مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي – باستخدام الدور المعدل للملكية النفسية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية / نينوى
اسم الكاتب: نور علي عبود العبيدي، حلا فازع داغر الملا توحي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10201
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 17:26 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 44, No. 146
June 2025

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: AL Obeidi, Noor A. A., & AL Mullah Tohi, Hala F. D. (2025). The Impact of Workplace Spirituality on Job Embeddedness by Using the Moderating Role of Psychological Ownership An analytical study of the opinions of a sample of employees at the Northern Technical University/ Nineveh.*TANMIYAT AL-RAFIDAIN*, *44* (146), 272 -306. https://doi.org/10.33899/tanra.2025.157521.1465

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

Research Paper

The Impact of Workplace Spirituality on Job Embeddedness by Using the Moderating Role of Psychological Ownership An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees at the Northern Technical University/ Nineveh

Noor A. Abboud AL Obeidi [1] ; Hala F. D. AL Mullah Tohi[2]

[1] Department of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Mosul, Mosul, Iraq
[2] Presidency University of Mosul, Mosul,Iraq

Corresponding author: Noor A. Abboud AL Obeidi
Na1119342@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2025.157521.1465

Article History: *Received*: 8/2/2025; *Revised*: 21/3/2025; *Accepted*: 6/4/202025; *Published*: 1/6/2025

Abstract

This study aims to measure and analyse the impact of workplace spirituality represented by meaningful work, a sense of community, and alignment between individual and organisational values on job embeddedness, which includes fit, connections, and sacrifice. Additionally, the study examines the moderating role of psychological ownership, represented by self-efficacy, accountability, belonging, and self-identity, in this relationship. The descriptive analytical method was employed to explore the phenomenon under study, with the questionnaire as the primary data collection tool. The sample consisted of 297 individuals from Northern Technical University. Data analysis was conducted using several statistical techniques, including reliability analysis, internal consistency testing, and regression analysis, with the support of AMOS and SPSS software. The key findings revealed a significant direct impact of workplace spirituality on job embeddedness. Furthermore, the study highlighted the potential of psychological ownership to enhance the strength of this relationship at the university. Based on these conclusions, recommendations were proposed to improve the current state of these variables and the nature of their interaction within the university context.

Keywords:
Workplace spirituality, Psychological ownership, Job stability

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.

المجلد 44 ، العدد 146 ، حزيران 2025

© جامعة الموصل | كلية الإدارة والاقتصاد، الموصل، العراق.

تحتفظ (TANRA) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص Creative Commons Attribution) (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: العبيدي ، نور علي عبود و الملا توحي، حلا فازع داغر .(2025). تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي - باستخدام الدور المعدل للملكية النفسية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية/ نينوى. *تنمية الرافدين*، *44* (146)، 272-306.
https://doi.org/10.33899/tanra.2025.157521.1465

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

ورقة بحثية

تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي – باستخدام الدور المعدل للملكية النفسية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية/ نينوى

نور علي عبود العبيدي[1]; حلا فازع داغر الملا توحي[2]

[1] قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، الموصل، العراق.

[2] رئاسة جامعة الموصل، جامعة الموصل، الموصل، العراق.

المؤلف المراسل: نور علي عبود العبيدي (Na1119342@gmail.com)

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2025.157521.1465

تاريخ المقالة: *الاستلام*:2025/2/8؛ *التعديل والتنقيح*:2025/3/21؛ *القبول*:2025/4/6؛ *النشر*: 2025/6/1.

المستخلص

تسعى الدراسة الحالية إلى قياس وتحليل مدى تأثير روحانية مكان العمل كمتغير مستقل يتمثل بـ (العمل الهادف، الاحساس بالجماعة ، توافق القيم الفرد مع قيم المنظمة)، على الاستقرار الوظيفي كمتغير تابع يتمثل بـ (الملاءمة، الارتباطات، التضحية)، مع وجود الملكية النفسية كمتغير معدل في هذا التأثير يتمثل بـ (الكفاءة الذاتية، المساءلة، الانتماء، الهوية الذاتية)، تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وبهدف تفسير الظاهرة قيد الدراسة، كانت استمارة الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات من الجامعة قيد الدراسة الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى، تضمنت عينة الدراسة (297) فردا , وباعتماد عدد من الاختبارات الإحصائية من أهمها الثبات، الاتساق الداخلي، وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية ضمن الحزمة الإحصائية (SPSS V. 26, AMOS V. 24)؛ وذلك لاختبار الفرضيات والتحقق من صحتها. وبناء على النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات من أهمها وجود تأثير مباشر معنوي لروحانية مكان العمل على الاستقرار الوظيفي، بالإضافة إلى إمكانية اعتماد الملكية النفسية لتحسين مستوى التأثير بينهما في الجامعة محل الدراسة. وفي ضوء الاستنتاجات تم وضع مجموعة من المقترحات التي تسعى إلى تحسين واقع هذه المتغيرات وطبيعة التفاعل بينها في الجامعة محل الدراسة.

الكلمات الدالة:

روحانية مكان العمل، الملكية النفسية، الرسوخ الوظيفي

المقدمة

قد حظي مفهوم الروحانية في مكان العمل باهتمام الباحثين، وذلك بسبب تزايد التحديات والتهديدات في بيئة العمل، فضلاً عن ضرورة التوجه نحو التعامل مع الجانب الروحي داخل مكان العمل، والذي أصبح جزءاً مهماً وحاسماً يؤثر على النمط الثقافي في منظمات الأعمال التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة التنظيمية (Yadav & Maheshwari, 2019). فالقيم الروحانية داخل مكان العمل تشجع مشاعر الحب والإيثار والمودة والولاء وإدارة الحياة العملية ذاتياً، وتحسن النمو العقلي للعاملين، لتعزيز قدرتهم على حل المشكلات ومواجهة التحديات وبناء سلوكيات إيجابية تؤثر على أداء المنظمات (Belwalkar, *et al.*, 2018). ومن ناحية أخرى فإن عدم الشعور بالملكية النفسية يؤدي أحياناً إلى العديد من الأضرار التي تؤثر على سلوك وإدراك الأفراد؛ ومن بينها الأحادية، وعدم التعاون مع الآخرين، وكذلك الشعور بالإحباط والضغط والخسارة عندما يرى المرء أن هناك تغييرات كبيرة في الأهداف التي يعتقد أنها له (Pierce,2011). ويرى (Olckers,, *et al.*, 2017) أن وجود الملكية النفسية بين أعضاء المنظمة يؤدي إلى تعزيز المواقف الأكثر إيجابية المتعلقة بالعمل، مثل الرضا الوظيفي والالتزام، وكذلك تطوير بعض السلوكيات مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية وسلوك الأدوار الإضافية ونوايا البقاء في المنظمة, ويستخدم مصطلح الرسوخ الوظيفي أداة للتنبؤ بنية العاملين ترك العمل طواعية أو من المنظمة (Mitchell *et al.* 2001). فالرسوخ الوظيفي هو مجموعة واسعة من التأثيرات التي تؤثر على العاملين ومطالباتهم؛ وقرارات البقاء في المنظمة. وتتضمن هذه التأثيرات عوامل داخلية مثل (الارتباط بأصدقاء العمل، ومواءمة مهارات العاملين مع متطلبات الوظيفة، وأنشطة الخدمة المجتمعية تحت رعاية المنظمة) وعوامل خارج المنظمة مثل (الالتزام بالأفراد خارج المنظمة والأسرة والمجتمع)، كما ناقشها (أمين، 2018)، وتبرز الأهمية الفعلية للدراسة الحالية من خلال تسليط الضوء على معالجة المشكلة قيد الدراسة، والتي تدور حول سؤالها الرئيس وهو (هل لروحانية مكان العمل تأثيراً معنوياً في الرسوخ الوظيفي من خلال تبني الدور المعدل للملكية النفسية في الجامعة قيد الدراسة؟)، وقد تضمنت الدراسة العديد من الفقرات، وهي منهجية الدراسة وإجراءاتها، يليها التأطير النظري للمتغيرات، يليه الجانب العملي، واختتمت بالاستنتاجات والمقترحات.

1. منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.1. مشكلة الدراسة

تواجه مؤسسات التعليم العالي في البيئة العراقية ومنها (الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى) العديد من التحديات بسبب تزايد المنافسة بين مؤسسات التعليم العام والخاص، فضلاً عن تزايد مظاهر العولمة والتقلبات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والتغيرات الديموغرافية، التي كانت من العوامل الرئيسة وراء انخفاض مستويات الاستقرار والأمان الوظيفي، وتراجع نسبي في أخلاقيات العمل، وزيادة مستويات القلق، وظهور حالات من التوتر والإرهاق الوظيفي، مما أثر سلباً على العاملين، وتحديداً فيما يتعلق بقضية الرسوخ

الوظيفي بأبعاده المتعددة وهي (الملاءمة، الروابط، التضحية)، ومن هنا يمكن القول إن الجامعة قيد الدراسة بحاجة إلى تفعيل أبعاد روحانية مكان العمل (العمل الهادف، الاحساس بالجماعة، توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة) بوصفها خياراً أساسياً لما لها من آثار قيمة في تعزيز علاقة العاملين بالجامعة. وفي السياق ذاته يمكن اعتماد أبعاد الملكية النفسية (الكفاءة الذاتية، المساءلة، الانتماء، الهوية الذاتية) بوصفها مداخل حيوية من شأنها تعزيز مستوى تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد على مستوى الجامعة محل الدراسة، وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي: : **(هل تمارس روحانية مكان العمل تأثيراً معنوياً في الرسوخ الوظيفي باعتماد الدور المعدل للملكية النفسية في الجامعة المبحوثة)** وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما توافر (روحانية مكان العمل، الملكية النفسية، الرسوخ الوظيفي) في الجامعة المبحوثة؟
2. هل تؤثر روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة؟
3. هل تؤثر روحانية مكان العمل في الملكية النفسية في الجامعة المبحوثة؟
4. هل تؤثر الملكية النفسية في الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة؟
5. هل يُحسن اعتماد الملكية النفسية من قوة تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة؟

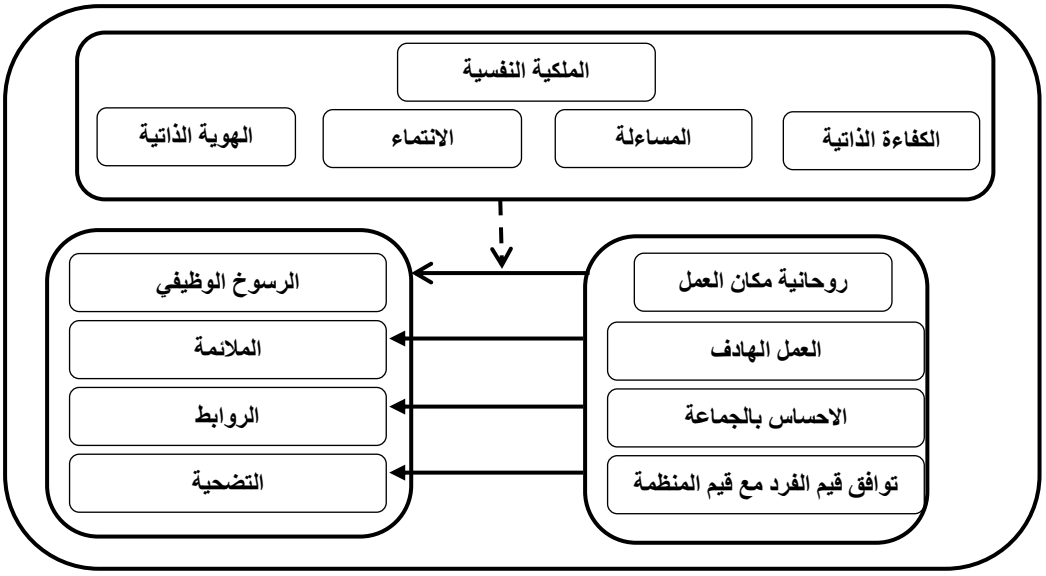
1.2. أهمية الدراسة: تبلورت الأهمية الخاصة للدراسة من خلال المتغيرات الحيوية التي تم اعتمادها، ونقصد هنا (روحانية مكان العمل، الملكية النفسية، الرسوخ الوظيفي)، إذ تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية؛ لأنها تسهم في سد الفجوة المعرفية في الفكر الإداري الحالي وتقديم الإطار النظري وإثراء المجالات التي تنتمي إليها، وهي إدارة المنظمة, والموارد البشرية، فضلاً عن القيمة الفعلية لهذه الدراسة من خلال تطبيقها ميدانياً في المؤسسات التعليمية على مستوى البيئة العراقية بشكل عام, وفي محافظة نينوى بشكل خاص، الأمر الذي يمكن أن يساعد متخذي القرار في الجامعة المدروسة على تبني استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين من خلال إتقان كل ما يتعلق بروحانية مكان العمل والملكية النفسية لصالح الرسوخ الوظيفي.

