



## مجلة التجارة والتمويل

[/https://caf.journals.ekb.eg](https://caf.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الاول

مارس ٢٠٢٢

أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل  
على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات  
العربي جروب

**د. مها عادل رمضان الزياى**

مدرس بقسم إدارة الأعمال

معهد أكتوبر العالى للهندسة والتكنولوجيا

[drmahaelziadi@gmail.com](mailto:drmahaelziadi@gmail.com)

**The Impact of Organizational Virtuousness and  
Workplace Spirituality on Functional Happiness  
By Applying to AL ARABY Group Companies**

**Dr. Maha Adel Ramadan El ziadi**

Lecturer of Business Administration Department

October High Institute for Engineering & Technology

[drmahaelziadi@gmail.com](mailto:drmahaelziadi@gmail.com)

## أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جروب

### الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية، وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية، وتحديد تأثير روحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية. والتعرف على الفروق المعنوية لدى المستويات الإدارية العليا والوسطى والإشرافية والوظائف النمطية لإدراكهم للاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية. وأجريت الدراسة على عينة من العاملين بشركات العربي جروب، وتم جمع البيانات من خلال قائمة الاستقصاء، وتم توزيع عدد ٤٠٠ استمارة على مجتمع الدراسة، وخضعت منها ٣٧٢ استمارة للمعالجة الإحصائية، وقد تم تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية، وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية، وبين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية، ووجود تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية، وتبين أنه لا توجد اختلافات معنوية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراكهم للاستقامة التنظيمية ولكن يوجد اختلافات لإدراك روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية وجاءت النتائج فى صالح الإدارة العليا. وتقدم الدراسة مجموعة من التوصيات للاهتمام بأبعاد الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل كمصدر رئيسي لتوفير بيئة عمل آمنة ولتعزيز المناخ التنظيمي الذي يمثل أهمية قصوى في دعم السعادة الوظيفية.

**الكلمات المفتاحية:** الاستقامة التنظيمية، روحانية مكان العمل، السعادة الوظيفية.

**The Impact of Organizational Virtuosity and Workplace  
Spirituality on Functional Happiness  
By Applying to AL ARABY Group Companies**

**ABSTRACT**

The study aims to determine the impact of organizational virtuosity on functional happiness, workplace spirituality on functional happiness and determine the impact of the moderator variable workplace spirituality on the relationship between organizational virtuosity and functional happiness. Also, to know the significance differences of organizational virtuosity, workplace spirituality and functional happiness as for the higher, middle, supervisory administrative levels and paternal jobs in AL ARABY group companies. To achieve this objective a questionnaire has been developed and distributed to a sample consists of 400 employees, of which 372 were valid for statistical analysis.

The study found that there is a statistically significant effect between organizational virtuosity and functional happiness, between workplace spirituality and functional happiness. There is a statistically significant effect for workplace spirituality as moderator on the relation between organizational virtuosity and functional happiness. There are no significant differences as related to the employees' perception with organizational virtuosity between administrative levels and paternal jobs. Also, there are significant differences between administrative levels and paternal jobs as related to their perception with workplace spirituality and functional happiness and the result were in favor of higher administrative level. The study provided a set of recommendation including the necessity to pay more attention to the dimensions of organizational virtuosity and workplace spirituality as a key source for organizations to provide safety environment and enhance organizational climate which is prime significance for functional happiness.

**Key Word:** Organizational Virtuosity, Workplace Spirituality, Functional Happiness.

## ١ - مقدمة:

إن الاستقامة التنظيمية ضرورية لأي منظمة لأنها لا يمكنها البقاء والاستمرار لمزاولة أعمالها في بيئة العمل المعاصرة دون وجود الاستقامة التنظيمية، حيث يسعى العاملون بها إلى ممارسة صفات مثل الخير والتسامح والنزاهة الأخلاقية والصدق وتنمية العلاقات الاجتماعية والتفاؤل مما يؤدي إلى تحقيق النتائج الإيجابية لمختلف أصحاب المصالح (Khasawneh et al.,2020) وتحمي الاستقامة التنظيمية المنظمة وأعضائها من المواقف، والمشاعر، والسلوكيات السلبية والخاطئة من خلال تعزيز المرونة والتضامن كما أنها تعزز رأس المال الاجتماعي وزيادة الأداء الفردي والتنظيمي (Uysal,2021). وإن العاملين الذين يفهمون ويدركون الاستقامة التنظيمية هم الأكثر مقاومة ومواجهة للصعوبات، والتغلب على المشكلات والتعافي من الأزمات (Tsachouridi and Nikandrou,2016; Rego et al.,2010). وتهتم المنظمات التي تسعى جاهدة إلى الاستدامة بروحانية مكان العمل (Aboobaker et al.,2019) نظرا لاعتمادها على موارد غير مادية لتعزيز أداء العاملين والأداء التنظيمي التنافسي الكلي (Gatling et al.,2016)، والاهتمام بالعمل الهادف وأن يكون هناك مستوى من الروحانية من خلال الروابط العقلية والعاطفية عند مزاولة العمل الجماعي للعاملين بالمنظمة (Rathee and Rajain,2020)، والسعى إلى تحقيق الملاءمة والانسجام بين قيم العاملين وقيم المنظمة (Aboobaker et al.,2019)، وتسعى المنظمات إلى غرس ودمج الروحانية في بيئتها الإدارية ورؤيتها ورسالتها وأهدافها (Mahyarni,2019; Bantha and Nayak,2020). كما تهتم المنظمات ببيئة العمل التي تتسم بالسعادة الوظيفية للحفاظ على الروح المعنوية العالية للعاملين بها ونظرا لطبيعة ظروف العمل فقد تكون هناك زيادة في عدد ساعات العمل التي يؤديها العاملون في أعمالهم بالإضافة إلى تعدد المهام وزيادة أعباء العمل وضغوطه المستمرة مما يؤدي إلى ظهور المشاعر السلبية لدى العاملين التي تنعكس على أدائهم لأعمالهم لذلك تهتم المنظمات بالسعى لتحقيق السعادة الوظيفية للعاملين بها عن طريق توفير الوظائف الهامة ذات القيمة مع إعطاءهم المسؤولية والسلطة والسعى لتوظيف مواهبهم وتوفير فرص التطوير

والتقدم وظروف العمل المناسبة مما يكون له تأثير إيجابي على إنجاز أعمالهم ويشعرهم بالفخر والحماس والنشاط وأن الوظيفة ممتعة (Roy and Konwar,2020 ; Rathee and Rajain,2020; Islam et al.,2019)، ويشعرهم أيضا بتحقيق الذات والسعادة الوظيفية (Salas–Vallina et al.,2017).

وتهدف الباحثة من خلال هذه الدراسة التعرف على أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية من خلال إجراء دراسة ميدانية على شركات العربي جروب.

## ٢- الإطار النظري للدراسة

### أولاً: الاستقامة التنظيمية: Organizational Virtuousness

ترجع أصول الاستقامة التنظيمية إلى نظرية الفضيلة التي طورها أرسطو، حيث تفترض هذه النظرية أن الأفراد يمتلكون سمات فردية فاضلة مثل الحكمة، والشجاعة، والإنسانية، والعدالة، والاعتدال، والسمو، والتواؤل، والثقة، والرحمة، والنزاهة، والتسامح. وهذه الخصائص السلوكية، والسمات الفاضلة يمكن أن تبني الاستقامة في المنظمات (Gukiina et al.,2019) عرّف (Uysal,2021) الاستقامة التنظيمية بأنها مفهوم يشمل الأنشطة الجماعية أو الخصائص الثقافية أو تصرفات الأفراد التي تضمن تعزيز السلوكيات الفاضلة والحفاظ عليها (Delam et al.,2017).

وأشار (Magnier–Watanabe et al.,2020) إلى أن الاستقامة التنظيمية تشمل العمليات التي تمكن من نشر الفضيلة في المنظمة واستمراريتها، التي تشير إلى الشفافية والارتقاء بسلوك أعضاء المنظمة. في حين يرى (Tsachouridi and Nikandrou,2020) أن الاستقامة التنظيمية هي العمليات والرغبات والمعتقدات البشرية الداخلية التي يتم توجيهها نحو إحداث تأثير إيجابي على الحياة التنظيمية من خلال التفاعلات البشرية والإصلاح الأخلاقي وتحسين العلاقات الاجتماعية التنظيمية.

وذكر (Caza,2015) أن "الاستقامة تشير إلى الحالة المثالية التي تسعى فيها الشخصية البشرية للتميز والسعي للكمال. حيث تعزز الاستقامة التنظيمية العطاء الذاتي بدلاً من الانغماس

في الذات (Arjoon et al. 2018) . وعزّف (Rego et al.,2010) المنظمات الفاضلة بأنها "سياقات تنظيمية تتسم بممارسة السلوكيات الفاضلة ودعمهما والحفاظ عليها، وأن الاستقامة التنظيمية ترتبط بالمشاركة في العمل والرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء وتشير الاستقامة التنظيمية أيضا إلى أن الأمانة والجدارة بالثقة والشرف الذي يسود المنظمة. وترتبط الاستقامة التنظيمية أيضا إيجابيا بالالتزام بالوقت حيث يكرس العاملون وقتهم للمنظمة، وبكثافة العمل وبذل جهد إضافي. حيث يشكل الالتزام بالوقت وكثافة العمل جوهر العمل الجاد (Tsachouridi and Nikandrou,2020). علاوة على ذلك، عندما تتغلغل سلوكيات الاستقامة لأعضاء المنظمة في العمليات التنظيمية، فإن المنظمة تحقق مستويات أعلى من النتائج المرجوة مثل الابتكار، والجودة، والربحية، والاحتفاظ بالعاملين. ويمكن للاستقامة التنظيمية أن تعزز مناخ العمل الإيجابي، وفاعلية العمل الجماعي، ورأس المال الاجتماعي، والتكيف مع التغيير (Khasawneh et al.,2020) . وترتبط الاستقامة التنظيمية بالمرونة وتحقيق الإنتاجية طويلة المدى للمنظمات بسبب سماتها الأساسية التي تتضمن القيم الأخلاقية والتأثير الإيجابي على العاملين وتحسين الصالح العام (Naseem et al.,2020). كما أن الاستقامة مرتبطة بالإصلاح الأخلاقي الذي يرتبط بازدهار العاملين وتكوين الشخصية الأخلاقية وتحسين الظروف الاجتماعية (Mahmood and Al-Jader,2021).

### مكونات الاستقامة التنظيمية

تتبنى هذه الدراسة المكونات الخمسة للاستقامة التنظيمية التي تم تحديدها بواسطة (Cameron et al., 2004) وهي التفاؤل، والثقة، والتعاطف، النزاهة والتسامح وفيما يلي توضيح لها:

(١) التفاؤل Optimism: يعني أن العاملين يعتقدون بأنهم قادرين على النجاح بأفضل النتائج الممكنة حتى عندما يواجهون تحديات كبيرة (Rego et al.,2010). ويرتبط التفاؤل بالمواقف والتوقعات الإيجابية تجاه الصعوبات، وقناعة العاملين بالتغلب على العقبات نتيجة ثقة الأعضاء في أهداف منظماتهم (Khasawneh et al.,2020). ويفترض التفاؤل أن العاملين لديهم القدرة على الوصول إلى التنبؤ الدقيق اعتمادًا على الفهم الصحيح وتفسير الأحداث الماضية

والحاضرة. هذا هو السبب في أن بعض الأفراد يتوقعون أشياء جيدة أكثر من غيرهم عبر مجموعة متنوعة من تجارب الحياة (Mahmood and Al-Jader,2021).

(٢) الثقة Trust: تشير إلى بيئة عمل يسودها ويحكمها الاحترام المتبادل، حيث يشعر العاملون أنهم يمكنهم الاعتماد على بعضهم البعض وارتباطهم الشديد بقيادتهم. (Magnier- Watanabe et al.,2017). وتشير إلى درجة مصداقية العاملين مع بعضهم البعض، ومدى حرص الفرد على إسناد النوايا الحسنة إلى سلوكيات الآخرين وتكفل للعاملين حرية التعبير عن الآراء حيث يوجد نوعان من الثقة وهما: الثقة بين الأفراد، والثقة في النظام (Mahmood and Al-Jader,2021).

(٣) التعاطف Compassion: يشير إلى أن العاملين يهتمون ببعضهم البعض وأن صفات اللطف والانتباه للآخرين شائعة في المنظمة (Magnier-Watanabe et al.,2020). وأن التعاطف هو عملية الشعور بمشاعر الآخرين ورؤية الأشياء من منظورهم ويحسن ذلك العلاقات الإنسانية بمجال العمل، مما يزيد من الترابط والاستقرار النفسي للعاملين وحمايتهم من الاكتئاب وتقلبات المزاج (Gukiina et al.2019).

(٤) النزاهة Integrity: تعني أن صفات الصدق والشرف والأمانة وحسن النية التي تنتشر في المنظمة وتحكم التفاعلات الفردية والجماعية. وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة احترام الذات بين أعضاء المنظمة ورفاهيتهم (Naseem et al.,2020)، وتخلق النزاهة التنظيمية شعوراً بالانتماء بين العاملين وتشير إلى الاتساق مع المبادئ والقيم والإجراءات والأساليب والمعاملات التي لها قيم أخلاقية، والقادرة على تحقيق أهداف المنظمة (Mahmood and Al-Jader,2021).

(٥) التسامح Forgiveness: يعني أن العاملين الذين يرتكبون بعض الأخطاء يُغفر لهم بسرعة، ويتم العفو وقبول الاعتذار عن الأخطاء ويُستغلونها كفرص للتعلم والنمو، وتقليل التوتر، وتحسين الصحة العقلية، والمزيد من الاستقرار العاطفي، والإبداع، والتكيف الاجتماعي (Khasawneh et al.,2020)، ولاكتساب معرفة جديدة ومفيدة (Rego et al.,2010). وأن



التسامح يخلق علاقات عمل ممتعة وبيئة عمل أفضل و يولد ثقافة تنظيمية تعاونية، ويعزز التفكير الإيجابي (Gukiina et al.,2019). ومستويات أعلى من الأداء (Mahmood and Al Jader ,2021)

### ثانيا: روحانية مكان العمل: Workplace Spirituality

عرّف (Lata and Chaudhary,2020) روحانية مكان العمل على أنها "الاعتراف بأن العاملين حياة داخلية تتولد من خلال العمل الهادف الذي يحدث في سياق المجتمع. ونظر (Efferin and Hutomo,2021) إلى روحانية مكان العمل بأنها "حالة ترابط بين العاملين التي تكونت من خلال الأصالة والمعاملة بالمثل والنوايا الحسنة؛ كما أنها تنشأ من إحساس عميق بالمعنى المتأصل في عمل المنظمة، ويؤدي إلى مزيد من التحفيز، والتميز التنظيمي. ويعرفها (Prabhu et al.,2021) بأنها إطار للقيم التنظيمية التي تكون في الثقافة التي تعزز خبرة العاملين في الرقى والسمو فى العمل، مما يسهل شعورهم بالتواصل مع الآخرين. ويرى (Rathee and Rajain.2020) روحانية مكان العمل بأنها الجهد المبذول لإنجاز الهدف أو الأهداف المنشودة من الفرد، ولتطوير علاقة قوية بزملاء العمل، وتحقيق الاتفاق بين قيم الفرد وقيم المنظمة. في حين أنه يعكس التفاعل والدمج بين القيم الروحانية الشخصية للفرد والقيم الروحانية للمنظمة (Saadatyar et al.,2020). إن روحانية مكان العمل لا تشجع أي أيديولوجية محددة أو اعتقاد. ولكنها تميل إلى تطوير الثقافة التنظيمية وتحديد القيم ومراعاة الروح المعنوية للعاملين في مكان العمل، حيث إن الاحتياجات الروحية لا تقل أهمية عن الاحتياجات المعرفية والعاطفية والجسدية (Saxena et al.,2020; Haldorai et al.,2019).

