



مجلة التجارة والتمويل

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

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الأول

مارس ٢٠٢٣

أثر الروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين:
الدور المعدل للملكية النفسية
(دراسة تطبيقية على مجالس المدن بمحافظة الدقهلية في مصر)

*Impact of workplace spirituality on workplace deviant behaviors:
the moderating role of psychological ownership
"An empirical study on city councils in dakahlia governorate"*

د. محمود عبد العزيز المنسي
أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة المنصورة - مصر

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى اختبار أثر الروحانية في مكان العمل بوصفه متغيراً مستقلاً، والملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على سلوكيات الانحراف في بيئة عمل مجالس المدن بمحافظة الدقهلية في مصر. وأجري البحث على عينة قوامها (٣٧٢) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (٣٣٢) قائمة بمعدل استجابة (٨٩,٢%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS توصل البحث إلى وجود تأثير معنوي سلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين، وكذلك تم التوصل إلى معنوية التأثير السلبي للملكية النفسية على الانحرافات السلوكية للعاملين، إضافةً إلى أن الملكية النفسية تُعدل من قوة التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين، إذ اتضح أنه في ظل وجود مستوى مرتفع من الملكية النفسية لدى العاملين يصبح التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين أكثر قوة وأهمية في بيئة عمل مجالس المدن موضع التطبيق. **الكلمات المفتاحية:** الروحانية في مكان العمل، الملكية النفسية، سلوكيات الانحراف في العمل، مجالس المدن، محافظة الدقهلية.

Abstract:

The purpose of this research is to investigate how workplace spirituality and psychological ownership explain workplace deviant behaviors. This research also aims to examine the influence of psychological ownership, as a moderator, on the relationship between workplace spirituality and psychological ownership. Primary data was collected based on a questionnaire collected from a sample consisting of 372 employees working in city councils at dakahlia governorate in Egypt, among them was 332 valid surveys with a response rate of 89.2%. Partial least Square (PLS) was used to validate and test the measurement and structural models.

These findings revealed a significant negative impact for the workplace spirituality on workplace deviant behaviors. The results showed that psychological ownership displayed a significant negative impact on workplace deviant behaviors. Moreover, it was found that the moderating role of psychological ownership has impact on the relationship between workplace spirituality and workplace deviant behaviors, it was showed that a high level of psychological ownership, the negative impact of workplace spirituality on the deviant behaviors becomes more powerful and important in the work environment of city councils.

Keywords: Workplace Spirituality, Psychological Ownership, Workplace Deviant Behaviors, City Councils, Dakahlia Governorate.

المقدمة:

يمثل مكان العمل بيئة اجتماعية مهمة، يلتقي فيها الأفراد ويتفاعل بعضهم مع بعض لإنجاز المهام المكلفين بها، وعلى الرغم من المزايا والمنافع التي تعود على الأفراد والمنظمات على حد سواء من تلك التفاعلات إلا أنها ليست دائماً إيجابية، بل أحياناً تكون سلبية، والتي بدورها تؤثر على الأداء الفردي والتنظيمي. وانطلاقاً من ذلك؛ اهتمت الأدبيات في العقود القليلة الماضية بمحاولة الكشف عن ما يُمكن تسميته الجانب المظلم في حياة المنظمات، وألقت الضوء على سلوكيات الانحراف في العمل بوصفها أحد أبرز أشكال سلوكيات العمل السلبية والتي تشير إلى تلك السلوكيات التي تنتهك عن عمد أو قصد المعايير التنظيمية مستهدفة الإضرار بالمنظمة أو عاملها أو كليهما معاً. وتعتبر تلك السلوكيات أحد أهم المشكلات التي تواجهها المنظمات وأكثرها خطورة نظراً لتنوعها وتعددتها، فمنها ما هو بسيط مثل التأخير عن مواعيد العمل، ومنها ما يمثل أكثر خطورة في المنظمات مثل سلوكيات السرقة، والتخريب، وهذا بدوره يضر بالمنظمة والعاملين بها مما يؤدي إلى انهيار المنظمة (Chung and Yang, 2017; Marasi et al., 2018).

ولما كانت المنظمات تسعى إلى الحد من هذا الجانب المظلم بما فيه من منع سلوكيات الانحراف في مكان العمل فإنه يجب عليها أن تولي اهتماماً متزايداً بتبني مجموعة من المتغيرات وبخاصة متغيرات علم السلوك التنظيمي الإيجابي؛ لذا استحوذ مفهوم الروحانية في مكان العمل على اهتمام الباحثين لما لهذا المفهوم من دور في توافر الانسجام والتواصل بين العاملين في بيئة عملهم، وغرس قيم المودة، والإيثار، والاهتمام، والإخلاص بينهم وصولاً إلى حالة من الارتياح النفسي لدى العاملين، وكذلك التأكيد على أهمية ومعنى العمل الذي يقومون به، والتعاون والترابط في ما بينهم ومع الآخرين المحيطين ببيئة عملهم، والتوافق بين قيمهم الشخصية وقيم المنظمة، والتي جميعها تستهدف تعزيز السلوكيات البناءة وتحقيق المنافع الإيجابية للمنظمات (Tutar and Oruc, 2020; Shrestha et al., 2021).

وتعتبر الملكية النفسية أحد المتغيرات التي حازت على اهتمام الكتابات العلمية بوصفها مؤشراً مهم لسلوكيات العاملين واتجاهاتهم الإيجابية، حيث يُعبر هذا المفهوم عن

شعور نفسي يتولد عند الأفراد تجاه ممتلكاتهم بما يدفعهم إلى القيام بتصرفات وأفعال مسؤولة نتيجة لهذا الشعور، إذ أن جوهر الملكية النفسية هو الشعور بامتلاك شيئاً ما والارتباط النفسي به، وبالتالي شعور العاملين في المنظمات بالملكية النفسية تجاه وظائفهم يعني أن هذه الوظائف أصبحت جزء من ممتلكاتهم مما يدفعهم إلى التصرف وكأنهم جزء من منظماتهم ومن ثم تحمل المسؤولية تجاه قراراتهم وأفعالهم، وسعيهم للانخراط في السلوكيات الإيجابية التي تطور من أدائهم تجاه وظائفهم ومنظماتهم (Mehmood *et al.*, 2022; Tsai, 2022).

وبناء على الاهتمام الذي حظى به موضوع الروحانية في مكان العمل، والدور الذي يمكن أن يحققه كل من الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية في الحد من انتشار الانحرافات السلوكية للعاملين، فإن البحث الحالي يسعى إلى تحليل أثر الروحانية في مكان العمل على انحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن في محافظة الدقهلية بجمهورية مصر العربية، مع تناول دور الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً (Moderator) في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين، حيث يأمل أن تساعد نتائج هذا البحث القطاع الخدمات الحكومية بوجه عام، ومجالس المدن بمحافظة الدقهلية بوجه خاص على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين الروحانية في مكان العمل والملكية النفسية في الحد من انتشار الانحرافات السلوكية للعاملين بتلك المجالس.

ويعرض الباحث في ما يأتي أدبيات البحث، ومشكلة البحث وتساؤلاته، وأهداف البحث، وأهميته، وفروضه، يلي ذلك توضيح لمنهجية البحث، ثم عرض لنتائج البحث، ومناقشة لهذه النتائج وتفسيرها، وتوضيح لأهم توصيات البحث، ودلالات البحث، وأخيراً محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية.

أولاً: أدبيات البحث:

تشمل أدبيات البحث الإطار النظري الذي يتضمن مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بهذه المتغيرات والتي أتاحت للباحث فرصة الاطلاع عليها، وذلك على النحو الآتي:

١- الإطار النظري:

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

١/١- الروحانية في مكان العمل Workplace Spirituality:

يشترك مصطلح الروحانية من الكلمة اللاتينية "Spiritus" أي التنفس والحياة، وتعني التركيز على الجوانب غير المادية، والوصول إلى السمو الذاتي والهدف في الحياة، وتزايد الاهتمام بموضوع الروحانية في مكان العمل من قبل الباحثين في السنوات الأخيرة لما له من تأثير على الأداء الفردي والتنظيمي، والذي يؤكد على أن العاملين لديهم عقل وروح على حد سواء، ويسعون إلى إيجاد المعنى والهدف في عملهم، ورغبتهم في التواصل والترابط مع الآخرين، وأن يكونوا جزءاً من منظماتهم.

وتعددت تعريفات الباحثين للروحانية في مكان العمل، فقد عرفت بأنها "رغبة الفرد في إيجاد المعنى من عمله، وتطوير علاقات اجتماعية قوية مع زملاءه، وتحقيق الانسجام بين قيمه الشخصية وقيم المنظمة" (Milliman et al., 2003)، وعرفت على أنها "إطار من القيم التنظيمية تظهر الثقافة التي تعزز من سلوكيات العاملين نحو الرقي والسمو في بيئة العمل، والتواصل مع الآخرين بطريقة توفر الشعور بالكمال والفرح" (Giacalone and Jurkiewicz, 2003)، كما عرفت بأنها "الاعتراف بأن العاملين لديهم مشاعر داخلية تغذي وتتغذى من خلال قيمة ومعنى العمل الذي يحدث في بيئة المنظمة" (Gupta et al., 2014)، كذلك عرفت بأنها "الجهود المبذولة من قبل الفرد لإيجاد المعنى أو الغرض من عمله، وتطوير علاقات مع زملاء العمل والآخرين المرتبطين بالعمل، وتحقيق الانسجام والتوافق بين معتقداته الأساسية وقيم المنظمة" (Sewwandi, 2018).

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الروحانية في مكان العمل تشير إلى شعور الفرد بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، وتطوير علاقات اجتماعية قوية مع زملاء العمل والمحيطين به، والتوافق بين قيمه الشخصية وقيم المنظمة، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي قدمته دراسة (Milliman et al., 2003) باعتباره أكثر التعاريف شمولاً، واعتماداً في الأدبيات السابقة.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة اتضح تعدد وجهات نظر الباحثين بشأن أبعاد الروحانية في مكان العمل، إذ تناولتها دراسات (Ashmos and Duchon, 2000; Daniel, 2015) على أنها ثلاثة أبعاد هي: الحياة الروحية، والعمل الهادف، والشعور بالانتماء للجماعة، أما دراسات (Milliman et al., 2003; Mahyarni, 2019; Shrestha et al., 2021) تناولتها على أنها ثلاثة أبعاد أخرى هي: العمل الهادف، والشعور بالجماعة، والتوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة، في حين تناولتها عدد من الدراسات (Petchsawang and Duchon, 2009; Walia and Nishtha, 2018) على أنها أربعة أبعاد هي: الرحمة أو التعاطف، واليقظة الذهنية، والعمل الهادف، والسمو أو الرفعة.

وبناء على مراجعة العديد من الأدبيات السابقة ذات الصلة بالروحانية في مكان العمل يتضح أن غالبية هذه الأدبيات تؤكد على أن القاسم المشترك فيما بينها يتمثل في الاتفاق على أن العمل الهادف، والشعور بالجماعة، والتوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة مازالت الأبعاد الأكثر شمولاً وقبولاً واعتماداً في العديد من الأدبيات السابقة والتي من بينها (Mahyarni, 2019; Rosid et al., 2020; Haldorai et al., 2020; Shrestha et al., 2021; Oktavia and Sulastri, 2022; Yang et al., 2022; Shaheen and Ghayas, 2022)، وانسجاماً مع ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة سيعتمد البحث الحالي على هذه الأبعاد الثلاثة في قياس الروحانية في مكان العمل، وفي ما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

١/١/١ - العمل الهادف **Meaningful Work**

يُعبّر هذا البُعد عن شعور العاملين بأهمية ومعنى عملهم، وكيفية تفاعلهم وانخراطهم في عملهم اليومي. إن التعبير عن الروحانية في مكان العمل يتضمن افتراض أن لكل فرد دوافعه الداخلية ورغباته للمشاركة في الأنشطة التي تعطيه معنى وقيمه أكبر لحياته وحياة الآخرين. فضلاً عن أن فكرة الروحانية تنطلق من أن العمل لا يعني فقط أن يكون ممتعاً أو مليئاً بالتحدي، ولكن يجب أن يتعلق بأمور أخرى مثل البحث عن معنى وهدف أعمق لما يقوم به (Pawar, 2009; Devendhiran et al., 2017).

٢/١/١ - الشعور بالانتماء إلى الجماعة **Sense of Community**:

يشير هذا البُعد إلى التشارك والتفاعل والعلاقات مع الآخرين في المنظمة. إن الشعور بالانتماء إلى مجموعة العمل يتعلق بمستوى التفاعل بين العاملين وزملائهم في العمل، ويعتمد هذا المستوى على المدى الذي يرى فيه العاملون أنفسهم مرتبطين ببعضهم البعض، وأن هناك نوعاً من العلاقة بين الذات الداخلية لهم والنفس الداخلية للزملاء في جماعة العمل، ويتضمن هذا المستوى من الروحانية كافة الروابط العقلية والعاطفية والروحية بين العاملين في فرق ومجموعات العمل داخل المنظمة (Milliman *et al.*, 2003; Mahipalan, 2018).

٣/١/١ - التوافق مع قيم المنظمة **Alignment with organization Values**:

يُعبّر عن شعور العاملين بالمواءمة بين قيمهم الشخصية ورسالة المنظمة والغرض منها، إضافةً إلى اعتقاد العاملين بأن مديريهم وزملائهم في العمل لديهم قيم مناسبة، ويمتلكون ضميراً واعياً، ويهتمون برفاهيتهم ورفاهية المجتمع. ويؤكد هذا البُعد على تفاعل العاملين مع الغرض العام الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه بشكل ينعكس على تقديم ما هو مفيد ونافع للآخرين بعيداً عن تحقيق المكاسب الشخصية (Milliman *et al.*, 2003; Yusof *et al.*, 2018).

٢/١ - الملكية النفسية **Psychological Ownership**:

يمثل الشعور بالملكية جوهر مفهوم الملكية النفسية للأفراد فهي تعكس الارتباط والعلاقة الوطيدة بين الفرد والشئ موضوع الملكية. إن الملكية النفسية ظاهرة للتعبير عن المشاعر النفسية التي من خلالها يطور الفرد شعور التملك تجاه الأشياء المادية أو غير المادية، ومن ثم وصف هذا الشئ بأنه ملك له. وأكدت الكتابات العلمية على أن الملكية النفسية ظاهرة معقدة لما تتضمنه من جوانب إدراكية، وسلوكية، ووجدانية؛ فمن الناحية الإدراكية تعكس الملكية النفسية وعى الأفراد ومعتقداتهم تجاه الشئ موضوع الملكية، ومن الناحية الوجدانية فالشعور بالملكية يؤدي إلى سعادة الفرد نظراً لتملكه الشئ، أما الناحية السلوكية فأن شعور الفرد بالملكية النفسية تجاه شيئاً ما يدفعه إلى القيام بتصرفات مسؤولة نتيجة لهذا الشعور بالتملك (Pierce *et al.*, 2003).

