



## مجلة بحوث

# جامعة حلب في المناطق المحررة

المجلد الثاني - العدد الأول - الجزء الأول

1444 / 8 / 22 هـ - 2023 / 3 / 15 م

علمية - ربعية - محكمة

تصدر عن

جامعة حلب في المناطق المحررة





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## الهيئة الاستشارية لمجلة جامعة حلب في المناطق المحررة

د. جلال الدين خانجي      أ.د. زكريا ظلام      أ.د. عبد الكريم بكار  
أ. د إبراهيم أحمد الديبو      أ.د. أسامة اختيار      د. أسامة القاضي  
د. يحيى عبد الرحيم

## هيئة تحرير مجلة جامعة حلب في المناطق المحررة

رئيس هيئة التحرير: أ.د. عبد العزيز الدغيم

نائب رئيس هيئة التحرير: أ.د. عماد برق

أعضاء هيئة تحرير البحوث التطبيقية	أعضاء هيئة تحرير البحوث الإنسانية والاجتماعية
أ.د. أحمد بكار	أ.د. عبد القادر الشيخ
أ.د. جواد أبو حطب	د. جهاد حجازي
أ.د. عبد الله حمادة	د. ضياء الدين القالاش
أ.د. محمد نهاد كردية	د. سهام عبد العزيز
د. محمد يعقوب	د. ماجد عليوي
د. كمال بكور	د. أحمد العمر
د. مازن السعود	د. عامر مصطفى
د. محمود موسى	د. عدنان مامو
د. عمر زكريا	

أمين المجلة: هاني الحافظ



## مجلة جامعة حلب في المناطق المحررة

مجلة علمية محكمة فصلية، تصدر باللغة العربية، تختص بنشر البحوث العلمية والدراسات الأكاديمية في مختلف التخصصات، تتوفر فيها شروط البحث العلمي في الإحاطة والاستقصاء ومنهج البحث العلمي وخطواته، وذلك على صعيدي العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الأساسية والتطبيقية.

### رؤية المجلة:

تتطلع المجلة إلى الريادة والتميز في نشر الأبحاث العلمية.

### رسالة المجلة:

الإسهام الفعّال في خدمة المجتمع من خلال نشر البحوث العلمية المحكمة وفق المعايير العلمية العالمية.

### أهداف المجلة:

- نشر العلم والمعرفة في مختلف التخصصات العلمية.
- توطيد الشراكات العلمية والفكرية بين جامعة حلب في المناطق المحررة ومؤسسات المجتمع المحلي والدولي.
- أن تكون المجلة مرجعاً علمياً للباحثين في مختلف العلوم.

الرقم المعياري الدولي للمجلة ISSN: **2957-8108**

البريد الإلكتروني: [info@journal-fau.com](mailto:info@journal-fau.com)

الموقع الإلكتروني للمجلة: <https://journal-fau.com>





## معايير النشر في المجلة:

- 1- تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية في مختلف التخصصات العلمية باللغة العربية.
- 2- تنشر المجلة البحوث التي تتوفر فيها الأصالة والابتكار، واتباع المنهجية السليمة، والتوثيق العلمي مع سلامة الفكر واللغة والأسلوب.
- 3- تشترط المجلة أن يكون البحث أصيلاً وغير منشور أو مقدم لأي مجلة أخرى أو موقع آخر.
- 4- يترجم عنوان البحث واسم الباحث والمشاركين أو المشرفين إن وجدوا إلى اللغتين التركية والانكليزية.
- 5- يرفق بالبحث ملخص عنه باللغات الثلاث العربية والإنكليزية والتركية على ألا يتجاوز 200-250 كلمة، وبخمس كلمات مفتاحية مترجمة.
- 6- يلتزم الباحث بتوثيق المراجع والمصادر وفقاً لنظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7).
- 7- يلتزم الباحث ألا يزيد البحث على 20 صفحة.
- 8- ترسل البحوث المقدمة لمحكمين متخصصين، ممن يشهد لهم بالنزاهة والكفاءة العلمية في تقييم الأبحاث، ويتم هذا بطريقة سرية، ويعرض البحث على محكم ثالث في حال رفضه أحد المحكمين.
- 9- يلتزم الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة خلال 15 يوماً.
- 10- يبلغ الباحث بقبول النشر أو الاعتذار عنه، ولا يعاد البحث إلى صاحبه إذا لم يقبل، ولا تقدم أسباب رفضه إلى الباحث.
- 11- يحصل الباحث على وثيقة نشر تؤكد قبول بحثه للنشر بعد موافقة المحكمين عليه.
- 12- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها، لا عن رأي المجلة، ولا تكون هيئة تحرير المجلة مسؤولة عنها.