وأفادت الدراسات الحديثة أن روحانية مكان العمل تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإنتاجية والأداء التنظيمي وجودة الحياة التنظيمية (Saadatyar et al.,2020)، وسلوكيات المواطنة التنظيمية. والمشاركة في الأنشطة التنظيمية وتعزيز الارتباط بين العاملين، والإيمان بالقيم التنظيمية (Marques,2020)، وتقليل معدل الغياب وتجنب المشاركة في السلوك المنحرف في مكان العمل (Mahyarni,2019). وهذا بدوره قد يؤدي إلى الوثام في

مكان العمل، والحياة الخالية من الخوف، وانخفاض معدل دوران العمل (Rahman et al., 2019; Ahmad and Omar, 2015)، وتحسين رفاهية العاملين (Walia, 2018)، وفاعلية فرق العمل (Majees et al., 2018). وذكر (Mahipalan, 2018; Farmer et al., 2019) أن روحانية مكان العمل تؤدي إلى زيادة الصدق والثقة، والإبداع، والهوية التنظيمية، والوفاء الشخصي، والقدرة على التكيف، والتوازن بين العمل والحياة (Garg, 2017). والوعي بمواءمة القيم والمعتقدات مع العمل، والشعور بالفرح، وممارسات السلوك الإيجابي الموجه نحو العملاء (Manakkattil, 2020). إن العدالة التنظيمية مرتبطة بشكل إيجابي بروحانية مكان العمل (Haldorai et al., 2019). وأن روحانية مكان العمل الجيدة تعالج الإحباط التنظيمي (Foster and Foster, 2019). وتتخذ العاملين من الشعور بالوحدة والعزلة وتعيد تأهيل النفس البشرية نفسياً وروحانياً ضد بعض المواقف مثل: الإجهاد، والاعتراب عن العمل، والمضايقات، والنزب التنظيمي (Tutar and Oruc, 2020).

وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة ثلاثة مكونات لروحانية مكان العمل التي حددها (Milliman et al., 2003) وهي:

١- العمل الهادف Meaningful work: هو السعي لإيجاد إحساس عميق بالمعنى والهدف في عمل الفرد. وأن لكل فرد دوافعه الداخلية ورغباته للمشاركة في الأنشطة التي تعطي معنى لحياته وحياة الآخرين. إن وجهة النظر الروحانية هي أن العمل لا يعني فقط أن يكون ممتعاً أو مليئاً بالتحدي أو التفوق فيه، ولكنه يتعلق بالبحث عن قيم ومعنى وأهداف أعمق. (Haldorai et al., 2019; Aboobaker et al., 2019; Jena, 2021)

٢- الاحساس بالجماعة Sense of community: يمثل الارتباط أو العلاقة العميقة بالآخرين، ويتعلق بالتفاعلات بين العاملين وزملائهم في العمل. وأن هذا المستوى من الروحانية يتضمن الروابط العقلية والعاطفية والروحية مثل روح العمل الجماعي. وينطوي على إحساس عميق بالاتصال الفعال والالتزام بين أفراد المنظمة (Rathee and Rajain, 2020)

٣- الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة Alignment with Organizational Value: هو شعور الأفراد بالانسجام والتوافق بين القيم الشخصية لهم ورسالة وأهداف منظماتهم وقيمها. وأن الفرد يقدم مساهمته للآخرين حيث تضيف خصائص الفرد للمنظمة. وأن العاملين في المنظمة لديهم قيم مناسبة ولديهم ضمير واع وإحساس عالٍ بالأخلاق أو النزاهة. (Aboobaker et al.,2019)

والركائز الرئيسية لروحانية مكان العمل هي العمل الهادف والمشاركة والثقة، والقبول، والأخلاق، والمرونة، والتنوع والشمول، والرحمة والتعاطف، واليقظة، والصدق والانفتاح، والعدالة. (Marques,2020).

### ثالثا: السعادة الوظيفية Functional Happiness

السعادة الوظيفية هي الشعور النفسى الإيجابي لدى العاملين لمعرفة التامة بأساليب وإجراءات العمل وقدرتهم على الإدارة والتأثير في العمل حتى يكونوا قادرين على تحقيق أقصى قدر من الأداء وتوفير الرضا في العمل. (Agustien and Soeling.,2020). وعرف (Zhao and Pan,2019) السعادة الوظيفية بأنها التقييم الشامل للإدراك والسلوك والتحفيز والعاطفة والجسد والعقل في العمل حيث إنها حالة نفسية يدرك فيها العاملون أن قيمتهم الخاصة تتحقق وأن مشاعرهم الإيجابية الداخلية أكبر بكثير من مشاعرهم السلبية.

والسعادة هي عاطفة تنشأ عندما يتم إشباع احتياجات الفرد، مما يشجعه على استخدام قدراته ومواهبه لتحقيق أهداف عمله. إن العيش في سعادة يمكن أن يقوي إرادة الفرد ويجعل الحياة ممتعة (Mahmoudi et al.,2019). والأفراد السعداء لديهم سمات مشتركة: مثل التفكير الإيجابي، والمبادرة والاستعداد للتغيير، وعدم الخوف منه ومعرفة الفرص والتخطيط للمستقبل وتتأثر السعادة عموماً بالبيئة، وتفاعلات الفرد الداخلية والخارجية (Junjunan.2020). كما أوضح (TAŞTAN et al.,2020) إن السعادة هي عاطفة إنسانية أساسية تظهر بسبب المواقف المختلفة فى الحياة وتشكل المواقف والسلوكيات البشرية في جميع مجالات الحياة.

وتوصف السعادة على أنها المشاعر الإيجابية للفرد وتقييماته حول رضاه عن الحياة الشخصية من عدمه.

ويمكن تعريف السعادة أيضا بأنها "حالة الرفاهية التي تشمل حياة صحية جيدة، مع إحساس بالمعنى والرضا، وحياة أطول وجودتها الأفضل (Anishina,2020). كما يستخدم العديد من الباحثين مفهوم الرفاهية الذاتية مرادفا للسعادة (Chumaceiro Hernández et al., 2020; Ramirez–Garcia et al.,2019)

والسعادة في العمل تساوي السعادة في الحياة (Ficarra et al,2020). حيث تعني السعادة الوظيفية مشاعر سعيدة تجاه الوظيفة نفسها، وخصائص الوظيفة، والمنظمة ككل. والفرص الوظيفية، ومشاعر الانتماء إلى المنظمة. مما ينعكس على الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي العاطفي، والمشاركة في العمل (Stankeviciute et al.,2021).

وتشير السعادة إلى حالة ذاتية نتيجة تقييم الفرد للحياة، وبحث مستمر للعثور على أهداف ذو مغزى في العمل، وقبول الذات، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والاستقلالية، والنمو الشخصي، وتكرار المشاعر الطيبة و العواطف الإيجابية وندرة المشاعر السلبية (Butt et al.,2019; Arslan and Polat,2017). فالأفراد السعداء هم أولئك الذين لديهم مشاعر إيجابية متكررة مثل الفرح والاهتمام بذاتهم وبالآخرين وشعورهم بالفخر، ومشاعر سلبية نادرة مثل الحزن والقلق والغضب (Othman et al.,2018). وترتبط السعادة دائما بنتائج إيجابية في الحياة والعمل مثل الرضا الوظيفي والظروف الصحية الجيدة وأداء العمل العالي والإنتاجية والالتزام التنظيمي، والمشاركة في العمل، والازدهار والحيوية، والتحفيز الداخلي في العمل وسلوكيات المواطنين التنظيمية وجودة الخدمة وتحسين العلاقات مع أعضاء المنظمة (Junjunan,2020; TAŞTAN et al.,2020). ولكي تحقق المنظمة السعادة الوظيفية عليها أن توفر المناخ التنظيمي المناسب وتحسن ظروف العمل مما يساعد على الإبداع والابتكار والإقبال على العمل وزيادة الأداء التنظيمي (Munar et al.,2020). إن العاملين السعداء يميلون إلى التقدم بسرعة أكبر في حياتهم المهنية ويبدلون قسارى جهودهم في العمل

(Gavin and Mason,2004). وأن العاملين الذين يتمتعون بمستويات عالية من السعادة سيكونون على مستوى أفضل من حيث الرفاهية والكفاءة والفاعلية في مكان العمل وبالتالي يمكنهم بسهولة التعامل مع المشكلات التي يواجهونها داخل وخارج المنظمة (Köse and Kahveci,2021). ويعد تحسين سعادة العاملين في مكان العمل ذا أهمية كبيرة للمنظمة، والتي تعد القوة الدافعة للتطوير المستمر لهاK وتساهم في نشر الثقافة المتناغمة للمنظمة، وانسجام العلاقات الشخصية بين العاملين، مما يؤدي إلى التواصل اليومي والتوافق فيما بينهم مما ينعكس على تحسين الجودة الشاملة للمنظمة وتحقيق الأرباح (Zhao and Pan,2019).

### مكونات السعادة الوظيفية

حدد (Demo and Pascual,2013) مكونات السعادة الوظيفية بثلاثة وهي التأثير الإيجابي، التأثير السلبي، والإنجاز) ويمكن توضيحها كما يلي:

#### (١) التأثير الإيجابي Positive affect

يشمل التأثير الإيجابي للعاملين الحالة المزاجية الإيجابية ومشاعر الراحة والبهجة والحماس ويشير إلى مستوى عالٍ من الفرح والمتعة والسرور، والمعنويات المرتفعة، والرضا، والهدوء، والمسالمة، والفخر والأمان التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين أداء العاملين (Arslan and Polat,2017).

#### (٢) التأثير السلبي Negative affect

يتضمن التأثير السلبي الشعور بالعواطف والمشاعر غير السارة والحالات المزاجية السلبية مثل الاستياء والقلق والاكتئاب ويتم سرد المشاعر السلبية على أنها الحزن، والعصبية، واليأس والإرهاق، والغضب. ونفاد الصبر، والانزعاج، والملل، والشعور بالضيق، والإحباط. والذي يعكس رغبة العامل في السيطرة على الآخرين، أو دعم مكانته الخاصة على حساب العاملين الآخرين أو الإضرار بتقدمهم ومعتقداتهم (Al-Abedie and Al-Temimi, 2015).

### (٣) الإنجاز Fulfillment

يعكس الإنجاز الجانب المعرفي للسعادة التنظيمية، ويتكون هذا البعد من عناصر مثل تطوير الصفات الشخصية، واكتشاف الإمكانيات وتحقيقها، وانعكاس الذات على العمل ومشاركه الفرد في الأنشطة التي تسمح بتحقيق مهاراته وإمكانياته، وتطوير القدرات، وفرص اكتساب مهارات جديدة في العمل، والتمتع بالعمل، والتغلب على التحديات، وتحقيق نتائج قيمة والأداء الأفضل، والتقدم في تحقيق الأهداف المنشودة (Arslan and Polat,2017; Al-Abedie and Al-Temimi, 2015).

رابعاً: العلاقات بين متغيرات البحث:

#### العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية:

إن السعادة تتطلب الأخلاق، حيث إن السلوك الأخلاقي والمبادئ التأسيسية التي يتعلمها جميع العاملين ويستوعبونها ويواصلون ممارستها جزء كبير منها مستمدة من رؤية ورسالة المنظمة ويساعد هذا التوجيه الأخلاقي، على تطوير الشخصية الأخلاقية والخبرة الفكرية اللازمة لاتخاذ قرارات جيدة. ينتج عن اتخاذ قرارات جيدة تعزيز قدرة الفرد على التأقلم والاحترام وتحقيق الذات، وتقليل الآثار السلبية للتوتر، وممارسة تلك الفضائل هي طريق الشخص إلى السعادة الحقيقية (Gavin and Mason,2004). إن العاملين الذين لديهم تصورات إيجابية حول فضائلهم التنظيمية هم في مرتبة عالية من السعادة، فإنهم يطورون صوراً إيجابية عن المنظمة وإحساساً بالانجذاب تجاه الأفعال الفاضلة وتبادلها مع العاملين الآخرين، مما يساعد على تكوين روابط جيدة بينهم. تساعد تلك الروابط الاجتماعية العاملين على تلبية احتياجاتهم الاجتماعية والأمنية، مما يؤدي إلى زيادة السعادة الوظيفية (Singh et al.,2018). كما أكد (Sun and Yoon,2020) أن الاستقامة التنظيمية تسمح لتجنب السلوكيات الخاطئة، وتوفير السعادة والثقة لأعضائها، وبالتالي تزيد من فرص العاملين للحصول على مزايا شخصية واجتماعية على أعلى مستوى. ويشير كل من (Magnier-Watanabe et al.,2020) إلى وجود ارتباط إيجابي بين العاملين الذين يتسمون بالفضيلة في العمل ورفاهيتهم الذاتية، لأنهم "يشعرون بأهميتهم وقيمتهم

في العمل. وإن الإحساس بالاستقامة التنظيمية والسمعة ومشاعر الفخر والالتزام يسبب استجابات عاطفية وتحفيزية في العمل مثل التقاني في العمل والتحفيز وتعزز ثقافة الاستقامة والتواصل بين العاملين والمنظمة، مما يجعلها ذات جودة أفضل وتضمن أن يكون الموظفون أكثر سعادة في بيئة العمل (Uysal,2021) .