1.3. أهداف الدراسة: وتتمثل توجهات الدراسة في تناول مجموعة من الأهداف وهي:

1. تناول بعض الفقرات الأساسية ضمن الإطار النظري لمتغيرات الدراسة الحالية، باستحضار والمساهمات البحثية في هذا المجال بقصد تقديم إضافة علمية بسيطة على قدر الإمكان.
2. تحديد مدى تأثير روحانية مكان العمل على الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة.
3. بيان تأثير روحانية مكان العمل على الملكية النفسية في الجامعة المبحوثة.
4. قياس تأثير الملكية النفسية على الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة.
5. تحديد الدور المعدل الذي تؤديه الملكية النفسية في تحسين مستوى تأثير روحانية مكان العمل على الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة.

6. تحليل البيانات وتفسير النتائج وتقديم الاستنتاجات والمقترحات المقابلة لها وآليات تنفيذها في مواقع العمل، بما يعزز قدرات الجامعة المبحوثة على تحسين واقعها ودرجة التفاعل بينها.

1.4. مخطط الدراسة الفرضي: بما يناسب مشكلة الدراسة والتساؤلات الفرعية لها وأهدافها قامت الباحثتان بتصميم مخطط افتراضي بقصد صياغة الفرضيات والتحقق منها، وعلى النحو الآتي:



المصدر: إعداد الباحثتين

الشكل (1): مخطط الدراسة الفرضي

1.5. فرضيات الدراسة: قامت الباحثتان بصياغة العديد من الفرضيات، الآتية:

1. **الفرضية الرئيسة الأولى:** تؤثر روحانية مكان العمل تأثيراً معنوياً في الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة، ويتفرع عنها الآتي:
   أ. تؤثر أبعاد روحانية مكان العمل (منفردةً) تأثيراً معنوياً في أبعاد الرسوخ الوظيفي (مجتمعةً) في الجامعة المبحوثة.
2. **الفرضية الرئيسة الثانية:** يزداد التأثير الايجابي لروحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة المبحوثة، ويتفرع عنها الآتي:
   أ. يزداد التأثير الايجابي لروحانية مكان العمل في الملائمة بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة المبحوثة.
   ب. يزداد التأثير الايجابي لروحانية مكان العمل في الروابط بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة المبحوثة.
   ت. يزداد التأثير الايجابي لروحاية مكان العمل في التضحية بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة المبحوثة.

1.6. منهج الدراسة: ان احتواء المتضمنات الفرعية للدراسة الحالية يستوجب اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والذي يسهم في تجميع البيانات وتحليلها وتفسيرها وبالتالي المساعدة في كيفية احتواء أطر الدراسة النظرية والعملية، وبما ينعكس على امكانية تحقيق الأهداف البحثية.

1.7. حدود الدراسة

1. الحدود الزمانية: مدة الإنجاز وهي من (2024/10/1) إلى (2025/1/2).
2. الحدود البشرية: عينة عشوائية من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية في محافظة نينوى.
3. الحدود المكانية: الجامعة التقنية الشمالية في محافظة نينوى.
4. الحدود العلمية: روحانية مكان العمل، الملكية النفسية، الرسوخ الوظيفي.

1.8. مجتمع الدراسة وطريقة تحديد عينتها: تجسد المجتمع الخاص بالدراسة الحالية بالعاملين في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى، وأما بخصوص العينة فقد تحددت بعينة عشوائية من العاملين في الجامعة المبحوثة، اذ قامت الباحثتان بتوزيع (310) استمارة، اعتمد منها على (297) استمارة يمكن تحليها احصائياً.

1.9. أساليب جمع البيانات

1. **التأطير النظري:** اعتمدت على المعرفة المتراكمة المتوفرة لدى الباحثين في التخصص الإداري وتحديداً في تخصصات إدارة المنظمة , والموارد البشرية، بما يساعد في إلقاء الضوء على بعض الفقرات النظرية وبالتالي إثرائها بمعلومات تحقق إضافة علمية بسيطة.
2. **الجانب العملي:** اعتمدت استمارة الاستبانة بقصد جمع البيانات من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية في محافظة نينوى، إذ تم الاستعانة عند تصميمها بالعديد من النماذج او الطروحات الإدارية الخاصة بالمتغيرات قيد الدراسة، وبالتركيز على مقايس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، وكما في الجدول (1)، الآتي:

جدول (1): فقرات استمارة الاستبانة

ت	المتغيرات	الأبعاد	تسلسل الفقرات	المصادر
.1	المعلومات التعريفية	الجنس – العمر التحصيل الدراسي سنوات الخدمة الوظيفية	------	إعداد الباحثتان
.2	روحانية مكان العمل	العمل الهادف	X1-X4	(Swanepoel, 2015) (Prabhu, *et al*., 2017) (رحمان، واخرون، 2024)
		الاحساس بالجماعة	X5-X8	
		توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	X9-X12	
.3	الملكية النفسية	الكفاءة الذاتية	X13-X16	(بلعيد ، واخرون، 2023) (Hasan & Ibrahim, 2024)
		المساءلة	X17-X20	
		الانتماء	X21-X24	
		الهوية الذاتية	X25-X28	
.4	الرسوخ	الملاءمة	X29-X32	(Khan, *et al*., 2018)

	الوظيفي	الروابط	X33-X36	(الزيادي، 2020)
		التضحية	X37-X40	

المصدر: إعداد الباحثتين.

1.10. ادوات التحليل الاحصائي: اعتمد على متضمنات الحزمة البرمجية (SPSS V.26, AMOS V.24) لتحديد مستويات التأثير بين المتغيرات قيد الدراسة التفسيرية والمعتمدة ومن خلال استخدام تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، وبما ينعكس على الوقوف على فرضيات الدراسة من حيث القبول والرفض والتوصل للنتائج ومقابلتها بالاستنتاجات والمقترحات.

2. الاطار النظري لمتغيرات الدراسة

2.1. التأطير النظري لروحانية مكان العمل :

قبل أن نتعرف على الروحانية في مكان العمل ومفهومها وبعض أسسها، لا بد من أن يكون لدينا فهم واضح لمفهوم الروحانية ذاتها. وفي هذا السياق، هناك مجموعة واسعة من المحاولات البحثية المتعلقة بالروحانية، إذ تمتد هذه المحاولات لأكثر من أربعة آلاف عام، ونشأت من مصادر متعددة من الجماعات العرقية والأمم واللغات. وبشكل عام، عُرفت الروحانية بطرائق مختلفة. ومن بين الباحثين الذين تناولوا الروحانية في مكان العمل (William James, 1992) وكذلك (Karakas, 2010) إذ عُرفت الروحانية على أنها المشاعر والأفعال والتجارب التي يعيشها الأفراد سواء في عزلة أو في علاقة بأي شيء آخر., والروحانية هنا تشمل مجموعة من الأجزاء المتجسدة في الجوانب الدينية والروحية. (Krishnani, 2023)، وتعود الجذور الفعلية لظهور مفهوم الروحانية في مكان العمل إلى أوائل التسعينيات، عندما بدأ مفهوم الروحانية في مكان العمل يزدهر من خلال مقترحات (Mitroff, *et al.*, 2009) ونشرهم لمقال رائد في أكاديمية الإدارة التنفيذية، أوصوا فيه بضرورة قيام المنظمات بإنشاء (مركز عالمي للخدمة الروحية) بهدف مساعدتها على مواجهة التحديات العالمية واضطراباتها المتعددة. ومن هنا بدأ الاهتمام الحقيقي بهذا الموضوع وارتباطه بالعديد من الموضوعات، ومنها: "التعاطف، أساليب العيش الصحيحة، المصلحة العامة بعيداً عن الأنانية، العمل كشكل من أشكال التأمل، مشكلات التعددية، القيادة الفكرية الذاتية" ثم أخذ هذا المفهوم يتطور فعلياً بين الباحثين ولاسيما في العلوم الإدارية.(Altman, *et al.*, 2022).

أما مفهوم الروحانية في مكان العمل فهو مرتبط في المقام الأول بدرجة الاعتراف الفعلي من قبل العاملين بنوعية الحياة الداخلية التي تغذيها , وتتغذى عبر العمل الهادف في المجتمع، أو هو عبارة عن مجموعة من القيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تدعم تعزيز تجربة العاملين في التسامي، ولاسيما في مكان العمل. (Rego & Cunha, 2008)، واتفق (Gupta et al ,2014)(Golestanipou,2016),على أنها مجموعة من القيم والمشاعر التي تسعى للوصول إلى أماكن عمل أكثر انسانية وتعبير عن الذات , وبمستويات عالية من الترابط .

كما عرفها (Rajappan, *et al.*, 2017, 9) بأنها " :رغبة الشخص في القيام بعمل هادف يعطي معني له، ويخدم الآخرين ,والتركيز على المسؤولية الاجتماعية تجاه كل من زملاء ومكان العمل .

ويرى (Novitasari, 2018,56) أن هناك تعريفين رئيسين للروحانية في مكان العمل: **التعريف الأول:**- تُعرَّف الروحانية في مكان العمل بأنها مجموعة من القيم والممارسات التي تركز على تحقيق المعنى والغرض في العمل. ويؤكد هذا المفهوم على البحث عن المعنى والغرض في عمل الفرد، والذي غالبًا ما يرتبط بقيم مثل التعاطف والرحمة والعدالة. **التعريف الثاني:**- تُعرَّف الروحانية في مكان العمل بأنها بيئة عمل تدعم الاحتياجات الروحية للعاملين وغالبًا ما ترتبط بسلوكيات مثل السماح للعاملين بالمشاركة في الأنشطة الدينية أو الروحية أو تسليط الضوء على قيمة التعاطف والرحمة في مكان العمل وإطار من القيم التنظيمية التي تتجلى في ثقافة تعزز تجربة العاملين في التسامي من خلال عملية العمل، مما يسهل شعورهم بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الوفاء والفرح., في حين يراها (Otaye-Ebede, *et al.*, 2020,624) بأنها إيمان الشخص بأهمية العمل الذي يؤديه، وشعوره بالانتماء إلى فريق العمل، فضلاً عن انسجامه مع أهداف وقيم المنظمة، وعرفها(Rathee & Rajain ,2020,35) بأنها شعور بالارتباط بشيء أعظم من الفرد ومنظمة العمل، وأشار اليها (Yadav et al, 2022,8) بوصفها إحساساً داخلياً بالارتباط والإنجاز بعملهم. هذا الإحساس الداخلي بالارتباط والإنجاز هو نتيجة للتفاعل بين سمتين من سمات مكان العمل: اليقظة والعمل الهادف. كما عرّفه أيضًا بأنه البحث عن المعنى والغرض والفخر بمكان العمل. وهذا يشمل الإيمان بشيء أكبر من الذات، والشعور بالارتباط بالآخرين والطبيعة، والسعي إلى التحسين الشخصي والتنظيمي.

وفي ضوء ما تم ذكره تعرف الباحثتان الروحانية في مكان العمل بأنها الشعور الداخلي الإيجابي الذي يعبر عن جودة الحالة النفسية والفكرية والصحية التي يتمتع بها العاملين تجاه قيم العمل وأهميته، فضلاً عن مستوى التعاون والانسجام مع الزملاء، مما يؤدي إلى توافق حقيقي بين التوجهات الفردية والتنظيمية، وهو ما ينعكس على إمكانية تحقيق الأهداف على المستويين الفردي والتنظيمي.

وفي هذا الصدد تنقسم الروحانية في مكان العمل إلى نوعين: **الأول** يتجسد في الروحانية الفردية أو الشخصية، **والثاني** يتمحور حول الروحانية التنظيمية. والروحانية سواء كانت فردية أو تنظيمية تهدف إلى تعزيز مستويات الانتماء والارتباط والشعور بأهمية العمل التنظيمي بشكل إيجابي. لذلك فإن المنظمات التي تهدف إلى تفعيل الروحانية في مكان العمل يجب أن تلتزم بالعديد من المبادئ، بما في ذلك الإحسان والإبداع والإنسانية والعدالة وقبول الآخرين والاحترام وتجاوز الذات والثقة والمعاملة بالمثل.

(Walt & Swanepoel, 2015,)., وعليه هناك العديد من المساهمات التي تقدمها الروحانية في مكان العمل، ومنها العمل على تعزيز مناخ التفاؤل داخل المنظمات وإخلاص العاملين , وولائهم للمنظمة، فضلاً عن إرساء الرضا الروحي المرتبط بالشعور بالانتماء للمجتمع والمعنى داخل مكان العمل، مما يؤدي إلى تطوير مستوى مناسب من مشاركة العاملين ، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيم الروحية لمكان العمل، والتي تتضمن هدف المنظمة، والسلوك الذي يظهره العاملون (Isikwei & Amadi, 2024). وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الروحانية في مكان العمل اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن

هناك ثلاثة أبعاد أساسية هي (العمل الهادف،والإحساس بالجماعة ، والتوافق بين قيم الفرد والمنظمة)، وفيما يأتي توضيح لهذه الأبعاد وعلى النحو الآتي:

(Haldorai, *et al*., 2019)(Amin et al., 2020) (Fanggidae et al,2016)

(بسمة،وكرين 2023)(رحمان، وآخرون، 2024) .

