



العلاقة بين روحانية مكان العمل والعقد النفسي للعاملين

دراسة إستطلاعية لأراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي*

الباحث رعد حنظل طارش الجبوري

أ.م.د. د. عمار عبد الأمير زوين

المستخلص

الغرض: تهدف الدراسة الحالية الى التحقق من العلاقة السببية بين روحانية مكان العمل والعقد النفسي للعاملين وفق آراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي في محافظة كربلاء المقدسة وقد اشتملت العينة على عاملين (محلين، عرب، أجنبي) بصفة عقد مؤقت.

المنهجية: بإستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية غير التناسبية، تم توزيع (280) إستبانة على عدد من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي في كربلاء المقدسة، وتم إسترجاع (244) إستبانة بمعدل إستجابة بلغ (87.2 %) وكانت عدد الإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي بلغت (222) وبمعدل إستجابة (91%).

أهمية الدراسة: نتيجة لندرة الدراسات التي تتعلق بتحليل طبيعة العلاقة بين متغيرات (روحانية مكان العمل، العقد النفسي للعاملين) جاءت الدراسة الحالية والتي تم إجؤها في مستشفى الكفيل التخصصي في محافظة كربلاء المقدسة بوصفها محاولة لردم الفجوة المعرفية في متغيرات الدراسة وإمكانية تقديم إنموذج للمنظمات العراقية.

النتائج العملية: أظهرت الدراسة الحالية وجود علاقتي تأثير مباشرة (موجبة ومعنوية) لروحانية مكان العمل على العقد النفسي للعاملين (العقد النفسي العلائقي).

أهم الإستنتاجات: حيث تم التوصل إلى إن (هناك توافر لروحانية مكان العمل في مستشفى الكفيل التخصصي في محافظة كربلاء المقدسة بشكل يعزز تشكل طبيعة العقد النفسي العلائقي للعاملين).

الكلمات المفتاحية: روحانية مكان العمل، العقد النفسي للعاملين، مستشفى الكفيل التخصصي.

Abstract

Purpose of the study: This study aims to investigate relationship between the workplace Spirituality and the psychological contract of the workers due to the data collected among workers in Alkafeel Super Specialized Hospital. Kerbala. According to the worker's nationality, three types of workers were used in this study: Local, Arabian and Foreigner workers.

Experimental Design: Non - proportional stratified random sampling method was used in this study. Two-hundred eighty questionnaires were given to the workers in the hospital and only 244 ones were answered with the percentage of response being (87.2%). Out of 244 ones, there were only 222 (91%) valid questionnaires that were analyzed.

Importance of the study: Due to the paucity of the studies related to the nature of relationship among the variables: workplace Spirituality, psychological contract of workers. this study was carried out in Alkafeel Super Specialized

* بحث مستل من رسالة الماجستير الموسومة (العلاقة بين روحانية مكان العمل والأداء الإبداعي من خلال العقد النفسي للعاملين).



Hospital/Kerbala with aiming to fill the gap of the theoretical aspects. The study presented here is considered the first one addressing these issues.

Empirical results: The results indicate that a relationship of direct influence (significant and positive) workplace Spirituality on psychological contract of workers (connected psychological contract).

Conclusions: This study concludes that the hospital used here provides a good workplace Spirituality promotes the psychological contract of workers (connected psychological contract).

Keywords: Workplace Spirituality, Psychological Contract, Alkafeel Super Specialized Hospital.

المبحث الأول - المنهجية العلمية للمبحث

أولاً: مشكلة الدراسة Problem of Study

إن ظهور التحديات التي تواجهها المنظمات اليوم والتي منها ارتفاع حدة المنافسة، العولمة، والتقلبات الاقتصادية والسياسية، والتغيرات الديمغرافية، التكنولوجية أدت الى انخفاض في الاستقرار والامن الوظيفي و انخفاض في اخلاقيات العمل وارتفاع مستويات القلق و ظهور حالات من الاجهاد والارهاق الوظيفي في المنظمات ومن هنا ظهرت اهمية متغير روحانية مكان العمل كخيار جوهري للمنظمات لما له دور في تعزيز علاقة الموظفين بالمنظمة وانعكاس ذلك على تصورات الموظف عن طبيعة تلك العلاقة ومدى ادراك العقد النفسي الذي سيسهم في دفع العاملين للانخراط في سلوكيات ايجابية (Kase & Zupan, 2007) وانطلاقاً من قاعدة التعامل بالمثل حيث يؤدي الى تعزيز الاداء الوظيفي (Newton & Nowak, 2010) والى تعزيز الاداء الابداع والذي يعتبر الحجر الاساس للابتكارات التي تجعل المنظمات اكثر ريادية في بيئة الاعمال واكثر تمايز (Lu et al., 2016)، لذا باتت منظماتنا اليوم تبحث عن مختلف الاليات والوسائل والتي منها روحانية مكان العمل لما لها دور في احداث الرفاه النفسي وتعزيز أواصر الثقة بين العاملين ورب العمل.

ومن هنا تظهر مشكلة البحث بالتساؤلات الاتية :

- 1- مامدى توافر روحانية مكان العمل في مستشفى الكفيل التخصصي؟
- 2- ماهو طبيعة العقد النفسي للعاملين في مستشفى الكفيل التخصصي؟
- 3- مامدى تأثير روحانية مكان العمل في تشكل طبيعة العقد النفسي للعاملين؟

ثانياً: اهمية الدراسة Importance of the Study

- 1- تقديم عرض وتحليل نقدي معرفي يسهم في الاثراء المعرفي في حقل اختصاص السلوك التنظيمي ومن خلال مناقشة الاسهامات الحديثة للباحثين في مجال (روحانية مكان العمل و العقد النفسي للعاملين) والتي تم تناولها معافي الدراسة الحالية.
- 2- إختبار مقاييس عالمية وتطبيقها في البيئة العراقية مع استعراض ومناقشة لمقاييس علماء السلوك التنظيمي في مجال متغيرات الدراسة الحالية.
- 3- إمكانية استثمار نتائج الدراسة في تطوير عمل واداء العاملين وخاصة في المنظمة المبحوثة (مستشفى الكفيل التخصصي).

4- وضع مقترحات للبحوث المستقبلية للقيام بعدد من الدراسات التي تخص مجال الدراسة الحالية.

Objectives of the Study **ثالثاً: أهداف الدراسة**

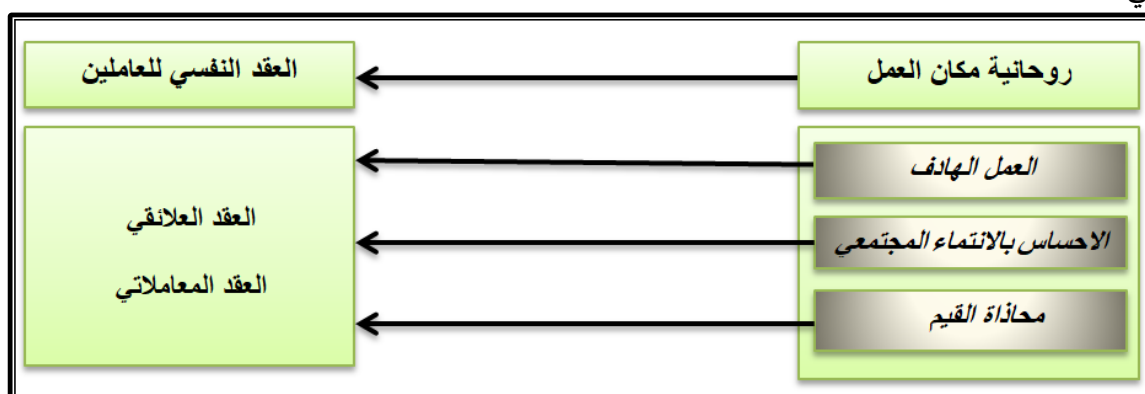
- 1- معرفة مستوى توافر روحانية مكان العمل في مستشفى الكفيل التخصصي.
- 2- تشخيص طبيعة العقد النفسي للموظفين في مستشفى الكفيل التخصصي.
- 3- التعرف على مستوى تاثير روحانية مكان العمل على العقد النفسي للعاملين في مستشفى الكفيل التخصصي في كربلاء المقدسة .

رابعاً: تصميم المخطط الفرضي للدراسة **Design the Hypothesis of the Study**

استناد الى ماقدمته عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية والعلاقة فيما بينها

(Donohue & Nelson, 2009; Grobler, 2014; Berber, 2014; Kase & Zupan, 2007; Bal et al., 2010; Starnes, 2007; Newton & Nowak, 2010; Daniel, 2010; Moore & Moore, 2012; Suleiman et al., 2012; Ophelders, 2011; Cooper & Russell, 2007; Umar et al., 2013)

قام الباحثان ببناء مخططاً فرضياً يظهر طبيعة العلاقة بين ثلاثة متغيرات رئيسة وكما موضح بالشكل (1) في أدناه.



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: إعداد الباحثان.

حيث سيتم قياس روحانية مكان العمل من خلال ثلاثة ابعاد هي (العمل الهادف، الاحساس بالانتماء المجتمعي، محاذاة القيم) وهو يمثل متغيرا مستقلا Independent Variable. اما متغير التابع فهو العقد النفسي للعاملين Dependent Variable، وسيتم قياسه من خلال بعدين هما (العقد النفسي العلائقي، العقد النفسي المعاملاتي).

خامساً: فرضيات الدراسة The Assumptions of Study

الفرضية الرئيسية الاولى H1: وجود علاقة تأثير مباشرة و إيجابية لروحانية مكان العمل على العقد النفسي للعاملين في المنظمة المبحوثة.

وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية:



H1a: وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية لروحانية مكان العمل على العقد النفسي للعاملين في المنظمة المبحوثة.

H1b: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل مع العقد النفسي للمعاملتي للعاملين في المنظمة المبحوثة.

H1c: وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية للعمل الهادف على العقد النفسي للعاملين في المنظمة المبحوثة.

H1d: وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية للإحساس بالانتماء المجتمعي على العقد النفسي للعاملين في المنظمة المبحوثة

H1e: وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية لمحاذاة القيم على العقد النفسي للعاملين في المنظمة المبحوثة.

