

**الدور التفاعلي للسمو الروحي في تحقيق السعادة التنظيمية**  
”دراسة تحليلية لأراء رؤساء الأقسام العلمية في كليات مختارة من جامعة القادسية”

المدرس  
جنان شهاب احمد  
جامعة القادسية - كلية الادارة والاقتصاد

**The interacting role for spiritual sublimity in A  
chieving regulatory Happing**  
**(Analatical study of the points of view of the Heads of  
Department in Selected Faculties)**

Lect.  
Jinan Shehab Ahmed  
University of Qadusya - College of Administration & Economy

## **Abstract:-**

This research aims to clarify theoretical concepts to administrative topics newly emerged in recent years, as well as the discovery of the nature and type of correlation and effect between Spiritual Transcendence and organizational happiness, making the scientific departments heads in the colleges of the University of Qadisiyah as sample for research, totaling (40), as it has been distributed the questionnaire which was prepared according to the model (Harmer. 2009) for Spiritual Transcendence, and model (Domo& Paschoal, 2013) for the organizational happiness, and formulated hypotheses main points according to research scheme which reflects that, and formulated hypotheses main points in collect data that has been processed in accordance with a set of descriptive statistical methods and evidentiary. researcher find a set of conclusions which are indicated to provide as much as fans of the dimensions of Spiritual Transcendence of the sample examined, leading to the lifting of the behaviors and methods of organizational happiness, as well as a number of conclusions which recommends the need to strengthen the capacity of heads of departments informed consent to the exercise of the influence of the dimensions of Spiritual Transcendence, through training of university leadership on how to understand the behavior of others and mindful, as well as adopting and modify their behavior depending on the position wanting to act toward it to create a positive impression about them with their superiors, colleagues, all the people around them and thus reflected heavily on the overall climate for action on the one hand to reduce its negative effects on the other hand

**Keywords:** Spiritual Highness, Organizational Happiness, Qadisiyah University, Statistical Methods, University Leadership, Negative Effects.

## **المستخلص:**

يهدف البحث الحالي إلى توضيح المفاهيم النظرية لموضوعات إدارية ظهرت حديثاً في السنوات الأخيرة وهما السمو الروحي والسعادة التنظيمية، فضلاً عن اكتشاف طبيعة ونوع علاقة الارتباط والتأثير بينهما، فاتخذ من رؤساء الأقسام العلمية في كليات مختارة من جامعة القادسية عينة للبحث والبالغ عددهم (٤٠) فرداً، إذ وزعت استمارة الاستبيان التي أعدت وفق نموذج (Harmer, 2009) للسمو الروحي، ونموذج (Domo& Paschoal, 2013) للسعادة التنظيمية، وصيغت فرضيتان رئيستان وفق مخطط البحث الذي يعكس ذلك، إذ تمت المعالجة وفق مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. وخرج البحث بمجموعة من الاستنتاجات منها ما أشارت إلى توفر قدر مشجع من أبعاد السمو الروحي لدى العينة المبحوثة المؤدي إلى رفع مستوى السعادة التنظيمية، فضلاً عن عدد من الاستنتاجات التي توصي بضرورة تعزيز قدرة رؤساء الأقسام العلمية على ممارسة تأثير أبعاد السمو الروحي من خلال تدريب القيادات الجامعية على كيفية فهم سلوكيات الآخرين وإدراكها، إضافة إلى تكييف وتعديل سلوكياتهم تبعاً للموقف المراد التصرف إزاءه لخلق انطباع إيجابي عنهم لدى رؤسائهم وزملائهم وكل المحيطين بهم وبالتالي ينعكس بشكل كبير على المناخ العام للعمل من جهة والتقليل من آثاره السلبية من جهة ثانية.

**الكلمات المفتاحية:** السمو الروحي – السعادة التنظيمية – جامعة القادسية – الأساليب الإحصائية – القيادات الجامعية – الآثار السلبية.

## المقدمة:

يعد موضوع سمو الروحي من الموضوعات المهمة والحديثة التي دخلت مؤخراً في عمل الأشخاص وتحديد سلوكهم وجعلهم أكثر توازناً واستقراراً في قراراتهم وعلاقاتهم مع الآخرين المبنية على أساس أخلاقي واجتماعي، لذا يسعى الأفراد المتمتعون بالسمو الروحي إلى تطوير سمعتهم الشخصية من خلال أداء جيد وبناء علاقات عمل متميزة مع مشرفيهم المباشرين من جهة وجودة العلاقة مع زملائهم من جهة ثانية. وللعلاقات الجيدة بين أعضاء المنظمة دور في تقليل حالات الصراع والمساهمة في زيادة مستوى الأداء على الأمد الطويل فضلاً عن تعزيز بقاء الأفراد في مناصبهم الحالية، وانطلاقاً من هذه الفكرة تناول البحث موضوع تأثير سمو الروحي على السعادة التنظيمية لعينة من رؤساء الأقسام العلمية في كليات مختارة من جامعة القادسية للوقوف على أساسيات وميادين تحليل علاقة الارتباط والتأثير مع السعادة التنظيمية داخل الجامعة المبحوثة، إذ تم تقسيم هيكليّة البحث الى ثلاثة مباحث خصص المبحث الاول لمنهجية البحث، فيما تناول المبحث الثاني الجانب النظري، أما المبحث الثالث فقد تضمن الجانب العملي، وأخيراً عرض الاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة بالموضوع.

## المبحث الاول

### منهجية البحث

#### أولاً: مشكلة البحث:

يعتبر تبني المفاهيم التنظيمية الحديثة نسبياً كـ(السمو الروحي والسعادة التنظيمية) من قبل المنظمات التعليمية امراً في غاية الاهمية لان امتلاكهما يوفر مناخ عمل مناسب ينعكس ايجابياً على وجه الخصوص في أحداث مرونة عالية لقدرة الفرد داخل المنظمة الأمر الذي يسفر عن توافر مهارات سلوكية تضيف الى قابلياته وادائه لمسات مشرقة من التأثير الايجابي على النتائج النهائية التي يسعى الفرد العامل الى تحقيقها كما تمنحه الثقة بالنفس ولذة الشعور بالانجاز المتقن في ظل الاحداث اليومية المتلاحقة خاصة التي تؤكد على اننا نعيش في عالم يسوده التغيرات السريعة. ومن هذا المنطلق انبثقت معالم مشكلة البحث الاساسية في تحديد هل للسمو الروحي دوراً في توفير السعادة التنظيمية والمتجسدة

بالتساؤلات الآتية:-

١- ما هي المرتكزات الأساسية والمفاهيمية لموضوع السمو الروحي والسعادة التنظيمية؟

١. ما مدى إدراك رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المبحوثة لمفهوم السمو الروحي والسعادة التنظيمية؟

٢. ما طبيعة ونوع علاقات الارتباط والتأثير بين ابعاد السمو الروحي والسعادة التنظيمية؟

ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من خلال جانبين هما نظري وعملي وكما يأتي:-

١- الأهمية النظرية:

أ. تقديم إطار نظري لمتغيري البحث الحالي من خلال إسهام الكتاب والباحثين والتتجات الفكرية في هذا المجال.