2.1.1. العمل الهادف: يعد حجر الأساس الذي يعبر عن روحانية مكان العمل على المستوى الفردي، ويعكس حركة العلاقات الإنسانية ومستوى السعادة لدى العاملين, وذلك من خلال تحسين الشعور بالرضا في مكان العمل، حيث يميل العمل الهادف إلى تلبية احتياجات وتطلعات المستويات العليا لدى العاملين، ولذلك يمكن القول إن العمل الهادف هو غرض العمل والاستمتاع به، أو هو العمل الذي يعتبره العاملون مهماً وذا معنى، ويخدم غرضاً مهماً، ويعزز الشعور بالرضا الداخلي وتقدير الذات (Steger&& Dik,2010,), ويرى (Haldorai, *et al*., 2019) أن العمل الهادف هو العمل الذي يشعر فيه العاملون بأنهم يحققون هدفًا قيمًا، وأنهم يسهمون في شيء يخدم المنظمة. ويزعم أن العمل الهادف يوفر العديد من الفوائد لهم مثل تعزيز رضاهم الوظيفي والدافع والإنتاجية والصحة العقلية والجسدية, في حين أشار إليها (Jena,2022) بأنها السعي لإيجاد شعور عميق بالمعنى والغرض في عمل الفرد ، وأن كل فرد لديه دوافعه الداخلية ورغباته في المشاركة في الأنشطة التي تعطي معنى لحياته وحياة الآخرين، ومن وجهة نظر الروحية فإن العمل لا يعني فقط الاستمتاع به أو تحديه أو التفوق فيه، بل يتعلق بالبحث عن القيم والمعنى والأهداف العميقة .

2.1.2. الاحساس بالجماعة:. وهو أحد الركائز الأساسية التي تعبر عن روحانية مكان العمل على مستوى المجموعة، وتعكس حالة التفاعل والمشاركة والوعي بأهمية التماسك والانتماء إلى مجموعة العمل سعياً لتحقيق الأهداف المشتركة، كما يعبر عن مستوى التواصل مع الزملاء والدعم المتبادل، أو نوعية الشعور بالراحة مع العاملين أو الشعور باتخاذ القرارات التعاونية المتبادلة في حل المشكلات وتقاسم المسؤوليات (Otaye–Ebede, *et al*.,2020) , وأشار (Rathee & Rajain,2020) إلى أنها تعني وجود علاقات مع الآخرين، وكذلك وجود حالة من المشاركة والتبادل والالتزام التي تربط الأفراد، والشعور بالانتماء إلى المجموعة عاطفياً، مما يعكس شعوراً عالياً بالانتماء والارتباط، وروح العمل الجماعي والعلاقات العاطفية، والتي قد تكون مصدراً للرفاهية النفسية، وتؤدي إلى انخفاض رغبة الفرد في ترك العمل، ومن ثم التضحية بالموارد الاجتماعية التي قد لا يتمكن الفرد من تعويضها في منظمة أخرى؛ لذلك فإن جوهر الشعور الجماعي يمثل الشعور بالاتصال، والارتباط بين الموظفين والمنظمة.

2.1.3. التوافق بين قيم الفرد والمنظمة: وهو أحد الأبعاد المهمة التي تعبر عن روحانية مكان العمل على المستوى المنظمة ، ويقصد به درجة ونوع الاتساق والتوافق ومدى امتلاك العاملين لمجموعة من القيم التي تتوافق مع القيم السائدة في مكان العمل، ويسمى هذا البعد أيضاً بمواءمة القيم، وهو أحد أهم

الأبعاد من أجل الحفاظ على عاملين مرنين وملهمين وملتزمين، وفي السياق ذاته يعبر هذا البعد عن درجة التماهي والملاءمة لغرض المنظمة مع المكاسب الشخصية، وكذلك درجة التوافق في القيم والمعتقدات الداعمة للإنجاز في مكان العمل، ويرى(Rajappan et al ,2017)

أن هذا البعد يعبر عن شعور العاملين بالتوافق بين قيمهم الشخصية ورسالة المنظمة وهدفها، فضلاً عن اعتقادهم بأن مديريهم وزملاءهم لديهم قيم مناسبة، ولديهم ضمير واعٍ، ويهتمون برفاهيتهم ورفاهية المجتمع، كما يؤكد هذا البعد على تفاعل العاملين مع الهدف العام الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه بما ينعكس في تقديم ما هو مفيد ونافع للآخرين، بعيداً عن تحقيق المكاسب الشخصية. (Yusof, et al,2018)

2.2. التأطير النظري للملكية النفسية

تطرق العديد من الباحثين لمفهوم الملكية النفسية، وقد تناول البعض هذه القضية من خلال التحقيق في معنى الممتلكات والدور الذي تؤديه في حياة الناس بشكل عام والعاملين بشكل خاص. على سبيل المثال، اقترح أن الملكية النفسية يتم تقييمها لأسباب نفعية وترفيهية وشخصية وهوية ومالية ومتعلقة بالمظهر. وأشار إلى أن الملكية النفسية تنهض بعدة أدوار مهمة؛ فضلاً عن خدمة قيمة المنفعة الاقتصادية الكلاسيكية، فإنها تشكل أيضًا حالة من الوعي الذاتي.. وقد اقترح أن هناك ثلاثة أشكال من الرضا التي تنشأ عن الملكية: ضبط النفس، والتخصيص كتأكيد للهوية، والدافع, ويبدو أن هناك مدرستين فكريتين حول أصل الملكية النفسية: المجموعة الأولى من الباحثين تتبنى منظورًا بيولوجيًا وتثبت أصل التجارب النفسية للملكية في البنية الجينية الفطرية للفرد، في حين تتبنى المجموعة الثانية وجهة نظر البنائيين الاجتماعيين (الثقافيين) وتركز على ممارسات وطقوس التنشئة الاجتماعية التي تجري في مجتمعات مختلفة. (Pierce, *et al.*, 2003)، ولقد ركز علماء الإدارة والممارسون وحتى المستشارون اهتمامهم مؤخرًا على الملكية كظاهرة نفسية. وعند مراجعة الأدبيات حول الملكية النفسية، نجد أن الملكية النفسية يمكن أن تؤدي إلى تأثيرات سلوكية إيجابية من خلال الملكية التي يتم تجربتها نفسياً. وهي مرتبطة بالعديد من المواقف والسلوكيات المرغوبة في مكان العمل. وعلى الرغم من أن الملكية تُختبر عمومًا تجاه كيان ما، إلا أنها يمكن أن تُشعر أيضًا تجاه الأشياء غير المادية مثل الأفكار والإبداعات الفنية وحتى الأشخاص. إن الشعور بالملكية هو جزء من الحالة النفسية، حيث يطور العمال مشاعرهم تجاه مجموعة من الأشياء الملموسة وغير الملموسة. (كمال، 2019).

وقد قدم الباحثون العديد من التعريفات للملكية النفسية، فقد عرفها (Campbell,et al,2016) بأنها حالة انفعالية تسيطر على الفرد تدفعه إلى الشعور بأن له نصيباً في المنظمة التي يعمل بها، وينشأ هذا الشعور نتيجة الالتزام داخل المنظمة أثناء أداء المهام الموكلة إليه، كما تنبع الملكية النفسية من إدراك الفرد للمناخ التعليمي السائد في المنظمة، وقدرته على استثمار الوقت والجهد، ويشير (Liu et al.,2107) إلى أنها شعور الفرد بالملكية وفائدة العلاقات النفسية مع الآخرين، مما يعكس إدراكه لأهمية التواصل معهم والتحكم في السلوك والذات، واوضح (Adil & Kamal, 2018) بانها الملكية التي يمكن أن تنشأ حتى في غياب الملكية القانونية، ويعرفها (Chai el at.,2020) بأنها شعور يظهر داخل الأفراد عندما يدركون أن الهدف جزء من ذواتهم

الممتدة، ويرى (Ali, 2021) أنها حالة يشعر فيها العاملون وكأن هدف الملكية أو جزء من هذا الهدف يخصهم, وقد تكون هذه الأهداف ملموسة أو غير ملموسة، مثل المنظمة أو الوظيفة, وتختلف الملكية النفسية عن الهياكل الأخرى ذات الصلة في جوهرها المفاهيمي وقواعدها التحفيزية، ألا وهي الملكية. يمكن تفسير ذلك من خلال بعض الأسئلة، مثل: إلى أي مدى أشعر أن هذه المنظمة ملكي؟ هل يجب أن أحافظ على عضويتي في هذه المنظمة؟ من أنا؟ وما السمات المميزة الرئيسية الأخرى للملكية النفسية هي تجربة السيطرة والشعور بالراحة، ويشير (Tsai, ,2022,) إلى ذلك باعتباره سلوكًا تنظيميًا إيجابيًا ينتج نتائج مفيدة للمنظمة, وإن الظروف الإيجابية مثل الشعور بالثقة وتقرير المصير الذي توفره المنظمة للعاملين من شأنها أن تخلق شعورًا بالملكية النفسية بين الأفراد.

وفي ضوء ما سبق تعرف الباحثتان الملكية النفسية بأنها حالة ذهنية وشعور داخلي يستطيع من خلاله الفرد أن يشعر بالملكية والسيطرة على بعض الجوانب المادية والمعنوية، مما ينعكس على إمكانية تعزيز الثقة بالنفس والكفاءة والانتماء في مكان العمل.

أما بالنسبة للأبعاد التي تعبر عن الملكية النفسية فإن عملية قياسها يتطلب البحث عن بعض الطروحات, وما تتضمنه من أبعاد تتسق مع طبيعة المجال الذي يتم البحث فيه، من هنا اعتمدت الطروحات الآتية:

(جودة، وآخرون، 2021)، (الحسناوي، والحسناوي، 2023) (Hasan & Ibrahim, 2024)

2.2.1. الكفاءة الذاتية: تشير الكفاءة الذاتية إلى المعتقدات التي يشعر بها الفرد بشأن قدرته على تحقيق هدف معين بنجاح، أي قدرة العاملين على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لتحقيق أنواع معينة من الأداء. ففي عالم الإدارة، تؤدي الكفاءة الذاتية دورًا حاسمًا في ضمان ممارسات القيادة الفعّالة وعمليات صنع القرار وتحفيز العاملين . وللكفاءة الذاتية تأثيرات كبيرة على فعالية عمليات القيادة وصنع القرار في الإدارة. فالقادة الذين يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية هم أكثر عرضة لتولي المهام الصعبة والمثابرة في مواجهة العقبات، وغرس الثقة بين مرؤوسيهم. فضلاً عن ذلك، يميل الأفراد الذين لديهم معتقدات قوية في الكفاءة الذاتية إلى اتخاذ قرارات أكثر استنارة Dirik & (Eryilmaz; 2016) , وترتبط الكفاءة الذاتية أيضًا بحكم الفرد على قدرته على الأداء عبر مجموعة متنوعة من المواقف. وينبع الدافع إلى التملك والامتلاك من حاجة الفرد إلى التأثير والقدرة على تحقيق النتائج المرجوة في البيئة المحيطة به. ومن الجدير بالذكر أن تعريف الكفاءة يتمثل في أنه تلك المعتقدات المتعلقة بمدى احتمالية نجاح الفرد في أداء عمله أو فشله. وترتبط مشاعر الملكية لدى الفرد ارتباطًا وثيقًا بحاجته إلى الكفاءة، أي أن الكفاءة الذاتية قد تكون إما في شكل مبتكر، أو نمطية من خلال قناعة الفرد وثقته الشخصية بقدراته التي يتطلبها المنصب(Morewedge.,2021).

2.2.2. المساءلة: ترتبط المساءلة بالتوقعات الضمنية أو الصريحة بأن العاملين يمكن مطالبتهم بتبرير معتقداتهم ومشاعرهم وأفعالهم تجاه الآخرين. لا يتوقع العاملون أن تكون لهم حقوق في تحمل المسؤولية تجاه الآخرين، بل يتوقعون مسؤوليات تجاه أنفسهم، والتي توصف بأنها شعور بتقاسم عبء العمل. وبالتالي يُنظر إلى الملكية باعتبارها امتدادًا للذات واستخدامها للسلوكيات الوصفية مثل الإشراف والتضحية بالنفس، (Hair et al,2016) يتوقع العاملون الذين يتمتعون بمستويات عالية من الملكية النفسية الاحتفاظ بالحق في مطالبة الآخرين بمساءلة عن المشاكل المحتملة في ممتلكاتهم، ويتوقعون أيضا أن يكون لديهم الحق في مشاركة المعلومات والحق في التأثير على اتجاه الهدف، علاوةً على ذلك، ترتبط المساءلة بالتأثير الإيجابي/السلبي الذي قد تخلفه تصرفات العاملين على كل عامل نتيجة لنظرهم إلى المنظمة باعتبارها امتدادًا للذات, وتُعرَّف المساءلة أيضًا بأنها تقاسم الأعباء، أو ممارسات تقاسم المعرفة من جانب الفرد الذي يعتبر مسؤوليته تجاه الآخرين، في حين إن الوصاية والتضحية بالنفس هما مستويات أعلى من الملكية النفسية، وإن الشعور الواضح بالدور والمسؤوليات يبني المساءلة, فعندما يشعر الفرد بالمسؤولية، فإنه يطور شعورًا بالمسؤولية عن عمله. (Ghafoor et al,2011) , ويضيف (George,2015) أن المساءلة هي ميل الأفراد إلى الشعور بالمسؤولية، ومحاسبة منظمتهم وزملائهم عن قضية محددة تتعلق بالملكية. ويشير (السلنتي, ,2017) إلى أن الملكية النفسية ترتبط بشكل إيجابي بالسلوكيات التنظيمية مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، والكفاءة والفعالية التنظيمية، لذلك يجب أن ترتبط بمشاعر المسؤولية، والقيادة، والاستعداد للمخاطرة، وتقديم التضحيات الشخصية.

