



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 . Obeida Mohammed Saeed¹, 2 nd Prof Dr . Nawal Younis Mohammad²

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: O beaida Mohammed Saeed

Affiliation: Northern Technical University

Email: mti.lee53.obaida@ntu.edu.iq

Key Words:

key word1, Workplace Spirituality

key word2, , Mosul Municipality Directorate

key word3, Sense of community

key word4,, Job engagement

ABSTRACT

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

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مدى توافر ابعاد روحانية مكان العمل والمتمثلة بـ (العمل الهادف ، الاحساس بالجماعة ، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة ، الاستغراق 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 اقتصر 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 المقترحات منها ايلاء الاهتمام المتزايد بروحانية مكان العمل من قبل المديرين .

الكلمات المفتاحية: روحانية مكان العمل، مديرية بلدية الموصل، الاحساس بالجماعة، الاستغراق 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 وفكرية عادلة والابتعاد عن تشبيه المورد البشري كالة وان يدركو بان لديهم ارواحا واحلاما ومن هنا جاءت اهمية متغير روحانية مكان العمل كأحد الخيارات الجوهرية للمنظمات اذ تعكس رؤية روحانية مكان العمل تعزيز الاحاسيس الايجابية في بيئة العمل لدى المنظمات عن طريق التشجيع على العمل الجماعي وتطبيق المساواة والعدالة والايتار والرأفة في مكان العمل ، الامر الذي يؤدي الى العديد من النتائج الايجابية منها : تحقيق الارتباط الوظيفي والتأكيد على سلوكيات المواطنة التنظيمية وزيادة التزام العاملين تجاه منظماتهم وانخفاض دورانهم عن عملهم . كما تضمن البحث الحالي

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

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث: تواجه المنظمات في العصر الحالي درجات شديدة من المنافسة والعولمة والتقلبات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية المتسارعة ولذلك فان العامل الاساسي لنجاحها في الميدان التنافسي هو حماس ورغبة العاملين و يعد العنصر البشري حجر الاساس لتقدم 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 والتأكيد على تحقيق العدالة وشيوع مبادئ الايثار والرأفة والتسامح بينهم ، وعن طريق الزيارة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان الى مديرية بلدية الموصل تبين وجود مشكلة تتعلق بتعرض 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 اثاره جملة تساؤلات وكالاتي:

1. هل تتوافر الابعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل لدى المديرين في المنظمة المبحوثة؟
2. هل تتباين ابعاد روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة من حيث الاهمية النسبية؟

ثانيا - اهمية البحث: تبرز اهمية البحث في الاتي:

1. اثاره اهتمام المديرين في المنظمة المبحوثة لمعرفة الابعاد المعبرة عن روحانية مكان العمل فضلا عن زيادة فهمهم وإدراكهم عنها والعمل على تشجيعهم على تبنيها.
2. تبرز الاهمية للبحث الحالي من الموضوع والتخصص معا، اذ يعد 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 المقترحات .
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 .

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

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

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

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً- مفهوم روحانية مكان العمل : ان الروحانية تعد حالة ذهنية للعاملين متجاوزة التفكير في الجوانب المادية متضمنة عددا كبيرا من الكلمات والعبر على سبيل المثال " التوازن ، القداسة ، 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 باي فكرة او معتقد محدد ولكنها بدلا من ذلك تهتم بالثقافة السائدة في المنظمة والاعتناء بالعاملين وحالتهم النفسية وروحهم المعنوية في مكان العمل اذ ان الاهتمام بالحاجات الروحية ستعكس نتائجه جسديا وعاطفيا ونفسيا 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 وفقا لآراء عدد من الكتاب والباحثين .