وتعددت تعريفات الباحثين للملكية النفسية، فقد عرفت على أنها "شعور الفرد بأن شيئاً ما أو جزءاً من هذا الشيء هو ملك له، سواء كان هذا الشيء مادياً أو معنوياً، مما يدفعه إلى الحفاظ عليه ودعمه والتصرف كأنه ملك له" (Avey et al., 2009)، وعرفت بأنها "حالة ذهنية تجعل الفرد يشعر بإمكانية تحقيقه لهدف محدد معتمداً على إدراكه للعمل أو ما يملكه بصفة عامة مما يولد شعور إيجابي بالمسؤولية تجاه الهدف المحدد" (Chung and Moon, 2011)، كذلك عرفت على أنها "حالة ذهنية يشعر الفرد من خلالها بملكية شيئاً ما، مع غياب أي مطالبات للملكية بشكل رسمي أو قانوني، والتي يترتب عليها العديد من السلوكيات الإيجابية" (Brown et al., 2014)، وعرفت على أنها "بناء معرفي يستند إلى شعور الأفراد بالتملك والارتباط النفسي بأشياء مادية وغير مادية في طبيعتها، وتتحدد الملكية من السؤال كم أشعر بأن هذا الشيء ملك لي؟" (Hameed et al., 2019).

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الملكية النفسية تشير إلى شعور الفرد بملكية شيء ما سواء كان مادي أو غير مادي (وظيفة، أو منظمة)، مع غياب أي مطالبات للملكية بشكل رسمي أو قانوني، مما يدفعه إلى الحفاظ عليه ودعمه والتصرف كأنه ملك له"، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي قدمته دراسة (Avey et al., 2009) باعتباره أكثر التعاريف شمولاً، واعتماداً في الأدبيات السابقة.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة اتضح تعدد وجهات نظر الباحثين بشأن أبعاد الملكية النفسية، إذ تناولتها دراسات (Pierce et al., 2001; Pierce et al., 2003) على أنها ثلاثة أبعاد هي: الانتماء، والهوية الذاتية، والكفاءة الذاتية، أما دراسات (Avey et al., 2013; Vij et al., 2009) تناولتها على أنها أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والمسائلة، والانتماء، والهوية الذاتية، في حين تناولتها عدد من الدراسات (Olckers and Du Plessis, 2012; Olckers, 2013) على أنها ستة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والمسائلة، والانتماء، والهوية الذاتية، والمسؤولية، والاستقلالية.

وبناء على مراجعة العديد من الأدبيات السابقة ذات الصلة بالملكية النفسية يتضح أن غالبية هذه الأدبيات تؤكد على أن القاسم المشترك فيما بينها يتمثل في الاتفاق على أن الكفاءة الذاتية، والمسائلة، والانتماء، والهوية الذاتية مازالت الأبعاد الأكثر شمولاً وقبولاً

واعتماداً في العديد من الأدبيات السابقة والتي من بينها (Liu *et al.*, 2016; Kim and Beehr, 2017; Gomam *et al.*, 2017; Erkutlu, 2018; Igbaakaa, 2019; Tsai, 2022; Mehmood *et al.*, 2022; Asante *et al.*, 2023)، وانسجماً مع ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة سيعتمد البحث الحالي على هذه الأبعاد الأربعة في قياس الملكية النفسية، وفي ما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

١/٢/١- الكفاءة الذاتية Self-efficacy:

ترتبط الكفاءة الذاتية بإيمان الفرد بقدرته على النجاح في تنفيذ مهام العمل، وترتبط الكفاءة الذاتية ارتباطاً وثيقاً بحاجة الفرد إلى الشعور بإمكانية النجاح والسيطرة على البيئة المحيطة به، وتميل جذور الكفاءة الذاتية للفرد إلى القول "أحتاج إلى القيام بهذه المهمة"، ويمكنني أن أفعل ذلك، وبالتالي أملك مسئولية تحقيق النجاح". إن العاملين ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة لديهم الاستعداد لقبول المهام الصعبة ويستثمرون جهودهم في إنجاز تلك المهام، ويثابرون أثناء مواجهة الصعوبات والتحديات (Avey *et al.*, 2009; Dirik and Eryilmaz, 2016).

٢/٢/١- المساءلة Accountability:

تُعبّر المساءلة عن التوقع الضمني أو الصريح بأنه قد يُطلب من الفرد تبرير معتقداته، وتصرفاته للآخرين. إن المساءلة هي تحمل المسؤولية عن الآخرين وعن الذات، ومن ثم الاستعداد لتقديم تبريرات وتفسيرات للمعنيين وأصحاب المصالح عن الأفعال والتصرفات والنوايا عندما يُطلب ذلك، وكذلك الاستعداد للحكم على أفعال الفرد من قبل الآخرين، مع تحمل المسؤولية عن الأخطاء والإهمال أو الاعتراف بالتفوق والنجاح (Chantal and Yvonne, 2012; Zamahani and Rezaei, 2014).

٣/٢/١- الانتماء Belongingness:

يشير الانتماء إلى المدى الذي يشعر به الأفراد أنهم مرتبطين بمكان عملهم "كأنهم في منازلهم"؛ فقد عُبر عن حاجة الفرد إلى منزل كاحتياج ضروري يتجاوز مجرد الاهتمامات الجسدية بل يلبي الحاجات النفسية للانتماء؛ حيث يقوم الفرد بتغيير وتنظيم حياته وممتلكاته بطريقة تتيح له إشباع حاجاته إلى الانتماء، وكذلك يمكن تلبية حاجات

الفرد للانتماء إلى مكان عمله من خلال وظيفة معينة أو فريق عمل محدد أو قسم معين (Avey et al., 2009; Zamahani and Rezaei, 2014).

٤/١/١ - الهوية الذاتية Self-identity:

تُعبّر الهوية الذاتية عن المشاعر والقيم التي يُعرف الأفراد أنفسهم من خلالها للآخرين. إن الهوية الذاتية هي تلك الصورة التي يكونها الفرد والآخرين حول كيفية تعريف الفرد لنفسه، والنظر إليه في الحياة الاجتماعية بمكان العمل، لذا يوجد ثلاثة أبعاد أساسية للهوية الذاتية بوصفها أحد أبعاد الملكية النفسية هي: التعرف على الذات، والتعبير عن الهوية الذاتية ونقلها للآخرين، والمحافظة على صورة الهوية الذاتية (Chantal and Yvonne, 2012; Dirik and Eryilmaz, 2016).

٣/١ - سلوكيات الانحراف في مكان العمل Workplace Deviant Behavior:

تُعد الانحرافات السلوكية في مكان العمل إحدى أشكال السلوكيات السلبية التي حظت باهتمام الكثير من الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي خلال العقود الماضية وذلك نظراً لتأثيرها السلبي على كل من رفاهية العاملين، والمعايير التنظيمية، والأداء. وقد تعددت المصطلحات المستخدمة لوصف تلك السلوكيات منها علي سبيل المثال سلوكيات انحراف العاملين، والسلوكيات المعادية للمجتمع، وسلوكيات العمل المعوقة للإنتاجية، والسلوكيات المناوئة للعمل، إلا أنها جميعاً تشترك في أنها تلك السلوكيات والاتجاهات المناوئة في طبيعتها للمعايير المقبولة، وخروجاً على معايير الجماعة والأفراد بهدف إلحاق الضرر بالمنظمة والعاملين بها (مرسي، ٢٠١٨؛ مرزوق، عبد الجواد، ٢٠١٨؛ الزهار، ٢٠٢٠؛ Hashish, 2020).

وتعددت تعريفات الباحثين لسلوكيات الانحراف في مكان العمل، فقد عرفت بأنها "السلوكيات الطوعية التي تصدر عن العاملين بقصد انتهاك المعايير والقواعد التنظيمية، وبالتالي فهي تمثل تهديداً لرفاهية المنظمة والعاملين بها" (Bennett and Robinson, 2000)، كذلك عرفت بأنها "تصرفات العاملين التي تضر المنظمة وأعضائها، وتتضمن أعمالاً مثل التخريب، والسرقه، والاعتداء اللفظي، والكذب، ورفض التعاون، وعدم بذل الجهد، والاعتداء الجسدي" (Spector et al., 2006)، وعرفت بأنها "تصرفات العاملين

المتعمدة التي تنتهك المصالح والمعايير التنظيمية، وتهدد المنظمة نفسها و/ أو أعضائها حيث تستهدف إلحاق الضرر بشخص أو منظمة ما" (Ferris *et al.*, 2012)، كما عرفت بأنها "السلوكيات الطوعية التي تنتهك القواعد التنظيمية المتمثلة في المعايير الأخلاقية، والإجراءات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية، والتي تهدد رفاهية المنظمة وأعضائها" (Marasi *et al.*, 2018).

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن سلوكيات الانحراف في مكان العمل تشير إلى تصرفات طوعية ومتعمدة بقصد انتهاك المعايير والمصالح التنظيمية، وتستهدف إلحاق الضرر بالمنظمة وأعضائها والتأثير السلبي في كفاء المنظمة ورفاهية أعضائها، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي قدمته دراسة (Bennett and Robinson, 2000) باعتباره أكثر التعاريف شمولاً، واعتماداً في الأدبيات السابقة.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة اتضح تعدد جهات نظر الباحثين بشأن أبعاد سلوكيات الانحراف في مكان العمل، إذ تناولتها دراسات (Bennett and Robinson, 2000; Marasi *et al.*, 2018) على أنها بُعدين أساسيين هما: سلوكيات الانحراف الموجهة نحو الأفراد، وسلوكيات الانحراف الموجهة نحو المنظمة، أما دراسات (الكرداوي، ٢٠١١؛ Mehar *et al.*, 2018؛ Chen *et al.*, 2018) تناولتها على أنها أربعة أبعاد هي: الانحراف في الإنتاج، والانحراف في الممتلكات، والانحراف في التعاملات مع الآخرين، والانحراف في تطبيق السياسات التنظيمية، في حين اقتصر عدد من الدراسات (Spector *et al.*, 2006؛ Bruursema *et al.*, 2011؛ الشافعي، ٢٠١٦؛ Akinsola *et al.*, 2019) على تناولها كأبعاد فرعية هي: الإساءة ضد الآخرين، وانحراف في الإنتاج، والتخريب، والسرقه، والانسحاب.

وبناء على مراجعة العديد من الأدبيات السابقة ذات الصلة بسلوكيات الانحراف في مكان العمل يتضح أن غالبية هذه الأدبيات تؤكد على أن القاسم المشترك فيما بينها يتمثل في الاتفاق على أن سلوكيات الانحراف الموجهة نحو الأفراد، وسلوكيات الانحراف الموجهة نحو المنظمة مازالت الأبعاد الأكثر شمولاً وقبولاً واعتماداً في العديد من الأدبيات السابقة والتي من بينها (Igbaakaa, 2019; Rosid *et al.*, 2020; Astuti *et al.*, 2020).

al., 2020; Tsai, 2021; Amin *et al.*, 2021; Shrestha *et al.*, 2021; Yang *et al.*, 2023) ، وانسجاماً مع ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة سيعتمد البحث الحالي على هذين البُعدين في قياس سلوكيات الانحراف في مكان العمل، وفي ما يأتي توضيح لهذين البُعدين:

١/٣/١ - سلوكيات الانحراف الموجهة نحو الأفراد **Interpersonal Deviance**:

تشير إلى تلك السلوكيات المتعمدة التي تستهدف الأفراد في بيئة العمل (مثل الزملاء، والرؤساء، ...) بقصد إلحاق الضرر بهم، ومن أمثلتها انتشار الخصومة، والتعدي على حرياتهم، والاستقواء عليهم (Bennett and Robinson, 2000). وتتضمن سلوكيات الانحراف الموجهة نحو الأفراد نوعين من السلوك؛ الأول: الانحراف في المعاملات مع الآخرين (Personal Deviance) والمتمثل في السلوكيات العدائية نحو الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين وتشمل تلك السلوكيات الاعتداء على الآخرين، والإساءة اللفظية، والسرققة من الآخرين، والوساطة والمحسوبية وتوجيه اللوم إلى الآخرين، أما النوع الثاني: فيتمثل في الانحراف في تطبيق السياسات التنظيمية (Political Deviance) والذي يُعبر عن التصرفات التي يظهرها العاملون أثناء التعامل مع بعضهم البعض، وهو ما يؤدي إلى ظهور بعض الممارسات غير الأخلاقية وغير الصحية في بيئة العمل، والتي من بينها نشر الشائعات عن المنظمة أو عاملها أو كليهما (Bhatti *et al.*, 2016؛ مرسى، ٢٠١٨؛ Marasi *et al.*, 2018؛ Abbasi *et al.*, 2020).

٢/٣/١ - سلوكيات الانحراف الموجهة نحو المنظمة **Organizational Deviance**:

تشير إلى تلك السلوكيات المتعمدة التي تستهدف المنظمة بقصد إلحاق الضرر بها، ومن أمثلتها سرقة أدوات ومعدات العمل، وتعطيل الآلات، وتأخير الوصول إلى العمل، وتعمد العمل ببطء (Bennett and Robinson, 2000). وتتضمن سلوكيات الانحراف الموجهة نحو المنظمة نوعين من السلوك؛ الأول: الانحراف في الإنتاج (Production Deviance) والمتمثل في السلوكيات التي تصدر عن العاملين بقصد انتهاك قواعد وكمية وجودة العمل بما يؤدي إلى تباطؤ الأداء، ومن بينها المغادرة عن مواعيد العمل الرسمية،

والوصول إلى العمل في وقت متأخر، والحصول على راحات أطول من الوقت الرسمي، وإضاعة الوقت والموارد، أما النوع الثاني: فيتمثل في الانحراف في الممتلكات (Property Deviance) والتي تتضمن الأنشطة التي من شأنها الإضرار بممتلكات المنظمة، والتي من بينها التخريب، والسرقه، وقبول الرشاي (مرسي، ٢٠١٨؛ Acheampong et al., 2015؛ Marasi et al., 2018؛ Lyu et al., 2022).

