



روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية
Workplace Spirituality and its relationship to the two types of Job Passion among
the Basic Stage Teachers

زهير عبد الحميد النواجحة^{1*}

Zuhair Abdel Hamid El Nawajha^{1*}

¹وزارة العمل، فلسطين

¹Ministry of Labor, Palestine

تاريخ النشر: 2022/03/30

تاريخ القبول: 2021/11/08

تاريخ الإستلام: 2021/08/30

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى روحانية مكان العمل، ومستوى نمطي الشغف الوظيفي، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق في روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (139) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية، وتحقيقاً لأهداف الدراسة أعد الباحث أداتين للدراسة هما: مقياس روحانية مكان العمل، ومقياس نمطي الشغف الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع جداً لروحانية مكان العمل، و لنمط الشغف الانسجامي، في حين جاء مستوى نمط الشغف القهري بمستوى متوسط، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف الانسجامي، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في روحانية مكان العمل ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: روحانية مكان العمل، الشغف الانسجامي، الشغف القهري معلمي المرحلة الأساسية.

Abstract : The study aimed to identify the level of workplace spirituality, the level of the two types of job passion, and to verify the correlation between them, and to reveal the differences in workplace spirituality, and the two types of job passion according to the gender variable. For the purposes of the study, the researcher prepared two tools for the study: the workplace spirituality scale, and the two types of job-passion scale. The results of the study showed a very high level of workplace spirituality, and the harmonious passion type, while the level of the obsessive passion type came at a medium level, and the results showed a positive correlation Between the dimensions of workplace spirituality and the harmonious passion type, and the existence of a negative correlation between the dimensions of workplace spirituality and the obsessive passion type, and the results indicated that there were no differences in the workplace spirituality and the two job passion types according to the gender variable.

Keywords: Workplace Spirituality, Harmonious Passion, Obsessive Passion, Basic Stage Teachers.

المقدمة:

حظيت بعض الأماكن والأزمنة، وعلى مدار قرون مضت، وما زالت بهالة، وقدسية، وتقدير كبير، وذلك نظرًا لقيمتها الروحية، فهناك أوقات ذات قيمة وبركة يتوجب التعرض لنفحاتها، من قبيل: شهر رمضان، الأيام العشرة الأولى من ذي الحجة، وليلة القدر، ويوم الجمعة، ومولد النبي محمد عليه الصلاة والسلام، كما أن هناك بعض الأماكن ذات قيمة روحانية تُشد إليها الرحال، كالمسجد الحرام، والمسجد النبوي، والمسجد الأقصى، وغيرها من البقع المباركة، فالاندماج والتعلق الروحي بأزمنة وأماكن معينة ليس بالجديد.

ونظرًا لما تمثله الأماكن الروحانية من أهمية، فقد سعى الباحثون والعلماء إلى التركيز على العدسات الدينية/الروحانية، والتحقق من منطلقاتها، وتأثيرها في عالم العمل، باعتبارها من الفضائل الناضجة للسلوك الإنساني، والمساهمة في الاندماج الوظيفي، والباعثة على الابتكار، والإنجاز. ويُعرف (Giacalone & Jurkiewicz, 2003:85) الروحانية مكان العمل " بالإطار الجامع للقيم التنظيمية، التي تعزز تجربة الموظف خلال إجراءات ممارسة العمل، مما يسهل مشاعر الارتباط المتبادل مع الآخرين بطريقة تعطي شعورًا بالكمالية والفرح، وإيجاد الهدف النهائي في الحياة، وتطوير العلاقات مع الآخرين وتحقيق التوافق والانسجام مع القيم التنظيمية.

وتُعد روحانية مكان العمل بنية متعددة الأبعاد، فيحسب (Kinjerski & Skrypnik, 2004: 27) فإن الروحانية في مكان العمل تتضمن خمسة أبعاد هي: "التجربة العاطفية المدركة، والشعور بالشغف بالأنشطة، والمعنى والهدف في العمل، والقدرة على التعبير عن الأعمال بشكل كامل، والشعور بالارتياح مع الزملاء، والاندماج معهم.

وفي تأطير نظري آخر، تتبدى روحانية مكان العمل في ثلاثة أبعاد فرعية هي: الحياة الداخلية: وتعكس جانب الاحتياجات الجسدية والعاطفية والمعرفية، كما تشمل الحياة الداخلية مفهوم الذات للفرد، بالإضافة إلى الهوية الاجتماعية. والعمل الهادف: ويفترض هذا البعد أن الموظف يُقدر عمله لأسباب عديدة من بينها، الراتب والمكافأة، وإثراء العمل كوسيلة لتحسين مستوى جودة الحياة، وهذا ما يعتبره الموظف مهمًا لإضفاء إحساس بالبهجة. والشعور بالانتماء للمجتمع: فالشعور بوجود مجتمع يعزز الروحانية، ويتيح إقامة علاقات عالية الجودة ويؤكد هذا البعد على تحديد دور القادة في إنشاء مجتمعات في مكان العمل، وأهمية الارتباط بالآخرين كمفتاح لإعادة اكتشاف العمل من خلال زيادة البُعد الروحي. (Novitasari, kartini. & Pontoh, 2018: 58)

وفي سياق السعي نحو معرفة المنطلقات، والأبعاد الأساسية لمفهوم روحانية مكان العمل، قدم (Fry's, 2003) نموذجًا نظريًا لتحفيز القيادة الروحية يتضمن: الرؤية، والأمل، والإيمان، والحب الإيثاري، والرفاهية، والعضوية، والهدف من تحفيز القيادة الروحية، هو خلق الرؤية التطابقية بين أفراد الفريق، وإيجاد رؤية متسامية لخدمة الآخرين، بحيث يكون للحياة هدف ومعنى، وترسيخ الثقافة التنظيمية على أساس قيم الحب الإيثاري، حيث يشعر الفرد بالعضوية في الفريق، والانتماء للمجتمع. (Benefiel & Geigle, 2014:178)

ويقترح (Indradevi, 2020: 439) مجموعة من الإجراءات لترسيخ وتغذية المشاعر الروحانية في مكان العمل، منها: تحديد الرؤية والرسالة بشكل واضح، ومفيد للمجتمع وليس الأفراد فقط، وتعيين وتوظيف الأشخاص الذين لديهم فهم أفضل لأهمية العمل، وخلق بيئة من الاندماج والتنوع في المؤسسة، وتعزيز وتشجيع التنوع في الخواطر والأفكار، وتدريب الموظفين على القيادة الذاتية، والوعي الذاتي، والإبداع، والقضاء على الخوف بين العاملين. فالروحانية إرادة تزدهر فقط في غياب الخوف، وتُعزز بيئة الثقة في مكان العمل، وتقضي على التوتر المرتبط بالمشاكل وتحسن الرفاهية بشكل عام.

