

## الروحانية الوظيفية واثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية دراسة ميدانية لآراء عينه من تدريسي عدد من الكليات الانسانية في جامعة دهوك

سنان قاسم حسين حيدر و يوسف مجيد ياسين

قسم الادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة دهوك، اقليم كردستان-العراق

(تاريخ استلام البحث: 2 شباط، 2021، تاريخ القبول بالنشر: 15 حزيران، 2021)

### الخلاصة :

يُعد موضوع الروحانية الوظيفية والسعادة من المواضيع الحديثة ضمن علوم السلوك الاجتماعي وخاصة ضمن الوقت الحالي ، باعتبار ان اجراءات العمل واداء الوظائف اختلفت بسبب الظرف الحالي من انتشار مرض ( Covid19 ) ، وابتعاد البعض من التدريسيين عن مناخ التدريس الحقيقي والفعلي والارتباط المباشر بالتدريس واداء المهام عن طريق ( اون لاين ) والاتصال مع الطلبة بوسائل الاتصال الالكتروني مما فقد التدريسي روحانيه الوظيفه ، والسعادة التي كان يمتلكها للقيام بالاعمال المطلوبه منه ، فمن هنا جاءت فكره البحث والقيام بالدراسه بموجب العنوان الذي تم تحديده ، واعتبار جامعه دهوك مجتمع الدراسه واختيار عينه من الكليات المتمثله بالكليات الانسانية ، اذ تم توزيع الاستبيان على عينه من التدريسيين في الكليات الانسانية اذ بلغ عدد الاستبيان الموزع (60) استماره ، وتمت صياغته مشكله البحث عن كيفيه خلق مناخ من الروحانيه الوظيفيه الذي من الممكن ان يساهم بانجاح مشاعر السعادة الوظيفيه لدى التدريسيين من خلا جو العمل والذ يعتبر بدوره من المحفزات الاساسيه للمنافسه الداخليه والخارجيه ، وللاجابه عن مشكله الدراسه تم وضع مجموعه من الفرضيات تاهمها ، هل هناك علاقه ارتباط واثر بين الروحانية الوظيفية ومؤشرات السعاد الوظيفه ، ومن خلال الدراسه والبحث تم التوصل الى مجموعه من الاستنتاجات والتي اهمها كانت ، ان هناك علاقه ارتباط معنويه واثر معنوي بين ابعاد الدراسه المختاره ضمن كليات عينه الدراسه مما اشارت ان الروحانيه الوظيفي مهمه جدا لتحقيق مشاعر السعادة الوظيفيه .

الكلمات المفتاحيه : الروحانيه ، الروحانية الوظيفيه ، الاستقلاليه ، السعادة ، السعادة الوظيفيه .

### المقدمة

والتحديات المتزايدة وفي ظل التنافس الشديد على الموارد المالية والبشرية المحدودة وفي ظل البيئة المتغيرة والمتقلبة فلا شك أن كل منظمة يهملها أن تكون قادرة على تحقيق أهدافها حيث ترى المنظمات أن جزء كبير من التحديات التي تواجهها عند تحقيق أهدافها أن يتوفر لديها عاملين بسلوكيات مختلفة عن سابقهم بحيث تكون مهاراتهم تلائم العالم اليوم والذين بدورهم يشكل لهم مستقبل المنظمات ومستقبلهم الشخصي حاجساً ودافعاً لبذل المزيد من الجهد والعمل لتحقيق أهدافهما المشتركة.

أذ يمكن ربط الروحانيه الوظيفيه وسلوك الفرد من خلال شعوره بالسعادة الوظيفيه معا لأهميتهم في تعزيز قيم الموارد البشرية التي تُعد من أهم موارد المنظمة فهي المحرك

لقد شهدت ادارة الموارد البشريه في الاونه الاخيره العديد من التغيرات والتحولت ضمن العصر الحالي كالتحول الى النظام الالكتروني ومنها الرقمي ، اظافه الى التغيير في الاستراتيجيات المتبعه من قبلها كمحاولة للتأقلم مع التغيرات التكنولوجيه والتغير ضمن المفاهيم الاداريه الحديثه والاساليب الحديثه في علم الادارة ، فحاولت ادارة الموارد البشريه مواكبه ذلك التغير ولاسيما ضمن اطار المنافسه مابين التخصصات وبين ميادين العمل من خلال الحصول على الافراد الاكفاء للعمل ضمن ميادين العمل ومحاولة البقاء عليهم رغم المنافسه القويه ورغم التطورات السريعه في بيئه الأعمال والتحديات

ضمن الوقت الحالي ، وخاصة السلك الجامعي من خلال التحول من نطاق العمل التقليدي الى نطاق الالكتروني او بما يعرف ( اون لاين ) ، والتي قد نتج عنها بعض السلوكيات الغير مرغوبه من قسم من التدريسيين لعدم امكاهم تأقلمهم مع الوضع الراهن ، وتحدد هذه السلوكيات تطور المنظمات (الجامعه) وبقاتها ضمن المنظمات المنافسة في الآسوا المحلية أو العالمية من جهة أخرى لذا من المهم إن نركز على سلوكيات الأفراد الذين يسهمون في الأداء التنظيمي من خلال الانخراط في السلوكيات التطوعية الإضافية ، مثل مساعدة الموظفين الجدد في العمل أو مساعدة الأفراد الذين لديهم عبء عمل ثقيل، والحضور الطوعي للمشاركة بأي نشاط اجتماعي، مع إيلاء اهتمام بتقارير التنمية والتحلي بالمرونة من حيث المهام التي يمكن القيام بها، وعدم الشكوى من المشكلات الصغيرة ، من هنا اتت فكره البحث حول البحث عن كيفية خلق مناخ من الروحانيه الوظيفيه الذي من الممكن ان يساهم بانجاح مشاعر السعاده الوظيفيه لدى التدريسيين من خلا جو العمل والذ يعتبر بدوره من المحفزات الاساسيه للمنافسه الداخليه والخارجيه ، ويمكن صياغه مشكله الدراسه من خلال التساؤلات الاساسيه التاليه :

1. ما مستوى الروحانيه الوظيفيه لدى الكادر التدريسي ضمن كليات عينه الدراسه ؟
2. هل تمتلك عينه الدراسه تصورا واضحا عن مفاهيم الدراسه من الروحانيه الوظيفيه والسعاده الوظيفيه بابعادها ؟
3. هل ان الاهتمام بمستوى الروحانيه الوظيفيه يؤدي الى تعزيز السعاده الوظيفيه لدى عينه الدراسه ؟
4. هل أن فقدان السعاده الوظيفيه لدى الافراد المبحوثين في المنظمات قيد الدراسه كان بسبب الروحانيه الوظيفيه؟

## 2. اهمية الدراسه :

– الأهمية الأكاديمية :

تنبثق أهمية هذا البحث من حيوية الموضوع الذي تناوله وهو الروحانيه الوظيفيه وعلاقته بتعزيز مشاعر السعاده الوظيفيه التنظيميه للتدريسيين العاملين ضمن كليات عينه الدراسه من جامعه دهوك بمحافظه دهوك و من خلال

الأساسي لكل النشاطات التي ينتج عنها تحويل المدخلات إلى مخرجات ومع أن المنظمة تشمل عناصر متعددة كالأعمال والنشاطات والموارد المتاحة والآلات إلا أن العنصر الإنساني يعتبر أهم هذه العناصر على الإطلاق .(فهو الذي ينظم ويوزع الأعمال ويوفر الموارد ويستخدمها)أبو تايه , 2012, : 21 , اذ نجد ان لكل موظف ضمن القطاعات العامه والخاصه له الدور المحدد ضمن هيكله الوظيفه او وصف الوظيفه والذي من خلاله يؤدي عمله بكل تفاني والذي من خلال اشباع رغباته من خلال تلك الوظيفه يمكن ان يشعر بالسعاده والتي نشير لها السعاده الوظيفيه .

واتت فكره الروحانيه في الوظيفه Workplace Spirituality من خلال تشجيع المشاعر الإيجابية(الحب، والمودة، والإيتار)، حيث أثبتت دراسات عديدة أهمية روحانية الوظيفيه ضمن مكان العمل في تحقيق مركز تنافسي للمنظمات في الوقت الحاضر، واهتم العديد من الباحثين بدراسة هذا المتغير نتيجة الإيجابيات الاستراتيجية التي توفرها للمنظمات (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Smith & Rayment, 2007; Pawar, 2008; Daniel 2010) ويشعر العديد من العاملين في الوقت الراهن بإحباط نتيجة عدم قدرتهم على عرض آرائهم في الأعمال التي يقومون بها ويهدف التمكين النفسي إلى رفع شعور الكفاءة الذاتية Self-Efficacy وكذلك زيادة دافعية الأفراد من خلال (المقدرة، والأثر، والمعنى، والإدارة الذاتية)، وبالتالي ينعكس على الأعمال المسندة إليهم (Spreitzer & Doneson, 2005:14)؛ (Martin & Bush, 2006:33)؛ (Anderson (McShane & VonGlinow, 2007:14) & Sandmann, 2009:36) .

## الجانب المنهجي للبحث

### 1. مشكله البحث :

نجد ان اغلب المنظمات ضمن الوقت الحالي تعاني من الكثير من السلوكيات للأفراد العاملين التي قد تكون غير مرغوبه ضمن نطاق العمل والتي قد تعتبر في بعض الاحيان رد فعل بسيط معاكس للتطورات السريعه التي تشهدها المنظمات

1. تقديم اطار معرفي متكامل حول متغيرات البحث (الروحانية الوظيفية , السعادة الوظيفية) من خلال استعراض ابرز ما كتب حول هذه المفاهيم .
2. التعرف على طبيعته ونوع علاقته التي تربط بين الروحانية والسعادة الوظيفية .
3. محاوله من تحديد مؤشرات السعادة الوظيفية او كيفية الوصول لها من خلال روحانية العمل الوظيفية .
4. الوصول الى العديد من النتائج التي تخدم المجتمع البحثي ضمن الحياه الوظيفية .
5. الكشف عن مدى توفر السعادة الوظيفية لدى العينة المبحوثة في المنظمات قيد الدراسة
6. الكشف عن مدى تأثير السعادة الوظيفية للعينة المبحوثة بالروحانية الوظيفية لدى الافراد المبحوثين في المنظمات قيد البحث
7. تشخيص مدى تأثير الافراد المبحوثين بالروحانية الوظيفية وإبعادها.
8. تشخيص مدى وجود علاقات ارتباط بين متغيرات البحث.
9. هل فعلا السعادة الوظيفية تتأثر بالروحانية الوظيفية لدى العينة المبحوثة في المنظمات قيد الدراسة.
10. تقديم عدد من المقترحات للمنظمات قيد الدراسة للاستفادة منها لتحقيق السعادة الوظيفية لإفرادها.

جهود الكليات التي تسعى لإرساء انغماس وظيفية الروحانية ضمن العمل الجماعي الذي يسهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتعزيز سلوك الكادر التدريسي إذ إن المتوقع أن يسهم هذا البحث في زيادة تراكم المعرفي من خلال النتائج التي تلقي بعض الضوء حول دور اروحانية العمل الوظيفي والمتطلبات الواجب توافرها لدعم السعادة الوظيفية الذي يؤدي إلى تحسين ظروف التدريسيين على الاقل من الجانب النفسي بما يؤدي إلى حثهم على سلوك الجيد ضمن البيئه التنظيمية في العمل .

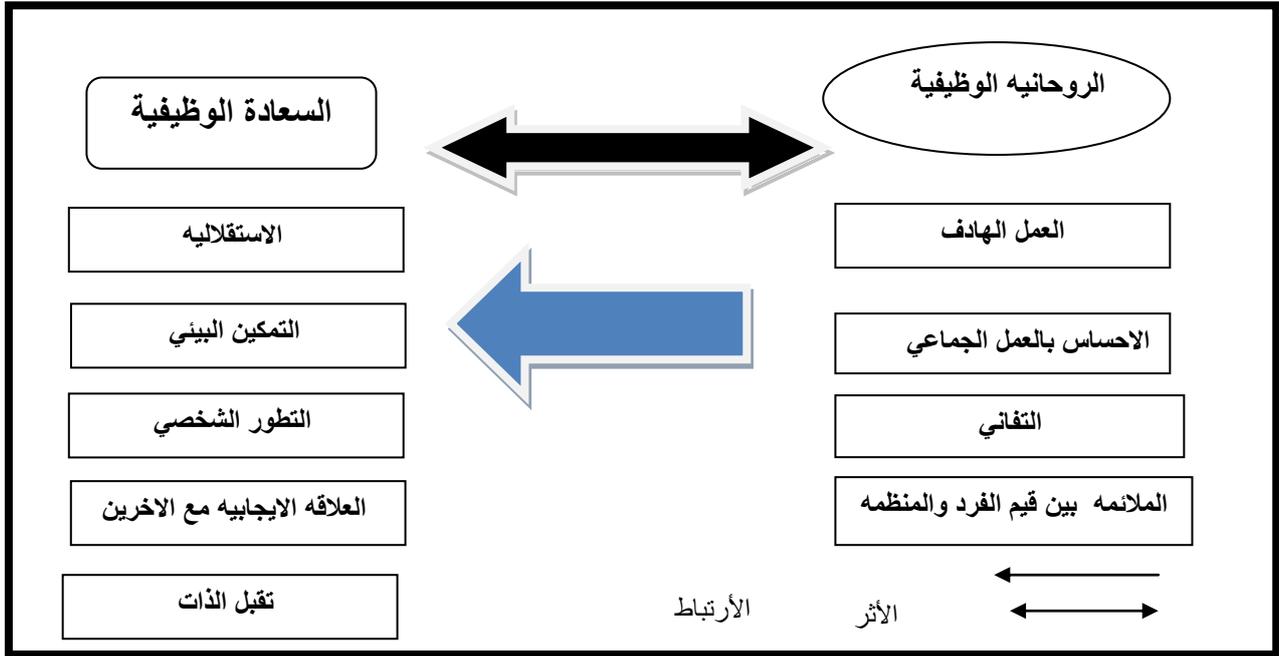
#### ب- الأهمية الميدانية :

تتمثل اهمية البحث كمحاولة لحل الواقع او الجمود الذي دخل فيه الكادرالتدريسي والذي اصبح مقيد ضمن نطاق العمل المنزلي الذي قد اخرجه عن مشاعر العمل او فرق العمل الجماعيه او الوظيفيه , فلذلك تكمن الاهميه من المحاوله بتحديد كيفية امكانيه نشر مشاعر السعادة الوظيفيه من خلال تحديد الروحانية ضمن العمل الوظيفي .

