



P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: <https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index>



The Extent of The Availability of Dimensions of Workplace Spirituality in The Mosul Municipality Directorate: An Analytical Study

1 st , Researcher . Obeaida Mohammed Saeed¹ , 2 nd Prof Dr . Nawal Younis Mohammad ²

1. Northern Technical University , Administrative Technical College / Mosul
2. Northern Technical University , Administrative Technical College / Mosul

Article Informations

Received: 03 . 05 . 2023

Accepted: 14 . 05 . 2023

Published online: 04 . 01 . 2024

Corresponding author:

Name: Obeaida Mohammed Saeed

Affiliation: Northern Technical University

Email: mti.lec53.obeaida@ntu.edu.iq

Key Words:

keyword1, Workplace Spirituality

keyword2, , Mosul Municipality Directorate

keyword3, Sense of community

keyword4,, Job engagement

A B S T R A C T

The current research aims to identify the availability of spirituality dimensions in the workplace, represented by (meaningful work, a sense of community, the fit between the values of the individual and the organization, and job engagement) among workers in the Mosul Municipality Directorate ,the research relied on the questionnaire to collect data while the statistical program (SPSS V26) and the descriptive analytical method were used to analyze the data and its community is represented by all the workers in the directorate, whose number is (336) while its sample was intentional as it was limited to workers with certificates (high school to doctorate) and their number was (221).The research reached a set of conclusions, including the existence of a clear difference regarding the realization of the dimensions of workplace spirituality and its importance at the level of the researched organization, as well as a set of proposals, including giving increased attention to workplace spirituality by managers



THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

مدى توافر ابعاد روحانية مكان العمل في مديرية بلدية الموصل : دراسة تحليلية

أ . د نوال يونس محمد ال مراد
الكلية التقنية الادارية / الموصل

الجامعة التقنية الشمالية
nawal_younis@ntu.edu.iq

الباحث : عبيدة محمد سعيد العبيدي
الكلية التقنية الادارية / الموصل

الجامعة التقنية الشمالية
mti.lec53.obaida@ntu.edu.iq

المستخلاص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مدى توافر ابعاد روحانية مكان العمل والمتمثلة ب (العمل الهدف ، الاحساس بالجامعة ، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة ، الاستغرار الوظيفي) لدى العاملين في مديرية بلدية الموصل و اعتمد البحث على الاستبانة لجمع البيانات في حين تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS V26) والمنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات وتم اجراء الدراسة في مديرية بلدية الموصل وتمثل مجتمعها بجميع العاملين في المديرية والبالغ عددهم (336) في حين كانت عينتها قصدية اذ اقتصرت على العاملين الحاصلين على شهادات (اعدادية الى الدكتوراه) والبالغ عددهم (221) وزعت الاستبانة عليهم جميعا و توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات منها وجود اختلاف واضح بخصوص تحقق ابعاد روحانية مكان العمل واهميتها على مستوى المنظمة المبحوثة فضلا عن مجموعة من المقتراحات منها ايلاء الاهتمام المتزايد بروحانية مكان العمل من قبل المديرين .

الكلمات المفتاحية: روحانية مكان العمل، مديرية بلدية الموصل، الاحساس بالجامعة، الاستغرار الوظيفي.

المقدمة : يشكل العمل جزءا لا يتجزأ من حياة معظم الناس الذين يقضون اوقات طويلة في منظماتهم اكثر من ما يقضونه مع عائلاتهم واصدقائهم لذلك من الضروري على المديرين في تلك المنظمات ان يراعوا كافة العاملين وان يعاملونهم معاملة انسانية وفكريه عادلة والابتعاد عن تشبيه المورد البشري كاللة وان يدركون بان لديهم ارواحا واحلاما ومن هنا جاءت اهمية متغير روحانية مكان العمل كأحد الخيارات الجوهرية للمنظمات اذ تعكس رؤية روحانية مكان العمل تعزيز الاحسiss الايجابية في بيئة العمل لدى المنظمات عن طريق التشجيع على العمل الجماعي وتطبيق المساواة والعدالة والايثار والرأفة في مكان العمل ، الامر الذي يؤدي الى العديد من النتائج الايجابية منها : تحقيق الارتباط الوظيفي والتأكيد على سلوكيات المواطن التنظيمية وزيادة التزام العاملين تجاه منظماتهم وانخفاض دورانهم عن عملهم . كما تضمن البحث الحالي

اربعة مباحث وكالاتي: المبحث الأول: منهجية البحث، المبحث الثاني: الجانب النظري، المبحث الثالث: الجانب الميداني، المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترنات والية تنفيذها.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث: تواجه المنظمات في العصر الحالي درجات شديدة من المنافسة والعلمة والتقلبات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية المتسارعة ولذلك فان العامل الاساسي لنجاحها في الميدان التنافسي هو حماس ورغبة العاملين و يعد العنصر البشري حجر الاساس لتقدير وتطور اي مجتمع او منظمة فمن الضروري العمل على تهيئة جو يحتضن العاملين في اماكن عملهم وتقديم الدعم لهم من قبل المديرين والاهتمام بهم ورعايتهم بأفضل شكل والتأكد على تحقيق العدالة وشروع مبادئ الايثار والرأفة والتسامح بينهم ، وعن طريق الزيارة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان الى مديرية بلدية الموصل تبين وجود مشكلة تتعلق ب تعرض العاملين للضغوط النفسية اثناء انجاز واجباتهم والعمل لفترات طويلة الامر الذي شجع الباحثان لمحاولة الوصول الى معالجتها عبر طرح تساؤل فحواه ما مدى توافر ابعاد روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة؟ فضلا عن ذلك يمكن اثارة جملة تساؤلات وكالاتي:

1. هل توافر الابعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل لدى المديرين في المنظمة المبحوثة؟
2. هل تتبادر ابعاد روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة من حيث الامنية النسبية؟

ثانيا - اهمية البحث: تبرز اهمية البحث في الاتي:

1. اثارة اهتمام المديرين في المنظمة المبحوثة لمعرفة الابعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل فضلا عن زيادة فهمهم وادرافهم عنها والعمل على تشجيعهم على تبنيها.
2. تبرز الامنية للبحث الحالي من الموضوع والتخصص معا، اذ يعده متغير روحانية مكان العمل أحد المتغيرات المعاصرة لما له من دور مهم في زيادة معدلات الاداء الوظيفي والتنظيمي.