ب. ندرة الدراسات على حد علم الباحثة التي اهتمت بدراسة متغيري البحث في أنموذج فرضي واحد، وهذا يدل وجود فجوة معرفية (Gap) ينبغي التصدي لها.

٢- الأهمية العملية:

أ. أهمية قطاع التعليم العالي في العراق وهو من القطاعات الحيوية الذي له دور فاعل في احداث تحولات علمية واجتماعية واضحة تخدم المجتمع.

ب. الاهتمام المتزايد للمنظمات بالسعي المتواصل الى تحقيق مخرجات تنظيمية لخلق قيمة عليا لها.

ثالثاً: أهداف البحث.

لغرض الوقوف على ملامح معالجة المشكلة، فإن البحث الحالي يحاول الوصول إلى

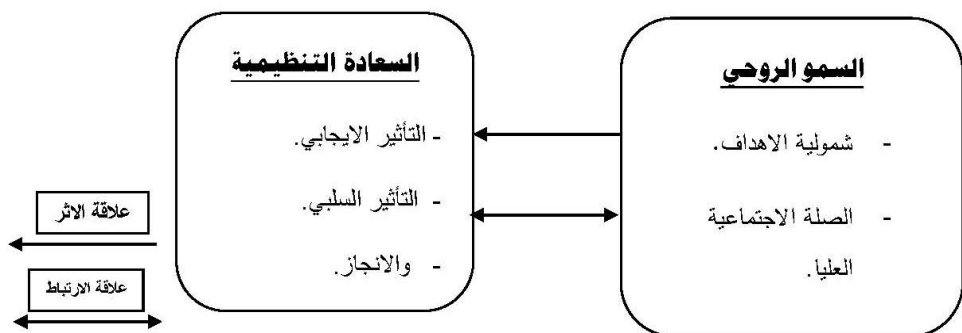
عدد من الأهداف الاساسية وكما يأتي:-

١- التعرف على مستوى ممارسة ابعاد متغيري البحث في ضوء إجابات العينة في الجامعة المبحوثة.

٢- التعرف على درجة الارتباط والتأثير بين سمو الروحي والسعادة التنظيمية في الجامعة المبحوثة.

#### رابعاً: مخطط البحث الفرضي.

استناداً إلى الإطار الفكري والتطبيقي حول متغيري البحث تم تصميم مخطط فرضي للبحث في الشكل (١)، الذي يعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيراته، اذ يوضح المخطط وجود متغيرين رئيسين هما، المتغير المستقل (السمو الروحي) والمتغير المعتمد (السعادة التنظيمية) ولكل من هذين المتغيرين الرئيسيين عدة أبعاد فرعية تم اختيارها على وفق مقاييس أجنبية تم بذل جهد في الحصول عليها من قبل الباحثة. فضلاً يوضح المخطط وجود علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث.



الشكل (١) مخطط البحث الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثة.

#### خامساً: فرضيات البحث:

١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سمو الروحي والسعادة التنظيمية.

٢- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين سمو الروحي والسعادة التنظيمية.

### سادساً: أداة قياس البحث.

تعتبر الاستبانة كمصدر رئيس في جمع المعلومات الاولية من عينة البحث وكذلك في الحصول على الاجابة عن التساؤلات لغرض اجراء التحليل الاحصائي، ولقد وزعت بصورة مباشرة من قبل الباحثة للمدة من (2017 /2/9) الى (2017/4/6) على عينة البحث، وقد قسمت على جزأين اساسيين هما:-

- الجزء الاول: ويضم معلومات عامة عن بعض المتغيرات الشخصية لعينة البحث وتشمل (الجنس، العمر، مستوى التعلم، عدد سنوات الخدمة، اللقب العلمي).
- الجزء الثاني: ويضم (٤٠) فقرة ذات اجابات مقيدة تتعلق بمتغيري البحث مقسمة على محورين:-

• المحور الاول: يتكون من (١١) فقرة خاصة بالسمو الروحي ومؤلف من البعدين الاساسيين (شمولية الاهداف، والصلة الاجتماعية العليا) وفق مقياس (Harmer. 2009).

• المحور الثاني: يتكون من (٢٩) فقرة والمؤلف من ثلاثة ابعاد (التأثير الايجابي، التأثير السلبي، والانجاز) خاصة بالسعادة التنظيمية وفق مقياس (Domo& Paschoal, 2013).

### سابعاً: عينة البحث: search sample

تتألف عينة البحث من رؤساء الاقسام العلمية في ست كليات مختارة من جامعة القادسية (التربية، الآداب، الطب، التربية البدنية وعلوم الرياضة، الطب البيطري، الادارة والاقتصاد)، للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ والبالغ عددهم (٤٠) رئيس قسم، والجدول (١) يوضح توزيع الافراد المبحوثين حسب الكليات والجنس والدرجة العلمية.

#### الجدول (١)

توزيع افراد عينة البحث حسب الكليات والجنس والدرجة العلمية للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧)

| ت | الكلية | عدد رؤساء الاقسام | الجنس |      | الدرجة العلمية |             |            |
|---|--------|-------------------|-------|------|----------------|-------------|------------|
|   |        |                   | ذكر   | أنثى | استاذ          | استاذ مساعد | مدرس مساعد |

|   |                   |    |    |    |   |    |    |
|---|-------------------|----|----|----|---|----|----|
| ١ | الطب              | ١١ | ٥  | ٦  | ٨ | ٣  | —  |
| ٢ | التربية           | ٩  | ٨  | ١  | ٦ | ٣  | —  |
| ٣ | التربية الرياضية  | ٣  | ٢  | ١  | ٢ | —  | —  |
| ٤ | الطب البيطري      | ٨  | ٥  | ٣  | ٤ | ٤  | —  |
| ٥ | الاداب            | ٤  | ٣  | ١  | ٤ | —  | —  |
| ٦ | الإدارة والاقتصاد | ٥  | ٣  | ٢  | ١ | ٣  | ١  |
|   | المجموع           | ٤٠ | ٢٦ | ١٤ | ٢ | ٢٧ | ١١ |

وشكلت نسبة الذكور من رؤساء الاقسام العلمية (٠,٦٥) ونسبة الاناث (٠,٣٥)، اما من ناحية الدرجة العلمية فكانت نسبة رؤساء الاقسام بدرجة مدرس (٠,٢٧)، ودرجة استاذ مساعد (٠,٦٨)، وبدرجة استاذ (٠,٠٥). في حين يتضح من الجدول (٣) ان نسبة من لديهم خبرة في التدريس الجامعي (٧ سنوات فأقل) ٠,١٨، اما نسبة من لديهم خبرة (٨-١٤ سنة) ٠,٣٠، واخيراً كانت نسبة من لديهم خبرة (١٥ سنة فأكثر) ٠,٥٢.

