



الروحانية في مكان العمل وأثرها في العقد النفسي دراسة حالة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة

م.م. زياد كاظم جبر دهش

المستخلص

الغرض : يهدف هذه البحث الى التعرف علي العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد .

التصميم / المنهجية : تم استخدام استمارة الاستبيان في جمع البيانات في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد اذ تم اختيار عينه شملت (45) موظف من كلية الادارة والاقتصاد وتم توزيع الاستمارات عليهم وتم استرجاع (42) استمارة وكان من ضمنها (7) استمارات غير صالحة للتحليل الاحصائي اما المتبقي (35) استمارة تم اعتمادها في التحليل .

النتائج النظرية : ان العقد النفسي هو عملية تحويل من الوضع الحالي الى وضع افضل وهذا التحول يؤدي الى تغيرات افضل في المنظمة مما يسبب خلق مناخ تنظيمي جيد وخلق حالة من الرضا لدى العاملين وهذه بدوره يعكس ظهور الروحانية في مكان العمل .

النتائج العملية : هنالك علاقة تأثر معنوية للروحانية في مكان العمل في تعزيز العقد النفسي مما يدل على ان الاهتمام بالقيم لروحانية من قبل الادارات العليا للمنظمة سيؤدي الى تعزيز العقد النفسي للعاملين وبالتالي شيوع سلوكيات ايجابية مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية .

اهمية الدراسة : نظراً لندرة الدراسات التي حاولت معرفة دور الروحانية في مكان العمل واثرها في العقد النفسي لذا يعد هذا البحث الاول التي تناول هذه المتغيرات , كما ان هذه الدراسة تعد معالجة لمشكلة واقعية تؤثر بصورة مباشرة على القطاع الخدمي في العراق .

الكلمات والمصطلحات الرئيسية : الروحانية في مكان العمل , العقد النفسي

Abstract

Purpose: this study aims to investigate the relationship between workplace spirituality and psychological contract in University of Kufa college of economics and administration.

Methodology / Design: a questionnaire was used to collect data from university of Kufa college of economics and administration, a sample was selected include 45 employee from college of economics and administration, 42 questionnaire was returned, 7 of them was invalid for statistical analysis, and only 35 questionnaire was suitable for analysis.

Theoretical Results: psychological contract is a process to change current situation to a better one, such change would cause better changes in organization which in returned would make better organizational climate, and create a state of satisfaction to employees, which reflect spirituality in the workplace.

Empirical Results: there is a significant relationship for workplace spirituality in enhancing psychological contract, which means there is attention from higher management toward spiritual values, which would enhance psychological contract, as a result, positive behaviors would spread like organizational citizenship behavior.



Significance of Study: due to rare studies that tries to investigate the role of workplace spirituality and psychological contract, so this study considered to be the first to study these variables. In addition, this study is considered a treatment to an actual problem that affect service sector in Iraq.

Keywords: Workplace Spirituality, Psychological Contract.

المبحث الاول - منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

ينظر البعض نظرة متناقضة حول تكريس دراسة موضوع الروحانية في مكان العمل بحد ذاتها، وذلك بسبب الاضطراب الذي تعانيه الفترة الحالية، إذ اننا نعيش أسوأ أزمة اقتصادية شهدها العالم منذ الكساد العظيم في عام 1930 ، والتي ساهمت في تغيير بيئات العمل، وزيادة معدلات البطالة في العديد من البلدان (Pillay,2012) وتعتبر الروحانية في مكان العمل هي الصمامات الجديدة التي افتتحت فيها السلوك التنظيمي وأحد التحديات في المنظمات وهو نوع من التفكير والأفكار من الموظفين ويشمل السلوكيات الايجابية مثل قبول وتحمل المسؤوليات الإضافية وعندما يوافق الشخص على عمل في المنظمة فانه يتم تكوين عقد نفسي ضماني و بسبب الاختلافات في التصورات و المواقف و القيم و الشخصيات و العواطف، فان الافراد يكونون نظرة شخصية للتوقعات المرتبطة في العقد النفسي اذ ان العقد النفسي هو ليس وثيقة مكتوبة بين الفرد و المنظمة و انما فهم ضماني للإسهامات المتبادلة وتتلخص مشكلة البحث في أثارة التساؤل التالي هل للروحانية في مكان العمل اثر في تعزيز العقد النفسي ؟

ثانياً : اهمية البحث

وتكمن اهمية البحث في النقاط التالية:

- 1- ابراز إثر الروحانية في مكان العمل واهميتها في تكوين العقد النفسي
- 2- تسليط الضوء على ابعاد كل من الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي
- 3- الاستفادة مما يقدمه البحث من استنتاجات وتوصيات حول اهمية الروحانية في مكان العمل وأثرها في تعزيز العقد النفسي
- 4 - نظراً لأهمية قطاع التعليم العالي في العراق وهو من القطاعات الحيوية والذي له دور فاعل في احداث تحولات علمية واجتماعية واضحة تخدم المجتمع .
- 5- الاهتمام المتزايد للمنظمات بالسعي المتواصل الى تحقيق مخرجات تنظيمية لخلق قيمة عليا لها.

