديد الأبرز منها والتي تتمثل أساساً في:

- أ- **العمل الهادف:** يُشير العمل الهادف إلى احترام الذات والمشاركة الوظيفية والرضا عن العمل الجوهري والالتزام العاطفي (محمود وحسين، 2022، ص ص. 336-337).
- ب- **الإحساس بالانتماء للجماعة:** وهذا الأمر يخلق روابط قوية اتجاه المؤسسة ويمنحهم شعوراً بأنهم جزء مهم جداً من المؤسسة ورسالتها وأهدافها.
- ج- **التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة:** أي انسجام أهداف الموظفين وقيمهم الشخصية مع أهداف وقيم المؤسسة، وسعي هذه الأخيرة إلى إيجاد حالة من التوافق بين المهام والواجبات الوظيفية للموظفين وحاجاتهم ورغباتهم الشخصية.
- د- **التعاطف:** ويشمل معرفة الموظف الشاملة بأحوال زملائه والإحساس بمعاناتهم والتعاطف معهم، وبذل مجهودات كبيرة بغية إيجاد حلول قابلة للتطبيق للمشاكل التي قد تواجههم.

هـ- التسامي: ويشمل شعور الموظف بحيوية كبيرة في عمله اليومي وشعوره أيضاً بالنشوة الكاملة عند فعل الخير والتقرب إلى الله، والعيش لحظات ممتعة مع زملائه في العمل.

### 3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### 1.3.1. منهج الدراسة

في هذه الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي، وهذا لوصف الظاهرة بالاعتماد على جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها بغية الوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة محل الدراسة.

#### 2.3. مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة يشمل جميع الموظفين الإداريين بالكلية المبحوثة والبالغ حجمه (91) موظف وموظفة، ونظراً لصعوبة دراسة جميع مفردات مجتمع قمنا بأخذ عينة عشوائية بسيطة من هذا المجتمع قوامها (50) مفردة، حيث تم توزيع الإستبانة عليهم من خلال عدة زيارات ميدانية، وتم استرداد (49) إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

#### 3.3. أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في الإستبانة وهي تعتبر أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة، إذ أن متغير الروحانية في مكان العمل تم إعداده بناء على دراسة (عبد الشكور، 2023)، دراسة (محمود وحسين، 2022)، ودراسة (النواجحة، 2022).

تكونت الإستبانة من قسمين؛ الأول تضمن البيانات الشخصية والوظيفية للموظفين الإداريين. أما القسم الثاني فُصص لمتغير "الروحانية في مكان العمل" وتضمن (23) عبارة موزعة على خمسة أبعاد: (العمل الهادف، الإحساس بالانتماء للجماعة، التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة، التعاطف، والتسامي).

#### 4.3. صدق أداة الدراسة وثباتها

أ- **صدق الأداة:** للتحقق من صدق الإستبانة اعتمدنا على "صدق المحك"، وهذا الأخير هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ"، وذلك كما هو موضح في الجدول (1) إذ نجد أن معامل الصدق الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.968) وهو معامل ممتاز، كما نلاحظ أيضاً أن معامل الصدق لجميع الأبعاد كبيرة جداً ومناسبة وبهذا نكون قد تأكدنا من صدق الأداة.

ب- **ثبات الأداة:** تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى (0.60) فأكثر، وذلك بالشكل التالي:

## الجدول (1): معاملات الثبات و الصدق

| المتغير                        | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ | معامل الصدق |
|--------------------------------|--------------|--------------------|-------------|
| العمل الهادف                   | 4            | 0.918              | 0.958       |
| الإحساس بالانتماء للجماعة      | 4            | 0.854              | 0.924       |
| التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة | 5            | 0.886              | 0.941       |
| التعاطف                        | 4            | 0.838              | 0.915       |
| التسامي                        | 6            | 0.886              | 0.941       |
| الروحانية في مكان العمل        | 23           | 0.938              | 0.968       |

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من خلال هذا الجدول أن معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.938) وهو معامل ثبات ممتاز ومناسب لأغراض هذه الدراسة، كما يعتبر معامل الثبات لجميع الأبعاد مرتفع جداً، وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات الأداة مما يجعلنا على ثقة تامة بصلاحياتها لتحليل النتائج.