الجدول (٢) توزيع افراد عينة البحث حسب (عدد سنوات التدريس الجامعي)

| ت | سنوات الخدمة في التدريس الجامعي | عدد أفراد عينة البحث | النسبة المئوية |
|---|---------------------------------|----------------------|----------------|
| ١ | ٧ سنوات فأقل                    | ٧                    | ٠,١٨           |
| ٢ | ٨ - ١٤ سنة                      | ١٢                   | ٠,٣٠           |
| ٣ | ١٥ فأكثر                        | ٢١                   | ٠,٥٢           |

## المبحث الثاني

### الاطار النظري للبحث

#### أولاً: مفهوم السمو الروحي.

يعود اصل مصطلح الروحانية (Spiritus or Spiritualis) الى القرن السابع عشر في فرنسا، اذ كان يوصف بانه شكل من اشكال التأمل، وتحسين السلوك الانساني من خلال وجود العلاقة الايجابية بين الدين والعلوم السلوكية والنفسية لان الطقوس الدينية تكون نابعة من المبادئ التي تربي عليها الفرد، اذ يجعلها الاساس في تحقيق المحبة والالتزام في جميع المنظمات (Beheshtifar & Zare, 2013: 248; Lace et al, 2017: 2). اما في مجال ادارة الاعمال فقد ظهر هذا المصطلح الحديث نسبياً باسم (السمو الروحي) على يد الباحث (Piedmont) الذي اعتبره اساس الترابط الاجتماعي داخل المنظمات المعاصرة لانه يعمل على تعزيز الانتماء الى الواقع الانساني من خلال دفع العاملين الى توحيد اهدافهم بفاعلية

ووضوح وواقعية وبالتالي تتحقق السعادة والرفاهية للعاملين (Tomcsanyi et al, 2012: 3). وفي الاتجاه ذاته أكد (Chairy, 2012: 244) بأن النمو الروحي مظهر من مظاهر الإدراك السلوكي العقلي الأخلاقي الذي يمكن العاملين من التعايش الاجتماعي السلمي المبني على تجاوز الانانية، وبناء الشخصية على تطبيق المعايير الأخلاقية الصحيحة البناءة. أما (Sawicki, 2010: 1) فيرى النمو الروحي عبارة عن ممارسات أو سلوك تجعل الإنسان بعيد عن الأمراض النفسية والعقلية والاجتماعية وبذلك يكون أكثر اندماجاً مع المتغيرات البيئية حتى يصل إلى أعلى درجات التفوق والرقى الإنساني. وفي هذا السياق أشار (Khoshtinat, 2012: 1925) إلى أنه أعلى مستويات النمو العقلي والنفسى والإدراكي والعاطفي للفرد في التعامل مع الآخرين بعيداً عن الانانية من أجل تحقيق الأهداف الحياتية السامية. في حين عرفه (Akaranga, 2013: 16) بأنه القدرة التي يمتلكها الفرد في البحث عن الأشياء التي تحيط بنا لمواجهة تأثيرها على أساس المسؤولية الشخصية والاجتماعية وتوحيد الأهداف. أما وجهة النظر التنظيمية التي يراها (Pardasani et al, 849: 2015) وزملائه باعتباره إطار من القيم التنظيمية المنبثقة من الثقافة التنظيمية السائدة التي تشجع الفرد على إظهار خبراته الكامنة للوصول إلى مراتب عالية في العطاء والتسامح والتعالى الأخلاقي تجاه المنظمة والأفراد العاملين فيها.

وتأسيساً على ما سبق مما تقدم من آراء وأفكار فإن مفهوم النمو الروحي لا زال موضوع اهتمام الأكاديميين والممارسين في كثير من المجالات والنشاطات للمنظمات المعاصرة لدوره الإيجابي في رفع مستوى الأداء التنظيمي لأنه يعد حالة بارزة من الرقى والتفوق الإنساني يمتلكها الفرد في التعامل مع الآخرين بعيداً عن الأمراض النفسية والعقلية والاجتماعية.

### ١ - ١ أبعاد النمو الروحي:

لغرض تحديد أبعاد النمو الروحي بشكل دقيق يمكن الاستناد إلى نموذج (Harmer, 2009) الذي أشار فيه إلى أن أساس النمو الروحي يعتمد على بعدين جوهريين استندت عليها أغلب الأبحاث والدراسات التي أجريت حول أبعاد النمو الروحي في الأدب التنظيمي، إذ أن هذا النموذج له قدر كبير من الصحة والموثوقية وثبت أنه عنصر تنبؤي قوي لهذا المتغير عبر مدى واسع من المنظمات عند مختلف المستويات التنظيمية وفي مختلف



الثقافات الوطنية. والبعدين هما:

أ - **شمولية الاهداف:** يعد التوافق والانسجام بين اهداف العاملين احد الركائز الاساسية في رفع معدلات الثقة بالنفس وتقوية الاواصر بين الافراد العاملين في المنظمة، وجعلهم ينظرون الى الاهداف على انها مشتركة لا بد من التعاون على تحقيقها (Azimirad & Jalilvand, 2012: 1097). وبهذا الصدد يضيف (Rolnick, 19: 2012) ايضا بان العمومية تجعل الافراد العاملين يشعرون وكأنهم شخص واحد لانها تقوي اواصر الانسجام فيما بينهم وبالتالي تتحقق الاهداف التي رسمت بشكل جماعي.

ب - **الصلة الاجتماعية العليا:** ان عملية الادراك الاجتماعي المتضمنه مساعدة الافراد العاملين على التكيف مع البيئة المحيطة من خلال خصائص (زيادة التفاعلات، الدعم المتبادل، والمتابعة المستمرة) تسمى احيانا بـ (الترباط الاجتماعي) (Tryon & Deshpande, 2012: 304) وفي هذا السياق يشير كل من (Hanfstingl, 2013: 2) بانه سمه التواصل بين الافراد العاملين والمنظمة فيخلق الثقة والتعاون فيما بينهم على اساس روحي واخلاقي وبالتالي يساعد على ايجاد الالتزام وبيئة تنظيمية مريحة تساعدهم على تحقيق الاهداف المخطط لها مسبقا.

### ثانياً: مفهوم السعادة التنظيمية.

منذ تزايد الاهتمام بعلم النفس الايجابي، كان هناك اهتمام متزايد في دراسة الظواهر الايجابية داخل المنظمة مثل المشاركة، والرفاهية، والرضا الوظيفي، والتأثير الايجابي في العمل، وانعكس ذلك على ظهور مفهوم السلوك التنظيمي الايجابي (Positive Organizational Behavior) (Jalali & Heidari, 2016: 46). والذي تعلقته دراسة هذا المفهوم بالظروف النفسية الإيجابية الفردية وقوة الموارد البشرية التي ترتبط بسعادة العامل وتحسين ادائه (Muñoz & Sanz-Vergel, 2013: 96)، فنال موضوع السعادة في مكان العمل اهتمام الكثير من الكتاب والباحثين الاداريين ليسهم هذا الموضوع بخلق ثروة من المعرفة حول الاليات والعمليات التي يمكن ان تجعل الناس سعداء (Huang, 2016: 1)، من خلال ما تؤديه أماكن العمل من دور حاسم في سعادة الافراد العاملين، بحيث إذا كان