وتتجلى أهمية روحانية مكان العمل في تحقيق منافع عديدة مثل: الابتكار، والمصداقية، والاستقامة، والنزاهة، والثقة، والانجاز الشخصي، والنمو المعرفي للفرد، مما يساهم في تعزيز القابلية لحل المشكلات، ومواجهة التحديات، وتقديم الأفكار المبدعة، والحلول المستمرة. (الساعدي و خليل، 2018: 51). وبالمقابل فإن غياب الروحانية في مكان العمل، يؤدي

إلى ضغوط العمل، والإرهاق، وانخفاض معدلات الدوام في العمل، وتطور مفهوم الذات السلبي، وقلّة التركيز، وسلوك العمل السلبي، وتدني مستوى الإنتاجية. (Karakas, 2010: 89)

وفي إطار عرض النتائج البحثية لمنافع الروحانية في مكان العمل، وجدت دراسة (Khatri1&Gupta, 2017) أن للروحانية في مكان العمل تأثيرًا مباشرًا وكبيرًا في زيادة الرفاهية النفسية، كما بينت نتيجة دراسة (Alfrian, 2018) دور الروحانية في مكان العمل، في تقوية الشغف الوظيفي، و في نفس الشأن بينت نتيجة دراسة (Ningrum, 2020) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الروحانية في مكان العمل والشغف في بيئة العمل.

ويُعرف كل من (Astakhova & Porter, 2015: 4) الشغف الوظيفي "بالممتعة، والاستعداد للمثابرة، وبذل الجهد بشكل أكبر، وإرادة قوية تقود الفرد إلى أن يكرس عن طيب خاطر وقته، وطاقته، وإعمال عقله في إنجاز عمله". ويُعرف كل من (Salessi, Omar, & Vaamonde, 2017: 165) شغف العمل بأنه حالة مستمرة من الرغبة القائمة على الإدراك، والتقييمات العاطفية لوظيفة الفرد".

ووفقًا لنموذج (Vallerand et Al, 2003) الثنائي، هناك نوعان من الشغف الوظيفي: يُسمى النوع الأول، بالشغف الانسجامي: ويشير إلى ميل عاطفي نحو العمل يمكن السيطرة عليه، حيث يكون العمل مهمًا وممتعًا وجزءًا مندمجًا بالهوية الذاتية للفرد، ويرتبط الشغف الانسجامي بمجموعة من الفوائد، منها: تحسين الأداء، وزيادة الرفاهية والتدفق، والالتزام التنظيمي والتأثير الإيجابي. بينما يشير الشغف القهري إلى الضغط الداخلي الذي يُجبر الفرد على الانخراط في العمل، بسبب حالات الطوارئ الداخلية التي تتحكم فيها مثل: الحاجة إلى التواصل الاجتماعي، وبلوغ المكانة الاجتماعية، والحاجة إلى تحقيق تقدير الذات، ويرتبط هذا النوع من الشغف بمجموعة من النتائج السلبية مثل: الإرهاق، والاجترار، وتضارب الأدوار، والصراع بين العمل والأسرة (Birkeland & Buch, 2015:393).

ويُعتبر مفهوم الشغف الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبيًا، والتي استقطبت الدارسين والباحثين في مجالات سيكولوجية متعددة، من بينها مجال علم النفس التربوي، كونه يُمثل أحد الركائز الأساسية التي تتطلّبها مهنة التدريس. ويُعرف (Charbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay, 2008: 977) الشغف التدريسي "بالدافع والسعي وراء الجديد، وميل يظهره شخص ما تجاه نشاط يستثمر فيه الوقت والطاقة، والرغبة في تعلم أشياء جديدة".

ويرتبط الشغف بالتعلم وتجربة الأشياء الجديدة ارتباطًا وثيقًا، كما يرتبط بالأمل والالتزام والاهتمام والحماس، وهو من العوامل المهمة والمحفزة للمعلمين، والمساهمة في التعليم، فهو لا يدفع المعلمين فقط إلى التدريس بشكل فعال ولكنه يدفع الطلاب أيضًا إلى التعلم بكفاءة. (Altun, 2017:155)

ويقترح (Day, 2004: 3) مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوافر في المعلم الشغوف، وهي: "التفاؤل، والمعرفة العميقة بالموضوع، وتقنيات التدريس، والتعاطف مع الطلاب، والاهتمام بهم، واعتبارهم جزءًا مهمًا من عمله، والتفكير في أهداف، ومعتقدات المتعلمين، وتحفيزهم، كما يتطلب التدريس الفعال استخدام المعرفة والعاطفة في وقت واحد.

وقد يشكل المعلم الشغوف نموذجًا تحفيزيًا، يؤثر على فعالية أداء الزملاء في بيئة العمل، وعلى تطوير الكفاءة التحصيلية للطلبة، وتوجيههم نحو التفاني، والمثابرة، مما يسمح بمواصلة العمل، حتى في ظل التحديات والعقبات، وبحسب نظرية العدوى العاطفية Emotional Contagion Theory فإن الشغف ينتقل من فرد لآخر في مجالات مختلفة، بما فيها السياقات التعليمية، وتفترض هذه النظرية أن الناس يمكنهم تقليد الإجراءات الإيجابية، وعواطف الآخرين أثناء تفاعلاتهم الاجتماعية، وهو ما يُعرف باسم التأثير النشط، حيث يمكن لأفعال الفرد إثارة استجابات ومشاعر إيجابية مماثلة في الآخرين. (Gilal, Hanna, Gilal, Gilal1M & Shah, 2019:891)

وقد تعددت الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الروحانية في مكان العمل، والشغف الوظيفي وعلاقتها بمتغيرات أخرى، فقد هدفت دراسة (Ahmad& Omar, 2016) التعرف إلى مستوى الروحانية في مكان العمل، لدى عينة بلغ قوامها

