

رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

م. د. هاشم فوزي دباس العبادي
جامعة الكوفة/كلية الإدارة والاقتصاد

م. د. علي رزاق جواد العبادي
جامعة الكوفة/كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على دور رأس المال النفسي (PsyCap) في روحية العمل لعينة من الكادر التدريسي في أربعة كليات من جامعة الكوفة بلغت (200) من أصل (470) تدريسي، ولتحقيق هدف البحث ومن خلال الاطلاع على البحوث والدراسات الأجنبية اعتمد الباحثان مقياس عالمية لقياس متغيرات البحث، إذ تم الاعتماد على نموذج (Luthans, Youssef, et al., 2007) ليمثل مكونات رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة)، ونظراً لاهتمام المنظمات في العنصر البشري لما له دور كبير ومباشر في فاعلية المنظمة، فضلاً عن ذلك فهو مصدر من مصادر الميزة التنافسية المستدامة لما يمتاز به من صعوبة في التقليد ومن تعقيد في تركيبته الاجتماعية، دعت الحاجة إلى الاهتمام بالجوانب الروحية في مكان العمل والانغماس بها والمواعمة بين قيم الشخص ومعتقداته وعمله، والشعور بالأصالة والتميز؛ من خلال الاعتماد على مقياس (Kinjerski & Skrypnek, 2006) لقياس فقرات روحية مكان العمل (SAW) والذي يتكون من متغيرين (الاستغراق في العمل، الاتصال والتواصل الروحي) حسب ما اتفقت عليها العديد من الدراسات، وقد استخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، واستعين بعدد من الوسائل الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث كالتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط ونمذجة المعادلة الهيكلية، وتحليلها عن طريق البرامج الإحصائية (LISREL 8.54)، (SPSS V.11.5)، وقد جاءت نتائج البحث مطابقة لأغلب فرضياته في ضوء استنتاجاته وصيغت بصدها مجموعة من التوصيات من أهمها إن تهتم الكليات عينة الدراسة بمكونات رأس المال النفسي لأن ذلك يشجع ويعزز بشكل كبير على خلق بيئة عمل تهتم بالجوانب الروحية في مكان العمل.

المصطلحات الرئيسية للبحث/ رأس المال النفسي- الروحية - روحية العمل.





رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

الجانب المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث

تعاني الكليات عينة البحث من معضلتين فكرية وميدانية تشكل دوافع لحل مشكلة البحث الحالي:-
الدافع الأول، منذ عام (2000) بدأت مجموعة كبيرة من المؤلفات والبحوث التجريبية في الظهور تتعلق بمفهوم رأس المال النفسي (PsyCap) ، ومنذ ذلك الحين أصبح الاهتمام بهذا الموضوع، وعلى غرار ما ظهر من مفاهيم أخرى تتعلق برأس المال البشري، ورأس المال الفكري، ورأس المال الاجتماعي، ولكل موضوع من هذه الموضوعات له مداخله ومفاهيمه. يعدُّ رأس المال النفسي من الموضوعات الحديثة التي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي (Luthans, Avolio, Avey and Norman, 2007) والذي يتمثل بالحالة النفسية الإيجابية للشخص وبالتالي قدرته على التنمية والتطوير والاستعداد للعمل والذي يركز على المتغيرات الإيجابية لتحسين الأداء (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 3). إذ بينت العديد من الدراسات التجريبية أن رأس المال النفسي له علاقة إيجابية بكثير من المتغيرات الأخرى المرتبطة بالأداء وسلوكيات المواطنة التنظيمية والجودة ومخرجات العمل والرضا والالتزام والمناخ التنظيمي.(Norman, Avey, Nimnicht, & Graber Pigeon, 2010)، (Luthans, Avey, & Patera, 2008)، (Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010).

أما الدافع الثاني، فقد أشار (Dentet al., 2005) إلى أن دراسة الروحانية في مكان العمل (Spirituality at Workplace (SAW)، تعاني من نقص واضح في البحوث والدراسات السلوكية، نظراً للحدثة النسبية لهذا المجال من الدراسة في المنظمة والإدارة. (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Tischler et al., 2002). ومع الزيادة والإفراط في ساعات العمل للعاملين وضغط المشرفين عليهم نتيجة لتحقيق الميزة التنافسية وتحقيق الأرباح، دعت الحاجة دراسة الروحانية في مكان العمل للتخلص من الآثار السلبية التي يعاني منها العاملون التركيز على جوانب العدالة، والصدق، والقيم المعنوية، والاحترام والدعم والتشجيع. وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:
هل هناك تأثير لمكونات رأس المال النفسي في تعزيز روحية مكان العمل في الكليات عينة البحث؟

ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الآتي:-

1. تطاير معرفي لمتغيرات البحث المتمثلة برأس المال النفسي (PsyCap) وروحية العمل (SAW) من خلال الاطلاع على أهم الطروحات العلمية الخاصة في هذه الموضوعات.
2. الكشف عن مستوى إدراك العاملين لرأس المال النفسي في الكليات عينة الدراسة.
3. الكشف عن مستوى إدراك العاملين لروحية مكان العمل في الكليات عينة الدراسة.
4. اختبار تصميم مقاييس البحث من خلال استخدام التحليل ألعالمي التوكيدي (CFA).
5. اختبار العلاقة والأثر بين متغير رأس المال النفسي وروحية مكان العمل من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الحديثة كنمذجة المعادلة الهيكلية.

ثالثاً: أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من خلال الآتي:-

1. يسهم البحث في توضيح المكونات الرئيسة لرأس المال النفسي وروحية مكان العمل في أدبيات السلوك التنظيمي .
2. يوضح البحث الأساليب والمداخل التي تساعد العاملين في تعزيز وتشجيع بيئة العمل على تحسين مستوى الثقة وإرساء دعائم التعاون والروحانية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
3. تساعد إدارة الكليات في التعرف على النتائج التي تطمح أن تصل إليها من خلال معرفة الجوانب الإيجابية للعاملين لتحسين الأداء.
4. أن تناول موضوعي رأس المال النفسي وروحية مكان العمل والذي تفتقر إليه الدراسات على مستوى العربي أو المحلي، يعدُّ أسهماً جديراً اتجاه تعزيز هذه الموضوعات للخوض في غورها.