هناك أي أمل للناس للعثور على السعادة العامة في حياتهم اليومية، فيجب أن يعثروا على تلك السعادة في مكان العمل، وعلى الرغم من أن العمل في حد ذاته، لا يمكن أن يجعل الشخص سعيداً، ولكن الشخص لا يمكن أن يكون سعيداً حقاً إذا كان غير سعيد في العمل (Del Junco et al, 2014: 9). وفي السياق ذاته يوضح كل من (Paschoal & Tamayo, 2008) نقلاً عن (Sousa & Porto, 2015: 212) مفهوم (Organizational happiness) بأنه انتشار المشاعر الايجابية في العمل بما في ذلك التأثيرات والمزايا وتصورات الافراد الجيدة عن عملهم، فينعكس على تطوير امكانياتهم وتحقيق اهدافهم في الحياة (تحقيق الذات). بينما يرى (Pillay, 2012) ان مفهوم السعادة في العمل تدل على شعور الفرد العامل بالفرح والرضا نتيجة قناعاته بان حياته العملية ذات مغزى وجديرة بالاهتمام (Boroujen et al, 2012: 427). اما (Paschoal and Demo, 2013: 2) فيوضحان مفهوم السعادة التنظيمية بأنه المشاعر المتميزة الايجابية التي يعيشها الافراد العاملين نتيجة تقييمهم العاطفي والسلوكي والمعرفي والنفسي لوظائف العمل المختلفة. ويرى (Del Junco et al., 2014: 9) وزملائه بانها الحالة التي يكون فيها العامل راضياً عن عمله وان هذا الرضا يأتي نتيجة تكرار المؤثرات العاطفية الايجابية مثل البهجة والفخر، و غياب المؤثرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب وان العاملين الذين يعملون في المنظمات السعيدة يكون لديهم موقف ايجابي تجاه عملهم، ويكونون كذلك اكثر استعداداً للذهاب الى العمل كل يوم. ولا يختلف ما يراه (عبد الزهرة، ٢٠١٥: ٥٥) عن الباحثين الاخرين في تعريف السعادة التنظيمية على انها حالة تجعل الشخص يحكم على حياته الوظيفية بأنها حياة جميلة ومستقرة خالية من الآلام والضغوط على الأقل من وجهة نظره.

ومن خلال ما تقدم أعلاه، فان مفهوم السعادة التنظيمية يدل على المنافع المشتركة أو النتائج الإيجابية لجميع أو معظم أعضاء المجتمع أو الظروف والنتائج، والمزايا الشاملة في الحياة الاجتماعية التي تعود بالفائدة على المجتمع بأكمله. ولتوضيح مفهوم السعادة بشكل اكثر دقة قدم الباحث (Stoia, 2015) تصنيف لمراحل تعريف مفهوم السعادة التنظيمية والموضح في الجدول (٣) الآتي:

### الجدول (٢) مراحل تعريف السعادة التنظيمية

|                |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التعريف الأول  | حالة الرفاه النفسي (PWB) | المصطلح الذي يستعمله أرسطو (ازدهار الإنسان) أن اعظم شيء للبشر هو أن يعيشوا حياة جيدة في مجتمع جيد، وجميع أعضائه يشعرون بالازدهار وتحقيق الذات باستخدام المهارات والمواهب.<br>(Ryff, 1995; Sheldon and Elliot 1999; Seligman 2002; Seligman et al. 2005; Miquelon and Vallerand (2006, 2008), Warr 2007; Ryff and Synger, 2008; Ryan, Huta and Deci, 2008). |
| التعريف الثاني | المشاعر الإيجابية (SWB)  | العواطف والمزاج الإيجابي نتيجة الرضا عن العمل.<br>(Diener et al., 1999; Diener, Lucas, and Oishi, 2002). وتشمل المشاعر الإيجابية الأكثر شيوعاً (الفرح والامتنان والسكينة والأمل والحب) (Fredrickson, 2009). وهناك من اضاف السرور والالتزام والنية كعناصر مكملة لبعضها البعض (Peterson, 2006).                                                              |
| التعريف الثالث | السعادة المتكاملة        | فهمهم من يراها قرينة اللذة أو الراحة أو المال أو المنصب أو الشهرة.. إلخ يحتاج الى تطوير ونمو شخصي. (Keyes et al. 2002; Seligman, 2002; Kashdan et al. 2008; Waterman et al. 2008, Gallagher et al. 2009; Fisher, 2010; Chen et al., 2012).                                                                                                                 |

**Source:** Stoia. Eunice, 2015, Business adminis tration and marketing department, www. University jaume, p1-65.

#### ٢-١: أبعاد السعادة التنظيمية

حدد كل من (Paschoal & Tamayo, 2008)، (Demo & Paschoal, 2013) أبعاد السعادة التنظيمية بثلاثة أبعاد هي (التأثير الإيجابي PA، والتأثير السلبي Nt، الانجاز Fulfillment) (العبادي وعبد الزهرة، ٢٠١٥: ٣٥)، ويمكن توضيح تلك الأبعاد بشكل مفصل وكما يأتي:-

**أ - التأثير الإيجابي:** ان التأثير الإيجابي عبارة عن العواطف التي تأتي من المتعة والاثارة والراحة وهي تمثل المؤثرات الايجابية التي تقود الى سعادة العاملين (4) (Paschoal & Demo, 2013: 12)، (Green, 2014: 12) فيشير الى انه عبارة عن اظهار المشاعر السعيدة التي ممكن ان تقود الى تحسين الاداء، مثل الفرح والمتعة والفخر والتي تكون بخلاف التأثير السلبي والمشاعر المحزنة. و يضيف (41: 2008, Singh & Duggal Jha) ان التأثير الإيجابي يشير الى مدى مرور الشخص بحالة عاطفية ايجابية كالسعادة والثقة والاهتمام. في حين اشارا (Paschoal & Demo, 2013: 3) الى انه عند تجربة العاملين للقبول المرضي في عملهم، فانهم سوف يشعرون بالارتياح في حياتهم و يؤدي ذلك الى شيوع التأثير الإيجابي.

**ب - التأثير السلبي:** يمكن تعريف التأثير السلبي بانه عبارة Duggal Jha, (43: 2008) Singh & عن مدى مرور الشخص بحالة من العواطف السلبية كالخوف والغضب و الذنب. ومنهم من يراه مجموعة من السلوكيات التي

يستخدمها احد العاملين لإعلاء مكانته الخاصة على حساب العاملين الاخرين أو معتقداتهم أو احساسهم بقيمة الذات، وأن المشاعر السلبية تنتج من افعال الاخرين، وتظهر رغبتهم بالسيطرة على الاخرين، أو لتقديم الضرر لهم، Green, (12: 2014). ويقول(Pillay,2012:29) ان تجنب التأثيرات السلبية تؤدي الى توليد المتعة لدى العاملين و التي تسهم بجلب السعادة لهم. ويشير كل من (Lyubomirsky et al, 2005:113) في دراستهم بأنه ليس شرطاً ان تأتي السعادة نتيجة عدم وجود التأثيرات السلبية، ولكن ربما يحصل العاملين على السعادة نتيجة غياب بعض المؤثرات السلبية. ويرى (Pelechano et al., 2013:20) وزملائه في دراستهم ان التأثير السلبي يؤدي الى العصبية التي تولد عدم الاستقرار العاطفي ومن ثم تؤدي الى غياب السعادة.