ثالثا - اهداف البحث : يسعى البحث الى تحقيق الاتي:

1. التعرف على واقع متغير روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة في ضوء وصف وتشخيص إجابات المبحوثين عن الابعاد المعبرة عنها .
2. التوصل الى بعض الاستنتاجات ذات الصلة بروحانية مكان العمل بالإضافة الى تقديم بعض المقترنات .
3. الكشف عن مستوى تباين ابعاد روحانية مكان العمل في الميدان المبحوث .

4. تقديم جانب نظري عن متغير روحانية مكان العمل وبما يعطي الفائدة للباحثين المستقبليين الاستفادة منه .

رابعا - فرضيات البحث : تتمثل فرضيات البحث بفرضيتين رئيسيتين هما :

الفرضية الأولى: لا يتوافر لدى المديرين في المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل والمتمثلة ب (العمل الاهداف ، الاحساس بالجماعة ، الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة ، الاستغراف الوظيفي) .

الفرضية الثانية : لا يوجد تباين لأبعاد روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة من حيث الاهمية النسبية .

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً-مفهوم روحانية مكان العمل : ان الروحانة تعد حالة ذهنية للعاملين متجاوزة التفكير في الجوانب المادية متضمنة عدداً كبيراً من الكلمات والعبارات على سبيل المثال " التوازن ، القدس ، الايثار ، التعالي ، الالهام ، المعنى في الحياة ، ادراك الشيء " (Freund et al 2016:247) . بينما يشير كل من (Saxena et al 2020:780) ان روحانية مكان العمل لا تعني ب اي فكرة او معتقد محدد ولكنها بدلاً من ذلك تهتم بالثقافة السائدة في المنظمة والاعتناء بالعاملين وحالتهم النفسية وروحهم المعنوية في مكان العمل اذ ان الاهتمام بالاحتياجات الروحية ستنعكس نتائجه جسدياً وعاطفياً ونفسياً على العاملين . ويرى (Marques, 2005:285) انها تزيد من الثقة بين العاملين والتي تكون ناتجة من النوايا الحسنة وتؤدي لخلق ثقافة تنظيمية تحفيزية جماعية وتحسين في الاداء العام والذي يترجم في النهاية الى امتياز تنظيمي دائم . ويبين الجدول (1) مفهوم روحانية مكان العمل وفقاً لآراء عدد من الكتاب والباحثين .

الجدول (1) مفهوم روحانية مكان العمل وفقاً لوجهة نظر مجموعة من الباحثين والكتاب

المفهوم	الباحث	ت
اتاحة الفرصة للعاملين لإيجاد المغزى من اعمالهم وشعورهم بوجود هدف سامي يسعون له وان رغباتهم مستجابة من ارباب العمل وانهم محل ثقة في مكان عملهم من الزملاء.	(Göçen & Özgan,2017:203)	1
مجموعة من الافعال الاخلاقية المنتشرة في جوانب العمل والتي تعكس على العمل وتجعلهم ينجزون اعمال تفوق ما هو مطلوب منهم عن طيب خاطر وبكل تفاني واخلاص فهيا تعبير عن الرأفة والتعاطف والرزانة.	(Habeeb & Khan ,2018:72)	2
مجموعة من القيم الداخلية للعاملين ومعتقداتهم والتي يحسون عن طريقها بان اعمالهم ذات معنى وانهم على اتصال بزملائهم في موقع العمل بالإضافة لاحساسهم بان قيمهم الشخصية متلائمة مع قيم منظماتهم.	(كمال، 2019:117)	3
طاقة ملهمة تعمل على تنشيط العاملين وتحفزهم لإنجاز اعمالهم وتعريفهم بالمعنى والهدف من تلك الاعمال واعشارهم بأنهم قادرين على التعبير عن ذواتهم الكاملة وأنفسهم في مكان العمل بكل حرية فضلاً عن شعورهم بأنهم جزءاً من المجتمع الذي يعلمون فيه وترتبطهم علاقات قوية مع زملائهم.	(Marlena,2021:21)	4
حالة من التواصل بين العاملين تشكلت عن طريق روح التعاون والانسجام والاصالة كما انها تتبع من شعور عميق بالمفهوم المترسخ في عمل المنظمة والذي يؤدي إلى زيادة التحفيز وصولاً إلى تحقيق الامتياز التنظيمي.	(Ekowati,2022:56)	5

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء المصادر الواردة فيه

نلاحظ من محتويات الجدول (1) بانه ليس هناك اتفاق بين الباحثين والكتاب حول راي واحد لمفهوم روحانية مكان العمل اذ انهم استخدمو اراء وتعبيرات مختلفة نوعاً ما وعلى الرغم ذلك التباين في الآراء الا انه ثمة عدة مسائل مشتركة بينهم منها:

1. انها حالة من التجانس والتمايز بين مبادئ وعادات الفرد وعمله.
2. تعمل على جلب الابعاد الجسدية والفكرية والعاطفية والروحية للعامل إلى مكان العمل.
3. تحدث على انجاز الاعمال بشكل جماعي واعطاء الحرية للعاملين وتمكينهم وتحسين السلوك الاخلاقي.

وبناءً على ما تقدم سيسطح الباحثان التعريف الاجرائي لروحانية مكان العمل: -

شعور داخلي يسيطر على العاملين في مكان عملهم ويحفزهم على تأدية اعمالهم ليس لإرضاء مسؤوليهم والحصول على الماديات منهم ولكن لشعورهم بوجود هدف نبيل يسعون للوصول له في عملهم وان اماكن عملهم حافلة بمشاعر الابتهاج والتعاطف والتسامح وانهم على صلة بزملائهم في العمل وترتبطهم علاقات تعاونية قوية فضلاً عن احساسهم بان المديرين

والمنظمات على قناعة بقدراتهم وطاقاتهم ويسعون لأرضاهم نفسياً وعاطفياً باعتبارهم الأساس لنجاح منظماتهم.

