



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

تصدر أربع مرات في العام خلال الأشهر:

(مارس، يونيو، سبتمبر، ديسمبر)

العدد الثامن عشر - الجزء الثاني

ذو القعدة 1445 هـ - يونيو 2024 م

## معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

### النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

### النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

### الموقع الإلكتروني للمجلة :

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



### البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

[iujournal4@iu.edu.sa](mailto:iujournal4@iu.edu.sa)





الجامعة الإسلامية بمكة المكرمة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

البحوث المنشورة في المجلة  
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر  
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة  
للجامعة الإسلامية



## قواعد وضوابط النشر في المجلة

أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.

لم يسبق للباحث نشر بحثه.

أن لا يكون مستلماً من أطروحة الدكتوراه أو الماجستير سواء بنظام الرسالة أو المشروع البحثي أو المقررات.

أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.

أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.

أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث التربوية (25%)، وفي غيرها من التخصصات الاجتماعية لا تتجاوز (40%).

أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.

لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.

أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.

أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.

يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



## الهيئة الاستشارية :

**معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي**

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

**معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر**

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

**معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان**

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

**أ. د : سليمان بن محمد البلوشي**

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

**أ. د : خالد بن حامد الحازمي**

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

**أ. د : سعيد بن فالح المغامسي**

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

**أ. د : عبدالله بن ناصر الوليعي**

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

**أ.د. محمد بن يوسف عفيفي**

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



## هيئة التحرير:

رئيس التحرير :

أ.د : عبدالرحمن بن علي الجهني

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

مدير التحرير :

أ.د : محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

## أعضاء التحرير:

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا  
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي  
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د : علي بن حسن الأحمدي

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أ.د. أحمد بن محمد النشوان

أستاذ المناهج وتطوير العلوم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. صبحي بن سعيد الحارثي

أستاذ علم النفس بجامعة أم القرى

أ.د. حمدي أحمد بن عبدالعزيز أحمد

عميد كلية التعليم الإلكتروني  
وأستاذ المناهج وتصميم التعليم بجامعة حمدان الذكية بدبي

أ.د. أشرف بن محمد عبد الحميد

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية بجامعة الزقازيق بمصر

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

د. منصور بن سعد فرغل

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشريف

التسيق العلمي:

أ. محمد بن سعد الشال

سكرتارية التحرير:

أ. أحمد شفاق بن حامد

أ. علي بن صلاح المجبري

أ. أسامة بن خالد القماطي



الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



## فهرس المحتويات : \*

م	عنوان البحث	الصفحة
1	ممارسة الريادة الإستراتيجية في جامعة أم القرى ومعوقاتنا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس د. نسرین بنت علي الزهراني	11
2	الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود د. عبد العزيز بن سالم ثقل الدوسري	61
3	فاعلية بيئة تدريب كفيّة قائمة على الذكاء الاصطناعي لتنمية المهارات التقنية اللازمة لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة لدى طالبات الدراسات العليا د. سحر بنت محمد سعد الشواف	107
4	دورٌ روحانيٌّ مكان العمل في العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي: دراسة ميدانية د. سناء بنت مصطفى محمد محمد	161
5	تصور مقترح قائم على نظرية الذكاء الناجح لتنمية مهارات التفكير التصميمي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة الزلفي د. ناصر بن عثمان بن راشد العثمان	209
6	تقييم برنامج الاستثمار الأمثل للكوادر التعليمية " التربية الخاصة عام" وعلاقته بكفايات المعلمين وتطويرهم المهني من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة الملتحقين به د. حاتم بن حمدي بن حميد القريقرى / د. سارة بنت عبد العزيز بن عمار	261
7	منظومة القيم التربوية ذات الأولوية المستقبلية في شخصية الطالب الجامعي في ضوء التربية الإسلامية د. عوض بن عبد الله مسفر المنكاع	297
8	متطلبات تطوير الإدارة الإلكترونية في إدارة تعليم الخرج من وجهة نظر المشرفات التربويات د. ندى بنت خالد حمد السيارى	345
9	التحليل المكاني لكفاءة توزيع المسطحات الخضراء بمدينة الرياض في الفترة 2003- 2023م "دراسة في التخطيط الحضري" د. تغريد بنت حمدي ضويغن الجهني	389
10	مشاكل طرق التجارة والحج وأثرها على التموين الغذائي في مكة خلال القرنين الرابع والخامس الهجريين/ العاشر والحادي عشر الميلاديين د. مريم بنت عبد اللطيف النعيم	437

\* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



دور روحانية مكان العمل في العلاقة بين اليقظة  
الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي:  
”دراسة ميدانية“

The Role of Workplace Spirituality in the  
Relationship Between Organizational  
Mindfulness and Job Embeddedness:  
A Field Study

إعداد

د. سناء بنت مصطفى محمد محمد

أستاذ إدارة الأعمال المشارك

قسم إدارة الأعمال - كلية الأعمال - جامعة الجوف

**Dr. Sanaa Mostafa Mohammed Mohammed**

Associate Professor of Business Management

Department of Business Management - College of Business  
Jouf University

**Email: [smostafa@ju.edu.sa](mailto:smostafa@ju.edu.sa)**

DOI:10.36046/2162-000-018-014

## المستخلص

كان الهدف من هذه الدراسة سدُّ فجوةٍ في الأدبيات من خلال التعرفِ على دور روحانية مكان العمل في العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي بالتطبيق على عينةٍ قوامها (٣٤١) مفردةٍ في قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط في جمهورية مصر العربية. وكشفت الدراسة عن إدراك العاملين بدرجةٍ متوسطةٍ لمتغيرات الدراسة (أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية، وروحانية مكان العمل، والانغراز الوظيفي). وتوصلت الدراسة إلى أن روحانية مكان العمل - كمتغيرٍ وسيطٍ - تعززُ العلاقة الموجبة بين بعض أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى عددٍ من التوصيات الهامة في هذا المجال.

**الكلمات المفتاحية:** اليقظة الذهنية التنظيمية، روحانية مكان العمل، الانغراز الوظيفي، مستشفيات جامعة أسيوط.

## Abstract

The purpose of this study was to fill a gap in the literature by identifying the role of workplace spirituality in the relationship between organizational mental alertness dimensions and job embeddedness by applying to a single sample of (341) individual in the nursing sector at The University of Assiut hospitals in the Arab Republic of Egypt. The study revealed that workers were moderately aware of the variables of the study (organizational mindfulness dimensions, workplace spirituality, and job embeddedness). The study found that the spirituality of the workplace, as an intermediate variable, reinforces the positive relationship between certain dimensions of organizational mental alertness and job embeddedness. The study has reached a number of important recommendations in this area.

**Key Words:** Organizational mindfulness, job embeddedness, workplace spirituality, Assiut University Hospitals.

## المقدمة

هناك قدر كبير من الاهتمام باليقظة الذهنية الناشئة. وأدخل هذا المفهوم في أدبيات الإدارة، وتلقى اهتمامًا متزايدًا من ممارسي الأعمال وعلماء الإدارة (Dane, 2011; Hülsheger et al., 2012; Ray et al., 2011; Vogus & Sutcliffe, 2012)، وتتضمن اليقظة الذهنية التركيز على الأحداث الحالية (Mattice, 2018). ويُشار إليها بأنها "تسهل مواجهة الضغوط والتكيف الإيجابي" (Weinstein & Ryan, 2011, p. 5) بمعنى أنها تجذب الناس إلى الأحداث الحالية؛ لمساعدتهم على التحكم بشكل أكبر في الأحداث، وتتيح هذه الآليات للأفراد الواعين أن يتعاملوا بشكل أكثر فعالية مع الأحداث الصعبة مثل الصراع في الحياة العملية، وتحديات القيادة (Weinstein et al., 2009). وتدرس الأدبيات العلمية عمومًا اليقظة الذهنية باعتبارها مجموعة مترابطة من الممارسات على المستوى التنظيمي (Sutcliffe et al., 2016)، والقرارات المتعلقة بالعمل (Hafenbrack et al., 2014). وفي هذا الصدد تذكر (Good et al. 2015) أن اليقظة الذهنية مرتبطة بشكل أساسي بعدد من جوانب الأداء في مكان العمل. وتشير الأبحاث إلى أن الاتجاهات نحو اليقظة الذهنية قد تكون لها تأثيرات إيجابية على العمل (Dane, 2011; Glomb et al., 2011)، وتزيد من الأداء والرضا الوظيفي، وتحسن العلاقات بين العاملين، وتقلل أيضًا من الإرهاق والانسحاب من العمل (Mesmer-Magnus et al., 2017). كما تساهم اليقظة الذهنية في استخلاص معلومات هامة وحاسمة من مختلف الإشارات الصادرة عن مختلف ظروف وأوضاع التطورات التقنية التكنولوجية التي يشهدها المحيط لتمكين المنظمة من توليد معارف جديدة تساعدها على سبق منافسيها، وتعزيز قدرتها على الاستجابة السريعة لمختلف التغييرات، وبهذه الكيفية تتكامل هذه النظم مع نظم الإدارة لخلق الانسجام الضروري بين المنظور الداخلي والخارجي لمعارف المنظمة (العابدي وآخرون، ٢٠١٨).

بالإضافة إلى ذلك تحتاج المنظمات الحديثة إلى تطوير نماذج أعمال جديدة تبرز القيم الروحية للعاملين باعتبارها واحدة من القيم الهامة للإنسان، فمفهوم الروحانية في مكان العمل يعزز من رغبة العاملين ونشاطهم في العمل، ويتضمن إلهامهم عن كيفية دمج أنفسهم مع هوية المنظمة ومصيرها (زوين والجوري، ٢٠١٨؛ يوسف والعروسي، ٢٠١٨). وتهتم روحانية مكان العمل Workplace Spirituality بتشجيع المشاعر الإيجابية حيث أثبتت عددًا من الدراسات أهمية

روحانية مكان العمل في تحقيق مركز تنافسي للمنظمات في الوقت الحاضر، واهتمّ عديداً من الباحثين بدراسة هذا المتغير؛ نتيجة الإيجابيات التي توفرها للمنظمات (Riasudeen & Singh, 2021; Mohammed et al., 2022).

ويعُدّ مفهوم الانغراز الوظيفي من المفاهيم التي بدأت تتضح ضمن السلوك التنظيمي؛ ليكون محور اهتمام الباحثين، كونه يبحث عن الأسباب الحقيقية التي تقف وراء بقاء الموظفين في وظائفهم وعدم مغادرتهم حتى وإن لم تكن تلك الوظائف على مستوى طموح وتطلعات الفرد العامل (الركابي والحمادي، ٢٠١٩). وسعت المنظمات باختلاف أنواعها إلى توفير أفضل الطرق لتحقيق الانغراز في أعمالهم، من خلال إتباع عدة طرق ومعايير وأسس هامة هدفها التقليل من بعض المشكلات التي تعاني منها المنظمات كال دوران في العمل (عبد الله، وأحمد، ٢٠٢٢). ويقوم الانغراز الوظيفي على كيفية ارتباط الفرد بالعمل في المنظمة. (Lee et al., 2014) وتكون سلوكيات الأفراد داخل المنظمة إيجابية إذا كانت الملاءمة بينهم وبين البيئة داخل المنظمة وخارجها كافية، وكذلك إذا وجدت روابط عالية بينهم وبين المنظمة والمجتمع، والتضحية التي يتحملها كبيرة إذا ترك المنظمة (Park & Gursoy, 2012). ومن ثم تكمن أصالة هذه الدراسة في المقام الأول في معرفة دور روحانية مكان العمل في العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي لدى قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط. حيث هناك ندرة في عدد الدراسات المتعلقة بدراسة دور الوساطة لروحانية مكان العمل في العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي، وعندما يتعلق الأمر بنموذج يأخذ في الاعتبار هذه المتغيرات، فإن هذه الدراسة هي المحاولة الأولى التي لها نفع شمولي يشمل أبعاد هذه المتغيرات، وبالتالي اتخاذ خطوة مهمة في شرح التأثيرات الإيجابية لروحانية مكان العمل واليقظة الذهنية التنظيمية في تعزيز الانغراز الوظيفي.

#### مشكلة وأسئلة الدراسة:

تعمل المستشفيات في بيئات ضاغطة بشكل متزايد مما يجعلها عرضة لأحداث غير متوقعة، وارتكاب الأخطاء في مثل هذه البيئات يكون أقل احتمالاً عندما تكون المستشفيات (يقظة). ولا توجد مستشفى تريد أن تجد نفسها عرضة للأحداث غير المتوقعة بسبب الطبيعة المضطربة بشكل متزايد لبيئات العمل. وتعرض الكثير من المستشفيات لنقاط ضعف خاصة إذا كان لديها خبرة ضئيلة لمواجهة مثل (نقص الموارد)، وتأتي هذه الضغوط المتصاعدة في الوقت الذي تتزايد

فيه الأصواتُ الحادةُ المنددةُ بانخفاضِ جودة الخدمات الصحية في المستشفيات (عبد الوهاب وآخرون ٢٠٢٠)؛ مما أدى إلى حدوثِ الكثير من الأخطاء نتيجة الخطأ في اتخاذ القرارات.

وتواجهُ المنظماتُ مستوياتٍ من عدم الرضا عن العمل والإجهاد؛ مما يؤدي إلى الإرهاق العقلي، وازديادُ العدوان في مكانِ العمل، وقد أدت هذه القضايا إلى ظهورِ ممارسةٍ إداريةٍ جديدةٍ تسمى الروحانية في مكانِ العمل؛ للمساعدة في تحقيقِ التوازن بين الجوانبِ المختلفة لحياة العاملين والمنظمة. وهناك دراساتٌ محدودةٌ تركزُ على الروحانية في مكانِ عملِ المستشفيات، وقد أُجريت معظم البحوث السابقة حول روحانية مكان عمل في بيئات الشركات، ومنها شركات المحاسبة، وركزت على نتائجها، بما في ذلك الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي (Belwalkar et al., 2018)، ومشاركة العاملين (Tepper, 2003)، والسلوك الأخلاقي التنظيمي (Rego et al., 2010).

