



**العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية
النفسية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي
(بالتطبيق على العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة
شمال الدلتا)**

إعداد

د. وائل محمود عبد الجواد زهره
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة المنصورة

د. تاهر إبراهيم السيد عشري
أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة المنصورة

DOI:

<https://dx.doi.org/10.21608/IJAEFS.2023.194971.1009>

المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية

دورية علمية محكمة

الجلد (٣) - العدد (٨) - يناير ٢٠٢٤

P-ISSN: 2812-6394 E-ISSN: 2812-6408

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

الناشر

جمعية تكنولوجيا البحث العلمي والفنون

المشهرة برقم ٢٧١١ لسنة ٢٠٢٠، جمهورية مصر العربية

<https://srtaeg.org/>

العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي (بالطبيق على العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا)

إعداد

د. وائل محمود عبد الجواد زهره

مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة المنصورة

د. تاهر إبراهيم السيد عشري

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة المنصورة

هدف البحث الحالي إلى إختبار تأثير الروحانية في مكان العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي كمتغير وسيط على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا. وأجري البحث على عينة قوامها (٣٢٥) مفردات،

المستخلص

وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (٢٣٣) قائمة بمعدل استجابة (٧١.٧%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS). وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الروحانية في مكان العمل وكل من رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية، بالإضافة إلى وجود تأثير لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية.

الكلمات المفتاحية: الروحانية في مكان العمل، رأس المال النفسي الإيجابي، الرفاهية النفسية .

Abstract:

The current study analyzes the direct effects of Workplace Spirituality might have on psychological well-being, as well as the mediating role of Positive psychological capital. We collected data from a sample of 325 of employees and their coworkers from The North Delta For Electricity Distribution in North Delta Region , among them was 233 valid surveys with a response rate of 71.7%. and used Partial least squares structural equation modeling (PLS) to test our hypotheses on the matched employee –coworker data. The results of this study confirmed our hypothesis concerning the mediation of Positive psychological capital on the relationship between Workplace Spirituality and psychological well-being. According to the results, we also found that Positive psychological capital had direct effect on psychological well-being. After the above mediation effects were accounted for, we found that there remained an almost-nil association between Workplace Spirituality and psychological well-being. Implications for management and future research are discussed.

Keywords: Workplace Spirituality, Positive psychological capital , Psychological Well-being.

مقدمة:

تعكس الروحانية في مكان العمل فكرة تشجيع المشاعر الإيجابية في بيئة المنظمة، كتنمية روح الفريق، وتدعيم العدالة، التسامح، والإيثار في مكان العمل، مما ينتج عنه العديد من الآثار الإيجابية منها: الالتزام التنظيمي، والإلتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والإستغراق الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وانخفاض معدلات دوران العمل، الأمر الذي يؤثر إيجاباً على الأداء الكلي للمنظمة (Haldorai, 2020).

ويُعد موضوع رأس المال النفسي الإيجابي من المفاهيم أحد موضوعات السلوك التنظيمي الإيجابي التي جذبت انتباه الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، بإعتباره توجه يعكس العمل علي تنمية قدرات ومهارات الأفراد لحل المشكلات والمثابرة نحو تحقيق أهدافهم، ومنحهم الفرصة للمبادأة وتقبل التحدي والإستقلالية في إنجاز العمل، وإكسابهم الثقة في تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية، فضلاً عن شعورهم بالقدرة علي التأثير في إجراءات سير العمل. (Poots & Cassidy, 2020; Raja et al., 2020; Chiang & Hsieh, 2012; Kaya & Karatepe, 2020)

ويُعد العمل مصدراً هاماً لإرساء الرفاهية النفسية للفرد، ودعم هويته، والحفاظ علي تقديره لذاته، مما يولد لديهم الرغبة في العمل قبل الرغبة في تحقيق عوائد مالية، ويسهم في قدرتهم علي التعامل مع ضغوط العمل والحياة. (Li & Lin, 2020)

ويأمل الباحثون أن تساعد نتائج هذا البحث- ووزارة الكهرباء والطاقة المتجددة بجمهورية مصر العربية بشكل عام، وشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا بشكل خاص على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين الروحانية في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية.

و فيما يلي الإطار النظري والدراسات السابقة، ومشكلة البحث وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضة، يلي ذلك توضيح لمنهجية البحث، وتقييم الصدق والثبات في المقاييس

المستخدمة به، ثم عرض لنتائج البحث، ومناقشة لهذه النتائج وتفسيرها، وتوضيح لتوصيات البحث، وأخيراً محددات البحث، وتوجهات لبحوث مستقبلية.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة توضيح لمفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بهذه المتغيرات والتي أتاحت للباحثين فرصة الإطلاع عليها، وذلك على النحو الآتي:

١- الإطار النظري:

وفيه يعرض الباحثون مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:

١-١- الروحانية في مكان العمل (Workplace Spirituality) :

قدمت الكتابات والدراسات العلمية عدد من التعريفات للروحانية في مكان العمل، فعبر عنها (Sprung et al., 2012) بأنها شعور الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به، وبناء علاقات إجتماعية قوية مع زملاء العمل، فضلاً عن التوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة التي يعمل بها.

واتفق (Golestanipour, 2016) مع (Gupta et al., 2014) على أنها مجموعة من القيم والمشاعر التي تسعى للوصول الى أماكن عمل أكثر إنسانية، وبمستويات عالية من الترابط.

كما عرفها (Rajappan et al., 2017) بأنها رغبة الفرد في القيام بعمل هادف له معني ويخدم الآخرين، واهتمام الفرد بالمسئولية الإجتماعية تجاه زملاء ومكان العمل.

في حين يراها (Otaye-Ebede et al., 2019) بأنها إيمان الشخص بأهمية العمل الذي يؤديه، وشعوره بالإنتماء إلى فريق العمل، فضلاً عن مواءمة أهدافه وقيمه مع أهداف وقيم المنظمة.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الروحانية في مكان العمل اتضح أن غالبية هذه الأدبيات اتفقت على ثلاثة أبعاد أساسية هي العمل الهادف، والعمل الجماعي، والتوافق مع قيم المنظمة)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي: (Sheep, 2006; Pawar, 2009; Francis, 2012; Gupta et al., 2014; Valiūnienė, 2014; Purnamasari & Amaliah, 2015; Afsar et al., 2016; Fanggidae et al., 2016; Belwalkar et al., 2018; Tiwari & Pathak, 2018; Milliman et al., 2018; Johnson, 2019; Walt & Steyn, 2019; Amin et al., 2020; Lata, 2020).

١/٢/١- العمل الهادف:

يشير إلي إدراك الفرد بقيمة وأهمية العمل الذي يقوم به في تحقيق أهدافه وأهداف الآخرين، مما ينتج عنه الإستقرار الوظيفي والإحساس بالرضا في مكان العمل.

٢/٢/١- العمل الجماعي (الإحساس بالجماعة في العمل):

يقصد به إدراك الفرد بأهمية إقامة علاقات طيبة بين أعضاء فريق العمل، والترابط وروح العمل الجماعي والعمل كأنهم أسرة واحدة، سعياً للوصول إلي تحقيق هدف مشترك.

٣/٢/١- التوافق مع قيم المنظمة:

يعني إمتلاك الفرد مجموعة من القيم تنسجم وتتطابق مع القيم السائدة في المنظمة التي يعمل بها، مما ينتج عنه إلتزامه تجاه المنظمة والعمل علي تحقيق أهدافها.

٢/١- رأس المال النفسي الإيجابي (Positive Psychological Capital) :

قدمت الكتابات والدراسات العلمية عدد من التعريفات لرأس المال النفسي الإيجابي، فعرفه (Cheng et al., 2018) علي أنه مجموعة من السلوكيات الشخصية الإيجابية التي تساعد الفرد على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة.

وعبر عنه (Kim et al., 2019) بأنه مجموعة من الجوانب الإيجابية القابلة للتطوير،

والتي يمتلكها الفرد وتؤهله لأداء المهام المكلف بها بنجاح.

في حين يراه (Poots & Cassidy, 2020) بأنه ثقة الفرد في قدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح، وتفاؤله بالمستقبل وما يحمله من عدم تأكد، مع قناعته بقدرته على الصمود في مواجهة الصعوبات، والتعامل معها بصبر وحكمة.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي اتضح أن غالبية هذه الأدبيات اتفقت على أربعة أبعاد أساسية هي: (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Cheng, Hong, & Yang, 2018; Darvishmotevali & Ali, 2020; Dwyer, Hunter Revell, Sethares, & Ayotte, 2019; Fang & Ding, 2020; Guo et al., 2018; He, Jia, McCabe, Chen, & Sun, 2019; Kim, Kim, Newman, Ferris, & Perrewé, 2019; Kim, Kim, & Lee, 2020; Mahfud, Triyono, Sudira, & Mulyani, 2020; Poots & Cassidy, 2020; Raja, Azeem, Haq, & Naseer, 2020; Safavi & Bouzari, 2020; Thompson, Lemmon, & Walter, 2015; Ye, Ren, Li, & Wang, 2020)

١-٢/١- الكفاءة الذاتية:

تعني إدراك الفرد لقدراته الشخصية، وخبراته المتعددة، وأنه يملك من المقومات ما يمكنه من توظيف تلك الأمور في تحقيق مستويات الانجاز المطلوبة.

