

الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي: بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية
م.د. رنا ناصر صبر / الجامعة التقنية الوسطى - معهد الادارة / الرصافة

تاريخ التقديم: 2018/2/5
تاريخ القبول: 2018/3/18

المستخلص

يهدف البحث إلى تحديد الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي لاراء عينة من الموظفين في مركز وزارة النفط . انبثقت أهمية البحث الحالي من ندرة الدراسات التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة التأثيرية بين هذه المتغيرات فضلا عن محاولة البحث الحالي معالجة مشكلة واقعية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين في القطاع النفطي العراقي . وتحقيقاً لهدف البحث تم استخدام الأسلوب التحليلي (الكمي) من حيث الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع بيانات البحث، فقد تم اختيار مركز وزارة النفط العراقية ميدانا للبحث ، وقد شملت (310) موظفا بجميع المستويات الإدارية في الوزارة .

وتم تقويم واختبار مصداقية وثبات ادوات قياس البحث فقد تم الاعتماد على اختبار معامل (كرونباخ الفا) فضلا عن استخدام التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث. بعدها اجري تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الأدوات الإحصائية الملائمة (بعض الإحصاءات الوصفية، تحليل الارتباط، تحليل التأثير المباشر وغير المباشر من خلال أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية ، كما وتم استخدام اختبار (Sobel) للتحقق من معنوية الافتراضات الخاصة بالدور الوسيط) .

كما وأظهرت النتائج صحة جميع فرضيات البحث، على وفق ذلك فقد صيغت مجموعة من الاستنتاجات كان من اهمها ان متغير روحانية مكان العمل يتوسط جزئيا العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي واختتم البحث بعدد من التوصيات التي تتضمن مجموعة من الآليات والممارسات الإدارية التي تعزز بناء رأس المال النفسي وخلق البيئة المناسبة لتنمية روحانية مكان العمل والسلوك الريادي للموظفين.

المصطلحات الرئيسية للبحث: رأس المال النفسي، روحانية مكان العمل، السلوك الريادي، نمذجة المعادلة الهيكلية.



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 103 المجلد 24
الصفحات 240-274



المقدمة

ان من اهم المساهمات البحثية الحديثة في الفكر الاداري التنظيمي هو الاهتمام بموضوعات الحالة النفسية الايجابية للموظفين . فقد جسد الباحثين والمفكرين هذه المواضيع من خلال بلورة العديد من المفاهيم ذات الصلة، واحد هذه المفاهيم هو مفهوم رأس المال النفسي الذي يعد احد الموارد التنافسية المستدامة التي لا يمكن تقليدها لكونه يرتبط بالخصائص النفسية الكامنة للفرد ذات التأثير الكبير في سلوكياته التي تسهم بشكل كبير في تحسين الاداء الفردي والتنظيمي . وهذا يمكن تعزيزه من خلال ابعاد روحانية مكان العمل التي تعد مرتكزاً جوهرياً لا يعزز رغبة الموظفين ونشاطهم فحسب بل انه يتضمن دمج الموظفين مع هوية المنظمة ومصيرها من حيث تعزيز الانتماء للجماعة والمجتمع.

وبناءً على ما تقدم يروم الباحث تسليط الضوء على هذه الموضوعات التي تتعلق بالجوانب النفسية للموظفين (رأس المال النفسي وروحانية مكان العمل) وإبراز دورهما في تعزيز السلوكيات التنظيمية الايجابية لتنعكس على مخرجات العمل الايجابية والتمثلة بالسلوك الريادي للموظفين . ولندرة الدراسات في هذا المجال ومحدودية تبنيها في المنظمات العراقية، ظهرت أهمية الولوج في دراسة التوجهات الفلسفية لهذه الموضوعات والإفادة من معطياتها لتجسيدها ميدانياً في بيئة المنظمات العراقية وتحديداً وزارة النفط العراقية، وما هو استعدادها لاحتضان هذه الفلسفة في إطار التحديات العالمية التي تواجهها بغية الحفاظ على مواردها البشرية بوصفها موجوداً استراتيجياً، لتتجسد بالمحصلة النهائية في تحقيق السلوك الريادي لمواردها البشرية. ومن أجل تحقيق هذا الهدف فقد تناول البحث أربعة مباحث : خصص الأول لعرض منهجية البحث أما المبحث الثاني فتناول الجانب النظري للبحث فيما خصص المبحث الثالث لعرض وتحليل النتائج التطبيقية بينما خصص المبحث الرابع لتقديم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تواجه المنظمات بمختلف نشاطاتها تحديات وصعوبات كبيرة في ظل بيئة تتسم بظروف ديناميكية وحالة اللاتأكد والغموض والتعقيد وشدة المنافسة نتيجة مجموعة متداخلة من العوامل الاقتصادية والثقافية والتكنولوجية . وإذا تحصنا بيئة المنظمات العراقية ومنها وزارة النفط كمنظمة مبحوثة التي تعد الشريان الأساس لاقتصاد العراق نجد أنها ليست بمعزل عن هذه التحديات، الأمر الذي فرض عليها البحث عن السبل الكفيلة لمواجهة تلك التحديات التي تستطيع من خلالها النجاح والتفوق . وهنا يأتي دور المورد البشري الذي يعد المورد الأكثر قيمة والركيزة الأساسية في نجاح وتفوق المنظمات ومواجهتها لهذه التحديات، لذلك ينبغي ان تحظى سلوكيات الموارد البشرية داخل المنظمة باهتمام كبير من قبل اداراتها ، ومن بين هذه الأساليب التي تعزز هذا الدور هو اهتمام المنظمات بالجوانب النفسية أي رأس المال النفسي لموظفيها وخلق البيئة المناسبة لتنمية روحانية مكان العمل لتنعكس على السلوك الريادي. ومن خلال ما تقدم بدأت فكرة البحث الحالي وتجسيدها في وزارة النفط العراقية التي تعد اليوم بحاجة ماسة إلى أن تدرك كيف يمكنها بناء قاعدة نفوذ قوية من خلال استثمار مواردها البشرية بغية تحقيق السلوك الريادي لموظفيها .وحسب إطلاع الباحث على الدراسات السابقة والبحوث في هذا المجال لم تكن هنالك دراسات تطبيقية بموضوع البحث، وهذا يمثل توجهاً مقبولاً للبحث.

هنا تكمن المشكلة الأساسية للبحث في التساؤل الآتي: (ما الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي لعينة البحث؟) وقد أثارته هذه الفكرة عدد من التساؤلات الأساسية ومن أهمها:

1. ما هي المرتكزات الفلسفية والمفاهيمية لمتغيرات البحث (رأس المال النفسي، روحانية مكان العمل، السلوك الريادي)، وما هي مبررات تبنيها كموضوعات معاصرة لمنظمات الأعمال؟
2. ما مستوى توافر المتغيرات الثلاثة لعينة البحث؟
3. هل توجد علاقة تأثير لرأس المال النفسي في روحانية مكان العمل لعينة البحث؟
4. هل توجد علاقة تأثير لروحانية مكان العمل في السلوك الريادي لعينة البحث؟



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

5. هل توجد علاقة تأثير لرأس المال النفسي في السلوك الريادي لعينة البحث؟
6. كيف يؤثر رأس المال النفسي بالسلوك الريادي من خلال الدور الوسيط لروحانية مكان العمل لعينة البحث؟

ثانياً: أهمية البحث : تنبع أهمية البحث الحالي من جانبين مهمين هما:

1 : الجانب الأكاديمي

أ- يتناول البحث ثلاثة موضوعات مهمة في مجال الفكر الإداري على وفق توليفة متجانسة من المتغيرات التي لم يتم دراستها مجتمعة في دراسة سابقة وبحسب الاطلاع على الجهود المعرفية السابقة ، تبدأ برأس المال النفسي وتمر بروحانية مكان العمل وتنتهي بتحقيق السلوك الريادي ، لما لها من أهمية في حياة الفرد والمنظمة معا .

ب- الإسهام في إثراء الإطار النظري والجدليات الفكرية والفلسفية لمتغيرات البحث الحالية ، ليمثل امتداداً علمياً رصيناً لشريان الحياة البحثي وليمكن الباحثين الاستفادة منها في البحوث المستقبلية.

2: الجانب التطبيقي

أ- يعد القطاع النفطي الذي ينتمي إليه مجتمع البحث وعينته من أهم القطاعات الاقتصادية في العراق إذ ان بنيه الاقتصاد العراقي تركز حول هذا القطاع هذا من جانب ومن جانب اخر كان لابد من تسليط الضوء على الموظفين في وزارة النفط الذين يشكلون عصب النجاح بالنسبة للوزارة المبحوثة بشكل خاص ومصير الاقتصاد العراقي بشكل عام .

ب- استخدام مقاييس وأدوات عالمية معول عليها واختبارها في بيئة المنظمات العراقية لتجاوز المشكلات المطروحة من خلال التعرف على نتائج هذا البحث لتقديم التوصيات والمقترحات المطلوبة.

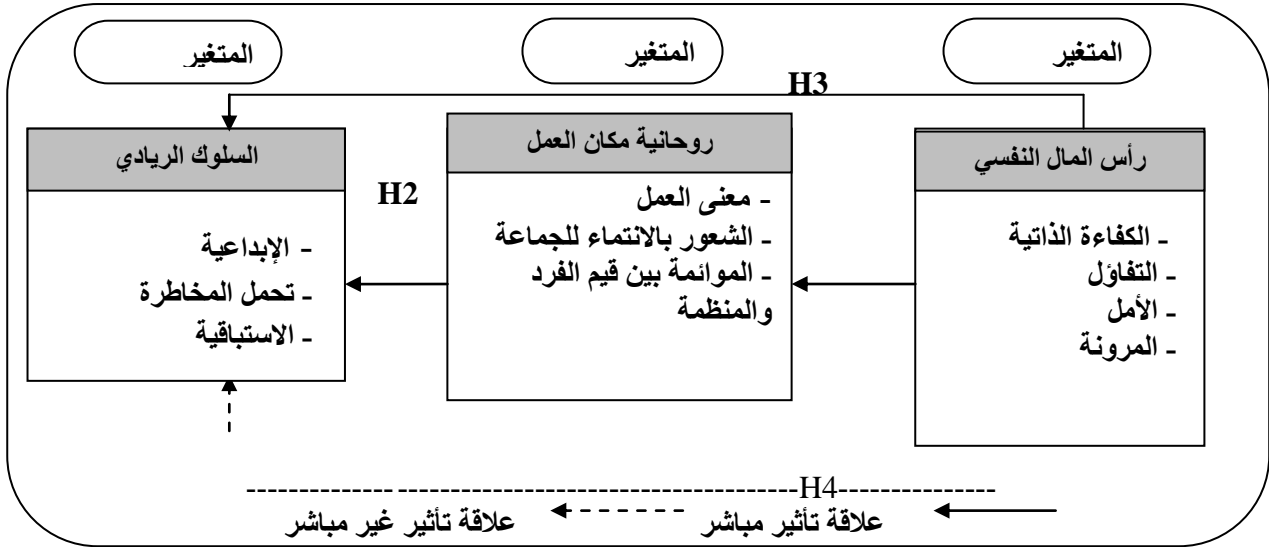
ثالثاً: أهداف البحث : يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تأطير معرفي متكامل لموضوعات البحث الأساسية والمتمثلة برأس المال النفسي، روحانية مكان العمل ، والسلوك الريادي على مستوى الفرد (Individual Level) ، ومن خلال الاطلاع على أهم الطروحات العلمية الخاصة بهذه الموضوعات في مجالي إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وتأطير المعرفة الموجودة فيها، بمحاولة جادة لتقديم الإجابات الملائمة عن دوافع المشكلة للبحث الحالي.
- 2- التعرف على وصف وتشخيص مستوى توافر المتغيرات الثلاثة في المنظمة المبحوثة .
- 3- تشخيص واختبار الصدق البنائي للمقاييس المعتمدة في البحث.
- 4- التعرف على مدى تأثير رأس المال النفسي في روحانية مكان العمل.
- 5- تشخيص مدى تأثير روحانية مكان العمل في السلوك الريادي.
- 6- الكشف عن مدى تأثير رأس المال النفسي في السلوك الريادي.
- 7- تحديد مستوى التأثير الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي .
- 8- إثارة اهتمام عينة البحث بهذه الموضوعات الحيوية، فضلاً عن تقديم التوصيات الملائمة لاستشراف المستقبل الواعد لها.



رابعاً: مخطط البحث وصياغة فرضياته

أ- مخطط البحث



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

ب- فرضيات البحث: في ضوء ما شُخص في مشكلة البحث ولتحقيق أهداف البحث تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد رأس المال النفسي في روحانية مكان العمل.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد روحانية مكان العمل في السلوك الريادي.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد رأس المال النفسي في السلوك الريادي.

الفرضية الرئيسية الرابعة: يتوسط متغير روحانية مكان العمل العلاقة التأثيرية بين ابعاد رأس المال النفسي والسلوك الريادي.

خامساً: مجتمع البحث وعينته

استهدف البحث وزارة النفط العراقية مجتمعاً له مركزاً على عينة مكانية تمثلت بجميع دوائر مركز الوزارة متمثلة بـ(20) دائرة في مركز الوزارة وعينة بشرية متمثلة بالإدارات الوسطى في مركز الوزارة تشمل (مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب)، فقد بلغ عدد مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب بشكل عام (1523) مدير ومسؤول شعبة، في حين كانت العينة المطلوبة (أكبر أو تساوي 307) مديراً ومسؤول شعبة على وفق معادلة (Steven K. Thompson,2012:59):

$$n = \left[\frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)} \right]$$

=N حجم المجتمع

Z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة = 1.96 و بتربيع (Z) تمثل قيمة مستوى الثقة المفضلة
d = نسبة الخطأ المسموح به = 0.05



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

P = نسبة توافر الخاصية والمحايدة = 0.05

وتم توزيع (330) استبانة اذ تم استخدام العينة العشوائية في توزيع الاستبانات على عينة البحث وبعد جمع البيانات والفرز الأولي ظهر أن عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي بلغت (310) استبانة ، فأصبح حجم عينة البحث الفعلية (310) مديرا ومسؤول شعبة وهي مناسبة للعدد المطلوب .

سادسا: اسلوب جمع البيانات: اعتمد الباحث في تغطية موضوع البحث جانبين، هما :

1- الجانب النظري: تم الاعتماد لتغطية الجانب النظري على مصادر البيانات المتوفرة في المكتبات العامة والالكترونية وما وفرته شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)، المتمثلة بالمراجع والكتب والأجنبية ذات العلاقة والرسائل والاطاريح والدوريات.

2- الجانب الميداني: اعتمد على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع بياناته ،فقد تم استخدام مقياس (Likert) الخماسي والذي تتراوح قيمه بين (5) اتفق تماما، و(1) لا اتفق تماما. كما وتم الاعتماد على بعض المقاييس العالمية لقياس ابعاد متغيرات البحث والتي جرى تكيفها وبما تتسجم مع البيئة العراقية أولاً واتجاهات البحث ثانياً. فقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور: عرض الاول منها ابعاد رأس المال النفسي، اذ تم الاعتماد على مقياس (Luthans, et al.,2007) للفقرات من (1-24) بواقع (6) فقرات لكل بعد . اما المحور الثاني فقد خصص لقياس ابعاد روحانية مكان العمل، حيث تم الاعتماد على المقياس المعتمد بدراسة كل من (Singh & Malhotra,2017) والمعتمدة على مقياس (Milliman et al.,2003) للفقرات من (25-42) بواقع (6) فقرات لكل بعد. في حين تضمن المحور الثالث ابعاد السلوك الريادي فقد تم الاعتماد على مقياس (Jelenc & Pisapia, 2015) للفقرات من (43-57) بواقع (5) فقرات لكل بعد.

سابعا: الوسائل الإحصائية المستخدمة

استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية والبرامج الجاهزة لغرض تحليل بيانات في البحث الحالي وكالاتي : استخدم معامل الفا كرونباخ (Cronbach's α)، للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة من خلال برنامج SPSS.V.21، وتم إجراء التحليل العملي التوكيدي للتأكد من وجود البناء النظري للمتغيرات، والتحقق من صدق أداة القياس (صدق البناء) من خلال برنامج AMOS.V.21، اما الإحصاءات الوصفية فقد تم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتشخيص مستوى اهتمام العينة بمتغيرات وابعاد البحث باستعمال برنامج SPSS.V.21. كما وتم اختبار علاقات الارتباط لتحديد مستوى الارتباط بين متغيرات البحث وبواسطة برنامج SPSS.V.21. اما تحليل فرضيات التأثير فتم اجراءها من خلال أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية Structural Equation Modeling لتحديد الدور الوسيط من خلال برنامج AMOS.V.21. وللتحقق من معنوية الافتراضات الخاصة بالدور الوسيط تم اجراء اختبار (Sobel).