#### **العلاقة بين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية:**

يزداد الاعتراف بروحانية مكان العمل باعتبارها عنصرا لا غنى عنه حيث يسعى العاملون للعمل في سياق يتسم بالعمل الهادف، وتحقيق الذات والفرح والثقة والانتماء والوفاء في جميع جوانب العمل بالمنظمة (M. M.,2020) . كما أن السعادة هي حالة روحانية تحتوي على مشاعر مثل الاستمتاع، والشعور بالراحة والطمأنينة والمشاعر الإيجابية (Bayraktar and Girgin,2020). أشار (Awada and Ismail,2019) إلى أن الروحانية تساهم في الشعور بالسعادة الوظيفية حيث أن الروحانية تتميز بالعمل الهادف، والرحمة، واليقظة وتُشعر العاملين بالدوافع والتقدير والإحساس بالسعادة في مكان العمل

#### **العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل:**

ترتبط الاستقامة التنظيمية بتصورات العاملين حول أعمال المنظمة والممارسات الفاضلة التي يبني العاملون عليها رؤية شاملة لسلوك المنظمة ومبادئها. فالاستقامة التنظيمية تقدم القبول، والاحترام، والتفاهل والتسامح والثقة والرحمة والنزاهة التي تحفز العاملين على تبادل المواقف الإيجابية الفاضلة، وسلوكهم الاجتماعي الإيجابي والبناء، والالتزام العاطفي للمنظمة (Delam et al.,2017). إن تصور العاملين المتعلق بالاستقامة التنظيمية يرتبط ارتباطاً إيجابياً بروحانية مكان العمل، حيث إن التجربة المتكررة للمشاعر الإيجابية من قبل العاملين تجعلهم أكثر قدرة على توسيع وبناء أنفسهم روحيا داخل المنظمة مما يؤدي في النهاية إلى روحانية مكان العمل. كما أن الاستقامة التنظيمية تبعد العاملين عن العواطف والسلوكيات السلبية، ويعني ذلك تشكيل روحانية مكان العمل وتغذيتها بين العاملين لتشجع السلوكيات الايجابية وكما إن الاستقامة التنظيمية للعاملين تنمى الشعور بالرحمة والتواصل والتسامح والأخلاق وتحسين

العلاقة بين المنظمة والعاملين وخلق مشاعر روحية إيجابية للعاملين. لذا، فإن الاستقامة التنظيمية تدفع العاملين إلى التعبير عن تفضيلهم للعمل في منظمة داعمة وتهتم بروحانية مكان العمل والتي تنطوي على قيم أخلاقية فاضلة وعلاقات ذات مغزى مع الآخرين (Naseem et al.,2020).

### ٣- الدراسات السابقة

#### الدراسات السابقة المتعلقة بالاستقامة التنظيمية:

أظهرت دراسة (Uysal,2021) إن الاستقامة التنظيمية لها تأثير ذو مغزى على إنتاجية العمل. وكشفت دراسة (Magnier-Watanabe et al.,2020) عن اختلافات في إدراك العاملين الفرنسيين واليابانيين للفضيلة التنظيمية ووجود ارتباط إيجابي للاستقامة التنظيمية مع الرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي. وأظهرت دراسة (Mahmood and Al-Jader,2021) الدور الأساسي للفضيلة التنظيمية في التأثير على المناعة التنظيمية. وربطت دراسة (Sun and Yoon,2020) بين مفهوم الاستقامة التنظيمية بتحسين سلوك المواطن التنظيمية وزيادة مشاركة العاملين. وبينت دراسة (Majeed et al.,2020) وجود تأثير للاستقامة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

وأشارت دراسة (Naseem et. al.,2020) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية وروحانية في مكان العمل.

ووجدت دراسة (Salas-Vallina,2020) وجود تأثير وسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة الإيجابية بين الخلاف البناء والسعادة في العمل. وكشفت دراسة (Singh et al.,2018) إن إدراك العاملين للاستقامة التنظيمية لا يؤثر فقط على المشاركة ولكن أيضاً على السعادة ويمكن للمديرين رعاية الاستقامة التنظيمية في المنظمات لتعزيز سعادة العاملين وتعزيز قوة عاملة أكثر انخراطاً. وكما بينت دراسة (Magnier-Watanabe et al.,,2017) أن مفهوم السعادة يحظى باهتمام أكبر خلال العقد الماضي لأنه مصدر لأداء أفضل. وأظهرت أيضاً أن السعادة تتوسط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي.



### الدراسات السابقة المتعلقة بروحانية مكان العمل

كشفت نتائج دراسة (Efferin et al.,2021) أن للقيادة دوراً رئيسياً في تنمية روحانية مكان العمل. وتزيد الروحانية من جودة الروحانية الفردية وقيم الروحانية التنظيمية والممارسات التنظيمية (التزام العاملين والأداء) مما يؤدي إلى رضا العميل ونمو المنظمة. كما تولد السعادة والالتزام التنظيمي الذي يقابل أهمية المكافآت المادية والتوقعات المهنية. وتؤثر الروحانيات على أداء المنظمة وعلاقاتها مع أصحاب المصلحة الخارجين على بعضهم البعض، مما يشكل استدامة المنظمة. وكشفت دراسة (Margaretha et al.,2021) على أن روحانية مكان العمل كان لها تأثير مباشر على مشاركة العاملين، بينما كان للالتزام المهني تأثير وسيط على العلاقة بين روحانية مكان العمل ومشاركة العاملين. وأظهرت دراسة (Prabhu et al.,2021) أن القيادة التحويلية تحفز روحانية مكان العمل التي تنعكس على أعضاء الفريق. ووجدت دراسة (Jena, 2021) أن روحانية مكان العمل مرتبطة بشكل إيجابي بالفعل بأداء العاملين وتعزز سلوك المواطنة التنظيمية. وتشير دراسة (Wahyono and Wijayanto, 2021) إلى أن استدامة روحانية مكان العمل والضمير يمكن أن تحفز الرضا الوظيفي للعاملين، مما يؤدي في النهاية إلى الحد من السلوك المنحرف في مكان العمل. علاوة على ذلك، كشفت نتائج دراسة (Bantha and Nayak,2020) أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين روحانية مكان العمل وسلوك العمل المبتكر للعاملين، وهناك أيضاً تأثير كبير لروحانية مكان العمل على التمكين النفسي، وإن التمكين النفسي يقوم بدور الوسيط الكامل بين روحانية مكان العمل وسلوك العمل المبتكر للموظفين. وكشفت نتائج دراسة (Sharma and Kumra,2020) أن روحانية مكان العمل والعدالة التنظيمية تتنبأ بشكل كبير وإيجابي بمشاركة العاملين، والتي ترتبط بشكل كبير بالصحة العقلية للموظف. وأثبتت نتائج دراسة (Iqbal et al.,2020) الأثر الإيجابي لروحانية مكان العمل على مشاركة العاملين. وأظهرت نتائج دراسة (Saxena et al.,2020) أن جميع الأبعاد الستة لروحانية مكان العمل ترتبط ارتباطاً سلبياً بالضغط الذي يتعرض له العاملون. وتبين من دراسة (Haldorai et al.,2019) أن روحانية مكان العمل تتوسط في تحسين

العلاقة الإيجابية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وتقليل السلوك المنحرف الأخلاقي.

#### الدراسات السابقة المتعلقة بالسعادة الوظيفية

كشفت نتائج دراسة (Stankeviciute et al.,2021) أن انعدام الأمن الوظيفي كان له تأثير سلبي على السعادة الوظيفية ويجب أن تؤخذ هذه النتيجة على محمل الجد من قبل المنظمات التي تنشئ بيئة إنتاجية تسعى لتحقيق الاستدامة. وبينت دراسة (Bayraktar and Girgin,2020) أن تصورات المعلمين اختلفت للسعادة الوظيفية بشكل كبير حسب الأقدمية المهنية لمقياس السعادة المدرسية ولم تختلف تصورات المعلمين للسعادة الوظيفية بشكل كبير حسب متغيرات الجنس والحالة التعليمية والعمر والأقدمية في المدرسة التي عملوا فيها. وأظهرت نتائج دراسة (Junjunan,2020) أن اهتمام الفرد بالعمل له تأثير كبير على اندماجه فيه وتأثيره الوظيفي على السعادة المتغيرة في العمل. ووفقًا لنتائج دراسة (TAŞTAN et al.,2020) وجد أن بناء رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي كان لهما آثارًا إيجابية كبيرة على سعادة العاملين في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، أن الثقة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على السعادة في مكان العمل. وبينت دراسة (Bellet et al.,2020) أن هناك علاقة إيجابية بين السعادة الوظيفية والإنتاجية. وأظهرت نتائج دراسة (Agustien and Soeling,2020) أن السعادة الوظيفية لم تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف، ولكن عندما توسطت العلاقة بحوافز العمل كان هناك تأثير إيجابي بين السعادة الوظيفية على أداء الموظف وإن السعادة يمكن أن تقود للنجاح. وكشفت دراسة (Al-Ali et al.,2019) أن الرضا الوظيفي له علاقة إيجابية مباشرة مع كل من عوامل أداء الموظفين والسعادة الوظيفية. من ناحية أخرى، أظهرت السعادة الوظيفية تأثيرًا إيجابيًا مباشرًا مهمًا على الأداء الوظيفي وعكسها على نية ترك العمل. وأشارت نتائج دراسة (Mahmoudi et al.,2019) أن جودة الحياة الوظيفية تأثرت بشدة بالسعادة الوظيفية. وبينت دراسة (Awada et al.,2019) أن سعادة العاملين تؤثر طرديا على أداء العاملين. وخرجت دراسة (Butt et al.,2019) بنتيجة مفادها أن المنظمات بحاجة إلى إدراك

أهمية السعادة في العمل ونوعية الحياة في العمل لتحقيق أقصى قدر من الرضا الوظيفي للعاملين. وأظهرت نتائج دراسة (Kiran and Khurram,2018) أن المرونة في العمل لها علاقة إيجابية مع الالتزام التنظيمي العاطفي، ومشاركة العاملين، والرضا الوظيفي، وبالتالي السعادة الوظيفية. وبالتالي يمكن الاستنتاج أنه عندما تمنح المنظمات حرية التصرف لموظفيها لاتخاذ قرار بشأن متى وأين وماذا وكيف يعملون، فإنها تجعل العاملين أكثر التزامًا وانخراطًا ورضا وبالتالي أكثر سعادة.

وأظهرت نتائج دراسة (Ozen,2018) أن هناك ارتباطاً موجباً بين جميع المكونات الفرعية لمقياس الاستقامة التنظيمية وجميع المكونات الفرعية لمقياس السعادة الوظيفية. وتظهر نتائج دراسة (Rego et al.,2011) أن تعزيز الاستقامة التنظيمية تحسن من الرفاهية العاطفية وهي أحد مكونات الرفاهية النفسية والسعادة.

وأظهرت نتائج دراسة (Fini and Abmal., 2017) أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين السعادة الوظيفية والالتزام التنظيمي وروحانية مكان العمل. وأظهرت نتائج دراسة (Golparvara and abedini,2014) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية والرضا الوظيفي. وأن روحانية مكان العمل لها تأثير إيجابي على السعادة الوظيفية وتؤدي السعادة الوظيفية إلى تعزيز الرضا الوظيفي.

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة لكل من الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية يتضح ما يلي :

- إن تحليل أبعاد الاستقامة التنظيمية لبعض الدراسات اختلفت في مقاييس مكونات الاستقامة التنظيمية فقامت دراسة (Uysal,2021; Majeed et al.,2020; Singh et al.,2018) بدراسة بعد الاستقامة التنظيمية كمتغير أحادي بدون مكونات بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Magnier-Watanabe et al.,2020; Mahmood and Al-Jader,2021; Sun and Yoon,2020) في قياس الاستقامة التنظيمية بخمسة مكونات وهي التناؤل ، والثقة ، والتعاطف ، النزاهة والتسامح. أما روحانية مكان العمل فقد اعتمدت دراسة (Efferin et

(al.,2021) على قياس روحانية مكان العمل من خلال تقسيمها إلى المستوى التنظيمي (الثقافة ومناخ العمل) والمستوى الفردي (العقلية والسلوكيات والالتزام) ، أما دراسة (Margaretha et al.,2021) فاهتمت بروحانية مكان العمل كمتغير أحادي بدون مكونات. وقامت دراسة (Prabhu et al.,2021) بتقسيمها إلى (العمل الهادف والمجتمع والاتصال الروحي والتجارب الروحانية). وقامت دراسة (Jena, 2021) بتقسيمها إلى التوجه الروحاني والرحمة والعمل الهادف وتوافق القيم بين الفرد والمنظمة). وقامت دراسة (Wahyono and Wijayanto and Nayak,2020) بتقسيمها إلى (عقلي ومعنى العمل والتواصل الإجتماعي). وقامت دراسة (Bantha and Nayak,2020) بتقسيمها إلى (الحياة الداخلية والعمل الهادف والشعور بالمجتمع) وقامت دراسة (Saxena et al.,2020) بتقسيمها إلى (العمل الهادف والرفاهية والاصالة والانتماء بالمجتمع والأثر الذهني والامتنان). بينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Sharma and Kumra,2020; Iqbal et al.,2020) في تقسيم روحانية مكان العمل إلى العمل الهادف والاحساس بالجماعة والملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة.

واختلفت الدراسات على تقسيم السعادة الوظيفية حيث حددت دراسة (Stankeviciute et al.,2021; TAŞTAN et al.,2020; Kiran and Khurram,2018; Fini and Abmal., 2017) أن السعادة الوظيفية تقاس بثلاثة مكونات وهم رضا العاملين ومشاركة العاملين و الالتزام التنظيمي الوجداني. بينما اعتمدها دراسة (Junjunan,2020; Bellet et al.,2020; Agustien and Soeling,2020; Mahmoudi et al.,2019; Awada et al.,2019) كمتغير أحادي بدون أبعاد. وكما ركزت دراسة (Bayraktar and Girgin,2020; Ozen,2018) على المكونات التالية وهي (العمليات الإدارية والمواقف والاتصال والالتزام والحالة الاقتصادية) ، ودراسة (Al-Ali et al.,2019) قامت بقياسها باستخدام ثلاثة مكونات وهم (التفاوض والعلاقات الاجتماعية والمزاج السلبي)، وقامت دراسة (Butt et al.,2019) بتقسيمها إلى البهجة والرضا والحماسة، وقامت دراسة (Golparvara

(and abedini,2014) بتقسيمها إلى نفسية واجتماعية وروحانية، بينما دراستى الحالية اهتمت بالأثار الإيجابية والأثار السلبية والإنجاز للسعادة الوظيفية.