ثانياً- أهمية روحانية مكان العمل: ان روحانية مكان العمل يمكن ان تتحقق فوائد عديدة للمنظمات عن طريق تركيزها على الحالة النفسية للعاملين. اذ يرى (Iqbal et al., 2020:353) ان أهمية روحانية مكان العمل يمكن التعبير عنها بالآتي:

1. تعد عامل مهم لتعزيز الثقة بين العاملين والمديرين في المنظمات.
2. تؤدي دوراً حيوياً عن طريق تأثيرها الإيجابي على أداء العاملين بشكل عام وفعاليتهم في منظماتهم.

كما عبر (عباس وآخرون ، 2022:213-214) عن أهمية روحانية مكان العمل بما يلي: 1. التقليل من التأثير الذي تحدثه التغيرات التجارية والاجتماعية والاختلافات في القيم على امتداد العالم.

2. شيوع مناخ أخلاقي في المنظمات عبر اصلاحها لسلوكيات العاملين.
3. تعطي العاملين سعادة مستمرة وتزيد من طاقتهم على الاستمرار بالأعمال حتى في اوقات التعب والعناء.
4. تزيد من انتقاء وفاعلية العاملين عبر تأثيرها المباشر على العواطف والافكار والسلوكيات والمشاعر.

ثالثاً- اهداف روحانية مكان العمل: تضمنت ادبيات روحانية مكان العمل اهتماماً متزايداً في إطار السلوك التنظيمي اذ يتم التشدد على ايجابيات العاملين وتنميتها دون اعطاء سلبياتهم اي أهمية مما يؤدي إلى اختفاءها تدريجياً. اذ أكد كل من (Hanafi et al , 2021:411) ان للروحانية اهداف يمكن تلخيصها بالآتي:

1. ايجاد بيئة تعمل على جذب عمال اصحاب كفاءة وخبرة عالية وتحفظهم من اجل بلوغ الاهداف التنظيمية .
2. تقوية واستدامة علاقات قوية بين العاملين في موقع العمل .
3. الانغماض في الاعمال المتجانسة مع المبادئ الشخصية .

ويعبر (Mumtaz,2017:149) عن اهداف روحانية مكان العمل بالآتي : 1. تلبية جميع احتياجات العاملين الروحية على الرغم من اختلافها من شخص لآخر . 2. زيادة تصورات العاملين بأنهم مقدرين في مواقعهم ومشتركون في تحديد هوية المنظمة مع فرقهم . 3. تشجيع العاملين على بذل طاقتهم الكامنة في سبيل اكمال واجباتهم .

4. ادماج العمل في قلوب ونفوس العاملين مما يضمن الاداء الايجابي منهم دون التركيز فقط على المكافآت الخارجية لتحفيزهم .

رابعا - ابعاد روحانية مكان العمل :

كل متغير في علم الادارة له العديد من الابعاد والمؤشرات التي تستخدم لقياسه عمليا وبالعودة لعدد من الدراسات السابقة والبحوث لاحظ الباحثان اختلاف لدى الكتاب والباحثين في تحديد الابعاد المعتبرة عن روحانية مكان العمل المستخدمة لقياسها ، ويوفر الجدول (2) الخاص بتسقيط ابعاد روحانية مكان العمل دعما لما تقدم .

الجدول (2) أبعاد روحانية مكان العمل وفقاً لوجهة نظر اراء عدد من الباحثين والكتاب

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه

من الجدول (2) تمت ملاحظة وجود اتفاق بين اغلب الكتاب والباحثين على الابعاد الاربعة الرئيسية وهي (العمل الهدف ، الاحساس بالجماعة ، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة ، الاستغرار الوظيفي) فذلك دفع الباحثان الى الاتفاق معهم واعتمادها في دراستهم الحالية لكونها

تعتمد على مواضيع شاملة فضلاً عن ملائتها لعينة البحث الحالي . وفيما يلي توضيح كل بعد من هذه الابعاد :

1-العمل الهدف: يعد العمل الهدف تجربة او حالة يشعر بها العاملين بان عملهم جزء منهم وله معنى في حياتهم الواقعية متجاوزاً التفكير في الماديات يزيد العمل الهدف من احساس العاملين بالبهجة والسعادة في العمل ويحث عن التساؤل الذي يراود العاملين عن سبب وجودهم في المنظمة عن طريق معرفة بان عملهم الحالي يساعدهم في التعبير عن انفسهم الداخلية (Petchsawang & Duchon, 2009:463) . وعرفتها (الزيادي ، 2022، 9:2022) على انها رغبة العاملين لمعرفة الهدف والمغزى من عملهم وان لكل عامل محفزات داخلية ودافع للانخراط في الاعمال التي تعطيهم معنى في الحياة وان العمل لا يكتفي ان يكون مليئاً بالتحدي والرغبة في التفوق ولكن يرتبط بوجود هدف اعمق .

أهمية العمل الهدف : يرى كل من (Widodo & Steger, 2016:66) و (Suryosukmono, 2021:2118) بان للعمل الهدف اهمية ويمكن ايجازه كالتالي :

- ❖ خلق رؤية للعامل بان عمله ذات فائدة للمنظمة .
- ❖ التأثير الايجابي للعمل على الآخرين .
- ❖ مساعدة العاملين على انشاء معنى عميق في حياتهم .

