

مجلة بحوث الأعمال

<https://abs.journals.ekb.eg>

المعهد العالى للإدارة وتكنولوجيا المعلومات

بكفر الشيخ

العدد: الأول

المجلد: الثاني

يناير ٢٠٢٥

الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين
الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للعاملين
بقطاع التعليم بجامعةات وسط وشرق الدلتا

د/ حماده عيد سليمان حسانين

مدرس إدارة الأعمال بالمعهد العالي للعلوم الإدارية
بجناكليس البحيرة

الملخص:

يهدف البحث الحالي للتحقق من الدور الوسيط لأبعاد الرفاهية النفسية في العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل وُبُعدي السلوك الأخضر للموظف. وتم اختبار النموذج المفاهيمي باستخدام (٣٠٩) استبيان من العاملين بقطاع التعليم بجامعة وسط وشرق الدلتا. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لُبُعدي الروحانية (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على السلوك الإلزامي، ولكل أبعاد الروحانية على السلوك الطوعي. كذلك وجود تأثير معنوي إيجابي لُبُعدي الرفاهية النفسية (الشعور بكفاءة الذات) على بُعدي السلوك الأخضر. إضافةً لذلك، يتوسط بُعد الرضا عن الحياة جزئيًا العلاقة بين الإحساس بالارتباط بالمجتمع والسلوك الإلزامي، كما يتوسط الشعور بكفاءة الذات جزئيًا العلاقة بين بُعدي (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) وبعدي السلوك الأخضر، ولا يتوسط بُعد الاستقلالية والتقبل العلاقة بين أبعاد الروحانية وُبُعدي السلوك الأخضر.

الكلمات المفتاحية: الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية، والسلوك الأخضر للموظف.

Abstract:

The current research aims to verify the mediating role of psychological well-being dimensions in the relationship between workplace spirituality dimensions and the two dimensions of employee green behavior. The conceptual model was tested using (309) questionnaires from employees in the education sector at universities in the Middle and East Delta. The results showed a positive significant effect for the two dimensions of spirituality (sense of community and alignment with organizational values) on required green behavior, and for each dimension of spirituality on voluntary green behavior. Also, there was a positive significant effect of the dimension of psychological well-being (sense of self-efficacy) on the two dimensions of green behavior. In addition, the life satisfaction dimension partially mediates the relationship between sense of community and required green behavior, and the sense of self-efficacy partially mediates the relationship between the two dimensions (sense of community and alignment with organizational values) and the two dimensions of green behavior, and the autonomy and acceptance dimension does not mediate the relationship between the spirituality dimensions and the two dimensions of green behavior.

Keywords: Workplace Spirituality, Psychological Well-Being, and Employee Green Behavior.

تقديم:

يشهد النظام البيئي مؤخرًا حالة من عدم التوازن ناتجة عن الممارسات السلبية للمنظمات والمستهلكين تجاه البيئة (Suganthi, 2020). ونتيجة لذلك، تتعرض المنظمات لضغوط قانونية وأخلاقية لإيجاد ممارسات جديدة ومستدامة تجاه موارد البيئة النادرة (Rezapouraghdam et al., 2019). ويتزامن ذلك مع زيادة وعي المنظمات بأن استمرارية أعمالها مرهون باستمرارية الإمداد بالموارد من البيئة، فاستنزاف موارد البيئة لا يهددها فحسب، بل يهدد أيضًا الاستدامة المالية للمنظمات (Chaudhary, 2020)، ما دفع المنظمات للعمل على تحقيق الاستدامة التنظيمية عبر إشراك موظفيها في السلوك الأخضر في مكان العمل (Tian & Robertson, 2019)، والذي يشير إلى كل نشاط يؤديه الموظف من شأنه تحسين الأداء البيئي لمنظمتها (Sembiring et al., 2020)، مثل ترشيد استهلاك الطاقة، واستخدام السلالم بدلًا من المصاعد، وتحرير المستندات وتداولها إلكترونيًا بدلًا من طباعتها (Cheema et al., 2020).

وتوافقًا مع توجه المنظمات، تزايد عدد الأدبيات التي تبحث في محددات السلوك الأخضر للموظف (Unsworth et al., 2021)، والتي تؤكد -وفقًا لـ Zsolnai (2015)- على أن المادية المتأصلة في بيئة الأعمال المعاصرة، هي التي تجعل الفرد متمحورًا حول ذاته وتدفعه لممارسة سلوك غير مسؤول اجتماعيًا وأخلاقيًا (Rezapouraghdam et al., 2019)، ولذلك فإن الآليات المادية غير فعالة في تشجيع الموظفين على تبني سلوكيات صديقة للبيئة (Zibarras & Ballinger, 2012)، ما دفع الأدبيات لاقتراح الروحانية بكمكان العمل كآلية فعالة لتشجيع الموظفين على الانخراط في السلوك الأخضر (Fatoki, 2019).

وتشير الروحانية في مكان العمل إلى بيئة عمل صديقة للموظف تُدعم وتعزز معنوياته/روحه (Rezapouraghdam et al., 2018)، نتيجة شعوره أن عمله ذو معنى وقيمة، وأنه جزء أصيل من جماعة العمل، إضافةً إلى توافقه مع قيم المنظمة (Milliman et al., 2003). وفي هذا السياق، تؤكد الأدبيات على أن الروحانية في مكان العمل تُعزز معنويات الموظفين بطرق مختلفة وتجعلهم يفكرون في رفاهية المجتمع والبيئة، ولذلك يعمل هؤلاء الأفراد على تقليل الآثار السلبية الناجمة عن الأنشطة التي تحدث في المنظمة، ويشاركون في أنشطة مفيدة للبيئة أو ما يسمى بالسلوك المؤيد للبيئة (Sembiring et al., 2020).

كما تؤكد الأدبيات على أن الرفاهية النفسية والتي تشير لحالة ذهنية إيجابية مع مستوى عالٍ من السعادة والشعور بأن الحياة ذات معنى وهدف (Naami & Hashemi,)

(2020)، هي محرك جوهري للسلوك الأخضر للموظف بمكان العمل (AlSuwaidi et al., 2021)، حيث أن الموظفين الذين يعملون كموظفين صالحين في منظماتهم، هم بالأساس موظفون يشعرون بقدر عالٍ من الرفاهية (Kim et al., 2018)؛ فكلما زادت رفاهية الموظفين، زادت احتمالية انخراطهم في السلوكيات الصديقة للبيئة (Ahmed et al., 2020). كما يفيد (Garg (2017) بأن الروحانية في مكان العمل تعد بمثابة عاملاً ضرورياً لرفاهية الموظفين، حيث يعزز شعور الموظف بأنه يقوم بعمل هادف، وأنه جزء من جماعة العمل، وأنه متوافق مع قيم المنظمة، الإحساس بقيمة الذات، الأمر الذي يُعظم الشعور بالرفاهية النفسية (Liang et al., 2017).

وتجدر الإشارة إلى أن الأدبيات التي بحثت الاستدامة البيئية في مؤسسات التعليم العالي تتصف بالندرة (Fawehinmi et al., 2022)، ولذلك يتعين على الأدبيات المعاصرة تكثيف جهودها في هذا الصدد، بما يضمن تحفيز هذه المؤسسات على "التحول للأخضر / Go Green" (Gomez & Yin, 2019)، خاصةً في ظل توجه عددًا كبيراً منها عالمياً نحو جعل إدارة البيئة والممارسات الخضراء جزءاً رئيساً من مهامها (Aboramadan, 2020). ولذلك، تعد الجامعات الحكومية بوسط وشرق الدلتا ميداناً خصباً لهذا البحث، والتي تهدف للتحقق من الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظف لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعات وسط وشرق الدلتا.

١ - الإطار النظري:

١/١ - الروحانية في مكان العمل Workplace Spirituality:

يقضي الموظفون قسطاً كبيراً من حياتهم في العمل، ولذلك يبحثون دوماً عن مكان عمل يشعرون فيه بالكمال والترابط، ولذلك كان هناك تحول نموذجي في وعي الموظفين في الآونة الأخيرة، حيث البحث عن مكان عمل يجدون فيه المعنى والهدف والإنجاز بدلاً من مجرد تحقيق نتائج مادية، وبالتالي أصبحت الروحانية في مكان العمل محل اهتمام المنظمات المعاصرة الساعية نحو الاستدامة (Aboobaker et al., 2019). ويتقارب ذلك مع (Milliman et al. (2018) بأن الموظفين لا يرغبون فقط في أن يكونوا قادرين على القيام بالعمل، بل يرغبون أيضاً في أن يشعروا بالسمو في عملهم، وأن يكون عملهم ذو معنى وقيمة، وأن تربطهم علاقات قوية بالآخرين، وأن تكون منظماتهم كفؤة وأخلاقية.

وتجدر الإشارة إلى أن الروحانية في مكان العمل لا تتعلق بإعتناق معتقد أو دين معين (Fatoki, 2019)، إنما يتعلق الأمر بشعور الفرد بالارتباط بالعمل الذي يقوم به (الروحانية على مستوى الفرد)، وبالترابط مع زملاء العمل (على مستوى الجماعة)، وبالتوافق مع رؤية ورسالة وقيم المنظمة (على المستوى التنظيمي) (Aboobaker et al., 2021). ورغم أنه لا يوجد تعريف واحد متفق عليه عالميًا لهذا المصطلح (Fatoki, 2019)، إلا أن التعريفات تدور حول ثلاث نقاط (Rezapouraghdam et al., 2019) هي: (١) البحث عن معنى للعمل؛ (٢) الشعور بالترابط مع الآخرين؛ (٣) التوافق مع قيم مكان العمل.

ويُعرف (Srivastava & Gupta (2022) الروحانية في مكان العمل على أنها شعور الشغف بالعمل، والحيوية في مكان العمل، والعمل الهادف المُعزز من خلال شعور الفرد بأنه قادر على التعبير عن ذاته في العمل، وأنه مرتبط بمكان وزملاء العمل. كما يُعرفها (Singh & Chopra (2019 بأنها شعور الأفراد بالرضا نتيجة قيامهم بعمل هادف مع الإحساس بمشاعر إيجابية أثناء تأدية العمل في المنظمة. كذلك يتناولها (Rezapouraghdam et al. (2018 على أنها بيئة عمل صديقة للموظف تُدعم وتعزز معنوياته. كما يُعرفها (Giacalone & Jurkiewicz (2003 بأنها شعور الموظفين بالسمو من خلال العمل، وإحساسهم بالترابط مع الآخرين بصورة تشعرهم بالكمال والبهجة (Afsar et al., 2016). أيضًا هي شعور الفرد بالترابط مع الآخرين والتعاطف تجاههم، والوعي الداخلي بأن العمل هادف، ما يجعله يشعر بالسمو (Petchsawang & Duchon, 2009). كما تُعرّف بأنها شعور الفرد بأن العمل الذي يقوم به ذو معنى وقيمة، وأنه جزء أصيل من جماعة العمل، إضافةً إلى توافقه مع قيم المنظمة (Milliman et al., 2003). إضافةً لذلك، تُعرّف بأنها الإقرار بأن للموظفين حياة داخلية تُعزز من خلال العمل الهادف الذي يحدث في سياق المجتمعية (الإحساس بأنه جزء من مجتمع العمل) (Ashmos & Duchon, 2000). ويستند البحث الحالي لما توافقت عليه الدراسات السابقة بأن الروحانية في مكان العمل هي شعور الفرد بأن عمله ذو معنى وقيمة، وأنه جزء أصيل من جماعة العمل، إضافةً لتوافقه مع قيم المنظمة (Milliman et al., 2003).

وفيما يتعلق بأبعاد الروحانية في مكان العمل، حدد لها (Pradhan et al. (2017 أربعة أبعاد هي: التوجه الروحي، والتعاطف، والعمل الهادف، وتوافق القيم. ووضع لها (Kinjerski & Skrypnek (2006 أربعة أبعاد تتمثل في: العمل الهادف، والإحساس بالارتباط بالمجتمع، والاتصال الروحي، والخبرات الروحية. أيضًا حدد لها (Milliman et

al. (2003) ثلاثة أبعاد هي: العمل الهادف، والإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية. إضافة لذلك، وضع لها Ashmos & Duchon (2000) ثلاثة أبعاد تتمثل في: العمل الهادف، والحياة الداخلية، والإحساس بالارتباط بالمجتمع. وتشير الأدبيات إلى أن الأبعاد الثلاثة (العمل الهادف، والإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) هي الأكثر تعبيراً عن الروحانية في مكان العمل، لكونها تمثل مشاركة الموظفين في الروحانية على المستويات الثلاثة: الفردي/ العمل الهادف، والجماعي/ الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتنظيمي/ التوافق مع القيم التنظيمية (Milliman et al., 2003). وعليه، يستخدم البحث الحالي هذه الأبعاد الثلاثة لقياس الروحانية في مكان العمل. وفيما يلي استعراض لهذه الأبعاد:

أ- العمل الهادف / **Meaningful work**:

يتعلق هذا البعد بكيفية تفاعل الموظف مع عمله على الصعيد الفردي، حيث يرى الفرد عمله هادف عندما يكون ذو معنى وقيمة، ويلبي احتياجاته الداخلية، ويساهم في حياة الآخرين (Milliman et al., 2003)، وهو أعظم من النتائج الخارجية للعمل بالنسبة للفرد (Aboobaker et al., 2021).

ب- الإحساس بالارتباط بالمجتمع / **Sense of community**:

يتعلق هذا البعد بكيفية تفاعل الموظف مع زملائه في مكان العمل، حيث يشعر الفرد بالمجتمعية عندما يشعر بأنه جزء من العائلة التنظيمية، وأن زملائه يهتمون بأمره ويقدمون الدعم له، وأنه مرتبط معهم بهدف مشترك (Milliman et al., 2003).

ج- التوافق مع القيم التنظيمية / **Alignment with organizational values**:

يتعلق هذا البعد بكيفية تفاعل الموظف مع أهداف ورسالة وقيم المنظمة، حيث يشعر الموظف بالتوافق مع قيم المنظمة عندما يدرك أنه يعمل في منظمة ليس هدفها مجرد تعظيم الثروة، بل هي منظمة أخلاقية ونزيهة تسعى لتعظيم منافع ورعاية الموظفين والعملاء والمجتمع (Milliman et al., 2003).

٢/١- الرفاهية النفسية **Psychological well-being**:

تتطلع المنظمات في العصر الحديث للتعرف على كيفية إدامة موظفيها سعداء ومنتجين، حيث أن ارتفاع مستوى رفاهيتهم يجعلهم راغبين في البقاء بالمنظمة، وغير متأثرين بالمزايا الإضافية التي يقدمها أرباب العمل الآخرين، والتحدث بإيجابية عن المنظمة (Aboobaker et al., 2021). ورغم أن الرفاهية مفهوم متعدد الجوانب يشمل الرفاهية

الذاتية والاجتماعية والجسدية والنفسية والصحية (Masyhuri et al., 2021)، إلا أن الرفاهية النفسية تُعد الجانب الأهم والأكثر انتشارًا وشمولًا للرفاهية (Diener et al., 2017)، إضافة لذلك يركز البحث في مجال علم النفس الإداري بشكلٍ رئيس على الرفاهية النفسية كمؤشر للصحة النفسية في مكان العمل (Kossek et al., 2012). وتجدر الإشارة إلى أن الرفاهية النفسية لم تُبحث بالقدر الكاف في السياق التنظيمي حتى الآن (Aiello & Tesi, 2017).

وتتناول الأدبيات الرفاهية النفسية من منظورين هما: منظور المتعة (hedonic)، ومنظور المعنى (eudaimonic)، ففي حين يتناول منظور المتعة الرفاهية النفسية على أنها حالة ذهنية إيجابية مع مستوى عالٍ من السعادة والرضا (Mahipalan & Sheena, 2019)، يؤكد Ryff رائد منظور المعنى في عام (١٩٨٩) على أن الرفاهية النفسية تتضمن أيضًا إلى جوار المشاعر الإيجابية شعور الفرد بأن حياته ذات معنى وهدف (Naami & Hashemi, 2020). ويُعرف (Kundi et al., 2020) الرفاهية النفسية بأنها سعادة الموظف نتيجة الرضا عن العمل وتحقيق الأهداف والإنجازات.

كذلك يُعرفها (Dodge et al., 2012) بأنها تلك النقطة التي عندها تتوازن موارد الموظف الذاتية مع التحديات التي يواجهها. كما يعرفها (Diener et al., 2010) بأنها تقييم الموظف لذاته فيما يتعلق بالاحتياجات الإنسانية الأساسية مثل العلاقات الإيجابية والمشاعر والجدارات وهدف ومعنى الحياة. إضافةً لذلك، يُشير (Van Katwyck et al., 2000) لها بأنها حالة من تعاضم المشاعر الإيجابية وتقلص للمشاعر السلبية. ويستند البحث الحالي لما توافقت عليه الدراسات السابقة بأن الرفاهية النفسية هي شعور الموظف بحالة من السعادة، والرضا عن الحياة، وتقبل الذات، والاستقلالية، وإيجابية العلاقة مع الآخرين، والنمو الشخصي، والتحكم في السياق المحيط (Ryff, 1989).