2.2.3. الانتماء: هو حاجة إنسانية أساسية تؤدي دوراً حاسماً في الإدارة, حيث تشير هذه الحالة إلى الشعور بالارتباط والقبول والتقدير داخل مجموعة أو في منظمة محددة, وفي السياق الإداري، يعد تعزيز الشعور القوي بالانتماء بين العاملين أمراً ضرورياً لبناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز النجاح التنظيمي, وهذا واضح في هرم ما سلو للاحتياجات, فلدى العاملين احتياجات مختلفة يجب تلبيتها من أجل الانتماء، وتحتل الروابط والعلاقات الاجتماعية مكانة مهمة في هذا التسلسل الهرمي, لذلك في البيئة التنظيمية، يعد إشباع هذه الاحتياجات أمراً حيوياً لرضا العاملين وتحفيزهم ,Kim& Beehr (2017), وهذا يعني أن الفرد العامل الذي يستثمر الوقت والجهد في بناء شيء ما ضمن معرفته يمنحه الأمان النفسي والجسدي.

2.2.4. الهوية الذاتية: هي جانب أساسي من جوانب التنمية الشخصية والوظيفية؛ لأنها تشير إلى المعتقدات والقيم والسمات والخصائص التي يستخدمها الأفراد لتعريف أنفسهم؛ لذلك فإن فهم الهوية الذاتية أمر بالغ الأهمية؛ لأنها تؤثر على كيفية إدراك الأفراد لأنفسهم وتفاعلهم مع الآخرين، وفي مجال الإدارة، يمكن أن يسهم الشعور القوي بالهوية الذاتية بشكل كبير في القيادة واتخاذ القرار الفعال , وتحدث الهوية الذاتية في ذروة الملكية النفسية , وتتميز بخصائص الفرد الذي يتطابق شخصياً مع موضوع

الملكية، إذ يرى الأفراد الوظيفة أو المنظمة باعتبارها امتداداً لأنفسهم (George,2015). كما تعبر الهوية الذاتية عن المشاعر والقيم التي يحدد الأفراد من خلالها هويتهم في علاقتهم بالآخرين, وتعمل الهوية الذاتية على اعتبار الفرد عنصراً فريداً من نوعه عن الآخرين، وبالتالي فهي تسهم في تحديد هويته الذاتية(Avey et al,2009), وتعتمد الملكية النفسية على وعي الفرد بعمله أو ما يملكه بشكل عام، حيث تولد هذه الملكية مشاعر إيجابية تجاه تحقيق الهدف، ويشعر أن امتلاك الهدف هو امتداد لذاته وبالتالي شعوره بالمسؤولية تجاه الهدف المحدد.

2.3. التأطير النظري للرسوخ الوظيفي

تم تقديم مفهوم الرسوخ الوظيفي بوصفه مفهوماً يتكون من مجموعة من القوى السياقية والمعرفية المتعلقة بالعاملين وبعض القضايا في مكان العمل. كما تم تفعيل هذا المفهوم بوصفه نقطة انطلاق فعالة لتجسيد حالة الرسوخ الوظيفي الداخلي , والرسوخ الوظيفي الخارجي, إذ يشير الرسوخ في العمل إلى مدى اندماج العامل في المنظمة التي يعمل فيها، في حين يتعلق الرسوخ خارج العمل بمدى اندماج الشخص في مجتمعه (Crossley, *et al.*, 2007)، وتتمثل النظرة الواسعة لمفهوم الرسوخ الوظيفي في أن احتفاظ العامل بوظيفته أو منظمته لا يرجع إلى عوامل تتعلق بالوظيفة أو المنظمة فقط، بل إن بعض العوامل الخارجية للمنظمة تسهم في احتفاظ العامل بوظيفته. وعرفه (Kiazad et al.,2015) بأنه شبكة اجتماعية تربط الأفراد بالمنظمة، فالأفراد الذين لديهم مستوى أعلى من الارتباط بالمنظمة يطورون شعورا أكبر بالالتزام، ويواجهون صعوبة أكبر في ترك المنظمة، وذكر (Singh,2016) بأنه درجة التوافق بين أهداف الموظف وأهداف وقيم المنظمة.

ووصفه (Linder,2019) على أنه حالة اجتماعية وعاطفية تنشأ نتيجة التفاعل بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية والمالية له.

وأشار (Karimi *et al.*, 2021.) إلى أن الرسوخ الوظيفي يمكن تعريفه بشكل عام كنظرية تنظيمية لدراسة الطرائق أو الوسائل للاحتفاظ بالموظفين داخل المنظمة.

في حين يعرفه (حسن, وسوزان، 2023) بأنه قوة داخل وخارج بيئة العمل تدعم الاحتفاظ الدائم بالموظف, ويكون الفرد على مستوى عالٍ من الرسوخ الوظيفي من خلال مجموعة متنوعة من العوامل داخل وخارج بيئة العمل, وبشكل عام، إذا رأى الموظف أن قيمه الشخصية وأهدافه الوظيفية وخططه المستقبلية تتماشى مع العمل والثقافة التنظيمية والمجتمع، فسوف يبقى مرتبطًا بوظيفته وبالمنظمة، وسيكون أقل ميلًا لمغادرة المنظمة، ويرى (Dogantekin et al., 2022) بأنه مجموعة من العوامل التي تجعل الفرد العامل يرغب في البقاء في وظيفته.

كما عرّف (Akkaya & Kazaishvili, 2023). الرسوخ الوظيفي كنظام حتمي يؤثر على معدلات دوران الموظفين داخل المنظمات،. ومن أجل استيعاب تنوع الموظفين في المنظمات، يجب أن يكون هناك العديد من الأبعاد التي يمكن للبيئة أن تؤثر عليها في حياتهم الوظيفية . واستنادًا إلى ما سبق، تعرف الباحثتان الرسوخ

الوظيفي على أنه مستوى استقرار العاملين من حيث توفر عوامل الدعم المختلفة مثل الملاءمة والاتصال والتضحية لتحسين مستويات الأداء وتقليل معدلات الدوران الوظيفي لاحقًا، أما الأبعاد المعبرة عن الرسوخ الوظيفي، فعملية قياسها تتطلب البحث عن بعض الطروحات وما تتضمنه من أبعاد تتناسب مع طبيعة الميدان المبحوث، وبهذا اعتمد على الطروحات الآتية: (Khan, *et al.*, 2018,)، (Agrawal & Singh, 2017,)، (العشري، 2022).

2.3.1. الملاءمة: تتجسد الملاءمة بين العاملين من حيث القيم الشخصية والخطط المستقبلية ومتطلبات الوظيفة. وهؤلاء العاملون يعتبرون جزءاً لا يتجزأ من وظائفهم، لذا يجب أن تكون الملاءمة , أيضًا بين العاملين والمجتمع. وتعكس الملاءمة كذلك مدى تشابه وظائف العاملين, ومجتمعاتهم أو توافقها مع جوانب أخرى من مساحات حياتهم, وكلما كانت أهداف عمل الفرد العامل وقيمه الشخصية ومعارفه ومهاراته وقدراته متلائمة مع متطلبات الوظيفة وثقافة المنظمة، كانت الملاءمة أكبر، مما يعني ارتباطًا أكبر بالمنظمة (Al-Ghazali, 2020) , وعلاوة على ذلك، يصبح العاملون راضين ومنخرطين في عملهم، مما يؤدي في النهاية إلى تأثير إيجابي على تطوير المنظمة, ومن منظور شامل، فإن الملاءمة لديها إمكانية قوية لتحقيق تقارب الفرد العامل تجاه المنظمة. Chen & Ayoun, 2019);.

2.3.2. الروابط: هي الروابط التي يكوّنها الفرد مع مرور الوقت تجاه المنظمة، وتعود هذه الروابط إلى مكانة المنظمة والشعور بالفخر بها، وكلما كانت الروابط بين الفرد والمنظمة أكبر، كان الفرد العامل أكثر التزاماً بالبقاء في العمل (Candan,2016) , وتعرف الروابط بأنها الدرجة التي يرتبط بها الأشخاص بأشخاص وأنشطة أخرى. والروابط بالمنظمة هي روابط نفسية واجتماعية، كما تنعكس في العلاقات الرسمية أو غير الرسمية بين العاملين والمنظمة أو العاملين الآخرين, ويشير الرسوخ الوظيفي إلى عدد الفروع التي تربط العامل وأسرته بالشبكة النفسية والمالية التي تشمل العمل والأصدقاء غير العاملين والمجموعات والمجتمع والبيئة المادية التي يعيشون فيها. وكلما زادت الروابط، زاد الرسوخ الوظيفي ,(Suryani *et al.*, 2021).

2.3.3. التضحية: تشير إلى التكلفة المدركة للمزايا النفسية أو المادية التي يفقدها العاملون في حالة تركهم المنظمة أو المجتمع. وكلما زاد ما يخسره العاملين في حالة ترك المنظمة، زادت صعوبة مغادرتهم لتلك المنظمة. وبالمثل، قد يكون ترك مجتمع جذاب وآمن أمرًا صعبًا على الفرد العامل (Holtom, *et al.*, 2006,). وقد تأخذ التضحية أشكالًا عديدة، على سبيل المثال: حصول الفرد العامل على وظيفة مماثلة للوظيفة التي تركها, ويجب على العاملين أن يأخذوا في الاعتبار بعض أشكال التضحية التي ليست واضحة، على سبيل المثال، قيود التقاعد والمزايا التي لا يمكن تعويضها عند الانتقال إلى وظيفة جديدة. فضلاً عن ذلك، قد تتمثل أشكال التضحية في فقدان المزايا الصحية والمزايا التعليمية وفرص

الترقية والعلاقات مع زملاء العمل والقرب من وسائل الراحة من موقع العمل وفقدان الأمان (Young, 2012)

3. الإطار العملي

3.1. وصف العمل الاحصائي: يتضمن هذا المحور عدة تطبيقات بقصد وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها عبر التوجه نحو تحليل اجابات المبحوثين في الجامعة المبحوثة، باعتماد الحزمة الاحصائية (SPSS V.26) لتأشير (النسب المئوية، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، الأهمية النسبية، قياس واختبار الفروق لمحاور الدراسة)، وتم استخدام الحزمة البرمجية (AMOS V.24) لغرض اختبار فرضيات التأثير.

3.2. تحديد حجم العينة: يمكن تحديد حجم العينة المناسب عند تطبيق أسلوب نمذجة المعادلة البنائية [*Structural equation modeling* (SEM)] عبر الحزمة البرامجية (AMOS V.26)، من خلال أحد مواقع الانترنيت وهو (https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89)، والذي يستلزم تأشير بعض المعلومات (استمارة الاستبيان) وهي عدد الأبعاد والفقرات ومستوى المعنوية، وخلاصة ذلك إن الحد الأدنى لحجم العينة هو (190) وذلك للحصول على الدقة عبر الحزمة البرامجية (AMOS)، ولتحقيق ذلك قمنا بتوزيع (310) استمارة، اعتمد منها على (297) استمارة، كما في الجدول (الجدول 2)، وعلى النحو الآتي:

الجدول (2): عدد ونسبة الاستمارات الموزعة على عينة الدراسة

حجم المجتمع	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة		عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	
		العدد	%	العدد	%
	310	299	96%	297	%96

المصدر: إعداد الباحثتين.

