



راس المال الروحي: منظور معاصر لاستنهاض سلوك المواطنة التنظيمية: من خلال الدور الوسيط للملكية النفسية

كمال كاظم الحسيني*
جامعة المثني/ كلية الادارة والاقتصاد

المخلص

معلومات المقالة

سعى البحث الحالي الى اختبار رأس المال الروحي بابعاده (التقوى، الاخلاق، الابتكار والصحة) ودوره في استنهاض سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للملكية النفسية لمجموعة من تدريسي كليات جامعة المثني بلغ عددهم 159 تدريسي في مختلف التخصصات وبمختلف الالقب العلمية. وكانت الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات، وباستخدام مجموعة من التحليلات الاحصائية المتمثلة بالتحليل العاملي التوكيدي وتحليلات الانحدار باستعمال برنامج (AMOS v.23 & SPSS v.23) اختبرت فرضيات البحث الرئيسية. وقدم البحث الحالي مجموعة من الاستنتاجات اهمها وجود علاقة بين رأس المال الروحي و سلوك المواطنة التنظيمية. اي ان الأفراد الروحانيين هم أكثر ميلا إلى إظهار سلوك المواطنة التنظيمية التي تعمل على تعزيز رفاهية المنظمة. وقد يشمل ذلك قيام التدريسيين بأنشطة تعود بالنفع على كلياتهم على الرغم من أنها لا ترتبط بوظائفهم ولا تعود عليهم بالاثار المادي. وهذا ما يجعل من رأس المال الروحي مؤشراً مهماً للتنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية. اما اهم التوصيات فكانت دعوة الجامعات العراقية ومؤسسات التعليم العالي ومنها جامعة المثني وكلياتها عينة البحث الى ضرورة تبني الانشطة والممارسات المعززة للجوانب الروحية والنفسية التي يمكن ان تسهم في فاعلية المؤسسات التعليمية.

تاريخ البحث
الاستلام: 2019/7/3
تاريخ التعديل: 2019/9/1
قبول النشر: 2019/9/1
متوفر على الأنترنت: 2019/12/29

الكلمات المفتاحية:

راس المال الروحي
سلوك المواطنة
الملكية النفسية
التقوى
التحليل العاملي التوكيدي
الابتكار

© 2019 جامعة المثني . جميع الحقوق محفوظة

Spiritual Capital: A Contemporary Perspective for Stimulating Organizational Citizenship Behavior Through the Intermediate Role of Psychological Ownership

Kamal Kadhim AL-Hassany

Abstract

The current research sought to test spiritual capital dimensions (religiosity, ethics, creative and health) and its role in stimulating the behavior of organizational citizenship through the moderate role of the psychological ownership for a group of 159 faculty members at Al-Muthanna University faculties in various disciplines and various scientific titles. The questionnaire was the main tool for data collection, and using a set of statistical analyzes of confirmatory factor analysis and regression analyzes using the AMOS v.23 & SPSS v.23 program tested the main research hypotheses. The current research presented a set of conclusions, whether there is a relationship between spiritual capital and organizational citizenship behavior. In other words, spiritual individuals are more likely to exhibit organizational citizenship behavior that promotes the well-being of the organization. This may include training by teachers who benefit their faculties even though they are not related to their jobs and do not have any material impact. This makes spiritual capital an important predictor of the behavior of organizational citizenship. The most important recommendations were to invite Iraqi universities and institutions of higher education, including Al-Muthanna university and its colleges, to examine the need to adopt activities and practices that enhance spiritual and psychological aspects that can contribute to the effectiveness of educational institutions.

Keywords: Spiritual Capital, Psychological ownership, Organizational Citizenship Behavior.

*
Corresponding author : G-mail addresses : Kamalkadom1979@gmail.com.

المقدمة

515:2005). وهذا يدعونا الى استشراف رأس المال الروحي في مؤسسات التعليم العالي العراقية باعتبارها جزء من تلك الفلسفة الشرقية المستند جزء منها الى تعاليم الدين الاسلامي الحنيف.

الحجة الثانية : عند التفكير في الدوافع الخفية وراء الطفرات الاقتصادية المتنوعة، يفترض (Malloch, 2003, 2005: 342) أن "رأس المال الروحي هو المحطة المفقودة في مجال التنمية الاقتصادية ونشاط ريادة الأعمال، وان مضامينه أفضل من رأس المال الاجتماعي والبشري". فالثقة التي تمثل أساس نشاط الأعمال "يتم تشكيلها والتصريح عنها في النهاية من خلال المعتقدات والتقاليد الدينية الروحية" (Malloch, 2006:12). وتجاهل النظريات الحالية للدور الذي يمكن ان يلعبه البعد الروحي والأخلاقي لتلبية الاحتياجات الإنسانية. خاصة الحاجة إلى المقاربة الروحية في إدارة الموارد البشرية ولدعم اقتصاد مستدام. فالمنظور الروحي من شأنه تطوير الكينونة الإنسانية وليس فقط خبراتهم الفنية، (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 7). وممارسة تأثير ايجابي على الأعمال كغيره من أشكال رأس المال (Roosevelt Malloch, 2010:755). وهذا ما اشار اليه عالم الادارة بيتر دركر في كتابه ممارسة الادارة 1954 من ان الجانب الروحاني محفز مهم للفرد، وعند شعور الفرد بتحقيق الرضا الذاتي سيتفانى في عمله وسيبدل قسارى جهده، (Pradhan et al., 2017: 44).

الحجة الثالثة: بالرغم من تزايد الحاجة إلى دمج الروحانية في مكان العمل، الا ان بعض الباحثين ومنهم (Duchon & Plowman, 2005) اشاروا الى مفارقة وهي أن المنظمات المعاصرة في الواقع أقل قدرة مما كانت عليه في السابق في توفير مثل هكذا معنى، (Middlebrooks & Noghiu, 2010: 68). اذ يرى (Giacalone and Jurkiewicz, 2010: 9) ان تحديد الآثار العملية للروحانية في مكان العمل ربما تكون الطريقة الأساس لإظهار المنفعة. وبالتالي على الباحثين توضيح كيف تؤثر المتغيرات الروحية على العمليات المرتبطة بالعمل.

الحجة الرابعة: يرى كل من (Van Dyne and Pierce, 2004: 454) ضرورة أن تختبر الأبحاث المستقبلية مفهوم الملكية النفسية في بيئات مختلفة. اذ يمكن ان تؤثر الترتيبات القانونية والبرامج الاجتماعية المختلفة على مدركات الفرد العامل للملكية. وضرورة اختبارها في البيئات غير الغربية اذ يمكن ان تحد القيم الثقافية مثل الالتزامات الجماعية والدور من آثار الملكية النفسية على سلوك الفرد العامل.

واستناداً الى الحجج اعلاه فإن البحث الحالي يسعى الى الاجابة على التساؤل التالي " هل يسهم رأس المال الروحي في استنهاض واثارة سلوك المواطن التنظيمية وهل يمكن للملكية

يستعمل مصطلح "رأس المال" في أدبيات الاقتصاد الكلاسيكي بمعناه الملموس. اذ يركز العديد من المفكرين امثال Adam Smith (1950) and David Ricardo (1891) وأتباعهم على الموارد المادية في تحديد عوامل الإنتاج: الأرض والعمل ورأس المال. فهم يوظفون مصطلح "رأس المال" في إشارة إلى المال أو البضائع التي يصنعها الإنسان والتي تُستخدم في إنتاج السلع الأخرى. (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 5). لاحقاً تغير مفهوم رأس المال واخذ ينحى صوب الجوانب الغير ملموسة (الغير مادية) خاصة مع تطور الفكر الاداري واهتمام منظمات الاعمال المتزايد بالموارد البشري بأعتبره المورد الاهم والمحرك لبقية الموارد. وهذا ما دعى الى ظهور انواع جديدة ومتعددة من رأس المال او ما يسمى (باللاملموسات) كرأس المال البشري والفكري والاجتماعي والنفسي والعلاقاتي والروحي.

وقد جاء البحث الحالي ليتبنى منظور لدراسة العوامل التي يمكن ان تسهم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. اذ يفترض نموذج البحث ان القيم الفردية التي تكون رأس المال الروحي يمكن ان تكون احد العوامل السياقية التي يمكن ان تؤثر في ممارسة العاملين لسلوك المواطنة التنظيمية. كما يفترض النموذج ان شعور العاملين بالملكية النفسية قد يمثل احد الآليات التحفيزية التي تفسر العلاقة المحتملة بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية. وارتكز البحث الحالي على تقديم ثلاثة محاور أساسية، تتناول المحور الأول مشكلة البحث وأهميته وأهدافه بينما سُلط الضوء في المحور الثاني على الإطار النظري لمفهوم متغيرات البحث، وإما المحور الثالث فاحتوى على تصميم البحث وإجراءاته واهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات التي قدمها.

منهجية البحث

مشكلة البحث

تنطلق المشكلة البحثية من خلال مجموعة من الحجج تجسد مجموعها أوجه الفجوة المعرفية المراد تسليط الضوء عليها في مشكلة البحث، وعلى النحو أدناه :

الحجة الاولى: الاهتمام المتزايد الموجه نحو القضايا الروحية في مكان العمل. فالحجج الأكثر جدوى هي أن المجتمعات اصبحت تبحث عن الحلول الروحية للتخفيف من صخب التغيرات الاجتماعية والاعمال؛ وان مثل هكذا تغيرات عميقة في القيم على مستوى العالم ادت إلى زيادة الوعي الاجتماعي والنهضة الروحية، وقد أدى الاهتمام المتزايد بالفلسفات الشرقية إلى زيادة عامة في التوق إلى الروحانية، (Giacalone et al.,

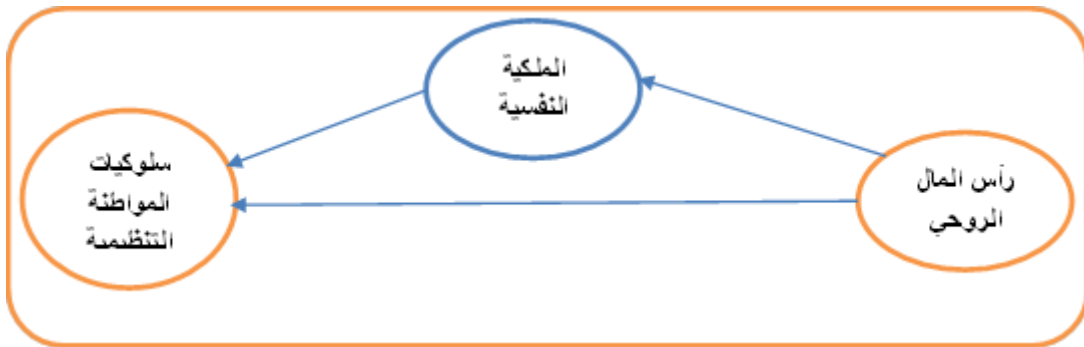
أهداف البحث

يسعى البحث الحالي الى تحقيق مجموعة من الاهداف وعلى النحو الاتي :

1. تشخيص مستوى رأس المال الروحي والملكية النفسية وسلوك المواطنة التنظيمية في الكليات عينة البحث.
2. تعميق الوعي لدى الكليات عينة البحث باهمية متغيرات البحث وامكانات استثمارها.
3. تحديد علاقة الارتباط والتأثير المباشر بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية.
4. تحديد علاقة الارتباط والتأثير غير المباشر بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية عن طريق وساطة الملكية النفسية.
5. تحديد علاقة الارتباط والتأثير المباشر بين الملكية النفسية وسلوك المواطنة التنظيمية.