2-الاحساس بالجامعة : ان الاحساس بالمجموعة ليست ظاهرة جديدة ولكن تنفيذها له بعض الحداثة وتعرف بانها تحفيز السلوك البشري على تكوين علاقات طيبة مع الزملاء في العمل وان الغرض الرئيسي من وراء هذا النهج هو انشاء بيئة عمل تشجع العاملين على قضاء وقت اطول في منظماتهم (Singh et al., 2017:605) . وفي ذات السياق يؤكّد كل من (Malik et al., 2017:865) ، (Malhotra, 2017:865) على انها حالة من التواصل القوي بين جميع العاملين والتي تتتصف بالالفة والمشاركة وتقوم على الثقة والترابط بين العاملين الذين يساعدون بعضهم البعض وينجزون اعمالهم كاسرة واحدة .

أ-أهمية الاحساس بالجامعة : يبين كل من (Henning et al., 2022:5-6) بان الاواصر والروابط اذا كانت قوية بين العاملين فان ذلك اهمية يمكن ايجازها كالتالي :

- ❖ معرفة العاملين اعمالهم بطريقة افضل وذلك عن طريق شعورهم العالي بالانتماء للجامعة .
- ❖ ان وجود مجتمع قوي ومتماضك في مكان العمل يزيد الاحساس بضرورة انجاز الاعمال بأفضل شكل حتى يكون مقبولاً من الزملاء (الالتزام الوظيفي) .
- ❖ الروابط الاجتماعية والدعم المتبادل من الممكن ان يجعل العمل اكثر بهجة ومتعة .

❖ طريقة مهمة لتلبية الاحتياجات الفسيولوجية والنفسية الرئيسة للعاملين والتي لها تأثير ايجابي على نتائج العمل .

3-الملازمة بين قيم الفرد والمنظمة : انها حالة من الانسجام بين القيم الداخلية للعاملين ورؤيتها ورسالة المنظمة ان هذا البعد يؤكد على ضرورة فهم المديرين بان العاملين يطمحون الى اكثر من الماديات لإشباع رغباتهم الداخلية فهم يفضلون العمل بأمانة وصدق واحلاص والتزام تجاه الزملاء والمنظمة (Kristianto,2020:27) . ويعرفها (العيسي ،31:2021) بانها حالة من التوافق بين العادات والتقاليد التي يؤمن بها العاملين وبين تلك الشائعة في المنظمة وبما ينشئ منظومة من القيم تعمل على تحقيق الارتياح والاستقرار الوظيفي والتفوق داخل المنظمة لان وجود مثل هذا التوافق يقلل من حدوث حالات الصراع القيمي في مكان العمل .

أ-أهمية الملازمة بين قيم الفرد والمنظمة : ترى (صبر ،2018:252) بان هناك اهمية من تحقيق الانسجام بين قيم العاملين والقيم التنظيمية وهي :

❖ احساس العاملين بان المنظمة تحاول تحقيق المصلحة العامة دون التركيز على المصالح الشخصية .

❖ انشاء مناخ ي العمل على تنشيط وتحفيز العاملين على المشاركة في المجتمع والعمل من اجل الجميع .

❖ محاولة المديرين وسعفهم لسعادة جميع العاملين في مكان العمل .

4-الاستغراق الوظيفي : انها حالة من الاندماج الداخلي للعاملين في عملهم وينعكس ذلك على زيادة التزام العامل لان الاستغراق يقصد به ان يعيش العامل عمله وان يظهر اهتماما به فان العاملين المحبين لعملهم سيعملون بجهد اكبر وبإنتاجية اعلى مقارنة بالعاملين الاخرين الذين لا يحبون عملهم (يوسف والمقطف ،2020:4) . ويوضح كل من: (Saeed & Huseen,2022:28) على انها رغبة العاملين لبذل مختلف الجهد في عملهم لتحقيق النجاح التنظيمي وهو حالة من شعور العاملين بالشغف والانغماس والسعادة في العمل فضلا عن شعورهم بالحيوية والنشاط للوفاء بالتزاماتهم متزاولين الاحساس بانهم غريبين في مكان عملهم نتيجة توفر ظروف العمل المناسبة .

أ-أهمية الاستغرق الوظيفي : يبين كل من (Lambert et al., 2021:5) بان لاستغرق العاملين اهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة يمكن ايجازها بما يلي :

- ❖ يزيد من احساس العاملين بالرضا الوظيفي .
- ❖ يعزز من التزام العامل نحو عمله ومنظمته .
- ❖ له دور في تحفيز العاملين .
- ❖ يؤدي لزيادة التصرفات التطوعية .
- ❖ الزيادة المستمرة في الانتاجية .
- ❖ انخفاض نسب غياب العاملين ودورانهم .

المبحث الثالث: الجانب العيادي

اولا - مجتمع البحث وعينته: تم اختيار مديرية بلدية الموصل في محافظة نينوى لتكون ميداناً للدراسة في حين تمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في المديرية والبالغ عددهم (336) عاملًا بمختلف الشهادات وباستثناء مدير البلدية ونوابه الثلاثة ومدراء الشعب و كانت عينة البحث قصدية اذ بلغ عدد العاملين الحاصلين على شهادات (اعدادية ، دبلوم تقني ، بكالوريوس ، دبلوم عالي ، ماجستير ، دكتوراة) (212) عاملاً وزعت الاستبانة عليهم جميعاً استرجع منها (212) استبانة وكانت (208) منها صالحة للتحليل وبنسبة (94%) .

ثانيًـا- وصف الافراد المبحوثين (العاملين) :

يبين الجدول (3) الخصائص الشخصية للعاملين في مديرية بلدية الموصل

الجدول (3) وصف الافراد المبحوثين في مديرية بلدية الموصل

النوع الاجتماعي					
الإناث		الذكور			
%15		%85			
العمر					
51 سنة فاكثر	(41-50)	(36-40)	(31-35)	(26-30)	(20-25) سنة
%11	%19	%30	%25	%10	%5
التحصيل الدراسي					
دكتوراة	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم تقني	اعدادية
%0	%4	%2	%66	%19	%9

سنوات الخدمة					
اكثر من (26)	(21-26)	(16-20)	(11-15)	(5-10)	اقل من (5)
%16	%23	%27	%14	%11	%9