سادسا: مقياس الدراسة Measurements of Study

اعتمد الباحثان في الدراسة الحالية على مقاييس عالمية معتمد في عديد من الدراسات الاجنبية والعربية وكان التدرج في المقياس هو ليكرت السباعي (LiKert Seven- Point) وذلك لإعتماد (Milliman et al., 2003) في مقياس المتغير المستقل، والذي يتدرج (لا أتفق بشدة، لا أتفق، لا أتفق نوعا ما، محايد، لا أتفق نوعا ما، أتفق، أتفق بشدة). فيما يتعلق بمقياس متغير روحانية مكان العمل فقد اعتمد الباحثان (Milliman et al., 2003) والمؤلف من ثلاث ابعاد (العمل الهادف، الاحساس بالانتماء المجتمعي، محاذاة القيم) وقياسه بـ (21) فقرة، اما مقياس متغير العقد النفسي للعاملين فقد اعتمد الباحثان مقياس (Bal & Kooij, 2011) والمؤلف من بعدين (عقد العلاقات، عقد المعاملات) وقياسه بـ (13) فقرة. وكما يظهر في الجدول (1) ادناه :

جدول (1) مقياس الدراسة

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
روحانية مكان العمل	العمل الهادف	6	(Milliman et al., 2003)
	الاحساس بالانتماء المجتمعي	7	
	محاذاة القيم	8	
العقد النفسي للعاملين	عقد العلاقات	6	(Bal & Kooij, 2011)
	عقد المعاملات	7	

المصدر: من إعداد الباحثان

سابعا: مجتمع وعينة الدراسة Population & Sample of Study

أ- **مجتمع الدراسة Population of Study:** يتكون مجتمع الدراسة من مجموع العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي في محافظة كربلاء المقدسة والبالغة عددهم (720) موظف بإختصاصات مختلفة، إلا أنه ليس جميع العاملين هم ذات صلة مباشرة بطبيعة متغيرات الدراسة واهدافها. ووفقا لرأي (Saunders et al., 2016:275) حيث يمكن أن يلجأ الباحث الى إختيار فئة محددة من المجتمع يطلق عليه المجتمع المستهدف Target Population، لذا فقد حدد الباحثان المجتمع المستهدف والذي يشتمل على جميع الموظفين العاملين بالمهن الوظيفية (الطبية، الصيادلة، التقنيات الطبية، العلوم، المهن



الصحية والتمريضية، إداريون وفنيون ومهندسون) كونهم المعنيون بتقديم الخدمة الصحية والبالغ عددهم (510).

ب- **عينة الدراسة Sample of Study:** تم أخذ عينة عشوائية طبقية غير تناسبية وعددها (280) موظف ضمن العاملين بالمهن الموضحة في الجدول (2) وذلك وفقاً لرأي (Sekaran, 2003:245) حيث يلجأ الباحث إلى هذا الأسلوب عندما يرى بأن التمثيل الدقيق في العينة يتطلب زيادة عدد أعضاء العينة من مستوى وظيفي ما، لا مجرد الحصول على نسبة مماثلة منهم مقارنة بالنسب للمستويات الوظيفية الأخرى، حيث إن رغبة الباحثان هنا تكمن في الحصول على أعداد العينة التي تمثل مهنة الأطباء ومهنة الصحيين والتمريضيون أكبر من أعداد المهن الأخرى كونهم المعنيون بمتغيرات الدراسة الحالية أكثر من غيرهم، بالإضافة إلى ذلك فإن الباحثان لم يأخذ جميع العاملين في المهن الطبية والصحية والتمريضية وذلك لكون أغلب أفراد تلك المهن يعملون ضمن مواعيد محددة يصعب على الباحث الوصول إليهم وتمثيلهم جميعاً وقد اكتفى بالأعداد التي تمثلهم بالعينة كونها تحقق الغرض من الدراسة الحالية.

وقد حصل الباحثان على أعداد الموظفين من إدارة المستشفى في وقت إعداد الدراسة وكما موضحة في

الجدول (2) عينة الدراسة الحالية

الوظيفة	العدد	عدد افراد العينة
الأطباء	160	85
الصيدالة	20	20
التقنيات الطبية	20	20
العلوم	25	25
الصحيون والتمريضيون	200	100
الإداريون والفنيون والمهندسون	85	30
المجموع	510	280

المصدر : إعداد الباحثان استناداً إلى سجلات المستشفى قيد الدراسة

ثامناً: محددات الدراسة Limitation of study

إن مجال تطبيق الدراسة الحالية هي من المنظمات التي تعنى بتقديم الخدمة الطبية، ومن هنا وجد الباحثان صعوبة بالتعرف على الموظفين الذي هم أكثر إهتماماً بمتغيرات الدراسة الحالية، حيث كانت رغبت الباحثان في التوصل إلى المستوى الأول في تقديم الخدمة الطبية وهم الأطباء وإستيعابهم جميعاً ومن ثم الكوادر الأخرى، حيث وجد الباحثان صعوبة في التوصل إلى كادر الأطباء لزحمة المراجعين والتزام الأطباء بإجراء العمليات بمواعيد محددة واستمرارهم لساعات عمل طويلة في العمليات، كما إن هناك وجبات عمل مسائية مما يضطر الباحثان إلى شمول عدد غير طموح من الأطباء في عينة الدراسة. بالإضافة إلى الكادر الأجنيبي من الأطباء الذي حرص الباحثان على شمولهم ضمن الاستبانة إلا أن الأعداد كانت قليلة وذلك كون الأطباء الأجانب قليلين في المستشفى مقارنةً بالطباء المحليين كما أن أوقاتهم محددة ولا يمكن التواصل معهم بشكل يحقق نسبة مريحة للمشاركة في الإستبيان مما يضطر الباحثان عدم الفصل بالتحليل الإحصائي الخاص بإجاباتهم للتعرف أكثر على مدى إهتمامهم بمتغيرات



الدراسة، بالإضافة الى إلا إن أعداد العاملين غير ثابت بسبب أسلوب التوظيف (المؤقت) مما يفقد الإستقرارية ويؤثر على حساب أعداد الموظفين بشكل دقيق.

تاسعا: الدراسات المستقبلية Future Studies

سعت الدراسة الحالية إلى إظهار دور لروحانية مكان العمل وأثرها على العقد النفسي للعاملين ونظرا لأهمية الموضوع يدعو الباحثان الى دراسة العوامل التنظيمية، ومنها (الإستغراق الوظيفي، السعادة التنظيمية، الدعم التنظيمي) والعوامل الاجتماعية والنفسية الأخرى ومنها (التمكين النفسي، الإلتزام العاطفي، علاقات التوظيف، فاعلية الفريق، السمات الشخصية) التي يحتمل تأثيرها على العقد النفسي للعاملين وكذلك معرفة الكيفية التي يمكن من خلالها تنمية روحانية مكان العمل، وزيادة مستوى الوعي لدى العاملين لزيادة ثقتهم في أهمية روحانية مكان العمل لغرض تحقيق أهداف على مستوى الفرد وعلى مستوى المنظمة وعلى مستوى المجتمع.

المبحث الثاني - الإطار النظري

المحور الاول: روحانية مكان العمل Workplace Spirituality

اولا: مفهوم روحانية مكان العمل The concept of workplace spirituality

تمهيد

في البداية ذكرت الدراسات المستقيضة بأنه لا يوجد إجماع حول مفهوم الروحانية في مكان العمل ومن اشهر تلك الدراسات (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) حيث استعرض الباحثان التحولات الفكرية لروحانية مكان العمل للفترة (1975 - 2000) ومن هنا يستعرض الباحثان مجموعة من المفاهيم التي أشار لها أشهر الباحثين المختصين في مجال روحانية مكان العمل وحسب التسلسل الزمني وكما في الجدول (3) ادناه :

الجدول (3) الإطار المفاهيمي لمتغير روحانية مكان العمل

المفهوم	الباحث والسنة
هي تجسيد للنمو الروحي الذي يعكس درجة اشباع الفرد لاحتياجاته الذاتية ودوره في عملية النمو العقلي والذي يساعد الفرد في حل المشكلة والتعلم وبالتالي التنمية الفردية.	(Burack, 1999)
هي ايجاد المعنى الحقيقي في الحياة والتواصل بين الأفراد وزملائهم في العمل، والانسجام والتوافق بين معتقدات وقيم الأفراد مع قيم المنظمة.	(Mitroff & Denton, 1999)
هي عملية متكاملة لتجسيد القيم الروحية مثل النزاهة والتضامن وفهم القيم العميقة في العمل.	Mitchell et al.,) (2001
هي إطار من القيم التنظيمية المستمدة من الثقافة التي تعزز تجربة الموظفين في التعامل اثناء العمل الى السمو، وتوفير جو من المشاعر تجاه الآخرين وتعزيز الارتباط بين الافراد بحيث تنشئ الفرحة والابتهاج.	Giacalone and Jurkiewicz (2003:13)
هي الاعتراف بأن العاملين لديهم احتياجات باطنية ممكن اشباعها بالاعمال الهادفة والتي يمكن ان تجري في سياق المجتمع .	(Duchon & Ashmos, 2005)
هي تجربة متميزة تتسم بسمات معرفية، وأبعاد الشخصية، والحضور الروحي، وتعزز الحياة الداخلية للأفراد.	Kinjerski &) (Skrypnek, 2006
هي الأساس في بناء القيم التنظيمية المستمدة من الثقافة التي تدفع الموظفين بقوة	(Blenkinsopp, 2007)