ثامنا : صدق وثبات الاستبانة

صدق المحتوى والمعروف أيضاً بالصدق الظاهري Face Validity، هذا النوع من الصدق عادةً ما يتم فحصه من خلال التحليل العقلاني لمحتوى الاختبار، ويعتمد على الأحكام الذاتية والفردية، الناتجة عن التغذية المرتدة من الخبراء المحكمين أو من خلال اختبارات ما قبل الاختبار النهائي على مجموعة مصغرة تمثل جزءاً من عينة البحث الكلية (Bryman & Bell, 2011:165). وقد تم إجراء صدق المحتوى أو الصدق الظاهري في البحث الحالي، من خلال الاساتذة الخبراء المحكمين في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية، اذ تم تقديم مجموعة من الملاحظات من قبلهم حول فقرات المقياس، وبما يساهم في تحسين مقياس البحث قبل التوزيع النهائي . اما بخصوص الثبات Reliability ويستخدم معامل الفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وابعاده، ومتغيراته والمقياس ككل (DeVaus, 2002:96) فان معامل الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha) لجميع الفقرات تتراوح ما بين (0.73-0.88) وهي اكبر من (0.70)، اذ كما اشار (Hair et al., 2010) اذا كان (Cronbach's Alpha) اعلى من (0.70) او مساوية فانها تعتبر جيدة حيث تمتع بتقييم جيد عالي، وهذه النتائج تشير الى ان مقياس البحث (الاستبانة) تمتع بمستوى ثبات عالي، وهذا دليل على مدى الاتساق الداخلي له، وصدق فقراته في قياس الغرض المراد قياسه، ودليل على مدى إمكانية تكرار المقياس وإعطاء نفس النتائج، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية الأخرى بناءً على هذه النتائج.



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

تاسعا : الدراسات السابقة ومجالات الاستفادة منها

يعرض الجدول (1) عدد من الدراسات التي اجريت في مجال متغيرات البحث وكما موضحة ادناه :

جدول (1) ملخص بعض الجهود المعرفية حول متغيرات البحث

1- عنوان الدراسة:	رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل - دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة
الباحث والسنة:	العابدي ، والعبادي ، 2013
هدف الدراسة:	التعرف على دور رأس المال النفسي في روحية مكان العمل لعينة من الكادر التدريسي في عدد من الكليات في جامعة الكوفة.
قيمة / اصالة الدراسة	اسهمت في تقديم الاساليب والمداخل التي تساعد العاملين في تعزيز وتشجيع بيئة العمل على تحسين مستوى الثقة وإرساء دعائم التعاون والروحوية من اجل تحقيق أهداف المنظمة.
منهج الدراسة واداتها:	استخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات لعينة البحث المتمثلة باعضاء الهيئة التدريسية في اربعة كليات من جامعة الكوفة بلغت (200) عضو هيئة تدريسية ، واستعين بعدد من الوسائل الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ونمذجة المعادلة الهيكلية .
نتائج الدراسة:	وجود تأثير ايجابي بين رأس المال النفسي وروحانية مكان العمل، أي وجود تأثير لإدراك الأفراد العاملين في الكليات لمكونات رأس المال النفسي وانعكاس ذلك التأثير في تعزيز روحانية مكان العمل
مدى الافادة	بلورة وإعداد مدخل ومنهجية البحث ، وكيفية تناولها لمتغيرات البحث
2- عنوان الدراسة:	Examining the Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Intention: An Exploratory Study
الباحث والسنة:	اختبار العلاقة بين رأسمال النفسي والنوايا الريادية: دراسة استكشافية Contreras et al., 2017
هدف الدراسة:	التعرف على علاقة رأس المال النفسي بالنوايا الريادية للطلبة .
قيمة / اصالة الدراسة	وتمثلت قيمة الدراسة وأصالتها في تحديد دور رأس المال النفسي في نوايا الريادة للطلبة ، والذي يمكن تضمينه في نظام التعليم ، وذلك بسبب أن رأس المال النفسي يعتبر قدرة يمكن تطويرها.
منهج الدراسة واداتها:	جرى جمع بيانات الدراسة من خلال استمارة الاستبيان التي وزعت (109) طالب من طلبة السنة الاخيرة في دراسات الاعمال في عينة من الجامعات الامريكية وتم استعمال العديد من الوسائل الإحصائية في تحليل كإحصائيات الوصفية وتحليل الانحدار.
نتائج الدراسة:	العلاقة الايجابية بين رأس المال النفسي والريادية على المستوى الكلي وعلى مستوى الإبعاد.
مدى الافادة	تعزيز التوجهات البحثية في التعرف على المنهج البحثي والأدوات البحثية المستخدمة والنتائج التي توصلت اليها فضلا عن التعرف على الأبعاد التي تمثل كل متغير من متغيرات البحث للإفادة منها في بناء أنموذج البحث .
3- عنوان الدراسة:	The Mediating Role of Spirituality between Psychological Empowerment and Entrepreneurial Behaviors
الباحث والسنة:	الدور الوسيط للروحانية بين التمكين النفسي والسلوك الريادي Ahmadi et al., 2013
هدف الدراسة:	اكتشاف الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الريادي
قيمة / اصالة الدراسة	ألقت الضوء على مدى إدراك وأهمية التمكين النفسي في بيئة العمل من حيث التأثير الكبير على الكفاءة الإدارية والتنظيمية ، إلى جانب ذلك تحديد الدور الذي يلعبه السلوك الريادي من قبل الأفراد في خلق ميزة تنافسية وهذا يمكن تحقيقه من خلال تبني الروحانية في بيئة العمل .
منهج الدراسة واداتها:	تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل ومعالجة البيانات واعتماد الإستبانة كأداة للقياس شملت (148)موظف يعملون في المنظمات الصناعية الصغيرة في طهران وموزعة على (7) ولايات اذ تم توزيع العينة توزيعا عشوائيا على عينة البحث.
نتائج الدراسة:	وجود علاقة ايجابية بين جميع الإبعاد ، كما وتوصلت النتائج الى الدور الوسيط لروحانية مكان العمل بين التمكين النفسي والسلوك الريادي وبتوسط جزئي .
مدى الافادة	أفادت اطلاع الباحث بالإمام بالوسائل الإحصائية الأكثر ملائمة لتحليل بيانات البحث الحالي وبشكل خاص استخدام معادلة النمذجة الهيكلية عبر المتغير الوسيط، فضلا عن في التعرف على النتائج التي توصلت إليها، مما سهل الطريق أمام الباحث في تحديد الجوانب التي تناولتها تلك الدراسات

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات المشار إليها



المبحث الثاني / الجانب النظري للبحث

أولاً: التأصيل الفكري لرأس المال النفسي

1- مفهوم رأس المال النفسي

إن القاعدة المعرفية لنشوء الجذور الفكرية لموضوع رأس المال النفسي (psychological capital) انبثقت من دراسات (Maslow) في فصل "علم النفس الإيجابي" في كتابه "الدافعية والشخصية" عام (1954) (Wright, 2003:437). ومن الجدير بالذكر تتفق أغلب الدراسات على ان مفهوم رأس المال النفسي ولد من رحم نظريات ودراسات علم الاقتصاد وعلم الاجتماع وعلم النفس بشكل خاص. وبهذا الصدد إن أول استعمال ظاهري لهذا المصطلح برز من خلال ما قدمه العالم الاقتصادي (Goldsmith, 1997) عندما أكد "ان إنتاجية الفرد تتأثر بصفاته الشخصية وقد تعكس هذه الصفات احترام الذات على سبيل المثال والتي تسيطر على دوافع الشخص وموقفه العام تجاه العمل" (Huimei & Xuan,2011:662) ومن ناقدة القول فقد تبلور مفهوم رأس المال النفسي بشكل أكثر وضوحاً على يد العالم النفسي (Seligman) في كتابه "السعادة الحقيقية" "Authentic Happiness" عام (2002) مستندا بذلك على وجهات نظر علم النفس الإيجابي والتي تجسدت في الحقل النفسي كالأعراض العقلية والاضطرابات النفسية اي التحول من التركيز شبة المنفرد على المشاعر السلبية الى المشاعر الايجابية المتمثلة بالامل والتفاؤل، كما سعى من خلال دراساته إلى التركيز على نقاط القوة ورفع الروح المعنوية للأفراد بدلا من التركيز على نقاط ضعفهم (Luthans et al.,2004:46). وانطلاقاً من حركة علم النفس الإيجابي التي بدأها العالم النفسي (Seligman) أدت إلى اتباع مدخل جديد تجاه الإدارة والممارسات ذات الصلة بالعمل - السلوك التنظيمي الإيجابي وقد اعتمد هذا الأسلوب العملي الجديد من قبل (Fred Luthans) الذي دمج علم النفس الإيجابي مع الاتجاهات التنظيمية (السلوك التنظيمي الإيجابي) (Stoykova,2013:7). ويساند هذا الطرح كل من (Sihag& Sarikwal,2014:127) إذ أكد أن مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة التي برزت في مجال إدارة الأعمال وبشكل خاص في حقل السلوك التنظيمي الإيجابي والذي يركز بدوره على دراسة المتغيرات النفسية الايجابية التي تسهم في تحسين الأداء التنظيمي. وعليه فقد توجهت العديد من الدراسات والبحوث في نهاية القرن العشرين وحتى وقتنا الحالي لإرساء القاعدة المفاهيمية والفكرية لمفهوم رأس المال النفسي في مكان العمل، وذلك بوصفه أحد أبرز المرتكزات الرئيسية لنجاح منظمات الأعمال فأساس هذا المصطلح يتمثل بالحالة النفسية الايجابية للأفراد التي تنعكس على مستوى أدائهم في العمل (Rego et al.,2016:132).

فقد وردت العديد من التعاريف التي تناولت المفهوم الأساسي لرأس المال النفسي إذ عرف كل من (Luthans et al, 2007 a:550), رأس المال النفسي من حيث التركيز على الظروف والمواقف التي تواجه الفرد بأنه "مدى تقييم الفرد للظروف والمواقف التي تواجهه بشكل ايجابي وإدراكه لمسارات النجاح من خلال الجهود المبذولة في العمل". وفي ذات السياق، فقد عرفه كل من (Caza, et al, 2010 :54) بأنه "ميول الفرد الايجابية بالتوجه نحو الهدف وإدراك ومواجهة المعوقات التي تحد من الوصول للهدف من خلال تبني المكونات الأربعة المتمثلة بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والامل والمرونة". في حين عرفه كل من (Alee & Mostaghimi,2015:191) بأنه "مجموعة من العوامل النفسية الايجابية التي يمتلكها الفرد ذات التأثير الايجابي على أدائهم والمتمثلة بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والامل، والمرونة". وعموماً وفي ضوء وجهات النظر والآراء المختلفة، حدد الباحث تعريفاً إجرائياً لرأس المال النفسي تمثل "بالصفات النفسية الايجابية التي يمتلكها الفرد ذات التأثير الايجابي على تحقيق الهدف المطلوب، والتي يمكن تنميتها وتطويرها من خلال التدريب والاستثمار الفاعل من قبل المنظمة".



2- أهمية رأس المال النفسي

أحدث التطور التكنولوجي السريع في العقود الأخيرة ثورة عظيمة في جميع جوانب الحياة البشرية والأنشطة الرامية إلى اقتصاد قائم على المعرفة وتغيير نموذجي يحكم الاقتصاد الصناعي ويستند هذا الاقتصاد إلى الموجودات غير الملموسة ورأس المال الفكري إذ يعد رأس المال الفكري ورأس المال النفسي بشكل خاص ميزة تنافسية في وقتنا الحالي (Mahmudi&Kalantari,2017:1). ويساند هذا الطرح كل من (Kutanis& Oruç;2015:1) إذ يؤكد على أن رأس المال النفسي يعد احد الموارد التنافسية المستدامة التي لا يمكن تقليدها لكونه يرتبط بالخصائص النفسية الكامنة للفرد والتي تنعكس على سلوكياته. وأضاف (Yildiz,2017:34) أن لرأس المال النفسي تأثير إيجابي على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة إذ أن المتوقع أن تؤدي التأثيرات الإيجابية لرأس المال النفسي إلى خفض التكاليف وتخفيف التأثيرات السلبية في المنظمة. ويبيد في هذا الصدد كل من (Tosten & Toprak,2017:2) رأياً مميزاً مفاده أن رأس المال النفسي من الموارد التي تتجاوز رأس المال البشري "ماذا تعرف" اي (خبرة و قدرات) ورأس المال الاجتماعي "من تعرف" اي (العلاقات، الشبكات) كونه يتعامل مع "من أنت و" ما يمكن أن تصبح في المستقبل القريب" ويعتمد ذلك على ما يمتلكه الفرد من الموارد النفسية (مكونات رأس المال النفسي الإيجابي) التي تسهم في تعزيز نجاح الفرد في مكان العمل، فضلا عن ما يمكن توفيره من الوسائل والإمكانات الكفيلة بتطويرها وتعزيزها في مكان العمل. ومن ناحية أخرى يعزو بعض الكتاب أسباب الاهتمام برأس المال النفسي إلى العديد من التأثيرات التنظيمية التي تسهم في نجاح منظمات الأعمال وكما أشار إليها (Alee& Mostaghimi,2015:193) والتمثلة بالالتزام التنظيمي الرضا الوظيفي، الحد من التغيب عن العمل، تحسين الأداء التنظيمي، وزيادة الإيرادات وخلق ميزة تنافسية للمنظمة، خلق منظمات كفوءة يصبح من الصعب منافستها من قبل المنظمات المنافسة لها. ولعل ما يذكر في هذا الصدد أكد كل من (CEROVIĆ KVASIĆ,2016:49) أصبحت المنظمات لا تستطيع النجاح دون استثمارها وإدارتها بشكل جيد لرأس المال النفسي لكونه يتصف بمتغير متعدد الأبعاد يتألف من الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة فهذه السمات النفسية الإيجابية للعاملين لها تأثير كبير على المتغيرات التنظيمية، فقد اكدت دراسة (Luthans et al., 2007) أن تبني واستثمار رأس المال النفسي في المنظمات اسهم في تحسين الأداء بنسبة لا تقل عن 10% وهذا ما يعزز النتائج الإيجابية لصالح الفرد والمنظمة. ومما تقدم آنفا يستخلص الباحث أن لرأس المال النفسي أهمية كبيرة في نجاح المنظمات ودعمها في تحقيق الأهداف التي تسعى لها، فهو يعد مدخلا ايجابيا تساعد المنظمات على تحقيق التوجه الريادي والتألق والتفوق التنظيمي.

2- إبعاد رأس المال النفسي

اجمعت اغلب الدراسات والبحوث في مجال السلوك التنظيمي على ان الابعاد التي تم تحديدها من قبل (Luthans, et al.,2007:3) والتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية، الامل ، التفاؤل، المرونة) هي الابعاد الأساسية لرأس المال النفسي، والتي تم اختبارها في بيئات ومنظمات مختلفة وأثبتت مصداقيتها كدراسة (Sarwar, Yildiz,2017:35) وفيما يلي توضيح لكل بعد من هذه الابعاد التي تم اعتمادها في البحث الحالي: (أولاً): الكفاءة الذاتية Self efficacy: تعود أصول مفهوم الكفاءة الذاتية الى نظرية الادراك الاجتماعي لـ (Bandura's, 1986) ومفادها ان الفرد يكتسب الخبرة والتعلم من خلال الملاحظة لسلوك الآخرين ضمن سياق العلاقات الاجتماعية والتعامل مع الآخرين (Yim et al, 2017 :7). فقد وصف : Lathans , 2008 (201) الكفاءة الذاتية بأنها " ثقة الفرد بقدراته على تحريك الدافع أو الموارد المعرفية والإدراكية أو مسارات العمل اللازمة لانجاز مهام معينة في وقت محدد". ويعزز القول السابق (Gu,2016: 22) من خلال تفسيره للكفاءة الذاتية "بمدى قدرة الفرد على تحمل المهام الصعبة وبذل الجهود اللازمة لضمان النجاح". وأضاف (Contreras et al., 2017: 81) الى ان الكفاءة الذاتية يمكن وصفها بأنها "شكل من أشكال التقييم الذاتي".

يتضح للبحث الحالي مما سبق، ان بعد الكفاءة الذاتية يتمثل بالقدرة المدركة للفرد بتحقيق الهدف المطلوب نتيجة لما يمتلكه من امكانيات عقلية وجسدية واجتماعية تمكنه من ضمان النجاح بالعمل.



(ثانياً): التفاؤل **Optimism** : البعد الثاني المهم والضروري لرأس المال النفسي هو التفاؤل إذ تستند الخلفية النظرية للتفاؤل كسلوك تنظيمي إيجابي على دراسات علم النفس الإيجابي للباحث (Martin) Seligman's فقد اشار الى ان التفاؤل هو نمط تفسيري يعزو فيه الأفراد الأحداث الإيجابية إلى أوضاع دائمة وعامة والأحداث السلبية إلى حالات مؤقتة ومحددة (Luthans et al.,2007:549).