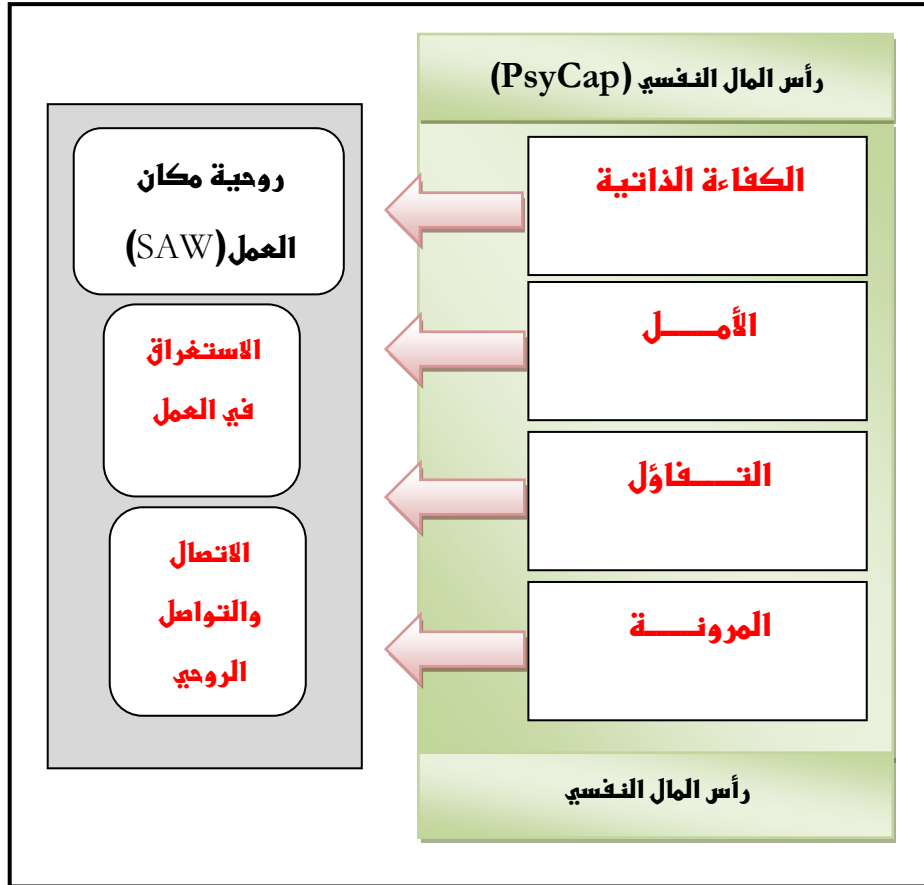
رابعاً: فرضيات البحث

رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

للبحث الحالي فرضيتان رئيسيتان هما:

الفرضية الأولى: عندما يدرك الأفراد العاملين لمكونات رأس المال النفسي سوف يسهم^١ في جعل روحية مكان العمل أكثر إيجاباً (توجد علاقة ايجابية معنوية بين رأس المال النفسي وروحية مكان العمل)
الفرضية الثانية: عندما يدرك الأفراد العاملين لمكونات رأس المال النفسي في المنظمة سوف ينعكس^٢ ذلك في زيادة روحية مكان العمل (يوجد تأثير ايجابي بين رأس المال النفسي وروحية مكان العمل)

خامساً: مخطط البحث الفرضي



الشكل (1)

مخطط البحث الفرضي

^١ الإسهام إحصائياً يعني الارتباط
^٢ الانعكاس إحصائياً يعني التأثير



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

سادساً: مقاييس البحث وأساليب القياس

سوف يعتمد الباحثان لقياس رأس المال النفسي على مقياس (Luthans, Youssef, et al., 2007) الذي اتبعته العديد من الدراسات الأجنبية، بما يتناسب مع طبيعة البحث والكليات المبحوثة، ووفقاً لهذا قسم الباحثان رأس المال النفسي إلى أربعة مكونات هي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات في قياس هذا المتغير، وتم وضع استمارة الاستبيان ضمن هذا المتغير تتضمن (18) فقرة، انظر الملحق (1) وفق تدرج (Likert) الخماسي (أتفق جداً - لا أتفق جداً). واعتمد الباحثان مقياس (Kinjerski & Skrypnek, 2006) لقياس روحية العمل الذي تتكون من بعدين (الاستغراق في العمل، الاتصال والترابط الروحي)، الذي تكون من (10) فقرات وفق تدرج (Likert) الخماسي (أتفق جداً - لا أتفق جداً) انظر الملحق (1).

سابعاً: مجتمع البحث وعينته

تم اختيار جامعة الكوفة كمجتمع للبحث الحالي، وقد تمثلت عينة البحث بالهيئة التدريسية في أربعة كليات هي: الإدارة والاقتصاد، والتربية للبنات، والآداب، والقانون، كما في الجدول (1) وقام الباحثان بتوزيع استمارات الاستبيان والتي بلغت (211) استمارة في ضوء معادلة اختيار العينة العالمية، وبعد جمع استمارة الاستبيان ظهر بأن احد عشر من استمارات الاستبيان غير صالحة للتحليل الإحصائي وبذلك تكون نسبة الاستمارات المستخدمة في البحث (200) استمارة أي بنسبة 94% .

جدول (1) مجتمع البحث وعينته

النسبة	عدد التدريسيين	أسم الكلية
14%	66	كلية الإدارة والاقتصاد
44%	210	كلية التربية للبنات
29%	136	كلية الآداب
13%	58	كلية القانون
100%	470	المجموع

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط، قسم الإحصاء والمعلوماتية. أعداد التدريسيين في الجامعات والكليات للعام 2010/2011. وتم تحديد حجم عينة التدريسيين ، وذلك كما يلي:
١- تحديد حجم العينة من دون أخذ مجتمع الدراسة في الاعتبار. ويجري ذلك باستعمال المعادلة الآتية:
(Som, 1996)

إذ أن n حجم العينة المطلوبة

t عدد الوحدات المعيارية وهي + 1.96 لمستوى ثقة 95%.

P نسبة عدد المفردات التي يتوافر فيها الخصائص موضوع الدراسة وهي 50%.

d حدود الخطأ وهي 5% لمستوى ثقة 95%.



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

وبالتعويض في هذه المعادلة:

$$\text{حجم العينة المطلوبة} = \frac{0.50 \times 0.50 \times (1.96)^2}{(0.50)^2} = 385 \text{ مفردة}$$

٢- تحديد حجم العينة بأخذ حجم مجتمع الدراسة في الاعتبار وذلك باستعمال المعادلة الآتية: (Som, 1996)

$$n \setminus = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

إذ أن n = حجم العينة المطلوبة والمعدلة لحجم مجتمع الدراسة
n = حجم العينة وغير المعدلة بحجم مجتمع الدراسة

N = حجم مجتمع الدراسة وهو أعداد الهيئة التدريسية في الكليات الأربع عينة البحث وعددهم

470 تدريسيًا.

وبالتالي فإن حجم العينة المطلوبة والمعدلة بحجم مجتمع الدراسة

$$211 \text{ تدريسي} = \frac{385}{0.819 + 1} \times \frac{385}{(470/385) + 1}$$

الجانب النظري للبحث

أولاً: مفهوم رأس المال النفسي Psychological Capital

تمتد جذور رأس المال النفسي إلى علم النفس الإيجابي الذي درسه العالم النفسي السيكلوجي (Martin Seligman)، الذي اقترح بوجوب التركيز أكثر على الجوانب الجيدة للأفراد بدلاً من التركيز على المشاكل. ووفقاً لـ (Seligman)، كثيراً ما ينعزز الأفراد في الجوانب السلبية لأنفسهم وتاريخهم الشخصي (Seligman, 1998). وبالتالي، يشخص علم النفس الإيجابي بان البشر هم أفراد موهوبين يمتلكون مجموعة من الصفات الإيجابية في جوهرها، وأن هذه الصفات الإيجابية تسمح للأفراد بالنمو باستمرار والتطور إلى كائنات كاملة ومنفوقة، والذي يؤثر على الأداء في العمل (Rego, et., al., 2012: 430). وساهم علم النفس الإيجابي في بعض المساهمات المهمة في تحديد الصفات التي تجعل الأفراد أكثر أو أقل إيجابية.