## جدول المحتوى:

- أثر روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين " دراسة ميدانية على العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة" ..... 7  
أ. جلال مرعي العيسى د. محمود علي عريض
- مستوى الإحساس بالمضايقة في مكان العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة عفرين ..... 39  
أ. عماد محمد كعكو د. محمود علي عريض
- أثر قاعدة المثقفة تجلب التيسير في بعض المسائل الطبية ..... 77  
أ. عبد الرحيم محمد الزيايدي د. عبد الرحمن عزيزي
- أثر الردة على العبادات (الوضوء-الصلاة-الصوم-الزكاة-الحج) ..... 99  
أ. عبد المجيد بدوي د. عبد الرحمن عزيزي
- اثر التعليم الإلكتروني في التحصيل العلمي للطلاب في مقررات المحاسبة (دراسة تطبيقية على طلاب كلية الاقتصاد في جامعة حلب في المناطق المحررة) ..... 125  
د. مالك السلیمان
- استراتيجيات التعلم المعرفية وعلاقتها برفع الإنجاز الأكاديمي لدى عينة من طلبة كلية التربية في جامعة حلب في المناطق المحررة. .... 167  
أ. حنان حمادي د. سهام عبد العزيز أ.د. عماد برق
- الشعر السياسي في الثورات العربية ..... 211  
د. محمد رامز كورج
- مصادر الصورة في شعر الحنيفية ..... 241  
أ. عبد العزيز نجار د. محمد رامز كورج أ.د. أسامة اختيار
- تصميم متحكم بارامتري للتحكم بجملته عربية مزودة بذراع ..... 271  
أ. عبد الرحمن حسين د. محمد عطا الكدع



أثر روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين  
"دراسة ميدانية على العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة"

إعداد

أ. جلال مرعي العيسى د. محمود علي عريض

### ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة، كما هدفت إلى التعرف على الفروقات الموجودة بين العاملين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية تجاه متغيرات البحث (روحانية مكان العمل، سلوكيات الدور الزائد)، تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث حيث تم توزيع (165) استبانة، تم استرجاع (150) استبانة، وبعد مرجعة نتائج الاستبيان تم استبعاد (6) استبانات بسبب عدم اكتمال البيانات، لتصبح الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (144) استبانة أي بنسبة (87.3%)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود فروقات معنوية في العمل الهادف تعزى لنوع الوظيفة، وهناك فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغير سلوكيات الدور الزائد تُعزى لمتغير الوظيفة، وهناك أثر معنوي للعمل الهادف والملائمة بين قيم الفرد مع المنظمة في سلوكيات الدور الزائد، ولم يتبين أي أثر معنوي لبعد الإحساس في الجماعة في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.

**كلمات مفتاحية:** روحانية مكان العمل، العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة، سلوكيات الدور الزائد، المساعدة، الإذعان، الإبداع، الروح الرياضية.



**The influence of workplace spirituality about the behaviors of the extra role  
for workers.**

**A field study on workers at the free Aleppo university in the liberated areas**

Prepared by:

Mr. Jalal Mari Al-Issa      Dr. Mahmoud Ali Areed

**Abstract:**

The study aimed to detect the impact of workplace spirituality in the Extra Role Behaviors of workers at University of Aleppo in the liberated areas, and aimed at identifying the differences between workers according to demographic and functional variables towards research variables (workplace spirituality, extra- role behaviors), The comprehensive inventory method was adopted for the research community where (165) questionnaires were distributed, (150) questionnaires were retrieved, and after reviewing the results of the questionnaire questionnaires were excluded due to incomplete data, So that the , (6) questionnaires suitable for statistical analysis are (144) questionnaires, which is (87.3%), The study found a range of results, the most important of which are: the existence of moral differences in meaningful work attributable to the type of function, and there are morally significant differences between employees at University of Aleppo in the liberated areas with regard to their answers about the variable behaviors of the extra role due to the variable of function, there is a moral impact of the purposeful and appropriate work between the values of the individual with the organization in the extra role behaviors, and there was no significant effect of the emotional dimension in the group on the extra role behaviors of the employees of the University of Aleppo in the liberated areas.

**Keywords:** Workplace Spirituality, Meaningful Work, Feeling of the group, Correspondence Between Individual Values and Organization Values, Extra-Role Behaviors, Helping, Compliance, Creativity, Sportsmanship.

## İşyeri maneviyatının çalışanların ekstra rol davranışları üzerindeki etkisi kurtarılmış bölgelerdeki Halep Üniversitesi'ndeki görevliler üzerine bir saha araştırması

Hazırlayanlar

Öğr.Gör. Celal Marei Al-İsa Dr. Mahmud Ali Arid

### Araştırma özeti:

Çalışma, kurtarılmış bölgelerdeki Halep Üniversitesi'ndeki çalışanların ekstra rol davranışları üzerinde işyeri maneviyatının etkisini ortaya çıkarmayı amaçladı. Ayrıca araştırma değişkenlerine (iş yeri maneviyatı, ekstra rol davranışları) yönelik demografik ve fonksiyonel değişkenlere göre çalışanlar arasındaki farklılıkların belirlenmesi , Araştırma topluluğu için kapsamlı numaralandırma yöntemi benimsendi, burada (165) anket dağıtıldı, (150) anket geri alındı ve anket sonuçları incelendikten sonra, (6) anket eksik veriler nedeniyle hariç tutuldu, böylece geçerli istatistiksel analiz için anketler (144) anket, yani (%87,3) haline geldi ve çalışma, en önemlileri olan bir dizi sonuca ulaştı :

Amaçlı çalışmada işin türüne göre anlamlı farklılıklar vardır ve Kurtarılmış Bölgelerde Halep Üniversitesi'ndeki çalışanlar arasında iş değişkenine bağlı aşırı rol davranışı değişkenine verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılıklar vardır. Ekstra rolün davranışlarında amaçlı çalışmanın ve bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun önemli bir etkisi vardır. Kurtarılmış Bölgelerde Halep Üniversitesi'ndeki çalışanların ekstra rol davranışları üzerinde gruptaki duygu mesafesinin anlamlı bir etkisi yoktu.