فقد عرف كل من (Luthans et al., 2008: 222) التفاؤل بأنه "الخاصية الإيجابية التي يمتلكها الفرد لمواجهة المستقبل، إذ يفسر الأفراد المتفائلون الأحداث الحالية والمستقبلية بطريقة إيجابية". كما وافق مع هذا الطرح (McGee,2011:11) إذ اشار الى ان التفاؤل يتمثل "بالنظرة الإيجابية نحو المستقبل من حيث توقعات النتائج الإيجابية بشكل أكثر تكراراً من النتائج السلبية". في حين عرفه كل من (Kutanis & Oruç,2015:3) على أنه "تفسير إيجابي للأحداث المتوقعة والمشاعر الإيجابية التي ترتبط بمدى التوجه نحو الأهداف التي تحفز جوانب الرفاه الذاتي والسعادة للفرد". ومما تقدم يمكن ان نستخلص ان المضامين الفكرية للتفاؤل تتعلق " بالتوقعات الذاتية الإيجابية للفرد نحو الأحداث الآتية والمستقبلية التي تولد لديه القدرة على مواجهة المشاكل والأحداث السلبية".

(ثالثاً): الأمل **Hope** : إن أول استعمال ظاهري لهذا المصطلح برز في الخمسينات من القرن العشرين في الدراسات النفسية والطبية النفسية عندما قام اطباء وعلماء النفس بدراسة موضوع الأمل وفق دراستهم المعنونة (التعريف العام بالتوقعات الإيجابية لتحقيق الهدف) ثم تبلور مفهوم الأمل بشكل أكثر وضوحاً في السبعينات من القرن العشرين وعلى يد (Snyder) إذ يعد هو أول من أشار الى المصطلح من خلال صياغته للمبادئ الأساسية لنظرية الأمل (Kibby,2015:149). فهو بعد مهم من ابعاد رأس المال النفسي ويستخدم عادة في حياتنا اليومية إذ يلاحظ أن له علاقة بالصحة البدنية والعقلية والأداء الرياضي والأداء الأكاديمي والقدرة على التعامل مع المتاعب والمصاعب التي يمر بها الانسان (Sarwar, 2017: 3). لقد عرف كل من (Rand & Cheavens, 2009:323) الأمل بأنه "القدرة التي يمتلكها الفرد وتمنحه الدافعية ليجاد الوسائل والطرق نحو تحقيق الأهداف المرغوبة". في حين عرف كل من (Luthans et al.,2008:223) الأمل بأنه "مثابرة الأفراد العاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية من خلال استخدام الطرق والوسائل الممكنة ، فضلاً عن قدرتهم على إعادة توجيه السبل والمسارات الممكنة لتحقيق الأهداف". وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن القول بان الأمل يشير الى "حالة إيجابية تتبلور بقوة الإرادة والسعي نحو تحقيق الهدف المرغوب فضلاً عن إعادة توجيه المسارات ان تطلب الأمر ذلك بغية الوصول للهدف".

(رابعاً): المرونة **Resiliency**: يعد مفهوم المرونة من المفاهيم الأساسية التي لاقت اهتماماً كبيراً في علم النفس الإيجابي، إذ يشير بعد المرونة الى أنها قدرة فطرية يمتلكها الفرد قابلة للتطوير والنمو والاستمرار رغم كل المعوقات (Brooks & Goldstein, 2003:2). في حين عرفت (Davidson et al,2005:43) على أنها شعور داخلي كامن يولد القدرة على التكيف لمواجهة الضغوط والصعاب والمعوقات. وفي ذات السياق فقد عرف كل من (Luthans et al,2008:223) المرونة "بأنها القدرة على مواجهة الصعوبات والمعوقات والرد عليها بشكل عقلائي". ويساند الطرح السابق كل من (Kashdan & Rottenberg,2010:p4) إذ عرفا المرونة بأنها "القدرة على مواجهة الصعوبات من خلال عدد من المقومات المتمثلة بالتنظيم الذاتي والوعي العاطفي والروحانية والتعاطف". يتضح مما سبق، أن بعد المرونة يتمثل بكونه "عملية ديناميكية وليست صفة ثابتة تمكن الأفراد من التكيف مع المعوقات والصعوبات والقدرة في العودة للحالة الطبيعية في حال التعرض للمشكلات".



ثانيا: التاصيل الفكري لروحانية مكان العمل

1- مفهوم روحانية مكان العمل

قبل الخوض في مفهوم وتعريف روحانية مكان العمل يجب الإشارة إلى أن كلمة " spirituality " هي كلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية (Spiritus) والتي تعني "التنفس هو الحياة"، اي تقييم الجوانب غير المادية أو المتسامية للحياة فهي لا تشير بالضرورة إلى المذاهب الدينية إذ يمكن أن تمثل فلسفة أو قيم أو معنى الحياة وإدراك الوجود، فالدين يركز على الأشياء المقدسة بينما الروحية تركز على السمو الذاتي والوعي الذاتي والهدف في الحياة والضمير (Sheng & Chen,2012:46). إن مصطلح روحانية مكان العمل (Workplace spirituality) والذي يرمز له اختصاراً (WS) قد تم تناوله منذ مدة طويلة من الزمن، إذ إن أصل مفهوم روحانية مكان العمل قد يقتفي تَبَعُهُ طبقاً لأفكار ماكس فيبر عام (1976/1905) الذي ركز على أخلاقيات العمل والمعتقدات والقيم الدينية (McGhee & Grant,2017:4) في حين أسهمت حركة العلاقات الإنسانية المبكرة وبرز روادها (ماري باركر فوليت و ابراهام ماسلو) في تجسد التعبير عن روحانية مكان العمل من خلال التركيز على ضرورة فهم دوافع العاملين واحتياجاتهم وتحديد الهدف او المعنى لعملهم وخصائص البيئة المحيطة بهم بهدف تحقيق الرضا الذاتي والسعادة وتحقيق الذات (Charoensukmongkol et al., 2013: 4). وامتدت الدراسات الإدارية والسلوكية في إرساء القاعدة المفاهيمية والفكرية لهذا الموضوع فقد أسهم بيتر دراكر من خلال كتابه "ممارسة الإدارة" عام (1954) في تجسد التعبير عن هذا الموضوع فقد ذكر أن "ان الروحانية هي المحفزة للفرد"، أي ان الفرد يبذل قصارى جهده وتفانيه في العمل عندما يشعر بتحقيق الرضا الذاتي (PRADHAN et al.,2017:44). لقد تبلور الموضوع بشكل أكثر وضوحاً في أوائل التسعينات من القرن العشرين ومنذ ذلك الحين فإن سيل متواصل من البحوث ظهرت لفهم هذه الظاهرة في قضايا العمل من قبل الباحثين والممارسين الإداريين فالروحانية، والممارسات الروحية، والقيم الروحية كانت سابقاً غائبة بشكل ملحوظ كمتغيرات اساسية في البحوث التنظيمية، الا انها اصبحت الان من المتغيرات الأكثر قوة وذات الصلة بالفاعلية الشخصية وفرق العمل والتنظيمية ومع ذلك فإن الموضوع لا يزال موضوعاً غير منفتح عليه وقابل للنقاش وذلك لغياب تعريف موحد أو تعريف يلقي موافقة غالبية الباحثين فمنهم من ينظر إليه على انه مفهوم صعب ومحير وغير قابل للتنبؤ لاختلاف التخصصات والمنظورات والأدبيات التي تناولته (Beheshtifa & Zare,2013:248). وهذا ما أكده (Kumara & Kumara,2014:1) بعرض ثلاثة اتجاهات لتفسير روحانية مكان العمل، ركز الاتجاه الأول على ان الروحانية هي مفهوم ذاتي ينبثق من الجوانب الداخلية للفرد (أي منظور الحياة الباطنة)، إما الاتجاه الثاني فركز بشكل خاص على الجانب الأخلاقي والمسؤولية الأخلاقية للفرد تجاه الآخرين أي (منظور الانتماء للمجتمع)، ويشخص الاتجاه الثالث روحانية مكان العمل باعتبارها الركيزة في تحديد معنى او مغزى ما يقدمه او ما يؤديه او ايجاد المعنى او الغرض من حياته في منظمة ما، أي (منظور العمل الهادف). وفي نفس السياق أوضح كل من (McGhee & Grant,2017:4) الفرق بين الروحانية الفردية والتنظيمية، فعلى المستوى الفردي ركزت البحوث على التجارب الروحية داخل الذات أي تفترض أن الروحانية للفرد تؤثر على السلوك وكذلك على كيفية تفسير الفرد واستجابته لمكان العمل، ووفق هذا المستوى كثيراً ما يفضل الباحثون الطرق التي يمكن أن تعزز بها الممارسات التنظيمية الخبرات الروحية للعاملين. اما على المستوى التنظيمي فيتم تحليل الروحانية بطريقة مماثلة للثقافة التنظيمية، أي ان الثقافة الروحية تنبع من الأفراد داخل تلك الثقافة التنظيمية، وإن رسالة المنظمة ورويتها وسياساتها وإجراءاتها هي التي تعكس ذلك، ومن المتوقع أن يكون الفرد روحياً في مكان عمله دون أن تكون منظمته على هذا الشكل ولكن من غير المعقول أن تكون ثقافة المنظمة روحية دون الأفراد الروحانيين العاملين فيها. ولعل ما يذكر في هذا الصدد فقد وصف (Zafar,2010:105) ان الروحانية تمثل "المبدأ الحيوي أو القوة المتحركة داخل الكائنات الحية".



وهكذا فإن الروحانية تتحدث عن معنى أو أهمية شيء، فالروحانية في العمل تنطوي على مساعدة العاملين في فهم معنى لعملهم من خلال معالجة المسائل الأساسية مثل: من نحن كفريق عمل أو قسم أو منظمة؟ وهل عملنا مهم؟ وما هو هدفنا الأكبر؟ وما هي قيمنا ومبادئنا الأخلاقية؟ (رحيمة، والشياخي، 2017: 80) وعليه فقد وردت العديد من التعاريف التي تناولت المفهوم الأساسي لروحانية مكان العمل إذ عرفها كل من (Grzeda & Assogbavi, 2011) على "إنها السلوكيات الإدارية المنبثقة من القيم الروحية والمعتقدات بغض النظر عن مصدرها وخلق الموائمة والترابط بين السلوك والمعاني الروحية الشخصية المدركة وتقديرها بشكل فعال من قبل المدير (Singh & Malhotra, 2017: 864) " نجد ان هذا التعريف ركز على الجانب السلوكي للفرد المنبثق من القيم الروحية التي يتحلى بها. أما (Lane-Maher, 2004) فينظر من منظور مختلف إلى روحانية مكان العمل باعتبارها "الرغبة في القيام بعمل هادف يخدم الآخرين والذي يحدث ضمن إطار الجماعة وذلك بالتركيز على الذات الداخلية للفرد وتطويرها وتمييزها بالممارسات الروحية (PRADHAN et al., 2017: 44) " نجد ان هذا التعريف ركز على الترابط والانتماء للجماعة في مكان العمل. ومن جانب آخر فقد عرفها (Mehran, 2017: 220) بانها "إطار من القيم التنظيمية الراسخة في ثقافة المنظمة التي تعزز خبرة العاملين في المنظمة من خلال العمل بسمو ورقي وبناء العلاقات الاجتماعية القوية مع زملاء العمل وعملهم" نجد ان هذا التعريف ركز على الثقافة التنظيمية. ومن خلال ما تقدم، يحرص الباحث هنا على تقديم تعريفاً يخدم الغرض الأساسي للبحث فروحانية مكان العمل هي : " تلك الممارسات والقيم السامية والضمير الحي التي يتحلى بها الموظفين والمتمثلة بالصدق والنزاهة والعمل الجيد والترابط وبناء العلاقات الاجتماعية في مكان العمل وبما يعزز ترسيخ المواءمة بين المعتقدات والقيم الشخصية مع المعتقدات وقيم المنظمة".

2- أهمية روحانية مكان العمل

اكتسب موضوع روحانية مكان العمل اهتمام كبير خلال السنوات العشرة الحديثة ضمن نطاق أديبات السلوك التنظيمي والموارد البشرية، والأخلاقيات، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات والموضوعات ذات الصلة، فقد ازدادت عدد الدراسات التي تتناول هذا الموضوع في المجلات العالمية الرصينة والمنشورة في قاعدة بيانات سكوبس وسكيلو إلى (551) دراسة في عام (2016)، إذ ان المنشور الأول لهذا الموضوع قد بدأ عام (1986) ومنذ ذلك الحين فان سيل متواصل من البحوث توجه نحو توسيع القاعدة الفكرية لهذا الموضوع وإيجاد الأداة المناسبة لقياسه (Tecchio et al., 2016: 590). وتأكيداً لأهميته أشار كل من (McGhee & Grant, 2017: 4) ان أهمية روحانية مكان العمل تكمن في قدرتها على خلق وعي داخلي للأفراد للتعرف على أدوار العمل الداخلية والخارجية التي تلعب دوراً مهماً في تحقيق الفاعلية التنظيمية. وفي هذا الصدد أكد (Mehran, 2017: 219) ان تشجيع الروحانية في مكان العمل يؤدي إلى البصيرة وتوسيع حدود وعي العاملين بما وراء المستوى المعتاد من ادانهم، وهذا بدوره يؤدي إلى الإبداع في العمل إذ عندما تتاح للعاملين فرصة استخدام قيمهم الروحية أثناء أداء مهامهم فإنهم سيصبحون أكثر إبداعاً وهذا يؤدي بهم إلى أن يكونوا سعداء، فضلاً عن زيادة الرضا لعملهم. واتفق مع هذا الطرح كل من (Zare, 2013: 249) & Beheshtifar) إلى أن المنظمات التي تتبنى مفهوم روحانية مكان العمل تؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى الفرد العامل كزيادة الرضا والالتزام الوظيفي والرفاهية وانخفاض دوران العمل وهذا يعكس على زيادة الأداء التنظيمي وتؤدي بالحصلة النهائية إلى تحقيق التفوق التنظيمي. وفي هذا الصدد توصل كل من (Garg, 2017: 2) إلى إن لروحانية مكان العمل نتائج عديدة سواء على المستوى الفردي أو على مستوى الجماعة أو مستوى المنظمة، فعلى المستوى الفردي فإن الروحانية في مكان العمل تؤدي إلى رفع الروح المعنوية والنفسية للعاملين أي تعزيز الحالة الذاتية للعامل من خلال زيادة الثقة بالنفس وتعزيز الشعور بالذات لتنعكس على نتائجه الإيجابية في العمل، في حين على مستوى الجماعة (الانتماء للجماعة) تدعو الروحانية في مكان العمل إلى زيادة تعظيم الأرباح مع الوفاء بالالتزام الأخلاقي والخدمة الاجتماعية والأنشطة الخيرية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، أما على المستوى التنظيمي فالمنظمات التي تهتم بالروحانية في مكان العمل تحقق ربحية وإنتاجية أكبر على المدى الطويل وستكون فرصتها أكبر في النجاح والبقاء مقارنة بالمنظمات الأخرى.



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

ولعل ما يذكر في هذا الصدد، أوضح (Mumtaz, 2017:718) أن الروحانية هي حاجة لكل فرد وتلعب دوراً حيوياً في التأثير على أدائهم فعندما يشعر العاملون بأن المنظمات تعمل على توفير الحاجات الروحية أي (الذات الباطنية) فالأفراد لديهم احتياجات روحية داخلية بالإضافة إلى الاحتياجات الأخرى (المادية والمعرفية والعاطفية) هذا سينعكس على مستوى التزامهم العالي بالعمل، فضلاً عن أن الروحانية في مكان العمل هي واحدة من الطرق التي تساعد على تعزيز جو الثقة بالمنظمة والحد من عنصر الخوف في المنظمات وهذا ينعكس على تحقيق الاستقرار الوظيفي وانخفاض دوران العمل. وأضاف (Mehran, 2017:220) بأن الروحانية في مكان العمل تشمل الافتراض القائل بأن كل شخص لديه دوافعه ورغباته الخاصة فهو يميل إلى الانخراط والاستغراق في الأنشطة التي تعطي معنى أكبر لحياته وحياته الآخرين.