النموذج الفرضي للبحث

يوضح شكل (1) مخطط البحث الفرضي



الفرضية الرئيسية الرابعة: يمارس رأس المال الروحي تأثيراً معنوياً غير مباشر في سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق وساطة الملكية النفسية.

مجتمع البحث وعينة

تكون مجتمع البحث من تدريسي جامعة المثنى البالغ عددهم 650 تدريسياً. اذ تم توزيع الاستبانة على 200 تدريسي وبمختلف التخصصات والاقبال العلمية لمجموعة من تدريسي جامعة المثنى في كليات (الادارة والاقتصاد، القانون، الاداب، التربية للعلوم الصرفة، التربية للعلوم الانسانية، الزراعة والهندسة). وتم استلام 180 رداً منها 159 استبانة كانت قابلة للتحليل الاحصائي. ولتقديم صورة متكاملة عن بعض العوامل

النفسية ان تلعب دور الوساطة في تعزيز العلاقة بين رأس المال الروحي و سلوك المواطنة التنظيمية ؟

أهمية البحث

تكمن اهمية البحث الحالي من خلال جانبين هما:

1. يعد موضوعي رأس المال الروحي والملكية النفسية من المواضيع الحيوية التي برزت حديثاً في الادب التنظيمي لاسيما حقل السلوك التنظيمي. اذ يرى (Mas- 2019: 7) Machuca and Marimon) ضرورة الاهتمام و التحقيق بالمفهوم الجديد لـ (رأس المال الروحي) وتوحيد مفهومه كموضوع ذي صلة في مجال الإدارة، وهناك تطور كبير وواضح لهذا الموضوع على مدار الوقت.
2. على الرغم من تنامي الاسهامات العلمية من ابحاث ودراسات اجنبية سلطت الاضواء على هذين المفهومين الا ان تناولهما نادر جداً ان لم يكن معدوم في الدراسات العربية والمحلية. وهذا ما يكسب البحث الحالي سبقاً معرفياً من خلال عرض المفهومين (رأس المال الروحي والملكية النفسية) واسهام متواضع لتطوير الموضوع في حقل ادارة الاعمال ورفده للمكتبات العربية والمحلية.

فرضيات البحث

استناداً للمخطط الفرضي للبحث تم صياغة مجموعة فرضيات كتخمينات أولية سيتم اختبارها لاحقاً، وهي على النحو الآتي :

الفرضية الرئيسية الاولى : يمارس رأس المال الروحي تأثيراً معنوياً مباشراً في سلوك المواطنة التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثانية : يمارس رأس المال الروحي تأثيراً معنوياً مباشراً في الملكية النفسية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: تمارس الملكية النفسية تأثيراً معنوياً مباشراً في سلوك المواطنة التنظيمية.

الديموغرافية لعينة البحث، قام المستجيبين بالاجابة على مجموعة التحصيل الدراسي واللقب العلمي) وكما موضح في الجدول (1) من الأسئلة تتعلق بـ (النوع الاجتماعي، العمر، سنوات الخدمة، أدناه:

الجدول (1) وصف عينة البحث

الخصائص	التكرار	النسبة	الخصائص	التكرار	النسبة	
النوع الاجتماعي	ذكر	119	74.8%	مدرس مساعد	63	39.6%
	انثى	40	25.2%	مدرس	70	44%
	المجموع	159	100%	استاذ مساعد	23	14.5%
	اقل من 30	24	15%	استاذ	3	1.9%
	من 31-35	57	35.9%	المجموع	159	100%
	من 36-40	44	27.7%	اقل من 7	27	17%
	40 فأكثر	34	21.4%	من 8-14	63	39.6%
	المجموع	159	100%	من 15-22	46	29%
	ماجستير	92	57.8%	من 23-28	17	10.7%
	دكتوراه	67	42.2%	29 فأكثر	6	3.7%
المجموع	159	100%	المجموع	159	100%	
العمر	ماجستير	92	57.8%	من 23-28	17	10.7%
	دكتوراه	67	42.2%	29 فأكثر	6	3.7%
التحصيل الدراسي	دكتوراه	67	42.2%	29 فأكثر	6	3.7%
	المجموع	159	100%	المجموع	159	100%

منهج البحث

4. التحليل العاملي التوكيدي.

اعتمد البحث الحالي على اسلوب المنهج المقطعي في تجميع البيانات لاثبات العلاقة الارتباطيه بين متغيرات البحث من خلال مجموعة من الوسائل الإحصائية.

5. معادلة النمذجة الهيكلية. وتطلب إجراء الاختبارات الإحصائية أعلاه من خلال استعمال البرامج الإحصائية (SPSS v.23 & AMOS v.23).

الوسائل الإحصائية المستخدمة

استخدم البحث مجموعة من الأدوات الإحصائية من اجل تحقيق أهدافه واختبار الفرضيات وعلى النحو أدناه :

الاطار النظري

1. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

مفهوم راس المال الروحي

عادة ما تنتم الوظائف البشرية بالروحانية. وهذا ما عبر عنه واقعاً المنظور الشمولي لرأس المال الروحي في فكر الفيلسوف أرسطو، الذي يشير إلى الروح كمصدر للتحفيز والعمل البشري، وهي بدورها تتألف من ثلاث أجزاء هي: (1) الجزء النامي (المغذي)، وغالبا ما يرتبط بالجزء البدني للفرد ودوافعه

2. معامل الارتباط البسيط (Pearson)

3. معامل كرونباخ الفا.

Zohar and Marshal (Hockin, 1998: 6) ويعتبر (2004) رأس المال الروحي بمثابة حجر الأساس للمنظمة ويؤكدان على ضرورة فهم رأس المال الروحي في سياق أوسع يشمل العلوم الاجتماعية الأخرى. تعرف (Rima 2013) رأس المال الروحي بأنه "وسيلة لجلب الحيوية والحياة والدافع إلى الثروة والرياح والمزايا والقوة". (Mas-Machuca & Marimon, 2019:3). فالقوة والتأثير والسلوك نتاج لمنظمة أو معتقدات روحية جماعية أو معرفة أو ممارسة جماعية (بلد، منظمة) ما. وهو اصل من الأصول الفردية والتنظيمية يمكن قياسه وفقا لبعض المؤشرات الملحوظة في الافراد. Liu, (2010).

ثانياً: روحانية مكان العمل ورأس المال الروحي

يمكن التمييز بين الروحانية التنظيمية (روحانية مكان العمل) والروحانية الفردية (رأس المال الروحي) في ان التجارب الروحية الذاتية للفرد تؤثر على سلوكه وكيفية تفسيره واستجابته لمكان العمل، اما على المستوى التنظيمي فهي تتطابق مع الثقافة التنظيمية في طريقة التحليل اي انها نتاج الافراد ضمن ثقافة تنظيمية معينة. اذ يُمكن ان يمتلك الافراد رأس مال روحي دون ان تكون هناك روحانية تنظيمية ولكن من غير المعقول ان تتسم ثقافة المنظمة بالروحانية دون وجود رأس المال الروحي، (McGhee & Grant , 2017: 4). اي أن الروحانية يمكن فهمها من خلال مستويات مختلفة (من الفردية إلى التنظيمية) ، وأن الترابط بين هذه المستويات هو الذي يساعدنا على فهم التأثيرات على مكان العمل، وبالتالي يجب فهم دراسة التفاعل بين القيم الروحية الفردية والتنظيمية. فالاختلاف بين القيم الفردية والقيم التنظيمية هو المحفز المحتمل للاهتمام المتزايد بالروحانية في مكان العمل. فإذا كان هناك تناقض بين المستويات، فإن الرأي هو أن عدم وجود الروحانية في مكان العمل سيؤدي إلى سوء ملاءمة الفرد مع الوظيفة. وبالتالي انخفاض الأداء وزيادة الصراع (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:15). وبالرغم من أن الروحانية قد تكون من الأمور الأساسية في العمل التنظيمي، إلا أنها في النهاية تمثل سمة إنسانية وليست تنظيمية. ومع ذلك ، في عالم يتسم بالتعددية المتزايدة، والمتشابكة، والمدفوعة بالنتائج، يبدو أن سعي الفرد للروحانية يواجه تحدياً كبيراً من خلال متطلبات وظيفته. فإذا كان الأفراد هم من يعانون من الفقر الروحي، من الصعب الوصول إلى "منظمات ككيانات روحية" (Middlebrooks & Noghiu, 2010: 69). وهذا ما اشار له Burack (1999: 281) في ان مفهوم الروحانية التنظيمية يحدد من خلال ثلاث مجالات هي: اولاً: النمو والرفق الروحي للخبرات والممارسات الانسانية المتمثلة بالنمو الفكري لحل المشكلات والتعلم الفردي. ثانياً: النمو الروحي المرتبط بالحاجات الفردية (الحاجة الى الانتماء و الانجاز). ثالثاً: تعزيز