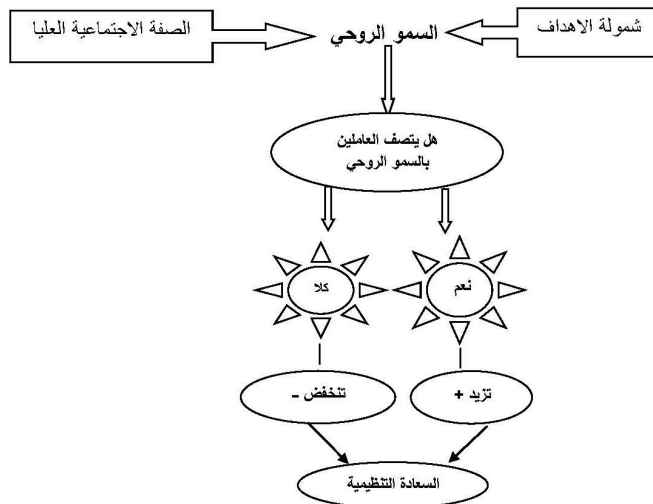
**ت - الانجاز:** يشير كل من ( Paschoal& Demo 2013: 5 ) ان الانجاز عبارة عن عملية الإدراك التي تتعلق بتطوير العاملين لمهاراتهم وإمكاناتهم في العمل والتقدم في تحقيق أهداف حياتهم. في حين يجد (Waterman et al., 2008:44) ان هناك حالات اساسية مختلفة تؤدي الى تجربة السعادة وان الانجاز هو احد تلك الحالات الاساسية التي تؤدي الى الشعور بتجربة السعادة. في حين يصف (Alex, 2009:4) الانجاز بأنه السعادة والقناعة في الحياة، ويرى بان الانجاز هو مرادف للسعادة، ويقول إن الانجاز يجعل الاشخاص سعداء بالعمل الذي يقومون به. ويضيف ( Tay & Diener, 2011:357) ان الانجاز يرتبط باستمرار مع السعادة عبر مختلف الأشياء، ويرى كذلك ان الانجاز هو اكثر ارتباطاً مع تقويم الحياة الخاصة بالعاملين مؤكداً الى ان القبول بالحياة الاجتماعية هو ضروري للتنبؤ بالسعادة وخاصة من خلال تقويم الحياة، للحصول على الاحتياجات الخاصة التي يسعى اليها العاملين، ويقول إن الانجاز له علاقة عكسية مع التأثير السلبي، اذ كلما ارتفع التأثير السلبي قل الانجاز للأفراد والعكس صحيح.

### ثالثاً: العلاقة بين متغيري البحث.

تعد النظريات التي يتكرها العلماء إحدى الأدوات الاساسية التي تساعد الباحثين في اكتساب الفهم الصحيح حول الظواهر التي تحيط بنا. ولغرض تفسير طبيعة العلاقة المفترضة ما بين سمو الروحي والسعادة التنظيمية فإن الفقرة الحالية ستوظف نظرية التدفق (Flow

(Theory) لتحقيق الهدف أعلاه. ووفقا للنظرية المذكورة فان معنى التدفق الاستمرار في التقدم والتفوق في العمل لانه يشعر الفرد العامل بالسرور والابتهاج والسمو كونهم قد قدموا انجازا ونموا في العمل (Rolnick, 2012: 13). وأشار (السعيد، ٢٠١٣: ٧-٨) في دراسته بان التدفق ضمن هذه النظرية ذكر في ادبيات علم النفس الايجابي على انه الخبرة الانسانية المثلى المجسدة لاعلى تجليات الصحة النفسية الايجابية وجودة الحياه بصفة عامة، لكونها حالة تعنى فناء الفرد في المهام والاعمال التي يقوم بها فناء تاما ليصل في نهاية الامر الى الهدف والابداع الانساني تحقيقا للرفاهية والسعادة الشخصية وفي الاعمال التي تم انجازها مسبقا والتي حصل من خلالها على التشجيع والثناء وتحقيق الذات. وانطلاقا من مفهوم التدفق المذكور في النظرية اعلاه فان السمو ومعتقداته يعتبر مصداق من مصاديق التدفق ويرتبط ارتباط مباشر بارتفاع مستوى الاداء، وبالتالي انتشار المشاعر المتميزة الايجابية التي يعيشها الافراد العاملين داخل المنظمة (السعادة التنظيمية).

ووفقاً للمناقشة المنطقية أعلاه يمكن افتراض الفكرة القائلة بتمتع العاملين وأعضاء المنظمة بسلوكيات السمو الروحي يعمل على زيادة مظاهر السعادة التنظيمية المشجعة لبيئة العمل كما هو مبين في الشكل (٢)، وهذا يدعم فرضيات البحث.



الشكل (٢) تفسير العلاقة التفاعلية بين السمو الروحي والسعادة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثة.

### المبحث الثالث

#### الجانب العملي والتطبيقي للبحث

##### أولاً: وصف إجابات العينة في إطار نتائج البحث الميدانية:

تهتم هذه الفقرة بوصف إجابات المبحوثين حول متغيرات البحث وتفسيرها في ضوء البيانات والمعلومات المتحصل عليها، وإلى معرفة نتائج استعمال بعض الأساليب الإحصائية الوصفية (الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية) التي اعتمدت في وصف متغيرات البحث الرئيسة وأبعادها على وفق إجابات أفراد العينة على النحو الآتي:

##### ١- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير المستقل السمو الروحي:

تناول المتغير المستقل بعددين هما (شمولية الاهداف والصفة الاجتماعية العليا)، وقد أظهر مستوى جيد في إجابات المبحوثين، إذ بلغ الوسط الحسابي العام (٣.١٤) مقارنةً بالوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٥) وهذا يشير إلى اهتمام المنظمة المبحوثة بإتباع السلوكيات السليمة في تأدية عملها للوصول إلى الاداء المرغوب، اذ حصل البعد(الصفة الاجتماعية العليا) على أعلى وسط حسابي بلغ (٣.٢٦)، وبشتت مقبول إذ كانت قيمة الانحراف المعياري له (٠.٦٠)، في حين حصل البعد(شمولية الاهداف) على أقل وسط حسابي، إذ بلغ (٣.٠٢)، الا انه ضمن الوسط الحسابي المطلوب في الدراسات الادارية. وكما موضح في الجدول (٤).

الجدول (٤) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لبعد السمو الروحي في عينة البحث (N=40)

| البعد الفرعي            | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------------|---------------|-------------------|
| شمولية الاهداف          | 3.02          | 0.71              |
| الصفة الاجتماعية العليا | 3.26          | 0.60              |
| المجموع                 | 3.14          | 0.655             |

##### ٢- وصف مستوى الإجابات وتقييمها عن المتغير التابع (السعادة التنظيمية):

يظهر الجدول (٥) تشخيص واقع الابعاد الفرعية للسعادة التنظيمية فقد قيست بثلاث ابعاد و كانت النتائج حولها قد تراوحت بين أعلى قيمة للبعد (التأثير الايجابي)، إذ بلغت

(٤)، وبأقل تشتت في الإجابات، إذ كان الانحراف المعياري له (٠,٢٠)، وهذا ما يؤكد على مرور عينة البحث بحالة عاطفية ايجابية كالسعادة والثقة والاهتمام. في حين كان اقل قيمة للوسط الحسابي حققها البعد (التأثير السلبي)، والتي بلغت (٢,٣٩). فيلاحظ من خلال بيانات الجدول المذكور بأن بعد التأثير الإيجابي حصل على المرتبة الأولى بدرجة الأهمية النسبية حسب إجابات عينة البحث أما أقل بعد فقد كان من نصيب التأثير السلبي، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير السعادة التنظيمية هو (٣,٢٧) وبانسجام مقبول بالإجابات إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (٠,٦٤) وهذه النتيجة تؤشر أن المنظمة المبحوثة تمتلك الحالة التي يكون فيها العامل راضياً عن عمله.