المصدر : من اعداد الباحثان في ضوء الاستبانة

- 1- النوع الاجتماعي : يتبيّن من الجدول (3) ان نسبة الافراد المبحوثين من الذكور بلغ (85%) بينما بلغت نسبة الاناث (15%) بسبب طبيعة عمل المنظمة المبحوثة في الجانب الخدمي والذي يفسح المجال للذكور للعمل اكثراً مقارنة بالإناث .
- 2- العمر : يتبيّن من الجدول (3) ان نسبة الافراد المبحوثين من الذين تزيد اعمرهم عن (31) سنة بلغت (85%) وهذا يدل على ان غالبية الفئة العمرية في المنظمة المبحوثة تمتلك المعرفة والخبرة ولديها القدرة على التعامل مع الاستبانة بطريقة صحيحة .
- 3- التحصيل الدراسي : يتبيّن من الجدول (3) ان نسبة الافراد المبحوثين من حاملي شهادة البكالوريوس بلغت (66%) وهي تمثل اعلى نسبة مقارنة بباقي الشهادات الاخرى وهذا يؤشر لنا كفاءتهم وقررتهم في فهم فقرات الاستبانة والتعامل بشكل سليم ودقيق معها .
- 4- سنوات الخدمة : يتبيّن من الجدول (3) ان نسبة الافراد المبحوثين من الذين لديهم خدمة تزيد عن (11) سنة بلغت (80%) وتعتبر هذه النسبة مؤشر جيد تساعده في تقديم اجابات مناسبة من الافراد المبحوثين نتيجة تراكم الخبرة .

ثالثاً - وصف وتشخيص أبعاد روحانية مكان العمل: يشير مضمون هذه الفقرة إلى وصف روحانية مكان العمل وتشخيصها بدلالة الأبعاد المعبرة عنها في ضوء اجابات المبحوثين عن الفقرات المجددة لكل منها وعلى النحو الآتي :

- 1-العمل الهدف : تؤشر نتائج الجدول (4) إلى أن بُعد العمل الهدف تمثل بالفقرات الفرعية (X11-X15)، وبنسبة بلغت (63%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (16%) ونسبة المتفقين الى حد ما من اجاباتهم (20%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.75) وانحراف معياري (1.14) وبمعامل اختلاف (31%) وشدة استجابة (75%)، اذ اسهمت الفقرة (X15) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (80%) بوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (1.04) وشدة استجابة (83%) والتي تنص على (اجد ان هناك حالة من الارتباط ما بين العمل الذي اؤديه ومصلحة المجتمع الذي انتمي اليه)، وجاءت اقل الاسهامات من

الفقرة (X13) بنسبة بلغت (44%) وبوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.27) وشدة استجابة (66%) والتي تشير الى ان (تحقق المنظمة التي اعمل فيها اهدافي الخاصة).

الجدول (4) وصف وتشخيص بُعد العمل الاهداف

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف	انحراف المعياري	الاحساس	مقياس الاستجابة										الفقرات	
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)			
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
73.85	33.27	1.23	3.69	6.73	14	12.02	25	18.75	39	30.29	63	32.21	67	X11	
70.29	34.25	1.20	3.51	7.21	15	12.02	25	28.85	60	25.96	54	25.96	54	X12	
65.96	38.37	1.27	3.30	9.13	19	18.75	39	28.37	59	20.67	43	23.08	48	X13	
82.12	23.07	0.95	4.11	1.44	3	5.29	11	15.38	32	37.02	77	40.87	85	X14	
82.88	25.19	1.04	4.14	2.88	6	6.73	14	10.58	22	32.69	68	47.12	98	X15	
75.02	30.83	1.14	3.75	5.48		10.96		20.38		29.34		33.85		المعدل العام	
					16.44			20.38		63.18			المجموع		

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V26 n=208

2-الاحساس بالمجموعة : يشير الجدول (5) إلى أن بُعد الاحساس بالمجموعة تمثل بالفقرات الفرعية (X21-X25)، وبنسبة بلغت (69%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (11%) ونسبة المتفقين الى حد ما من اجاباتهم (20%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.91) وانحراف معياري (1.05) وبمعامل اختلاف (27%) وشدة استجابة (78%)، اذ اسهمت الفقرة (X21) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (88%) وبوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.79) وشدة استجابة (86%) والتي تنص على ان (يساعدني زملاء العمل في معالجة المشكلات التي تظهر في عملي)، وجاءت اقل الاسهامات من الفقرة (X24) بنسبة بلغت (58%) وبوسط

حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.17) وشدة استجابة (73%) والتي تشير الى ان (تسود ثقافة التعاون في منظمتي على نحو جماعي).

الجدول (5) وصف وتشخيص بُعد الاحساس بالمجموعة

شدة الاستجابة%	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفرقات	
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)			
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
86.06	18.27	0.79	4.30	0.96	2	1.44	3	10.10	21	41.35	86	46.15	96	X21	
80.77	24.92	1.01	4.04	1.92	4	4.81	10	22.60	47	28.85	60	41.83	87	X22	
78.27	27.08	1.06	3.91	2.88	6	7.69	16	20.19	42	33.65	70	35.58	74	X23	
73.46	31.76	1.17	3.67	5.29	11	10.58	22	25.96	54	27.88	58	30.29	63	X24	
72.21	33.64	1.21	3.61	6.25	13	14.42	30	19.71	41	31.25	65	28.37	59	X25	
78.15	27.14	1.05	3.91	3.46		7.79		19.71		32.60		36.44		المعدل العام	
					11.25			19.71			69.04			المجموع	

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V26 n=208

1- الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة : يشير الجدول (6) إلى أن بُعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة تمثل بالفرقات الفرعية (X31-X35)، وبنسبة بلغت (54%) من المبحوثين نحو الالتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الالتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (20%) ونسبة المتفقين الى حد ما من اجاباتهم (25%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.48) وانحراف معياري (1.17) وبمعامل اختلاف (34%) وشدة استجابة (70%)، اذ اسهمت الفقرة (X31) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (67%) بوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.22) وشدة استجابة (75%) والتي تنص على (تحترم ادارة المنظمة قيمي ومعتقداتي التي اؤمن بها) ، وجاءت اقل الاسهامات من الفقرة (X32) بنسبة بلغت (43%) وبوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.28) وشدة استجابة (62%) والتي تشير الى ان (تهتم ادارة المنظمة بجميع العاملين وتعمل على تحقيق العدالة بينهم دون تفرقة او تميز) .