الأساسية. (2) الجزء العاطفي (الشعوري) الذي يستوعب مجموعة كبيرة ومتنوعة من العواطف و (3) الجزء الروحي ، وهو أعلى مبدأ توجيهي للسلوك الإنساني. (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 4). وتمثل الروحانية في الواقع "بمثابة إعادة صياغة لمهية الحياة التنظيمية"، (Hockin, 1998: 7) . ويعود مفهوم الروحانية spirituality كفلسفة فكرية مجتمعية الى مطلع العشرينيات من القرن الماضي ومن ثم انتقل الى عالم المنظمات مطلع عام 1990 من خلال التركيز على مجموعة من القيم الروحية للأفراد العاملين في المنظمات كمشاعر الالفة، الايثار، المودة، والاحترام والتقدير، وسلوك الدعم التي من شأنها تحقيق مستويات عالية من الرضا وتحقيق الذات وكمصدر لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، (Giacalone & Vaughan, 1991: 515). ويرى (Jurkiewicz, 2005:105) ان الخبير الاقتصادي رائد الرومانسية الاقتصادية Adam Müller (1779-1829) في القرن التاسع عشر هو أول من اسس مصطلح "رأس المال الروحي" مجازياً من خلال ربط مفاهيم قد تبدو متناقضة ك (الروحانية و رأس المال) وتوجيه النتائج لحوار مفاهيمي مصمم لربط التنمية الاقتصادية بالتقدم الثقافي. اما ظهوره كمفهوم ضمن الخطاب العلمي فيعود الى نهاية القرن العشرين وبدايات الحادي والعشرين كنموذج اقتصادي بديل للمجتمع يستند الى الدين، و كأداة اقتصادية قائمة على ثقافة الأعمال، وتشكيل مصلحة عالمية شاملة، (Sharonova & Ildarhanova, 2015: 789) وتعود الريادة الى كل من Iannacconne (1990) and Finke and Rodney (1992) في استعمال مصطلح رأس المال الروحي (SPiC) من خلال "برنامج أبحاث رأس المال الروحي التي اجريت في معهد Metanexus عام 2003، واستعمل المصطلح حينها لإظهار إمكانات المنظمة، من خلال النظر إلى الميول الروحية لموظفيها، (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 2). ويعد مفهوم رأس المال الروحي من المفاهيم المرنة. اذ يمكن فهمه وتفسيره بطرق مختلفة: ويشمل عوامل وقابليات ذات طبيعة متنوعة (George, 2006). فالمصطلح مرن وشائع بدرجة كافية ليتم تطبيقه على جميع الأديان التقليدية وجميع الأديان الجديدة ومجموعة واسعة من الأنشطة غير الدينية التي تتسم بالفضيلة أو العلاجية. وفي كل حالة، يكون له تأثير ملحوظ على الأداء الاحترافي وبالتالي على ربحية المنظمات أيضاً، (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 2). فهو يتعلق بمعالجة احتياجات الروح الإنسانية وتوفير معنى في العمل إلى جانب توفير البقاء المادي. وهذا يستدعي قدراً من التوافق بين الاهتمامات الشخصية والتنظيمية، ويمكن الآن النظر إلى العمل باعتباره مساراً للتطور الشخصي والروحي. فهو لم يعد مستقلاً عن حياة الأفراد، ولكنه فرصة لممارسة قيم الفرد، وخدمة الآخرين، والتعبير عن التمايز ،

الإبتكارية. يُظهر الإبتكار الروحانية الإنسانية كمسألة مبدأ: نحتاج إلى القدرة على التفكير المجرد؛ نحن في حاجة إليها لإقامة روابط جديدة بين الأفكار والحقائق التي تبدو غير مرتبطة، وما إلى ذلك. هذه القابليات تعبر عن نفسها في كل من البحث العلمي والإنجاز الفني. فالإبتكار هو القابلية على تصور أفكار جديدة، سواء كانت علمية أو فنية، من الناحية النظرية والتطبيقية. (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 10).

الصحة Health: يبيّن رأس المال الروحي القوة وينشط الديناميكيات الصحية، شخصياً واجتماعياً. من المهم النظر في طبيعة الروحانية البشرية كونها مجال وافر للصحة والرفاهية. (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 11).

رابعاً: الملكية النفسية

ركز علماء الإدارة والممارسون والمستشارون، اهتمامهم مؤخراً على الملكية كظاهرة نفسية. ففي مراجعة أدبيات ملكية الفرد العامل (Pierce, Rubinfeld, and Morgan (1991) ينظر الى أن الملكية الرسمية يمكن ان تؤدي إلى آثار سلوكية وإيجابية من خلال الملكية ذات التجربة النفسية، (Pierce et al., 2001: 298). فهي ترتبط بالعديد من المواقف والسلوك المرغوبة في مكان العمل (Van Dyne and Pierce, 2004). على الرغم من أن الملكية يتم اختبارها بشكل عام تجاه كيان ما، إلا أنه يمكن الشعور بها أيضاً تجاه الكيانات غير المادية كالأفكار والإبداعات الفنية والأشخاص الآخرين، (Pierce et al., 2001: 299). ويبدو من الضروري مراقبة وتوطيد الملكية النفسية في مكان العمل. كونها تمثل بناء لحالة ايجابية، كما ان الملكية النفسية منفتحة للتغيير والتنمية، (Shukla, 2019: 105). وتعرّف الملكية النفسية بأنها حالة ذهنية يشعر فيها الأفراد بالملكية (المادية أو غير المادية لكيان ما) أو ان جزء منها "ملكهم" وان جوهر الملكية النفسية هو الشعور بالتملك والارتباط النفسي بكيان ما. اذ يعتبر الفرد مايمتلكه امتداداً لذاته (Pierce et al., 2001: 299). ويصف كل من Luthans and Avolio (2009) الملكية النفسية كمفهوم يستلزم بعنوان أوسع لعلم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي، حيث أنه يستوفي ثلاثة معايير محددة، (Shukla, 2019: 96):

(1) يعتمد على النظرية والبحث.

(2) إنه بناء كحالة مرغوبة ومفتوح للتغيير.

(3) لها تأثير إيجابي على النتائج التنظيمية.

وتشير كل من البحوث السابقة والممارسة الاجتماعية إلى أن (1) الشعور بالملكية جزء من الحالة الإنسانية؛ (2) يطور الافراد مشاعر الملكية تجاه مجموعة متنوعة من الأشياء المادية

الروحانية في مكان العمل من خلال (قادة المنظمة، الثقافة التنظيمية، وسياسات العمل). ويتفق البحث الحالي مع وجهات النظر اعلاه في ان الروحانية في مكان العمل هي نتاج لروحانية الافراد العاملين في المنظمة (رأس المال الروحي) وان روحانية الافراد العاملين وقادة المنظمة بمثابة حجر الاساس لروحانية مكان العمل من خلال تأسيس مناخ وثقافة عمل يتسمان بالروحانية.

ثالثاً: ابعاد رأس المال الروحي

التقوى Religiosity: قدم Max Weber، في كتابه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، الاستكشاف التاريخي للعلاقة بين المعتقد الروحي والنشاط الاقتصادي والسياسي. اذ يزعم Weber أن معتقداتنا التي ندرکها تمثل الأسباب الحقيقية لسبب تصرفنا وفق ما نريد. وتعتبر المعتقدات الروحية من بين أهم هذه المعتقدات. فالافراد الذين يعملوا بجد لأنهم رأوا أنفسهم يقومون بعمل وفقاً لمرضاة الله في العالم كانوا مصدر إلهام ليصبحوا أكثر إبداعاً ونجاحاً اقتصادياً. (Capaldi, 2016: 182). ويرى (Mas-Machuca and Marimon (2019: 8-9) انه من الضروري الاعتراف بالتقوى كجانب أساس في راس المال الروحي، سواء من ناحية المعتقد أو من ناحية النشاط ذي العلاقة. فالتقوى هي قدرة الفرد على إقامة علاقة خاصة مع (الله تعالى) والاعتراف بها. فالافراد الذين يتمتعون بتأييد قوي للقيم الدينية لديهم صوت وسيعبرون عن قلقهم ازاء تورط منظماتهم أو سياساتها في سلوك غير مسؤول اجتماعياً أو في سلوك غير مستدامة من الناحية البيئية مقارنة بأولئك الذين لديهم قيم دينية منخفضة. (Ab. Wahab, 2017: 9).

الأخلاق Morality: يعزز الدين إلى حد كبير الأخلاق. لأن الدين يعد بمكافأة في الآخرة ، فالدين يمنح الأخلاق أساساً لا يضاهاه أي عامل آخر. (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 9). ويرى Stark (2004: 17) "لا السحر ولا العلم ... يقدمان مثل هذه المكافأة" ولأن إرادة الله هي وحدها التي يمكنها التحكيم الملائم للأعراف الاجتماعية. وتعرف الأخلاق بأنها القدرة على إثبات (برهنة) الحكم الأخلاقي وضبط السلوك وفقاً لذلك، فهي تتضمن المعرفة الصحيحة والحكم الجيد والسلوك الثابت. (Mas-Machuca & Marimon, 2019: 9). فنظرية الأخلاق الفضيلة ترى أن الاستقامة الأخلاقية لأعمال الفرد يمكن أن تقيّم من خلال مطابقتها لمعايير السلوك الاخلاقي السائدة في مجتمعه. (Collings & wood , 2009: 82).

الإبتكار Creativity: الإبتكار هو جانب آخر يجب مراعاته وجانب تشير إليه الدراسات المختلفة. ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالغموض، فالروحانية تكون واضحة متى نركز على تلك التجربة التي يعتبرها الافراد تجاربهم الخاصة أثناء العملية

بينما يكتسب الآخرون شعوراً بالقابلية من خلال شعورهم بالتحكم في حدوث الأشياء. وبالتالي، فإن الممتلكات تسهل مشاعر السيطرة والتأثير على كل من الأشياء الملموسة وغير الملموسة.

✓ الهوية الذاتية Self-identity

تمثل الهوية الذاتية الحاجة الأخيرة التي حددها (Pierce et al., 2001) وتمثل الحاجة إلى وجود شعور واضح بالذات فالشعور بما نمتلكه خاصتنا يساعدنا كثيراً على معرفة الذات. خاصة وان الممتلكات تمثل مخزون لذكريات هوية الفرد في الماضي. وما هي الا تعبيرات رمزية عن الذات التي تظهر القيم الأساسية أو الفردية.