3.3. وصف الأفراد المبحوثين

يمكن التطرق ومن خلال إجابات الأفراد المبحوثين عن الجزء الأول (البيانات الشخصية) من استمارة الاستبانة، وكما في الجدول (3) الآتي:

الجدول (3): البيانات الشخصية للأفراد المبحوثين

ت	البيانات الشخصية	الفئات	العدد	%
.1	الجنس	ذكر	156	52
		أنثى	141	48
.2	العمر	25 سنة فأقل	24	8
		26-35 سنة	78	26
		36-45سنة	73	25
		46-55 سنة	37	12
		56 سنة فأكثر	85	29

.3	التحصيل الدراسي	دبلوم	39	13
		بكالوريوس	162	54
		ماجستير	17	6
		دكتوراه	79	27
.4	سنوات الخدمة الوظيفية	اقل من 10 سنوات	0	0
		14-10 سنة	44	15
		19-15 سنة	39	13
		24-20 سنة	136	46
		25 سنة فأكثر	78	26

المصدر: إعداد الباحثتين n=297

3.4. خلاصة وصف متغيرات الدراسة وأبعادها وتشخيصها

تتضمن نتائج الجدول (4) جميع الإجابات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة وهي (**روحانية مكان العمل**)،(**الملكية النفسية**)،(**الرسوخ الوظيفي**)، إذ جاءت هذه المتغيرات أعلى من الوسط الحسابي الفرضي وهو (3)، أما فيما يتعلق بمستوى الأهمية النسبية للأبعاد فقد جاء بُعد (**توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة**) في المرتبة الأولى لمتغير (**روحانية مكان العمل**) بدلالة الوسط الحسابي (3.79) وبانحراف معياري (0.81) وبأهمية نسبية (75.74)، وتلاه بُعد (**العمل الهادف**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.43) وبانحراف معياري (0.88) وبأهمية نسبية (68.60)، في المرتبة الثالثة جاء بُعد (**الاحساس بالجماعة**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.40) وبانحراف معياري (0.89) وبأهمية نسبية (63.69). اما ترتيب الأهمية النسبية لمتغير (**الملكية النفسية**) فقد جاء بُعد (**الكفاءة الذاتية**) في المرتبة الاولى بدلالة قيمة الوسط الحسابي والتي (3.55) وبانحراف معياري (0.84) وبأهمية نسبية (70.96)، وتلاه بُعد (**الهوية الذاتية**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.51) وبانحراف معياري (0.77) وبأهمية نسبية (70.13)، أما المرتبة الثالثة فكانت من نصيب بُعد (**المساءلة**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.50) وبانحراف معياري (0.92) وبأهمية نسبية (70.08)، وفي المرتبة الرابعة والاخيرة جاء بُعد (**الانتماء**) وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.37) وبانحراف معياري (0.91) وبأهمية نسبية (67.46).

في حين بالنسبة لمتغير (**الرسوخ الوظيفي**) فقد أشارت النتائج إلى أن بُعد (**الروابط**) قد جاء في المرتبة الاولى بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.73) وبانحراف معياري (0.70) وبأهمية نسبية (74.61)، وفي المرتبة الثانية جاء بُعد (**التضحية**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.64) وبانحراف معياري (0.75) وبأهمية نسبية (72.76) أما المرتبة الثالثة والأخيرة كانت من نصيب بُعد (**الملائمة**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.48) وبانحراف معياري (0.70) وبأهمية نسبية (69.58).

وعلى مستوى ترتيب المتغيرات فقد جاء متغير (**الرسوخ الوظيفي**) في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بدلالة قيمة الوسط الحسابي والتي بلغت (3.62) وبانحراف معياري (0.59) وبأهمية نسبية (72.32)، وفي المرتبة الثانية جاء متغير (**الملكية النفسية**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.48) وبانحراف

معياري (0.64) وبأهمية نسبية (69.66)، وفي المرتبة الثالثة والاخيرة جاء متغير (**روحانية مكان العمل**) بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3.47) بانحراف معياري (0.72) وبأهمية نسبية بلغت (69.34).

الجدول (4): خلاصة الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وأبعادها

المتغيرات	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الترتيب
روحانية مكان العمل	العمل الهادف	3.43	0.88	68.60	2
	الاحساس بالجماعة	3.40	0.89	63.69	3
	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	3.79	0.81	75.74	1
الملكية النفسية	الكفاءة الذاتية	3.55	0.84	70.96	1
	المساءلة	3.50	0.92	70.08	3
	الانتماء	3.37	0.91	67.46	4
	الهوية الذاتية	3.51	0.77	70.13	2
الرسوخ الوظيفي	الملاءمة	3.48	0.70	69.58	3
	الروابط	3.73	0.70	74.61	1
	التضحية	3.64	0.75	72.76	2
روحانية مكان العمل		3.47	0.72	69.34	3
الملكية النفسية		3.48	0.64	69.66	2
الرسوخ الوظيفي		3.62	0.59	72.32	1

المصدر: إعداد الباحثتين بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=297

3.5. فرضيات الدراسة

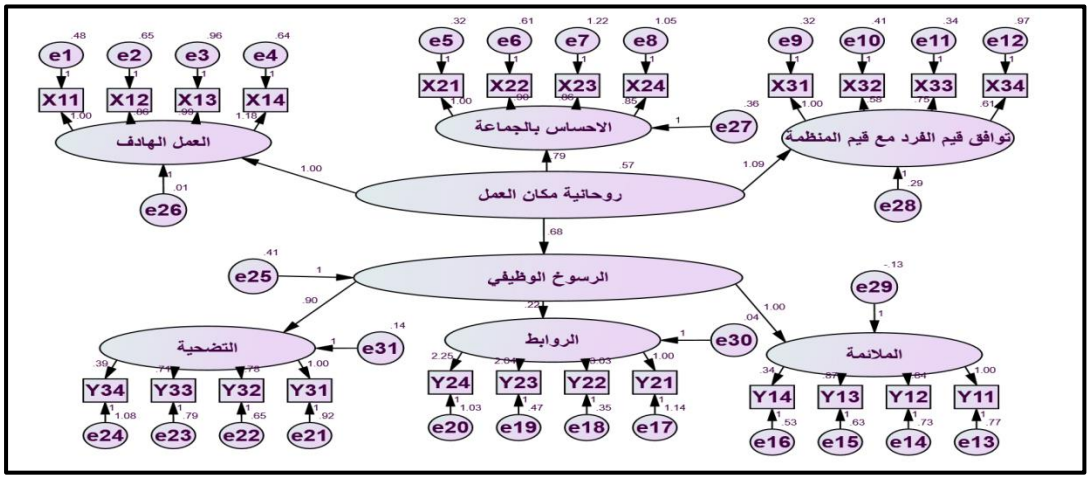
الفرضية الرئيسة الاولى: تؤثر روحانية مكان العمل تأثيراً معنوياً في الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة.

يتضمن الجدول (5) والشكل (2) وجود تأثير طردي **لروحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي**، بدلالة قيمة معامل الانحدار (β)Estimate (0.68) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية (P–value) وهي (0.009) وأنها أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه إشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) عند مستوى معنوية (0.05) وظهرت كلتا الإشارتين موجبة.

الجدول (5): نتائج تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي

المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير التابع	Estimate(β)	SRW (β)	95% Confidence Interval		P-value
					Lower	Upper	
روحانية مكان العمل	⟵	الرسوخ الوظيفي	0.68	0.57	0.454	0.881	0.009

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297



الشكل (2). تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297

الفرضية الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى: تؤثر أبعاد روحانية مكان العمل تأثيراً معنوياً في الرسوخ الوظيفي في الجامعة المبحوثة.

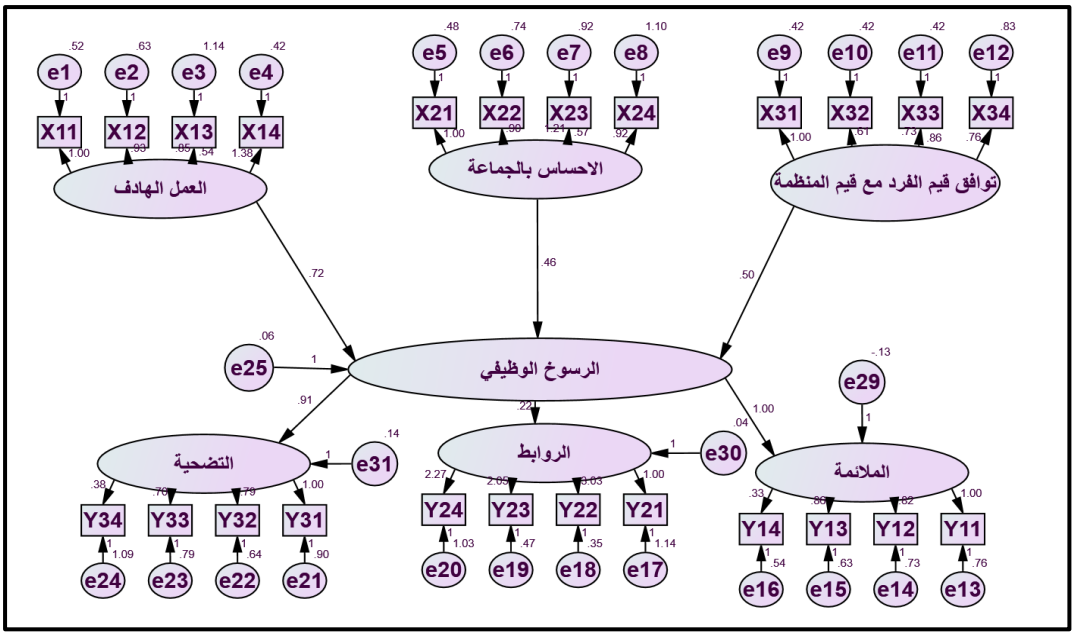
تتضمن نتائج الجدول (6) والشكل (3) الآتي:

1. وجود تأثير طردي **للعمل الهادف** في **الرسوخ الوظيفي**، بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) (0.72) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية (0.004) وهي أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه إشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) عند مستوى معنوية (0.05).
2. وجود تأثير طردي **للإحساس بالجماعة** في **الرسوخ الوظيفي**، بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) (0.46) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية (0.016) وهي أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه إشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) عند مستوى معنوية (0.05).
3. وجود تأثير طردي **لتوافق قيم الفرد مع قيم المنظمة** في **الرسوخ الوظيفي**، بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) (0.50) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.011) وهي أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه إشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) عند مستوى معنوية (0.05).
4. تتباين **أبعاد روحانية مكان العمل** من حيث قوة التأثير في **الرسوخ الوظيفي**، إذ تبين من خلال قيمة معامل الانحدار المعياري (SRW) أن بُعد **(العمل الهادف)** قد جاء في المرتبة الأولى من حيث الترتيب في قوة التأثير بدلالة قيمة معامل الانحدار المعياري (SRW) وهي (0.64)، ويليه في قوة التأثير بُعد **(توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة)** وبقيمة معامل انحدار معياري (0.57)، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة جاء بُعد **(الاحساس بالجماعة)** وبقيمة معامل انحدار معياري (0.42).

الجدول (6): نتائج تأثير أبعاد روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي

المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير التابع	Estimate(β)	SRW (β)	95% Confidence Interval		P-value	تسلسل قوة التأثير
					Lower	Upper		
العمل الهادف	←	الرسوخ الوظيفي	0.72	0.64	0.553	0.961	0.004	1
الاحساس بالجماعة	←		0.46	0.42	0.235	0.643	0.016	3
توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	←		0.50	0.57	0.345	0.634	0.011	2

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297



الشكل (3): تأثير أبعاد روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297

الفرضية الرئيسة الثانية: يتزايد الأثر الإيجابي للروحانية في مكان العمل في الرسوخ الوظيفي من خلال وجود الملكية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة قيد الدراسة.

يمكن تأشير دور المتغير المعدل الملكية النفسية في رفع او خفض علاقة التأثير لروحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي، وبعبارة أخرى تأشير أهمية التفاعل بين المتغير المستقل والمتغير المعدل في رفع او خفض تلك العلاقة. تتضمن النتائج في الجدول (7) والشكل (4) ان وجود **الملكية النفسية** كمتغير معدل أسهم في رفع التأثير الايجابي **لروحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي**، استناداً إلى قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير التفاعل بين **روحانية مكان العمل** و **الملكية النفسية** (0.60) وهي أعلى من قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير **روحانية مكان العمل** في **الرسوخ الوظيفي** (0.47)، واستنادا إلى هذه النتيجة فإن

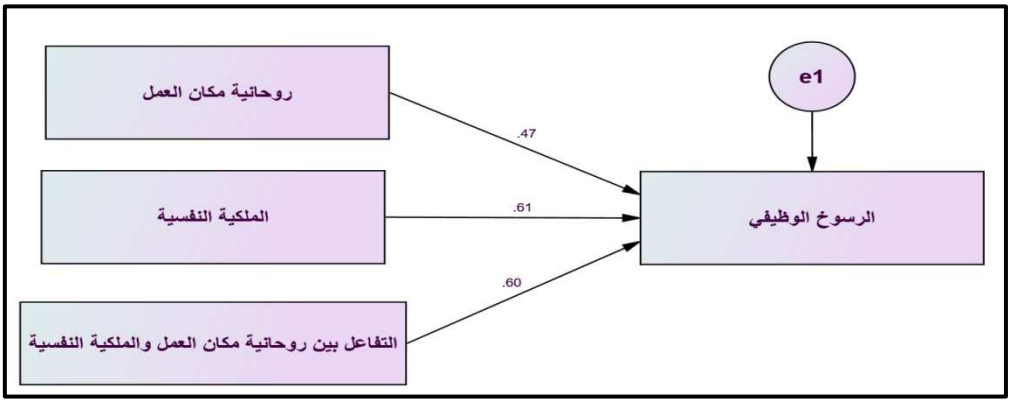
المتغير المعدل (**الملكية النفسية**) هو متغير معدل جزئي، لأن النتائج أظهرت أن التأثير المباشر **لروحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي** هو تأثير معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (0.025) وهي أقل من (0.05) وبالمقابل أن تأثير **روحانية مكان العمل** في **الرسوخ الوظيفي** بوجود **الملكية النفسية** بوصفه متغيراً معدلاً معنوياً ايضاً ولك بدلالة القيمة الاحتمالية (0.018) وهي أقل من (0.05).