(180) موظفًا يعملون مجال في الخدمة العامة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين يتمتعون بمستوى مرتفع من الروحانية في مكان العمل. وتحققت دراسة (2017). Norouzi, Dargahi, Aeyadi&Sarhaddi من العلاقة بين الإجهاد المهني وروحانية مكان العمل مع الأخلاقيات المهنية، من خلال دور الوسيط للحماسة الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (160) ممرضة من العاملات في مستشفى مدينة زاهدان بإيران، وأظهرت نتائج الدراسة أن متغير الحماسة الوظيفية يلعب دور الوسيط بين الروحانية في مكان العمل والإجهاد المهني مع الأخلاقيات المهنية للممرضات. وفحصت دراسة (2019). Fanggidae, Kurniawati & Bahweres تأثير الروحانية في مكان العمل على أداء الموظف، وبلغ إجمالي عدد الموظفين (65) موظفًا من العاملين في البنوك، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الروحانية في مكان العمل والمستندة إلى التعاليم الإسلامية وأداء الموظف. وبحثت دراسة (2020) Hassan, Tnay, Sabil العلاقة الارتباطية بين الروحانية في مكان العمل، وتعزيز عمل الأسرة، تكونت عينة الدراسة من (81) موظفًا يعملون في ولاية كوتشينغ، بماليزيا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد روحانية العمل، المتمثلة في، الحياة الداخلية، والعمل الهادف، والشعور بالانتماء للمجتمع، وتعزيز قدرات عمل الأسرة. وسعت دراسة (2020) Sharma& Kumra إلى تقييم النموذج المناسب للروحانية في مكان العمل، وبحث الدور الوسيط لمشاركة الموظف في العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة العقلية، وتم جمع البيانات من (344) متخصصًا في تكنولوجيا المعلومات يعملون في الهند، وكشفت نتائج الدراسة أن الروحانية في مكان العمل والعدالة التنظيمية تتنبأ بشكل كبير وإيجابي بمشاركة الموظف، والتي ترتبط بشكل كبير بالصحة النفسية للموظف. كما كشفت النتائج أيضًا أن مشاركة الموظف تتوسط جزئيًا بشكل كبير في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والصحة النفسية، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والصحة النفسية.

وتحرت دراسة (2020). Hussain & Gulzar التأثيرات التفاعلية للروحانية في مكان العمل والاستقلال الوظيفي في تفعيل التقدير الذاتي، وتكونت عينة الدراسة من (674) إداريًا ممن يعملون في شركات الحراسة، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير للروحانية في مكان العمل، على تقدير الذات، ووجود تأثير للاستقلال الوظيفي على تقدير الذات. وحاولت دراسة (2020) Alamina, Aliyu, & Wapaimi التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الروحانية في مكان العمل، والاندماج الأكاديمي لدى المحاضرين في الجامعات، وتكونت عينة الدراسة من (200) محاضراً في أربع جامعات بدولة نيجيريا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية لروحانية مكان العمل، والأبعاد الفرعية بالاندماج الأكاديمي، والشعور بالرضا، والرفاهية النفسية. واستهدفت دراسة (2020) Saralita1 & Ardiyanti التعرف إلى دور الروحانية في مكان العمل، في إدراك الدعم التنظيمي لدى العاملين في مستشفى خاص في إندونيسيا، بلغ عدد المشاركين في الدراسة (235) عاملاً، وأظهرت نتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي يتأثر إيجابياً بإدراك الدعم التنظيمي والروحانية في مكان العمل. علاوة على ذلك، بينت النتائج أن الالتزام التنظيمي يمكن أن يتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والنية في التدوير الوظيفي. وفي سياق منفصل هدفت دراسة (2011) Ho, Wong & Lee التعرف إلى علاقة كل من الشغف الوظيفي، والاندماج المعرفي بأداء الموظف، وأجريت الدراسة على عينة بلغ قوامها (509) من موظفي شركة تأمين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الشغف الانسجامي وكل من الاندماج المعرفي، والأداء الوظيفي، بينما كانت العلاقة مرتبطة سلباً بين الشغف القهري، والاندماج المعرفي، والأداء الوظيفي.

وبحثت دراسة (2016). Qadeer, Ahmad, Hameed&Mahmood العلاقة بين الشغف وسلوك المواطنة التنظيمية، وأداء الموظفين، والدور الوسيط للاندماج بالعمل بتلك المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (210) موظفًا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الشغف الانسجامي، وسلوك المواطنة التنظيمية، وفعالية الأداء الوظيفي. وتحققت دراسة (2016) Spehar, Forest& Stenseng من الدور الوسيط للانتماء للعمل، بالعلاقة بين الشغف الوظيفي، والرضا الوظيفي، وأجريت الدراسة على عينة بلغ قوامها (278) موظفًا نرويجيًا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الشغف الوظيفي، والرضا الوظيفي، وبينت النتائج أن الانتماء للعمل يتوسط جزئيًا العلاقة بين الشغف الانسجامي، والرضا الوظيفي، ومن جانب آخر بينت النتائج عدم وجود علاقة بين الشغف القهري والانتماء. وفحصت دراسة (2017). Pradhan, Panda& Jena الدور الوسيط للشغف في العلاقة بين الهدف والأداء،

تكونت عينة الدراسة من (307) من المسؤولين العاملين في السلك الحديدية الهندية، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الهدف والأداء، وبينت النتائج أن الشغف له تأثير كمتغير وسيط في العلاقة بين الهدف والأداء.

وحاولت دراسة (Ibrahim, Sulaiman & Halim, 2019). تحديد دور نية العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل، و الالتزام التنظيمي، شملت عينة الدراسة (355) معلم مدرسة في ماليزيا، أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي، وشغف العمل لدى معلمي المدارس كان متوسطاً، بينما جاء مستوى نية العمل مرتفعاً، كما أظهرت النتائج أن نية العمل توسطت العلاقة بين شغف العمل والالتزام التنظيمي. وتحررت دراسة الضبع (2019). معرفة العلاقة بين الهناء الذاتي في العمل، والتسامي بالذات، والشغف، والكمالية العصبية، وتكونت عينة الدراسة من (163) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين الهناء الذاتي في العمل، وكل من الشغف الانسجامي، والشغف القهري، والكمالية العصبية، وبينت النتائج أن الشغف الانسجامي من أقوى المتغيرات المنبئة بالهناء الذاتي في العمل. وسعت دراسة (Junjunan, 2020). التعرف إلى تأثير شغف العمل على السعادة أثناء العمل في المنزل خلال جائحة Covid-19، أجريت هذه الدراسة على (55) مشاركاً يتألفون من (28) امرأة، و (27) رجلاً من مختلف الأعمار والمهن المختلفة، أظهرت نتائج الدراسة أن شغف العمل الانسجامي، والقهري له تأثير على بُعد الاندماج، والشعور بالسعادة في العمل. وأجرى كل من (Gong, Zhang, Ma, Liu, & Zhao, 2020). دراسة هدفت بحث العلاقة بين شغف العمل، والرفاهية الشخصية، والقدرة على التكيف الوظيفي، ونية التدوير الوظيفي، تكونت عينة من (472) موظفاً حكومياً في مقاطعة شانغونغ، وأشارت النتائج إلى أن الشغف الانسجامي يرتبط سلباً بنية التدوير الوظيفي، في حين يرتبط الشغف القهري بشكل إيجابي بنية التدوير الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن العلاقة بين الشغف الانسجامي / القهري ونية التدوير الوظيفي يتم توسطها من خلال الرفاهية الذاتية.

