

تأثير الروحانية في مكان العمل على الأداء التنظيمي
بالتطبيق على العاملين بمجموعة شركات الشربتلي بالمنطقة الغربية جدة

إعداد

أ.د. / علي يونس إبراهيم	أ/ سعد بن حمد ابن ضفيدع الحارثي
أستاذ إدارة الأعمال	باحث ماجستير إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة المنصورة	كلية التجارة – جامعة المنصورة

أ.م.د. / تامر إبراهيم عشري
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة – جامعة المنصورة

المخلص:

يستهدف هذا البحث اختبار تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على الأداء التنظيمي، وذلك بالتطبيق على بالتطبيق على العاملين بمجموعة شركات الشريتلي بالمنطقة الغربية جدة، وقد تم إجراء البحث بالاعتماد على أسلوب الحصر الشامل بمجتمع الدراسة المُقدر بـ(٢٧٧) وبلغت نسبة الاستجابة (٢٥٨) مفردة بنسبة تعادل ٩٣%.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين أبعاد الروحانية في مكان العمل وأبعاد الأداء التنظيمي، كما تبين أيضاً وجود تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل مُجمعة (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) على ثلاثة أبعاد للأداء التنظيمي (الأداء المالي، التعلم والنمو، بُعد العملاء)، وتوصلت أيضاً وجود تأثير معنوي لبعدين فقط من أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة) على بُعد العمليات الداخلية كأحد أبعاد الأداء التنظيمي، وعدم وجود تأثير معنوي لبُعد العمل الهادف على بُعد العمليات الداخلية لعدم معنويته، وذلك عند مستوى معنوية ١%.

الكلمات المفتاحية: الروحانية في مكان العمل – الأداء التنظيمي.

تمهيد:

بسبب طبيعة العمل المتغيرة باستمرار، جذبت الروحانية في مكان العمل المزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة في الأدب البحثي والمنظمات والقطاعين العام والخاص (Al Iman et al., 2024). حيث تعد الروحانية في مكان العمل بناء متعدد الأوجه يشمل المتغيرات الفردية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية (Barik & Nayak, 2024)، فهي إحساس الموظفين بالعمل الهادف والتواصل مع الآخرين والمطابقة بين القيم التنظيمية والفردية (Shrestha & Jena, 2021)، وينتج عنها شعور الفرد بأهميته وقيمه من خلال العمل الذي يقوم به، وتطوير علاقات إجتماعية قوية مع أفراد العمل المحيطين به والتوافق بين قيمه الشخصية وقيم المنظمة (المنسي، ٢٠٢٣).

وتظهر أهمية الأداء التنظيمي بكونه المحور الأساسي لنجاح المنظمة وفشلها وكذلك لمعرفة موقع المنظمة وإمكاناتها بالمقارنة مع المنظمات الأخرى حيث يحتل الأداء التنظيمي مكانة مهمة لكونه يمثل محوراً مركزياً لتخمين نجاح قرارات وخطط واستراتيجيات المنظمات (جاسم وآخرون، ٢٠١٩).

وفي المملكة العربية السعودية، وتماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي تهدف لبناء اقتصاد قوي، والوصول إلى مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر، من خلال توفير بيئة مناسبة للنمو، واستحداث فرص عمل للمواطنين، ورعاية المواهب وتنمية الاستثمارات، واغتنام الإمكانات الكبيرة التي يتمتع بها الوطن، وقد وفرت المملكة بيئة تنافسية جاذبة مفتوحة للأعمال، لبناء اقتصاد عالمي رائد، يعزز قيادة الأعمال، ويطلق إمكانات سوق الطاقة لجعله أكثر تنافسية، كما تستثمر المملكة من أجل مستقبل مشرق، بإطلاق العنان لقطاعات جديدة واعدة، وتخصيص المزيد من الخدمات الحكومية لتتوسع الاقتصاد وضمان استدامته (رؤية المملكة ٢٠٣٠ تمكين القطاع الخاص ، ٢٠٢٣).

فقد ظهرت العديد من شركات القطاع الخاص التي يشار إليها بالبنان، والتي ساهمت في دعم التنوع الذي يتوافق مع رؤية المملكة الاقتصادية، ومن هذه الشركات التي تعد ذات الريادة في الأعمال في المملكة مجموعة شركات الشربتي موضوع دراستنا، والتي تتمتع بالعلاقة الوثيقة بين الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي.

لذا سعى هذا البحث لاختبار تأثير الروحانية في مكان العمل على الأداء التنظيمي وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة الشربتي فرع جدة بالمملكة العربية السعودية.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أ- الإطار النظري:

نتناول فيه متغيري البحث من حيث المفهوم والأبعاد وذلك استناداً على الدراسات السابقة وذلك على النحو التالي:

١- الروحانية في مكان العمل.

١/١ مفهوم الروحانية في مكان العمل:

عرفتها (بركات ، ٢٠٢٤) على أنها شعور داخلي نابع من المعتقدات والقيم كدافع قوي يشعر فيه الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به وبالمجموعة التي يعمل معها ، ومدى توافق قيمه الشخصية مع قيم المنظمة.

وتعرف الروحانية في مكان العمل على أنها عبارة عن شعور الفرد بأهيمية والقيمة من العمل الذي يقوم به، وتطوير علاقات إجتماعية قوية مع أفراد العمل المحيطين به والتوافق بين قيمه الشخصية وقيم المنظمة (المنسي، ٢٠٢٣).

ويعرفها (Rocha (2021 بأنها هي الروحانية الفردية والجماعية داخل الشركة وعلاقتها بالخارج.

ويشير (Rathee and Rajain, (2020 بأنها الجهد المبذول لتحقيق الهدف النهائي للفرد في الحياة، ولتطوير علاقة قوية بزملاء العمل والأشخاص الآخرين المرتبطين بالعمل، ولتحقيق الاتساق (أو التوافق) بين المعتقدات الأساسية للفرد وقيم المنظمة.

ويعرف الباحثون الروحانية في مكان العمل في هذه الدراسة إجرائياً بأنها: القيم والسمات والسلوكيات المتكاملة التي من شأنها بالضرورة أن تحفز الأفراد بشكل جوهري من خلال الدعوة والعضوية التي تنير الأفراد الذين لديهم شعور بأنهم يحدثون فرقاً، ويتم فهمهم، ويتم تقديرهم ، وتقدير تصرفاتهم وأفعالهم المستمدة من القلب، مما يحفز الأفراد على التأثير في الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات، ويتجسد هذا من خلال العمل الهادف، والاحساس بالانتماء المجتمعي ، والموائمة بين الفرد والمنظم.

٢/١ أبعاد الروحانية في مكان العمل:

تعددت وجهات نظر الباحثين فيما يتعلق بأبعاد الروحانية في مكان العمل والجدول رقم (١) يوضح أبعاد الروحانية في مكان العمل كما وردت في الدراسات السابقة.

جدول رقم (١)

أبعاد الروحانية في مكان العمل

سلوك العمل	التعاطف	التفوق	العمل الهادف	الإنتماء	الرحمة	التوافق بين القيم التنظيمية	الإحساس بالانتماء إلى المجتمع	الحياة الروحية	الأبعاد الدراسة
			✓			✓	✓		(المنسي، ٢٠٢٣)
			✓			✓	✓		(الجنابي ، مالك ٢٠٢٣)
			✓			✓	✓		(نجم، عبد الوهاب ٢٠٢١)
			✓			✓	✓		(الحامد، بامر حول، ٢٠٢٠)
			✓			✓	✓		(حيدر وياسين، ٢٠٢١)
			✓			✓	✓		(Nimitha, et al, 2019)
	✓		✓			✓		✓	(Pradhan et al,2017)
✓			✓			✓	✓		(Shamin et al 2017)

الأبعاد	الحياة الروحية	الإحساس بالانتماء إلى المجتمع	التوافق بين القيم التنظيمية	الرحمة	الإنتماء	العمل الهادف	التفوق	التعاطف	سلوك العمل
الدراسة							✓	✓	
(Petchsawang & Duchon, 2009)				✓	✓				
(Ashmos & Duchon, 2000)	✓	✓	✓						

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

في ضوء العرض السابق وما تمت مراجعته من الأدبيات المتعلقة بالروحانية في مكان العمل تبين للباحثان أن غالبية الدراسات تبنت الأبعاد التالية: (الإحساس بالانتماء للمجتمع، التوافق بين القيم التنظيمية، العمل الهادف) كأبعاد للروحانية في مكان العمل وما زالت الأبعاد الأكثر شمولاً واعتماداً بين العديد من الدراسات لذلك اعتمد الباحثون علي هذه الأبعاد في البحث.

ويمكن التعرض لهذه الأبعاد على النحو التالي:

١/٢/١ الإحساس بالجماعة:

هو الإحساس بقدرة الفرد على التعايش وإقامت علاقات اجتماعية مع الآخرين قائمة على التأثير بهم والتأثير فيهم للحصول على التقبل والامن والتقدير، ويعتبر مكان العمل اليوم مجتمعاً كبيراً يشعر الموظفون أنهم جزء منه، هذا الشعور يتميز بعلاقة عميقة بالآخرين (نجم ، عبد الوهاب، ٢٠٢١). كما يقصد به أيضاً امتلاك علاقة جيدة مع الآخرين، وكذلك وجود حالة من المشاركة والتبادل والالتزام التي

يربط الأفراد (Pfeffer, 2003) ، ويمثل الإحساس بالانتماء عاطفياً ومادياً إلى المجموعة الشعور الأكثر الأهمية بالنسبة لكثير من الأفراد، ويتضمن الشعور العالي بالانتماء، والاتصالات، وروح العمل الجماعي، والعلاقات العاطفية، وأشارت كثير من الدراسات إلى أن الشعور والإحساس بالجماعة يخفض لدى الفرد شعور ترك العمل في المنظمة لأنه في هذه الحالة يضحي بموارد اجتماعية قد لا يستطيع تعويضها في مكان آخر، وبالتالي فإن جوهر الإحساس بالمجموعة يمثل إحساساً عميقاً بالاتصال والارتباط ما بين أفراد المنظمة (Duchan & Plowman, 2005; Pfeffer, 2003). كما يتضمن الإحساس بالانتماء المجتمعي امتلاك اتصال وعلاقة عميقة مع الآخرين التي يصرح عنها بالإحساس بالجماعة (Ashmos & Duchon, 2000). وقد تعرف بأنها وجود حالة من التشارك والتبادل والالتزام التي تربط الأفراد بعضهم ببعض (Pfeffer, 2003)، كما يشكل الانضمام إلى المجموعة أو الارتباط بالآخرين (بركات، ٢٠٢٤) .