#### 3. اهداف البحث :

يحاول الباحث من خلال البحث الحالي الوصول الى جملة من الاهداف التي من الممكن افاده السلك التدريسي بها والتي من الممكن ان تتمثل ب:

4. أنموذج البحث \*



المصدر ( أعداد الباحث )

5. فرضيات البحث :

تماشياً مع أنموذج الدراسة المقترح وكماحاوله لحل مشكله البحث تم وضع مجموعه من الفرضيات البحثيه من قبل الباحث كحاوله لتوضيح العلاقة والتاثير بين متغيرات الدراسة :

1. ما مدى مستوى ادراك عينه الدراسة من الكادر التدريسي لمتغيرات البحث ( الروحانية الوظيفية , والسعادة الوظيفية ) ؟  
2. هل هناك علاقة أرتباط طرديه عند مستوى معنويه (0.5) بين الروحانية الوظيفيه والسعادة الوظيفيه ( منفرده ومجتمعه ) لعينه الدراسة ؟

3. هل هناك تأثير عند مستوى معنويه (0.5) بين روحانية العمل الوظيفي تجاه السعادة الوظيفيه ( مجتمعه ومنفرده ) لتدريسي عينه الدراسة ؟

4. تتباين بين عينه الدراسة من الكليات المبحوثة عينه البحث تبعاً للروحانية الوظيفيه والسعادة الوظيفيه ؟

6. حدود البحث :

- الحدود المكانية : تم تطبيق البحث على عينه من الكليات في جامعه دهوك ( الكليات الانسانية )
- الحدود البشريه : طبق هذا البحث على عينه من الكادر التدريسي ضمن الكليات عينه الدراسة .
- الحدود الموضوعيه : ناقش البحث الحالي العلاقة بين الروحانية الوظيفيه والسعادة الوظيفيه .

الجانب النظري

1. الروحانية الوظيفيه

1.1 : الروحانية اطار عام :

تعرف الروحية من الجانب اللغوي بأنها من الاسماء المؤنثه التي نسبت الى الروح , والتي مصدرها الروحانية : مذهب سلوكي فلسفي يقابل المادية ويعمل على اثبات الروح وسموها على المادة ويفسر في ضوء ذلك الكون والمعرفة والسلتوك ( المعجم الوسيط , 2004 )، وتعد الروحانية من المفاهيم التي تعود الى الزمن القديم التي اهتمت بالفلسفه

الموظف سواء كان من العمل الفردي او الجماعي داخل المنظمه عبر التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي الى مشاعر الرضى والسعادة , وعرف ( Williman , etal., 430: 2003 ) الى الروحانيه الوظيفيه بانها تتمثل بشعور الموظف بقيمه العمل الذي يقوم به وشعوره بالارتباط الكامل مع العمل ومع زملائه ضمن العمل الذي يقوم به اي أنه اشار الى الترابط الحقيقي ما بين الفرد والوظيفه وكل ما يحيط بها من متغيرات بحث يحدث ذلك نوع من الارتباط الروحي للعمل الذي يقو به ونجد ان تشجيع مفاهيم الروحانيه الوظيفيه تعمل على تشجيع الابتكار والابداع والنزاهة والانجاز الشحصي فتساعد الروحانيه الافراد على توسع مدركاتهم ومشاعرهم فوق المعتاد مما يؤدي ذلك الى شعور الفرد بالرضا و بالاضافه الى انه يمكن النظر اليها بانها عمليه تحفيزيه تدفع الافراد الى الابتكار , وتساعدهم على تشجيع العمل الجماعي وزياده تمكين العاملين وتحسين سلوكهم وادائهم داخل المنظمه مما يعمل على تقليل الصراعات التي قد تحصل ( Lips wiersma & Mills, 2002: 14 ) , ومن جانب اخر يرى ( wigglesworth, 2004: 15 ) ان الروحانيه الوظيفيه تكمن من خلال قدره على التصرف بعاطفه وحكمه مع الافراد العاملين (الزملاء ضمن الوظيفيه ) مع التاكيد على السلام الداخلي والخارجي للفرد بغض النظر عن الظروف التي يمر بها , و اشار ( احمد , 2006 : 386 ) ان روحانيه العمل الوظيفيه هي السماتى التي يمتلكها الفرد وقد تكون فطريه مكتسبه منالبيئه التي عاشها ولايمكن تغييرها مع مرور الوقت والتي تساعد بكل سهول على التركيز والسيطره على العمليات اليوميه وتوجيه علاقاته الوظيفيه نحو الاندماج الروحاني بشكل افضل , و اشار ( Reave, 2005 : 50 ) الروحانيه الوظيفيه من خلال مجموعه من القيم التي يجب ان يتحلى بها الفرد الموظف حتى يمتاز بالروحانيه الوظيفيه واشترط ان تكون تلك القيم ضمن السلوك الاخلاقي اذ عرفها ضمن هذا الاطار بانها ظاهره يمكن ملاحظتها عندما يكون الشخص في موقف معين فيجسد القيم الروحيه مثل التعاون والنزاهة والموثوقيه والمحبه والمشاركه ضمن اطار العمل الذي

الروحيه بمكان العمل من خلال تشجيع مشاعر الحب والايثار والموده والاهتمام بالجوانب الانسانيه من تحقيق الرضا الداخلي ضمن موقع العمل بالاضافه الى تحقيق الذات ( Giacalone & Jurk, 2013: 13 ) , نتيجة تطور البحوث والدراسات في سلوك العاملين، ظهر مفهوم الروحانيه الوظيفيه ضمن مكان العمل كمتغير مهم في الدراسات الإدارية واعتبر من المواضيع المعقدة وصعب الفهم لأنه يعني أشياء مختلفه لأشخاص مختلفين ( Smith & Rayment, 2007: 220 ) , وبالتحديد على مدى السنوات القليلة الماضية، كان الاهتمام بشكل متزايد بموضوع الروحانيه الوظيفيه ( Workplace Spirituality ) بوصف مجالاً مهماً للبحث في الميدان الأكاديمي ( Daniel, 2010: 443 ) , و اشار ( kagn, 1990: 22 ) في دراسته الى الروحانيه الوظيفيه بانه جزء من دمج اعضاء المنظمه لانفسهم داخل ادوار العمل الذي يقومون به وعلى العكس من ذلك فان الافراد الذين لايملكون الروحانيه الوظيفيه فهم غير مندجين جسدياً ونفسياً وشعورياً خلال انجازهم لوظائفهم ( kahn, 1990: 694 ) ,

**1-2 :** الروحانيه الوظيفيه ( اطار مفاهيمي ):

جاء مفهوم الروحانيه الوظيفيه من خلال خلق مشاعر التكامل ما بين الافراد الموظفين مع الوظيفه التي يقومون بها ضمن موقع العمل بحيث ان الفرد يندمج بشكل كامل ضمن عمله من خلال المشاعر والاحساسيس , والذي قد يعمل بدوره على تحقيق اعلى جوده وكفاءه ضمن العمل والانتاج والمنافسه , ومن هنا تعددت اراء الكتاب والباحثين حول كيفيه تحديد او اعطاء مفهوم دقيق لروحانيه الوظيفيه ضمن العمل الذي يقوم به الفرد اذ أشار ( الخزاعي , 2016 : 38 ) ضمن دراسته الى ان الشخصيه التي يمكن من خلالها تحفيز الاخرين مشاعريا وجوهريا من خلال بناء وتطلع ومشجع للمستقبل مدعوم من اشاعه روح المحبه والتسامح وتغليب مصلحه الاخرين على المصلحه الشخصيه لتوليد الاحساس بالعضويه و اشار الى عمق العمل وروحانيته ضمن العمل اليومي , و اشار ( Giacalone & jurk, 2013: 55 ) بان مفهوم الروحانيه الوظيفيه يأتي من خلال تعزيز مشاعر رضا

(44: 2007, Rayment, وفقاً لـ Ashmos & Duchon, 2000:60)، إنها شروط المجتمع، بمعنى العمل، والحياة الداخلية، وكتل الروحانيات، والمسؤولية الشخصية، والاتصال الإيجابي مع الأفراد الآخرين، والتأمل، ومجتمع وحدة العمل، وقيم وحدة العمل الإيجابية، والقيم التنظيمية، والفرد والتنظيم. إنه اعتراف بأن للموظفين حياة داخلية تغذي وتتغذى من خلال عمل هادف، يحدث في سياق المجتمع (Ashmos & Duchon, 2000:65).

ويشير (Mitroff & Denton, 1999:12) إلى أن موظفي المنظمات الروحية لديهم معتقدات أساسية والقيم في مكان العمل إذ يشير الا ان العمل الهادف يحفز الى الشعور بالتمتع بالعمل و ويتألف من عناصر تتعلق بإحساس الفرح والسرور في العمل وشار كل من Milliman, (etal,2003:33) (Ashmos & Duchon,2000:66) الى ان الروحانيه الوظيفيه هدفها يكمن من خلال خلق الإحساس بالانتماء إلى روح الفريق، والرعاية المتبادلة بين الأعضاء، والشعور بالانتماء للمجتمع، والإحساس بالهدف المشترك و التوافق بين القيم التنظيمية والفردية، و إلى التوافق بين القيم التنظيمية والقيمة الفردية والحياة الداخلية للأفراد، وكما اشار (Rego Cunha, 2008:70) الى ان اهمية الشعور بالمساهمة في المجتمع إلى العناصر المكونة مما يعني أن العمل الذي يقوم به الفرد يتوافق مع قيم حياته الشخصية ومفيد له المجتمع وبالمثل، فإن فرص الحياة الداخلية تتضمن توصيفات تتعلق بالطريقة التي تحترم بها المنظمة القيم الروحية والروحانية للفرد. ومن جانب ثاني اشار (Daniel, 2010:443) الى اهمية الروحانيه الوظيفيه من خلال مستويات الروحانيه في مكان العمل والتي تمتاز بثلاث مستويات هي المستوى الفردي، ومستوى الجماعه، والمستوى التنظيمي، وكما أكد على ان الروحانيه اهميتها من الحياه الباطنه والعمل الهادف والمجتمع اذ ان الروحانيه تعمل على استغلال الفرص في العمل لاطهارها بجوانب كثيره من الشخصيه وتشير الحياه الباطنه الى فهم القوه الالهيه وكيفيه استخدامها للعيش بحياه خارجيه متكامله، ومن هنا نجد ان

يسلكه. ومن وجهة نظر (ماركيز وآخرين، 2007: 77) الروحانية الوظيفية في مكان العمل هي "تجربة للترابط بين المشاركين في عملية العمل، تبدأ من الأصالة والمعاملة بالمثل والنوايا الحسنة الشخصية تتولد من إحساس عميق بالمعنى المتأصل في عمل المنظمة ويؤدي إلى مزيد من الحافز والتميز المؤسسي." تستلزم الروحانيات في مكان العمل التركيز على جودة الحياة، والترابط الشخصي والروحي بين المنظمة وأهداف الموظفين، وتغيير النموذج في جميع قطاعات

ومن هنا نجد ان هناك تعدد ضمن وجهة نظر واء الباحثين حول مفاهيم الروحانيه الوظيفيه فكلا وضحا حسب بيئته الخاصه وباستناد الى تلك المفاهيم يمكن للباحث من اعطاء مفهوم شامل للروحانيه الوظيفيه والذي قد يتماشى مع البيئه الوظيفيه ضمن السلك الجامعي والتي تتمثل: تلك المشاعر من الموده والمحبه والموثوقيه والتعاون والاحساسيس التي يشعر بها التدريسي تجاه زملاءه من خلال العمل الجماعي والتفاني به مما يحقق مضامين الجوده ضمن فريق العمل والوصول الى الاندماج الروحي ضمن العمل ومع الزملاء ايضاً. وتكمن اهمية الروحانيه الوظيفيه ضمن اطار العمل من خلال التشجيع على العمل الجماعي ما بين الافراد الموظفين اذا ان العمل الجماعي يعمل على تقارب الافراد من بعضهم البعض مما يمكن ان يقلل من القيود المفروضه بسبب البيئه، وضمن هذا الجانب اشار (smith & Rayment, 2007) (220: ) تكمن اهمية الروحانيه من خلال تحديد ماهي المشاعر المطلوب توافرها لدى الفرد الموظف لتشجيع الروحانيه لدي والتي تشجع العمل الجماعي وتقليل المشاكل التي من الممكن ان تحصل ضمن بيئه العمل الداخليه.