مشكلة الدراسة: تتحدد مشكلة الدراسة في المبررات والمسوغات الآتية الذكر.

- النقص الحاد في الدراسات والأبحاث التي جمعت بين روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي، وذلك رغم الأهمية النظرية والتطبيقية، التي حظيت بها تلك المتغيرات بصورة منفردة.

- تأتي مشكلة الدراسة الحالية في ظل ظروف وأوضاع، غاية في الصعوبة، تمر بها الأراضي الفلسطينية، طالت تأثيراتها معظم القطاعات الحيوية، بما فيها القطاع التعليمي، فالمعلمين وتحديداً في قطاع غزة يمرّون بضائقة مالية صعبة، حيث أن بعضهم لا يتقاضى راتبه بشكل كامل، علاوة على التأثيرات السلبية للإجراءات الاحترازية التي فرضتها جائحة كورونا على المؤسسات التعليمية، من قبيل: الإغلاق شبه التام، واستبدال التعليم الوجاهي بالتعليم الإلكتروني، وأمام تلك الأزمات، والمهددات، فقد انتاب المعلمون حالة من الاكتئاب، والتوتر، والقلق، واليأس والملل الوظيفي، ومما لاشك فيه إن تلك المهددات، وما ينتج عنها من اضطرابات نفسية، تقف سداً منيعاً أمام التطور الوظيفي، وزيادة الفاعلية، والشغف بالعمل.

- تُعد الروحانية من الكفايات والركائز الأساسية الواجب توافرها في البيئة التعليمية، وتظهر أهميتها في، بلوغ المعلم حالة من الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، كما يتعاظم دورها في تنمية الإبداع، والالتزام الديني والأخلاقي، والاندماج بأبنيتها المعرفية، والعاطفية، والسلوكية، وزيادة الدافعية، والشغف بالعمل، وبما أن الروحانية في مكان العمل يجب أن تكون من ضمن الخصائص والصفات المفترض أن يتسم بها أعضاء هيئة التدريس، ومن ضمن القواعد والإجراءات التي يجب أن تتبع المؤسسات التعليمية، جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية. 1- ما مستوى توافر روحانية مكان العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟

2- ما مستوى نمطي الشغف الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية بين روحانية مكان العمل ونمطي الشغف الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس روحانية مكان العمل وفقاً لمتغير الجنس؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس نمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- 1- التعرف إلى مستوى روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي لدى أفراد العينة.
- 2- التحقق من العلاقة الارتباطية بين روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
- 3- الكشف عن الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.

أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة الحالية من المسوغات الآتية:

- 1- تكمن أهمية الدراسة الحالية من أهمية متغير الروحانية في مكان العمل، فهي من الاستراتيجيات المحفزة لزيادة الإنتاجية، كما تُعد من القوى الفاعلة في توطيد العلاقات بين الموظفين، ومصدر مستدام للميزة التنافسية في بيئة العمل. من جانب آخر تنبع أهمية الدراسة من أهمية متغير الشغف الوظيفي، فهو مصدر للحياة والنشاط، والطاقة الإيجابية، والتدفق النفسي، وتحقيق مستويات عالية من الأداء.
- 2- تأتي أهمية الدراسة في الإشارة إلى دور روحانية العمل، في خفض مستوى الاضطرابات النفسية، مثل القلق، والتوتر، والاكتئاب، والناشئة عن تداعيات جائحة كورونا، والأزمات المالية التي تعاني منها المؤسسات التعليمية في قطاع غزة، والتي تنعكس بدورها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والتكيف، والشغف، والاندماج في العمل.
- 3- تنبع أهمية الدراسة في توفير أدوات سيكومترية لقياس الروحانية في مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي، في البيئة العربية، مما يُشكل حافزاً للعديد من الباحثين لإجراء دراسات وبحوث مستقبلية، لبحث تلك المتغيرات في علاقتها بمتغيرات أخرى.
- 4- تنبع أهمية الدراسة من أهمية أفراد العينة، فأعضاء هيئات التدريس، يمثلون صفة، وخيرة أفراد المجتمع، والركيزة الأساسية في نهضة الأمة، وصنع، ورفعة مجدها.
- 5- إمكانية استفادة المختصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، وعلم النفس التربوي، وعلم النفس المهني، وعلم النفس الإداري، من نتائج وتوصيات هذه الدراسة.

التعريفات المفاهيمية للدراسة:

روحانية مكان العمل: **Workplace Spiritual** بحسب كل من (Shrestha (2016:8، Pradhani, Jena& Soto، (2017:47) فإن روحانية مكان العمل تتبدى في الأبعاد الآتية: التعاطف: "وعي عميق بالآخرين والتعاطف معهم ورغبة في التخفيف من معاناتهم، وتحمل المسؤولية تجاه شخص أقل حظاً أو معاناة". اليقظة: "حالة من الوعي الداخلي يدرك فيها المرء أفكاره وأفعاله لحظة بلحظة. العمل الهادف: "تجربة الفرد في أن عمله يمثل جزءاً مهماً وذو مغزى في حياته، بحيث يتجاوز الشعور بالمعنى المكافآت المادية ويخلق إحساساً بالبهجة والطاقة في العمل "التسامي: "حالة من الشعور بالتواصل مع الله ". ملائمة القيم: وتعني نوع من الاتساق والتوافق المفاهيمي مع القيم التنظيمية باعتبارها جانباً تنظيمياً مهماً في مكان العمل. ويعرف الباحث الروحانية في مكان العمل إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم بالدراسة الحالية.

نمطي الشغف الوظيفي: **Job Passion Types** ويعرفه " (Vallerand et al. (2003 بأنه ميل قوي نحو عمل يحبه الفرد، ويجده مهماً، ويقضي فيه الطاقة والوقت، و يتفاعل معه بشكل منتظم، وخلال هذه العملية تتدفق العاطفة

نحو العمل، ويتبدى الشغف الوظيفي في نموذج ثنائي يتمثل في: الشغف الانسجامي: Harmonious Passion ويطلق عليه الشغف المتناغم، أو المهووس، و ينشأ هذا النوع من الشغف عند المشاركة في نشاط برغبة وإرادة واعية، و دون ضغط،، وعلى العكس من ذلك، ينشأ الشغف القهري، Obsessive Passion أو الاستحواذي، عند اقحام الفرد، بالنشاط، بفعل ضغوط، وقوى داخلية، وحالات الطوارئ الشخصية، والمرتبطة بالنشاط، مثل الحالات العاطفية التي لا يمكن السيطرة عليها . (Zito& Colombo. 2017: 48) ويعرف الباحث نمطي الشغف الوظيفي إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم بالدراسة الحالية.