٢/٢/١ التوافق مع قيم المنظمة:

وهي فكرة أن الموظفين يتوقعون للعمل في منظمة هدفها ليس مجرد زيادة الثروة إلى الحد الأقصى، بل تسعى أيضاً إلى الحصول على إحساس على بالأخلاق أو النزاهة وتقديم مساهمة أكبر لرفاهية الموظفين والعملاء والمجتمع (Nimitha, et al, 2019)، وتشير أيضاً إلى درجة ملائمة القيم الشخصية للفرد مع القيم التنظيمية (Mitroff & Denton, 1999)، بالإضافة إلى اعتقاد الفرد بأن القادة والمديرين وزملاء العمل لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميراً واعياً (Ashmos & Duchon, 2000)، ويبين هذا التوافق مدى شعور الأفراد بإحساس قوي في الترافف والملاءمة ما بين القيم الشخصية ورسالة المنظمة. هذا البعد لروحانية مكان العمل يضم تفاعل العاملين مع الغرض الشامل الذي تسعى المنظمة لتحقيقه (Mitroff&Denton, 1999)، ويقصد بها امتلاك الأشخاص حساً قوياً بالمواءمة بين التجارب الاستكشافية ومبادئهم الشخصية ومبادئ المنظمة والغرض منها (بركات، ٢٠٢٤).

٣/٢/١ العمل الهادف:

هو العمل الذي يلبي مشاعر الفرد والتي تتعلق بأهداف مهمة في حياته. ويشير إلى الشعور بالتمتع بالعمل والذي يتضمن كافة العناصر التي تتعلق بإحساس الفرح والسرور ضمن مواقع العمل، والانتماء إلى فريق العمل والرعاية المتبادلة ما بين الأفراد العاملين إضافة إلى الشعور بالانتماء إلى

المجتمع والشعور بالهدف المشترك (حيدر ، ياسين، ٢٠٢١). كما يمثل العمل الهادف الركن الأساسي للروحانية في مكان العمل، ويمثلُ كيفية انغماس العاملين في عملهم اليومي، وأن الكثير من الأشخاص لا يبحثوا فقط عن الكفاءة والتفوق في أعمالهم، وإنما أيضاً يرغبون في تأدية الأعمال التي تتضمن لهم تحقيق قيمة اجتماعية (محمد، ٢٠٢٤). ويشير العمل الهادف أيضاً إلى أهم الجوانب الأساسية للروحانية في مكان العمل الذي يتضمن امتلاك احساس عميق بمعنى وغرض الفرد، ان هذا البعد لروحانية مكان العمل يتمثل بكيفية تفاعل العاملين مع عملهم اليومي على مستوى الفرد. ان التعبير عن الروحانية في مكان العمل يتضمن مجموعة من الافتراضات، أحدها يشير بأن كل شخص له دوافعه وحقائقه الخاصة به وفي ذات الوقت يرغب الانضمام للأنشطة التي تعطيه قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين (عشري، ٢٠٢١). ويعني أيضاً وجود شعور عميق المعنى والهدف من عمل الفرد ، كما يشير إلى كيفية ترابط العاملين مع عملهم اليومي على المستوى الفردي (بركات، ٢٠٢٤).

٢- الأداء التنظيمي.

١/٢ مفهوم الأداء التنظيمي:

يعرف الأداء التنظيمي على أنه قدرة المنظمة على تعزيز الإنتاج من خلال التعاون بين الأقسام المختلفة لتحقيق أهداف محددة. يعد تقييم هذا الأداء أمراً ضرورياً لتحويل بيانات إدارة المشروع إلى رؤى لها قيمة (Takriti et al., 2023).

كما يشار إلى الأداء التنظيمي أيضاً على أنه الدرجة التي تلبي بها المنظمة احتياجاتها الخاصة واحتياجات أصحاب المصلحة للبقاء والنمو (Varzaru et al., 2021).

ويري (Alfred et al., 2012) الأداء التنظيمي بأنه المخرجات أو النتائج الفعلية للمنظمة كما يتم قياسها مقابل المخرجات المنوي تحقيقها.

ويذكر (Gavrea،2011) أن مفهوم الأداء التنظيمي موجود منذ سنوات عديدة وشهد العديد من التحولات على مر السنين ، ففي الخمسينيات من القرن الماضي، أشار الأداء التنظيمي إلى مدى إنجاز المنظمات لأهدافها، ومن ثم تم تعريف الأداء التنظيمي في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي على أنه قدرة المنظمة على استغلال بيئتها للوصول إلى الموارد المحدودة واستخدامها في الثمانينيات

والتسعينيات كان الأداء التنظيمي ينظر إليه على أنه القدرة على تحقيق الأهداف الفعلية باستخدام الحد الأدنى من الموارد (الكفاءة).

وأشار (Chen، 2002) إلى الأداء التنظيمي بأنه عبارة عن تحقيق الأهداف من خلال تحويل المدخلات إلى نواتج والأداء هو كل شيء عن الإنتاجية والكفاءة والفعالية.

ويعرف الباحثين الأداء التنظيمي في هذه الدراسة إجرائياً بأنه: هو درجة إنجاز المنظمات لأهدافها بعيدة المدى من خلال اعتمادها على رشدتها باستخدام مواردها المتنوعة وتوظيفها توظيفاً مناسباً وذلك برفع كفاءة وفاعلية كل من الأفراد، و فرق العمل، والأقسام الوظيفية، والوحدات التنظيمية والتشغيلية العاملة في المنظمة من خلال الاستغلال الأمثل للأداء المالي والكفاءة التشغيلية والفاعلية التنظيمية للمنظمة.

٢/٢ - أبعاد الأداء التنظيمي:

فيما يلي وجهات نظر الباحثين بشأن أبعاد الأداء التنظيمي والجدول رقم (٢) يوضح أبعاد الأداء التنظيمي كما وردت بالدراسات السابقة.

جدول رقم (٢)

أبعاد الأداء التنظيمي

الأبعاد	البعـد المالي	بعـد العملاء	بعـد العمليات الداخلية	بعـد التعلم والنمو
(Kaplan & Norton, 2005)	✓	✓	✓	✓
(Pirkkalainen, 2013)	✓	✓	✓	✓
(Kalmuk & Acra, 2015)	✓	✓	✓	✓
(Nafie, 2015)	✓	✓	✓	✓
(Ghafoor et al., 2016)	✓	✓	✓	✓
(Nunes et al., 2017)	✓	✓	✓	✓

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

في ضوء العرض السابق وما تم مراجعته من أدبيات ذات الصلة بالأداء التنظيمي تبين للباحثون أن جميع الدراسات إتفقت على الأبعاد التالية (البعد المالي، بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو) كأبعاد للأداء التنظيمي وما زالت الأبعاد الأكثر شمولاً وإعتماداً بين العديد من الدراسات لذلك اعتمد الباحثون على هذه الأبعاد في البحث.

ويمكن التعرض لهذه الأبعاد على النحو التالي:

١٢/٢ الجانب المالي :

هو استخدام المؤشرات المالية لقياس الأداء التنظيمي مثل المؤشرات المالية للمبيعات والمصروفات والربحية، والعائد على الأصول، والعائد على الاستثمار (العجالين وعود، ٢٠٢٣). تلعب كل من الأهداف والمؤشرات المالية الموظفة في المحور المالي لبطاقة الأداء المتوازن دوراً مزدوجاً حيث تعمل على (Kaplan, 2012):

- تحديد الأداء المالي المنتظر من الاستراتيجية المتبعة من المنظمة؛

- تعمل كحلقة وصل بين كل من المؤشرات، الأهداف وجميع محاور البطاقة.

وتمثل نتائج هذا المحور مقاييس موجهة لتحقيق الأهداف والوقوف على مستوى الأرباح المتحققة لاستراتيجية منظمة الأعمال وذلك من خلال العمل على تخفيض مستويات التكاليف بالمقارنة مع مستويات التكاليف لمنظمات منافسة بشكل نسبي إلى جانب هدف النمو الذي يعد أحد المساهمات والمبادرات الاستراتيجية الأساسية، ويركز هذا المحور أيضاً على حجم ومستوى الدخل التشغيلي والعائد على رأس المال المستثمر الناتج من تخفيض التكاليف ونمو حجم المبيعات لمنتجات حالية وجديدة، العائد على حقوق المالكين العائد على إجمالي الأصول، القيمة المضافة الاقتصادية، ونمو التدفقات النقدية المتولدة من أنشطة التشغيل (صبحي، ٢٠٠٩).

٢/٢/٢ العمليات الداخلية :

يقيس هذا البعد فعالية العمليات التي تخلق بها الشركة قيمة لنفسها (Kaplan & Norton, 2005) ، ويشكل بعد العمليات الداخلية في بطاقة الأداء المتوازن تحليلاً لمختلف عمليات المنظمة ويشمل هذا التحليل تحديد الموارد والقدرات التي تحتاجها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها المحددة مسبقاً،

ويظهر هذا المحور اختلافين جوهريين بين بطاقة الأداء المتوازن وأنظمة القياس التقليدية، هذه الأخيرة يكون هدفها هو رقابة وتحسين العمليات الموجودة من قبل، يكمن الاختلاف الأول في أن سيرورة العمليات في الأنظمة التقليدية للقياس تتجاوز الجانب المالي من خلال إضافة مؤشرات أخرى مثل الجودة والوقت إلّا أنّها تظل متمحورة فقط حول تحسين العمليات الموجودة وعلى النقيض من ذلك تسلط بطاقة الأداء المتوازن الضوء على عمليات مبتكرة، هذه الأخيرة ينبغي أن تتحكم فيها المنظمة من أجل تحقيق التي تم تحديدها سواء المالية منها أو تجاه العملاء. أما الاختلاف الثاني فيرجع إلى أنّ محور العمليات الداخلية في بطاقة الأداء المتوازن يدرج عمليات التجديد ضمن العمليات التي تقوم بها المنظمة (Kaplan, 2012).