الجدول (6) وصف وتشخيص بُعد الملامنة بين قيم الفرد والمنظمة

شدة الاستجابة %	معامل اختلاف	انحراف معياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										القرارات	
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)			
				%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن		
75.38	32.41	1.22	3.77	7.69	16	8.65	18	16.35	34	33.65	70	33.65	70	X31	
62.31	41.21	1.28	3.12	13.94	29	19.23	40	24.04	50	26.92	56	15.87	33	X32	
68.65	33.09	1.14	3.43	6.73	14	12.02	25	32.21	67	29.33	61	19.71	41	X33	
75.48	28.55	1.08	3.77	4.33	9	7.69	16	22.60	47	37.02	77	28.37	59	X34	
66.54	34.69	1.15	3.33	8.17	17	13.94	29	31.73	66	29.33	61	16.83	35	X35	
69.67	33.99	1.17	3.48	8.17		12.32		25.38		31.25		22.88		المعدل العام	
				20.49				25.38		54.13			المجموع		

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V26 n=208

4- الاستغرق الوظيفي : يشير الجدول (7) إلى أن بُعد الاستغرق الوظيفي تمثل بالقرارات الفرعية (X41-X45)، وبنسبة بلغت (75%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) على اجمالي قرارات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (9%) ونسبة المتفقين الى حد ما من اجابتهم (16%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (4.02) وانحراف معياري (1.01) وبمعامل اختلاف (25%) وشدة استجابة (80%)، اذ اسهمت الفقرة (X41) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (80%) بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.96) وشدة استجابة (82%) والتي تنص على (ابادر على نحو طوعي في اداء المهامات بمنظمي)، وجاءت اقل الاسهامات من الفقرة (X42) بنسبة بلغت (66%) وبوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.18) وشدة استجابة (75%) والتي تشير الى انه (تتمحور افکاري حول عملي الى حد الانشغال به).

الجدول (7) وصف وتشخيص بُعد الاستغراق الوظيفي

نسبة الاشتراكية %	معامل الاختلاف	انحراف معياري	متوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										القرارات	
				لا اتفاق بشدة (1)		لا اتفاق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)			
				%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن		
81.73	23.47	0.96	4.09	2.40	5	4.81	10	12.98	27	41.35	86	38.46	80	X41	
75.38	31.24	1.18	3.77	6.73	14	7.69	16	19.71	41	33.65	70	32.21	67	X42	
82.31	21.58	0.89	4.12	0.96	2	2.88	6	19.71	41	36.54	76	39.90	83	X43	
82.50	22.27	0.92	4.13	1.44	3	4.33	9	14.90	31	38.94	81	40.38	84	X44	
79.71	27.63	1.10	3.99	3.85	8	7.69	16	14.90	31	33.17	69	40.38	84	X45	
80.33	25.24	1.01	4.02	3.08		5.48		16.44		36.73		38.27		المعدل العام	
						8.56		16.44			75.00			المجموع	

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V26 n=208

وبناءً على هذه النتائج سيتم رفض الفرضية الاولى (فرضية العدم) وقبول بديلتها والتي تنص (يتتوفر لدى المديرين في المنظمة المبحوثة الابعاد المعبرة عن اسهامات روحانية مكان العمل والمتمثلة بالعمل الهدف ، الاحساس بالجامعة ، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة ، الاستغراق الوظيفي) .

وللإجابة عن الفرضية الثانية الخاصة بتباين ابعاد روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة من حيث الاهمية النسبية ، بينت معطيات الجدول (8) عن وجود اتفاق بنسبة (65.34%) من المبحوثين على اجمالي القرارات المعبرة عن الابعاد الاربعة لمتغير روحانية مكان العمل والمتمثلة بـ(العمل الهدف ، الاحساس بالجموعة ، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة ، الاستغراق الوظيفي) وبمتوسط حسابي الذي بلغ (3.79) وانحراف معياري (1.09) ومعامل اختلاف (29.30%) ونسبة استجابة (75.79%) وحقق بُعد الاستغراق الوظيفي اعلى اسهامات الاتفاق وعلى نحو جعله في المرتبة الأولى مقارنة بالأبعاد الاخرى وبنسبة اتفاق (75%) ، بينما امتلك بُعد الاحساس بالجموعة المرتبة الثانية بنسبة اتفاق بلغت (69.04%) ، وحصل بُعد العمل الهدف على المرتبة الثالثة وبنسبة اتفاق (63.17%) ، وفي المرتبة الرابعة والاخيرة جاء بُعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة بنسبة اتفاق (54.13%) .

الجدول (8) الاهمية النسبية لأبعاد روحانية مكان العمل من وجهة نظر الافراد المبحوثين

الترتيب	المعطيات						الاهمية النسبية
	شدة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاتفاق (أتفق بشدة %) و (أتفق) %		
الثالث	75.02	30.83	1.14	3.75	63.17	العمل الهدف	الاهمية النسبية
الثاني	78.15	27.14	1.05	3.91	69.04	الاحساس بالمجموعة	
الرابع	69.67	33.99	1.17	3.48	54.13	المالئمة بين قيم الفرد والمنظمة	
الاول	80.33	25.24	1.01	4.02	75	الاستغراق الوظيفي	
	75.79	29.30	1.09	3.79	65.34	المعدل	

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V26 n=208

ونلاحظ من الجدول (8) وجود تباين في ابعاد روحانية مكان العمل من حيث الاهمية النسبية وفقاً لـإجابات المبحوثين وبناءً على ذلك سيتم رفض الفرضية الثانية (فرضية عدم) وقبول بديلها والتي تنص (يوجد تباين لأبعاد روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة من حيث الاهمية النسبية).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات والية تنفيذها

اولاً- الاستنتاجات :

1- تعد روحانية مكان العمل ضرورية لأي منظمة اذ انها تساهم في زيادة ولاء العاملين لمنظمتهم وحبهم وشغفهم تجاه عملهم وتعمل على تقوية الاواصر والعلاقات بين العاملين وتشعرهم بان عملهم له معنى ومعنى .