وفي هذا الصدد تحاولُ المنظماتُ تطوير قوة عمل ملتزمة من خلال بناءِ قدرة العاملين على الصمود ودعمهم، وسعي الأفراد -وخصوصاً الذين يملكون مهارات وقدرات خاصة -للحصول على وظائف أفضل وفي أماكن متميزة، يشكل خطراً على المنظمات؛ لأنه يعد استنزافاً لأهم مواردها؛ لذلك يجبُ على المنظمات اتخاذ إجراءات استباقية للاحتفاظ بتلك الكفاءات (Vardaman et al., 2020). وتعتبرُ روحانية مكان العمل من الظواهر المرغوبة في المنظمات الحديثة، وعلى الرغم من أنها قد نالت اهتماماً من بعض الباحثين، إلا أن هناك محاور جوهرية في هذه المتغيرات ما زالت تحتاجُ إلى دراسةٍ، إذ بمراجعة الدراسات السابقة نجدُ أن الباحثين اهتموا بدراسة بعض المتغيرات الموقفية نحو (الثقة التنظيمية، والولاء التنظيمي) إلا أنهم لم يتطرقوا إلى دراسة أهمية روحانية مكان العمل بوصفها محددًا للانغراز الوظيفي، بالإضافة إلى وجود جدلٍ فكري في تحديد أبعاد هذه المتغيرات ونوعية العلاقات بينها (Copp et al., 2003).

وفي حين أن معظم الدراسات ركزت على نتائج الروحانية في مكانِ العمل -على حدِ معرفة الباحثة-، ولم يسبق لأي بحثٍ أن اختبر تجريبياً تنبؤات الروحانية في مكانِ العمل في بيئة عمل المستشفيات في البيئة المصرية. حيثُ يواجهُ قطاعُ الصحة سلوكاً منحرفاً في مكانِ العمل في شكلِ سلوكٍ مضادٍ للخدمة، وتخريب الخدمة، وإخفاء شكاوى العملاء (Zhao et al., 2013). وبما أن قطاع التمريض يعتمدُ بشكلٍ كبيرٍ على رأس المال البشري لتقديم الخدمات، فإن سلوك العاملين يؤثرُ على رضا العملاء، مما يؤثرُ بدوره على جودة الخدمة الصحية المقدمة، والتكلفة المرتبطة

بانخفاض جودة الخدمات الصحية مرتفعة في القطاع الصحي (( Daniel 2010; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Garcia-Zamor, 2003; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Karakas, 2012; Smith & Rayment, 2007; Pawar, 2008; Harris & Ogbonna, 2012).

وقد قامت الباحثة بدراسة استطلاعية مطبقة على قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط، وتم بمقابلة (٦٠) مفردة، ووجهت مجموعة من الأسئلة الهيكلية بشكل استبانة (مثل: هل تحدث بحرية عن مشكلات العمل مع مشرفك؟، هل تهتم المستشفى بالعاملين محدودي الدخل؟، هل تشعر بأن عملك له قيمة عالية؟) بغرض الوصول إلى تحديد أكثر لمشكلة الدراسة، فضلاً عن نتائج المقابلات غير الهيكلية لعينة من كوادر التمريض، فتبين أن هناك مشكلات تواجه قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط بناءً على تحليل أسئلة الدراسة الاستطلاعية (الشعور بعدم الأمان في التعامل مع الإدارة، وانخفاض ارتباط الأفراد بالعمل، وانخفاض الأجور مقارنةً بمستوى المعيشة في الوقت الراهن، وارتفاع الرغبة في ترك المستشفيات إذا توفرت بدائل أفضل، كذلك شعور العديد من العاملين في قطاع التمريض بالوقت الحاضر بحالة من الإحباط نتيجة عدم السماح لهم بعرض آرائهم في الأعمال التي يقومون بها، وانخفاض الكفاءة والإنتاجية وارتفاع الإجهاد لدى الأفراد)، وأوضحت بعض كوادر التمريض أن إحداث عملية الانغراز الوظيفي عملية متوقفة على ضغوط العمل الشديدة داخل المستشفيات، وأوضحوا كذلك أنه في ضوء التغييرات المتسارعة لا بد على إدارة المستشفيات أن تسعى إلى حث قطاع التمريض على الابتكار والتجديد، وذلك بتوفير بيئات عملٍ تساعدهم على الاندماج الكامل في أعمالهم. وسعي المستشفيات إلى التطوير المستمر، من خلال اندماج قطاع التمريض ومشاركتهم.

وفي حين لم تدرس العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي، كما لم يدرس الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي - وفقاً لمعرفة الباحثة- ومن هنا تكمن أصالة هذه الدراسة في معرفة العلاقة السببية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي، بخلاف التأثير المباشر؛ هناك أيضاً تأثير غير مباشر له قيمة كبيرة، وهو مسار اليقظة الذهنية التنظيمية تجاه الانغراز الوظيفي في قطاع التمريض من خلال روحانية مكان العمل. وبعبارة أخرى فإن الانغراز الوظيفي لا يتأثر مباشرةً باليقظة الذهنية

التنظيمية فحسب، بل يتأثر أيضاً بروحانية مكان العمل. وبالتالي تقوم الدراسة على سؤال رئيس هو:

ما دورُ روحانية مكان العمل في العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي؟

وانبثق عن هذا السؤال، الأسئلة الفرعية الآتية:

• هل توجد علاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، والتردد في تيسير الإجراءات، والحساسية تجاه العمليات، والالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات) والانغراز الوظيفي؟

• هل توجد علاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، والتردد في تيسير الإجراءات، والحساسية تجاه العمليات، والالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات) وروحانية مكان العمل؟

• هل توجد علاقة بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي؟

• هل تتغير العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، والتردد في تيسير الإجراءات، والحساسية تجاه العمليات، والالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات) والانغراز الوظيفي نتيجة وجود روحانية مكان العمل - بوصفها متغيراً وسيطاً تداخلياً - بالمسار المباشر لهذه العلاقات؟

**أهداف الدراسة:**

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي.
- دراسة الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في مسار العلاقة المباشرة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي.

## أهمية الدراسة:

- يمكنُ تحديدُ أهمية الدراسة على المستوى العملي والعلمي:
- على المستوى العلمي تتجلى أهمية الدراسة في الآتي:
- التعرفُ على أهم أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية المستخدمة في تدعيم الانغراز الوظيفي.
- يمكنُ أن تُسهم هذه الدراسة في استنباطِ دراساتٍ جديدة تُلقي الضوء على اليقظة الذهنية التنظيمية ودورها في بناء الانغراز الوظيفي.
- تسهمُ الدراسة الحالية في التعرفِ على المتغيرات الأقوى ارتباطاً بغرض زيادة الاهتمام بها والارتقاء بمستوى خبرات ومهارات العاملين في قطاع التمريض وتعزيز الانغراز الوظيفي.
- تُعدُّ اليقظة الذهنية التنظيمية المدخل الأكثر حداثة واستعمالاً من قِبل الباحثين الذين يسعون إلى تحقيق التكامل بينه وبين الأساليب الإدارية الحديثة، ومن ثم تناوله نظرياً وتطبيقياً إنما يُعدُّ تواصلًا مع هذا التكامل.
- تُعدُّ روحانية مكان العمل المدخل الأكثر حداثة في تحقيق رؤية المنظمة، ومن ثم تناوله نظرياً يُعدُّ تأصيلاً لهذا المفهوم.
- أما على المستوى العملي:
- تقديمُ الأسس العملية التي يُمكن أن يستند إليها قطاع التمريض محل التطبيق في ضوء توضيح أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية، وما يمكنُ أن تسهم به في تعزيز الانغراز الوظيفي.
- توضيحُ ملامح محددة لأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية لدمجها مع سلوكيات العمل، والتعرفُ على أهم المعوقات التي تحدُّ من فاعلية الانغراز الوظيفي.
- تتبعُ الأهمية العملية أيضاً لهذه الدراسة من خلال ما تسفرُّ عنه من نتائج وآليات ونماذج عملية يمكنُ الاستفادة منها في تطوير القدرات الذهنية لقطاع التمريض.
- طبيعة المتغيرات المدروسة في هذه الدراسة تمثلُ أبعاداً مهمة في الدراسات المتعلقة بالموارد البشرية في الوقت الراهن؛ لأن اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي

عوامل مهمة في فاعلية ونجاح قطاع التمريض، والتي لها دور كبير في تحفيز المورد البشري في هذا القطاع الصحي.

• إمكانية تطبيق مدخل حديث في الإدارة وهو اليقظة الذهنية التنظيمية، وحث القطاع الصحي لاعتماد هذا المدخل، والتي بدورها تحفز العاملين لتقديم المزيد من الأفكار الإبداعية في بيئة العمل.

• أهمية نتائج الدراسة لمستشفيات جامعة أسيوط، والتي ستظهر أهمية الاعتناء بروحانية مكان العمل، بما يعطي صورة واضحة عن أهميتها التي يجب زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

• اليقظة الذهنية التنظيمية Organizational Mindfulness.

في الآونة الأخيرة دُمج كل من علم النفس والأدب التنظيمي لتعريف اليقظة الذهنية بأنها "حالة ذهنية أو طريقة ممارسة تسمح باستجاب التوقعات والمعرفة وكفاية الإجراءات الروتينية في البيئات الاجتماعية والتكنولوجية والمادية المعقدة والتي لا يمكن التنبؤ بها بالكامل" (Jordan et al., 2009, p. 466). واليقظة الذهنية مصطلح متعدد الأبعاد يوصف بأنه "ممارسات السيطرة العقلية والعاطفية" (Thomas & Cohen, 2014, p. 1). ويُنظر إليه غالبًا على أنه يتألف من خمسة مكونات مختلفة: (١) المراقبة، والتي يتم تعريفها على أنها عملية ملاحظة أو الاهتمام بمشاعر الفرد والتجارب والأحاسيس المعرفية؛ و(٢) الوصف الذي يشير إلى استخدام اللغة لوصف ما يشعر به الفرد أو يفكر فيه؛ و(٣) العمل بوعي ويعرف بأنه القدرة على الانتباه لما يحدثه الفرد في الوقت الحالي؛ و(٤) عدم الحكم على الخبرة الداخلية والتي تشير إلى الامتناع عن تقييم أفكار ومشاعر الفرد؛ و(٥) عدم التفاعل مع الخبرة الداخلية، والتي تم تعريفها على أنها قدرة الفرد على السماح للأفكار والمشاعر بالمرور من خلال عقل الفرد دون الاستجابة أو التفصيل (Baer et al., 2006).

وقد رُبِطت اليقظة الذهنية -على غرار الروحانية- بالقيادة والإدارة والفعالية التنظيمية (Weick & Putnam, 2006)، وأنها تعزز الأداء التنظيمي في بيئات متنوعة معقدة (Dane, 2011)، وأنها تساعد العاملين على تنظيم سلوكهم ذاتيًا؛ لتحقيق علاقات مجتمعية جيدة، وتحقيق

الرفاهية، وتحسينُ تنفيذ المهام (Glomb et al., 2011). وفي هذا السياق افترضت Shapiro et al. (2006) نموذجًا يوضح آلية ربط اليقظة الذهنية والروحانية بسلوك الإدارة على النحو الآتي: تصورت Shapiro et al. (2006) أن اليقظة الذهنية تتكوّن من ثلاثِ بديهيات Three Axioms: (١) "القصدُ On Purpose" أو النيةُ Intention، و(٢) "إعطاءُ الانتباه Paying Attention" أو الانتباه Attention، و(٣) طريقةً محددة In a Particular Way "أو الموقف Attitude (p. 375). أولها يعبر عن السعي لتحقيق غايةٍ أو هدفٍ محدد، وهذه عملية متطورة للتنظيم الذاتي، والاستكشاف الذاتي والتحرر في نهاية المطاف من الأنا والتركيز على الآخرين. وتتضمن البديهية الثانية "مراقبةً عمليات تجرية الفرد الداخلية والخارجية إلى محتوى وعي الفرد لحظةً بلحظةً" (p. 376). وتتعلق البديهية الأخيرة بكيفية تصرف الفرد مع نواياه؛ إنه الموقف الذي يجلبه الفرد إلى السلوكيات التي تندفق من الذهن.

كما وصف Ray et al. (2011) كيفية عمل اليقظة الذهنية في النظم، بمعنى قوة التوجه الواعي وتوجيه الانتباه من غير المتوقع إلى المتوقع، ومن الصريح إلى الضمني، ومن التراضي إلى المتنازع عليه، ومن الواقع إلى المحتمل.

وقبلُ الأبحاث التي تدرسُ اليقظةَ الذهنية على المستوى الفردي إلى التركيزِ على الآثارِ الإيجابية لليقظة الذهنية على سلوكيات القادة وأداء العاملين (Schuh et al., 2019)، والمسؤولية الأخلاقية (Small & Lew, 2019)، وتحسين رفاهية العاملين (Reb et al., 2015; Avinaash, & Lim, 2022) والأداء الوظيفي (Dane & Brummel, 2014). وبحث الدراسات السابقة في العلاقة بين اليقظة الذهنية والسلوك غير الأخلاقي (Ruedy & Schweitzer, 2010)، والأخلاقيات التنظيمية (Valentine et al. 2010)، والقيادة الأخلاقية (Small & Lew, 2019).

وكان هناك اهتمامٌ على نطاقٍ واسعٍ في أبحاثِ اليقظة الذهنية على المستوى الفردي، والجماعي بأن اليقظةَ الذهنية سمة نفسية مرغوب فيها تدعم الأداء البشري (Keng et al., 2011)، بالإضافة إلى النتائج الإيجابية التي تدعم الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية (Small & Lew, 2019). ومن اليقظة الذهنية الفردية جاءت اليقظةُ الذهنية التنظيمية، وكانت الدراسات في البداية في هذا المجال حول المنظمات عالية الموثوقية التي تتجنبُ الأخطاء بسببِ يقظتها الذهنية العالية (Weick & Roberts 1993) وقد أظهرت الدراساتُ أن اليقظةَ الذهنية التنظيمية مرتبطةً بانخفاض

معدلات الدوران (Vogus et al., 2014)، وزيادة رضا العملاء (Ndubisi 2012)، وزيادة السلوك الأخلاقي التنظيمي (Nguyen et al., 2020; Karjalainen et al., 2021). كما أشارت الدراسات السابقة إلى أن الخطوة التالية المهمة في اليقظة الذهنية التنظيمية هي دراسة علاقتها بتغيرات النتائج مثل الأداء التنظيمي (Ray et al., 2011)، وإجراء المزيد من الأبحاث في بيئات تنظيمية مختلفة (Qiu & Rooney, 2019).