ويوجد في قلب علم النفس الإيجابي مفهوم رأس المال النفسي. ويتميز رأس المال النفسي عن رأس المال الاقتصادي التقليدي، ورأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. حيث يشمل رأس المال الاقتصادي التقليدي الأصول المالية والملموسة؛ في حين أن رأس المال البشري يشمل الخبرات والتجارب والتعليم والمهارات والمعرفة والأفكار، أما رأس المال الاجتماعي فيؤكد على العلاقات، وشبكة الاتصالات والأصدقاء، بينما يؤكد رأس المال النفسي الإيجابي على الثقة والأمل والتفاؤل والقدرة على التكيف والمرونة (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). ويهتم رأس المال النفسي بمفهوم "من أنت" who you are ، والأهم من ذلك، "ماذا أصبحت" "who you are becoming". وتم تعريف رأس المال النفسي هنا على أنه "حالة الفرد النفسية الإيجابية للتنمية التي تتميز بما يلي (Cole et., al., 2009: 474):

- ١) وجود ثقة (الكفاءة الذاتية) لاتخاذ وتنفيذ الجهد اللازم لتحقيق النجاح في المهام الصعبة.
 - ٢) تمكين الصفات الإيجابية (التفاؤل) حول النجاح في الحاضر والمستقبل.
 - ٣) العمل الدؤوب نحو تحقيق الأهداف، وعند الضرورة، إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف (الأمل) من أجل تحقيق النجاح.
 - ٤) عندما تعاني من المشاكل والمحن، حاول أن تتحمل وتكون نشطاً وتتمتع بالمرونة لتحقيق النجاح " (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 5).
- فإن رأس المال النفسي هو بناء يتألف من أربعة متغيرات هي: الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وهو يشبه في طبيعته شكل الحالة التي يمكن تطويرها وتغييرها في الموظف، مقابل كونه مشابه للسمة في



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

الطبيعة مثل الشخصية. وغالبا ما يتم ذكر مفهوم رأس المال النفسي في أدبيات السلوك التنظيمي الإيجابي، والذي يركز على المتغيرات الايجابية لتحسين الأداء (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). وقد تبين ان رأس المال النفسي يقاوم بعف النتائج السلبية، مثل الإجهاد الوظيفي، ونية ترك الوظيفة ونية البحث عن الوظائف (Avey, Luthans, & Jensen, 2009)، وكذلك السلوكيات المنحرفة والملاحظات الساخرة (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008). فضلاً عن ذلك، أتضح أن مفهوم رأس المال النفسي مرتبط بمجموعة متنوعة من نتائج الأداء التي تشمل تقدير الموظفين لأداء المدير. وبعبارة أخرى، تم تصنيف المدراء الذين يتمتعون بمستوى عالي من رأس المال النفسي بأنهم أكثر إيجابية (Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010). وعلاوة على ذلك، يعتبر تقييم المدراء لأداء الموظف والأداء الذاتي ذا صلة مباشرة بشكل إيجابي مع مفهوم رأس المال النفسي (Luthans et al., 2008).

ويتكون رأس المال النفسي حسب أنموذج (Luthans & Youssef, 2004) من أربعة مكونات رئيسية أنظر الجدول (1) وكما يلي:- (Eid, et., al., 2012: 58) (Hayek, 2012: 8-9) (Demerouti. Et., al., 2011: 67)

١. الكفاءة الذاتية Self-efficacy: وهي قناعة أو ثقة المرء بقدراته على تحريك الدافع، والموارد الإدراكية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة ضمن سياق معين بشكل ناجح. ومن بين المفاهيم الأربعة، تم هيكله الكفاءة الذاتية على أفضل وجه من وجهة النظر النظرية والعملية على حد سواء. وفي الواقع، يكمن مفهوم الكفاءة الذاتية بعمق في نظريات الإدراك الاجتماعي البشري للكاتب (Bandura's, 1997). وقد نشأت فكرة الكفاءة الذاتية من اصل نظرية المعرفة الاجتماعية لـ (Bandura's, 1986)، حيث تمثل الكفاءة الذاتية تصور الفرد عن قدراته على تحقيق النجاح في مهمة معينة. وبعبارة أخرى، الكفاءة الذاتية هي تصور الفرد لسيطرته. وقد تم تناول الكفاءة الذاتية في أبحاث مستفيضة في مجال الأعمال الحرة ووجد انها مرتبطة جداً مع مؤسسات الأعمال.

وربطت كمية كبيرة من النظريات والأبحاث مستويات عالية من الكفاءة الذاتية مع المؤسسات الخاصة (Zhao, Siebert and Hills, 2005: 1265). فعلى سبيل المثال كشفت دراسة قام بها (Chen, Greene and Crick, 1998) أن مؤسسات الأعمال دلت على مستويات عالية من الكفاءة الذاتية على الإبداع وتجنب المخاطر، مقارنة بالمدراء وأصحاب المشاريع غير المؤسسين.

٢. الأمل Hope: يستخدم عادة في اللغة اليومية، ولكن ضمن سياق علم النفس الإيجابي له معنى محدد مع الدعم النظري الاساسي (Hayek, 2012: 8). ويُعرف الأمل على إنه "الحالة التحفيزية الإيجابي التي تستند على إحساس مستمد بشكل تفاعلي من (1) القوة الناجحة (الهدف الموجه للطاقة) و (2) المسارات (التخطيط لتحقيق الأهداف)" (Cassar, 2010: 824). وبعبارة أخرى، فإن الأمل يتكون من قوة الإرادة (قوة الأفراد، أو العزم على تحقيق أهدافهم)، وتفكير "طريقة القوة" القدرة على استنباط طرق بديلة وخطط طارئة لتحقيق الهدف في مواجهة العقبات (Hayek, 2012: 8)

الجدول (1) نموذج رأس المال النفسي لـ (Luthans, Youssef, et al., 2007)

العنصر	الوصف
الكفاءة الذاتية	يظهر الافراد الثقة والجهد على مواجهة المهام المتحدية والتغلب عليها
التفاؤل	يُظهر الافراد توقعات ايجابية للنجاح المستقبلي بحيث يتم النظر إلى النتائج المعاكسة بخصوصية الموقف وليست صيغة متعلقة بفقدان الرقابة الكلية
الأمل	يُظهر الافراد المثابرة نحو تحقيق الاهداف المشخصة وعن الضرورة اعادة توجيه مساراتهم لتحقيق الهدف
المرونة	يظهر الافراد القدرة على تحمل ومواجهة المشاكل والمحن من اجل تحقيق النجاح

Source: Eid, J., Mearns, K., and Larsson, G., and Laberg J., (2012), "Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions", Safety Science, P.57

٣. التفاؤل Optimism: حاول (Seligman, 1998) ان يصور مفهوم التفاؤل على انه "النمط الوصفي الذي يفسر الأحداث الإيجابية من خلال الأسباب الشخصية الدائمة والمنتشرة والأحداث السلبية من خلال المواقف الخارجية والمؤقتة، والمحددة. (Luthans, Youssef, 2007: 324). وعادةً ما تميل المواقف التي ينظر إليها على أنها أكثر سيطرة إلى أن تكون مرتبطة مع نزعة التفاؤل العظيمة. لأن الافراد يعتقدون



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

أنهم يسيطرون على الموقف، ويفترضون وجود إجراءات يمكن اتخاذها لزيادة احتمال التوصل الى نتيجة ايجابية.

ويرتبط التفاؤل المفرط مع تصورات حالات جديدة أو حيوية (Cassar, 2010: 822). وليس من المستغرب أن يميل أصحاب المشاريع الناشئة إلى تضخيم احتمالات نجاحهم. "ان أولئك الذين يتفاءلون حول توقع حياتهم، أو أولئك الذين لديهم كفاءة ذاتية عالية من المرجح أن يكونوا رجال أعمال من أن يكونوا في مجال العمل الوظيفي" (Cassar, 2010: 823).

٤. المرونة Resilience: وهي أحدث إضافة إلى مفهوم رأس المال النفسي، ولقد تم تعريفها على أنها قدرة النهوض لفعل الارتداد الناتج من الشدائد، والصراع، والفشل، أو حتى الأحداث الإيجابية، والتقدم، وزيادة المسؤولية (Luthans, 2002b: 656). ومأخوذاً من علم النفس الإيجابي، فإن تعريف المرونة هو توسيع وإدراج القدرة على التغلب على الاحداث السلبية، وكذلك الأحداث الإيجابية والتحديات.