خامساً: سلوك المواطنة التنظيمية

على الرغم من أن الأداء الوظيفي يمثل أحد المعايير الرئيسية في علم النفس الصناعي والتنظيمي، إلا أن أشكالاً أخرى من سلوك الفرد العامل حظيت أيضاً باهتمام بحثي كبير. بسبب مساهمتها في الأداء التنظيمي العام. وهذا ما دعى الباحثين والدارسين الى اختبار سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) على نطاق واسع، (Lee and Allen, 2002: 131). قدم سلوك المواطنة التنظيمية كمفهوم من قبل (Organ, 1988: 4) وتم تعريفه على أنه "سلوك فردي طوعي، غير معترف به بشكل مباشر أو صريح بواسطة نظام المكافآت الرسمي، وهذا في المجموع يشجع الأداء الفعال للمنظمة" فهو سلوك تقديري في مكان العمل لا تعترف به أنظمة المكافآت الرسمية وإنما يدعم من خلال البيئة الاجتماعية والنفسية التي يحدث فيها أداء المهمة. ويمكن النظر الى تعريف Organ لسلوك المواطنة التنظيمية ارتكز الى ثلاثة جوانب مهمة. أولاً، ان سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك طوعي، وليس جزءاً من الوصف الوظيفي للفرد العامل وان الفرد العامل ينخرط بمثل هكذا سلوك بمحض ارادته. ثانياً، يتجاوز سلوك المواطنة التنظيمية ما منصوص عليه في الوصف الوظيفي وبالتالي يمثل نوع من السلوك الايجابية للأفراد العاملين. ثالثاً، يسهم سلوك المواطنة التنظيمية في تحقيق الفاعلية التنظيمية الشاملة. لذا يعد سلوك المواطنة التنظيمية واحد من أكثر المفاهيم بحثاً في أدب السلوك التنظيمي فهو يشير إلى سلوك إضافية في سياق العمل تكون مرغوبة ولكنها ليست إلزامية. في الآونة الأخيرة، تغيرت هذه الفكرة قليلاً والآن أصبح سلوك المواطنة التنظيمية معترفاً به كمؤشر للولاء التنظيمي وعامل رئيس لتحسين الأداء التنظيمي، (Shukla, 2019: 94).

ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية

تشير مراجعة الأدب المركزة إلى أن بعدين، هما المساعدة والامتنال، استحوذت فعلياً على خيال معظم الباحثين في المجال. إذ ينطوي بعد المساعدة على مساعدة الزملاء بشكل طوعي في

وغير المادية في الطبيعة؛ و (3) مشاعر الملكية لها عواقب سلوكية وعاطفية ونفسية مهمة، (Pierce et al., 2001: 299). ويشير (O'Reilly 2002: 19) عندما يتحدث المديرين عن الملكية، فإن ما يريدون بالعادة غرسه ليس الملكية المالية فحسب وإنما الملكية النفسية – اي الشعور من جانب الافراد العاملين بتحملهم مسؤولية اتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة المنظمة على المدى الطويل ". اذ يؤدي الشعور بالملكية النفسية إلى مواقف إيجابية تجاه الكيان، (Olickers, 2011: 26) وترتبط بمجموعة من السلوك الإيجابية بما في ذلك زيادة الدافعية والإشراف على المنظمة والولاء، (Pickford et al., 2016: 5). وحظيت فكرة التملك النفسي للمنظمة (بمعنى، الإحساس التملكي بأن بعض الأشياء هي ملكي "MINE" أو ملكنا "OURS") باهتمام متزايد من العلماء والممارسين كمؤشر مهم محتمل لمواقف وسلوك الافراد العاملين. فالملكية النفسية هي الظاهرة ذات التجربة النفسية التي يطور فيها الفرد العامل مشاعر تملك الهدف، (Van Dyne and Pierce, 2004: 439). كما أثبت (Pierce et al., 2001: 301) تجريبياً وجود ثلاثة طرق (مسارات) تؤدي إلى تطوير الملكية النفسية. هي، (التحكم بالهدف؛ معرفة الهدف جيداً؛ والاستثمار في الهدف، أي بتوجيه طاقات الفرد البدنية والمعرفية والنفسية صوبه.

وفقاً لـ (Pierce et al., 2001: 300) فان نظرية أن الملكية النفسية يمكن تمييزها عن غيرها من البنى على أساس جوهرها المفاهيمي (التملك) والقواعد التحفيزية. فهم يرون ان الملكية النفسية تلبى ثلاثة احتياجات إنسانية أساسية: "المنزل" (الشعور بالمكان)، الكفاءة والفاعلية والهوية الذاتية. عندما يجرب الافراد العاملين الملكية النفسية، سيكونون قادرين على تلبية هذه الاحتياجات الأساسية.

✓ امتلاك المأوى Having a place

الحاجة الأولى (امتلاك المأوى او "المكان") تمثل حاجة ملحة للإحساس بالانتماء فالممتلكات كـ"المنزل" توفر للأفراد إحساساً بالمكان خاصة وان امتلاك المكان يمثل "حاجة ملحة للنفس البشرية" كما ان مصطلح المنزل ليس بالضرورة ان يكون مجرد قطعة أرض محاطة بأربعة جدران، وإنما يمكن أن يكون أيضاً قرية أو مجمعاً أو حياً سكنياً. ويمكن ان يوفر امتلاك المكان سياقاً للراحة والسعادة والأمان.

✓ الكفاءة والفاعلية Efficacy and effectance

الشعور بالفاعلية هو حاجة إنسانية عامة للشعور بالقابلية في مجالات محددة وان الدافع وراء الفاعلية هو الحاجة إلى الشعور بالقابلية على التفاعل بفاعلية في البيئة على سبيل المثال، امتلاك سيارة رياضية حمراء يساعد بعض الافراد على الشعور بالقوة.

اما التصور الثاني، الذي قدمه كل من Williams and Anderson (1991) اذ يصنف هذا النموذج سلوك المواطنة التنظيمية على أساس الهدف من السلوك؛ على وجه الخصوص، تسمى السلوك التي تهدف لصالح المنظمة سلوك المواطنة التنظيمية تجاه المنظمة ويغطي ثلاث ابعاد فرعية هي (الامتثال ، والفضيلة المدنية ، الروح الرياضية)، في حين أن السلوك التي تهدف لصالح الأفراد الآخرين تسمى سلوك المواطنة التنظيمية تجاه زملاء العمل وتغطي اربعة ابعاد هي (الإيثار، المجاملة، حفظ السلام، والتشجيع). وسيتبنى البحث التصور الثاني في اختبار سلوك المواطنة التنظيمية.

سابعاً: بناء الفرضيات

1. رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية : تعد الروحانية في مكان العمل واحدة من المتغيرات التي تم تجاهلها حتى الآن في أبحاث السلوك التنظيمي ولديها إمكانية كبيرة للتأثير على سلوك المواطنة التنظيمية، (Ahmad and Omar, 2015: 203). اذ يشير (Tepper 2003) إلى أن الأفراد العاملين الذين يتمتعون بقيم روحية عالية ولديهم خبرة أكبر في العمل من المحتمل أن يقوموا بأعمال متكررة من سلوك المواطنة التنظيمية. ويرى (Ahmadi et al., 2014: 263) ان سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك مكتسب. ولا يأبه للجوانب المادية للسلوك التطوعي. وبالتالي فان روحانية الأفراد العاملين الفاعلة ستسهم بشكل كبير في تطوير مثل هكذا ممارسات طوعية والترويج لها.

2. رأس المال الروحي والملكية النفسية : تسعى العديد من المنظمات الى توفير فرص متكررة لأعضائها بهدف ممارسة مستويات مختلفة من السيطرة على عدد من العوامل التنظيمية، مما يولد إحساساً بالملكية النفسية للمنظمة. واحدة من اللبانات الأساسية للروحانية في مكان العمل هو تأسيس الارتباط مع الكيان (المنظمة) لتوفير الإحساس بالملكية لهذا الكيان من خلال التوجيه والتمكين. كما ترتبط الملكية النفسية بالمواقف والسلوك الإيجابية في مكان العمل، فهي تخلق إحساساً بالأهداف المشتركة المشتركة ومشاعر الانتماء للمنظمة. كما ان الدافع لتحمل المخاطر الشخصية أو تقديم تضحيات شخصية نيابة عن كيان اجتماعي هو نتاج مهم للملكية النفسية، (Arshad & Abbasi, 2014: 1265). وانسجاماً مع ماتقدم فانه يتوقع ان يسهم رأس المال الروحي في تعزيز الملكية النفسية للأفراد العاملين، وهذا بدوره يقود الى دعم الفرضية الرئيسية الثانية للبحث.

3. الملكية النفسية وسلوك المواطنة التنظيمية : هناك العديد من الآثار التنظيمية التي قد تكون ثمرة للملكية النفسية، منها سلوك المواطنة، (Pierce et al., 2001: 299). اذ لوحظ

المشكلات المتعلقة بالعمل أو منع حدوث مثل هذه المشكلات بينما يصف بعد الامتثال الى امتثال الافراد العاملين وقبولهم لقواعد وإجراءات المنظمة بالإضافة إلى الالتزام بها ومتابعتها من قبلهم، حتى عندما لا تراقب سلوكهم من قبل الآخرين، (Shukla2019: 95).

اذ يرى (Charoensukmongkol et al.,2015: 33) ان سلوك المواطنة التنظيمية يركز على تصورين رئيسيين. الاول اقترح من قبل (Organ 1988) الذي يمثل التصور الأصلي لسلوك المواطنة التنظيمية كنموذج يتكون من خمسة عوامل هي (الإيثار، الكياسة، الضمير الحي، الفضيلة المدنية، والروح الرياضية). ومن ثم وسع النموذج من خلال دمج بعدين إضافيين: حفظ السلام والتشجيع (Organ, 1990: 96).

أ. الإيثار **Altruism** : هو سلوك طوعي يهدف الى مساعدة الأفراد الآخرين الذين يعانون من مشكلة في العمل كإرشاد زميل عمل جديد حول كيفية استخدام المعدات ، والمساعدة في انجاز الاعمال المتراكمة لزملاء العمل، وجلب المواد التي يحتاج إليها زميل العمل ولا يستطيع الحصول عليها بنفسه.

ب. الكياسة **courtesy** : وتشير الى استيعاب مشاكل العمل من اجل مساعدة الآخرين وتجنب التماس المباشر مع زملاء العمل والقيام بإجراءات من شأنها التأثير عليهم.

ج. الضمير الحي **Conscientiousness**: هو سلوك يتجاوز بكثير مستويات الحدود الدنيا المطلوبة كالحضور ، والالتزام بالمواعيد، والحفاظ على الموارد، والمسائل المتعلقة بالصيانة الداخلية.