وفيما يتعلق بأبعاد الرفاهية النفسية، تناولت بعض الدراسات محل الاطلاع الرفاهية النفسية كمتغير أحادي البعد مثل (Arslan & Asici, 2021 ; Ceri & Raja, 2021 ; Masyhuri et al., 2021 ; Cicek, 2021 Kapoor et al., 2021). في حين حدد لها (Viejo et al., 2018) أربعة أبعاد تتمثل في: تقبل الذات، والمشاعر الإيجابية، والاستقلالية، والشعور بالتطور في الحياة. كما حدد لها (Loera - Malvaez et al., 2017) أربعة أبعاد هي: تقبل الذات، والعلاقات مع الآخرين، والاستقلالية، والرضا عن الحياة. كذلك وضع لها (Su et al., 2014) سبعة أبعاد هي:

المشاعر الإيجابية، والعلاقات الداعمة، والمشاركة في الأنشطة اليومية، والحياة الهادفة، والإحساس بالتحكم، والشعور بالاستقلالية، والتفؤل.

علاوةً على ذلك، حدد لها (Ryff (1989 ستة أبعاد تتمثل في: الحياة الهادفة، والتحكم البيئي، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والاستقلالية، وتقبل الذات. ونظرًا لكون هذه الأبعاد الستة هي المستخدمة على نطاق واسع في الأدبيات السابقة (Brandel et al., 2017)، يستخدم البحث الحالي هذه الأبعاد الستة لقياس الرفاهية النفسية؛ ونظرًا لعدم ثبوت تمتع مقياس (Ryff(1989 بالخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)، تم إجراء تحليل عاملي استكشافي للمقياس والذي أنتج الأبعاد الثلاثة التالية:

أ- الرضا عن الحياة:

وتُعني امتلاك الموظف علاقات ثقة مع الآخرين، ومهتم برفاهية الآخرين ومتعاطف معهم، ومستعد لتقديم تنازلات للحفاظ على العلاقات مع الآخرين لكونه يتفهم قاعدة الأخذ والعطاء في العلاقات الإنسانية، كما أنه يشعر بأن الحياة الحالية والماضية ذات معنى، ويمتلك الكثير من الأهداف والغايات في الحياة، ولديه معتقدات تُعطي معنى للحياة.

ب- الشعور بكفاءة الذات:

ويُشير لشعور الموظف بالنمو المستمر، وأنه منفتح على التجارب الجديدة، وأن سلوكه يتحسن بمرور الوقت، وأنه يتغير بصورة تعكس زيادة المعرفة الذاتية، وأنه يمتلك القدرة على التحكم في السياق المحيط، والاستفادة المثلى من الفرص المتاحة، وأن السياق المحيط يلبي احتياجاته، ويتوافق كذلك مع قيمه الشخصية.

ج- الاستقلالية والتقبل:

وتُعني قدرة الموظف على تقرير مصيره، ومقاومة الضغوط المحيطة للتصرف بطرق معينة، وتنظيم سلوكه من الداخل، وتقييم ذاته وفق معايير شخصية يضعها هو دون الاهتمام بتوقعات وتقييمات الآخرين، شعوره بالرضا عن ذاته، وتقبل الجوانب الإيجابية والسلبية، والإحساس بالإيجابية تجاه ما حدث في الماضي، والرغبة في عدم تغيير وضعه الحالي.

٣/١- السلوك الأخضر للموظف Employee green behavior:

تعمل المنظمات في الوقت الراهن على وضع استراتيجيات لحماية البيئة، واقتراح حلول مستدامة لعملياتها (Cheema et al., 2020)، ويُعد تشجيع المنظمات لموظفيها على الانخراط في السلوكيات الخضراء في مكان العمل أحد أكثر الطرق فعالية التي أدركتها

المنظمات مؤخرًا (Afsar et al., 2018). ويشير السلوك الأخضر للموظف إلى كل نشاط يؤديه الموظف من شأنه تحسين الأداء البيئي لمنظّمته (Sembiring et al., 2020). وهو أيضًا مجموعة من السلوكيات المؤيدة للبيئة مثل استخدام السلام بدلاً من المصعد، والحفاظ على الطاقة عبر إطفاء الأضواء غير الضرورية، والطباعة على وجهي الورق واستخدام القصاصات، وتوليد أفكار تحمي البيئة (De Roeck & Farooq, 2020 ; Cheema et al., 2018). كما يصفه (Fatoki (2019 بأنه مجموعة الأنشطة المباشرة أو غير المباشرة التي يقوم بها الفرد بمكان العمل للحفاظ على البيئة الطبيعية. كما يعبر عنه (Kim et al. (2017 بأنه تصرفات تطوعية - تفوق سياسات أو أنظمة إدارة البيئة الرسمية - وتؤدي إلى استدامة البيئة التنظيمية. كذلك يعرفه (Lu et al. (2017 بأنه كل سلوك متعمد من الموظف يهدف لتقليل الضرر الناجم عن التصرفات البشرية أو الممارسات التنظيمية على البيئة. ويتناوله (Norton et al. (2015 على أنه سلوكيات بيئية مسؤولة قابلة للقياس تساعد المنظمة في تحقيق الاستدامة البيئية. ويصفه (Bissing-Olson et al. (2013 بالمدى الذي يؤدي فيه الموظف مهام عمله بطريقة صديقة للبيئة. ويستخدم البحث الحالي التعريف الأكثر استخدامًا في الدراسات السابقة بأن السلوك الأخضر للموظف هو عبارة عن مجموعة الأفعال والسلوكيات القابلة للتطوير التي ينخرط فيها الموظفون في مكان العمل، والتي ترتبط وتعزز تحقيق الاستدامة البيئية (Ones & Dilchert, 2012).

ويمكن تصنيف السلوكيات الخضراء للموظف في مكان العمل وفقًا لـ (Fatoki (2019 ; (Ones & Dilchert, (2012 إلى: (١) سلوكيات الحفاظ / Conserving: حيث تجنب هدر الموارد وإعادة الاستخدام والتدوير؛ (٢) تجنب الضرر / Avoiding harm: حيث تقليل التلوث أو تخفيف الضرر الواقع على البيئة؛ (٣) التحول / Transforming: حيث التغيير الإيجابي ليكون أكثر استدامة؛ (٤) التأثير على الآخرين / Influencing others: حيث تحفيز الآخرين لممارسة السلوك الأخضر في مكان العمل؛ (٥) المبادرة / initiative: حيث العمل على تغيير الوضع الراهن وجعله صديق للبيئة. وفيما يتعلق بأبعاد السلوك الأخضر للموظف: تتعدد إسهامات الباحثين لتصنيف السلوك الأخضر للموظف (Al-Swidi et al., 2021)، حيث يرى (Lavelle et al. (2015 أنه يمكن تقسيم هذا السلوك لـ: السلوك الأخضر المعتاد، والسلوك الأخضر العرضي. ويقدم (Ones & Dilchert (2012 تصنيفًا قائمًا على الأداء الوظيفي يقسم السلوك الأخضر لخمس فئات: العمل المستدام، والحفاظ على الموارد، والتأثير على الآخرين، والمبادرة، وتجنب إلحاق الضرر. كذلك يقدم (Norton et al., (2015 التصنيف الأكثر قبولًا

للسلوك الأخضر للموظف، حيث يصنفه إلى بعدين هما: السلوك الأخضر الإلزامي، والسلوك الأخضر الطوعي. وعليه، يستخدم البحث الحالي هذين البعدين لقياس السلوك الأخضر. وفيما يلي استعراض لهذين البعدين:

أ- السلوك الأخضر الإلزامي **Required green behavior**:

ويُشير لكل سلوك صديق للبيئة يحدث في سياق أداء الموظف للواجبات/المسؤوليات/المهام الوظيفية المطلوبة منه.

ب- السلوك الأخضر الطوعي **Voluntary green behavior**:

ويُشير لكل سلوك أخضر قائم على المبادرة للحفاظ على البيئة، واغتنام فرص المشاركة في أنشطة حماية البيئة بما يتجاوز التوقعات التنظيمية.

١/٤- العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظف:

وفقاً لنظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory)، فإن خصائص معينة لأماكن العمل مثل الروحانية بمكان العمل من شأنها أن تخلق بيئة عمل تُشبع الاحتياجات النفسية الفطرية للموظفين، ما يعزز لديهم الدافعية للانخراط في السلوكيات الخضراء (Fatoki, 2019). ويشير (Suganthi (2020) إلى أنه على الرغم من وجود بعض الدراسات النظرية التي اقترحت وجود علاقة محتملة بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظفين، إلا أن الأدلة التجريبية لم تكن متوفرة حتى دراسة (Afsar et al. (2016، والتي تشير إلى أن الروحانية في مكان العمل تعزز الدوافع الذاتية والشغف البيئي لدى الموظفين، وكلاهما يقود بدوره لانخراط الموظفين في السلوكيات الخضراء.

ويُشير (Sembiring et al. (2020 إلى أن الروحانية في مكان العمل تُعزز معنويات الموظفين بطرق مختلفة وتجعلهم يفكرون في رفاهية المجتمع والبيئة، ولذلك يعمل هؤلاء الأفراد على تقليل الآثار السلبية الناجمة عن الأنشطة التي تحدث في المنظمة، ويشاركون في أنشطة مفيدة للبيئة. كذلك يشير (Fatoki (2019 إلى أن الروحانية في مكان العمل من شأنها أن تعزز الدوافع الداخلية للموظفين للتفكير في الطبيعة وحماية البيئة. كما يعتبر (Rezaporaghdam et al. (2019 الروحانية في مكان العمل أمر لا مفر منه في سبيل تحول المنظمات نحو الاستدامة، حيث أنها تعزز الرفاهية الروحية للموظفين والتي بدورها تقود لانخراطهم في سلوكيات المواطنة التنظيمية تجاه البيئة. إضافة لذلك، يشير (Latif & Aziz (2018 إلى أن إدراك الموظفين لمستويات عالية من الروحانية بمكان العمل من شأنه أن يعزز ارتباطهم بعملهم، ما يدفعهم للعمل على حماية

البيئة من خلال ممارسة سلوك مستدام/ أخضر. أيضًا، يفيد (et al. (2018) Rezapouraghdam بأن تلبية الاحتياجات الروحية للموظفين وإدراكهم للروحانية في أماكن العمل جنبًا إلى جنب مع إحساسهم بالارتباط بالطبيعة، يخلق حالة تعزز ميلهم لإظهار سلوكيات المواطنة لصالح البيئة في أماكن عملهم. وفي ضوء ما تقدم، يمكن صياغة الفرض الأول على النحو الآتي:

H₁: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعدي السلوك الأخضر للموظف. وينبثق عن هذا الفرض الفرضين الفرعيين التاليين:

H_{1a}: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على السلوك الإلزامي.

H_{1b}: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على السلوك الطوعي.

٥/١ - العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية:

استنادًا لنظرية الحفاظ على الموارد (COR Theory)، فإن الروحانية في مكان العمل تجعل الموظفين أكثر ثراءً بالموارد الذاتية، ما يدفعهم لاستثمار هذه الموارد من خلال العمل العاطفي كمحاولة منهم لكسب المزيد من الموارد المعنوية كالرفاهية النفسية (Zou et al., 2020). كما أنه عندما يصبح عمل الفرد ذا معنى وقيمة (العمل الهادف)، فإن ذلك يعزز لديه شعور الرضا والسعادة، ومن ثم الشعور بالرفاهية النفسية (Mahipalan & Sheena, 2019). وهذا ما دفع (Garg (2017) لاعتبار الروحانية في مكان العمل بمثابة عاملاً ضروريًا لرفاهية الموظف. حيث يعزز شعور الموظف بأنه يقوم بعمل هادف، وأنه جزء من جماعة العمل، وأنه متوافق مع قيم المنظمة (أبعاد الروحانية بمكان العمل) الإحساس بقيمة الذات، الأمر الذي يُعظم الشعور بالرفاهية النفسية (Liang et al., 2017).

وتلعب الروحانية في مكان العمل دورًا حيويًا في تعزيز الصحة التنظيمية انطلاقًا من أنها تعزز جميع أشكال رفاهية الموظفين (النفسية، البدنية، الاجتماعية، العاطفية، المهنية، الروحية)، وهذا ما جعلها مصدر اهتمام الباحثات عن الموارد اللازمة لتعزيز رفاهية موظفيها (Khatri & Gupta, 2017). كما تعد حلاً فعالاً لمشكلة لطالما أزعجت المنظمات وإدارات الموارد البشرية، حيث كانت ممارسات إدارة الموارد البشرية الموجهة لتعزيز رفاهية الموظفين تعزز بعض أشكال الرفاهية وتقلل البعض الآخر، إلا أنه قد ثبت أن الروحانية في مكان العمل تعد تدخلًا تنظيميًا ذا تأثير إيجابي على أربعة أشكال من رفاهية الموظف (النفسية، الاجتماعية، العاطفية، الروحية) في وقت واحد (Pawar, 2016).

وفي هذا السياق، يُشير (Khasab et al. (2015) إلى أن الروحانية بمكان العمل تقود الفرد لمزيد من تقبل الذات، وتحسن العلاقات مع الآخرين، والإحساس بالاستقلالية، والشعور بالنمو الشخصي، وأن الحياة ذات معنى وهدف، وتجعله قادرًا على التحكم في الظروف المحيطة (أبعاد الرفاهية النفسية). كما أنها تجعل الموظف يشعر بالرضا نتيجة تلبية احتياجاته النفسية الداخلية، الأمر الذي يزيد من احترامه لذاته، ما يعزز لديه الرفاهية النفسية (Awan & Sitwat, 2014). أيضًا يُشير (Ivtzan et al. (2013) إلى أن الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الروحانية في مكان العمل، يظهرون مستويات عالية من تقبل الذات والشعور بمعنى الحياة/ الحياة الهادفة. وفي ضوء ما تقدم، يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة على النحو التالي:

H₂: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية. وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

H_{2a}: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرضا عن الحياة.
H_{2b}: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الشعور بكفاءة الذات.

H_{2c}: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الاستقلالية والتقبل.

٦/١ - العلاقة بين الرفاهية النفسية والسلوك الأخضر للموظف:

استنادًا لنظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)، يمكن تفسير العلاقة بين رفاية الموظف وسلوكه الأخضر، فعندما يشعر الموظف بالرفاهية في عمله، فإنه يتعامل بالمثل وينخرط في السلوكيات الخضراء (AlSuwaidi et al., 2021). لذلك عندما يدرك الموظفون أن منظماتهم تُدعمهم، فإنهم يُصبحون أكثر شعورًا بالرفاهية والتزامًا تجاهها، ثم يمارسون سلوكيات خضراء (Khattak et al., 2021). ويُدعم ذلك ما توصل إليه (Ahmed et al. (2020); Su & Swanson (2019)، حيث أنه كلما زادت رفاية الموظفين، زادت احتمالية انخراطهم في السلوكيات الصديقة للبيئة/ الخضراء في مكان العمل، ولذلك تعمل المنظمات على الاستثمار في تلبية الاحتياجات النفسية لموظفيها من خلال خلق بيئة عمل إيجابية وتحسين مهارات العمل الشخصية والتقنية، الأمر الذي يعزز شعورهم بالأمان والتقبل والرفاهية، ومن ثم يظهرون سلوكيات خضراء. وفي ضوء ما تقدم، يمكن صياغة الفرض الثالث للدراسة على النحو التالي:

H₃: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الرفاهية النفسية على بعدي السلوك الأخضر للموظف. وينبثق عن هذا الفرض الفرضين الفرعيين التاليين:

H_{3a}: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الرفاهية النفسية على السلوك الإلزامي.

H3b: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الرفاهية النفسية على السلوك الطوعي.
٧/١- الدور الوسيط للرفاهية النفسية في علاقة الروحانية بمكان العمل
والسلوك الأخضر للموظف:

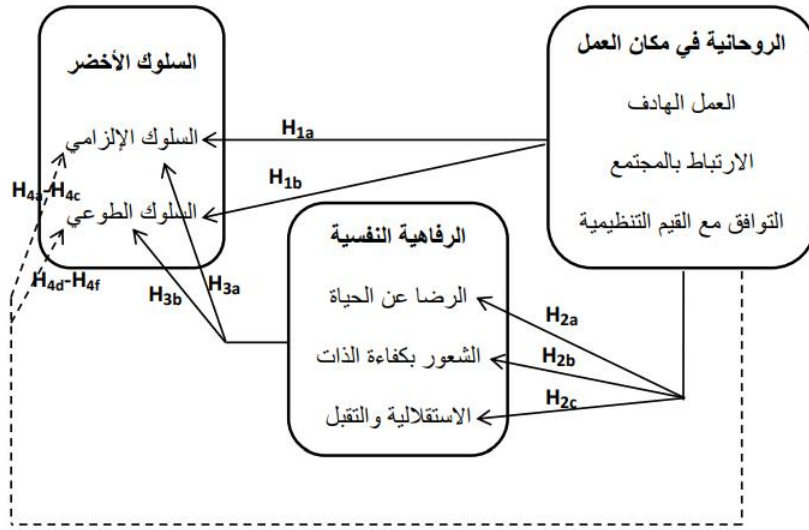
استند عدد من الدراسات لنظرية التبادل الاجتماعي لتفسير العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوكيات الإيجابية عبر توسط رفاهية الموظف. فعندما يدرك الموظف الروحانية بمكان العمل ويشعر بالرفاهية، فإنه في المقابل ينخرط في أداء أدوار إضافية وسلوكيات إيجابية (Aboobaker et al., 2021). واستعان عدد من الدراسات بالرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل ونواتجها الإيجابية. حيث تناولت دراسة (Masyhuri et al., 2021) الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وسلوك الإبداع في العمل، وتشير إلى أن إدراك الأفراد للروحانية في مكان العمل من شأنه أن يعزز رفاهيتهم النفسية، ومن ثم إنخراطهم في سلوك الإبداع في العمل.