وبرزت أهمية الروحانية في مكان العمل (مُجد يوسف ومحظرة، 2014: 78) أنه يمكن للقادة في الوقت الحاضر تبني الروحانية في قيادتهم لجعل منظماتهم في روحانية مكان العمل وإنتاجية الموظف حتى تتمكن المنظمة من تحقيقها. والروحانية الوظيفية تكمن أهميتها من خلال حالة أو تجربة يمكن أن تزود الأفراد بالتوجيه أو المعنى، أو توفر مشاعر التفاهم أو الدعم أو الكمال الداخلي أو الترابط (Smith &

الوظيفيه بانها ( العمل الهادف , الاحساس بالجماعه , الملائمه بين قيم الفرد وقيم المنظمه ) ( Milliman, & Ferguson,2003:25) , ومن جانب اخر اشار ( الشيباوي ,2016 : 36 ) الى ابعاد روحانيه العمل بخمسه ابعاد ( الامل , حب الاثارة , المعنى , العضويه , الاندماج ) , اشار ( جلاب , 2016 : 35 ) من خلال دراسته لروحانيه العمل على امتلاك الروحانيه الوظيفيه يحتاج الى مجموعه من المؤشرات والتي اطلق عليها بالابعاد ومثلها ( النشاط , التفاني في العمل , الاهتمام ) , ونجد من خلال العرض اعلاه ان هناك اتفاق جزئي حول ابعاد الروحانيه الوظيفيه , فلذلك ولانجاح الدراسه الحاليه حاول الباحث من تحديد ابعاد الروحانيه الوظيفيه بالشكل التي تنسجم مع عينه المختاره من الكادر التدريس متفقاً مع ابعاد ( Milliman, 2003 : 58 ) مع اظافه بعد ( التفاني ضمن العمل ) لتصبح الابعاد المختاره للروحانيه الوظيفيه ( العمل الهادف , الاحساس بالجماعه , الملائمه بين قيم الفرد وقيم المنظمه , التفاني ) .:

#### 1-1-4 . العمل الهادف :

يشير العمل الهادف الى الشعور بالتمتع بالعمل والذي يتضمن كافة العناصر التي تتعلق باحساس والفرح والسرور ضمن مواقع العمل ( Biswakarma ,2018:65) والذي اشار ايضا للعمل الهادف أنه يعد بمثابة الانتماء الى فريق العمل والرعايه المتبادله ما بين الافراد العاملين اظافه الى الشعور بالانتماء الى المجتمع والشعور بالهدف المشترك , ومن جانب اخر اشار ( Duchon,2000:30 ) الى هذا البعد من خلال الاحساس من المساهمه في المجتمع يشير الى كافة العناصر المجمعه مما يعني ان العمل الذي يقوم به الفرد يجب ان يتوافق مع قيم حياته الشخصيه , فان فرص الحياه تتضمن توصيفات تتعلق بالطريقه التي تحترم بها المنظمه الروحانيه وقيم الفرد .

ومن جانب اخر اشار ( pfeffer ) الى العمل الهادف بانه من الاركان الاساسيه للروحانيه الزظيفيه اذ يتمثل بكيفيه اندماج الفرد الموظف في عملهم اليومي، فالشخص له دوافعه وقيمه الخاصه، ويرغب في القيام بعمل وأنشطة تعطيه

العمل الهادف الذي يمتاز بالروحانيه يشعر الموظف بان عمله يعطي معنى افضل لحياته اثناء اداء حياته الوظيفيه , وكما ان الهدف هنا يشير الى كيفيه شعور الفرد باتصال بعضهم البعض في توفر معايير وابعاد الروحانيه مما قد يدفع في النهايه الى شعور الموظف بالسعاده ضمن الوظيفه والذي بدوره يدفع الى زياده الانتاجية عن طريق انشاء منظور يحتوي قيم المحبه والاهتمام والانتماء والاخلاص لبناء علاقات داخلية وخارجيه افضل مع الموظفين .

#### 1-3: سمات الروحانيه الوظيفيه :

بما ان الروحانيه تدخل في صميم العمل الوظيفي او العلاقة الوظيفيه بين الموظف وعمله مع زملائه فان هناك تصرفات ضمن الدور الذي يلعبه الموظف والذي يجعلهم ينتهجون سلوك الروحانيه الوظيفيه من اجل تحقيق اهداف الجامعه وتلك السلوكيات يمكن تحديدها من خلال (Khan&Jam, 2011:54) ( المنطاوي , 2007 :17):

1. تعريف الفرد نفسه كواحد من اهم القيم الجوهرية التي تتجاوز الملاك والمكان .
2. التركيز والحكمه ضمن مع الابتكار والتحول حسب المواقف .
3. تجسيد قيم النزاهة والصدق والحب والعطف والاحترام .
4. تعتبر عاملا مهما في خلق وزياده التحفيز لدى العاملين .
5. من سماتها تحقيق النمو لدى الافراد والرضا في بيئه العمل.
6. جذب وتعيين الافراد الاكثر كفاءه والمحافظة عليهم .

وتعتبر الوحانيه الوظيفيه من الممارسات السلوكيه الايجابيه , لذا هي ممارسه فاعله في خلق السعاده الوظيفيه وتعزيزها لدى الافراد الموظفين (14: Ahmadi,et al,2014) , ونتيجته هذه العلاقه ومن خلال تمتع الفرد بالمستوى المطلوب من تقدير الذات ووجود حاله الولاء التنظيمي من الممكن ان يؤدي ذلكالى تعزيز مفاهيم السعاده الوظيفيه.

#### 1-4: ابعاد الروحانيه الوظيفيه :

نجد ان هناك العديد من الباحثين الذين عملوا على تقديم عدد من البحوث والدراسات لتحديد ابعاد الروحانيه الوظيفيه حسب وجهات نظرهم فمنهم من اشار الى ابعادالروحانيه

الاعمال ضمن بيئتها الداخليه , والتي ركزت من خلال نماذج وصف الوظيفة الى كيفية وضع الفرد المناسب في المكان المناسب والذي يعمل على تقليل كاهه مفاهيم وكاهه معوقات العمل الوظيفي, ومن جانب اخر اشار ( Daft, 2007,55) الى ان نجاح منظمات الاعمال يكمن من خلال الملائمة الحتميه بين مواصفات الفرد وقيم المنظمة من العادات والتقاليد والاجراءات التي تعتبر في بعض الاحيان من المعوقات لنجاح الحياه الوظيفيه. ومن هنا فان الملائمة التامه بين قيم الفرد وقيم الوظيفة التي يعمل فيها وقيم المنظمه سيعمل ذلك بالتاكيد على خلق الروحانيه الوظيفيه لدى الفرد ويجعله من الصعوبه الاستغناء عن وظيفته الحاليه . بالإضافة إلى اعتقاد الفرد بأن القادة والمدبرين وزملاء العمل لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميراً واعياً (Ashmos & Duchon, 2000:48) وتأخذ الملائمة العديد من الأشكال، منها الملائمة التجهيزية، والتي تحدث عندما يمتلك الشخص مجموعة من الخصائص والقيم والعادات التي تتشابه مع المنظمة، بينما الملائمة التكميلية عندما تضيف خصائص الفرد للمنظمة (Kristof, 1996:66).

ومن هنا يمكن القول ان وجهة نظر الباحث تكمن ان الملائمة يجب ان تحصل من خلال التطابق بين مواصفات الفرد الموظف مع الموقع الوظيفي ومكان العمل والذي بدوره يغلق روحانيه العمل الوظيفي .

#### 1-4-4: التفاني بالعمل:

عرف التفاني من قبل العديد من الباحثين على انه اعلى مراحل الالتزام الوظيفي او انه يذهب خطره ابعد من التماثل (Schaufeli t al.,2008:74) ,واشار اليه من جانب اخر بانه السلوكيات القائمه من قبل الفرد على الالتزام والضبط الذاتي من خلال استثمار الوقت من قبل الفرد افضل استثمار والابتعاد عن مضيعات الوقت والمبادره والاستمرار في ذلك حتى مع صعوبه المهام بهدف تحقيقها في الوقت المحدد( Grant,2008:113) , و اشار ( Kuntsi,2014:76) الى ان التفاني هو احساس الفرد بان يكون العمل والمهام الاي يقوم بها ذات قيمه ومعنى بالنسبه له وللاخرين مما يدفعه الى التفاني

قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين .ونظر بعض العلماء إلى العمل الهادف نظرة مادية فقط(17:Gallup,1998) وكثير من الأشخاص لا يكتفون بالكفاءة والتفوق في أعمالهم فقط ، وإنما يرغبون في تأدية الأعمال التي تضمن لهم تحقيق قيمة اجتماعية .وتشير دراسات عديدة إلى أن فكرة العمل الهادف ناتجة عن عمل ثلاثة فروض معاً، هي: بيئة العمل، وخصائص ومزايا الفرد، والبيئة الاجتماعية. (Pfeffer, 2003:32).

#### 1-4-2: الاحساس بالجماعه :

كما نعلم ان الروحانيه تأتي من خلال اندماج الروح مع المشاعر اثناء العمل بشكل كامل , وضمن هذا البعد تم التركيز على العمل الجماعي و فرق العمل اذا ان الفرد من خلال العمل الجماعي سوف يتجاوز كاهه المعوقات والمشاكل التي من الممكن ان يواجهها , والتي بدورها تعمل على تسهيل مناخ العمل ومن هنا سوف يتم الاحساس باهميه العمل الجماعي ضمن مكان العمل والذي يرفع في نهايه الامر من روحانيه العمل الوظيفي للفرد الموظف (Duchan & Plowman, 2005:15) يشير الاحساس بالجماعه من خلال مفهومه البسيط البعد الثاني لروحانية الوظيفيه ، والذي يتمثل باامتلاك علاقة جيدة مع الآخرين، وكذلك وجود حالة من المشاركة والتبادل والالتزام التي تربط الأفراد (Pfeffer, 2003:35) ، والإحساس بالانتماء إلى المجموعة عاطفياً ومادياً يمثل الشعور الأكثر أهمية بالنسبة لكثير من الأفراد، ويتضمن الشعور العالي بالانتماء والاتصالات وروح العمل الجماعي والعلاقات العاطفية وأشارت دراسات كثيرة إلى أن الشعور والإحساس بالجماعة يخفف لدى الفرد الرغبة في 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 .

#### 1-4-3: الملائمة بين قيم الفرد والمنظمه:

اشارت العديد من البحوث والدراسات الى مفاهيم الاندماحج والموائمة بين الفرد والموظف والوظيفه التي يعمل فيها والتي اعتبرت من اهم المؤشرات الى نجاح منظمات

والقرارات المتعلقة بالشركة ولقد عرّف الباحثون المشاركة الوظيفية بأنها متعددة الأبعاد، وتعكس الاستثمار الفوري لطاقة الفرد الجسدية، والمعرفية، والعاطفية في كل ما يخدم العمل وبمعنى آخر، إن بيئة العمل التي تستطيع أن تثير عقل الموظف، وجسده، وقلبه هي تلك البيئة المثلى لتحقيق السعادة، وعلى المنظمة التي تبحث عن خلق بيئة تنافسية، أن تمكن العاملين فيها وتشركهم، على مستوى واسع النطاق، في صناعة القرارات الاستراتيجية، وتحسين العمليات اليومية لأن المؤسسات في أوقات التغيير تحتاج إلى قلوب وعقول الجميع.

## 2-2: السعادة الوظيفية :

نجد انه ضمن الآونة الأخير في مجتمعنا الوظيفي تم ظهور بعض المفاهيم الاجتماعية ذات طابع إيجابي وبرز بشكل تدريجي في قطاع الأعمال حيث أصبح محطة اهتمام لأغلب أرباب العمل في مجتمعنا نظراً لما له من أهمية كبرى وتأثير قوي في نجاح بيئة العمل ورفع مستويات الانتاجية مما سيساعد في تحقيق أهداف وغايات المنشأة المستقبلية وارتفاع ميزتها التنافسية والارتقاء بها إلى أعلى المستويات. والتي تسمى بالسعادة الوظيفية).