٢- الدراسات السابقة:

يعرض الباحث في الدراسات السابقة أهم الدراسات والكتابات العلمية ذات الصلة المباشرة بمتغيرات البحث، ويمكن تصنيف هذه الدراسات في ثلاث مجموعات رئيسية، وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الدراسات:

١/٢- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين:

أجريت العديد من الدراسات بغرض تحديد طبيعة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين، فقد توصلت دراسة (Iqbal et al., 2016) إلى وجود علاقة سلبية معنوية بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين بقطاع البنوك في باكستان، وكذلك أثبتت أن الروحانية في مكان العمل تُعدّل العلاقة بين الأبعاد الخمس للشخصية والانحرافات السلوكية للعاملين، وقدمت دراسة (Adeot et al., 2017) إطاراً مفاهيمياً أكد على وجود علاقة سلبية معنوية بين أبعاد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف، والشعور بالانتماء إلى الجماعة، والتوافق مع قيم المنظمة) وسلوكيات العمل المنحرفة (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وتوصلت دراسة (Mahyarni, 2019) إلى وجود علاقة سلبية معنوية بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية (سلوكيات الانحراف الموجهة نحو الأفراد، وسلوكيات الانحراف الموجهة نحو المنظمة) للعاملين بقطاع الخدمات الحكومية في أندونيسيا، وأكدت دراسة (Rosid et al., 2020) على أن توافر أبعاد الروحانية في مكان العمل يساعد على تحسين الرضا الوظيفي الأمر الذي ينعكس سلبياً على الانحرافات السلوكية للعاملين (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة

نحو المنظمة) بقطاع المستشفيات في أندونيسيا، وأوضحت دراسة (Astuti et al., 2020) إلى أن توافر أبعاد الروحانية في مكان العمل تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي، وسلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين (الانحراف الموجهة نحو الأفراد، والانحراف الموجهة نحو المنظمة).

وتوصلت دراسة (Haldorai et al., 2020) إلى أن توافر أبعاد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف، والشعور بالانتماء إلى الجماعة، والتوافق مع قيم المنظمة) تؤثر سلبياً، وبشكل مباشر في الانحرافات السلوكية للعاملين، وإيجابياً في سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في قطاع الفنادق بالهند، وأظهرت نتائج دراسة (Amin et al., 2021) أن الروحانية في مكان العمل تؤثر تأثيراً إيجابياً على الالتزام التنظيمي، والتي بدورها تؤدي إلى الحد من الانحرافات السلوكية للعاملين في قطاعات مختلفة بأندونيسيا، وبينت دراسة (Shrestha et al., 2021) وجود علاقة معنوية سلبية مباشرة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل وكل من التهكم التنظيمي، وسلوكيات العمل المنحرفة، ونوايا ترك العمل للعاملين في قطاعات مختلفة بالهند، وكذلك وجدت أن رأس المال النفسي الإيجابي بوصفه وسيطاً تفاعلياً يُعدل تلك العلاقة، في حين توصلت دراسة (Oktavia and Sulastri, 2022) إلى عدم وجود تأثير معنوي لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين بإحدى الشركات العاملة في أندونيسيا، كما بينت الدراسة عدم معنوية الدور الوسيط للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والانحرافات السلوكية للعاملين، ووجدت دراسة (Yang et al., 2022) أن توافر توافق الفرد مع منظمته يتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) بقطاع الفنادق في تايوان، وأكدت دراسة (Shaheen and Ghayas, 2022) على أن توافر أبعاد الروحانية في مكان العمل تؤثر سلبياً، وبشكل مباشر في الانحرافات السلوكية (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) للعاملين بقطاع تكنولوجيا المعلومات في باكستان.

٢/٢- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الملكية النفسية والانحرافات السلوكية للعاملين:

أجريت العديد من الدراسات بغرض تحديد طبيعة العلاقة بين الملكية النفسية والانحرافات السلوكية للعاملين، فقد توصلت دراسة (Argon and Ekinci, 2016) إلى أن توافر أبعاد الملكية النفسية تؤثر سلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) في المدارس الثانوية بتركيا، وأثبتت دراسة (Liu et al., 2016) وجود تأثير معنوي سلبى للملكية النفسية (مأخوذة بصورة إجمالية) على الانحرافات السلوكية للعاملين بقطاع البناء والتشييد في الصين، كذلك أوضحت النتائج التفصيلية للدراسة أن أبعاد المساءلة والانتماء والهوية الذاتية تؤثر سلبياً على الانحرافات السلبية، في حين لم يثبت معنوية تأثير بُعد الكفاءة الذاتية على الانحرافات السلبية للعاملين، وأكدت دراسة (Kim and Beehr, 2017) على أن توافر أبعاد الملكية النفسية تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي، وسلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) بقطاعات مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت دراسة (السلنتي، ٢٠١٧) إلى وجود علاقة سلبية معنوية بين أبعاد الملكية النفسية والانحراف في مكان العمل (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) في البنوك التجارية بمحافظة دمياط، وتوصلت دراسة (Gomam et al., 2017) إلى أن توافر أبعاد الملكية النفسية تؤثر سلبياً في الانحرافات السلوكية الموجهة نحو المنظمة. وأوضحت دراسة (Erkutlu, 2018) إلى وجود علاقة سلبية معنوية بين أبعاد الملكية النفسية (المساءلة، والانتماء، والهوية الذاتية، والكفاءة الذاتية) والانحرافات السلوكية الموجهة نحو الأفراد، وتوصلت دراسة (Igbaakaa, 2019) إلى وجود علاقة سلبية معنوية بين أبعاد الملكية النفسية والانحرافات السلوكية (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) للعاملين بإحدى القطاعات المالية في نيجيريا، وأكدت دراسة (Tsai, 2021) إلى أن توافر أبعاد الملكية النفسية تؤثر إيجابياً على الارتباط بالعمل، وسلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين (سلوكيات الانحراف الموجهة نحو الأفراد، وسلوكيات الانحراف الموجهة نحو المنظمة) بقطاعات مختلفة في تايوان، وأظهرت نتائج

دراسة (Tsai, 2022) أن توافر القيادة الأخلاقية تؤثر تأثيراً إيجابياً على أبعاد الملكية النفسية، والتي بدورها تؤدي إلى الحد من الانحرافات السلوكية للعاملين (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) بقطاعات مختلفة في تايوان، وبينت دراسة (Mehmood et al., 2022) وجود علاقة سلبية معنوية بين الملكية النفسية والانحرافات السلوكية (السرقه، وانحراف الإنتاج، والتخريب، والإساءة ضد الآخرين)، كذلك بينت الدراسة معنوية الدور الوسيط للرسوخ التنظيمي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والانحرافات السلوكية للعاملين في مكاتب الشرطة في باكستان، وأثبتت دراسة (Asante et al., 2023) وجود تأثير معنوي سلبي للملكية النفسية على الانحرافات السلوكية للعاملين (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) بقطاعات مختلفة في غانا، كذلك وجدت الدراسة أن الملكية النفسية تتوسط العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والانحرافات السلوكية للعاملين.

٣/٢- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية، والانحرافات السلوكية السلبية للعاملين:

تناولت عدد محدود من الدراسات دور الملكية النفسية في العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية والانحرافات السلوكية للعاملين، فقد توصلت دراسة (Arshad and Abbasi, 2014) إلى معنوية تأثير الملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وكل من الالتزام التنظيمي والإنتاجية للعاملين بمكاتب الشرطة في باكستان، وأوضحت دراسة (Gomam et al., 2017) أن توافر العدالة التنظيمية يؤثر إيجابياً على أبعاد الملكية النفسية مما ينعكس سلبياً على الانحرافات السلوكية الموجهة نحو المنظمة، وأشارت دراسة (Kim and Beehr, 2017) إلى أن توافر أبعاد القيادة التمكينية يؤثر إيجابياً على أبعاد الملكية النفسية، والتي بدورها تؤدي إلى الحد من الانحرافات السلوكية (الموجهة نحو الأفراد، والموجهة نحو المنظمة) للعاملين بقطاعات مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية.

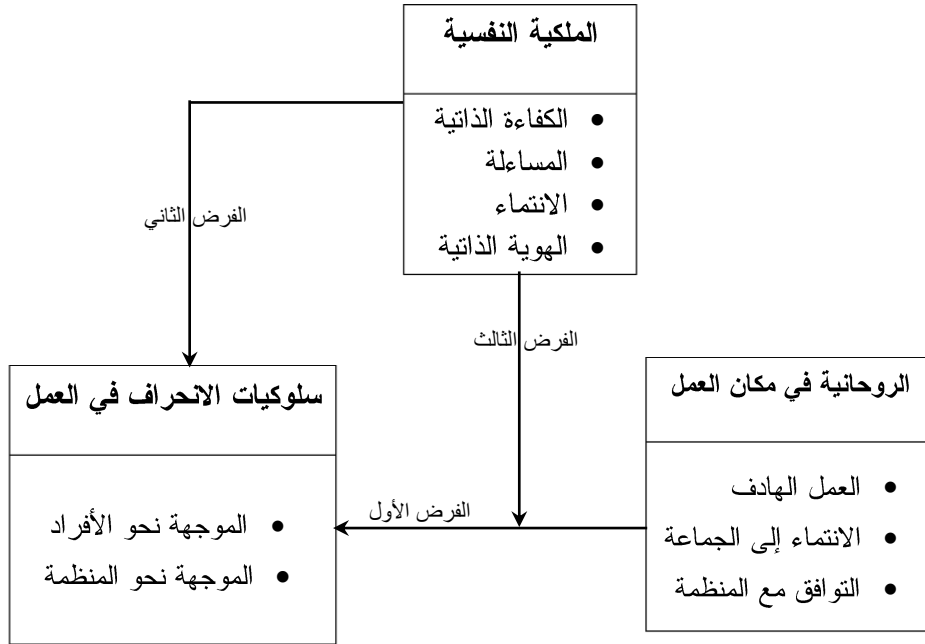
وأظهرت نتائج دراسة (Kong and Kim, 2017) معنوية تأثير الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين عدوانية العميل والانحرافات السلوكية البناءة

للعاملين، في حين أكدت الدراسة على عدم معنوية الدور المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين عدوانية العميل والانحرافات السلوكية المدمرة (السلبية) للعاملين بقطاع البنوك في كوريا الجنوبية، وبينت دراسة (Erkutlu, 2018) معنوية الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين القيادة الخيرية والانحرافات السلوكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تركيا، وأكدت دراسة (Tsai, 2021) إلى أن الملكية النفسية تتوسط العلاقة بين التعديل الوظيفي والانحرافات السلوكية للعاملين (الانحراف الموجهة نحو الأفراد، والانحراف الموجهة نحو المنظمة) بقطاعات مختلفة في تايوان، وتوصلت دراسة (Mehmood et al., 2022) إلى معنوية تأثير الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين الرسوخ التنظيمي والانحرافات السلوكية للعاملين (السرقه، وانحراف الإنتاج، والتخريب، والإساءة ضد الآخرين) في مكاتب الشرطة بباكستان.

ويخلص الباحث من العرض السابق للإطار النظري والدراسات السابقة إلى أن العديد من الدراسات السابقة تناولت العلاقات المباشرة فقط بين كل متغيرين من متغيرات البحث الحالي، فأوضحت بعض الدراسات العلاقة المباشرة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية السلبية للعاملين ومن بين هذه الدراسات (Rosid et al., 2020; Amin et al., 2021; Shaheen and Ghayas, 2022)، كذلك تناولت عدد من الدراسات العلاقة المباشرة بين الملكية النفسية والانحرافات السلوكية السلبية للعاملين ومن بين هذه الدراسات (Tsai, 2021; Mehmood et al., 2022; Asante et al., 2023)، في حين تبين ندرة الدراسات السابقة على تناول الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً (Moderating Effect) في العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية والانحرافات السلوكية السلبية للعاملين (Kong and Kim, 2017; Mehmood et al., 2022)، أما الدراسات التي تناولت الدور المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية السلبية للعاملين على نحو محدد وخاص فلم يرصد الباحث- في حدود علمه- أي دراسة تناولت تلك العلاقة.

وبناء على العرض السابق يتضح أن البحث الحالي يختلف عن البحوث السابقة بأنه يتضمن معظم المتغيرات التي شملتها البحوث والدراسات السابقة بشكل جزئي وذلك بتقديم

إطار مقترح للعلاقة بين الروحانية في مكان العمل والملكية النفسية والانحرافات السلوكية السلبية للعاملين والموضح بالشكل رقم (١) في محاولة لفهم طبيعة تأثير الدور المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية السلبية للعاملين بمجالس المدن في محافظة الدقهلية، كذلك يتميز البحث الحالي بتطبيقه على مجالس المدن بوصفها إحدى المنظمات الحكومية المحلية في البيئة المصرية وهو مجال تطبيق مخالف لمجالات الدراسات السابقة، فلم تتناول أي دراسة عربية - في حدود علم الباحث - طبيعة هذه العلاقات في مجالس المدن موضع التطبيق، وهو ما قد يسهم في تبنى متغيرات وأبعاد البحث الحالي بقطاعات جديدة تختلف في طبيعتها وظروفها البيئية المحيطة بها عن القطاعات التي أجريت فيها الدراسات والبحوث السابقة.



شكل رقم (١)

الإطار المقترح للبحث

المصدر: أدبيات البحث

ثانياً: مشكلة وتساؤلات البحث:

تستهدف جميع المنظمات- ومنها مجالس المدن- الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لجمهور المستفيدين، حتى يمكنها تقديم خدمات متميزة تشبع حاجاتهم وطموحاتهم، ولما كانت الموارد البشرية أهم ما تمتلكه أية دولة أو منظمة إلا أن المنظمات الحكومية في مصر تعاني كثيراً من المشكلات التي تعوق قدرتها على تقديم خدمات متميزة ومن بين أهم تلك المشكلات بهذه المنظمات انتشار كثير من سلوكيات الانحراف السلبية بين العاملين بها الأمر الذي يُعد تهديداً قوياً، ومعوقاً أساسياً لتحسين معدلات النمو الاقتصادي، ويؤدي إلى ضعف الثقة بها؛ لذا فإن محاربة تلك السلوكيات أصبح أمراً ضرورياً لكافة القطاعات في الدولة وباستخدام كافة الوسائل والأدوات المختلفة.