كذلك هدفت دراسة (Hassan et al., 2021) للتعرف على تأثير الروحانية في مكان العمل على الدافعية للخدمة العامة عبر توسط رفاهية الموظف، وتشير إلى أن الروحانية بمكان العمل تُعزز رفاهية الموظفين، ما يخلق لديهم الدافعية للخدمة العامة. إضافة لذلك تُبين دراسة (Aboobaker et al., 2021) طبيعة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وولاء الموظف من خلال رفاهية الموظف، وتؤكد على أن الروحانية في مكان العمل قادرة على تعزيز رفاهية الموظف، الأمر الذي يجعله راغبًا في البقاء في المنظمة، وغير متأثرًا بالمزايا الإضافية التي يقدمها أرباب العمل الآخرين، ومتحدثًا بشكل إيجابي عن المنظمة.

وفي نفس السياق، بحثت دراسة (Aboobaker et al., 2019) الدور الوسيط لرفاهية الموظف في العلاقة بين الروحانية بمكان العمل والنية للبقاء بالمنظمة، وتفيد بأن الروحانية بمكان العمل تعزز رفاهية الموظف، ومن ثم نية البقاء في المنظمة. ويبحث البحث الحالي الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظف كسلوك إيجابي. وفي ضوء ما تقدم، يمكن صياغة الفرض الخامس للدراسة على النحو التالي:

H4: تتوسط أبعاد الرفاهية النفسية علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل وبعدي السلوك الأخضر للموظف. وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:
H4a: يتوسط الرضا عن الحياة علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الإلزامي.

- H_{4b}: يتوسط الشعور بكفاءة الذات علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الإلزامي.
 H_{4c}: تتوسط الاستقلالية والتقبل علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الإلزامي.
 H_{4d}: يتوسط الرضا عن الحياة علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الطوعي.
 H_{4e}: يتوسط الشعور بكفاءة الذات علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الطوعي.
 H_{4f}: تتوسط الاستقلالية والتقبل علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الطوعي.
 وفي ضوء ما تقدم، يوضح الشكل (١) الإطار المفاهيمي المقترح للبحث:



شكل رقم (١)

الإطار المفاهيمي المقترح للبحث

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

٢- الفجوة البحثية:

يُلاحظ في الآونة الأخيرة أن هناك تزايد ملحوظ في عدد الأدبيات التي تبحث في محددات السلوك الأخضر للموظف (Unsworth et al., 2021). وكان اهتمام هذه الأدبيات مُركز - وفق اطلاع الباحث - حول المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، والممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية؛ فيما اهتم عدد قليل من الأدبيات السابقة بدراسة العلاقة بين (الروحانية بمكان العمل، والرفاهية النفسية) والسلوك الأخضر للموظف؛ كما بُحثت هذه العلاقات بشكلٍ مجملٍ دون التطرق لأبعاد الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية والسلوك الأخضر للموظف؛ علاوةً على ذلك، كان تركيز الأدبيات السابقة

منصّب على الجانب الطوعي من السلوك الأخضر للموظف (Zhang et al., 2021)، بينما يتوسع البحث الحالي ليشمل السلوك الأخضر للموظف بشقيه الطوعي والإلزامي. وفيما يتعلق بالدور الوسيط للرفاهية النفسية، اهتم عدد قليل من الأدبيات بالتعرف على الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل ونواتجها الإيجابية مثل سلوك الإبداع في العمل، والدافعية للخدمة العامة، وولاء الموظف، والنية للبقاء، مع مراعاة أن هذه الأدبيات قد بحثت الدور الوسيط للرفاهية النفسية بشكل مجمل دون التطرق لأبعادها، ولم يرصد الباحث - في حدود علمه - أي دراسة على الصعيد العالمي قد بحثت الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظف.

وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن الدراسات السابقة لم تتناول تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل، وأبعاد الرفاهية النفسية على بُعدي السلوك الأخضر للموظف، كذلك لم تبحث الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظف، الأمر الذي دفع للقيام بهذا البحث كمساهمة في سد هذه الفجوة البحثية.

٣- مشكلة البحث:

سعيًا من الباحث للوقوف بشكل واضح على مشكلة البحث، تم إجراء دراسة استطلاعية عبر المقابلات الفردية المتعمقة مع عينة ميسرة قوامها (٣٥) مفردة من العاملين بقطاع التعليم بجامعة وسط وشرق الدلتا (المنصورة، والزقازيق، وطنطا، والمنوفية، وكفر الشيخ) خلال الفترة من ١١ إلى ٢٩ مايو ٢٠٢٤م. وتم إجراء المقابلات اعتمادًا على إطار للمقابلة أعده الباحث في ضوء الدراسات السابقة مستهدفًا الوقوف بشكل مبدئي على مدى توافر الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية والسلوك الأخضر لدى مفردات العينة؛ ودارت المقابلات حول النقاط التالية:

أ- السلوك الأخضر للموظف:

- إلى أي مدى يحافظ زملائك على البيئة (مثلًا: إطفاء الأنوار، واستخدام قصاصات الورق، واستخدام الورق على الوجهين، ونظافة مكان العمل، وإطفاء المراوح عند ترك المكتب)؟
- كم مرة طلب زميل منك أن تحافظ على البيئة؟
- كم مرة أكد قائدك على ضرورة الحفاظ على البيئة؟

ب- الروحانية في مكان العمل:

- إلى أي مدى ترى أن عملك يخدم الصالح العام (المجتمع)؟

- إلى أي مدى تشعر أنك جزء من عائلة الجامعة؟
- إلى أي مدى تتوافق قيمك الشخصية مع قيم الجامعة؟

ج- الرفاهية النفسية:

- ما أسمى هدف تسعى لتحقيقه في حياتك؟
- إلى أي مدى أنت قادر على الاستفادة من الفرص المتاحة بمكان العمل؟
- كيف أثرت آخر مهارة اكتسبتها على أدائك الوظيفي؟
- إلى أي مدى تعتبر زملاء العمل أصدقاء مقربين؟
- إلى أي مدى تفضل عدم التعبير عن رأيك عندما يتعارض مع آراء الآخرين؟
- إلى أي مدى ترى أن حياتك الوظيفية تحتاج لتغيير جذري؟

وأظهرت مقابلات الباحث مع عينة الدراسة الاستطلاعية المؤشرات الأولية التالية:

- يرى بعض العاملين أن عملهم خادم للمصالح الاجتماعي، ولكن يضعف لديهم الشعور بأنهم جزء من عائلة الجامعة، كما أنهم غير ملمين بالقيم السائدة في الجامعة.

- يعاني بعض ممن تمت مقابلتهم من ضعف الرفاهية النفسية، ويتضح ذلك من التضارب لديهم بين الأهداف والأمان، وضعف العلاقات مع زملاء العمل، وانخفاض الرغبة في إحداث تغيير جذري في الحياة الوظيفية.

- يتوافر السلوك الأخضر لدى موظفي الجامعات محل الدراسة بدرجة ضعيفة، حيث يشير بعض ممن تمت مقابلتهم إلى أن زملائهم يهدرون الموارد، مع توافر عدد قليل ممن يدعون للحفاظ عليها.

وفي ضوء نتائج كل من الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية، تمكن الباحث من تحديد مشكلة البحث والتي تتجسد بصورة رئيسة في أن العاملين بقطاع التعليم بجامعات وسط وشرق الدلتا يمارسون السلوك الأخضر بمستوى ضعيف، ويفترض البحث أن هذا قد يرجع لإنخفاض مستوى الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية. وعلى ذلك يسعى البحث الحالي لتقديم إجابات واضحة للسؤالآت التالية:

أ- ما مستوى توافر (الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية، والسلوك الأخضر)

لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعات وسط وشرق الدلتا؟

ب- ما نوع وقوة علاقات الارتباط بين (أبعاد الروحانية في مكان العمل، وأبعاد الرفاهية

النفسية) وبُعدي السلوك الأخضر للموظف؟

ج- ما درجة التأثير المباشر لأبعاد (الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية) على

بُعدي السلوك الأخضر للموظف؟

د- ما درجة التأثير المباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية؟
ه- ما الدور الوسيط لأبعاد الرفاهية النفسية في العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ويُعدي السلوك الأخضر للموظف؟

٤- أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي لتحقيق الأهداف التالية:

- أ- بيان مستوى توافر (الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية، والسلوك الأخضر) لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعةات وسط وشرق الدلتا.
- ب- التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين أبعاد (الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية) ويُعدي السلوك الأخضر للموظف.
- ج- التحقق من التأثير المباشر لأبعاد (الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية) على بُعدي السلوك الأخضر للموظف.
- د- تحديد التأثير المباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية.
- ه- الكشف عن الدور الوسيط لأبعاد الرفاهية النفسية في العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ويُعدي السلوك الأخضر للموظف.

٥- أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته العلمية والعملية من الاعتبارات التالية:

أ- من الناحية العلمية:

يسهم البحث الحالي في التأسيس النظري لمصطلحي الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظف خصوصًا في ظل ندرة الأدبيات العربية في هذا الصدد؛ إضافة للتحقق من نوعية العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث، فلم يرصد الباحث أي دراسة على الصعيد العالمي قد تناولت الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر للموظف.

ب- من الناحية العملية:

يُقدم البحث الحالي عدد من التوصيات التي تُمكن جامعات وسط وشرق الدلتا من تعزيز مستوى الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية لموظفيها، ما يقود لانخراط الموظفين في السلوكيات الخضراء بما يخلق لها قيمة مستدامة؛ وذلك انطلاقًا من أن هذه الجامعات هي منارة التقدم والتطور في ميدانها المحيط، والأكثر سعيًا للتوجه نحو الاستدامة/ السلوكيات الخضراء تماشيًا مع رؤية الدولة ٢٠٣٠م، إضافةً إلى أن قادتها هم

الأكثر إدراكًا لضرورة التوجه نحو الاستدامة، كما أنها خير مثال يُحتذى به من قبل منظمات المجتمع في سبيل التوجه نحو الاستدامة، وهذا ما جعلها ميدانًا خصبًا لهذا البحث.

٦- طريقة البحث:

١/٦ - منهج البحث:

يستند البحث الحالي للمنهج الاستنباطي (Deductive approach) القائم على الانتقال من العام إلى الخاص، حيث الاستناد لنظريات أو دراسات سابقة لتبرير العلاقات بين متغيرات البحث، ومن ثم اشتقاق الفروض واختبارها في ضوء هذه النظريات أو الدراسات السابقة، ثم تأييد أو رفض النظريات أو الدراسات السابقة (Woiceshyn & Daellenbach, 2018).

٢/٦ - البيانات ومصادر الحصول عليها:

يعتمد البحث الحالي على نوعين من البيانات هما: البيانات الثانوية، وتتمثل في البيانات والمعلومات المنشورة في المراجع والدوريات العلمية العربية والأجنبية، إضافةً للنشرات والإحصاءات المتعلقة بعدد العاملين بالقطاع التعليمي بجامعة وسط وشرق الدلتا (المنصورة، والزقازيق، وطنطا، والمنوفية، وكفر الشيخ)، والتي تم الحصول عليها بالرجوع لمراكز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، وإدارات شؤون العاملين بهذه الجامعات؛ كذلك البيانات الأولية، وتتمثل في البيانات التي قام الباحث بجمعها لأول مرة عبر قائمة الاستقصاء من عينة البحث.

٣/٦ - مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بقطاع التعليم بجامعة وسط وشرق الدلتا البالغ عددهم (٣٥٢١٨) مفردة. وتم سحب عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع البحث بطريقة التمثيل النسبي، مع مراعاة سحب عينة عشوائية بسيطة داخل كل طبقة. وتم تحديد حجم العينة ببرنامج STATS 2.0، وبلغ حجم العينة (٣٨٠) مفردة. وقد بلغ عدد القوائم المسترجعة (٣٤٧) قائمة بنسبة استجابة (٩١%)، وكان الصالح للتحليل الإحصائي (٣٠٩) قائمة. ويوضح الجدول (١) عدد العاملين بقطاع التعليم بجامعة وسط وشرق الدلتا، وتوزيع العينة على الجامعات محل الدراسة.

جدول (١)

عدد العاملين بالجامعات محل الدراسة، وتوزيع العينة

| حجم العينة = ٣٨٠ مفردة | | | |
|------------------------|-------------|----------------|------------|
| الجامعة | حجم المجتمع | النسبة المئوية | حجم العينة |
| المنصورة | ٩٧٨٦ | ٪٢٨ | ١٠٦ |
| الزقازيق | ٨٠٣٧ | ٪٢٣ | ٨٧ |
| طنطا | ٧٧١٤ | ٪٢٢ | ٨٤ |
| المنوفية | ٦٩٢٨ | ٪١٩ | ٧٣ |
| كفر الشيخ | ٢٧٥٣ | ٪٨ | ٣٠ |
| الإجمالي | ٣٥٢١٨ | ٪١٠٠ | ٣٨٠ |

المصدر: مراكز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، وإدارات شؤون العاملين بالجامعات محل الدراسة.

٤/٦ - أداة البحث وقياس متغيراته:

تتمثل أداة جمع البيانات الأولية في قائمة الاستقصاء التي تم إعدادها في ضوء الدراسات السابقة، وتضمنت القائمة مجموعة من العبارات التي يمكن من خلالها قياس متغيرات البحث؛ وتم قياس متغيرات البحث على النحو الآتي:

- المتغير المستقل: الرفاهية في مكان العمل:

تم قياسها باستخدام مقياس (Milliman et al. (2003)، لكونه المقياس الأكثر استخدامًا في الدراسات السابقة؛ ويتكون المقياس من (٢١) عبارة تمثل الأبعاد الثلاثة.

- المتغير الوسيط: الرفاهية النفسية:

تم قياسها باستخدام مقياس (Ryff (1989)، لكونه المقياس الأكثر استخدامًا في الدراسات السابقة محل الاطلاع، علاوةً على ثبوت فعاليته في تقييم الرفاهية النفسية عبر مختلف الثقافات (Akin, 2008)؛ ويتكون المقياس من (١٨) عبارة تمثل الأبعاد الثلاثة.

- المتغير التابع: السلوك الأخضر للموظف:

تم قياسه باستخدام مقياس (Norton et al. (2015)، لكونه المقياس الأكثر استخدامًا في الدراسات السابقة؛ ويتكون المقياس من (٦) عبارات تعكس بعده. و
كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وتراوح الأوزان من (١ = غير موافق تمامًا) إلى (٥ = موافق تمامًا).

٥/٦ - أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التي توفرها حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Ver. 25)، وبرنامج (AMOS Ver. 25)، وذلك على النحو التالي:

- أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي:

يستخدم هذا الأسلوب لاستكشاف العلاقات الترابطية بين العبارات، ونمذجة هذه العلاقات تحت أقل عدد من العوامل (Goretzko et al., 2021)؛ وتم الاستناد لهذا الأسلوب لاستخلاص العوامل الخاصة بمقياس الرفاهية النفسية.

▪ أسلوب التحليل العاملي التوكيدي:

تم الاستناد لهذا الأسلوب لتقدير القيم المعيارية لتشعبات العبارات/ المفردات على أبعادها بما يُمكن من حساب الصدق التقاربي لمقاييس البحث.

▪ معامل ألفا كرونباخ:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات مقاييس البحث؛ وتم اختيار هذا الأسلوب لكونه يركز على درجة التماسك الداخلي بين بنود المقياس الخاضع للاختبار.

▪ أساليب التحليل الوصفي:

تم استخدام بعض أساليب التحليل الوصفي كالمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للوقوف على مدى ممارسة عينة الدراسة للسلوك الأخضر، ومدى توافر الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية.

▪ تحليل الارتباط:

تم الاعتماد على معامل الارتباط البسيط (Pearson) للوقوف على طبيعة علاقات الارتباط بين متغيرات البحث.

▪ نمذجة المعادلة الهيكلية:

تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية/ البنائية لقياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث (اختبار صحة فروض البحث من الأول للرابع).

٦/٦ - صدق وثبات مقاييس البحث:

أ - اختبار صدق مقاييس البحث:

▪ صدق المحتوى Content validity:

تم التحقق من صدق المحتوى عبر إخضاع القائمة للتحكيم من قبل عدد من أساتذة إدارة الأعمال، وتم أخذ ملاحظات السادة المحكمين بعين الاعتبار؛ كما تم توزيع (٣٠) قائمة استقصاء على عينة ميسرة من مفردات المجتمع للاستفادة من ملاحظاتهم بما يحقق سلامة الإعداد، وتم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

▪ الصدق التقاربي **Convergent validity**:

تم التحقق من الصدق التقاربي للمقاييس من خلال القيم المعيارية للتشبعات، التي يجب أن يكون أغلبها أكبر من (٠.٧)؛ كذلك، قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) التي يجب أن تفوق قيمتها (٠.٥) (Hair et al., 2020).