- وإن أغلب الدراسات السابقة تناولت الاستقامة التنظيمية كمتغير مستقل يؤثر على المتغيرات الأخرى حيث بينت دراسة (Uysal,2021) وجود ارتباط بين الاستقامة التنظيمية والإنتاجية كما اتفقت معها أيضا دراسة (Magnier-Watanabe et al.,2020) في وجود ارتباط بين الاستقامة التنظيمية والأداء. كما تنوعت أغلب الدراسات في دراسة روحانية مكان العمل فدراسة (Efferin et al.,2021; Jena, 2021) أثبتت وجود علاقة بين روحانية مكان العمل وأداء العاملين. أما دراسة (Margaretha et al.,2021; Sharma and Kumra,2020) فأكدت على وجود تأثير مباشر لروحانية مكان العمل على مشاركة العاملين. وأن روحانية مكان العمل تساعد على الالتزام (Efferin et al.,2021; Margaretha et al.,2021). وأكدت دراسة (Efferin et al.,2021; Prabhu et al.,2021; Iqbal et al.,2020) على أهمية القيادة لتعزيز روحانية مكان العمل وسعت دراسة (Jena, 2021; Haldorai et al.,2019) إلى تعزيز المواطنة التنظيمية من خلال روحانية مكان العمل، وتقليل السلوك المنحرف في مكان العمل وهو ما أكدته دراسة (Wahyono and Wijayanto ,2021). كما تنوعت أغلب الدراسات في دراسة السعادة الوظيفية فدراسة (Al-Ali et al.,2019; Butt et al.,2019; Kiran and Khurram,2018) أثبتت وجود علاقة بين السعادة الوظيفية والرضا الوظيفي أما دراسة (Mahmoudi et al.,2019; Butt et al.,2019) فأكدت على وجود تأثير مباشر للسعادة الوظيفية وجودة الحياة التنظيمية. كما اتفقت معهم أيضا دراسة (Stankeviciute et al.,2021) على أهمية الأمن الوظيفي لتحقيق السعادة في العمل وبينت دراسة (Bellet et al.,2021; Awada et al.,2019; Al-Ali et al.,2019) وجود علاقة بين سعادة العاملين والإنتاجية والأداء واختلفت معهم دراسة (Agustien and Soeling,2020) على أن السعادة في العمل لم تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف إلا عندما توسطت حوافز العمل.

-وأشارت دراسة (Naseem et. al.,2020) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل، ووجدت دراسة (Salas-Vallina,2020; Singh et al.,2018; Ozen,2018; Magnier-Watanabe et al.,2017; Rego et al.,2011) تأثيراً للاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية ، وأظهرت نتائج دراسة (Fini and Abmal., 2014; Golparvara and abedini,2014) أن هناك علاقة بين السعادة الوظيفية وروحانية مكان العمل.

#### ٤- مشكلة الدراسة:

إن غياب الاستقامة التنظيمية في المنظمات يؤدي إلى النظرة التشاؤمية وعدم التفاؤل التي تخلق منظمة أقل كفاءة ومرونة في الظروف الصعبة التي تواجهها معظم المنظمات في بيئة المنافسة الحالية، وكما يؤدي إلى عدم وجود الثقة في التفاعلات المستمرة بين العاملين التي تولد علاقات شخصية سيئة ، وتصلب في المواقف البشرية، بالإضافة إلى عدم اهتمام العاملين ببعض البعض وعدم مراعاة مشاعر الآخرين، وانعدام صفات الصدق والشرف والأمانة وحسن النية، وقلق بعض العاملين من تجربة الأفكار الجديدة والإبداع في العمل خوفاً من الفشل والأخطاء وعدم التسامح من قبل المنظمة، الأمر الذي يخلق جمود في التفكير وعدم النمو والتطوير (Caza,2015). نظراً لأن العاملين يقضون جزءاً كبيراً من وقتهم في مكان العمل ، فلا يُترك لديهم سوى القليل من الوقت لقضائه مع العائلة والأصدقاء، وإشباع احتياجاتهم الاجتماعية الفطرية. وبالتالي، تظل حاجة العاملين إلى الحب والانتماء غير مستوفاة، مما قد يؤثر سلباً على صحتهم العقلية وسلوكياتهم في مكان العمل. ولهذا فإن تعزيز روحانية مكان العمل يخلق بيئة عمل تعاونية وودودة، مما قد يسمح للفرد بتلبية احتياجاته الاجتماعية الأساسية في مكان العمل. وقد يخلق هذا صورة إيجابية بين الموظفين حول عملهم ومكان عملهم وزملائهم (Lata and Chaudhary,2020). وفي الوقت الحاضر، يعد الافتقار إلى السعادة في البيئات التنظيمية أحد المشاكل الرئيسية لهذه المنظمات. فعندما تسعى المنظمات إلى تحقيق الثروة الاقتصادية يتم تجاوز الأهداف الاجتماعية والنفسية، وغالباً ما تؤثر النتائج سلباً على سعادة العاملين. وبالتالي،

فإن المشاعر والسلوكيات الإيجابية ضرورية حقاً لضمان استدامة المنظمة وتنميتها من خلال فهم مستوى سعادة موظفيها (Mahmoudi and Azar,2019) . ولتشخيص مشكلة الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية تمثلت في إجراء مقابلات شخصية مع ٤٠ مفردة من مختلف المستويات الإدارية العليا والوسطى والإشرافية، والوظائف النمطية من العاملين بشركات العربي جروب.

وتبين وجود المشكلات التالية:

(١) شعور بعض العاملين بعدم التفاؤل وعدم الثقة نتيجة تضاؤل الدعم التنظيمي لهم من جانب إدارة الشركات للإبداع والابتكار، الأمر الذي قد يؤدي إلى خوفهم من تقديم الأفكار المبدعة والمبتكرة خوفاً من الفشل وعدم التسامح من جانب إدارة المنظمة.

(٢) عدم إدراك بعض العاملين والرؤساء لمفهوم وأبعاد روحانية مكان العمل.

(٣) زيادة مستوى الإجهاد والإرهاق الوظيفي والضييق والتوتر والقلق لبعض العاملين في وظائفهم نتيجة زيادة أعباء العمل وضغوطه.

وقد تؤثر المشكلات السابقة على الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية بالشركات مجال الدراسة على أداء الموارد البشرية بها مما يتطلب ضرورة العمل على علاج تلك المشكلات، وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات التالية:

(١) هل يوجد تأثير للاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية؟

(٢) هل يوجد تأثير لروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية؟

(٣) هل يوجد تأثير لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية؟

(٤) هل توجد فروق معنوية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراكهم لأثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية؟

## ٥- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فى تحقيق النقاط التالية:

- التعرف على مدى تأثير الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بشركات العربى جروب.
- التعرف على تأثير روحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب.
- الخروج بنتائج وتوصيات تساهم فى زيادة الاهتمام بالاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب لزيادة جودة الأداء التنافسى مما ينعكس على تحقيق التنمية والرفاهية للمجتمع.

## ٦- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية:

- إلقاء الضوء على مفهوم ومكونات الاستقامة التنظيمية ومكونات روحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية وكيفية قياسهما بشركات العربى جروب.
- يعتبر موضوع الاستقامة التنظيمية بوصفه متعدد المكونات (التفاؤل، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والتسامح)، وفى حدود علم الباحثة فإن هناك العديد من الدراسات السابقة فى البيئة الغربية التى تناولته، مع غياب لمثل هذه الدراسات فى البيئة العربية بوجه عام والبيئة المصرية بوجه خاص.
- عدم وجود دراسة - على حد علم الباحثة- تقوم بدراسة أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية، الأمر الذى يعنى أن الإطار الذى تقترحه الباحثة للكشف عن حقيقة هذه العلاقات ربما يمثل إسهاماً عملياً فى فتح آفاق للمزيد من الدراسات المستقبلية فى مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمى.
- ستسهم نتائج الدراسة فى تكوين تصور واضح عن أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية لدى العاملين بشركات العربى جروب ومن ثم يمكن الاستفادة من



هذه النتائج لتقديم توصيات من شأنها تحسين مستوى الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية.

#### ٧- فروض الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة ونتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الأول: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب.

الفرض الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب.

الفرض الرابع: يوجد فروق معنوية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراكهم لأثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب.

#### ٨- منهجية وأداة الدراسة

تتضمن الدراسة جانبين:

**الجانب النظرى:** تم الاطلاع على الكتب والدوريات والتقارير والبحوث والدراسات المنشورة وأيضا مطبوعات المؤتمرات العربية والأجنبية والبيانات المتوفرة بشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) لتجميع المادة العلمية المتعلقة بموضوع البحث.

**الجانب الميداني:** تم تصميم قائمة استقصاء موجهة إلى العاملين بشركات العربى جروب (توشيا العربى) لتجميع البيانات الأولية من مصادرها الأساسية، باستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسى التدرج بحيث تحتوى القائمة على متغيرات البحث المستقلة والتابعة وتم تقسيم الاستقصاء إلى أربعة أجزاء وهى:

**الجزء الأول:** خاص بالبيانات العامة لوححدات المعاينة (النوع، والمستويات الإدارية والوظائف النمطية، وسنوات الخبرة).

**الجزء الثاني:** يتضمن الاستقامة التنظيمية وتم قياسه بالاعتماد على المقياس الوارد في (Cameron et al.,2004) والمكون من (١٥) خمسة عشرة عبارة، ويتضمن هذا المقياس خمسة مكونات وهي: التفاؤل، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والتسامح.

**الجزء الثالث:** يتضمن روحانية مكان العمل وتم قياسه بالاعتماد على المقياس الوارد في (Milliman et al.,2003) والمكون من (١٦) ستة عشرة عبارة ويتضمن هذا المقياس ثلاثة مكونات وهي: العمل الهادف و الإحساس بالجماعة و الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة.

**الجزء الرابع:** يتضمن المتغير التابع وهو السعادة الوظيفية وتم قياسها بالاعتماد على المقياس الوارد في ((Arslan and Polat,2017; Demo and Paschoal,2016)) والمكون من (٢٤) أربعة وعشرون عبارة ويتضمن هذا المقياس ثلاثة مكونات وهي: التأثير الإيجابي و التأثير السلبي والإنجاز.

#### ٩- مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بشركات العربي جروب (توشيبا العربي) بأجمالى ٢٣٢٢٣ عامل (إدارة الموارد البشرية بالفرع الرئيسى لشركات العربي(توشيبا)).

وتم تحديد حجم عينة الدراسة وفقا للمعادلة التالية (بازرعة،١٩٩٥) :

$$\text{الخطأ المسموح به} = \sqrt{\frac{ق(ق-١)}{ن}} \times ٢$$

الخطأ المسموح به فإنه سوف يمثل بمقدار ٥٪ وأن حدود الثقة بالنتائج فى صورة نسبة مئوية على أساس حدود الثقة ٩٥٪. واستخدمت ٢ كتقريب ١,٩٦. وبالتعويض فى المعادلة السابقة تكون حجم العينة ٤٠٠ مفردة.

وتم توزيع عدد ٤٠٠ استمارة على عينة طبقية عشوائية من العاملين بشركات العربي جروب وتم استبعاد عدد ٢٨ استمارة غير كاملة ومنقوصة لتصبح العينة الفعلية هى عدد ٣٧٢ مفردة

وبالتالى تكون نسبة الاستجابة قد بلغت ٩٣٪. ويوضح الجدول التالى رقم (١) خصائص عينة الدراسة الفعلية.

جدول رقم (١)  
خصائص عينة الدراسة الفعلية

النسبة %	العدد	الخصائص	
٧٥	٢٧٩	ذكور	النوع
٢٥	٩٣	إناث	
١٠٠	٣٧٢	الإجمالي	
١٠.٥	٣٩	الإدارة العليا	المستويات الإدارية والوظائف النمطية
٢٠.٤	٧٦	الإدارة الوسطى	
٢٧.٤	١٠٢	الإدارة الإشرافية	
٤١.٧	١٥٥	الوظائف النمطية	
١٠٠	٣٧٢	الإجمالي	
١٢.٤	٤٦	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
٤٧.٨	١٧٨	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	
٣٩.٨	١٤٨	من ١٠ سنوات فأكثر	
١٠٠	٣٧٢	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثة من نتائج إجابات العاملين التي تم جمعها من عينة الدراسة بشركات العربى جروب.

١٠ - مناقشة نتائج الدراسة واختبار الفروض:

- الدراسة الاستطلاعية:

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على قائمة الاستقصاء المستخدمة فى قياس استجابات مفردات العينة بشركات العربى جروب قامت الباحثة باستخدام معامل الاتساق الداخلي Interconsistency لأنه يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء والذي يعتمد على معامل الارتباط الخطى البسيط لبيرسون، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار معنوية معامل الارتباط. ومعامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) بهدف قياس معامل الثبات (والذي يعبر عن درجة الاعتمادية) وذلك على مستوى جميع المتغيرات الخاصة بأبعاد الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية.

وقد قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة ميدانية مكونة من (٤٠) مفردة من العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة، والوظائف النمطية بشركات العربى جروب لكي يتم التأكد من وضوح جميع عبارات قائمة الاستقصاء لدى المستقصى منهم.

وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاصة بحساب كل من درجة المصدقية ومعامل الثبات لأبعاد الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية. كما يوضحها الجدول التالي رقم (٢):

جدول رقم (٢)

درجة مصداقية النتائج المحققة باستخدام معامل الاتساق الداخلي ومعامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية

م	أبعاد الدراسة	معامل الاتساق الداخلي	معامل الثبات (الفا كرونباخ)
<b>١- مكونات الاستقامة التنظيمية</b>			
١	التفاؤل	**٠.٨٧٤	٠,٧٦٥
٢	الثقة	**٠.٩١١	٠,٨٣١
٣	التعاطف	**٠.٨٩١	٠,٧٩٤
٤	النزاهة	**٠.٨٥٤	٠,٧٣٠
٥	التسامح	**٠.٩٢٥	٠,٨٥٦
إجمالي: بعد الاستقامة التنظيمية		**٠,٩٠٧	٠.٨٢٤
<b>٢- مكونات روحانية مكان العمل</b>			
١	العمل الهادف	**٠.٨٨٦	٠,٧٨٦
٢	الإحساس بالجماعة	**٠.٩٠١	٠,٨١٠
٣	الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	**٠.٨٥١	٠,٧٢٥
إجمالي أبعاد: روحانية مكان العمل		**٠,٨٩٩	٠.٨٠٩
<b>٣- مكونات السعادة الوظيفية</b>			
١	التأثير الإيجابي	**٠.٨٧٢	٠,٧٦٢
٢	التأثير السلبي	**٠.٩٢٤	٠,٨٥٥
٣	الإنجاز	**٠.٩١٠	٠,٨٢٩
إجمالي: بعد السعادة الوظيفية		**٠,٩١٨	٠,٨٤٣

٠.٨٣٩	**٠,٩١٥	اجمالي ابعاد: أثر الاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية من خلال روحانية مكان العمل كمتغير وسيط"
-------	---------	--

\*\* دالة عن مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .

يتضح من الجدول رقم (٢) مايلي :

١- صلاحية جميع العبارات لكل من أبعاد الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية، حيث جاءت معاملات الاتساق الداخلي معنوية عند مستوي ٠.٠١ وقد تراوحت معاملات الارتباط لمكونات الاستقامة التنظيمية بين ٠.٨٥٤ و ٠.٩٢٥ و معاملات الارتباط لمكونات روحانية مكان العمل بين ٠.٨٥١ و ٠.٩٠١ و معاملات الارتباط لمكونات السعادة الوظيفية بين ٠.٨٧٢ و ٠.٩٢٤ وقد تبين أن معامل الارتباط الإجمالي لأثر روحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية قد بلغ ٠,٩١٥ والأمر الذي يعكس قوة قيم المعاملات ومدى اقترابها من الواحد الصحيح، مما يعكس العلاقة بين المكونات المختلفة باستمرار الاستقصاء ومدى تمثيلها لأبعاد الدراسة، مما يدل على أن جميع العبارات صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق العلمي.