3- أبعاد روحانية مكان العمل

كثرت الجهود والإسهامات العلمية للباحثين في مجال تشخيص أبعاد روحانية مكان العمل ضمن سياق الدراسات الميدانية (التجريبية)، وقد اعتمد البحث الحالي على الأبعاد التي تبنتها دراسة كل من (Singh & Malhotra, 2017) والمعتمدة على دراسة (Milliman et al., 2003) وذلك لسببين هما أن الأبعاد التي قدمتها هذه الدراسات تعكس الأبعاد المشتركة لروحانية مكان العمل بين مختلف أنواع الدراسات السابقة هذا من جانب، ومن جانب آخر أن هذه الأبعاد تعكس دراسة روحانية مكان العمل على ثلاثة مستويات (الفردية والجماعية والتنظيمية) وهذا سيوفر إطاراً تحليلياً شاملاً لهذا المتغير، وفيما يلي توضيح لمضامين هذه الأبعاد: (أولاً): **معنى العمل Meaningful work**: المعنى (Meaning) هو مفهوم مهم جداً فهو مرتبط بوجود الفرد (إيجابياً أو سلبياً) ويشمل مكان العمل باعتباره أمراً لا مفر منه من وجود الفرد (2: et al., 2014). وقد نشأ معنى العمل (أي العمل الهادف) كمفهوم من المبادئ الفلسفية المرتبطة بمعنى الحياة، كالشعور بالغرض من الوجود العام للفرد مما يخلق شعوراً بالانسجام والكمال في بينته المهنية (Hoole & Bonnema, 2015:3). ويعد هذا البعد من الجوانب الأساسية للروحانية في العمل، فهو ينطوي على الشعور العميق بالمعنى والغرض من عمل الفرد إذ يتمثل بكيفية تفاعل الأفراد العاملين مع عملهم اليومي على المستوى الفردي، إذ إن توفير إحساس أعمق بالمعنى والغرض من العمل بالنسبة للعاملين يعد أمر ضروري جداً وهذا يمكنهم من أداء أفضل وإنتاجية عالية في عملهم. (Oyelakin & Agu, 2017:77). وأوضح كل من (Blanca & Ramona, 2017:47) أن أغلب البحوث المتعلقة بدوافع العمل أكدت على أن الأفراد الذين يشعرون بأن عملهم ذو أهمية وقيمة لوجودهم ينعكس ذلك على استقرارهم الوظيفي وتحقيق الرضا والرفاهية الأكبر في مكان العمل. ووصف (PRADHAN, 2017:47) معنى العمل بأنه "القوة الدافعة وراء السعي لتحقيق معنى أكبر في الحياة، فهو البحث عن إجابات لأسئلة أساسية مثل (ما هو الغرض من العمل) أي أنه يمثل الجزء الأكبر من الوجود في الحياة". وتأسيساً على ما تقدم، نجد أن بعد معنى العمل يتمثل بمستوى إدراك الفرد العامل بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به والقوى الدافعة لوجوده في الحياة من حيث تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف الآخرين.

(ثانياً): **الشعور بالانتماء للجماعة Sens of community**: البعد الثاني لروحانية مكان العمل ينطوي على وجود علاقات اللفة والتعاون وتكوين الروابط والعلاقات مع الآخرين والتي تم التعبير عنها على أنها الشعور والإحساس والانتماء للجماعة، وهذا البعد يحدث على مستوى الجماعة من السلوك البشري والمتمثل بالتفاعل بين زملاء العمل. وأن هذا المستوى من الروحانية ينطوي على العلاقات العقلية والعاطفية والروحية بين العاملين في فرق أو مجموعات العمل (43: Milliman et al., 2003). وعرف كل من (Singh & Malhotra, 2017: 865) الشعور بالانتماء للجماعة بأنها "العلاقات الشخصية والروابط القوية بين الأفراد، التي تتسم بالألفة والتفاعل والقائمة على الثقة والدعم والاتصال بين العاملين الذين يدعمون بعضهم البعض ويعملون كأسرة واحدة". وتأسيساً على ما تقدم، نجد أن بعد الشعور بالانتماء للجماعة يتمثل بالعلاقات التعاونية المتبادلة وقوة الترابط بين الأفراد أو الجماعات والقائمة على الثقة والتفاهم المتبادل والقيم والسلوكيات المشتركة في المنظمة.



(ثالثاً): **المواءمة بين قيم الفرد والمنظمة Alignment between the individual and organization values** البعد الثالث من الروحانية في مكان العمل يتمثل بشعور الأفراد بالمواءمة بين قيمهم الشخصية ورسالة وأهداف منظماتهم. ويشمل هذا البعد من الروحانية في مكان العمل تفاعل العاملين مع الهدف التنظيمي الكلي الذي تسعى المنظمة لتحقيقه (Milliman et al.,2003: 43). وقد أوضح كل من (Beheshtifar & Zare,2013:250) بان المواءمة بين قيم الفرد والمنظمة تتمثل بالتطابق بين القيم التنظيمية والذات الداخلية اوالباطنية (Inner Life) للأفراد، إذ أن هذا يعني أن الافراد يشعرون بالمواءمة عندما يشعرون ان المنظمات التي يعملون فيها يسعى قادتها إلى المصلحة الاجتماعية للمجتمع وليس فقط لمصلحة المنظمة أو المساهمين. فضلاً عن ذلك فالمواءمة تعني لهم أن المدراء وزملائهم في العمل يمتلكون القيم المناسبة والضمير الواعي ويسعون نحو تحقيق رفاهية الجميع في العمل. ودعماً لهذا التوجه يؤكد كل من (Singh & Malhotra,2017:865) أن القيم التنظيمية من شأنها أن تعزز روحانية العاملين في مكان العمل، إذ عندما تشجع القيم التنظيمية العاملين على المساهمة في المجتمع أو العمل من أجل تحقيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الآخرين، فهذا سيعزز من روحانية العاملين في مكان العمل. وتأسيساً لما سبق، نجد أن المواءمة بين قيم الفرد والمنظمة تتعلق بدرجة التطابق والانسجام بين القيم والمعتقدات التي يتحلى بها الفرد وبين القيم السائدة في المنظمة وبما يحقق منظومة القيم التي تنعكس على رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة.

ثالثاً: التأسيس الفكري للسلوك الريادي

1- مفهوم السلوك الريادي

احتل الفكر الفلسفي للسلوك الريادي (Entrepreneurial behavior) وسير أغواره منذ القدم مركز الاهتمام الرئيسي في أذهان العديد من المفكرين او العلماء أمثال (Adam Smith) الذي أكد في تفسيره للريادة من خلال كتابه ثروة الامم وفق الجانب الاقتصادي إذ اشار الى ان الريادي هو الشخص الذي يدير المشروع لامتلاكه رأس المال وتبنيه للسلوكيات الاستباقية وتحمله المخاطرة وهو في نفس الوقت الوسيط بين العاملين والزبائن (Ebner,2005:257) ومن الجدير بالذكر فالقاعدة المعرفية لنشوء الجذور الفكرية لموضوع الريادة انبثقت من علم الاقتصاد ومنذ ذلك الحين تطور هذا المفهوم وانتشر بشكل واسع في العديد من الدراسات الإستراتيجية والتنظيمية. ويصف كل من (Covin&Slevin,1991:81) ان علاقة الريادة بالسلوك التنظيمي تكون ذات علاقة ترابطية تفاعلية إذ ان الفاعلية الريادية تقاس من خلال أداء المنظمة، وإن الجانب الريادي للفرد ينبثق من سلوكياته في العمل. وفي نفس السياق أكد (Ries,2011:23) على ان الريادة وفق المدخل الاداري تركز على سلوكيات الافراد الريادين من خلال استثمار الفرص الجديدة وتقديم الافكار الريادية لتطوير منتجات ذات قيمة عالية للوصول من خلالها الى التنافس وبالتالي تحقيق التفوق. كما وأشار (Schumpeterian,1928) إلى ان الريادة هي ظاهرة تحدث على المستوى الفردي، بمعنى ان الفرد حتى يتمكن من اغتنام الفرص الجديدة واستثمارها ينبغي عليه القيام بسلسلة من الأفعال والسلوكيات لضمان خلق مشروع جديد (Jelenc & Pisapia, 2015:163). ومن الجدير بالذكر فقد أثمرت معظم الدراسات التي تناولت مفهوم الريادة والسلوك الريادي إلى استنتاج مفاده إن (Miller,1983) هو أول من وضع دراسة منهجية لدراسة الريادة على المستوى الفردي عندما أكد على استخدام كل من الابداع والمخاطرة والاستباقية لقياس السلوك الريادي، وبهذا الصدد إن أول استعمال ظاهري لهذا المصطلح برز على يد كل من (Covin&Slevin, 1989) إذ تم مناقشة التوجه الريادي في مقالة نشرت لهما في مجلة الإدارة الإستراتيجية تحت عنوان (الإدارة الإستراتيجية للمنظمات في ظل البيئة التنافسية والمعدلة) عندما قدما مفهوم البوستر الاستراتيجي الريادي مستندين بذلك على ان المنظمات الريادية ينبغي عليها ان تكون مبدعة واستباقية ومتبنية للمخاطرة ومن ثم تتابع الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، إذ قدم الباحثان (Lumpkin & Dess,1996) نموذجاً متكاملاً يوضح فيه العلاقة بين التوجه الريادي الفردي واداء المنظمات ليعكس تبلور مفهوم الريادة والسلوك الريادي بشكل أكثر وضوحاً (Koe,2016:3).



ومن جانبه يؤكد كل من (pamla et al ., 2014:3) انه خلال التسعينات من القرن العشرين بدأ مدخل السلوك الريادي في الظهور فقد ركز على ما يفعله الريادي بدلا من تركيزه على من هو الريادي ، اذ يقدم المدخل السلوكي مزايا أكثر لكل من الريادي والمنظمة، أولا هي ان السلوكيات بحكم تعريفها تكون علنية وواضحة ويمكن إثباتها ويمكن قياس السلوك الريادي بطريقة موثوقة وموضوعية نسبيا، ثانيا ولأن السلوك الريادي قابل للقياس لذا يمكن التحكم فيه. وعليه فقد وردت العديد من التعاريف التي تناولت المفهوم الأساسي لسلوك الريادي اذ عرفها كل من (Bird& Schojedt,2009:328) بأنه "السلوك المستخدم في تحديد الفرص واستغلالها وتكوين مشاريع جديدة وتطويرها" .

وفي ذات السياق فقد عرفه (Bahadori ,2012:81) بأنه "مجموعة من الإجراءات أو سلسلة من الإجراءات التي يتم من خلالها استغلال فرص ريادية لم يتم اكتشافها سابقا" . ومن جانب اخر عرفه (haniff et al.,2016:2475) بأنه "الجهود الريادية التي يقوم بها الفرد والتي تتطلب موارد تنظيمية لغرض تنفيذ أنشطة إبداعية تتمثل بتقديم منتجات وخدمات جديدة غير تقليدية" . وفي ضوء ما تقدم يمين تعريف السلوك الريادي بأنه " السلوكيات والممارسات المتمثلة بالشروع بمبادرات إبداعية واستباقية ومتبئية مخاطرة ذات التأثير الواضح على فرص بقاء المنظمة ونجاحها وتفوقها" .

2-أهمية السلوك الريادي

التحدي الذي تواجهه منظمات اليوم يتمثل في تحقيقها ميزة تنافسية مستدامة تتبلور من خلال الشروع في تنفيذ الأفكار الجديدة واستثمارها الموارد النادرة بالشكل الذي يحافظ عليها من الهدر وسوء الاستعمال (Lukeš,2012:29). اذ اشار كل من (Hashimoto& Nassif,2014:386) الى ان أحد الطرق التي تختارها المنظمات لزيادة قدرتها التنافسية من خلال الابداع هو تشجيع العاملين على تبني مواقف أكثر ريادية. ومن وجهة نظر كل من (Shah & Bhutta,2013:79) ان أهمية السلوك الريادي تتجلى من خلال الدور الفاعل في حياة الفرد والمنظمة ، لكونه يعد عنصرا جوهريا يساعد المنظمة على تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل وتقديم الفرصة للعاملين للاستفادة من قدراتهم الإبداعية وصياغة ثقافتها التي تحسن من أدائها في السوق . اما في مجال التمييز بل والتفوق على المنظمات المنافسة فقد أشار كل من (Siren et al.,) (Siren et al., 2017:145) الى أن المنظمات الريادية تكون ذات استعداد ومواجهة أكبر للتكيف مع البيئات التنافسية الدينامية من نظرائها الأقل ريادة . وييدي في هذا الصدد (Zeebaree& Siron,2017:44) رأياً مميزاً مفاده ان السلوك الريادي عامل مهم لنجاح المنظمة وزيادة ارباحها من خلال البحث باستمرار عن فرص جديدة واستغلالها بكفاءة والسعي إلى إيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه المنظمة ، بما في ذلك تطوير أو تعزيز المنتجات والخدمات، فضلا عن التقنيات والتكنولوجيات الإدارية الجديدة لأداء المهام التنظيمية. وفي هذا الصدد أكد كل من (Platin & Ergun,2017:82) ان السلوك الريادي تكمن أهميته باعتباره احد المداخل الهادفة لتفوق المنظمة وذلك من خلال قيام المنظمة بتنمية قدراتها ومواردها التنافسية التي تمكنها من التكيف للفرص السريعة التغيير وتلبية حاجات ومتطلبات الزبائن في المستقبل. ومما تقدم أنفا يمكن القول أن للسلوك الريادي أهمية كبيرة في نجاح المنظمات اذ يعد بمثابة السلاح الرئيسي لمواجهة تحديات السوق والمنظمات المنافسة، من خلال استغلال الفرص من قبل لشخص الريادي الذي يتميز بعقلية مبتكرة تتسم بأخذ المخاطر وانتهاج المدخل الاستباقي لتحقيق الهدف الريادي للمنظمة .



3- إبعاد السلوك الريادي

اتفق العديد من الباحثين أمثال (De jong, 2011; Hashimoto & Nassif, 2014; Jelenc & Pisapia, 2015) على أن السلوك الريادي للأفراد يتكون من ثلاثة إبعاد هي (الإبداعية ، تحمل المخاطرة، الاستباقية) ويمكن توضيح تلك الإبعاد كما يأتي:

(أولاً): الإبداعية **Innovativeness**: أثمرت معظم الدراسات التي تناولت الإبداع والريادة إلى استنتاج مفاده إن بتر داركر (Peter Drucker, 1986) هو أول من وضع دراسة منهجية لتشخيص العلاقة الترابطية بين المفهومين إذ أشار بقوله الى ان الإبداعية هي "الأداة المحددة للرياديين" اي ان الإبداع هو أداة يستخدمها الريادي اما لغرض خلق موارد جديدة للحصول على الأرباح او لغرض منح الموارد الحالية كقوة تعزز من قدراتها في خلق الثروة (Hassim, et al, 2011:282). ومن الجدير بالذكر ان القاعدة المعرفية لنشوء الجذور الفكرية لمفهوم الإبداع انبثقت من قبل العالم (Schumpeter, 1934) الذي أكد على دور الإبداع في المنظمة فقد وصف الإبداع وفق العملية الاقتصادية بـ "الدمار الخلاق" اي الاستخدام الأمثل للفرص التكنولوجية الجديدة لغرض صنع أفضل المنتجات وبأقل التكاليف من منتجاتها الحالية (Murad, 2014:4). وعرف كل من (Dess et al., 2008:465) الإبداعية بأنها "الجهود التي يبذلها العاملين في المنظمة للحصول على الفرص الجديدة او الحلول الاستثنائية فهي تعد من الأبعاد الرئيسية للريادي ، إذ تتضمن ابتكار منتجات جديدة او تحسين العمليات التكنولوجية". وفي ذات السياق فقد عرفها كل من (De Jong & Hartog, 2008:5) بأنها "استكشاف الفرص وتوليد أفكار جديدة (السلوك المتعلق بالإبداع)، اي السلوكيات الموجهة نحو تنفيذ التغيير وتطبيق المعارف الجديدة أو تحسين العمليات لتعزيز الأداء الشخصي والتنظيمي". في حين عرفها كل من (Jelenc & Pisapia, 2015: 165) بأنها "الاستعداد لدعم الأفكار الجديدة، والعمليات الابتكارية، والتجريب الذي قد يؤدي إلى التعرف على الفرص، وتخصيص الموارد، وتقديم المنتجات والخدمات الجديدة، والقيادة التكنولوجية". وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن القول بان الإبداعية تتمثل "بتلك السلوكيات التي تنطوي على رغبة وقدرة الأفراد على تبني أفكار جديدة واساليب وطرق جديدة تقود المنظمة الى النجاح والتفوق على المدى البعيد".

(ثانياً): تحمل المخاطرة **Risk taking**: يعد تحمل المخاطرة من المرتكزات الجوهرية للسلوك الريادي إذ دون ادنى شك لا يمكن الانطلاق بمشروع معين من دون ان يتحمل كل من الريادي والمنظمة قدراً معيناً من الخطر وتأثيراته الحالية والمستقبلية (Filler, 2013:78). ويساند هذا الطرح كل من (Allah & Nakhaie, 2011:77) إذ يؤكدوا على ان اهم العوامل لنجاح رجال الاعمال هو مدى تحملهم للمخاطرة والمجازفة . ولعل ما يذكر في هذا الصدد، وصف كل من (Platin & Ergun, 2017:80) ان الشخص الريادي هو ذلك الشخص الذي يتحمل المسؤولية وراغباً في المجازفة وتجريب الاعمال والمشاريع الجديدة غير مؤكدة النتائج المقبولة ، أي ترتبط اتخاذ قراراته بالمجازفة وعدم التأكد من النتائج. كما اوضح (Madsen , 2007 : 187) ان سلوك تقبل المخاطرة ينشأ نتيجة ميل المنظمة نحو استثمار مواردها في مشروعات قد تكون غير مؤكدة. ومن نافلة القول فقد اوضح (Bostjan, 2003:3) ان سلوك تحمل المخاطرة تنعكس على المنظمات والرياديين بالنسبة للمشاريع الجديدة، فكلما كانت درجة المخاطرة قليلة يكون العامل شخص عادي اما اذا كانت درجة المخاطرة عالية يكون العامل شخص ريادياً . لقد عرف كل من (Sanyang & Huang, 2010:318) تحمل المخاطرة بأنها "الرغبة في تبني المخاطرة المرتبطة بعدم التأكد". في حين عرفها كل من (Saxena & Puri, 2013:1) بأنها "المشاركة الطوعية في السلوك الذي يتضمن درجة كبيرة من المخاطر". وتأسيساً لما سبق، نجد ان تحمل المخاطرة تتمثل "بالاستعداد في الدخول في المشاريع الجديدة التي تتسم بالمخاطرة والالتاكد والغموض من النتائج التي ينبغي الوصول اليها".