ب- اختبار ثبات مقاييس البحث:

تم التأكد من ثبات مقاييس البحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الثبات المركب؛ بحيث يتصف المقياس بالثبات عندما تكون قيم (α ، CR) أكبر من (٠.٧) (Hair et al., 2019). وجاءت النتائج كما بالجدول (٢ - ٦):

جدول (٢)

نتائج اختبار الصدق والثبات لمقياس الروحانية في مكان العمل

| الثبات المركب | ألفا كرونباخ | متوسط التباين المستخرج | التحميلات المعيارية | كود العبارة | الأبعاد |
|---------------|--------------|------------------------|---------------------|-------------|----------------------------|
| ٠,٩٠١ | ٠,٨٨٢ | ٠,٦٠٦ | **٠,٨٨٦ | X11 | العمل الهادف |
| | | | **٠,٩٠٦ | X12 | |
| | | | **٠,٧٥٥ | X13 | |
| | | | **٠,٦٧٠ | X14 | |
| | | | **٠,٥٧٦ | X15 | |
| | | | **٠,٨٢٣ | X16 | |
| ٠,٨٦٨ | ٠,٨٨٣ | ٠,٥٢٤ | **٠,٦٩٨ | X21 | الإحساس بالارتباط بالمجتمع |
| | | | **٠,٧١٢ | X22 | |
| | | | **٠,٦٥٦ | X23 | |
| | | | **٠,٦٦١ | X24 | |
| | | | **٠,٧٠٦ | X25 | |
| | | | **٠,٧٠٦ | X26 | |
| | | | **٠,٧٣١ | X27 | |
| ٠,٨٨٢ | ٠,٨٨٩ | ٠,٥٣٨ | **٠,٦٤٧ | X31 | مع التوافق القيم التنظيمية |
| | | | **٠,٦٦٢ | X32 | |
| | | | **٠,٦٨٧ | X33 | |
| | | | **٠,٦٣١ | X34 | |
| | | | **٠,٧٥٠ | X35 | |
| | | | **٠,٦٥٠ | X36 | |
| | | | **٠,٧٧٧ | X37 | |
| | | | **٠,٧٤٢ | X38 | |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. **معنوية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٢) أن قيم مؤشرات مطابقة نموذج القياس - بعد إجراء عدد من التحسينات - كانت ($GFI = 0.917$, $IFI = 0.964$, $RMSEA = 0.054$)، وهي متوافقة توصيات (Hu & Bentler (1999) ($GFI > 0.90$, $IFI > 0.95$, $RMSEA < 0.08$)؛ كما يتضح أن جميع التحميلات المعيارية للعبارة تفوق (0.7)، وكانت جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، كما كانت قيم متوسط التباين المستخرج تفوق (0.5)، ما يثبت الصدق التقاربي للمقياس؛ كذلك كانت قيمتي ألفا كرونباخ والثبات المركب أكبر من (0.7)، ما يثبت ثبات المقياس.

وفيما يتعلق بمقياس الرفاهية النفسية، تبين للباحث - من خلال قيمة ألفا كرونباخ - ضعف ثبات المقياس بأبعاده الستة (الحياة الهادفة، والتحكم البيئي، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والاستقلالية، وتقبل الذات)، مع عدم القدرة على تحسين ثبات المقياس رغم حذف بعض العبارات؛ ولذلك شرع الباحث في إجراء تحليل عاملي استكشافي للمقياس المكون من (١٨) عبارة اعتماداً على طريقة المكونات الأساسية (Principal Component) لاستخلاص العوامل بطريقة التدوير المائل (Promax)، حيث يشير (Fabrigar et al. (1999 إلى أن طرق التدوير المائل تتميز عن طرق التدوير المتعامد (أشهرها Varimax) بأن طرق التدوير المائل تُنتج عوامل قد تكون مترابطة أو غير مترابطة، في حين تُنتج طرق التدوير المتعامد فقط عوامل غير مترابطة (Goretzko et al., 2021). وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٣)

نتائج اختبار KMO and Bartlett's لمقياس الرفاهية النفسية

| الاختبار | القيم المستخرجة |
|-----------------|-----------------|
| KMO Test | ٠,٩١٥ |
| Bartlett's Test | ٢٧٢٠,٤٠٥ |
| | ١٥٣ |
| قيمة الدلالة | ٠,٠٠٠ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (٣) توافر شرطي استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، حيث فُدرت قيمة (KMO Test) ب (0.915)، وهي أكبر من حد القبول (0.70)، ما يفيد كفاية حجم العينة؛ كما يتضح أن قيمة الدلالة لـ (Bartlett's Test) تُقدر ب (0.000)، وهي أقل من (0.05)، ما يعني وجود ارتباطات معنوية - على الأقل - بين بعض المتغيرات الناتجة.

جدول (٤)

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الرفاهية النفسية

| العوامل | | | العبارات |
|---------|--------|--------|---|
| ٣ | ٢ | ١ | |
| | | ٠,٧٠٥ | أعيش حياتي يومًا بيوم، ولا أفكر في المستقبل. |
| | | ٠,٦٣٤ | تُشعرني متطلبات الحياة اليومية بالإحباط. |
| | | ٠,٧٥٨ | لا أسعى لإحداث تغييرات كبيرة في حياتي منذ فترة طويلة. |
| | | ٠,٧٥٤ | الحفاظ على علاقات جيدة مع الآخرين أمر صعب ومحبط لي. |
| | | ٠,٧٦٥ | لا أمتلك الكثير من علاقات الثقة والدفء مع الآخرين. |
| | | ٠,٦٤٤ | أشعر بخيبة أمل تجاه إنجازاتي في الحياة. |
| | | ٠,٧٤١ | أتأثر بالأشخاص ذوي الآراء القوية. |
| | ٠,٧٦٩ | | لدي أهداف واضحة في الحياة. |
| | ٠,٨٠٠ | | أدير مسؤولياتي اليومية بشكل جيد. |
| | ٠,٨٢٧ | | الحياة عملية مستمرة للتعلم والتغيير والنمو. |
| | ٠,٧٩٧ | | أعتقد أنه من المهم المرور بتجارب وتحديات جديدة في الحياة. |
| | ٠,٦١٠ | | يصفني الناس كشخص معطاء يخصص جزء من وقته للآخرين. |
| ٠,٧٢٢ | | | أشعر أنني فعلت كل ما يمكن فعله في الحياة. |
| ٠,٦٣٥ | | | أشعر أنني المسؤول عن وضعي المعيشي. |
| ٠,٦٧١ | | | أثق في آرائي حتى لو اختلفت عن آراء الغالبية. |
| ٠,٧٨٣ | | | أقيم نفسي وفق معايير الخاصة وليس وفق معايير الآخرين. |
| ٠,٧٣٦ | | | أقبل معظم جوانب شخصيتي. |
| ٠,٦٨٦ | | | أنا سعيد بما حققته في حياتي حتى الآن. |
| ٤,٧٠٨ | ٥,٦٤٣ | ٥,١٨٢ | قيمة الجذر الكامن بعد التدوير. |
| ٦,٤٣٠ | ١١,٨٠٥ | ٤٠,٨٨٤ | نسبة التباين التي يفسرها كل عامل مستخرج. |
| ٥٩,١١٩ | ٥٢,٦٨٩ | ٤٠,٨٨٤ | نسبة التباين التراكمي. |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

تُشير النتائج لتحقيق توصية (Fabrigar et al., 1999) بضرورة أن يندرج تحت كل عامل مستخرج (٤) بنود على الأقل (Goretzko et al., 2021)؛ كما تحققت توصية (Matsunaga 2010) بضرورة أن تكون معاملات تحميل البنود على العوامل المستخرجة (٠.٤٠) أو أكبر، وكانت العوامل المستخرجة على النحو التالي:

▪ العامل الأول: الرضا عن الحياة:

يتكون من (٧) عبارات، وقُدِّرت قيمة الجذر الكامن بعد التدوير لهذا العامل بـ (٥.١٨٢)، وبلغت نسبة التباين التي يفسرها (٤٠.٨٨٤) من التباين الكلي للعبارات.

▪ العامل الثاني: الشعور بكفاءة الذات:

يتكون من (٥) عبارات، وقُدِّرت قيمة الجذر الكامن بعد التدوير لهذا العامل بـ (٥.٦٤٣)، وبلغت نسبة التباين التي يفسرها (١١.٨٠٥) من التباين الكلي للعبارات.

▪ العامل الثالث: الاستقلالية والتقبل:

يتكون من (٦) عبارات، وقُدِّرت قيمة الجذر الكامن بعد التدوير لهذا العامل بـ (٤.٧٠٨)، وبلغت نسبة التباين التي يفسرها (٦.٤٣٠) من التباين الكلي للعبارات.

علاوةً على ذلك، يتضح أن العوامل الثلاثة المستخرجة تفسر نحو (٥٩%) من التباين الكلي في البنود/ العبارات الخاضعة للتحليل (١٨ عبارة)، وهي نسبة قريبة من حد القبول في البحوث الاجتماعية (٠.٦٠) (Matsunaga, 2010). ولذلك، تُشير هذه النتائج لنجاح التحليل العاملي الاستكشافي في استخراج العوامل الرئيسية من البيانات الخاضعة للتحليل. وللتأكد من مدى دقة نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، تم إجراء تحليل عاملي توكيدي، وكانت نتائجه (التحليلات المعيارية) على النحو المبين بالجدول (٥):

جدول (٥)

نتائج اختبار الصدق والثبات لمقياس الرفاهية النفسية

| الأبعاد | كود العبارة | التحليلات المعيارية | متوسط التباين المستخرج (AVE) | ألفا كرونباخ (α) | الثبات المركب (CR) |
|---------------------|-------------|---------------------|------------------------------|------------------|--------------------|
| الرضا عن الحياة | M11 | **٠,٦٥٢ | ٠,٥٤٣ | ٠,٨٨٤ | ٠,٨٤٥ |
| | M12 | **٠,٥٨٢ | | | |
| | M13 | **٠,٦٨٠ | | | |
| | M14 | **٠,٧٦١ | | | |
| | M15 | **٠,٧٣٤ | | | |
| | M16 | **٠,٤٦٤ | | | |
| | M17 | **٠,٧٣٤ | | | |
| الشعور بكفاءة الذات | M21 | **٠,٧٤٤ | ٠,٥٥٧ | ٠,٨٥٦ | ٠,٨٦٠ |
| | M22 | **٠,٧٩٩ | | | |
| | M23 | **٠,٨٤٥ | | | |
| | M24 | **٠,٧٧٤ | | | |
| | M25 | **٠,٥٢٩ | | | |
| الاستقلالية والتقبل | M31 | **٠,٤١٦ | ٠,٥٢١ | ٠,٨٤٢ | ٠,٨٢٦ |
| | M32 | **٠,٥٣٥ | | | |
| | M33 | **٠,٦٧٩ | | | |

| الأبعاد | كود العبارة | التحميلات المعيارية | متوسط التباين المستخرج (AVE) | ألفا كرونباخ (α) | الثبات المركب (CR) |
|---------|-------------|---------------------|------------------------------|------------------|--------------------|
| | M34 | **٠,٦٣٦ | | | |
| | M35 | **٠,٨٨٠ | | | |
| | M36 | **٠,٧٩٢ | | | |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. ** معنوية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٥) أن قيم مؤشرات مطابقة نموذج القياس-بعد إجراء عدد من التحسينات- كانت (GFI= 0.930, IFI= 0.972, RMSEA= 0.042)، وهي متوافقة توصيات (Hu & Bentler (1999) (GFI > 0.90, IFI > 0.95, RMSEA < 0.08)؛ كما يتضح أن جميع التحميلات المعيارية للعبارات تفوق (٠.٧)، وكانت جميعها معنوية عند مستوى (٠.٠١)، كما كانت قيم متوسط التباين المستخرج تفوق (٠.٥)، ما يثبت الصدق التقاربي للمقياس؛ كذلك كانت قيمتي ألفا كرونباخ والثبات المركب أكبر من (٠.٧)، ما يثبت ثبات المقياس.

جدول (٦)

نتائج اختبار الصدق والثبات لمقياس السلوك الأخضر للموظف

| الأبعاد | كود العبارة | التحميلات المعيارية | متوسط التباين المستخرج | ألفا كرونباخ | الثبات المركب |
|------------------------|-------------|---------------------|------------------------|--------------|---------------|
| السلوك الأخضر الإلزامي | Y11 | **٠,٨٣٧ | ٠,٧٣٦ | ٠,٨٩٢ | ٠,٨٩٣ |
| | Y12 | **٠,٨٩٦ | | | |
| | Y13 | **٠,٨٣٩ | | | |
| السلوك الأخضر الطوعي | Y21 | **٠,٨٨١ | ٠,٧٨٥ | ٠,٩١٨ | ٠,٩١٦ |
| | Y22 | **٠,٨٩٥ | | | |
| | Y23 | **٠,٨٨٢ | | | |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. ** معنوية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٦) أن قيم مؤشرات مطابقة نموذج القياس-بعد إجراء عدد من التحسينات- كانت (GFI= 0.986, IFI= 0.995, RMSEA= 0.006)، وهي متوافقة توصيات (Hu & Bentler (1999) (GFI > 0.90, IFI > 0.95, RMSEA < 0.08)؛ كما يتضح أن جميع التحميلات المعيارية للعبارات تفوق (٠.٧)، وكانت جميعها معنوية عند مستوى (٠.٠١)، كما كانت قيم متوسط التباين المستخرج تفوق (٠.٥)، ما يثبت الصدق التقاربي للمقياس؛ كذلك كانت قيمتي ألفا كرونباخ والثبات المركب أكبر من (٠.٧)، ما يثبت ثبات المقياس.

٧- نتائج البحث الميداني:

١/٧- التحليل الوصفي والارتباط بين متغيرات البحث:

تم استخدام أساليب التحليل الوصفي للوقوف على مستوى متغيرات البحث؛ كما تم استخدام تحليل ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه علاقات الارتباط بين متغيرات البحث؛ وجاءت النتائج كما بالجدول (٧):

جدول رقم (٧)

التحليل الوصفي والارتباط بين متغيرات البحث

| الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرضا عن الحياة | كفاءة الذات | الاستقلالية والتقبل | السلوك الإلزامي | السلوك الطوعي |
|---------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------|---------------------|-----------------|---------------|
| العمل الهادف | ٣,٣٢ | ٠,٩٣٣ | **٠,٢٠٧ | **٠,٤٨٦ | **٠,٤٢٥ | **٠,٥٢٢ | **٠,٥٦٥ |
| الارتباط بالمجتمع | ٣,١٦ | ٠,٩٢٩ | **٠,٣١٣ | **٠,٦١٠ | **٠,٤٧٦ | **٠,٦٥٤ | **٠,٦٧٣ |
| التوافق مع القيم | ٢,٩٨ | ٠,٨٩٧ | **٠,٤٢٥ | **٠,٤٧٦ | **٠,٤٦٤ | **٠,٦٥٧ | **٠,٦٥٠ |
| الرضا عن الحياة | ٢,٨٣ | ٠,٩٠٢ | ١ | **٠,٥٦٢ | **٠,٦٧٣ | **٠,٣٢٩ | **٠,٢٨٢ |
| الشعور بكفاءة الذات | ٣,٤١ | ٠,٩٤٩ | **٠,٥٦٢ | ١ | **٠,٤٩٩ | **٠,٦٢٥ | **٠,٦٤٢ |
| الاستقلالية والتقبل | ٣,٢٨ | ٠,٨٩٧ | **٠,٦٧٣ | **٠,٤٩٩ | ١ | **٠,٤٤٥ | **٠,٤٧١ |
| السلوك الإلزامي | ٣,٢١ | ١,١٤٨ | **٠,٣٢٩ | **٠,٦٢٥ | **٠,٤٤٥ | ١ | **٠,٨٣٧ |
| السلوك الطوعي | ٣,٢٠ | ١,٢٤٤ | **٠,٢٨٢ | **٠,٦٤٢ | **٠,٤٧١ | **٠,٨٣٧ | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. * * معنوية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٧) أن عينة البحث يتوافر لديها أبعاد (الروحانية في مكان العمل، والرفاهية النفسية) بدرجات متوسطة، كما يمارسون السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي) بدرجات متوسطة؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٤١)، (٢.٨٣). كما يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل أبعاد الروحانية في مكان العمل وبُعدي السلوك الأخضر للموظف؛ وكان بُعد التوافق مع القيم التنظيمية هو الأقوى ارتباطاً بالسلوك الأخضر الإلزامي (٠.٦٥٧ / قوي)، وكان بُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع هو الأقوى ارتباطاً بالسلوك الأخضر الطوعي (٠.٦٧٣ / قوي)، في حين كان بُعد العمل الهادف هو الأدنى ارتباطاً ببُعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي) (٠.٥٢٢ / متوسط، ٠.٥٦٥ / متوسط) على التوالي، وكلها ارتباطات معنوية عند مستوى (٠.٠١).

كذلك يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل أبعاد الرفاهية النفسية وبعدي السلوك الأخضر للموظف؛ وكان بُعد الشعور بكفاءة الذات هو الأقوى ارتباطاً ببعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي) (٠.٦٢٥/ قوي، ٠.٦٤٢/ قوي) على التوالي؛ بينما كان بُعد الرضا عن الحياة هو الأدنى ارتباطاً ببعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي) (٠.٣٢٩/ متوسط، ٠.٢٨٢/ ضعيف) على التوالي، وكلها ارتباطات معنوية عند مستوى (٠.٠١).