ثالثاً : اهداف البحث

وتكمن اهداف البحث في النقاط التالية:

- 1- التعرف على مستوى الروحانية في مكان العمل بأبعادها (الحياة الداخلية , الاحساس بالمجتمع , العمل الهادف) في ضوء اجابات العاملين في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد
- 2- التعرف على مستوى العقد النفسي بأبعاده (العقد النفسي التبادلي , العقد النفسي العلائقي) في ضوء اجابات العاملين في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد



- 3- اختبار علاقة الارتباط بين الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي في المنظمة المبحوثة
- 4- اختبار علاقة التأثير بين الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي في المنظمة المبحوثة
- 5- التوصل الى عدد من التوصيات للمساعد في تحسين بيئة العمل من اجل الحفاظ على العقد النفسي وتعزيزه

رابعاً: مجتمع وعينه الدراسة

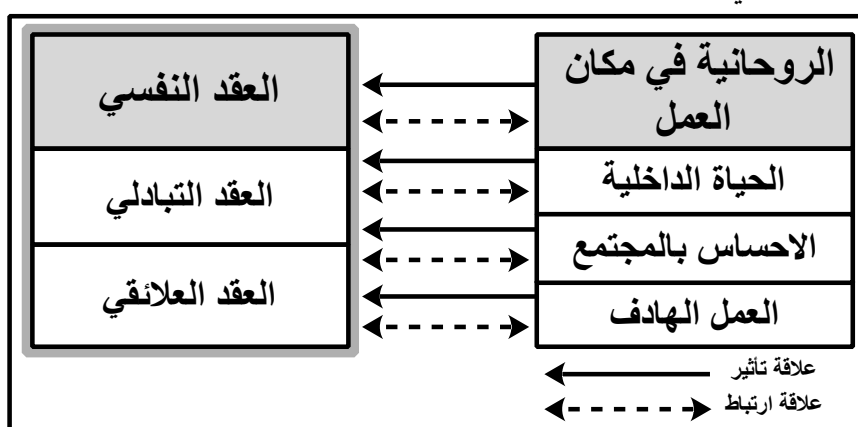
يتمثل مجتمع البحث جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد كعينة للبحث، تم اختيار عينة منه شملت (45) موظف في كلية الادارة والاقتصاد كعينة للبحث تم توزيع الاستمارات الاستبيان عليهم وتم استرجاع (42) استمارة و (7) غير صالحة للتحليل الاحصائي اما العدد المتبقي فقد تم الاعتماد عليه وهو (35) استمارة .

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

خامساً : الحدود الزمانية والمكانية

وتتمثل الحدود الزمانية للفترة الممتدة من 1 / 4 / 2015 الى 5 / 5 / 2015 . اما الحدود المكانية فقد تم تطبيقه في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد .

سادساً : المخطط الفرضي



المبحث الثاني - الجانب النظري

اولاً : الروحانية في مكان العمل

1 - المفهوم

تعتبر الروحانية في مكان العمل هي الصمامات الجديدة التي افتتحت فيها السلوك التنظيمي وأحد التحديات في منظمات السلوك التنظيمي وهو نوع من التفكير والأفكار من الموظفين ويشمل السلوكيات الايجابية مثل قبول وتحمل المسؤوليات الإضافية (Ahmadi,S et al) (2014:262) وان الروحانية تتبع القواعد والإجراءات وتنظيم وصيانة وتطوير المواقف الإيجابية والصبر والتسامح هو عدم الرضا والمشاكل في العمل والقائمة على النظريات التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية والفعالية التنظيمية والكفاءة من خلال تنمية الموارد والابتكار والقدرة على التكيف في المنظمة وأظهرت النتائج أن هناك علاقة بين



الروحانية في مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية . (Ahmadi,S et al ,2014:263). تسليط الضوء على القيم الروحية على النحو المحدد ماك إيوان الروحانية هي الوعي الحياة التي تمكننا من التفكير في الحياة، من نحن وأين أننا. أيضا الخيرية المذكورة أن الروحانية هي السعي الشخصي لفهم الإجابة على الأسئلة في نهاية المطاف عن الحياة، بشأن معنى، وحول العلاقة في المقدرات أو المتعالي. يتميز الروحانية بالإيمان، والبحث عن معنى وهدف في الحياة، والشعور اتصال مع الآخرين . (Fen Chiu.S,2014:18) وهناك رأي جوهري ان الروحانية أنها ناشئة من داخل الفرد المفاهيم الروحانية "مادة الداخلية، قيمة أو المعتقد أو موقف، أو العاطفة التي تؤثر على سلوك الناس" يندرج ضمن هذا المنظور ورأي ديني يتعلق بالروحانية كما ترتبط ارتباط المرء الدينية مثل أن الدين والقيم الروحية تسير جنبا إلى جنب وتشعر وجهة نظر الوجودي مع إيجاد معنى وهدف في روحانية العمل . (Pardasani.A,et . al ,2014:851)

تعريف الروحانية في مكان العمل

1- هو إطار من القيم التنظيمية يتضح في الثقافة التي تشجع خبرة الموظفين من التعالي من خلال العمل الايجابي وتسهيل شعورهم أن يكون متصلا مع الآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والفرح . (Pardasani.A et al ,2014:850)

2- الروحانية هي الوعي في الحياة التي تمكننا من التفكير في والسعي الشخصي لفهم الإجابة على الأسئلة في النهاية والشعور بالاتصال مع الآخرين (Fen Chiu.S,2014:20)

3- الروحانية في مكان العمل هو سلوك تعبير شخصي ينطوي في نهاية المطاف على الحقائق الشخصية (Brito Sa.A ,2013:63)