## 4. نتائج التحليل الإحصائي للدراسة وإخبار الفرضيات

## 1.4. نتائج التحليل الإحصائي للدراسة

## 1.1.4. تحليل البعد الأول للإجابة عن السؤال التالي:

ما مدى توفر بُعد "العمل الهادف" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟

للتعرف على كل هذا ننقل إلى الجدول التالي.

## جدول (2): تحليل عبارات "العمل الهادف"

| ر | العبارات                                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الأهمية | مدى التوفر |
|---|---------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|------------|
| 1 | موظفوا الكلية يشعرون بأن عملهم له قيمة عالية.           | 3.88            | 1.252             | 1            | عالي       |
| 2 | الموظفون يتطلعون وبشوق للذهاب إلى العمل.                | 3.59            | 1.039             | 4            | متوسط      |
| 3 | يوجد ارتباط بين عمل الموظفين والمجتمع الذي ينتمون إليه. | 3.61            | 1.222             | 3            | متوسط      |
| 4 | يشعر الموظفون بأن عملهم يرفع من درجة إشباعهم الروحي.    | 3.63            | 1.131             | 2            | متوسط      |

|              |      |       |   |      |
|--------------|------|-------|---|------|
| العمل الهادف | 3.67 | 1.043 | 4 | عالٍ |
|--------------|------|-------|---|------|

**المصدر: من إعداد الباحثين**

يتضح من خلال هذا الجدول أن بُعد " العمل الهادف " جاءت أهميته بالمرتبة الرابعة وهو يُشير إلى نسبة توفر "عالية"، والشيء الملاحظ أن عبارات هذا البُعد تشكل توفراً تراوح بين المتوسط والمرتفع. تدل هذه النتيجة على أن موظفي الكلية محل الدراسة يشعرون كثيراً بأن عملهم له قيمة عالية، وهذا ما يزيد من درجة التزامهم التنظيمي.

**2.1.4. تحليل البعد الثاني للإجابة عن السؤال التالي:**

ما مدى توفر بُعد "الإحساس بالانتماء للجماعة" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟  
للتعرف على كل هذا يجب تصفح الجدول (3).

**جدول(3): تحليل عبارات "الإحساس بالانتماء للجماعة"**

| ر | العبارات                                                          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الأهمية | مدى التوفر |
|---|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|------------|
| 5 | الموظفون يشعرون بأنهم جزء هام من فريق العمل الذي ينتمون إليه.     | 4.35            | 0.779             | 2            | عالٍ       |
| 6 | الموظفون يشعرون بأن عملهم وتعاونهم مع باقي الزملاء له قيمة كبيرة. | 4.43            | 0.645             | 1            | عالٍ       |
| 7 | الموظفون يعتقدون بأن فريق العمل الذي ينتمون إليه يربطهم هدف واحد. | 4.14            | 0.935             | 3            | عالٍ       |
| 8 | موظفوا الكلية يشعرون بأنهم عائلة واحدة.                           | 3.59            | 1.273             | 4            | متوسط      |
|   | الإحساس بالانتماء للجماعة                                         | 4.12            | 0.782             | 2            | عالٍ       |

**المصدر: من إعداد الباحثين**

يتضح من خلال هذا الجدول أن "الإحساس بالانتماء للجماعة" جاءت أهميته بالمرتبة الثانية وهو يُشير إلى نسبة توفر "عالية". والشيء الملاحظ أيضاً أن عبارات هذا البُعد تشكل توفراً عالياً. وهذا ما يدل على أن موظفي الكلية محل الدراسة يشعرون بأن عملهم وتعاونهم

مع زملائهم له قيمة مميزة، ويشعرون أيضاً بأنهم طرف مهم جدل من فريق العمل الذي ينتمون إليه.

### 3.1.4. تحليل البُعد الثالث للإجابة عن السؤال التالي:

ما مدى توفر بُعد "التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة" بالكلية محل الدراسة ؟  
لتحقيق ذلك يجب تصفح الجدول الموضح أدناه.