الجدول (7): تحليل تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي بوجود الملكية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً

	متغيرات الدراسة	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	SRW (β)	95% Confidence Interval		P-value	النتيجة
					Lower	Upper		
المستقل	روحانية مكان العمل	←	الرسوخ الوظيفي	0.47	0.369	0.536	0.025	---
المعدل	الملكية النفسية	←		0.61	0.521	0.677	0.015	---
التفاعل	روحانية مكان العمل * الملكية النفسية	←		0.60	0.511	0.676	0.018	تقوي العلاقة

نوع المتغير

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297



الشكل (4): تأثير روحانية مكان العمل في الرسوخ الوظيفي بوجود الملكية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24)

الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسة الثانية: يزداد التأثير الايجابي لروحانية مكان العمل في الملاءمة بوجود الملكية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة المبحوثة.

يمكن تأشير دور المتغير المعدل **الملكية النفسية** في رفع او خفض علاقة التأثير بين **روحانية مكان العمل في الملاءمة**، وبعبارة أخرى تأشير أهمية التفاعل بين المتغير المستقل والمتغير المعدل في رفع او خفض تلك العلاقة.

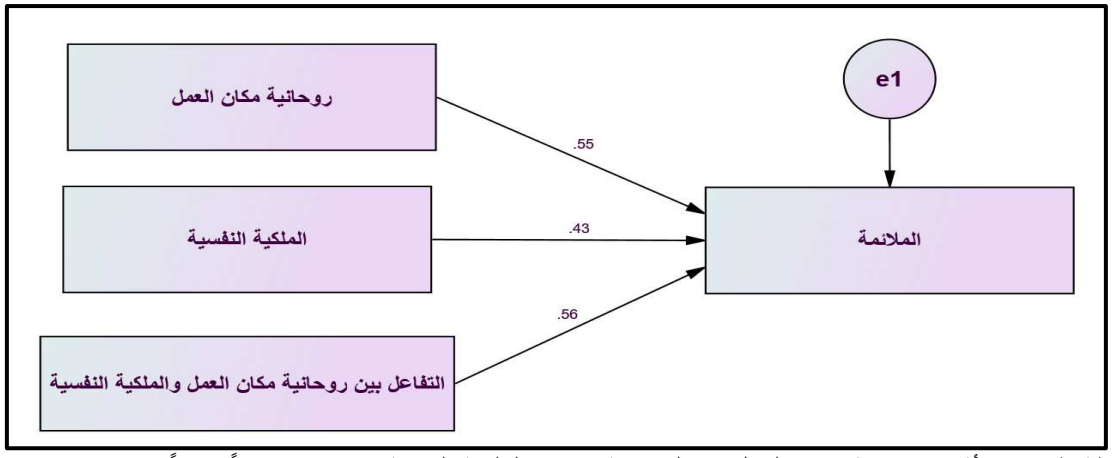
تتضمن النتائج في الجدول (8) والشكل (5) وجود **الملكية النفسية** كمتغير معدل اسهم في رفع التأثير الايجابي **لروحانية مكان العمل في الملائمة**، استناداً إلى قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير التفاعل

بين **روحانية مكان العمل** و**الملكية النفسية** (0.56) وهي أعلى من قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير **روحانية مكان العمل** في **الملائمة** (0.55) ، واستنادا إلى هذه النتيجة فان المتغير المعدل (**الملكية النفسية**) هو متغير معدل جزئي، كون النتائج أظهرت أن التأثير المباشر **لروحانية مكان العمل في الملائمة** هو تأثير معنوي وذلك بدلالة القيمة الاحتمالية (0.019) وهي أقل من (0.05) وبالمقابل إن تأثير **روحانية مكان العمل** في **الملاءمة** بوجود **الملكية النفسية** كمتغير معدل معنوي ايضاً بدلالة القيمة الاحتمالية (0.028) وهي أقل من (0.05).

الجدول (8): تحليل تأثير روحانية مكان العمل في الملاءمة بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً

نوع المتغير	متغيرات الدراسة	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	SRW (β)	95% Confidence Interval		P-value	النتيجة
					Lower	Upper		
المستقل	روحانية مكان العمل	←	الملائمة	0.55	0.458	0.623	0.019	---
المعدل	الملكية النفسية	←		0.43	0.338	0.516	0.012	---
التفاعل	روحانية مكان العمل * الملكية النفسية	←		0.56	0.453	0.624	0.028	تقوي العلاقة

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297



الشكل (5). تأثير روحانية مكان العمل في الملاءمة بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297

الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسة الثانية: يزداد التأثير الايجابي لروحانية مكان العمل في الروابط بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة المبحوثة.

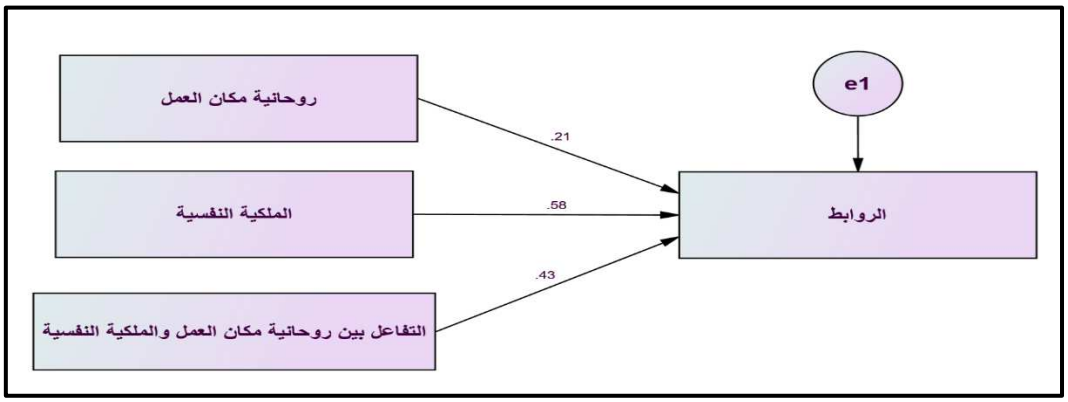
يمكن تأشير دور المتغير المعدل **الملكية النفسية** في رفع او خفض العلاقة بين **روحانية مكان العمل في الروابط**، وبعبارة أخرى اختبار أهمية التفاعل بين المتغير المستقل والمتغير المعدل في رفع أو خفض تلك العلاقة.

تتضمن النتائج في الجدول (9) والشكل (6) وجود **الملكية النفسية** بوصفها متغيراً معدلاً أسهم في رفع التأثير الايجابي **لروحانية مكان العمل في الروابط**، استناداً إلى قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير التفاعل بين **روحانية مكان العمل** و**الملكية النفسية** (0.43) وهي أعلى من قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير **روحانية مكان العمل** في **الروابط** (0.21)، واستنادا إلى هذه النتيجة فان المتغير المعدل (**الملكية النفسية**) هو متغير معدل جزئي؛ لأن النتائج أظهرت أن التأثير المباشر **لروحانية مكان العمل في الروابط** هو تأثير معنوي، وذلك بدلالة القيمة الاحتمالية (0.046) وهي أقل من (0.05) وبالمقابل إن تأثير **روحانية مكان العمل** في **الروابط** بوجود **الملكية النفسية** بوصفها متغيراً معدلاً معنوياً ايضاً بدلالة القيمة الاحتمالية (0.010) وهي اقل من (0.05).

الجدول (9). تأثير روحانية مكان العمل في الروابط بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً

	متغيرات الدراسة	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	SRW (β)	95% Confidence Interval		P-value	النتيجة
					Lower	Upper		
المستقل	روحانية مكان العمل	←	الروابط	0.21	0.101	0.274	0.046	---
المعدل	الملكية النفسية	←		0.58	0.501	0.653	0.009	---
التفاعل	روحانية مكان العمل * الملكية النفسية	←		0.43	0.339	0.521	0.010	تقوي العلاقة

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297



الشكل (6). تأثير روحانية مكان العمل في الروابط بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297

الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسة الثانية: يزداد التأثير الايجابي لروحانية مكان العمل في التضحية بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على المستوى الكلي في الجامعة المبحوثة.

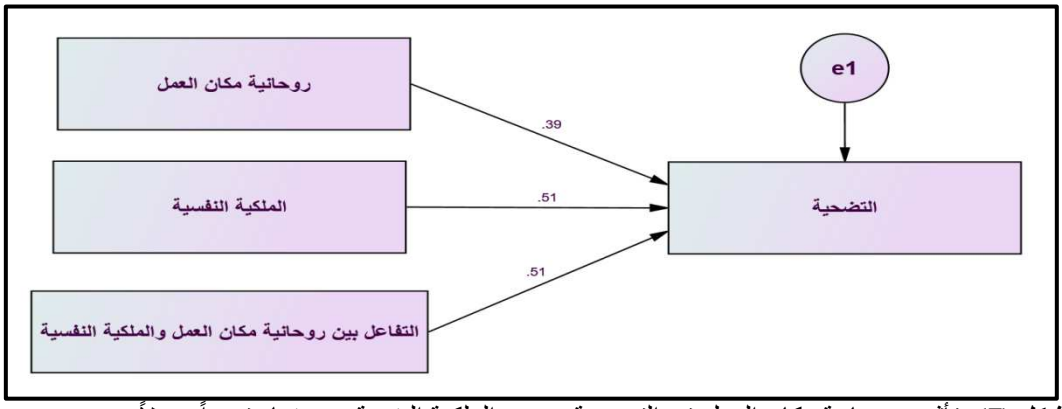
يمكن تأشير دور المتغير المعدل **الملكية النفسية** في رفع او خفض العلاقة بين **روحانية مكان العمل في التضحية**، وبعبارة أخرى اختبار أهمية التفاعل بين المتغير المستقل والمتغير المعدل في رفع او خفض تلك العلاقة.

تتضمن النتائج في الجدول (10) والشكل (7) ان وجود **الملكية النفسية** بوصفها متغيراً معدلاً أسهم في رفع التأثير الايجابي **لروحانية مكان العمل في التضحية**، استناداً إلى قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير التفاعل بين **روحانية مكان العمل** و**الملكية النفسية** (0.51) وهي أعلى من قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير **روحانية مكان العمل** في **التضحية** (0.39)، واستنادا إلى هذه النتيجة فان المتغير المعدل (**الملكية النفسية**) هو متغير معدل جزئي؛ لأن النتائج اظهرت أن التأثير المباشر **لروحانية مكان العمل في التضحية** هو تأثير معنوي، وذلك بدلالة القيمة الاحتمالية (0.018) وهي اقل من (0.05) وبالمقابل ان تأثير **روحانية مكان العمل** في **التضحية** بوجود **الملكية النفسية** بوصفها متغيراً معدلاً معنوياً ايضاً، وذلك بدلالة القيمة الاحتمالية (0.013) وهي اقل من (0.05).