٢- تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، لقياس ثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة، وقد تبين أن معامل الثبات لإجمالي " أثر الاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية من خلال روحانية مكان العمل كمتغير وسيط" ، قد بلغ ٠.٨٣٩ ، وظهرت قيم معاملات " الثبات لإجمالي مكونات " الاستقامة التنظيمية " تراوحت بين ٠,٧٣٠ ، ٠,٨٥٦ ، و " روحانية مكان العمل " تراوحت بين ٠,٧٢٥ ، ٠,٨١٠ ، وأيضاً السعادة الوظيفية تراوحت بين ٠,٧٦٢ ، ٠,٨٥٥ ، وهما أكبر من ٠,٧ وحيث أن القيمة الدنيا (الأقل) لمعامل ألفا كرونباخ والمسموح بها يجب ألا تقل عن ٠,٧ مما يعني القدرة علي الاعتماد علي أداة الدراسة المستخدمة(Jain and Angural,2017).

ويتضح مما سبق قبول جميع عبارات قائمة الاستقصاء المستخدمة دون حذف أي عبارة لقياس متغيرات البحث الخاصة "بأثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية في شركات العربي جروب"، وذلك تمهيداً لاختبار فروض البحث.

- مناقشة نتائج الدراسة:

تتناول الباحثة في هذا الجزء مناقشة استجابات العاملين بشركات العربي جروب حول متغيرات الدراسة (الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية):

- الاستقامة التنظيمية:

جدول (٣)

نتائج الوصف الإحصائي لإجمالي مكونات الاستقامة التنظيمية

مكونات الاستقامة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١- التفاوض	٣.٠٣	١.١٦	٦٠.٦٦
٢- الثقة	٣.٦٨	٠.٩١	٧٣.٧٦
٣- التعاطف	٣.٧٢	٠.٨٤	٧٤.٤٦
٤- النزاهة	٣.٨٣	١.٢٩	٧٦.٦٣
٥- التسامح	٣.٥٢	٠.٩٢	٧٠.٥٧
الإجمالي	٣.٥٥	٠.٤٩	٧١.٠٥

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن مفردات عينة الدراسة وفقا لإجمالي بعد الاستقامة التنظيمية أشارت إلى الاتجاه الإيجابي (المرتفع)، هذا وقد بلغ متوسط إجمالي بعد الاستقامة التنظيمية ٣.٥٥، وبأهمية نسبية ٧١.٠٥٪، وجاء ترتيب "النزاهة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره ٣.٨٣ وبأهمية نسبية ٧٦.٦٣٪، أما بالنسبة للتعاطف فقد جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره ٣.٧٢ وبأهمية نسبية ٧٤.٤٦٪، وبالمرتبة الثالثة "الثقة" بمتوسط حسابي قدره ٣.٦٨ وبأهمية نسبية ٧٣.٧٦٪، ثم "التسامح" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره

٣.٥٢ وبأهمية نسبية ٧٠.٥٧٪. وأخيرا جاء "التفاؤل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره ٣.٠٣ وبأهمية نسبية ٦٠.٦٦ ٪، وتفسر الباحثة أن النزاهة جاءت بمستوى عالٍ نتيجة وجود رؤية شاملة لأداء الإدارات لمهام عملهم بشفافية وبانفتاح بين جميع العاملين بالإدارات ووجود اتصالات مفتوحة بينهم لتبادل كافة المعلومات وتوافر الصدق بين العاملين ومنع التستر على السلوكيات المعاكسة التي تضر بنجاح المنظمة.

- روحانية مكان العمل:

#### جدول (٤)

نتائج الوصف الإحصائي لإجمالي مكونات روحانية مكان العمل

كونات روحانية مكان العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١- العمل الهادف	٣.٥١	٠.٩٤	٧٠.٢٦
٢- الإحساس بالجماعة	٣.٤٩	٠.٨٤	٦٩.٩١
٣- الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	٣.٢٢	٠.٧٨	٦٤.٤٦
الإجمالي	٣.٤١	٠.٥١	٦٨.٢١

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن مفردات عينة الدراسة وفقا لإجمالي بعد روحانية مكان العمل أشارت إلى الاتجاه الإيجابي، هذا وقد بلغ متوسط إجمالي بعد روحانية مكان العمل ٣.٤١ ، وبأهمية نسبية ٦٨.٢١ ٪، وجاء ترتيب "العمل الهادف" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره ٣.٥١ وبأهمية نسبية ٧٠.٢٦ ٪، أما بالنسبة "الإحساس بالجماعة" فقد احتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره ٣.٤٩ وبأهمية نسبية ٦٩.٩١ ٪، وجاء بالمرتبة الثالثة "الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة" بمتوسط حسابي قدره ٣.٢٢ وبأهمية نسبية ٦٤.٤٦ ٪، وتفسر الباحثة أن مكون العمل الهادف جاء بمستوى عالٍ نتيجة إيمان العاملين بأهمية أعمالهم وزيادة



خبراتهم ومهاراتهم مما يساعدهم على تطوير مساراتهم الوظيفية بالمنظمة وتحقيق النجاح ببيئة العمل.

#### - السعادة الوظيفية:

#### جدول (٥)

نتائج الوصف الإحصائي لإجمالي مكونات السعادة الوظيفية

بعد السعادة الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
١- التأثير الإيجابي	٣.٥٧	١.١٠	٧١.٥٧
٢- التأثير السلبي	٢.٠١	٠.٧٩	٤٠.٢٨
٣- الإنجاز	٣.٥١	٠.٧٥	٧٠.٢٨
الإجمالي	٣.٠٣	٠.٥١	٦٠.٦٤

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن مفردات عينة الدراسة وفقا لإجمالي بعد السعادة الوظيفية أشارت إلى الاتجاه الإيجابي (المرتفع) ، هذا وقد بلغ متوسط إجمالي بعد السعادة الوظيفية ٣.٠٣ ، وبأهمية نسبية ٦٠.٦٤ %، وجاء ترتيب "التأثير الإيجابي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره ٣.٥٧ وبأهمية نسبية ٧١.٥٧ %، أما بالنسبة "للإنجاز" فقد احتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره ٣.٥١ وبأهمية نسبية ٧٠.٢٨ %، وجاء بالمرتبة الثالثة " التأثير السلبي " بمتوسط حسابي قدره ٢.٠١ وبأهمية نسبية ٤٠.٢٨ %، تفسر الباحثة أن مكون التأثير الإيجابي جاء بمستوى عال حيث أن مكان العمل يؤثر على المشاعر النفسية للعاملين لذا تسعى إدارة الشركات والعاملين بها والرؤساء إلى جعل العاملين سعداء وبث الطاقة الإيجابية مما تؤدي إلى زيادة أداء العاملين لأعمالهم مما ينعكس على إنتاجية الشركة ككل.

- اختبار فروض البحث:

أولاً: نتائج اختبار الفرض الأول:

" يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب".

ولبيان أثر بعد الاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية بالشركات محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويتضح ذلك من الجدول رقم (٦):

جدول رقم (٦)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية

المتغير	Beta	R <sup>2</sup>	T. Value	Sig. T
الاستقامة التنظيمية	٠,٨١٠	٪٦٥,٦	٢٦,٥٤٥	**٠,٠١
المعامل الثابت Constant	٠,٥٦٥			
معامل التحديد المعدل Adj. R <sup>2</sup>	٪٦٥,٥			
قيمة F	٧٠٤,٦١٦			
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)	**٠,٠١			

\*\*دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١.

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) مايلي :

يتضح من الجدول رقم (٦) وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup> الذى يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل فى التابع ٦٥.٦٪، كما بلغت قيمة "ت" ٢٦.٥٤٥، وقيمة (F) ٧٠٤.٦١٦ وهى قيمة عالية المعنوية بمستوي معنوية أقل من ٠.٠٠١.

وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression لقياس أثر بعد الاستقامة التنظيمية ومعرفة أى مكون الأكثر تأثيراً على السعادة الوظيفية، وما إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً كما يوضحها الجدول التالى رقم (٧)

جدول رقم (٧)  
نموذج الانحدار المتعدد لتحديد معنوية أهم مكونات الاستقامة التنظيمية تأثيرا على السعادة الوظيفية

R <sup>2</sup>	قيمة ف		معامل تضخم التباين VIF	مستوى المعنوية	قيمة ت القيمة	المعاملات المقدرة $\beta_i$	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة					
٥٨.٨%	٠.٠١	١٧٥.٠٤١		**٠.٠١	٢.٥٩٤	٠.٢٦٥	الجزء الثابت
			١.٩٠٢	**٠.٠١	٤.٧٨٠	٠.١٨٧	١- التفاوض
			٢.٧٧٥	**٠.٠١	٥.٢١٥	٠.٢٤٧	٢- الثقة
			٢.٢٨٢	*٠.٠٥	٤.٦٤٢	٠.١٩٩	٣- التعاطف
			١.٢٤٨	**٠.٠١	٨.٧٧٦	٠.٢٧٨	٤- النزاهة
			٢.٠١٤	**٠.٠١	٦.٨٦٠	٠.٢٧٦	٥- التسامح

\*\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١). \* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن باستخدام اختبار (t.test) تبين أن المكونات الأكثر تأثيرا للاستقامة التنظيمية هي النزاهة، ثم التسامح، يليه الثقة، ثم التفاوض، يليه التعاطف، على بعد السعادة الوظيفية، حيث بلغت قيم "ت" على الترتيب ٨.٧٧٦، ٦.٨٦٠، ٥.٢١٥، ٤.٧٨٠، ٤.٦٤٢ وذلك عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥.

معادلة النموذج:

$$\text{السعادة الوظيفية} = ٠.٢٦٥ + ٠.١٨٧ \text{ التفاوض} + ٠.٢٤٧ \text{ الثقة} + ٠.١٩٩ \text{ التعاطف} + ٠.٢٧٨ \text{ النزاهة} + ٠.٢٧٦ \text{ التسامح}$$

ومن خلال نموذج علاقة الانحدار السابق، يمكن التنبؤ بدرجات السعادة الوظيفية بشركات العربى جروب من خلال قياس مكونات الاستقامة التنظيمية وتطبيق ذلك النموذج، والذي يدل على أن:

كل تغير بمقدار وحدة واحدة في التفاؤل قد يؤدي إلى تغير في السعادة الوظيفية بمقدار ٠.٠١٨٧ . وكل تغير بمقدار وحدة واحدة في الثقة قد يؤدي إلى تغير في السعادة الوظيفية بمقدار ٠.٠٢٤٧ . وكل تغير بمقدار وحدة واحدة في التعاطف قد يؤدي إلى تغير في السعادة الوظيفية بمقدار ٠.١٩٩ . وكل تغير بمقدار وحدة واحدة في النزاهة قد يؤدي إلى تغير في السعادة الوظيفية بمقدار ٠.٠٢٧٨ . وكل تغير بمقدار وحدة واحدة في التسامح قد يؤدي إلى تغير في السعادة الوظيفية بمقدار ٠.٠٢٧٦ .

إثبات الفرض الأول:

تم قبول الفرض الأول القائل بأنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والسعادة التنظيمية بشركات العربى جروب " .

ثانياً: نتائج اختبار الفرض الثاني:

" يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب " .

ولبيان أثر بعد روحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالشركات محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويتضح ذلك من الجدول رقم(٨):

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر روحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية

المتغير	Beta	R <sup>2</sup>	T. Value	Sig. T
روحانية مكان العمل	٠,٧٢٠	٪٥١,٨	١٩,٩٤٥	**٠,٠١
المعامل الثابت Constant	٠,٧٦١			
معامل التحديد المعدل Adj. R <sup>2</sup>	٪٥١,٧			
قيمة F	٣٩٧,٨١٣			
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)	**٠,٠١			

\*\*دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ .

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) مايلي :

يتضح من الجدول رقم (٨) وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد  $R^2$  الذى يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل فى التابع ٥١.٨٪، كما بلغت قيمة "ت" ١٩.٩٤٥، وقيمة (F) ٣٩٧.٨١٣ وهى قيمة عالية المعنوية بمستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١.

وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression لقياس أثر بعد روحانية مكان العمل ومعرفة أى مكونات أكثر تأثيراً على السعادة الوظيفية، وما إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم أنها غير دالة إحصائياً كما يوضحها الجدول التالى رقم (٩):

#### جدول رقم (٩)

نموذج الانحدار المتعدد لتحديد معنوية أهم مكونات روحانية مكان العمل تأثيراً على السعادة الوظيفية

$R^2$	قيمة ف		معامل تضخم التباين VIF	مستوى المعنوية	قيمة ت القيمة	المعاملات المقدرة $\beta_i$	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة					
٥٣.٦٪	٠.٠٠١	١٤١.٤٣٣		**٠.٠٠١	٧.٣٩٦	٠.٨٧٨	الجزء الثابت
			١.٣٢٦	*٠.٠٠٥	٣.٦٢٣	٠.١٤٨	١- العمل الهادف
			١.٥٩٦	**٠.٠٠١	٩.٠٢١	٠.٤٠٥	٢- الإحساس بالجماعة
			١.٧٢٦	**٠.٠٠١	٦.٨٥٠	٠.٣٢٠	٣- الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة

\*\* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١). \* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٩) أنه باستخدام اختبار (t.test) تبين أن مكونات روحانية مكان العمل الأكثر تأثيراً هي الإحساس بالجماعة، وتليها الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة، ثم العمل الهادف، على بعد السعادة الوظيفية، حيث بلغت قيم "ت" على الترتيب ٩.٠٢١، ٦.٨٥٠، ٣.٦٢٣. وذلك عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥.

معادلة النموذج:

$$\text{السعادة الوظيفية} = 0.878 + 0.148 \text{ العمل الهادف} + 0.405 \text{ الإحساس بالجماعة} + 0.320 \text{ الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة}$$

ومن خلال نموذج علاقة الانحدار السابق، يمكن التنبؤ بدرجات السعادة الوظيفية بشركات العربى جروب من خلال قياس مكونات روحانية مكان العمل وتطبيق ذلك النموذج، والذي يدل على أن:

كل تغير بمقدار وحدة واحدة فى العمل الهادف قد يؤدى إلى تغير فى السعادة الوظيفية بمقدار 0.148. وكل تغير بمقدار وحدة واحدة فى الإحساس بالجماعة قد يؤدى إلى تغير فى السعادة الوظيفية بمقدار 0.405. وكل تغير بمقدار وحدة واحدة فى الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة قد يؤدى إلى تغير فى السعادة الوظيفية بمقدار 0.320.