تجاه الشعور بالانتماء، وتعميق العلاقة والاهتمام بعضهم ازاء بعض في مكان العمل.	
هي تعبير عن درجة التسامي و الترابط والتكامل الشخصي واشاعة حالة من البهجة والسرور في مكان العمل.	(Gotsis & Kortezi, 2008:579)
هي طاقة ملهمة ومحفزة للبحث المتواصل عن الهدف والمعنى في الحياة مماينتج فهم عميق لقيمة العمل والحياة.	(Myers, 2011)
هي تعبير عن رغبة الإنسان بالاتصال بالمثل السامية، والرغبة في التكامل الذاتي كونها ذات معنى في حياته، وتحقيقا لمبتغاه.	(Phipps, 2012: 179)
هي تبادل الشعور بين فريق العمل والمجتمع والانسجام بين القيم التنظيمية وقيم الأفراد، وايجاد فرصة لتحقيق الحياة الداخلية والشعور بالرقابة الالهيه لتصحيح السلوك غير المرغوب فيه بالعمل وتحسين الانتاجية.	(Khan et al., 2016)
هي نابعة من المنطلقات الفكرية لنظرية الملائمة (التوافق) بين الفرد والبيئة ، بحيث يكون الافراد اكثر انجذابا على مستوى الوظائف عندما تتوافق مع مهاراتهم الشخصية وعلى مستوى زملاء العمل عندما يتوافقون بالصفات المماثلة وعلى مستوى المنظمة عندما تعزز القيم الروحية المماثلة مماينعكس ذلك ايجابا على رضاهم والتزامهم وولائهم .	(Milliman, Gatling, & Bradley-Geist, 2017)

المصدر : إعداد الباحثان

ثالثا: التوجهات الفكرية في دراسة أبعاد روحانية مكان العمل

Intellectual Trends in the Study of the dimensions

لم تختلف الدراسات كثيرا عند تناولها ابعاد روحانية مكان العمل ومن خلال تتبع الباحثان الدراسات الحديثة والتي تناولت متغير روحانية مكان العمل وجد بان اغلب الدراسات اشارت الى صنفين من الابعاد :

الاتجاه الأول: أبعاد تركز مزج الدين بالروحانية : والتي تناولت بعد الحياة الداخلية (Inner life) (Houghton, Neck & Krishnakumar, 2016)، السلوك والممارسات حول القيم الدينية (Wijayati, Si, & Ekonomi, 2016)، الشعور بالرقابة إلهيه (Vaidehi Priyal, 2013)، الايمان (Mukherjee, Bhattacharjee & Singha, 2016)، الارتباط بقوة عليا (Liu & Robertson, 2011).

مبشرات الاتجاه الأول من الدراسات حسب إطلاع الباحثان على البحوث التجريبية هي:

1- الأفراد يعكسون معتقداتهم الدينية على سلوكهم وتصرفاتهم اليومية سواء كان الفرد متدين بديانه معينة او يبدي احترام للديانات الاخرى بشكل عام .(Bhatti et al., 2015).

2- الدين هو من يجد معاني في الحياة ومنها المسؤولية الاجتماعية (Gorenak, 2012) وسلوك المواطنة (Ahmadi et al., 2014) وتكريس حب الاخرين ومساعدتهم والمعاني السامية الاخرى (Sen & Yadav, 2016).

3- الدين يربط الاخرين باهداف ذات معاني تسعى الى الحفاظ على البنى الاجتماعية (Grobler, 2014) كما ويدعو الدين الى اتقان العمل والتفاني والاخلاص (Krishnakumar & Neck, 2002).



4- الدين يصحح سلوك الافراد ويمنع انحرافهم وبالتالي يسهم في تصحيح السلوك في بيئة العمل (Bhatti et al., 2015).

5- الدين يعتبر رافد الحياة ويعزز حياة الانسان من خلال تعاليمه التي تدعوا الى السماح والمحبة (Wijayati et al., 2016).

الاتجاه الثاني: أبعاد تفصل الدين عن الروحانية: والتي تناولت بعد (العمل الهادف، الإحساس بالانتماء المجتمعي، محاذاة القيم) والتي تعتبر بان الروحانية هي تكريس للقيم الانسانية التي يشترك بها المتدين وغيرهم (Mitroff & Denton, 1999) كما تناولت هذه الأبعاد دراسات عدة اشتركت بالابعاد ذاتها ومنها:

; Alas (Sheng & Chen, 2012 ; Milliman et al. 2003; Dehaghi et al., 2012 ; Promsri, 2016) Afsar et al., 2016; Abdullah & Ismail, 2013 & Mousa, 2016; Koražija, Žižek & Mumel, 2016;

مببرات الاتجاه الثاني من الدراسات حسب إطلاع الباحثان على البحوث التجريبية هي:

1- تعتبر القيم الانسانية هي اوسع واشمل من ان تنطلق من ديانة معينة قد يختلف عليها الاخرين (Mitroff & Denton, 1999).

2- إن الديانات تنطلق من حيث الحدود الزمانية والمكانية وقد يختلف في تطبيق احكامها افراد كثيرين من زاوية فهمهم لتلك القيم وبالتالي تعكس ثقافة الافراد حيال مايفهمونه من الدين الذي يؤمنون به (Lips-Wiersma, 2003).

3- قد لا يكون من السهل عمل افراد يختلفون في دياناتهم وانتمائهم الديني في المنظمات المعاصرة والتي ربما يصعب التعامل معهم ، فيكون الدين عندهم عقبة في استمرارهم بالعمل وخاصة بعد التميز الديني الذي حدث بعد احداث 11 ايلول (Messarra, 2014)

4- ان الدين يرتبط بالجوانب الاعتقادية والتي هي ربما تكون خارج الحسابات المنطقية في الفكر الانساني كالايمان بالغيبيات والتي ربما تعترض الفكر المادي الذي لا يؤمن بتلك القيم والافكار، وبالتالي تكون سبب للعصيان والتنافر والصراعات والخلافات لكونها مختلف عليها بين ثقافة الشعوب (Day, 2005) .

وإنطلاقاً من تلك المبررات سيعتمد الباحثان الأبعاد التي تناولتها اغلب المصادر الحديثة والتي تم دراستها في مختلف البيئات وهي أبعاد التي صنفها (Milliman et al., 2003) من خلال جهود البحثية التي أجراها على الأبعاد التي تناولها (Ashmos & Duchon, 2000) والتي حددها بثلاث أبعاد حيث يصنفها الباحثان اعتماداً على الادبيات بالاتي:

أ- العمل الهادف: هو العمل الذي يلبي مشاعر الفرد والتي تتعلق باهداف مهمة في حياته.

ب- الاحساس بالانتماء المجتمعي: هو الاحساس بقدرة الفرد على التعايش واقامت علاقات اجتماعية مع الاخرين قائمة على التاثر بهم والتاثير فيهم للحصول على التقبل والامن والتقدير .



ت-محاذاة القيم: هي القيم التي يسعى جميع الافراد الى تمثيلها في مكان العمل وهي تحاكي احتياجات تحقيق الذات و القيم الروحية لافرادها.

المحور الثاني: الإطار النظري للعقد النفسي Psychological Contract

أولاً: التطور التاريخي لنظرية العقد النفسي Historical development of psychological contract theory

أشارت أغلب الدراسات الى استخدام مفهوم العقد النفسي لأول مره من قبل عالم السلوك الأمريكي الشهير (Argyris) في كتابه (فهم السلوك التنظيمي) عام 1960 حيث تحدث عن اتفاق ضمني غير معلن وغير رسمي بين ارباب العمل والعاملين (Li & Dai, 2015) كما ان من الباحثين أشار (العطوي، 2012) بان نظرية العقد النفسي يمتد جذورها التاريخية الى اسهامات برنارد (1938) من خلال نظريته المسماة (نظرية التوازن) والتي ذكر فيها كيفية توظيف العلاقات التبادلية في وضع الشروط لتحديد مشاركة العاملين في المنظمة. وقد اشار (مطاطلة، 2015) الى رأي (Ameur) من إن إمتدادات العقد النفسي تذهب الى أبعد من ذلك إذ تعود جذورها الى التراث الفلسفي للعقد الاجتماعي كإطار يحدد فيه حقوق وواجبات المواطنة ومن الباحثين (عبد الوهاب، صوفي. 2013) من يرى بان جذورها التاريخية تمتد الى إسهامات فريدريك تايلر _ مبادئ الادارة العلمية 1911 _ حيث يرى بان تايلر أشار بان هناك ضرورة للتوافق بين رغبة العامل بزيادة الاجر وبين رغبة صاحب العمل في تخفيض تكلفة الانتاج وذلك عن طريق زيادة انتاجية الفرد العامل ، كما تعد اسهامته حجر الاساس في تغيير ذهنية العمال واصحاب العمل من حيث الحقوق والواجبات لكل من العمال وارباب العمل ، كما ان العقد النفسي ينبع من نظرية العدالة حيث يرى (Adams, 1965) بان الفرد الذي يدرك بان هناك خرق للعقد النفسي وعدم تبادل الجهود التي تبذل من قبله سواء من حيث الاجور العادلة والمكافآت المطلوبة فانه يكون غير راضي ومن ثم قد يؤدي به الى ترك العمل بسبب عدم العدالة او يؤدي الى انخفاض بمستوى الاداء المقدم واللامبالاة في العمل لانه يشعر بالظلم لتجاوزه الوعود التي تعهد بالاستمرار بالوفاء بها. وحسب اطلاع الباحثان وجد بان اغلب الدراسات اشارت بان الجهود البحثية التي قام بها كل من الباحثين (Blau, ;Gouldner, 1960) 1964 والتي تكللت بوضع الأفكار الأساسية لنظرية التبادل الاجتماعي هي التي اعتمدت فيما بعد للتطوير على العقد النفسي والتي أدت إلى تبلور مفهوم العقد النفسي بدءاً من (Argyris, 1960) الى (Levinson et al., 1962) إلى (Schein, 1965) والتي تمخضت عن مفهوم العلاقة التعاقدية التي تشمل تبادل الاصول المادية وغير المادية الى المفهوم الذي تبناه (Rousseau, 1985) عن العلاقة التبادلية بين الفرد والمنظمة، الا ان تناول موضوع العقد النفسي والضماني في المنظمات في سنة 1989 (Rousseau, 1989) والذي تمخض فيما بعد بمفهوم يشير الى المعتقدات الذاتية للفرد بشأن الالتزامات المتبادلة التي تنشأ بين الفرد وصاحب العمل.