وتميل الأبحاث التي تدرس اليقظة الذهنية على المستوى الفردي إلى التركيز على الآثار الإيجابية لليقظة الذهنية على سلوكيات القادة وأداء العاملين (Schuh et al., 2019)، والمسؤولية الأخلاقية (Small & Lew, 2019)، وتحسين رفاحية العاملين (Reb et al., 2015)، والأداء الوظيفي (Dane & Brummel, 2014). وبحثت الدراسات السابقة في العلاقة بين اليقظة الذهنية والسلوك غير الأخلاقي (Ruedy & Schweitzer, 2010)، والأخلاقيات التنظيمية والقيادة الأخلاقية (Small & Lew, 2019).

وتجدر الإشارة إلى أن التحسن في صفات الانتباه الممنوحة من خلال اليقظة الذهنية قد يعطي القادة تصوراً أكثر ثراءً لاحتياجات العاملين (Good et al., 2015). وفي هذا السياق وجدت (Petchsawang & McLean 2017) أن مستوى الروحانية في مكان العمل، والمشاركة في العمل أعلى في المنظمات التي تقدم لموظفيها دورات التأمل القائم على اليقظة الذهنية من تلك التي لا تقدم، بالإضافة إلى أن التأمل القائم على اليقظة الذهنية له علاقة ذات دلالة إحصائية مع الروحانية في مكان العمل والمشاركة في العمل، وأن الروحانية في مكان العمل تتوسط Meditates بشكل كامل في العلاقة بين التأمل القائم على اليقظة الذهنية والمشاركة في العمل. كما أشارت (Quaglia et al 2016) إلى أن القادة الذين يمارسون اليقظة الذهنية قد يكونون أكثر انسجاماً مع تواصل التابعين غير اللفظي والحالات العاطفية المستمرة، مما يتيح تمييزاً أكبر للاختلافات والاحتياجات الفردية. وفي هذا السياق وجد Reb et al (2014) أن اليقظة الذهنية للقادة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بمواقف وسلوكيات ثانوية أكثر ملاءمة من خلال تحسين جودة العلاقة، وموازنة العاملين بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة، والأداء الوظيفي، وكانت مرتبطة سلباً بإرهاق العاملين وانحرافهم. ولخص Dane (2011) البحث الذي يشير إلى أن اليقظة الذهنية لا تميل إلى زيادة الصحة البدنية والنفسية فحسب، بل تحسن أيضاً التنظيم

السلوكي وجودة العلاقات الشخصية، وهما سمتان مهمتان للأداء في مكان العمل، كما أشار إلى أن الحفاظ على الانتباه المتعمد والتركيز على الوقت الحاضر - بصمات اليقظة الذهنية - سيكون مفيداً بشكل خاص للأداء في البيئات الديناميكية، وحالات إدارة الأزمات.

وفي الآونة الأخيرة ظهر مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية في أدبيات العلوم التنظيمية فيما يتعلق بالتجهيز الآلي وغير الآلي للمعلومات، وأرجع (Weick et al. (1999) تمتع المنظمات بثقة عالية وتجنب عالي للأخطاء إلى اليقظة الذهنية العالية لهذه المنظمات. ووصف Ray et al. (2011) كيف تعمل اليقظة الذهنية في النظم، بمعنى قوة التوجه الواعي وتوجيه الانتباه من الغير المتوقع إلى المتوقع، ومن الصريح إلى الضمني ومن التراضي إلى المتنازع عليه، ومن الواقع إلى المحتمل. وقد وجدت دراسات سابقة أن العدوى الاجتماعية هي العملية التي تقوم عليها التصورات المشتركة للأخلاق، وانتشار السلوكيات الأخلاقية داخل المنظمة (Brass et al., 1998).

وقد تركز الاهتمام الأخير بتأثيرات اليقظة الذهنية التنظيمية على النتائج التنظيمية بشكل رئيس على تأثير الممارسات الروحية، بالإضافة إلى العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والنتائج على مستوى المنظمة تاركاً العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل إلى حد كبير غير مكتشف (Nguyen et al., 2020). ومن هنا يمكن القول إنه عندما تتوافر عناصر اليقظة الذهنية التنظيمية التي سُدّرس في دراستنا الحالية والمتمثلة في (الانشغال بالفشل، والتردد في تيسير الإجراءات، والحساسية تجاه العمليات، والالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات) ويقابلها مستوى عالٍ من روحانية مكان العمل ستزيد إنتاجية العاملين وأداءهم، ويكون سلوكهم إيجابياً في التعامل مع مديريهم وزملائهم ويتحقق الانسجام التام بينهم.

وخلاصة القول، يمكن للباحثة تعريف اليقظة الذهنية التنظيمية "كحالة من الانتباه والوعي الداخلي حيث يدرك الفرد أفكاره وأفعاله لحظة بلحظة دون تحليل أو إصدار حكم، والاهتمام بالمشاعر والتجارب والأحاسيس المعرفية".

## - الانغرازُ الوظيفيُ Job Embeddedness

يُعدُّ الانغرازُ الوظيفيُ أحد النظريات الحديثة التي تُقلِّلُ من نوايا ترك العمل، ويمثلُ حائط صد ماليًا ونفسيًا واجتماعيًا للأفراد، بالإضافة إلى أنه يُركز على العوامل التي تشجع العاملين على البقاء في المنظمة (Zhang et al., 2012). وقد شرح Mitchell et al. (2001) أسباب بقاء الموظف في عمله وكذلك أسباب استقالته، وأكدوا على أن أسباب البقاء والمغادرة ليسوا على نقيضين، بمعنى قد تكون أسباب ترك الموظف عمله هي (الأجر غير العادل) وفي نفس الوقت قد تكون أسباب بقائه هي (فرص التنمية الموجودة) وليس الأجر العادل.

ويُفسرُ الانغرازُ الوظيفي جانبًا كبيرًا من معدل دوران العمل بعكس الجوانب الأخرى التي يُمكن أن تفسره مثل (البدايل الوظيفية، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، والرضا عن الوظيفة التي يشغلها الفرد) (William et al., 2014). ويؤثر الانغرازُ الوظيفي على السلوكيات الوظيفية مثل (الغياب عمدًا، والمواطنة التنظيمية، والأداء الوظيفي، والسن، وقوة التعلق بالعمل، وعدد أفراد الأسرة، والسمات الشخصية، والتصورات حول العمل) (Giosan, 2003; Lee et al., 2004). ولا يعززُ الانغرازُ الوظيفي الدمج الوظيفي Occupational Embeddedness، فقد يستقبل الأفراد الذين يعملون في المجالات المهنية، لممارسة مهاراتهم المهنية أو تنميتها في مكانٍ آخر (Feldman & Ng, 2007).

وقد قام Andrianta et al. (2018) بدراسة دور الوساطة للهوية المهنية في العلاقة بين تعديل الصعوبة في الرجوع إلى الوظيفة والانغراز الوظيفي، وأظهرت النتائج أن الإحساس بالهوية المهنية تتوسطُ العلاقة بين إعادة الصعوبة في الرجوع إلى الوظيفة والانغراز الوظيفي. وأظهرت النتائج أن الإحساس بالهوية المهنية مؤشر مهم في الانغراز الوظيفي. ولكن دراسة Fong (2017) قامت بدراسة الدور الوسيط للانغراز الوظيفي في العلاقة بين (الثقافة التنظيمية، والالتزام التنظيمي) ونية البقاء في الوظيفة، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين (الثقافة التنظيمية، والالتزام التنظيمي) ونية البقاء في الوظيفة، وأن الانغراز الوظيفي يتوسطُ العلاقة بين (الثقافة التنظيمية، والالتزام التنظيمي) ونية البقاء في الوظيفة.

كما توصلت دراسة Robinson et al (٢٠١٤) إلى وجود علاقة إيجابية بين (تضحيات المنظمة، والروابط الاجتماعية) والالتزام التنظيمي، وكذلك هناك علاقة سلبية بين تضحيات المنظمة ونوايا ترك العمل، وأخيراً توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الروابط الاجتماعية ونوايا ترك العمل. وأوضحت دراسة Hussain & Deery (٢٠١٨) تأثير كل من الانغراز الوظيفي والصدمات على نية دوران العمل للمغتربين، وطُبقت الدراسة على (٢٠٤) من المغتربين في مؤسسات الرعاية الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى أن الانغراز الوظيفي والصدمات تؤدي دوراً رئيساً في التنبؤ بنوايا دوران العمل، وكشفت الدراسة أن الانغراز الوظيفي خفف العلاقة السلبية بين الصدمات ونوايا دوران العمل. وتوصلت دراسة كل من Coetzer et al (٢٠١٩) إلى أن الانغراز الوظيفي أثناء العمل مرتبط سلباً بنوايا الدوران، وأشارت النتائج إلى أن تماسك المجموعة في حد ذاته لا يقلل من نوايا الدوران، ويسهم في تطوير الانغراز أثناء العمل الذي يقلل بدوره من نوايا الدوران. وأكدت دراسة Qadariah et al (٢٠١٩) أن أداء الموظف يتوسط العلاقة بين الانغراز الوظيفي والأداء التنظيمي العام، وهذه النتيجة تتطلب تعزيز أداء الموظف حتى تتحسن عملية الانغراز الوظيفي للموظف. ومن الأبعاد الرئيسة للروحانية في مكان العمل الشعور بالارتباط بالآخرين (Ashmos & Duchon 2000). ويعمل هذا البعد على مستوى المجموعة ويتعلق بالعلاقات الشخصية في العمل حيث يرى الناس نوعاً من الاتصال بين الذات الداخلية والآخرين (Milliman et al., 2003). هذا الشعور بالارتباط يمكن أن يزيد من الشعور بالتعاطف مع رفاة الآخرين مما قد يحفز الأفراد على الانخراط في سلوكيات تفيدهم الآخرين (Einolf, 2013). ويدعم هذا أيضاً البحوث التي تبين أن الأفراد الروحيين يميلون إلى أن يكونوا متعاطفين أكثر مع الآخرين (Sprecher & Fehr 2005).

يتبين من الأدبيات السالفة الذكر أنه لم تجر دراسات حول العلاقة بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي، وبالتالي هناك حاجة لفهم طبيعة العلاقة بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي.

#### • روحانية مكان العمل Spirituality in Workplace

في السنوات الأخيرة اكتسبت الروحانية في مكان العمل مكانة بارزة؛ لأنها تعزز بيئة نفسية إيجابية للعاملين. وأسفرت الدراسات التي تهتم بالسلوك الإنساني عن ظهور مفهوم روحانية مكان

العمل، وأصبح من المفاهيم الصعبة والمعقدة نتيجة النظرة المختلفة له من الأشخاص المختلفين (Smith & Rayment, 2007; Ahmadi et al., 2014). ويعتبر توفير روحانية عالية في أماكن العمل أحد الطرق لزيادة إنتاجية الموظف والحصول على ميزة تنافسية (Biswakarma, 2018).

والجدير بالذكر أن هناك مداخل مفاهيمية تناولت موضوع روحانية مكان العمل منها (المدخل الذاتي، والمدخل الإلهي، والمدخل التنظيمي)، واعتمدت الدراسة الحالية على المدخل التنظيمي في تناول هذا المفهوم، فالروحانية طبقاً لهذا المدخل تجعل مكان العمل وطبيعة العمل الأساس في شعور العامل بأهمية عمله، وبالتالي عرفت الباحثة روحانية مكان العمل "بأنها شعور داخلي نابع من القيم والمعتقدات التي يشعر بها الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به، والإحساس العالي بالمجموعة التي يعمل معها، وتوافق قيمه الشخصية مع قيم المنظمة".

ويقود تشجيع الروحانية في مكان العمل إلى الابتكارية والإبداع والنزاهة والإنجاز، كما تساعد الروحانية في مكان العمل الأفراد على توسيع مداركهم وشعورهم فوق المستوى المعتاد، بما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا، بالإضافة إلى هذا يمكن النظر إليها على أنها عملية تحفيزية تدفع الأفراد إلى الابتكار، وتسهم الروحانية في مكان العمل في (تشجيع العمل الجماعي، وزيادة تمكين العاملين، وتحسين السلوك الأخلاقي، وتعزيز رؤية المنظمة، وتقليل حالات الصراع، وقبول الأهداف التنظيمية) (Lips - Wiersma & Mills, 2002; Giacalone & Jurkiewicz, 2010; Chawla, 2014).

وأشارت كثير من الدراسات إلى أن الشعور والإحساس بالجماعة يخفض لدى الفرد شعور ترك العمل في المنظمة؛ لأنه في هذه الحالة يضحى بموارد اجتماعية قد لا يستطيع تعويضها في مكان آخر، وبالتالي فإن جوهر الإحساس بالمجموعة يمثل إحساساً عميقاً بالاتصال والارتباط ما بين أفراد المنظمة (Duchan & Plowman, 2005; Pfeffer, 2003). وبين عليوى وآخرون (٢٠٢٣) أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية معنوية بين الروحانية في مكان العمل والذكاء الاستراتيجي.

وأوضح Milliman et al (٢٠٠٣) أن روحانية مكان العمل تتكوّن من ثلاثة أبعاد: (١) العمل الهادف: Meaningful Work: يمثل العمل الهادف الركن الأساسي للروحانية في مكان

العمل، ويمثلُ كيفية انغماس العاملين في عملهم اليومي، وأن الكثير من الأشخاص لا يبحثوا فقط عن الكفاءة والتفوق في أعمالهم، وإنما أيضاً يرغبون في تأدية الأعمال التي تتضمن لهم تحقيق قيمة اجتماعية (٢) الإحساسُ بالجماعة: Sense of Commitment: ويمثلُ الإحساسُ بالجماعة البعد الثاني لروحانية مكان العمل، ويعني امتلاكُ علاقة جيدة مع الآخرين، وكذلك وجود حالة من المشاركة والتبادل والالتزام التي يربطُ الأفراد (Pfeffer, 2003)، ويمثلُ الإحساس بالانتماء عاطفياً ومادياً إلى المجموعة الشعور الأكثر الأهمية بالنسبة لكثير من الأفراد، ويتضمنُ الشعور العالي بالانتماء، والاتصالات، وروح العمل الجماعي، والعلاقات العاطفية، وأشارت كثير من الدراسات إلى أن الشعورُ والإحساسُ بالجماعة يُخفضُ لدى الفردِ شعور ترك العمل في المنظمة؛ لأنه في هذه الحالة يضحى بموارد اجتماعية قد لا يستطيع تعويضها في مكانٍ آخر، وبالتالي فإن جوهرَ الإحساس بالمجموعة يمثل إحساساً عميقاً بالاتصال والارتباط ما بين أفراد المنظمة (Duchan & Plowman, 2005; Pfeffer, 2003) (٣) الملائمةُ بين قيم الفرد وقيم المنظمة: Alignment of Values : تمثلُ الملائمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة البعد الثالث من أبعادِ روحانية مكان العمل، وتشيرُ إلى درجةِ ملائمة القيم الشخصية للفرد مع القيم التنظيمية (Mitroff & Denton, 1999) ، بالإضافة إلى اعتقادِ الفرد بأن القادة والمديرين وزملاء العمل لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميراً واعياً (Ashmos & Duchon, 2000). أيضاً، هناك مجال لفحص علاقة روحانية مكان العمل بالصحة النفسية والسلوكية والسلوك المبتكر والسلوك المستدام والثقة. (Mhatre & Mehta, 2023) وفقاً لدراسة Liu et al. (2023) et تنبأت الروحانية في مكانِ العمل والرعاية الروحية برعاية روحية أعلى في الممارسة من خلال التوسط المتسلسل للإرهاق والرعاية الوجدانية.