(ثالثاً): الاستباقية Proactiveness:

تعد الاستباقية من أهم خصائص المنظمات الريادية فهو يعد البعد لموجهه للإبعاد الأخرى، إذ أكد (Wong,2012:247) ان مفهوم الاستباقية يجمع بين بعدي الإبداعية وتحمل المخاطرة وذلك لأنه يمثل الرغبة والميل لأخذ زمام المبادرة في الاستحواذ على الفرص الجديدة وخلق الأفكار لم يسبق للآخرين تقديمها والابتعاد عن ممارسة الأساليب والأنماط القديمة. ويرى (Joni,2009:24) ان السلوك الاستباقي يعني التصرف مسبقاً بدلاً من مجرد رد فعل لما سيحدث فيما بعد، كما وحد الباحث أعلاه خمسة خطوات تستطيع المنظمات من خلالها ان تكون استباقية تمثلت: (بالسيطرة على المهام الروتينية، اختيار النظم المتعلقة بالعمل والتأكد منها، توقع الأحداث المستقبلية، توقع ما سيتم حدوثه او محتمل حدوثه). فقد عرف كل من (Gunawan et al.,2013:5) الاستباقية بأنها " المحرك الأول لتوجهات المنظمة والتي تمكنها للقدرة على البقاء والتنبؤ بالأحداث المستقبلية". كما وعرفها كل من (Jelenc & Pisapia,2015:166) بأنها "الاستعداد لاستباق التغيرات والطلب البيئي في المستقبل وإيجاد الفرص واستغلالها من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة وكسب فرص تكنولوجية جديدة". في حين عرفها كل من (Adams et al., 2017:3) بأنها "تولي زمام المبادرة من خلال اقتناصها الفرص الجديدة واستثمارها بما يخدم مصلحة المنظمة". وتأسيساً على ما تقدم، يمكن القول بان الاستباقية تتمثل "بتلك الجهود المبذولة في الاخذ بزمام المبادرة والبحث عن الفرص الجديدة واقتناصها والتركيز على الأحداث المستقبلية فضلاً عن خلق الأفكار والأنظمة الجديدة المختلفة عن الآخرين".

المبحث الثالث / الجانب الميداني للبحث

أولاً: الإحصاءات الوصفية:

1-وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة برأس المال النفسي

تم احتساب قيمة الوسط الحسابي على وفق ايجاد طول المدى (5-1=4) ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) $(0.80 = 4 \div 5)$ وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الأدنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الأعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات كالاتي (Dewberry, 2004: 15): (1 - 1.81) واطى جداً، - (2.60 - 1.81) واطى، (2.61 - 3.40) معتدل (مقبول)، (3.41 - 4.20) عالي، (4.21 - 5.00) عالي جداً. ويمكن ملاحظة ذلك من خلال معطيات الجدول (2) إذ حصل هذا المتغير على وسط حسابي قدره (3.388) وبانحراف معياري قدره (0.758)، يتضح ان مستوى اهتمام الموظفين في المنظمة المبحوثة بمتغير رأس المال النفسي يعتبر متوسطاً، إذ كان بعد الكفاءة الذاتية الأكثر إسهاماً في تشكيل هذا المتغير إذ حصل على وسط حسابي قدره (3.370) بانحراف معياري (0.842) وتراوحت الأوساط الحسابية لبعدي الأمل والتفاؤل بين (3.343) و (3.321) وبانحرافات معيارية على التوالي (0.783) و(0.755). واخيراً حصل بعد المرونة على وسط حسابي يبلغ (2.771) أي (بقيمة معتدلة) وبانحراف معياري (0.794) يلاحظ من خلال الوصف أعلاه توافر أبعاد مستوى رأس المال النفسي لدى عينة البحث.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة برأس المال

النفسي

الإبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
الكفاءة الذاتية	3.370	0.842	1
التفاؤل	3.321	0.755	3
الأمل	3.343	0.783	2
المرونة	2.771	0.794	4
المعدل العام لمتغير رأس المال النفسي	3.388	0.758	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.v.21.



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

2- وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة بروحانية مكان العمل

ويمكن ملاحظة ذلك من خلال معطيات الجدول (3) إذ حصل هذا المتغير على وسط حسابي قدره (3.371) وبانحراف معياري قدره (0.793) ، يتضح ان مستوى اهتمام الموظفين في المنظمة المبحوثة بمتغير روحانية مكان العمل يعتبر متوسطاً، إذ كان بعد معنى العمل الأكثر إسهاماً في تشكيل هذا المتغير إذ حصل على وسط حسابي قدره (3.366) بانحراف معياري (0.776) ، يليها بعد الشعور بالانتماء للجماعة فقد بلغ الوسط الحسابي (3.346) وبانحراف معياري (0.786) ، واخيراً حصل بعد الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة على وسط حسابي (3.337) وبانحراف معياري (0.758) . يلاحظ من خلال الوصف أعلاه توافر أبعاد مستوى روحانية مكان العمل لدى عينة البحث .

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بروحانية مكان العمل

الإبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
معنى العمل	3.366	0.776	1
الشعور بالانتماء للجماعة	3.346	0.786	2
الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة	3.337	0.758	3
المعدل العام لمتغير روحانية مكان العمل	3.371	0.793	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.v.21.

3- وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة بالسلوك الريادي

ويمكن ملاحظة ذلك من خلال معطيات الجدول (4) إذ حصل هذا المتغير على وسط حسابي قدره (3.303) وبانحراف معياري قدره (0.773) . يتضح ان مستوى اهتمام الموظفين في المنظمة المبحوثة بمتغير السلوك الريادي يعتبر متوسطاً ، إذ كان بعد الإبداعية الأكثر إسهاماً في تشكيل هذا المتغير إذ حصل على وسط حسابي قدره (3.635) بانحراف معياري (0.782) ، يليها بعد تحمل المخاطرة فقد بلغ الوسط الحسابي (2.817) وبانحراف معياري (0.789) ، واخيراً حصل بعد الاستباقية على وسط حسابي (2.648) أي (بقيمة معتدلة) وبانحراف معياري (0.748) . يلاحظ من خلال الوصف أعلاه توافر أبعاد مستوى السلوك الريادي لدى عينة البحث .

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالسلوك الريادي

الإبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
الإبداعية	3.635	0.782	1
تحمل المخاطرة	2.817	0.789	2
الاستباقية	2.648	0.748	3
المعدل العام لمتغير السلوك الريادي	3.303	0.773	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.v.21.

ثانياً : نمذجة المعادلة الهيكلية: (SEM) (Structural Equation Modeling)

لغرض بناء نماذج متغيرات البحث فان ذلك سيتم عن طريق نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) (Structural Equation Modeling) فهي تقنية النمذجة الإحصائية العامة التي تستخدم في البحوث السلوكية كما أنها تعد اطاراً مناسباً يمكن استخدامه في التحليل الإحصائي وتتضمن نماذج متعددة المتغيرات، مثل التحليل العاملي وتحليل التمايز وتحليل الانحدار المتعدد وتحليل المسار (Janssens et al., 2008:382). وهي تقنية التحليل الإحصائي الأكثر قوة، التي تستخدم في التحليل متعدد المتغيرات مع المتغيرات الكامنة latent variables والمتغيرات الملاحظة observer variable باستخدام المدخل التوكيدي. وهناك جانبين مهمين لاستخدام (SEM) الأول: ان النموذج السببي قيد الدراسة يتم تمثيله ضمن سلسلة مهيكلة (أي سلسلة من معادلات الانحدار)، اما الثاني: ان هذه العلاقات المهيكلة تكون ممثلة بالصور لتعطي صورة أوضح للنظرية قيد الدراسة. والهدف الرئيس من (SEM) هو إيجاد المدى الذي يتطابق فيه النموذج الفرضي مع بيانات العينة في الواقع الميداني، إذ يمكن اختبار جودة مطابقة النموذج من خلال استخدام عدد من مؤشرات جودة المطابقة (Goodness of Fit) وهذه المؤشرات تحاول قياس الفرق بين متغيرات Covariance العينة أو مصفوفة الارتباط والتغاير المطابق (Hair et al., 2010:624).



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

1-الصدق البنائي للمقاييس :نتيجة لكون المقاييس المعتمدة في البحث الحالي جميعها مقاييس جاهزة ومختبرة في بيئات عالمية متنوعة ، لذا سيتم الاعتماد على الصدق التوكيدي للمقاييس دون اجراء الصدق البنائي الاستكشافي الذي يستخدم للمقاييس الجديدة التي لم يتم اختبارها سابقا، وذلك للتأكد من هيكلية العوامل والبناءات النظرية للمتغيرات ومطابقتها للملاحظة الفعلية دقتها ميدانياً (6 : Byrne , 2010) فالصدق البنائي يعد احدى الشروط الأساسية لنمذجة المعادلة الهيكلية ولغرض الحكم على مدى مطابقة الانموذج الهيكلي الناتج عن مخرجات التحليل العاملي التوكيدي ينبغي التحقق من معيارين هما تقديرات المعلمة ومؤشرات جودة المطابقة وكما موضحة في الجدول (5) .

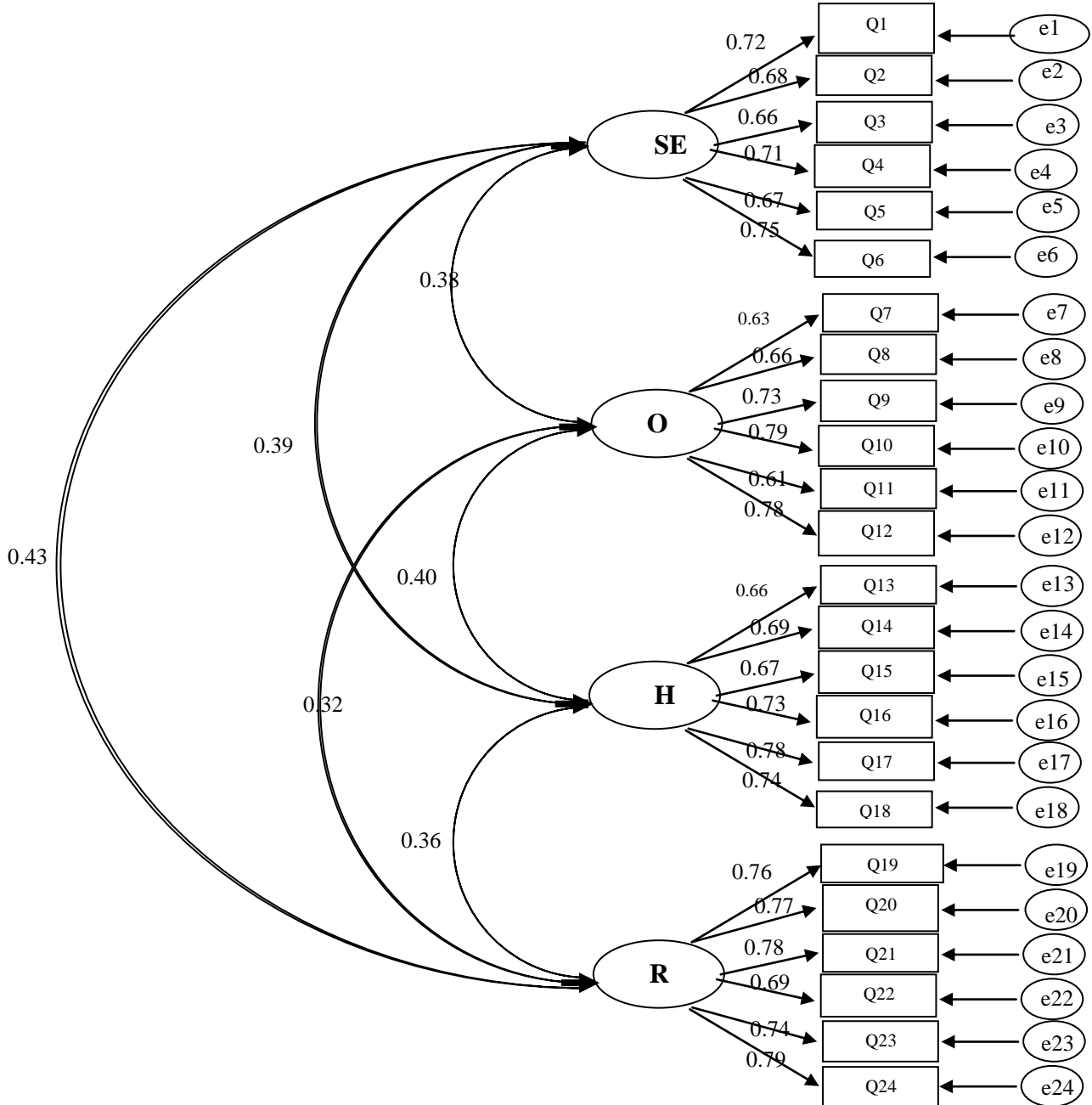
الجدول (5) مؤشرات جودة المطابقة وقيمها المعيارية

ت	المؤشر	القيمة المعيارية
1	مربع كاي (χ^2) Chi-square	أن تكون غير دالة والقيمة المنخفضة تشير الى تطابق جيد
2	النسبة بين قيمة (χ^2) ودرجات الحرية	اقل من 5 قبول وتطابق جيد والقيم المنخفضة تشير الى تطابق افضل
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI) The Goodness-of-Fit Index	اكثر من (0.90) تطابق أفضل
4	مؤشر المطابقة المعياري (NFI) The Normed Fit Index	اكثر من (0.90) تطابق أفضل
5	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) The Comparative Fit Index	
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI) The Relative Fit Index	اكثر من (0.95) تطابق أفضل
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	
8	مؤشر توكر ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	
9	الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي (RMSEA) The Root Mean Square Error of Approximation	إذا كانت قيمته 0.05 فأقل دل ذلك على ان النموذج يتطابق تماماً مع بيانات العينة، وإذا كانت القيمة محصورة بين 0.05-0.08 دل ذلك على ان النموذج يتطابق بصورة كبيرة مع بيانات العينة.



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

من اعداد الباحث بالاعتماد على (Byrne , 2010 : 73-84)
أ- مقياس رأس المال النفسي : يقدم الشكل (2) نموذج متغير رأس المال النفسي والذي يتكون من أربعة أبعاد
أساسية، الكفاءة الذاتية (SE) ، التفاؤل (O) ، الأمل (H) ، المرونة (R) .



المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21
وبحسب مؤشرات جودة المطابقة الموضحة في الجدول (6) ، يتضح بان المتغير قد حاز على قيم جيدة
لمؤشرات جودة المطابقة طبقا للمستخلص الموضح في ادناه:



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

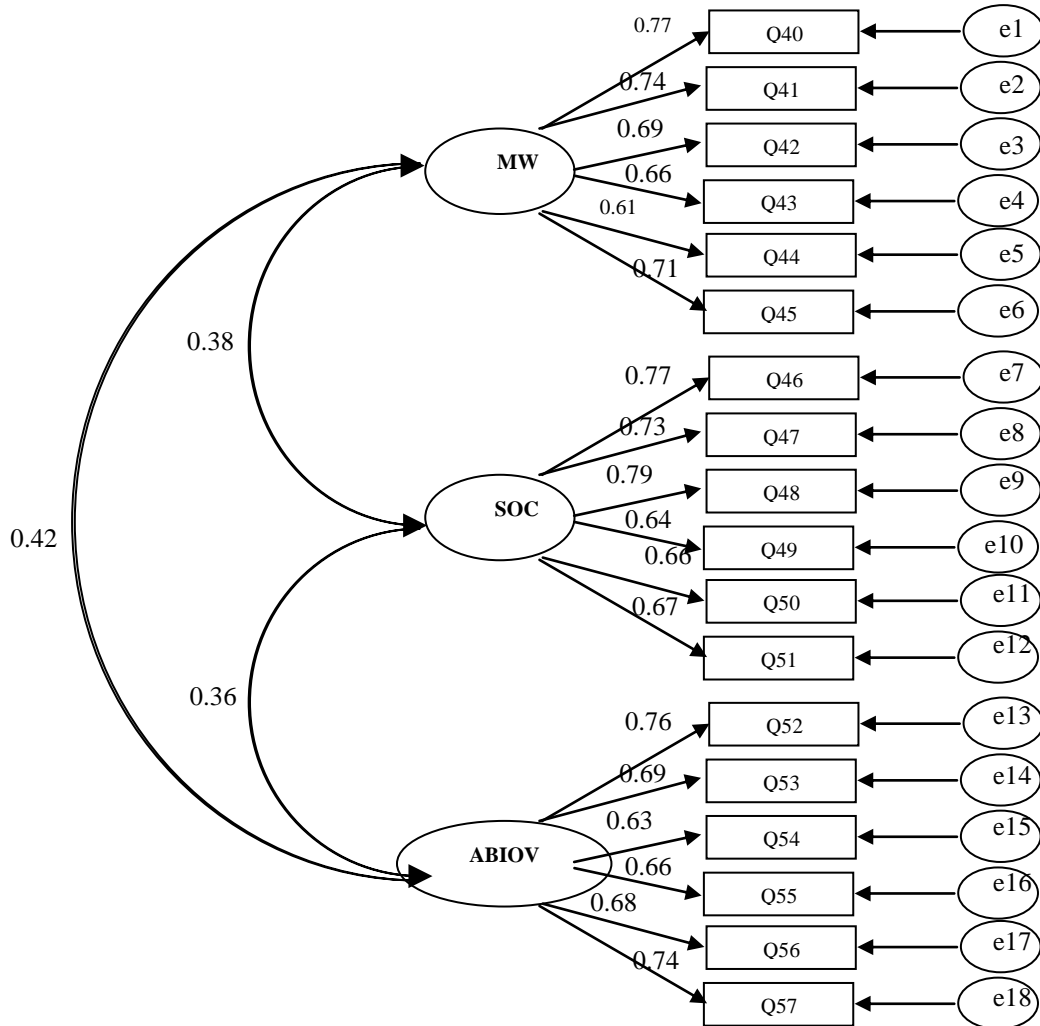
الجدول (6) مؤشرات جودة المطابقة لمتغير رأس المال النفسي

المؤشر	القيمة	المؤشر	القيمة
(χ^2 / df)	1.439	(RFI)	0.946
(GFI)	0.930	(IFI)	0.930
(NFI)	0.952	(TLI)	0.962
(CFI)	0.957	(RMSEA)	0.063

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.