**Anahtar Kelimeler:** işyeri maneviyatı, amaçlı çalışma, topluluk duygusu, bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyum, ekstra rol davranışları, yardım, boyun eğme, yaratıcılık, sportmenlik, kurtarılmış bölgelerde Halep Üniversitesi.

## 1. مقدمة البحث

تنامي اهتمام الباحثين بدراسة روحانية مكان العمل بسبب الفوائد الاستراتيجية التي توفرها لمنظمات الأعمال كإيثار، والمودة، والاهتمام، والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات، إذ تعتبر الموارد البشرية من أهم المكونات الأساسية لأي منظمة، حيث يزداد ارتباط الأفراد العاملين بالمنظمة وولائهم لها من خلال إشباع حاجاتهم ووحانتهم وهذا مرتبط بتحقيق أهداف المنظمة نفسها، حيث تخلق الروحانية حالة من حالات الكمال النسبي للفرد العامل والتي تولد السعادة والشعور بالرضى مما تدفعه وتحفزه على الإبداع والابتكار ويساهم في تعزيز الأداء الوظيفي للمنظمة ونتيجة لذلك فقد يمارس العاملون في المنظمات عدة سلوكيات إيجابية كسلوكيات الدور الزائد التي تتم عن تفاعل إيجابي ضمن بيئة العمل يعود بالنفع للجميع، وتعكس سلوكيات الدور الزائد مستويات متقدمة من الاحتراف والاستغراق والنضج المهني والأخلاقي لقيادات النظم والعاملين فيها، الذين يعملون على تأطير ممارساتهم بمنظومة قيم رفيعة قوامها المساعدة، والمشاركة الفعالة، والانتماء وبقظة الضمير، ودعم المبادرات الرامية لتطوير العمل المنظم وتحقيق بعد الفاعلية فيه، وبذلك فإنه يرسخ لحالة دائمة من التعاقد الوجداني السيكولوجي، والالتزام الذاتي بتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها من خلال تقديم الجهود الإضافية التطوعية بعيداً عن معالم الفرض والضبط والتحكم الخارجي، لتعزيز سلوكيات الدور الزائد جاء هذا البحث ليبيّن أثر أبعاد روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.

## 2. مشكلة البحث

تعتبر روحانية مكان العمل ظاهرة مرغوبة في المنظمات المعاصرة لما لها من أثر على عدة متغيرات تنظيمية منها متغير سلوكيات الدور الزائد، حيث تكمن المشكلة الأساسية للبحث في التساؤل الآتي: (ما هو تأثير روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة؟) وقد انبثق عن هذا التساؤل سؤالان رئيسيان وهما:

1. هل هناك فروق معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث (روحانية مكان العمل، سلوكيات الدور الزائد) تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية؟

2. هل هناك أثر لأبعاد متغير روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين بجامعة حلب في المناطق المحررة؟

### 3. أهمية البحث

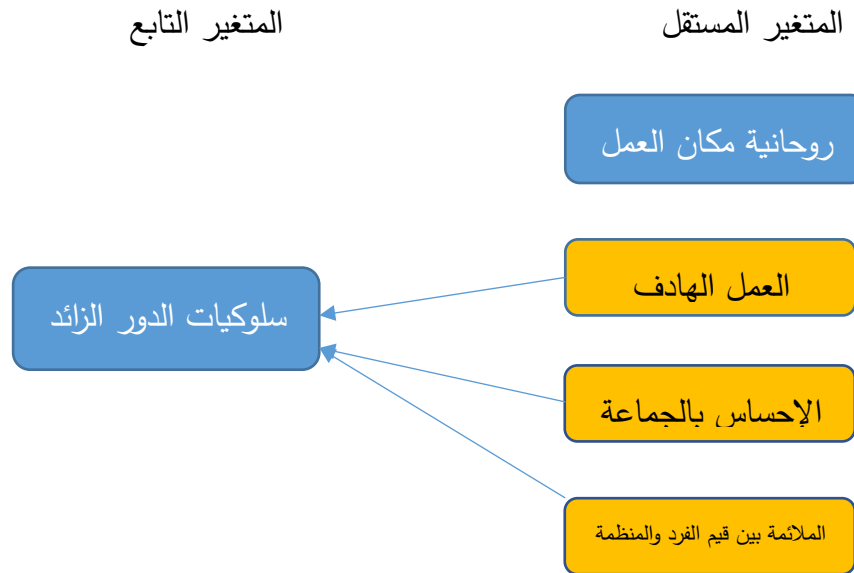
1. تسليط الضوء على بعض المتغيرات التنظيمية مثل روحانية مكان العمل، وكذلك بعض المتغيرات السلوكية للعاملين داخل المنظمة مثل سلوكيات الدور الزائد.
2. تعد هذه الدراسة مساهمة متواضعة في إغناء المكتبة العربية بالموضوعات التي تتناولها، كما أنها ستفسح المجال أمام الباحثين الآخرين لتناول تلك المتغيرات وربطها وفحصها بمتغيرات أخرى.

### 4. أهداف البحث

1. التعرف على الفروق الموجودة بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية فيما يتعلق بمتغيرات البحث (روحانية مكان العمل، سلوكيات الدور الزائد).
2. الكشف عن أثر أبعاد متغير روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.

### 5. نموذج البحث

#### شكل رقم (1)



### 6. فروض البحث

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.



- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث تعزى لمتغير مكان العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث تعزى لمتغير الوظيفة.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
- هناك أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد متغير روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.

### 7. منهج البحث

استُخدم المنهج الوصفي التحليلي للمرونة الكبيرة الموجودة فيه، ومن خلال هذا المنهج يستطيع الباحث دراسة الواقع بشكل دقيق للغاية، حيث يتعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة ويساهم في اكتشاف الحلول لها. ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي يقوم بتحليل الظاهرة المدروسة، وبعد أن الانتهاء من دراسة هذه الظاهرة يقوم بعقد المقارنات بينها وبين الظواهر الأخرى ومن ثم يحللانها، وستتم دراسة أثر أبعاد المتغير المستقل المتمثل بروحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.

### 8. أساليب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات واختبار صحة الفروض بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS.22) والتي منها:

- معامل ألفا كرونباخ 'Cronbach
- الإحصاءات الوصفية Descriptive
- أسلوب Skewness الالتواء و Kurtosis التفلطح.
- أسلوب التباين T-Test ، وأسلوب التباين الأحادي One –Way ANOVA.
- تحليل الارتباط Person
- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression

## 9. مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة (أعضاء هيئة تدريسية، موظفين إداريين، عمال) والمتواجدين حالياً على رأس عملهم، حيث بلغ عدد أفراد مجتمع (165) عاملاً مسجلين في سجلات رئاسة الجامعة، أما عينة البحث فقد اعتمد الباحث على أسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث بسبب صغر حجم المجتمع، حيث وزعت (165) استبانة على أفراد مجتمع البحث، استرجعت منها (150) استبانة، منها (144) استبانة كانت صالحة للتحليل فقط وبنسبة (87.3%).

## 10. أسلوب جمع البيانات

اعتمد الباحثان على بعض الدراسات والأبحاث العربية المنشورة من أجل إعداد مقاييس البحث، حيث تم إعداد نسخة مبدئية عن استمارة الاستقصاء، وتم عرضها على محكمين من الأساتذة الأكاديميين المختصين في مجال الإدارة، بهدف التعرف على آرائهم المتعلقة بمدى ملاءمة الاستبيان لأهداف البحث من جهة، وبدرجة وضوح صياغة العبارات من جهة أخرى وتم الأخذ بآرائهم، وتم تصميم استمارة استبيان تغطي جميع الجوانب المتعلقة بمتغيرات البحث، شملت (43) عبارة موزعة كما يلي:

- (19) عبارة لقياس أبعاد متغير روحانية مكان العمل، حسب مقياس الباحثة (أبو ليفة، 2019).
- (24) عبارة لقياس أبعاد متغير سلوكيات الدور الزائد، حسب مقياس الباحث (الشامي، 2014).

كما تضمنت قائمة الاستبيان مجموعة من البيانات الديموغرافية والوظيفية تتعلق ب: (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، الوظيفة، سنوات الخدمة).

## 11. الدراسات السابقة

### 1. الدراسات التي تناولت روحانية مكان العمل

- دراسة (أبو ليفة، 2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التمكين النفسي في العلاقة بين أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) وأبعاد روحانية مكان العمل (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة). طبقت الدراسة على عينة بلغت (381) عاملاً في الشركة المصرية

للاتصالات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة والتمكين النفسي، وإلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وأبعاد روحانية مكان العمل، وأخيراً توصلت الدراسة إلى أن التمكين النفسي الشعوري\_ كمتغير وسيط\_ أدى إلى زيادة العلاقة الموجبة بين بعض أبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة وأبعاد روحانية مكان العمل.

▪ دراسة (كمال، 2019) هدفت الدراسة إلى اختبار أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة، طبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (108) ممرضاً وممرضة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، ووجود أثر لروحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة.

▪ دراسة (صبر، 2018) هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في رأس المال النفسي والسلوك الريادي لآراء عينة من موظفي مركز وزارة النفط العراقية، حيث شملت عينة الدراسة (310) موظفين من جميع المستويات الإدارية في الوزارة، أظهرت النتائج وجود دور وسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي لموظفي وزارة النفط العراقية، كما تبين أن لرأس المال النفسي وأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) دوراً مؤثراً ومعنوياً في السلوك الريادي وروحانية مكان العمل، وتشكل روحانية مكان العمل وأبعاده (معنى العمل، الشعور بالانتماء للجماعة، المواهمة بين قيم الفرد والمنظمة) دافعاً مؤثراً في السلوك الريادي.

## 2. الدراسات التي تناولت سلوكيات الدور الزائد

▪ دراسة (صابر، منى، 2017) هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالإدارة المحلية، من خلال أبعاد الإيثار والكياسة واللفظ والروح الرياضية والسلوك الحضاري والضمير الحي، تمت الدراسة على عينة مكونة من (72) إدارياً يعملون في الإدارة المحلية في الجزائر، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الإداريين العاملين بالإدارة المحلية، كما تبين أن للعدالة التنظيمية أثراً إيجابياً على سلوك المواطنة التنظيمية وتشكل دافعاً نحو التوجه لسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر.

▪ دراسة (الطعامسة، حسب الله، 2015) هدفت الدراسة إلى تحليل أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية في شركات (QIZ) (المناطق الصناعية المؤهلة) في الأردن وفقاً لآراء العاملين فيها، تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (420) مفردة تمثل مجتمع الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق العدالة الإجرائية في شركات (QIZ) كانت متوسطة، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة (QIZ) كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج بأنه توجد علاقة إيجابية بين العدالة الإجرائية كمتغير مستقل وسلوك المواطنة كمتغير تابع.