ثانياً: مفهوم العقد النفسي Concept of psychological contract

ومن هنا يستعرض الباحثان مجموعة من المفاهيم للعقد النفسي وكما موضحة في الجدول (4) أدناه:



الجدول (4) يوضح الإطار المفاهيمي للعقد النفسي

المفهوم	الباحث والسنة
هي مجموعة من المعتقدات الفردية بشأن الالتزامات المتبادلة بين العاملين وأرباب العمل والتي تعتبر انموذجاً عقلي يستخدمها الفرد في تأطير الأحداث من خلال الوعود التي قطعت، وشروط القبول، ووضع الثقة.	(Rousseau, 1995)
هو العقد النابعة من الإدراك الحسي لأحد الأطراف والتي ليس بالضرورة أن يشاركها الطرف الآخر.	(Robinson, 1996)
التوقعات المتبادلة عن العقد الناشئ بين العاملين وأرباب العمل فيما يتعلق بالالتزامات والحقوق.	(Parks, Kidder, & Gallagher, 1998)
هو تعبير عن المعتقدات والتصورات والتوقعات والوعود والالتزامات المتبادلة بين العاملين وأرباب العمل والذي يشير إلى مستويات مختلفة من الالتزام النفسي	(Guest, 1998a)
هو إعتقاد الفرد فيما يتوقع أن يحدث في المنظمة و في بيئة عمل مستقرة، كما يمكنه الاعتماد على التصورات أو النماذج العقلية كوسيلة للتفسير والتنبؤ في البيئة التنظيمية، وعلاقات العمل.	(Sharpe, 2000)
هو الاعتقاد المبني على وعود صريحة أو ضمنية، فيما يتعلق باتفاق متبادل بين الفرد والمنظمات.	(Rousseau, 2004)
هو تعبير عن تصورات الموظفين عن التزامات المنظمة تجاههم.	(Coyle-Shapiro & Conway, 2005)
هو الإعتقاد الذاتي للفرد عن التوقعات والالتزامات المتبادلة (الصريحة والضمنية) حيث ينشأ الالتزام من خلال إطلاق عبارة أو وعد أو التزام أو ما يماثلها بصيغ مفهومه عند الطرفين.	(Freese & Schalk, 2005)
هي أداة لتحليل علاقات العمل من حيث التركيز المباشر على التصورات بشأن الوعود والالتزامات المتبادلة بين الطرفين والمبنية على الثقة والنزاهة .	(Cullinane & Dundon, 2006)
هي التصورات الذاتية والتي عقدت من قبل كل من صاحب العمل والموظف حول الاستحقاقات والالتزامات الرسمية وغير الرسمية في مابينهما كما يعد العقد النفسي بناء متعدد الأوجه.	(Isaksonn, 2007)
هي أداة تساعد المدراء في إدارة التغيير المستقبلي من خلال ما يتوقعه الموظفون من أرباب العمل، والاستفادة من راس المال البشري في مواجهة التقلبات والتغيرات الدراماتيكية في ظل العولمة لتحقيق الميزة التنافسية	(Sarantinos, 2007)
يشير إلى التوقعات حول الاتفاقات الغير مكتوبة والمتبادلة القائمة بين الموظف وصاحب العمل بشأن السياسات والممارسات في المنظمة.	(Patrick, 2008)
هو إطاراً لفهم علاقة العمل وتفسير المواقف المهمة والسلوكيات داخل المنظمة .	(Bal et al., 2010)
تشير إلى التصورات الذاتية للفرد والتي تستند إلى احتياجات وتوقعات الفرد غير المعلنة والتي تقع خارج اتفاقيات العمل الرسمية .	(Botha & Moalusi, 2010)
هي مجموعة من المعتقدات الفردية أو التصورات والتوقعات بشأن الالتزامات المتبادلة بين الموظف والمنظمة حيث ان بعض تلك الالتزامات مكتوبة والبعض الآخر ضمنية لم تناقش بين الطرفين ولذا يختلف في تفسيرها الطرفين وهي مرتبطة بتطوير وتراكم الخبرة بمرور الوقت، وتغيير ظروف العمل وإعادة تقييم التوقعات.	(Wangithi & Muceke, 2012)
هي معتقدات الفرد حول اتفاق متبادل مع طرف آخر للالتزامات الضمنية التي تقوم على وعود أو معاني متفق عليها (مثل الثقة والنزاهة وحسن النية).	(Knoppe, 2012)
تشير إلى تصورات الفرد عن الوفاء بالالتزامات والوعود المتبادلة والتي تنشئ منها مواقف وسلوكيات تنعكس على طبيعة العمل	(Maier, 2012)
يشير إلى مجموعة من معتقدات الفرد ، التي بنيت على أساس التزامات صريحة أو ضمنية، فيما يتعلق بالاتفاق المتبادل مع آخر.	(Mcinnis & Mcinnis, 2012)
يشير إلى التصورات حول التزام صاحب العمل تجاه تلك الالتزامات والوعود غير المكتوبة.	(Grobler, 2014)
هو توافق ضمني بين مجموعة من الموظفين وصاحب العمل كما انه اتفاق غير مكتوب	(Assoc &



Manxhari, (2015)	ناتج عن التوقعات المتبادلة في العمل.
(Restubog, Kiazad, & Kiewitz, 2015)	هو العقد النابع من إحتياجات اللاشعور النفسي والتي يبني عليها الافراد توقعاتهم لوصف العلاقة المتبادلة بين الموظف والمنظمة وما يلتزم بتقديمه الى فريق العمل باعتبارها مصدر مناسباً للمعلومات لدعم التقييم الذاتي للأفراد.
(Lu et al., 2016)	هي معتقدات الفرد بشأن اللاتزامات المتبادلة حيث يعتقد الفرد انه يدين لصاحب العمل ببعض الاسهامات والتي منها (ساعات عمل اضافية، اتقان العمل، التقاني والاخلاص بالعمل) مقابل بعض الحوافز والتي منها (ارتفاع الاجور والامن الوظيفي).
(Manzoor, 2016)	هي معتقدات ذاتية ، شكلتها المنظمة، بشأن اللاتزامات المتبادلة والتي تنشأ في سياق العلاقة بين المنظمة والموظف

المصدر : إعداد الباحثان

خامساً : التوجهات الفكرية في أبعاد العقد النفسي

Intellectual trends in the dimensions of psychological contract

بحسب إختلاف التعريفات التي تقدم بها الباحثين عن العقد النفسي تعدد وجهات النظر عن الابعاد المحتملة التي يتضمنها العقد النفسي، حيث تم تقسيم العقد النفسي على اساس المدى (العقد النفسي العلائقي - طويل الامد -، العقد النفسي المعاملاتي - قصير الامد ومحدد بوقت)

(Bal & Kooij, 2011; Donohue & Nelson, 2009; Knoppe, 2012; Lu et al., 2016; Millward & Hopkins, 1998; Sarantinos, 2007; Schievan, 2009; Zhou et al., 2014; Raja et al., 2004) وقد دعمت العديد من الدراسات هذان البعدين (العلائقي، المعاملاتي)

(Zhou et al., 2014) لذا أعتمدها الباحثان في الدراسة الحالية. ومن الباحثين من يذهب الى تقسم العقد النفسي إلى (عقد الولاء، عقد التامري، العقد التحولي) (عبد الوهاب، صوفي. 2013) وبعضهم يقسمه على أساس (عقد المعاملات، عقد العلاقات، التزامات صاحب العمل، التزامات العاملين، علاقة العامل برب العمل، علاقة رب العمل بالعامل) (Patrick, 2008) وقد أشار بعضهم الى (عقود المعاملات، العقود الارتباطية، العقود المتوازنة، العقود الانتقالية) (Rousseau, 1995) (Assoc & Manxhari, 2015). وبعضهم أشار الى ان العقد النفسي يتكون من التزامات متبادلة على الطرفين (العاملين وارباب العمل)

(Maier, 2012; Herriot et al., 1997; Phuong & Tuan, 2015; Knoppe, 2012; Freese et al., 2011; Ophelders, 2011)

ومنهم ما إختصرها على (الإجور، علاقات العمل الدائمة) (Turnley et al., 2003)

وقد أشارت (Rousseau, 1995:1989:2000:2004:2008:2016) الى أنواع العقود النفسية وكما يأتي:

1- العقد النفسي العلائقي: يشتمل العقد النفسي العلائقي على الاعتقادات والتصورات حول اللاتزامات العاطفية في الحفاظ على علاقات طويلة الامد وهي محددة وضمنية، كما اشارت (Rousseau, 2000) بان هذا النوع من العقد النفسي يتميز بطول مدته ومفتوح على المستقبل ويكون مبني على الثقة والاخلاص و يستمد من العضوية والمشاركة في المنظمة ويمكن التعبير عنها (بالاستقرارية ، والولاء) فمعنى الاستقرار يكون الموظف ملزم بتقديم اداء يضمن فيه البقاء فترة طويلة بالمنظمة كما تقابل المنظمة هذا



الاداء بتوفير الامن الوظيفي وتقديم اجور مستقرة وفرص عمل على المدى الطويل، اما معنى الولاء فيلتزم فيه الفرد بالمحافظة على دعم المنظمة والاخلاص لها وتقدم المنظمة مقابل ذلك الاهتمام بموظفيها وتوفير الدعم في حياتهم وتقديم ضمان لهم ولعوائلهم .

2-العقد النفسي المعاملاتي: حيث أشارت (Rousseau, 2000) بأنه عقد نفسي يتميز بفترة قصيرة الاجل ومحددة وتركز في المقام الاول على التبادل الاقتصادي ، مهام ضيقة ومحددة، ومشاركة الموظف محدودة في المنظمة حيث تمتاز (بالضيق، والمدى القصير) فالضيق يعني ان الفرد يؤدي مهام محددة وثابتة ويقوم فقط بما هو مطلوب منه او ما حدد له اجر مدفوع مقابل ذلك تلتزم المنظمة بمشاركة محدودة للأفراد او تطوير يخص العمل او فوائد محددة. اما المدى القصير فيعني ان الافراد ليس لديهم التزام بالمشاركة والبقاء فترة طويلة وانما يلتزم بالعمل في المنظمة فترة محدودة ومقابل ذلك المنظمة تكون ملتزم تجاههم بالحفاظ على وظائف محددة وليس لديها التزامات مستقبلية.