قام Ahmadi et al. (٢٠١٤) بدراسة العلاقة بين الروحانية في مكانِ العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة بين الروحانية في مكانِ العمل وسلوك المواطنة التنظيمية. ولكن أظهرت دراسة الحامد وبامرحول (٢٠٢٠) أن الروحانية في مكانِ العمل أثرت تأثيراً معنوياً ضعيفاً على سلوكِ المواطنة التنظيمية. بينما قام Marschke et al. (٢٠٠٩) بدراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وروحانية مكان العمل، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين الالتزام التنظيمي وروحانية مكان العمل، وأكدت الدراسة أن العلاقة الإيجابية بين متغيرات الدراسة قد تؤدي إلى تغيير الحياة الفردية والتنظيمية. وأكدت هذه النتيجةُ دراسة Rego &

Cunha (2014) التي توصلت إلى وجود علاقة معنوية بين روحانية مكان العمل والأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر). وأثبتت دراسة Javanmard (2012) أن الرؤية التنظيمية تؤثر على العمل الهادف، وكذلك يؤثر الإيثاّر على شعور العاملين بالعمل الهادف، ويؤثر العمل الهادف على أداء العمل. وأكدت دراسة Haldorai et al. (2020) الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين العدالة التنظيمية/ والمناخ الأخلاقي والسلوك المنحرف في العمل. وتشكل المعرفة مصدرًا حاسمًا لاكتساب ميزة تنافسية، وتمثل تحديًا يواجهه عدة منظمات، وروحانية مكان العمل بتركيزها على الروح الداخلية والعمل الهادف والإحساس ترتبط وتتسق مع القيم التنظيمية والرسالة التنظيمية، وتعزز بشكل إيجابي موقف الفرد من تبادل المعرفة والمعايير الذاتية والضوابط السلوكية المتصورة، وبالتالي تعزيز تبادل المعرفة من خلال التأثير على المعتقدات السلوكية والمعايير والرقابية الأساسية (Khari & Sinha, 2017). واهتمت كثير من الدراسات بوضع نماذج ونظريات الروحانية في مكان العمل وتحديد مختلف النهج والمفاهيم المتعلقة بالروحانية في مكان العمل، وكذلك تأثير الروحانية في مكان العمل على الأداء والإنتاجية (Ashmos & Duchon, 2000; Mohamed et al., 2004; Moore & Casper, 2006; Gotsis & Kortezi, 2008).

وقد بحثت الدراسات في آثار الروحانية على متغيرات النتائج المتعلقة بالعمل مثل الرضا الوظيفي، والمشاركة في العمل، والالتزام التنظيمي، وتحديد الهوية التنظيمية، والنية في الإقلاع عن التدخين، واحترام الذات القائم على المنظمة، والإحباط التنظيمي، والرضا عن مكافآت العمل، وأداء المنظمة (Milliman et al., 2003; Duchon & Plowman, 2005; Kolodinsky et al., 2008; Rego & Cunha, 2008; Pawar, 2009b).

وتناولت دراسة Nicolaidis (2018) الروحانية في مكان العمل من منظور نظري، فأوضحت الدراسة أن الروحانية في مكان العمل تعبر عن الطريقة التي ينظر بها العاملون إلى أنفسهم، وإدارة الصراع في القطاع الفندقية يتوقف على تطوير الروحانية في مكان العمل بين العاملين، بالإضافة إلى وجود قيادة روحانية في أماكن العمل يقلل من احتمالات وجود الصراعات. وتناولت دراسة Biswakarma (2018) الروحانية في مكان العمل من منظور ميداني، فهدفت إلى تحليل العلاقة بين خلق روحانية في مكان العمل وإنتاجية الموظف في

منظمات الضيافة النيبالية، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الروحانية في مكان العمل وإنتاجية الموظف. وكشفت النتائج المستخلصة من دراسة Otaye-Ebede et al (٢٠١٩) عن أن روحانية مكان العمل مرتبطة بشكل إيجابي بالمناخ الأخلاقي، والدافع المؤيد للمجتمع، والحكم الأخلاقي.

#### حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة الحالية على العاملين في قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط.
- اعتمدت الدراسة على أسلوب الاستقصاء كأداة لقياس متغيراتها.
- اقتصرت الدراسة على تناول العلاقات بين المتغيرات على النحو الوارد بفروضها العلمية.
- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على مستشفيات جامعة أسيوط الموجودة في محافظة أسيوط.
- الحد الزمني: أجريت الدراسة في الفترة ما بين مارس ٢٠٢٣- يوليو ٢٠٢٣.

#### مصطلحات الدراسة:

- التعريفات العلمية لمتغيرات الدراسة:
- اليقظة الذهنية التنظيمية "حالة من الانتباه والوعي الداخلي حيث يدرك الفرد أفكاره وأفعاله لحظة بلحظة دون تحليل أو إصدار حكم". (Kabat-Zinn, 2003, p.145)
- روحانية مكان العمل "شعور داخلي نابع من القيم والمعتقدات التي يشعر بها الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به، والإحساس العالي بالمجموعة التي يعمل معها، وتوافق قيمه الشخصية مع قيم المنظمة" (Giacalone & Jurkiewicz, 2010).
- الانغراز الوظيفي "الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما يعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمل". (Zhang et al., 2012)

• التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

• اليقظة الذهنية التنظيمية: تشجيع إدارة المستشفيات العاملين على إعطاء المعلومات اللازمة لسير العمل لكي يستطيع العاملون داخل المستشفيات تقليل ارتكاب الأخطاء داخل بيئة العمل، مع وجود تغذية عكسية عما تم إنجازه من أعمال، والتركيز على التدريب المستمر للقطاع، واحترام الكوادر والخبرات داخل المستشفيات.

• روحانية مكان العمل: ارتفاع شعور الدافعية والارتياح أثناء العمل لدى الأفراد، مع شعور الأفراد بمشاعر إيجابية تجاه تطبيق الإدارة العادلة، مما يؤدي إلى توافق الأهداف الشخصية للعاملين مع أهداف المستشفيات.

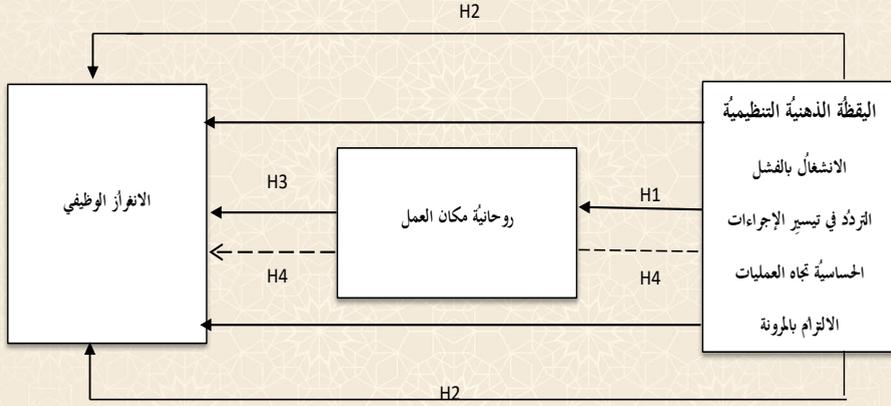
• الانغراز الوظيفي: يعبر عن ملائمة الوظائف التي يشغلها الأفراد مع مؤهلاتهم وسماتهم الشخصية، كذلك توافق ثقافة المستشفيات مع ثقافة المجتمع، ووجود علاقات جيدة بين العاملين والإدارة العليا، بالإضافة إلى وجود روابط قوية بين المستشفيات والمؤسسات الاجتماعية الخارجية التي تهتم بشؤون العاملين.

### منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى الدراسة التطبيقية في تناول متغيرات الدراسة. ولتحليل متغيرات الدراسة واختبار فروضها تم إعداد استمارة استقصاء التي تُعد أحد أساليب القياس التي يُعتمد عليها في جمع المعلومات.

• نموذج الدراسة:

يقوم نموذج الدراسة على افتراض وجود علاقة مباشرة وعلاقة غير مباشرة وإيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي، وحُدّدت العلاقة المباشرة والعلاقة غير المباشرة بين متغيرات الدراسة على النحو الموضح في شكل (١)



شكل (١) النموذج المفاهيمي للدراسة

#### - فروض الدراسة.

- الفرض الأول "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، والتردد في تيسير الإجراءات، والحساسية تجاه العمليات، والالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات) والانغراز الوظيفي".
- الفرض الثاني "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، والتردد في تيسير الإجراءات، والحساسية تجاه العمليات، والالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات) وروحانية مكان العمل".
- الفرض الثالث "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي".
- الفرض الرابع "تتوسط روحانية مكان العمل العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، والتردد في تيسير الإجراءات، والحساسية تجاه العمليات، والالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات) والانغراز الوظيفي".

### - مجتمع الدراسة والعينة ووحدة المعاينة.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط وبلغ (٣٠٠٠) مفردة (مركز معلومات جامعة أسيوط ٢٠٢٣). وتشمل عينة الدراسة العاملين في قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط، وتمثل وحدة المعاينة من الفرد العامل في هذه المستشفيات. واعتمد في تحديد نوع العينة على العينة العشوائية البسيطة، وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية الخاصة بتحديد حجم العينة من مجتمع بحث يبلغ (٣٠٠٠) تبين أن حجم العينة تبلغ (٣٤١) (Sekaran & Bougie, 2016). وأعدت الباحثة استبانة ووُزعت على عينة العاملين في قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط واسترجع (٢٨٩) استبانة بنسبة ردود (٨٤,٧٥٪). وهذه النسبة صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية (Sekaran & Bougie, 2016).

### - تصميم أداة الدراسة واختبارها:

لأغراض جمع البيانات واختبار فروض الدراسة، أعدت الباحثة استبانة من خلال الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع، وأُعتمد على استقصاءات مُعدة مسبقاً لهذا الغرض، وتكونت الاستبانة من قسمين كما يأتي: القسم الأول: يقيس أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية واعتمدت الدراسة على مقياس كل من (Weick & Sutcliffe (2001). ولقياس الانغراز الوظيفي اعتمدت الدراسة على مقياس كل من (Lee et al. (2004; Crossley et al. (2007) ولقياس روحانية مكان العمل اعتمدت الدراسة على مقياس (Ashmos & Duchon (2000) لقياس هذا المتغير. واعتمد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح بين (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) القسم الثاني: حُصص للبيانات الديموغرافية: ويشمل المعلومات الشخصية والوظيفية عن مفردات الدراسة.

واستخدمت الباحثة طريقتين للتأكد من صدق محتوى الاستبانة هما:

الصدق الظاهري: تم التأكد من صدق الاستبانة ظاهرياً بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والكفاءة في مجالات الإدارة وإدارة الأعمال والبحث العلمي، وبناءً على آراء هؤلاء المحكمين فقد قامت الباحثة بتعديل أو حذف أو إضافة عبارات جديدة لتطوير بناء الاستبانة.

صدق وثبات أداة الدراسة: وذلك من خلال توزيع (٣٠) استبانة قبل التجميع النهائي للبيانات لاستخراج مُعامل الثبات، طبقاً لاختبار ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة كافة، ولفقرات كل متغيرٍ من متغيرات الدراسة. ويُبيّن جدول ١ قيم الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة حيث كانت جميعها أعلى من الحدود المقبولة (٦٠٪) (Sekaran & Bougie, 2016).

جدول ١ معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	مُعامل الثبات	مُعامل الصدق
١	المتغيرات المستقلة (أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية) الانشغال بالفشل	٠,٨٧٤	٠,٩٣٤
٢	التردد في تيسير الإجراءات	٠,٨١٣	٠,٩٠١
٣	الحساسية تجاه العمليات	٠,٦٧٣	٠,٨٢٠
٤	الالتزام بالمرونة	٠,٧٥٢	٠,٨٦٧
٥	احترام الحبرات	٠,٩٣٣	٠,٩٦٥
٦	المتغير الوسيط التداخلي (روحانية مكان العمل)	٠,٨٣٩	٠,٩١٥
٧	المتغير التابع (الانغراز الوظيفي)	٠,٧٤٣	٠,٨٦١

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

وتشير بيانات جدول ١ إلى أن معاملات الثبات المسجلة لمتغيرات الدراسة مقبولة. أما فيما يتعلق بمعاملات الصدق، فقد سجلت النتائج معاملات صدق مرتفعة لجميع المتغيرات محل الدراسة.

#### - أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:

أُجريت التحليلات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Version SPSS/PC 25) وذلك على النحو الآتي:

- تحليل الثبات وفقاً لمعادلة ألفا كرونباخ Reliability Analysis Alpha Scale، وذلك لتحديد مُعامل ثبات أداة الدراسة.

- مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures ، والنسب المئوية، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي Correlation.
- أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Analysis Simple Linear Regression. وأسلوب الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression Analysis، وقد اتبعت الدراسة أسلوب تحليل الانحدار المتدرج Stepwise Regression.