ولقد اهتمت العديد من الكتابات العلمية بدراسة الروحانية في مكان العمل وأثرها على الانحرافات السلوكية للعاملين، إلا أنه لوحظ محدودية الدراسات الأجنبية التي تناولت أثر الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بصفة عامة والبيئة المصرية بصفة خاصة - ذلك في حدود علم الباحث - وهو ما يستدعي البحث والاستقصاء لفهم دور الملكية النفسية في تلك العلاقة بمجالس المدن في محافظة الدقهلية بجمهورية مصر العربية، ومن هذا المنطلق قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة ميسرة قوامها (٢٨) مفردة من العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، وتم إجراء مقابلات شخصية اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضع البحث؛ وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر الروحانية في مكان العمل، ودرجة توافر الملكية النفسية، ودرجة انتشار السلوكيات السلبية، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تقوم به الملكية النفسية في العلاقة الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

- تباينت اتجاهات العاملين بمجالس المدن موضع التطبيق من حيث درجة توافر الروحانية في مكان العمل؛ فأشار عدد من العاملين إلى عدم شعورهم بأهمية

- وقيمة العمل الذي يقومون به، مع غياب التعاون والتفاعل بين الزملاء عند القيام بالمهام المطلوبة، وكذلك غياب شعورهم الإيجابي تجاه أماكن عملهم لانخفاض اهتمام مديريهم بهم، وغياب تحقيق العدالة بين الجميع دون تمييز في ما بينهم.
- تبين قدرة العاملين بمجالس المدن موضع التطبيق على تحقيق أهدافهم الوظيفية، وقدرتهم على إدخال التغييرات الإيجابية على أساليب وطرق العمل المتبعة، إلا أن غالبيتهم أكدوا على عدم قدرتهم على إبلاغ مديريهم بالأخطاء التي يتم اكتشافها، وغياب فرص تصحيح تلك الأخطاء من جانبهم، كذلك تبين رغبتهم في ترك العمل لعدم الشعور بالراحة في بيئة عملهم، وانخفاض اهتمامهم نحو الدفاع عن المبادرات التي تقوم بها قيادات تلك مجالس المدن.
- انتشار كثير من السلوكيات السلبية التي تستهدف الإضرار بجهة العمل أو بالعاملين، وذلك في شكل يظهر في استغلال أدوات العمل في تحقيق مصالح شخصية، وإهمال التعليمات الصادرة من المديرين والخاصة بتنفيذ مهام العمل، وزيادة معدلات التأخير عن الحضور للعمل، والانصراف مبكراً قبل الانتهاء من مواعيد العمل الرسمية، وعدم احترام وقت العمل واستغلاله في أنشطة غير منتجة مثل تناول المأكولات والمشروبات، والحديث مع الزملاء في أمور لا تخص العمل، كذلك انتشار سلوكيات السخرية، والتحدث بصوت مرتفع والصراخ في الآخرين بمكان العمل.
- وفي ضوء ما تقدم فإن مشكلة البحث تتمثل بصورة أساسية في الكشف عما إذا كان للملكية النفسية دور في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، وهو الأمر الذي أمكن معه إيجاز التساؤل الرئيس الآتي:
- ما أثر الروحانية في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً، والملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً (وسيطاً تفاعلياً) على الانحرافات السلوكية للعاملين في مجالس المدن موضع التطبيق؟
- وينبثق من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- هل يؤثر مستوى الروحانية في العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين في مجالس المدن موضع التطبيق؟
- ٢- إلى أي مدى تؤثر الملكية النفسية على الانحرافات السلوكية للعاملين في مجالس المدن موضع التطبيق؟
- ٣- ما تأثير الملكية النفسية على قوة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين في مجالس المدن موضع التطبيق؟

ثالثاً: الأهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين الروحانية في مكان العمل بوصفها أحد متغيرات علم السلوك التنظيمي الإيجابي، وبين الانحرافات السلوكية للعاملين، مع تناول دور الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً (Moderator) في تلك العلاقة، وذلك بالتطبيق على العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية في مصر، وبشكل أكثر تفصيلاً، يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

- ١- الكشف عن مدى تأثير درجة توافر الروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق.
- ٢- التعرف على مدى تأثير درجة توافر أبعاد الملكية النفسية على الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق.
- ٣- الكشف عن طبيعة تأثير الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على قوة العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق.

رابعاً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وعملية بيّانها فيما يلي:

١- الأهمية العلمية:

- تعتبر الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية من أهم الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة، وفي حدود علم الباحث فإن هناك عدداً محدوداً من الدراسات السابقة في البيئة الغربية - حسب ما توافر لدى الباحث -

التي تناولت الدور المُعدل للملكية النفسية في العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية - ومنها الروحانية في مكان العمل- والانحرافات السلوكية للعاملين بالمنظمات المختلفة، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بوجه عام، والبيئة المصرية بوجه خاص، لذا يسعى البحث الحالي إلى سد الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية للتعرف على دور الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين.

- إلقاء المزيد من الضوء على الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية، والانحرافات السلوكية للعاملين، بما يساعد على فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للتعرف على دور كل من الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية في الحد من انتشار الانحرافات السلوكية للعاملين في قطاعات صناعية، أو خدمية أخرى تختلف في طبيعتها وخصائصها عن القطاع موضع التطبيق.

٢- الأهمية العملية:

- يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق المتمثل في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية والتي تعتبر من الوحدات المحلية الحاكمة للمدن والمركز التابعة للمحافظة الأمر الذي يفرض ضرورة مساعدة هذه المجالس على توصيف واقع الانحرافات السلوكية للعاملين بها، واتخاذ التدابير اللازمة للحد من انتشار تلك السلوكيات، وتوفير بيئة عمل صحية بهذه المجالس.

- تسهم نتائج هذا البحث في توعية المسؤولين بمجالس المدن موضع التطبيق بمفهوم، وأبعاد الروحانية في مكان العمل، وكيف يمكن الاستفادة من النتائج التي يكشف عنها البحث في تحسين كل من الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية بالشكل الذي يمكن أن يساعد في الحد من انتشار الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق.

خامساً: فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه فإن البحث يسعى إلى اختبار مدى صحة الفروض الآتية:

- ١- تؤثر الروحانية في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق.
- ٢- تؤثر الملكية النفسية تأثيراً معنوياً سلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق.
- ٣- يزداد التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية بزيادة الملكية النفسية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق.

سادساً: منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في منهج البحث، وأنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفي ما يأتي يستعرض الباحث هذه العناصر:

١- منهج البحث:

يُعد البحث من البحوث الوصفية التفسيرية Descriptor-Explanatory Researches التي تقوم على وصف الظاهرة محل البحث، وذلك بمراجعة الأدبيات السابقة لبناء الإطار النظري، وتصميم قائمة استقصاء تغطي الجوانب المتعلقة بمتغيرات البحث لجمع البيانات المطلوبة، وإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة على فروض البحث، ومن ثم تحليل وتفسير النتائج بما يخدم أهداف البحث، وتم الاعتماد على المنهج الاستنتاجي Deductive Approach، وباستخدام أسلوب البحث الكمي Quantitative Method لمناسبتها لدراسة الظواهر الإنسانية الاجتماعية (إدريس، ٢٠٠٨، Saunders et al., 2011).

٢- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمد البحث الحالي نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات من المراجع، والدوريات العلمية المحلية والعالمية بما يمكن من تأصيل المفاهيم، وإعداد الإطار النظري للبحث، إضافةً إلى البيانات والتقارير الصادرة عن ديوان عام، ومجالس المدن بمحافظة الدقهلية، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقصى منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء.

٣- متغيرات البحث والقياس:

تتعلق البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسية التي تتضمن عدد من الأبعاد الفرعية المرتبطة بها، واعتمد الباحث في قياس هذه المتغيرات على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصى منهم على عبارات كل مقياس من (١ = غير موافق تماماً) إلى (٥ = موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي اعتمدها عليها البحث:

١/٣- الروحانية في مكان العمل (متغير مستقل):

اعتمد البحث في قياس هذا المتغير على المقياس الذي وضعته دراسة (Milliman *et al.*, 2003)، واستخدمته العديد من الدراسات السابقة الأجنبية منها (Mahyarni, 2019; Rosid *et al.*, 2020; Astuti *et al.*, 2020; Haldorai *et al.*, 2020; Oktavia and Sulastri, 2022)، وكذلك الدراسات السابقة العربية منها (أبوليفة، ٢٠١٩؛ الزيايدي، ٢٠٢٢) على اعتبار أن هذا المقياس من أكثر المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها، ويتكون المقياس من (١٥) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد تعكس الروحانية في مكان العمل، منها (٥) عبارات لقياس بُعد العمل الهادف، و(٥) عبارات لقياس بُعد الشعور بالانتماء إلى الجماعة، و(٥) عبارات لقياس بُعد التوافق مع قيم المنظمة.

٢/٣ - الملكية النفسية (متغير مستقل/معدل):

اعتمد البحث في قياس هذا المتغير على المقياس الذي وضعته دراسة (Avey et al., 2009)، واستخدمته العديد من الدراسات السابقة منها (Liu et al., 2016; Kim and Beehr, 2017; Erkutlu, 2018; Igbaakaa, 2019; Tsai, 2022; Asante et al., 2023)، وكذلك الدراسات السابقة العربية منها (السلنتي، ٢٠١٧؛ جودة، وآخرون، ٢٠٢١) على اعتبار أن هذا المقياس من أكثر المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها، ويشتمل المقياس على (١٢) عبارة منها (٣) عبارات لقياس بُعد الكفاءة الذاتية، و(٣) عبارات لقياس بُعد المساواة، و(٣) عبارات لقياس بُعد الانتماء، و(٣) عبارات لقياس بُعد الهوية الذاتية.

٣/٣ - سلوك العمل المنحرف (متغير تابع):

اعتمد البحث في قياس هذا المتغير على بُعدين أساسيين هما الانحراف الموجه نحو الأفراد، والانحراف الموجه نحو المنظمة، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي طورته دراسة (Bennett and Robinson, 2000)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، والتي ثبت صدقها وثباتها، كما اعتمدت عليها العديد من الدراسات الأخرى منها (Adeot et al., 2017; Kim and Beehr, 2017; Mahyarni, 2019; Rosid et al., 2020; Tsai, 2021; Yang et al., 2022; Shaheen and Ghayas, 2022)، وكذلك الدراسات السابقة العربية منها (محمود، محمد، ٢٠١٨؛ الزهار، ٢٠٢٠)، واشتمل المقياس على (١٩) عبارة منها (٧) عبارات لقياس بُعد الانحراف الموجه نحو الأفراد، و (١٢) عبارة لقياس بُعد الانحراف الموجه نحو المنظمة، وتم إعادة صياغة العبارات بما يتفق مع البيئة المصرية.

٤ - مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بمجالس المدن في محافظة الدقهلية بمصر، وبلغ عدد تلك المجالس (٢٠) مجلس مدينة، وإجمالي عاملها (١١٤٧٥) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لهذا سحبت عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٧٢) مفردة، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (٥%)،

وحدود ثقة (٩٥%)، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل مجلس مدينة، وتمثلت وحدة المعاينة في الموظف العامل في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

٥- أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الاستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الاستقصاء، وقد قام الباحث بتوزيع قائمة الاستقصاء على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة، واستغرقت عملية جمع البيانات ثلاثة أشهر وذلك خلال الفترة من بداية أغسطس ٢٠٢٢ إلى نهاية أكتوبر ٢٠٢٢، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (٣٣٢) قائمة بمعدل استجابة (٨٩,٢%)، ويوضح الجدول رقم (١) حجم مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة وعدد الاستجابات الصحيحة من مجالس المدن موضع التطبيق.

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع وعينة البحث وفق مجالس المدن موضع التطبيق

م	مجلس المدينة	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة	القوائم الصحية
١	حي شرق	٨١٩	٠,٠٧	٢٧	٢٥
٢	حي غرب	٦١٧	٠,٠٥	٢٠	١٩
٣	طلخا	٨٥٦	٠,٠٧	٢٨	٢٦
٤	جمصة	١٩١	٠,٠٢	٦	٥
٥	شربين	٧١٥	٠,٠٦	٢٣	٢٢
٦	أجا	١١٢٩	٠,١	٣٦	٣٥
٧	ميت غمر	١٤٣٧	٠,١٣	٤٧	٤٤
٨	السنبلاوين	١٠٧٤	٠,٠٩	٣٥	٣٢
٩	بلقاس	٦٧٥	٠,٠٧	٢٢	٢١
١٠	نبروه	٢٨٦	٠,٠٢	٩	٧
١١	محلة دمنا	١١٥	٠,٠١	٤	٣
١٢	الكردي	١٤١	٠,٠١	٥	٤
١٣	منية النصر	٤٨٣	٠,٠٤	١٦	١٥
١٤	بنى عبيد	٢٩١	٠,٠٣	٩	٨
١٥	دكرنس	١٠٥٨	٠,٠٩	٣٤	٣٢
١٦	تمى الأمديد	٣٧٢	٠,٠٣	١٢	٩
١٧	ميت سلسيل	١٦٦	٠,٠١	٥	٣
١٨	المطرية	٣٠٤	٠,٠٣	١٠	٦
١٩	الجمالية	٢٠٢	٠,٠٢	٧	٤
٢٠	المنزلة	٥٤٤	٠,٠٥	١٧	١٢
	المجموع	١١٤٧٥	١	٣٧٢	٣٣٢

المصدر: إعداد الباحث في ضوء التقارير الصادرة عن شؤون العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية، وسجلات شؤون العاملين بمجالس المدن لعام ٢٠٢١، واستجابة مفردات العينة.

٦- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

تم اختبار نموذج وفروض البحث باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية The Partial Least Square - PLS التي تُعد أحد أساليب نماذج المعادلات الهيكلية- SEM Structural Equation Modeling، والتي تسمح بدراسة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وبين واحد أو أكثر من المتغيرات التابعة في نموذج واحد، ويُعد هذا الأسلوب الإحصائي من الأساليب واسعة الانتشار للتقييم المتزامن لكل من الثبات Reliability، وصدق التقارب Convergent Validity، وصدق التمايز Discriminant Validity للمقاييس المستخدمة في دراسة ما، كذلك تعتبر طريقة المربعات الصغرى الجزئية أحد الأساليب الإحصائية القوية لتقييم نماذج القياس والنماذج الهيكلية التي تتضمن أكثر من متغير كامن (ضمني) Latent Variables متعدد المؤشرات أو العبارات، بالإضافة إلى ذلك فإنها تُمكن من الاختبار المتزامن لصدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة مع تقدير قوة واتجاه العلاقات لفروض الدراسة (Hair et al., 2010; Ringle et al., 2012).