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

ت	الباحث	المفهوم
1	(Göçen & Özgan, 2017:203)	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.
2	(Habeb & Khan, 2018:72)	مجموعة من الافعال الاخلاقية المنتشرة في جوانب العمل والتي تنعكس على العمال وتجعلهم ينجزون اعمال تفوق ما هو مطلوب منهم عن طيب خاطر وبكل تفاني واخلاص فهيا تعبر عن الرأفة والتعاطف والرزانة.
3	(كمال، 2019:117)	مجموعة من القيم الداخلية للعاملين ومعتقداتهم والتي يحسون عن طريقها بان اعمالهم ذات معنى وانهم على اتصال بزملائهم في موقع العمل بالإضافة لإحساسهم بان قيمهم الشخصية متلائمة مع قيم منظماتهم.
4	(Marlena, 2021:21)	طاقة ملهمة تعمل على تنشيط العاملين وتحفزهم لإنجاز اعمالهم وتعريفهم بالمعنى والهدف من تلك الاعمال واشعارهم بأنهم قادرين على التعبير عن ذواتهم الكاملة وأنفسهم في مكان العمل بكل حرية فضلاً عن شعورهم بأنهم جزءا من المجتمع الذي يعلمون فيه وتربطهم علاقات قوية مع زملائهم.
5	(Ekowati, 2022:56)	حالة من التواصل بين العاملين تشكلت عن طريق روح التعاون والانسجام والاصالة كما انها تنبع من شعور عميق بالمفهوم المترسخ في عمل المنظمة والذي يؤدي الى زيادة التحفيز وصولاً الى تحقيق الامتياز التنظيمي.

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء المصادر الواردة فيه

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

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

وبناءً على ما تقدم سيضع 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 وتربطهم علاقات تعاونية قوية فضلاً عن احساسهم بان المديرين

والمنظمات على قناعة بقدراتهم وطاقاتهم ويسعون لأرضاهم نفسيا وعاطفيا باعتبارهم الاساس لنجاح منظماتهم.

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

1. تعد عامل مهم لتعزيز الثقة بين العاملين والمديرين في المنظمات.
2. تؤدي دورا حيويا عن طريق تأثيرها الايجابي على اداء العاملين بشكل عام وفعاليتهم في منظماتهم.

كما عبر (عباس واخرون، 2022:213-214) عن اهمية روحانية مكان العمل بما يلي:

1. التقليل من التأثير الذي تحدثه التغيرات التجارية والاجتماعية والاختلافات في القيم على امتداد العالم.

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

ثالثاً-اهداف روحانية مكان العمل: تضمنت ادبيات روحانية مكان العمل اهتماما متزايدا في إطار السلوك التنظيمي اذ يتم التشديد على ايجابيات العاملين وتنميتها دون اعطاء سلبياتهم اي اهمية مما يؤدي الى اختفاءها تدريجيا. 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 وتحفزهم من اجل بلوغ الاهداف التنظيمية .

2. تقوية واستدامة علاقات قوية بين العاملين في مواقع العمل .

3. الانغماس 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 بانهم مقدرين في مواقعهم ومشاركين في تحديد هوية المنظمة مع فرقهم .
3. تشجيع العاملين على بذل طاقاتهم الكامنة في سبيل اكمال واجباتهم .

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

رابعاً - 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 المعبرة عن روحانية مكان العمل والمستخدم لقياسها ، ويوفر الجدول (2) الخاص بتسقيط ابعاد روحانية مكان العمل دعماً لما تقدم .

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

١	اسم الباحث والسنة	العمل الهادف	الاحساس بالجماعة	الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة	الاستغراق الوظيفي	الاتصال التنظيمي	الحياة الناعية	الثراء الروحي	تركيز كامل الزمن	الرحمة
1	العبيدي ، 2017	*	*	*	*	*				
2	Kasinathan & Rajee ,2019	*	*	*				*	*	*
3	Mahipalan , 2019	*	*	*			*			
4	عبدالله و اخرون، 2021	*	*	*	*					
5	العلي ، 2021	*	*	*	*					
6	Kotze et al ., 2022	*	*	*						
7	عباس واخرون، 2022	*	*	*	*					
8	سبع ، 2023	*	*	*	*					
م		7	8	6	5	1	1	1	1	1
ن		88%	100%	75%	63%	13%	13%	13%	13%	13%

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادرة الواردة فيه

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

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

1- العمل الهادف: يعد العمل الهادف تجربة او حالة يشعر بها العاملين بان عملهم جزء منهم وله معنى في حياتهم الواقعية متجاوزا التفكير في الماديات يزيد العمل الهادف من احساس العاملين بالبهجة والسعادة في العمل ويجيب 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). وعرفت (الزيادي، 2022:9) على انها رغبة العاملين لمعرفة الهدف والمغزى من عملهم وان لكل عامل محفزات داخلية ودوافع للانخراط في الاعمال التي تعطيهم معنى في الحياة وان العمل لا يكتفي ان يكون مليئا بالتحدي والرغبة في التفوق ولكن يرتبط بوجود هدف اعمق .