### نتائج الدراسة:

#### - نتائج متغيرات الدراسة:

يوضح جدول ٢ توصيف المتغيرات الداخلة في الدراسة ممثلة في الأوساط الحسابية مُقاسة على مقياس خماسي، وانحرافاته المعيارية وذلك على النحو الآتي:

جدول ٢ الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	المتغيرات المستقلة (أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية) الانشغال بالفشل	٣,٣٣	٠,٧١٠
٢	التردد في تسيير الإجراءات	٣,٥٥	٠,٦٣١
٣	الحساسية تجاه العمليات	٢,٩٢	٠,٦٧٤
٤	الالتزام بالمرونة	٣,٨٨	٠,٧٩٩
٥	احترام الخبرات	٣,٥١	٠,٧٣٠
٦	المتغير الوسيط التداخلي (روحانية مكان العمل)	٣,١٢	٠,٩٠٠
٧	المتغير التابع (الانغراز الوظيفي)	٣,٢١	٠,٧٦٧

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن (٢٨٩ مفردة)

ويتضح من الجدول ٢ الآتي:

سجل الوسط الحسابي لأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية تقديرًا متوسطًا، وفقًا للوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي.

- معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

يُبينُ جدولُ ٣ مُعاملات الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة محل الدراسة والمتغيرات التابعة والمتغير الوسيط:

جدولُ ٣ مُعاملاتُ الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

بيان	الانشغال بالفشل	التردد في تيسير الإجراءات	الحساسية تجاه العمليات	الالتزام بالمرونة	احترام الخبرات	روحانية مكان العمل	الانغراز الوظيفي
الانشغال بالفشل	١						
التردد في تيسير الإجراءات	**٠,٦٦٧	١					
الحساسية تجاه العمليات	**٠,٧٢٠	**٠,٧٠٧	١				
الالتزام بالمرونة	**٠,٧٤٠	**٠,٧٠١	**٠,٧٨٠	١			
احترام الخبرات	**٠,٦٥٩	**٠,٦٥٨	**٠,٧٥٧	**٠,٧٤٦	١		
روحانية مكان العمل	**٠,٥٩٦	**٠,٥٩٥	**٠,٥٧٩	**٠,٦٤٥	٠,٦٣٠ **	١	
الانغراز الوظيفي	**٠,٥٨٣	**٠,٥٩٨	**٠,٦٧٤	**٠,٧٠٥	٠,٦٦٨ **	**٠,٧٤٢	١

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٢٨٩ مفردة)  $P < 0.01$  \*\*

يلاحظُ من جدول ٣ الآتي:

وجودُ علاقة ارتباط موجبة ومعنوية وقوية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل، كذلك وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين هذه الأبعاد والانغراز الوظيفي، وأخيراً وجود علاقة موجبة ومعنوية وقوية بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي.

## نتائج تحليل أسئلة البحث ومناقشتها:

يوضح جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمقياس روحانية مكان العمل

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بروحانية مكان العمل

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	أشعر بالارتياح النفسي والمتعة في العمل.	3.2233	1.35631	متوسط
٢	أتقن عملي بدرجة عالية.	3.2633	1.18829	متوسط
٣	هناك علاقة بين العمل الذي أقوم به والمجتمع الذي أنتمي إليه.	3.5133	1.16949	متوسط
٤	عند دافعية عالية للذهاب إلى عملي.	3.5767	1.16130	متوسط
٥	أشعر بأن عملي له قيمة عالية.	3.1200	1.37547	متوسط
٦	أشعر أن عملي يرفع درجة إشباعي الروحي.	2.9100	1.39105	منخفض
٧	أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي له قيمة كبيرة.	3.9733	.96734	متوسط
٨	أشعر بأني جزء مهم من فريق العمل الذي أنتمي إليه.	3.6733	1.08191	متوسط
٩	اعتقد بأن فريق العمل الذي انتمى إليه يربطهم هدف موحد.	3.7500	1.13658	متوسط
١٠	يتمتع فريق العمل الذي انتمى إليه بروحهم المعنوية العالية.	4.1400	.85801	مرتفع
١١	أشعر في داخل الشركة أننا عائلة واحدة.	3.6367	1.14412	متوسط
١٢	أشعر بمشاعر إيجابية تجاه المستشفى.	4.3600	.89801	مرتفع
١٣	تحم المستشفى بالعاملين محدودي الدخل.	4.1567	.92826	مرتفع
١٤	تحم المستشفى بتحقيق العدالة بجميع أنواعها بين العاملين في المستشفى.	4.0900	.90441	مرتفع
١٥	تحم المستشفى بالحالة الصحية للعاملين ومشكلاتهم المادية والمعنوية.	3.5567	1.07889	متوسط
١٦	تنوافق أهدافي الشخصية مع أهداف المستشفى.	3.7433	.98693	متوسط

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

يتضح من جدول (٤) أن المتوسطات الحسابية لفقرات روحانية مكان العمل تراوحت ما بين (٢,٩١٠٠-٤,٣٦٠٠)، حيث جاءت الفقرة (١٢) والتي تنص على "أشعر بمشاعر إيجابية تجاه المستشفى" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٦٠٠)، وبشكل عام فقد جاءت جميع الفقرات متوسطة. بينما جاءت الفقرة (٥) ونصها "أشعر أن عملي يرفع درجة إشباعي

الروحي " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حساسي بلغ (٢,٩١٠٠). وقد يعزى ذلك إلى عدم شعور الأفراد بإشباع ذاتي في الشغل، ويوضح جدول (٥) المتوسطات الحساسية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمقياس الانغراز الوظيفي

جدول (٥) المتوسطات الحساسية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالانغراز الوظيفي

م	الفقرات	المتوسط الحسائي	الانحراف المعياري	المستوى
١	تلائم معظم الوظائف في المستشفى مع المؤهلات العلمية والسمات والصفات الشخصية للعاملين.	3.6630	1.07737	متوسط
٢	أشعر عند تحقيق أهداف المستشفى بتحقيق أهدافي الشخصية.	3.5913	1.00453	متوسط
٣	توفر المستشفى سبل الراحة لأداء عملي.	3.6804	.96114	متوسط
٤	تحتفظ المستشفى بالعاملين الذين يملكون مستويات عالية من الكفاءة.	3.7348	.99634	متوسط
٥	تناسب الوظائف في المستشفى مع طبيعة المجتمع والبيئة المحيطة.	3.3870	1.03650	متوسط
٦	ثقافة المستشفى السائدة هي جزء من ثقافة المجتمع.	3.6826	1.06198	متوسط
٧	تشجعني المستشفى في الاشتراك في الأنشطة المجتمعية.	3.5696	.96651	متوسط
٨	أشعر بأني ركيزة أساسية في المستشفى.	3.8848	.90616	متوسط
٩	تساعد العلاقات الاجتماعية بين العاملين في حل مشكلات العمل.	3.9565	.91124	متوسط
١٠	تقوم العلاقة بين العاملين والإدارة العليا على أسس الثقة والنزاهة والاحترام.	3.8978	.86596	متوسط
١١	اعمل في المستشفى منذ فترة طويلة.	3.6696	1.00519	متوسط
١٢	العامل المتزوج هو أكثر استقراراً في الوظيفة.	3.7326	1.00772	متوسط
١٣	تساعد العلاقات الاجتماعية الجيدة على تحقيق استقرار نفسي للعاملين.	3.9370	.90649	متوسط
١٤	هناك روابط قوية بين المستشفى والمؤسسات الاجتماعية التي تهتم بشؤون العاملين في المنظمات المختلفة.	3.6500	.95275	متوسط
١٥	ترك وظيفتي الحالية لا يمثل تضحية بالنسبة لي.	3.4196	.97688	متوسط
١٦	تعوضني المستشفى عن مستوى إدارتي الجيد.	3.7761	.86058	متوسط
١٧	بيئة العمل داخل المستشفى فيها احترام لحقوق العاملين.	3.8978	.85073	متوسط
١٨	هناك صعوبة في إيجاد القيمة المعنوية المتوفرة لي داخل المستشفى مقارنة مع المستشفيات الأخرى.	3.4761	.94366	متوسط
١٩	أواجه صعوبة في إيجاد وظيفة خارج المستشفى.	3.4804	.94837	متوسط
٢٠	أواجه صعوبة نفسية في التخلي عن زملاء العمل.	3.6630	1.07737	متوسط

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

يتضح من جدول (٥) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمقياس الانغراز الوظيفي، تراوحت ما بين (٣,٩٣٧٠-٣,٤١٩٦)، حيث جاءت الفقرة (٩) والتي تنصُ على "تساعدُ العلاقات الاجتماعية بين العاملين في حل مشكلات العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٣٧٠)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما ذكره Qadariah et al. (٢٠١٩) من تعزيز أداء الموظف حتى تتحسن عملية الانغراز الوظيفي للموظف. وبشكل عام فقد جاءت جميع الفقرات متوسطة. بينما جاءت الفقرة (١٥) ونصها "تركُ وظيفتي الحالية لا يمثلُ تضحية بالنسبة لي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤١٩٦).

ويوضحُ جدولُ (٦) المتوسطاتُ الحسابية والانحرافاتُ المعيارية للفقرات المتعلقة بمقياس اليقظة الذهنية التنظيمية

جدولُ (٦) المتوسطاتُ الحسابية والانحرافاتُ المعيارية للفقرات المتعلقة باليقظة الذهنية التنظيمية

م	الفقرات	المتوسطُ الحسابي	الانحرافُ المعياري	المستوى
١	الانشغالُ بالفشل تقوم المستشفى بتحديث الإجراءات بعد حدوث المشكلة.	3.8967	.92494	متوسط
٢	يعمل الأفراد العاملين على تقوم المشاكل والأخطاء التي تحدث في المستشفى	3.2400	1.16343	متوسط
٣	تقضي إدارة المستشفى وقت أكبر في التركيز على التجارب السلبية أكثر من الإيجابية.	3.4800	1.11073	متوسط
٤	يبدل الأفراد العاملين في المستشفى جهودهم لتقليل الأخطاء أي كانت نوعه.	3.5300	1.07686	متوسط
٥	يميل الأفراد العاملين في المستشفى إلى توثيق أخطاء العمل التي لها تأثيرات هامه.	3.6267	1.07291	متوسط
٦	تشجع إدارة المستشفى على الحصول عن المعلومات التي يمكن أن تكون أخبار سيئة.	3.9633	.88955	متوسط
٧	يشعر الأفراد العاملون في المستشفى بجرية التحدث عن مشكلات العمل مع مشرفهم.	3.1433	1.26019	متوسط
٨	تكافئ إدارة المستشفى الأفراد العاملين في الكشف عن الأخطاء ومشاكل العمل.	3.5000	1.12586	متوسط

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٩	التردد في تبسيط الإجراءات يتعامل الأفراد العاملين في المستشفى مع واقع العمل كما هو.	3.8233	.93544	متوسط
١٠	تشجيع إدارة المستشفى على طرح الأسئلة في كل المستويات.	3.4267	1.02050	متوسط
١١	يستمتع الأفراد العاملين في المستشفى باهتمام لوجهات نظر بعضهم البعض ونادراً يظهرون عدم المبالاة.	3.2533	1.10145	متوسط
١٢	لا يهمل الأفراد العاملين عملية إظهار المعلومات التي قد تؤدي إلى إيقاف العمليات.	3.3133	1.07347	متوسط
١٣	يتم الاعتماد على مخططات سريعة للعمل في المستشفى.	3.1167	1.14342	متوسط
١٤	تكافح إدارة المستشفى لتحدي الوضع الراهن.	3.1000	1.10184	متوسط
١٥	يعزز الأفراد العاملين في المستشفى الثقة مع بعضهم البعض.	2.8300	1.15999	منخفض
١٦	يتم تشجيع الأفراد العاملين على تحليل الموقف للحالات غير المتوقعة بشكل عملي.	3.1233	1.16590	متوسط
١٧	يعتمد الأفراد العاملين في المستشفى على التحليل العميق للمشكلات للحصول على فهم أكبر.	3.3033	1.15576	متوسط
١٨	تشجع إدارة المستشفى الأفراد العاملين على عرض وجهات نظرهم.	3.4333	1.17622	متوسط
١٩	يشعر الأفراد العاملين في المستشفى بحرية عرض مشكلات العمل مع إدارة المستشفى.	3.3467	1.19075	متوسط
٢٠	يتعامل الأفراد العاملين في المستشفى باحترام مع بعضهم البعض.	3.4733	1.16640	متوسط

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

تابع جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة باليقظة الذهنية  
التنظيمية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢١	الحساسية اتجاه العمليات تحدث الاتصالات بشكل يومي بين الأفراد العاملين في المستشفى لتوضيح إجراءات ومتطلبات العمل.	3.4767	1.17789	متوسط
٢٢	يظهر الأفراد العاملين في المستشفى المساعدة لبعضهم وقت الحاجة.	3.3667	1.07209	متوسط
٢٣	تتم إدارة المستشفى بشكل يومي بسير عملياته.	3.0100	1.23355	متوسط

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢٤	من السهل الوصول والاتصال بالمسؤولين بالمستشفى في حالة حدوث مشكلات في العمل.	3.4267	1.20115	متوسط
٢٥	يعتمد الأفراد العاملين في المستشفى على التغذية العكسية لمشكلات العمل.	3.0200	1.26422	متوسط
٢٦	يشعر الأفراد العاملين في المستشفى وكأنهم أصحاب العمل.	2.8700	1.32373	منخفض
٢٧	يملك الأفراد العاملين في المستشفى حق استخدام الموارد في حال حدوث مشاكل بالعمل.	3.4367	1.23467	متوسط
٢٨	هناك مراقبة لتحديد مقدار الموارد الإضافية المطلوبة في المستشفى.	2.8800	1.27974	متوسط
٢٩	الالتزام بالمرونة يتم تشجيع الأفراد العاملين في المستشفى على توسيع المهام.	3.1733	1.34511	متوسط
٣٠	يتم توفير الموارد باستمرار في المستشفى لتدريب وتأهيل العاملين لزيادة خبراتهم.	2.9500	1.39547	منخفض
٣١	يستطيع الأفراد العاملين في المستشفى الاعتماد على بعضهم البعض.	3.4433	1.20761	متوسط
٣٢	يعرف الأفراد العاملين في المستشفى قدراتهم على استخدام المعلومات بأساليب جديدة.	3.4333	1.20432	متوسط
٣٣	هناك اهتمام في المستشفى لبناء مقدرات الأفراد العاملين في مختلف الأدوار لحل مشاكل العمل.	3.5367	1.32710	متوسط
٣٤	يعتمد الأفراد العاملين في المستشفى على الاتصالات غير الرسمية بينهم لحل مشاكل العمل.	2.1867	1.37530	منخفض
٣٥	يتعلم الأفراد العاملين عادة في المستشفى من أخطاء العمل.	3.1733	1.28405	متوسط
٣٦	يملك الأفراد العاملين في المواقع الإدارية للمستشفى الخبرات المطلوبة للعمل.	2.8367	1.37707	منخفض
٣٧	احترام الخيرات يملك اغلب الأفراد العاملين في المستشفى المؤهلات لاتخاذ القرارات في الحالات غير المتوقعة.	3.3533	1.27301	متوسط
٣٨	يحترم الأفراد العاملين طبيعة عمل أحدهما للآخر.	3.2567	1.35038	متوسط
٣٩	يتم وضع الأفراد العاملين في المستشفى بالمواقع الإدارية بناء على الخبرة والاحترافية.	3.5633	1.31850	متوسط
٤٠	يملك أغلب الأفراد العاملين في المستشفى المؤهلات والخبرات اللازمة في العمل.	3.3267	1.27752	متوسط

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٤١	يسهل الحصول على ذوي الخبرات في حال احتياجهم في العمل.	2.8200	1.32165	منخفض
٤٢	يلتزم الأفراد العاملين في المستشفى بأداء عملهم بشكل جيد.	2.3800	1.39118	منخفض
٤٣	يملك الأفراد العاملين الاحترافية في الاستجابة مع إجراءات العمل.	2.8267	1.40827	منخفض

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

يتضح من جدول (٦) أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة باليقظة الذهنية التنظيمية جاءت بدرجةٍ فوق المتوسط، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين (٢,٣٨٠٠-٣,٥٣٦٧)، حيثُ جاءت الفقرة (٣٣) والتي تنص على "هناك اهتمام في المستشفى لبناءٍ مقدرات الأفراد العاملين في مختلف الأدوار لحل مشكلات العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٣٦٧)، بينما جاءت الفقرة (٤٢) ونصها "يلتزم الأفراد العاملين في المستشفى بأداء عملهم بشكلٍ جيد" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسطٍ حسابي بلغ (٢,٣٨٠٠).