ثانياً: روحية مكان العمل Spirituality at the Workplace:

هناك العديد من المصطلحات التي تستخدم بشكل متبادل في دراسة روحية العمل (SAW): حيث يطلق عليها الروحوية في العمل، والروحوية في مكان العمل، وروحانية مكان العمل هي الأكثر شيوعاً. ويؤكد كل من (Sheep, 2004, Ashforth & Pratt, 2004) بوجود تقارب في المفاهيم، على الرغم من أن كل مفهوم يستخدم بشكل مختلف قليلاً ولكن تتداخل وجهات النظر بشكل واضح.

ولغرض هذا البحث، سوف تستخدم مصطلحات روحية العمل والروحوية في مكان العمل بالتبادل. ولكن سيتم استخدام مصطلح روحية العمل عندما تكون هناك إشارة محددة إلى تركيب روحاني للمتغير المعتمد المراد تحليله في هذا البحث.

ولقد تعدد التعاريف بخصوص هذا المفهوم فقد عرّفها (Kinjerski & Skrypnek, 2006: 21-22) روحية العمل: حالة متميزة تتميز بالأبعاد المعرفية، والشخصية، والروحوية. وينطوي مصطلح الروح في العمل على: العمل المنغمس المتميز بشعور الرفاهية المتصلة، وهو اعتقاد بأن ينغمس الشخص في عمل هادف يتمتع بهدف سامي، والشعور بالمواعمة بين قيم الشخص ومعتقداته وعمله، والشعور بالأصالة؛ ويتميز الاتصال الروحي بشعور الارتباط بشيء أكبر من الذات، ويتميز الإحساس بالانتماء للمجتمع بشعور الارتباط مع الآخرين والهدف المشترك، وتتميز التجربة الروحوية بحالة إيجابية أو حيوية، وبشعور الكمال، والتعالي، وتجربة السعادة والنعيم (Kinjerski & Skrypnek, 2006: 21-22).

وهناك اختلاف كبير في تعريف (Kinjerski & Skrypnek, 2004, 2006, 2008) لمنهج روحية العمل وهو التركيز على تجربة أو خبرة الفرد في العمل، على النقيض من المحققين الآخرين (مثلاً، Ashmos & Duchon, 2000)، الذين يميلون إلى التركيز على الجوانب السلوكية مثل الرغبات للتعبير عن وجودهم، وإلى الانخراط في عمل هادف مقابل الجوانب التي تعتمد على الخبرة. وتعدّ تصورات (Kinjersiki & Skrpnek, 2006) في جزء كبير منها بعيدة عن الواقع بسبب حقيقة أن الموظفين لا يرغبون فقط في التعبير عن القيم الروحوية في مكان العمل؛ وإنما يرغبون أيضاً في التعبير عن القيم الروحوية في حياتهم العامة وبسبب العمل يركزون على التجارب الروحوية في العمل.

كما عرف Deshpande روحية العمل بأنها إطار من القيم التنظيمية والمتمثلة بالثقافة التي تعزز خبرة العاملين في التميز والتفوق في العمل والشعور والتواصل مع الآخرين بطريقة توفر مشاعر الفرح والمتعة. (Deshpande, 2012: 4)، ودعا مفكري ورواد علم الإدارة مثل (Herzberg, McGregor,) (Vaill, Maslow, and Drucker) كثيراً لفهم أكبر لحاجات ومشاعر الموظفين والاعتراف بالحاجة إلى اتصال أو غرض عالي في مكان العمل. ويربط هؤلاء الكتاب الاستدلالات المفصلية التي ترتبط بشكل حدسي بالأبعاد الروحوية في مكان العمل، وساهموا في هذا المجال من البحوث كونه أحد أكثر المجالات المزدهرة في مجال العلوم التنظيمية. (Kennedy, 2002: 269)

وأشارت العديد من الدراسات إلى الأبعاد الرئيسية للروحوية في مكان العمل يمكن توضيحها في الجدول

(2) الآتي:-

الجدول (2)

أبعاد روحية مكان العمل حسب ما أشارت إليه الدراسات

الدراسة	أبعاد روحية مكان العمل
Pawar (2009)	الاستغراق في العمل، التواصل والترابط الروحي، الانجاز الشخصي، الذات الداخلية
Gotsis & Kortezi (2008)	القواعد التنظيمية، واكتمال الشخصية والاستغراق في بيئة العمل



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل
(دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

التواصل والترابط الروحي، والاصطفاف مع قيم المنظمة	Dean & Safranski (2008)
الشعور بحياة العمل، والاتصال، والاستغراق في العمل	Ashmos & Dunchon (2000)
الروحانية هو الشعور بالارتباط مع الذات والآخرين، ومكان العمل.	Mitroff & Dentón (1999)
التواصل والترابط الروحي، الانجاز الشخصي، الاعتقاد الذاتي	Jurkiewicz (2008)
القواعد التنظيمية، التواصل، والاصطفاف مع القيم المنظمة	Harrington, Preziosi & Gooden (2001)
الروحانية المرتبطة بالذات الداخلية والمؤشرات المرتبطة بالإنسانية	Fairholm (1996)
القواعد التنظيمية، القيم، والاستغراق في العمل	Konz & Ryan (1999)
التواصل والترابط الروحي، الانجاز الشخصي، الاعتقاد الذاتي، والاستغراق في العمل	Sheep (2006)

Source: Deshpande, Anant, (2012), " Workplace Spirituality, Organizational Learning Capabilities and Mass Customization: An Integrated Framework, International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 5; P. 16 .

وسوف يتم التركيز في هذا البحث على بعدين هما الاستغراق في العمل والتواصل والترابط الروحي حسب ما اتفقت عليها الدراسات الأجنبية في الجدول (2) لتمثل أبعاد روحية العمل:

١- الاستغراق في العمل Engagement at Work

لقد بينت العديد من الدراسات أهمية الاستغراق في العمل ولما له علاقة في سلوك العاملين والنتائج الإيجابية التنظيمية، فعلى سبيل المثال، أفادت دراسة استقصائية من (16) دولة أجرتها شركة تاورز بيرين للاستشارات (Stevison, 2008:75) وجود علاقة إيجابية بين الاستغراق في العمل ونية الموظف على البقاء في المنظمة. وكذلك، كشفت دراسة تحليلية حول الاستغراق في العمل أجراها (Harter, Schmidt, and Hayes (2002) وجود علاقة هامة بين الاستغراق ورضا الزبون، والإنتاجية، وهوامش الربح، ودوران الموظف، وسجلات السلامة.

وفي ضوء ذلك عرّف (Kahn) الاستغراق الوظيفي على أنه "تسخير أعضاء المنظمة لأدوار عملهم" (Kahn, 1990: 694). وكشفت الدراسات الإثنوغرافية للاستاذ (Kahn)، في مخيم المستشارين والمهندسين المعماريين أن الاستغراق الوظيفي هو ظاهرة متغيرة، ناجمة عن "دور المعايير الذاتية الداخلية" التي حدثت في المستويات المعرفية والمادية، والعاطفية. وتم عرض تصور بديل عن الاستغراق في العمل من قبل الباحث الهولندي (Wilmar Schaufeli, 2002)، الذي يعرف الاستغراق بأنه "حالة ذهنية إيجابية، وعملية وفاء وإخلاص نحو العمل" (Schaufeli et al., 2002: 74). وشمل نموذج (Schaufeli) للاستغراق ثلاثة عوامل رئيسية وهي: قوة النشاط، والتفاني، والالتزام.