د. الفضيلة المدنية **civic virtue** : هي المشاركة المسؤولة والبناءة في العملية السياسية للمنظمة، وهي لا تقتصر فقط بالتعبير عن الآراء وانما تمتد الى قراءة بريد الالكتروني وحضور الاجتماعات ومواكبة القضايا الأكبر المتعلقة بالمنظمة.

هـ. السلام **peacekeeping**: سلوك يساعد على منع أو حل أو تخفيف الصراع غير البناء بين زملاء العمل.

و. التشجيع **cheerleading**: عبارات وإيماءات لتشجيع وتعزيز إنجازات زملاء العمل والتطوير المهني.

ز. الروح الرياضية **sportsmanship**: سلوك قائم على التسامح تجاه المضايقات التي لا مفر منها ويفرضها العمل دون تذمر أو تهكم.

الأمر الذي سوف يعزز من سلوك المواطنة التنظيمية ورغبة الموظفين في توسيع جهودهم والقيام بالدور الإضافي والمساهمات الإضافية في المنظمة هذا من جانب. من جانب آخر يمكن ان يعمد الافراد العاملين إلى تقديم سلوك المواطنة التنظيمية لإرضاء دوافعهم الذاتية، او كنوع من إدارة الانطباع (Bolino, 1999) و التملق (Eastman, 1994) وبالتالي فان الفرضية الأساسية الكامنة أهي ان الدرجة النسبية للملكية النفسية تجاه المنظمة يمكن أن تكشف عن طبيعة دوافع الفرد (حقيقية أم لا) في ما يخص سلوك المواطنة التنظيمية، (Shukla, 2019: 95). اذ يسعى الأفراد احياناً الى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للتأثير في ادارة الانطباع بشكل أو بآخر للتأثير على درجات التقييم النهائي وتحقيق مزايا تخصصهم، (خضير، 2016: 96). ويمكن التخفيف من جميع المشكلات المذكورة أعلاه عن طريق تحويل التركيز نحو درجة الملكية النفسية. اذ يمكن استعمال الملكية النفسية كعلامة موازية لاتخاذ قرار بشأن مصداقية السلوك، (Shukla, 2019: 104).

ووفقاً لما جاء في المناقشة أعلاه أصبح من المنطقي افتراض ان الملكية النفسية من المحتمل ان تفسر جزء من العلاقة المحتملة ما بين بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية واعتمادها كمؤشر للتحقق من صدق سلوك المواطنة التنظيمية وانه لا يندرج ضمن ادارة الانطباع او التملق لتحقيق منافع شخصية وهذا يقود الى دعم الفرضية الرئيسية الرابعة في البحث.

الإطار العملي

أولاً : اختبار المقاييس وبناء النماذج

1. ثبات المقياس: من اجل التحقق من ثبات اداة البحث جرى حساب معامل كرونباخ الفأ (Cronbach Alpha) للتأكد من ثبات اداة المقياس، للتأكد من ان الاستبانة تقيس ما وضعت لقياسه والتأكد من صدقها من خلال معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي، وعلى الرغم من عدم وجود قاعدة اساسية لتحديد من خلالها القيم المناسبة فعلاً لألفا، الا ان (Sekaran, 2003:20) يشير الى ان هنالك شبه اتفاق على ان البحوث التطبيقية تستلزم ان يكون معامل (Cronbach Alpha) اكبر او يساوي 60.0 ومن هنا فان الجدول (1) يشير الى تحقق هذا الشرط لجميع الفقرات.

وجود علاقة إيجابية قوية بين الملكية النفسية وسلوك المواطنة، (Shukla, 2019: 94; Liu, 2012). ويمكن ان تكون علاقة تبادلية وهذا ما اشار اليه (Shukla, 2019: 98) بان الشعور بالملكية النفسية يمكن أن يؤدي إلى إظهار سلوك المساعدة والامتنال كما أن السلوك البناءة (مثل المواطنة) ساعدت الأفراد في الحفاظ على هدف الملكية وتحسينه، وبالتالي، يعزز كل منهم الآخر. كما أن الشعور بالأمان النفسي يؤدي إلى سلوك مواطنة تنظيمية إيجابية، (Frazier et al., 2017: 39). ويرى كل من (Van Dyne and Pierce (2004: 443 ان الإحساس بالتمكك في منظمات الاعمال (والذي يسمح للأفراد بتلبية احتياجاتهم الأساسية امتلاك المكان، الكفاءة والفاعلية والهوية الذاتية) هو مفتاح المواقف المرتبطة بالعمل كـ (الالتزام والرضا)، والمفهوم الذاتي (التنظيمي على أساس تقدير الذات)، والسلوك (الأداء والمواطنة التنظيمية). كما ترتبط الملكية النفسية بنوعين من سلوك المواطنة التنظيمية هما (الفردية والتنظيمية)، (Avey et al., 2009: 186). وانسجاماً مع المناقشة انفة الذكر فانه يتوقع ان تسهم الملكية النفسية في زيادة انخراط الافراد العاملين بسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا بدوره يقود الى دعم الفرضية الرئيسية الثالثة للبحث.

4. رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية: الملكية

النفسية متغيراً وسيطاً: يفترض البحث الحالي ان الملكية النفسية تستطيع ان تفسر جزء من العلاقة المحتملة بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية ويستند هذا الافتراض لنموذج (Williams and Anderson 1991) الذي يرى ان سلوك المواطنة التنظيمية تستند في مضمونها الى الهدف من السلوك. فالمواقف والسلوك الايجابية الإيجابية التي يطورها الافراد العاملين تجاه منظماتهم وزملائهم بالعمل يمكن تفسيرها من خلال نظرية الملكية النفسية، التي تشير إلى أن الافراد يميلون إلى التمسك بأي هدف عندما يتعاطفون معه بقوة (Pierce et al., 2001)؛ فالهدف وفقاً للملكية النفسية يمكن أن يكون كياناً أو فرداً أو مجموعة أو منظمة بأكملها. ووفقاً لدراسة (Mustafa 2015) تعتبر الملكية النفسية مؤشراً لسلوك المواطنة التنظيمية فمتى وفرت المنظمة الظروف والبيئة المؤاتية التي من شأنها تعزيز الانتماء للافراد العاملين والهوية الذاتية والكفاءة والفاعلية والمساءلة ستزيد من ادراكهم للملكية النفسية لمؤسساتهم

الجدول (2) وصف المتغيرات

المتغير	البعد	الاختصار	مصدر المقياس	عدد الفقرات	قيمة ألفا
	التقوى	Re	Mas-Machuca & Van Dyne and (Marimon, 2019)	4	.676
رأس المال	الاخلاق	Mo		4	.709
الروحي	الابتكار	Cr		3	.605
	الصحة	He		2	.687
الملكية النفسية	احادي البعد	PO	(Lee and Allen, 2002)	7	.668
سلوك المواطنة	تجاه زملاء العمال	OCBi		8	.779
التنظيمية	تجاه المنظمة	OCBo		8	.869
الاستبانة بشكل عام				36	.868

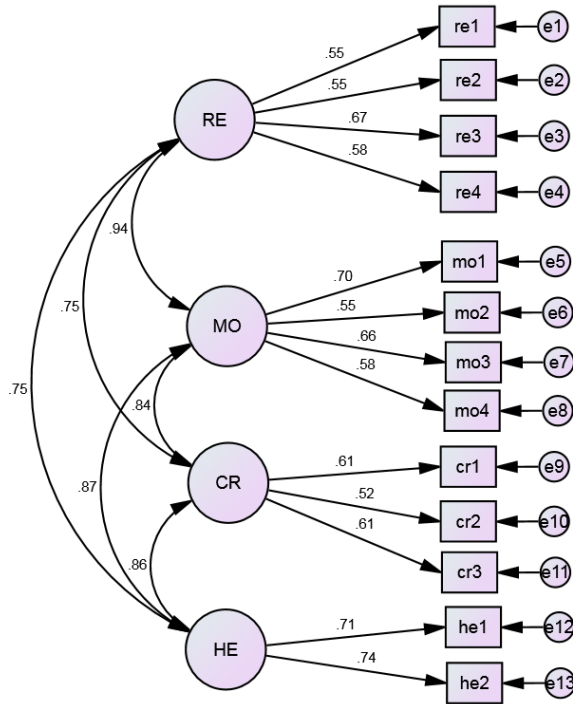
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبيان وبرنامج (SPSS v.23)

2. بناء نماذج المتغيرات : قدم (3: Byrne, 2010) مجموعة

أ. نموذج رأس المال الروحي وفقاً لتوصيات (Hair 2010) وزملاءه فان التشبعات المعيارية التي تتجاوز عتبة (40). تكون مقبولة في اختبار الصدق البنائي للمقياس. ومن خلال مراجعة مؤشرات النموذج في الشكل اعلاه نلاحظ ان بعض التشبعات المعيارية جميعها تجاوزت عتبة (40). ويتضح من الشكل (2) والجدول (3) ادناه ان مؤشرات جودة المطابقة المستخرجة حازت على قيم جيدة للمؤشرات، كما ان قيم معاملات الصدق تحكم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (50). وهنا يمكن الاشارة الى ان الفقرات الواردة في النموذج قادرة على قياس ما وضعت لاجله.

من مؤشرات المطابقة يمكن من خلالها استخراج جودة المطابقة والتعرف على مدى مقبولية العلاقة بين متغير او مجموعة من المتغيرات، اذ تسهم جودة المطابقة في دقة التحليل الاحصائي للمقياس ومتغيراته من خلال تعديل او استبعاد المؤشرات التي تضعف النموذج. وتعد معادلة النمذجة الهيكلية Structural Equation Modeling من اهم احداث الاساليب التي يتم من خلالها بناء واختبار المقاييس في البحوث الادارية والاجتماعية. وسيتم اختبار متغيرات البحث وفقاً لهذه المؤشرات.