4- الروحانية في مكان العمل هو الاعتراف بأن العاملين لديها في الحياة الداخلية الذي يغذي ويتغذى العمل الهادف والتي تجري في سياق المجتمع . (Siengthai.S,2014:176)

2 - ابعاد الروحانية في مكان العمل

ان الابعاد التي اعتمدها الباحثين للروحانية في مكان العمل و قد ظهر بان الابعاد الاكثر تكرارا هي الابعاد الثلاثة و التي هي (Jose, 2015:31):

أ- الحياة الداخلية : هي عندما يجد الافراد قواهم الداخلية و يستخدموها في اداء اعمالهم

ب- الاحساس بالمجتمع : هي العمل في بيئة مترابطة

ج - العمل الهادف : يشير الى اداء النشاطات التي هي ذات اهمية للموظف.

3 - اهمية الروحانية في مكان العمل

أ- تؤدي الى اعلى قدرات التعاون، ليس فقط في المجالات المهنية و لكن يجب ان تكون ظاهرة بشرية

ب - الروحانية تؤدي الى الرضا لمتطلبات الفرد و خصوصا الاحساس بالرضا.

ج- النتائج البحثية اظهرت بان الروحانية في مكان العمل تؤدي الى زيادة الانتاجية و الربحية و الميزة التنافسية و الصدق و الثقة و الرضا الوظيفي و الابداع و السلوك الاخلاقي.

د- الروحانية هي عامل اساسي في ثقافة المنظمة و التي تخلق بيئة من الارتباط و المجتمع



ذ- الروحانية في مكان العمل تساعد في خلق نموذج لفهم الطبيعة البشرية.

ر- الارتباط الروحي القوي يؤدي الى تحسين الاحساس بالرضا. (Chiu, 2015:12)

4 - سمات روحانية مكان العمل

أ. تعريف عن أنفسنا واحدة من القيم الجوهرية وراء المناصب

ب. إثبات المفهوم والغرض على الرغم من سخافة والفوضى.

ج. التركيز والأصالة والحكمة الداخلي والإبداع والتحول. (Chiu, S. F. 2015:18)

د. البعد من غير مادية والمتعالي القدوس والحق.

ذ. الحاجة إلى القيام بأي عمل خدمة، السلوك القيادي.

ر. تجسيد قيم النزاهة والصدق والحب والعطف والاحترام.

ز. التأكيد على المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة.

س. الروحانية كأساس لاتخاذ القرارات المعنوي والأخلاقي لا علاقة روحانية في مكان العمل إلى أي دين

معين أو نظام ديني واستبدال الموظفين الذين يعرفون الكائنات الروحية والعمل المطلوب لتغذية الروح

والإحساس بالهدف ومعنى الخبرة في العمل الروحانية في مكان العمل (Ahmadi.S, 2014:263).

القيم الروحانية في مكان العمل

جدول رقم (1) يوضح القيم الروحانية في مكان العمل

الايجابي	الروحانية في مكان العمل	السلبي
العطف تجاه الآخرين والتوجه لتعزيز السعادة والرخاء للموظفين وأصحاب المصلحة	الاحسان	مشاعر الموظف ليس لها أهميتها في بيئة العمل والسعادة والرخاء وقلقهم الخاص
التركيز على المدى الطويل مما يدل على الحرص على عواقب أفعال الفرد في المستقبل احتراماً للأجيال القادمة	النزاهة	المعنيين في أجر المباشرة دون اعتبار للعواقب على المدى الطويل
الممارسات والسياسات التي تؤكد على كرامة أساسية وقيمة كل من الموظف. يتيح الفرصة لنمو الشخصية بالتزامن في الأهداف التنظيمية	الإنسانية	تفتقر إلى الرحمة أو العطف والمعاملة القاسية أو غير شخصي وغير مبال إلى احتياجات الموظفين
الالتزام لا هوادة فيها لمدونة قواعد السلوك والصدق والصراحة وممارسة السلطة السهلة	السلامة	ويمكن لأعضاء التنظيمي بالتصرف الخادعة، وسيلة اصطناعية، ضحلة والتلاعب سياسياً، وغير متناسقة في اتباع مدونة لقواعد السلوك
العلاج وحكم الموظفين والمحايطة النزاهة وصادقة وحالة التحيز للمكافآت والعقوبات	العدالة	غير نزيه و غير مشروعة أو التحيز في الأحكام
جميع العاملين مترابطين ويعتمد بعضها بعضاً كل يساهم في الناتج النهائي من خلال العمل جنباً إلى جنب مع الآخرين	التبادلية	الموظفين هم وكلاء الحرية مستقل وتميز المسؤولين على الانتاج الخاصة بها بغض النظر عن الجهود الأخرى
منفتح والتفكير المرن والتوجه نحو احتساب المخاطرة ويكافئ الإبداع	القابلية	يفرض احد الطرق الصحيحة لفعل الأشياء ويثني استجاب والابتكار ويعاقب السلوك خارج القاعدة
الصدد أو معاملة الموظفين مع التقدير للقيمة تبين من النظر والاهتمام بالآخرين	الاحترام	يوضح استخفاف وازدراء للموظفين الهجينين
يأتي بشكل مستقل عن طريق إحراز هدف بغض النظر عن صعوبة أو عقبات المعنية للقيام بما هو حق وليس الشيء الصحيح	المسؤولية	العمل يتهرب ويلي من خلال القدر القسري والمستقلة عن الطوابط الخارجية
أن تكون قادرة على الاعتماد بثقة على حرف وحقيقة المنظمة وممثليها	الثقة	حرف والحقيقة والحفاظ على الالتزامات والوعد وهي وفقاً لتقدير أعضاء منظمة على حدة كما تستند بحكم تحقيق مكاسب شخصية