٢-٢/١- الأمل:

يقصد به حالة تحفيزية إيجابية مستمدة من التخطيط الناجح، وقوة العزيمة والمثابرة والرغبة نحو تحقيق الهدف والقدرة على إيجاد الطرق البديلة لتحقيق الهدف.

٣-٢/١- التفاؤل:

يشير إلي تبني وجهة النظر المشرقة في كل المواقف وكل الأوقات، وميل الفرد إلى النظر إلى المستقبل وما يحمله من احتمالات عدم التأكد بإيجابية، كالنظر إلى المحنة على أنها تحدي، والمشكلة إلى فرصة.

١/٢-٤- المرونة:

تشير إلى قدرة الفرد على مواجهة صعوبات ومشاكل في العمل، والميل إلى عدم الاستسلام مع قناعاته بقدرته على التكيف واحتواء المواقف، والعودة سريعاً إلى الحالة الطبيعية.

١/٣- الرفاهية النفسية (Psychological Well-Being):

يعرفها (Ryff & Keyes, 1995) على أنها إدراك الفرد لنقاط القوة والضعف لديه، والقدرة على تكوين علاقات جيدة وبمستويات عالية من الترابط مع الآخرين. ويراهنا (Ramirez, 2002) بأنها درجة توافق الفرد مع البيئة المحيطة، فضلاً عن التفاؤل وتقدير الذات والشعور بالسعادة والرضا. وأشار (Walker, 2009) إلى أنها تشير إلى إدراك الفرد لذاته، وإستغلال قدراته ومهاراته إلى أقصى حد ممكن.

وعرفها (Tastan, 2013) بأنها عبارة عن تقييم الفرد الإيجابي لنفسه، وشعوره بالرضا والثقة في علاقاته مع الآخرين.

واتفق (Sabot & Hicks, 2020) مع (Rasheed, Okumus, Weng, Hameed, & Nawaz, 2020) على أنها قناعة الفرد وثقته في تطوير مهاراته، وقدرته على التعايش مع نفسه ومع الآخرين بمرور الوقت.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الرفاهية النفسية، إتضح أن غالبية هذه الأدبيات اتفقت على ستة أبعاد أساسية وهي (الإستقلالية، السيطرة البيئية، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، تقبل الذات)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Hodges, 1988; McClain, 2001; Seckin, 2006; Hoover, 2007; Chaiprasit & Santidhiraku, 2011; Grajeda, 2012; Tastan, 2013; Ryff, 2014; Roemer & Harris, 2018; Bastos & Barsade, 2020; Salas-Vallina et al., 2020)

١/٣/١- الإستقلالية (Autonomy):

تشير إلى تصرف الفرد استناداً إلى معتقداته وقناعاته الشخصية، النابعة من القيم الراسخة بداخله، دون تأثير لأي قوى خارجية، والقدرة علي مقاومة الضغوط الإجتماعية، فضلاً عن الإعتماد علي النفس والإدارة الذاتية وتحكم الفرد في مشاعره وانفعالاته.

١/٣/٢- السيطرة البيئية:

تشير إلى قدرة الفرد علي السيطرة والتحكم في البيئة المحيطة، وإستغلال الفرص المتاحة أفضل إستغلال ممكن بالشكل الذي يعظم الإستفادة من البيئة، ويلبي إحتياجاته ويحقق طموحاته.

١/٣/٣- النمو الشخصي:

يشير إلى قدرة الفرد علي التطور المستمر في التفكير والسلوك، والانفتاح علي الخبرات الجديدة، والميل إلي تطوير أي نشاط يقوم بالمشاركة فيه.

١/٣/٤- العلاقات الإيجابية مع الآخرين:

تشير إلى تكوين علاقات وصدقات مع الآخرين قائمة علي الدفاء والثقة المتبادلة القائمة علي الأخذ والعطاء في العلاقات الإنسانية، مع الاستعداد لتقديم تنازلات للحفاظ علي العلاقات مع الآخرين، فضلاً عن الإهتمام بسعادة الآخرين.

١/٣/٥- الحياة الهادفة:

تشير إلى قدرة الفرد علي تحديد أهداف مستقبلية واضحة في حياته، والعمل في ضوءها والسعي لتحقيقها، فضلاً عن إدراكه بأهمية وقيمة المثابرة والإصرار في تحقيق أهدافه الشخصية بشكل موضوعي، وأن يكون الفرد مؤمناً بأن أفعاله ذات معني ومغزي للحياة التي يعيشها.

٦/٣/١- تقبل الذات:

تشير إلى قدرة الفرد علي تقبل الذات بإيجابياتها وسلبياتها، والشعور بالإيجابية تجاه الحياة الماضية، فضلاً عن الإتجاه الإيجابي لإستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن في القضاء علي نقاط الضعف أو العمل علي تقليل آثارها.

٢- الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

باستقراء الدراسات السابقة- وجد الباحثون أن بعض الدراسات السابقة تناولت العلاقة المباشرة بين الروحانية في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي.

حيث توصلت دراسة (Paul & Jena, 2022) إلى أن وجود تأثير إيجابي معنوي للروحانية في مكان العمل رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية الوظيفية، علاوة على ذلك، أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي الإيجابي يتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية الوظيفية.

وتوصلت نتائج دراسة (Nimmi et al., 2021) إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للروحانية علي رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية، علاوة على ذلك، أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي الإيجابي يتوسط العلاقة بين الروحانية والرفاهية.

كما تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقة المباشرة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية.

حيث توصلت دراسة (Rajet al., 2023) إلى أن الرفاهية النفسية تتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرضا الوظيفي، علاوة على ذلك، أظهرت النتائج وجود تأثير معدل للقيادة الروحية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية. حيث أن عينة الدراسة يتمتعون بمستويات أعلى من الرفاهية في وجود القيادة الروحية في أماكن عملهم.

وتوصلت نتائج دراسة (Pawar, 2015) إلى وجود علاقة إرتباط معنوي إيجابي بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية.

في حين توصلت دراسة (Aboobaker et al., 2021) إلى أن الرفاهية النفسية تتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل ونية البقاء مع المنظمة.

كما أشارت نتائج دراسة (Mahipalan & Sheena, 2019) إلى وجود علاقة طردية بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية ولكن هناك علاقة عكسية بين الروحانية في مكان العمل وضغوط العمل. كما وجد أن ضغوط العمل يتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية.

في حين توصلت دراسة (Aboobaker et al., 2021) إلى أن رشاقة قوة العمل والهوية التنظيمية تتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل ورفاهية الموظفين خلال أزمة جائحة كوفيد 19.

بينما تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية.

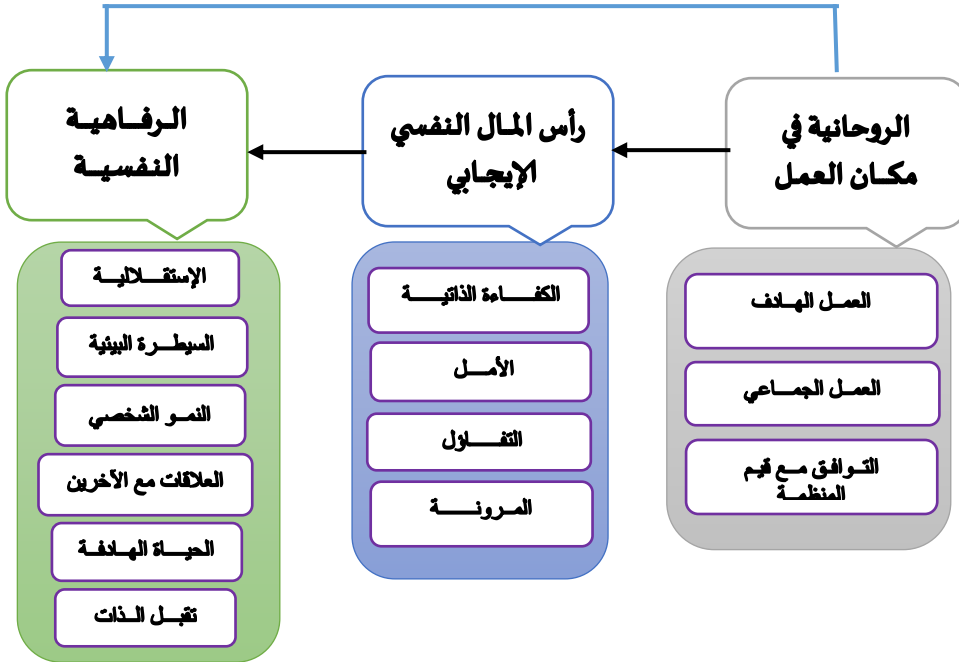
حيث تشير نتائج دراسة (Li et al., 2023) إلى أن العوامل الاجتماعية (أي المناخ التنظيمي، والقيادة الحقيقية، ودعم زملاء العمل) والعوامل الفنية (أي الرقمنة، والأتمتة) يعزز رأس المال النفسي، علاوة على ذلك، يرتبط رأس المال النفسي بشكل مباشر وغير مباشر بالرفاهية من خلال الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي.