وبما ان الأغلب منا يقضي معظم وقته في العمل سواءاً كان العمل في منشأة أو لحسابه الخاص وبالتالي فإن العمل وما يحيط به من ظروف وانفعالات يعتبر العامل الأكبر في التأثير على جوانب حياتنا المختلفة وجودتها وتحديد مستوى السعادة فيها. فالموظف السعيد تجده أكثر إبداعاً في بيئة العمل وصاحب إنتاجية عالية كون العلاقة بين سعادة الموظف وإنتاجيته هي علاقة طردية راسخة وفق ما أثبتته الدراسات السابقة إضافة إلى أنه أكثر استقراراً سواءاً على مستوى الحياة العملية أو على مستوى الحياة الشخصية والاجتماعية وربما يتمتع بصحة جيدة نظراً للراحة النفسية والرفاهية التي يتمتع بها في عمله والتي لها الأثر الكبير في قلة الضغوط النفسية وانسراح الصدر وسعادة القلب.

قد يتصور البعض ان مفهوم السعادة الوظيفية في العامل المادي فقط وهذا أمر خاطيء حيث أن حاجات الإنسان متغيرة وإشباعها لا يتوقف على مورد واحد فقط، فلو نظرنا

بذلك العمل , فيما اشار ( schueller & Seligman , 2010:254 ) الى ان هناك ثلاث طرق تجعل حياة الفرد ممتعه ورائعه ضمن الوظيفه هي : السعاده , والمشاركه , والمعنى , الاحساس بالمعنى سيسمح للفرد بالخروج عن كافه الاطر او القيود الوظيفيه التي قد تكون تمنعه عن التأقلم , اما من خلال تعزيز العلاقات الاجتماعيه الايجابيه او من خلال التطلع لاهداف كبيره . ان الاحساس بالمعنى ياتي من خلال اربعة مؤشرات ( الذات , الزملاء , العمل , الروحانيه ) .

ون هنا نجد ان الروحانيه الوظيفيه تعد من المفاهيم المهمه ضمن الحقل الادراي بشكل عام والموارد البشريه بشكل خاص لانها ركزت على الجوانب التي من خلالها يحصل الانتماء والالتصاق الكامل للفرد الموظف ضمن بيئته عمله ووظيفته والتي من خلالها من الممكن عند توفر الحاله الروحانيه للفرد يصل الى مراحل السعاده الوظيفه والتي بطبيعه الحال ستؤثر على الموقع التنافسي والانتاجي للفرد .

## 2. السعاده الوظيفيه

### 2-1: السعاده اطار عام :

لم تعد مهمة الشركات والهياكل الناجحة تقتصر فقط على خلق فرص عمل للعاملين فيها بل أصبحت الشركات الناجحة من خلال ثقافتها التنظيمية المحفزة، وقيمها المؤسسية الجاذبة تأخذ على عاتقها مهمة خلق السعادة للمنتسبين لها، والقيام ببناء بيئة إيجابية قادرة على توظيف الطاقات البشرية، والتعامل معها من منطلق مفهوم رأس المال البشري , فلا عجب من ظهور مسميات وظيفية جديدة مثل أخصائي سعادة، ووزيرة السعادة، وهيئة السعادة..

والسعادة في مكان العمل هي أبعد ما يكون عن أن تكون ثابتة، أو يتم تحقيقها على مستوى حدث إعلامي، أو خبر مفرح، أو نشاط مثير، إنما هي حالة متجددة، وغير جامدة لذلك الانتباه إلى الأحداث اليومية في العمل هي واحدة من أكثر الاستراتيجيات فاعلية لتنظيم ما يفكر فيه الموظفون، وكيف يشعرون تجاه العمل.

واشار (عبد القادر , 2020 : 88 ) وتعتبر أحد أساليب خلق السعادة لدى الموظفين هو إشراكهم في الأعمال

بحل مجموعة من الأسئلة، بينما تم دفع مبلغ أكبر للمجموعة الثانية مقابل أن يجلسوا في أماكنهم دون أن يفعلوا أي شيء على الإطلاق، وتم مراقبة المجموعتين، حيث كانت النتيجة أن الأفراد في المجموعة الثانية شعروا بالملل أسرع وقرروا إنهاء التجربة مبكراً، رغم أنهم تقاضوا مبلغ أكبر من المجموعة الأولى وكانت مهمتهم أكثر راحة، وأشار كل من (Momeni, 2010: 9) الى السعادة الوظيفية هي شعور نفسي من قبل الموظف بالراحة والانفعالات الايجابية ضمن الوظيفة مع الآخرين والراحة اثناء اداء العمل داخل الوظيفة وخارجها، وأشار (الكتبي, 2019: 20) ان السعادة الوظيفية تكمن في تلك الحوافز تتمثل بتبني أفكار الموظفين الإبداعية التطويرية، وتخصيص مكافآت تحفيزية بنوعها المادية أو المعنوية، وتفعيل مبادرات السعادة القائمة على معرفة احتياجات الموظفين وتلبيتها، وجعل الاتصال بين الإدارة والموظف باتجاهين للاستماع إلى الموظف وتجنب إصابته بالإحباط، والدوام المرن، وأخيراً تنظيم الأنشطة المجتمعية لتعزيز الأجواء الودية بين الموظفين وكسر الروتين، وأشار (مايكل ارجايل, 1993: 52) في كتاب (سيكولوجية السعادة) ان السعادة الوظيفية يمكن تلخيصها بشعور الفرد الموظف باعتدال المزاج والرضا والاشباع وطمانيته النفس وتحقيق الذات والشعور باللذة والبهجة والاستمتاع كما يبين العلاقة بين التفاعل الاجتماعي وشعور الموظفين بالسعادة اذ يزداد الرضا عن العمل عند كل من يتمتعون بشعبه في بيئه العمل والذين ينتمون الى فرق العمل الصغيره التي تكون متجانسه والتي تتاح لهم الفرصه بالتفاعل الداخلي والخارجي مع المجتمع .

ويمكن من خلال المفاهيم السابقه للسعادة الوظيفيه ان نستنتج رغم الغلاف بين الباحثين حول اعطاء المفهوم الدقيق للسعادة الا ان العاده الوظيفيه يمكن توضيحها من خلال الانسجام التام بين الموظف مع وظيفته من جانب ومع البيئه الخارجيه من جانب اخر، وكما يمكن القول ان السعادة الوظيفيه يمكن ان تلخص في :

● شعور الفرد الموظف بالرضا والتقدير الذاتي والاحترام والايجابيه حول كيفيه النظر للامور .

إلى أحد نظريات التحفيز في بيئة العمل وهو هرم ماسلو للاحتياجات الانسانية والذي لخص حاجات الإنسان والدوافع التي تحركه لوجدنا أن الهرم يتألف من خمس طبقات (احتياجات)، فالطبقة الأولى تمثل حاجات الإنسان الفسيولوجية كالتنفس والمأكل والمشرب والنوم وغيرها والطبقة الثانية تمثل حاجات الأمان كحاجته للأمن والصحة والاستقرار العائلي والمجتمعي والأمن الوظيفي والطبقة الثالثة تمثل حاجاته الإجتماعية كالصداقة والعلاقات مع الآخرين والطبقة الرابعة تمثل حاجته للتقدير بالثقة بالنفس والاحترام من قبل الآخرين وتقدير الذات ونحوها أما الطبقة الأخيرة فهي تمثل حاجاته لتحقيق الذات كالإبتكار وحل المشاكل وغيرها.

وجاء في تقرير ( الهيثم العامه لاتحاد للموارد البشريه , 2017: 5) بان تتأثر سعادة الموظفين إلى حد كبير بطبيعة العمل وجودة الوقت الذي يمضونه في مكان العمل حيث تدعم بيئة العمل السعيدة والايجابية وبرامج الرفاه الوظيفي أداء الموظفين وكفاءتهم وتعزز الثقافة الايجابية التي تتسم بها بيئة العمل مما ينعكس ايجاباً على قدرة الجهات على الحفاظ على موظفيها وقدرتهم على الابتكار وتعزز سعادتهم وتناغمهم في بيئة العمل، وذكر (القاسم, 2011: 77) انه تعريف السعادة الوظيفية بأنها قرار شخصي يتخذه الموظف، حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل بها .وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، ويعتبر نفسه مسؤولاً وملتزماً بإنجاحها. ويتخذ الموظف هذا القرار في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها ونظرتها تجاه الموظفين، فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها، ازدادت حماسة الموظفين، وحبهم للعمل، ورغبتهم في الإنتاج، وولائهم للمؤسسة، وتحليهم بالطاقة الإيجابية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتحقيق الأرباح، ورضا المتعاملين، وقدرة المؤسسة على تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها المنشودة، أضاف (عرفة: 65) , 2012 في كتابه( أن تكون نفسك :دليلك العملي للسعادة والنجاح) أن المال وحده ليس دافعا للإنجاز، وإنما نوع العمل نفسه ومعناه بالنسبة للموظف .حيث تم إجراء تجربة على مجموعتين، دفع للمجموعة الأولى بالساعة مقابل أن يقوموا

حسوب بتطوير العالم العربي .العالم العربي بحاجة لنا جميعاً  
وفريق حسوب يؤمن بدوره القيادي في هذا المجال.( حنان  
2006: 308 ) , اشار (سامي, 2007: 243) ان  
الرضا الوظيفي هي الحالة العاطفيه الايجابيه الناتجه عن تقييم  
الفرد لوظيفته او ما يحصل عليه من تلك الوظيفة .

### 2-3-2: الراتب :

نجد أن البعض منا يعمل بأكثر من الراتب فإن المال في  
الأساس هو أحد الدوافع الرئيسية في مكان العمل بالنسبة  
للكتيرين فإن الهدف هو الحصول على أعلى رواتب ممكنة  
على الرغم من أن قلة قليلة من الأشخاص المتميزين فقط هم  
من يحققون رواتب المليونير كما أن ارتفاع الأجور لا يضمن  
السعادة الوظيفية غالباً ما تنطوي الوظائف ذات الأجور  
المرتفعة على ساعات طويلة ومزيد من التوتر وفي حالات  
قليلة المزيد من المخاطر.

عندما يتعلق الأمر بالمال فإن أهم الاعتبارات بالنسبة  
لغالبية الناس هو التأكد من أن حزمة راتبك تغطي  
احتياجاتك بشكل كافٍ بالإضافة إلى ذلك فإن العمل  
مقابل راتب يقدر عملك بشكل صحيح ويقدم تعويضاً  
مناسباً لنوع الوظيفة التي تؤديها له أهمية كبيرة في مدى شعورك  
بالسعادة في العمل.( القويوي , 2000 : 80 )

### 2-3-3: العلاقة مع الموظفين الجيده :

يعد موقع او مكان العمل هو المنزل الثاني للفرد الموظف  
الذي قد يقضي فيه وقت أكثر من منزله الأساسي ، لذلك  
لا بد ان يتمتع هذا المنزل الثاني بنوع من العلاقات الجيدة مع  
الموظفين ، و إن مدى نجاحك في التعامل مع مديرك  
وزملائك و الموظفين هو عامل كبير في مدى شعورك بالراحة  
في وظيفتك اذ تعد أسعد أماكن العمل التي تعزز الإحساس  
بالانتماء للمجتمع ، حيث يمكن للموظفين التواصل بشكل  
فعال مع بعضهم البعض ، وربما الأهم من ذلك ، مع  
رؤسائهم . كما توضح كريستين كارتر ، مؤلفة كتاب The  
Sweet Spot: How To Find Your Groove at Home  
and Work: "العلاقات هي واحدة من أفضل العوامل التي  
تنبئ بالسعادة في أي مجال".

• اندماج الفرد وارتباطه فيمايسهم في تطوير الذات من  
خلال التعلم عن كل ماهو جديد .

• التطور في العلاقات الايجابيه الداخليه والخارجيه .

• تقبل كلفه الحقائق واستيعابها ضمن المعنى والهدف .

• السعي نحو الانجاز الافضل وتحقيق الاهداف الشخصييه .

وبناءً على ذلك يمكن للباحث من المحاوله باعطاء مفهوم  
اجرائي للسعادة الوظيفية : السعادة الوظيفيه هي الشعور  
النفسي بالاندماج الروحي بين الفرد الموظف مع عمله و مع  
الجماعات التي يعمل معها من خلال تحقيق اهدافه وتحقيق  
كافه توقعاته المستقبلية بالنجاح والتقدم والتوائم مع الوظيفة .