(Chawla,V,2014,202)



5 - الروحانية في المنظمات

ان موضوع الروحانية في عالم الشركات قد استحوذت على اهتمام الباحثين واعتبر في وقت سابق موضوع العديد من المراقبين وكان حصراً دينية أو صوفية ولكن يعتبر الآن عاملاً لا يتجزأ من الساحة التنظيمية، "الروحانية في العمل تساعد الموظفين والمديرين وقادة الأعمال في جميع أنحاء العالم تجد معنى أعمق - والمكافآت أعمق - من مكان العمل والأدب يشير إلى الروحانية في مكان العمل من قبل مختلف المصطلحات الروحانية التنظيمية والقيم الروحية في العمل، والروحانية في مكان العمل والروح في العمل، والروحانية في مجال الأعمال التجارية وبشكل أكثر تحديداً والقيم الروحية في العمل تتعلق حقيقة أن الموظفين لديهم احتياجات الروحية ونريد لتجربة الشعور بالهدف والمعنى في عملهم والشعور اتصال مع الآخرين ومع المجتمع عملهم الأمر الذي يؤكد على الأبعاد المتعددة لمفهوم ويقول أيضاً أن الروحانية تشمل مختلف مكونات مفهوم الروحانية له تعريفات عديدة. ويعتبره البعض بأنه "سلوك (تعبير شخصي)، والبعض الآخر كواقع موضوعي (ما ينطوي في نهاية المطاف والحقائق الشخصية)، والبعض الآخر يصف على وجه التحديد أنها" تجربة ذاتية (Albuquerque, 2014:60).

6 - الروحانية في مكان العمل في ثقافة التعلم التنظيمية

وتشير العديد من الدراسات أن الروحانية في مكان العمل هي مفيد لعمليات تنظيمية لأنه يعزز الرضا الوظيفي للموظف والالتزام للمنظمة يشجع مشاركة مع وظيفتك الحالية وتسهل قوي احترام الذات القائم على تنظيم وتساهم في عمل وحدة الأداء ويوفر الروحانية في مكان العمل أيضاً القيم الإنتاجية من حيث زيادة الاحتفاظ بهم والولاء ويصحح الاغتراب الاجتماعي ويدرك قوة إنتاجية الفرد والإبداع وتشير بعض الكتاب أن القيادة هي آلية الأساسية التي تساعد الموظفين على فهم القيم الروحية في مكان العمل واكتشاف الذات لتحقيق إمكاناتهم وأن الروحانية في مكان العمل تنشأ أساساً من التفاعل بين سمات الشخصية، والإجراءات الشخصية والسمات التنظيمية، تركيز الانتباه على السياقات والثقافات التنظيمية التي تكون بمثابة بيئات صديقة للروحانية وتعزيزها وتقويتها وأنها تؤثر أيضاً على مدى تمكن المنظمة الموظفين لدمج الأنفس كلها والقيم في العمل اليومي. مكان العمل يلعب دوراً حاسماً في التنمية الروحية الإنسان في بيئة تعليمية داعمة، واحترام القيم الروحية الفردية، معترف بها، رعايتها وبما يتفق مع القيم التنظيمية (Sorakraikitikul.M, 2014:179).

ثانياً : العقد النفسي

1 - المفهوم

عندما يوافق الشخص على عمل في المنظمة فإن يتم تكوين عقد نفسي ضمني و بسبب الاختلافات في التصورات و المواقف و القيم و الشخصيات و العواطف، فإن الافراد يكونون نظرة شخصية للتوقعات المرتبطة في العقد النفسي اذ ان العقد النفسي هو ليس وثيقة مكتوبة بين الفرد و المنظمة و انما فهم ضمني للإسهامات المتبادلة. (Gibson, et al, 2012:118)

و قد وردت عدة تعاريف للعقد النفسي و كما في الجدول رقم (2) التالي :



التعريف	الباحث
الاعتقادات التي يحملها الافراد فيما يتعلق بشروط و ظروف الاتفاق المتبادل ما بين الافراد انفسهم و بين منظماتهم	(Anvari, and other , 2013, 113)
تصورات الفرد حول العلاقة المتبادلة بينه و بين رب العمل، و الذي يتالف من الوعود و الالتزامات المشتركة بينهما، حيث ينتج عن اما الخرق او الايفاء بالعقد	(Antonaki & Trivellas, 2014, 355)
اعتقادات الفرد حول مستقبله الوظيفي و ما يتضمنه من التزامات لارباب العمل و الاغراءات التي يتوقع ان يحصل عليها بالمقابل	(Stoilkovska & Marković, 2015,146)

المصدر : اعداد الباحث استناداً الي الادبيات المشار اليها.