وخلصت نتائج دراسة (Darvishmotevali & Ali, 2020) إلى أن الرفاهية النفسية تتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والأداء الوظيفي، علاوة على ذلك، أظهرت النتائج وجود تأثير معدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والرفاهية الشخصية للموظفين. فالموظفين ذوي المستوى العالي من رأس المال النفسي قادرون على التعامل مع عدم الأمان الوظيفي.

كما أظهرت نتائج دراسة (Srivastava & Gupta, 2022) أن النرجسية ترتبط بشكل سلبي ومعنوي بالرفاهية النفسية للموظفين، بالإضافة إلى وجود تأثير معدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين النرجسية والرفاهية النفسية.

وتأسيساً علي ما سبق يرى الباحثون :

- عدم وجود دراسات - في حدود علم الباحثين - تناولت العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة مجتمعة في دراسة واحدة .
- استهدفت الدراسات السابقة قياس العلاقات المباشرة بين المتغيرات محل الدراسة، في حين تستهدف الدراسة الحالية قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المتغيرات.
- اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما أتاح الفرصة للباحثين لإختيار أكثر المتغيرات مناسبة للمشكلة قيد الدراسة، والموضح في الشكل رقم (١) في محاولة لفهم دور كل من الروحانية في مكان العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي في التنبؤ بالرفاهية النفسية، وذلك في البيئة العربية عامةً، والبيئة المصرية خاصةً، ويوضح الشكل رقم (١) تصوراً للعلاقة.



شكل رقم (١): الإطار المقترح للبحث

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة.

ثانياً: الدراسة الإستطلاعية:

- لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحثون بإجراء دراسة إستطلاعية وذلك بالإعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسرة قوامها (٣٥) مفردة من العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهراء بمنطقة شمال الدلتا، منها (٨) مفردات من ديوان قطاع شمال الدقهلية، و(٥) مفردات من ديوان قطاع جنوب الدقهلية، و(٦) مفردات من ديوان قطاع كفر الشيخ، و(٧) مفردات من ديوان قطاع دمياط، و(٩) مفردات من ديوان عام الشركة بالمقر الرئيسي بالمنصورة، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات إعتماً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر الروحية في مكان العمل، ودرجة توافر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، ومدى توافر أبعاد الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهراء بمنطقة شمال الدلتا.

وقد كشفت هذه الدراسة الإستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت

أهمها فيما يلي:

- وجود تفاوت بين العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهراء بمنطقة شمال الدلتا، من حيث مستوى الروحية في مكان العمل، فقد أعرب بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم عن عدم شعورهم بقيمة وأهمية العمل الذي يقومون به، فضلاً عن عدم الاهتمام بالترابط وروح العمل الجماعي، ولا يشعرون بتطابق قيمهم مع القيم السائدة في الشركة.

- وجود تفاوت بين العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهراء بمنطقة شمال الدلتا، من حيث درجة توافر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، فقد أشار بعض العاملين

الذين تمت مقابلتهم إلى عدم شعورهم بالمثابرة في مواجهة صعوبات ومشاكل في العمل، وعدم الميل إلى النظر بإيجابية إلى المستقبل وما يحمله من عدم التأكد.

- وجود تفاوت بين العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرياء بمنطقة شمال الدلتا، من حيث درجة توافر أبعاد الرفاهية النفسية، فقد أشار بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم عدم قدرتهم علي إستغلال الفرص المتاحة، والانفتاح علي الخبرات الجديدة، وعدم رغبته في تقديم تنازلات للحفاظ علي علاقاتهم مع الآخرين، فضلاً عن الشعور بعدم الرضا تجاه الحياة الماضية.

ثالثاً: مشكلة وتساؤلات البحث:

تأسيساً علي ما سبق، وفي ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية يمكن للباحثون صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما أثر الروحانية في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً، ورأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً وسيطاً على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرياء بمنطقة شمال الدلتا؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

١- هل توجد علاقة ارتباط بين كل من أبعاد الروحانية في مكان العمل، وأبعاد رأس المال

النفسي الإيجابي، والرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرياء بمنطقة شمال الدلتا.

٢- هل تؤثر أبعاد الروحانية في مكان العمل علي أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

٣- هل تؤثر أبعاد الروحانية في مكان العمل علي الرفاهية النفسية بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

٤- هل تؤثر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي علي الرفاهية النفسية بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

٥- هل يوجد تأثير غير مباشر للروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا؟

رابعاً: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

- ١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد الروحانية في مكان العمل، وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، والرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٢- التعرف على التأثير المباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٣- التعرف على التأثير المباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٤- تحديد التأثير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٥- تحديد التأثير غير المباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.

خامساً: فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحثون بصياغة الفروض التالية:

- ١- توجد علاقة إرتباط معنوية بين كل من أبعاد الروحانية في مكان العمل، وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، والرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٢- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٣- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٤- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.
- ٥- تتوسط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية عند لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.

سادساً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من عدة إعتبارات علمية وعملية بيانها فيما يلي:

١- الأهمية العلمية:

- السعي للمساهمة في التأسيس النظري لموضوع الروحانية في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية.
- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية.

– تعد هذه أول دراسة -على حد علم الباحث- تقوم بدراسة تأثير الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين الروحية في مكان العمل والرفاهية النفسية.

٢- الأهمية العملية:

– يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق، حيث تحرص الدولة ووزارة الكهرباء والطاقة المتجددة على الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وميكنتها على مستوى الجمهورية، والتيسير على المواطنين وتبسيط تعاملاتهم مع شركة الكهرباء، فضلاً عن خلق جهاز إداري كفاء وفعال يحسن من إدارة موارد الدولة ويسهم في رفع كفاءة الخدمات المقدمة للمواطنين، وجدير بالذكر أن الاستثمارات المنفذة بالشركة خلال العام المالي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ بلغت ٤٧٢ مليون و ٩٨٧ الف جنيه، وذلك لتطوير مستوى الخدمة المقدمة للمواطنين بنطاق عمل الشركة. (www.ndedco.gov.eg)

– تساهم نتائج هذا البحث في إمداد المسؤولين بالتوجيهات التي تساعد على رسم سياسات الموارد البشرية، والسعي للإستفادة منها في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمات التي يعملون بها، فضلاً عن محاولة لفت أنظار القائمين على إدارة الشركة في نطاق محافظات (الدقهلية – كفر الشيخ - دمياط) موضع التطبيق إلى أهمية الرفاهية النفسية للعاملين، والدور الذي يمكن أن تلعبه في تحسين المزايا التنافسية للمنظمات، والوقوف على عوامل الرفاهية النفسية، ومدى تطبيقها، لتهيئة الظروف المناسبة ليؤدي العاملون مهام عملهم بشكل إيجابي.

سابعاً: منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في أنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحثون هذه العناصر على النحو الآتي:

١ - أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

إعتمد البحث الحالي علي نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات من بيانات إدارة شئون العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء عن أعداد العاملين بكل ديوان، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقصى منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية بإستخدام أسلوب الإستقصاء.

٢ - متغيرات البحث والقياس:

اعتمد الباحثون في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها علي مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تراوحت موافقة المستقصى منهم على عبارات كل مقياس ما بين (١= غير موافق تماماً) إلى (٥= موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي إعتمد عليها البحث:

١/٢- الروحانية في مكان العمل (متغير مستقل):

تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد هي العمل الهادف، العمل الجماعي، الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة، وذلك بالإعتماد على المقياس الذي طوره دراسة (Milliman et al., 2018)، بإعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، وقد اشتمل هذا المقياس على (١٦) عبارة.

٢/٢- رأس المال النفسي الإيجابي (متغير وسيط):

تم قياس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد هي الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة، وذلك بالإعتماد على المقياس الذي طوره دراسة (Kim et al., 2019)، بإعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، وقد اشتمل هذا المقياس على (١٥) عبارة.

٣/٢- الرفاهية النفسية (متغير تابع):

تم قياس هذا المتغير من خلال ستة أبعاد أساسية هي: الإستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات، وذلك بالإعتماد على المقياس الذي طورته دراسة (Walker, 2009)، بإعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، وقد اشتمل هذا المقياس على (٢٦) عبارة.