### 2-3: كيف يكون الموظف سعيدا في وظيفته :

نحن نعلم تم السعادة الوظيفيه مساله شعوريه قد يكون من  
الصعب تحديدها ماديا , زهي مساله لايجس بها فقط  
الشخص المعني بالوظيفه فقد لايمكن عكسها على الاخرين  
من الموظفين , لكن يمكن القول ان هناك مؤشرات في  
محسوسه في حال توافرها يمكن ان نعلم بمدى سعادة الفرد  
الموظف وتتمثل ب:( ResumeCoach , 2017 : 2 )

### 2-3-1: الرضا الوظيفي:

كل وظيفة مختلفة وبالطبع كل موظف يبحث عن نوع  
مثالي من الرضا الوظيفي لذا دعونا نفكر قليلاً عن الرضا  
الوظيفي .يميل الناس إلى الشعور بالسعادة في العمل في  
البيئات التي يُمنحون فيها الاستقلالية حيث يتم تكليفهم  
بمهام ذات صلة وحيث يشعرون أنهم يساهمون بشيء مهم  
للمؤسسة من ناحية أخرى ، المكاتب الاستبدادية ، حيث  
يشعر الموظفون أن العمل الذي يقومون به لا معنى له بين  
أكثر الأشخاص تعاسة (daft,2007:24) , بنجم الشعور  
بالرضى عن قناعة عملية وشخصية بأهمية الدور الذي يقوم به  
الفرد و نوعية الحياة التي يقودها ومن هذا المنطلق، لا بيد أن  
يؤمن الشخص بأهمية العمل الذي يقوم به و تأثيره على الفرد  
والمجتمع. لذلك يُعد توافق الرؤية المشتركة بين الشركة والموظف  
من أهم العوامل المساعدة على تحقيق هذا الشعور. إذا ما  
نظرت على فريق حسوب تجد فريقاً متألماً متفانياً في عمله .  
يتحمل المشاق وضغوط العمل في سبيل خدمة هدف

## 2-3-4: توازن يمكن التحكم فيه بين العمل والحياة

أفضل الوظائف إذا كنت تعمل مع القليل من الوقت المتاح لمتابعة اهتمامات أخرى فلن تشعر بسعادة كبيرة هذا مهم أيضاً للوظائف التي تكون فيها اتصال خارج ساعات العمل أو حيث تشعر أنه لا يمكنك التوقف عن العمل غالباً ما يكون العمال الذين يتمتعون بمزيد من المرونة فيما يتعلق بجدول عملهم والذين يعملون في القطاعات والوظائف التي تحترم وقت توقفهم من بين الأسعد على الإطلاق.

السعادة في العمل لا تعتمد فقط على عامل واحد بل يلعب مزيج من التأثيرات والظروف دوراً كبيراً في إنشاء مكان عمل سعيد حيث ستبدأ يومك دائماً بابتسامة إذا كنت تتطلع إلى الانتقال إلى مهنة أكثر سعادة فتأكد من اتباع النصائح حول كيفية كتابة سيرة ذاتية حتى تتمكن من ضمان حصولك على الوظيفة التي تجعل حياتك العملية أكثر سعادة ( daft,2007: 60 )

## 2-4: أبعاد السعادة الوظيفية :

لقد كان من الصعب تحديد ابعاد السعادة الوظيفية خاصة ان هناك اختلافات بين الباحثين والكتاب حول مفهوم او الشعور بالسعادة الوظيفية , الا انه ومن خلال مفهوم السعادة الذي يشير الا انها انفعال وجداني إيجابي ثابت نسبياً يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والسرور وغياب المشاعر المسببة للخوف (زروالي , 2016:145) , يمكن تحديد مجموعه من المؤشرات التي السلوكية التي تشير الى السعادة او الشعور بالسعادة الوظيفية وتتمثل تلك المؤشرات ب: (Novo et al,2010:70). والتي يجدها البحث أكثر انسجامه مع عينه البحث المختاره من قبله من تدريسي الكليات الانسانية ضمن جامعه دهوك .

### 1. الاستقلالية :

تشير الى مدى قدره الفرد واستقلاله في عمله من حيث التمكين الوظيفي واتخاذ كل ما هو لازم ويخص وظيفيته من دون الرجوع الى المستويات الادرايه الاعلى منه اضافة الى امكانيه تقييم الفرد لنفسه وفقاً للمعايير الاجتماعيه وذلك مايتح له الثقة الخاصه حول اراءه المستقبلية وعلى مقابله اي

ضغوط اجتماعيه تحاول تغيير اراءه وضبط تنظيم السلوك الشخصي الداخلي اثناء التفاعل مع الاخرين اي مدى قدرته على تقرير مصيره بنفسه واستقلاليه بذاته وايضا مدى قدرته على اتخاذ قراراته دون الاعتماد على الاخرين , و اشار ( العمري , 2006 : 65 ) الى الاستقلاليه من خلال تحويل الصلاحيات للموظفين مما يسهل عمليه التنفيذ لديهم وجعلهم مستقلين ضمن حدود الوظيفه التي يعملون فيها فان ذلك في نحايه المطاف سيعطي نوع السعاده او الراحة النفسيه التي تسهم يتولد مشاعر السعاده من حيث قيام الفرد الموظف بواجباته دون الرجوع الى الادارات الاعلى منه, و اشار ( ثابت , 2010 : 15 ) الى الاستقلاليه معتبرا اياها منح اللامركزيه في العمل الوظيفي للفرد الموظف بحيث منحه كافه الصلاحيات والمسؤوليات والمعلومات التي يحتاجها لاداء وظيفته اليوميه , في حين ذكر ( Daft,2001 :502 ) الى ان هناك دوافع من تبني الاستقلاليه او منح الاستقلاليه للافراد الموظفين اثناء ممارستهم اليوميه اذ تعد الاستقلاليه استراتيجيات حتمية وملحة للمنظمات لتحسين من ادائها والسلع والخدمات التي تقدمها وان تبني المنظمات رائده الى مفاهيم استقلاليه الفرد يؤدي الى تحقيق نتائج ايجابية مما قد يشجع المنظمات الاخرى على اعتمادها وتبني نفس الاستراتيجيات للسعاده الوظيفية واقامة منظمات متعلمه تتميز بقدرات واداء عاليه من خلال ما توفره من امكانيات في اتاحة الاستقلاليه للفرد الموظف والذي يعتبر اليوم العنصر الاساسي في عالم المنافسه مقابل المنظمات الاخرى .

### 2. التمكين البيئي :

نقصد بالتمكين البيئي هي مقدره الفرد الموظف من التحكم بكافه الظروف المحيطة به او من تنظيم تلك الظروف والاستفاده منها بطريقه فعاله مما قد يعمل على توفير البيئه المناسبه اضافة الى المرونه الشخصيه و اي مامعناهي ان يقوم الفرد الموظف بتغيير الظروف البيئيه المحيطة به وفق مايجده مناسباً له ولاحتياجاته الشخصيه لتحقيق اهداف حياته والاحساس بنفس الوقت بالكفايه والقدره على ادارة البيئه , واوضح كل من ( Nova,2010 : 10 ) ان التمكين البيئي

وظيفته الحاليه والمستقبلية مما تجعله سعيدا ضمن الوظيفة التي يقوم بها , وذكر ( غنيم , 2008 : 1 ) أن التطوير الشخصي هي قيام الفرد باكتساب المهارات والقدرات العقلانية حول كيفية اداء المهام الحاليه في المستقبل والتي في نهايه الامر تقلص الفجوه الوظيفيه لدى الفرد وارتقاء مستوى الاداء لديه في العمل وذلك مما يعد ضروري لتجاوز اي نقص حاصل ضمن المعرفه المملوكه للفرد الموظف ضمن مجال عمله التقني والفني .

#### 4. العلاقات الايجابية تجاه الاخرين :

تتمثل قدرة الفرد على تكوين واقامة صداقات وعلاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين على أساس الود والمحبة والألفة والثقة المتبادلة والمتمثلة في القدرة على التعاطف القوي بينهم والتفهم والتأثير والدفء والصداقة والأخذ والعطاء وغيرها من العلاقات الانسانية وهذه من أهم عناصر السعادة الوظيفيه لأنها تعد معيار للنضج والتوافق والقدرة على تحقيق الذات وتقاسم الوقت مع الآخرين اي مامعنى ذلك ان الفرد الموظف من خلال تكوين العلاقات ضمن اطار الوظيفة بشكل جيد مع زملائه فان تلك العلاقات تجعل الفرد الموظف في حاله من السعادة الوظيفيه , ويشير ( Daft,2007:521 ) الى ان نجاح الموظف ضمن الموقع الحالي الذي يعمل فيه هي نتائج عن مجموعه من العلاقات الوظيفيه و فرق العمل التي مهمتها التقليل من المعوقات ضمن الوظيفة فكلما امتازت الوظيفيه بعلاقات جيدة كلما نجد ان اندماج الفرد الموظف ضمن العمل الذي يقوم به يكون اكفاء وهذا مايشعره بالسعادة , اشار من جانب اخر ( Dft&Noe,2007: 270 ) ان الفرد الموظف لابد من ان يكرس جزءا من حياته يقضيه في تكوين العلاقات والتعارف مع الافراد الاخرين لكي يتسنى لهم العمل مع بعضهم البعض وتكوين مناخ عمل مناسب يتسم بالحبه والسعادة والشعور بالرضا ,واشار ( المياحي , 2004:6 ) الى ان العلاقات الايجابية تمكن الفرد من بناء علاقات وامتلاك مهارات متكامله اذ يستطيع الفرد من خلالها تحقيق اهدافه الشخصيه والتي من خلالها يعمل على تحقيق الاهداف المنظميه .

اصبح يعد جزءاً مشهوداً من التغيير في عالم اليوم في ضل التطور التكنولوجي الذي من خلاله قامت المنظمات بترشيح اعضائها الذين يشاركون في النهام اليوميه بشكل اقل وكما اعتبر التكمين البيئي من العوامل الحاسمه ومفتاحا رئيسيا لتنمية الابداع داخل منظمات الاعمال و فالمنظمات التي تعمل على تبني التمكن البيئي للعاملين سوف يتمكن العاملين من اتخاذ قراراتهم المصيريه بنفسمهم وقد يجعلهم ذلك سعداء وفرحين في نفس الوقت , و اشار ( حافظ , 2006: 16 ) حول التمكن البيئي والمشاركه باتخاذ القرار ان مشاركه الموظفين للموضوعات الرئيسيه تعمل على المساهمه في تحسين الجوده للقرارات والحل من مقاومه المنفذين كذلك تمنح للموظفين الرؤيا الشامله للمنظمه واهدافها وتعمل في الوقت نفسه على زياده فهم المتبادل بين اعضاء المنظمه مما يساهم في تنميه قابيله وقدرات الافراد وزياده الوعي لديهم ويجعلهم ضمن مناخ وظيفي جيد ومتميز والذي يساهم بدقه واقعيه ومصداقيه القرار المنفذ والذي بالتاكيد يكون الفرد الموظف طرف فيه والذي يدفعه ذلك للوصول الى مراحل السعادة الوظيفيه .

#### 3. التطور الشخصي :

يُقصد امكانيه الفرد من تطوير قدراته وقابلياته وزياده فعاليه وكفائته الشخصيه في كافه الجوانب المتعلقة به اظافه الى شعوره بالتفاؤل اي يُقصد بذلك مدى امكانيه الفرد من ادراك طاقاته الداخليه الكامنة واستخدامها بشكل مستمر لكي يتمكن من منفعه المنظمه اظافه لتلقي الخبرات الجديده التي قد تساهم بتطوير الاحساس بالواقعيه ضمن ميدان العمل , و اشار ( الحيطي , 2004 : 65 ) الى ان التطوير الشخصي للفرد الموظف ياتب من خلال التدريب سواء كان تدريب شخصي او فرق العمل اذ انه من خلال التدريب سيكون الفرد الموظف في حاله تاهب واستعداد دائم لكافه التغيرات التي من الممكن ان تحصل ضمن وظيفيته وذلك مما يعطيه القابليه على التأقلم مع كافه التغيرات المحيطه ويصبح شخصا ذو امكانيات متطوره ضمن بيئه العمل , اما ( معشوق , 2011 : 251 ) ذكر ان التطوير الشخصي هي اكتشاف الفرد المهارات والقدرات الضرورية للنجاح في اداء

## 5. الحياه الهادفه :

بالتاكيد زاد مقابلها تقبل الفرد لنفسه ولاجزاته ولذاته في نهايه المطاف , وذكر ( Mc carthy, 2002:22 ) ان تقبل الذات هو عبارته عن المصدر الرئيسي لتكيف الفرد من خلال مجموعته من المعتقدات والتقاليد والعادات والسلوكيات التي تؤدي تقبل الفرد لذاته والتي من خلالها يتقبل الفرد كاهه الايجابيات والسلبيات التي يمتلكها (Ullrich,2009:8) و اشار ايضا (Ullrich,2009:29) القدره على تحقيق الذات من خلال الاتجاهات الايجابيه نحو تقبل الذات والمظاهر المختلفه بما فيها كاهه الجوانب الايجابيه والسلبيه اي مامعناه ان الفرد الموظف من خلال تقبل نفسه من حيث كاهه الجوانب العلميه والشخصيه والمهنيه فانه سوف يدرك قابلياته وامكانياته الفعليه والتي على اساسها سيعمل ففي حال النجاح مع تلك القابليات فبالتاكيد ان عنصر النجاح ذلك سيولد السعاده الوظيفيه الحقيقه للموظف لان الانسجام والقناعه الوظيفيه بكاهه مصاعبها ومشاكلها امر قد يعد في بعض الاحيان من الصعب الوصول اليه .