2 - أبعاد العقد النفسي

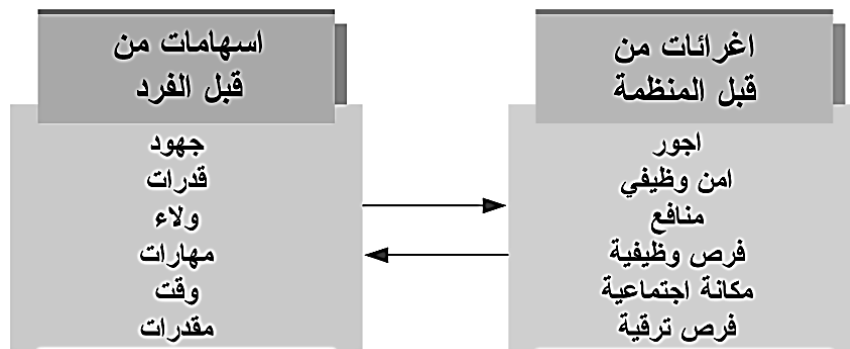
أ- العقد النفسي التبادلي : الذي يتميز بأنه عقد قصير الأمد وبمستوى ضعيف من الالتزام المتبادل بين طرفي العقد (العامل والمنظمة أو رب العمل) وإذ يشير العقد التبادلي إلى أن الموظف يقوم بعملية التفاوض حول الموارد الاقتصادية (كالأجور، والزيادات، والحوافز وأوقات العطل ، والفوائد الصحية) التي تميل إلى أن تكون غير ثابتة وتقوم على أساس المصلحة الذاتية ، وتحدد المسؤوليات بدقة ، والتركيز على المدى القصير في العلاقات

(Trivellas, Antonaki,2014:356)

ب- العقد النفسي العلائقي : مقارنة بالعقد التبادلي، يعتمد العقد العلائقي على الاستثمار العاطفي والتبادل الاجتماعي، مثل الولاء والثقة الاجتماعية والعاطفية .ويمكن تعريف العقود العلائقية بأنها: العقود التي تكون فيها العلاقة بين الموظف ورب العمل أمراً بالغ الأهمية (جيدة)، تقوم على المصلحة الجماعية، وترتكز بشكل أقل على التبادلات المالية، وتتصف بأنها طويلة الأمد وتخضع لاعتقادات الأفراد، وتستند إلى التبادلات الاجتماعية العاطفية غير الاقتصادية .وتتصف بالالتزام عاطفي عالي المستوى ودرجات عالية من التكامل والاستقرار في البنى والاحترام لتقاليد وقيم المنظمة. (GRIFFIN & MOORHEAD, 2014:500)

3 - مكونات العقد النفسي

الشكل (3) يوضح الطبيعة الأساسية للعقد النفسي، إذ ان الفرد يقوم بمختلف الاسهامات للمنظمة مثل المهارات و القدرات و الوقت و الولاء. في مقابل هذه الاسهامات، فان المنظمة تقدم له إغراءات مثل الاموال و الفرص الوظيفية و التي هي مكافئات ملموسة، كذلك تقدم له الامن الوظيفي و التي هي غير ملموسة. (Griffin & Moorhead, 2014, 64)



الشكل (3) مكونات العقد النفسي

Source: Griffin W. Ricky & Moorhead Gregory, "Organizational Behavior: Managing People and Organizations". Cengage Learning, 11th, 2014, 64



4 - محددات العقد النفسي

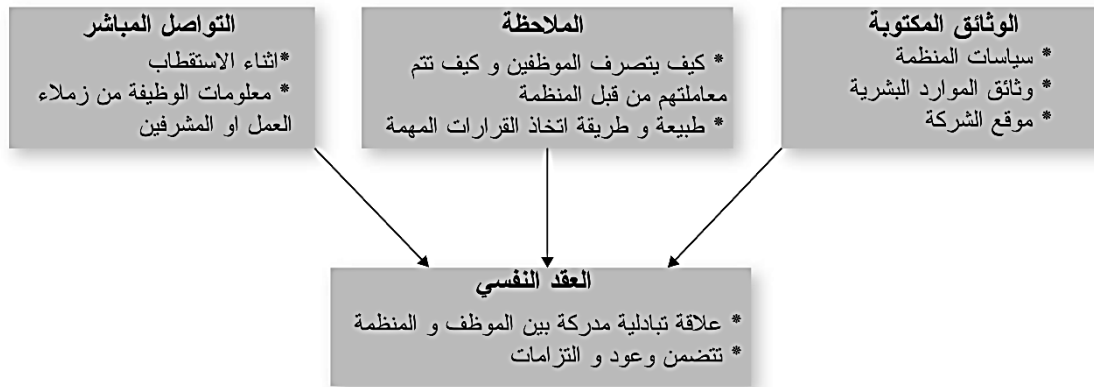
كيف يتكون العقد النفسي لدى الافراد؟ بصورة اساسية، من خلال جمع المعلومات من مختلف المصادر لتحديد ما المتوقع منهم و ماذا الذي يمكنهم توقعه من المنظمة في المقابل، حيث هنالك ثلاثة مصادر مؤثرة في مساعدة الافراد لتكوين العقد النفسي:

أ- التواصل المباشر بين زملاء العمل و رؤوسهم

ب- ملاحظة ما يجري فعلا في المنظمة مثل ملاحظة كيف يتصرف الموظفون و كيف تتم معاملتهم

ج - المستندات المكتوبة

ويمكن توضيح هذه المحددات بالشكل الاتي :