٣/٢/٢ التعلم والنمو:

يهتم هذا البعد بتحليل قدرة المديرين بالمنظمات على التعلم والتطور وكذلك البحث وتحسين الميزة التنافسية والمقارنة بالمنافسين (Kaplan & Norton, 2005).

يحدد هذا المحور البنية التحتية التي يجب أن تشيدها أية منظمة من أجل التحسن والنمو طويلي الأجل (Kaplan, 1996) حيث يحدد هذا الجانب القدرات التي يجب أن تنمو فيها المنظمة من أجل إنجاز عملياتها الداخلية بمستوى عال بحيث تخلق قيمة للعملاء وللمساهمين كما يركز هذا المحور على الاهتمام بالقدرات الفكرية للعاملين ومستويات مهاراتهم وكيفية الاستثمار فيهم لرفع مستواهم الوظيفي إضافة إلى استغلال الأنظمة الآلية الموجودة ونظم المعلومات الإدارية وتطوير السياسات والإجراءات بما يتوافق مع سياسات المنظمة واستراتيجية التغيير التنظيمي لتحقيق الأهداف العليا للمنظمة ويمكن تلخيص القدرات التي يركز عليها هذا المحور فيما يأتي (الخفاجي ، وياغي، ٢٠١٥):

- قدرات الموظفين؛

- قدرات نظام المعلومات؛

- تحفيز وتمكين الموظفين لتقديم المبادرات والمقترحات.

ويمكن هذا المحور المنظمة من ضمان قدرتها على التجديد كشرط أساسي لاستمرارها وبقائها على المدى الطويل، بحيث ينبغي أن تدرس المنظمة ما يجب أن تفعله للاحتفاظ بالمعرفة التقنية المطلوبة

لفهم وإشباع حاجات العملاء وتطوير تلك المعرفة إلى جانب اهتمامها بدراسة كيفية الاحتفاظ بالكفاءة والإنتاجية الضرورية للعمليات التي تخلق قيمة للعميل (المغربي، ٢٠٠٩).

٤/٢/٢ العملاء :

يهتم هذا البعد بتحقيق رضا العملاء من الخدمات التي تقدمها الشركة (Kaplan & Norton, 2005).

ويصف هذا المحور الطرق التي سيتم بها خلق قيمة للعملاء وكيف سيتم ذلك وما هي الأسباب التي ستجعل العملاء على استعداد لدفع المقابل المالي لها، ولذلك فإن العمليات الداخلية وجهود تطوير المنظمة ينبغي أن تسترشد بهذا المحور (المغربي، ٢٠٠٩)، ويركز هذا المحور على شرائح العملاء المستهدفة ويقاس نجاح المنظمات في خدمة مختلف العملاء في هذه الشرائح حيث ينعكس هذا المحور على جميع الأنشطة والإجراءات الإدارية التي تلبي حاجات ورغبات العملاء وفقاً للخطة البرنامج للمنظمة (الخفاجي ، وياغي، ٢٠١٥).

ب- الدراسات السابقة:

١- الدراسات التي تناولت الروحانية في مكان العمل:

دراسة (James 2021) والتي هدفت إلى كيفية ممارسة متخصصي الموارد البشرية للقيادة الخادمة لدعم احتياجات روحانية مكان العمل الداخلية والخارجية للموظفين وتعزيز انخراط الموظفين. استخدمت الدراسة مدخل المنهجية النوعية باستخدام مدخل دراسة الحالة المتعددة، وتم استخدام عينات كرة الثلج لتحديد المشاركين في الدراسة والذي بلغ عددهم (٧) مشاركين من المتخصصين في الموارد البشرية يعملون في المنظمات التي تعزز روحانية مكان العمل في الولايات المتحدة الأمريكية مدة لا تقل عن خمس سنوات، وكانت تجربة المشاركين محور هذه الدراسة. أشارت النتائج إلى أن روحانية مكان العمل تدعم الاحتياجات الروحية الداخلية والخارجية للموظفين وتعزز انخراط الموظفين، وأنه يمكن لمتخصصي الموارد البشرية ممارسة دور القيادة الخادمة، ومن ثم استخدام روحانية مكان العمل لإفادة المنظمات والموظفين، خاصة في أوقات الأزمات أو التغيير.

دراسة عبد الشكور (٢٠٢٣) وتختبر هذه الدراسة تأثير روحانية مكان العمل على رفاة العاملين وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل، وتم توزيع الاستبانة على (٣٨٤) من

العاملين بالفنادق العاملة في مدينة شرم الشيخ، تم استرجاع (٢٩٢) منها معبأة بالكامل، إذ تشكل ما مقداره تقريباً (٧٦ %) نسبة استجابة، وقد كشفت النتائج عن وجود أثر مباشر لروحانية مكان العمل على كل من رفاهية العاملين، وسلوك مشاركة المعرفة، وكذلك تم التوصل إلى أن رفاهية العاملين ترتبط بنيتهم في البقاء بالعمل، ولا ترتبط بسلوك مشاركة المعرفة لديهم.

دراسة (Ahmed , 2024) والتي هدفت إلى دراسة تأثير الروحانية في مكان العمل على نوايا ترك العمل الطوعي للعاملين في الشركة المصرية للاتصالات. وتكون حجم العينة من ٣٨٥ موظف من مختلف الإدارات بما في ذلك (فنيين ، والموارد البشرية ، وتكنولوجيا المعلومات ، والمالية ، والدولية ، والجملة والتجارية وخدمة العملاء). وأظهرت النتائج أن هناك تأثير كبير للروحانية في مكان العمل على نوايا ترك العمل الطوعي.

دراسة (Pariyanti et al., 2024) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين ملاءمة الشخص للمنظمة والرضا الوظيفي والروحانية في مكان العمل ونوايا دوران العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم (SMEs) والدور المعتدل لروحانية مكان العمل في هذه العلاقات. تحتوي العينة على ٢٤٢ موظفًا من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في إندونيسيا. وأظهرت النتائج أن ملاءمة الشخص للمنظمة يمكن أن تقلل من نية دوران العمل. والرضا الوظيفي له تأثير سلبي على نية دوران العمل. كما تتوسط الروحانية في مكان العمل العلاقة بين ملاءمة الشخص للمنظمة ونية دوران العمل.

دراسة محمد (٢٠٢٤) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور روحانية مكان العمل في العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي بالتطبيق على عينة قوامها (٣٤١) مفردة في قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط بجمهورية مصر العربية. وكشفت الدراسة عن إدراك العاملين بدرجة متوسطة لمتغيرات الدراسة (روحانية مكان العمل ، اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي) . وتوصلت الدراسة إلى أن روحانية مكان العمل - كمتغير وسيط - تعزز العلاقة الموجبة بين بعض أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي.

دراسة بركات وعواد (٢٠٢٤) هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على أثر روحانية مكان العمل بأبعادها الثلاثة (العمل الهادف ، والشعور بالمجتمع ، والتوافق مع القيم) في الالتزام التنظيمي (كمتغير أحادي الأبعاد) بالجامعات الخاصة بمدينة ٦ أكتوبر ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي .

يتمثل مجتمع البحث في السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الخاصة بمدينة ٦ أكتوبر. تم جمع البيانات من خلال عينة عشوائية طبقية بلغت ٣٥٧ مفردة. وأظهرت نتائج البحث أن أبعاد روحانية مكان العمل الثلاثة (العمل الهادف ، والشعور بالمجتمع ، والتوافق مع القيم) يؤثر كل منها على حدة تأثيراً طردياً معنوياً في الالتزام التنظيمي.

٢- الدراسات التي تناولت الأداء التنظيمي:

دراسة (Obeso et al. 2020) والتي هدفت إلى تحليل التأثير الفردي لممارسات إدارة المعرفة المختلفة على الأداء التنظيمي للشركة، بالإضافة الى تحليل الدور الوسيط للتعلم التنظيمي في العلاقة بين ممارسات إدارة المعرفة وأداء الشركات. وتكون مجتمع الدراسة من مدراء الشركات الاسبانية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على (٤٠٠) مدير. وخلصت الدراسة الى أن توليد المعرفة وتدفق المعرفة يؤدي إلى تعزيز أداء الشركة، بينما لا يوجد ارتباط مباشر بين تخزين المعرفة والأداء. كما أشارت النتائج الى أن التعلم التنظيمي يتوسط العلاقة بين ممارسات ادارة المعرفة والاداء التنظيمي.

دراسة (AIShehhi et al. 2021) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء التنظيمي للمنظمات في دولة الإمارات العربية المتحدة واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (١٣١) عامل في المؤسسات الإماراتية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي، وهذه العلاقة أقوى بشكل خاص مع الرضا الوظيفي. كما تشير النتائج إلى عدم وجود أي فرق بين أداء المنظمات في القطاعين العام والخاص. علاوة على ذلك، تختلف درجة تنفيذ الثقافة التنظيمية الإيجابية من منظمة إلى أخرى.

دراسة (Shea et al. 2021) والتي هدفت إلى إجراء دراسة تجريبية لممارسات إدارة المعرفة كوسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي، بالإضافة الى فحص ممارسات إدارة المعارف كمتغير وسيط في تعزيز علاقة الثقافة والأداء تجريبياً استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تطوير استبانة وتوزيعها على افراد عينة الدراسة المكونة من (١،٢٥٥) موظف في (١٠) شركات لتكنولوجيا المعلومات في الهند، وأظهرت النتائج أن : الثقافة التعاونية، والثقافة المبتكرة، والثقافة المنسقة،

وثقافة الفعالية كانت جميعها مرتبطة بشكل إيجابي وكبير بالأداء التنظيمي. كما ارتبطت ممارسات إدارة المعارف بشكل إيجابي وكبير بالأداء التنظيمي، حيث عملت ممارسات إدارة المعارف على تعديل العلاقة بين الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي.

دراسة (Azhar et al., 2024) تهدف هذه الدراسة إلى فحص الدور الوسيط المتسلسل للالتزام التنظيمي وولاء صاحب العمل للعلامة التجارية والاحتفاظ بالموظفين بين أبعاد العلامة التجارية لصاحب العمل والأداء التنظيمي. أدت نتائج هذه الدراسة إلى قبول جميع الفرضيات المباشرة والوسيطه باستثناء واحدة وهي المسار الوسيط للأخلاق والمسؤولية الاجتماعية للشركات. كشفت النتائج أيضاً عن عدم أهمية الدور المعتدل للتواصل بين الإدارات في الاحتفاظ بالموظفين والأداء.