الجدول (٥) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للسعادة التنظيمية في عينة البحث (N=40)

| الفقرات          | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------------|---------------|-------------------|
| التأثير الإيجابي | 4.00          | 0.20              |
| التأثير السلبي   | 2.39          | 1.36              |
| والانجاز         | 3.42          | 0.38              |
| المجموع          | 3.27          | 0.64              |

### ثالثاً: اختبار علاقات الارتباط والتأثير لمتغيرات البحث في المنظمة المبحوثة:

خصصت هذه الفقرة لتحليل نتائج علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الخاصة بالفرضيتين الرئيسيتين الأولى والثانية من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط و الانحدار الخطي البسيط وعلى النحو الآتي:

١- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سمو الروحي والسعادة التنظيمية. ولغرض إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها فقد تم اختبار معاملات الارتباط البسيط الوارد في الجدول (٦) باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع. فيتضح من النتائج الواردة في الجدول المذكور الآتي:

أ. وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠١) بين سمو الروحي بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً، والسعادة التنظيمية بوصفها متغيراً رئيساً تابعاً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (٠,٨٣)، وتدلل هذه القيمة على قوة العلاقة

السمو الروحي والسعادة التنظيمية، والذي يدعم علاقة الارتباط الموجبة هذه إن قيمة (t) المحسوبة بلغت (١٣,٤٥) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (٣,٤٢٣)، لذا يستدل على رفض فرضية العدم (H<sub>0</sub>)، وقبول فرضية الوجود (H<sub>1</sub>)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع ليدل على أن المنظمة المبحوثة تعتمد سمو الروحي من خلال ما ورد من مؤشرات لبلوغ الاداء الافضل، وبالتالي يؤكد صحة فرضية الوجود (H<sub>1</sub>).

ب. تدل نتائج ارتباط سمو الروحي كأبعاد فرعية وبصورة منفردة ومتغير السعادة التنظيمية على أن جميع علاقات الارتباط بينهما موجبة، وما يدعم هذه العلاقات الموجبة، هو أن قيمة (t) المحسوبة لجميع الابعاد الفرعية أكبر من قيمة (t) الجدولية وذات دلالة معنوية وعند مستوى (٠,٠١)، كما موضح في الجدول (٦)، وكان أقوى معامل ارتباط مع إجمالي السعادة التنظيمية بلغت قيمته (٠.٨٨٥) مع بعد الصفة الاجتماعية العليا.

واستناداً الى ما تقدم من نتائج نجد أن جميع علاقات الارتباط التي تم التوصل إليها بين المتغير المستقل بأبعاده والمعتمد كانت علاقات ارتباط موجبة ومعنوية، مما يشير إلى تمتع عينة البحث بالسلوكيات الخاصة ببعدي سمو الروحي، والتي تسهم في تحسين الاداء وبالتالي حصول السعادة داخل العمل في المنظمة المبحوثة.

الجدول (٦) العلاقة بين ابعاد سمو الروحي والسعادة التنظيمية (N=٩٣)

| p    | اجمالي سمو<br>الروحي | قيمة r                  |                | المتغير المستقل   |
|------|----------------------|-------------------------|----------------|-------------------|
|      |                      | الصفة الاجتماعية العليا | شمولية الاهداف | المتغير التابع    |
| 0.00 | 0.833                | 0.885**                 | 0.781**        | السعادة التنظيمية |
| 0.00 | 13.451               | 14.771                  | 12.132         | قيمة T المحسوبة   |

- اختبار الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية سمو الروحي في السعادة التنظيمية. ومن خلال نتائج تحليل علاقة تأثير متغيري البحث الموضحة في الجدول (٧) سيتم إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها، فيلاحظ وجود تأثير معنوي لأبعاد سمو الروحي في السعادة التنظيمية بصورة اجمالية



ومفردة، إذ كانت قيمة F المحسوبة لاجمالي المتغير المستقل (٥٠.٤٥) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٥.١١) وتحت درجة حرية (٠.٩٩)، وهذا ما يفسر قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) التي تعني ان متغير السمو الروحي يفسر (٠.٧٠) من التباين الحاصل في السعادة التنظيمية، اما قيمة بيتا ( $\beta$ ) التي بلغت (٠.٦٩)، وهي تشير إلى أن التغير الذي يحصل في بعدي السمو الوحي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في الاداء التنظيمي بمقدار (٠.٦٩)، أما نماذج الانحدار لابعاد السمو الروحي فقد حققت تأثيراً ذو دلالة معنوية وكما موضح في الجدول (١٣)، أي بنسبة (١٠٠٪) من علاقات التأثير. وهذا ينسجم مع نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرين.

وبناءً على ما تقدم تم رفض فرضية العدم ( $H_0$ ) للفرضية الرئيسة الثانية والفرضيات الفرعية المثبتة منها وقبول فرضية الوجود ( $H_1$ ).

الجدول (٧) نتائج تأثير ابعاد السمو الروحي في السعادة التنظيمية (N=40)

| الابعاد سمو<br>الروحي      | المؤشرات الاحصائية |      |      |       |                                     | F المحسوبة | F الجدولية |
|----------------------------|--------------------|------|------|-------|-------------------------------------|------------|------------|
|                            | A                  | B    | R2   | P     | الدالة                              |            |            |
| شمولية الاهداف             | 1.55               | 0.25 | 0.21 | 0.000 | دالة احصائية<br>بمستوى معنوية<br>١% | 18.22      | 5.11       |
| الصفة الاجتماعية<br>العليا | 0.29               | 0.65 | 0.42 | 0.000 | دالة احصائية<br>بمستوى معنوية<br>١% | 30.12      |            |
| اجمالي السمو<br>الروحي     | 1.152              | 0.69 | 0.70 | 0.000 | دالة احصائية<br>بمستوى معنوية<br>١% | 50.45      |            |

## الاستنتاجات.

١- ان السمو الروحي حالة يعبر عنها بمجموعة من السلوكيات المشجعة على تحسين الاجواء والعلاقات داخل اي منظمة والمتمثلة بـ(شمولية الاهداف، والصلة الاجتماعية العليا).

٢- الجانب النظري لعدد من الدراسات السابقة اكد على ان السعادة التنظيمية تتكون من ثلاثة ابعاد اساسية متمثلة بـ(التأثير الايجابي، التأثير السلبي، والانجاز) التي يمكن من خلال هذه الابعاد معرفة الانعكاس الايجابي للسعادة داخل العمل على

تحسين مستوى المخرجات التنظيمية.

٣- أظهرت نتائج الاحصاء الوصفي حرص عينة البحث على استعمال (شمولية الاهداف، والصلة الاجتماعية العليا) بأعلى مستوى من الجودة لخلق سعادة تنظيمية حول سياسات وإجراءات تقديم الخدمة بقصد التطوير، وهذا مايدل على اهتمام عينة البحث بمفهوم سمو الروحي في العمل.