إثبات الفرض الثانى:

تم قبول الفرض الثانى القائل بأنه "يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب".

ثالثاً: نتائج اختبار الفرض الثالث:

"يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب".

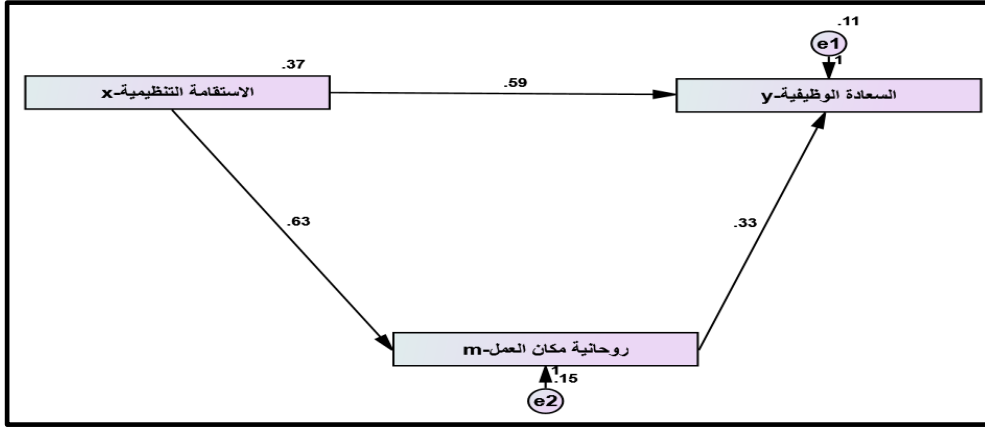
تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية باستخدام (AMOS18.0) لاختبار الفرض الثالث:

تنقسم متغيرات الفرض البحثى إلى:

أ- متغيرات داخلية مشاهدة Observed Endogenous Variables: وتشمل المتغير التابع السعادة الوظيفية، والمتغير الوسيط روحانية مكان العمل.

ب- متغيرات خارجية مشاهدة Observed Exogenous Variables: وتشمل المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية.

ج- متغيرات داخلية غير مشاهدة Unobserved Exogenous Variables: وتشمل أخطاء القياس للمتغير التابع السعادة الوظيفية ، وأخطاء القياس للمتغير الوسيط روحانية مكان العمل.



شكل رقم (1)

النموذج المقترح

تقييم معاملات النموذج الهيكلي المقترح لتفسير العلاقات:

تم تقييم معاملات المسارات المعيارية وغير المعيارية ومستوى معنوياتها لتفسير العلاقات بين الاستقامة التنظيمية، وبين متغير السعادة الوظيفية، من خلال متغير روحانية مكان العمل ، على النحو التالي:

جدول رقم (١٠)

تقديرات معاملات النموذج الهيكلي المقترح ومستوى معنوياتها

المسار	المسار المعياري	الخطأ المعياري	قيمة المسار الحرج "C.R"	مستوى المعنوية	الدلالة		
روحانية مكان العمل	→	الاستقامة التنظيمية	٠,٦٣٢	٠,٠٣٣	١٩,٠٩١	**٠,٠٠١	دالة
السعادة الوظيفية	→	روحانية مكان العمل	٠,٣٢٧	٠,٠٤٤	٧,٤١٧	**٠,٠٠١	دالة
	→	الاستقامة التنظيمية	٠,٥٩٤	٠,٠٤٠	١٥,٠٠٨	**٠,٠٠١	دالة

\*\* دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١ .

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠) ما يلي:

تبين وجود تأثير للاستقامة التنظيمية على روحانية مكان العمل وعلى السعادة الوظيفية، كما يؤثر روحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١ .

**معايير تقييم جودة توفيق النموذج الهيكلي:**

لا يمكن الجزم بمعنوية معاملات المسار في النموذج المقترح النهائي حتى يتسنى التحقق من جودة التوفيق الكلية للنموذج على النحو التالي:

جدول رقم (١١)

معايير تقييم جودة توفيق النموذج الهيكلي

م	المؤشرات	القيمة
١	كا <sup>٢</sup> المعياري Chi <sup>2</sup>	٠.٠٠١
٢	جودة التوفيق GFI	٠.٩٩٩
٣	جودة التوفيق المعياري NFI	٠.٩٩٩
٤	جودة التوفيق النسبي RFI	٠.٠٠١
٥	جودة التوفيق المقارن CFI	٠.٩٩٩
٦	الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي RMR	٠.٠٠١
٧	الجذر التربيعي لمتوسط مربع خطأ التقدير RMSEA	٠.٧٩٢

يتضح من الجدول السابق رقم (١١) ما يلي:





جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل التباين أحادى الاتجاه لمقارنة معنوية الفروق طبقا لأبعاد الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية باختلاف المستويات الإدارية والوظائف النمطية

القرار	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستويات الإدارية والوظائف النمطية	المتغيرات	
							الدلالة
غير دالة	٠,٢٨	١,٢٨٢	٠,٦٠	٣,١٢	٣٩	الإدارة العليا	الاستقامة التنظيمية
			٠,٤٥	٢,٩٥	٧٦	الإدارة الوسطى	
			٠,٦٣	٣,١٢	١٠٢	الإدارة الإشرافية	
			٠,٥٢	٣,٠٦	١٥٥	الوظائف النمطية	
دالة	**٠,٠١	١٨,٧٧٤	٠,٧٦	٣,٩٩	٣٩	الإدارة العليا	روحانية مكان العمل
			٠,٦٢	٣,٥٤	٧٦	الإدارة الوسطى	
			٠,٧٣	٣,٤٠	١٠٢	الإدارة الإشرافية	
			٠,٤٨	٣,٠٩	١٥٥	الوظائف النمطية	
دالة	**٠,٠١	١٤,٣٩٣	٠,٧٦	٣,٩٨	٣٩	الإدارة العليا	السعادة الوظيفية
			٠,٨٦	٣,٥٩	٧٦	الإدارة الوسطى	
			٠,٨٧	٣,٥٢	١٠٢	الإدارة الإشرافية	
			٠,٥٤	٣,١٩	١٥٥	الوظائف النمطية	

\*\*تشير إلى معنوية أقل من مستوى ٠,٠١.

ويتضح من الجدول السابق رقم (١٢) أنه لا توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي منهم تبعا لمتغير المستويات الإدارية والوظائف النمطية، نحو " الاستقامة التنظيمية" حيث بلغت قيمة "ف" ١.٢٨٢ عند مستوى معنوية أكبر من ٠,٠١.

وتبين وجود اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي منهم تبعا للمستويات الإدارية والوظائف النمطية، نحو كل من " روحانية مكان العمل" و" السعادة الوظيفية " حيث بلغت قيمة "ف" ١٨.٧٧٤ لروحانية مكان العمل و١٤.٣٩٣ لمتغير السعادة الوظيفية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١.

ونظرا لثبوت وجود فروق معنوية بين اتجاهات المستقضي منهم، فإنه يلزم ضرورة إجراء اختبار لتحديد معنوية الفروق بين المستويات الإدارية المختلفة والوظائف النمطية باستخدام اختبار Tukey للمقارنات المتعددة كما يلي:

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار توكي للمقارنات المتعددة Tukey لأبعاد روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية

حسب المستويات الإدارية والوظائف النمطية

الوظائف النمطية	الإدارة الإشرافية	الإدارة الوسطى	الإدارة العليا	المستويات الإدارية والوظائف النمطية	الأبعاد
*٠,٩٠	*٠,٥٨	*٠,٤٤	-	الإدارة العليا	روحانية مكان العمل
*٠,٤٥	٠,١٣	-		الإدارة الوسطى	
*٠,٣١	-			الإدارة الإشرافية	
-				الوظائف النمطية	
*٠,٧٩	*٠,٤٦	*٠,٣٨	-	الإدارة العليا	السعادة الوظيفية
*٠,٤٠	٠,٠٧	-		الإدارة الوسطى	
*٠,٣٢	-			الإدارة الإشرافية	
-				الوظائف النمطية	

\*تشير إلى معنوية عند مستوى أقل من ٠,٠٥.

ويتضح من الجدول السابق رقم (١٣) ما يلي:

١- بالنسبة لأبعاد روحانية مكان العمل: توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا وكل من الإدارة الوسطى، والإدارة الإشرافية والوظائف النمطية، بقيمة فرق متوسطات حسابية ٠,٥٨ ، ٠,٩٠ لصالح الإدارة العليا. كما توجد فروق معنوية بين الإدارة الوسطى، والإدارة الإشرافية والوظائف النمطية بقيمة فرق متوسط حسابي ٠,٤٥ لصالح الإدارة الوسطى. توجد فروق معنوية بين الإدارة الإشرافية و الوظائف النمطية بقيمة فرق متوسط حسابي ٠,٣١ لصالح الإدارة الإشرافية

٢- بالنسبة لأبعاد السعادة الوظيفية: توجد فروق معنوية بين الإدارة العليا وكل من الإدارة الوسطى، والإدارة الإشرافية وفئة الوظائف النمطية، بقيمة فرق متوسطات حسابية ٠,٣٨ ،

٠.٤٦ ، ٠.٧٩ لصالح الإدارة العليا. كما توجد فروق معنوية بين الإدارة الوسطى، والإدارة الإشرافية وبين الوظائف النمطية بقيمة فرق متوسط حسابى ٠.٤٠ لصالح الإدارة الوسطى. كما توجد فروق معنوية بين الإدارة الإشرافية وبين الوظائف النمطية بقيمة فرق متوسط حسابى ٠.٣٢ لصالح الإدارة الإشرافية.

#### اثبات الفرض الرابع

تم قبول الفرض الرابع في أغلب أجزائه القائل بأنه "يوجد فروق معنوية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية فيما يتعلق بإدراكهم للاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية بشركات العربى جروب " حيث تبين أنه لا يوجد اختلافات بالنسبة للاستقامة التنظيمية ويوجد اختلافات لإدراك روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية.

#### ١١- مساهمات ونتائج الدراسة:

من خلال استعراض نتائج تحليل البيانات التي استندت إليها الدراسة واختبار فروض البحث، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهى:

#### - المساهمات النظرية:

توصلت الباحثة إلى مجموعة من المساهمات النظرية أهمها:

١- تشير الاستقامة التنظيمية إلى الصفات التي تتميز بها الموارد البشرية وهى القوة النفسية والعزيمة الأخلاقية و قوة الإرادة لتعزيز المرونة في مواجهة التحديات واستبدال المواقف السلبية بالإيجابية وزيادة الروح المعنوية ، حيث يمنح التفاوض العاملين الثقة اللازمة للتغلب على المشكلات ومحاولة الوصول لتحقيق الأهداف المنشودة على مستوى الجماعة، وكما يميل العاملون المتعاطفون أكثر إلى مساعدة بعضهم البعض والحصول على علاقات شخصية أقوى و المساهمة في الوصول إلى النتائج المطلوبة، وإن للنزاهة المنتشرة بين العاملين تأثير في منع التستر على السلوك المعاكس الذي يضر بنجاح المنظمة، ويسمح التسامح من قبل المنظمة للأعضاء بالتعلم من أخطاء الماضي والمساهمة بخبراتهم في النتائج المستقبلية ، وبالتالي تجنب تكرار نفس الأخطاء.

٢- روحانية مكان العمل هي إطار من القيم الروحية الاجتماعية والتنظيمية التي تلبى الاحتياجات النفسية للعاملين والتي تظهر بطريقة غير مرئية في ثقافة وتعاملات العاملين من خلال إحساسهم بأهمية عملهم وقيمتهم في حياتهم ، وارتباطهم بباقي زملاء العمل ومدى التوافق بين قيم العاملين وقيم المنظمة وتوحيد الجهود بينهم، التي تحقق للعاملين السلام الداخلى والصفاء والسمو والرقى للمنظمة والالتزام التنظيمى والارتباط والرضا الوظيفى والاستدامة التنظيمية.

٣- السعادة الوظيفية هي شعور إيجابى أو الحالة النفسية التى لها تأثير على العاملين وتتكون من سلسلة من المشاعر والروابط العاطفية القوية تجاه المنظمة مثل الرضا والرفاهية والبهجة والازدهار مما يترتب عليها آثار إيجابية مثل الاندماج العاطفى والفكرى وزيادة حماسة العاملين واهتمامهم بالعمل وحرصهم على الالتزام والتحمل والاندماج في العمل وغياب الآثار السلبية مثل القلق أو الخوف أو الحزن أو المقاومة. وأنها مقياس لقدرة المنظمة على خلق المناخ التنظيمي المناسب لتسهيل ظروف العمل ومساعدة العاملين على الإبداع والابتكار والتفاؤل والمبادرة والإقبال على العمل.

## - نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج يمكن تناولها وتفسيرها على النحو الآتي:

١- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستقامة التنظيمية لدى العاملين بشركات العربي جروب كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي بمقدار ٣.٥٥، ويرجع ذلك إلى إدراك المنظمة أنه لا يمكن لأى شركة البقاء على قيد الحياة دون وجود الاستقامة التنظيمية كثقافة بين الأعضاء العاملين حيث أن الاستقامة ضرورية لكل من المنظمات والعاملين لزيادة تأثير النتائج الإيجابية وفي نفس الوقت الحماية من تأثير النتائج السلبية التي تكون متوفرة بمكان العمل. ، كما أنها تشجع على التعلم من الأخطاء التي يتم الاعتراف بها وتصحيحها وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Khasawneh et al.,2020) ، كما يرغب العاملون في العمل في منظمات ذى منهج صادق وعاطفى تجاه الناس والمجتمع ، وأنهم ليسوا مدفوعين بإدراك مصالحهم الخاصة. لذلك، تتميز الاستقامة التنظيمية بالإيجابية وقلة المصالح الشخصية والسلوكيات التي تنطوي على الإنصاف ورجاحة العقل والصدق وإدارة ردود الأفعال العاطفية وأداء الأعمال الأخلاقية هي من سمات الأشخاص الفاضلين، وتحمي الاستقامة المنظمة والعاملين من السلوكيات السلبية من خلال تقوية الروابط والمواقف والسلوكيات الإيجابية، وزيادة المرونة والتضامن والكفاءة والفاعلية وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Uysal, 2021; Fernando and Chowdhury,2015).