الشكل (2) نموذج المعادلة الهيكلية لابعاد رأس المال الروحي لابعاد



MODEL FIT SUMMARY
 Chi-square=81.544
 Df=59
 RATIO= 1.382
 P=.028
 GFI=.946
 CFI=.970
 NFI=.902
 RMSEA=.042

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS v.23)

الجدول (3) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج رأس المال الروحي

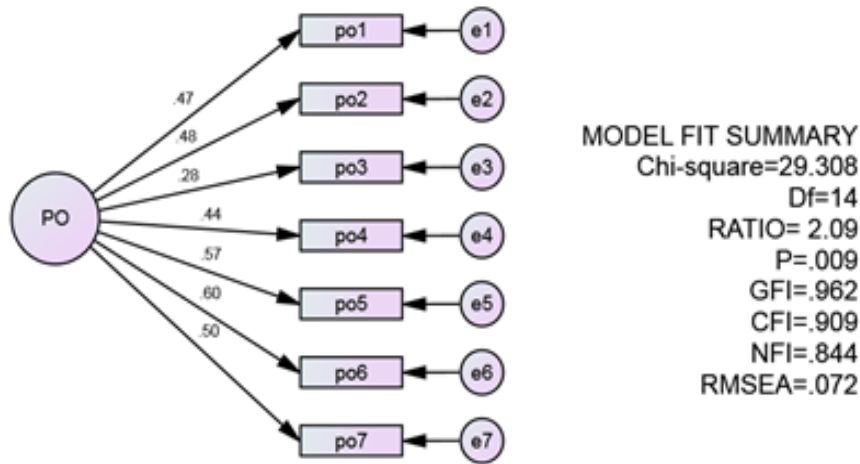
المؤشرات	القيم المؤشرة	النتيجة
نسبة (Chi-Square) الى درجة الحرية	1.382	مقبولة كونها اقل من 5
مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)		
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	.946	مقبولة كونها اكبر من .90
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	.042	مقبولة كونها اقل من .080
مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)		
مؤشر المطابقة القياسي (NFI)	.92	مقبولة كونها اكبر من .90
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	.970	مقبولة كونها اكبر من .95

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS v.23)

المقارن (CFI) وهذا يشير الى ضرورة تعديل النموذج وفقاً لتوصيات مؤشر التعديل Modification Indices والمتضمنة حذف او تعديل بعض الفقرات ذات التشبعات المنخفضة ليكون اكثر مقبولية في تحقيق الصدق البنائي.

ب. نموذج الملكية النفسية : استناداً الى توصيات (2010) Hair وزملاءه اعلاه ومن خلال مراجعة مؤشرات النموذج في الشكل (3) نلاحظ ان واحد من التشبعات المعيارية التي لم تتجاوز عتبة (.40) (po3) ويعتبر تشبع ضعيف اضافة الى ضعف مؤشر المطابقة القياسي (NFI) مؤشر المطابقة

الشكل (3) نموذج المعادلة الهيكلية للملكية النفسية



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS v.23)

الشكل (4) النموذج المعدل لمتغير للملكية النفسية



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS v.23).

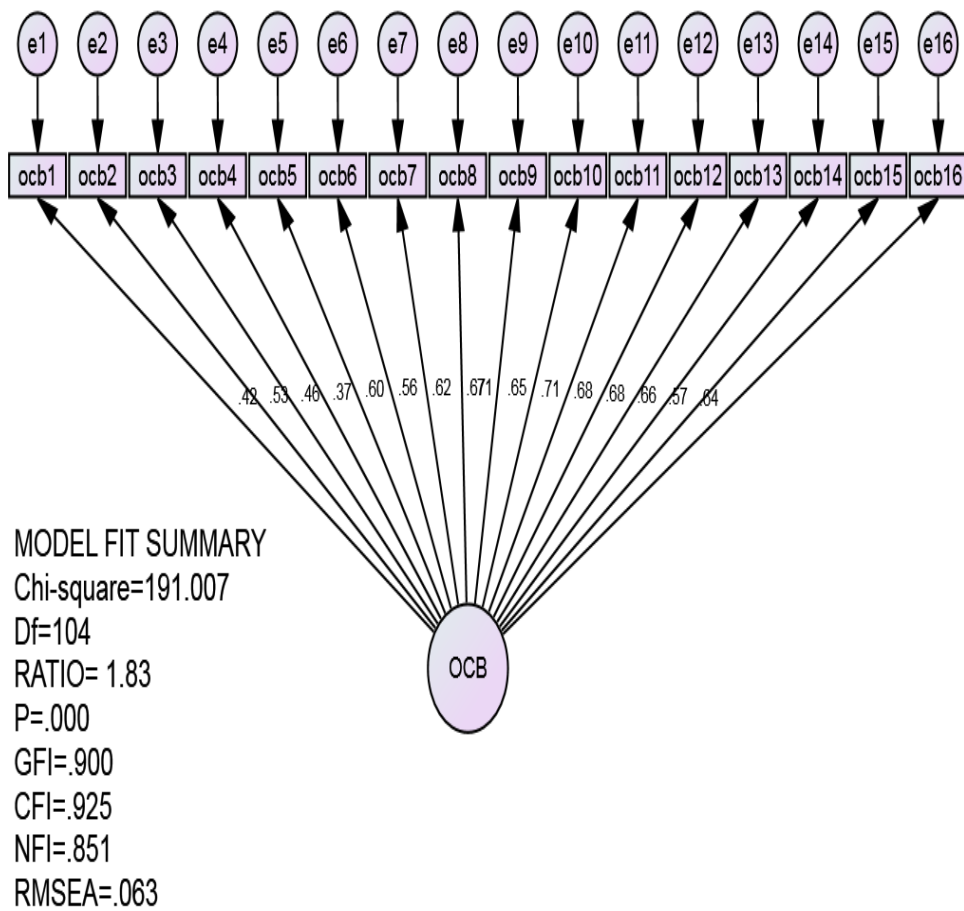
الجدول (4) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الملكية النفسية

المؤشرات	القيم المؤشرة	النتيجة
نسبة (Chi-Square) الى درجة الحرية	1.73	مقبولة كونها اقل من 5
مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)	.977	مقبولة كونها اكبر من .90
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	.59	مقبولة كونها اقل من .080
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	.904	مقبولة كونها اكبر من .90
مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)	.955	مقبولة كونها اكبر من .95
مؤشر المطابقة القياسي (NFI)		
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)		

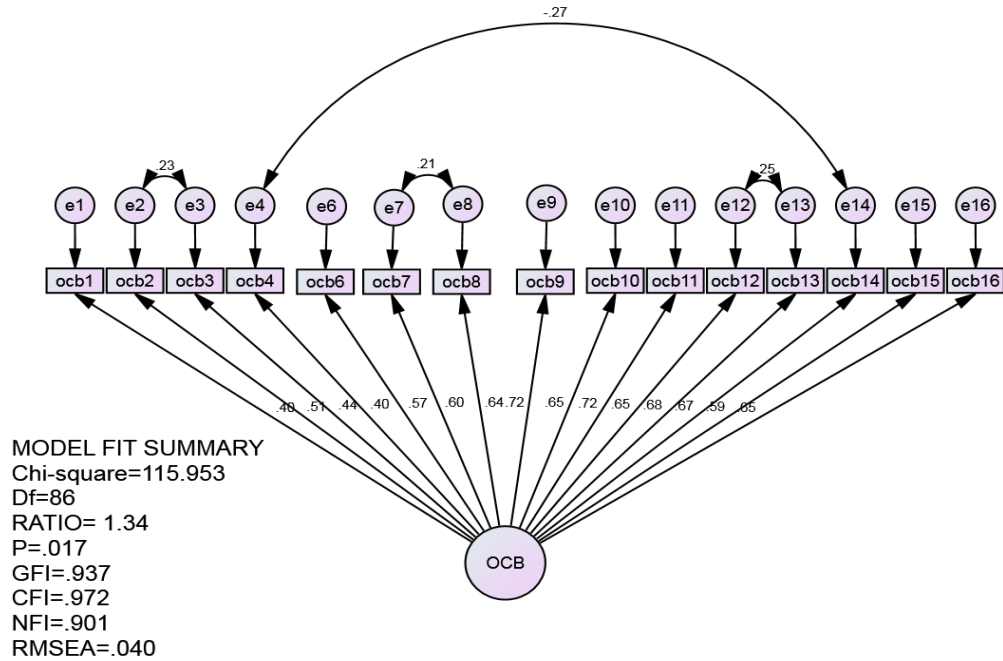
التعديل Modification Indices والمتضمنة حذف او تعديل بعض الفقرات ذات التشبعات المنخفضة ليكون اكثر مقبولية في تحقيق الصدق البنائي.

ج. نموذج سلوك المواطنة التنظيمية : استناداً الى توصيات Hair (2010) وزملاءه اعلاه ومن خلال مراجعة مؤشرات النموذج في الشكل () نلاحظ ان واحد من التشبعات المعيارية التي لم تتجاوز عتبة (.40) (ocb5) ويعتبر تشبع ضعيف وهذا يشير الى ضرورة تعديل النموذج وفقاً لتوصيات مؤشر

الشكل (5) نموذج المعادلة الهيكلية لسلوك المواطنة التنظيمية



الشكل (6) النموذج المعدل لسلوك المواطنة التنظيمية



الجدول (5) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج سلوك المواطنة التنظيمية

المؤشرات	القيم المؤشرة	النتيجة
نسبة (Chi-Square) الى درجة الحرية	1.34	مقبولة كونها اقل من 5
مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)	.937	مقبولة كونها اكبر من .90
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	.40	مقبولة كونها اقل من .080
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	.901	مقبولة كونها اكبر من .90
مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)	.972	مقبولة كونها اكبر من .95
مؤشر المطابقة القياسي (NFI)		
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)		

ثالثاً: اختبار الفرضيات

علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من

(0.10).

علاقة الارتباط معتدلة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين

(0.10 - 0.30).

علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط أعلى من

(0.30).

يشير نتائج الجدول (6) بوجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين

متغيرات البحث وفقاً لقاعدة (Cohen & Cohen, 1983).