علاوةً على ذلك، يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل أبعاد الروحانية في مكان العمل وأبعاد الرفاهية النفسية؛ وكان بُعد التوافق مع القيم التنظيمية هو الأقوى ارتباطاً بالرضا عن الحياة (٠.٤٢٥/ متوسط)، بينما كان بُعد العمل الهادف هو الأدنى ارتباطاً (٠.٢٠٧/ ضعيف)؛ كما كان بُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع هو الأقوى ارتباطاً بالشعور بكفاءة الذات (٠.٦١٠/ قوي)، بينما كان بُعد التوافق مع القيم التنظيمية هو الأدنى ارتباطاً (٠.٤٧٦/ متوسط)؛ كذلك كان بُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع هو الأقوى ارتباطاً بالاستقلالية والتقبل (٠.٤٧٦/ متوسط)، بينما كان بُعد العمل الهادف هو الأدنى ارتباطاً (٠.٤٢٥/ متوسط)؛ وكلها ارتباطات معنوية عند مستوى (٠.٠١).

٢/٧ - تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على بعدي السلوك الأخضر

للموظف:

لاختبار صحة الفرض الأول الذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على بعدي السلوك الأخضر للموظف"، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة الأرجحية العظمى ببرنامج (AMOS Ver. 25)، حيث تم التحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (٨)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (٩):

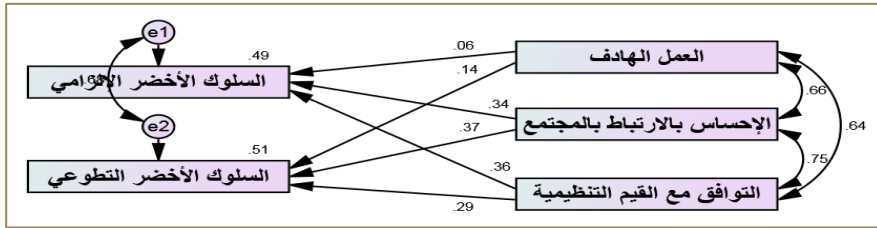
جدول (٨)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الأول

| المؤشر | مؤشرات القبول | قبل التحسين | بعد التحسين |
|-------------------------------------|---------------|-------------|-------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | $0,90 <$ | ٠,٨٤٦ | ١ |
| الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | $0,06 >$ | ٠,١٢٤ | صفر |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | $0,95 <$ | ٠,٨٢٥ | ١ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | $0,95 <$ | ٠,٨٢٥ | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (٦) أن النموذج المقترح للفرض الأول لم يصل للحدود المقبولة، ولذلك تم عمل تحسين في النموذج، وأظهرت مؤشرات التحسين إمكانية عمل تغيير بين الخطأ العشوائي للسلوك الأخضر الإلزامي (e1) والخطأ العشوائي للسلوك الأخضر الطوعي (e2)، وقد أدى ذلك لتحسن قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى (١)، وتحسن قيمة مؤشري المطابقة المعياري والمقارن إلى (١)، وانخفاض قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي إلى (صفر). وهذا يشير إلى أن النموذج أصبح يتوافق بصورة جيدة مع البيانات المجمعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من قيم مؤشرات القبول عند (Hair et al. 2019).



شكل (٢)

تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعدي السلوك الأخضر للموظف
المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (٩)

معاملات الانحدار لتأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على السلوك الأخضر

| R ² | P. value | Estimate | الأبعاد التابعة | الأبعاد المستقلة |
|----------------|----------|----------|-----------------|-------------------|
| ٠,٤٩٤ | ٠,٢٦٣ | ٠,٠٦٣ | السلوك الإلزامي | العمل الهادف |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٣٤٣ | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٣٦٠ | | التوافق مع القيم |
| ٠,٥١٢ | ٠,٠١٣ | *٠,١٣٧ | السلوك الطوعي | العمل الهادف |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٣٦٧ | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٢٨٨ | | التوافق مع القيم |

المصدر: من إعداد الباحث وفق نتائج التحليل الإحصائي. *** عند (>٠.٠٠١)، * عند

عند (>٠.٠٥).

ويتضح من النتائج بالجدول (٩) وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على السلوك الأخضر الإلزامي، فيما لم تثبت معنوية تأثير العمل الهادف؛ وكان التوافق مع القيم التنظيمية هو الأكثر تأثيراً على السلوك الأخضر الإلزامي بمعامل انحدار (٠.٣٦٠) عند مستوى معنوية (>٠.٠٠١)؛ أيضاً، بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٤٩٤)، وهذا يعني

أن بُعدي (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) يُفسران ما نسبته (٤٩.٤%) من التباين في السلوك الأخضر الإلزامي، والنسبة المتبقية (٥٠.٦%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

كما يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لكل أبعاد الروحانية في مكان العمل على السلوك الأخضر الطوعي، وكان الإحساس بالارتباط بالمجتمع هو أكثر الأبعاد تأثيرًا على السلوك الأخضر الطوعي بمعامل انحدار (٠.٣٦٧) عند مستوى معنوية (>0.01)؛ بينما كان العمل الهادف هو الأدنى تأثيرًا بمعامل انحدار (٠.١٣٧) عند مستوى معنوية (>0.05)؛ أيضًا، بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٥١٢)، وهذا يعني أن أبعاد (العمل الهادف، والإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) تُفسر ما نسبته (٥١.٢%) من التباين في السلوك الأخضر الطوعي، والنسبة المتبقية (٤٨.٨%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج. وفي ضوء ما تقدم، يتضح صحة الفرض الأول جزئيًا.

٣/٧- تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية:

لاختبار صحة الفرض الثاني الذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية"، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة الأرجحية العظمى ببرنامج (AMOS Ver. 25)، حيث تم التحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (١٠)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (١١):

جدول (١٠)

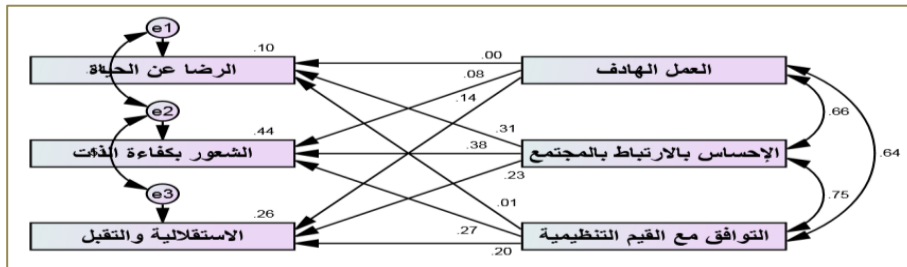
مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الثاني

| المؤشر | مؤشرات القبول | قبل التحسين | بعد التحسين |
|-------------------------------------|---------------|-------------|-------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | < 0.90 | ٠,٨٠٥ | ٠,٩٦٠ |
| الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | > 0.06 | ٠,١١١ | ٠,٠٥٩ |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | < 0.95 | ٠,٧٦٨ | ٠,٩٥٧ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | < 0.95 | ٠,٧٦٨ | ٠,٩٥٨ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (١٠) أن النموذج المقترح للفرض الثاني لم يحقق المؤشرات المقبولة، ولذلك تم عمل تحسين في النموذج، وأظهرت مؤشرات التحسين إمكانية عمل تغاير بين الخطأ العشوائي للشعور بكفاءة الذات ($e2$) والخطأ العشوائي للاستقلالية والتقبل ($e3$)، ثم عمل تغاير بين الخطأ العشوائي للرضا عن الحياة ($e1$) والخطأ العشوائي

للشعور بكفاءة الذات (e2)، وقد أدى ذلك لتحسن قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى (٠.٩٦٠)، وتحسن قيمة مؤشري المطابقة المعياري والمقارن إلى (٠.٩٥٧، ٠.٩٥٨) على الترتيب، وانخفاض قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي إلى (٠.٠٥٩). وهذا يشير إلى أن النموذج أصبح يتوافق بصورة جيدة مع البيانات المجمعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات القبول عند (Hair et al. (2019).



شكل (٣)

تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية
المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (١١)

معاملات الانحدار لتأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية

| R ² | P. value | Estimate | الأبعاد التابعة | الأبعاد المستقلة |
|----------------|----------|----------|---------------------|----------------------------|
| ٠,٠٩٨ | ٠,٩٥٧ | ٠,٠٠٤ | الرضا عن الحياة | العمل الهادف |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٣٠٨ | | الإحساس بالارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٩٠٢ | ٠,٠١٠ | | التوافق مع القيم التنظيمية |
| ٠,٤٤٠ | ٠,١٦٩ | ٠,٠٨٢ | الشعور بكفاءة الذات | العمل الهادف |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٣٧٦ | | الإحساس بالارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٢٦٨ | | التوافق مع القيم التنظيمية |
| ٠,٢٦٤ | ٠,٠٣٥ | *٠,١٤٤ | الاستقلالية والتقبل | العمل الهادف |
| | ٠,٠٠٣ | **٠,٢٣٣ | | الإحساس بالارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٠١٠ | **٠,١٩٨ | | التوافق مع القيم التنظيمية |

المصدر: من إعداد الباحث وفق التحليل الإحصائي. (***) عند (>٠.٠١)، (** عند >٠.٠١)، (* عند >٠.٠٥)

يتضح من الجدول (١١) وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع على بُعد الرضا عن الحياة بمعامل انحدار (٠.٣٠٨) عند مستوى معنوية (>٠.٠١)، فيما لم تثبت معنوية تأثير بُعدي (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية)؛ وقدّرت قيمة معامل التحديد (R²) بـ (٠.٠٩٨)، وهذا يعني أن بُعد الإحساس بالارتباط

بالمجتمع يُفسر ما نسبته (٩.٨٪) من التباين في بُعد الرضا عن الحياة، والنسبة المتبقية (٩٠.٢٪) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

كذلك يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على بُعد الشعور بكفاءة الذات، في حين لم تثبت معنوية تأثير بُعد العمل الهادف؛ وكان بُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع هو الأكثر تأثيرًا على الشعور بكفاءة الذات بمعامل انحدار (٠.٣٧٦) عند مستوى معنوية (>٠.٠١)؛ أيضًا، قدرت قيمة معامل التحديد (R^2) بـ (٠.٤٤٠)، وهذا يعني أن بُعد (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) يُفسران ما نسبته (٤٤٪) من التباين في الشعور بكفاءة الذات، والنسبة المتبقية (٦٦٪) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

علاوةً على ذلك، يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لكل أبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعد الاستقلالية والتقبل؛ وكان بُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع هو الأكثر تأثيرًا على الاستقلالية والتقبل بمعامل مسار (٠.٢٣٣) عند مستوى (٠.٠١)، في حين كان بُعد العمل الهادف هو الأقل تأثيرًا على الاستقلالية والتقبل بمعامل مسار (٠.١٤٤) عند مستوى (٠.٠٥)؛ وقدّرت قيمة معامل التحديد (R^2) بـ (٠.٢٦٤)، وهذا يعني أن أبعاد الروحانية في مكان العمل تُفسر ما نسبته (٢٦.٤٪) من التباين في الاستقلالية والتقبل، والنسبة المتبقية (٧٣.٦٪) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج. وفي ضوء ما تقدم، يتضح صحة الفرض الثاني جزئيًا.

٤/٧ - تأثير أبعاد الرفاهية النفسية على بُعد السلوك الأخضر للموظف:

لاختبار صحة الفرض الثالث الذي ينص على: "يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الرفاهية النفسية على بُعد السلوك الأخضر للموظف"، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة الأرجحية العظمى ببرنامج (AMOS Ver. 25)، حيث تم التحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (١٢)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (١٣):

جدول (١٢)

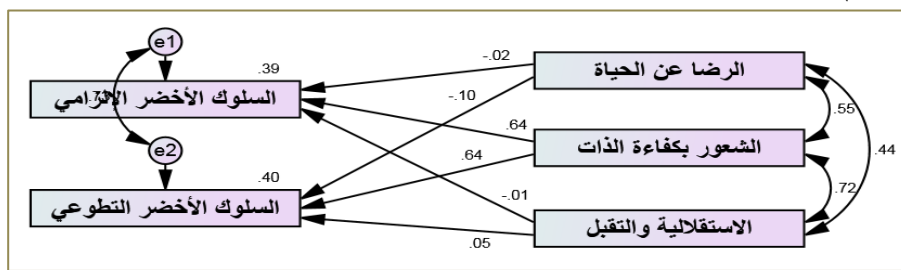
مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الثالث

| المؤشر | مؤشرات القبول | قبل التحسين | بعد التحسين |
|-------------------------------------|---------------|-------------|-------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | $< ٠,٩٠$ | ٠,٨٢٢ | ١ |
| الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | $> ٠,٠٦$ | ٠,١٦٤ | صفر |

| | | | |
|---|-------|--------|------------------------------|
| ١ | ٠,٧٣٠ | ٠,٩٥ < | مؤشر المطابقة المعياري (NFI) |
| ١ | ٠,٧٢٨ | ٠,٩٥ < | مؤشر المطابقة المقارن (CFI) |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (١٢) أن النموذج المقترح للفرض الثالث لم يحقق الحد المقبول للمؤشرات، ولذلك تم عمل تحسين في النموذج، وأظهرت مؤشرات التحسين إمكانية عمل تغاير بين الخطأ العشوائي للسلوك الأخضر الإلزامي (e1) والخطأ العشوائي للسلوك الأخضر الطوعي (e2)، وقد أدى ذلك لتحسن قيمة مؤشر جودة المطابقة إلى (١)، وتحسن قيمة مؤشري المطابقة المعياري والمقارن إلى (١)، وانخفاض قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي إلى (صفر). وهذا يشير إلى أن النموذج أصبح يتوافق بصورة جيدة مع البيانات المجمعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات القبول عند (Hair et al. 2019).



شكل (٤)

تأثير أبعاد الرفاهية النفسية على بُعدي السلوك الأخضر للموظف

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (١٣)

معاملات الانحدار لتأثير أبعاد الرفاهية النفسية على بُعدي السلوك الأخضر للموظف

| R ² | P. value | Estimate | الأبعاد التابعة | الأبعاد المستقلة |
|----------------|----------|----------|-----------------|---------------------|
| ٠,٣٩١ | ٠,٦٦٥ | -٠,٠٢٣ | السلوك الإلزامي | الرضا عن الحياة |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٦٤٣ | | الشعور بكفاءة الذات |
| | ٠,٩١٠ | -٠,٠٠٧ | | الاستقلالية والتقبل |
| ٠,٣٩٧ | ٠,٠٧٤ | -٠,٠٩٥ | السلوك الطوعي | الرضا عن الحياة |
| | ٠,٠٠٠ | ***٠,٦٣٨ | | الشعور بكفاءة الذات |
| | ٠,٣٩٩ | ٠,٠٥٤ | | الاستقلالية والتقبل |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي. (***) عند (>٠.٠١).

يتضح من الجدول (١٣) وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعد الرفاهية النفسية (الشعور بكفاءة الذات) على بُعد السلوك الأخضر الإلزامي (معامل مسار (٠.٦٤٣) عند مستوى (>٠.٠١))، في حين لم تثبت معنوية تأثير بُعدي (الرضا عن الحياة، والاستقلالية والتقبل)؛

وقدّرت قيمة معامل التحديد (R^2) بـ (٠.٣٩١)، وهذا يعني أن بُعد الشعور بكفاءة الذات يُفسر ما نسبته (٣٩.١٪) من التباين في السلوك الأخضر الإلزامي، والنسبة المتبقية (٦٠.٩٪) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

كذلك يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعد الرفاهية النفسية (الشعور بكفاءة الذات) على بُعد السلوك الأخضر الطوعي (معامل مسار (٠.٦٣٨) عند مستوى $(p < 0.001)$)، في حين لم تثبت معنوية تأثير بُعدي (الرضا عن الحياة، والاستقلالية والتقبل)؛ وقدّرت قيمة معامل التحديد (R^2) بـ (٠.٣٩٧)، وهذا يعني أن بُعد الشعور بكفاءة الذات يُفسر ما نسبته (٣٩.١٪) من التباين في السلوك الأخضر الطوعي، والنسبة المتبقية (٦٠.٩٪) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج. وفي ضوء ما تقدم، يتضح صحة الفرض الثالث جزئياً.

٥/٧- الدور الوسيط لأبعاد الرفاهية النفسية في علاقة أبعاد الروحانية في

مكان العمل وبُعدي السلوك الأخضر للموظف:

يتناول الباحث في هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة باختبار صحة الفرض الرابع الذي ينص على: " تتوسط أبعاد الرفاهية النفسية علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل وبعدا السلوك الأخضر للموظف"؛ ويتفرع هذا الفرض للفروض الفرعية التالية: H4a- "يتوسط الرضا عن الحياة علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الإلزامي".

ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحث بالتحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (١٤)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (١٥):

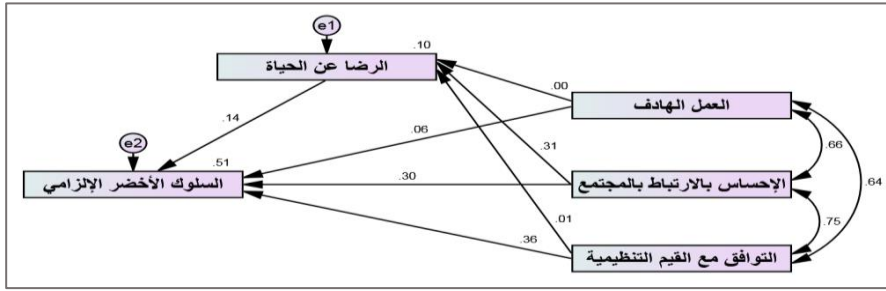
جدول (١٤)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الفرعي الأول للفرض الرابع

| المؤشر | مؤشرات القبول | القيم المستخرجة |
|-------------------------------------|---------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | $0.90 <$ | ١ |
| الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | $0.06 >$ | صفر |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | $0.95 <$ | ١ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | $0.95 <$ | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (١٤) أن النموذج المقترح للفرض الفرعي الأول للفرض الرابع قد حقق المؤشرات الأربعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات القبول عند (Hair et al. (2019).



شكل (٥)

الدور الوسيط للرضا عن الحياة في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الإلزامي
المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (١٥)

الدور الوسيط للرضا عن الحياة في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الإلزامي

| R ² | التأثير الكلي | Sobel Test | | غير المباشر | التأثير المباشر | المتغير | | |
|----------------|---------------|------------|--------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| | | P. value | T-sta. | | | التابع | الوسيط | المستقل |
| ٠,٥١١ | ٠,٠٦٣ | ٠,٩٥٦ | ٠,٠٥٥ | ٠,٠٠١ | ٠,٠٦٢ | السلوك الإلزامي | الرضا عن الحياة | العمل الهادف |
| | ٠,٣٤٣ | ٠,٠٣٥ | ٢,١٠٤ | ٠,٠٤٢ | ٠,٣٠١ | | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٣٦٠ | ٠,٩٠٨ | ٠,١١٦ | ٠,٠٠١ | ٠,٣٥٩ | | | التوافق مع القيم |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (١٥) أن الرضا عن الحياة يتوسط جزئياً العلاقة بين الإحساس بالارتباط بالمجتمع والسلوك الأخضر الإلزامي بقيمة (٠,٠٤٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، في حين لم تثبت معنوية توسط الرضا عن الحياة علاقة بُعدي (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية) والسلوك الأخضر الإلزامي؛ كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) ب (٠,٥١١)، وهذا يعني أن (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والرضا عن الحياة) يُفسران ما نسبته (٥١,١%) من التباين في السلوك الأخضر الإلزامي، والنسبة المتبقية (٤٨,٩%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج؛ ويشير ذلك إلى أن توسط الرضا عن الحياة قد عزز قدرة أبعاد الروحانية في مكان العمل على تفسير التباين في السلوك الأخضر الإلزامي بنسبة (١,٧%) (من ٤٩,٤% إلى ٥١,١%)، وهي قيمة ضعيفة. ولذلك، يتضح صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً.

H4b- "يتوسط الشعور بكفاءة الذات علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الإلزامي".

ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحث بالتحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (١٦)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (١٧):

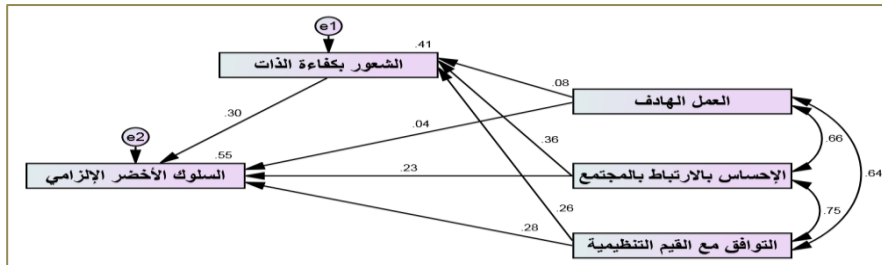
جدول (١٦)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الفرعي الثاني للفرض الرابع

| المؤشر | مؤشرات القبول | القيم المستخرجة |
|-------------------------------------|---------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | $0,90 <$ | ١ |
| الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | $0,06 >$ | صفر |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | $0,95 <$ | ١ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | $0,95 <$ | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (١٦) أن النموذج المقترح للفرض الفرعي الثاني للفرض الرابع قد حقق المؤشرات الأربعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات القبول عند (Hair et al. (2019).



شكل (٦)

الدور الوسيط للشعور بكفاءة الذات في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الإلزامي

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (١٧)

الدور الوسيط للشعور بكفاءة الذات في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك
الأخضر الإلزامي

| R ² | التأثير الكلي | Sobel Test | | غير المباشر | التأثير المباشر | المتغير | | |
|----------------|---------------|------------|---------|-------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------|
| | | P. value | T- sta. | | | التابع | الوسيط | المستقل |
| ٠,٥٤٦ | ٠,٠٦٣ | ٠,٢١٨ | ١,٢٣٣ | ٠,٠٢٤ | ٠,٠٤٠ | السلوك الإلزامي | الشعور بكفاءة الذات | العمل الهادف |
| | ٠,٣٤٣ | ٠,٠٠٠ | ٣,٥١٣ | ٠,١٠٨ | ٠,٢٣٥ | | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٣٦٠ | ٠,٠٠٤ | ٢,٨٧١ | ٠,٠٧٧ | ٠,٢٨٣ | | | التوافق مع القيم |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن الشعور بكفاءة الذات تتوسط جزئياً العلاقة بين بُعدي (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) والسلوك الأخضر الإلزامي بقيم (٠,٠٧٧، ٠,١٠٨) على التوالي عند مستوى معنوية (> 0.001)، على التوالي، في حين لم تثبت معنوية توسط الشعور بكفاءة الذات علاقة بُعد العمل الهادف والسلوك الأخضر الإلزامي؛ كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) بـ (٠,٥٤٦)، وهذا يعني أن بُعدي الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) والشعور بكفاءة الذات يُفسران ما نسبته (٥٤.٦%) من التباين في السلوك الأخضر الإلزامي، والنسبة المتبقية (٤٥.٤%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج؛ ويشير ذلك إلى أن توسط الشعور بكفاءة الذات قد عزز قدرة أبعاد الروحانية في مكان العمل على تفسير التباين في السلوك الأخضر الإلزامي بنسبة (٥.٢%) (من ٤٩.٤% إلى ٥٤.٦%). ولذلك، يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً.

H4c- تتوسط الاستقلالية والتقبل علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الإلزامي."

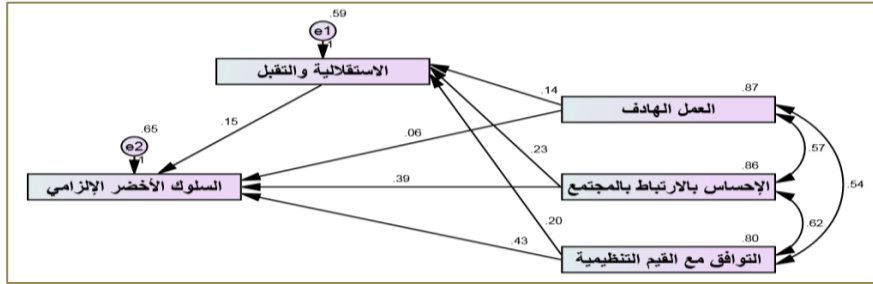
ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحث بالتحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (١٨)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (١٩):

جدول (١٨)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الفرعي الثالث للفرض الرابع

| المؤشر | مؤشرات القبول | القيم المستخرجة |
|-------------------------------------|---------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | < 0.90 | ١ |
| الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | > 0.06 | صفر |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | < 0.95 | ١ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | < 0.95 | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.
يتضح من النتائج بالجدول (١٨) أن النموذج المقترح للفرض الفرعي الثالث
الفرض الرابع قد حقق المؤشرات الأربعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات
القبول عند (Hair et al. (2019).



شكل (٧)

الدور الوسيط للاستقلالية والتقبل في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك
الأخضر الإلزامي

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول التالي رقم (١٩) أن الاستقلالية والتقبل لا تتوسط العلاقة بين
أبعاد الروحانية في مكان العمل وبعُد السلوك الأخضر الإلزامي، حيث كانت كل قيم الدلالة
(P. value) أكبر من (٠.٠٥). وفي ضوء ما تقدم، يتضح خطأ الفرض الفرعي الثالث.

جدول رقم (١٩)

الدور الوسيط للاستقلالية والتقبل في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك
الأخضر الإلزامي

| R ² | التأثير الكلي | Sobel Test | | غير المباشر | التأثير المباشر | المتغير | | |
|----------------|---------------|------------|--------|-------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------|
| | | P. value | T-sta. | | | التابع | الوسيط | المستقل |
| - | ٠,٠٦٣ | ٠,١٤٠ | ١,٤٧٤ | ٠,٠١٧ | ٠,٠٤٦ | السلوك الإلزامي | الاستقلالية والتقبل | العمل الهادف |
| | ٠,٣٤٣ | ٠,٠٩٤ | ١,٦٧٥ | ٠,٠٢٨ | ٠,٣١٥ | | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٣٦٠ | ٠,١١٤ | ١,٥٧٩ | ٠,٠٢٤ | ٠,٣٣٦ | | | التوافق مع القيم |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

H4d - "يتوسط الرضا عن الحياة علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي".

ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحث بالتحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا
الفرض كما بالجدول (٢٠)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (٢١):

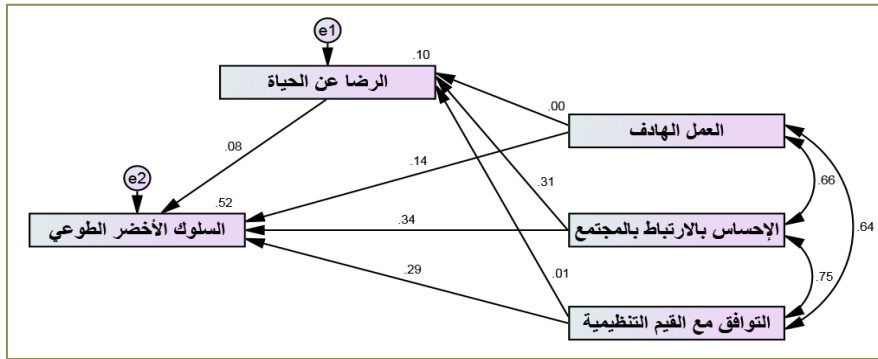
جدول (٢٠)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الفرعي الرابع للفرض الرابع

| المؤشر | مؤشرات القبول | القيم المستخرجة |
|-------------------------------------|---------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | $0,90 <$ | ١ |
| الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | $0,06 >$ | صفر |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | $0,95 <$ | ١ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | $0,95 <$ | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (٢٠) أن النموذج المقترح للفرض الفرعي الرابع للفرض الرابع قد حقق المؤشرات الأربعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات القبول عند (Hair et al. (2019).



شكل (٨)

الدور الوسيط للرضا عن الحياة في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٢١)

الدور الوسيط للرضا عن الحياة في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي

| R ² | التأثير الكلي | Sobel Test | | غير المباشر | التأثير المباشر | المتغير | | |
|----------------|---------------|------------|--------|-------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------------|
| | | P. value | T-sta. | | | التابع | الوسيط | المستقل |
| - | ٠,١٣٧ | ٠,٩٥٦ | ٠,٠٥٥ | ٠,٠٠٠ | ٠,١٣٧ | السلوك الطوعي | الرضا عن الحياة | العمل الهادف |
| | ٠,٣٦٧ | ٠,٢١٣ | ١,٢٤٧ | ٠,٠٢٤ | ٠,٣٤٣ | | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٢٨٨ | ٠,٩٠٨ | ٠,١١٦ | ٠,٠٠١ | ٠,٢٨٧ | | | التوافق مع القيم |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (٢١) أن الرضا عن الحياة لا تتوسط علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي، حيث كانت كل قيم الدلالة (P. value) أكبر من (٠.٠٥). ولذلك، يتضح خطأ الفرض الفرعي الرابع. H4e- "يتوسط الشعور بكفاءة الذات علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي".

ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحث بالتحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (٢٢)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (٢٣):

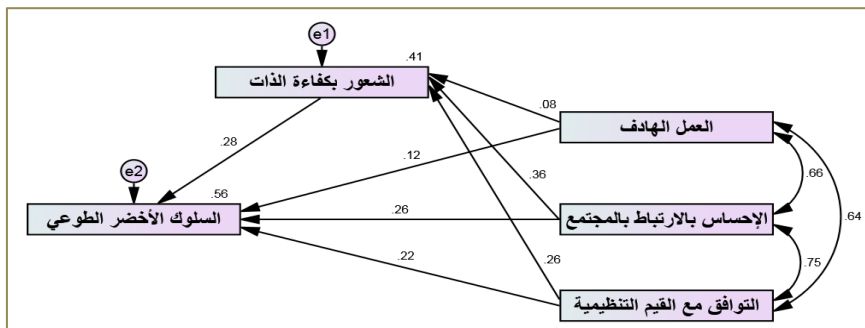
جدول (٢٢)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الفرعي الخامس للفرض الرابع

| المؤشر | مؤشرات القبول | القيم المستخرجة |
|-------------------------------------|---------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | $0,90 <$ | ١ |
| الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | $0,06 >$ | صفر |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | $0,95 <$ | ١ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | $0,95 <$ | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (٢٢) أن النموذج المقترح للفرض الفرعي الخامس للفرض الرابع قد حقق المؤشرات الأربعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات القبول عند (Hair et al. (2019).



شكل (٩)

الدور الوسيط للشعور بكفاءة الذات في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٢٣)

الدور الوسيط للشعور بكفاءة الذات في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي

| R ² | التأثير الكلي | Sobel Test | | غير المباشر | التأثير المباشر | المتغير | | |
|----------------|---------------|------------|--------|-------------|-----------------|---------------|---------------------|-------------------|
| | | P. value | T-sta. | | | التابع | الوسيط | المستقل |
| ٠.٥٥٨ | ٠.١٣٧ | ٠.٢٢١ | ١.٢٢٣ | ٠.٠٢٢ | ٠.١١٥ | السلوك الطوعي | الشعور بكفاءة الذات | العمل الهادف |
| | ٠.٣٦٧ | ٠.٠٠٠ | ٣.٢٩٢ | ٠.١٠٣ | ٠.٢٦٤ | | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠.٢٨٨ | ٠.٠٠٠٦ | ٢.٧٤٦ | ٠.٠٧٣ | ٠.٢١٥ | | | التوافق مع القيم |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (٢٣) أن الشعور بكفاءة الذات تتوسط جزئياً العلاقة بين بُعدي (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) والسلوك الأخضر الطوعي بقيم (٠.٠٧٣، ٠.١٠٣) على التوالي عند مستوى معنوية ($> 0.01, 0.01$) على التوالي، في حين لم تثبت معنوية توسط الشعور بكفاءة الذات علاقة بُعد العمل الهادف والسلوك الأخضر الطوعي؛ كما قدرت قيمة معامل التحديد (R^2) بـ (٠.٥٥٨)، وهذا يعني أن بُعدي الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) والشعور بكفاءة الذات يُفسران ما نسبته (٥٥.٨%) من التباين في السلوك الأخضر الطوعي، والنسبة المتبقية (٤٤.٢%) ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم يشملها النموذج؛ ويشير ذلك إلى أن توسط الشعور بكفاءة الذات قد عزز قدرة أبعاد الروحانية في مكان العمل على تفسير التباين في السلوك الأخضر الطوعي بنسبة (٤.٦%) (من ٥١.٢% إلى ٥٥.٨%). ولذلك، يتضح صحة الفرض الفرعي الخامس جزئياً.

H4f - "تتوسط الاستقلالية والتقبل علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي".

ولاختبار صحة هذا الفرض، قام الباحث بالتحقق من مؤشرات معنوية النموذج المقترح لهذا الفرض كما بالجدول (٢٤)، وجاءت نتائج التحليل الإحصائي كما بالجدول (٢٥):

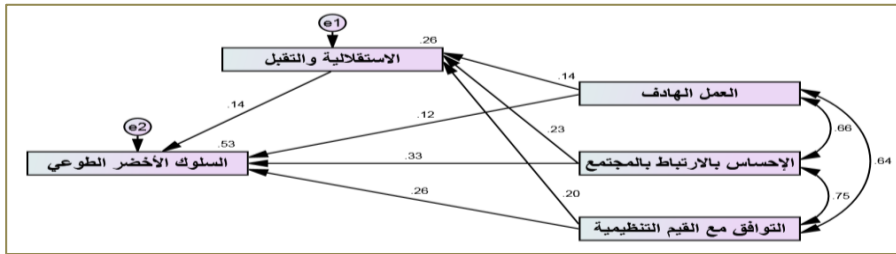
جدول (٢٤)

مؤشرات معنوية النموذج المقترح للفرض الفرعي السادس للفرض الرابع

| المؤشر | مؤشرات القبول | القيم المستخرجة |
|-------------------------------------|---------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة (GFI) | $0,90 <$ | ١ |
| الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR) | $0,06 >$ | صفر |
| مؤشر المطابقة المعياري (NFI) | $0,95 <$ | ١ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | $0,95 <$ | ١ |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (٢٤) أن النموذج المقترح للفرض الفرعي السادس للفرض الرابع قد حقق المؤشرات الأربعة، حيث كانت القيم المستخرجة أكبر من مؤشرات القبول عند Hair et al. (2019).