2- بينت النتائج التي تم الحصول عليها من وصف وتشخيص ابعاد روحانية مكان العمل ان المعدل العام لـإجابات العاملين كانت بالاتجاه الايجابي وهذا يؤكد ان المديرين في المنظمة المبحوثة يعطون اهتماماً لروحانية مكان العمل بأبعادها ، وشارت النتائج الى وجود اختلاف واضح بخصوص تحقق ابعاد روحانية مكان العمل على مستوى المنظمة المبحوثة وكالاتي :

أ- احرز بعد الاستغراق الوظيفي المرتبة الاولى كونه اكثر بعد له اهمية نسبية للعاملين مقارنة مع باقي الابعاد الاخرى مما يدل على شعور العاملين بالرضا على وظائفهم وانهم ملتزمون تجاه منظماتهم ، ويعزى ذلك الى ان المديرين في المنظمة المبحوثة يهتمون بمستقبل عاملיהם ويوفرن الوسائل المريحة لهم لزيادة تعلقهم بعملهم .

ب- حق بعد الاحساس بالمجموعة المرتبة الثانية من حيث الاهمية النسبية للعاملين مقارنة مع باقي الابعاد الاخرى ويشير ذلك الى ان العاملين في المنظمة المبحوثة تربطهم علاقات مع زملائهم تتصف بالألفة والثقة والتعاون فيما بينهم ، ويعزى ذلك الى ان المديرين يحرصون على تكوين مجتمع متماسك ويفكرون على تقوية الاواصر والروابط بين الجميع .

ت- في المرتبة الثالثة جاء بعد العمل الهدف من حيث الاهمية النسبية ويدل ذلك على ان العاملين في المنظمة المبحوثة يشعرون بجدوى اعمالهم التي ينجزونها وانها ذات قيمة وتساهم في تحقيق النجاح للمنظمة ، ويعزى ذلك الى ان المديرين يتجهون نحو تكليف العاملين بالأعمال التي تعود بالفائدة عليهم في الحياة .

ث- احتل بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة المرتبة الرابعة والاخيرة بأهمية نسبية اقل مقارنة بالأبعاد السابقة لروحانية مكان العمل ، ويعزى الباحثان ذلك الى ان المديرين لا يعطون اولوية قصوى للمعايير والمبادئ التي يؤمن بها العاملين وبالتالي فان هناك حالة من التضارب بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية ويعزى ذلك على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة .

ثانياً : المقترنات والية تنفيذها :

1- ايلاء الاهتمام المتزايد بروحانية مكان العمل من قبل المديرين اذ تعد من المتغيرات المهمة والحيوية لما لها من اهمية بتحسين الحالة النفسية للعاملين وزيادة اندفاعهم نحو عملهم ويتم تحقيق ذلك عبر عقد حلقات نقاشية مع استضافة عدد من المتخصصين ب المجالات ادارة الموارد البشرية وادارة المنظمة من الجامعات العراقية

2- تشجيع المديرين على تعزيز تبني الابعاد المعتبرة عن روحانية مكان العمل بشكل اكبر وكالاتي :

أ- ان يعمل المديرين على دفع العاملين للانغماس الايجابي وزيادة التزامهم وتعلقهم بأعمالهم ويمكن تنفيذ ذلك عبر قيام ادارة المنظمة بتحقيق الاستقامة والشفافية وتزويد العاملين بالمعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب وبما لذلك من دور في تحقيق الاستغرق الوظيفي .

ب- زيادة توجه المديرين نحو الاعتماد على تكوين فرق العمل ونشر اجواء من الروابط الاخوية بين العاملين ومدرائهم ويتم تنفيذ ذلك عبر عقد اجتماعات منتظمة للتعرف على مشاكل العمل واتباع سياسة الباب المفتوح لسماع آرائهم ومقترناتهم .

- ت- اهتمام المديرين بالأفكار التي يقدمها العاملين حول تحسين طرق انجاز الاعمال واعطائها اهمية وقيمة عالية وتقديم المكافئات بأنواعها المختلفة لأصحاب الافكار المتميزة والتي تصب بمصلحة المنظمة وفائتها ويتم تنفيذ ذلك عن طريق وضع صندوق خاص بالأفكار في مختلف الأقسام والشعب في المنظمة المبحوثة .
- ث- ان انخفاض نسبة الاتفاق على بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة مقارنة بالأبعاد الأخرى يحتم على المديرين اعادة النظر في اساليبهم المتبعة وقراراتهم التي يتخذونها وذلك في سبيل تقليل تلك الفجوة وصولا الى ازالتها ويتم تنفيذ ذلك عن طريق الاهتمام بكافة متطلبات العاملين وعاداتهم والتركيز على الجانب الصحي لهم بالإضافة الى العناية بسياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين وما لذلك من فائدة في تحقيق الولاء التنظيمي .

المصادر

- 1- الزيادي ، مها عادل رمضان ، (2022) ، اثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جروب ، مجلة التجارة والتمويل ، العدد (1) ، ص 65 - 1
- 2- العبيدي ، عصام عليوي صاحب ، (2017) ، روحانية مكان العمل ودورها في مواجهة السلوكيات القيادية التدميرية دراسة حالة في مستشفى الاسكندرية العام ، مجلة زانكوى سليمانى ، العدد (52) ، ص 332 - 358 .
- 3- العلي ، محمد ظاهر شويت ، (2021) ، القيادة التشاركية واثرها في تعزيز روحانية مكان العمل : دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، العراق .
- 4- العيسى ، جلال مرعي ، (2021) ، اثر روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد والعمل المضاد للإنتاجية لدى العاملين دراسة ميدانية على العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد ، جامعة حلب في المناطق المحررة ، سوريا .