#### جدول(4): تحليل عبارات "التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة"

| ر  | العبارات                                                                                              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الأهمية | مدى التوفر |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|------------|
| 9  | تتعامل إدارة الكلية مع جميع الموظفين بعدالة ودون أي تمييز.                                            | 2.57            | 1.291             | 5            | متوسط      |
| 10 | يحمل الموظف مشاعر إيجابية حول قيم الكلية محل الدراسة.                                                 | 3.55            | 1.259             | 1            | متوسط      |
| 11 | تنسجم الأهداف والقيم الشخصية للموظفين مع أهداف وقيم الكلية.                                           | 3.33            | 1.231             | 3            | متوسط      |
| 12 | تسعى إدارة الكلية إلى تحقيق التوازن بين المهام والواجبات الوظيفية للموظفين وحاجاتهم ورغباتهم الشخصية. | 3.02            | 1.010             | 4            | متوسط      |
| 13 | تهتم إدارة الكلية دوماً بتحسين الأوضاع الوظيفية والصحية للموظفين.                                     | 3.39            | 1.239             | 2            | متوسط      |
|    | التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة                                                                        | 3.17            | 1.003             | 5            | متوسط      |

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من خلال هذا الجدول أن "التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة" جاءت أهميته بالمرتبة الأخيرة وهو يُشير إلى نسبة توفر "متوسطة"، كما نلاحظ أيضاً من عبارات هذا البُعد أنها تشكل توفراً متوسطاً، وهذا ما يُشير إلى وجود نوع من الانسجام النسبي بين أهداف الموظفين وقيمهم الشخصية مع أهداف وقيم الكلية، هذا بالإضافة إلى أن هذه الأخيرة تسعى دائماً إلى إيجاد حالة من التوازن النسبي بين المهام والواجبات الوظيفية للموظفين وحاجاتهم ورغباتهم الشخصية.

#### 4.1.4. تحليل النُعد الرابع للإجابة عن السؤال التالي:

ما مدى توفر بُعد "التعاطف" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟  
للتعرف على هذا يجب تصفح الجدول الموالي.

جدول(5): تحليل عبارات "التعاطف"

| ر  | العبارات                                                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الأهمية | مدى التوفر  |
|----|--------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|-------------|
| 14 | يستطيع الموظف بكل سهولة الإحساس بمعاناة زملاءه.              | 4.04            | 0.789             | 2            | عالٍ        |
| 15 | موظف الكلية لديه دراية كافية بالآخرين ويتعاطف معهم.          | 4.14            | 0.612             | 1            | عالٍ        |
| 16 | الموظف بالكلية يبذل جهوداً كبيرة لإيجاد حلول لمشاكل الآخرين. | 3.98            | 0.721             | 3            | عالٍ        |
| 17 | الموظف بالكلية يشعر بالقلق إزاء احتياجات زملاءه في العمل.    | 3.76            | 0.723             | 4            | عالٍ        |
|    | <b>التعاطف</b>                                               | <b>3.97</b>     | <b>0.585</b>      | <b>3</b>     | <b>عالٍ</b> |

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح لنا جلياً أن " التعاطف" جاءت أهميته بالمرتبة الثالثة وهو يُشير إلى نسبة توفر "عالية". والشيء الملاحظ أيضاً من عبارات هذا النُعد أنها تشكل توفراً عالياً أيضاً، وهذا إن دل فإنه يدل على أن موظفي الكلية محل الدراسة على دراية بأحوال زملائهم ويتعاطفون معهم، ويستطيعون الإحساس بمعاناتهم.

#### 5.1.4. تحليل النُعد الخامس للإجابة عن السؤال التالي:

ما مدى توفر بُعد "التسامي" لدى موظفي الكلية محل الدراسة ؟  
للتعرف على هذا يجب تصفح الجدول (6).