ويمكن في نهايه المطاف ان نقول ان تقبل الذات لايتعد كثيرا عن شعور الفرد الموظف بالرضا الوظيفي عن مقدمه ضمن حياته الوظيفيه بكاهه نقاط قوته ونقاط ضعفه وبحدود قدراته واستعداداته وبمميزاته وعيوبه لكن مع الرغبه في تعديل تلك العيوب .

### الجانب الميداني

#### 3- تحليل نتائج الدراره

##### 3-1: توزيع الاستبيان على عينه الدراره

اعتمد الباحث ضمن الدراره الحاليه على استماره الاستبيان ضمن مقياس (ليكرت الخماسي) والتي تم توزيعها على عينه من تدريسي الكليات الانسانيه ضمن جامعه دهوك , واذا تتكون الاستبان من جانبين اساسيين الاول يتعلق بالخصائص الديمغرافيه لعينه البحث , والجانب الثاني تتعلق بـ الاسئله حول ابعاد الدراره وكما مشار اليها ضمن الجدول (1) ادناه :

نجد ان السعاده الوظيفيه تكمن خلال امكانيه وصول الفرد الموظف الى مبتغاه اي من الوصول الى الاهداف التي تم تحديدها في بدايه مسيره حياته الوظيفيه وبشكل عام ممكن القول ان السعاده تعد من خلال انجاز ماهو مخطط ضمن الوقت المحدد له , فهنا نقول ان الحياه الهادفه كأحد ابعاد السعاده الوظيفيه تتمثل بقدر الفرد الموظف من خلال تحديد اهدافه بشكل موضوعي اي ان يكون له هدف ورؤيه توجه افعاله وتصرفاته وسلوكياته نحو تحقيق الاهداف , و اشار ( مؤمن , 2004 : 32 ) من خلال نظريته للبعد ان السعاده تاتي من عندما يحقق الشخص هدفه او عندما يقوم باشباع حاجاته وان تحقيق الهدف او اشباع الحاجات يؤدي بدوره الى الشعور بالسعاده وعدم اشباع تلك الحاجات مع عدم تحقق الاعداف فان ذلك يؤدي الى عكس السعاده التعاسه , اذ ان السعاده هنا مترابطه مع عاملين اساسيين ( الترابط بين اهداف الفرد امكانيه تحقق تلك الاهداف ) لهذا فان السعاده تعتبر من غايات اي شخص ومن اجل تحقيقها ضمن مجال العلاقات الانسانيه يجب ان تتشابك اسعاد الذات مع اسعاد الاخرين ومن خلال امتلاك الفرد للعديد من المهارات او امتلاكها بالفطره فان ذلك ينعكس على موهبه الفرد في تحقيق اهدافه باسرع وقت وذلك يعتبر من نقاط القوه التي يتمتع بها الفرد الموظف بان الحياه الوظيفيه التي يعيشها لها نقطه بدايه ونقطه نهايه ( عبدالعال , مظلوم , 2013 : 92 ) .

##### 5. تقبل الذات :

اشار ( Roger ,1961: 22 ) الى تقبل الذات بانه الاعتبار الايجابي غير المشروط لذات الفرد ككل من حيث ( خبراته , افكاره , انفعالاته ) ووصف (عايز ,2010: 14 ) بنفس الصدد الى ان تقبل الذات يتضمن فهم الفرد لنفسه بدون اصدار نقد او حكم اخلاقي على نفسه (Fung,2011:22) , و اشار ( Abne,2002:19 ) الى التقبل بانه تقبل الفرد لنفسه رغم كاهه نقاط الضعف او القصور التي لديه اي اشار الى مدى القناعه التي يمتلكها الفرد بشخصيه ورضاهو عن نفسه فكلما زادت تلك القناعه



الروحانيه ضمن حياتهم الوظيفيه وكان ذلك بوسط حسابي ( 3.492 ) وهو مؤشر مقبول تحصائيا باعتبار المقياس المستخدم مقياس ليكرت الخماسي , وانحراف معياري ( 1.035 ) , وبلغ معدل التباين الكلي لبعده الروحانيه ( 29.69 ) , ومن هنا يتم قبول الجزء الاول من الفرضيه الاولى حول مدى ادراك عينه الدراسه لابعاد الروحانيه الوظيفيه مجتمعه ومنفرده .

جدول (3) : - وصف ابعاد الروحانيه حسب الاوساط والتكرارات

الابعاد	معدل الاتفاق	محايد	معدل عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معدل التباين
العمل الهادف	39	10.3	10.6	3.605	0.976	27.08
الاحساس بالعمل	38.9	7.33	13.6	3.483	1.11	31.89
التفاني بالعمل	33.33	12.3	14.2	3.416	1.058	30.97
الملائمه بين قيم الفرد والوظيفه	31.5	13.25	15.25	3.466	0.999	28.82
المؤشر الكلي	35.6	10.7	13.3	3.492	1.035	29.69

الجدول : من اعداد الباحث اعتماد على نتائج spss

### 3-3-2: وصف بعد السعادة الوظيفية :

عند مقارنته بنسب الحياد وعدم القبول , وكان ذلك بوسط حسابي ( 3.481 ) وانحراف معياري ( 0.979 ) , وهذا مايشير الى قبول الجزء الثاني من الفرضية الاولى حول ادراك عينه لمؤشرات السعادة الوظيفيه , وجاء معدل التباين للسعادة الوظيفيه بنسبه ( 28.145 ) .

اشارت نتائج التحليل الوصفي لبعده السعادة الوظيفيه ضمن الجدول (4) الى ان عينه الدراسه من التدريسيين ضمن الكليات الانسانية في جامعه دهوك , كانت متفقه بشكل عام حول وجود مؤشرات السعاده ضمن وظيفتهم الحاليه بنسبه ( 33.6 % ) وهو مؤشر مقبول من الناحيه الاحصائيه

جدول(4):- وصف ابعاد السعاده الوظيفيه حسب الاوساط والتكرارات

الابعاد	معدل الاتفاق	محايد	معدل عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معدل التباين
الاستقلالية	33.3	12.3	13.6	3.611	0.897	24.85
التمكين البيئي	33.6	14.6	11.6	3.516	1.033	29.3
التطور الشخصي	31.6	14	14.3	3.360	1.081	32.18
العلاقات الايجابيه	34.3	15.3	5.09	3.499	0.961	27.48
الحياة الهادفة	35.9	11.6	12.2	3.43	1.061	30.85
تقبل الذات	32.9	18	9	3.47	0.842	24.21
المؤشر الكلي	33.6	14.3	10.9	3.481	0.979	28.145

الجدول : من اعداد الباحث اعتماد على نتائج spss

### 3-4-4: اختبار فرضيات الدراسه :

#### 3-4-1: تحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث

كان بين الاحساس بالعمل ومتغير السعاده الوظيفيه اذ بلغ ( 0.743 ) , وذلك دلالة الى ان الافراد التدريسيين عند الاحساس بالعمل او الجهد المبذول من قبلهم والاعتراف به فان ذلك سيؤي الى الشعور بالسعاده الوظيفيه , وكما جاءت اعلى نسب الارتباط على مستوى الروحانيه ببعده الاستقلاليه اذ بلغ ( 0.916 ) وهو مؤشر معقول , اذ كلما امتلك الفرد

يشير الجدول ( 5 ) الى نتائج تحليل الارتباط البسيط لمتغيري البحث ( الروحانيه الوظيفيه والسعاده الوظيفيه ) بان هناك علاقه ارتباط على مستوى المؤشر الكلي بين المتغيرين بلغت ( 77 % ) , وهي جيده ضمن المؤشرات الاحصائيه , وكما اشارت نتائج الجدول ( 5 ) الى ان اقوى ارتباط بين الابعاد

الموظف ( التدريسي ) الاستقلاليه في عمله اليومي كلما كان ارتباطه بالوظيفه افضل فاضل .

جدول ( 5 ) :-علاقات الارتباط بين متغيري البحث

المؤشر الكلي	الروحانية الوظيفيه				المستقل المعتمد
	الملائمه بين قي الفرد والمنظمه	التفاني بالعمل	الاحساس بالعمل	العمل الهادف	
<b>0.916**</b>	0.911	0.880**	0.493**	0.531**	الاستقلاليه
<b>0.299*</b>	0.267*	0.059	0.596**	0.558**	التمكين البيئي
<b>0.683**</b>	0.660**	0.500**	0.722**	0.586**	التطور الشخصي
<b>0.509**</b>	0.483**	0.359**	0.558**	0.483**	العلاقات الاجبايه
<b>0.540**</b>	0.470**	0.327*	0.689**	0.681**	الحياه الهادفة
<b>0.410**</b>	0.406**	0.312*	0.426**	0.30**	تقبل الذات
<b>0.774**</b>	<b>0.741**</b>	<b>0.589**</b>	<b>0.743**</b>	<b>0.683**</b>	المؤشر الكلي

السعادة الوظيفية

الجدول : من اعداد الباحث اعتماد على نتائج spss

( 86.587 ) والتي كانت اكبر من قيمتها الجدوليه , وكان ذلك بدرجات الحريه ( 1:58 ) وبدلاله قيمه معادله الانحدار البالغ ( 1.764 ) , وتعتبر هذه النتيجة مؤيده لما جاء في الفرضيه الثانيه حول معنويه التأثير بين متغيري الدراسه على المستوى الكلي لعينه الدراسه , وبذلك تقبل الفرضيه الثالثه .

### 2-4-3: تحليل علاقات التأثير بين متغيري الدراسه

#### 1-2-4-3: تحليل علاقته التأثير على المستوى الكلي

تشير نتائج الجدول ( 6 ) الى تحليي علاقته التأثير بين متغيري البحث , اذ اشارت النتائج الى ان هناك علاقته التأثير بين الروحانية الوظيفيه والسعادة , اذا بلغ قيمة معامل التحديد ( R<sup>2</sup> ) ( 59.9% ) وهي معنويه بدلاله قيمه ( F ) البالغه

جدول ( 6 ):-التأثير بين متغيرات البحث

الروحانية الوظيفيه				السعادة الوظيفية	
Sig	F	D.F	R <sup>2</sup>	B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>
0.000	86.587	1	0.599	0.774	1.764
		58			

الجدول : من اعداد الباحث اعتماد على نتائج spss

لمعنويه علاقته , في حين نجد ان التمكين البيئي كان غير معنوي وذو تاثيرضعيف على الروحانية الوظيفيه بذلك قد يرجع الى اختلاف البيئات للافراد التدريسيين وذلك على اعتبار ان البيئه الوظيفيه لاتتمتاز بالثبات بسبب بعض العوامل الخارجيه , ويمكن القول ان نتائج الجدول ( 7 ) جأت معززه للفرضيه الثالثه على مستوى الابعاد مع الروحانية الوظيفيه , مما يدفعنا الى قبول الفرضيه .

### 2-2-4-3: نتائج تحليل التأثير على مستوى الابعاد

اشارت نتائج نتائج تحليل الانحدار على مستوى الابعاد بين الروحانية الوظيفيه ومؤشرات السعادة الوظيفيه كما في الجدول ( 7 ) , من ان هناك علاقات تأثير معنويه بين تلك الابعاد اذ جاءت اقوى علاقته اثر بين بعد الاستقلاليه من السعادة الوظيفيه والروحانية الوظيفيه وذلك بقيمه ( 83% ) بمعنويه قيمه ( F ) البالغه ( 302.741 ) وذلك افضل مؤشر

جدول ( 7 ) :-التأثير بين ابعاد السعادة الوظيفية والروحانية الوظيفية

المستقل	R <sup>2</sup>	Beta	F	Sig	المعتمد
الاستقلال	0.839	0.916	302.741	0.000	الاستقلاليه
التمكين البيئي	0.090	0.299	5.707	0.20	التمكين البيئي
التطور الشخصي	0.466	0.683	50.698	0.000	التطور الشخصي
العلاقات الايجابية	0.259	0.509	20.288	0.000	العلاقات الايجابية
الحياه الهادفة	0.292	0.540	23.921	0.000	الحياه الهادفة
تقبل الذات	0.168	0.410	11.713	0.001	تقبل الذات

الجدول : من اعداد الباحث اعتماد على نتائج spss

الدراسة تبعاً للروحانية الوظيفية وهذا ما نشاهده من خلال معنوية النموذج المتمثلة بقيمة (F) المحسوبة البالغة (1.333) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) وكان ذلك دلالة على أن الكليات عينة الدراسة متفاوتة ولو بشيء بسيط حول بُعد الروحانية .

### 3-4-3: تحليل التباين :

#### 1-3-4-3 : تباين الكليات تبعاً للروحانية الوظيفية

يشير مضمون الفرضية الرابعه إلى تباين كليات عينة الدراسة في جامعة دهوك تبعاً للروحانية الوظيفية ، إذ يتبين من الجدول (8) أن هناك تبايناً ضعيفاً غير معنوي واضحاً في كليات عينة

جدول (8) :-تباين كليات عينة الدراسة تبعاً للروحانية الوظيفية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.852	3	2.951	1.333	.273
Within Groups	123.996	56	2.214		
Total	132.848	59			

الجدول : من اعداد الباحث اعتماد على نتائج spss

من خلال معنوية النموذج المتمثلة بقيمة (F) المحسوبة البالغة (0.551) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (0.05) وكان ذلك دلالة على أن الكليات عينة الدراسة معدل التباين لديها ضعيف جدا حول مؤشرات السعادة الوظيفية .