٣- مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، وبلغ إجمالي العاملين (٢٠٦٦) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع وإنتشار مفرداته، فقد تم الإعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لذلك تم سحب عينة طبقية عشوائية (بسبب توافر شروط إستخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث) مكونة من (٣٢٥) مفردة، وتم تحديدها بإستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (٥%)، وحدود ثقة (٩٥%)، وتم توزيع هذه العينة بالإعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في إعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة (كل طبقة تمثل ديوان من الدواوين محل التطبيق)، واعتمد الباحثون في تحديد مفردات كل طبقة عن طريق الإختيار العشوائي للأقسام المختلفة داخل الدواوين محل الدراسة، وفي فترات زمنية مختلفة، وذلك من أجل تخفيض تحيز الوقت والمكان.

٤- أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الإستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الإستقصاء، وبلغ عدد قوائم الإستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (٢٣٣) قائمة بمعدل إستجابة (٧١.٧%).

ويوضح الجدول رقم (١) حجم مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة وعدد الإستجابات الصحيحة من العاملين بالدواوين موضع التطبيق.

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع وعينة البحث وفق الدواوين محل الدراسة

م	الفرع	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة	القوائم الصحيحة
١	ديوان قطاع شمال الدقهلية	٢٠٣	٩.٨%	٣٢	١٦
٢	ديوان قطاع جنوب الدقهلية	٢٥٨	١٢.٥%	٤١	٢٩
٣	ديوان قطاع كفر الشيخ	٣١٥	١٥.٢%	٤٩	٣٨
٤	ديوان قطاع دمياط	١٨٩	٩.٢%	٣٠	١٩
٥	ديوان عام الشركة	١١٠.١	٥٣.٣%	١٧٣	١٣١
	الإجمالي	٢٠٦٦	١٠٠%	٣٢٥	٢٣٣

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء بيانات إدارة شئون العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وإستجابة مفردات العينة.

٥- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

يعتمد البحث في تحليل البيانات الميدانية على:

١/٥- التحليل العاملي الاستكشافي: للتحقق من صدق وثبات مقاييس متغيرات الدراسة،

فمن خلاله تم تحري صدق البناء (التقارب، والتمييز) لعبارات وأبعاد الإستقصاء من خلال قيم (AVE) وجذرها التربيعي، وإيجاد مصفوفة معاملات الارتباط، وحساب قيمة ثبات التركيب لأبعاد الإستقصاء.

٢/٥- معامل ألفا لكرونباخ: وذلك لإختبار درجة الثبات في المقاييس متعددة البنود في

الدراسة الحالية، حيث يركز هذا الأسلوب على درجة التناسق الداخلي بين بنود أو متغيرات المقياس الخاضع للإختبار.

٣/٥- أساليب التحليل الوصفي: المتمثلة في المتوسط الحسابي لتوصيف متغيرات الدراسة.

٤/٥- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.

٥/٥- طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS) – The Partial Least Square: التي تُعد أحد أساليب نماذج المعادلات الهيكلية (SEM)، ويستخدم لقياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، وذلك باستخدام برنامج Warp PLS 7.0.

ثامناً: تقييم الصدق والثبات في المقاييس:

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الإستقصاء وقبل الإعتماد عليها بشكل نهائي، قام الباحثون بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها، وذلك على النحو الآتي:

١- تقييم صدق المقاييس:

إستخدم لبيان مدى صدق عبارات قائمة الإستقصاء في قياس ما صممت من أجله، وأن هذه العبارات تعطى للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحثون، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصدق على ما يلي:

١/١- صدق المحتوى: وذلك للتأكد من صدق عبارات قائمة الإستقصاء سواء من الناحية

العلمية والتطبيقية حيث تم عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال بكليات التجارة، إضافةً إلى (٧) مفردات من المأموريات موضع التطبيق، وقد تم إجراء هذا الإختبار المبدئي من خلال مقابلات شخصية مع المحكمين، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الإستقصاء، وقام الباحثون بتعديل القائمة وفقاً لهذه الملاحظات.

٢/١- صدق التقارب: وذلك لقياس مدى التوافق بين العبارات أو الأبعاد المتعددة التي

يشملها كل متغير من متغيرات البحث، وتشير نتائج الجدول رقم (٢) أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات تساوي أو أكبر من (٠.٧)، وجميع القيم معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على وجود الصدق التقاربي على مستوى العبارات الخاصة بكل بُعد من الأبعاد الفرعية، كما أن قيمة متوسط التباين (AVE)

لكل متغير أكبر من (٠.٥)، مما يدل وجود الصدق التقاربي على مستوى الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية (Hair et al., 2010).

٣/١- صدق التمايز: وذلك لقياس عدم تشابه المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه، وتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، حيث يجب أن يكون قيمة هذا الجذر التربيعي أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير نفسه وباقي المتغيرات الأخرى، وتوضح نتائج الجدول رقم (٣) أن قيمة الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، مما يدل على أن أداة البحث تتصف بصدق التمايز، كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al., 2010).

جدول رقم (٢)

المتغيرات الرئيسية للبحث و أبعادها الفرعية

المعاملات المعيارية	أولاً: الروحانية في مكان العمل
	١- العمل الهادف
٠.٧٥٨	- أشعر بالراحة النفسية والمتعة في العمل.
٠.٧٣٩	- إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي.
٠.٧٥٣	- أتطلع بشوق للذهاب إلي عملي.
٠.٨٣٣	- أشعر أن عملي يخدم المجتمع الذي أنتهي إليه.
٠.٧٣٦	- أرى أن العمل الذي أقوم به ذو معني وقيمة.
	نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد العمل الهادف: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.895$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.916$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.549$
	٢- العمل الجماعي
٠.٧٤٨	- أشعر بأنني جزء هام من فريق العمل الذي أنتهي إليه.
٠.٧٢٢	- استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل.
٠.٦٦١	- أعتقد أن أعضاء فريق العمل الذي أنتهي إليه يربطهم هدف مشترك.
٠.٧٤٢	- يتمتع أعضاء فريق العمل الذي أنتهي إليه بروحهم المعنوية العالية.
٠.٦٨٦	- أشعر في مكان عملي أننا عائلة واحدة.
	نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد العمل الجماعي: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.816$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.839$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.510$
	٣- التوافق مع قيم المنظمة
٠.٧٣١	- أشعر بمشاعر إيجابية تجاه مكان عملي.
٠.٧٦٦	- تهتم الجامعة بالعاملين محدودي الدخل بها.
٠.٨٦٣	- تهتم الجامعة بتحقيق العدالة بين العاملين بها دون تمييز.
٠.٨٩٥	- تولي الجامعة اهتمام كبير بالحالة الصحية العاملين بها.

٠٠٧٠٨	– تنسجم قيمي الشخصية مع القيم السائدة في الجامعة.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد التوافق: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠٠٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.831$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.890$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.671$	
ثانياً: رأس المال النفسي الإيجابي	
١- الكفاءة الذاتية	
٠٠٧٥٧	– تمكنتي قدراتي علي دراسة المشكلات المتعلقة بالعمل وإيجاد حلول لها.
٠٠٧٤٩	– يمكنني مساعدة الإدارة في وضع الأهداف الخاصة بالكلية.
٠٠٨٨٢	– أقدم المعلومات المفيدة لزملائي لمساعدتهم في أداء عملهم.
٠٠٨٥١	– أشعر بالثقة في المساهمة في المناقشات الخاصة بالخطة الاستراتيجية للكلية.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد الكفاءة الذاتية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠٠٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.838$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.893$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.677$	
٢- الأمل	
٠٠٨٧٥	– أسعي لتحقيق أهدافي بجدية ونشاط.
٠٠٨٦٣	– أرى أنني حققت تقدماً مناسباً في عملي.
٠٠٨٠٧	– أستطيع تحقيق أهداف عملي بعدة طرق.
٠٠٨٤٤	– أشعر بأنني حققت الأهداف التي وضعتها لنفسي.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد الأمل: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠٠٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.897$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.942$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.709$	
٣- التفاؤل	
٠٠٨٣٨	– أتوقع الأفضل دائماً حتى في حالات عدم التأكد.
٠٠٨٢٣	– أرى أن حدوث الأخطاء ووجود مشاكل في العمل أمراً طبيعياً.
٠٠٨٠٩	– أنظر إلى الجانب الإيجابي في كل مشكلة تعوق عملي.
٠٠٧٨٥	– أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلي الوظيفي.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد التفاؤل: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠٠٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.841$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.883$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.709$	

العلاقة بين الروحية في مكان العمل والرفاهية النفسية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي

٠.٥٥٩	
٤- المرونة	
٠.٧٩٩	- يسهل على العودة إلى حالتها الطبيعية عند تجاوز المشاكل التي تعوق عملي.
٠.٨٤٦	- يمكنني إنجاز الأعمال الضرورية بمفردي إذا تتطلب الأمر.
٠.٧٤٢	- أستطيع تجاوز المشاكل التي تعوق عملي لخبرتي السابقة في مجال عملي.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد المرونة: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha) = ٠.٩٢٤$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR) = ٠.٩٣٦$ ، ومتوسط التباين $(AVE) = ٠.٦٢١$	
ثالثاً: الرفاهية النفسية	
١- الإستقلالية	
٠.٧٩١	- لدي القدرة علي الإعتماد علي نفسي في أداء المهام المكلف بها.
٠.٧٥٥	- لدي القدرة علي التعبير عن رأيي بحرية.
٠.٧٧٧	- لدي القدرة علي مواجهة الضغوط التي تقابلني في العمل.
٠.٧٦٨	- لدي القدرة علي تقييم ذاتي وفقاً لمعايير شخصية.
٠.٨٥١	- لدي القدرة علي اتخاذ قرارات حاسمة في المواقف التي تتطلب ذلك.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد الإستقلالية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha) = ٠.٩٦٤$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR) = ٠.٩٦٨$ ، ومتوسط التباين $(AVE) = ٠.٧٣٥$	
٢- السيطرة البيئية	
٠.٧٢٧	- لدي القدرة علي إستغلال الفرص المتاحة وتوظيفها بشكل فعال.
٠.٧٦٦	- لدي القدرة علي ترتيب أمور حياتي وتحديد الأولويات الموجودة بها.
٠.٧٥٤	- لدي القدرة علي السيطرة والتحكم في البيئة المحيطة.
٠.٧٨٢	- لدي القدرة علي تحديد احتياجاتي والعمل علي تحقيقها.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد السيطرة البيئية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha) = ٠.٨٧٨$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR) = ٠.٩١٦$ ، ومتوسط التباين $(AVE) = ٠.٧٣٣$	
٣- النمو الشخصي	
٠.٧٨٨	- لدي القدرة علي تطوير نفسي بشكل مستمر.

٠.٧٢٤	— لدي القدرة علي الإستفادة من تجاربي السابقة في تنمية وتطوير سلوكي.
٠.٧٥٣	— لدي القدرة علي التحكم والسيطرة في انفعالاتي وقت الغضب.
٠.٨١٩	— لدي القدرة علي استخدام طرق إبتكارية في التعامل مع المواقف التي تواجهني .
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد النمو الشخصي: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.837$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.885$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.606$.	
٤- العلاقات الإيجابية مع الآخرين	
٠.٨٧٤	— أحافظ علي وجود علاقات ودية مع زملائي في العمل.
٠.٨٦٥	— أشعر بالإحترام والتقدير من قبل زملائي في العمل.
٠.٧٥٤	— أشترك زملائي في العمل في المناسبات الإجتماعية.
٠.٧٥٨	— أساعد زملائي في العمل في أداء المهام المطلوبة.
٠.٨١٦	— أشعر براحة نفسية عند وجودي مع زملائي في العمل.
٠.٧٣٧	— أشعر بالسعادة عند التحدث مع زملائي في العمل.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد العلاقات الإيجابية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.912$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.930$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.655$.	
٥- الحياة الهادفة	
٠.٨٠٦	— لدي أهداف واضحة في حياتي أسعي إلي تحقيقها.
٠.٧٩٩	— لدي تطلع إلي مستقبل جيد يخلو من المشاكل.
٠.٨٣٢	— لدي شعور بأن حياتي ذات معني وجديرة بأن تعاش.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لُبعد الحياة الهادفة: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.918$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.934$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.638$.	
٦- تقبل الذات	
٠.٧٦٦	— أشعر بالسعادة تجاه الإنجازات التي حققتها في حياتي.
٠.٨٤٤	— أتقبل آراء زملائي في العمل حتي وإن اتسمت بالنقد.
٠.٧٤٩	— أشعر بالرضا عن نفسي وعن الحياة التي أعيشها.
٠.٧١٣	— أتمتع بروح معنوية عالية تجعلني أتغلب علي التحديات التي تواجهني.

نتائج إختبارات الصدق والثبات لبُعد تقبل الذات: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠٠٠٥ ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.907$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.928$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0.683$.

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٣)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

م	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١-العمل الهادف	٣.٤٦	٠.٨٠	١							
٢-العمل الجماعي	٣.٠٢	٠.٧٤	٠.٧٩٨	١						
٣-التوافق	٢.٦٤	٠.٧٧	٠.٧٥٨	٠.٧١٤	١					
٤-الكفاءة	٣.٧٢	٠.٩١	٠.٥٨٩	٠.٥٦٤	٠.٦٣٠	١				
٥-الأمل	٢.٦١	٠.٧٢	٠.٥٩٩	٠.٦١٠	٠.٧٦٢	٠.٦١٤	١			
٦-التفاؤل	٢.٥٦	٠.٧٨	٠.٤٠٥	٠.٦٦٣	٠.٥٨٠	٠.٤١٥	٠.٧٠٩	١		
٧-المرونة	٢.٤٤	٠.٨٦	٠.٥٧١	٠.٥٦١	٠.٤٦٥	٠.٦٧١	٠.٨٦٨	٠.٦٩٦	١	
٨-الرفاهية النفسية	٣.٠٤	٠.٧٥	٠.٤٨٩	٠.٥٧٣	٠.٥٠٧	٠.٦٤٠	٠.٥١٧	٠.٤٨٧	٠.٤٤٤	١
ملحوظة (١): قطر المصفوفة يمثل الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)										
ملحوظة (٢): ** جميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٠١)										
المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.										

ومن جدول رقم (٣) يتضح ما يلي :

- بالنظر إلي قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الروحانية في مكان العمل، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، وكانت أعلى قيمة خاصة ببعد العمل الهادف، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣.٤٦) وهو أعلى من المتوسط العام

للمقياس (٣ درجة)، وهو ما يشير إلى إدراك قيمة وأهمية العمل الذي يقوم به في تحقيق أهدافه وأهداف الآخرين لدي تتوافر بشكل مرتفع، وبلغت أقل قيمة (٢.٦٤) وهي خاصة ببعده التوافق، وهو ما يشير إلى أن قيم مفردات عينة الدراسة تنسجم وتتطابق مع القيم السائدة في الشركة بشكل أقل من المتوسط.

وبالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، وكانت أعلى قيمة خاصة ببعده الكفاءة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣.٧٢) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (٣ درجة)، وهو ما يشير إلى أنه تملك مفردات عينة الدراسة من المقومات ما يمكنها من توظيف تلك الأمور في تحقيق مستويات الانجاز المطلوبة بشكل مرتفع، وبلغت أقل قيمة (٢.٤٤) وهي خاصة ببعده المرونة، وهو ما يشير إلى أن القدرة على مواجهة صعوبات ومشاكل في العمل، والتكيف والعودة سريعاً إلى الحالة الطبيعية تتوافر بشكل أقل من المتوسط لدي مفردات عينة الدراسة.

أما بالنسبة قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الرفاهية النفسية (٣.٠٤)، وهو ما يشير إلى شعور مفردات عينة الدراسة بالرضا وقدرتهم على التعايش مع أنفسهم ومع الآخرين بمرور الوقت يتوافر بشكل متوسط.

٢- تقييم ثبات المقاييس:

يستخدم هذا الإختبار لقياس مدى إمكانية الإعتماد على قائمة الإستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، وقد تم إجراء هذا الإختبار للمقاييس المستخدمة في البحث بالإعتماد على كل من معامل ألفا لكرونباخ لتكيزه على الإتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للإختبار، ومعامل الثبات المركب للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول رقم (٢) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا (α)، ومعامل الثبات المركب أكبر من (٠.٧) مما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة في البحث (Hair et al., 2010).

تاسعاً: نتائج البحث:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها علي النحو التالي:

لتحديد نوع وقوة علاقة الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة، قام الباحثون بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة:

١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد الروحانية في مكان العمل، وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، والرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (٣) السابق:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الروحانية في مكان العمل وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بالشركة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد التوافق وبُعد الأمل حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٧٦٢) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد العمل الهادف وبُعد التفاؤل حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٠٥) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية بالشركة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد العمل الجماعي والرفاهية النفسية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٧٣) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد التوافق والرفاهية النفسية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٠٧) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والرفاهية النفسية بالشركة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد الكفاءة والرفاهية النفسية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٦٤٠) عند

- مستوى معنوية ٠.٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد المرونة والرفاهية النفسية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٤٤) عند مستوى معنوية ٠.٠٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: معني العمل، الجدارة، تقرير المصير، التأثير، وبُعد السيطرة البيئية (أحد أبعاد الرفاهية النفسية) بمصلحة الضرائب العامة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد التأثير وبُعد السيطرة البيئية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٢٦) عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد تقرير المصير وبُعد السيطرة البيئية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٣٨٤) عند مستوى معنوية ٠.٠٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: معني العمل، الجدارة، تقرير المصير، التأثير، وبُعد النمو الشخصي (أحد أبعاد الرفاهية النفسية) بمصلحة الضرائب العامة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد الجدارة وبُعد النمو الشخصي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٦٩) عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد التأثير وبُعد النمو الشخصي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٥٢) عند مستوى معنوية ٠.٠٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: معني العمل، الجدارة، تقرير المصير، التأثير، وبُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين (أحد أبعاد الرفاهية النفسية) بمصلحة الضرائب العامة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد معني العمل وبُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٩٢) عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد تقرير المصير وبُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٣٥٤) عند مستوى معنوية ٠.٠٠١.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: معني العمل، الجدارة، تقرير المصير، التأثير، وُبعد الحياة الهادفة (أحد أبعاد الرفاهية النفسية) بمصلحة الضرائب العامة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد الجدارة وُبعد الحياة الهادفة حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٥٣) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد التأثير وُبعد الحياة الهادفة حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٣٤٨) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: معني العمل، الجدارة، تقرير المصير، التأثير، وُبعد تقبل الذات (أحد أبعاد الرفاهية النفسية) بمصلحة الضرائب العامة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بُعد الجدارة وُبعد تقبل الذات حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٩٩) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بُعد تقرير المصير وُبعد تقبل الذات حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٢٧) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.

ولتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة (الروحانية في مكان العمل، رأس المال النفسي الإيجابي، الرفاهية النفسية) ، قام الباحثون بصياغة الفرض الثالث التالية من فروض الدراسة:

٢- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.

٣- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.

٤- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا. وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (٤) التالي:

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	معامل التحديد R^2	مدي صحة أو خطأ الفرض
١- العمل الهادف ٢- العمل الجماعي ٣- التوافق مع قيم المنظمة	الكفاءة الذاتية	**٠.١٨٥	%٣٦.٣	ثبوت صحة الفرض
		**٠.٢٤٩		
		*٠.١٣٢		
١- العمل الهادف ٢- العمل الجماعي ٣- التوافق مع قيم المنظمة	الأمل	**٠.٢٣٠	%٤٣.٦	ثبوت صحة الفرض
		*٠.١٥٥		
		**٠.٢٣٩		
١- العمل الهادف ٢- العمل الجماعي ٣- التوافق مع قيم المنظمة	التفاؤل	**٠.٢٠٥	%٤١.١	ثبوت صحة الفرض
		*٠.١١٨		
		*٠.١٥٩		
١- العمل الهادف ٢- العمل الجماعي ٣- التوافق مع قيم المنظمة	المرونة	**٠.٢٢١	%٣٧.٨	ثبوت صحة الفرض
		**٠.١٩٩		
		*٠.١٦٧		
١- العمل الهادف ٢- العمل الجماعي ٣- التوافق مع قيم المنظمة	الرفاهية النفسية (بشكل إجمالي)	**٠.٢٤٠	%٤٦.٥	ثبوت صحة الفرض
		***٠.٣٢٨		
		**٠.٢٠٨		
١- الكفاءة الذاتية ٢- الأمل ٣- التفاؤل ٤- المرونة	الرفاهية النفسية (بشكل إجمالي)	*٠.١٤٤	%٥٤.١	ثبوت صحة الفرض
		**٠.٢٣٩		
		*٠.١٦١		
		***٠.٣١٥		

* مستوى معنوية عند (٠.٠٥)

** مستوى معنوية عند (٠.٠١)

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٤) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من: بُعد العمل الجماعي، يليه بُعد العمل الهادف، وأخيراً بُعد التوافق مع قيم المنظمة، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي)، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٣٦.٣% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٣٦.٣% في تفسير التباين في بُعد الكفاءة الذاتية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من: بُعد التوافق مع قيم المنظمة، يليه بُعد العمل الهادف، وأخيراً بُعد العمل الجماعي، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي)، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٤٣.٦% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٤٣.٦% في تفسير التباين في بُعد الأمل لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من: بُعد العمل الهادف، يليه بُعد التوافق مع قيم المنظمة، وأخيراً بُعد العمل الجماعي، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي)، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٤١.١% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٤١.١% في تفسير التباين في بُعد التفاؤل لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من: بُعد العمل الهادف، يليه بُعد العمل الجماعي، وأخيراً بُعد التوافق مع قيم المنظمة، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي)، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٣٧.٨% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٣٧.٨% في تفسير التباين في بُعد المرونة لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من: بُعد العمل الجماعي، يليه بُعد العمل الهادف، وأخيراً بُعد التوافق مع قيم المنظمة، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بمتغير الرفاهية النفسية) مأخوذ بصورة إجمالية)، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٤٦.٥% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٤٦.٥% في تفسير التباين في متغير الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: بُعد المرونة، يليه بُعد الأمل، ثم بُعد التفاؤل، وأخيراً بُعد الكفاءة الذاتية، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بمتغير الرفاهية النفسية) مأخوذ بصورة إجمالية)، وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٥٤.١% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٥٤.١% في تفسير التباين في متغير الرفاهية النفسية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية عند توسيط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، قام الباحثون بصياغة الفرض التالي من فروض الدراسة:

٢- تتوسط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والرفاهية النفسية عند لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا.

وأظهر نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (٥) التالي:

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرفاهية النفسية عند توسيط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي

معامل التحديد R ^٢	معامل المسار الكلية	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
%٥٤.٩	**٠.٢٤٠	*٠.٠٩١	*٠.١٤٩	الرفاهية النفسية	الكفاءة الذاتية	١- العمل الهادف
	***٠.٣٢٨	*٠.٠٨٧	**٠.٢٤١			٢- العمل الجماعي
	**٠.٢٠٨	*٠.٠٥٧	*٠.١٥١			٣- التوافق مع قيم المنظمة
%٦٢.٧	**٠.٢٤٠	**٠.١٢١	*٠.١١٩	الرفاهية النفسية	الأمل	١- العمل الهادف
	***٠.٣٢٨	*٠.٠٣٨	**٠.٢٩٠			٢- العمل الجماعي
	**٠.٢٠٨	*٠.٠٥١	*٠.١٥٧			٣- التوافق مع قيم المنظمة
%٤٦.٥	**٠.٢٤٠	*٠.١٠٦	*٠.١٣٤	الرفاهية النفسية	التفاؤل	١- العمل الهادف
	***٠.٣٢٨	*٠.١١٩	**٠.٢٠٩			٢- العمل الجماعي
	**٠.٢٠٨	*٠.٠٩٧	*٠.١١١			٣- التوافق مع قيم المنظمة
%٤٧.٦	**٠.٢٤٠	*٠.٠٣٧	*٠.٢٠٣	الرفاهية النفسية	المرونة	١- العمل الهادف
	***٠.٣٢٨	*٠.٠٧٢	**٠.٢٥٦			٢- العمل الجماعي
	**٠.٢٠٨	*٠.٠٥٣	*٠.١٥٥			٣- التوافق مع قيم المنظمة
	* مستوى معنوية عند (٠.٠٥)			** مستوى معنوية عند (٠.٠١)		

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- تبين أن بُعد الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ومتغير الرفاهية النفسية (مأخوذ بصورة إجمالية)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٥٤.٩% ومن ثم تسهم أبعاد الروحانية في مكان العمل بشكل إجمالي بنسبة ٥٤.٩% في تفسير التباين في متغير الرفاهية النفسية عند توسيط بُعد الكفاءة الذاتية لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- تبين أن بُعد الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ومتغير الرفاهية النفسية (مأخوذ بصورة إجمالية)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٦٢.٧% ومن ثم تسهم أبعاد الروحانية في مكان العمل بشكل إجمالي بنسبة ٦٢.٧% في تفسير التباين في متغير الرفاهية النفسية عند توسيط بُعد الأمل لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- تبين أن بُعد التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ومتغير الرفاهية النفسية (مأخوذ بصورة إجمالية)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٤٦.٥% ومن ثم تسهم أبعاد الروحانية في مكان العمل بشكل إجمالي بنسبة ٤٦.٥% في تفسير التباين في متغير الرفاهية النفسية عند توسيط بُعد التفاؤل لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- تبين أن بُعد المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ومتغير الرفاهية النفسية (مأخوذ بصورة

إجمالية)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٤٦.٥% ومن ثم تسهم أبعاد الروحانية في مكان العمل بشكل إجمالي بنسبة ٤٦.٥% في تفسير التباين في متغير الرفاهية النفسية عند توسيط بُعد المرونة لدى العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

عاشراً: مناقشة النتائج والتوصيات:

يمكن توضيح أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، كذلك تقديم مجموعة من التوصيات، وذلك على النحو الآتي:

١- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

١/١- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من: العمل الهادف، العمل الجماعي، التوافق مع قيم المنظمة، علي أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة، ويُعد بُعد العمل الهادف الأكثر تكراراً في التأثير علي أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، وهو ما اتفق مع ما توصلت له دراسة كل من (Nimmi et al., 2021; Paul & Jena, 2022)، والتي أشارت إلي أن الروحانية في مكان العمل تؤثر بشكل إيجابي علي رأس المال النفسي الإيجابي، ويمكن تفسير ذلك بأن شعور الفرد بقيمة وأهمية العمل الذي يؤديه، والترابط والعمل كأسرة واحدة داخل الشركة محل الدراسة يمكن أن يُترجم في النهاية في شكل حالة تحفيزية إيجابية، وقوة عزيمة ومثابرة نحو تحقيق الهدف، فضلاً عن تبني وجهة النظر المشرقة نحو المستقبل في كل المواقف وكل الأوقات، ومن ثم عدم الاستسلام والقدرة على في مواجهة صعوبات ومشاكل في العمل والعودة سريعاً إلى الحالة الطبيعية.