محددات الدراسة: تتحدد حدود الدراسة الحالية بما يلي:

البعد الموضوعي: روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية.
 البعد المكاني: تم إجراء الدراسة على عينة من المعلمين في المدارس الأساسية في محافظة خان يونس.
 البعد الزمني: تم تطبيق الدراسة خلال الربع الثاني من عام 2021
 البعد الإجرائي: تم تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي كما تتحدد بالعينة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

إجراءات الدراسة: تتمثل إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، باعتباره المنهج الملائم لتحقيق أهداف الدراسة.

عينة الدراسة الأساسية: نظرًا لظروف إغلاق المؤسسات التعليمية الناتجة عن جائحة كورونا، قام الباحث بإعداد استبانة الكترونية، واختار عينة متيسرة، من أعضاء هيئة التدريس في مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة خان يونس، وقد بلغ قوام أفراد العينة (139) معلم ومعلمة، بواقع (73) معلم، و (66) معلمة.

عينة الدراسة الاستطلاعية: للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، أستخدم الباحث عينة استطلاعية بلغ قوامها (50) معلمًا ومعلمة، من خارج عينة الدراسة الأساسية.

أداتا الدراسة:

أولاً: مقياس روحانية مكان العمل: Workplace Spirituality Scale إعداد الباحث

وصف المقياس: لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلتها، قام الباحث بإعداد مقياس روحانية مكان العمل، وقد استند في إعداده على مجموعة الجهود البحثية السابقة، والتي هدفت إلى التحقق من منطلقات هذا المفهوم، والتحقق من خصائصه السيكومترية، مثل دراسة كل من (Pawinee & Dennis (2009)، ودراسة (Sheng& Chen (2012)، ودراسة (Shrestha (2016)، (Pradhani, Jena& Soto (2017)، وفي ضوء المكونات الفرعية لتلك المقاييس، قام الباحث بتحديد الأبعاد الفرعية، و صياغة الفقرات التي تندرج تحت كل بُعد فرعي، ويتألف المقياس من (21) فقرة موزعة على أربعة أبعاد فرعية هي: (التعاطف، والعمل الهادف، والتسامي، وملائمة القيم)، ويجب أفراد العينة على فقرات المقياس وفق تدرج خماسي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وذلك باختيار البديل الذي ينطبق عليه. وللتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، تم عرضه على (5) من المتخصصين في المجال السيكولوجي، وذلك لإبداء الرأي حول مناسبة الفقرات للتعريف الإجرائي للبعد التي تنتمي إليه، ودرجة وضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم إجراء ما يلزم من تعديلات.

الخصائص السيكومترية للأدوات:

الاتساق الداخلي:

أولاً: حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد التي تنعي إليه وهو موضح في الآتي.

جدول (1): معاملات الارتباط ل فقرات بُعد التعاطف

م	نص الفقرة	م. الارتباط
1.	أستطيع بسهولة الإحساس بمعاناة الآخرين.	**0.74
2.	أنا على دراية بالآخرين وأتعاطف معهم.	**0.68
3.	أبذل جهوداً واعية لإيجاد حلول قابلة للتطبيق لمشاكل الآخرين.	**0.84
4.	أشعر بالقلق إزاء احتياجات زملائي في العمل.	**0.79

جدول (2): معاملات الارتباط ل فقرات بُعد العمل الهادف

م	نص الفقرة	م. الارتباط
1.	أحافظ على علاقة متناغمة مع زملائي في العمل.	**0.62
2.	أتطلع بشوق للقدوم إلى العمل في معظم الأيام.	**0.65
3.	أعتقد أن العمل الذي أقوم به يحظى بتقدير الآخرين.	**0.74
4.	أوازن بين العمل والحياة مما يجعلني سعيداً.	**0.69
5.	أرى بأن هناك رابطة بين عملي والفائدة التي تعود على المجتمع.	**0.74
6.	أفهم الأشياء التي تعطيني معنى شخصياً في العمل.	**0.78

جدول (3): معاملات الارتباط ل فقرات بُعد التسامي

م	نص الفقرة	م. الارتباط
1.	أشعر بحيوية يصعب وصفها في التدريس.	**0.69
2.	أعيش لحظات ممتعة في العمل.	**0.78
3.	أشعر بالسعادة كلما تقربت إلى الله.	**0.84
4.	أشعر أن حياتي مليئة بالمعاني الإيجابية.	**0.73
5.	اتصالي بالله يوفر لي طاقة إيجابية.	**0.77
6.	أشعر بالنشوة الكاملة كلما فعلت الخير.	**0.65

جدول (4): معاملات الارتباط ل فقرات بُعد ملائمة القيم

م	نص الفقرة	م. الارتباط
1.	قيمي الشخصية متشابهة مع أنظمة المدرسة التي أعمل بها.	**0.69
2.	مدرستي لديها التزام أخلاقي تجاه معلمها.	**0.75
3.	تنسق أهدافي مع رؤية المدرسة التي أعمل بها.	**0.65
4.	تعمل إدارة المدرسة على رفع الروح المعنوية للمعلمين.	**0.77
5.	أشعر بارتباط روحي مع رسالة و فلسفة المدرسة .	**0.87

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.354

يتضح من الجداول وجود علاقة دلالة عند 0.01 بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليه الفقرة.

ثانياً: حساب معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس روحانية مكان العمل لاختبار الاتساق الداخلي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد المقياس (روحانية مكان العمل) مع الأبعاد الأخرى وحصل الباحث على مصفوفة الارتباط التالية:

جدول رقم (5) معاملات الارتباط بين أبعاد متغير روحانية مكان العمل

الأبعاد	التعاطف	العمل الهادف	التسامي	ملائمة التقييم
التعاطف	-			
العمل الهادف	*0.41	-		
التسامي	**0.59	**0.68	-	
ملائمة القيم	*0.42	*0.454	**0.58	-

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.354 يتضح من الجدول وجود علاقة دلالة 0.01 بين الأبعاد.

الثبات: حساب ثبات مقياس روحانية مكان العمل بطريقتين هما: معامل كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية

جدول (6) معاملات ثبات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد مقياس

أبعاد روحانية مكان العمل	كرونباخ ألفا	
	قبل التعديل	بعد التعديل
التعاطف	0.89	0.914
العمل الهادف	0.91	0.898
التسامي	0.85	0.932
ملائمة القيم	0.87	0.787
الدرجة الكلية	0.89	0.858

يتضح مما سبق ارتفاع معاملات ثبات كرونباخ ألفا، والتجزئة النصفية لمقياس روحانية مكان العمل، وهذا يؤشر على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة الأمر الذي يطمئن الباحث إلى النتائج المتحصل عليها.