الشكل (4) محددات العقد النفسي

Source : George M Jennifer & Jones R Gareth. "Understanding and Managing Organizational Behavior", Pearson Education, Inc., 6th, 2012,

5 - انواع العقد النفسي

يوجد نوعين رئيسيين للعقد النفسي و كما موضح في الشكل (5)

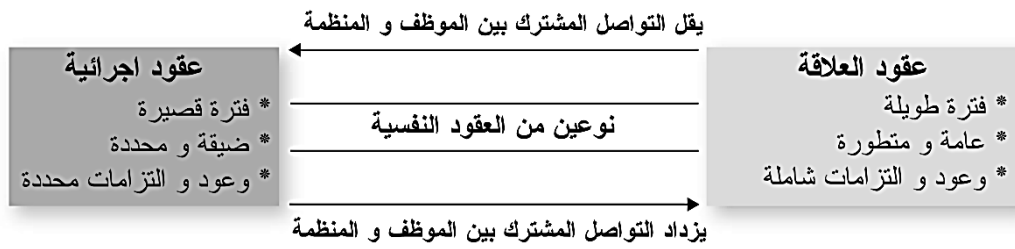
أ- العقود الاجرائية

العقود الاجرائية تكون عادة قصيرة الامد و واضحة جدا، اذ تكون ذات تركيز ضيق و ذات مرونة نسبية. و اذا انهى احد الطرفين العلاقة، فان البديل يمكن العثور عليه، حيث في العقود الاجرائية يركز الافراد صورة اساسية على نتائج اعتيادية مثل الاجور .

ب- عقود العلاقة

عقود العلاقة تكون ذات امد طويل و اكثر عمومية و تتطور تدريجيا مع الزمن، و تتضمن التزام متبادل على كلا الطرفين. حيث تغطي عقود العلاقة مدى اوسع العقود الاجرائية لأنها تتطلب انواع غير ملموسة من العوامل، مثل فرص التطوير الوظيفي، و بالرغم من ان العوامل الاعتيادية مثل الاجور تكون مهمة في هذه العقود، و كذلك العوامل الجوهرية مثل عمل اسهام مهم للمنظمة و الاحساس بالإنجاز . (George &

Jones, 2012:215)



الشكل (5) انواع العقود النفسية

Sources : George M Jennifer & Jones R Gareth. "Understanding and Managing Organizational Behavior", Pearson Education, Inc., 6th, 2012

6 - خرق العقد النفسي

العقد النفسي هو موضوعي في طبيعته و يعتمد على الوعود و الالتزامات المتبادلة بين الموظف و المنظمة و يحدث خرق للعقد النفسي في حالة عدم الايفاء بالوعود و الالتزامات في العلاقة المتبادلة، مما يؤدي الى نتائج تنظيمية سلبية، اذ ان الموظفين لا يشعرون بالرضا تجاه وظائفهم، و يقل التزامهم التنظيمي و في النهاية فان يؤدي الى دوران العمل. (Aykan, 2014: 414)

ويمكن تعريف خرق العقد النفسي على انه "تصورات الموظف على قيام المنظمة بالفشل في تلبية واحد او اكثر من الوعود او الالتزامات في العقد النفسي". (Johns & Saks, 2014:268) و يبين الجدول رقم (1) عدد من الخروقات الممكنة و يقدم اراء من وجهة نظر الموظف، و هذه الانواع من الخروقات في العقد النفسي، يمكن ان تؤدي تقويض الشعور بالنية الحسنة و الثقة لدى الموظفين تجاه المنظمة. (Gibson, et al, 2012:118)

الجدول (3) خروقات العقد النفسي

التعريف	الخرق
ليس هنالك امن وظيفي مع احتمال تسريح الموظفين	الامن الوظيفي
الفشل في تقديم عناية مناسبة في العمل او خارجه	منافع رعاية الاطفال
اهتمام ضعيف و جهود قليلة في تقديم تغذية عكسية	التغذية العكسية للعمل
لا توجد علاقة بين الاجور و الاداء	الاجور على اساس الجدارة
الفشل في اعطاء الحرية للموظفين في اتخاذ قرارات حول كيفية اداء عمل	الاستقلال الوظيفي
الفشل في تقديم تدريب حول الاستخدام الكفوء للحواسيب	تعلم الحاسوب
التراجع عن الوعد بمنح الترقية نتيجة الاداء المتفوق	الترقية

المصدر: معدل عليه من قبل الباحث

(Gibson L. James, Ivancevich M. John, Donnelly H. James & Konopaske Robert, "Organizations Behavior Structure Processes", The McGraw-Hill Companies, Inc., 14th, 2012)



7 - العقد النفسي وعلاقته بالرضا والالتزام والعدالة التنظيمية

يعد الرضا الوظيفي من خلال إدراك حتمية الاهتمام بالموظفين ، والوصول بهم لمرحلة الانتماء والولاء بحيث يتصرفون وكأن بيتهم وبينهم وبين منظمتهم رابطاً وثيقاً او ما يسميه علماء الموارد هو التوقعات غير المكتوبة بين الموظفين واصحاب العمل عن طبيعة العمل بينهم وكل ما يربطهم من اشياء مادية وغير مادية فالموظفين يأملون ان يقدر ارباب تلك الاتفاقية غير المكتوبة والمنظمة على الجانب الاخر ترجو تحقيق اهدافها . ان الموظفين يحتاجون الامان والاستقرار ويريدون مدراء يضعون ثقتهم بهم ويحترمونه كما انهم يحتاجون الى حوافز تنافسية وعمل اكثر انتاجية لكي يحققون لذاتهم وليحصلوا على الرضا الوظيفي (Aykanm,2014:414) . لفرد نحو العمل سواء بالحب او بالكراهية

المبحث الثالث - الجانب العملي

أولاً: وصف متغيرات الدراسة

تهتم هذه الفقرة ببيان مستوى استجابة افراد العينة المبحوثة على محاور الاستبانة، وذلك في محاولة للإجابة على تساؤلات البحث ولأجل ذلك قام الباحث بمجموعة من اختبارات التحليل الاحصائي الوصفي لمتغيرات البحث منها (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري).