المبحث الثالث - الإطار العملي

اولا: الاحصاء الوصفي Descriptive statistics

ولمعرفة مستوى انتشار المتغير روحانية مكان العمل بابعادها (العمل الهادف، الاحساس بالانتماء المجتمعي، محاذاة القيم) في مستشفى الكفيل التخصصي من خلال عرض لأراء المستجيبين وذلك باحتساب (المتوسطات MENS، الخطأ المعياري Std. Deviation، الانحراف المعياري Std. Error، التباين Variance) ضمن عدة محاور وكما في أدناه: **المحور الأول: التحليل الإحصاء الوصفي لمتغير روحانية مكان العمل**

1- التحليل الإحصائي الوصفي لبعد العمل الهادف:

يظهر من نتائج الاحصاء الوصفي بأن المتوسط الحسابي العام لبعد العمل الهادف اعلى من الوسط الفرضي (4) حيث بلغ (6.907) وهذا معناه ان هناك انتشار لبعد العمل الهادف في مستشفى الكفيل التخصصي (قيد الدراسة) بخطأ معياري عام (0.083) والذي يشير الى دقة الإجابة كما تشير الى ان هناك اقتراب لـ(متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع انحراف معياري عام بلغ (1.227) وتباين عام بلغ (1.508) وهذا يشير بان هناك انخفاض في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي

2- التحليل الإحصائي الوصفي لبعد الاحساس بالانتماء المجتمعي:

يظهر من نتائج الاحصاء الوصفي بأن المتوسط الحسابي العام لبعد الإحساس بالانتماء المجتمعي أعلى من الوسط الفرضي (4) حيث بلغ (5.431) وهذا معناه ان هناك انتشار لبعد الإحساس بالانتماء المجتمعي في مستشفى الكفيل التخصصي في كربلاء المقدسة (قيد الدراسة) بخطأ معياري عام (0.077) والذي يشير الى دقة الإجابة والتي تشير الى ان هناك اقتراب لـ(متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع انحراف معياري عام بلغ (0.901) وتباين عام بلغ (1.121) وهذا يشير بان هناك انخفاض في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي.

3- التحليل الإحصائي الوصفي لبعد محاذاة القيم: حيث يظهر من نتائج الاحصاء الوصفي بأن المتوسط الحسابي العام لبعد محاذاة القيم اعلى من الوسط الفرضي (4) حيث بلغ (5.845) وهذا

معناه ان هناك انتشار لبعده الاحساس بالانتماء المجتمعي في مستشفى الكفيل التخصصي في كربلاء المقدسة (قيد الدراسة) بخطأ معياري عام (0.093) والذي يشير الى دقة الاجابة التي تشير الى ان هناك اقتراب لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع انحراف معياري عام بلغ (1.389) وتباين عام بلغ (1.963) وهذا يشير بان هناك انخفاض في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي

المحور الثاني : التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير العقد النفسي للعاملين

1- التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير العقد النفسي العلائقي

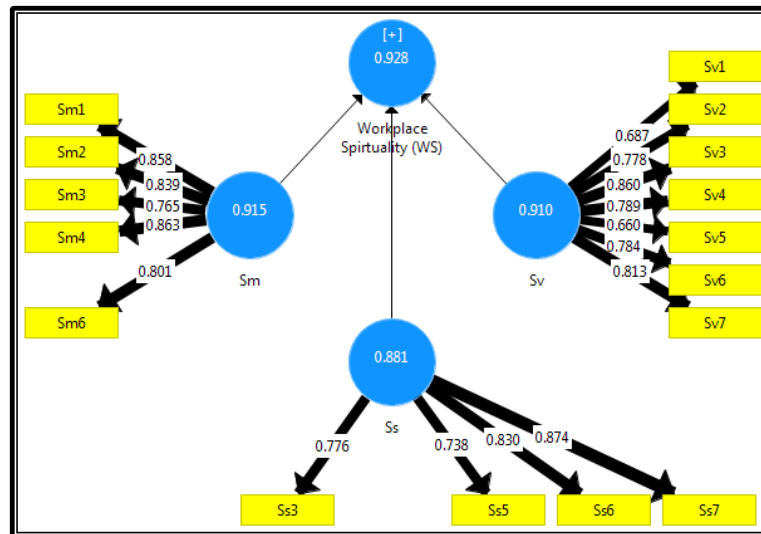
يظهر من نتائج الاحصاء الوصفي بان المتوسط الحسابي العام لبعده العقد النفسي العلائقي أعلى من الوسط الفرضي (4) حيث بلغ (3.235) وهذا معناه ان هناك انتشار لبعده العقد النفسي العلائقي في مستشفى الكفيل التخصصي (قيد الدراسة) بخطأ معياري عام (0.103) والذي يشير الى دقة الاجابة حيث يشير الى ان هناك اقتراب لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع انحراف معياري عام بلغ (1.535) وتباين عام بلغ (2.394) وهذا يشير بان هناك انخفاض في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي .

2- التحليل الإحصائي الوصفي لبعده العقد النفسي المعاملاتي

يظهر من نتائج الاحصاء الوصفي بأن المتوسط الحسابي العام لبعده العقد النفسي المعاملاتي اقل من الوسط الفرضي (4) حيث بلغ (3.715) وهذا معناه عدم انتشار لبعده العقد النفسي المعاملاتي وان العقد النفسي السائد في مستشفى الكفيل التخصصي (قيد الدراسة) هو العقد النفسي العلائقي، وان هناك دقة في الاجابة بخطأ معياري عام (0.118) مع انحراف معياري عام بلغ (1.627) وتباين عام بلغ (2.678) وهذا يشير بان التشتت في الاجابات عن الوسط الحسابي الخاصة بفقرات العقد النفسي المعاملاتي أعلى من التشتت في الاجابات الخاصة بفقرات العقد النفسي العلائقي.

ثانيا: تقييم إنموذج القياس Evaluation of the Measurement Model

1- حيث تم إختبار إنموذج القياس الخاص بمتغير روحانية مكان العمل وكما موضح بالشكل (2)

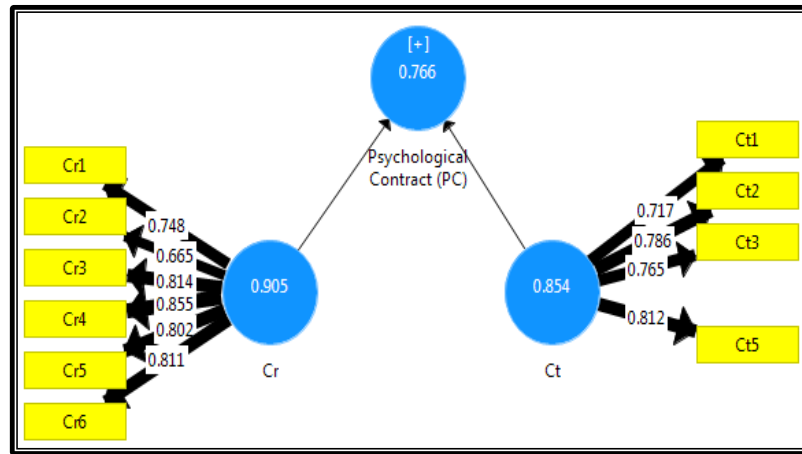


الشكل (2) اختبار انموذج قياس روحانية مكان العمل (المعدل)

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

حيث ان حذف الفقرات (Ss1، Ss2، Ss4) (Sm5) (Sv8) والتي كانت تشبعاتها اقل من 0.7، للتحقق من ارتفاع قيم الثبات المركب وقيم معدل التباين من خلال ارتفاع قيم التشبعات الخارجية للفقرات الاخرى، حيث وجد بان جميع التشبعات الخارجية للفقرات و قيم الثبات المركب والفا كرونباخ وقيم معدل التباين المنتزع مقبولة حسب قاعدة (Hair et al., 2016: 255). ولذا يتم اعتماد نموذج القياس المعدل لمتغير روحانية مكان العمل بفقراتها: العمل الهادف (5) فقرة، الاحساس بالانتماء المجتمعي (4) فقرة، محاذاة القيم (7) فقرة لتكون مجموع فقرات متغير روحانية مكان العمل (16) فقرة .

2- حيث تم إختبار إنموذج القياس الخاص بمتغير العقد النفسي ولمعالجة الفقرات الغير مطابقة للمعايير والتي كانت قيم تشبعاتها الخارجية اقل من 0.7 ولمعرفة فيما اذا كان هناك ارتفاع في قيمة الثبات المركب او قيم التشبعات الخارجية للفقرات الاخرى فيما اذا كان قيم معدل التباين دون 0.5 وحسب ماموضح في الشكل (24) أدناه:



الشكل (3) إختبار إنموذج القياس المعدل للمتغير العقد النفسي للعاملين بأبعاده

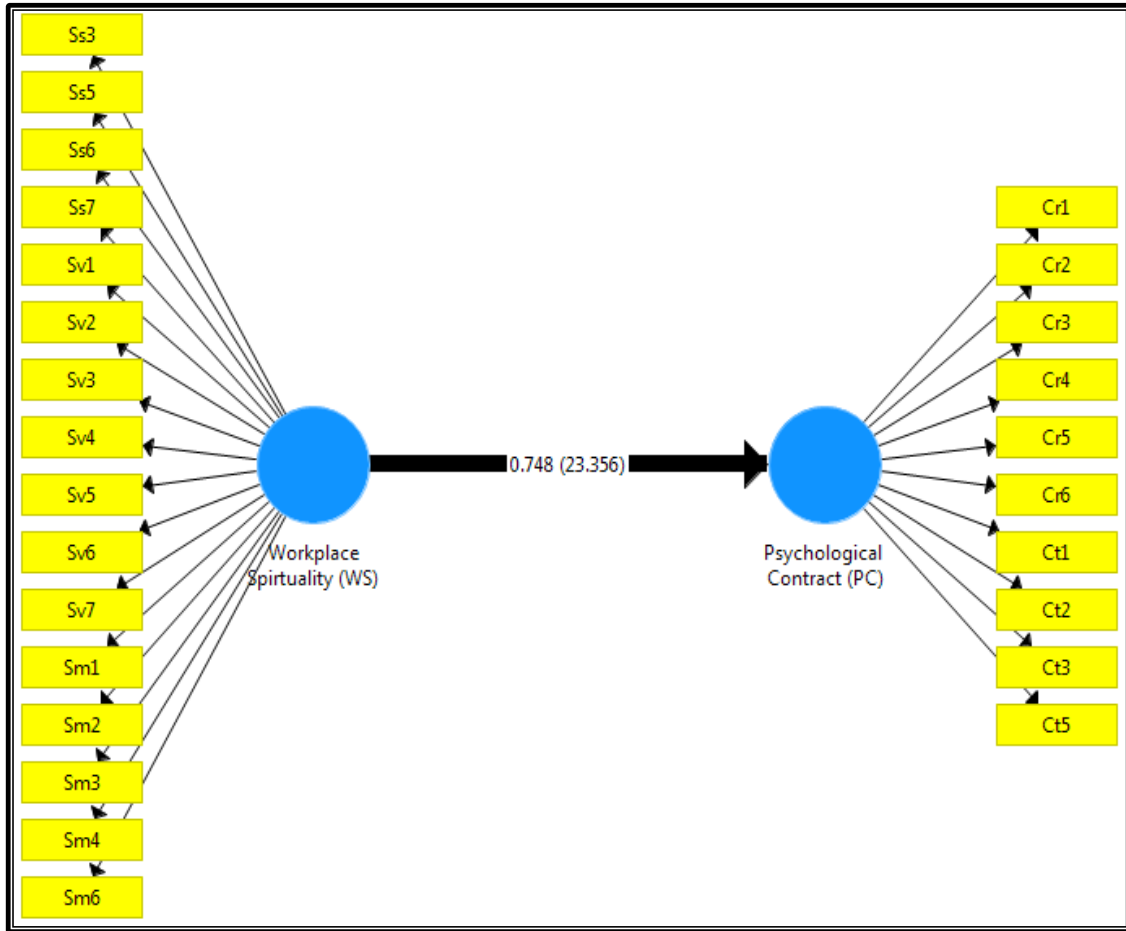
المصدر : نتائج برنامج SMARTPLS

حيث يظهر بان حذف الفقرات (Ct7، Ct6، Ct4) والتي كانت تشبعاتها اقل من 0.7 للتحقق من ارتفاع قيم الثبات المركب وقيم معدل التباين من خلال ارتفاع قيم التشبعات الخارجية للفقرات الاخرى حيث وجد بأن جميع التشبعات الخارجية للفقرات و قيم الثبات المركب وقيم معدل التباين المنتزع وقيم الفا كرونباخ هي قيم مقبولة حسب قاعدة (Hair et al 2016, p:255)، ولذا يتم اعتماد انموذج القياس المعدل لمتغير العقد النفسي للعاملين بفقراته حيث: العقد النفسي العلائقي (6) فقرة، العقد النفسي العلائقي (4) فقرة لتكون مجموع فقرات متغير العقد النفسي للعاملين (10) فقرة.

رابعاً: إختبار الفرضيات Hypotheses Testing

1- إختبار الفرضية الرئيسية الاولى

حيث تم بناء الإنموذج الهيكلية للفرضية الرئيسية الاولى، وكما في الشكل (4)



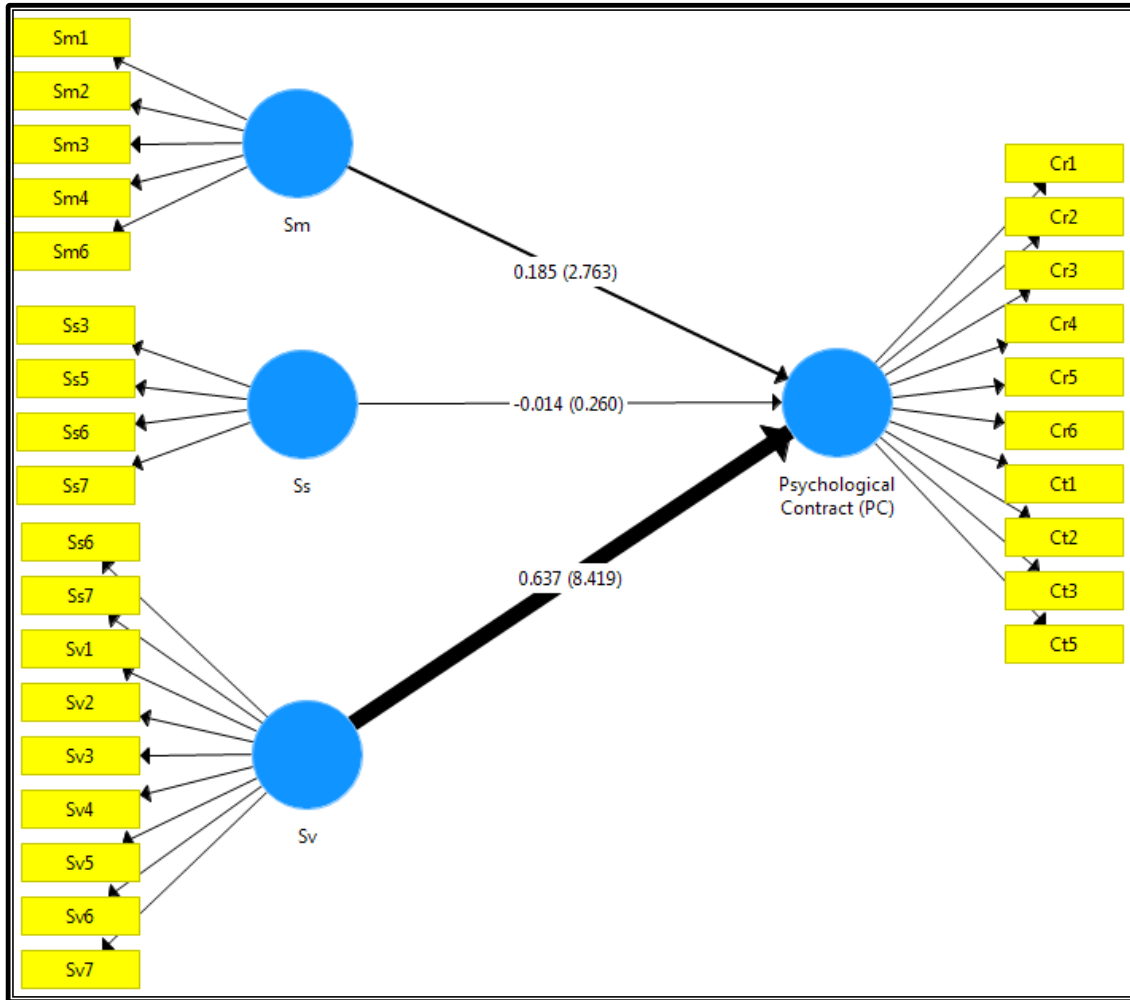
الشكل (4) علاقة التأثير المباشرة لروحانية مكان العمل على العقد النفسي

المصدر : نتائج برنامج SMARTPLS

حيث يظهر بان هناك علاقة تأثير مباشر ومعنوي لروحانية مكان العمل على العقد النفسي للعاملين حيث ان قيمة المسار (0.748) عند قيمة t المحسوبة (23.356) كما ان معامل التحديد (0.559) ما يعني ان روحانية مكان العمل تفسر مانسبته (0.559) من طبيعة العقد النفسي للعاملين في مستشفى الكفل ويعزى ماتبقى الى عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة الحالية كما ان قيم المعنوية (p) هي 0.000 وعليه تقبل الفرضية .

إختبار الفرضية الفرعية الاولى:

حيث تم بناء النموذج الهيكلي للفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية الاولى، كما في الشكل (5)



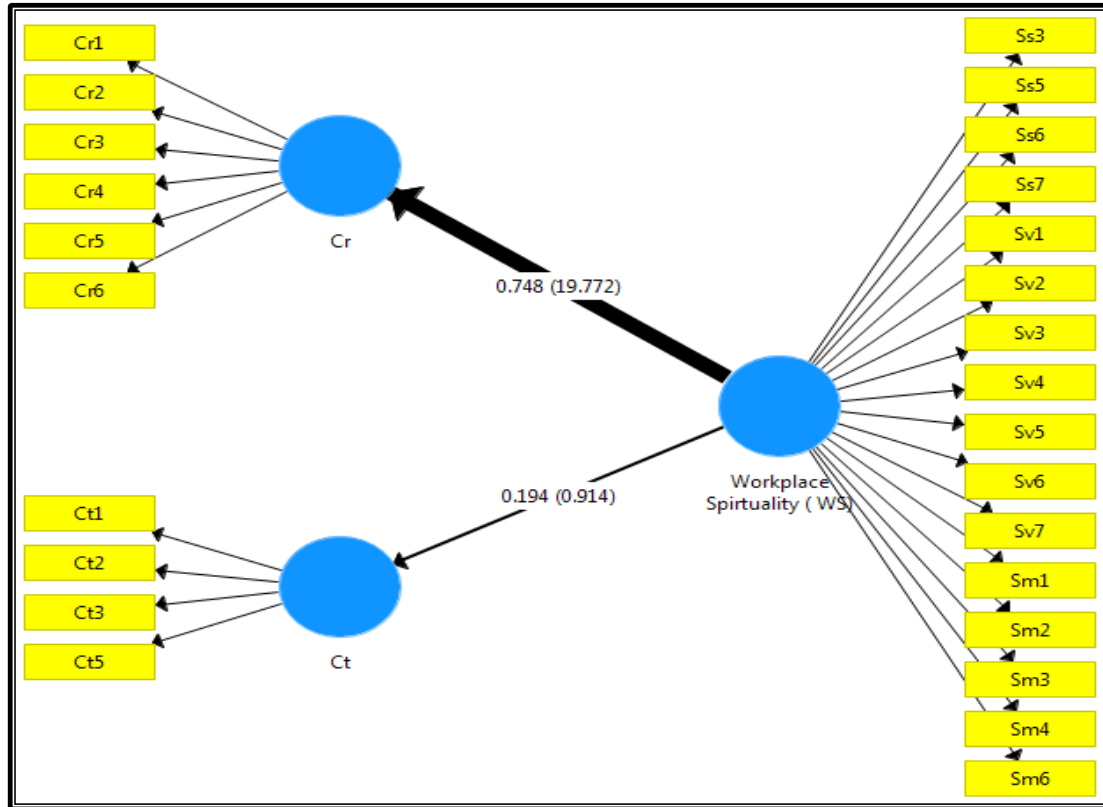
الشكل (5) علاقة التأثير المباشرة لإبعاد روحانية مكان العمل على العقد النفسي

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

حيث يظهر بان هناك علاقة تأثير مباشرة وذات دلالة معنوية للفرضية الفرعية (H1a، H1c) كون معامل المسار له دلالة معنوية بإستثناء الفرضية الفرعية (H1b) فانها لاتحقق علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية حيث ان قيمة معامل المسار 0.014 وقيمة t المحسوبة (0.260) وحجم التأثير (0.000) وانها غير معنوي حيث إن قيمة P (0.964) وعليه ترفض الفرضية الفرعية (H1b) و تقبل الفرضيتين الفرعيتين (H1a، H1c) .