الجدول (10). تحليل تأثير روحانية مكان العمل في التضحية بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً

	متغيرات الدراسة	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	SRW (β)	95% Confidence Interval		P-value	النتيجة
					Lower	Upper		
المستقل	روحانية مكان العمل	←	التضحية	0.39	0.270	0.473	0.018	---
المعدل	الملكية النفسية	←		0.51	0.363	0.600	0.020	---
التفاعل	روحانية مكان العمل * الملكية النفسية	←		0.51	0.404	0.597	0.013	تقوي العلاقة

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297



الشكل (7). تأثير روحانية مكان العمل في التضحية بوجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً

المصدر: إعداد الباحثتين من خلال الحزمة البرمجية (AMOS V.24) n=297

4. الاستنتاجات والمقترحات

سَتناقُش هُنا الاستنتاجاتُ الرئيسة التي تَم التَوصل إليها بعَد تحليل البياناتَ والتوصل إلى النتائج، وستقدم بعض المقترحات المناسبة التي يمكن أخذها في الاعتبار، وعلى النحو الآتي:

4.1. **الاستنتاجات:** ويمكن استعراض الاستنتاجات الرئيسة التي تم التوصل إليها في هذه الفقرة على النحو الآتي:

1. خلصت من خلال نتائج الدراسة الميدانية وعلى مستوى ترتيب متغيرات الدراسة من حيث الأهمية النسبية إلى أن متغير الرسوخ الوظيفي جاء في المرتبة الأولى، يليه متغير الملكية النفسية، وأخيراً متغير الروحانية في مكان العمل جاء في المركز الأخير
2. اتضح من الدراسة الحالية أن الرسوخ الوظيفي يشير إلى ارتباط الموظفين بالمنظمات والوظائف التي يعملون فيها. ولذلك، فإن الموظفين المرتبطين بمنظماتهم يخلقون درجة عالية من الاتصالات مع الأشخاص ومجموعات العمل، ويحققون توافقًا وظيفيًا جيدًا، كما يواجهون أيضًا العديد من التضحيات عندما يغادرون المنظمة.
3. تبين من خلال الدراسة النظرية أن الملكية النفسية ظاهرة معقدة؛ لأنها تشمل جوانب ادراكية، وسلوكية ,وعاطفية. ومن الناحية الادراكية، تعكس الملكية النفسية وعي الأفراد ومعتقداتهم تجاه الشيء موضوع الملكية. ومن الناحية العاطفية فإن الشعور بالملكية يؤدي إلى سعادة الفرد بسبب امتلاكه للشيء. أما على الجانب السلوكي، فإن شعور الفرد بالملكية النفسية لشيء ما يدفعه إلى اتخاذ تصرفات مسؤولة نتيجة لهذا الشعور بالملكية.
4. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الجامعة عينة الدراسة تهتم بدرجة عالية بروحانية مكان العمل، وتشعر بضرورة تواجد هذا المتغير في البيئة الجامعية ومدى تأثيره على سلوك منتسبيها، وأدائهم النهائي من حيث

الاهتمام بالعمل الهادف وتصميم إجراءاته والشعور بأهمية العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل ومدى توافق القيم الشخصية مع القيم الجامعية.

5. أظهرت الدراسة أن التوافق بين قيم الأفراد والموظفين وأعضاء هيئة التدريس، وقيم الجامعة عينة الدراسة، قد اكتسب أهمية عالية على مستوى الجامعة عينة الدراسة، مما يدل على مدى الانسجام بين المنظومة القيمية التي يتبناها الأفراد مع ما تتبناه الجامعة، ولاسيما فيما يتعلق بالقيم الإنسانية (التعاطف، الرحمة). القيم الشخصية، القيم الأخلاقية، الصدق، الجدارة بالثقة، الإخلاص...
6. تبين من خلال نتائج الدراسة الميدانية أن العمل الهادف جاء في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية على مستوى الجامعة عينة الدراسة، ويظهر ذلك من خلال السعي إلى تحسين أساليب العمل وتصميم إجراءاته، وتحديد واجبات ومسؤوليات الموظفين وأعضاء هيئة التدريس في وظائفهم المختلفة. الصلاحيات، وكيف يمكن الاعتماد عليها لتطوير العمل ووضع الخطط الاستباقية اللازمة لدعمه.
7. أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن الاحساس بالجماعة في الجامعة عينة الدراسة كان مرتفعاً أيضاً. وهذا يدل على اهتمام العاملين في الجامعة بالعلاقات الاجتماعية مع زملائهم، وتبني السلوكيات المساعدة، وتقديم النصح والإرشاد للآخرين، وكيف يمكن دعم خطوات تحديث الخدمات التعليمية.
8. أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير معنوية بين الروحانية في مكان العمل والاستقرار الوظيفي على المستوى الكلي والجزئي، وهذا ما جسدته الفرضية الرئيسة الأولى وفروعها، إذ جاء بُعد العمل الهادف في المركز الأول باعتباره البعد الأكثر تأثيراً، يليه بُعد الاحساس بالجماعة وأخيراً البعد توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة، وتفسر هذه النتيجة بتوفر أبعاد الروحانية في مكان العمل في الجامعة عينة الدراسة والذي يظهر في حرص الموظفين على الذهاب إلى العمل، وشعورهم بالراحة النفسية والسعادة أثناء أداء المهام الوظيفية، ووعيهم بأن عملهم له معنى وقيمة، وإيمانهم بالأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها، وهو ما له تأثير إيجابي على تعزيز الرسوخ الوظيفي
9. عكست نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية للروحانية في مكان العمل على الرسوخ الوظيفي مع وجود الملكية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على المستويين الكلي والجزئي في الجامعة محل الدراسة، وتشير هذه النتيجة إلى أن متغير الملكية النفسية يعدل ويعزز التأثير الإيجابي للروحانية في مكان العمل على الرسوخ الوظيفي، وفي... كل البعد وهي (الملاءمة، والروابط، والتضحية). وبناء على هذه النتيجة يمكن القول إنه عندما يزداد إحساس الموظفين بملكية وظائفهم أو منظماتهم، والارتباط النفسي بهم، بالشكل الذي يظهر من خلال زيادة قدرتهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية، وتحقيق النجاح والازدهار، وحرصهم على تصحيح الأخطاء. بمجرد اكتشافها، ليصبح التأثير الإيجابي للروحانية في مكان العمل على الرسوخ الوظيفي أكثر قوة وأهمية.

4.2. **المقترحات:** في ضَوءِ الاستنتَاجات التي توصَلت إليها الدراسة تُقدمُ الباحثتان مجموعة من المقترحات التي يُمكن أن تسَهم إيجابياً في تعزيزِ الاستَغراق الوظيفَي للأفراد العَاملين في المنظمِة المبحِوثة وعلى النحو الآتي:

1. ينبغي على إدارات الجامعة عينة الدراسة تعزيز اهتمامها بالروحانية في مكان العمل وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والموظفين على تبني أبعاد الروحانية لتحسين سلوكهم اليومي ورفع مستوى أدائهم والتزامهم الوظيفي وتحقيق أهداف أكاديمية محددة.
2. ضرورة توجيه واستثمار جميع موارد الجامعة المختلفة بشكل كامل نحو توجيه العمل الهادف، وتحديد واجبات ومسؤوليات كل فرد بمنتهى الدقة، وتشخيص جداول العمل والخطوات التي يجب تنفيذها لتعزيز قدرات الجامعة في تنفيذ البرامج التعليمية. والاستراتيجيات لتمكين الطلاب من تحقيق أهدافهم الأكاديمية
3. دعوة الإدارات في الجامعة عينة الدراسة إلى تعزيز اهتمامها بتشجيع أعضاء هيئة التدريس، ودفعهم نحو التكافل الاجتماعي وتعزيز أواصر العلاقة بينهم بما يعزز مستوى فريق العمل.، وبث روح الجماعة بينهم، وتحسين مستوى النصح والتوجيه والاهتمام بما يعزز مستوى مهاراتهم وقدراتهم الأكاديمية.
4. توجيه القيادات الإدارية في الجامعة قيد الدراسة نحو تشجيع موظفيهم على إقامة علاقات اجتماعية جيدة ومتميزة بشكل منتظم، وذلك بشكل دوري من خلال تكوين صداقات مع زملائهم في العمل؛ لأن وجود هذا النوع من العلاقات يساعد على زيادة التزامهم بالعمل، ويزيد من ارتباطهم بالمنظمة
5. تطوير استراتيجية لتفعيل بعد "الروابط" بوصفه أحد أبعاد الرسوخ الوظيفي من خلال تشجيع القادة في الجامعة المبحوثة على الاستماع لآراء وأفكار موظفيهم عند مناقشة القرارات، ومشاركتهم في اتخاذها، وتطوير الآليات لتبادل المعلومات والأفكار معًا التي تدعم وتسهم في تحقيق رؤية الجامعة وأهدافها، ووضع استراتيجية لتمكين العاملين بالأدوات والإمكانيات اللازمة للقيام بالمهام المتعلقة بهم.
6. وضع استراتيجية لتفعيل بعد "المواءمة " بوصفه أحد أبعاد الرسوخ الوظيفي، من خلال وضع إجراءات وسياسات تضمن استخدام مهارات الموظفين في وظائفهم بشكل جيد، وتطوير الأدوات التي تساعد الموظفين على الشعور بالتوافق مع زملائهم في العمل، والآليات التي يدرك الموظفون من خلالها أن الجامعة تساعدهم. في تحقيق أهدافهم الشخصية.
7. توفير بيئة عمل تتيح فرص الترقي والتقدم لتحقيق الشعور بالهوية الذاتية ورفع الكفاءة الذاتية للموظفين من خلال بناء هيكل تنظيمي متدرج بمستويات وظيفية تشجعهم وتحفزهم للوصول إلى مستوى وظيفي أعلى، مع الاهتمام بتوفير الموارد التي تساعد في ذلك، مما ينعكس على تعزيز الرسوخ الوظيفي.
8. التأكيد على ضرورة الاهتمام بثقافة تشجيع الملكية النفسية من خلال تطوير أبعادها (الكفاءة الذاتية، المساءلة، الانتماء، الهوية الذاتية). بوصفها أحد الأساليب المؤثرة في زيادة فاعلية المشاركة في العمل لدى العاملين في الجامعة المبحوثة

9. توفير مستويات عالية من المشاركة للموظفين من خلال إتاحة الفرصة لتحقيق طموحاتهم مما يساعد على حل المشكلات المتعلقة بالعمل، وإتاحة الفرصة لهم للتأثير على القرارات، وتوفير المعلومات الكافية التي تمكنهم من ذلك مما يزيد من ارتباطهم بالعمل.
10. يتوجب أن تحرص إدارات الجامعة على وضع أنظمة عادلة وتنافسية للأجور والحوافز والمكافآت ومنحهم فترات راحة مناسبة لزيادة دافعيتهم نحو العمل، مما يؤدي إلى زيادة شعورهم بالحماس والتفاؤل أثناء أداء العمل. وهذا يفضي بدوره إلى انخفاض مستوى التضحية في العمل وعدم التوجه إلى وظيفة أخرى خارج الجامعة، مما يقلل من التضحية. تنظيمية ومجتمعية من خلال الشعور بقيمة وأهمية العمل.
11. الاهتمام بمنظومة القيم التي يلتزم بها الأفراد في الجامعة مثل عينة الدراسة، وذلك لزيادة مستوى انسجامهم مع قيم الجامعة، وخاصة ما يتعلق بقيم الإنجاز، والالتزام، والعمل الجماعي، والامانة ,.والصدق والتعاون والمشورة والتوجيه بما يضمن تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقاً والتي بدورها تحقق مستويات عالية من الأداء.

الإقرار بالشكر (Acknowledgements)

لا احد.

التمويل(Funding)

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

إفصاحات المؤلف(Author Disclosures)

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

References

- **Arabic References**

الحسناوي، ضحى حسن عبود، والحسناوي، حسين حريجة، (2023)، توظيف الملكية النفسية للحد من الشعور بالوحدة في مكان العمل، بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من الأفراد العاملين في بعض الشركات الصناعية في محافظة كربلاء المقدسة، *المجلة العراقية للعلوم الادارية، 19*(77)، 155-178. https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/ijas/article/view/1796

الزيادي، بسنت عادل رمضان، (2020)، أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية، *المجلة العربية للإدارة*،*40* (4)، ص71-94. https://dx.doi.org/10.21608/aja.2020.130622

السلنتي، لمياء سعيد. (2017) . نموذج مقترح للملكية النفسية كمتغير وسيط بين بين انتهاك العقد النفسي والانحراف في مكان العمل ، دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة دمياط .المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ،*47*(1)، ص693-746. https://doi.org/10.21608/jsec.2017.39753

العشري. (2022). توسيط الرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل بالتطبيق على شركات السياحة الواردة بجمهورية مصر العربية .*المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، *2*(3). 341-383 https://doi.org/10.21608/cfdj.2022.230403

أمين & ,أحمد عبدالحميد. (2018). أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة .*مجلة البحوث التجارية*،*1* (40) ، 15-75. https://dx.doi.org/10.21608/zcom.2018.124589

بسمة احمد محمد حجي، وكرين مصطفى خالد ئاميدي، ، (2023)، الدور الوسيط للجاذبية التنظيمية في العلاقة التأثيرية لروحانية مكان العمل في الانغراز التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الملاكات الطبية في المستشفيات الخاصة في محافظة دهوك، *مجلة تنمية الرافدين*، *42*(140), 93-133 https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181183

بلعيد, سالم عمران, السلنتي, لمياء السعيد, شوشة & ,أمير علي المرسي. (2023). دور الملكية النفسية في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنصورة .*المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*،*1*(4)،729-761. https://doi.org/10.21608/cfdj.2023.259985.