٢/١- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من: العمل الهادف، العمل الجماعي، التوافق مع قيم المنظمة، علي متغير الرفاهية النفسية، وهو

ما اتفق مع ما توصلت له دراسة كل من (Rajet al.,2023; Aboobaker et al., 2021 ; Mahipalan& Sheena, 2019 ; Pawar, 2015) ، والتي أشارت إلى أن الروحانية في مكان العمل تؤثر بشكل إيجابي علي الرفاهية النفسية، ويمكن تفسير ذلك بأن إيمان الفرد بأن أفعاله ذات معني ومغزي للحياة التي يعيشها، والترابط والعمل كأسرة واحدة داخل الشركة محل الدراسة يمكن أن يُترجم في النهاية في شكل تحكم الفرد في مشاعره وانفعالاته، وتكوين علاقات طيبة مع الآخرين، فضلاً عن إستغلال الفرص المتاحة من خلال تنمية الفرد لقدراته ومهارته الشخصية باستمرار، والانفتاح علي الخبرة، ومن ثم شعوره بتقبل الذات بإيجابياتها وسلبياتها.

٣/١- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من: الكفاءة الذاتية ، الأمل، التفاؤل، المرونة، علي متغير الرفاهية النفسية، وهو ما اتفق مع ما توصلت له دراسة كل من (Srivastava & Gupta, 2022; Darvishmotevali & Ali, 2020) ، والتي أشارت إلي أن رأس المال النفسي الإيجابي يؤثر بشكل إيجابي علي الرفاهية النفسية، وفي الواقع؛ هذا يعطي مؤشر للشركات محل الدراسة بأنه حينما يدرك الفرد أنه يملك من المقومات ما يمكنه من مواجهة صعوبات ومشاكل في العمل واحتواء المواقف، والعودة سريعاً إلى الحالة الطبيعية، فإنه يسعى للنهوض بالشركة من خلال إستغلال قدراته ومهاراته لإقتناص الفرص المتاحة، فضلاً عن الاستعداد لتقديم تنازلات للحفاظ علي العلاقات مع الآخرين.

ومن خلال عرض النتائج السابقة يمكن القول، أن رأس المال النفسي الإيجابي ومن ثم الرفاهية النفسية يمثلان نهايتين حتميتين لتوافر أبعاد الروحانية في مكان العمل، فتوفير علاقات طيبة بين أعضاء فريق العمل، والترابط وروح العمل الجماعي والعمل كأنهم أسرة واحدة، فضلاً عن وجود توافق بين متطلبات العمل ومعتقدات وقيم العاملين- سياترجم علي الفور إلي شعور العاملين بحالة تحفيزية إيجابية، وقدرة على مواجهة صعوبات ومشاكل العمل، فضلاً عن التفاؤل في كل المواقف وكل الأوقات، والتي بدورها تخلق المقومات الأساسية لإرساء

الرفاهية النفسية لديهم، ممثلة في القدرة علي الإعتماد علي النفس والإدارة الذاتية، الأمر الذي ينتج عنه شعورهم بالسيطرة والتحكم في البيئة المحيطة، فضلاً عن القدرة علي التعامل مع الضغوط بكفاءة بالشكل الذي يلي احتياجاتهم ويحقق طموحاتهم، يُترجم في النهاية في شكل شعور بالرضا بأنهم لديهم مؤهلات النجاح والاستقلالية.

٢- توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، وبما أكدته من أن توظيف رأس المال النفسي الإيجابي في الشركات محل الدراسة يتوسط العلاقة بين روحانية مكان العمل والرفاهية النفسية، ومن خلال الإطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قُدم من إقتراحات في ذلك الصدد، يهدف هذا الجزء إلى طرح مجموعة من التوصيات بما ينسجم مع ما تقدم من استنتاجات، وتحدد هذه التوصيات فيما يلي:

وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

- إلزام إدارة الشركات محل الدراسة بتنظيم رحلات اجتماعية ترفيهية للعاملين ولأسرهم لتوطيد العلاقات بينهم وإذكاء روح المودة والمحبة، والتأكيد علي أن العاملين بالجامعة عائلة واحدة.
- من الأهمية بمكان أن تكون في قمة أولويات الشركات محل الدراسة إعداد حزمة برامج تدريبية تعمل تكسب العاملين مهارات إدارة الضغوط، فضلاً عن تنمية مهارات التفكير الإيجابي، الأمر الذي قد ينتج عنه فيما بعد أن تترجم سلوكيات الرفاهية النفسية في كافة تصرفاتهم المرتبطة بالعمل.
- تبني إدارة الشركات محل الدراسة لمبدأ تفويض السلطة، وذلك لتنمية مشاعر العاملين بالاستقلالية والاعتماد علي النفس والإدارة الذاتية.
- إلزام إدارة الشركات محل الدراسة بمشاركة العاملين في صنع القرارات المتعلقة بمهام عملهم، لأكسابهم الثقة في قدرتهم علي التأثير في حسن إجراءات سير العمل.

- تدعيم الإدارة للعاملين وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في صنع القرار من خلال إتاحة الفرصة لإبداء الرأي، وزيادة الإحساس لديهم بأهمية العمل الذي يقومون به لتحقيق أهدافهم وأهداف الشركة، وكذلك العمل على تقوية الترابط ورفع روح العمل الجماعي وإنسجام قيمهم مع قيم الشركة وزيادة التزامهم تجاهها، مما يؤدي إلى رفع قيمة رأس المال النفسى الإيجابى والعمل بسلوكيات شخصية إيجابية تساعد الفرد على تحقيق النجاح في عمله.
- ضرورة التأكيد على زيادة الوعى لدى العاملين بأهمية الروحانية في مكان العمل، والشعور بالإستقرار الوظيفى والعمل على زيادة إدراك الفرد بأهمية الدور الذى يقوم به، وضرورة إقامة علاقات عمل طيبة بين أعضاء فريق العمل وتطابق قيمهم مع القيم السائدة في المنظمة، مما يزيد إدراك الفرد لذاته، وإستغلال قدراته ومهاراته إلى أقصى حد ممكن، وشعوره بالرضا والثقة في علاقاته مع الآخرين، مما يرفع من مستوى الرفاهية النفسية لديه.
- ضرورة دعم وتأييد إدارة الشركة للجوانب الإيجابية القابلة للتطوير والتي يمتلكها الفرد وتأهيله لأداء المهام المكلف بها بنجاح، ورفع الكفاءة الذاتية لديه والتحفيز الإيجابى المستمد من التخطيط الناجح والرغبة نحو تحقيق الهدف، وبت روح التفاؤل والنظرة المستقبلية والقدرة على مواجهة الصعوبات ومشكلات العمل والقدرة على التكيف، مما يبنى لديهم الشعور بالرفاهية النفسية من خلال إشعارهم بالإستقلالية والقدرة على التحكم في البيئة المحيطة والإنتفاع على الخبرات الجديدة.

حادي عشر: محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية:

تم إعداد البحث في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومع ذلك، يمثل كل محدد منهم فرصة لمزيد من البحث المستقبلي على النحو الآتي:

- ١- محددات تطبيقية: ركزت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا دون التطرق لباقي المحافظات الأخرى بجمهورية مصر العربية، ومن ثم يقترح الباحثون إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق- بحيث يمتد ليشمل باقي المحافظات الأخرى بجمهورية مصر العربية، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل قطاعات أخرى مثل الجامعات، البنوك، والمستشفيات والمراكز الطبية الحكومية والخاصة، و مديريات الخدمات، والمجالس المحلية، ومصحة الضرائب.
- ٢- محددات بشرية: تم جمع بيانات الدراسة التطبيقية لهذا البحث من العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمنطقة شمال الدلتا محل الدراسة.
- ٣- محددات موضوعية: تناول البحث المتغيرات التي إشمئل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في الروحية في مكان العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي، والرفاهية النفسية، ومن ثم يُقترح إعادة النظر في متغيرات هذا البحث ليشمل دراسة متغيرات وسيطة أخرى بخلاف رأس المال النفسي مثل التمكين النفسي، كما يمكن أن يتضمن البحث مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الرفاهية النفسية مثل الاستغراق الوظيفي، والأداء الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والإرتباط الوظيفي، والإلتزام التنظيمي، والإعتراب في مكان العمل، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

قائمة المراجع

- Afsar, B., Badir, Y., and 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.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34: 105-114.
- Al-Bsheish, M., bin Mustafa, M., Ismail, M., Jarrar, M. t., Meri, A., & Dauwed, M. (2019). Perceived management commitment and Positive psychological capital: A study of intensive care unit nurses' safety. *Safety Science*, 118: 632-640.
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of Workplace Spirituality and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharm J*, 27(7): 1044-1052.
- Amin, S., Adriani, Z., Khaeruddin., and Habibi, A. (2020). Dataset for validation the relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and workplace deviance. *Data in Brief*, 31: 1–8.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6):1173–1182.
- Bastos, W., & Barsade, S. G. (2020). A new look at employee happiness: How employees' perceptions of a job as offering experiences versus objects to

customers influence job-related happiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161: 176-187.