دراسة (Mukherjee et al., 2024) تهدف هذه الدراسة إلى اعتماد إنترنت الأشياء الصناعي (IIoT) في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم لتحقيق وزيادة الأداء التنظيمي. باستخدام أحدث التقنيات، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم خلق ميزة تنافسية في السوق وخدمة العملاء بشكل أفضل. تم إجراء مسح على الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في الهند باستخدام الاستبيان. تم قبول ثماني فرضيات، ولم يتم دعم أربع فرضيات. الفرضيات المرفوضة هي البنية التحتية، والاستعداد التنظيمي، والتميز الداخلي والخبرة السابقة. اقترحت النتائج أن اعتماد إنترنت الأشياء الصناعي في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم سيزيد من الأداء التنظيمي.

دراسة (Faliza et al., 2024) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير فعالية القيادة والدافعية الإسلامية للعمل على الأداء التنظيمي مع أخلاقيات العمل الإسلامية كمغير معتدل. تستخدم هذه الدراسة تقنيات كمية مع أسلوب جمع البيانات الأولية الاستبيانات. مجتمع الدراسة هو جميع موظفي مؤسسات الزكاة العاملة في إندونيسيا. استخدمت تقنية العينة العينة القصدية التي تم الحصول عليها من ٢١٠ مستجيب. أظهرت النتائج أن فعالية القيادة والدافعية الإسلامية للعمل كان لها تأثير كبير على الأداء التنظيمي مما يعني قبول الفرضيتين الأولى والثانية بينما لم تتمكن أخلاقيات العمل الإسلامية من تعديل تأثير القيادة والدافعية الإسلامية للعمل على الأداء التنظيمي.

٣- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي

دراسة (Abu-Sarhan et al., 2023) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن روحانيات مكان العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في محافظة القدس من وجهة نظرهم، وذلك بمعرفة مستوى روحانيات المكان ومستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس، والعلاقة بينها ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمجموعة من المتغيرات. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عدد أفرادها ٩٦ مدي ومديرة وبنسبة ٧٦,٨% من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس حصلت على متوسط كلي ٤,٢٦ من ٥ و بدرجة عالية، وعلى مستوى المجالات؛ حصل العمل الهادف على أعلى متوسط ٤,٣٦ ثم توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة ٤,٣٢ وكلاهما بدرجة عالية جدا وثالثا الإحساس بالجماعة ٤,٢٠ ورابعا مكان العمل ٤,١٢ وكلاهما بدرجة عالية وبنسبة ٨٥,١%، وأن مستوى الأداء الوظيفي لديهم حصل على متوسط كلي ٤,٣١ من ٥ وبدرجة عالية جدا ، وبنسبة ٨٦,٢%. وأن قيمة العلاقة بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس وفقا لمعامل ارتباط بيرسون بلغت ٠,٦٠٨ إيجابية طردية متوسطة، وأنه كلما زاد مستوى روحانيات المكان لدى مدراء المدارس الحكومية في محافظة القدس زاد مستوى الأداء الوظيفي لديهم. في حين لم تظهر أي ملتغيرات (الجنس، وعدد سنوات الخدمة) فروق في تقديرات أفراد العينة في روحانيات مكان العمل ولا في الأداء الوظيفي تبعا الكلية، والخدمة في الإدارة، والمؤهل والمديرية.

دراسة (Fajar et al., 2024) والتي هدفت إلى البحث عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والقيادة الروحية والروحانية في مكان العمل والسلوك الإبداعي والأداء التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مادورا. وتم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة والملاحظات وتحليل الوثائق من ٣٥ مالكًا وموظفًا في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في أربع مناطق في مادورا. وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية التي تؤكد على القيم الروحية مثل النزاهة والإنصاف والتعاطف لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي. كما تلعب القيادة الروحية دورًا أساسيًا في تشكيل ثقافة تنظيمية تدعم هذه القيم وتدافع عن رفاهية الموظفين، وبالتالي خلق بيئة عمل منتجة وذات مغزى. وتعمل الروحانية في

العمل كوسيط مهم بين الثقافة التنظيمية والقيادة الروحية والأداء التنظيمي. الموظفون الذين يدركون القيم الروحية في الثقافة التنظيمية هم أكثر ارتباطاً بعملهم ولديهم دافع داخلي أعلى، مما يزيد من السلوك الإبداعي والأداء التنظيمي.

في ضوء الدراسات السابقة التي اطلع عليه الباحثان يتضح ما يلي:

- تباينت آراء الباحثين حول أبعاد الروحانية في مكان العمل وقد اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على ثلاثة أبعاد تمثلت فيما يلي (الإحساس بالانتماء للمجتمع، التوافق بين القيم التنظيمية، العمل الهادف) لكونها الأكثر شمولاً ولتوافقها مع أهداف الدراسة.
- تناولت معظم الدراسات السابقة الأداء التنظيمي في أربعة أبعاد تمثلت في (البعد المالي، بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو مما دفع الباحثون إلى التركيز عليها.
- لم يجد الباحثين دراسات تحققت من تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الأداء التنظيمي سوى دراسة (Fajar et al., 2024)، (Abu-Sarhan et al., 2023) ولكن اختلفت الدراسة الحالية عنهم في الأبعاد المستخدمة لمتغيرات الدراسة كذلك مجال التطبيق.
- رغم أهمية مجال التطبيق المُتمثل في (العاملين) بمجموعة شركات الشريتلي بالمملكة العربية السعودية والتي تمثل ركيزة أساسية من ركائز تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وعدم وجود دراسات عربية أو أجنبية طبقت على هذا المجال لذا سعى هذا البحث للربط بين الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي في هذا القطاع لأنه لم يحظ بالاهتمام الكافي في الأدبيات الأكاديمية.

ثانياً : مشكلة البحث:

لتحديد مشكلة البحث قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية في مجموعة شركات الشريتلي محل البحث لمعرفة مؤشرات أولية حول إدراك العاملين لأبعاد الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي ولكي يتم فهم المشكلة بشكل أعمق قام الباحثون بإجراء مقابلة شخصية مع عينة ميسرة مكونة من (٣٠) مفردة عن طريق القيام بعدد من المحادثات الإلكترونية والمقابلات مع مجموعة من موظفي شركة الشريتلي في الفترة من ١ نوفمبر ٢٠٢٣ وحتى ١٥ نوفمبر ٢٠٢٣ للتعرف على مدى إدراك العاملين لأبعاد الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي لدى الشركة.

وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها فيما يلي:

١- الروحانية في مكان العمل:

- أبدى ٥٥% من أفراد العينة أن بيئة العمل لا تشجع على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين وعدم وجود التقبل والامن والتقدير.
- أبدى ٦٦% من العينة بأن بيئة العمل لا تتسم بالنزاهة أو تقديم مساهمة أكبر لرفاهية الموظفين.
- أبدى ٨٥% من العينة بأنهم لا يشعرو بالتمتع والفرح والسرور من العمل وعدم الشعور بالانتماء إلى مجتمع تنظيمي وعدم الشعور بالهدف المشترك بينه وبين المنظمة والعاملين.

٢- الأداء التنظيمي:

- أبدى ٥٥% من العينة بأن الشركات لا تستخدم بطاقة الأداء المتوازن لتحليل مختلف العمليات الداخلية بالشركات محل الدراسة.
- أبدى ٨٥% من العينة بأنه الشركات محل الدراسة لا توفر بيئة جيدة للتعلم والتطور وكذلك البحث وتحسين الميزة التنافسية والمقارنة بالمنافسين.
- أبدى ٣٠% من العينة بأنه الشركات في معظم الأحيان لا تركز على تلبية احتياجات ورغبات العملاء.

في ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية توصل الباحثون إلى إنخفاض مدى توافر أبعاد الروحانية في مكان العمل مع إنخفاض مدى توافر أبعاد الاداء التنظيمي في مجموعة شركات الشريتلي محل الدراسة.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي :

ما تأثير الروحانية في مكان العمل على الأداء التنظيمي بالتطبيق على العاملين بمجموعة شركات الشريتلي بالمنطقة الغربية جدة؟

وبشكل أكثر تحديداً يمكن صياغة مشكلة البحث على النحو الذي يثير التساؤلات البحثية التالية : -

- ١- ما طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف - الاحساس بالانتماء المجتمعي - والموائمة بين الفرد والمنظمة) وأبعاد الأداء التنظيمي (البعد المالي، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو، بعد العملاء) داخل مجموعة شركات الشريتلي محل الدراسة؟

٢- ما تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الأداء التنظيمي داخل مجموعة شركات الشريتلي محل الدراسة؟ وما نوع هذا التأثير؟

ثالثاً : أهداف البحث:

- يسعى هذا البحث لتحقيق مجموعة من الأهداف أمكن صياغتها على النحو التالي:-
- ١- التحقق من طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد الروحانية في مكان العمل وأبعاد الاداء التنظيمي في مجموعة شركات الشريتلي محل الدراسة.
 - ٢- قياس تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الأداء التنظيمي في مجموعة شركات الشريتلي محل الدراسة.