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

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

2- الاحساس بالجماعة : 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, 2017:605). وفي ذات السياق يؤكد كل من (Malik et al., 2017:605) و (Malhotra, 2017:865) على انها حالة من التواصل القوي بين جميع العاملين والتي تتصف بالألفة والتشارك وتقوم على الثقة والترابط بين العاملين الذين يساعدون بعضهم البعض وينجزون اعمالهم كاسرة واحدة .

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

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

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

3-الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة : انها حالة من الانسجام بين القيم الداخلية للعاملين ورؤية 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 واخلاص والتزام تجاه الزملاء والمنظمة (Kristianto,2020:27) . ويعرفها (العيسى ،2021:31) 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-اهمية الملائمة 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 يعمل على تنشيط وتحفيز العاملين على المشاركة في المجتمع والعمل من اجل الجميع .

❖ محاولة المديرين وسعيهم لإسعاد 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 يعشق العامل عمله وان يظهر اهتماما به فان العاملين المحبين لعملهم سيعملون بجهد اكبر وبإنتاجية اعلى مقارنة بالعاملين الاخرين الذين لا يحبون علمهم (يوسف والمقطف ،2020:4) . ويوضح كل من:(Saeed & Huseen,2022) (28: على انها رغبة العاملين لبذل مختلف الجهود في عملهم لتحقيق النجاح التنظيمي وهو حالة من شعور العاملين بالشغف والانغماس والسعادة في العمل فضلا عن شعورهم بالحيوية والنشاط للوفاء بالتزاماتهم متجاوزين الاحساس بانهم غريبين في مكان عملهم نتيجة توفر ظروف العمل المناسبة .

أهمية الاستغراق الوظيفي : يبين كل من (Lambert et al .,2021:5) بان لاستغراق العاملين أهمية 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 الميداني

اولا -مجتمع البحث وعينته: تم اختيار مديرية بلدية الموصل في محافظة نينوى لتكون ميدانا للدراسة في حين تمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في المديرية والبالغ عددهم (336) عاملاً 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) عاملا وزعت الاستبانة عليهم جميعا استرجع منها (212) استبانة وكانت (208) منها صالحة للتحليل ونسبة (94%) .

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

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

المصدر : من اعداد الباحثان في ضوء الاستبانة

- 1- النوع الاجتماعي : يتبين 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 اكثر مقارنة بالإناث .
- 2- العمر : يتبين من الجدول (3) ان نسبة الافراد المبحوثين من الذين تزيد اعمارهم 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 : يتبين 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 وقدرتهم في فهم فقرات الاستبانة والتعامل بشكل سليم ودقيق معها .
- 4- سنوات الخدمة : يتبين من الجدول (3) ان نسبة الافراد المبحوثين من الذين لديهم خدمة تزيد عن (11) سنة بلغت (80%) وتعد هذه النسبة مؤشر جيد تساعد 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 المجسدة لكل منها وعلى النحو الآتي:

- 1- العمل الهادف : تؤشر نتائج الجدول (4) إلى أن بُعد العمل الهادف تمثل بالفقرات الفرعية (X11-X15)، ونسبة بلغت (63%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق 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 أؤديه 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 الهادف

شدة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)		
				%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
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%) بوسط 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										الفقرات
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
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 بالفقرات الفرعية (X31-X35)، ونسبة بلغت (54%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (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 (تحتزم ادارة المنظمة قيمى ومعتقداتى التى 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 تمييز) .

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

شدة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
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- الاستغراق الوظيفي : يشير الجدول (7) إلى أن بُعد الاستغراق الوظيفي تمثل بالفقرات الفرعية (X41-X45)، وبنسبة بلغت (75%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على إجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (9%) ونسبة المتفقين الى حد ما من اجاباتهم (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 المهمات بمنظمتي)، 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 افكاري حول عملي الى حد الانشغاف به).