#### - نتائج فروض الدراسة:

#### - نتائج الفرض الأول:

يُبينُ جدول ٧، و٨ نتائج الفرض الأول:

جدول ٧ تحليل الانحدار المتعدد في علاقة أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية بالانغراز الوظيفي

المتغيرُ الداخِل	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	قيمة F	Sig.f
الالتزام بالروثة.	٠,٧٠٥	٠,٤٩٧	-	٣٩١,٠٠٠	***,٠٠٠
احترامُ الخبرات.	٠,٧٣٧	٠,٥٤٣	٠,٠٤٦	٢٣٤,٤٨٧	***,٠٠٠
الحساسية تجاه العمليات.	٠,٧٤٦	٠,٥٥٧	٠,٠١٤	١٦٥,٢٩٥	***,٠٠٠

نستنتج من جدول ٧ ما يأتي:

تُشيرُ قيمُ مُعاملات الارتباط (R) إلى وجود ارتباطٍ معنوي موجب بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية ذات التأثير المعنوي من جانبٍ والانغراز الوظيفي من جانبٍ آخر وأن متغير الالتزام

بالمرونة هو أهم متغير مفسر للتباين في الانغراز الوظيفي حيث أسهم في تفسير (٤٩,٧٪) من التباين في الانغراز الوظيفي، ويليه متغير احترام الخبرات حيث أسهم في (٤,٦٪) من التباين، وفسر متغير الحساسية تجاه العمليات (١,٤٪) من التباين. ويوضح جدول (٨) الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد في علاقة أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية بالانغراز الوظيفي بطريقة Stepwise Regression:

جدول ٨ الشكل النهائي لمعادلة الانحدار في علاقة أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية بالانغراز الوظيفي

Sig.f	قيمة F	المعامل الثابت	Sig.t	قيمة T.	Beta	المتغير الداخِل
***,٠,٠٠٠	١٦٥,٢٩٥	١,٢٨٥	***,٠,٠٠٠	١٩,٧٩١	٠,٧٠٥	الالتزام بالمرونة
			***,٠,٠٠٠	٦,٢٣٧	٠,٣٠٢	احترام الخبرات.
			***,٠,٠٠٠	٣,٥٨٤	٠,٢١٢	الحساسية تجاه العمليات.

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (٢٨٩ مفردة)  $P < 0.00$ \*\*\*

نستنتج من جدول ٨ ما يأتي:

يوجد تأثير إيجابي لأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية على الانغراز الوظيفي، حيث يؤثر الالتزام بالمرونة إيجابياً على الانغراز الوظيفي ( $\beta = 0.705$ ;  $p < 0.000$ )، وكذلك يؤثر احترام الخبرات إيجابياً على الانغراز الوظيفي ( $\beta = 0.302$ ;  $p < 0.000$ ). وتؤثر الحساسية تجاه العمليات إيجابياً على الانغراز الوظيفي ( $\beta = 0.212$ ;  $p < 0.000$ ). تشير نتائج (T. vaule) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية قدره (٠,٠٠١). توافر الشرط الأول من شروط الوساطة وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل (أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية) والمتغير التابع (الانغراز الوظيفي).

• مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي، وجاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج الدراسات الآتية: Weick &

ويمكن تفسير علاقة الارتباط بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي بوجود علاقة ارتباط طردية جيدة بين المتغيرين تعكس مدى توافر مُتغير أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية مما يشير إلى وجود انعكاس طردية بنسبةٍ عاليةٍ لزيادة مستوى الانغراز الوظيفي في مستشفيات جامعة أسيوط.

• أن هناك تأثيراً إيجابياً لليقظة الذهنية التنظيمية المتضمنة الالتزام والمرونة على الانغراز الوظيفي بمعنى أنه كلما زاد مستوى الالتزام والمرونة ازداد الإدراك بالانغراز الوظيفي، وقد يكون أحد التفسيرات المحتملة لذلك أن شعور العاملين في قطاع التمريض بقدرة قيادات المستشفيات على الصمود والقدرة على الاحتمال، ويمكن أن تترد من النكسات التنظيمية التي تواجه عمل المستشفيات، والاستعداد للعمل بسرعة مع دراسة الوضع بسرعة، والمشاركة في التعلم في الوقت المناسب، ومن ثم التصرف.

• أن إحساس العاملين بتعاون ذوي الخبرات واحترامهم وعدلتهم ونزاهتهم واهتمام القيادة بالمستشفى بهم ورعايتهم بغض النظر عن المصلحة الشخصية ينعكس إيجابياً على الانغراز الوظيفي لدى العاملين بقطاع التمريض، وربما يأتي تفسير آخر لانغراز العاملين وظيفياً في بيئة العمل بالمستشفى؛ لأن إدارة المستشفيات تركز على جوانب الاحترام وتبادل الخبرات فيها من منطلق الإفادة من خبرات الجميع دون استثناء.

• أن هناك تأثيراً إيجابياً للحساسية تجاه العمليات على الانغراز الوظيفي مما يجعلها تهتم بإشباع حاجات العاملين، وتحقيق الراحة والانسجام لهم، والعمل على التوافق النفسي والجسدي بين العاملين وبيئات العمل في مستشفيات الجامعة من خلال إنشاء بيئات عمل وتكوينها وتصميمها في المستشفى بالتنسيق بين الجهات المصممة والمنفذة والمستفيدة منها.

- نتائج الفرض الثاني:

ولاختبار هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Analysis Simple Linear Regression ويوضح جدول ٩ نتائج تحليل الانحدار البسيط لهذا الفرض:

جدول ٩ نتائج تحليل الانحدار البسيط لأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية على روحانية مكان العمل

المتغير	Beta	R	R2	Adj R2	المعامل الثابت	قيمة T	Sig.t	قيمة F	Sig.f
(١) الانشغال بالفشل	٠,٥٩٦	٠,٥٩٦	٠,٣٥٦	٠,٣٥٤	٠,٨٠٧	١٤,٧٨٩	***,٠٠٠	٢١٨,٧٢١	***,٠٠٠
(٢) التردد في تيسير الإجراءات	٠,٥٩٥	٠,٥٩٥	٠,٣٥٤	٠,٣٥٢	٠,٣٤١	١٤,٧٢٢	***,٠٠٠	٢١٦,٧٤٥	***,٠٠٠
(٣) الحساسية تجاه العمليات	٠,٥٩٧	٠,٥٩٧	٠,٣٣٦	٠,٣٣٤	٠,٧٨٨	١٤,١٤٨	***,٠٠٠	٢٠٠,١٦٨	***,٠٠٠
(٤) الالتزام بالمرونة	٠,٦٤٥	٠,٦٤٥	٠,٤١٦	٠,٤١٤	١,٠٠٣	١٦,٧٩٤	***,٠٠٠	٢٨٢,٠٣٥	***,٠٠٠
(٥) احترام الخبرات	٠,٦٣٠	٠,٦٣٠	٠,٣٩٧	٠,٣٩٥	٠,٧٨٣	١٦,١٤١	***,٠٠٠	٢٦٠,٥٢٣	***,٠٠٠

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (٢٨٩ مفردة) \*\*\*  $P < 0.000$

يتضح من جدول ٩ الآتي:

يوجد تأثير إيجابي لأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية على روحانية مكان العمل، حيث يؤثر الانشغال بالفشل إيجابياً على روحانية مكان العمل ( $\beta = 0.596$ ;  $p < 0.00$ )، وكذلك يؤثر التردد في تيسير الإجراءات إيجابياً على روحانية مكان العمل ( $\beta = 0.595$ ;  $p < 0.000$ )، وكذلك تؤثر الحساسية تجاه العمليات إيجابياً على روحانية مكان العمل ( $\beta = 0.597$ ;  $p < 0.000$ )، وكذلك يؤثر الالتزام بالمرونة إيجابياً على روحانية مكان العمل ( $\beta = 0.645$ ;  $p < 0.000$ ). أخيراً يؤثر احترام الخبرات إيجابياً على روحانية مكان العمل ( $\beta = 0.630$ ;  $p < 0.000$ ). كما يُشير مُعامل التحديد المعدل  $R^2$  إلى أن متغير الانشغال بالفشل يُفسر حوالي (٣٥,٦٪) من التباين في روحانية مكان العمل، وأن التردد في تيسير الإجراءات تُفسر حوالي (٣٥,٤٪) من التباين في روحانية مكان العمل، وأن الحساسية تجاه العمليات تُفسر حوالي (٣٣,٦٪) من التباين في روحانية مكان العمل، وأن الالتزام بالمرونة يُفسر حوالي (٤١,٦٪) من التباين في روحانية مكان العمل، وأخيراً متغير احترام الخبرات فسّر حوالي (٣٩,٧٪) من التباين في روحانية مكان العمل. وبالتالي يمكن القول بزيادة قدرة أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية في التنبؤ بروحانية مكان العمل.

• مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

أسفرت نتائج اختبار الفرض الثاني عن وجود علاقة موجبة معنوية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل. وجاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج الدراسات الآتية: Pradhan (2021). حيث وُجدت علاقة موجبة معنوية بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل، وجاء متغير الالتزام بالمرونة أعلى متغير في تفسير التغير في روحانية مكان العمل، وساعد تبني الإدارة مفهوم الالتزام بالمرونة على الاستعداد للعمل بسرعة، والمشاركة في التعلم في مختلف المستويات الإدارية وسرعة الاستجابة لأي متطلبات إدارية تُطلب من العاملين.

- نتائج الفرض الثالث:

يسعى هذا الفرض إلى اختبار معنوية العلاقة بين المتغير الوسيط Mediation (روحانية مكان العمل) والمتغير التابع (الانغراز الوظيفي) واختبار هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، ويظهر جدول ١٠ نتائج هذا التحليل:

جدول ١٠ نتائج تحليل الانحدار البسيط لروحانية مكان العمل على الانغراز الوظيفي

المتغير	Beta	R	R2	Adj R2	المعامل الثابت	قيمة T	Sig.t	قيمة F	Sig.f
الانغراز الوظيفي	٠,٧٤٢	٠,٧٤٢	٠,٥٥١	٠,٥٤٩	١,٤٩٤	٢٢,٠٢٧	***,٠٠٠	٤٨٥,١٧٤	***,٠٠٠

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (٢٨٩ مفردة) \*\*\* P < 0.000

يتضح من جدول ١٠ الآتي:

يوجد تأثير إيجابي لروحانية مكان العمل على الانغراز الوظيفي، حيث تؤثر روحانية مكان العمل إيجابياً على الانغراز الوظيفي ( $\beta = 0.742; p < 0.00$ ). وأن هناك ترابطاً إيجابياً وقوياً بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي. كما يُشير مُعامل التحديد  $R^2$  إلى أن متغير روحانية مكان العمل يُفسر (٥٥,١%) من التباين في الانغراز الوظيفي. وقدرة متغير روحانية مكان العمل في التنبؤ بالانغراز الوظيفي، كما يشير مُعامل جوهرية النموذج (Sig.f) إلى معنوية النموذج كله

عند مستوى دلالة (0,000). تُوفّر الشرط الثالث من شروط الوساطة التداخلية: وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل) والمتغير التابع (الانغراز الوظيفي).

- مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث:

يُعتبر الفرض الثالث العلاقات المباشرة بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي للتأكد من توفر الشرط الثالث من شروط الوساطة وهو وجود علاقة معنوية بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة معنوية بين روحانية مكان العمل والانغراز الوظيفي.

- نتائج الفرض الرابع:

وتشير نتائج التحليل الإحصائي إلى توافر الشروط الثلاثة، وبالتالي يمكن قياس دور المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. ويُظهر جدول ١١ مراحل إدخال أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية، والمتغير الوسيط (روحانية مكان العمل) طبقاً لأهميتها النسبية في تفسير التباين في إدراك الانغراز الوظيفي.

جدول ١١ تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية على الانغراز الوظيفي بعد دخول المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل)

المتغير الداخلي	R	R2	R2 $\Delta$	Adj R2	قيمة F	Sig.f
(١) روحانية مكان العمل.	٠,٧٤٢	٠,٥٥١	-	٠,٥٤٩	٤٨٥,١٧٤	***,٠٠٠
(٢) الحساسية تجاه العمليات.	٠,٨٠٠	٠,٦٤١	٠,٠٩٠	٠,٦٣٩	٣٥١,٨١٣	***,٠٠٠
(٣) الالتزام بالرونة.	٠,٨١١	٠,٦٥٨	٠,٠١٧	٠,٦٥٦	٢٥٢,٩٦٤	***,٠٠٠

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (٢٨٩ مفردة) \*\*\*P < 0.000

نستنتج من جدول ١١ النتائج الآتية:

وجود أثر للمتغير الوسيط التداخلي (روحانية مكان العمل) على العلاقة المباشرة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية الداخلة في معادلة الانحدار والمتغير التابع (الانغراز الوظيفي). وتُشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي موجب بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية ذات

التأثير المعنوي والمتغير الوسيط التداخلي (روحانية مكان العمل) من جانب الانغراز الوظيفي من جانب آخر. وأن المتغير الوسيط التداخلي (روحانية مكان العمل) أهم متغير مُفسر للتباين في الانغراز الوظيفي.