شكل (١٠): الدور الوسيط للاستقلالية والتقبل في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الطوعي

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٢٥)

الدور الوسيط للاستقلالية والتقبل في علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي

| R ² | التأثير الكلي | Sobel Test | | غير المباشر | التأثير المباشر | المتغير | | |
|----------------|---------------|------------|--------|-------------|-----------------|---------------|---------------------|-------------------|
| | | P. value | T-sta. | | | التابع | الوسيط | المستقل |
| - | ٠,١٣٧ | ٠,١١٧ | ١,٥٦٨ | ٠,٠٢٠ | ٠,١١٧ | السلوك الطوعي | الاستقلالية والتقبل | العمل الهادف |
| | ٠,٣٦٧ | ٠,٠٦٩ | ١,٨١٦ | ٠,٠٣٣ | ٠,٣٣٤ | | | الارتباط بالمجتمع |
| | ٠,٢٨٨ | ٠,٠٩٠ | ١,٦٩٥ | ٠,٠٢٨ | ٠,٢٦٠ | | | التوافق مع القيم |

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج بالجدول (٢٥) أن الاستقلالية والتقبل لا تتوسط علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي، حيث كانت كل قيم الدلالة (P. value) أكبر من (٠.٠٥). ولذلك، يتضح خطأ الفرض الفرعي السادس.

٨- مناقشة نتائج البحث:

١/٨- تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعدي السلوك الأخضر

للموظف:

أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على بُعد السلوك الأخضر الإلزامي، فيما لم تثبت معنوية تأثير بُعد العمل الهادف؛ كذلك وجود تأثير معنوي إيجابي لكل أبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعد السلوك الأخضر الطوعي. وتعني هذه النتيجة أن الموظفين الذين لديهم شعور بأن عملهم هادف، ولديهم إحساس بالارتباط بالمجتمع، وتوافق مع القيم التنظيمية؛ هم الأكثر عرضه للانخراط في السلوكيات الخضراء. ويُرجع الباحث التأثيرات المعنوية الإيجابية لبُعدي الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على بُعد السلوك الأخضر الإلزامي إلى أن شعور الموظف بأنه جزء من المجتمع، ويستطيع أن يعبر عن آرائه بكل حرية، وأنه يجمعه بزملاءه هدف مشترك، علاوةً على شعوره بأن إدارة الجامعة تمتلك ضمير حي يدفعها للاهتمام بصحة جميع الموظفين؛ يدفعه لتأدية المسؤوليات المحددة في الوصف الوظيفي بطرق لا تضر البيئة، وتنفيذ المتوقع منه بطرق تحافظ على البيئة. وعلى غير المتوقع، لم تثبت معنوية تأثير بُعد العمل الهادف على السلوك الأخضر الإلزامي، ويرجع ذلك -في رأي الباحث- إلى أن تزايد شعور الموظف بالسعادة أثناء العمل، وإدراكه أن عمله يرتبط بالصالح الاجتماعي، يدفعه نحو تجاوز المتطلبات الرسمية والميل أكثر نحو السلوكيات خارج الدور/ الطوعية، ولذلك يكون الموظف أكثر ميلاً لممارسة السلوك الأخضر بشكل طوعي أكثر منه إلزامي.

وعلى صعيد متصل، يُرجع الباحث التأثيرات المعنوية الإيجابية لأبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعد السلوك الأخضر الطوعي إلى أن إدراك الموظف بأن عمله يرفع روحه المعنوية، ويرتبط بالأمر الهامة في حياته، إضافةً لشعوره بأنه جزء من أسرة العمل، ويجمعه بزملائه هدف مشترك، علاوةً على ارتباطه برسالة وأهداف الجامعة؛ يجعله أكثر ميلاً لإغتنام أي فرصة للمشاركة في حماية البيئة في مكان العمل، والمحافظة على البيئة أكثر مما هو متوقع منه وبصورة تفوق المتطلبات الرسمية. وتتماشى هذه النتائج مع نتائج دراسات (Sembiring et al. (2020) ; Fatoki (2019) ; et al. (2019) وRezaporaghdam والتي أظهرت أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي للروحانية في مكان العمل على السلوك الأخضر للموظف.

٢/٨ - تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الرفاهية النفسية:

أوضحت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع) على بُعد الرضا عن الحياة، فيما لم تثبت معنوية تأثير بُعدا (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية)؛ كذلك وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على بُعد الشعور بكفاءة الذات، في حين لم تثبت معنوية تأثير بُعد العمل الهادف؛ كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لكل أبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعد الاستقلالية والتقبل. وتعني هذه النتيجة أن الموظفين الذين لديهم شعور بأن عملهم هادف، ولديهم إحساس بالارتباط بالمجتمع، وتوافق مع القيم التنظيمية؛ هم الأكثر شعورًا بالرفاهية النفسية.

وفي رأي الباحث، يرجع التأثير المعنوي الإيجابي لبُعد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع) على بُعد الرضا عن الحياة إلى أنه نتيجة لشعور الموظف بأنه جزء من المجتمع، وأنه قادر على التعبير عن رأيه بكل حرية، وأن زملائه يهتمون لأمره؛ فإنه يصبح مهتمًا ببناء علاقات الثقة والدفء مع الآخرين والحفاظ عليها، وراغبًا في إحداث تغييرات كبيرة في حياته، ومتطلعًا للتفكير في المستقبل. وعلى غير المتوقع، لم تثبت معنوية تأثير بُعدا (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية) على بُعد الرضا عن الحياة، ويرجع ذلك -في رأي الباحث- إلى أن تطلع الموظف للذهاب للعمل كونه يرفع روحه المعنوية، وشعوره بأنه جزء من أسرة العمل، يقود بالفعل نحو شعوره بالرضا الوظيفي، ولكن هذا ليس كافيًا لشعوره بالرضا عن الحياة بشكل عام، كما يرى الباحث أن العوامل التنظيمية غالبًا تعزز الجوانب التنظيمية أكثر من الجوانب الشخصية والعكس صحيح، لذلك لم يكن لهذين البعدين (التنظيميين) تأثير على الرضا عن الحياة (جانب شخصي)، في حين كان للإحساس بالارتباط بالمجتمع (جانب شخصي) تأثير على بُعد الرضا عن الحياة.

وفي السياق ذاته، يُرجع الباحث التأثيرات المعنوية لبُعد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على بُعد الشعور بكفاءة الذات إلى أنه بسبب إدراك الموظف بأنه جزء من أسرة العمل، وأنه عضو في منظمة يدعم موظفيها بعضهم بعضًا، إضافة لشعوره بالارتباط مع رسالة الجامعة، وامتلاك شعور إيجابي تجاه قيمها التنظيمية؛ يُصبح الموظف أكثر ميلًا لامتلاك أهداف واضحة في الحياة، واستعدادًا لخوض تجارب وتحديات جديدة، وإدارة مسؤولياته اليومية بشكل فعال. وخلافًا للمتوقع، لم تثبت معنوية تأثير بُعد العمل الهادف على بُعد الشعور بكفاءة الذات، ويرجع

ذلك - في رأي الباحث- إلى أن تطلع الموظف دومًا للذهاب لعمله، وشعوره بالسعادة وهو يعمل، وإدراكه أن عمله يرفع روحه المعنوية يزيد بلا شك من كفاءة الموظف الوظيفية، لكن يبقى غير كافيًا لشعوره بكفاءته الذاتية.

وعلى صعيد متصل، يُرجع الباحث التأثيرات المعنوية لأبعاد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف، الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) على بُعد الاستقلالية والتقبل إلى أنه نتيجة لإدراك الموظف بأن عمله يُعطي معنى وقيمة لحياة الشخصية ويرتبط بالأمر المهمة في حياته، وأنه قادر على التعبير عن رأيه دون قيود بين زملاء يجمعه بهم هدف مشترك، وأنه مرتبط بأهداف وقيم ورسالة الجامعة التي يعمل بها؛ يُصبح الموظف سعيدًا بما حققه في حياته، ووثقًا في آرائه حتى لو اختلفت عن آراء الغالبية، ومتقبلًا لمعظم جوانب شخصيته، وساعيًا لتحقيق مزيد من الإنجازات في حياته. وتتقارب هذه النتائج مع النتائج الواردة عن دراسات (Mahipalan ; Zou et al. (2020) و (Liang et al. (2017) ; & Sheena (2019) والتي أظهرت وجود تأثير معنوي إيجابي للروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية.

٣/٨- تأثير أبعاد الرفاهية النفسية على بُعدي السلوك الأخضر للموظف:

أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لبُعد الرفاهية النفسية (الشعور بكفاءة الذات) على بُعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي)، في حين لم تثبت معنوية تأثير بُعدي (الرضا عن الحياة، والاستقلالية والتقبل) على كلا البعدين. وتعني هذه النتيجة أن الموظفين الذين لديهم شعور بكفاءة الذات، هم الأكثر عرضةً للانخراط في السلوكيات الخضراء.

ويُرجع الباحث التأثيرات المعنوية الإيجابية لبُعد الرفاهية النفسية (الشعور بكفاءة الذات) على بُعد السلوك الأخضر الإلزامي إلى أن إدراك الموظف بأن له أهداف واضحة في الحياة، وأنه قادر على إدارة مسؤولياته اليومية بشكل جيد؛ يجعله أكثر ميلًا للالتزام بتأدية الواجبات الموكلة له بشكل صديق للبيئة، وتنفيذ المتوقع منه بطرق تحافظ على البيئة. وفي السياق ذاته، يُرجع الباحث التأثيرات المعنوية الإيجابية لبُعد الرفاهية النفسية (الشعور بكفاءة الذات) على بُعد السلوك الأخضر الطوعي إلى أن ميل الموظف لتخصيص جزء من وقته لمساعدة الآخرين، ورغبته المستمرة للتعلم والنمو والتغيير نحو الأفضل؛ يجعله أكثر ميلًا للمبادرة بالتصرف بشكل يحافظ على البيئة بمكان العمل، وإغتنام أي فرصة للمشاركة في حماية البيئة في مكان العمل. وتتقارب هذه النتائج مع دراسات (Ahmed et al. (2020) ; Khattak et al. (2021); AISuwaidi et al. أظهرت أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي للرفاهية النفسية على السلوك الأخضر للموظف.

وخلافاً للتوقعات، لم تثبت معنوية تأثير بُعدي (الرضا عن الحياة، والاستقلالية والتقبل) على بُعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي)؛ ويرجع ذلك - في رأي الباحث - إلى أنه وفقاً لنظرية الحفاظ على الموارد، فإن الموظف الراضي عن حياته يُفضل عدم الانخراط في الكثير من المهام الوظيفية حفاظاً على موارده النفسية (الرضا عن الحياة)، كونه يرى أن مزيداً من المتطلبات والمهام قد يُفضي لحالة من الإحباط، وبالتالي يُحجم عن الانخراط في السلوكيات الخضراء سواء الإلزامية أو الطوعية. كما يرى الباحث أن تزايد مستوى ثقة الموظف في آرائه حتى لو اختلفت عن آراء الآخرين (الاستقلالية)، تدفعه لعدم التعاطي بفعالية مع المتطلبات الرسمية للقيام بالسلوك الأخضر في مكان العمل، كونه يرى أن هذه المتطلبات مفروضة عليه، لذلك يتمتع عن السلوك الأخضر الإلزامي؛ كما أن تقبل الموظف لمعظم جوانب شخصيته على ما هي عليه (التقبل)، يجعله أقل ميلاً للانخراط في السلوك الأخضر الطوعي، كونه راضٍ عن نفسه بالوضع الحالي ويرى أن القيام بهذه السلوكيات لن يُضيف له جديد. وتتعارض هذه النتائج مع نتائج الدراسات المذكورة أعلاه.

٤/٨ - الدور الوسيط للرفاهية النفسية في علاقة الروحانية في مكان العمل

والسلوك الأخضر للموظف:

أوضحت النتائج أن بُعد الرضا عن الحياة يتوسط جزئياً العلاقة بين بُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع والسلوك الأخضر الإلزامي، في حين لم تثبت معنوية توسطه علاقة بُعدي (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية) والسلوك الأخضر الإلزامي؛ وعلاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل والسلوك الأخضر الطوعي. كذلك يتوسط بُعد الشعور بكفاءة الذات جزئياً العلاقة بين بُعدي (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) وبعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي)؛ في حين لم تثبت معنوية توسطه علاقة العمل الهادف والسلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي). أيضاً، لا يتوسط بُعد الاستقلالية والتقبل العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل وبعدي السلوك الأخضر للموظف (الإلزامي والطوعي). وتُعني هذه النتيجة أن الموظفين الذين لديهم (إحساس بالارتباط بالمجتمع، وتوافق مع القيم التنظيمية)، هم الأكثر عرضة لـ (الشعور بكفاءة الذات، والرضا عن الحياة)، ما يقود بدوره لانخراطهم في السلوكيات الخضراء في مكان العمل.

وفي رأي الباحث، يتوسط بُعد الشعور بكفاءة الذات علاقة بُعدي الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالارتباط بالمجتمع، والتوافق مع القيم التنظيمية) وبعدي السلوك

الأخضر (الإلزامي، والطوعي) بسبب أن شعور الموظف بأنه يجمعه بزملائه هدف مشترك، وإدراكه أنه يستطيع أن يعبر عن آرائه بكل حرية (الارتباط بالمجتمع)، علاوةً على شعوره بالارتباط برؤية ورسالة وأهداف الكلية والجامعة (التوافق)؛ يُعزز لديه الشعور بأن لديه أهداف واضحة في الحياة، وأنه قادر على إدارة مسؤولياته اليومية بشكل جيد (كفاءة الذات)؛ الأمر الذي يجعله أكثر ميلاً للقيام بالمسؤوليات المحددة في الوصف الوظيفي بطرق لا تضر البيئة (الإلزامي)، وإغتنام أي فرصة للمشاركة في حماية البيئة في مكان العمل (الطوعي). وعلى غير المتوقع، لم يتوسط بُعد الشعور بكفاءة الذات علاقة بُعد العمل الهادف وبعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، والطوعي)، ويعتبر الباحث ذلك منطقيًا، حيث لم تثبت معنوية تأثير بُعد العمل الهادف على الشعور بكفاءة الذات (الفرض الثاني)؛ وبالتالي، فقد شرط الوساطة وأصبح منطقيًا ألا يتوسط الشعور بكفاءة الذات علاقة العمل الهادف ببعدي السلوك الأخضر للموظف.

وفي السياق ذاته، يُرجع الباحث توسط بُعد الرضا عن الحياة علاقة بُعد الإحساس بالارتباط بالمجتمع وبُعد السلوك الأخضر الإلزامي إلى أن شعور الموظف بأنه جزء من مجتمع يدعم أفرادهم بعضًا، وأنه جزء من أسرة عمل يجمعه بهم هدف مشترك (الارتباط بالمجتمع)؛ يجعله أكثر عرضةً للشعور بأنه يمتلك الكثير من علاقات الثقة والدفء مع الآخرين، وأنه قادر على التعاطي بفعالية مع متطلبات الحياة اليومية (الرضا عن الحياة)؛ ما يدفعه للقيام بالواجبات الموكلة له بشكل صديق للبيئة، وتنفيذ المتوقع منه بطرق تحافظ على البيئة (الإلزامي). وخلافًا للمتوقع، ورغم أن الرضا عن الحياة توسط علاقة الإحساس بالارتباط بالمجتمع والسلوك الأخضر الإلزامي، إلا أنه لم تثبت معنوية توسطه لعلاقة الإحساس بالارتباط بالمجتمع والسلوك الأخضر الطوعي؛ ويعتبر الباحث ذلك منطقيًا، حيث لم تثبت معنوية تأثير الرضا عن الحياة على السلوك الأخضر الطوعي (الفرض الثالث)؛ وبالتالي، فقد شرط الوساطة وأصبح منطقيًا ألا يتوسط الرضا عن الحياة علاقة الإحساس بالارتباط بالمجتمع والسلوك الأخضر الطوعي.

كما لم يتوسط الرضا عن الحياة علاقة بُعد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية) وبعدي السلوك الأخضر (الإلزامي، الطوعي)؛ ويعتبر الباحث ذلك منطقيًا، حيث لم تثبت معنوية تأثير بُعد (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية) على الرضا عن الحياة (الفرض الثاني)؛ وبالتالي، فقد شرط الوساطة وأصبح منطقيًا ألا يتوسط الرضا عن الحياة علاقة بُعد (العمل الهادف، والتوافق مع القيم التنظيمية) وبعدي السلوك الأخضر.

علاوةً على ذلك، لم تتوسط الاستقلالية والتقبل علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل وبُعدي السلوك الأخضر للموظف (الإلزامي والطوعي). ويعتبر الباحث ذلك منطقيًا، حيث لم تثبت معنوية تأثير الاستقلالية والتقبل على بُعدي السلوك الأخضر للموظف (الإلزامي والطوعي) (الفرض الثالث)؛ وبالتالي، فُقد شرط الوساطة وأصبح منطقيًا ألا يتوسط بُعد الاستقلالية والتقبل علاقة أبعاد الروحانية في مكان العمل وبُعدي السلوك الأخضر للموظف (الإلزامي والطوعي). وتتقارب هذه النتائج مع نتائج دراسات (2021) التي أظهرت أن الرفاهية النفسية تتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والسلوكيات الإيجابية في مكان العمل.