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

٢- الاتصال والترابط الروحي Spiritual Connection

يمثل هذا البعد من القيم الروحية في مكان العمل والتي تشمل التقارب مع الزملاء والبيئة التنظيمية (Deshpande, 2012: 17)، وإذا أراد الأفراد في المنظمة تعزيز هذا البعد يجب عليهم أن يكونوا على درجة من الالتزام والثقة (King & Crowther, 2004: 85) وتعزيز قنوات الاتصال بينهم، وإن عملية الاتصال والترابط الروحي تساعد العاملين على بذل المزيد من الجهد والعمل وخلق بيئة مناسبة لتحقيق أهداف المنظمة وتحسين الأداء الكلي (Dean, 2008: 360).

الجانب العملي للبحث

يتضمن الإطار العملي للبحث على ثلاث جوانب رئيسية، الجانب الأول يتعلق بمقاييس البحث، وهذه الفقرة تتضمن تحديد المقاييس المستخدمة في البحث وبيان عدد فقرات ومصدر الحصول على المقياس ومعامل كرونباخ الفا للتحقق من الاتساق الداخلي. والجانب الثاني يتعلق قضية الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث. أما الجانب الثالث فيتعلق باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار الصدق البنائي للمقاييس وكذلك اختبار نموذج البحث وفرضياته في مقارنة مقاييس الملائمة المعتمدة في هذا الأسلوب. أولاً. مقاييس البحث

اعتمد البحث الحالي على مقياسين أساسيين:

١- مقياس رأس المال النفسي (PsyCap) ومتغيراته الفرعية

٢- مقياس روحية مكان العمل (SAW) ومتغيراته الفرعية

هذه المقاييس تم استخدامها بشكل مباشر في الدراسات السابقة وهي مقاييس مختبره ذات مصداقية وثبات عالية، والجدول رقم (3) يقدم توضيح تفصيلي حول هذه المقاييس.

وقد صممت جميع مقاييس البحث بالاعتماد على تدرج (Likert) الخماسي. وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (0.88-0.95) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.75) (Nunnally & Bernstein, 1994)، والتي تدل على إن المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي.

جدول (3)

ملخص مقاييس البحث^٣

كرونباخ ألفا	الرمز	مصدر المقياس	عدد الفقرات	المقياس
0.952	PsyCap	(Luthans, Youssef, et al., 2007)	18	رأس المال النفسي
0.789	SE		6	الكفاءة الذاتية
0.897	Ho		6	الأمل
0.836	Op		6	التفاؤل
0.887	Re		6	المرونة
0.887	SAW	(Kinjerski & Skrypnik, 2006)	10	روحية مكان العمل
0.877	EW		7	الاستغراق في العمل
0.763	SC		3	الاتصال والترابط الروحي

^٣ انظر الملحق رقم (١)



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

ثانياً. الإحصائيات الوصفية (Descriptive Statistics)

يلاحظ في الجدول (3) الأوساط الحسابية ، والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث، وكالاتي:-

١- رأس المال النفسي (PsyCap)

حصل متغير رأس المال النفسي (PsyCap) على وسط حسابي عام بلغ (4.04) وبانحراف معياري عام بلغ (0.97)، مما يشير إلى انسجام الإجابات الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل من قبل الأفراد عينة البحث في الكليات اتجاه توفر هذا المتغير لان قيمة الوسط الحسابي اكبر نسبياً من الوسط الفرضي (3).

جدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

متغيرات الدراسة	رأس المال النفسي (PsyCap)	روحية مكان العمل (SAW)
الوسط الحسابي	4.04	3.83
الانحراف المعياري	0.97	0.95

٢- روحية مكان العمل (SAW)

حصل متغير روحية مكان العمل (SAW) على وسط حسابي عام بلغ (3.82) وبانحراف معياري عام بلغ (0.95)، مما يشير إلى انسجام إجابات عينة البحث الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل من قبل الأفراد عينة البحث في الكليات اتجاه توفر هذا المتغير لان قيمة الوسط الحسابي أعلى نسبياً من الوسط الفرضي (3).

ثالثاً. نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling

نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) هي أداة قوية، وتقنية نمذجة لها القابلية على التعامل مع أعداد كبيرة من المتغيرات المستقلة والمعتمدة ، وكذلك لها القابلية للتعامل مع المتغيرات الكامنة (Latent variables) (غير المقاسة) التي تتكون بفعل مجموعة من المتغيرات التي يمكن قياسها. فالانحدار، والمعادلات الانية (مع او بدون أخطاء الارتباط)، وتحليل المسار والتحليل العائلي والنماذج السببية كلها حالة خاصة من نمذجة المعادلة الهيكلية. أنها طريقة تأكيدية أكثر من كونها طريقة استكشافية، لان النمذجة يستخدمها بغية بناء نموذج في ظروف نظام من التأثيرات غير الاتجاهية لمتغير ما على متغير اخر . انها تقنية مستخدمة لتخمين وتحديد نماذج العلاقات الخطية بين المتغيرات. هذه المتغيرات داخل النموذج قد تتضمن كل من المتغيرات القابلة للقياس والمتغيرات الكامنة. فالمتغيرات الكامنة هي تراكيب فرضية لا يمكن قياسها بشكل مباشر. نمذجة المعادلة الهيكلية بديل أكثر قوة لتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل المسار، وتحليل العائلي وتحليل السلاسل الزمنية. وقد تطورت طرق وبرامج نمذجة المعادلة الهيكلية بدأ بالازدياد منذ السبعينات. وفي نمذجة المعادلة الهيكلية كل من هذه المتغيرات يتم تمثيله بمجموعة من المتغيرات المقاسة التي تمثل بالرسم كمؤشرات للمتغيرات الكامنة. ومن ثم فان نموذج المعادلة الهيكلية هو نمط فرضي لعلاقات خطية موجه وغير موجه بين مجموعة من المتغيرات الكامنة وغير الكامنة. العلاقات الموجه تدل على بعض أصناف التأثيرات الموجه لمتغير ما على متغير آخر. أما العلاقات غير الموجه فهي ارتباطات لا تدل التأثيرات الموجه. في تحليل المسار يقدم هناك اختبار لعلاقات بين مجموعة من المتغيرات المقاسة ولا تتضمن في نمودجه متغيرات كامنة.



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

والنقطة المهمة في نمذجة المعادلة الهيكلية تتمثل بان استخدام هذه التقنية تتضمن جانبان رئيسيان يمكن استخدام احدهما دون الآخر في البحوث وحسب أهداف البحث ، وكذلك يمكن استخدام كلا الجانبان أنيا في البحث وهذا هو المفضل. الجانب الأول يتعلق باختبار الصدق البنائي لمقاييس البحث (اختبار نموذج القياس) الذي يطلق عليه بأدبيات نمذجة المعادلة الهيكلية بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA)، والجانب الثاني يتضمن اختبار النموذج الفرضي للبحث الذي يطلق عليه اختبار النموذج الهيكلية (الفرضي).