▪ دراسة (الشامي، 2014) هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين متغير روحانية مكان العمل ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المنظمة من خلال الدور الوسيط لمتغير جاذبية الهوية التنظيمية، فقد شملت عينة الدراسة 300 فرد من أعضاء الإدارة العليا والوسطى والدنيا في العتبة الحسينية المقدسة في كربلاء وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها: وجود علاقة سببية بين روحانية مكان العمل وجاذبية الهوية التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، بحيث أن تحسين مستوى الروحانية سينعكس في أغلب الأحيان على زيادة مستوى إدراك الفرد لجاذبية هوية المنظمة التي ينتمي إليها وهذا الإدراك الإيجابي وبمرور الزمن سيشحج الأفراد ويحفزهم للانغماس في السلوكيات التطوعية للمنظمة.

## الإطار النظري

### أولاً. روحانية مكان العمل

#### 1/1. مفهوم روحانية مكان العمل

عرف (Guillory,2000,33) روحانية مكان العمل بأنها الوعي أو الضمير الداخلي للإنسان والذي يأتي من المعتقدات والقيم العامة التي أنتجت الثقافة التي يحملها ذلك الإنسان، أي أنها قوة مؤثرة داخلية موجودة عند كل إنسان تتفاوت تأثيراتها من شخص لآخر بحسب قوة مصادرها المتمثلة بالمعتقدات والقيم والثقافة، كما تختلف أثارها السلبية والإيجابية كذلك وهي مدخل مهم في اتخاذ القرار.

كما عرفت الباحثة أبو ليفة (2019،215) بأنها شعور داخلي نابع من القيم والمعتقدات التي يشعر فيها الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به، والإحساس العالي بالمجموعة التي يعمل معها، وتوافق قيمه الشخصية مع قيم المنظمة، كما عرّفها (كمال، 2019،117) بأنها قيم ومعتقدات الفرد

الداخلية والتي يشعر من خلالها بمعنى العمل الذي يؤديه، ومدى ارتباطه مع الآخرين في العمل، فضلاً عن شعوره بمدى المواءمة بين قيمه الشخصية مع قيم التنظيم، وترتكز الروحانية في مكان العمل كما يراها (الشامي، 2014، 48) على ثلاثة مفاهيم وهي:

- النمو والتقدم الروحي للخبرة والممارسة الإنسانية التي تتضمن نمواً عقلياً يرتبط بحل المشكلات والتعلم الفردي وغالباً ما ينعكس على الوسائل الأساسية لتطوير الأفراد.
- النمو الروحي الذي ينعكس على إرضاء أو إشباع الحاجات الفردية كحاجات الانتماء أو حاجات الإنجاز التي تنعكس على زيادة مستوى ارتباط الفرد العامل بالمنظمة أو زيادة مستوى أدائها.
- الروحانية في مكان العمل يتم توصيلها وتعزيزها عبر قادة المنظمة أو ثقافتها التنظيمية أو السياسات أو صميم العمل.

ويعرفها الباحثان بأنها تمثل مجموعة من المشاعر والقيم التي يؤمن بها الفرد وتنعكس بشكل إيجابي على أهمية العمل الذي يقوم به مع مجموعة من الأفراد العاملين ضمن المنظمة من خلال اتصالهم ببعضهم البعض لتحقيق الهدف المنشود للمنظمة وتلائم قيمهم الشخصية مع قيم المنظمة.

### 2/1. أهمية روحانية مكان العمل

يرى الباحثان (يوسفي وعروسي، 2018، 197) أن الاهتمام بدراسة روحانية مكان العمل والعوامل المؤثرة فيها والمتأثرة بها لم يأت من فراغ، بل هو ناتج عن أهمية هذا البعد الروحي وتأثيره في العديد من الجوانب التي تؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، وإدارة الوقت بشكل فعال، وتحسين العلاقات التنظيمية، وتنمية الإبداع والابتكار، وتعزيز بقاء المنظمة وقدرتها على المنافسة وحمايتها من الأخطار، ويرى (الساعدي وخليل، 2018، 52) أنّ روحانية مكان العمل تساهم في تعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام، وفيما يتعلق بالابتكار فإنّ الروحانية في بيئة العمل داخل المنظمة يمكن أن تساعد الأشخاص على توسيع حدود وعيهم أو شعورهم بما وراء المستوى الطبيعي أو المعتاد بحيث تقود إلى زيادة حالة الابتكار والإبداع لديهم، كما تخلق الروحانية حالة من حالات الكمال النسبي للفرد العامل فيما يخص السعادة والشعور بالرضى مما تدفعه وتحفزه على الإبداع والابتكار، أما (Brown, 2003, 72) فقد أشار إلى أنّ روحانية مكان العمل تساهم في بناء مناخ تنظيمي يتصف بعلاقات صداقة طيبة، وتدفع العاملين نحو قبول الأهداف والممارسات

التنظيمية، وتجنب العاملين حالات الصراع الشخصي، وتساهم في تعزيز دعم العاملين والتزامهم لاوامر مشرفيهم.