1. علاقات الارتباط: كخطوة تمهيدية لاختبار فرضيات البحث

الرئيسية اعتمد البحث على معامل الارتباط البسيط

(Pearson) لاختبار العلاقات الارتباطية بين متغيرات

البحث. إذ يظهر الجدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط

البسيط (Pearson) بين هذه متغيرات البحث. فمختصر

(Sig.) في الجدول يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط

من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية دون أن

يظهر قيمها. فإذا ظهر وجود علامة (* أو **) على معامل

الارتباط فإن هذا يعني بان قيمة (t) المحسوبة أكبر من

الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء

قاعدة (Cohen & Cohen, 1983) وكالتالي: -

الجدول (6) علاقة الارتباط بين المتغيرات

Correlations						
Pearson Correlation	RE	MO	CR	HE	OP	OCB
التقوى	1					
الاخلاق	.335**	1				
الابتكا	.386**	.502**	1			
الصحة	.064	.541**	.406**	1		
الملكية النفسية	.271**	.407**	.421**	.523**	1	
سلوك المواطنين التنظيمية	.319**	.451**	.436**	.465**	.619**	1

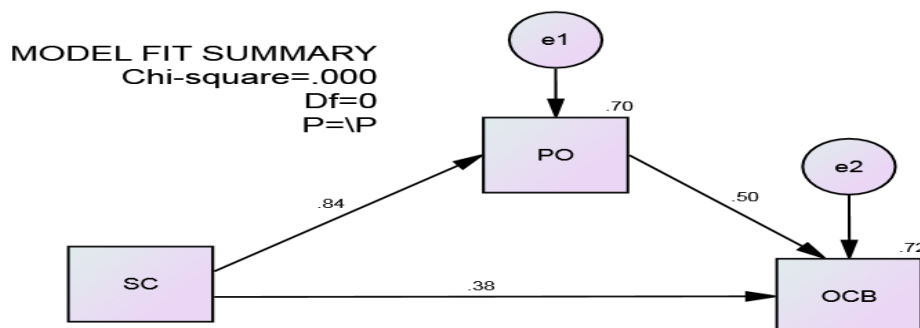
RE Descriptive Statistics						
Mean	4.1289	4.2138	4.1508	4.0189	3.9270	4.2321
Std. Deviation	.70814	.57357	.69819	.87128	.73329	.66121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.23)

نلاحظ من الجدول (6) ان هناك علاقة ارتباط موجبة وقوية عند مستوى معنوية (01) بين متغيرات البحث اذ بلغ معامل الارتباط بين ابعاد رأس المال الروحي (التقوى، الاخلاق، الابتكار والصحة) والمتغير الوسيط الملكية النفسية على التوالي (.271, .407, .421, .523) وكانت معاملات الارتباط بين ابعاد رأس المال الروحي المتغير التابع سلوك المواطن التنظيمية فكانت (.319, .451, .436, .465) على التوالي في حين كان معامل الارتباط بين الملكية النفسية و سلوك المواطن التنظيمية مقداره (.619). ولغرض التحقق من صحة الفرضيات الاربع تم صياغة الشكل (3).

الشكل (6) اختبار علاقة التأثير بين متغيرات البحث



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS v.23)

الجدول (7) الأوزان الانحدارية

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PO	<---	SC	.803	.046	17.380	***	
OCB	<---	SC	.488	.108	4.511	***	
OCB	<---	PO	.674	.113	5.989	***	

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS v.23)

اما الفرضية الرئيسية الرابعة (فرضية التأثير غير المباشر) والتي تنص على التأثير غير المباشر من خلال وساطة متغير الملكية النفسية بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية فقد بلغت قيمة معامل التأثير غير المباشر (.541). وهي أكبر من معامل التأثير المباشر البالغ (.488). انظر الجدول (8) ادناه. وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية الرابعة اي إن الملكية النفسية تلعب دور الوساطة الكلية في العلاقة بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية.

الملاحظ من الشكل (6) و الجدول (7) ، مجموعة من النتائج التي تشير إلى ثبوت صحة الفرضية الرئيسية الاولى والثانية والثالثة بخصوص التأثير المباشر، اذ بلغ معامل التأثير المباشر لرأس المال الروحي في الملكية النفسية (.803). وعند مستوى معنوية 0.001 ، كما بلغ معامل التأثير المباشر لرأس المال الروحي في سلوك المواطنة التنظيمية (.488). وعند مستوى معنوية 0.001 ، اما معامل التأثير المباشر للملكية النفسية في سلوك المواطنة التنظيمية فقد بلغ (.674). وعند مستوى معنوية 0.001، فضلاً على إن قيمة (C.R) لجميع المتغيرات كانت اعلى من (1.96) وهذا يشير إلى قبول الفرضيات الرئيسية الاولى والثانية والثالثة (فرضيات التأثير المباشر) .

الجدول (8) نتائج تأثير رأس المال الروحي في سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للملكية النفسية

H	Path	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	P	Results
H 4	OC <-- PO <-- SC	.488	.541	1.029	***	Supported
	B - -					

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS v.23) بعد اعادة تنظيمها

المنظمة هم حجر الاساس في عملية تأسيس مناخ وثقافة عمل يتسمان بالروحانية في مكان العمل.

3. يمكن لرأس المال الروحي ان يحدث فرقاً كونه يؤدي إلى تطوير الملكية النفسية لمواقف تتمثل بـ (الالتزام، والرضا، واحترام الذات) والسلوكيات التقديرية (مثل المواطنة التنظيمية) للأفراد العاملين والتي تعتبر امر حيوي للاداء الفاعل.

4. امكانية ان يسهم فهم الملكية النفسية في تعزيز الجوانب الإيجابية التي تعود بالفائدة على الجامعات والمؤسسات التعليمية وتجنب السلبيات. واستعمالها كأداة تشخيصية لتحديد كيفية تصور السلوك التنظيمي الإيجابي للملكية النفسية. فامكانية قياس الملكية النفسية والاستثمار فيها وتطويرها،

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. هناك علاقة بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة التنظيمية. فالأفراد ذوو الروحانية هم أكثر ميلاً إلى إظهار السلوك المواطنة التنظيمية التي تعمل على تعزيز رفاهية المنظمة على نطاق أوسع. وقد يشمل ذلك قيام التدريسين بأنشطة تعود بالنفع على كليتهم على الرغم من أنها لا ترتبط بوظائفهم ولا تعود عليهم بالآثار المادي. وهذا ما يجعل من رأس المال الروحي مؤشراً مهماً للتنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية.

2. يمثل رأس المال الروحي الرافد الاساس لروحانية مكان العمل في المنظمة اي ان روحانية الافراد العاملين وقادة

- ✓ سيسهم في امكانية إدارتها من أجل تقديم سلوك المواطنة التنظيمية .
5. دلت نتائج البحث على وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة احصائية بين رأس المال الروحي والملكية النفسية وسلوك المواطنة التنظيمية وهذا يؤشر ان المناخ الروحي في جامعة المثنى يسهم في ادراك تدريسيها للملكية النفسية تجاه كلياتهم وجامعتهم وبالتالي مبادرتهم في تقديم سلوك مواطنة طوعي.
6. اشترت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ذات دلالة احصائية للتاثير المباشر الذي يحدثه رأس المال الروحي في الملكية النفسية.
7. عبرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية للتاثير المباشر الذي يحدثه رأس المال الروحي في سلوك المواطنة التنظيمية.
8. اشترت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ذات دلالة احصائية للتاثير المباشر الذي تحدثه الملكية النفسية في سلوك المواطنة التنظيمية. فتوفر الشعور بالملكية النفسية لتدريسي الكلية تجاه كلياتهم وجامعتهم من شأنه الاسهام بشكل فاعل في الاسهام بسلوك المواطنة التنظيمية.
9. تمارس الملكية النفسية دور الوساطة الكلية بين رأس المال الروحي و سلوك المواطنة التنظيمية فهي يمكن ان تستنهض سلوك المواطنة التنظيمية لدى تدريسي الجامعة عينة البحث وبالتالي امكانية اعتماد الملكية النفسية كمتغير وسيط ذو علاقة بين رأس المال الروحي بشكل عام وباقي المتغيرات التابعة.
- التوصيات**
- نظراً لما أشارت إليه نتائج البحث من أن هناك علاقة ايجابية بين رأس المال الروحي و سلوك المواطنة التنظيمية يوصي الباحث:
1. دعوة الجامعات العراقية ومؤسسات التعليم العالي ومنها جامعة المثنى وكلياتها عينة البحث الى ضرورة تبني الأنشطة والممارسات المعززة للجوانب الروحية والنفسية التي يمكن ان تسهم في فاعلية المؤسسات التعليمية وخلق رأس مال روحي وذلك من خلال :
- ✓ اقامة الندوات وورش العمل والبرامج التدريبية والتنموية التي تهتم بالجوانب الاخلاقية والروحية والابتكار والرعاية الصحية.
- ✓ تطوير وتعزيز علاقة الجامعات بالمؤسسات الدينية كالعتبة العلوية الشريفة والعنبتين الحسينية والعباسية المقدستين والتفاعل والتنسيق معها في ما يتعلق بالممارسات والشعائر الدينية لتعزيز الجانب الروحي المتعلق بالتقوى.
- ✓ تاسيس مدونات اخلاقية مكتوبة في الجامعات والكليات وتدريب مقرر الاخلاق واخلاقيات الوظيفة ضمن مفردات الدراسات الاولية والعليا يمكن ان يسهم بشكل كبير في تطوير الجانب الاخلاقي في الجامعات والكليات.
- ✓ تشجيع وحث الملاكات التدريسية في الجامعة على تقديم الافكار الابداعية ورعايتها من قبل الادارات العليا.
- ✓ اهتمام الجامعات بالجانب الصحي والتوعية والارشاد الصحي لتدريسيها من خلال تفعيل جانب الضمان الصحي والفحوصات الدورية وتاسيس صندوق دعم لعلاج الحالات الحرجة والمستعصية للتدريسيين.
2. على الرغم من أن سلوك المواطنة التنظيمية يصور كسلوك غير معترف به من قبل الإدارة بشكل رسمي، الا انه ينبغي ان تقدر الجامعة سلوك المواطنة التنظيمية لتدريسيها وان يكون معياراً مهماً لتقييم أداء التدريسيين. وبالتالي تمثل دافعا مهما خاصة عندما يجد التدريسي أنه من المفيد الانغماس في سلوك المواطنة التنظيمية.
3. مكافئة وتقدير تدريسي الجامعة الذين يقدمون سلوك المواطنة الطوعي وجعل سلوك المواطنة التنظيمية محور من محاور نظام المكافآت في الجامعة سيسهم بشكل كبير في تحفيز تدريسي الجامعة الاخرين وانغماسهم في سلوك المواطنة الطوعي.
4. ضرورة ان تتوجه الكليات عينة البحث تجاه تعزيز شعور العاملين بالملكية النفسية لما له من دور بارز في تعزيز مخرجات العمل الموقفية والسلوكية. وقيام قادة الكلية والجامعة بتعزيز وغرس مفهوم الملكية النفسية للتدريسي الجامعة تجاه كلياتهم وجامعتهم كون ذلك سيملكهم شعوراً بتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات الناجعة التي تصب في مصلحة الجامعة على المدى القصير و الطويل.
- **محددات البحث والدراسات المستقبلية**
- سعى البحث الحالي الى استكشاف نمط العلاقة بين رأس المال الروحي وسلوك المواطنة من خلال الوساطة للملكية النفسية. وعلى الرغم من أن الأدبيات الموجودة تدعم العلاقة بين رأس المال الروحي والملكية النفسية وسلوك المواطنة في كل من السياقين الغربي والآسيوي، فإن البحث الحالي قد أكد هذه العلاقة اذ توصل الى وجود علاقة ارتباط وتأثير ايجابية وذات دلالة