#### 2-3-4-3: تباين كليات عينة الدراسة تبعاً للسعادة الوظيفية

يشير مضمون الفرضية الرابعه إلى تباين كليات عينة الدراسة في جامعة دهوك تبعاً للسعادة الوظيفية ، إذ يتبين من الجدول (9) أن هناك تبايناً غير معنوي ضعيف جدا و واضح في كليات عينة الدراسة تبعاً للسعادة الوظيفية وهذا ما نشاهده

جدول (9) :-تباين كليات عينة الدراسة حسب السعادة الوظيفية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.926	3	.309	.551	.649
Within Groups	31.334	56	.560		
Total	32.260	59			

الجدول : من اعداد الباحث اعتماد على نتائج spss

#### 4. الاستنتاجات والمقترحات

##### 1-4 : الاستنتاجات

يعدّ هذا المحور بمثابة خلاصة لما توصل إليه الباحث من استنتاجات اعتماداً على النتائج النظرية والميدانية، إذ تمثل الاستنتاجات الركيزة الأساسية لوضع المقترحات وصياغتها،

ومن هنا يمكن القول ان فرضيه التباين لم تحقق بشكل جيد جدا وذلك قد يرجع الى ان الكليات ضمن جامعه تعمل بنفس الجامعه مما يعني انها تعمل ضمن نفس البيئه من التعليمات والقوانين مما قد يجعل من الصبه التفاوت بين الكليات حسب متغيرات البحث .

6. تبين لن هناك فروقات متباينة في درجة الروحانية الوظيفية ما بين الكليات عينه الدراسه وفي الجامعة نفسها ما بين كلياتها، إذ أشارت النتائج أن كليات عينه الدراسه متباينه من حيث الروحانية الوظيفية وهذا ما أيدته تحليل الانحدار أيضاً في جامعة دهوك .

7. أشارت النتائج إلى أن ليس هناك فروقات متباينة في درجة السعادة الوظيفية في الكليات عينه الدراسه، إذ أوضحت نتائج تحليل التباين أن كليات كانت غير متباينه في تبنيها لمؤشرات السعادة الوظيفية في جامعة دهوك .

#### المقترحات:

1. زيادة الاهتمام من قبل إدارات الكليات والجامعة المبحوثة بفتح المجال أمام التدريسيين للمشاركة وإتاحة الفرصة لهم في التعبير عن آرائهم وأفكارهم الخاصة في القرارات الحيوية، فضلاً عن تشجيع الجهد المبذول، إذ إن ذلك يعطي الفرصة لإدارات الأقسام والجامعات من للتقليل الأعمال الروتينية هي التي ترفع مشرات عدم السعادة والاتجاه الى التنوع في المهام والاعمال مما يدفع الى التجديد المستمر .

2. يجب على الإدارات العليا ضمن الأقسام العلمية ورئاسة الجامعة أن تأخذ بالاعتبار مسألة اندماج التدريسيين فكراً ومهنيًا مع الوظيفة أولاً ومع زملائهم ثانياً والجامعة نفسها ثالثاً، لأن ذلك بدوره أن يعمل على التأقلم مع العمل وبالتالي يدفع باتجاه زياده الروحانية ضمن مكان العمل والوظيفة نفسها واتباع أو زيادة السلوك الإبداعي والعمل ضمن مبدأ (وضع الشخص المناسب في المكان المناسب).

3. تنمية القدرات الإبداعية للتدريسيين من خلال توجيههم للاعتماد على النفس وتحمل المخاطر وإبداء الآراء وحل المشكلات من دون الرجوع إلى الإدارات العليا، فضلاً عن إعطائهم الفرصة الفعلية لاقتناء الفرص البيئية المحيطة بهم من دون أية تأثيرات خارجية ويساعد ذلك على تشجيع الإبداع والقدرة على التغيير من جهة، ومن جهة ثانية تشجيع الالتزام والابتعاد عن العزلة الاجتماعية عن طريق تنمية العلاقات الاجتماعية بين التدريسيين، الأمر الذي سيساعد في خلق التعاون فيما بينهم وزيادة مؤشرات السعادة الوظيفية .

والتي يراها الباحث ضرورية للكليات المبحوثة، واستكمالاً للأموذج المقترح لتطوير العلاقة بين الروحانية الوظيفية والسعادة الوظيفية ، سيتم عرض الاستنتاجات المبينة على نتائج الجانب النظري والميداني للدراسة، ومن ثمّ عرض المقترحات والرؤى المستقبلية المقدمة لإدارة الكليات عينه الدراسه،

1. نجد من خلال مؤشرات التحليل الوصفي لعينه الدراسه , ان هناك ادراك واضح من قبل عينه البحث ( الساده التدريسيين ) ضمن كليات عينه الدراسه , حول بعد الروحانية الوظيفية والسعادة الوظيفية ضمن القطاع المدروس .

2. اشارت نتائج التحليل ان هناك علاقه ارتباط موجبة معنويه بين الروحانية الوظيفية والسعادة الوظيفية على المستوى الكلي لعينه الدراسه , اي ما معناه ان الروحانية الوظيفية لها علاقه بمؤشرات السعادة الممتلكه لدى التدريسيين ضمن عينه البحث .

3. كما اشارت نتائج التحليل لعلاقات الارتباط بان هناك علاقه معنويه على مستوى الابعاد الثانويه للروحانية الوظيفية والسعادة الوظيفية , اذ نجد ان اقوى علاقه ارتباط كانت بين الروحانية الوظيفية وبعد ( الاستقلاليه ) من السعادة الوظيفية هذه مامعناه ان امتلاك الوحانية في العمل تمكن الفرد الموظف من الاستقلا في وظيفته والنجاح من ادائها .

4. اوضحت نتائج التحليل لعلاقات الاثر لمعادله الانحدار البسيط ان هنا تاثير واضح بين الروحانية الوظيفية تجاة مؤشرات او تحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية , على المستوى الكلي لعينه الدراسه ضمن الابعاد التي تم دراستها بأنموذج البحث .

5. كما اشارت نتائج التحليل الاحصائي ان هناك اثر بين كل بعد من ابعاد السعادة الوظيفية والروحانية الوظيفية , واشارت النتائج الى ان اقوى علاقه اثر كانت بين الاستقلاليه والروحانية وهذا علاقه منطقيه اذ ان الاستقلاليه في العمل تعطي للفرد الحريه ومن ثم روحانية في اداء تلك الوظيفة بالشكل الذي يحقق اهداف الوظيفه .

المجلة العربية للعلوم الإدارية ، مجلد 13 ، عدد 03 ، جامعة الكويت، الكويت .

الخزاعي ، صدام كاظم ، ( 2016 ) ، القيادة الروحية وتأثيرها على التماثل التنظيمي من خلال دور الوسيط العدالة التنظيمية ، جامع القادسيه ، العراق .

زرولي ، وسيله ، ( 2016 ) ، دور علم النفس الايجابي ، في تأكيد انسانيه الانسان ( دراسته تحليلية )، مجله العلوم ، ع 5 ، عمان ، الاردن .

سامي ، بن عبد الله الباحثين ، ( 2007 ) ، الرضا الوظيفي لمنذوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، مجلد 14 ، عدد 02، جامعة الكويت، الكويت.

الشيابوي و الموسوي ، حامد كاظم ، سعد مهدي ، ( 2016 ) ، اثر القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي ، مجله الغزي المجلد 2، العدد 40 .

عايز ، امل ( 2010 ) ، قياس القيم الاجتماعيه وعلاقتها بتقبل الذات لدى طلبة الجامعه ، مجله الفتح ، العدد 45 ، كانون الاول، الجزائر .

عبد القادر ، مُجد احمد ، 2020 ، صناعه السعاده في بيئه الاعمال ، الرياض ، السعوديه.

عبد العال ، تحية مُجد احمد ومصطفى علي رمضان ومظلوم ( 2013 ) ، الاستمتاع بالحياه في علاقته ببعض متغيرات الايجابييه ، دراسته في علم النفس الايجابي ، مجله كليه التربيه العدد( 93 ) ج ( 2 ) جامعه بنها ، مصر .

العمرى ، مُجد بن سالم سهيل ، ( 2006 ) ، المثيرات التنظيميه والوظيفيه وعلاقتها بالتمكين الاداري بالتطبيق على جهاز شرطه عمان السلطانيه ، رساله ماجستير ، القاهره اكاديميه السادات للعلوم الاداريه .

غنيم ، ( 2008 ) ، التخطيط العلمي في التدريب المهني ، المجله العلميه لجامعه النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .

القاسم ، مرضي ، ( 2011 ) ، الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من السعاده والامل لدى عينه من طالبات جامعه ام القرى ، رساله ماجستير غير منشوره ، جامعه ام القرى السعوديه .

القريوتي ، ( 2000 ) ، مُجد قاسم ، السلوك التنظيمي ، دراسته السلوك التنظيمي الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الاداريه عمان مكتبه الشرق ، مصر .

الكتبي ، ( 2019 ) ، بشريه سته حوافز رئيسة تسهم في رفع مؤشر السعاده بين الموظفين، مارس ، دبي ، الامارات

مايكل ، ارجايل ، ( 1933 ) ، سيكولوجيه السعاده – ترجمه فيصل عبد القادر يونس ، الكويت ، سلسله عالم المعرفة .

المبارك ، ابراهيم ، خالد ، ( 2006 ) ، المرشد الشخصي للسعاده والنجاح – دار المعرفه للتنميه البشريه ، ط 2 ، عمان ، الاردن

مرسي ، كمال ابراهيم ، ( 2000 ) ، السعاده وتنميه الصحه النفسيه ، ط 1، دار النشر للجامعات، القاهرة .

4. الاهتمام بوسائل التنمية للتدريسيين ولاسيما المتعلقة ببرامج تدريب وتأهيل التدريسيين (طرائق التدريس) وذلك عبر الاهتمام بوحديات التدريب والتأهيل لنقل وتحديث المعارف وتطويرها لكي يبدع الموظف في وظيفته.

## المصادر

### المصادر العربية:

احمد مدثر سليم ، ( 2006 ) ، قياس اذكاء الروحي لدى بعض الشرائح المهنية وعلاقته ببعض الابعاد الديمغرافية ، المجله المصريه للجدراسات النفسيه ، مصر .

ايمان ، المنطاوي ، ( 2007 ) ، اثر ثقافه المدرسه على الاستغراق الوظيفي ، دراسته تطبيقيه على جامعه طنطا ، رساله ماجستير غير منشوره مؤسسه الاهرام المصريه ، مصر .

ايمان ، المنطاوي ، ( 2007 ) ، اثر ثقافه المدرسه على الاستغراق الوظيفي ، دراسته تطبيقيه على جامعه طنطا ، رساله ماجستير غير منشوره مؤسسه الاهرام المصريه ، مصر .

ايمان ، المنطاوي ، ( 2007 ) ، اثر ثقافه المدرسه على الاستغراق الوظيفي ، دراسته تطبيقيه على جامعه طنطا ، رساله ماجستير غير منشوره مؤسسه الاهرام المصريه ، مصر .

ايمان ، المنطاوي ، ( 2007 ) ، اثر ثقافه المدرسه على الاستغراق الوظيفي ، دراسته تطبيقيه على جامعه طنطا ، رساله ماجستير غير منشوره مؤسسه الاهرام المصريه ، مصر .

ايمان ، المنطاوي ، ( 2007 ) ، اثر ثقافه المدرسه على الاستغراق الوظيفي ، دراسته تطبيقيه على جامعه طنطا ، رساله ماجستير غير منشوره مؤسسه الاهرام المصريه ، مصر .

ثابت ، ربهام عصمت محمود ( 2010 ) ، ادراك الادارة العليا لاهمية تمكين العاملين في المؤسسات الحكوميه الخدميه مع دراسته ميدانية على هيئه التامين الصحي في مصر ، رساله ماجستير ، كليه الاقتصاد والعلوم السياسيه ، جامعه القاهره .

جلاّب ، احسان دهش ، 2016 ، ادارة السلوك الانساني في المنظمات ، ط 1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

جميل ، عبد الكريم احمد ، ( 2015 ) ، ادارة الموارد البشريه ، الجنادرية ، للنشر والتوزيع ، المملكة العربية السعوديه ، (1) .

جود ، امال ، ( 2007 ) ، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعاده والثقه بالنفس لدى طلبة جامعه الاقصى ، مجله جامعه النجاح للابحاث ، 21 ( 3 ) ، فلسطين .

حافظ ، اجلال عبد المنعم واخرون ( 2006 ) ، مبادئ ادارة الاعمال، مكتبة كليه التجارة ، جامعه عين شمس ، القاهره .

حنان عبد الرحيم الأحمدى ( 2006 ) ، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعوديه .

- Das Gupta, S., & Kumar, D.(2010). Psychological Correlates Of Happiness. *Indian Journal Of Social Science Researches*,7(1), .
- Duchan, D. & Plowman, D. (2005). Nurturing the Spirit at Work. Impact on the Unit Performance, *The Leadership Quarterly* , 16, 5, .
- Fung, C, (2011 ) , Exploring individual self-awareness as it relates to self – acceptance and the quality of impersonal relationships Unpublished Doctorla dissertation pepperdine University .
- Gallup, G. H., Jr (1998). Remarkable Surge of Interest in Spiritual Growth Noted as Next Century Approaches, *Emerging Trends* , 12, 1,
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2013). Right from wrong: Th e infl uence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1),
- Grant , Adam M., (2008), "the significance of task significance : Job performance effects ,Relational mechanisms ,and Boundary conditions , journal of Applied psychology , vol .93,no.1.
- Kahn&jam (2011), Jop Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan ,*International journal of Business and management* 6(4).
- Kristof, A. (1996). Person - Organization Fit an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications, *Personnel Psychology* , 49,1,
- Kuntsi, Nalatteri,(2014), Fostering Work Engagement Through Dedication: Case Ramboll, Master Thesis, University of Tampere, School of Management.
- Lips-Wiersma, M. S. & Mills, C. (2002). Coming Out of the Closet: Spiritual Expression in the Workplace, *Journal of Managerial ,Psychology*, 17, 3, .
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426.
- Mitroff , I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan anagement Review*, 40(4),.
- Momeni, M., Anvari, M., Kalali, N., Raoofi, Z., & Zarrineh, A.(2010). *The Effect of Personality on Happiness: A Study in The University of Tehran*. Paper presented at Business and Social Science Research Conference.
- Nettle, D.(2005). *Happiness: The Science Behind Your Smile*. NewYork: Oxford University Press.
- NOVO, M; VARGAS, R; ALEX, S; KARING, R; MARYORI, V; , 2010and CASTELLANOSE, O. Psychological well-being and quality of life in patients treated from thyroid cancer after surgery. *Terapia Psicologica*, 28, 1
- Pfeffer, J. (2003). Business and Spirit: Management Practices that Suction Values: In R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewiczeds. *The Hand Book of Workplace*
- معشوق , الزيات , ( 2011 ) , تقييم البرامج التدريبية لاعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الاردن من وجهة نظر المتدربين وعلاقتها ببعض المتغيرات , رساله ماجستير غير منشورة , الجامعة الاسلاميه ,غزة.
- مؤمن , داليا محمد عزت , ( 2004 ) ,العلاقة بين السعادة وكل من الافكار العقلانية واحداث الحياه الضاغطة ,المؤتمر الوطني الحادي عشر , مركز الارشاد النفسي , جامعه عين شمس , مصر .
- المياحي , اسيل ( 2004 ) , اسلوب فريق العمل واثره في تعزيز عمليه التحسين المستمر والميزه التنافسية للمنظمه – دراسه تطبيقيه في مركز التقنيات الاحيائيه , جامعه النهدين , رساله ماجستير غير منشوره في ادارة الاعمال , كلية الادارة والاقتصاد , الجامعة المستنصرية , العراق .

#### Source: English

- Abne, Paual , ( 2002 ) ,A study of the Relationships Between the levels of Self –Awareness within students Enrolled in Counseling practicum and the Measurement of their Counseling Effectiveness .Unpublished doctoral dissertation ,University of north texas.
- Achor, S.(2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*. New York: Crown Business,u.s.a
- Ahmadi, S., Nami, N. & Barvarz, R. (2014) . The Relationship between Spirituality in The Workplaceand Organizational Citizenship Behavior, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 114,UK .
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2 ) , New York.
- Bakker, Arnold B., Schaufeli, B., Wilmar B., Leiter, Michael P., & Taris, Toon W., (2008), "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology", *Work & stress*, Vol. 22, No. 3. New York.
- Biswakarma , Gangaram, 2018, Impact of Workplace Spirituality on Employee Productivity in Nepalese Hospitality Organizations , Central Department of Management, Tribhuvan University, Kathmandu.
- Daft, R. L., (2001), **Organization Theory and Deign**, 2<sup>th</sup>ed., West Publishing Co., St Paul Minnton.
- Daft, R. L., (2004), **Organization Theory and Deign**, 8<sup>th</sup>ed., West Publishing Co., St Paul Minnton.
- Daft, R.L. and Noe, R.A., (2007), *Organizational Behavior* (New York: Harcourt College Publishers
- Daniel, J. L. (2010). The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness, *Journal of Management Development*, 29, 5, .

- Ullrich, A Lambert, R.G & McCarthy, C.J (2009) , the relationship of elementary teaching years of teaching experience of occupational stress , self- acceptance and challenging student behavior to burnout symptoms in the United states and Germany , Dissertation submitted to the faculty of the university of north Carolina.
- Veenhoven, R.(2011,February). *World Database OF Happiness: Example of a focused 'Findings Archive'*.Published as Working paper No. 169 German Data Forum Rat SWD.
- Wigglesworth, C. G. (2004). *Integral spiritual intelligence 21 skills in 4 quadrants*. Unpublished Manuscript.
- William, G. H., & Robbins, J. L. (2003). *An introduction to spiritual development*. Paper presented at the 11th annual conference: Applied psychology in education, mental health, and business. Valdosta, GA.
- Williams, S., Pitre, R., Zainuba, M. (2003), "Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards vs. fair treatments", *Journal of Social Psychology*, 142,
- Spirituality and Organizational Performance , M. E. Sharpe, Armonk, NY.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), .
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1),
- Resume Coach » 2017 » Career Advice » 5 of the Happiest Jobs in America.
- Schueller, Stephen M. & Seligman, Martin E.P (2010)," Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationship to subjective and objective measures of well-being", *The Journal of Positive Psychology*, Vol.5, No.4
- Smith, J. A., & Rayment, J. J. (2007). The global SMP fitness framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace. *Management Decision*, 45(2),



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعه دهوك  
كلية الادارة والاقتصاد  
قسم ادارة الاعمال

م / استبانة

السادة التدريسيين المحترمين :

نضع بين أيديكم استبانة الدراسة الموسومة "الروحانية الوظيفية واثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية دراسة ميدانية لآراء عينه من تدريسي من عدد الكليات الانسانية في جامعه دهوك" وهي أداة بحثية لبحث في قسم إدارة الأعمال – كلية الإدارة والاقتصاد. تسهم هذه دراسة الوقوف ميدانيا على ما تسهم هذه الظاهرة العلاقات الوظيفية والسعادة الوظيفية ضمن الاداء الجامعي ، لذا يود الباحث إسهاماتكم الكريمة في أنجاح هذه الدراسة خدمة للصالح لعام وذلك من خلال الإجابة على جميع فقرات الاستبانة من خلال وضع علامة (√) ( أمام الإجابة التي تعتقد أنها تفسر المتغير أفضل تفسير .

كما يود الباحث بيان ما يأتي :

لا حاجة لذكر الاسم إذ سيجري التعامل مع البيانات بسرية تامة وإن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. أن نجاح هذه الدراسة يتوقف على صحة الإجابة ودقتها، لذا يرجى التريث والموضوعية في تحديد الرأي لغرض تحقيق الأهداف التي ترجوها الجامعة. يرجى عدم ترك أية فقرة دون الإجابة عليها لأن ذلك سيؤدي إلى إهمال الاستمارة. أن الباحث مستعد للإجابة عن أية تساؤلات أو إشكالات تواجههم.

مع خالص الشكر والتقدير

الباحث

أ.م.د. سنان قاسم حسين

م.م. يوس مجيد

أولاً : المعلومات العامه

الكلية : ( )

العمر ( )

الجنس ذكر ( ) انثى ( )

الشهادة ( )

المركز الوظيفي ( )

مدته الخدمه في الكلية ( )

اللقب العلمي ( )

عدد المناصب التي شغلتها اثناء الحياه الوظيفيه ( )

الحاله الاجتماعيه ( )

هل تعتقد ان معدل الراتب الحالي كافي لك ( )

هل انت راضي حاليا عن انجازاتك ( )

ثانيا : الروحانية الوظيفيه

ت	العباره	اتفق بشده	اتفق	محايد	لااتفق	لااتفق بشده
	العمل الهادف					
	تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف الكلية التي اعلم فيها .					
	تحتم الجامعه بتحقيقي لانجازاتي الخاصه من البحوث					
	اشعر بانني داخل الجامعه نعمل كأننا عائله واحده تجمعها نفس الاهداف					
	الاحساس بالعمل الجماعي					
	أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي له قيمة كبيرة.					
	أشعر بأنني جزء مهم من فريق العمل الذي أنتمي إليه.					
	اعتقد بأن أعضاء فريق العمل الذي أنتمي إليه يريظهم هدف موحد.					
	التفاني بالعمل					
	أشعر بالارتياح النفسي والمتعة في العمل					
	أتقن عملي بدرجة عالية.					
	عندي دافعية عالية للذهاب إلى عملي بشكل يومي .					
	الملائمه بين قيم الفرد والمنظمه					
	أشعر أن عملي جزء من حياتي ومن الصعب أن ابتعد عنه					
	يعتبر أدائي في العمل أساساً لتحقيق الذات					
	اشعر بالانسجام التام ما بين معتقداتي الداخليه وما بين قيم المنظمه من التعليمات					
	اشعر بالفخر عند حديثي مع الاخرين عن المكان الذي اعلم فيه					

ثالثاً : السعادة الوظيفيه

ت	العباره	اتفق بشده	اتفق	محايد	لااتفق	لااتفق بشده
	الاستقلاليه					
	أحاول إنجاز الأعمال المؤكدة إلي بعناية كبيرة					
	أمتلك صلاحيات لتنفيذ ما اراه ضروريا لإتمام العمل					
	أشعر أن عملي يحقق طموحي وسبب تطور قدراتي الشخصية					
	التمكين البيئي					
	توفر لي وظيفتي الفرصة لإتخاذ القرارات باستقلالية.					
	أشارك في دور إيجابي في تحسين العمل داخل الكلية .					
	تسمح لي الإدارة بتقديم أفكار جديدة في سبيل تطوير العمل.					
	التطور الشخصي					
	اعتمد على متابعة كل ماهو جديد وحديث في مجال اختصاصي .					
	انقل النقد البناء من زملائي ان كان في مصلحه التطوير او التحديث لمعلوماتي .					
	أغير من سلوكي وطريقة تفكيري حتى يمكنني إنجاز الأشياء					
	العلاقات الايجابية مع الاخرين					

أثق في أصدقائي وأعلم أن هم أيضا يتقون بي

اشعر بالراحة التامة من خلال العمل مع زملائي ضمن الوظيفة

امتلك علاقات جيدة مع كافة الافراد الذين اتعامل معهم ضمن الوظيفة

الحياة الهادئة

لا أرغب بتضييع وقتي في أحلام اليقظة

عندما أجد طريقة صحيحة لعمل شيء أستمر فيها

لدي سلسلة من الأهداف الواضحة أسعى إلى تحقيقها بصورة منتظمة

تقبل الذات

افكاري وأرائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل رئيسي المباشر عند اتخاذ القرارات التي تؤثر بالعمل

أستطيع تقسيم وقتي بشكل مناسب ، بحيث أنجز شؤوني في حينها

اشعر بالنجاح والفخر لكل مانوصلت اليه من نتائج اثناء عملي

## FUNCTIONAL SPIRITUALITY AND ITS IMPACT ON ACHIEVING JOB HAPPINESS INDICATORS A FIELD STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF TEACHERS FROM A NUMBER OF HUMANITIES COLLEGE AT THE UNIVERSITY OF DUHOK

SINAN QASSEM HUSSEIN and YOUSEF MAJID YASSIN

Dept. of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Dohuk, Kurdistan Region-Iraq

### ABSTRACT

The topic of functional spirituality and happiness was considered one of the modern topics within the sciences of social behavior, especially within the current time, considering that work procedures and job performance differed due to the current circumstance of the spread of the disease (Covid19), and some of the teachers moved away from The environment of real and actual teaching and direct link to teaching and performing tasks through (online) and contact with students by means of electronic communication, which caused the teacher to lose the spirituality of his job, and the happiness that he had to do the work required of him, hence the idea of research and carrying out the study according to the address that was made Determining it, and considering the University of Duhok as the study community and choosing a sample of the colleges represented by the humanitarian colleges, as the questionnaire was distributed to a sample of the teaching staff in the humanitarian colleges, as the number of the distributed questionnaire reached (60) forms, and the problem of searching for how to create a climate of functional spirituality was formulated. It can contribute to the success of the feelings of happiness among the teachers through the work atmosphere, which in turn is considered one of the main incentives for internal and external competition, and for the answer to the problem of study. A group of hypotheses were put in charge of it, is there a correlation and effect between functional spirituality and indicators of job happiness, and through the study and research, a set of conclusions were reached, the most important of which was, that there is a moral correlation and a moral effect between the chosen study dimensions within the faculties of the study sample Which indicated that career spirituality is very important to achieve feelings of functional happiness.

**KEY WORDS:** spirituality, functional spirituality, independence, happiness, functional happiness.