### 3/1. أبعاد روحانية مكان العمل

على الرغم من أنّ مفهوم روحانية مكان العمل مفهوم إداري حديث نسبياً وبالرغم من إمكانية التعامل معه على أنّه مفهوم أحادي البعد (البعد الروحي للعمل)، إلا أنّ طبيعة هذا المفهوم وأهميته تستدعي التعامل معه على أنّه متعدد الأبعاد، حيث اعتمد الباحث على الأبعاد التي جاءت في دراسة (أبو ليفة، 2019) وهي:

**1. العمل الهادف:** إنّ العمل الهادف يمثل الركن الأساسي للروحانية في مكان العمل حيث لم يأت بشكل اعتباطي بل هو نتاج لحركة العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري والتي تركزت على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل من خلال زيادة إحساسهم ووجود غرض هادف في الجهود التي يقدمونها، وتشير العديد من الدراسات إلى أنّ العاملين يرغبون بالانغماس في مهامهم وأنشطتهم اليومية حتى يشعروا بأنهم يرتبطون بهدف وغرض عام في هذه الحياة.

**2. الإحساس بالجماعة:** يمثل الإحساس بالجماعة البعد الثاني لروحانية مكان العمل حيث يشعر العاملين بأنهم جزء لا يتجزأ عنها، وهو ما يؤدي إلى تكوين روابط وعلاقات مع أشخاص آخرين في العمل، وهو ما يعد مفتاحاً لنجاح العمل من خلال تعزيز القدرات الروحانية، كما أن الإحساس بالجماعة يتضمن امتلاك اتصال وعلاقة عميقة مع الآخرين والتي يصرح عنها بالإحساس بالآخرين.

**3. الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة:** إنّ البعد الثالث لروحانية مكان العمل يتمثل بشعور الأفراد بإحساس قوي في الترافف والملاءمة ما بين القيم الشخصية ورسالة المنظمة، وتعرف حالة الملاءمة ما بين الفرد والمنظمة على أنها المطابقة والانسجام بين الفرد والمنظمة، والملاءمة تعني كذلك أنّ العاملين يعتقدون أنّ مديرهم وزملاءهم الآخرين في منظماتهم لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميراً واعياً ويهتمون برفاهيتهم ورفاهية المجتمع، وهي حالة التوافق والانسجام بين قيم العمل الشخصي وقيم العمل التنظيمي.

### ثانياً. سلوكيات الدور الزائد

#### 1/2. مفهوم سلوكيات الدور الزائد

اوضح (الفهداوي، 2005) أنّ مفهوم سلوكيات الدور الزائد جذب اهتمام عدد كبير من الباحثين في ميدان السلوك التنظيمي، حيث ظهرت في هذا السياق عدة مصطلحات تناولت هذا المفهوم من

بينها سلوك الدور الإضافي، والسلوكيات التنظيمية الموالية اجتماعيا، والمشاركة التطوعية، والأفعال التطوعية، وسلوكيات خارج الدور الرسمي وسلوك المواطنة التنظيمية وغيرها من المفاهيم. وعرف (معمري و منصور، 2014) سلوكيات الدور الزائد بأنها تتمثل في التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف في الأنظمة الرسمية للمنظمة، وتمتاز بالطبيعة الاختيارية غير الإكراهية ولا تخضع لمكافأة محددة مباشرة في نظام الحوافز الرسمي للمنظمة، وذات أهمية كبيرة للأداء الناجح والفعال للمنظمة، وهي سلوكيات فردية نابعة من المبادرة الذاتية وتخضع للإرادة الحرة للفرد، ولا توجد علاقة رسمية أو تقاعدية مباشرة بين هذه السلوكيات ومتطلبات الوظيفة، وعلى الرغم من كونها لا تعد أداء رسمياً بحد ذاته إلا أنها تساهم في تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة.

**ويعرف الباحثان** سلوكيات الدور الزائد بأنها تمثل سلوكاً تطوعياً اختيارياً ينم عن رغبة الموظف في تعزيز أداء المنظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية وفاعلية جيدة، خارج الدور الرسمي المطلوب منه، متمتعاً بروح التضحية والإيثار والتفاني وحسن التعامل مع الآخرين.

## 2/2. أهمية سلوكيات الدور الزائد

تتبع الأهمية الحقيقية لسلوكيات الدور الزائد كونها لا ترتبط بنظم الحوافز التقليدية نظراً لأنها تتعدى حدود المطلوب وفقاً للدور الرسمي، وبالتالي من غير الممكن محاسبة العاملين على عدم القيام بها، حيث كشفت البحوث والدراسات عن عدد من الآثار الإيجابية لسلوكيات الدور الزائد على الأداء وتحقيق الفعالية التنظيمية وقد حددها (دعنا، 2017، 60) بالنقاط الآتية:

- سلوكيات الدور الزائد تمارس دوراً مهماً في تعزيز أداء العاملين والتي من الممكن أن تنعكس على نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها المطلوبة.
- سلوكيات الدور الزائد تخفض معدل دوران العمل لوجود الانتماء والرغبة في البقاء في المنظمة.
- تقلل سلوكيات الدور الزائد من حجم المشكلات والخلافات بين العاملين.
- يترتب على سلوكيات الدور الزائد تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات.
- تترك سلوكيات الدور الزائد انطباعات إيجابية لدى المدراء، مما يؤدي إلى زيادة فرص الترقية، وبالتالي تحسين الأداء العام للمنظمة وزيادة الإنتاجية.
- تخفض سلوكيات الدور الزائد نطاق الإشراف والرقابة، لأنها تبعث الطمأنينة في نفوس المدراء تجاه إنجاز الأعمال والوظائف المطلوبة في المنظمة.