## جدول (6): تحليل عبارات "التسامي"

| ر  | العبارات                                                    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الأهمية | مدى التوفر |
|----|-------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|------------|
| 18 | الموظف بالكلية يشعر بحيوية كبيرة في عمله اليومي.            | 3.53            | 0.819             | 6            | متوسط      |
| 19 | الموظف بالكلية يعيش لحظات ممتعة في العمل.                   | 3.76            | 0.662             | 5            | عالٍ       |
| 20 | موظفوا الكلية يشعرون بالسعادة كلما تقربوا إلى الله.         | 4.65            | 0.751             | 3            | عالٍ       |
| 21 | موظفوا الكلية يشعرون أن حياتهم مليئة بالمعاني الإيجابية.    | 4.18            | 0.697             | 4            | عالٍ       |
| 22 | موظفوا الكلية اتصالهم بالله يوفر لهم طاقة إيجابية.          | 4.71            | 0.577             | 1            | عالٍ       |
| 23 | موظفوا الكلية يشعرون بالنشوة الكاملة كلما قاموا بفعل الخير. | 4.69            | 0.713             | 2            | عالٍ       |
|    | التسامي                                                     | 4.25            | 0.564             | 1            | عالٍ       |

## المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح لنا جلياً أن بُعد "التسامي" جاءت أهميته بالمرتبة الأولى إذ أنه يُشير إلى نسبة توفر "عالية". كما نلاحظ من متوسطات إجابات الباحثين على عبارات هذا البُعد أنها تشكل توفراً عالياً أيضاً. وبالتالي موظفوا الكلية يشعرون بالنشوة الكاملة كلما فعلوا الخير، ويشعرون بالسعادة كلما تقربوا إلى الله، وأن حياتهم مليئة بالمعاني الإيجابية. ويعيشون لحظات ممتعة في العمل.

بناء على ما تقدم ومن خلال الجدول الموالي نلاحظ أن مستوى توفر الروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة جاء عالياً، إذ أن الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن عبارات هذا المحور مجتمعة بلغ (3.84) وكل هذا يُحسب لإدارة الكلية.

**جدول (7): الاتجاه العام لإجابات المبحوثين عن أبعاد الروحانية في مكان العمل**

| ر | الأبعاد                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية | التوفر |
|---|---------------------------------|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 1 | العمل الهادف                    | 3.67            | 1.043             | 4       | عال    |
| 2 | الإحساس بالانتماء للجماعة       | 4.12            | 0.782             | 2       | عال    |
| 3 | التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة  | 3.17            | 1.003             | 5       | متوسط  |
| 4 | التعاطف                         | 3.97            | 0.585             | 3       | عال    |
| 5 | التسامي                         | 4.25            | 0.564             | 1       | عال    |
|   | الروحانية في مكان العمل كمجموعة | 3.84            | 0.625             | /       | عالية  |

المصدر: من إعداد الباحثين

## 2.4. اختبار الفرضيات

لاختبار الفرضيات قمنا باستخدام اختبار (T) للعينة الواحدة "One Sample T-test".

### 1.2.4. اختبار الفرضية الأولى

" العمل الهادف يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)".

#### الجدول (8) نتائج اختبار الفرضية الأولى

| قيمة (T) المحسوبة | المتوسط الحسابي | مستوى المعنوية المعتمد | sig   |
|-------------------|-----------------|------------------------|-------|
| 4.55              | 3.67            | 0.05                   | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.55) بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من المستوى المعتمد (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الأولى ونقبل بديلها القائمة التي تنص على أن "العمل الهادف يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

### 2.2.4. اختبار الفرضية الثانية

" الإحساس بالانتماء للجماعة يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)".

**الجدول (9) نتائج اختبار الفرضية الثانية**

| قيمة (T) | مستوى المعنوية المعتمد | sig   |
|----------|------------------------|-------|
| 10.087   | 0.05                   | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (10.087) بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من المستوى المعتمد (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الثانية ونقبل بديلتها القائمة التي تنص على أن "الإحساس بالانتماء للجماعة يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

**3.2.4. اختبار الفرضية الثالثة**

"التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)".

**الجدول (10) نتائج اختبار الفرضية الثالثة**

| قيمة (T) | مستوى المعنوية المعتمد | sig   |
|----------|------------------------|-------|
| 1.196    | 0.05                   | 0.238 |

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (1.196) بمستوى معنوية (0.238) وهو أكبر من المستوى المعتمد، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية الثالثة ونرفض بديلتها القائمة؛ أي أن "التوافق بين قيم الفرد والمؤسسة لا يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة، هذه النتيجة راجعة لسبب عدم التوافق الجيد بين قيم الموظفين والكلية محل الدراسة".

**4.2.4. اختبار الفرضية الرابعة**

"التعاطف يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)".