ب- مقياس روحانية مكان العمل : يقدم الشكل (3) نموذج متغير روحانية مكان العمل والذي يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية، معنى العمل (MW)، الشعور بالانتماء للجماعة (SOC)، الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة (ABIOV)

شكل (3) نمذجة المعادلة الهيكلية لمتغير روحانية مكان العمل



المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.



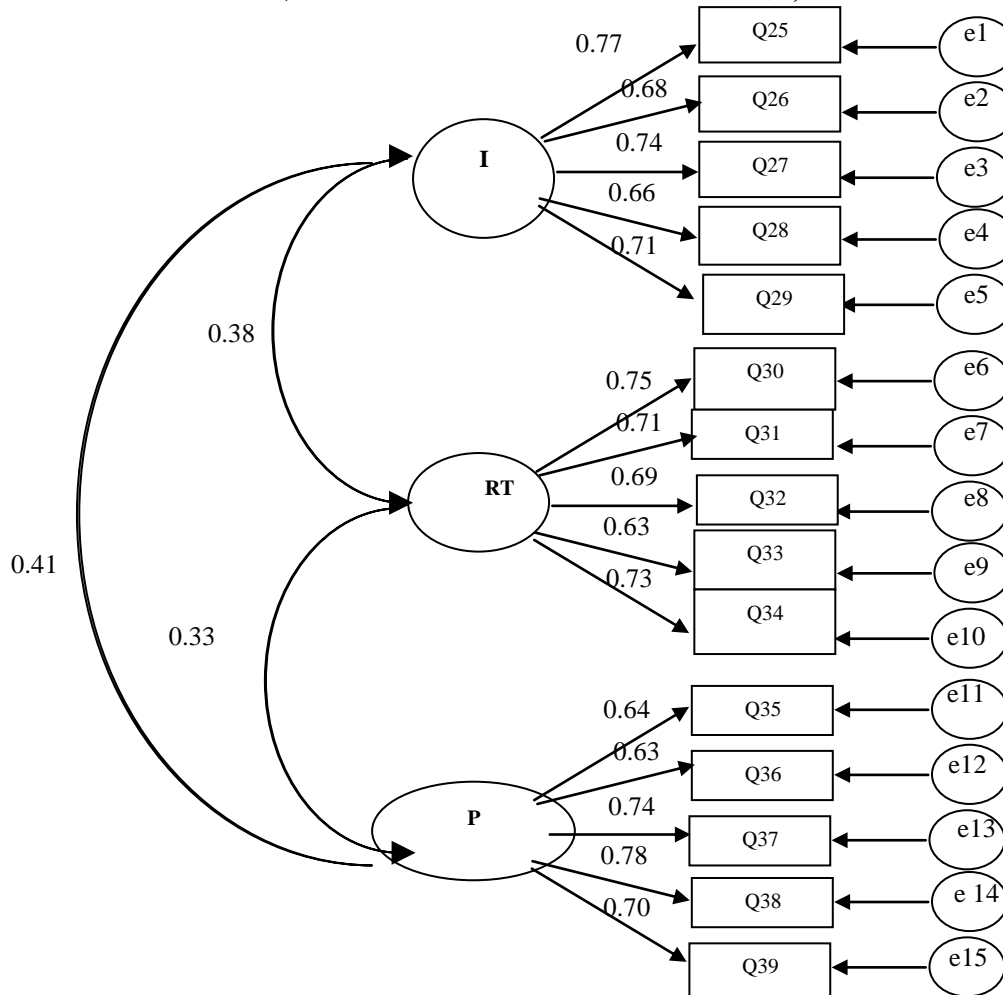
الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي: بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية

وبحسب مؤشرات جودة المطابقة الموضحة في الجدول (7) ، يتضح بان المتغير قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة طبقا للمستخلص الموضح في ادناه:
الجدول (7) مؤشرات جودة المطابقة لمتغير روحانية مكان العمل

المؤشر	القيمة	المؤشر	القيمة
(χ^2 / df)	1.522	(RFI)	0.978
(GFI)	0.945	(IFI)	0.945
(NFI)	0.971	(TLI)	0.974
(CFI)	0.965	(RMSEA)	0.074

ج- مقياس السلوك الريادي : يقدم الشكل (4) نموذج متغير السلوك الريادي والذي يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية ، الإبداعية (I)، تحمل المخاطرة (RT)، الاستباقية (P).

شكل (4) نمذجة المعادلة الهيكلية لمتغير السلوك الريادي



المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.



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

وبحسب مؤشرات جودة المطابقة الموضحة في الجدول (8) ، يتضح بان المتغير قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة طبقا للمستخلص الموضح في ادناه:
الجدول (8) مؤشرات جودة المطابقة لمتغير السلوك الريادي

المؤشر	القيمة	المؤشر	القيمة
(χ^2 / df)	1.365	(RFI)	0.948
(GFI)	0.903	(IFI)	0.903
(NFI)	0.943	(TLI)	0.956
(CFI)	0.971	(RMSEA)	0.084

وفي ضوء ما تقدم كانت نتائج التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات الثلاث للنموذج الافتراضي قد حازت على جودة مطابقة جيدة وبحسب مؤشرات جودة المطابقة.

ومن خلال النتائج يتضح ان جميع تقديرات المعلمات المعيارية للفقرات قد تجاوزت نسبة (0.40) وهي النسب الظاهرة على الاسهم التي تربط كل بعد من الابعاد بفقراته في كل متغير مما يؤكد تحقيق صدق التقارب كما وقد حققت صدق التمايز لكونها تتمايز وتختلف عن بعضها البعض من خلال الارتباطات الضعيفة التي ظهرت فيما بينها والظاهرة في النموذج البنائي التي تربط كل بعد مع البعد الاخر لكل متغير ، وهي لم تتجاوز القيمة المعيارية البالغة (0.90) ، اذ تراوحت بين (0.32 - 0.43) لمتغير رأس المال النفسي ، وبين (0.36 - 0.42) لروحانية مكان العمل، و (0.33 - 0.41) للسلوك الريادي .

ثالثا : اختبار فرضيات البحث :

قبل البدء باختبار فرضيات البحث لابد من اجراء مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات ، والموضحة في الجدول (9) وذلك لغرض التأكد من قوة نموذج البحث من خلال الاستدلال على وجود ارتباط خطي بين المتغيرات ، وتمهيدا لاستخدام لاختبار فرضيات التأثير من خلال النمذجة .

الجدول (9) مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث (N= 310)

		Correlation		
		PC	WC	EB
PC	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
WS	Pearson Correlation	.747	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
EB	Pearson Correlation	.718	.650	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

وقد اتضح من نتائج مصفوفة الارتباط أعلاه بأن نتائج الارتباط بين متغيرات البحث (رأس المال النفسي ، روحانية مكان العمل ، السلوك الريادي، تدل على وجود علاقات الارتباط بينهما بمستوى دلالة معنوية (0.01) ، وان العلاقات الارتباطية لم تتجاوز (0.80) بين المتغيرات المستقلة مما تؤكد وجود علاقات الارتباط الايجابية بين المتغيرات ومدى اتساقها في بيئة مركز وزارة النفط وهذا بدوره يشير الى عدم وجود مشكلة التعدد الخطي (Multicollinarity) وكما أشار إليها (Hair et al., 2010:235). وهذا ما يسهم في تقديم دعم أولي لإجراء اختبار فرضيات التأثير وفق نمذجة المعادلة الهيكلية.



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

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

للتأكد من مدى قبول أو رفض الفرضيات ، فقد تم استخدام طريقة اوزان الانحدار (Regression Weights) من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار فرضيات التأثير المباشرة وغير المباشرة على وفق مخرجات معاملات الانحدار التي توضح مقدار ما يفسره المتغير المستقل من المتغير المعتمد، والنسبة الحرجة (CR) التي تستخدم لقياس معنوية تقديرات المسارات المعيارية والتي تقابل قيمة (t) الذي يستخدم لقياس معنوية معامل الانحدار في تحليل الانحدار التقليدي، ولغرض قبول الفرضية يجب أن تكون قيم (CR) اكبر من (± 1.96)، وبمستوى معنوية (p) التي ينبغي ان تكون (0.05) فأقل. كما وتم الاستعانة بتحليل الانحدار المتعدد للحصول على قيمة (F) المحسوبة وقيمة (R²). ويظهر الجدول (10) نتائج التأثير المباشر لنمذجة المعادلة الهيكلية للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير الوسيط (روحانية مكان العمل) وكذلك معاملات الانحدار، فقد اثبتت نتائج الفرضية الرئيسية الاولى وجود أثر ذي دلالة معنوية لرأس المال النفسي في روحانية مكان العمل بقيمة تأثير مباشر (β=0.721)، و (C.R=11.88)، وبمعنوية (p<0.05)، وان (قيمة F= 56.476) وهي قيمة معنوية، وان معامل التفسير (R²) يساهم في تفسير (75%) من التغيير الحاصل في بعد روحانية مكان العمل و(25%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. فقد اتضح ان بعد (الكفاءة الذاتية) هو اكثر ابعاد رأس المال النفسي تأثيرا في روحانية مكان العمل بمقدار (0.751) يليه بعد (الأمل) بمقدار (0.717)، ثم يليه بعد (المرونة) بمقدار (0.631)، واخيرا بعد (التفاؤل) بمقدار (0.532)، وهذا يتوافق مع ما جاءت به دراسة العابدي ، والعبادي ، (2013) مما يؤكد قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي افترضها الباحث. وهذا يفسر مدى تقييم عينة البحث للظروف والمواقف التي تواجههم بشكل ايجابي وإدراكهم لمسارات النجاح من خلال الجهود المبذولة في العمل وهذا سينعكس على زيادة الترابط والانتماء للجماعة والضمير الروحي والحي في مكان العمل.

الجدول (10) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى (H1) وابعادها

الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد	نوع التأثير	β	C.R.	P	R ² , F	النتيجة
H1a	الكفاءة الذاتية	روحانية مكان العمل	0.751	11.98	***	R ² =0.753 F= 56.476	مقبولة
H1b	التفاؤل	روحانية مكان العمل	0.532	8.87	***		مقبولة
H1c	الامل	روحانية مكان العمل	0.717	11.15	***		مقبولة
H1d	المرونة	روحانية مكان العمل	0.631	9.98	***		مقبولة
H1 (a-d)	رأس المال النفسي	روحانية مكان العمل	0.721	11.88	***		مقبولة
مؤشرات جودة المطابقة $\chi^2/df = 1.456, GFI = 0.909, NFI = 0.931, IFI = 0.954, CFI = 0.914, RMSEA = 0.074$							

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يظهر الجدول (11) نتائج التأثير المباشر لنمذجة المعادلة الهيكلية للمتغير الوسيط (روحانية مكان العمل) والمتغير المعتمد (السلوك الريادي) وكذلك معاملات الانحدار ، فقد اثبتت نتائج الفرضية الرئيسية الثانية وجود أثر ذي دلالة معنوية لروحانية مكان العمل في السلوك الريادي بقيمة تأثير مباشر (β=0.812)، و (C.R=13.86)، وبمعنوية (p<0.05)، وان (قيمة F= 77.678) وهي قيمة معنوية ، وان معامل التفسير (R²) يساهم في تفسير (84%) من التغيير الحاصل في بعد روحانية مكان العمل و(16%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. فقد اتضح ان بعد (معنى العمل) هو اكثر ابعاد روحانية العمل تأثيرا في السلوك الريادي بمقدار (0.801) يليه بعد (الشعور بالانتماء للجماعة) بمقدار (0.798) ، واخيرا بعد (الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة) بمقدار (0.783)، وهذا يتوافق مع ما جاءت به دراسة (Ahmadi et al., 2013) مما يؤكد قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي افترضها الباحث وهذا يفسر ان شعور عينة البحث بان العمل الذي يقومون به عملا هادفا ووجود حالة من التشارك والتبادل والالتزام التي تربطهم مع بعضهم البعض في مكان العمل ستؤدي إلى البصيرة وتوسيع حدود وعيهم بما وراء المستوى المعتاد من ادائهم ، وهذا بدوره، يؤدي إلى الإبداع والسلوك الريادي في العمل، اذ عندما تتاح للعاملين فرصة استخدام قيمهم الروحية أثناء أداء مهامهم، فإنهم سيصبحون أكثر إبداعا ويتحملون المخاطرة، وهذا يؤدي بهم إلى أن يكونوا سعداء، فضلا عن زيادة الرضا لعملهم.



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

الجدول (11) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (H2) وابعادها

الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد	نوع التأثير	β	C.R.	P	R^2, F	النتيجة
H2a	معنى العمل	السلك الريادي	0.801	12.98	***	$R^2=0.841$ $F=77.678$	مقبولة
H2b	الشعور بالانتماء للجماعة	السلك الريادي	0.798	11.98	***		مقبولة
H2c	الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة	السلك الريادي	0.783	9.97	***		مقبولة
H2 (a-c)	روحانية مكان العمل	السلك الريادي	0.812	13.86	***		مقبولة
مؤشرات جودة المطابقة	$\chi^2/df = 1.890, GFI = 0.925, NFI = 0.931, IFI = 0.976, CFI = 0.998, RMSEA = 0.069$						

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.

3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

يظهر الجدول (12) نتائج التأثير المباشر لنموذج المعادلة الهيكلية للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير المعتمد (السلك الريادي) وكذلك معاملات الانحدار، فقد اثبتت نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة وجود أثر ذي دلالة معنوية لرأس المال النفسي في السلك الريادي بقيمة تأثير مباشر ($\beta=0.342$)، ($C.R=4.69$)، وبمعنوية ($p<0.05$)، وان (قيمة $F=87.422$) وهي قيمة معنوية، وان معامل التفسير (R^2) يساهم في تفسير (77%) من التغيير الحاصل في بعد السلك الريادي و(33%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج. وهذا يتوافق مع ما جاءت به دراسة (Contreras et al., 2017) فقد اتضح ان بعد (الكفاءة الذاتية) هو أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً في السلك الريادي بمقدار (0.387) يليه بعد (التفاؤل) بمقدار (0.345)، ثم يليه بعد (الامل) بمقدار (0.331)، وأخيراً بعد (المرونة) بمقدار (0.328)، وهذه النتيجة جاءت مطابقة لأهداف البحث مما يؤكد قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي افترضها الباحث. وهذا يشير الى ان الحالة النفسية الايجابية التي تمتلكها عينة البحث تؤثر بشكل ايجابي في السلك الريادي من حيث المبادرة بالاستباقية والإبداعية وتحمل المخاطرة للوصول الى الأهداف المرسومة للمنظمة.

الجدول (12) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة (H3) وأبعادها

الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد	نوع التأثير	β	C.R.	P	R^2, F	النتيجة
H3a	الكفاءة الذاتية	السلك الريادي	0.387	3.78	***	$R^2=0.772$ $F=87.422$	مقبولة
H3b	التفاؤل	السلك الريادي	0.345	4.76	***		مقبولة
H3c	الامل	السلك الريادي	0.331	3.17	***		مقبولة
H3d	المرونة	السلك الريادي	0.328	3.23	***		مقبولة
H3 (a-d)	رأس المال النفسي	السلك الريادي	0.342	4.69	***	مقبولة	
مؤشرات جودة المطابقة	$\chi^2/df = 1.657, GFI = 0.903, NFI = 0.911, IFI = 0.963, CFI = 0.958, RMSEA = 0.064$						

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.

4- اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

يظهر الجدول (13) نتائج التأثير غير المباشر لنموذج المعادلة الهيكلية للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) في المتغير المعتمد (السلك الريادي) من خلال المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل) وكذلك معاملات الانحدار. كما وقام الباحث باستخدام اختبار (Sobel)، اذ إن نتائج التأثير غير المباشر لاتكون ذات دلالة معنوية الا بعد اجراء اختبار (Sobel) حتى يتم التحقق من معنوية الافتراضات الخاصة بالدور الوسيط، وهذا الاختبار يستهدف معنوية التأثير الغير المباشر. والتي تدل حسب قيمة (p-value) بمعنوية نتائج اختبار الدور الوسيط، وهذا الاختبار يحتاج الى المعاملات الغير معيارية (Unstandardized Coefficients) والأخطاء المعيارية للمسار الانحداري الذي يخص العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط والمسار الانحداري الذي يتعلق بالعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير المعتمد، ومن خلال هذا الاختبار سوف نستخرج قيمة (Z-Value)، وإذا كانت قيمة (Z-Value) اكبر من (1.96) هذا يشير بان المتغير هو متغير وسيط اي ان وجود التأثير غير المباشر هو حقيقي والعكس صحيح اذا كانت القيمة اقل وكما هو ظاهر في الجدول (13).



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

الجدول (13) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة (H4) وأبعادها (التأثير غير المباشر)

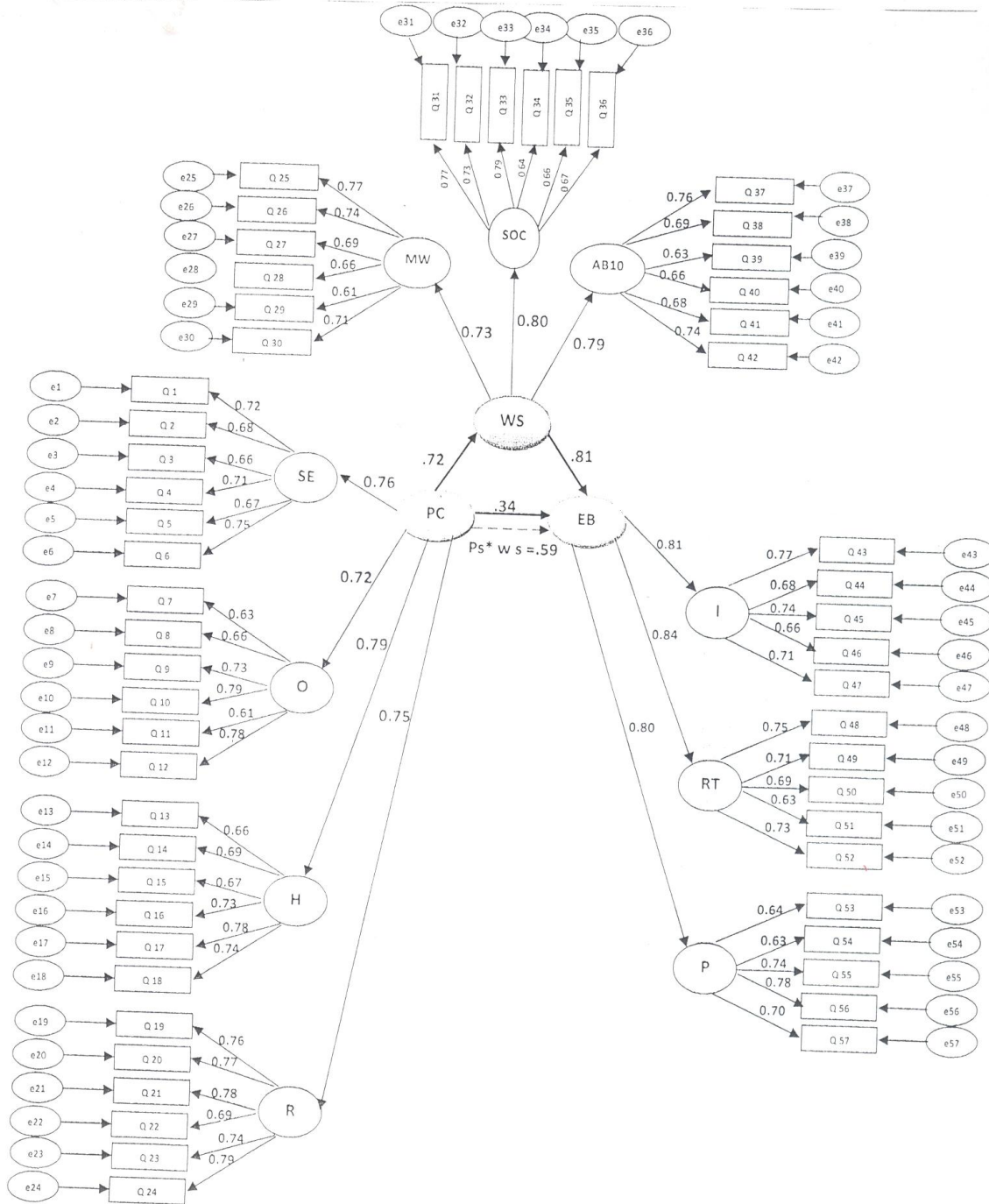
الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد	نوع التأثير	β	C.R	P	Sobel Z-Value	R^2, F	النتيجة	
H4a	>---الكفاءة	السلوك الريادي الذاتي	غير مباشر	0.751*0.812=0.610	8.54	***	7.78	$R^2=0.878$ $F=96.802$	مقبولة
H4b	>---التفاؤل	السلوك الريادي	غير مباشر	0.532*0.812=0.432	5.65	***	6.71		مقبولة
H4c	>---الامل	السلوك الريادي	غير مباشر	0.717*0.812=0.582	7.39	***	7.30		مقبولة
H4d	>---المرونة	السلوك الريادي	غير مباشر	0.631*0.812=0.512	7.23	***	7.13		مقبولة
H4 (a-d)	>---رأس المال	السلوك الريادي النفسي	غير مباشر	0.721*0.812=0.585	7.69	***	7.31		مقبولة
مؤشرات جودة المطابقة	$\chi^2/df = 1.629, GFI = 0.963, NFI = 0.951, IFI = 0.931, CFI = 0.988, RMSEA = 0.081$								

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.

يتضح من الجدول (13) بأن نتائج التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي في السلوك الريادي من خلال روحانية مكان العمل هو تأثيراً جزئياً فقد حققت ما قيمته (0.585) ناتج عن (0.927) التأثير الكلي، ومعنوية $p (0.000)$ ، وان هذا التأثير غير المباشر هو أعلى من التأثير المباشر الذي قيمته (0.342)، وان $(C.R=7.69)$ ، ومعنوية $(p<0.05)$ ، وان (قيمة $F=96.802$) وهي قيمة معنوية، وان معامل التفسير (R^2) يساهم في تفسير (77%) من التغيير الحاصل في بعد السلوك الريادي و(33%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج $(C.R=7.69)$ ، ومعنوية $(p<0.05)$ ، وان (قيمة $F=96.802$) وهي قيمة معنوية، وان معامل التفسير (R^2) يساهم في تفسير (88%) من التغيير الحاصل في بعد السلوك الريادي و(12%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج. وهذا يتوافق مع ما جاءت به دراسة (Ahmadi et al., 2013) وهذا يدل على قبول فرضية الوسيط للبحث التي تصبح (بتوسط روحانية مكان العمل العلاقة التأثيرية بين ابعاد رأس المال النفسي والسلوك الريادي)، أي ان رأس المال النفسي تفسر ما قيمته (0.585) من السلوك الريادي التي يتمتع بها افراد عينة البحث في الوزارة مجال البحث من خلال الدور الوسيط لروحانية مكان العمل، كون وجود الروحانية لمكان العمل لدى أفراد عينة البحث سيؤدي الى تحقيق السلوك الريادي بدرجة عالية في الوزارة موضوع البحث. كما وان قيمة $(Z-Value=7.31)$ وهي اكبر من (1.96) هذا يشير الى معنوية المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل). والشكل (5) يوضح نتائج التأثير المباشر وغير المباشر لفرضيات البحث على وفق نمذجة المعادلة الهيكلية .



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



الشكل (5) التأثير المباشر وغير المباشر لفرضيات البحث.

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.21.



المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- حصل رأس المال النفسي بإبعاده في المنظمة المبحوثة على مستوى اهتمام نسبي ، وهذا ليس بالمستوى المطلوب ، فقد حقق هذا المتغير مستوى متوسط الأهمية حسب إجابات العينة وهذا يعود الى الاهتمام النسبي من قبل إدارات وزارة النفط لتنمية جوانب الكفاءة الذاتية والامل والتفاؤل والمرونة في بيئة العمل وتنمية الثقة وقوة الإرادة لدى منتسبيها في تحقيق أهداف العمل ومسارات نجاحهم وتوقعاتهم الايجابية من خلال الجهود المبذولة في العمل .
- 2- ان توافر روحانية مكان العمل بإبعاده في المنظمة المبحوثة قد حققت مستوى متوسط الأهمية حسب إجابات العينة وهذا يعود الى الاهتمام النسبي لتنمية ادراك الموظفين لروحانية المكان الذي يعملون فيه لترسيخ شعورهم بان العمل الذي يؤديه ذات عمل هادف، فضلا عن الاهتمام النسبي في بلورة شعورهم بالانتماء للجماعة التي ينتمون اليها وتنمية ترابط قيمهم مع قيم المنظمة التي يعملون فيها مما يجعلهم يحملون مشاعر ايجابية تجاه قيم وأهداف الوزارة التي يعملون فيها.
- 3- حقق السلوك الريادي مستوى متوسط الأهمية حسب إجابات العينة وهذا يعود الى الاهتمام النسبي لتنمية الإبداعية واستثمار الفرص والأفكار الجديدة لموظفيها، وتشجيع المبادرات الجديدة التي تتسم بدرجة من المخاطرة.
- 4- ان لرأس المال النفسي وابعاده دور مؤثر ومعنوي في روحانية مكان العمل، فقد كان بعد الكفاءة الذاتية هو اكثر ابعاد رأس المال النفسي تأثيرا على روحانية مكان العمل يليه بعد الأمل ثم يليه بعدي المرونة والتفاؤل على التوالي. وهذا يعني ان أدراك الموظف لقدراته على تحمل المهام الصعبة وبذل الجهود اللازمة لضمان النجاح وثقته العالية بتحقيق الأهداف والتقدم والمثابرة لمواجهة المشاكل والإحداث السلبية نتيجة توقعاته الذاتية الايجابية ستعكس دون ادنى شك على روحانية مكان العمل .
- 5- يشكل روحانية مكان العمل وابعاده دافعا مؤثرا للسلوك الريادي ، فقد كان بعد معنى العمل هو أكثر أبعاد روحانية مكان العمل تأثيرا على السلوك الريادي يليه بعد الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة ثم يليه بعد الشعور بالانتماء للجماعة. وهذا يعني ان الرغبة في القيام بعمل هادف يخدم الآخرين والذي يحدث ضمن إطار الجماعة وذلك بالتركيز على الذات الداخلية للموظف وتطويرها وتنميتها بالممارسات الروحية ستعكس دون ادنى شك في تحقيق السلوك الريادي في عمله .
- 6- لرأس المال النفسي وابعاده دورا مؤثرا ومعنويا في السلوك الريادي ، فقد كان بعد الكفاءة الذاتية هو اكثر ابعاد رأس المال النفسي تأثيرا على السلوك الريادي يليه بعد التفاؤل ثم بعدي المرونة والأمل على التوالي. وهذا يعني ان شعور الموظفين بالكفاءة الذاتية والثقة العالية في اداء المهام المعقدة والصعبة والقدرة العالية على تميز الحقائق وفهما عند مواجهتهم لظروف عدم التأكد وإمكانية المبادرة وتحمل المخاطرة ستعكس دون ادنى شك على السلوك الريادي للموظفين .
- 7- تتوسط روحانية مكان العمل جزئيا في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي لموظفي وزارة النفط العراقية ، وبالتالي فان وجود الروحانية لمكان العمل سيعوض عن جزء من التأثير المباشر لرأس المال النفسي في السلوك الريادي ، وهذا بدوره يدعم الفكرة الأساسية التي قام عليه البحث والتي تمثلت بان رأس المال النفسي ترتبط بعلاقة سببية بالسلوك الريادي عن طريق تبني روحانية مكان العمل .



ثانياً : التوصيات

في ضوء الاستنتاجات أعلاه يمكن صياغة عدد من التوصيات كالاتي :

- 1- من الضروري على مركز وزارة النفط ان يتبنى فلسفة خاصة في مجال تعزيز آليات تنمية رأس المال النفسي وإشاعة ثقافة روحانية مكان العمل تنسجم مع الآثار التي تحقق السلوك الريادي ، وذلك بالسعي إلى تطبيق برامجها التي تفود بدورها إلى تحسين بيئة العمل وبالتالي زيادة درجة السلوك الريادي.
- 2- ضرورة اهتمام مركز وزارة النفط بإدارة رأس المال النفسي لموظفيها واستثماره، بوصفه مورداً استراتيجياً يؤدي إلى تحقيق الأداء المتفوق على الأمد البعيد وذلك من خلال تنمية الكفاءة الذاتية والتفائل والأمل والمرونة الموجودة لدى موظفيها والذي يتم بلوغه من خلال الآتي :
 - أ- إتاحة فرص تدريبية مستمرة ومناسبة في المجالات التي تقع ضمن دائرة اهتمامهم لتطوير قدراتهم وكفاءتهم على تحمل الأعباء الوظيفية الإضافية والضغط الناجمة عنها وزيادة الثقة بالنفس .
 - ب- تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية للموظفين بشكل عام ، فضلاً عن الاهتمام بتوفير الممارسات الإدارية التي من شأنها تحسن رأس المال النفسي مثل تمكين الموظفين والإثراء الوظيفي ، وتوفير برامج السلامة المهنية وبرامج التحسين المستمر، والتأكيد على تحقيق الموازنة بين متطلبات العمل والحياة .
 - ج- بلورة آمال التوقعات التي يضعها الموظفون حول نوايا وسلوكيات المنظمة من خلال إتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات والقضايا المستقبلية ومنحهم الفرص الكافية بوضع الحلول للمشكلات التي تعترض عملهم.
- 3- ينبغي على إدارات مركز وزارة النفط عينة البحث متابعتها لواقع روحانية مكان العمل فيها ووضع المعالجات والحلول المناسبة لإخفاقات إدارتها في هذا الجانب وعلى النحو الآتي:
 - أ- إشعار الموظفين بنتيجة عملهم أولاً بأول لتوليد القناعة الكاملة بمعنى وأهمية دورهم بالعمل لينعكس ذلك على العمل بروحانية وضمير عالي .
 - ب- العمل على نشر ثقافة العمل الجماعي ودور القيم الجماعية لتعزيز حالة الشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة وبذل الجهود في العمل والتفاني فيها.
 - ج- التركيز على تشخيص نقاط الاختلاف والتعارض بين القيم التنظيمية والقيم الشخصية وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات المناسبة التي تعمل على الحد من أثارها السلبية على سلوكيات الموظفين .
 - د- بلورة وترسيخ الجانب الروحي والأخلاقي لدى الموظفين من خلال عقد الندوات الدينية التي تعمل على تجسيد الممارسات والقيم السامية والضمير الحي في أداء العمل .
- 4- ضرورة اهتمام مركز وزارة النفط بتنمية السلوك الريادي لدى موظفيها وذلك من خلال التركيز على الآتي:
 - أ- العمل على خلق بيئة عمل تشجع الإبداعية من خلال دعم الابتكار وطرح الأفكار الجديدة وتجربتها في إطار العمل
 - ب- ضرورة تشجيع ممارسة المهام التي تتسم بدرجة من المخاطرة ،من خلال منحهم فرص التعلم من الأخطاء حال حدوثها ، اي تشجيع سياسة التجربة والخطأ وبما يعزز السلوك الريادي في العمل .
 - ج- الاهتمام بشكل اكبر باستثمار وتعزيز العمل الاستباقي لموظفيها من خلال دعمهم بتبني الدور المبادر لاغتنام الفرص الجديدة واستثمارها بشكل كبير وبما يسهم في تنمية السلوك الريادي في العمل.
 - د- ضرورة العمل وبشكل دائم على منح الموظف الريادي بعض الامتيازات، مثل منحه نسبة سنوية من الإيرادات للوزارة، لإشعاره بثمره جهده وتفوقه، بغية لحثه على مزيد من الأبداع وتحمل المخاطرة والاستباقية في العمل.



المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 1-العابدي ، علي رزاق جواد ، والعبادي ، هاشم فوزي دباس ، (2013) ، " رأس المال النفسي :منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل - دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة " مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العدد (71) ، المجلد (19) ، ص ص 147 - 165 .
- 2-رحيمة، سلمى حنيفة ، والشيخلي ، عبدالرزاق ابراهيم ، (2017) ، "تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد / الرصافة"،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العدد (95) ، المجلد (23) ، ص ص 75 - 98 .