- تحسن سلوكيات الدور الزائد من قدرات الموظفين والمدراء على أداء الأعمال بشكل أفضل من خلال الوقت الكافي والمرونة الناتجة من هذا السلوك لجدولة الأعمال وحل المشكلات.
- تحسن سلوكيات الدور الزائد جودة الخدمات المقدمة وكمية الأعمال المنجزة داخل المنظمة.

#### 4/2. أبعاد سلوكيات الدور الزائد

يرى (وليد، 2016، 87) أن آراء الباحثين تباينت حول أبعاد سلوكيات الدور الزائد، فمنهم من رأى أن لها بعدين أساسيين ومنهم من رأى أن لها ثلاثة أبعاد ومنهم من رأى أن لها خمسة أبعاد أساسية، إذ أن جميع هذه الآراء متكاملة ولا تناقض بينها، وفي بحثنا هذا اعتمد الباحثان على الأبعاد التي قدمها (الشامي، 2014، 30) لملاءمتها لطبيعة البحث، وهي:

**1. المساعدة:** يتعلق هذا البعد بقيام الموظفين بالمساعدة التطوعية للآخرين في أعمالهم وإجراء الترتيبات التي تساعد على منع حدوث المشكلات أثناء العمل، ويتضمن سلوك المساعدة العديد من الجوانب والأشكال كمساعدة زملاء العمل أثناء فترة غيابهم، ومساعدة الزملاء في تقليل أعباء العمل المناطة بهم، كذلك مساعدة الموظفين الجدد للتعرف على أساليب وطرق إنجاز مهامهم وكيفية التكيف والتأقلم مع بيئة العمل الجديدة.

**2. الإذعان (الانصياع):** يطلق على هذا البعد بالضمير الواعي الذي يتعلق بالجانب النفسي للفرد لتقبل الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي للعمل وإجراءات وسياسات الموظفين داخل المنظمة، إن هذا البعد يعبر عن قبول الفرد بالإجراءات والقواعد والتعليمات التنظيمية التي يحرص على تنفيذها حتى إذا لم يكن هناك شخص أو جهة معينة تراقب عمله، كما يتضمن هذا البعد قيام الموظفين بالحفاظ على موارد المنظمة وحمايتها والميل لأداء الأعمال بمستوى يفوق المستوى المعياري.

**3. الإبداع:** يمثل الإبداع إسهامات الموظف الفريدة التي تسعى لخدمة المنظمة وتحقيق أهدافها من خلال تقديم المقترحات المبدعة والهادفة لتحسين أداء القسم الذي ينتمي إليه الموظف، كما يشير هذا البعد إلى المبادرة لطرح الآراء والأفكار الجديدة والبناءة التي تساهم في تقليل أعباء العمل وتحسين جودته وزيادة حجم العمل المنجز وسرعة إنجازه، ومن جهة أخرى يرى بعض الباحثين أن هذا البعد يعبر عن قيام العاملين بتقديم التوصيات إلى رئيس العمل المباشر أو إدارة المنظمة إزاء الأخطاء أو الأفعال غير الصحيحة التي تجري في بيئة العمل.

**4. الروح الرياضية:** يعكس هذا البعد مدى مساهمة الفرد في منع زملائه من الصراع والجدال غير البناء وتشجيعه لهم على حل الخلافات والنزاعات التي تنشأ بينهم بأسلوب فاعل وعقلاني عن طريق



الإقناع، وهذه المساعدة تتضمن التسوية إضافة إلى الرغبة لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية والعرضية من دون شكوى أو تذمر، كما يتضمن هذا البعد رغبة الموظفين في الدفاع عن سمعة المنظمة التي ينتمون إليها عندما يحاول بعض زملائهم انتقادها أو التقليل من قيمتها وشأنها، ويمكن أن نعبر عن الروح الرياضية بأنها دالة لتحمل الشخص ضد الأحداث السلبية في العمل.

### نتائج التحليل الإحصائي واختبارات الفروض

#### 1. اختبار صدق وثبات المقاييس:

تم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة التحكم، حيث تم عرضها على عدة محكمين متخصصين في الإدارة، أما الثبات فتم التأكد منه باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث تتراوح قيمة معامل ألفا بين (0) و(1) وكلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد دل ذلك على وجود ثبات عالٍ في المقاييس، وبالمقابل فإنه كلما اقتربت قيمة المعامل من الصفر دل ذلك على عدم وجود ثبات في المقاييس، ويعتبر الباحثون أن معامل ألفا للمقاييس جيد إذا تجاوز (80%) وأنه ضعيف إذا لم يتجاوز (60%) (الشامي، 2014، 111) ومقبول إذا كان ضمن الحدين السابقين، ويبين الجدول رقم (1) التالي معامل الثبات باستخدام كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

الجدول رقم (1) معامل الثبات لأداة الدراسة باستخدام كرونباخ ألفا

المتغير	البعد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
روحانية مكان العمل	العمل الهادف	6	0.813
	الإحساس بالجماعة	7	0.850
	الملاءمة بين قيم الفرد والمنظمة	6	0.771
الكلية			0.889
سلوكيات الدور الزائد	المساعدة	6	0.820
	الإذعان	6	0.756
	الابداع	6	0.853
	الروح الرياضية	6	0.744
الكلية			0.904