- Capaldi, N.(2016). Spiritual Capital and Leadership in the World of Modern Commerce. In Cultural Roots of Sustainable Management (pp. 181-192). Springer, Cham.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Collings, David G. Wood, Geoffrey, (2009). Human Resource Management A critical approach. First published, USA and Canada.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1).
- Giacalone, R., Jurkiewicz, C., & Fry, L. (2005). From advocacy to science. *The Psychology of Religion and Spirituality*.
- Giacalone, R., Jurkiewicz, C., & Fry, L. (2005). From advocacy to science. *The Psychology of Religion and Spirituality*.
- Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz (eds.). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Hockin, R.J. (1998). Quality & the human spirit: spiritual commitment and the pursuit of excellence. Paper presented at Pan Pacific Qualcon 98-The Changing Face of Management, Australia October.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of applied psychology*, 87(1), 131.
- Malloch, T.R. (2003). Social, human and spiritual capital in economic development. Templeton Foundation, Working Group of the Spiritual Capital Project, Harvard University.
- Malloch, T.R.(2005). Spirituality and entrepreneurship. *Business and religion: a clash*
- احصائية بين متغيرات البحث. وبالرغم من ذلك لا يمكننا استنتاج وجود علاقة سببية محددة للعمل الحالي والسبب يعود الى ان البحث اعتمد على الدراسة المقطعية ويمكن معالجة ذلك من خلال الدراسات الطولية. كما يقترح البحث الحالي اجراء المزيد من الدراسات بشأن موضوعي رأس المال الروحي والملكية النفسية ويقترح العنوانين الاتية:
1. دور رأس المال الروحي في تعزيز التماثل التنظيمي للملاءمة القيمية كمتغير وسيط.
2. دور الملكية النفسية في تعزيز الاستغراق الوظيفي : الملاءمة بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط.

المصادر

خضير، ومبيض عبد الزهرة. (2016). الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية. *الاقتصادي الخليجي*-67, 32(27).

Arshad, A., & Abbasi, A. S. (2014). Spiritual leadership and psychological ownership: Mediating role of spiritual wellbeing. *Science International*, 26(3).

Ab. Wahab, M. (2017). Relationships between religious work values, sustainable work behaviours and sustainable energy consumptions. *Management Decision*, 55(9),doi:10.1108/md-01-2017-0039.

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).

Burack, E. (1999). Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*. 12(4).

Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Second Edition, Taylor and Francis Group, LLC.

- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 4th Edition, John Wiley and Sons, Hoboken.
- Sharonova, S. & Ildarhanova, C. (2015). Spiritual Capital as a Fundamental Element of Cultural Capital, *Sociology Study*, Vol. 5, No. 10.
- Shukla, A. (2019). Soldier or actor? The role of psychological ownership as a marker for genuine citizenship behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1).
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4).
- Vaughan, F. (1991). Spiritual issues in psychotherapy. *Journal of Transpersonal Psychology*, 23.
- Pickford, H., Joy, G., & Roll, K. (2016). *Psychological Ownership Effects and Applications. Mutuality in business briefing* (2).
- Mustafa, M. R. (2015). Linking psychological ownership to employee extra-role behaviours in small overseas Chinese family businesses: Does family status matter? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7(2).
- Liu, J. W. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Improving organizational citizenship behavior through spirituality and work engagement. *American journal of applied sciences*, 12(3), 200.
- Tepper, B. J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 181-190.
- of civilizations? Nicholas, Capaldi (ed.). Salem, MA: M & M Scrivener Press.
- Malloch, T.R. (2006). *Renewing American culture: the pursuit of happiness*. M & M Scrivener Press.
- Mas-Machuca, M., & Marimon, F. (2019). Holistic spiritual capital: definition and its measurement. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, (just-accepted), 00-00.
- McGhee, P. & Grant, P. (2017). Using Spiritual Intelligence to Transform Organizational Cultures, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 22, No. 1, pp. 4-14.
- Middlebrooks, A., & Noghiu, A. (2010). Leadership and spiritual capital: Exploring the link between individual service disposition and organizational value. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1).
- Olckers, C. (2011). *A multi-dimensional measure of psychological ownership for South African organisations* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- O'Reilly, C. (2002). The wrong kind of ownership'. *Across the board*, 39(5).
- Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, 26(2).
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace spirituality in Indian organisations: construction of reliable and valid measurement scale. *Business: Theory and Practice*, 18, 43.
- Roosevelt Malloch, T. (2010). Spiritual capital and practical wisdom. *Journal of Management Development*, 29(7/8), 755-759.

- Citizenship Behavior. *Advances in Business Research*, 6(1).
- Organ, D. W. 1990a. The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 12: 43–72. Greenwich, CT: JAI Press.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis, a global perspective 7 th ed.*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 3-26.
- Charoensukmongkol, P., Daniel, J. L., & Chatelain-Jardon, R. (2015). The Contribution of Workplace Spirituality on Organizational

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

نضع بين أيديكم استبانة تعد جزء من دراسة حول "رأس المال الروحي: ودوره في استنهاض سلوكيات المواطنة التنظيمية. من خلال الدور الوسيط للملكية النفسية. يرجى منكم قراءة الاستبانة بعناية واختيار ما يتناسب مع وجهة نظركم حول بنود الإستهبان؛ وملاحظة أنه لا توجد إجابات صحيحة واجابات خاطئة وانما الاجابات المختارة هي التي تعبر عن وجهة نظركم بصدق وأمانة، ونود التأكيد على أن هذه الاستبانة ستستخدم لأغراض البحث العلمي وسنحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بها، لذا نرجو التكرم والتعاون في الاجابة بعناية ودقة وموضوعية على العبارات بوضع علامة (√) في المكان المناسب كما ترونها بما يلي أهداف هذه الدراسة.

مع خالص التحية والاحترام والتقدير.....

الباحث

الجزء الأول: نرجو التكرم بوضع إشارة (√) أمام المعلومات التالية :

المعلومات الشخصية :

النوع الاجتماعي

ذكر - أنثى

العمر

أقل من 30 سنة - من 31 - 35

من 36 - 40 أكثر من 40 سنة

الخبرة

أقل من 5 سنوات - من 6 - 10 سنوات

من 11 - 15 سنة - من 16 - 20 سنة أكثر من 20 سنة

المؤهل العلمي

دبلوم ماجستير دكتوراه.....

اللقب العلمي

مدرس مساعد مدرس استاذ مساعد استاذ

الكلية

الموقع الاداري

الجزء الثاني: الرجاء وضع إشارة (√) أمام العبارة التي تعكس رأيكم:

1	اتفق بشدة 5 لا اتفق بشدة 1	راس المال الروحي
		1- التقوى
		أعتبر علاقتي مع الله مرتبطة بحياتي
		علاقتي مع الله تؤثر على علاقتي العملية
		أنوي سلوكي لوجه الله
		أفكر في الله مرة واحدة على الأقل يوميا
1	اتفق بشدة 5 لا اتفق بشدة 1	2- الابداع
		أشعر أن لدي موهبة لتوليد أفكار جديدة
		أنا واثق من قابليتي على حل المشكلات بشكل خلاق
		لديّ قابلية خاصة على تطوير أفكار الآخرين
		لدي الموهبة والقدرة على القيام بعمل جيد
1	اتفق بشدة 5 لا اتفق بشدة 1	3- الاخلاق
		أصدر أحكاما قيمة على سلوكي قبل التصرف
		أصدر أحكاما قيمة بشأن الإجراءات التي اتخذتها بالفعل
		الحكم على أفعالي السابقة يؤثر على تصرفاتي اللاحقة
1	اتفق بشدة 5 لا اتفق بشدة 1	4- الصحة
		أمارس العادات الصحية
		موافقي مسؤولة تجاه صحتي
1	اتفق بشدة 5 لا اتفق بشدة 1	الملكية النفسية
		هذه كليتي (اشعر انها كليتي الثاني)
		أدرك ان هذه الكلية هي كليتنا
		اشعر بدرجة عالية من الملكية الشخصية في هذه الكلية
		أدرك بأن هذه الكلية هي كليتي
		هذه الكلية ملك لجميع الاساتذة
		معظم التدريسين بالكلية يشعرون بانهم اصحاب الكلية وملاكها
		من الصعب بالنسبة لي التفكير بان هذه الكلية كليتي (R)

اساعد زملائي التدريسيين اثناء عدم وجودهم.

امنح جزء من وقتي لمساعدة زملائي الذين لديهم مشاكل متعلقة بالعمل.

اضبط جدول اعمالك للتوفيق بين طلبات زملائي للحصول على إجازة.

اخرج عن المألوف لجعل زملائي الجدد يشعرون بالترحيب في مجموعة العمل.

أظهر اهتماما حقيقيا ولطفا تجاه زملائي، حتى في ظل مواقف العمل أو المواقف الشخصية.

امنح جزء من وقتي لمساعدة الآخرين الذين لديهم مشاكل في العمل أو غير العمل.

اساعد زملائي الآخرين في مهامهم وواجباتهم.

اشارك اغراضك الشخصية مع زملائي الآخرين للمساعدة في اعمالهم.

اهتم بالوظائف الغير مطلوبة ولكنها تساعد على تحسين صورة الكلية.

اواكب التطورات في الكلية.

ادافع عن الكلية عندما ينتقدها الموظفون الآخرون.

إظهر الفخر عند تمثيل الكلية في الأماكن العامة.

اقدم الأفكار لتحسين أداء الكلية.

اعبر عن ولائك تجاه الكلية.

اتخذ الإجراءات لحماية الكلية من المشاكل المحتملة.

إظهر اهتمامي بشأن صورة الكلية.