٩- توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث، يقدم الباحث التوصيات الآتية لكل من المسؤولين بجامعات وسط وشرق الدلتا، والباحثون في هذا المجال على النحو الآتي:

جدول (٢٦)

توصيات الدراسة المسؤولين بجامعات وسط وشرق الدلتا وآليات التنفيذ

| التوصية | آليات التنفيذ | مسؤول التنفيذ | مسؤول المتابعة |
|--|---|---|---|
| ١- تعزيز شعور العاملين بجامعات وسط وشرق الدلتا بأنهم يمارسون عمل هادف. | <ul style="list-style-type: none"> عقد ندوات تثقيفية للموظفين للتعريف بدور الجامعة في النهوض بالمجتمع، والتأكيد على أن الجامعة لا يمكنها القيام بهذا الدور دون مساهمة فاعلة منهم، الأمر الذي يخلق لديهم شعورًا أن عملهم يرتبط بالصالح الاجتماعي. تدريب أمناء الكليات على أساليب/ آليات التحفيز المعنوي، ومن ثم توجيههم بتفعيلها مع الموظفين، بما يُعزز شعور الموظفين بالسعادة أثناء العمل، وأن عملهم يرفع روحهم المعنوية. | إدارات التدريب في الجامعات محل الدراسة. | وكلاء الكليات لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وعمداء الكليات |

| التوصية | آليات التنفيذ | مسؤول التنفيذ | مسؤول المتابعة |
|--|---|--|---|
| ٢- تنمية إحساس الارتباط بالمجتمع لدى العاملين بجامعات وسط وشرق الدلتا. | <ul style="list-style-type: none"> توجيه عمداء الكليات بإشراك الموظفين في وضع الأهداف التشغيلية للكليات، على أن يُراعى أن تكون الأهداف الموضوعية تلقى قبول أغلب الموظفين، ما يُعزز لدى كل موظف الشعور بأنه يجمعه بزملائه هدفًا مشترك. تعزيز العلاقات غير الرسمية بين الموظفين عبر تنظيم رحلات ترفيهية خلال أوقات الإجازات الرسمية، ما يُعزز ارتباط الموظفين ببعضهم البعض. | رؤساء الجامعات محل الدراسة. | نواب رؤساء الجامعات لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكلاء الكليات لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| ٣- تعظيم شعور التوافق مع القيم التنظيمية للعاملين بجامعات وسط وشرق الدلتا. | <ul style="list-style-type: none"> دعوة موظفي الجامعة لتقديم مقترحات فعالة تساعد في تحقيق رؤية الجامعة، ما يخلق لدى الموظفين شعورًا بالارتباط بروية ورسالة وأهداف الجامعة. توجيه أمناء الكليات ومديري الإدارات بالالتزام بعدالة توزيع المهام والمكافآت، وإيلاء الكثير من الاهتمام لحل مشكلات الموظفين - على أن يكون ذلك مُعلنًا للموظفين- ما يُنمي لدى الموظفين شعورًا بأن إدارة الجامعة تمتلك ضميرًا حيًا. | أمناء الكليات بالتعاون مع مديري الإدارات. | عمداء الكليات. |
| ٤- تعزيز الشعور بكفاءة الذات لدى العاملين بجامعات | <ul style="list-style-type: none"> مساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية عبر تفعيل جداول العمل المرنة، وتدريبهم على | أمناء الكليات بالتعاون مع مديري الإدارات وإدارات | عمداء الكليات بالتعاون مع وكلاء الكليات |

| مسؤول المتابعة | مسؤول التنفيذ | آليات التنفيذ | التوصية |
|-----------------------------------|--|--|------------------|
| لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | التدريب بالجامعات محل الدراسة. مديري الإدارات. | استثمار الوقت وإدارة الأولويات، ما ينمي لدى الموظف شعورًا بالقدرة على السيطرة على متطلبات الحياة، ومن ثم الشعور بكفاءة الذات. • تحفيز الموظفين على خوض تجارب وتحديات جديدة في العمل عبر تشجيعهم على الانتقال لإدارات أخرى أو قبول تحمل المسؤولية في الإدارات الحالية. | وسط وشرق الدلتا. |

يوصي الباحث الباحثون بإجراء البحوث الآتية:

- إجراء هذا البحث بالتطبيق على قطاعات أخرى مثل قطاع الفنادق أو القطاع الطبي.
- لم تتطرق البحث الحالي لدراسة المتغيرات الديموجرافية (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة)، لذلك يمكن للبحوث المستقبلية مراعاة ذلك.
- اعتمدت البحث الحالي على بيانات التقرير الذاتي (تقييم الموظف لنفسه)، الأمر الذي يجعل البيانات المجمع عرضةً لتحيز الرغبة الاجتماعية، فقد يكون المشاركون قد بالغوا في الإبلاغ عن الانخراط في السلوكيات الخضراء أو قللوا من الإبلاغ عن الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية؛ ولذلك، يجب على البحوث المستقبلية أن تفكر في الجمع بين استراتيجيات القياس المختلفة كتقييمات القادة والزملاء.
- يمكن للبحوث المستقبلية إجراء دراسة مقارنة لنموذج البحث الحالي بين الجامعات الخاصة والحكومية بأقليم الدلتا.

المراجع:

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.
- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2021). Workplace spirituality, well-being at work and employee loyalty in a gig economy: multi-group analysis across temporary vs permanent employment status. *Personnel Review*.
- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7-23.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2018). Activating employee's pro-environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 904-911.
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225-2239.
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, 41(2), 73-84.
- Akin, A. (2008). The scales of psychological well-being: a study of validity and reliability. *Educational sciences: Theory and practice*, 8(3), 741-750.
- AlSuwaidi, M., Eid, R., & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 50-61.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.

- Arslan, Ü., & Asıcı, E. (2021). The mediating role of solution focused thinking in relation between mindfulness and psychological well-being in university students. *Current Psychology*, 1-10.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Awan, S., & Sitwat, A. (2014). Workplace Spirituality, Self-esteem, and Psychological Well-being Among Mental Health Professionals. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 29(1).
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- Brandel, M., Vescovelli, F., & Ruini, C. (2017). Beyond Ryff's scale: Comprehensive measures of eudaimonic well-being in clinical populations. A systematic review. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 24(6), O1524 O1546.
- Ceri, V., & Cicek, I. (2021). Psychological well-being, depression and stress during COVID-19 pandemic in Turkey: A comparative study of healthcare professionals and non-healthcare professionals. *Psychology, Health & Medicine*, 26(1), 85-97.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.
- Cheema, S., Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., & Maqsoom, A. (2020). Retracted: How employee's perceived corporate social responsibility affects employee's pro-environmental behaviour? The influence of organizational identification, corporate entrepreneurship, and environmental consciousness. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 616-629.
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923-939.
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133-167.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97(2), 143-156.

- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International journal of wellbeing*, 2(3), 222-235.
- Fatoki, O. (2019). Hotel employees' pro-environmental behaviour: Effect of leadership behaviour, institutional support and workplace spirituality. *Sustainability*, 11(15), 4135.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Ogbeibu, S., Tanveer, M. I., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2022). Academic employees' green behaviour as praxis for bolstering environmental sustainable development: A linear moderated mediation evaluation. *Business Strategy and the Environment*, 1-21.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147.
- Gomez, C. P., & Yin, N. Y. (2019). Development of a progressive green university campus maturity assessment tool and framework for Malaysian universities. *MATEC Web of Conferences*, 266, 01018.
- Goretzko, D., Pham, T. T. H., & Bühner, M. (2021). Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current psychology*, 40(1), 3510-3521.
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(1), 101-110.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hassan, S., Ansari, N., & Rehman, A. (2021). Public service motivation, workplace spirituality and employee well-being: a holistic approach. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Ivtzan, I., Chan, C. P., Gardner, H. E., & Prashar, K. (2013). Linking religion and spirituality with psychological well-being: Examining self-actualisation, meaning in life, and personal growth initiative. *Journal of religion and health*, 52(3), 915-929.
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated role of teleworking and resilience. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1290-1309.

- Khashab, A. S., Khashab, A. M., Mohammadi, M. R., Zarabipour, H., & Malekpour, V. (2015). Predicting dimensions of psychological well-being based on religious orientations and spirituality: An investigation into a causal model. *Iranian journal of psychiatry*, 10(1), 50-55.
- Khatri, P., & Gupta, P. (2017). Workplace spirituality: A predictor of employee wellbeing. *Asian Journal of Management*, 8(2), 284-292.
- Khattak, S., Nouman, M., Fayaz, M., Cismaş, L. M., Negruţ, L., Negruţ, C. V., & Salem, S. (2021). Corporate Social Responsibility and Employee Green Behavior in the Hospitality Industry: A Cross-Country Study. *Sustainability*, 13(19), 10534.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358.
- Kim, H. L., Woo, E., Uysal, M., & Kwon, N. (2018). The effects of corporate social responsibility (CSR) on employee well-being in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1584-1600.
- Kinjerski, V. & Skrypnik, B.J. (2006). Measuring the intangible: development of the spirit at work scale. *Academy of Management Proceedings*, 206(1), 1-6.
- Kossek, E. E., Kalliath, T., & Kalliath, P. (2012). Achieving employee wellbeing in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship. *International Journal of Manpower*, 33(7), 738-753.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Latif, M. A., & Aziz, M. S. (2018). Workplace spirituality and pro-environmental behavior: The role of employee engagement and environmental awareness. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(5), 43-54.
- Lavelle, M. J., Rau, H., & Fahy, F. (2015). Different shades of green? Unpacking habitual and occasional pro-environmental behavior. *Global Environmental Change*, 35, 368-378.
- Liang, J. L., Peng, L. X., Zhao, S. J., & Wu, H. T. (2017). Relationship among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-Being of Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6), 1008-1013.
- Loera-Malvaez, N., Balcázar-Nava, P., Trejo-González, L., Gurrola-Peña, G. M., & Bonilla-Muñoz, M. P. (2017). Adaptación de la

- Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios. *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41(3-4), 90-97.
- Lu, H., Liu, X., Chen, H., Long, R., & Yue, T. (2017). Who contributed to “corporation green” in China? A view of public-and private-sphere pro-environmental behavior among employees. *Resources, Conservation and Recycling*, 120, 166-175.
- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725-739.
- Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The Effect of Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Well-Being. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 63-77.
- Matsunaga, M. (2010). How to Factor-Analyze Your Data Right: Do's, Don'ts, and How-To's. *International journal of psychological research*, 3(1), 97-110.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Naami, A., & Hashemi, S. E. (2020). The Effect of Organizational Trust and Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior and Psychological Well-being: Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *International Journal of Psychology*, 14(1).
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. *Managing human resources for environmental sustainability*, 32, 85-116.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.

- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace spirituality in indian organisations: construction of reliable and valid measurement scale. *Business: Theory and Practice*, 18, 43-53.
- Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2020). When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 55(3), 332-341.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Arasli, H. (2019). Workplace spirituality and organization sustainability: a theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior. *Environment, Development and Sustainability*, 21(4), 1583-1601.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Darvishmotevali, M. (2018). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(5), 740-758.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sembing, M. J., Eliyana, A., & Ningrum, L. S. W. (2020). Effect of Workplace Spirituality on Pro-Environmental Behavior Mediated by Environmental Passion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1282-1290.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2019). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1-2), 50-59.
- Srivastava, S., & Gupta, P. (2022). Workplace spirituality as panacea for waning well-being during the pandemic crisis: A SDT perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 375-388.
- Su, L., & Swanson, S. R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism management*, 72, 437-450.
- Su, R., Tay, L., & Diener, E. (2014). The development and validation of the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) and the Brief Inventory of Thriving (BIT). *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 6(3), 251-279.
- Suganthi, L. (2020). Eco-spirituality for organizational sustainability: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 266, 121849.

- Tian, Q., & Robertson, J. L. (2019). How and when does perceived CSR affect employees' engagement in voluntary pro-environmental behavior?. *Journal of Business Ethics*, 155(2), 399-412.
- Unsworth, K. L., Davis, M. C., Russell, S. V., & Bretter, C. (2021). Employee green behaviour: How organizations can help the environment. *Current Opinion in Psychology*, 42, 1-6.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219.
- Viejo, C., Gómez-López, M., & Ortega-Ruiz, R. (2018). Adolescents' psychological well-being: A multidimensional measure. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2325.
- Woiceshyn, J., & Daellenbach, U. (2018). Evaluating inductive vs deductive research in management studies: Implications for authors, editors, and reviewers. *Qualitative research in organizations and management: An International Journal*, 13(2), 183-195.
- Zhang, J., Ul-Durar, S., Akhtar, M. N., Zhang, Y., & Lu, L. (2021). How does responsible leadership affect employees' voluntary workplace green behaviors? A multilevel dual process model of voluntary workplace green behaviors. *Journal of Environmental Management*, 296, 113205.
- Zibarras, L., & Ballinger, C. (2012). Promoting environmental behaviour in the workplace: A survey of UK organisations. *Going green: The psychology of sustainability in the workplace*, 84-90.
- Zou, W. C., Houghton, J. D., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a means of enhancing service employee well-being through emotional labor strategy choice. *Current Psychology*, 1-16.

الملاحق:

ملحق (١):

قائمة الاستقصاء

| العبارات | أوافق تمامًا | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق تمامًا |
|--|--------------|-------|-------|----------|-----------------|
| الروحانية في مكان العمل | | | | | |
| ١- أشعر بالسعادة وأنا أعمل. | | | | | |
| ٢- يرفع العمل من روحي المعنوية. | | | | | |
| ٣- يرتبط عملي بالأمور الهامة في حياتي. | | | | | |
| ٤- أتطلع للذهاب للعمل. | | | | | |
| ٥- يرتبط عملي بالصالح الاجتماعي. | | | | | |
| ٦- أعرف ما الذي يُعطي عملي معنى شخصي لي. | | | | | |
| ٧- التعاون مع الآخرين في العمل شيء قيم. | | | | | |
| ٨- أشعر أنني جزء من المجتمع. | | | | | |
| ٩- أعتقد أن أفراد المجتمع يدعمون بعضهم بعضاً. | | | | | |
| ١٠- أعبّر عن آرائي بحرية. | | | | | |
| ١١- أعتقد أن الموظفين يجمعهم هدف مشترك. | | | | | |
| ١٢- يهتم الموظفون ببعضهم البعض. | | | | | |
| ١٣- أشعر بأنني جزء من أسرة العمل. | | | | | |
| ١٤- لدي شعور إيجابي تجاه قيم الجامعة. | | | | | |
| ١٥- تهتم الجامعة بالطلاب غير القادرين. | | | | | |
| ١٦- تهتم الجامعة بجميع الموظفين فيها. | | | | | |
| ١٧- تمتلك إدارة الجامعة ضمير حي. | | | | | |
| ١٨- أشعر بالارتباط بأهداف الكلية والجامعة. | | | | | |
| ١٩- تهتم الجامعة بصحة الموظفين. | | | | | |
| ٢٠- أشعر بالارتباط مع رسالة الجامعة. | | | | | |
| ٢١- تهتم الجامعة برفع الروح المعنوية للموظفين. | | | | | |

| الرفاهية النفسية | | | | |
|----------------------|--|--|--|---|
| | | | | ١- لدي أهداف واضحة في الحياة. |
| | | | | ٢- أعيش حياتي يومًا بيوم، ولا أفكر في المستقبل. |
| | | | | ٣- أشعر أنني فعلت كل ما يمكن فعله في الحياة. |
| | | | | ٤- تُشعرنني متطلبات الحياة اليومية بالإحباط. |
| | | | | ٥- أشعر أنني المسؤول عن وضعي المعيشي. |
| | | | | ٦- أدير مسؤولياتي اليومية بشكل جيد. |
| | | | | ٧- الحياة عملية مستمرة للتعلم والتغيير والنمو. |
| | | | | ٨- أعتقد أنه من المهم المرور بتجارب وتحديات جديدة في الحياة. |
| | | | | ٩- لا أسعى لإحداث تغييرات كبيرة في حياتي منذ فترة طويلة. |
| | | | | ١٠- الحفاظ على علاقات جيدة مع الآخرين أمر صعب ومحبط لي. |
| | | | | ١١- يصفني الناس كشخص معطاء يخصص جزء من وقته للآخرين. |
| | | | | ١٢- لا أمتلك الكثير من علاقات الثقة والدفء مع الآخرين. |
| | | | | ١٣- أتأثر بالأشخاص ذوي الآراء القوية. |
| | | | | ١٤- أثق في آرائي حتى لو اختلفت عن آراء الغالبية. |
| | | | | ١٥- أقيم نفسي وفق معايير الخاصة وليس وفق معايير الآخرين. |
| | | | | ١٦- أتقبل معظم جوانب شخصيتي. |
| | | | | ١٧- أنا سعيد بما حققته في حياتي حتى الآن. |
| | | | | ١٨- أشعر بخيبة أمل تجاه إنجازاتي في الحياة. |
| السلوك الأخضر للموظف | | | | |
| | | | | ١- أقوم بالواجبات الموكلة لي بشكل صديق للبيئة. |
| | | | | ٢- أؤدي المسؤوليات المحددة في الوصف الوظيفي بطرق لا تضر البيئة. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | ٣- أنفذ المتوقع مني بطرق تحافظ على البيئة. |
| | | | | | ٤- أبادر بالتصرف بشكل يحافظ على البيئة في مكان العمل. |
| | | | | | ٥- أعتنم أي فرصة للمشاركة في حماية البيئة في مكان العمل. |
| | | | | | ٦- أحافظ على البيئة أكثر مما هو متوقع مني. |