ثانياً: مقياس الشغف الوظيفي: Job Passion Scale إعداد الباحث

وصف المقياس: استند الباحث في إعداد مقياس الشغف الوظيفي، على بعض المقاييس التي أعدت في البيئات الأجنبية، مثل مقياس كل من (Zito & Colombo (2017)، ومقياس (Sigmundssona, Haggaa, & Hermundsdottir (2020)، ومقياس (Fuad, Ahyar, Rini, Endang Tri & Udin (2020)، ويتكون المقياس من (12) فقرة، موزعة بالتساوي على بعدين هما: الشغف الانسجامي، و الشغف القهري، وللتحقق من صدق المحتوى للمقياس، تم عرضه على (5) من المتخصصين في المجال السيكلوجي، وقد تم الأخذ بتوصيات السادة المحكمين بإجراء إعادة صياغة لغوية لبعض الفقرات، ويُجاب على فقرات المقياس، باختيار بديل واحد من تدرج خماسي يبدأ ب موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة، وجميع الفقرات إيجابية، وتبلغ الدرجة الدنيا للمقياس (12) درجة، والدرجة العظمى (60) درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس: الاتساق الداخلي:

أولاً: حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد التي تنتمي إليه وهو موضح في الآتي.

جدول (7) معاملات الارتباط لفقرات نمط الشغف الانسجامي

الرقم	نص الفقرة	م. الارتباط
1.	يتيح لي عملي أن أعيش تجارب لا تُنسى.	**0.84
2.	تجعلني مزايا عملي أن أفضله أكثر من الأنشطة الأخرى.	**0.68
3.	عملي له الأثر الطيب في بلورة سمات شخصيتي الإيجابية.	**0.74
4.	يتناسب عملي مع أسلوب في هذه الحياة.	**0.87
5.	أعتبر أن عملي بمثابة أرضية خصبة لزوغ أفكار جديدة.	**0.69
6.	أهتم بإتقان جميع المهارات المتعلقة بعملي.	**0.85

جدول (8) معاملات الارتباط لفقرات نمط الشغف القهري

الرقم	نص الفقرة	م. الارتباط
1.	أستمتع فقط عندما أمارس عملي.	**0.68
2.	أنسى أنشطتي المفضلة عندما أنشغل في أي عمل آخر.	**0.74
3.	أجد صعوبة في تأجيل نشاطي المفضل.	**0.88
4.	أتجنب التفكير في عملي في أوقات الفراغ.	**0.87
5.	أفكر في عملي أثناء القيام بأشياء أخرى.	**0.86
6.	أستغرق الكثير من الوقت في الأنشطة التي لا أحبها.	**0.74

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.354

يتضح من الجدول وجود علاقة دلالة عند 0.01 بين الفقرات والبعد التي تنتهي إليه الفقرة. الثبات: تم حساب ثبات مقياس الشغف الوظيفي بطريقتين: معامل كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية.

جدول (9) معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الشغف

التجزئة النصفية		معامل الثبات	
بعد التعديل	قبل التعديل	البعد	
0.874	0.874	0.895	الشغف الانسجامي
0.856	0.856	0.810	الشغف القهري

يتضح من الجدول (9) ارتفاع معاملات ثبات كرونباخ ألفا، والتجزئة النصفية لأبعاد مقياس الشغف الوظيفي ، وهذا يطمئن الباحث إلى النتائج المتحصل عليها.

عرض النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول ونصه: "ما مستوى توافر روحانية العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟" وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام المتوسط الحسابي الانحراف المعياري والنسبة المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكشف عن مستوى أبعاد روحانية مكان العمل

الرتبة	الوزن	الانحراف	المتوسط	أبعاد روحانية مكان العمل
3	83.42	0.427	4.171	التعاطف
2	86.67	0.413	4.333	العمل الهادف
1	89.69	0.334	4.484	التسامي
4	82.88	0.572	4.144	ملائمة القيم
	86.01	0.331	4.3	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول أن الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمستوى متغير روحانية مكان العمل جاءت بمستوى مرتفع جداً، ويزن نسبي (86.01%). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن القيم الروحانية، من القيم المتأصلة في الطبيعة الإنسانية، وخاصة أن الإنسان يتكون من مكونات، جسدية، ومعرفية، ووجدانية، وروحانية، فبحسب الفطرة الإنسانية فالإنسان يسعى ويشكل دائم لتطوير استراتيجيات تكيفيه، قد تكون القيم الروحانية واحدة منها، والبحث عن الأساليب والطرق التي تمكنه من الرقي بالتفكير والسلوك الأخلاقي، وتحقيق الذات، وبلوغ الأهداف المنشودة، والشعور بمعنى الحياة، والاستقرار والأمان الوظيفي، وملائمة القيم بهدف تحقيق الانسجام والاندماج مع الآخرين. كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى حرص المؤسسات التعليمية، إلى توظيف القيم الروحانية في العملية التدريسية، وأن تكون المعايير الروحانية جزء أساسي في فلسفة تلك المؤسسات، حفاظاً على سمعتها، وميزتها التنافسية.

السؤال الثاني ونصه: "ما مستوى نمطي الشغف الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟" وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكشف عن مستوى نمطي الشغف الوظيفي.

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	نمطي الشغف الوظيفي
1	85.47	0.439	4.273	الشغف الانسجامي
2	66.26	0.64	3.313	الشغف القهري

يتضح من الجدول أن مستوى نمط الشغف الانسجامي جاء بمستوى مرتفع جداً، ويزن نسبي (85.47%)، في حين جاء نمط الشغف القهري بمستوى متوسط، ويزن نسبي (66.26%). يعزو الباحث ارتفاع مستوى الشغف الانسجامي لدى أفراد عينة الدراسة إلى الانسجام والتوافق التام بين طبيعة العمل، والأنشطة التعليمية التي يمارسونها، والتخصصات العلمية، والميول والرغبات، كذلك يعزو الباحث حصول أفراد العينة على مستوى متوسط في الشغف القهري، إلى أن هناك بعض الأنشطة التدريسية الطارئة، والتي اضطر المعلمون إلى ممارستها، بفعل التدابير الاحترازية الناتجة عن تفشي فيروس كورونا، من قبيل الانخراط في التعليم الإلكتروني، والذي يتطلب التدريب للتعامل مع التقنيات والبرامج الإلكترونية.