أ- التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل (الروحانية في مكان العمل)

يعرض الجدول (4) نتائج اختبار التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير الروحانية في مكان العمل والذي يتم قياسه ب (7) فقرات فرعية.

جدول (4) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي للروحانية

رمز الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X1	3.453	0.87
X2	3.356	0.97
X3	3.276	1.02
X4	3.345	0.98
X5	3.573	1.04
X6	3.655	1.03
X7	3.543	0.99
المتوسط العام	3.457	0.98

المصدر: من اعداد الباحث

من خلال الجدول (4) يتبين ان المتوسط الحسابي العام (3.457) وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (3) مما يدل على توافر متغير الروحانية في المنظمة المبحوثة، وقد بلغ الانحراف المعياري (0.98) مما يدل على ان هنالك انخفاض نسبي في التشتت بين إجابات افراد العينة

ب- التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع (العقد النفسي)

يعرض الجدول (5) نتائج اختبار التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير العقد النفسي والذي يتم قياسه ب (7) فقرات فرعية.



جدول (5) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع العقد النفسي

رمز الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Y1	3.623	1.04
Y2	3.276	1.02
Y3	3.343	1.03
Y4	3.243	0.99
Y5	3.198	1.04
Y6	3.043	1.00
Y7	3.325	1.01
المتوسط العام	3.293	1.01

المصدر : من اعداد الباحث

من خلال الجدول (5) يتبين ان المتوسط الحسابي العام (3.293) وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (3) مما يدل على توافر متغير العقد النفسي في المنظمة المبحوثة، وقد بلغ الانحراف المعياري (1.01) مما يدل على ان هنالك انخفاض نسبي في التشتت بين إجابات افراد العينة

ثانياً: اختبار فرضية البحث

1- اختبار علاقة الارتباط

من اجل تقديم إجابة صحيحة بشأن اثبات فرضية البحث او عدم صحتها والتي تنص على ان للروحانية (X) في مكان العمل علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع العقد النفسي (Y)

جدول (6) نتائج الارتباط بين الروحانية والعقد النفسي			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Y	Pearson Correlation	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

المصدر : مخرجات برنامج SPSS v.22

من خلال الجدول (6) يتبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي حيث بلغت قيمته (0.852) عند مستوى معنوية (0.01) وبذلك يتم قبول الفرضية

2- علاقة التأثير

اذ تنص هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية في مكان العمل (X) في تعزيز العقد النفسي (Y) وكما هو مبين في نموذج الانحدار البسيط.

اذ اسفر الجدول (7) والذي يبين نتائج تحليل التباين بين متغيرات البحث عن مؤشرات دالة على العلاقة.



جدول (7) تحليل التباين للعلاقة بين الروحانية والعقد النفسي ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.736	1	11.736	87.318	.000 ^b
	Residual	4.435	33	.134		
	Total	16.171	34			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.22

كما يبين الجدول (8) معاملات النموذج

جدول (8) معاملات النموذج

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.285	.311		4.136	.000
	الروحانية في مكان العمل	.701	.075	.852	9.344	.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.22

من خلال الجدولين أعلاه والذان يبينان مؤشرات تحليل العلاقة بين الروحانية والعقد النفسي حيث نستنتج ان الروحانية في مكان العمل لها اثر ذو دلالة معنوية في تعزيز العقد النفسي اذ كانت قيمة (F) (87.318) عند مستوى ($P \geq 0.01$) كما بلغت قيمة (B) (0.852)

ويوضح الجدول (9) ادناه خلاصة المؤشرات التحليلية لأثر الروحانية في تعزيز العقد النفسي

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852	.726	.717	.36661

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v.22

من خلال النتائج الواردة في الجدول (9) أعلاه يتبين ان الروحانية لها تأثير معنوي جوهري في تعزيز العقد النفسي وهذا يثبت صحة فرضية البحث، وهذا ما يتضح من خلال القوة التفسيرية للروحانية في مكان العمل اذ انها تفسر ما قيمته (72.6) من العقد النفسي وفقا لقيمة معامل التفسير (R^2)

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- هنالك علاقة تأثير معنوية للروحانية في مكان العمل في تعزيز العقد النفسي مما يدل على ان الاهتمام بالقيم الروحية من قبل الإدارات العليا للمنظمة سيؤدي الى تعزيز العقد النفسي للعاملين وبالتالي شيوع سلوكيات إيجابية مثل سلوك المواطنة التنظيمية.
- 2- ان العقد النفسي هو عملية تحول من الوضع الحالي الي وضع افضل وهذا التحول يؤدي الى تغييرات افضل بالمنظمة مما يسبب خلق مناخ تنظيمي جيد وخلق حالة من الرضا لدى العاملين وهذا بدوره يعكس ظهور الروحانية في مكان العمل .