٢- أكدت نتائج الدراسة على أهمية توافر روحانية مكان العمل إذا بلغ المتوسط الحسابي بمقدار ٣.٤١، حيث أن شركات العربي تساعد على خلق بيئة عمل أخلاقية تحتضن العدالة والروحانية من أجل رفاهية العاملين والمنظمة والمجتمع ككل. كما يساعد الرؤساء في تنمية روحانية مكان العمل من خلال تبني بيئة عمل إنسانية وآمنة مما يؤدي إلى الوئام في مكان العمل، والحياة الخالية من الخوف، وزيادة الإنتاجية وتقليل معدل دوران العمل وهذا ما أكدته نتائج دراسة

(Rahman,2019; Ahmad and Omar,2015)

٣- هناك موافقة على ضرورة أحساس العاملين بالسعادة الوظيفية إذا بلغ المتوسط الحسابي بمقدار ٣.٠٣، حيث أن شركات العربي جروب مسؤولة أخلاقيا و ملتزمة بشكل مستمر عن

توليد السعادة في بيئتها لتحسين العمليات وجودة الحياة الوظيفية والحفاظ على صحة العاملين العقلية والنفسية والاجتماعية وتحسينها حيث لها فوائد ملموسة وغير ملموسة من حيث الرضا والتحفيز والالتزام التنظيمي وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Munar et al.,2020)، وكما أكد (Wahyono and Wijayanto.,2021) أن تحول وعي المنظمات والعاملين على جميع مستويات المنظمات للبحث عن السعادة يحفز العاملين ويشجعهم على العمل.

٤- وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والسعادة التنظيمية وكانت أكثر الأبعاد تأثيراً بالترتيب التالي النزاهة، ثم التسامح، ويليها الثقة ثم التفاؤل ويليها التعاطف.

٥- وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية ويعتبر الإحساس بالجماعة أكثر الأبعاد تأثيراً، وتليها الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة، ثم العمل الهادف.

٦- وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسعادة الوظيفية.

٧- عدم وجود اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي منهم تبعاً للمستويات الإدارية والوظائف النمطية، نحو " الاستقامة التنظيمية" نتيجة تشابه القيم والأخلاقيات بين العاملين ووجود اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي منهم للمستويات الإدارية (العليا والوسطى والإشرافية) والوظائف النمطية في صالح الإدارة العليا فيما يتعلق بإدراكهم لـ" روحانية مكان العمل" و" السعادة الوظيفية " وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن الإدارة العليا أكثر وعياً بروحانية مكان العمل نتيجة إدراكهم بأهمية شعور العاملين بروحانية مكان العمل لزيادة مشاركة العاملين بما لديهم من مهارات ومعارف وكما يعزز اتجاهات وسلوكيات العاملين تجاه المنظمة . كما أن الإدارة العليا تقوم بدور رئيسي في التأثير على كفاءة وفعالية المنظمة لأنها المسؤولة عن توافر القيم الإيجابية للموارد البشرية الخاضعة لإشرافها ليكونوا أكثر سعادة مما يؤدي إلى جعلهم أكثر اندماجاً في مهام أعمالهم وإدراكهم أن العاملون غير السعداء لا يستطيعون القيام بمهام العمل على أكمل وجه ويميلون لترك العمل وأن تعيين عاملون جدد لا يعوض خبرة العاملين غير السعداء الذين تركوا العمل بالمنظمة. إن العاملين السعداء يعملون دائماً بجد ويساعدون زملائهم في العمل ويشجعونهم على البقاء في المنظمة وتكون إنتاجيتهم مرتفعة مما ينعكس على أداء المنظمة وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة (Green,2014).

## ١٢- التوصيات

فى ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة، يمكن اقتراح التوصيات التالية لزيادة كفاءة وفاعلية شركات العربى جروب وهى:

- ١- نشر روح التناؤل وثقافة الثقة بين العاملين والإدارة وإعطائهم المزيد من الحرية لإنجاز أعمالهم من خلال تفويض بعض السلطات أو تمكينهم.
- ٢- إبداء المزيد من التفاهم والتعاطف والاهتمام بالعاملين من خلال نظام الاتصال الفعال بينهم وبين رؤسائهم وتوضيح الإجراءات والقواعد المتعلقة بكيفية التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم لفهم ما يدور بأذهانهم لمصلحة العمل بالشركات.
- ٣- تشجيع العاملين بشركات العربى جروب الذين يؤدون العمل بنزاهة لما يتمتعون به من صدق وأمانه فى أداء أعمالهم فى ضوء معايير أداء العمل وربطه بالحوافز المناسبة ومحاسبة المقصرين فى أداء العمل.
- ٤- تدريب العاملين على معالجة الأخطاء أو انحرافات بمجال العمل بمجرد وقوعها والاعتراف بها والاستفادة منها ومنع تكرارها مستقبلا وتحويل الأخطاء أو الانحرافات إلى مواطن قوة واعتبار أي فشل أمورا مؤقتة مع توافر آليات تتضمن الحوار ومعالجة الأخطاء أو الانحرافات من خلال سرد خبرات تجارب فاشلة بشركات العربى جروب تم تحويلها إلى تجارب ناجحة داخل الشركات.
- ٥- ضرورة توافر حالة من الانسجام والتكامل بين قيم العاملين وقيم الشركات ويمكن أن يتم ذلك عند اختيار العاملين بالشركات ومساعدة أو مساندة العاملين الذين يعملون بالشركات على الشعور بأهمية أعمالهم وأنها لها قيمة مما يتولد لديهم الشعور بالانتماء القوى وبأهميتهم مما ينعكس على تصرفاتهم الإيجابية والهادفة فى العمل بالشركات.
- ٦- أن تضع الإدارة العليا بالشركات برنامجا لرعاية روحانية مكان العمل لإنعاش وعى العاملين الروحى للإدارة الوسطى والإشرافية والوظائف النمطية عن طريق الاجتماعات والمحاضرات والندوات والمؤتمرات ومطبوعات الشركة ومزيديا من التفسير والمناقشة المفتوحة لما تعنيه روحانية مكان العمل ولتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم ومدى احتياج الشركات لهم.



٧- وضع العاملين في مهام تتناسب مع قدراتهم ومواهبهم الخاصة وحثهم على صقل مهاراتهم ومواهبهم باستمرار.

٨- الحفاظ على سعادة العاملين ورضاهم وتحسينها من خلال توافر حزمة من التعويضات المشجعة للعاملين بشركات العري جروب ولما يكون لها من تأثير إيجابي على أداء العمل ومن تقليل للآثار السلبية مثل توافر التعويضات المالية المباشرة المتمثلة في الأجور والحوافز الأخرى المناسبة والتي تقدم للعاملين الذين يؤدون العمل والتعويضات المالية غير المباشرة (المزايا والخدمات) التي تقدم لكل العاملين والتعويضات غير المالية التي تخص الوظيفة وبيئة العمل مما يؤدي إلى تحسين نوعية الحياة الوظيفية للعاملين بالشركات.

#### ١٣- حدود الدراسة:

١- اقتصرت الدراسة على العاملين بشركات العري جروب ومن منظور الصدق الخارجى فلا يمكن تعميم نتائج الدراسة على جميع العاملين بقطاع الصناعة، كما وجدت صعوبات فى مقابلة بعض العاملين نظرا لظروف جائحة كورونا التي تأثرت بها شركات القطاع الصناعى.

٢- اقتصرت الدراسة على العلاقات بين متغيرات الدراسة ومعنوية الفروق بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بين المستويات الإدارية والوظائف النمطية، ولم تجر الدراسة على معنوية الفروق بين المتغيرات الديمجرافية مثل: السن، والنوع، والخبرة.

#### ١٤- الأبحاث المستقبلية:

ألفت الدراسة الحالية الضوء على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل والسعادة الوظيفية. وهو موضوع يستحق المزيد من البحث والدراسة. لذا فإن الباحثة تقترح مايلى:

١- إعادة تطبيق الدراسة الحالية على قطاعات أخرى مثل البنوك، والقطاعات التعليمية والطبية وغيرها مع مقارنة النتائج الحالية مع ما سيتم التوصل إليه فى تلك القطاعات.

٢- تناولت الدراسة أبعاد الاستقامة التنظيمية من حيث (التقاول، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والتسامح) فيمكن إعادة الدراسة من خلال تناولها جوانب مثل (التزام الإدارة العليا ومشاركة

العاملين، والإدارة الطبية، والتعليم والتدريب، والسيطرة). كما تناولت الدراسة أبعاد روحانية مكان العمل من حيث (العمل الهادف، والإحساس بالجماعة، والملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة) ويمكن إعادة الدراسة من خلال تناولها جوانب أخرى مثل المستوى التنظيمي (الثقافة ومناخ العمل) والمستوى الفردي (العقلية والسلوكيات والالتزام). وأخيرًا تناولت الدراسة أبعاد السعادة الوظيفية من حيث (التأثير الإيجابي والتأثير الإيجابي والإنجاز) ويمكن إعادة الدراسة من خلال تناولها جوانب أخرى مثل (رضا العاملين ومشاركة العاملين و الالتزام التنظيمي الوجداني).

المراجع:

أولاً - مراجع باللغة العربية:

١. بازرة، محمود صادق. (١٩٩٥). بحوث التسويق للتخطيط والرقابة. القاهرة: دار النهضة العربية.

## ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

1. Aboobaker, N.; Edward, M. 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.
2. Agustien , E. and Soeling P. D. (2020). How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN?. Hasanuddin Economics and Business Review,4 (2), 58-64
3. Ahmad, A. and Omar, Z. (2015). Improving Organizational Citizenship Behavior through Spirituality and Work Engagement, American Journal of Applied Sciences, 12 (3), 200-207
4. Al-Abedie A. R. C. and Al-Temimi, A. H. A. Z. (2015). The Mediating Effect of Organizational Happiness on The Relationship Between Benevolent Leadership and Organizational Outcomes "An Empirical Study at the University of Babylon". World Journal of Pharmaceutical Research,4 (9), 214-228.
5. Al-Ali, W.; Ameen, A.; Isaac, O.; Khalifa, G. S. A. and Shibami, A. H. (2019). The Mediating Effect of Job Happiness on the Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance and Turnover Intentions: A Case Study on the Oil and Gas Industry in the United Arab Emirates. Journal of Business and Retail Management Research, 13(4), 103- 116.
6. Anishina, M. (2020, April). Employee Happiness and Company Performance. Metropolia University of Applied Sciences, European Business Administration, Bachelor's Thesis,
7. Arjoon, S.; Turriago-Hoyos, A. and Thoene, U. (2018). Virtuousness and the Common Good as a Conceptual Framework for Harmonizing the Goals of the Individual, Organizations, and the Economy. Journal of Business Ethics, 147(1), 143-163.
8. Arslan, Y. and Polat, S. (2017). Adaptation of Well-Being Work Scale to Turkish. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23(4), 603-622.

9. Awada , N. ; Johar ,S. S. and Ismail, F. B. (2019). The Effect of Employee Happiness on Performance of Employees in Public Organization in United Arab Emirates Journal of Administrative and Business Studies. 5(5): 260-268.
10. Awada, N. I. and Ismail, F. (2019, July). Happiness in the Workplace. International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering, 8(9S3), 1496-1500.
11. Bantha, T. and Nayak, U. (2020). The Relation of Workplace Spirituality with Employees' Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Psychological Empowerment. Journal of Indian Business Research, 13 (2),223-235.
12. Bayraktar, H. V. and Girgin, S. (2020). The Examination of Teachers' Levels of Organizational Happiness. Journal of Education and Learning. 9(5),170-183.
13. Bellet, C. S.; De Neve, JE.and Ward,G. (2020, November) .Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity?, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 1-48.
14. Butt, R. S.; Altaf, S.; Chohan, I. M. and Ashraf, S. F. (2019, Oct.). Analyzing The Role of Quality of Work Life and Happiness at Work On Employees Job Satisfaction With The Moderation Of Job Stress, Empirical Research Of Jiangsu University, International Journal of Scientific & Technology Research 8(10), 1905- 1915
15. Cameron, K. S; Bright, D. and Caza, A. (2004). Exploring the Relationships Between OV and Performance. American Behavioral Scientist 47(6), 766–790.
16. Caza, A. (2015, Jan.). Organizational Virtue ,In book: Handbook of Virtue Ethics in Business and Management. International Handbooks in Business Ethics 1,1-9.
17. Chumaceiro Hernández, A. C.; Ravina Ripoll, R.; Hernández García de Velazco, J. J. and Reyes Hernández, I. V.(2020) University Social Responsibility in the Organizational Happiness Management, Utopía y Praxis Latinoamericana, 25 (1), 427-440.

18. Demo, G., and Paschoal, T. (2013). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the United States Comprising Affective and Cognitive Components. Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD, 7-11. Rio de Janeiro.
19. Delam, H.; Ghasemi, F.; Kavi, E.; Masmouei, B.; Jokar, M. and Bazrafshan, MR. (2019). The Relationship between Spiritual Well-being and Organizational Virtuousness with Performance of Secondary School Teachers in Bandar Lengeh City. *International Journal of School Health*. 6(4):34-40.
20. Efferin, S. and Hutomo, C. C. (2021). Spirituality, Happiness and Auditors' Commitment: An Interbeing Perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*,34(4),701-730
21. Farmer, M.; Allen, S.; Duncan, K. and Alagaraja, M. (2019). "Workplace Spirituality in the Public Sector: A Study of US Water and Wastewater Agencies". *International Journal of Organizational Analysis*, 27 (3),441- 457.
22. Fernando, M., and Chowdhury, R. (2015). Cultivation of virtuousness and self-actualization in the workplace. *The handbook of virtue ethics in business and management*, 1-13.
23. Ficarra, L.; Rubino, M. J. and Morote, E.S. (2020, Full). Does Organizational Culture Affect Employee Happiness? *Journal for Leadership and Instruction*
24. Fini, A. A. S. and Abmal Y. (2017).Examine the Relationship between Organizational Happiness and Organizational Spirituality with Organizational Commitment in Administrators and Teachers, *Journal of Exploratory Studies in Law and Management* 4, (2), 48-52,
25. Foster, S. and Foster, A. (2019). The Impact of Workplace Spirituality on Work-Based Learners Individual and Organisational Level Perspectives. *Journal of Work-Applied Management*,11 (1), 63-75
26. Garg, N. (2017). "Workplace Spirituality and Employee Well-Being: An Empirical Exploration", *Journal of Human Values*, 23 (2), 129-147.

27. Gatling, A.; Kim, J., and Milliman, J. (2016). The Relationship between Workplace Spirituality and Hospitality Supervisors' Work Attitudes: A Self-Determination Theory Perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471–489.
28. Gavin, J. H. and Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33, (4), 379–392
29. Golparvara, M. and Abedini, H. (2014). A Comprehensive Study on the Relationship between Meaning and Spirituality at Work with Job Happiness, Positive Affect and Job Satisfaction, *Management Science Letters*. *Management Science Letters*, 4, 255–268.
30. Green, Respent (2014, December). Impact of Middle-Level Managers' Well-Being and Happiness on Direct Reports' Performance. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Applied Management and Decision Sciences, Walden University
31. Gukiina, J. ; Ntayi, J. M.; Balunywa, W. and Ahiauzu, A. (2019). "Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective," *African Social Science Review*, 10 (1)
32. Haldorai, K.; Kim, W. G.; Chang, H. and Li, J. (2019). Workplace Spirituality as a Mediator between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior, *International Journal of Hospitality Management*.
33. Iqbal, M.; Adawiyah, W. R. ; Suroso, A. and Wihuda, F. (2020). Exploring the Impact of Workplace Spirituality on Nurse Work Engagement: An Empirical Study on Indonesian Government Hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 36 (3), 351–369
34. Islam, T.; Khan, M. K. and Asad, M. (2019). Workplace Spirituality in South Asian context: The Role of learning Culture, Organizational Support, and knowledge Sharing. *South Asian Studies*, 34(1), 195–212.