اما بخصوص الفرضيات الفرعية الأخرى :

حيث تم بناء النموذج الهيكلي للفرضيات الفرعية (H1d، H1e) كما في الشكل (6)



الشكل (6) علاقة التأثير المباشرة لروحانية مكان العمل على ابعاد العقد النفسي

المصدر : نتائج برنامج SMARTPLS

حيث يظهر بان هناك علاقة تأثير مباشرة وذات دلالة معنوية للفرضية الفرعية (H1d) كون معامل المسار (0.748) وإن قيمة t (19.772) وعليه تقبل الفرضية، اما الفرضية الفرعية (H1e) فانه لا تحقق العلاقة المعنوية كون معامل المسار (0.194) بقيمة t (0.914) وقيمة P (0.204) حيث ان قيمة معامل المسار وحجم التأثير فيها غير معنوي.

المبحث الرابع - الإستنتاجات والتوصيات

المحور الاول : الاستنتاجات conclusions

حيث تنقسم الإستنتاجات الى:-

أولاً: الإستنتاجات المعرفية Cognitive conclusions

من خلال العرض النظري لمتغيرات الدراسة يمكن أن نستنتج الأتي ضمن محاور أساسية وهي:

- 1- هناك ندرة في الدراسات التي تناولت علاقة متغير روحانية مكان العمل مع متغير الدراسة الحالية (العقد النفسي للعاملين) مجتمعةً سواء على مستوى الجانب النظري أو العملي التطبيقي.
- 2- تلمي روحانية مكان العمل الاحتياجات النفسية عند العاملين وتنمي عندهم الانبساطات والتصورات الايجابية تجاه ارباب العمل والسياسات التنظيمية مما يسهم في تشكل طبيعة العقد النفسي العلائقي.



- 3- كشفت الدراسة الحالية إن من الركائز المهمة في تحديد طبيعة العقد النفسي الايجابي هو العمل الهادف ومحاذاة القيم وتمائلها في مكان العمل.
- 4- كما إن هناك علاقة قوية بين روحانية مكان العمل والعقد النفسي العلائقي والذي يكون سبب في عمل بساعات عمل اضافية بدون مقابل وبذل المزيد من الاعمال التطوعية في العمل والسلوكيات الايجابية الاخرى التي ستعكس على أدائه.

ثانيا: الإستنتاجات التطبيقية Applied conclusions

- 1- إن هناك توافر لروحانية مكان العمل في مستشفى الكفيل التخصصي قيد الدراسة.
- 2- روحانية مكان العمل لها تأثير إيجابي ذات دلالة معنوية على العقد النفسي للعاملين.
- 3- روحانية مكان العمل لها تأثير إيجابي ذات دلالة معنوية على العقد النفسي العلائقي للعاملين.
- 4- لا تتحقق علاقة معنوية لروحانية مكان العمل مع العقد النفسي المعاملاتي، إذ إن توافر روحانية مكان العمل يرتبط إيجابيا بظهور العقد النفسي العلائقي.
- 5- إن كل من بعد العمل الهادف ومحاذاة القيم لها تأثير معنوي وإيجابي ذات دلالة معنوية على العقد النفسي للعاملين بإستثناء الإحساس بالإنتماء المجتمعي فليس له دلالة معنوية على العقد النفسي للعاملين.
- 6- إن طبيعة العقد النفسي التي شكلتها مستوى الكفيل لدى العاملين هو العقد النفسي العلائقي بمستوى إنتشار أكثر من مستوى انتشار العقد النفسي المعاملاتي وبالتالي يكون إرتباط الموظفين بعملهم في مستشفى الكفيل أبلغ في نفوسهم.

المحور الثاني : التوصيات Recommendations

- 1- الحرص على إيجاد وظائف تلبي الإحتياجات الذاتية للموظف والتي تشعرهم بمزيد من الرفاهية.
- 2- إشراك الموظفين في رسم سياسات العمل لتوفير الحرية الكافية باستخدام اساليب العمل المتطورة والتي تزيد من كفاءة العمل.
- 3- تقديم الرعاية والإهتمام الكافي لفرق العمل وتعزيز العمل الجماعي في جميع أقسام مستشفى الكفيل سواء الإدارية منها أو الفنية أو الهندسية .
- 4- توزيع الموظفين على الأعمال التي تلائم إختصاصاتهم لكونهم اعرف في تقديم الوسائل والأساليب الكفيلة بتطوير العمل وتوليد الأفكار الإبداعية وحسب تخصصاتهم، وخاصة بالوظائف الإدارية والتمريضية.
- 5- الإهتمام بالموظفين من ذوي الدخل المنخفض وإيجاد سياسات توظيف واضحة لغرض تقليل الفوارق بين الموظفين ضمن مستوى الوظيفة الواحدة .
- 6- الإهتمام باقامت الدورات الدورية التي تعزز من خبرة الموظف وتنمي قدراته في العمل والعمل لفسح المجال للموظفين عن طريق طرح أفكارهم وتبني المواهب بشكل يجعل هناك حافز للموظفين الآخرين.
- 7- الإهتمام بتقديم الرعاية الصحية الخاصة للموظفين من خلال الإهتمام بالموظفين المرضى وتقديم الدعم اللازم لهم.



- 8- الإهتمام بأصحاب الخبرة والكفاءة من الموظفين الذين تم التعاقد معهم من خلال تقديم وظائف يشعرون من خلالها بأن البقاء فترة أطول مقترن بما يقدمه من كفاءة بالعمل.
- 9- الحرص على إنتقاء مسؤولي الوحدات والشعب والأقسام بإفراد يتمتعون بالقدرة على إدارة مشاعر الأفراد بالإتجاه الإيجابي وعدم الإكتراث بمحدودية البقاء في المنظمة طالما إن البقاء بالعمل مرتبط بالقدرة على إتيان كل ما هو جديد ومفيد.
- 10- وضع فقرات واضحة عند التعاقد مع الموظف ليكون الأفراد يعرفون بالضبط الحقوق والواجبات.
- 11- منح الموظفين حرية العمل الطوعي بأجر محدد وبعدد من الساعات لفسح المجال أمام الافراد لبذل المزيد.
- 12- منح الموظفين الجدين ما يستحقونه من عبارات الشكر والمديح وليكن تخصيص يوم في كل شهر لتكريم الموظف المتميز بالعمل.
- 13- وضع الموظف بالصورة بخصوص سياسات العمل التي تخص الموظف من قبيل مدة العقد وشروط تجديده وإعلام الموظف عن سبب إنهاء عقده أو فصله أو تمديد العقد ليكون باعث لإطمئنان الآخرين.
- 14- يتم تقييم أداء الموظف قبل مدة إنتهاء العقد ويتم إعلام الموظف بذلك والغرض من ذلك هو لتعزيز الحرص في تطوير أدائه.
- 15- الحرص على إيجاد وظائف تلبي الإحتياجات الذاتية للموظف والتي تشعرهم بمزيد من الرفاهية.
- 16- إشراك الموظفين في رسم سياسات العمل لتوفير الحرية الكافية باستخدام اساليب العمل المتطورة والتي تزيد من كفاءة العمل.
- 17- تقديم الرعاية والإهتمام الكافي لفرق العمل وتعزيز العمل الجماعي في جميع أقسام مستشفى الكفيل سواء الإدارية منها أو الفنية أو الهندسية.
- 18- توزيع الموظفين على الأعمال التي تلائم إختصاصاتهم لكونهم اعرف في تقديم الوسائل والأساليب الكفيلة بتطوير العمل وتوليد الأفكار الإبداعية وحسب تخصصاتهم، وخاصة بالوظائف الإدارية والتمريضية.
- 19- الإهتمام بالموظفين من ذوي الدخل المنخفض وإيجاد سياسات توظيف واضحة لغرض تقليل الفوراق بين الموظفين ضمن مستوى الوظيفة الواحدة .