السؤال الثالث ونصه: "هل توجد علاقة ارتباطية بين روحانية مكان العمل ونمطي الشغف الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟" وللتحقق من العلاقة الارتباطية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (12) قيم معامل الارتباط بين روحانية مكان العمل ونمط الشغف الوظيفي

الشغف القهري	الشغف الانسجامي	المتغيرات التابعة المتغيرات المستقلة
**0.628-	**0.688	التعاطف
**0.648-	*0.440	العمل الهادف
**0.740-	**0.718	التسامي
**0.721-	**0.711	ملائمة التقييم

- حدود الدلالة الإحصائية لمعامل ارتباط عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2 - 187) = 0.138

- حدود الدلالة الإحصائية لمعامل ارتباط عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2 - 187) = 0.181

يتضح من الجدول وجود علاقة موجبة وقوية و دالة بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف الانسجامي، وتعني هذه النتيجة أنه كلما ارتفع مستوى روحانية العمل ارتفع مستوى الشغف الانسجامي، وتدلل هذه النتيجة على التأثير الإيجابي لروحانية مكان العمل في الشغف الانسجامي، وهذا يمكن اعتباره أن روحانية مكان العمل من السياقات والمداخل المهمة في تعزيز مستوى الشغف الانسجامي، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء المضامين الإيجابية المتضمنة في روحانية مكان العمل، والتي توفر كل مقومات التفاهم، والشعور بالهناء النفسي، وتحقيق الكمالية السوية، وتنمية الشخصية الإيجابية، وبالتالي فإن تلك المقومات تعمل على زيادة الوعي الذاتي، والتركيز في الأنشطة، والإبداع، والسعي الحثيث والنشط لإنجاز المهام بشغف كبير، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الخاصية التي تتميز بها أبعاد روحانية مكان العمل، فهي عبارة عن قوى تحفيزية، ودوافع ونزعات كامنة في النفس البشرية، قد تتحول إلى طاقة فعالة في خلق أجواء إيجابية، تسهم في الوصول إلى التفكير الرغبي، والممارسة الشيقة والممتعة بالأنشطة. من جانب آخر أظهرت النتائج، وجود علاقة سلبية دالة بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري. وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى روحانية العمل قل مستوى الشغف القهري، وتعتبر هذه النتيجة منطقية، فمن الطبيعي أن لا تقترن روحانية مكان العمل بأنشطة لا يستهويها الفرد، ويرغب في ممارستها، أو أن يكون مضطر للقيام بها، نتيجة ضغوط شخصية، أو ظروف وأحداث محيطة في البيئة.

السؤال الرابع ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس روحانية مكان العمل وفقاً لمتغير الجنس؟" وللكشف عن الفروق تم استخدام اختبار (T.test)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (13) المتوسط والقيمة المحوسبة ودلالاتها لمتغير روحانية مكان العمل تبعاً للجنس

الأبعاد	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	" ت "	م. الدلالة
التعاطف	ذكر	73	4.137	0.415	0.984	0.327
	أنثى	66	4.208	0.44		
العمل الهادف	ذكر	73	4.311	0.43	0.685	0.495
	أنثى	66	4.359	0.395		
التسامي	ذكر	73	4.47	0.345	0.521	0.603
	أنثى	66	4.5	0.324		
ملائمة التقييم	ذكر	73	4.06	0.548	1.82	0.070
	أنثى	66	4.236	0.588		
الدرجة الكلية	ذكر	73	4.264	0.317	1.38	0.167
	أنثى	66	4.341	0.343		

يتبين من الجدول أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.167$ أقل من $\alpha=0.05$ حيث يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في روحانية مكان العمل تبعاً لمتغير الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ارتباط الروحانية في التدين، وهي الفطرة التي نشأ وترعرع عليها كلا الجنسين، كما يمكن عزو هذه النتيجة إلى جانب بيئي، وخاصة أن الأسر، والمؤسسات التعليمية حريصة كل الحرص على تنمية القيم الروحانية لدى الذكور والإناث على حد سواء. السؤال الخامس ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس نمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس؟" وللكشف عن الفروق تم استخدام اختبار (T.test)، والجدول التالي وضح ذلك.

جدول (14) المتوسط والقيمة المحوسبة ودلالاتها لمتغير نمطي الشغف

نمطي الشغف الوظيفي	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	" ت "	م. الدلالة
الشغف الانسجامي	ذكر	73	4.217	0.428	1.60	0.111
	أنثى	66	4.336	0.446		
الشغف القهري	ذكر	73	3.377	0.657	1.23	0.181
	أنثى	66	3.242	0.618		

يتبين من الجدول أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.111$ أقل من $\alpha=0.05$ حيث يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نمط الشغف الانسجامي تبعاً لمتغير الجنس، كما يتبين أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.181$ أقل من $\alpha=0.05$ حيث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نمط الشغف القهري تبعاً لمتغير الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تقارب العوامل والمحددات الدافعة إلى الشغف الانسجامي، والشغف القهري، فالمعلمين والمعلمات ينتسبون إلى نظام تعليمي واحد، كما لديهم نفس التطلعات، والأمال والطموح.

التوصيات: في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

- أظهرت النتائج، وجود علاقة سلبية بين روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري، يوصي الباحث بمراعاة الاتساق التوافق بين المهام الوظيفية التي تُسند للمعلم، وبين تخصصه العلمي، ورغباته، وميوله.
- أظهرت النتائج أن هناك مستوى يزيد عن المتوسط في الشغف القهري، يوصي الباحث بعدم الاستسلام للظروف والأحداث القهرية والخارجة عن الإرادة.
- إجراء دراسات موسومة بعنوان: روحانية مكان العمل وعلاقتها بالتفكير المنطقي لدى المعلمين. ودراسة بعنوان: روحانية مكان العمل وعلاقتها برشاقة التعلم لدى المعلمين. ودراسة بعنوان: الشغف الانسجامي والقهري وعلاقته بالحاجة إلى التفرد لدى المعلمين.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

- الساعدي، مؤيد و خليل، أريج (2018). الإسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة أعمال المنظمة، مجلة الإرادة والاقتصاد، (115): 45-67.
- الضبيع، فتحي (2019). التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنبئات بالهتاء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال، المجلة التربوية جامعة سوهاج، (63): 27-97.