35. Jain, Sandhya and Angural, Vijeta (2017). Use of Cronbach's Alpha in Dental Research. *Medico Research Chronicles*, 4(3), 285-291.
36. Jena, L. K. (2021). Does Workplace Spirituality Lead to Raising Employee Performance? The Role of Citizenship Behavior and Emotional Intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*
37. Junjunan, I. M. (2020). Working During the Pandemic: The Effect of Work Passion on Happiness at Work While Working at Home During the Covid-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution*, 536.
38. Khasawneh, S.; Al-Jaradat, M. K. ; Hailat S. and Bataineh, O. (2020). The Perception of Faculty Members to Organizational Virtuousness in the University Setting: The Case for Jordan. *International Journal Management in Education*, 14 (1), 18-35.
39. Kiran, M. and Khurram, S. (2018). Flexitime and Employee Happiness at Workplace: A Quantitative Study of Software Houses, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, 12 (3), 1008-1024.
40. Köse, Ö. and Kahveci, G. (2021). An Analysis of Relationship Between Schools' DNA Profiles and Organizational Happiness According to the Perception of Teachers. *Journal of Education* 1-10.
41. Lata, M. and Chaudhary, R. (2020) .Dark Triad and instigated incivility: The Moderating Role of Workplace Spirituality. *Personality and Individual Differences* 166
42. Magnier-Watanabe R.; Uchida, T.; Orsini, P. and Benton, C. (2017) "Organizational Virtuousness and Job performance in Japan: Does Happiness Matter?", *International Journal of Organizational Analysis*, 25 (4), 628-646.
43. Magnier-Watanabe, R.; Uchida, T.; Orsini, P. and Benton C. F. (2020). Organizational Virtuousness, Subjective Well-Being, and



- Job Performance: Comparing Employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12 (2) 115-138.
44. Mahipalan, M. (2018), "Role of Workplace Spirituality and Employee Engagement in Determining Job Satisfaction among Secondary School Teachers", *Journal of Management Research*, 18 (4), 211-225.
  45. Mahmood, Z. K. and Al-Jader, S. A. (2021). Organizational Virtuousness and their Impact in Organizational Immune System: Analytical Research, *Geintec*, 11 (3).
  46. Mahmoudi, M. T. ; Azar, M. and Bahrami, R. (2019). The Impact of Organizational Happiness on the Working Life Quality; a Case Study among Isfahan University's Staff. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, 8(3), 255-265
  47. Mahyarni (2019) The Influence of Spiritual Leadership and its Impacts on the Reduction of Workplace Deviant Behavior. *International Journal of Public Leadership*, 15 (3), 170-188.
  48. Majeed, N.; Chandni, K.; Jamshed, S. and Moosa, K. (2020) Authentic Leadership in Determining Employee's Organizational Commitment: The Mediating Role of Knowledge Sharing and Organizational Virtuousness. *Academic Journal of Social Sciences*, 4(4), 815-834
  49. Majeed, N.; Mustamil, N.M. and Nazri, M. (2018), "Which Spirituality at the Workplace? Is Corporate Spirituality the Answer?", *Arabian Journal of Business and Management Review*. 7 (1), 49-60.
  50. Manakkattil, S. M. (2020). Can Spirituality and Long-Term Orientation Relate to Workplace Identity? An Examination Using SEM., *International Journal of Sociology and Social Policy*
  51. Margaretha, M. ; Saragih, S. ; Zaniarti, S. and Parayow, B. (2021). Workplace Spirituality, Employee Engagement, and Professional Commitment: A Study of Lecturers from Indonesian Universities. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 346-356.

52. Marques, J. (2021). At The Intersection of Workplace Spirituality and Buddhist Psychology: A Critical Summary of Literature. *Journal of Global Responsibility*, 12 (2) 137-157.
53. Milliman, J.; Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003), "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
54. Munar , J. L. S. ; De Juana-Espinosa, S.; Martínez-Buelvas , L. ; Abarca, Y. V. and Tirado, J. O. (2020) Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain . *Sustainability*, 12
55. Naseem, R.; Akhtar, Q. and Akram, M.(2020) Impact of Organizational Virtuousness on Workplace Spirituality with the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Management and Research*, 7(2).
56. Othman, A. K. ; Mahmud, Z. ; Noranee, S. and Noordin, F.(2018) Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement. *AISC 739*, 863–869.
57. Ozen, F. (2018). The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140.
58. Prabhu, N.; Ramaprasad, B. S.; Prasad, I. K. and Modem, R. (2021). Does Workplace Spirituality Influence Reflexivity in Ongoing Teams? Examining the Impact of Shared Transformational Leadership on Team Performance. *South Asian Journal of Business Studies*.
59. Rahman, M. S.; Zaman, M. H.; Hossain, M. A.; Mannan, M. and Hassan, H.(2019).Mediating Effect of Employee's Commitment on Workplace Spirituality and Executive's Sales Performance: An Empirical Investigation. *Journal of Islamic Marketing*,10(4), 1057-1073.

60. Ramirez-Garcia, C.; De Perea J. GÁ. and Junco, J. G. (2019). Happiness at Work: Measurement Scale Validation. *Journal of Business Management*.
61. Rathee, R. and Rajain, P. (2020) Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research* 9(1) 27–40.
62. Rego ,A. ; Ribeiro, N.; Cunha, M. P. and Jesuino, J. C. (2011) .How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship.. *Journal of Business Research* 64, 524–532
63. Rego, A. ; Ribeiro, N. and Cunha, M. P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. , *Journal of Business Ethics*, 93:215–235.
64. Roy, R. and Konwar, J. (2020, Jan.) Workplace Happiness: A Conceptual Framework, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1).
65. Saadatyar, F. S.; Poursalimi, M.; Al-Tabbaa, O. and Iannotta, M. (2020). Workplace Spirituality as a Source for Competitive Advantage: An Empirical Study. *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (3), 655-676.
66. Salas-Vallina, A. (2020). Towards a Sustainable Leader-Follower Relationship: Constructive Dissensus, Organizational Virtuousness and Happiness at Work (HAW), *Sustainability*, 12.
67. Salas-Vallina, A.; Alegre, J. and Fernandez, R. (2017). Happiness at work and Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Manpower*, 38(3), 470-488
68. Saxena, A.; Garg, N. ; Punia, B.K. and Prasad, A. (2020). Exploring Role of Indian Workplace Spirituality in Stress Management: A Study of Oil and Gas Industry. *Journal of Organizational Change Management*.33(5), 779-803
69. Sharma, P. K. and Kumra, R. (2020). Relationship Between Workplace Spirituality, Organizational Justice, and Mental Health:

Mediation Role of Employee Engagement. *Journal of Advances in Management Research*. 17(5), 627-650.

70. Singh, S.; David, R. and Mikkilineni, S. (2018). Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1) 88–102.
71. Stankeviciute, Ž.; Staniškiene, E.; Ramanauskaite, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania. *Sustainability*, 13, 1563
72. Sun, H. J. and Yoon, H. H.(2020, Oct.) Linking Organizational Virtuousness, Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Individual and Organizational Factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*.
73. TAŞTAN, S. ; KÜÇÜK, B. A. and İŞİAÇIK, S. (2020) .Towards Enhancing Happiness at Work with the Lenses of Positive Organizational Behavior: the Roles of Psychological Capital, Social Capital and Organizational Trust. 2020, 11 (2), 192-225.
74. Tsachouridi, I. and Nikandrou, I. (2020). The Role of Prosocial Motives and Social Exchange in Mediating the Relationship Between Organizational Virtuousness' Perceptions and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 166:535–551.
75. Tsachouridi, I., and Nikandrou, I. (2016). Organizational Virtuousness and Spontaneity: A Social Identity View. *Personnel Review*, 45(6), 1302-1322.
76. Tutar, H. and Oruç, E.(2020) Examining the Effect of Personality Traits on Workplace Spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (5), 1005-1017
77. Uysal, H. T. (2021). The Mediation Role of Organizational Justice in the Effect of Organizational Virtuousness on Work Productivity. *Journal of Research in Business*, 6(1), 26-53.
78. Wahyono, D. P. and Wijayanto, A. (2021). The Influence of Spiritual Leadership on Spirituality, Conscientiousness and Job Satisfaction and its Impacts on the Reduction of Workplace

Deviant Behavior. Journal of Economic and Administrative Sciences,37(1), 90-113

79. Walia, K. (2018). “The Relationship between Employee Wellbeing and Spirituality at Workplace”, IUP Journal of Organisational Behaviour, 17 (3), 28-44.

80. Zhao, Q. and Pan, Q. (2019). Research on Employee Happiness and its Influence Effect. Advances in Economics, Business and Management Research, 80, 1st International Conference on Business, Economics, Management Science

استمارة استقصاء موجهة للعاملين بشركات العربى جروب

أولاً: البيانات العامة:

- .....-الاسم بالكامل (إذا رغبت).....
- .....-الوظيفة..... - اسم الإدارة.....
- .....- اسم الشركة:.....
- النوع : ذكر ( ) أنثى ( )
- سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات ( ) من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات ( )
- من ١٠ سنوات فأكثر ( )
- المستويات الإدارية: الإدارة العليا ( ) الإدارة الوسطى ( )
- الإدارة الإشرافية ( ) الوظائف النمطية ( )

ثانياً: فيما يلي مجموعة من العبارات عن الاستقامة التنظيمية، ويُرْجى وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك:

مستسل	العبارات	موافق تماماً (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماماً (١)
	التفاؤل					
١	أنا متفائل دائماً وسأنجح عند مواجهة أي تحديات كبيرة بمجال عملي.					
٢	أنا ملتزم بعمل الخير بالإضافة إلى القيام بعمل جيد بالمنظمة.					
٣	يرتبط إحساس بالهدف العميق بمهام عملنا.					
	الثقة					
١	أنا أثق بالعاملين بمجال عملي بالمنظمة.					
٢	أنا أعامل زملائي بلطف واحترام في المنظمة.					
٣	ثقتي كبيرة في قيادة المنظمة التي أعمل بها.					
	التعاطف					
١	أعمال الرحمة شائعة في منظمتي.					
٢	تتميز منظمتي بالعديد من أعمال الرعاية والاهتمام بي.					
٣	ينتشر التعاطف والقلق بيني وبين زملائي بالمنظمة.					
	النزاهة					
١	تتوافر بمنظمتي أعلى مستويات النزاهة.					
٢	توصف منظمتي بأنها تتمتع بالصدق والإمانة.					
٣	الجدارة بالثقة هي من السمات المميزة للمنظمة التي أعمل بها.					
	التسامح					

مسئله	العبارات	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماما (١)
١	اعمل في منظمة متسامحة ورحيمة.					
٢	توجد معايير أداء عمل مناسبة جدا لكن تتسامح المنظمة مع بعض الأخطاء البسيطة عندما يتم الاعتراف بها ويتم تصحيحها.					
٣	أسعى أن أتعلم من أخطائي المتسامح عنها.					

ثالثا: فيما يلي مجموعة من العبارات عن روحانية مكان العمل، يُرجى وضع علامة (٧) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك:

مسئله	العبارات	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماما (١)
<b>العمل الهادف</b>						
١	أشعر بمفهوم وبأهمية عملي.					
٢	وظيفتي تسبب نوعاً من الشعور بالروحانية لي.					
٣	أشعر بارتباط وظيفتي بأهداف المنظمة.					
٤	اتطلع دائما للمجيء إلى عملي.					
٥	وظيفتي تجعلني أشعر أنني شخص مفيد في المجتمع					
<b>الإحساس بالجماعة</b>						
١	أشعر بأن العمل التعاوني مع الزملاء له قيمة بالنسبة لي.					
٢	جميع العاملين يهتمون ببعضهم البعض.					
٣	أشعر أن جميع العاملين يدعمون بعضهم البعض.					
٤	لا أتردد في التعبير عن آرائي.					
٥	يرتبط جميع العاملين بتحقيق أهداف مشتركة للمنظمة.					
٦	أشعر بأنني فرد من أفراد عائلة المنظمة.					



مسئله	العبارات	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماما (١)
٧	تهتم المنظمة بتوفير وتعزيز روح الإحساس بالعمل الجماعي.					
<b>الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة</b>						
١	تسود قيم إيجابية في منظمتي وأشعر بإيجابية تجاه القيم السائدة في منظمتي.					
٢	أهداف المنظمة مهمة بالنسبة لي وترتبط مع أهدافي.					
٣	أشعر أن لدي دورًا مهمًا في تحقيق أهداف المنظمة.					
٤	تهتم منظمتي بتلبية احتياجاتي الروحية والعاطفية في مجال العمل.					

رابعاً: فيما يلي مجموعة من العبارات عن السعادة الوظيفية، ويُرجى وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك بالنسبة لكل عبارة:

مسئله	العبارات	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	موافق إلى حد ما (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماما (١)
<b>التأثير الإيجابي</b>						
١	أشعر بالسعادة في وظيفتي.					
٢	أشعر بالبهجة في وظيفتي.					
٣	أشعر بالحماس في وظيفتي.					
٤	أشعر بالفخر في وظيفتي.					
٥	أشعر بالرضا في وظيفتي.					
٦	أشعر بالرغبة بالقيام بمهام وظيفتي.					
٧	أشعر بالهدوء في وظيفتي.					
٨	أشعر بالنشاط في وظيفتي.					
٩	أشعر بالأمان في وظيفتي.					

غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	موافق إلى حد ما (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)	العبارات	متسلسل
<b>التأثير السلبي</b>						
					أشعر بالضيق في وظيفتي.	١
					أشعر بالاكئاب في وظيفتي.	٢
					كنت أشعر بالتوتر في وظيفتي.	٣
					أشعر بالغضب في وظيفتي.	٤
					أشعر بالإحباط من وظيفتي.	٥
					أشعر بنفاذ صبري في وظيفتي.	٦
					أشعر بالقلق في وظيفتي.	٧
					أشعر بالملل في وظيفتي.	٨
					أشعر بالضيق في وظيفتي.	٩
<b>الإنجاز</b>						
					أستخدم إمكانياتي في عملي.	١
					أقوم بتطوير قدراتي التي أعتقد أنها مهمة في عملي.	٢
					أشارك في أنشطة تعكس مهاراتي في العمل.	٣
					أحقق نتائج أعتقد أنها ذات قيمة في عملي.	٤
					أتقدم في الأهداف التي حددتها لحياتي في عملي.	٥
					يمكنني إظهار أفضل ما لدي في عملي.	٦