ويوضح الجدول ١٢ الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise Regression

جدول ١٢ الشكل النهائي لمعادلة الانحدار في علاقة أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية على الانغراز الوظيفي بعد دخول المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل)

Sig.f	قيمة F	المعامل الثابت	Sig.t	قيمة T.	Beta	المتغير الداخلي
***.٠.٠٠٠	٢٥٢,٩٦٤	١,٤٩٤	***.٠.٠٠٠	٢٢,٠٢٧	٠,٧٤٢	(١) روحانية مكان العمل.
			***.٠.٠٠٠	٩,٩٣٦	٠,٣٦٨	(٢) الحساسية تجاه العمليات.
			***.٠.٠٠٠	٤,٥٢٩	٠,٢٣٠	(٣) الالتزام بالمرونة.

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (٢٨٩ مفردة)  $P < 0.000^{***}$

يلاحظ من جدول ١٢ الآتي:

يوجد تأثير إيجابي لأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل على الانغراز الوظيفي، حيث تؤثر روحانية مكان العمل إيجابياً على الانغراز الوظيفي ( $\beta = 0.742; p < 0.00$ )، وتؤثر الحساسية تجاه العمليات إيجابياً على الانغراز الوظيفي ( $\beta = 0.368; p < 0.000$ ). وكذلك يؤثر الالتزام بالمرونة إيجابياً على الانغراز الوظيفي ( $\beta = 0.230; p < 0.000$ ). تشير نتائج (T. vaule) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية قدره (٠,٠٠٠١).

• مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع:

يختبر الفرض الرابع دور المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل) في العلاقة بين أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي. وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن أن المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل) له دور في العلاقة بين بعض أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي، وجاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج الدراسات الآتية: (Biswakarma (2018) ; Nicolaidis (2018) ; Otaye-Ebede et al. (2019) ; Pawar (2009b); Riasudeen & Singh

(٢٠٢١). ويرجع وجود وساطة لروحانية مكان العمل في العلاقة المباشرة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي إلى أن روحانية مكان العمل تعطي للأفراد قوة تحفيزية في تنمية مهاراتهم وقدراتهم. ويمكن تفسير انخفاض تأثير المتغيرات المستقلة (اليقظة الذهنية التنظيمية) نتيجة دخول المتغير الوسيط (روحانية مكان العمل)، بأن روحانية مكان العمل في العمل أقوى في التأثير من اليقظة الذهنية التنظيمية في إدراك الانغراز الوظيفي.

### مساهمة الدراسة:

تقدم الدراسة الحالية المعرفة حول دور روحانية مكان العمل في العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي. أولاً: تعتبر الدراسة الحالية هي المحاولة الأولى لدراسة تأثير دور روحانية مكان العمل في العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي على عينة من العاملين في القطاع الصحي في البيئة العربية. ثانياً: يقدم جمع البيانات من عينة من المشاركين دليلاً ذا مغزى على الصدق الخارجي لليقظة الذهنية التنظيمية كمتنبئ للانغراز الوظيفي. ثالثاً: يمكن اعتبار اليقظة الذهنية التنظيمية بالقطاع الصحي في محافظة أسيوط مورداً قيماً لموظفيهم لتعزيز الانغراز الوظيفي، وتحسين ارتباطهم الآمن بمكان العمل. وبعبارة أخرى، تعمل اليقظة الذهنية التنظيمية وروحانية مكان العمل كأداة مهمة تسهل الانغراز الوظيفي في العمل. رابعاً: قدمت نتائج هذه الدراسة إرشادات إضافية لممارسات فعالة لجودة روحانية مكان العمل، بالإضافة إلى برامج توظيف وتطوير القيادة التي تزيد من إدراك الموظفين لجودة روحانية مكان العمل. خامساً: وأخيراً ركزت هذه الدراسة على تصورات الموظفين للقيم والسلوك والمواقف الروحية لقادتهم، وألقت المزيد من الضوء على الديناميكيات والعلاقات بين ما يعتبره الموظفون مهمًا بالنسبة لهم في قاداتهم وسلوكهم.

### توصيات الدراسة وتطبيقاتها الإدارية:

- تشجيع قادة المستشفيات الذين يتمتعون بالحساسية الروحانية بتعزيز الحوافز الذاتية، والقيم الروحانية المشتركة.
- الاهتمام بشكلٍ عامٍ بتنمية قدرات قادة المستشفيات في مجال أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية، وتضمن ذلك في إجراءات ممارسات الموارد البشرية، والتأكيد باستمرارٍ على ذلك، والكشف عن مستوياتٍ روحانية مكان العمل، إذ إنها أحد المرتكزات الرئيسة في دعم الانغراز الوظيفي.
- الاهتمام بالمرونة في تأدية مهام العمل؛ لأن المستشفيات تعمل في ظل بيئاتٍ متغيرة، وهذا يجعل العاملين في قطاع التمريض أكثر قدرة على مواجهة المشكلات.
- بناء نظمٍ واتخاذ إجراءاتٍ عملٍ مرتبطة مع أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية؛ لمضاعفة الشعور بروحانية مكان العمل للمورد البشري وزيادة قيمتها وتنافسيتها.
- زيادة التفاعل الشخصي بين أعضاء الإدارة العليا للمستشفيات والعاملين، مع التأكيد على التدريب الجماعي معهم.
- تنمية الروحانية في مكان العمل من خلال تبني بيئة عملٍ إنسانية تمكن قادة المستشفيات من منح موظفيهم الحرية الكافية؛ ليتمكنوا من توظيف إمكاناتهم الكاملة؛ ليدركوا المعنى والغرض من عملهم.
- يجب على المستشفيات تدريب قطاع التمريض على فهم إيجابيات الروحانية في مكان العمل. وينبغي البحث في طرقٍ مختلفة لنقل هذه القيم. على سبيل المثال، يجب أن يكون برنامج التنمية الروحية جزءًا من أنشطة التدريب في المستشفيات؛ لمعرفة كيفية تأثير هذه النتائج على نتائج مكان العمل (Dent et al. 2005).
- أن تكون الإجراءات التي يتخذها الأفراد وإدارة المستشفيات موجهة نحو تعزيز مستوى معيشة المجتمع، وذلك عندما تكون هناك مواءمة تامة بين قيم الأفراد الشخصية وقيم منظماتهم.

- يمكنُ لمديري الموارد البشرية أيضاً استخدامُ تمارين المحاكاة، وأداء الأدوار، ومقاطع الفيديو؛ لإظهار تأثير السلوكيات المنحرفة على العاملين والمستشفى؛ ولتوفير بيئة عمل آمنة تجمع ملحوظات العاملين فيما يتعلقُ بالانحرافِ في مكانِ العمل، والقضايا الأخلاقية.
- إتاحة مناخ يتسم بالعدالة، من خلال قيام مديري إدارة الموارد البشرية في مستشفيات جامعة أسيوط بوضع سياسات وإجراءات واضحة المعالم وتطبيقهما بشكل متسق بطريقة غير متحيزة، وينبغي أن تتيح الموارد البشرية للعاملين فرصاً للتعبير عن آرائهم، وأن تبذل جهداً كبيراً لتوضيح القرارات التي تتخذها بشكل صريح وتقديم مسوغات لها لتحقيق أقصى قدر من نتائج العاملين.
- ينبغي على إدارة المستشفيات أن تطور ثقافة اليقظة الذهنية التنظيمية في جميع أنحاء العمل؛ ليكون العاملون منتبهين ومدركين لبيئة العمل عند التعامل مع المرضى، وأن تعتمد سياسات وإجراءات ومبادئ توجيهية تدمج اليقظة الذهنية التنظيمية في عملية صنع القرار.
- ينبغي على الإدارة أن تدرج اليقظة الذهنية التنظيمية في برامج التدريب على الانغراز الوظيفي، وكذلك في توجيه العاملين الجدد، خاصة أن الدراسات قد أثبتت أنه يمكن تطوير الذهن من خلال التدريب (Baer, 2003)
- يمكنُ للموارد البشرية ربط قياسات الأداء والمكافآت المرتبطة بها بالسلوك الأخلاقي، فتعزيز روحانية مكان العمل في القطاع الصحي تؤدي إلى تحسين استجابة العاملين، مما يؤثر إيجابياً على تقديم الخدمات، وبالتالي رضا المرضى، ومن خلال تعزيز الروحانية في مكان العمل يحصل العاملون على دوافع جوهرية، ومن هنا يكونُ مكان العمل الروحاني بمثابة أداة إيجابية لرفع معنويات العاملين، وزيادة الفعالية الذاتية.
- مكانُ العمل الروحاني له تأثيرٌ قوي على السلوك أثناء العمل على المستوى الفردي، ويشاركُ العاملون بشكلٍ هادف في عملهم ويصنعون فرقاً من خلال إسهاماتهم الفريدة. وعلى مستوى المجموعة تؤكدُ روحانية مكان العمل على العمل الجماعي، ويجعلُ العاملون عملهم ذا معنى من خلال علاقاتهم مع زملاء العمل والمجتمع المرتبط بالعمل على المستوى التنظيمي، وتؤدي الروحانية في مكان العمل إلى ارتفاع الأداء التنظيمي.

### الدراسات المستقبلية المقترحة:

- أُجريت الدراسة داخل محافظة أسيوط، والصعيد متمسكاً بعددٍ من التقاليد الروحية التي قد تؤثر على روحانيتهم في مكان العمل، وهذا القيد يتطلب المزيد من البحث؛ لاختبار ذلك في بيئات ثقافية مختلفة حيث إن البيئات الثقافية تؤدي دوراً مهماً في فهم السلوك البشري.
  - يمكن للدراسات المستقبلية اختبار كيفية تأثير عوامل الشخصية والروحانية الفردية على روحانية مكان العمل.
  - اعتمدت الدراسة الحالية على المعلومات التي جمعت من العاملين في قطاع التمريض في مستشفيات جامعة أسيوط، وقد تكون النتائج مختلفة إذا طبقناها على الأطباء في مستشفيات الجامعة نفسها بسبب تفاوت المستوى الثقافي بين العاملين في قطاع التمريض والأطباء.
- ويوضح جدول (١٣) خطة عمل إرشادية لتنفيذ التوصيات الموجهة لمستشفيات جامعة أسيوط

### جدول (١٣) خطة عمل إرشادية لتنفيذ التوصيات الموجهة لمستشفيات جامعة أسيوط

الجهة المسؤولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
إدارة التدريب والموارد البشرية في جامعة أسيوط.	- عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال رفع اليقظة الذهنية التنظيمية.	١- توفير برامج تدريبية.
رؤساء العمل.	- ربط قياسات الأداء والمكافآت المرتبطة بها بالسلوك الأخلاقي	٢- رفع مستويات روحانية مكان العمل.
إدارات الموارد البشرية في المستشفى.	- التخطيط الوظيفي والتنمية الوظيفية.	رفع مستويات الانغراز الوظيفي.
إدارات الموارد البشرية في المستشفى.	من خلال التدريب المباشر وغير المباشر، وتدعيم قنوات الاتصالات في الشركات.	٤- تدعيم العلاقات.
الاستعانة بمجتهات وخبراء متخصصين في وظائف إدارة الموارد البشرية	- عن طريق إعطاء دورات متخصصة في التنمية الفكرية.	٥- تنمية الخبرات.
الرؤساء المباشرون.	- تعزيز الثقة لدى العاملين وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم الإيجابية.	٦- رفع الولاء لدى العاملين في مستشفيات جامعة أسيوط.

المصدر: من إعداد الباحثة.

## المراجع

## المراجع العربية:

- الحامد، عبدالله محمد، وبامرحول، مهدي سالم أحمد. (٢٠٢٠). أثر الروحانية في مكان العمل في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على عينة موظفي ديوان جامعة عدن. جامعة عدن - نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي، ٤١، ١١٩-١٦٦.
- الركابي، كاشاني، والحمادي، رنا عبد الستار. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وأثره في الانغراز الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين العاملين في عدد من المراكز الصحية في محافظة ذيقار. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، ١١(١)، ٣١٠-٣٤٦.
- العابدي، علي رزاق جواد، الصائغ، محمد جبار طاهر، والذبحاوي، دجلة جاسم محمد. (٢٠١٨). تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي: دراسة استطلاعية لآراء التدريسين في معهدي الكوفة والنجف - جامعة الفرات الأوسط التقنية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٥(١)، ١٠٦-١٢٦.
- زوين، عمار الأمير على، والجبوري، رعد حنظل طارش. (٢٠١٨). العلاقة بين روحانية مكان العمل والعقد النفسي للعاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٥(٤)، ٥٢٥-٥٤٨.
- عبد الوهاب، محمد أبو القمصان، محمد، سماح عبد المقصود، الشباسي، محمود محمد عبده. (٢٠٢٠). أثر اليقظة في مكان العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مديرية الخدمات بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ٣(١٠)، ١-٤٠.
- عبدالله، ده رون فريدون، و احمد، بهار محمود. (٢٠٢٢). الاستقامة التنظيمية ودورها في تحقيق الانغراز الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في مدينة السليمانية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٨(٣)، ٣٩٩-٤٢٨.
- عليوي، اسراء عبد الحسن، كرعوي، بشري كاظم عبد الحسين سقاه، البغلي، فاروق محمد مرضي، والعزوي، علي جبار. (٢٠٢٣). توظيف الروحانية في مكان العمل لدعم الذكاء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على عينة من مقدمي الخدمة في المصارف التجارية في بغداد. مجلة الدراسات المستدامة، ٥(٤)، ١٠٥٤-١٠٦٧.
- يوسف، كمال، وعروسى، سميرة. (٢٠١٨). الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية. مجلة العلوم الإنسانية، ١٠، ١٨٩-٢٠٤.