سابعاً: نتائج البحث:

اعتمد البحث في تحليل البيانات الميدانية على مدخل الخطوتين لـ (Hair et al., 2010)، ففي الخطوة الأولى تم اختبار نموذج القياس من خلال تقييم الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في البحث اعتماداً على التحليل العاملي التوكيدي، وفي الخطوة الثانية تم تقييم واختبار النموذج الهيكلي للبحث للوقوف على الصحة أو عدم الصحة في كل فرض من فروض البحث، وقد تم اختبار كلا النموذجين باستخدام برنامج Warp PLS 7 ويمكن توضيحهما على النحو الآتي:

١- تقييم نموذج القياس Measurement Model Assessment:

يتضمن تقييم نموذج القياس اختباري الصدق والثبات لأداة البحث، ويمكن استعراضهما في الآتي:

١/١ - تقييم صدق المقاييس:

استخدم هذا التقييم لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، وأن هذه العبارات تعطي للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصدق على ما يأتي:

- **صدق المحتوى (Content Validity):** وذلك للتأكد من صدق عبارات قائمة الاستقصاء سواء من الناحية العلمية والتطبيقية حيث تم عرضها على عدد من أساتذة الإدارة بكليات التجارة في مصر، إضافةً إلى (١٢) مفردة من مجالس المدن موضع التطبيق، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الاستقصاء، وقام الباحث بتعديل القائمة وفقاً لهذه الملاحظات.

- **صدق التقارب (Convergent Validity):** وذلك لقياس مدى التوافق بين العبارات المتعددة التي يشملها كل متغير من متغيرات البحث، وتشير نتائج الجدول رقم (٢) أن قيم معاملات التحميل المعيارية (Factor loadings) لجميع العبارات أكبر من (٠,٧)، وأن جميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted- AVE) لكل متغير أكبر من (٠,٥)، ويدل ذلك على أن أداة البحث تتصف بصدق التقارب (Hair et al., 2010).

- **صدق التمايز (Discriminant Validity):** وذلك لقياس عدم تشابه المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه، وتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج، 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، ويدل ذلك على أن أداة البحث تتصف بصدق التمايز، كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتعدد أو المشترك بين متغيرين (Multicollinearity) (Hair et al., 2010).

جدول رقم (٢)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي والاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

المتغيرات	العبارات	المعاملات المعيارية	التباين المستخرج (AVE)	معامل ألفا لكرونباخ (α)	الثبات المركب (CR)
الروحانية في مكان العمل	العمل الهادف:		٠,٧٤٨	٠,٨٩٢	٠,٧٦٢
	الشعور بالارتياح النفسي والسعادة في العمل.	٠,٧٨٧			
	الشعور أن العمل المقدم ذو معنى وقيمة عالية.	٠,٧٩٣			
	التطلع وبشوق للذهاب إلى العمل.	٠,٧٧٥			
	الشعور أن العمل مفيد ويخدم المجتمع الذي أنتمي إليه.	٠,٧٨٤			
	الشعور أن العمل أكبر مصدر لتحقيق المراد من الحياة.	٠,٧٤٠			
	الشعور بالانتماء إلى الجماعة:		٠,٦٣٣	٠,٨٣١	٠,٨٠٩
	شعور الموظف أنه جزء مهم من فريق العمل الذي ينتمي إليه.	٠,٧٣٤			
	الشعور أن التعاون والمشاركة مع الآخرين موضع تقدير واحترام.	٠,٨٦٢			
	الشعور أن زملاء العمل يربطهم هدف مشترك يسعون إلى تحقيقه.	٠,٨٥٤			
	الإيمان أن زملاء العمل يقدمون الدعم والمساندة لبعضهم البعض.	٠,٨١١			
	الشعور داخل مكان العمل أننا عائلة واحدة.	٠,٧٠٦			

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

تابع جدول رقم (٢)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي والاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

الثبات المركب (CR)	معامل ألفا لكرونباخ (α)	التباين المستخرج (AVE)	المعاملات المعيارية	العبارات	
٠,٧٥٤	٠,٨٢٧	٠,٦٠٢		التوافق مع قيم المنظمة:	الروحانية في مكان العمل
			٠,٨٧٣	الشعور بمشاعر إيجابية تجاه مكان العمل.	
			٠,٧٢٩	اهتمام الإدارة بالعاملين محدودي الدخل بها.	
			٠,٧٤٢	حرص الإدارة على تحقيق العدالة بين العاملين دون تمييز.	
			٠,٧٤٨	اهتمام الإدارة بالحالة الصحية للعاملين بها.	
			٠,٧٥٥	توافق الأهداف الشخصية مع أهداف المنظمة.	
٠,٧١٣	٠,٧٩٥	٠,٧٧١		الكفاءة الذاتية:	الملكية النفسية
			٠,٨٤٩	القدرة على المساهمة في تحقيق النجاح لمكان العمل.	
			٠,٧٩٦	القدرة على أحداث تغييراً إيجابياً في بيئة العمل.	
			٠,٧٩٧	التأكد من إمكانية تحقيق الأهداف الوظيفية.	
٠,٧٨٢	٠,٧٥٦	٠,٦٩٢		المساءلة:	
			٠,٧٥٥	السعي إلى تصحيح الأخطاء التي يقع بها الآخرين في العمل.	
			٠,٨٥٧	المبادرة في إبلاغ الإدارة بالأخطاء فور اكتشافها.	
			٠,٧٩٤	تقديم المبررات اللازمة للمهام التي تم تنفيذها إذا تطلب الأمر ذلك.	
٠,٧٣٣	٠,٨٨٢	٠,٧٠٣		الانتماء:	
			٠,٧٨٥	الرغبة القوية في الاستمرار بمكان العمل.	
			٠,٧٤٤	الشعور إن مكان العمل بمثابة بيتي الثاني.	
			٠,٨٥٠	الشعور بالارتياح التام كوني عضواً في فريق العمل.	

تابع جدول رقم (٢)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي والاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

الثبات المركب (CR)	معامل ألفا لكرونباخ (α)	التباين المستخرج (AVE)	المعاملات المعيارية	العبارات	
٠,٨٢٦	٠,٧٣٨	٠,٦٢٨		الهوية الذاتية:	الملكية النفسية
			٠,٨٦١	الشعور بأن نجاح مكان عملي يمثل نجاحاً لي.	
			٠,٧٠٣	الشعور أنني عضو في مجلس المدينة يحدد هويتي الشخصية (من أنا).	
			٠,٧٩٢	الدفاع عن توجهات ومبادرات مجلس المدينة أمام الآخرين.	
٠,٨٩٤	٠,٨٤٦	٠,٦٥٧		الاحتراف الموجه نحو الأفراد:	سلوكيات الاحتراف في العمل
			٠,٧١٩	السخرية من الزملاء في مكان العمل.	
			٠,٧٩٧	الإساءة اللفظية تجاه الآخرين في مكان العمل.	
			٠,٧٨٨	التصرف بأسلوب غير مهذب تجاه زملاء العمل.	
			٠,٧٩٧	تعمد إحراج الزملاء علناً في مكان العمل.	
			٠,٧٥٨	إظهار الكراهية تجاه الزملاء في العمل.	
			٠,٧٠٧	تعمد نشر الشائعات حول زملاء العمل.	
			٠,٧٨٢	التحدث بصوت مرتفع والصراخ في الآخرين.	
٠,٧٥٥	٠,٨٧٧	٠,٥٨٢		الاحتراف الموجه نحو المنظمة:	
			٠,٨٦٦	أخذ ممتلكات وأدوات العمل لغرض الاستخدام الشخصي دون إذن.	
			٠,٧١٠	التلاعب في المستندات والإيصالات للحصول على أموال تتجاوز الإنفاق الفعلي.	
			٠,٧٤٢	أخذ فترات راحة أطول مما هو مسموح به في مكان العمل.	

تابع جدول رقم (٢)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي والاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

الثبات المركب (CR)	معامل ألفا لكرونباخ (α)	التباين المستخرج (AVE)	المعاملات المعيارية	العبارات	سلوكيات الاحراف في العمل
			٠,٨٣٦	تعتمد البعض إضاعة جزء كبير من وقت العمل في المزاح والتسلية.	
			٠,٨٤٣	الحضور متأخر عن مواعيد العمل دون الحصول على إذن مسبق.	
			٠,٧١٥	إهمال اتباع تعليمات الرئيس المباشر.	
			٠,٨٣٣	تعتمد التأخر في أداء المهام المطلوبة بهدف عرقلة العمل	
			٠,٧٩٨	إفشاء المعلومات السرية الخاصة بالعمل للآخرين من خارج العمل	
			٠,٧٤٦	تعاطي مواد غير المسموح بها أثناء وقت العمل	
			٠,٨٠٥	ادعاء المرض من أجل عدم الحضور إلى العمل	
			٠,٧٣٠	إهمال ترتيب وتنظيف مكان العمل	
			٠,٨٢١	تعتمد البطء في تنفيذ المطلوب للحصول على أجر الوقت الإضافي.	

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

٢/١ - تقييم ثبات المقاييس:

استخدم هذا التقييم لقياس مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، وتم إجراء هذا التقييم للمقاييس المستخدمة في البحث بالاعتماد على كل من معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha) لتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب (Composite Reliability) للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول رقم (٢) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا (α)، ومعامل الثبات المركب (CR) أكبر من (٠,٧) وهو ما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة في البحث (Hair et al., 2010).

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وصدق التمايز

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	م
								٠,٨٦٤	٠,٨٨٦	٣,٢٢٩	١- العمل الهادف
							٠,٧٩٥	٠,٠٢٢	٠,٩٤٩	٣,٣٥٥	٢- الانتماء إلى الجماعة
						٠,٧٧٥	٠,٣٣٠	٠,١٧٣	٠,٨٥٣	٢,٩٦٢	٣- التوافق مع قيم المنظمة
					٠,٨٧٨	٠,١١٧	٠,٠١٨	٠,٣١١	٠,٦٩٣	٢,٩٣٠	٤- الكفاءة الذاتية
				٠,٨٣١	٠,٣٠٦	٠,١٣٩	٠,١٢٥	٠,١٩٦	٠,٧٤١	٣,٢٠٧	٥- المساعدة
			٠,٨٣٨	٠,٣٨٧	٠,٢٧٣	٠,١٧٨	٠,١٦٤	٠,٢٠٤	٠,٩٥٢	٢,٨٣٥	٦- الانتماء
		٠,٧٩٢	٠,٢٩٩	٠,٢٨٤	٠,٢٢٥	٠,٢٣٣	٠,٢٧٩	٠,٢٥٨	٠,٨٣٦	٢,٧٠٣	٧- الهوية الذاتية
	٠,٨١١	٠,٢٦٠-	٠,١٤٧-	٠,٣٦١-	٠,٤٣٢-	٠,٢٧٩-	٠,٢٦٢-	٠,١٠١-	٠,٥٥٤	٣,٠٣٨	٨- الانحراف نحو الأفراد
٠,٧٦٢	٠,٤٥٣-	٠,١٨٨-	٠,٢٢٩-	٠,٢٥٧-	٠,١٩٧-	٠,٣٤٦-	٠,١٣٨-	٠,٢٦٤-	٠,٦٤٧	٣,٤٢١	٩- الانحراف نحو المنظمة
ملحوظة: قطر المصفوفة يمثل الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين (Average Variance Extracted- AVE). جميع القيم معنوية عند مستوى ٠,٠١											

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

٢- تقييم النموذج الهيكلي **Structural Model Assessment**

يتضمن تقييم النموذج الهيكلي التعرف على مدى تطابق وملائمة النموذج المقترح للبحث، يلي ذلك اختبار فروض البحث، ويمكن توضيحهما على النحو الآتي:

١/٢- جودة تطابق وملائمة نموذج البحث المقترح:

تعتبر عملية تطابق وملائمة النموذج المقترح للبحث من العوامل الحاسمة في بناء المعادلة الهيكلية فمن خلالها يمكن التعرف على مدى تطابق النموذج المفاهيمي للبحث مع النتائج الميدانية، وتوجد ثلاث مؤشرات لجودة ملائمة النموذج وهي متوسط معامل المسار (Average Path Coefficient- APC)، ومتوسط معامل الارتباط (Average R-squared-ARS)، ومتوسط التباين لمعامل التضخم (Average Variance Inflation Factor-AVIF)، وتُقبل قيم كلاً من متوسط معامل المسار، ومتوسط معامل الارتباط إذا كانت قيمة (P) أقل من ٠,٠٥، بينما يقبل مؤشر متوسط التباين لمعامل التضخم إذا كانت قيمته أقل من ٥ (Hair et al., 2010)، وأوضحت النتائج أن قيم متوسط معامل المسار ٠,٢٢٥ عند مستوى معنوية ٠,٠٠٢، ومتوسط معامل الارتباط ٠,٣٥٣ عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، ومتوسط التباين لمعامل التضخم ١,٢٩٣، وهو ما يدل على أن نموذج البحث المقترح يتمتع بجودة تطابق مقبولة، ويمكن الاعتماد عليه.

٢/٢- نتائج اختبار فروض البحث:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي الذي اعتمد على نموذجين هيكليين أساسيين؛ ففي النموذج الهيكلي الأول تم قياس التأثيرات المباشرة بين متغيرات البحث، وفي النموذج الهيكلي الثاني تم تحديد إدخال الملكية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين وذلك على النحو الآتي:

فيما يتعلق باختبار التأثيرات المباشرة بين متغيرات البحث؛ فقد تم اختبار الفرض الأول الذي ينص على: "تؤثر الروحانية في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق"، والذي يفيد في تحقيق الهدف الأول من أهداف هذا البحث، وأوضحت نتائج الجدول رقم (٤) وجود تأثير

معنوي سلبي مباشر للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذاً بصورة إجمالية) في مجالس المدن موضع التطبيق حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر - ٠,٠٩٨ عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، كما تبين أن قيمة معامل التفسير بلغت ٢١% عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وهو ما يعني أن الروحانية في مكان العمل تسهم بنسبة ٢١% في تفسير التباين في الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى. وهو ما يدعم قبول الفرض الأول من فروض البحث.