Belwalkar, S., Vohra, V., and Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors-an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 14 (2): 410 –430.

Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25: 189-200.

Chen, L. L., Fah, B. C. Y., & Jin, T. C. (2016). Workplace Spirituality and Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *Procedia Economics and Finance*, 35: 468-475.

Cheng, J.-C., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72: 78-85.

Cheng, T.-M., Hong, C.-Y., & Yang, B.-C. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67: 94-102.

Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of Workplace Spirituality and Positive psychological capital on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1): 180-190.

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87: 102462.

- De Paul, N. F., & Bikos, L. H. (2015). Perceived organizational support: A meaningful contributor to expatriate development professionals' psychological well-being. *International Journal of Intercultural Relations*, 49: 25-32.
- Dwyer, P. A., Hunter Revell, S. M., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. (2019). The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Appl Nurs Res*, 48: 37-44.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.. (1986). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77: 1026-1040.
- Fang, S., & Ding, D. (2020). The efficacy of group-based acceptance and commitment therapy on psychological capital and school engagement: A pilot study among Chinese adolescents. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16: 134-143.
- Francis, J. (2012). Workplace spirituality and ethical decision making: A case study of federal government executive women . *Ph. D. Dissertation*, Capella University.
- Gaudet, M.-C., & Tremblay, M. (2017). Initiating structure leadership and employee behaviors: The role of perceived organizational support, affective commitment and leader–member exchange. *European Management Journal*, 35(5): 663-675.
- Golestanipour, M. (2016). Simple and multiple relationships between ethical leadership, transformational leadership and ethical climate and organizational spirituality among the employees of the Iran national steel industrial. *Review of European Studies*, 8 (2):183–189.

- Grajeda, M. I. (2012). Breastfeeding support groups: Social support, parenting efficacy, empowerment, well-being, and postpartum depression. *Ph. D. Dissertation*, University of La Verne.
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92: 219-230.
- Gupta, M., Kumar, V., and Mandeep. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122 (1): 79–88.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, (7th ed) Prentice Hall, New Jersey, NJ. Pearson.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., and Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86: 1–11.
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *J Safety Res*, 71: 231-241.
- Hodges, M. E. (1988). Relationship of Spiritual Well-Being to Psychological Well-Being in Bereaved Parents. *Ph. D. Dissertation*, Mississippi University.
- Hoover, R. S. (2007). The relationship of perceived ethical climate, Workplace Spirituality and affective well-being: A survey analysis of a military unit. *Ph. D. Dissertation*, Capella University.

- Iqbal, S., & Hashmi, M. S. (2015). Impact of Workplace Spirituality on employee retention with mediating role of Positive psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1): 18-34.
- Johnson, T. K. (2019). Exploring Workplace Spirituality and the Benefit It Has on Teams. *Ph. D. Dissertation*, Brandman University.
- Kanten, P., & Ulker, F. E. (2012). A Relational Approach Among Perceived Organizational Support, Proactive Personality and Voice Behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62: 1016-1022.
- Kaya, B., & Karatepe, O. M. (2020). Attitudinal and behavioral outcomes of work-life balance among hotel employees: The mediating role of psychological contract breach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42: 199-209.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1): 108-125.
- Kim, M., Kim, Y. D., & Lee, H.-W. (2020). It is time to consider athletes' well-being and performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital. *Sport Management Review*.
- Lata, M., and Chaudhary, R. (2020). Dark Triad and instigated incivility: The moderating role of workplace spirituality. *Personality and Individual Differences*, 166: 1–11.
- Lau, W. K. (2010). Empowerment of non-academic personnel in higher education: Exploring associations with Workplace Spirituality for innovation and organizational trust. *Ph. D. Dissertation*, The University of Iowa.

- Li, B., Yu, W., Lei, Y., & Hu, M. S. 2023. How does spiritual leadership inspire employees' innovative behavior? The role of psychological capital and intrinsic motivation. *European Review of Applied Psychology*, 73: 1-8.
- Li, X., & Lin, C. (2020). The influence of high-commitment work system on work well-being: the mediating role of Positive psychological capital and the moderating role of leader trust. *Personnel Review*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- Li, X., & Lin, C. 2020. The influence of high-commitment work system on work well-being: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of leader trust. *Personnel Review*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1): 33-39.
- 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.
- Mcclain, A. (2001). Estimating the effects of empowerment on Black women's psychological well-being. *Ph. D. Dissertation*, University of Boston College,.
- Milliman, J., Gatling, A., and 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.

- Nimmi, P.M., Binoy, A. K., Joseph, G., & Suma, R. (2021). Significance of developing spirituality among management students: discerning the impact on psychological resources and wellbeing. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(1): 317-331.
- Okuyucu, A. A. (2014). Perceived underemployment among the foreign-born: Its outcomes and the moderating role of Positive psychological capital and perceived organizational support. *Ph. D. Dissertation*, San Jose State University.
- Otaye-Ebede, L., Shaffkat, S., and Foster, S. (2019). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: a social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*, 154(4):1–16.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2): 224-236.
- Paul, M., & Jena, L.K. (2022). Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: an empirical validation in the Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*, 38 (4): 633-660.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 90(3): 375–386.
- Peachey , G. A. (2002). The effect of leader empowering behaviours on staff nurses workplace empowerment, Positive psychological capital, organizational commitment, and absenteeism. *Ph. D. Dissertation*, McMaster University.

- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student wellbeing. *International Journal of Educational Research*, 99: 101506.
- Posa, J. (2019). Predictors of Psychological Well-Being: Perceived Organizational Support, Work Engagement, and Positive psychological capital. *Ph. D. Dissertation*, Capella University.
- Purnamasari, P., and Amaliah, I.(2015). Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211: 827–835.
- Raja, U., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Naseer, S. (2020). Perceived threat of terrorism and employee outcomes: The moderating role of negative affectivity and psychological capital. *Journal of Business Research*, 110: 316-326.
- Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini, K. M., and Sivakumar, V.(2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business & Management*, 4(1): 1–9.
- Ramirez, D. A. (2002). An investigation of the relationship between spiritual well-being and psychological well-being among Mexican-American Catholics. *Ph. D. Dissertation*, St. Mary's University.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44: 98-107.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived

- career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44: 98-107.
- Roemer, A., & Harris, C. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44.
- 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.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83(1): 10-28.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Wellbeing Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 719-727.
- Sabot, D. L., & Hicks, R. E. (2020). Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being?. *Heliyon*, 6: 1-7.
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2020). How can leaders enhance employees' psychological capital? Mediation effect of person-group and person-supervisor fit. *Tourism Management Perspectives*, 33: 100626.
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107: 162-171.
- Seckin, G. (2007). Virtual networks for cancer patients of the 21st century: Patient empowerment, psychological well-being and trauma transcendence. *Ph.D. Dissertation*, Case Western Reserve University.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in a Society of Organizations. *Journal of Business Ethics*, 66 (2):357–375.

- 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.
- Taştan, S. B. (2014). The relationship between Positive psychological capital and psychological well-being and the roles of self-efficacy and social support. *Öneri Dergisi*, 10(40): 139–154.
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics*, 44(3): 185-195.
- Tiwari, G., and Pathak, P.(2018). Ethical Behavior through the Lens of Spirituality at Work: A Review Agenda. *International Journal of Business Ethics in Developing Economies*, 7(1): 23–31.
- Valiūnienė, V., K.(2014). Spirituality at Work: Comparison Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150: 1205–1212.
- Vatankhah, S., Javid, E., & Raoofi, A. (2017). Workplace Spirituality as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 59: 107-115.
- Walker, M. E. (2009). Relationship of spirituality, subjective well-being, and psychological well-being in a population of African-American college students. *Ph. D. Dissertation*, Tennessee State University.
- Walt, F. V., and Steyn, P.(2019). Workplace spirituality and the ethical behavior of project managers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1): 1–9.
- Walt, F. V., and Steyn, P.(2019). Workplace spirituality and the ethical behavior of project managers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1): 1–9.
- Wang, X., Guchait, P. , & Paşamehmetoğlu, A. (2020). Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based self-

- esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5): 1-20.
- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can We Increase Psychological Well-Being? The Effects of Interventions on Psychological Well-Being: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *PLoS One*, 11(6): 1-16.
- Wen, J., Huang, S. , & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81: 120-130.
- Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *J Safety Res*, 72: 29-40.
- Yildiz, B., Serdar, S. U. , & Coskun, S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of Workplace Spirituality and Positive psychological capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(3): 341-360.