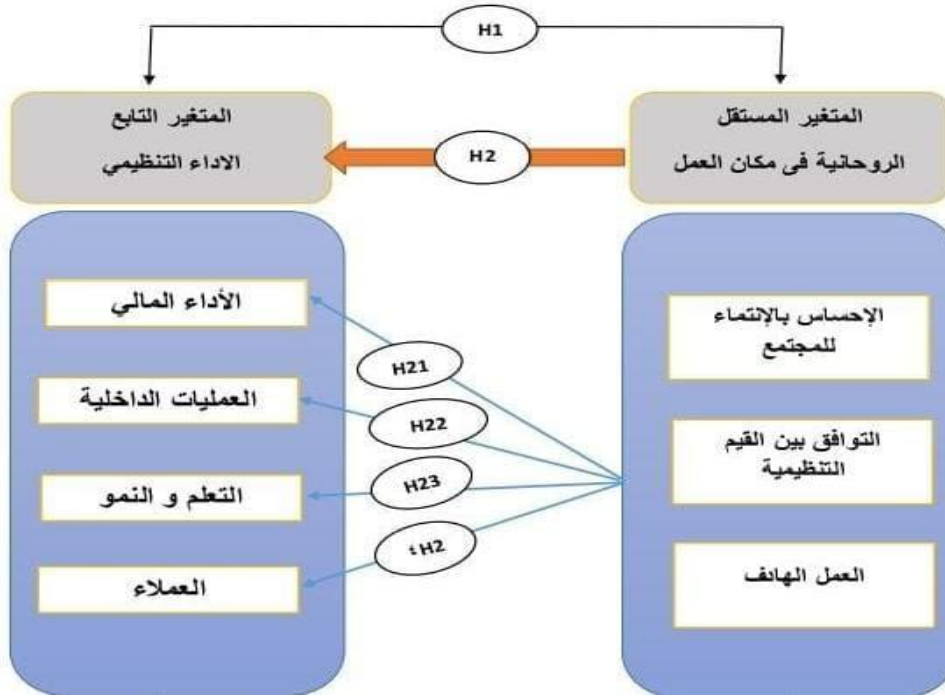
رابعاً: فروض ونموذج البحث:

- في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، قام الباحثين بصياغة فروض البحث كالتالي:
- ١- الفرض الأول: يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف - الاحساس بالجماعة - والتوافق مع قيم المنظمة) وأبعاد الأداء التنظيمي (البعد المالي، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو، بعد العملاء) داخل مجموعة شركات الشريتلي محل البحث.
 - ٢- الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الاداء التنظيمي في مجموعة شركات الشريتلي محل البحث.

وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- ١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الاداء المالي.
- ٢/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على العمليات الداخلية.
- ٣/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم و النمو.
- ٤/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على العملاء.

والشكل (١) التالي يوضح العلاقة بين متغيرات البحث:



الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة.

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

خامساً : أهمية البحث:

ويمكن تقسيم أهمية البحث إلى شقين وهما :

أ - الأهمية العلمية:

وتتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث فيما يلي :

١. المساهمة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بالروحانية في مكان العمل ودورها في الأداء التنظيمي بمجتمع الدراسة فهناك ندرة في الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت تأثير الروحانية في مكان العمل على الأداء التنظيمي.
٢. جمع وتوفير إطار نظري ومعرفي حول متغيرات الدراسة: الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي.
٣. فتح أفق جديدة أمام الباحثين وفقاً لنتائج وتوصيات هذه الدراسة.

ب - الأهمية العملية:

١. تتبع الأهمية العملية من أهمية مجتمع الدراسة والمتمثل في العاملين بمجموعة شركات الشريتلي فرع جدة، حيث تعد مجموعة شركات الشريتلي من أكبر المؤسسات في المملكة العربية السعودية فهي تقدم أجود أنواع الفاكهة وتعد الشركة مثال مشرف للفواكه عالية الجودة وتعبيراً عن تقاليد وشغف الأعمال التجارية العائلية السعودية. كما تقوم بتوفير المنتجات الطازجة للحجاج الذين يزورون الأماكن المقدسة في مكة والمدينة. على مر السنين، تم دمج بعض الإنتاج عمودياً مع استثمارات كبيرة في مرافق الزراعة والتعبئة. واليوم تستطيع مجموعة شركات الشريتلي الاعتماد على شبكة لوجستية حديثة ومخازن تبريد تخدم المملكة العربية السعودية والبحرين ومصر والإمارات العربية المتحدة. وبفضل هذه الشبكة الواسعة، يمكن للشركة توصيل الفواكه والخضروات الطازجة إلى معظم دول مجلس التعاون الخليجي. وتنتج الشركة يومياً، أكثر من ٥٠,٠٠٠ كرتونة من الموز، وهو المنتج الرئيسي من حيث الحجم. وتمتلك الشركة ١٢ مركز توزيع، و١٣ سوق جملة، و٦٠٠ مركبة دعم لوجستي، وتقوم الشركة بتوزيع ٦٠٠ ألف طن من المنتجات الطازجة، ولديها أكثر من ١٠٠٠ مورد من أكثر من ٧٠ دولة (<https://sharbatly.club/ar>). ونظراً لدور الشركة والعاملين بها في خدمة قطاع كبير من الأفراد لذا يجب إعطاء المزيد من الاهتمام بها بإظهار المشاكل التي تواجهها والمساهمة في حلها بالتعاون مع القيادات الحالية.

٢. مساعدة المسؤولين، والقائمين على إدارة مجموعة شركات الشريتلي على زيادة معدلات الروحانية في مكان العمل قد المستطاع وذلك لما ينتج عنه من توفير مناخ تنظيمي مثالي وجيد ومحفز للعاملين يساعد على زيادة معدلات الأداء التنظيمي لهم.

سادساً: منهجية الدراسة:

أ - أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها

اعتمد الباحثون في إجراء الدراسة على نوعين من البيانات وهما:

١ - النوع الأول: البيانات الثانوية:

تم الحصول عليها عن طريق مراجعة الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بها وكذلك التقارير والإحصائيات، مما مكنت الباحثان من إعداد الدراسات السابقة، وتأسيس المفاهيم الخاصة بالدراسة، وإعداد الإطار النظري.

٢ - النوع الثاني: البيانات الأولية:

وتتمثل في قائمة الاستقصاء التي تم جمعها لأول مرة من العاملين بمجموعة شركات الشريتلي بالمملكة العربية السعودية فرع جدة وتفرغها وتحليلها بما يمكن الباحثين من اختبار مدى صحة فروض الدراسة من عدمها والتوصل إلى النتائج.

ب - مجتمع وعينة البحث:

١ - مجتمع البحث:

ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمجموعة شركات الشريتلي فرع جدة بالمملكة العربية السعودية البالغ عددهم وفقاً لإدارة الموارد البشرية بالشركة وآخر الإحصائيات ٢٧٧ مفردة، وذلك بتاريخ ٢٠٢٤/٦/٢٠ م.

٢ - عينة الدراسة:

اعتمد الباحثين على أسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم المجتمع ووجود إطار مُحدد لمجتمع البحث، وتمثل مفردات المجتمع.

ج - أدوات جمع البيانات الأولية:

اعتمد الباحثين في تجميع بيانات الدراسة الميدانية على قائمة استقصاء تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض اعتماداً على مجموعة من الدراسات والبحوث السابقة، وقام الباحثون بتوزيع (٢٧٧) استمارة لضمان استجابة معظم مفردات الدراسة، وقد تحقق هذا الهدف حيث بلغ عدد القوائم الصحيحة (٢٥٨) مفردة بمعدل استجابة ٩٣% وهي نسبة جيدة.

د - قياس متغيرات الدراسة:

١ - الروحانية في مكان العمل:

تم قياس الروحانية في مكان العمل بالاعتماد على المقياس الذي وضعه (Shahbaz & Shakeel., 2013)، ويتكون هذا المقياس من 15 عبارة، تتم الإجابة عليها على مقياس ليكرت التدرجي المكون من خمس نقاط تتراوح بين (1) غير موافق تماماً إلى (5) موافق تماماً، ويقاس ثلاثة أبعاد للروحانية في مكان العمل هي:

أولاً الإحساس بالانتماء للمجتمع، وتم قياسه بـ (5) عبارات. أما البعد الثاني التوافق بين القيم التنظيمية، وتم قياسه بـ (5) عبارات. وأخيراً العمل الهادف، وتم قياسه بـ (5) عبارات.

٢ - الأداء التنظيمي:

تم قياس الأداء التنظيمي بالاعتماد على المقياس الذي وضعه (Alshammari., 2011)، ويتكون هذا المقياس من 20 عبارة، تتم الإجابة عليها على مقياس ليكرت التدرجي المكون من خمس نقاط تتراوح بين (1) غير موافق تماماً، إلى (5) موافق تماماً، ويقاس أربعة من أبعاد للأداء التنظيمي هي:

أولاً الأداء المالي، وتم قياسه بـ (5) عبارات. أما البعد الثاني العمليات الداخلية، وتم قياسه بـ (5) عبارات. أما البعد الثالث التعلم والنمو، وتم قياسه بـ (5) عبارات. وأخيراً البعد الرابع بُعد العملاء، وتم قياسه بـ (5) عبارات.

هـ - اختبارات الصدق والثبات:

بعد الانتهاء من التصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، قام الباحثون بإجراء اختباري الصدق والثبات Validity and Reliability لعبارات هذه القائمة، وذلك على النحو التالي:

١ - اختبار الصدق:

يتم استخدام هذا الاختبار للتأكد من أن قائمة الاستقصاء التي تم إعدادها تقيس المفهوم الذي حُطِّطَ لقياسه، وأن العبارات المستخدمة تُعطي للمستقصي منه نفس المعنى الذي يقصده الباحثان، وقد تم الاعتماد في إجراء اختبار الصدق على أسلوب صدق المحتوى حيث تم عرض قائمة الاستقصاء في

صورتها الأولية على بعض المُحكِّمين من السادة أساتذة إدارة الأعمال * وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية، وقد أبدى هؤلاء المُحكِّمين مجموعة من الملاحظات على العبارات الواردة بقائمة الاستقصاء، وقد قام الباحثان بتعديل القائمة وفقًا لهذه الملاحظات حتى تم الوصول إلى الشكل النهائي للقائمة النهائية.

٢- اختبار الثبات:

يُستخدم الثبات في التعرف على مدى إمكانية الاعتماد على الاستبيان في بيانات تتصف بالثبات، ويشير الثبات إلى قدرة الاستبيان على تقديم نفس النتائج في حالة تكرارها بعد فترة زمنية محددة ولكن في ظل ظروف مماثلة، والجدول التالي رقم (٣) يوضح نتائج الصدق والثبات.

**** تم تحكيم القائمة من السادة أعضاء هيئة التدريس الآتي أسماءهم:**

أ.د/ منى سامي مصطفى - أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة جامعة المنصورة.

د/ أسامة محمود النقرشي - مدرس إدارة الأعمال - كلية التجارة جامعة المنصورة.

د/ آية صالح الشافعي - مدرس إدارة الأعمال بمعهد النيل للعلوم التجارية وتكنولوجيا الحاسب الآلي.