جدول رقم (٤)

نتائج اختبار نموذج البحث المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

المتغير التابع (سلوكيات الانحراف في العمل)						المتغيرات المستقلة	
سلوكيات الانحراف في العمل		الانحراف الموجه نحو المنظمة		الانحراف الموجه نحو الأفراد			
معامل المسار	مستوى معنوية (P)	معامل المسار	مستوى معنوية (P)	معامل المسار	مستوى معنوية (P)		
<٠,٠٠١	٠,٠٩٨-	<٠,٠٠١	٠,٢٦٥-	<٠,٠٠١	٠,٤٣٨-	النموذج الأول	الروحانية في العمل
<٠,٠٠١	٠,١٠٢-	<٠,٠٠١	٠,٠٨٤-	<٠,٠٠١	٠,٣٨٥-	النموذج الثاني	الملكبة النفسية × الروحانية في العمل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

وعلى المستوى التفصيلي، وللوقوف على أثر أبعاد الروحانية في مكان العمل (العمل الهادف، والانتماء إلى الجماعة، والتوافق مع قيم المنظمة) على بُعدي الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذاً بصورة فردية)، فأظهرت نتائج الجدول رقم (٥) وجود تأثير معنوي سلبي مباشر للأبعاد الثلاثة للروحانية في مكان العمل على سلوكيات الانحراف الموجه نحو الأفراد، وتبين أن أكثر الأبعاد أهمية وقدرة على تفسير بُعدي سلوكيات الانحراف الموجه نحو الأفراد في مجالس المدن وذلك وفقاً لمعاملات المسار هو بُعدي الانتماء إلى الجماعة - ٠,١٣٥، يليه بُعدي العمل الهادف - ٠,٢١٢، ثم بُعدي التوافق مع قيم المنظمة - ٠,٣٧٤ وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما اتضح وجود تأثير معنوي

سلبي مباشر للأبعاد الثلاثة للروحانية في مكان العمل على سلوكيات الانحراف الموجه نحو المنظمة، وتبين أن أكثر الأبعاد أهمية وقدرة على تفسير بُعد سلوكيات الانحراف الموجه نحو المنظمة بمجالس المدن وذلك وفقاً لمعاملات المسار هو بُعد التوافق مع قيم المنظمة، يليه بُعد الانتماء إلى الجماعة، ثم العمل الهادف حيث بلغ قيمة معامل المسار -٠,٢٤٨، -٠,٣٦٢، -٠,٣٩٤ على الترتيب عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

جدول رقم (٥)

معاملات المسار المباشرة الخاصة بتأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية

المتغير التابع (سلوكيات الانحراف في العمل)						المتغيرات المستقلة
سلوكيات الانحراف في العمل		الانحراف الموجه نحو المنظمة		الانحراف الموجه نحو الأفراد		
مستوى معنوية (P)	معامل المسار المباشر	مستوى معنوية (P)	معامل المسار المباشر	مستوى معنوية (P)	معامل المسار المباشر	
٠,٠٠٢	٠,٣٠١-	٠,٠١٤	٠,٣٩٤-	٠,٠٠٧	٠,٢١٢-	العمل الهادف
٠,٠٠٩	٠,٢٢٧-	<٠,٠٠١	٠,٣٦٢-	٠,٠٠٣	٠,١٣٥-	الانتماء للجماعة
<٠,٠٠١	٠,١٨٥-	٠,٠٢٩	٠,٢٤٨-	٠,٠٠١	٠,٣٧٤-	التوافق مع المنظمة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

تم اختبار الفرض الثاني الذي ينص على: "تؤثر الملكية النفسية تأثيراً معنوياً سلبياً في الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق"، والذي يفيد في تحقيق الهدف الثاني من أهداف هذا البحث.، وأظهرت نتائج الجدول رقم (٤) وجود تأثير معنوي سلبي مباشر للملكية النفسية على الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذاً بصورة إجمالية) في مجالس المدن موضع التطبيق حيث بلغ قيمة معامل المسار المباشر -٠,١٠٢ عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، كما تبين أن قيمة معامل التفسير بلغت ١٧% عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ وهو ما يعني أن الملكية النفسية تسهم بنسبة ١٧% في تفسير التباين في الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى. وهو ما يدعم قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

وعلى المستوى التفصيلي، وللوقوف على أثر أبعاد الملكية النفسية (الكفاءة الذاتية، والمساءلة، والانتماء، والهوية الذاتية) على بُعدي الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذاً بصورة فردية)، فأظهرت نتائج الجدول رقم (٦) وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لأبعاد الملكية النفسية على سلوكيات الانحراف الموجه نحو الأفراد، وتبين أن أكثر أهمية وقدرة على تفسير بُعد سلوكيات الانحراف الموجه نحو الأفراد في مجالس المدن وذلك وفقاً لمعاملات المسار هو بُعد الهوية الذاتية -٠,٠٢٧، يليه بُعد الكفاءة الذاتية -٠,٠٨٦، وبُعد المساءلة -٠,١٢٤، ثم بُعد الانتماء -٠,٣٨٥، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لأبعاد الملكية النفسية على سلوكيات الانحراف الموجه نحو المنظمة بمجالس المدن، وتبين أن أكثر أهمية وقدرة على تفسير بُعد سلوكيات الانحراف الموجه نحو المنظمة وذلك وفقاً لمعاملات المسار هو بُعد الكفاءة الذاتية، يليه بُعد الهوية الذاتية، وبُعد المساءلة، ثم بُعد الانتماء؛ حيث بلغ معامل المسار -٠,١٣٢، -٠,٢٧٢، -٠,٣٢٩، -٠,٤٠٧ على الترتيب عند مستوى معنوية ٠,٠١.

جدول رقم (٦)

معاملات المسار المباشرة الخاصة بتأثير أبعاد الملكية النفسية على الانحرافات السلوكية

المتغير التابع (سلوكيات الانحراف في العمل)						المتغيرات المستقلة
سلوكيات الانحراف في العمل		الانحراف الموجه نحو المنظمة		الانحراف الموجه نحو الأفراد		
مستوى معنوية (P)	معامل المسار المباشر	مستوى معنوية (P)	معامل المسار المباشر	مستوى معنوية (P)	معامل المسار المباشر	
٠,٠٠٥	-٠,١٨٤	<٠,٠٠١	-٠,١٣٢	٠,٠١٧	-٠,٠٨٦	الكفاءة الذاتية
<٠,٠٠١	-٠,٠٧٩	٠,٠٠٤	-٠,٣٢٩	٠,٠٢٨	-٠,١٢٤	المساءلة
<٠,٠٠١	-٠,٠٩١	٠,٠١١	-٠,٤٠٧	٠,٠٢٢	-٠,٣٨٥	الانتماء
٠,٠٠٢	-٠,٥٤٩	٠,٠٠٨	-٠,٢٧٢	<٠,٠٠١	-٠,٠٢٧	الهوية الذاتية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

وفيما يتعلق باختبار دور الملكية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً (وسيطاً تفاعلياً) في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، تم اختبار الفرض الثالث الذي ينص على: " يزداد التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية بزيادة الملكية النفسية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق"، والذي يفيد في تحقيق الهدف الثالث من أهداف هذا البحث. وبشكل عام، يتحقق التأثير الوسيط التفاعلي (المعدل) عندما يستطيع متغير ما التأثير معنوياً على العلاقة بين متغيرين آخرين إما بتقوية هذه العلاقة أو إضعافها (Baron and Kenny, 1986)، وأظهرت نتائج الجدول رقم (٤) معنوية الدور المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذاً بصورة إجمالية) بمجالس المدن موضع التطبيق، حيث بلغت قيمة معامل المسار -٠,١٢٥ عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وهو ما يعنى أن توافر الملكية النفسية يقوي التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق وهو ما يدعم قبول الفرض الثالث من فروض البحث.

وعلى المستوى التفصيلي، بينت النتائج بالجدول رقم (٤) معنوية الدور المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وبُعدي الانحرافات السلوكية للعاملين المتمثلة في سلوكيات الانحراف الموجه نحو الأفراد، وسلوكيات الانحراف الموجه نحو المنظمة حيث بلغت قيمة معاملات المسارات التفاعلية -٠,١٠٧، -٠,١٤٣ على الترتيب وجميعها معنوية عند مستوى ٠,٠٠١، الأمر الذي يدل على أن التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين يزداد لدى العاملين ذوي الملكية النفسية المرتفعة، في حين يلاحظ أن هذا التأثير ينخفض قوته لدى العاملين ذوي الملكية النفسية المنخفضة بمعنى آخر أن العلاقة بين متغيرات نموذج البحث تزداد قوتها في ظل توافر الملكية النفسية، والعكس صحيح كما هو موضح بيانياً في الشكل رقم (٢).

<p>Psychological ownership strengthens the negative relationship between spirituality and interpersonal deviance</p>	<p>التأثير المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وسلوكيات الانحراف الموجه نحو الأفراد</p>
<p>Psychological ownership strengthens the negative relationship between spirituality and organizational deviance</p>	<p>التأثير المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وسلوكيات الانحراف الموجه نحو المنظمة</p>
<p>Psychological ownership strengthens the negative relationship between spirituality and workplace deviant</p>	<p>التأثير المعدل للملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين</p>

شكل رقم (٢)

التوضيح البياني للتأثيرات المعدلة للملكية النفسية

كما تبين من التحليل الإحصائي أن قيمة معامل التحديد للنموذج الهيكلي الأول الذي يوضح تأثير كل من الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية على الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذة بصورة إجمالية) مع عدم الأخذ في الاعتبار العلاقة التفاعلية بينهما يفسران ما نسبته ٢٤% من التباين في الانحرافات السلوكية للعاملين، في حين بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج الهيكلي الثاني الذي يأخذ في الاعتبار العلاقة التفاعلية ٣١% أي أن دخول الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين أسهم في زيادة القدرة التفسيرية للنموذج بمقدار ٧%.

ثامناً: مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

توصل البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج، يمكن تناولها وتفسيرها على النحو الآتي:

١- توصلت نتائج اختبار الفرض الأول من فروض البحث إلى أن الروحانية في مكان العمل تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً وبشكل مباشر في الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذة بصورة إجمالية)، وعلى المستوى التفصيلي أظهرت النتائج أن الروحانية في مكان العمل تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً وبشكل مباشر في بُعدي الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذة بصورة فردية) بمجالس المدن في محافظة الدقهلية، واتضح أن الروحانية في مكان العمل أكثر تأثيراً وبشكل سلبي على بُعدي سلوكيات الانحرافات الموجه نحو المنظمة، يليه بُعدي سلوكيات الانحرافات الموجه نحو الأفراد، وهو ما يساعد على استنتاج أنه كلما توافرت أبعاد الروحانية في مكان العمل ساعد ذلك على الحد من انتشار السلوكيات السلبية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، وتختلف تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Oktavia and Sulastri, 2022) التي أوضحت عدم وجود تأثير معنوي للروحانية في مكان العمل على سلوكيات العمل المنحرفة، كذلك بينت عدم معنوية الدور الوسيط للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والانحرافات السلوكية للعاملين، في حين تدعم نتائج هذا الفرض ما توصلت إليه غالبية الدراسات السابقة والتي أكدت على وجود تأثير معنوي سلبي للروحانية في مكان العمل على سلوكيات العمل المنحرفة

بقطاعات متعددة وفي دول مختلفة (Rosid *et al.*, 2020; Astuti *et al.*, 2020;) ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن توافر أبعاد الروحانية في مجالس المدن موضع التطبيق والتي تظهر في تطلع العاملين للذهاب إلى العمل بشوق، وشعورهم بالارتياح النفسي والسعادة أثناء القيام بمهام الوظيفية، وإدراكهم أن عملهم ذو معنى وقيمة ويفيد المجتمع المحيط بهم، وكذلك شعورهم أن التعاون والمشاركة مع الآخرين - الزملاء أو الرؤساء- موضع تقدير واحترام، واعتقادهم إن الزملاء يقدمون الدعم والمساندة لبعضهم البعض، وإيمانهم بالأهداف التي تسعى مجالس المدن إلى تحقيقها، وإدراكهم لاهتمام المديرين بهم وتحقيقهم العدالة بين الجميع دون تمييز كل ذلك من شأنه أن يحد من انتشار السلوكيات التي تستهدف إلحاق الضرر بمجالس المدن وأعضائها ويظهر ذلك من خلال منع انتشار سلوكيات السخرية أو الإساءة اللفظية للزملاء في مكان العمل، والتقليل من التصرف بأسلوب غير مهذب تجاه الآخرين وتعتمد إخراجهم بشكل علني، ومنع نشر الشائعات حول الزملاء في بيئة العمل، وكذلك الحد من سلوكيات استخدام ممتلكات وأدوات العمل لغرض الاستخدام الشخصي، والتقليل من الحضور متأخر عن المواعيد الرسمية للعمل، أو الحصول على فترات راحة أطول مما هو مسموح به، ومنع إفشاء المعلومات السرية المرتبطة بمهام العمل.

٢- توصلت نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض البحث إلى أن الملكية النفسية تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً وبشكل مباشر في الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذة بصورة إجمالية)، وعلى المستوى التفصيلي أظهرت النتائج أن الملكية النفسية تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً وبشكل مباشر في بُعدي الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذة بصورة فردية) بمجالس المدن في محافظة الدقهلية، واتضح أن الملكية النفسية أكثر تأثيراً وبشكل سلبي على بُعدي سلوكيات الانحرافات الموجه نحو المنظمة، يليه بُعدي سلوكيات الانحرافات الموجه نحو الأفراد، وهو ما يساعد على استنتاج أنه كلما توافرت أبعاد الملكية النفسية ساعد ذلك على الحد من انتشار الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات السابقة والتي أكدت على وجود

تأثير معنوي سلبي للملكية النفسية على سلوكيات العمل المنحرفة بقطاعات متعددة (Tsai, 2021; Mehmood *et al.*, 2022; Tsai, 2022; Asante *et al.*, 2023) في حين تختلف تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Liu *et al.*, 2016) التي أظهرت نتائجها التفصيلية أن أبعاد المساءلة والانتماء والهوية الذاتية تؤثر سلباً على الانحرافات السلبية، في حين لم يثبت معنوية تأثير بُعد الكفاءة الذاتية على سلوكيات العمل المنحرفة للعاملين. ويمكن تفسير هذه النتائج في أن توافر أبعاد الملكية النفسية لدى العاملين بمجالس المدن موضع التطبيق والتي تظهر في صورة زيادة ثقة العاملين في قدرتهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية، مع إمكانية إدخال التحسينات والتغييرات الإيجابية على إجراءات وأساليب العمل المتبعة، وشعورهم بالارتياح كونهم ينتمون للعمل في مجالس المدن، ورغبتهم في الاستمرار لتأدية عملهم بنفاني، كذلك حرصهم على إبلاغ مديريهم بالأخطاء فور اكتشافها، وتوفير الفرص لهم لتصحيح تلك الأخطاء، وسعيهم إلى الدفاع عن التوجهات والمبادرات التي تقوم بها قيادات مجالس المدن كل ذلك من شأنه أن يحد من انخراط العاملين في السلوكيات التي تستهدف الإضرار بمجالس المدن وأعضائها وذلك من خلال الحد من انتشار الشائعات وإظهار الكراهية تجاه الآخرين في بيئة العمل، والتقليل من الإساءة اللفظية والصراخ في الآخرين، وكذلك الحد من إضاعة وقت العمل في غير الغير المخصص له، والتقليل من تعمد التأخر في أداء المهام المطلوبة لعرقلة سير العمل، ومنع إفشاء المعلومات السرية الخاصة بالعمل إلا لذوى الاختصاص والصلة، ومنع تعمد البعض إهدار مواد وأدوات العمل، والحد من استخدام أدوات العمل في تحقيق أغراض شخصية.