ثانياً: المراجع العربية المترجمة:

- Al-Saadi, M. & Khalil, A. (2018). The behavioral contribution of workplace spirituality in building the value of the organization's business, *Journal of Will and Economy*, (115): 45-67.
- El-Tobaa, F. (2019). Self-transcendence, passion, and neurotic perfectionism as predictors of self-satisfaction at work among kindergarten teachers, *Educational Journal, Sohag University*, (63): 27-97.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2016). Workplace spirituality among Malaysian community service employees in the public sector. *Asian Social Science*, 12(9), 193. <https://doi.org/10.5539/ass.v12n9:193-201>.
- Alamina, U. Aliyu, I. & Wapaimi, A. (2020). Workplace Spirituality and Employee's Engagement: An Empirical Perspective on Lecturers Work Behaviour, *Electronic Research Journal of Behavioral Sciences*, 3: 38- 53. www.erjbehaviouralsciences.com
- Alfrian, F. (2018). Does Spirituality at Work has an impact on the Relationship between passion and Innovative Behavior of Employee? *RJOAS*, 6, (78):106- 111. DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas>.
- Altun, M. (2017). The Role of Passion in Effective Teaching and Learning, *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3, (3): 155-158.
- Astakhova, M. & Porter, G. (2015). Understanding the Work Passion—Performance Relationship: the Mediating role of Organizational Identification and Moderating role of Fit at Work. *Human Relations*, 68(8) 1—32.
- Benefiel, M. & Geigle, L. (2014). Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research, *Psychology of Religion and Spirituality*, 6, (3): 175- 187.
- Birkeland, I. & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism, *Motiv Emot Journal*, 39: 392—408.
- Carbonneau, N. Vallerand, R. Fernet, C. & Guay, F. (2008). The Role of Passion for Teaching in Intrapersonal and Interpersonal Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977- 987.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer

- Fanggidae, R. Kurniawati, M. & Bahweres, H. (2019). The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance, *Advances in Economics, Business and Management Research*, 143: 234-239. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Fuad, M. Ahyar, Y. , Rini, N. Endang Tri, I. Udin, U. (2020). The effect of obsessive work passion and affective commitment on employee performance, *Revista ESPACIOS*, 41, (22): 79-89. <https://www.revistaespacios.com>.
- Giacalone, R. and Jurkiewicz, C. (2003) . Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business, *Activities. Journal of Business Ethics*,. 46 (1).85-97.
- Gilal, F. Hanna, N. Gilal, N. Gilal, M. R. & Shah, M. (2019). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: a moderated mediation model, *Psychology Research and Behavior Management*, 12: 889- 200.
- Gong, Z. Zhang, Y. Ma, J. Liu, Y. & Zhao, Y. (2020). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective, *Journal of Management & Organization*, 26, (4). 502 – 518.
- Hassan, Z. Tnay, J. & Sabil, S. S. (2020). The Relationship Between Workplace Spirituality and Work-to-Family Enrichment in Selected Public Sector Organizations in Malaysia, *Journal of Religion and Health*, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10943-019-00971-y>.
- Ho, V. Wong, S. & Lee, Ch. (2011). "A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance", *Management Faculty Publications*. 48 <http://scholarship.richmond.edu/management-faculty-publications>.
- Hussain, M. & Gulzar, A. (2020). Interactive effects of Workplace Spirituality and Job Autonomy with Organization –Based Self –Esteem on Organizational Learning Culture, *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 11, (3): 1-13. DOI: 10.14456/ITJEMAST.2020.42.
- Ibrahim, A. Sulaiman, W. & Halim, F. (2019). Work Intention as Mediator in the Relationship between Work Passion and Organizational Commitment among Teachers in Malaysia, *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8, (2S10): 102- 110.
- Indradevi, R. (2020). Workplace Spirituality: Successful Mantra for Modern Organization, *Journal of Critical Reviews*, 7,(6): 437- 440.
- Junjunan, I. (2020). Working During the Pandemic: The Effect of Work Passion on Happiness at Work While Working at Home During the Covid-19 Pandemic, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Proceedings of the First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution*, 536: 65- 69.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94:89–106.
- Khatri, P. & Gupta, P. (2017). Workplace Spirituality: A Predictor of Employee Wellbeing, *Asian J. Management*, 8,(2): 284- 292.
- Kinjerski, V. & Skrypnik, B. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1): 26-42.

- Norouzi, R. Dargahi, Sh. Aeyadi, N.&Sarhaddi, M. (2017). The association between workplace spirituality and Job Stress with occupational ethics through mediating role of Job Enthusiasm among nurses in Zahedan City, *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 7, (1): 1-10.
- Novitasari, E. kartini. & Pontoh, G. (2018). The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Performance, *Journal of Research in Business and Management*, 6, (4): 56-63.
- Pawinee, D. & Dennis, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context" *Management Department Faculty Publications*, Published in *Human Resource Development International*, 12, (4): 459- 468, <http://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/93>
- Pradhan, R. Panda, P. & Jena, L. (2017). Purpose, Passion, and Performance at the Workplace: Exploring the Nature, Structure, and Relationship. *The Psychologist-Manager Journal*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/mgr0000059>
- Pradhani, R. Jena, L.& Soto, C. (2017). Workplace Spirituality in Indian Organisations: Construction of Reliable and Valid Measurement Scale, *Business: Theory and Practice*, 18, (1):43-53.
- Qadeer, F. Ahmad, A. Hameed, I.& Mahmood, Sh. (2016). Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10, (2): 316-334.
- Salessi, S. Omar, A.& Vaamonde, J. (2017). Conceptual considerations of work passion, *Ciencias Psicológicas*, 11,(2): 165- 178.
- Saralita, M. & Ardiyanti, N. (2020). Role of Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support on Turnover Intention: Evidence from Private Hospital in Indonesia," *International Conference on Economics, Business and Economic Education*, KnE Social Sciences, pages 206–218. DOI 10.18502/ kss.v4i6.6599.
- Sembiring, M.Eliyana.A& Ningrum, L. (2020). Effect of Workplace Spirituality on Pro-Environmental Behaviour Mediated by Environmental Passion, *Sys Rev Pharm*,11, (11): 1282-1290.
- Sharma, P.& Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement, *Journal of Advances in Management Research*, 17, (5) :627-650. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2020-0007>
- Sheng, Ch& Chen, M. (2012). Workplace Spirituality Scale Design-The View of Oriental Culture, *Business and Management Research*, 1, (4):46- 62.
- Shrestha, A. (2016). Further Validation of Workplace Spirituality Scale in an Eastern Context, *Journal of Business and Management Research*, 1, (1): 1-13.
- Sigmundssona, H. Hagua, M.& Hermundsdottir, F. (2020). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion, *New Ideas in Psychology*, 56:1-6.
- Spehar, I. Forest, J.& Stenseng, F. (2016). Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness, *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8,(1): 17-26.
- Zito, M. & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations, *Journal of Work and Organizational Psychology* ,(33): 47- 53.
- Zito, M.& Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33: 47-53.