3- هناك علاقة سببية ما بين الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي بحيث ان أي تحسين بمستوى الروحانية سينعكس في اغلب الاحيان على زيادة مستوى العقد النفسي للعاملين , وان هذا التأثير الايجابي للعقد النفسي وبمرور الزمن سيشجع العاملين ويحفزهم على زيادة المخرجات التنظيمية للجامعة المبحوثة

4- استطاعت المنظمة عبر نتائج البحث والتي بينت انها وظفت الروحانية في مكان العمل وذلك لتعزيز العقد النفسي لدى العاملين

ثانياً : التوصيات

1- ضرورة اجراء المزيد من البحوث والتعمق اكثر في فهم المتغيرات الفرعية لمتغيرات البحث الحالي
2- تشجيع العاملين ومقابلة قيمهم الروحية من قبل إدارة المنظمة بما يسهم في انتشار السلوكيات الإيجابية

3- من الضروري ان يركز القيادات الإدارية في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد على القيود والمحددات التي تحول دون حدوث الروحانية في مكان العمل ,والاهتمام برفاهية العاملين وتهيئة المناخ الملائم لأنها تسهم وبشكل كبير في تحقيق مخرجات تنظيمية عالية

4- ضرورة اهتمام القيادات الإدارية في كلية الادارة والاقتصاد بممارسات الروحانية في مكان العمل والتي لها دور كبير في تكوين العقد النفسي والى احداث التغيير الايجابي داخل الفرد والمنظمة والمجتمع ككل .

المصادر

- 1- George M Jennifer & Jones R Gareth. "Understanding and Managing Organizational Behavior", Pearson Education, Inc., 6th, 2012
- 2- Gibson L. James, Ivancevich M. John, Donnelly H. James & Konopaske Robert, "Organizations Behavior Structure Processes", The McGraw-Hill Companies, Inc., 14th, 2012
- 3- Griffin W. Ricky & Moorhead Gregory, "Organizational Behavior: Managing People and Organizations". Cengage Learning, 11th, 2014
- 4- Johns Gary & Saks M. Alan, "Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work", Pearson Canada Inc., 9th, 2014
- 5-(Ahmadi,S ,and other, The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior, Procedia - Social and Behavioral Sciences 114 (2014) 262 – 264)
- 6-(Fen Chiu.S, Service learning, workplace probation, and the growth of the spirituality, Procedia - Social and Behavioral Sciences 171 (2015) 17 – 23)
- 7-(Pardasani.A,and other, , (2014),"Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions", Journal of Management Development, Vol. 33 Iss 8/9 pp. 847 – 859)
- 8-(Brito Sa.A, (2014),"Primary health care services workplace spirituality and organizational performance", Journal of Organizational Change Management, Vol. 27 Iss 1 pp 59 – 82)
- 9-(Radha .R, (2014),"Facilitating workplace spirituality: lessons



- from Indian spiritual traditions", Journal of Management Development, Vol. 33 Iss 8/9 pp. 847 – 859)
- 10-(Chawla,V, (2014),"The effect of workplace spirituality on salespeople's organisational deviant behaviours: research propositions and practical implications", Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 29 Iss 3 pp. 199 - 208)
- 11-(Albuquerque.I , (2014),"Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance", Journal of Organizational Change Management, Vol. 27 Iss 1 pp 59 – 82)
- 12-(Sorakraikitikul.M , (2014),"Organizational learning culture and workplace spirituality", The Learning Organization, Vol. 21 Iss 3 pp. 175 – 192)
- 13- Antonaki E. Xanthi & Trivellas Panagiotis, "Psychological Contract Breach and Organizational Commitment in the Greek Banking Sector: The mediation effect of Job satisfaction", Social and Behavioral Sciences 148 (2014) 354 – 361.
- 14- Anvari Roya, Monsor N. Nur, Abdul-Rahman A. Siti, , Abdul-Rahman H. Siavash & Chermahini Siavash, "Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing", Social and Behavioral Sciences 129 (2014) 111 – 118.
- 15- Aykan Ebru, "Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees", Social and Behavioral Sciences 150 (2014) 413 – 419.
- 16- Stoilkovska B. Biljana & Marković Zorica "The Role of Optimism-Pessimism in Anticipatory Psychological Contract Formation", Social and Behavioral Sciences 171 (2015) 145 – 152.
- 17- Jose Luis Daniel , (2015),"Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and Management Research Review, Vol. 38 Iss 1 pp. 29 -43
- 18- Chiu Shu-Fen (2015) "Service learning, workplace probation, and the growth of the spirituality", Procedia, Social and Behavioral Sciences, 171, 17 – 23
- 19- Antonaki , Xanthi.Evangelia, Trivellas,Panagiotis,2014,Psychological Contract Breach and Organizational Commitment in the Greek Banking Sector: The mediation effect of Job satisfaction,Procedia Social and Behavioral Sciences 148 (2014) 354 – 361;365)
- 20- Pillay, Kreshona, (2012), "Happiness, psychological capital and organizational citizenship behavior of employees in a financial institution in Durban", South Africa, University of KwaZulu-Natal.
- 21- Chiu, S. F. (2015). Service Learning, Workplace Probation, and the Growth of the Spirituality. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 171, 17-23.