أ. نموذج القياس (Measurement Model) : الصدق البنائي لمقاييس البحث

استخدم الباحث اسلوب التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس المختلفة التي يتم بنائها في ضوء أطر نظرية سابقة (MacCallum & Austin, 2000). يعد التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analyzes) أحد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية ويعكس التحليل العاملي الاستكشافي يتيح التحليل العاملي التوكيدي الفرصة لتحديد واختبار صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بنائها في ضوء أسس نظرية سابقة (Hewitt, et al., 2004)؛ وتتمثل الإجراءات المتبعة في التحليل العاملي التوكيدي في تحديد النموذج المفترض والذي يتكون من المتغيرات الكامنة Latent Variable أو المتغيرات غير المقاسة وهي تمثل الأبعاد المفترضة للقياس ومنها تخرج أسهماً متجهة إلى النوع الثاني من المتغيرات والتي تعرف بالمتغيرات المقاسة أو المتغيرات التابعة أو المتغيرات الداخلية ، والتي تمثل الفقرات الخاصة بكل بعد أو الأبعاد الخاصة بكل عامل عام وهنا يفترض أن العبارات مؤشرات للمتغيرات الكامنة. واعتمد في تطبيق هذا الأسلوب على البرنامج الإحصائي (LISREL 8.54). وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغاير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج (المستهلكة من قبل النموذج) تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة ومنها كما هو في الجدول (5)؛^٤

جدول (5) مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لنمذجة المعادلة الهيكلية

ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
١-	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	أقل من 5
٢-	حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)	أكبر من 0.90
٣-	مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)	أكبر من 0.90
٤-	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)	أكبر من 0.95
٥-	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	بين 0.05-0.08

وفيما يأتي توضيح مقاييس البحث:-

١- رأس المال النفسي (PsyCap)

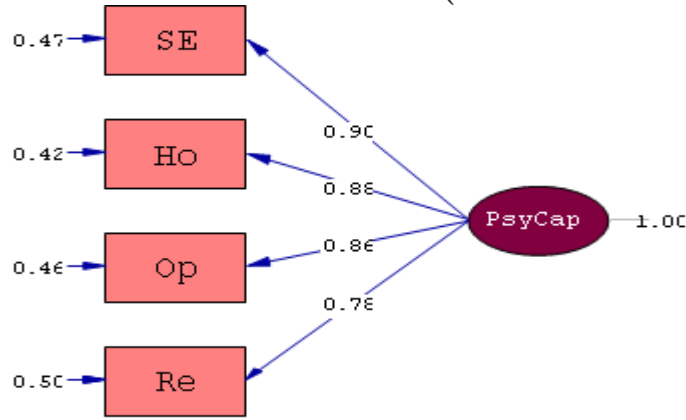
نموذج القياس الأصلي لمتغير رأس المال النفسي (PsyCap) هو نموذج عامل واحد يتكون من أربعة متغيرات هي (الكفاءة الذاتية (SE)، الأمل (Ho)، التفاؤل (Op)، المرونة (Re)). وتخمين القياس الأولي لهذا النموذج الظاهر بالشكل (2) ، حسب مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في الأسفل يشير إلى وجود مطابقة جيدة. وذلك لان قيمة كاي سكوير (chi-square) بلغت (19.88) مع (8) درجة من الحرية وهي معنوية إحصائياً عند مستوى (1%) . بالإضافة إلى إن باقي مؤشرات المطابقة كانت أيضاً مقبولة (RMSEA = 0.137; CFI = 0.95; GFI = 0.95) .. وهذا يؤكد صحة افتراض أن الـ (6) عبارات تقيس بنية تتكون من بعد واحد بالنسبة لمتغير الكفاءة الذاتية، وان الـ (6) عبارات تقيس بنية تتكون من بعد واحد بالنسبة لمتغير الأمل. وان الـ (6) عبارات تقيس بنية تتكون من بعد واحد بالنسبة لمتغير التفاؤل. وان الـ (6) عبارات الأخيرة تقيس بنية تتكون من بعد واحد بالنسبة لمتغير المرونة. وفي ضوء الأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير الكامن (المتغير الذي يكون غير قابل للقياس) مع كل فقرة

^٤ هذه المؤشرات ذاتها تستخدم في نموذج القياس والنموذج الفرضي للبحث



رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل
(دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

من الفقرات ، والتي تعرف بمعاملات الصدق أو التشبع يمكن الحكم على صدق العبارات لان قيمتها اكبر من (0.40) (Costello& Osborne, 2005).

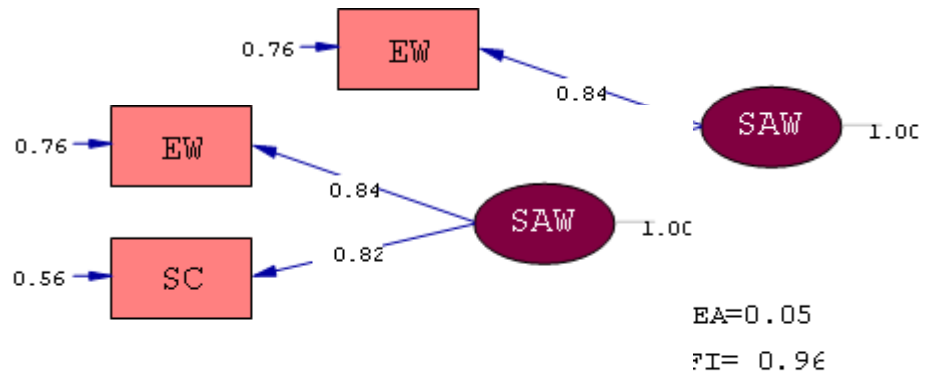


Chi-Square=19.88, df=8, RMSEA=0.065
CFI= 0.95, NFI= 0.98, GFI= 0.95

شكل (2)
نموذج القياس لمتغير رأس المال النفسي

٢- مقياس روحية مكان العمل (SAW)

نموذج القياس الأصلي لمتغير روحية مكان العمل (SAW) هو نموذج عامل واحد يتكون من متغيرين هما: الاستغراق في العمل (EW) ، التواصل والترابط الروحي (SC). وتخمين القياس الأولي لهذا النموذج الظاهر بالشكل (3)، حسب مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في الأسفل يشير إلى وجود مطابقة جيدة. وذلك لان قيمة كاي سكوير (chi-square) بلغت (14.7) مع (9) درجة من الحرية وهي معنوية إحصائياً. بالإضافة الى ان باقي مؤشرات المطابقة كانت أيضاً مقبولة (RMSEA =0.05; CFI = 0.96; GFI= 0.96). وهذا يؤكد صحة افتراض أن الـ (7) عبارات تقيس بنية تتكون من بعد واحد بالنسبة لمتغير الاستغراق في العمل، وان الـ (3) عبارات تقيس بنية تتكون من بعد واحد بالنسبة لمتغير التواصل والترابط الروحي. وفي ضوء الأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير الكامن (المتغير الذي يكون غير قابل للقياس) مع كل فقرة من الفقرات ، يمكن الحكم على صدق العبارات لان قيمتها اكبر من (0.40).



Chi-Square=14.7, df=9, RMSEA=0.05
CFI= 0.95, NFI= 0.99, GFI= 0.96

رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل
(دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

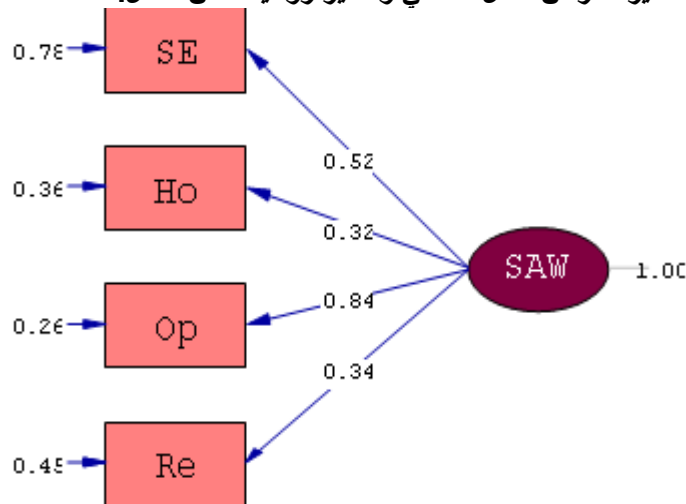
شكل (3) نموذج القياس لمتغير روحية العمل

ب- النموذج الهيكلي Structural Model

قد يكون النموذج الهيكلي متباين مع نموذج القياس. انه يتكون من مجموعة من المتغيرات المستقلة والمعتمدة اذ ترتبط المتغيرات المستقلة مع المتغيرات المعتمدة من خلال سهم ذو اتجاه واحد (تأثير) وقد تكون المتغيرات المستقلة مرتبطة مع بعضها البعض من خلال سهم ذو اتجاهين (ارتباط). ويستخدم النموذج الهيكلي للتأكد من ملائمة نموذج الدراسة مع البيانات المستخدم للعينة. ويتم الحكم على ملائمة النموذج الهيكلي من خلال مؤشرات الملائمة المعروضة في الجدول (5)، لآكن هذه المؤشرات لا تحكم على صحة فرضيات البحث بل يتم التأكد من خلال المعاملات الموجودة على الأسهم سواء بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات المعتمدة (معاملات بيتا المعيارية)، أو بين المتغيرات المستقلة (معاملات الارتباط البسيط).