**الجدول (11) نتائج اختبار الفرضية الرابعة**

| قيمة (T) | مستوى المعنوية المعتمد | sig   |
|----------|------------------------|-------|
| 11.703   | 0.05                   | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (11.703) بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من المستوى المعتمد، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الرابعة ونقبل بديلتها القائمة التي تنص على أن بُعد التعاطف يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

#### 5.2.4. اختبار الفرضية الخامسة

"التسامي يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة وذلك عند مستوى الدلالة (0.05)".

الجدول (12) نتائج اختبار الفرضية الخامسة

| قيمة (T) | مستوى المعنوية المعتمد | sig   |
|----------|------------------------|-------|
| 15.570   | 0.05                   | 0.000 |

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من هذا الجدول أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (15.570) بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من المستوى المعتمد، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الخامسة ونقبل بديلتها القائمة التي تنص على أن بُعد التسامي يساهم في التوفر الجيد للروحانية في مكان العمل بالكلية محل الدراسة".

#### 5. الخلاصة (النتائج والاقتراحات):

##### 5-1. النتائج: أبرزها:

- مستوى توفر الروحانية في مكان العمل كمجموعة بالكلية محل الدراسة جاء مرتفعاً.
- مستوى العمل الهادف والإحساس بالانتماء للجماعة لدى موظفي الكلية جاء مرتفعاً.
- مستوى التوافق بين قيم الموظفين والكلية محل الدراسة جاء متوسطاً.
- مستوى التسامي والتعاطف لدى موظفي الكلية محل الدراسة جاء مرتفعاً، وهذا ما يدل على أن الموظفين العاملين على دراية تامة بزملائهم ويتعاطفون معهم، وي بذلون جهوداً كبيرة لإيجاد حلول قابلة للتطبيق لمشاكل التي قد تواجههم.

##### 5-2. الاقتراحات: في ضوء نتائج الدراسة الميدانية نقترح على الكلية محل الدراسة ما يلي:

- التعزيز المستمر للروحانية في مكان العمل بأبعادها المختلفة.
- تحقيق التوازن بين المهام والواجبات الوظيفية للموظفين وحاجاتهم ورغباتهم الشخصية.

- الاهتمام دوماً بالموظفين وجعلهم يحسون وكأنهم عائلة واحدة.
- يجب أن تتسجم أهداف الموظفين وقيمهم الشخصية مع أهداف وقيم الكلية.

#### 7. قائمة المراجع:

1. Yassin, Hamza Hamid, and Al-Talibi, Ahmed Abdul Sattar. (2023). "The Contribution of Authentic Leadership in Enhancing Workplace Spirituality: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at the Technical Institute - Mosul", *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, Vol. 19, Special Issue, Vol. 2, pp. 592-611.
2. Khadir, Wameed Abdul Zahra. (2016). "Spirituality in the Workplace as an Interactive Variable in the Relationship between Self-Esteem and Organizational Loyalty on Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Employees in the Iraqi Drilling Company", *Gulf Economic Journal*, No. 27, pp. 67-113.
3. Abdul Shakoor, Hani Mohammed Jalal. (2023). "The Impact of Workplace Spirituality on Employees' Well-Being, Knowledge Sharing Behavior, and Intention to Stay at Work: An Applied Study on the Hotel Sector in Sharm El-Sheikh", *Arab Journal of Management*, Vol. 43, No. 1, pp. 269-290.
4. Mahmoud, Fatima Nazim, and Hussein, Ahmed Ali. (2022). "The Role of Organizational Integrity in Promoting Spirituality in the Workplace: A Survey Study in Kirkuk Health Department", *Journal of Business Economics*, Vol. 3, No. 3, pp. 327-346.
5. Mahmoud, Fatima Nazim, and Hussein, Ahmed Ali. (2022). "The Relationship of Empathy and Organizational Integrity to Spirituality in the Workplace: A Survey Study in Kirkuk Health Department", *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, Vol. 18, No. 59, Part 1, pp. 325-345.
6. Al-Nawajha, Zuhair Abdul Hamid. (2022). "Workplace Spirituality and Its Relationship to the Two Patterns of Job Passion among Primary School Teachers", *Palestine Technical University Journal for Research*, Vol. 10, No. 1, pp. 77-92.