٣- توصلت نتائج اختبار الفرض الثالث من فروض البحث إلى معنوية تأثير الملكية النفسية- بوصفه متغيراً معدلاً- على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذة بصورة إجمالية)، بمجالس المدن موضع التطبيق، وعلى المستوى التفصيلي أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أيضاً معنوية تأثير الملكية النفسية على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وبُعدي الانحرافات السلوكية للعاملين (مأخوذة بصورة فردية)، كذلك تبين أن دخول الملكية النفسية كمتغير معدل في تلك العلاقة أدى

إلى تحسين وتعديل معنوية النموذج من ٢٤% إلى ٣١%، وهو الأمر الذي يعنى أنه عندما يزداد توافر الملكية النفسية لدى العاملين يصبح التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين أكثر قوة وأهمية، وتتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه نتائج عدد الدراسات السابقة التي أكدت على أن دخول الملكية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً يسهم في تعديل وتحسين وتقوية العلاقة بين المتغيرات موضع البحث، فأوضحت نتائج دراسة (Arshad and Abbasi, 2014) معنوية تأثير الملكية النفسية في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وكل من الالتزام التنظيمي والإنتاجية للعاملين بمكاتب الشرطة في باكستان، كذلك أظهرت نتائج دراسة (Mehmood et al., 2022) معنوية تأثير الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين الرسوخ التنظيمي وسلوكيات العمل المنحرفة في مكاتب الشرطة بباكستان.

وتشير هذه النتائج إلى أن متغير الملكية النفسية يُعدل ويقوي التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين، إذ سيكون هذا التأثير السلبي أقوى بين العاملين الذين لديهم مستوى أعلى من توافر الملكية النفسية بالمقارنة بالعاملين الذين يتوافر لديهم مستوى منخفضاً، ووفقاً لهذه النتيجة، يمكن القول أنه عندما يزداد شعور العاملين بملكيتهم لوظائفهم أو لمنظماتهم والارتباط النفسي بهما في صورة تظهر من خلال زيادة قدرتهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية، والمساهمة في تحقيق النجاح والازدهار لأماكن عملهم، وحرصهم على تصحيح الأخطاء فور اكتشافها، وتوافر فرصة تقديم المبررات للمهام التي تم تنفيذها إذا تطلب الأمر ذلك، مع رغبتهم في الاستمرار بالعمل لشعورهم بالارتياح، والتحدث بفخر عن الأعمال التي تتبناها وتحققها أماكن عملهم، يصبح التأثير السلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين أكثر قوة وأهمية.

تاسعاً: توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي البحث بما يأتي:

١- نظراً لما أشار إليه نتائج البحث الحالي من وجود تأثير سلبي للروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، فإن ذلك

- يقتضي من إدارتها ضرورة توجيه الاهتمام الكافي نحو تنمية أبعاد الروحانية في بيئة العمل، ويُقترح أن تركز تلك الجهود على الآتي:
- ١/١- تعميق الفهم الكافي بالروحانية في مكان العمل وبخاصة في بيئة العمل الحكومية ذات الطبيعة الخدمية من خلال إقامة الندوات واللقاءات التي تهدف إلى غرس قيم الاحترام والمودة والمساعدة والإيثار والانتماء بين العاملين في الإدارات والأقسام المختلفة بمجالس المدن موضع التطبيق.
- ٢/١- التركيز على تنمية إدراك العاملين بأهمية ومعنى العمل الذي يقومون به، وتنمية شعورهم بالمسؤولية تجاه أعمالهم، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
- العمل على تحديد أهداف واقعية وقابلة للقياس وفي نفس الوقت تحمل قدراً من التحدي لقدرات وإمكانيات العاملين.
 - إشراك العاملين في صنع القرارات المؤثرة في مستقبل مجالس المدن بما يؤدي إلى تحسين شعورهم بقدرتهم على السيطرة على مجريات الأمور في بيئة عملهم.
 - تفويض جزء من السلطات والمسؤوليات الخاصة بالمديرين إلى العاملين وتكليفهم ببعض المهام التي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وما يترتب عليه من إنجاز أعمال أكثر مما هو مطلوب منهم.
- ٣/١- حرص إدارة مجالس المدن بتحسين شعور العاملين بانتمائهم إلى فرق العمل ببيئة عملهم، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
- تشجيع المديرين وزملاء العمل على تقديم الدعم الإيجابي بشكل واضح من خلال القيام بتحديد توقعات كل طرف تجاه الطرف الآخر، فوفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي فإن مقابلة وإشباع توقعات الطرف الآخر تؤدي إلى ارتفاع مشاعر الدعم الإيجابي والالتزام بين الطرفين.
 - تطوير وتحسين العلاقات الاجتماعية داخل وخارج مكان العمل الأمر الذي يزيد من قوة العلاقات والتفاعلات بين زملاء القسم أو الإدارة الواحدة بمجالس المدن ومن أمثلتها الأنشطة الترفيهية والرياضية وغيرها.

- عقد لقاءات دورية والسماح بالاتصالات ذو الاتجاهين للاستماع إلى مقترحات تحسين وتطوير أداء المهام، والتعرف على المشكلات والمعوقات في بيئة العمل بما يمكن من تقوية العلاقات بين الأعضاء، وتعزيز شعورهم بالراحة والانسجام.
- ٤/١- التأكيد على ضرورة تحقيق الانسجام بين قيم العاملين والقيم التنظيمية بمجالس المدن موضع التطبيق، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
- اهتمام القائمين على إدارة مجالس المدن بتعديل قوانين وإجراءات استقطاب واختيار وتعيين العاملين بحيث تتضمن اختبارات تتأكد من مدى توافق قيم المتقدمين للعمل وثقافتهم وشخصياتهم مع قيم وثقافة مجالس المدن.
- عقد لقاءات دورية تستهدف توضيح رسالة مجالس المدن وقيمتها وأهدافها إلى العاملين بها، وتخصيص مكافآت وحوافز للعاملين الملتزمين بالقيم التنظيمية بما ينعكس على تطوير المجالس وزيادة فعاليتها.
- تقديم المزيد من الاهتمام بالعاملين في ما يتعلق بمستويات الدخول وذلك بإعادة النظر في هياكل الأجور لتساير التغييرات المستمرة في البيئة الاقتصادية، وكذلك الاهتمام بمستوى الرعاية الصحية للعاملين ولأسرهم وذلك بتفعيل منظومة التأمين الصحي الشامل والدخول في شراكات مع المستشفيات والمركز الطبية المتخصصة.
- ٢- انطلاقاً مما أشارت إليه نتائج البحث من معنوية تأثير الملكية النفسية – بوصفه متغيراً معدلاً أو وسيطاً تفاعلياً- على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين، فإن الأمر يقتضي من إدارات مجالس المدن موضع التطبيق ضرورة توجيه الاهتمام الكافي نحو تعزيز الملكية النفسية للعاملين بها، ويُقترح أن تركز تلك الجهود على الآتي:
- ١/٢- التركيز على تنمية وتطوير بُعد الكفاءة الذاتية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، وذلك من خلال الآتي:

- الاستفادة من الرصيد السابق لخبرات ونجاحات العاملين، واستغلالها في تشجيعهم على القيام بمهام محددة تتضمن قدراً من التحدي بما يدعم ثقتهم على تحقيق النجاح في المستقبل.
- تدريب العاملين على رأس العمل بحيث يكون المدير المباشر بمثابة المدرب لهم من خلال المواقف العملية أثناء تأدية مهام العمل، وتدريبهم على كيفية حل المشكلات التي تواجههم.
- تشجيع العاملين على حل مشكلات العمل والسعي لتنفيذ تلك الحلول، ومناقشة نجاحات العاملين في الاجتماعات المختلفة وتقديم تلك النجاحات كنماذج يتم الاقتداء بها حال التعرض لنفس المواقف.
- ٢/٢- الحرص على تطوير وتحسين بُعد المساءلة للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، وذلك من خلال الآتي:
 - حث العاملين على تصحيح الأخطاء التي قد تحدث في العمل، ومنح الحوافز والمكافآت للذين يعبرون على آرائهم ويخطرون مديرهم بالأخطاء فور اكتشافها.
 - منح العاملين مزيد من الاستقلالية، وتحملهم المسؤولية عن أخطائهم، وتقديم التبريرات اللازمة لذلك، واقتراحهم لمسارات بديلة، واستعدادهم لكافة الاحتمالات المختلفة التي قد تواجههم أثناء العمل.
 - تعميم ونشر القوانين واللوائح السائدة في العمل، والالتزام بها تجنباً للمحسوبية أو التحيز عند تقييم أداء العاملين.
- ٣/٢- التركيز على تنمية وتطوير بُعد الانتماء للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، وذلك من خلال الآتي:
 - توجيه المديرين إلى المزيد من تعزيز شعور العاملين بالمسؤولية الفردية والجماعية، وبناء ثقافة فرق العمل، وتنمية مبدأ الرقابة الذاتية في بيئة العمل.
 - وضع نظام مكافآت على المستويين المادي والمعنوي على أن يتسم بالعدالة، ووفق معايير يتم الإعلان عنها وتعميمها على العاملين.

- بناء بيئة عمل إيجابية وذلك بتطبيق مبدأ القيادة المشتركة، ودعم التطوير المهني للعاملين، وتعزيز الثقة بمهارات وإمكانيات العاملين، والاستفادة من ذوى الكفاءة والخبرة في صنع القرارات.
- ٤/٢- توجيه الاهتمام نحو تحسين وتنمية بُعد الهوية الذاتية للعاملين بمجالس المدن موضع التطبيق، وذلك من خلال الآتي:
- التعرف على احتياجات ورغبات العاملين بالأقسام المختلفة من خلال مسح دوري تقوم به إدارة المجالس المدن، وتحقيق ما توافق منها مع أهداف مجلس المدينة وإمكانياته.
- تحفيز العاملين على تطوير أدايم وترغيبهم في طرح مقترحات تدعم تطوير وظائفهم أو بيئة عملهم بشكل عام، وإشراكهم في تنفيذها حال الموافقة عليها من قيادات مجالس المدن.
- مشاركة العاملين في المبادرات والتطورات التي تتبناها قيادات مجالس المدن والإعلان عنها والالتزام بها والتي من شأنها تعزيز شعور العاملين بالدفاع عنها أمام الآخرين داخل وخارج بيئة العمل.

عاشراً: دلالات البحث:

أسفرت مناقشة نتائج البحث الحالي عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية، والتطبيق كما يتضح في ما يأتي:

١- على مستوى النظرية:

- قدم البحث تصوراً للعلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين، والدور المعدل الذي يمكن أن تقوم به الملكية النفسية في تلك العلاقة، حيث لم يرصد الباحث أي سبق في هذا الصدد، سواء في بيئة إدارة الأعمال العربية بشكل عام، والمصرية بشكل خاص، على الرغم من أن الأدب الإداري على الصعيد العالمي يزخر بغير قليل- حسب ما توافر لدى الباحث- من الدراسات في هذا الشأن، وبذلك قد يُعد ما تم تقديمه إضافة إلى الأدبيات السابقة في هذا المجال.

٢- على مستوى التطبيق:

- إن نتائج البحث الحالي، بما أكدته من وجود تأثير معنوي سلبي للروحانية في مكان العمل على سلوكيات العمل المنحرفة، يعطي دلالة في ما يتعلق بالجهود الرامية للحد من أو التقليل من سلوكيات الانحراف الموجهة نحو الأفراد، وسلوكيات الانحراف الموجهة نحو المنظمة بمجالس المدن موضع التطبيق؛ إذ يجب على المسؤولين في تلك المجالس أن يأخذوا في الاعتبار ضرورة الاهتمام بتحسين درجة توافر الروحانية في مكان العمل، وذلك للحد من انخراط العاملين في السلوكيات المنحرفة ببيئة عمل مجالس المدن موضع التطبيق؛ فقد أشارت نتائج البحث إلى أن مستوى الروحانية في بيئة عمل مجالس المدن موضع التطبيق يميل لأن يكون متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣,١٨.
- ثمة دلالة أخرى؛ إذ توصلت نتائج البحث إلى أن الملكية النفسية تؤثر تأثيراً سلبياً في سلوكيات العمل المنحرفة، ومن ثم لا بد من إعطاء الاهتمام المتزايد رفع درجة توافر الملكية النفسية لدى العاملين في مجالس المدن موضع التطبيق، وزياته من خلال حث المسؤولين بهذه المجالس على ضرورة تنمية وتحسين أبعاد الملكية النفسية والمتمثلة في الكفاءة الذاتية، والمساءلة، والانتماء، والهوية الذاتية.
- إضافة إلى ما سبق، فإن نتائج البحث الحالي بما أكدته من وجود تأثير للملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً للعلاقة بين الروحانية في مكان العمل والانحرافات السلوكية للعاملين، تعطي دلالة على أن سبل الحد من سلوكيات الانحراف في بيئة العمل يمر من خلال الملكية النفسية، إذ أنه على الرغم من أهمية رفع درجة توافر الروحانية في مكان العمل بوصفه متغيراً مؤثراً في التقليل من سلوكيات الانحراف في بيئة العمل، إلا أن هذا التأثير يصبح أكثر قوة وأهمية عندما يدعم

المسؤولون عن مجالس المدن مستوى توافر الملكية النفسية للعاملين بها، الأمر الذي ينعكس على تحسين كفاءة الخدمة المقدمة من قبل المجالس موضع التطبيق.

حادي عشر: محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية:

سلط البحث الحالي الضوء على دراسة أثر الروحانية في مكان العمل على الانحرافات السلوكية للعاملين، مع بيان الدور المعدل للملكية النفسية، وهو موضوع يستحق المزيد من البحوث والدراسات العربية في المستقبل، وتم إعداد البحث في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية، وذلك على النحو الآتي:

١- تركزت الدراسة التطبيقية على مجالس المدن بمحافظة الدقهلية دون التطرق إلى مجالس المدن في باقي محافظات جمهورية مصر العربية، ومن ثم يُقترح إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل باقي المحافظات، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل قطاعات خدمية أخرى مثل مديريات الخدمات العامة، وقطاع الاتصالات، وقطاع التعليم، وقطاع الصحة.