٤- تبين بان ابعاد السعادة التنظيمية بات واضحا ومنتشرا بين الاوساط العاملة في المنظمة المبحوثة.

٥- تعكس علاقات الارتباط الموجبة والمعنوية لكل من بعدي سمو الروحي مع ابعاد السعادة التنظيمية على مستوى المتغيرات الرئيسة والفرعية اهمية الترابط الوثيق بينهما. ويعني ان زيادة مستويات البعدين اعلاه يسهم بشكل إيجابي في تحقيق متطلبات السعادة في مكان العمل.

٦- ان نتائج تحليل الانحدار الايجابية وذات المعنوية العالية لبعدي سمو الروحي في السعادة التنظيمية احدثت تغيرا ايجابيا عاليا، اذ تم اثبات فرضية الوجود (H1) للفرضية الرئيسة الثانية، وهذا ما يدعو الى تعزيز فرص وجود واستيعاب متغيري البحث في المنظمة المبحوثة.

### التوصيات.

١- بما أن السعادة التنظيمية تتحقق من خلال الاعتماد على سمو الروحي لرأس المال البشري بالدرجة الأولى، فالتركيز على هذا الجانب يعد ضرورة ملحة لتحقيقها ويكون ذلك من خلال إقامة دورات تدريبية متطورة ليكونوا أكثر سيطرة على مجريات العمل والتنقل من وظيفة لأخرى بوقت سريع من دون معوقات.

٢- وضع خطة متكاملة لثقافة المنظمة حول تطبيق وممارسة أبعاد سمو الروحي من جهة والسعادة التنظيمية من جهة أخرى لحث الأفراد العاملين على المزيد من ممارسة سلوك أفضل تجاه عملهم مع مراعاة تقدمهم في العمل ومنحهم فرص أفضل لتطوير مهاراتهم وخبراتهم.

٣- العمل على إجراء تقييم دوري لقيم الأفراد العاملين داخل الجهاز الإداري والمتعاملين معه للتأكد من مدى توفر الاستعداد الذاتي لهم للعمل والإخلاص للأهداف والمصلحة العامة ومدى استعدادهم لإطاعة القوانين الرسمية الخاصة بذلك الجهاز الإداري.

٤- توفير المناخ النفسي المناسب للعمل، والقضاء على الروتين والرتابة حتى لا يشعر الموظف بالملل، وبالتالي ينخفض اهتمامه بالعمل ويؤثر ذلك بالسلب على روحه المعنوية ثم يلجأ إلى التسبب واللامبالاة.

٥- الاهتمام بالتنمية البشرية والاستثمار في رأس المال البشري والنفسي من خلال تحسين مستويات دخل الموظفين ودرجة تطويرهم وتوفير الخدمات لهم. لأن ذلك سيكفل مستوى معيشي يغنيه عن أي سلوك منحرف فضلاً عن أنه سيجعله يفكر مرات كثيرة قبل أقدامه على أي سلوك إجرامي قد يجعله يفقد ما حصل عليه.

٦- تكوين تحالفات بين مؤسسات حقوق الإنسان والمواطن والدولة ومجموعات المصالح ومؤسسات المجتمع المدني لتعزيز مبادئ سمو الروحي والشفافية والنزاهة التي تحمل انعكاسات ايجابية على السعادة التنظيمية.

### قائمة المصادر والمراجع

١- السعيد، محمد عبد الجواد، ٢٠١٣، حالة التدفق: المفهوم، الابعاد، القياس، اصدارات شبكة العلوم النفسية العربية، الكتاب الالكتروني، ٢٩٤.

٢- العابدي. علي رزاق، وعبد الزهرة. علي حسين، ٢٠١٥، التأثير الوسيط للسعادة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الخيرة والمخرجات التنظيمية، مجلة كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بابل، ١٧ع، ٢٠٤م، ص٢١-٥٦.

3- Alex. T, 2009, Interpreting Kahle's List of Values: Being Respected, Security, and Self-Fulfillment in Context, UW-L Journal of Undergraduate Research XII.

4- Azimirad. J& Jalilvand. M , 2012, Relationship between spiritual transcendence and competitive anxiety in male Athletes. European Journal of Experimental Biology, VOL 2, M4, P1095-1097.

- 5- Beheshtifar. M, Zare. E, 2013, Effect of Spirituality in workplace on Job Performance, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, V 5, NO 2.
- 6- Boroujen. I, Asadi. H& Tabatabaie. M, 2012, Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari province, International Journal of Sport Studies. Vol 2, NO 9, p427- 431.
- 7- Chairy, 2012, Spirituality, Self Transcendence, and Green Purchase Intention in College Students. Procedia - Social and Behavioral Sciences 57.
- 8- Del Junco, G. Espasandin, F, Jeremias. D, Georg. P& Florencio. B, 2014, An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies", ATINER CONFERENCE PAPER SERIES No: SME2013-0855, Athens Institute for Education and Research.
- 9- Demo. G, Paschoal. T, 2013, Well-Being At Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the United States Comprising Affective and Cognitive Components, enanpad Journal,(1-16) rio de janeiro.
- 10- Green. R, 2014, Impact of Middle-Level Managers' Well-Being and Happiness on Direct Reports' Performance, Dissertations, Walden University.
- 11- Hanfstingl. B, Ego and Spiritual Transcendence: Relevance to Psychological Resilience and the Role of Age, Hindawi Publishing Corporation, P 1-10.
- 12- Harmer. J, 2009, Reconceptualising spirituality: The development and testing of a fourdimension taxonomy of spiritual beliefs. A thesis submitted in total fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy (Psychology) , National School of Psychology Faculty of Arts and Sciences Australian Catholic University, St Patrick's Campus.
- 13- Huang. H, 2016, Workplace happiness organizational role and the reliability of self- reporting, Thesis of Master degree of Science.
- 14- Jalali. Z & Heidari, A, 2016, The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City, International Education Studies; Vol. 9, No. 6, 45- 52.
- 15- Khoshtinat.V , 2012, A review on relationship between Religion, Spirituality, spiritual Transcendent, Spiritual Intelligence with Religious Coping. International Research Journal of Applied and Basic Sciences, Vol, 3,NO 9, P1916-1934.
- 16- Lace. J, Haeberlein. K& Handal. P, 2017, Five-Factor Structure of the Spiritual Transcendence Scale and Its Relationship with Clinical Psychological Distress in Emerging Adults, journal/religions, V 8, NO 230, P2-13.
- 17- Lyubomirsky. S, King. L, & Diener. E, 2005, The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychological Bulletin Journal, NO 131, p803-855.