الجدول (7) وصف وتشخيص بُعد الاستغراق الوظيفي

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
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 (يتوافر لدى المديرين في المنظمة المبحوثة الابعاد المعبرة عن اسهامات روحانية مكان العمل والمتمثلة بالعمل الهادف ، الاحساس بالجماعة ، 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 الفقرات المعبرة عن الابعاد الاربعة لمتغير روحانية مكان العمل والمتمثلة بـ(العمل الهادف ، الاحساس بالمجموعة ، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة ، الاستغراق الوظيفي) وبوسط 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 الأخرى وبنسبة اتفاق (75%)، بينما امتلك بُعد الاحساس بالمجموعة المرتبة الثانية بنسبة اتفاق بلغت (69.04%)، وحصل بُعد العمل الهادف 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

المعطيات							
الترتيب	شدة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاتفاق (أتفق بشدة واتفق) %		
الثالث	75.02	30.83	1.14	3.75	63.17	العمل الهادف	الأبعاد
الثاني	78.15	27.14	1.05	3.91	69.04	الاحساس بالمجموعة	
الرابع	69.67	33.99	1.17	3.48	54.13	الملائمة 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 الى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V26 n=208

ونلاحظ من الجدول (8) وجود تباين في ابعاد روحانية مكان العمل من حيث الاهمية النسبية وفقا لإجابات المبحوثين وبناء على ذلك سيتم رفض الفرضية الثانية (فرضية العدم) وقبول بديلتها والتي تنص (يوجد تباين لأبعاد روحانية مكان العمل في المنظمة المبحوثة من حيث الاهمية النسبية).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات والية تنفيذها

أولاً-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 ومغزى .

2- بينت النتائج التي تم الحصول عليها من وصف وتشخيص ابعاد روحانية مكان العمل ان المعدل العام لإجابات العاملين كانت بالاتجاه الايجابي وهذا يؤكد ان المديرين في المنظمة المبحوثة يعطون اهتماما لروحانية مكان العمل بأبعادها ، وأشارت 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 ملتزمين تجاه منظماتهم ، ويعزى ذلك الى ان المديرين في المنظمة المبحوثة يهتمون بمستقبل عاملهم ويوفرون الوسائل المريحة لهم لزيادة تعلقهم بعملهم .

ب- حقق 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 ويؤكدون على تقوية الاواصر والروابط بين الجميع .

ت- في المرتبة الثالثة جاء بعد العمل الهادف من حيث الاهمية النسبية ويدل ذلك على ان العاملين في المنظمة المبحوثة يشعرون بجذوى 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 ويؤثر ذلك على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة .

ثانيا : المقترحات 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 بمجالات ادارة الموارد البشرية وادارة المنظمة من الجامعات العراقية
- 2- تشجيع المديرين على تعزيز تبني الابعاد المعبرة 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 الاستغراق الوظيفي .

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

ت-اهتمام المديرين بالأفكار التي يقدمها العاملين حول تحسين طرق انجاز الاعمال واعطائها اهمية وقيمة عالية وتقديم المكافآت بأنواعها المختلفة لأصحاب الافكار المتميزة والتي تصب بمصلحة المنظمة وفائدتها ويتم تنفيذ ذلك عن طريق وضع صندوق خاص بالأفكار في مختلف الاقسام والشعب في المنظمة المبحوثة .

ث-ان انخفاض نسبة الاتفاق على بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة مقارنة بالأبعاد الاخرى 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- الزيايدي ، 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 راس 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 عليوي 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 ، برشك صالح وصادق ، زانا مجيد ، (2021) ، سلوكيات القيادة الرشيقة ودورها في تعزيز روحانية مكان العمل :دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في جامعة نولج -اربيل ، مجلة قه لاي زانست العلمية، المجلد (6) ، العدد (1) ، ص 551 – 579 .
- 9- كمال ، يوسف ، (2019) ، اثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي : دراسة تطبيقية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي – المسيلة ، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، المجلد (3) ، العدد (1) ، ص 113 – 128 .
- 10- يوسف ، صبري محمد الهاشمي و المقطف ، فرح خليفة ، (2020) ، الاستغراق الوظيفي واثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الاصابة ، 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- Göçen, A., & Özğan, 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 Satisfaction as 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- Marlana, 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- Muntaz, 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.