جدول رقم (٣)

معاملات الثبات والصدق لمقياس الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
الإحساس بالجماعة	5	**0.773	0.879
التوافق مع قيم المنظمة	5	**0.842	0.918
العمل الهادف	5	**0.812	0.901
الروحانية في مكان العمل	15	**0.850	0.922
الأداء المالي	5	**0.765	0.875
العمليات الداخلية	5	**0.840	0.917
التعلم والنمو	5	**0.811	0.901
العملاء	5	**0.883	0.940
الأداء التنظيمي	20	**0.795	0.892

• ** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).

• المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من نتائج الاختبار والموضحة بالجدول (٣) أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز القيمة (0.6)، والتي تمثل الحد الأدنى لاعتبار قائمة الاستقصاء مقبولة الثبات، حيث تتراوح قيم معاملات ألفا كرونباخ للأبعاد (0.765) و(0.883) وتشير تلك النتائج إلى تمتع قائمة الاستقصاء بدرجة عالية من الثبات، كما يوضحها الجدول رقم (٣).

و - الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمد الباحثون في تحليل البيانات واختبار صحة الفروض على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 24)، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١ - حساب الإحصائيات الوصفية (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لكل بُعد من أبعاد متغيرات الدراسة.

٢ - معامل ارتباط بيرسون وذلك لتحديد نوع وقوة ومعنوية علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة.

٣ - الانحدار الخطي المتعدد وذلك لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

أ- الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

بلغ العدد الإجمالي لمفردات العينة التي استجابت لقائمة الاستقصاء بعد استبعاد الإجابات غير السليمة (٢٥٨) مفردة، ويشمل الإحصاء الوصفي للخصائص الديمغرافية كلاً من (النوع، والعمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة) كما هو موضح في الجدول رقم (٤) وفيما يلي توضيح للخصائص الديمغرافية لمفردات العينة:

جدول رقم (٤)

توزيع مفردات عينة البحث طبقاً للخصائص الديموغرافية

المتغيرات الديمغرافية	التكرارات	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	84.5%
	أنثى	15.5%
	إجمالي	100.0%
العمر	أقل من 30 عام	4.7%
	30 إلى أقل من 35 عام	27.9%
	35 إلى أقل من 40 عام	59.3%
	40 عام فأكثر	8.1%
	إجمالي	100.0%
المستوى التعليمي	مؤهل متوسط	1.2%
	بكالوريوس	35.7%
	ماجستير	33.3%
	دكتوراة	29.8%
	إجمالي	100.0%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	4.7%

13.6%	35	من 5 إلى أقل من 10 سنة	
45.7%	118	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
36.0%	93	من 15 سنة فأكثر	
100.0%	258	إجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

ويُتَبَيَّن من الجدول السابق ما يلي:

١. بلغ عدد المستقصي منهم من الذكور (218) مفردة بنسبة (84.5%) ومن الأنث (40) مفردة بنسبة (15.5%) من إجمالي حجم العينة.
٢. بلغ عدد المستقصي منهم ممن أعمارهم أقل من 30 عام (12) مفردة بنسبة (4.7%) ومن هم أعمارهم من 30 إلى أقل من 35 عام (72) مفردة بنسبة (27.9%) ومن هم أعمارهم من 35 إلى أقل من 40 عام (153) مفردة بنسبة (59.3%) ومن هم أعمارهم من 40 عام فأكثر (21) مفردة بنسبة (8.1%) من إجمالي حجم العينة.
٣. بلغ عدد المستقصي منهم من المؤهل العلمي الحاصلين على مؤهل متوسط (3) مفردات بنسبة (1.2%) ومن المؤهل العلمي الحاصلين على بكالوريوس (92) مفردة بنسبة (35.7%) ومن المؤهل العلمي الحاصلين على ماجستير (86) مفردة بنسبة (33.3%) ومن المؤهل العلمي الحاصلين على دكتوراة (77) مفردة بنسبة (29.8%) من إجمالي العينة.
٤. بلغ عدد المستقصي منهم ممن عدد سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات (12) مفردة بنسبة (4.7%) ومن هم عدد سنوات خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 عام (35) مفردة بنسبة (13.6%) ومن هم عدد سنوات خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 عام (118) مفردة بنسبة (45.7%) ومن هم عدد سنوات خبرتهم من 15 عام فأكثر (93) مفردة بنسبة (36.0%) من إجمالي حجم العينة.

ب- التحليل الوصفي لمتغيرات البحث، ويشمل ما يلي:

قام الباحثون بالاعتماد على (SPSS V24) وذلك لتوصيف متغيرات البحث حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ويوضح الجدول رقم (٥) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة بمجتمع البحث.

جدول رقم (٥)

نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
المتغير المستقل (الروحانية في مكان العمل)	3.65	1.146	
الإحساس بالجماعة	3.58	1.265	3
التوافق مع قيم المنظمة	3.73	1.136	1
العمل الهادف	3.64	1.145	2
المتغير التابع (الأداء التنظيمي)	3.93	.835	
الأداء المالي	3.94	.832	2
العمليات الداخلية	3.93	.862	3
التعلم والنمو	3.98	.839	1
العملاء	3.86	.932	4

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- الروحانية في مكان العمل: بلغ الوسط الحسابي للمتغير المستقل الروحانية في مكان العمل (3.65) وهو أكبر من القيمة (٣) على درجات ميزان ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قدره (1.146)، وفيما يتعلق بأبعاد الروحانية في مكان العمل كان ترتيبها التوافق مع قيم المنظمة يليه العمل الهادف ثم الإحساس بالجماعة وفقًا للمتوسطات الحسابية (3.73)، (3.64)، (3.58) بالترتيب.

- **الأداء التنظيمي:** بلغ الوسط الحسابي للمتغير التابع الأداء التنظيمي (3.93) وهو أكبر من القيمة (٣) على درجات ميزان ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قدره (0.835)، وفيما يتعلق بأبعاد الأداء التنظيمي كان ترتيبها التعلم والنمو يليه الأداء المالي ثم العمليات الداخلية واحتل بُعد العملاء المرتبة الأخيرة وفقاً للمتوسطات الحسابية (3.98)، (3.94)، (3.93)، (3.86) بالترتيب.

ج - نتائج اختبار الفروض:

١- اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

لدراسة العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي قام الباحثون بصياغة الفرض الأول من فروض البحث والذي ينص على أنه "يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) وأبعاد الأداء التنظيمي (البعد المالي، بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو) بشركة الشريتلي محل البحث، وتم اختبار هذا الفرض عن طريق استخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٦) كما يلي:

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين الروحانية في مكان العمل، والأداء التنظيمي

بيان	الإحساس بالجماعة	التوافق مع قيم المنظمة	العمل الهادف	الروحانية في مكان العمل	الأداء المالي	العمليات الداخلية	التعلم والنمو	العملاء	الأداء التنظيمي
الإحساس بالجماعة	1								
التوافق مع قيم المنظمة	.895**	1							
العمل الهادف	.895**	.947**	1						
الروحانية	.961**	.975**	.975**	1					

في مكان العمل									
الأداء المالي	.827**	.865**	.873**	.880**	1				
العمليات الداخلية	.798**	.815**	.808**	.832**	.710**	1			
التعلم والنمو	.777**	.807**	.816**	.824**	.769**	.715**	1		
العملاء	.839**	.852**	.862**	.877**	.793**	.713**	.727**	1	
الأداء التنظيمي	.841**	.867**	.872**	.886**	.952**	.969**	.963**	.970**	1

* تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ومن بيانات الجدول رقم (٦) يتضح ما يلي:

- الارتباط بين أبعاد الروحانية في مكان العمل أعلى ارتباط كان بين (العمل الهادف، والتوافق مع قيم المنظمة) حيث بلغت قيمة الارتباط ($.947^{**}$) وأقل ارتباط كان بين (الإحساس بالجماعة، والعمل الهادف) والإحساس بالانتماء للمجتمع حيث بلغت قيمة الارتباط ($.895^{**}$) وذلك عند مستوى معنوية ١%.
- الارتباط بين أبعاد الأداء التنظيمي أعلى ارتباط كان بين بُعد العملاء والأداء المالي حيث بلغت قيمة الارتباط ($.793^{**}$) وأقل ارتباط كان بين العمليات الداخلية والأداء المالي حيث بلغت قيمة الارتباط ($.710^{**}$) وذلك عند مستوى معنوية ١%.
- فيما يتعلق بالارتباط بين أبعاد الروحانية في مكان العمل وأبعاد الأداء التنظيمي كان أعلى ارتباط بين الأداء المالي والعمل الهادف حيث بلغت قيمة الارتباط ($.873^{**}$) وأقل ارتباط كان بين التعلم والنمو والإحساس بالجماعة حيث بلغت قيمة الارتباط ($.777^{**}$) وذلك عند مستوى معنوية ١%.

ويتضح من نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية، العمل الهادف) وأبعاد الأداء التنظيمي (البعد المالي، بعد العملاء، بعد العمليات الداخلية، بعد التعلم والنمو).

٢- إختبار تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد الأداء التنظيمي:

لدراسة هذا التأثير قام الباحثون بصياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه " يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على ابعاد الأداء التنظيمي " بمجموعة شركات الشريتلي بالمنطقة الغربية جدة محل التطبيق.

ويشتق من هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

(١/٢) يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الأداء المالي.

(٢/٢) يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على العمليات الداخلية.

(٣/٢) يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم والنمو.

(٤/٢) يوجد تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على العملاء.

١/٢ تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على الأداء المالي:

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، والجدول رقم (٧) يوضح نتائج هذا التأثير.

ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على الأداء المالي، والجدول رقم (٧) يوضح نتائج هذا التأثير:

جدول (٧)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد الروحانية في مكان العمل الأكثر تأثيراً على الأداء المالي

القرار الإحصائي	R ²	F. test		T – test		Beta	المعلمت المقدره Bi	المتغيرات المستقلة
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة			
	78.1%	.000**	301.577	.000**	18.547		1.566	الجزء الثابت

قبول				.025**	2.257	.158	.104	الإحساس بالجماعة
قبول				.003**	2.998	.290	.213	التوافق مع قيم المنظمة
قبول				.000**	4.705	.457	.332	العمل الهادف

** معنوي عند مستوى (0,01)، ومعنوي عند مستوى (0,05)*.

• المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من بيانات الجدول رقم (٧) أن:

• أظهرت النتائج معنوية نموذج الانحدار حيث قيمة (F) المحسوبة (301.577) وذلك عند مستوى معنوية (0,01).