حسن عيد عبد الغني & سوزان. (2021). أثر أبعاد منظمات الأعمال الأثيرة على الرسوخ الوظيفى دراسة تطبيقية على العاملين بشركة بورتو للفنادق والمنتجعات السياحية. *التجارة والتمويل*، *3*(41) ، 166 −220 https://dx.doi.org/10.21608/caf.2021.199256

جودة، عبدالمحسن عبدالمحسن، سطوحي، احمد محمد، والشيوي، مرام عبدالسلام، (2021)، الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين إدارة التميز والتجاوز الايجابي لقواعد العمل بالتطبيق على موظفي شركة مصر للطيران، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، *45*(4)، 1−23. https://doi.org/10.21608/alat.2021.240786

رحمان، نهايت سعدي، حسين، رازاو عبدالخالق، وبارزان، صالح اسعد، (2024)، روحانية مكان العمل ودورها في الحد من الاستنزاف الشعوري: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة الحياة لمشروبات الغازية في مدينة اربيل، *مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية*، *20* (66)، الجزء (1)، 21−45. https://doi.org/10.25130/tjaes.20.66.1.2

- **Arabic References are presented in Roman script (translated)**

Al Hasnawi, H. H., & Al Hasnawi, D. H. (2023). Recruitment psychological ownership to reduce loneliness in the workplace. *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, *19*(77), 155–178.. https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/ijas/article/view/1796

Al-Salanti, L. S., (2017), A Proposed Model of Psychological Ownership as a Mediating Variable Between Violation of the Psychological Contract and Workplace Delinquency, An Applied Study on Commercial Banks in Damietta Governorate.*Scientific Journal of Economics and Commerce*, *Scientific Journal for Economic and Commerc, 47*(1), 693-746. https://doi.org/10.21608/jsec.2017.39753

Al-Ashry. (2022). Mediating job embeddedness in the relationship between psychological ownership and work outcomes, applied to incoming tourism companies in the Arab Republic of Egypt. *Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research*, 2(3), 341-383. https://doi.org/10.21608/cfdj.2022.230403

Amin, & Ahmed A. H.. (2018). The Impact of Organizational Justice on Job Security: An Empirical Study of Employees at Mansoura University Hospitals. *Journal of Business Research*, *1*(40), 15-75. https://dx.doi.org/10.21608/zcom.2018.124589

Beleid , S., Al Saeed, L. Al Selenty and Ameer, S. (2023). The role of physiological ownership in the relationship between organizational identity and job satisfaction. *Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Researches*, *1*(4),729 - 761.https://doi.org/10.21608/cfdj.2023.259985

El Ziadi ,B. Adel Ramadan. (2020).The Impact of Job Embeddedness on Supporting the Corporate Reputation A Field Study. *Arab Journal of Management*. *40*(4), 71-94. https://dx.doi.org/10.21608/aja.2020.13062

Hassan Eid Abdel Ghani, & Susan. (2021). The Impact of Preferred Dimensions of Business Organizations on Job Instability: An Applied Study on Employees at Porto Hotels and Resorts. *Trade and Finance*, *3*(41), 166-220. https://dx.doi.org/10.21608/caf.2021.199256

Joudah, A. M. Abdul Mohsen, Satohi, A. M. Mohamed, and Al-Shiwi, M. A. S., (2021), The mediating role of psychological ownership in the relationship between excellence management and positive violation of work rules, applied to EgyptAir employees, *Egyptian Journal of Business Studies*,*45* (4), 1-23. https://doi.org/10.21608/alat.2021.240786

Rahman, S. A. (2023). Perceived Organizational Support and its Impact on the Scientific Performance of the Academic Teachers: an Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Academic Teachers in the Colleges of the University of Duhok. *TANMIYAT AL-RAFIDAIN*, *42*(140), 218-255. https://doi.org/10.33899/tanra.2023.181183

Saady Rahman, N. (2024). Workplace spirituality and its role in reducing emotional exhaustion: An analytical study of the opinions of a sample of workers in the Al-Hayat companies in the city of Erbil. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, *20*(66 part 1). https://doi.org/10.25130/tjaes.20.66.1.2

- **English References**

Agrawal, H., & Singh, A. (2018). Job Embeddedness: From Theory to Practice. *Journal of general management research*, *5*(1). 10-20. http://dx.doi.org/10.21567/adhyayan.v7i02.10758

Akkaya, B., & Kazaishvili, A. (2022, December). The relationship between job embeddedness and career success. In *3rd Annual Management, Business and Economics Conference (AMBEC 2021)* (pp. 252-259). Atlantis Press.http://dx.doi.org/10.2991/978-94-6463-026-8_29

Altman, Yochanan, Neal, Judi & Mayrhofer, Wolfgang, (2022), Workplace spirituality: Making a difference, Management, Spirituality and Religion**,** No. (1), IAMSR,p319. https://doi.org/10.1515/9783110711349

Amin, S., Adriani, Z., & Habibi, A. (2020). Dataset for validation the relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and workplace deviance. Data in brief,Vol. 31, 105872. https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105872

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(2), 173-191. https://doi.org/10.1002/job.583

Ali, S. H. (2021). The moderating effect of ethical leadership between psychological ownership of knowledge and knowledge hiding: An empirical study on the public universities in Northern Iraq. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, *30*(2), 178. https://www.revistaclinicapsicologica.com/archivesarticle.php?id=448

Adil, A., & Kamal, A. (2018). Impact of perceived authentic leadership and psychological capital on burnout: Mediating role of psychological ownership. *Psychological Studies*, *63*, 243-252. http://dx.doi.org/10.1007/s12646-018-0446-x

Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, *41*(8), 993-1013. http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0455

Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors–an empirical study. *Social Responsibility Journal*, *14*(2), 410-430. http://dx.doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096

Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of applied Psychology*, *92*(4), 1031.http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1031

Chen, H., & Ayoun, B. (2019). Is negative workplace humor really all that" negative"? Workplace humor and hospitality employees' job embeddedness. *International Journal of Hospitality Management*, *79*, 41-49. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.12.010

Candan, H. (2016). A research on the relationship between job embeddedness with performance and burnout of academicians in Turkey. *IOSR Journal of Business and Management*, *18*(3), 68-80. https://doi.org/10.9790/487X-1803026880

Chai, D. S., Song, J. H., & You, Y. M. (2020). Psychological ownership and openness to change: The mediating effects of work engagement, and knowledge creation. *Performance improvement quarterly*, *33*(3), 305-326. https://doi.org/10.1002/piq.21326

Campbell Pickford, Helen and Joy, Genevieve and Roll, Kate, Psychological Ownership: Effects and Applications (October 20, 2016). Saïd Business School WP 2016-32, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2893092 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2893092

Dirik, D., & Eryılmaz, İ. (2016). A research on the relationship between psychological ownership and workaholism. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *21*(4), 1433-1448. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1001476

Dogantekin, A., Secilmis, C., & Karatepe, O. M. (2022). Qualitative job insecurity, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' job

embeddedness: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, *105*, 103270. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103270

Fanggidae, R. E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (study on the lecturer of private Universities in the Kupang city-Indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *219*, 639-646. http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045

Golestanipour, M. (2016). Simple and multiple relationships between ethical leadership, transformational leadership and ethical climate and organizational spirituality among the employees of the Iran national steel industrial group. *Golestanipour*, 8(183),183-189. http://dx.doi.org/10.5539/res.v8n2p183

Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics*, *122*, 79-88. http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5

George, K. (2015). *The relationship between psychological ownership, work engagement and happiness*. University of Pretoria (South Africa). http://hdl.handle.net/2263/50907

Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., & Hijazi, S. T. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African journal of business management*, *5*(17), 7391. http://dx.doi.org/10.5897/AJBM11.126

Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, *86*, 102372. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372

Hair, J. F., Barth, K., Neubert, D., & Sarstedt, M. (2016). Examining the role of psychological ownership and feedback in customer empowerment strategies. *Journal of Creating Value*, *2*(2), 194-210.http://dx.doi.org/10.1177/2394964316661811

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational dynamics*, *35*(4), 316-331.http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007

Isikwei, F. O., Amadi, C., & Ushie, A. M. (2024). Workplace Spirituality As A Precursor to Employees'commitment To Work In Selected Manufacturing Firms In South-South, Nigeria. *UBS Journal of Business and Economic Policy*, *2*(1), 34-55. https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013/vol12n61130

Jena, L. K. (2022). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, *30*(6), 1309-1334. http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279

Kim, M., & 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. http://dx.doi.org/10.1177/1548051817702078

Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., & Latif, A. (2018). The effect of job embeddedness on turnover intentions, work engagement, and job performance. *Journal of Tourism & Hospitality*, *7*(3), 1-9. http://dx.doi.org/10.4172/2167-0269.1000354

Krishnani, H. (2023). Workplace spirituality: exploring the meaning and purpose of life through work. *Journal of Advanced Research in Social Sciences*, *6*(2), 48-58. http://dx.doi.org/10.33422/jarss.v6i2.939

Karimi Mazidi, A., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2021). Cyberloafing in public sector of developing countries: job embeddedness as a context. *Personnel Review*, *50*(7/8), 1705-1738. http://dx.doi.org/10.1108/PR-01-2020-0026

Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015). Job embeddedness: a multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, *100*(3), 641. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0038919

Linder, C. (2019). Expatriates' motivations for going abroad: The role of organisational embeddedness for career satisfaction and job effort. *Employee Relations: The International Journal*, *41*(3), 552-570. https://doi.org/10.1108/ER-11-2017-0284

Liu, F., Chow, I. H. S., Xiao, D., & Huang, M. (2017). Cross-level effects of HRM bundle on employee well-being and job performance: The mediating role of psychological ownership. *Chinese management studies*, *11*(3), 520-537. http://dx.doi.org/10.1108/CMS-03-2017-0065

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). 5. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior*, *23*, 189-246. http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23006-8

Mitroff, I. I., Denton, E. A., & Alpaslan, C. M. (2009). A spiritual audit of corporate America: ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report). *Journal of Management, Spirituality & Religion*,*6*(1),27-41.http://dx.doi.org/10.1080/14766080802648698

Morewedge, C. K. (2021). Psychological ownership: Implicit and explicit. *Current opinion in psychology*, *39*, 125-132. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.10.003

Novitasari, E., Kartini, H., & Pontoh, G. T. (2018). The relationship between workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Research in Business and Management*, *6*(4), 56-63. www.questjournals.org

Olckers, C., George, K., van Zyl, L. (2017). Work Engagement, Psychological Ownership and Happiness in a Professional Services Industry Company. In: Olckers, C., van Zyl, L., van der Vaart, L. (eds) Theoretical Orientations and

Practical Applications of Psychological Ownership. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70247-6_13

Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2020). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*, *166*(3), 611-626. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8

Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T., (2011), Towards A Theory Psychological Ownership in Organizations, Academy of Management Review. 26(2), 298-310 http://dx.doi.org/10.2307/259124

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of general psychology*, *7*(1), 84-107.http://dx.doi.org/10.1037//1089-2680.7.1.84

Prabhu, K.P. Nandan, Rodrigues, L. L.R. & Kumar, K.P.V. Ramana, (2017), Workplace Spirituality: A Review of Approaches to Conceptualization and Operationalization, A Journal of Management Ethics and Spirituality**,** IX(2),1-17.http://dx.doi.org/10.21844/pajmes.v9i2.6936

Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini M, K., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. Cogent Business & Management, 4(1),1-9. http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2017.1334419

Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. Jindal Journal of Business Research, 9 (1), 27-40. http://dx.doi.org/10.1177/2278682120908554

Rego, Amenio & Cunha, Miguel Pina e, (2008), Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study, Journal of Organizational Change Management, 21(1),53-75. http://dx.doi.org/10.1108/09534810810847039

Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, *9*(1), 27-40. http://dx.doi.org/10.1177/2278682120908554

Singh, R. (2016). Predicting organisational embeddedness through employee personality and their community embeddedness. International Journal of Human Resources Development and Management**,** 16 (3), 176-195. http://dx.doi.org/10.1504/IJHRDM.2016.078202

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). 11 Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. P2116 http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0011

Suryani, S., Sudrajat, B ,.Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. 2021. Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12 (8),1181 – 1199. https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103

Swanepoel, Herman, (2015), *The relationship between workplace spirituality and work-related attitudes*, Master's thesis, Central University of Technology, South Africa. https://core.ac.uk/download/pdf/222967329.pdf

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.http://dx.doi.org/10.1080/10508422.2021.2018319

Walt, Freda van der & Swanepoel, Herman, (2015), The relationship between workplace spirituality and job involvement: A South African study, *African Journal of Business and Economic Research*, 10 (1), 95-116. https://doi.org/10.4236/me.2014.52014

Yadav, R. S., & Maheshwari, S., (2019), Spirituality at Workplace, *Indian Journal of Industrial Relations*, 54 (3),516-528. https://www.jstor.org/stable/27124670

Yadav, S., Tiwari, T., Yadav, A. K., Dubey, N., Mishra, L. K., Singh, A. L., & Kapoor, P. (2022). Role of workplace spirituality, empathic concern and organizational politics in employee wellbeing: A study on police personnel. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1-8 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881675

Young, J. A. (2012). *Job embeddedness theory: can it help explain employee retention?* (Doctoral dissertation). University of Louisville, United States. https://doi.org/10.18297/etd/1625

Yusof, J., Yaacob, H. F., & Rahman, S. A. A. (2018). The relationship of workplace spirituality on organizational citizenship behaviour. *Sains Humanika*, *10*(2), 31–39. http://dx.doi.org/10.11113/sh.v10n2.1399