- 18- Muñoz. Rodríguez& Sanz-Vergel. A, 2013, Happiness and well-being at work, A special issue introduction.
- 19- Pardasani. R , Sharma. R, Bindlish, P, 2015, Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions. Journal of Management Development Vol. 33 No. 8/9.
- 20- Pelechano. V, González-Leandro. P, García. L, Morán& C, 2013, Is it possible to be too happy? Happiness, personality, and psychopathology, International Journal of Clinical and Health Psychology, NO 13, p18–24.
- 21- Pillay. K, 2012, Happiness, psychological capital and organizational citizenship behavior of employees in a financial institution in Durban, Thesis, South Africa, University of KwaZulu-Natal.
- 22- Rolnick. P, 2012, Polanyi's Progress: Transcendence, Universality and Teleology.
- 23- Sawicki. S, 2010, the need for Spiritual Dimension at University Education of Engineering and Humanitarian Type. Joint International IGIP-SEFI Annual Conference.
- 24- Singh. K & Duggal Jha. S, 2008, Positive and Negative Affect, and Grit as predictors of Happiness and Life Satisfaction, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, April, Vol. 34, Special Issue, 40-45, Indian Institute of Technology, Delhi.
- 25- Sousa. J& Porto. J, 2015, Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact, Scieleo paidea, Vol. 25, No. 61, p211-220.
- 26- Stoia. E, 2015, Business adminis tration and marketing department, www. University jaume, p1-65.
- 27- Stoia. E, 2016, Happiness and well- being at work, Final degree project for business administration and marketing, university of Jaume.
- 28- Tay. Louis& Diener, E, 2011, Needs and Subjective Well-Being Around the World", Journal of Personality and Social Psychology, 2011, Vol. 101, No. 2, 354–365.
- 29- Tomcsanyi. T ,Martos.T ,Itzes, A, Horvath-Szabo, K, Szabo, T, &Nagy, J, 2012, Spiritual Transcendence and Mental Health of Psychotherapists and Religious Professionals in a Hungarian Adult Sample. The International Journal for the Psychology of Religion, 23:1–10.
- 30- Tryon. J, Bishop, M, 2009, Theoretical foundations for enhancing social connectedness in online learning environments. Distance Education, Vol. 30, No. 3.
- 31- Waterman. S, Schwartz. J, & Conti. R, 2008, The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. Journal of Happiness Studies, VOL 9, NO1, p41-79.

م / استمارة استبيان

السيد رئيس القسم المحترم :

تمثل هذه الاستبانة الأداة التي تمكن الباحث من الإيفاء بمتطلبات إعداد البحث الموسوم بـ(الدور التفاعلي للسمو الروحي في تحقيق السعادة التنظيمية) وان تفضلكم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث، علماً بأن الإجابة تستخدم حصراً لأغراض البحث العلمي دون ضرورة لذكر الاسم . شاكرين تعاونكم معنا

الباحثة

أولاً : البيانات الشخصية :

آ- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐ب- اللقب العلمي: مدرس مساعد ☐ مدرس ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ ☐ج- سنوات الخدمة: ٧ سنوات فأقل ☐ ٨-١٤ ☐ ١٥ فأكثر ☐

## ثانياً: الأسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث:

## أ. سمو الروحي:

## ١- شمولية الاهداف:

| ت. | العبارة                                            | اتفق بشدة | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق بشدة |
|----|----------------------------------------------------|-----------|------|-------|---------|--------------|
| ١. | انسجام بين الاهداف الشخصية والاهداف العامة للجامعة |           |      |       |         |              |
| ٢. | ثقافة وقيم اخلاقية صحيحة بين الرؤوسين              |           |      |       |         |              |
| ٣. | روحانية في مكان العمل                              |           |      |       |         |              |
| ٤. | روابط عاطفية بين جميع العاملين في الجامعة          |           |      |       |         |              |
| ٥. | اعلى مستوى من الروابط المشتركة بين جميع العاملين   |           |      |       |         |              |
| ٦. | حالة من التشجيع المتبادل بين جميع العاملين         |           |      |       |         |              |

## ١- الصلة الاجتماعية العليا:

| ت. | العبارة                                                                                         | اتفق بشدة | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق بشدة |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|---------|--------------|
| ١. | حالة من التواصل الاجتماعي بين افراد الجامعة وزملائهم الذين غادروا العمل.                        |           |      |       |         |              |
| ٢. | شعور لدى افراد العينة باهدمام رؤسائهم وزملائهم بادائهم للعمل المكلفين به.                       |           |      |       |         |              |
| ٣. | تأثير الخصائص الايجابية التي يحملها بعض العاملين الذين غادروا العمل اداء زملائهم المستمرين فيه. |           |      |       |         |              |
| ٤. | احترام المبادئ الانسانية في العمل                                                               |           |      |       |         |              |
| ٥. | علاقات قوية بين رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المبحوثة                                       |           |      |       |         |              |

## ب. السعادة التنظيمية

### ١- التأثير الايجابي

| العبارة    | اتفق بشدة | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق بشدة | في إنشاء المدة الماضية وبشكل عام علي<br>يجعاني أشعر ب..... |
|------------|-----------|------|-------|---------|--------------|------------------------------------------------------------|
| البهجة.    |           |      |       |         |              |                                                            |
| الاستعداد. |           |      |       |         |              |                                                            |
| القناعة.   |           |      |       |         |              |                                                            |
| النشاط.    |           |      |       |         |              |                                                            |
| الحماس.    |           |      |       |         |              |                                                            |
| الابتسامة. |           |      |       |         |              |                                                            |
| الإثارة.   |           |      |       |         |              |                                                            |
| الفخر.     |           |      |       |         |              |                                                            |
| الهدوء.    |           |      |       |         |              |                                                            |

### ٢- التأثير السلبي

| العبارة    | اتفق بشدة | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق بشدة | في إنشاء المدة الماضية وبشكل عام علي<br>يجعاني أشعر ب..... |
|------------|-----------|------|-------|---------|--------------|------------------------------------------------------------|
| القلق.     |           |      |       |         |              |                                                            |
| الانزعاج.  |           |      |       |         |              |                                                            |
| الاكتئاب.  |           |      |       |         |              |                                                            |
| الملل.     |           |      |       |         |              |                                                            |
| الاضطراب.  |           |      |       |         |              |                                                            |
| عدم الصبر. |           |      |       |         |              |                                                            |
| الهم.      |           |      |       |         |              |                                                            |
| الإحباط.   |           |      |       |         |              |                                                            |
| الأسى.     |           |      |       |         |              |                                                            |
| الزفزة.    |           |      |       |         |              |                                                            |
| التوتر.    |           |      |       |         |              |                                                            |
| الغضب.     |           |      |       |         |              |                                                            |

## ٢- الانجاز

| لا اتفق بشدة | لا اتفق | محايد | اتفق | اتفق بشدة | العبارة                                 | م. علي ت. |
|--------------|---------|-------|------|-----------|-----------------------------------------|-----------|
|              |         |       |      |           | افعل في الواقع ما أحب القيام به.        |           |
|              |         |       |      |           | أنجز المهام على وفق إمكانياتي.          |           |
|              |         |       |      |           | أطور القدرات التي اعدّها مهمة.          |           |
|              |         |       |      |           | انخرط في الأعمال التي تعبر عن مهاراتي.  |           |
|              |         |       |      |           | أتغلب على التحديات والصعاب.             |           |
|              |         |       |      |           | أحقق النتائج التي اعدّها قيمة.          |           |
|              |         |       |      |           | أعمل على وفق ما هو الأفضل لي.           |           |
|              |         |       |      |           | أتقدم بالأهداف التي قد وضعتها في حياتي. |           |