والشكل (4) هو النموذج الهيكلي للدراسة الذي يوضح المتغيرات المستقلة للبحث (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) والمتغير المعتمد (روحية العمل). ويلاحظ من خلال مقاييس الملائمة الموجودة في أسفل الشكل بان النموذج الهيكلي للبحث الحالي ملائمة لبيانات الدراسة. أما الأسهم ذات الاتجاه الواحد من المتغيرات المستقلة إلى المتغير المعتمد فتتمثل علاقة التأثير الموجودة التي تسمى بالمعاملات المعيارية (تستخدم لاختبار الفرضيات وللتحقق من الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة بالنسبة للمتغير المعتمد). أما الأسهم ذات الاتجاهين الموجودة ما بين المتغيرات المستقلة تمثل معاملات الارتباط. أما الشكل (5) فيظهر قيمة (T-value) التي تستخدم للتحقق من معنوية المعاملات المعيارية بين المتغيرات المستقلة والمعتمدة، وبين المتغيرات المستقلة ذاتها.

وفي ضوء الشكلين يمكن الحكم على فرضيات البحث. إذ يظهر بان هناك علاقة تأثير ايجابية معنوية بين متغيرات رأس المال النفسي ومتغير روحية مكان العمل. ويمكن الحكم من خلال المعاملات المعيارية الظاهرة على الأسهم عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في تفسير المتغير المعتمد. إذ يظهر بان متغيرات رأس المال النفسي هي أكثر أهمية نسبية في تفسير روحية مكان العمل، إذ بلغت نسبته أكثر (50%). أما بالنسبة لعلاقات الارتباط بين المتغيرات المستقلة للبحث، فنلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين كل من متغيرات رأس المال النفسي ومتغير روحية مكان العمل.

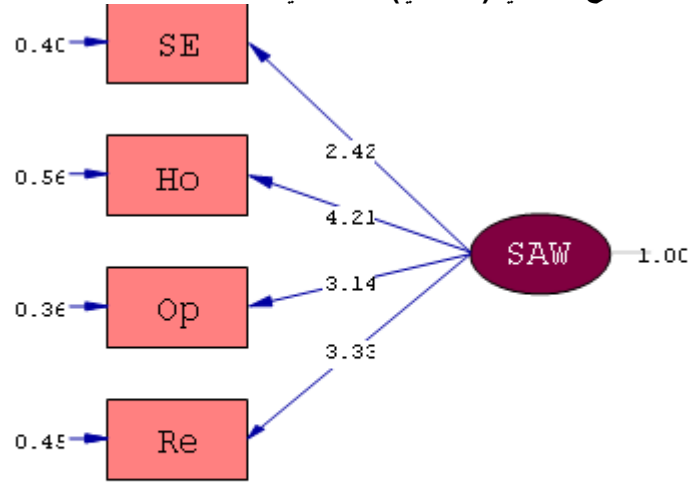


Chi-Square=0.00, df=0, RMSEA=0.00



شكل (4)

النموذج الهيكلي (الفرضي) للبحث في ضوء المعاملات المعيارية



Chi-Square=0.00, df=0, RMSEA=0.00

شكل (5)

النموذج الهيكلي (الفرضي) للبحث في ضوء قيم t

رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

توصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات في ضوء نتائج الجانب العملي وكالاتي:-

١. ظهور تقبل ايجابي لأفراد عينة البحث في الكليات اتجاه توفر فقرات متغيرات رأس المال النفسي وهذا يعني إدراكهم للكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة والذي يسهم في تعزيز روحية مكان العمل في المنظمة من خلال الاندماج والاستغراق في العمل، فضلاً عن الاتصال والترابط الروحي بين الزملاء الآخرين في الكليات.
٢. تؤكد نتائج البحث على أهمية الروحية في مكان العمل لأنها أساس في الكليات عينة البحث والتي ركزت على الجوانب الروحية والقيم والعدالة والتعاون والتشجيع وهذا ما كان واضح من خلال تقبل أفراد عينة البحث اتجاه فقرات الروحية في مكان العمل.
٣. أثبتت نتائج التحليل الإحصائي على صحة فرضية البحث الأولى بوجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين رأس المال النفسي وروحية مكان العمل، وهذا يعني بان إدراك الأفراد العاملين في الكليات عينة البحث لمكونات رأس المال النفسي سوف يسهم في جعل روحية مكان العمل أكثر إيجابية لتحقيق أهداف التنظيمية وتحسين الأداء الكلي.
٤. أظهرت نتائج اختبار الفرضية الثانية للبحث التي مفادها يوجد تأثير ايجابي بين رأس المال النفسي وروحية مكان العمل، بأن هنالك تأثير معنوي لإدراك الأفراد العاملين في الكليات لمكونات رأس المال النفسي وانعكاس ذلك التأثير في تعزيز روحية مكان العمل، وهذا واضح من خلال قيم معاملات الانحدار المعيارية وقيم (t)، وتفسير نسبة تأثير ذلك المتغير المستقل في المتغير المعتمد وهذا ما يؤكد صحة الفرضيات.

ثانياً: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات أعلاه يمكن صياغة عدد من التوصيات وكالاتي:-

١. ضرورة عمل الكليات عينة البحث بنموذج (Luthans, Youssef, et al., 2007) لمكونات رأس المال النفسي لأنه يسهم وبشكل كبير في تحقيق النتائج والأداء الكلي والمخرجات ذات العلاقة بالعمل وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات الأجنبية والدراسة الحالية من خلال التركيز على الاتي:-
 - أ- التركيز على الكفاءة الذاتية للأفراد العاملين من خلال شعورهم بالثقة والعمل المتبادل والمشاركة في عملية الإدارة.
 - ب- الشعور بالأمل لأنه يسهم الأفراد في المثابرة نحو تحقيق الأهداف المنشودة وعن ضرورة إعادة توجيه مساراتهم لتحقيق الهدف.
 - ج- الاهتمام بالتفاؤل وعدم الانهماك والانتكاس في بيئة العمل والتعامل مع الأشياء بطريقة متفائلة والتفكير بطريقة علمية تحقق أهداف المنظمة.
 - د- الاهتمام بالمرونة الداخلية في العمل لأنه المنظمات تعاني من التغيير وهذا ما يجعل الأفراد قادرين على تحمل ومواجهة المشاكل والمحن من اجل تحقيق النجاح.
٢. ضرورة اهتمام الكليات عينة البحث بالجوانب الروحية في بيئة العمل من خلال التركيز على الاتي:
 - أ- تشجيع الأفراد العاملين على الاستغراق والاندماج في العمل من خلال نشاطهم وبذل مزيد من القوة والجهد والانغماس في العمل وعن طريق تهيئة البيئة المناسبة لهم لتحقيق الأهداف.
 - ب- التركيز على المحفزات والمثيرات التي تخلق الاتصال والترابط الروحي مع الإدارة العليا والزملاء لكي يتم التطابق بين قيم الأفراد ومعتقداتهم في بيئة العمل والمنظمة التي يعمل بها.
٣. ضرورة اهتمام المنظمات بشكل عام والكليات عينة البحث بشكل خاص بدراسة العلاقة والتأثير المتبادل بين الأفراد العاملين ومعرفة الفوارق الفردية بينهم اتجاه إدراك مكونات رأس المال النفسي لأنه تلك المكونات تسهم وتنعكس بشكل كبير والاعتقاد بان المنظمة التي تهتم برأس المال النفسي يكون لها بيئة عمل جيدة ومشجعة على تعزيز وتشجيع العاملين للعمل وتحقيق الأداء من خلال الاستغراق والاتصال الروحي بينهم.