• ثبتت معنوية معاملات انحدار أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) على الأداء المالي وذلك عند مستوى معنوية 0,01، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الأداء المالي، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم العمل الهادف بمعامل انحدار بلغت قيمته (0.332 = β)، يليه التوافق مع قيم المنظمة بمعامل انحدار بلغت قيمته (0.213 = β) واحتل المرتبة الأخيرة الإحساس بالجماعة بمعامل انحدار بلغت قيمته (0.104 = β).

• وفقًا لمعامل التحديد R^2 فإن أبعاد أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) تُفسر (78.1%) من التغير في بُعد الأداء المالي أحد أبعاد الأداء التنظيمي وباقي النسبة (21.9) فترجع لمتغيرات أخرى لم يتناولها النموذج.

ويتضح مما سبق قبول الفرض كليًا حيث تبين وجود تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل

على الأداء المالي، وذلك عند مستوى معنوية 0,01.

٢/٢ تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على العمليات الداخلية:

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، والجدول رقم (٨) يوضح نتائج هذا التأثير.

ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على العمليات الداخلية، والجدول رقم (٨) يوضح نتائج هذا التأثير:

جدول (٨)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد الروحانية في مكان العمل الأكثر تأثيراً على العمليات الداخلية

القرار الإحصائي	R ²	F. test		T – test		Beta	المعاملات المقدرية Bi	المتغيرات المستقلة
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة			
				.000**	15.749		1.632	الجزء الثابت
قبول	69.2%	.000**	190.567	.001**	3.516	.291	.198	الإحساس بالجماعة
قبول				.002**	3.091	.355	.269	التوافق مع قيم المنظمة
رفض				.067	1.839	.212	.159	العمل الهادف

** معنوي عند مستوى (٠,٠١)، ومعنوي عند مستوى (٠,٠٥) *.

• المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من بيانات الجدول رقم (٨) أن:

• أظهرت النتائج معنوية نموذج الانحدار حيث قيمة (F) المحسوبة (190.567) وذلك عند مستوى معنوية (0,01).

ثبوت معنوية معاملات انحدار لبعدين من أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة) على العمليات الداخلية وذلك عند مستوى معنوية 0,01، في حين تبين عدم معنوية معامل الانحدار لبعء العمل الهادف على العمليات الداخلية لعدم معنويته وذلك عند مستوى

معنوية 0,01، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على العمليات الداخلية، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم التوافق مع قيم المنظمة بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta = 0.269$)، يليه الإحساس بالجماعة بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta = 0.198$) .

• وفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن أبعاد أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة) تُفسر (69.2%) من التغير في بُعد العمليات الداخلية أحد أبعاد الأداء التنظيمي وباقي النسبة (30.8%) فترجع لمتغيرات أخرى لم يتناولها النموذج.

ويتضح مما سبق قبول الفرض جزئياً حيث تبين وجود تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على العمليات الداخلية، وذلك عند مستوى معنوية 0,01.

٣/٢ تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم والنمو:

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، والجدول رقم (٩) يوضح نتائج هذا التأثير.

ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم والنمو، والجدول رقم (٩) يوضح نتائج هذا التأثير:

جدول (٩)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد الروحانية في مكان العمل الأكثر تأثيراً على التعلم والنمو

القرار الإحصائي	R^2	F. test		T – test		Beta	المعطيات المقدرية B_i	المتغيرات المستقلة
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة			
				.000**	17.081		1.750	الجزء الثابت
قبول				.039*	2.071	.174	.115	الإحساس بالجماعة
قبول	68.3%	.000**	182.258	.028*	2.207	.257	.190	التوافق مع قيم المنظمة
قبول				.000**	3.563	.417	.305	العمل الهادف

** معنوي عند مستوى (٠,٠١)، * معنوي عند مستوى (٠,٠٥).

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من بيانات الجدول رقم (٩) أن:

- أظهرت النتائج معنوية نموذج الانحدار حيث قيمة (F) المحسوبة (182.258) وذلك عند مستوى معنوية (0,01).
 - ثبوت معنوية معاملات انحدار أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) على التعلم والنمو وذلك عند مستوى معنوية 0,01، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم والنمو، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم العمل الهادف بمعامل انحدار بلغت قيمته (305. β =)، يليه التوافق مع قيم المنظمة بمعامل انحدار بلغت قيمته (190. β =) واحتل المرتبة الأخيرة الإحساس بالجماعة بمعامل انحدار بلغت قيمته (115. β =).
 - وفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن أبعاد أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) تُفسر (68.3%) من التغير في بُعد التعلم والنمو أحد أبعاد الأداء التنظيمي وباقي النسبة (31.7%) فترجع لمتغيرات أخرى لم يتناولها النموذج.
- ويتضح مما سبق قبول الفرض كلياً حيث تبين وجود تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم والنمو، وذلك عند مستوى معنوية 0,01.

٢/٤ تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على العملاء:

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، والذي يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع نتيجة التأثير بعدة متغيرات مستقلة، والجدول رقم (١٠) يوضح نتائج هذا التأثير

ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم والنمو، والجدول رقم (١٠) يوضح نتائج هذا التأثير.

جدول (١٠)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد الروحانية في مكان العمل الأكثر تأثيراً على العملاء

القرار الإحصائي	R ²	F. test		T – test		Beta	المعلومات المقدرة Bi	المتغيرات المستقلة
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة			
	77%	.000**	284.237	.000**	12.933		1.252	الجزء الثابت
قبول				.000**	4.017	.287	.211	الإحساس بالجماعة
قبول				.031*	2.171	.215	.177	التوافق مع قيم المنظمة
قبول				.000***	4.038	.402	.327	العمل الهادف

• ** معنوي عند مستوى (٠,٠١)، * معنوي عند مستوى (٠,٠٥).

• المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من بيانات الجدول رقم (١٠) أن:

• أظهرت النتائج معنوية نموذج الانحدار حيث قيمة (F) المحسوبة (284.237) وذلك عند مستوى معنوية (0,01).

• ثبوت معنوية معاملات انحدار أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) على بُعد العملاء وذلك عند مستوى معنوية 0,01، وهذا يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعد العملاء، وهم على الترتيب من حيث قوة تأثيرهم العمل الهادف بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta = 0.327$)، يليه الإحساس بالجماعة بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta = 0.211$) واحتل المرتبة الأخيرة التوافق مع قيم المنظمة بمعامل انحدار بلغت قيمته ($\beta = 0.177$).

• وفقاً لمعامل التحديد R² فإن أبعاد أبعاد الروحانية في مكان العمل (الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة، العمل الهادف) تُفسر (77%) من التغير في بُعد العملاء أحد أبعاد الأداء التنظيمي وباقي النسبة (23%) فترجع لمتغيرات أخرى لم يتناولها النموذج. ويتضح مما سبق قبول الفرض كلياً حيث تبين وجود تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعد العملاء، وذلك عند مستوى معنوية 0,01.

ثامناً: مناقشة النتائج والتوصيات

أ- مناقشة النتائج:

١- توجد علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد الروحانية في مكان العمل وأبعاد الأداء التنظيمي وذلك عند مستوى معنوية 0,01، ويرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أن شعور العاملين بأنهم مفيدون ويحققون الصالح الاجتماعي للمجتمع بأكمله، وشعورهم بالسعادة عند ذهابهم للعمل وأنهم يعملون في بيئة تتسم بالتعاون والدعم والاهتمام تجاه بعضهم البعض وأن الشركة تحترم حياتهم الشخصية، كل ذلك يؤدي إلى زيادة معنويات الموظفين وتعظيم تعاون أعضاء الفريق ويساهم ذلك في تبادل الأفكار وتطوير حلول مبتكرة في مختلف ظروف العمل مما يعزز من أدائهم التنظيمي.

٢- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الأداء المالي وذلك عند مستوى معنوية 0,01، ويرى الباحثون منطقية هذه النتيجة، لأن شعور العاملين بأنهم مفيدون ويحققون الصالح الاجتماعي للمجتمع بأكمله، وشعورهم بالسعادة عند ذهابهم للعمل وأنهم يعملون في بيئة تتسم بالتعاون والدعم والاهتمام تجاه بعضهم البعض وأن الشركة تحترم حياتهم الشخصية، كل ذلك يجعلهم يسعون بكل جهد لتقديم أفضل ما عندهم من أداء ويجعلهم ذلك أيضاً يسعون بكل جهد لتحقيق زيادة في ربحية الشركة ووتعظيم قيمتها الاقتصادية وزيادة معدل مبيعاتها.

٣- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على العمليات الداخلية وذلك عند مستوى معنوية 0,01، ويرى الباحثون منطقية هذه النتيجة، لأن شعور العاملين الداخلي النابع من المعتقدات والقيم أحد أهم الدوافع القوية التي يشعر فيها الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به وبالمجموعة التي يعمل معها، ومدى توافق قيمه الشخصية مع قيم المنظمة، مما يحفز الأفراد على التأثير في الاستدامة ووتحمل المسؤولية وتحمل المخاطر والتفكير خارج الصندوق ويعزز ذلك الإبداع والابتكار مما يعود بالنفع على العمليات الداخلية للشركة.

٤- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على التعلم والنمو وذلك عند مستوى معنوية 0,01، ويرى الباحثون منطقية هذه النتيجة، حيث أن اهتمام الشركة بالعاملين بها وبقدراتهم وزيادة رضاهم وزيادة حماسهم وتنمية البنية التحتية التي تحسن من قدرات العاملين الفكرية ومستويات مهاراتهم وكيفية الاستثمار فيهم لرفع مستواهم الوظيفي واستغلال الأنظمة الآلية الموجودة ونظم

المعلومات الإدارية وتطوير السياسات والإجراءات وتنمية استراتيجياتها التغيير يعزز ذلك تحقيق الأهداف المرجوة.

٥- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على بُعد العملاء وذلك عند مستوى معنوية 0,01، ويرى الباحثون منطقية هذه النتيجة، فعندما تقوم الشركة بتوفير قيم روحية إيجابية خالية من الصراعات والمشاحنات وتوفير بيئة صحية جيدة للموظفين أحد أهم الدوافع القوية لبذل الموظفين كافة الجهود الممكنة للاحتفاظ بأكبر عدد من عملائها وزيادة رضاهم وامتثالهم وولائهم للشركة دون غيرها، مما يؤدي إلى زيادة حصتها السوقية واكتساب ميزة تنافسية مستدامة وأداء تنظيمي مميز.