- 5- سبع ، سنية محمد احمد سليمان ، (2023) ، تأثير روحانية مكان العمل على التمييز المؤسسي والفساد الاداري دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة المركزية بجمارك دمياط ، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، المجلد (48) ، العدد (1) ، ص 399 - 443 .
- 6- صبر ، رنا ناصر ، (2018) ، الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي : بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (24) ، العدد (103) ، ص 240 - 274 .
- 7- عباس ، سنان عليبي و ناظم ، محمد حسين و اسماعيل ، امجد حميد ، (2022) ، العلاقة بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين : دراسة ميدانية في مديرية تربية بابل ، مجلة وارث العلمية ، المجلد (4) ، العدد (10) ، ص 209 - 220 .
- 8- عبدالله ، ده رون فريدون و محمد ، برشنک صالح وصادق ، زانا مجید ، (2021) ، سلوكيات القيادة الرشيقه ودورها في تعزيز روحانية مكان العمل : دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في جامعة نولج -أربيل ، مجلة قه لای زانست العلمية، المجلد (6) ، العدد (1) ، ص 551 - 579 .
- 9- كمال ، يوسفی ، (2019) ، اثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي : دراسة تطبيقية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي - المسيلة ، مجلة شاعع للدراسات الاقتصادية ، المجلد (3) ، العدد (1) ، ص 113 - 128 .
- 10- يوسف ، صبري محمد الهاشمي و المقطف ، فرح خليفة ، (2020) ، الاستغراف الوظيفي واثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الاصابعة ، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية ، العدد (5) ، ص 1 - 29 .
- 11- Ekowati, V. M. (2022). Workplace spirituality as mediator the influence of leadership style on employee performance. MEC-J (Management and Economics Journal), Vol (6), No (1), PP 55-66.
- 12- Freund, A., Yahav, R., & Gilboa-Arama, B. (2016). Workplace spirituality in social services departments. Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought, Vol 35, No(3), PP 245-262.

- 13- Göcen, A., & Özgan, H. (2017). Workplace spirituality: metaphors and opinions of teachers. European Journal of Education Studies, Vol 3, No 11, PP 202-219.
- 14- Habeeb, S., & Khan, N. U. (2018). Impact of spirituality at workplace on job satisfaction: An empirical study of employees of Prasar Bharti and All India Radio, New Delhi. J Soc Sci, Vol (55), No(1-3),PP 71-80.
- 15- Hanafi, K., Pontoh, G. T., Novitasari, E., & Ningsih, E. S. (2021). The Effect Spirituality in the Workplace on Organizational Performance with Job Satisfactionas a Moderating Variable In South Sulawesi's Hospital. Psychology And Education, Vol (58) , No(1), PP 410-418 .
- 16- Henning, G., Stenling, A., Tafvelin, S., Ebener, M., & Lindwall, M. (2022). Levels and change in autonomous and controlled work motivation in older workers—the role of proximity to retirement and sense of community at work , Journal of Occupational and Organizational Psychology ,PP 1-23 .
- 17- Iqbal, M., Adawiyah, W.R., Suroso, A. and Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals, International Journal of Ethics and Systems, Vol (36) , No (3), PP 351-369 .
- 18- Kasinathan , S .,& Rajee ,M . (2019) . An empirical study on factors of workplace spirituality and organisational outcomes. National Conference at Tuticorin , PP 1- 8 .
- 19- Kotze, M., Nel, P., & Smit, P. (2022). Psychometric properties of a workplace spirituality measure. SA Journal of Industrial Psychology, Vol (48) , No (1), PP 1-14.
- 20- Kristianto, Y. (2020). The Impact Of Work Spirituality On Organizational Commitment Of Employees In Pt. Dharma Lautan Utama Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- 21- Lambert, E. G., Keena, L. D., Haynes, S. H., Ricciardelli, R., May, D., & Leone, M. (2021). The issue of trust in shaping the job involvement, job satisfaction, and organizational commitment of southern correctional staff. Criminal Justice Policy Review, Vol (32) , No (2), PP 1-23.

- 22- Mahipalan, M. (2019). Impact of Workplace Spirituality on Work Outcomes: The Mediating Role of Employee Engagement (Doctoral dissertation, National Institute of Technology Karnataka, Surathkal).
- 23- Malik, S. A., Shamin, E., & Ahmad, M. (2017). Measuring workplace spirituality and employee work attitudes in profitable versus non-profitable organizations of Pakistan. *Pakistan Journal of Psychological Research*, Vol (32) , No (2), PP 603-622.
- 24- Marlena, M. (2021). Examining the impact of workplace spirituality on the work stress and retention of Generation Z in the professional services sector in Ireland (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- 25- Marques, J. (2005). “Socializing a capitalistic world: redefining the bottom line”, *Journal of American Academy of Business* ,Vol (1),No (7),PP 283-287 .
- 26- Mumtaz, S. (2017). A systematic review of the framework of workplace spirituality: Current theoretical perspectives and changing trends. *Asian Manag Res J*, Vol (2) , No (3) ,PP 143-167.
- 27- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, Vol (12), No (4), PP 459-468.
- 28- Saeed, A., & Huseen ,Z.A.A. (2022). The Decent Work Impact in Enhancing Job Immersion/An Applied Research in Labour and Vocational Training Directorate, Vol (28) , No (131) , PP 24-41.
- 29- Saxena, A., Garg, N. , Punia, B.K. & Prasad, A. (2020). Exploring Role of Indian Workplace Spirituality in Stress Management: A Study of Oil and Gas Industry. *Journal of Organizational Change Management*, Vol (33) ,No(5) ,PP 779-803.
- 30- Singh, B. S., & Malhotra, M. (2017). Workplace spirituality, glass ceiling beliefs and subjective success. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol (7) , No (7), PP 863-876.
- 31- Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, PP 60-81 .

- 32- Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, Vol (11), No (7), PP 2115-2126.