### ترجمة المراجع العربية:

- Abdel-Wahhab, M. Abu Al-Q., Muhammad, S. Abdel-M.& Al-Shabbasi, M. M. (2020). The effect of vigilance in the workplace on job performance: An applied study on workers in the Services Directorate in Kafr El-Sheikh Governorate, *Journal of Contemporary Business Studies*, 3(10)1- 40.
- Abdullah, D. F. B. (2022). Organizing arrest and its role in achieving the function Economic and administrative economic sciences, 18 (3), 399-428.
- Al-Abidi, A. R. J., Al-Sayegh, M. J. T., & Al-Dhahabhawi, D. J. M. (2018). The effect of organizational mindfulness on entrepreneurial performance: An exploratory study of the opinions of teachers at the Kufa and Najaf Institutes - Al-Furat Al-Awsat Technical University, Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences, 15 (1), 106-126.
- Al-Hamid, A. M.& Bamarhoul, M.S. A. (2020). The effect of spirituality in the workplace in strengthening organizational citizenship: A field study on a sample of employees of the University of Aden. University of Aden - Prosecution Office for Graduate Studies and Scientific Research 41, 119- 166.
- Aliwi, I. A. H., Karaawi, B. K. S., Al-Baghili, F. M. M., & Al-Azzawi, A. J. (2023). Employing spirituality in the workplace to support strategic intelligence: an applied study on a sample of service providers in commercial banks in Baghdad. *Journal of Sustainable Studies*, 5(4), 1054-1067.
- Al-Rikabi, K., & Al-Hammadi, R. A. S.. (2019). Job satisfaction and its impact on job embeddedness: An exploratory study of the opinions of a sample of employees working in a number of health centers in Dhiqar Governorate. *Journal of College of Management and Economics for Economic, Administrative and Financial Studies*, 11(1), 310-346.
- Yousfi, K., & Aroussi, S. (2018). Spirituality in the workplace: A conceptual study. *Journal of Human Sciences*, 10, 189-204.
- Zuwayn, A. A., & Al-Jubouri, R. H.I T.. (2018). The relationship between workplace spirituality and the psychological contract of employees: an exploratory study of the opinions of a sample of employees at Al-Kafeel Specialized Hospital, Al-Ghari. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 15 (4), 525-548.

### المراجع الأجنبية:

- Andrianta, S., Jianhong, M., Hommmey, C., Damayanti, D., & Wahyuni, H. (2018). Re-entry Adjustment & Job Embeddedness: The Mediating Role of Professional Identity in Indonesian Returnees. *Fornt Psychol*, 9 (792), 1-11.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Avinaash, T., & Lim, S. J. (2022). Flow experience, stress and mindfulness as predictors of internet addiction among university students in Malaysia (Doctoral dissertation, UTAR).
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. *Clinical psychology: Science and practice*, 10(2),125-143.

- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. doi:10.1177/1073191105283504
- Biswakarma, G. (2018). Impact of Workplace Spirituality on Employee Productivity in Nepalese Hospitality Organizations. *Journal of Tourism and Hospitality Education*, 8, 62-76.
- Brass, D. J., Butterfield, K. D., & Skaggs, B. C. (1998). Relationships and unethical behavior: A social network perspective. *Academy of Management Review*, 23(1), 14-31.
- Chawla, V. (2014). The Effect of Workplace Spirituality on Salespeople's Organisational Deviant Behaviours: Research Propositions and Practical Implications. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 29 (3), 199-208
- Chiesa, A. (2010). Vipassana Meditation: Systematic Review of Current Evidence. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 16(1), 37-46.
- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., & Standing, C. (2019). Does Job Embeddedness Predict Turnover Intentions in SMEs? *International Journal of Productivity and Performance Management*, ٣٤٠-٣٦١ (٢) ٦٨ .
- Copp, C. R., Agpaoa, C., Carvalho, S., & Pfeiffer, W. F. (2003). Staff Empowerment, A Prescription For Success. *The Permanente Journal/ Fall*, 7 (4), 37-41.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031- 1042.
- Dane, E. (2011). Paying Attention to Mindfulness and its Effects on Task Performance in the Workplace. *Journal of Management*, 37(4): 997-1018.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness and its Relations to Job Performance and Turnover Intention. *Human relations*, 67(1),105-128.
- Daniel, J. L. (2010). The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness. *Journal of Management Development*, 29 (5), 442 – 456.
- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 625-653.
- Duchan, D., & Plowman, D. (2005). Nurturing the Spirit at Work. Impact on the Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807- 833.
- Einolf, C. J. (2013). Daily Spiritual Experiences and Prosocial Behavior. *Social Indicators Research*, 110(1), 71-87.
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350-377.
- Fong, V. (2017). The Role of Organizational Culture and Commitment on Job Embeddedness and Stay Intention in Hong Kong. [Doctoral dissertation, London South Bank University].
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2010). Toward a Science of Workplace Spirituality. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and*

- Organizational Performance (2 ed., p. 360). Armonk, New York, United States of America: M.E. Sharp, Inc.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. (2003). *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M. E. Sharpe, Armonk, NY.
- Giosan, C. (2003). *Antecedents of job embeddedness*. [Doctoral dissertation, New School for Social Research].
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at Work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115-157.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., & Lazar, S. W. (2015). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of management*, 42(1), 114-142.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4):575-600.
- Hafenbrack, A. C., Kinias, Z., & Barsade, S. G. 2014. Debiasing the Mind through Meditation: Mindfulness and the Sunk-Cost Bias. *Psychological science*, 25(2): 369-376.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace Spirituality as a Mediator between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102372.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2012). Motives for Service Sabotage: An Empirical Study of Front-Line Workers. *The Service Industries Journal*, 32(13), 2027-2046.
- Hassed, C., & Chambers, R. (2015). *Mindful Learning: Mindfulness-Based Techniques for Educators and Parents to Help Students*. Shambhala Publications.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2012). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310- 225.
- Hussain, T., & Deery, S. (2018). Why Do Self-Initiated Expatriates Quit Their Jobs: The Role of Job Embeddedness and Sshocks in Explaining Turnover Intentions? *International Business Review*, 27(1),281-288.
- Javanmard, H. (2012). The Impact of Spirituality on Work Performance, *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1), 1961 – 1966.
- Jordan, S., Messner, M., & Becker, A. (2009). Reflection & Mindfulness in Organizations: Rationales and Possibilities for Integration. *Management Learning*, 40(4), 465-473.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1),89-106.
- Karjalainen, M., Islam, G., & Holm, M. (2021). Scientization, Instrumentalization, and Commodification of Mindfulness in a Professional Services firm. *Organization*, 28(3), 483-509.

- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of Mindfulness on Psychological Health: A Review of Empirical Studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041-1056.
- Khari, C., & Sinha, S. (2017). Impact of Workplace Spirituality on Knowledge Sharing Intention: A Conceptual Framework. *Journal of Human Values*, 23(1), 27-39.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Lips-Wiersma, M. S., & Mills, C. (2002). Coming Out of the Closet: Spiritual Expression in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 183-202.
- Liu, Y., Zhang, F., Liu, P., Liu, Y., & Liu, S. (2023). "I'm energized to" & "I'm able to": A dual-path model of the influence of workplace spirituality on high-speed railway drivers' safety performance. *Safety Science*, 159, 106033.
- Marschke, E. Preziosi, R., & Warrington, W. (2009). Professionals and Executives Support a relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace. *Journal of Business & Economics Research*, 7(8), 33- 48.
- Mattice, M. 2018. Wonderful Cardiovascular Benefits of Mindfulness and How to Fit this Relaxation Technique into a Hectic Lifestyle. Heart-healthy and Stroke-free Living with Prevention Center of Vero Beach, Inc
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. W. (2017). Trait Mindfulness at Work: A Meta-Analysis of the Personal and Professional Correlates of Trait Mindfulness. *Human Performance*, 30(2-3), 79-98.
- Mhatre, S. G., & Mehta, N. K. (2023). A review of workplace spirituality: identifying present development and future research agenda. *Management Research Review*, (ahead-of-print) <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2021-0800>
- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999a.) A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83- 92.
- Mohamed, A. A., & Wisniewski, J. (2004). Towards a Theory of Spirituality in the Workplace. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 14 (1/2), 102-107.
- Mohammed, S. M. M., El-Ashram, R. E. M., & Abosaif, M. S. A. (2022). The Relationship between Spiritual Leadership and Human Engineering among University Employees: The Mediating role of Mindfulness. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 29-43.

- Moore, T. W., & Casper, W. J. (2006). An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(4), 109-118.
- Ndubisi, N. O. (2012). Mindfulness, Reliability, Pre-Emptive Conflict Handling, Customer Orientation and Outcomes in Malaysia's Healthcare Sector. *Journal of Business Research*, 65(4), 537-546.
- Nguyen, N. P., Wu, H., Evangelista, F., & Nguyen, T. N. Q. (2020). The Effects of Organizational Mindfulness on Ethical Behaviour and Firm Performance: Empirical Evidence from Vietnam. *Asia Pacific Business Review*, 26(3), 313-335.
- Nicolaides, A. (2018). The Role of Spirituality in Moderating Hospitality Industry Conflict Management and Promoting Sustainability. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7 (2),1-18.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A Multilevel Model examining the relationships between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Park, J., & Gursoy, D. 2012. Generation Effects on Work Engagement among US Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4):1195-1202.
- Pawar, B. (2008). Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: A Comparison and Implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (6), 544 – 567.
- Pawar, B. S. (2009b). Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*. 30(8), 759-777.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace Spirituality, Mindfulness Meditation, and Work Engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
- Pfeffer, J. (2003). Business and Spirit: Management Practices that Suction Values: In R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewiczeds. *The Hand Book of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M. E. Sharpe, Armonk, NY.
- Qadariah., Majid, M.S.A., & Idris, S. (2019). Mediating Effect of Employee Performance on the Influences of Job Embeddedness, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on the Public Organizational Performance". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21 (2), 55-62.
- Qiu, J. X., & Rooney, D. (2019). Addressing unintended Ethical Challenges of Workplace Mindfulness: A Four-Stage Mindfulness Development Model. *Journal of Business Ethics*, 157(3), 715-730.
- Quaglia, J. T., Goodman, R. J., & Brown, K. W. (2016). Trait Mindfulness Predicts Efficient Top-down Attention to and Discrimination of Facial Expressions. *Journal of personality*, 84(3), 393-404.
- Ray, J. L., Baker, L. T., & Plowman, D. A. (2011). Organizational Mindfulness in Business Schools. *Academy of Management Learning & Education*, 10(2), 188-203.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-Mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122.

- Rego, A. & Cunha, M. P. (2014). Workplace Spirituality and Organizational Commitment an Empirical Study. *Journal Organizational Change Management*, 21 (1), 53- 75.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Riasudeen, S., & Singh, P. (2021). Leadership Effectiveness and Psychological Well-Being: The Role of Workplace Spirituality. *Journal of Human Values*, 27(2), 109-125.
- Robinson, R.N., Kralj, A.b, Solnet, D.J. Goh, E.c, & Callan, V. (2014). Thinking Job Embeddedness not Turnover: Towards a Better Understanding of Frontline Hotel Worker Retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Ruedy, N. E., & Schweitzer, M. E. (2010). In the Moment: The Effect of Mindfulness on Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 95(1): 73-87.
- Schuh, S. C., Zheng, M. X., Xin, K. R., & Fernandez, J. A. (2019). The Interpersonal Benefits of Leader Mindfulness: A Serial Mediation Model Linking Leader Mindfulness, Leader Procedural Justice Enactment, and Employee Exhaustion and Performance. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1007-1025.
- Schuh, S. C., Zheng, M. X., Xin, K. R., & Fernandez, J. A. (2019). The interpersonal benefits of leader mindfulness: A serial mediation model linking leader mindfulness, leader procedural justice enactment, and employee exhaustion and performance. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1007-1025.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Shapiro, S. L., Carlson, M. B., Astin, H. S., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of Mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386.
- Shapiro, S. L., Jazaieri, H., & Goldin, P. R. (2012). Mindfulness-Based Stress Reduction Effects on Moral Reasoning and Decision-Making. *The Journal of Positive Psychology*, 7(6), 504-515.
- Small, C., & Lew, C. (2019). Mindfulness, Moral Reasoning and Responsibility: Towards Virtue in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Smith, J. A. & Rayment, J. J. (2007). The Global SMP Fitness Framework. *Management Decision*, 45(2): 217 – 234.
- Sprecher, S., & Fehr, B. (2005). Compassionate Love for Close others and Humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), 629–651.
- Srivastava, R. K., & Pradhan, T. (2021). Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance and Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(3), 189-224.
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., & Dane, E. (2016). Mindfulness in Organizations: A Cross-Level Review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 55-81.

- Tepper, B.J. (2003). Organizational Citizenship Behavior and the Spiritual Employee. In: Giacalone, R., Jurkiewicz, C. (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E. Sharpe, New York, pp. 181–192.
- Thomas, J., & Cohen, M. (2014). A methodological review of meditation research. *Frontiers in Psychiatry*, 5(74), 1-11.
- Vardaman, J. M., Rogers, B. L., & Marler, L. E. (2020). Retaining Nurses in a Changing Health Care Environment: The Role of Job Embeddedness and Self-Efficacy. *Health Care Management Review*, 45(1), 52-59.
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational Mindfulness and Mindful Organizing: A Reconciliation and Path Forward. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 722-735.
- Vogus, T. J., B. Cooil, M. Sitterding, & L. Q. Everett. (2014). Safety Organizing, Emotional Exhaustion, and Turnover in Hospital Nursing Units. *Medical Care*, 52 (10), 870–876.
- Weick, K. E., & Roberts, K. H. (1993). Collective Mind in Organizations: Heedful Interrelating on Flight decks. *Administrative Science Quarterly*, 38 (3), 357-381.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2001). *Managing the Unexpected* (Vol. 9). San Francisco: Jossey-Bass.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: processes of collective mindfulness, *Research in Organizational Behaviour*. 21,81-123.
- Weick, K., & Putnam, T. (2006). Organizing for Mindfulness: Eastern Wisdom and Western Knowledge. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 275-287.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2011). A Self-Determination Theory Approach to Understanding Stress Incursion and Responses. *Stress and Health*, 27(1), 4-17.
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A Multi-Method Examination of the Effects of Mindfulness on Stress Attribution, Coping, and Emotional Well-Being. *Journal of research in personality*, 43(3), 374-385.
- William Lee, T., Burch, T. C., & Mitchell, T. R. (2014). The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 199-216.
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A Review of Job Embeddedness: Conceptual, Measurement Issues, and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 22(3):220-231.
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace Ostracism and Hospitality Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Political Skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33(6), 219-227.





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# Islamic University Journal For

## Educational and Social Sciences

**A peer-reviewed scientific journal**

Published four times a year in:

(March, June, September and December)