References

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط، قسم الإحصاء والمعلوماتية. أعداد التدريسيين في الجامعات والكليات للعام 2010/2011.
1. Ashforth, B., & Pratt, M. (2003). Institutionalized spirituality: An oxymoron? In Giacalone and Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*: 93–107. New York: Sharpe.
 2. Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134–145.
 3. Avey HB, Wernsing TS, Luthans F.(2008) Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*;44(1):48–70.
 4. Avey, J., Luthans, F. and Youssef, C. (2010), The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, 36: 430-452.
 5. Bandura, A. (2008), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
 6. Cassar, G. (2010), Are Individuals Entering Self-employment Overly Optimistic? An Empirical Test of Plans and Projections on Nascent Entrepreneur Expectations, *Strategic Management Journal*, 39.
 7. Chen, C., Greene, P. and Crick, A. (1998), Does Entrepreneurial Self-efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers? *Journal of Business Venturing*, 13: 295-316.
 8. Cole ,Kenneth, and Anne Daly, Anita Mak,(2009), Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital,. *The Journal of Socio-Economics* 38 .
 9. Collins, Ch., Hanges, P. & Locke, E. (2004). The relationship between of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A mete-analysis. *Human Performance*, 17(1), 95-117.
 10. Costello, A., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Journal of Practical Assessment Research & Evaluation*, Vol. 10, No 7, 1-9.
 11. Dean, K.L., & Safranski, S.R. (2008). No Harm, No Foul? Organizational Intervention in Workplace Spirituality. *International Journal of Public Administration*, 57(4), 359-371.
 12. Deshpande, Anant, (2012)," Workplace Spirituality, Organizational Learning Capabilities and Mass Customization: An Integrated Framework, *International Journal of Business and Management* Vol. 7, No. 5.
 13. Deshpande, Anant, (2012)," Workplace Spirituality, Organizational Learning Capabilities and Mass Customization: An Integrated Framework, *International Journal of Business and Management* Vol. 7, No. 5;.
 14. Eid, J., Mearns, K., and Larsson, G., and Laberg J., (2012), "Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions", *Safety Science*.



15. Fairholm. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17, 17-17.
16. Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (Eds.). (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe.
17. Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575-600.
18. Harrington, W. J., Preziosi, R.C., & Gooden, D.J. (2001). Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 13(3), 155-163.
19. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business unit- level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87: 268–279.
20. Hayek, Mario,(2012)," Control Beliefs and Positive Psychological Capital", *Journal of Management Research* Vol. 12, No. 1.
21. Hewitt AK, Foxcroft DR, McDonald J.(2004) Multitrait-multimethod confirmatory factor analysis of the Attribution Style Questionnaire. *Pers Individ Dic.*;37:1483- 91.
22. Jurkiewicz, C.L., & Giacalone, R.A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
23. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33: 692–724.
24. Kennedy, M. H. (2002). Spirituality in the workplace: An empirical study of this phenomenon among adult graduates of a college degree completion program. *Dissertation Abstracts International*, A63(1), 269 (UMI No. 3039604).
25. King, J., & Crowther M. (2004). The measurement of religiosity and spirituality Examples and issues from psychology. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 83-101.
26. Kinjerski, V. & Skrypnek, B. J. (2006). Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale, Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, 33.
27. Kinjerski, V., & Skrypnek, B. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground [Electronic Version]. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1).



28. Konz, G., & Ryan, F. (1999). Maintaining an organizational spirituality: no easy task. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 200-210.
29. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM.(2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*;60 (3):541-72.
30. Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JA.(2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate — employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*;29(2):219-38.
31. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ.(2007) Psychological capital. Oxford: Oxford University Press.
32. Luthans, F. (2002), The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695-706.
33. Luthans, F. and Youssef, C. (2007), Emerging Positive Organizational Behavior, *Journal of Management*, 33: 321-349..
34. Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. and Norman, S. (2007), Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60: 541-572.
35. MacCallum, R., & Austin, J. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Reviews Psychological*. 2000. 51:201-226
36. Mitroff, I. I., & Dentón, E. A. (1999). Study of Spirituality in the Workplace (cover story). *MIT Sloan Management Review*, 40, 83-92.
37. Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
38. Pawar, B. (2009). Some of the Recent Organizational Behavior Concepts as Precursors to Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 245-261.
39. Rego, Arménio, and Filipa Sousa ,and Carla Marques , and Miguel Pina e Cunha,(2012), " Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity", *Journal of Business Research* 65.
40. Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzá'lez-Roma´ , V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
41. Seligman, M. (1998), *Learned Optimism*, Pocket Books, New York.
42. Sheep, M. L. (2004). Nailing down gossamer: A valid measure of the person-organizationfit of workplace spirituality. *Academy of Management Proceedings*: B1-B6.
43. Stevison, James M.(2008), " Toward a greater understand of spirit at work : a model of spirit at work and outcome", *Doctoral Dissertation*, TUI university.
44. Tischler, L., Biberman, J., & McKeage, R. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 203-218.
45. Zhao, H., Siebert, S. and Hills, G. (2005), The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions, *Journal of Applied Psychology*, 90: 1265-1272.



Psychological Capital: Behavioral Insight for Study of Spirituality at the Workplace

Abstract

This research aims to identify the role of Psychological Capital (PsyCap) in the Spirituality at the Workplace (SAW) for a sample of the teaching staff of the four Colleges of the University of Kufa reached (200) out of (470) teaching, and to achieve the objective of this research and through access to research and studies of foreign adopted researchers standards scales of research variables, since it relied on the model (Luthans, Youssef, et al., 2007) to represent the components of Psychological Capital (self-efficacy, and hope, and optimism, and resilience), and given the attention organizations in the human element because of its large role and direct the effectiveness of Organization, as well as that it is a source of sustainable competitive advantage of what is characterized by difficulty in tradition and complexity in the structure of social, necessary to pay attention to aspects of spirituality in the workplace and indulge them and harmonization between the values of the person and his beliefs and his work, and a sense of originality and excellence; by relying on a scale (Kinjerski & Skrypnek, 2006) to measure the paragraphs of the spirituality at workplace (SAW), which consists of two variables (Engagement at work, and Spiritual Connection) as agreed upon by many of the studies, have used the questionnaire as a tool head for data collection, and hired a number of statistical tools to validate hypotheses such as mean and standard deviation and coefficient of simple correlation and the equation structure modeling, and analyzed by statistical programs (LISREL 8.54), (SPSS V.11.5) The results of research conform to most of the hypotheses formulated though conclusions at hand a set of recommendations of the most important of the concerned colleges The study sample components of psychological capital, because it encourages and promotes heavily on creating a work environment that takes care of the spiritual in the workplace.

Key words: Capital Psychological – Spirituality- Workplace Spirituality