ب- توصيات الدراسة:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة يوصي الباحثون بالآتي:

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي التي تم التوصل إليها، أمكن للباحثون وضع مجموعة من التوصيات البناءة، والقابلة للتطبيق يتم توضيحها على النحو التالي:

- ١- عقد مؤتمرات وبرامج تدريبية للقيادات من الفئات المختلفة للعاملين لتوضيح أهمية توافر روحانيات إيجابية في مكان العمل ودورها بالنسبة للعاملين والشركة من خلال توضيح ضرورتها لزيادة كفاءة العمل وزيادة رضا جميع العاملين وزيادة الربحية والاستدامة وتقديم أفضل الخدمات للعملاء.
- ٢- دعم الإدارة العليا للروحانية في مكان العمل طالما تحقق أهداف الشركة، ورضا العاملين.
- ٣- عمل زيارات ميدانية منتظمة للاستماع إلى طلبات العاملين والعمل على تلبيتها في أسرع وقت ممكن مما يولد حالة من التقارب والرضا،
- ٤- توفير خدمات ترفيهية من وقت لآخر مع تحقيق عنصر التغيير بشكل عادل، بما يحقق حالة من الاسترخاء، وتفريغ المشاعر السلبية، وإقامة وتعزيز العلاقات الاجتماعية على أساس الاحترام المتبادل، مع ضرورة الاهتمام بالنوادي والأماكن الترفيهية الخاصة بهم.
- ٥- وضع صور ترفيهية في مداخل الشركة لخلق جو مريح للأعصاب، وتهيئة الظروف المادية للعاملين من مكانت عمل جيد، وتهوية جيدة، وإضاءة قوية ومريحة، ونظافة.

- ٦- التقدير والاحتراف بالأشخاص المتعاونين من خلال مكافأة العاملين الذين يقدمون على مساعدة زملائهم في العمل مما يساهم في تحسين الأداء كافة العاملين مما يعود بالنفع على الشركة.
- ٧- توفير بيئة عمل تعزز التعاون والتواصل بين العاملين وتشجيعهم على تبادل المعرفة.
- ٨- تشكيل فرق عمل تضم ممثلين من مختلف التخصصات لتبادل الأفكار والخبرات.
- ٩- مقترحات بشأن البحوث المستقبلية:

- يقترح الباحثون إجراء المزيد من البحوث المتعلقة بمتغيرات البحث، والتي يمكن عرضها فيما يلي:
- ❖ تأثير الروحانية في مكان العمل على السلوك الابتكاري للموظفين.
 - ❖ تأثير الروحانية في مكان العمل على النجاح التنظيمي.
 - ❖ تأثير الروحانية في مكان العمل على السلوك الإبداعي للموظف.
 - ❖ تأثير الروحانية في مكان العمل على السلوكيات المناوئة للأداء.
 - ❖ الدور المعدل للسلوك الابتكاري في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والأداء التنظيمي.
 - ❖ تأثير الروحانية في مكان العمل على الأداء التنظيمي بالتطبيق على العاملين في قطاعات أخرى.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية

الجنابي، أميرة هاتف حداوي، و مالك، عقيل عبدالواحد. (٢٠٢٣). تأثير الروحانية في مكان العمل في السلوك الأخضر للعاملين: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في مستشفى النسائية والأطفال التعليمي في الديوانية. **حولية المنتدى للدراسات الإنسانية**، (٥٤)، ٣٤٩ – ٣٦٩.

الحامد، عبداللاه محمد، و بامرحول، مهدي سالم أحمد. (٢٠٢٠). أثر الروحانية في مكان العمل في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على عينة من موظفي ديوان جامعة عدن. **التواصل**، (٤١)، ١١٩ – ١٦٦.

الخفاجي، نعمة، ياغي، إحسان، (٢٠١٥). استخدام بطاقة الأداء المتوازن في قياس أداء المصارف التجارية منظور متعدد الأبعاد، **دار الأيام للنشر والتوزيع**، الأردن.

العجالين، بلقيس علي؛ و عواد، محمد سليمان عقله. (٢٠٢٣). **الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء التنظيمي: الدور الوسيط لإدارة المعرفة (رسالة ماجستير غير منشورة)**. جامعة مؤتة، مؤتة.

المغربي، عبد الحميد، (٢٠٠٩). بطاقة الأداء المتوازن (المدخل المعاصر لقياس الأداء الاستراتيجي)، **جامعة المنصورة، المكتبة العصرية**.

المنسي، محمود عبدالعزيز. (٢٠٢٣). أثر الروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين: الدور المعدل للملكية النفسية: دراسة تطبيقية على مجالس المدن بمحافظة الدقهلية في مصر. **مجلة التجارة والتمويل**، (١)، ٨٣٧ – ٨٩٧.

بركات، علياء عمرو علي، و عواد، عمرو محمد أحمد. (٢٠٢٤). أثر روحانية مكان العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمدينة ٦ أكتوبر. **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، (١)، 668 – 633.

جاسم، أحمد؛ فخري، محمد؛ شعير، حاضر. (٢٠١٩). أثر الافصاح عن رأس المال الفكري في دعم الأداء التنظيمي. *مجلة اقتصاد المال والأعمال*، ٣(١)، ٥٠٦-٥٢٥.

حيدر، سنان قاسم حسين؛ وياسين، يوسف مجيد (٢٠٢١). الروحانية الوظيفية واثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية دراسة ميدانية لآراء عينة من تدريسي عدد من الكليات الانسانية في جامعة دهوك. *مجلة جامعة دهوك، العلوم الانسانية والاجتماعية*، (٢)، ٢٤، ٣٦٩-٣٤٥.

رؤية المملكة ٢٠٣٠، تمكين القطاع الخاص، المملكة العربية السعودية، اطلع عليه ٢٣/١٢/٢٠٢٣، <https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore-more/empowering-the-private-sector>.

صباحي، وائل محمد، الغالبي، طاهر محسن، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر، ٢٠٠٩.

صغور، حنان عبدالرزاق محمد؛ والزعبي، خالد يوسف محمد. (٢٠٢١). أثر التفكير الاستراتيجي على الأداء التنظيمي: التخطيط الاستراتيجي متغير وسيط: دراسة ميدانية في مؤسسة قطر التعليمية، (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

عبد الشكور، هاني محمد جلال (٢٠٢٣). تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل: دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ، *المجلة العربية للإدارة*، (١)، ٢٦٩-٢٩٠.

عشري، تامر إبراهيم السيد (٢٠٢١). الروحانية في مكان العمل كوسيط بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، *المجلة العربية للإدارة*، مج (٢)، ٢٦٥-٢٨٦.

موقع الشربتلي (٢٠٢٣). اطلع عليه في ٢٢-١٢-٢٠٢٣ <https://www.sharbatlyfruit.com>.

- Ashmos, Donde and Duchon, Dennis (2000), Spirituality at work: A conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Azhar, A., Rehman, N., Majeed, N., & Bano, S. (2024). Employer branding: A strategy to enhance organizational performance. *International Journal of Hospitality Management*, 116, 103618.
- Barik, S., & Nayak, T. (2024). The exploration of workplace spirituality research: A scoping review. *Vision*, 09722629231225534.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. **Journal of occupational and organizational psychology**, 75(3), 339- 356.
- Fajar, A., Sanusi, A., & Arifin, S. (2024). The Impact of Organizational Culture and Spiritual Leadership on Performance: Mediating Roles of Workplace Spirituality and Innovation. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(4), e07828-e07828.
- Faliza, N., Setiawan, R., & Agustina, W. (2024). The effect of leadership effectiveness and Islamic work motivation on organization performance with Islamic work ethics as a moderating variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 409-425.
- Gavrea, C., Ilies, L., & Stegorean, R. (2011). Determinants of organizational performance: The case of Romania. **Management & Marketing**, 6(2).
- James, Terri D. (2021). Workplace spirituality: A study of human resource practices promoting employee engagement. Doctoral Dissertation, **Troy State University**.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance. **Harvard Business Review**, 83 (7), 71 - 80.
- Kendall, M. (2019). Workplace spirituality and the motivational impact of meaningful work: An experimental study, **Journal of Organizational Psychology** , 19(2), 74-92.

- Mukherjee, S., Baral, M. M., Chittipaka, V., Nagariya, R., & Patel, B. S. (2024). Achieving organizational performance by integrating industrial Internet of things in the SMEs: a developing country perspective. *The TQM Journal*, 36(1), 265-287.
- Nimitha, Aboobaker, Edward, Manoj and 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.
- Obeso, M., Hernández-Linares, R., López-Fernández, M. C., & Serrano-Bedia, A. M. (2020). Knowledge management processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning. **Journal of Knowledge Management**. 24(8), 1859-1880.
- Pariyanti, E., Adawiyah, W. R., & Wulandari, S. Z. (2024, July). Does workplace spirituality predict turnover intention in small-and medium-sized enterprises (SMEs). In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 12, No. 3, pp. 643-665). Emerald Publishing Limited.
- Petchsawang, P., and Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. **Human resource development international**, 12(4), 459-468.
- Pirkkalainen, H. & Pawlowski, J. (2013). Global social knowledge management: from barriers to the selection of social tools. **Electron J Knowl Manag**, 11(1).
- Rathee, Rupa and Rajain, Pallavi (2020), Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models, **Jindal Journal of Business Research**, 9 (1), 27-40.
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. **Journal of Business Ethics**, 171(2), 241-252.
- Shahbaz, W., & Shakeel, A. (2013). Role ambiguity and employees organization based self esteem: Moderating effect of workplace spirituality. In *International Conference on Business Management in Lahore, Pakistan*.

- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2021). “Knowledge management practices” as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**.
- Vasconcelos, A. F. (2018). Workplace spirituality: Empirical evidence revisited. **Management Research Review** , 41 (7), 789-821.
- Yadav, R. S., & Maheshwari, S. (2019). Spirituality at Workplace: As Seen by Indian Managers. **Indian Journal of Industrial Relations** , 54(3), 516- 528.