المصادر

أ- المصادر العربية

1. العطوي، عامر علي . (2012). (تفسير ظاهرة التهكم التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي لعمليات العقد النفسي والاحترام الداخلي (دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في معمل سمنت المثني) مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد-14(العدد 2)، (8-48)
2. عبد الوهاب، صوفي. (2013). طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية - الجزائر، 163-183
3. مطاطلة، موسى . (2015). ادراك العقد النفسي في المنظمة. مجلة العلوم الانسانية - كلية العلوم الانسانية جامعة سكيكدة - الجزائر، عدد43(مجلد أ،ص.ص)، 309-320

ب- المصادر الأجنبية

1. Abdullah, A. G. K., & Ismail, A. (2013). Validating and Standardisation the Scale of Malay Version Workplace Spirituality From Malaysian School Settings. *International Journal of Asian Social Science*, 3(6), 1418-1430.
2. Adams, J. (1965). Influence of Personality and Self - Esteem on Teachers' Proness to Burnout Syndrome in Lagos Metropolis. *American Journal of Applied Psychology*, (1), 7-13.
3. Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
4. Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 262-264. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.695>
5. Alas, R., & Mousa, M. (2016). Organizational Culture and Workplace Spirituality. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 9359(53), 2278-9359.
6. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
7. Assoc, P., & Manxhari, M. (2015). Employment Relationships and the Psychological Contract: The case of Banking Sector in Albania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 231-240. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.363>
8. Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, . IL: Dorsey Press.
9. Bal, P. M., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523. <https://doi.org/10.1080/13594321003669079>
10. Bhatti, O. K., Alkahtani, A., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2015). The Relationship between Islamic Piety (Taqwa) and Workplace Deviance with Organizational Justice as a Moderator. *International Journal of Business and Management*, 10(4), 136-154. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n4p136>
11. Bal, P. M., Jansen, P. G. W., van der Velde, M. E. G., de Lange, A. H., & Rousseau, D. M. (2010). The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 474-486. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.002>
12. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
13. Blenkinsopp, J. (2007). Organisational Loss of Faith: Treating Affective Commitment as A Spiritual Matter. *Journal of Management*, 4(2), 37-41. <https://doi.org/10.1080/14766080709518658>
14. Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291.
15. Cooper, T. R., & Russell, T. (2007). Can Spirituality Help Individuals Discover Ideas That Creatively Resolve Their Personal Problems?. thesis Doctor of Philosophy in Clinical Psychology With a specialization



16. Coyle-Shapiro, J. A-M. & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774–781. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
17. Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. *International Journal of Management Reviews*, 8(2), 113–129. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x>
18. Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442–456. <https://doi.org/10.1108/02621711011039213>
19. Day, N. E. (2005). Religion in the Workplace: Correlates and Consequences of Individual Behavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2(1), 104–135. <https://doi.org/10.1080/14766080509518568>
20. Donohue, W. O., & Nelson, L. (2009). The role of ethical values in an expanded psychological contract The role of ethical values in an expanded psychological contract. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 251–263. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0040-1.1>
21. Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
22. Freese, C., & Schalk, R. (2005). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 269–286. <https://doi.org/10.1177/008124630803800202>
23. Giacalone, R. A & Jurkiewicz, C.L (2003). Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance. Armonk, New York London, England
24. Grobler, A. (2014). A critique of the psychological contract and spirituality in the South African workplace viewed in the light of Utilitarianism and Deontology, *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure* Vol. 3 (1) - 321-334
25. Gorenak, M., & Kosir, S. (2012). The Importance of Organizational Values for Organization. *Management, Knowledge and Learning International Conference 2012*, 563–569.
26. Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 8(4), 575–600. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>
27. Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(5), 161–179
28. Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649–664
29. Hair, J., Celsi, M., Money, A., Samouel, P. & Page, M. (2016). Essentials of business research methods (New York). Routledge.
30. Herriot, P., Manning, W. E. G. and Kidd, J. M. (1997). The Content of the Psychological Contract. *British Journal of Management*. 8(2), 151-162
31. Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: a 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 6086(June), 1–29. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1185292>
32. Isaksonn, K. (2007). Psychological Contracts across Employment Situations. DG, Research European Commission .
33. Kase, R., & Zupan, N. (2007). Psychological contracts and employee outcomes in transition to market economy: a comparison of two Slovenian companies. *Problems and Perspectives in Management*, 5(4), 16–27.
34. Khan, S., Sami, P., Sabri, U., & Nasir, N. (2016). Cost Of Workplace Bullying For Employees : An Anti-Bullying Policy Thorough Introduction Of Workplace Spirituality In Higher Education Sector Of Lahore, Pakistan. *Sci.Int.(Lahore)*, 28(1), 541–549.
35. Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 280–295. <https://doi.org/10.1108/01437730610666037>
36. Knoppe. (2012). The psychological contracts of temporary employees, Master Thesis, University of Amsterdam Msc Business Studies, 1–63.



37. Koražija, M., Šarotar Žižek, S., & Mumel, D. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees. *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 62,(2),(51-60).
<https://doi.org/10.1515/ngoe-2016-0012>
38. Krishnakumar, S.& Neck, p. C. (2002). The “what”, “why” and how” of spirituality in the workplace. *Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
39. Kozlowski, S. (2013). Group And Formation Of Groups. *Group Behavior*, 1-3, 432-436.
40. Levinson, H., Charlton, R. P., Kenneth, J., Harold, J.& Charles, M.(1962). Men, Management, and Mental Health. Harvard University Press, Cambridge, . MA.
41. Li, J., & Dai, L. (2015). A Review of Psychological Contract. *Psychology*, 6(September), 1539-1544. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.612150>
42. Lips-Wiersma, M. (2003). Making conscious choices in doing research on workplace spirituality: Utilizing the “holistic development model” to articulate values, assumptions and dogmas of the knower. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 406-425. <https://doi.org/10.1108/09534810310484163>
43. Liu, C. H., & Robertson, P. J. (2011). Spirituality in the Workplace: Theory and Measurement. *Journal of Management Inquiry*, 20(1), 35-50. <https://doi.org/10.1177/1056492610374648>
44. Lu, V. N., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Garcia, P. J. M., & Wang, L. (2016). In pursuit of service excellence: Investigating the role of psychological contracts and organizational identification of frontline hotel employees. *Tourism Management*, 56, 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.03.020>
45. Maier, M. (2012). Psychological Contract. Master thesis (London).
46. Manzoor, A. (2016). Role of Demographics on Psychological Contract Breach / Fulfillment, *academicresearch Journals* 4(January), 19-28. <https://doi.org/10.14662/IJARER2015.032>
47. Mcinnis, K. J., & Mcinnis, K. (2012). Psychological contracts in the workplace: Amixed methods design project by Electronic. Thesis Doctor of Philosophy University of Western Ontario.
48. Messarra, L. C. (2014). Religious Diversity at Work: The Perceptual Effects of Religious Discrimination on Employee Engagement and Commitment. *Contemporary Management Research*, 10(1), 59-80. <https://doi.org/10.7903/cmr-12018>
49. Milliman, J. F., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. M.(2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16,4, 426-447. [doi.10.1108/0953481031048417](https://doi.org/10.1108/0953481031048417)
50. Milliman, J., Gatling, A., & Bradley-Geist, J. C. (2017). The Implications of Workplace Spirituality for Person-Environment Fit Theory., *Psychology of Religion and Spirituality* 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.1037/rel0000068>
51. Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530-1556. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x>
52. Mitroff, I. I., & Denton, E. a. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
53. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., Erez. M.. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
54. Moore, T. W., & Moore, H. L. (2012). The Effect of Spirituality on the Psychological Contract: Towards the Relational. *Journal of Organizational Psychology*, 12(1), 32-42.
55. Mukherjee, S., Bhattacharjee, S., & Singha, S. S. (2016). Workplace Spirituality: A Paradigm Shift to Ethics from Business. *Journal of Business and Management*, AETM'16 (11-15) .
56. Myers, B.L.(2011). Walking With The Poor Principles and Practices of Transformational Development. Maryknoll, NY 10545-0302.



57. Newton, S. K., & Nowak, L. I. (2010). Employer obligations versus fulfillment and the effects on organizational citizenship and innovative work. *Journal of Management and Marketing Research*, 4, 1–20.
58. Ophelders, R. (2011). Talent Management and psychological contract content : differences caused by talent segmentation and type of employment relationship. Master Thesis, Tilburg University.
59. Parks, J. M., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Psychological Contracting: Fitting Square Pegs into round Holes : Mapping the Domain of Contingent Work Arrangements onto the Pstract. *Journal of Organizational Behavior*, 19(December 1996), 697–730. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)1)
60. Patrick, H. A. (2008). Psychological contract and employment relationship. *The ICFAI Journal of Organization Behavior*, 7(4), 7–24
61. Phipps, K. A. (2012). Spirituality and Strategic Leadership : The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making. *J Bus Ethics*, 6(3), 177–189. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0988-5>
62. Phuong, T.H., & Tuan, N.P. (2015). The Content and Structure of the Psychological Contract in Vietnam. *The International Journal Of Humanities & Social Studies*, 3(7), 272–280
63. Plucker, Beghetto, & Dow. (2004). Why Isn't Creativity More Important to Educational Psychologists? Potentials, Pitfalls, and Future Directions in Creativity... *Educational Psychologist*, 39(2), 111–133. <https://doi.org/10.1207/s15326985ep3902>
64. Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47, 350–367
65. Rebecca, L. (2012). Discovering connections between creativity and time management in twenty-first century teaching. Thesis Doctor Of Education, Drexel University
66. Restubog, S. L.D., Kiazad, K., & Kiewitz, C. (2015). Psychological Contracts. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Volume 19, (366- 371) . <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22035-7>
67. Rousseau, D. M. (1985). Issues of level in organizational research: Multi-level and cross-level perspectives. *Research in Organizational Behavior*, 7, 1–38. <https://doi.org/0-89232-497-X>
68. Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
69. Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks, CA: Sage
70. Rousseau. (2004). Psychological Contracts. *Academy of Management Executive*, 18(3), 151–161. <https://doi.org/10.5465/AME.2004.14776197>
71. Rousseau, D. M., Tomprou, M., Simosi, M. (2016). Negotiating flexible and fair idiosyncratic deals (i-deals). *Organizational Dynamics*, No. of p.14. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.004> 0090-2616
72. Rousseau, D. M., Hornung, S., Glaser, J. (2008). Creating Flexible Work Arrangements Through Idiosyncratic Deals. *Journal of applied psychology*, Vol 93, No.3, 665-664. DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.655
73. Rousseau, D. M. (2000) Psychological contract inventory: Technical report. Pittsburgh: Carnegie Mellon University.
74. Sarantinos, V. (2007). Psychological contract and small firms: A literature review, 1–19. report Thessaloniki Greece
75. Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016). Research methods for business students. (: Pearson). New York
76. Sekaran, U. (2003). Research Methods for Business: A Skill - building , Approach (4, illustr ed.). Wiley
77. Sen, C., & Yadav, L. (2016). Relationship between Spiritual Quotient and Managerial Effectiveness : A Study on Managers. *International Journal of Science and Research* 5(7), 2319-7064. <https://doi.org/10.21275/v5i7.ART2016311>
78. Schein, E. H. (1965). *Organisational Psychology*, Englewood Cliffs, New Jersey.