ثانياً : المصادر الاجنبية

- 1-Adams,S., Quagraine,F,A & Klobodu,E.,(2017), "Women entrepreneurial orientation, motivation ,and organizational performance in Ghana", Journal of Small Enterprise Research, Vol.24, Iss.2,pp. 1-17.
- 2-Ahmadi, A, Shahbazi,M & Taghaboni, S., (2015), " The Mediating Role of Spirituality between Psychological Empowerment and Entrepreneurial Behaviors", Journal of Management & Organizational Studies, Vol. 2, Iss.3,pp. 5-15.
- 3-Alee, H.,& Mostaghimi , M,R., (2015)," Psychological Capital, Requirement of Today's Organizations", Journal of Applied Environmental, Vol. 5, No. 5,pp. 191-194.
- 4-Allah, A. M., and Nakhaie, H., (2011) ,"Entrepreneurship and Risk-Taking, Proceedings of the International Conference on E-business, Management and Economics", IPED vol. 25, LACSIT Press Singapore.
- 5-Antonicic ,B.,(2003)," risk taking in entrepreneurship : translating the individual level risk aversion into the organizational risk taking", Journal of Enterprising Culture (JEC), Vol.11, Iss.1, pp. 1 - 23.
- 6-Bahadori, M. (2012) "The effect of emotional intelligence on entrepreneurial behaviour: A case studying a medical science university", Asian Journal of Business Management, Vol.4, No.1,pp. 81-85
- 7-Beheshtifar M, Zare E,(2013)," Effect of spirituality in workplace on job performance", Interdiscipl J Contemp Res Bus, Vol. 5, No. 2 ,pp. 248-254.
- 8-BIRD, B. & SCHJOEDT, L,(2009)," Entrepreneurial Behavior: Its Nature, Scope, Recent Research, and Agenda for Future Research", In: CARSRUD, A. L. & BRÄNNBACK, M. (eds.) Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black Box. New York, NY: Springer.
- 9-Blanca,G &Ramona ,T.,(2017), "WHAT MAKES WORK MEANINGFUL", Journal of Studies in Business and Economics, Vol.12 ,No.2, pp.46-52.
- 10- Brooks, R. & Goldstein, S. (2003), "Nurturing resilience in our children. Answers to the most important parenting questions", New York: Contemporary Books.
- 11- Bryman , Alan, & Bell, Emma (2011), " Business Research Methods", 3ed ed., Oxford University Press.



- 12- Byrne, Barbara M. (2010), "Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming", 2nd ed., New York, NY: Taylor and Francis Group.
- 13- Caza A., Bagozzi R., Woolley L., Levy L., & Caza, B.B.,(2010),"Psychological capital and authentic leadership", Asia-Pacific Journal Of Business Administration,Vol.2, No.1, pp.53-70.
- 14- CEROVIĆ., Z,& KVASIĆ „G.,S.,(2016)," Managing employees' psychological capitals", Conference: 8th International Conference ,At Faculty of Economics & Business, University of Zagreb, Croatia ,pp. 49-57.
- 15- Charoensukmongkol, P., Daniel, J. L., & Chatelain-Jardon, R. (2013),"Enhancing Workplace Spirituality through Emotional Intelligence, The Journal of Applied Management and Entrepreneurship, Vol. 18, No. 4 , pp. 3-17.
- 16- Contreras, F., Dreu ., & Espinosa ,J,C.,(2017)," Examining the Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Intention: An Exploratory Study", Journal of Asian Social Science, Vol. 13, No. 3,pp. 80–88.
- 17- Covin, J., & Slevin, D. P. (1991)," A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behaviour", Journal Of Entrepreneurship Theory and Practice, Vol.16 ,No.1, pp. 7- 25.
- 18- Davidson, J. R. T., Payne, V. M., Connor, K. M., Foa, E. B., Rothbaum, B. O., Hertzberg, M. A., (2005)," Trauma, resilience, and saliostasis: Effects of treatment in post-traumatic stress disorder", International Clinical Psychopharmacology, Vol.20, pp. 43-48.
- 19- De Jong, J.P.J., Den Hartog, D.N., (2008) "Innovative Work Behavior: Measurement and Validation", Research Report of Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs, Netherlands Ministry of Economic Affairs, pp.1-27.
- 20- Dess GG, Pinkham BC, & Yang H,(2011), "Entrepreneurial orientation: assessing the construct's validity and addressing some of its implications for research in the areas of family business and organizational learning", Entrepreneurship Theory and Practice , Vol.35 ,No.3,pp.1077–1090.
- 21- DeVaus , D. A. (2002), "Survey in Social Research", 5th ed., London: Unwin Hyman. Ch.
- 22- Dewberry, C. (2004)," Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice, 1st ed , Published in the Taylor & Francis.
- 23- Ebner , A,(2005), "Entrepreneurship and economic development From classical political economy to economic sociology", Journal of Economic Studies, Vol.32, Iss.3,pp. 256–274.
- 24- Filler, K. S. (2013)," An Analysis of Leadership Styles and Entrepreneurial Orientation of Executives within the Licensed Assisted Living Facility Industry in Indiana", partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education Organizational Leadership Indiana Wesleyan University.
- 25- Garg, N., (2017)," Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Exploration", Journal of Human Values, Vol. 23, Iss. 2, pp. 129-147.



- 26- Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C.M., (2014), " Meaningful work, work engagement and organizational commitment", SA Journal of Industrial Psychology, Vol.40, Iss.1,pp. 1–10.
- 27- Grzeda, M. & Assogbavi, T., (2011), "Spirituality in management education and development: toward an authentic transformation", The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol.16, No. 2, pp. 238-244.
- 28- Gu, Baoyi.,(2016)," Effects of psychological capital on employee turnover intentions: A study based on Hai Di Lao Hot Pot", Journal of Global Tourism Research, Vol.1, No. 1, pp. 21–28.
- 29- Gunawan, T., J. Jacob & G. Duysters, (2013),"Entrepreneurial orientation and network ties: Innovative performance of smes in an emerging-economy manufacturing cluster", Working Paper No. 2013/28 .
- 30- Hair , J. F., Black, W.C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010), "Multivariate Data Analysis; a Global Perspective", New Jersey: Prentice Hall.
- 31- Haniff,SH., Ab Halim,M & Manaf,A,(2016)," Moderating Effects of Entrepreneurial Behavior on the Relationship. Between Marketing Capabilities and Marketing Performance of. Food and Beverage Industry Smes in Malaysia, Journal of international business management, Vol.10, No.12,pp. 2474–2482.
- 32- Hashimoto, M. & Nassif, V. (2014)," Inhibition and Encouragement of Entrepreneurial Behavior: Antecedents Analysis from Managers' Perspectives ", Brazilian Administration Review, Vol.11, No.4, pp.385-406.
- 33- Hassim, A, Asmat N, & Abu Bakar,(2011)," The Effects of Entrepreneurial Orientation on Firm Organizational Innovation and Market Orientation Towards Firm Business Performance" , International Conference on Sociality and Economics Development, Vol. 10,pp.280- 284.
- 34- Hoole, C., & Bonnema, J., (2015)," Work engagement and meaningful work across generational cohorts", SA Journal of Human Resource Management, Vol.13 ,No.1, pp.1–11.
- 35- Huimei, W. and Xuan, L. (2011), "Study on psychological capital and organizational identity", Proceedings of the 8th International Conference on Innovation & Management, Vol.2, No.1, pp. 662-665.
- 36- Janssens , W., Wijnen, K., De Pelsmacker, P. and van Kenhove, P., (2008), "Marketing Research with SPSS", Edinburg, Pearson Education Limited.
- 37- Jelenc, L.,& Pisapia,J.,(2015) ,"Individual Entrepreneurial Behavior in Croatian IT Firms: The Contribution of Strategic Thinking Skills" Journal of Information and Organizational Sciences, Vol.39, No.2,pp. 163–182.
- 38- Joni,M,(2009), 'The impact of proactiveness on WCDMA radio access network support services Case: Oy LM Ericsson AB", Thesis In Business Information Technology , Laurea Leppävaara.
- 39- Kashdan, T. B. & Rottenberg, J. (2010)," Psychological flexibility as a fundamental aspect of health", Clinical Psychology Review, Vol.30, No.7, pp.865–878.



- 40- Kibby, Marjorie,(2015)," Applying hope theory to first year learning. A Practice Report", The International Journal of the First Year in Higher Education, Vol.6, Iss.1, pp. 147–153.
- 41- Koe, W. L., (2016)," The Relationship between Individual Entrepreneurial Orientation (IEO) and Entrepreneurial Intention, Journal of Global Entrepreneurship Research, Vol.6, No.13,pp. 1–16
- 42- Kumar ,V & Kumar S.," Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment", Journal of International Review of Psychiatry, Vol.26, Iss.3, pp. 344–351.
- 43- Kutanis, R .Ö., & Oruç, E., (2015)," the views of academic staff on psychological capital: a qualitative study in turkey", International Journal of Scientific Research and Innovative Technology, Vol. 2, No. 5,pp. 1–9.
- 44- Lukeš, M.,(2012)," support of entrepreneurial behaviour and innovation in larger organizations", central European business review, Vol.1, No.2, pp.29-36.
- 45- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004)," Human, social, and now positive psychological capital management", Organizational Dynamics, Vol.33, No. 2, pp. 143–160.
- 46- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B., (2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship", Journal of Organizational Behavior, Vol. 29, pp. 219-238.
- 47- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007)," Psychological Capital: Developing the human competitive edge, Oxford, UK: Oxford University Press.
- 48- Mahmudi, R ., K, Kalantari, P, (2017)," the relationship between psychological capital and financial performance of east Azerbaijan province telecommunication company, Iran, IIOABJ,Vol.8, Iss.1, pp. 1–6.
- 49- McGee, E.A., (2011),"An Examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement, Doctoral dissertation, Tennessee research &creative exchange, University of Tennessee, Knoxville.
- 50- McGhee ,P & Grant ,P .,(2017), "Using Spiritual Intelligence to Transform Organizational Cultures", Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 22 ,No. 1 , pp. 4-14.
- 51- Mehran,Z.,(2017)," The Effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior", International Journal of Human Capital in Urban Management , Vol.2, Iss.3, pp. 219–228.
- 52- Milliman, J., Czaplewski, A.J. & Ferguson, J. (2003), “Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment”, Journal of Organizational Change Management, Vol. 16 ,No. 4 , pp. 426-47.
- 53- Murad, Salem, (2014), " Influence of entrepreneurial orientation on leadership styles", 3rd IBA Bachelor Thesis Conference, July 3rd, 2014, Enschede, The Netherlands. Copyright 2014, University of Twente, Faculty of Management and Governance.



- 54- Mumtaz,S.,(2017), "Do Workplace Spirituality dimensions play any Role in enhancing Nurses Job Satisfaction in Pakistan?", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7 ,No. 7 , pp. 715-730.
- 55- Oyelakin,O & Agu,A,G.,(2017)," A Mediating Role of Relational Psychological Contract on the Relationship Between Work Place Spirituality and Employee Turnover Intention in Nigeria Banks", *American Journal of Applied Psychology*, Vol.6, No.4, pp.75-82.
- 56- Rand, K. L. & Cheavens, J. S. (2009)," Hope theory", In S. J. Lopez (Ed.), *Oxford handbook of positive psychology*, 2nd ed. (pp. 323 – 333). Oxford, UK: Oxford University Press.
- 57- Rego, P., Lopes, M.P., Nascimento, J. L., (2016), "Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital", *Journal of Industrial Engineering and Management*, Vol. 9, No. 1,pp. 129–151.
- 58- Ries, E, (2011), " The Lean Startup : How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation To Create Radically Successful Business " , 1sted published in United States By Group Business , On imprint Of Grown Published Group , Division Of Random House Inc. , New York.
- 59- Sanyang, S. E. & Huang, w.,(2010)," Entrepreneurship and Economic Development: the EMPRETEC showcase", *International Entrepreneurship Management Journal*, Vol. 6, pp. 317–329.
- 60- Sarwar,H., Nadeem,k.& Aftab,J,(2017)," The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan", *Journal of Global Entrepreneurship Research*, Vol.7, No. 22, pp. 1–13.
- 61- Saxena,N.& Puri,P.,(2013)," Relationship between Risk Taking Behaviour, Personality and Sensation Seeking Tendencies among N.C.C cadets", *Journal Of Humanities And Social Science*, Vol.18, Iss.3,pp. 1–6.
- 59- SHAH, S.Z.A. & BHUTTA, N.T,(2013)," Corporate entrepreneurship and agency cost: A theoretical Perspective", *Open Journal of Accounting*, Vol.2, pp. 79-86.
- 60- Singh, B. S. P.& Malhotra ,M.,(2017)" Workplace Spirituality, Glass Ceiling Beliefs and Subjective Success", *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol.7, Iss.7, pp. 863–876.
- 61- Sheng, C. W., & Chen, M. C. (2012), "Chinese viewpoints of workplace spirituality", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 15 , pp. 195-203.
- 62- Sihag, P.& Sarikwal, L.,(2014)," Impact of Psychological Capital on Employee Engagement: A Study of IT Professionals in Indian Context", *Journal of Management Studies and Economic Systems*, Vol. 1, No. 2,pp. 127–139.
- 63- STEVEN K. Thompson,(2012), "Sampling", *New Jersey*, 3ed ed.,, USA.



- 64- Stoykova,p.,s.,(2013)," developing psychological capital: test of a training intervention with Bulgarian students and professionals" Master's thesis of Human Resources Management, institute university de lisboa .
- 65- PALMA,P,J., CUNHA ,M.E, LOPES,M.P, (2014)," ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR", in book: The Encyclopedia of Positive Psychology, Publisher: Boston: Blackwell Publishing., Editors: S.J Lopez, pp.338-342.
- 66- Platin,N., Ergun,H, S., (2017) " The Relationship between Entrepreneurial Orientation and Performance; Evidence from Turkish SMEs", Journal of Business and Management Studies, Vol.3 ,No.2, pp.78–89.
- 67- PRADHAN,R,K., JENA, L,K.,& SOTO,C ,M., (2017)" workplace spirituality in Indian organizations: construction of reliable and valid measurement scale", Journal Of Business: Theory and Practice, Vol.18, No.1, pp.43-53.
- 68- Tecchio, L,T, Cristiano C,J& Santos,F,B.,(2016)" Spirituality in organizations?", Journal of O&S – Salvador, Vol. 23 ,No. 79 , pp. 590-608.
- 69- Tosten,R ,& Toprak,M.,(2017)," Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations", Journal of cogent education, Vol.24, Iss.1, pp. 1–11.
- 70- Wong, S., (2012), "The Influences of Entrepreneurial Orientation on Product Advantage and New Product Success", Journal of Chinese Entrepreneurship
- 71- Wright, T. A., (2003), "Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come", Journal of Organizational Behavior, Vol.24, Iss.4, pp. 437–442.
- 72- Yildiz, Ebru.,(2017)," The Effect of the Psychological Capital and Personality Characteristics of Employees on Their Organizational Commitment and Contribution to the Work: A Qualitative Research on Managers", Journal of Management and Strategy, Vol.8, No. 4, pp. 34–46.
- 73- Yim, H ., Ju Seo, H., Yoonhyung C., & Kim,J.,(2017) ," Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea" , Journal Of Asian Nursing Research, Vol.11, No.1, pp.6-12.
- 74- Zafar, J., (2010)," Measuring religiosity and workplace spirituality in Pakistan: A case study of armed forces and university teachers", Cross-cultural Communication, Vol. 6,No. 64, pp. 93-100.
- 75- Zeebaree , M Siron,R.,(2017)," The Impact of Entrepreneurial Orientation on Competitive Advantage Moderated by Financing Support in SMEs", International Review of Management and Marketing, Vol.7 ,No.1, pp.43–52.



The Mediator Role of Workplace Spirituality in The Relationship Between Psychological Capital and Entrepreneurial Behavior: Field Research in the center of the Iraqi Ministry of Oil

Abstract

The research aims to identify the mediator role of workplace spirituality in the relationship between psychological capital and entrepreneurial behavior: field research to a sample opinions from employees at the center of the Iraqi ministry of Oil . The importance of the current research emerged from paucity of studies that have attempted to identify and know the nature of the relationship between the variables as well as trying to find the current address and realistic problem directly affects the performance of employees in the Iraqi oil sector.

In order to achieve the goal of research the use of the analytical method (quantitative) was relying on the questionnaire as an essential tool for collecting research data Has been chosen center of the Iraqi Ministry of Oil a field to search, included (307) Employees At all administrative levels in the Ministry.

The evaluating and testing the Validity and Reliability of the measurement research tools we have been relying on test coefficient (Cronbach's alpha) as well as on the use of confirmatory factor analysis for variables research. Then we conducted data analysis and test hypotheses using appropriate statistical tools (some of descriptive statistics, Correlation analysis, direct and indirect effect analysis using the structural equation modeling method, and the Sobel test to verify the significance of the intermediate role assumptions.

The results showed correctness or validity of all the research hypotheses, Accordingly, a set of conclusions was formulated, the most important of which is that variable of the workplace spirituality partially mediates the relationship between psychological capital and entrepreneurial behavior, The research concluded with a number of recommendations Which ensures a range of administrative mechanisms and practices that promote the building of psychological capital and create an environment conducive to the development of workplace spirituality and entrepreneurial behavior of employees.

Key words : psychological capital, workplace spirituality, entrepreneurial behavior, structural equation modeling.