٢- اعتمد البحث الحالي في اختبار صحة فروضها على المسح الميداني باستخدام قوائم الاستقصاء، والتي تم جمعها والحصول عليها من العاملين بمجالس المدن في محافظة الدقهلية، وذلك خلال فترة زمنية محددة من بداية أغسطس إلى نهاية أكتوبر لعام ٢٠٢٢، ومن ثم تبقى هذه الدراسة معتمدة بشكل رئيسي على وجهات نظر هؤلاء المستقصى منهم بهذه المجالس، ومن ثم يُقترح إجراء دراسات وبحوث تمتد لفترات زمنية متعاقبة أو مختلفة (Longitudinal Research) لمزيد من التوضيح والفهم لطبيعة العلاقات المباشرة والتفاعلية بين المتغيرات التي تضمنها البحث.

٣- تناول البحث المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية، والانحرافات السلوكية، ومن ثم يُقترح إعادة النظر في متغيرات هذا البحث لتشمل دراسة بعض المتغيرات الوسيطة

التفاعلية الأخرى مثل أنماط الشخصية، والعدالة التنظيمية، ورأس المال النفسي الإيجابي، والدعم التنظيمي المدرك، كذلك يمكن دراسة تأثير العلاقة التفاعلية بين الروحانية في مكان العمل، والملكية النفسية على بعض المتغيرات التابعة مثل الأداء الوظيفي، والارتباط بالعمل، والتهكم التنظيمي، والاحترق الوظيفي، والانسحاب الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبوليفة، سناء مصطفى محمد، (٢٠١٩). "العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل: دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة"، *المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٣٩(٤): ٢٠٩-٢٤٥*.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن، (٢٠٠٨). "بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض"، *الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية*.
- الزهار، رضوه محمد عزيز، (٢٠٢٠). "إطار مقترح للقيادة المدمرة كمتغير وسيط بين العدالة التنظيمية والانحراف في مكان العمل: دراسة تطبيقية على مديريات الخدمات بمحافظة دمياط"، *رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة دمياط، مصر*.
- الزيايدي، مها عادل رمضان، (٢٠٢٢). "أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جروب"، *مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٤٢(١): ٦٥-١*.
- السلنتي، لمياء سعيد، (٢٠١٧). "نموذج مقترح للملكية النفسية كمتغير وسيط بين انتهاك العقد النفسي والانحراف في مكان العمل: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة دمياط"، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٤٧(١): ٦٩٣-٧٤٦*.
- الشافعي، آية صالح محمد علي، (٢٠١٦). "أثر انتشار السلوكيات المضادة على الالتزام التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بديوان عام مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية"، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر*.
- الكرداوي، مصطفى محمد، (٢٠١١). "التمكين النفسي للعاملين بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة التحويلية والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر"، *جامعة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ١٨(٢): ٢٣٨-٣٢٤*.
- جودة، عبد المحسن عبد المحسن؛ سطوح، أحمد محمد؛ الشيوبي، مرام عبد السلام، (٢٠٢١). "الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين إدارة التميز والتجاوز الإيجابي لقواعد العمل: بالتطبيق على موظفي شركة مصر للطيران"، *المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٤٥(٤): ٢٧٨-٣١١*.

- محمود، أسامة أحمد حسانين؛ محمد، عبد الناصر طه إبراهيم، (٢٠١٨). "تحليل العلاقة بين الإشراف المسيء والانحراف في مكان العمل"، *المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة أسيوط*، ٦٥: ٧-٧١.
- مرزوق، عبد العزيز علي، وعبد الجواد، ثروت صبري العزب، (٢٠١٨). "اختبار الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في العلاقة بين الإشراف المسيء وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات صناعة الإلكترونيات"، *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، ٥(٢/١): ١٢٣-١٥٨.
- مرسي، مرفت محمد السعيد، (٢٠١٨). "أثر النبذ في موقع العمل والعدالة التوزيعية بوصفها متغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة النرجسية والانحراف في موقع العمل"، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ٢٥(٣): ٣٥٧-٣٩٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abbasi, A., Baradari, F., Sheghariji, H. and Shahreki, J. (2020). "Impact of Organizational Justice on Workplace Deviance with Mediating Effect of Job Satisfaction in SMEs of Malaysia", **European Journal of Business and Management**, 12(17): 52-63.
- Acheampong, A., Agyapong, K. and Kumah, A. (2015). "The links between workplace spirituality, job involvement and workplace deviance", **International Journal of Management, IT and Engineering**, 5(6): 45-59.
- Adeoti, M. O., Shamsudin, F. M. and Wan, C. Y. (2017). "Effects of occupational stress and workplace spirituality on workplace deviance in academia: A conceptual paper", **Asian Journal of Multidisciplinary Studies**, 5(9): 100-106.
- Akinsola, O. S. and Alarape, A. I. (2019). "Determinants of counterproductive work behaviour among local government workers in

- Ibadan", In **9th International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences** (pp. 1-13).
- Amin, S., Situngkir, S. and Aira, D. M. F. (2021). "Minimizing workplace deviant behaviors through workplace spirituality and organizational commitment: A case study in Indonesia", **The Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 8(5): 1119-1128.
 - Argon, T. and Ekinici, S. (2016). "Teachers' Views on Organizational Deviance, Psychological Ownership and Social Innovation", **Universal Journal of Educational Research**, 4(12A):133-139.
 - Arshad, A. and Abbasi, A.S. (2014). "Impact of spiritual leadership on organizational outcomes in police department of Pakistan: Moderating role of psychological ownership", **Science International**, 26(3):1271-1276.
 - Asante, E.A., Liang, Y., Chen, T., Mensah, H.K. and Wang, N. (2023). "When the past is strongly involved in the present: Examining the transference effects of past psychological contract violation on present deviance". *Human Relations*, 76(1): 87–117.
 - Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000), "Spirituality at work: a conceptualization and measure", **Journal of Management Inquiry**, 9 (2):134-145.
 - Astuti, R. J., Maryati, T. and Harsono, M. (2020). "The effect of workplace spirituality on workplace deviant behavior and employee performance: The role of job satisfaction", **The Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 7(12): 1017-1026.
 - Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. and Luthans, F. (2009). "Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and

- relation to work outcomes", **Journal of Organizational Behavior**, 30(2), 173-191.
- 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.
 - Bennett, R. J. and Robinson, S. L. (2000). "Development of a measure of workplace deviance", **Journal of applied psychology**, 85(3): 349-360.
 - Bhatti, O. K., Alam, M. A., Hassan, A. and Sulaiman, M. (2016). "Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance". **Humanomics**, 32(4): 405-417.
 - Brown, G., Crossley, C. and Robinson, S. L. (2014). "Psychological ownership, territorial behavior, and being perceived as a team contributor: The critical role of trust in the work environment", **Personnel psychology**, 67(2): 463-485.
 - Bruursema, K., Kessler, S. R. and Spector, P. E. (2011). "Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior". **Work & Stress**, 25(2): 93-107.
 - Chantal, O. and Yvonne, D.P. (2012). "Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness", **African Journal of Business Management**, 6 (7): 2585-2596.
 - Chen, C. T. and King, B. (2018). "Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce", **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 35: 1-8.

- Chung, Y. W. and Moon, H. K. (2011). "The moderating effects of collectivistic orientation on psychological ownership and constructive deviant behavior", **International Journal of Business and Management**, 6(12): 65-77.
- Chung, Y.W. and Yang, J.Y. (2017). "The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors", **Baltic Journal of Management**, 12 (2): 255-270. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2016-0130>.
- Daniel, J. L. (2015). "Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US", **Management Research Review**, 38 (1): 29-43.
- Devendhiran, S. and Wesley, J.R. (2017). "Spirituality at work: enhancing levels of employee engagement", **Development and Learning in Organizations: An International Journal**, 31(5): 9-13.
- Dirik, D. and Eryilmaz, I. (2016). "A research on the relationship between psychological ownership and work holism", **Suleyman Demirel Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi**, 21(4):1433-1448.
- Erkutlu, H.V. (2018). "Benevolent Leadership and Interpersonal Deviant Behaviors in Higher Education", **Hacettepe Universitesi Egitim Fakultesi Dergisi**, 33(1):107-124.
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J. and Heller, D. (2012). "Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat", **Journal of Management**, 38(6): 1788-1811.
- Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2003). "Toward a science of workplace spirituality", in Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (Eds),

Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, M. E. Sharpe, Armonk, NY, pp. 3-28.

- Gomam, G.M., Vem, L.J. and Panshak, R.G. (2017). "Tetrad effect of perceived justice dimension on normative commitment, psychological ownership and organizational deviant behaviour: a conceptual framework", **International Journal of Advanced Scientific Research and Development**, 4(4): 69-84.
- Gupta, M., Kumar, V. and Singh, M. (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. & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**, (7 th ed) Prentice Hall, New Jersey, NJ.
- 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.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M. I. and Naeem, R. M. (2019). "Organizational justice and knowledge sharing behavior: The role of psychological ownership and perceived organizational support", **Personnel Review**, 48 (3): 748-773.
- Hashish, E. A. A. (2020). "Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance", **Nursing ethics**, 27(1): 273-288.
- Igbaakaa, J. A. (2019). "Influence of Psychological Ownership, Locus of Control and Leadership Styles on Deviant Behaviour Among Staff of Benue State Internal Revenue Service", **Ph. D. Dissertation**, Benue State University Institutional.

- Iqbal, Q. and Hassan, S.H. (2016). "Role of workplace spirituality: Personality traits and counterproductive workplace behaviors in banking sector", **International Journal of Management, Accounting and Economics**, 3(12):806-821.
- Kim, M. and Beehr, T.A. (2017). "Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors", **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 24(4): 466-478.
- Kong, H. and Kim, H. (2017). "Customer aggression and workplace deviance: The moderating role of psychological ownership". **Social Behavior and Personality: an international journal**, 45(11):1761-1773.
- Liu, X., Wang, X.Q. and Xia, N.N. (2016). "Why construction workers' Workplace Deviant Behavior happens? The effect of psychological ownership", **In IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)**. [10.1109/IEEM.2016.7798074](https://doi.org/10.1109/IEEM.2016.7798074).
- Lyu, Y., Wu, L. Z., Ye, Y., Kwan, H. K. and Chen, Y. (2022). "Rebellion Under Exploitation: How and When Exploitative Leadership Evokes Employees' Workplace Deviance", **Journal of Business Ethics**. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05207-w>.
- 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.
- Mahyarni, M. (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.

- Marasi, S., Bennett, R. J. and Budden, H. (2018). "The structure of an organization: Does it influence workplace deviance and Its' dimensions? And to what extent?", **Journal of Managerial Issues**, 30(1): 8-27.
- Mehar, M. R., Asif, M. and Hassan, A. (2018). "Impact of workplace deviance behaviors on turnover intention of employees in Pakistan", **Edelweiss Applied Science and Technology**, 1(1): 169-175.
- Mehmood, S.A., Malik, A.R., Nadarajah, D. and Akhtar, M.S. (2022). "A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership", **Personnel Review**. DOI 10.1108/PR-05-2021-0330.
- 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.
- Oktavia, V. and Sulastri, S. (2022). "The influence of ethical climate on workplace deviant behavior with workplace sprituality as a mediation", *Human Resource Management Studies*, 2 (2): 1-29. <https://doi.org/10.24036/hrms.v2i2.88>.
- Olckers, C. and Du Plessis, Y. (2012). "The role of psychological ownership in retaining talent: A systematic literature review", **SA Journal of Human Resource Management**, 10(2):1-18.
- Olckers, C., (2013). "Psychological ownership: Development of an instrument", **SA Journal of Industrial Psychology**, 39(2):1-13.
- Pawar, B.S. (2009), "Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects", **Leadership & Organization Development Journal**, 30(8): 759-777.

- Petchsawang, P. and Duchon, D. (2009). "Measuring workplace spirituality in an Asian context", **Human resource development international**, 12(4): 459-468.
- Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T. (2003). "The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research", **Review of General Psychology**, 7 (1): 84-107.
- Pierce, J.L., Kostova, T. and Dirks, K.T. (2001). "Toward a theory of psychological ownership in organizations", **Academy of management review**, 26(2):298-310.
- Ringle, C., Sarstedt, M. and Straub, D. (2012). "A Critical Look at the Use of PLS-SEM in MIS Quarterly", **MIS Quarterly**, 36 (1): 3-14.
- Rosid, A., Najmudin, N. and Suwanto, S. (2020). "The mediating role of job satisfaction on the relationship of workplace spirituality and organizational justice on workplace deviance behavior", **In Proceedings of the 2nd International Conference of Business, Accounting and Economics**, ICBAE, Purwokerto, Indonesia.
- Saunders, M. N., Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2011). "**Research methods for business students**", 5th edition. Pearson Education India.
- Sewwandi, D. K. (2018). "Spirituality at work: The role of spirituality dimensions in fostering organizational commitment", **Kelaniya Journal of Management**, 7(2): 15-37.
- Shaheen, A. and Ghayas, M.M. (2022). "Workplace Spirituality, Emotions, and Deviant Workplace Behavior", **Reviews of Management Sciences**, 4(1):181-191.
- Shrestha, A. K. and Jena, L. K. (2021). "Interactive effects of workplace spirituality and psychological capital on employee negativity", **Management and Labour Studies**, 46(1): 59-77.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. and Kessler, S. (2006). "The dimensionality of counterproductivity: Are all

- counterproductive behaviors created equal?", **Journal of vocational behavior**, 68(3): 446-460.
- Tsai, H.Y. 2021. "Role of psychological ownership in job crafting, work engagement, and counterproductive behavior", **Journal of Theoretical Social Psychology**, 5(4):366-376.
 - Tsai, H.Y., (2022). "Exploring missing links between ethical leadership and multidimensional work behavior: the mediating role of multidimensional psychological ownership", **Ethics & Behavior**, 32:8, 729-739.
 - Tutar, H. and Oruc, E., 2020. "Examining the effect of personality traits on workplace spirituality", **International Journal of Organizational Analysis**, 28 (5):1005-1017.
 - Vij, P., Suri, S. and Singh, S. (2013). "Transformational Leadership, Employee Engagement And Performance: Mediating Effect Of Psychological Ownership". **International Journal of Human Resource Management and Research**, 3(3):57-64.
 - Walia, K and Nishtha. (2018), "The Relationship Between Employee Wellbeing and Spirituality at Workplace", **IUP Journal of Organizational Behavior**, 17(3): 28-44.
 - Yang, F. H. and Huang, M. L. (2022). "Hospitality employees' spirituality and deviance in the workplace: Person-organization fit as a mediator", **Social Behavior and Personality: an international journal**, 50(3): 40-51.
 - Yusof, J., Yaacob, H.F. and Rahman, S.A.A. (2018). "The relationship of workplace spirituality on organizational citizenship behavior", **Sains Humanika**, 10(2): 31-39.
 - Zamahani, M. and Rezaei, F., 2014. "The impact of managers' self-awareness, positivity and psychological ownership on organizational citizenship behavior", **International Review of Management and Business Research**, 3(3): 1355-1368.