يوضح الجدول السابق أن قيم ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (0.744) و (0.904) وتعتبر هذه القيم مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لأن قيمتها أكبر من (0.7) وهذه النتائج تدل على أن مقاييس الدراسة تتصف بالثبات، ويمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

## 2. الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (2) التالي توزيع مفردات عينة البحث من حيث التكرار والنسبة المئوية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

الجدول رقم (2) توزيع مفردات عينة البحث

المتغيرات	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكور	128	88.9
	إناث	16	11.1
العمر	أقل من 30 سنة	19	13.2
	من 30 إلى 40 سنة	57	39.6
	من 40 إلى 50 سنة	47	32.6
	أكثر من 50 سنة	21	14.6
الحالة الاجتماعية	أعزب	8	5.6
	متزوج	136	94.4
مكان العمل	كلية	129	89.6
	معهد	15	10.4
الوظيفة	عضو هيئة تدريسية	70	48.6
	موظف اداري	58	40.3
	عامل	16	11.1
سنوات الخدمة	أقل من سنة	10	6.9
	من 1 إلى 3 سنة	42	29.2
	من 3 إلى أقل من 6 سنة	59	41.0
	أكثر من 6 سنوات	33	22.9

## 3. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث:

أولاً: الإحصاء الوصفي لاستجابات أفراد العينة لأبعاد روحانية مكان العمل

يبين الجدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة لمتغير روحانية

مكان العمل.

الجدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة لمتغير روحانية

مكان العمل

التقدير	الانحراف	المتوسط	العبارات	الترتيب	التبؤد
جيد جداً	0.835	4.21	أشعر بالمتعة في العمل	7	العمل الهادف
جيد جداً	0.678	4.29	أدرك الأشياء التي تعطيني معنى في العمل	8	
جيد جداً	0.602	4.63	هناك ارتباط بين العمل الذي أؤديه ومصحة المجتمع الذي أعيش فيه	9	
جيد	0.847	4.17	أتطلع بشوق للقدوم إلى العمل	10	
جيد جداً	0.880	4.40	أشعر بأن العمل الذي أؤديه له قيمة عالية لدى الآخرين	11	
جيد	0.960	4.04	أشعر بأن عملي يزيد من توجهي الروحي	12	
جيد جداً	0.581	4.29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		
جيد جداً	0.709	4.52	أشعر بأن العمل مع الآخرين له قيمة كبيرة	13	الإحساس بالجماعة
جيد جداً	0.749	4.39	أشعر بأني جزء من الجماعة	14	
جيد	1.054	3.41	أشعر بأن العاملين في الجامعة يدعم بعضهم البعض	15	
جيد	1.017	3.53	أشعر بحرية في التعبير عن آرائي	16	
جيد	1.016	3.46	أشعر بأن العاملين في الجامعة مرتبطون مع بعضهم البعض بهدف سامي	17	
متوسط	0.961	3.26	أشعر بأن العاملين في الجامعة يثني بعضهم على بعض في العمل	18	
جيد	0.976	3.61	أشعر بأننا عائلة واحدة في العمل	19	
جيد جداً	0.678	3.74	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		
جيد جداً	0.702	4.40	أحمل مشاعر إيجابية وجياشة حول قيم الجامعة	20	الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة
متوسط	1.148	2.66	أشعر بأن الجامعة تهتم بالعاملين الفقراء	21	
متوسط	1.171	2.67	أشعر بأن الجامعة تعتني بجميع العاملين لديها بشكل عادل ومنصف دون تمييز وتفرقة	22	
جيد	0.942	4.12	أشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة الجامعة في المجتمع	23	

التقدير	الانحراف	المتوسط	العبارات	الترتيب	البُعد
منخفض	1.158	2.53	أشعر بأن الجامعة تهتم كثيرا بصحة العاملين ومشاكلهم المادية والمعنوية	24	
جيد	0.905	3.92	تتسجم أهدافي الشخصية كعامل مع أهداف الجامعة	25	
جيد	0.695	3.38	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		

يتبين لنا من الجدول السابق ما يلي:

- أن بُعد العمل الهادف جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية للعيينة المستهدفة من أبعاد روحانية مكان العمل وقد بلغ متوسطه الحسابي (4.29) والذي يتفق مع نسبة قبول مرتفعة، ويلاحظ من الجدول أعلاه من خلال إجابات أفراد العينة على عبارات العمل الهادف أن أعلى استجابة بين العبارات كانت العبارة رقم (3) " هناك ارتباط بين العمل الذي أؤديه ومصلحة المجتمع الذي أعيش فيه" وقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.63)، وعليه يمكن القول بأن العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة يدركون بأن هناك ارتباط بين العمل ومصلحة المجتمع، في حين كانت أقل استجابة العبارة رقم (6) " أشعر بأن عملي يزيد من توجهي الروحي" وقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.04) ومع ذلك فهي نسبة جيدة، وهذا ما يتفق مع دراسة (كمال، 2019) من حيث نتائج الإحصاء الوصفي وهذا دليل على التوجه الروحي الذي يزيده العمل لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.
- أن بُعد الإحساس بالجماعة بلغ متوسطه الحسابي (3.74) وهي نسبة قبول جيدة، ويلاحظ بأن أعلى استجابة بين جميع العبارات كانت العبارة رقم (1) " أشعر بأن العامل مع الآخرين له قيمة كبيرة" حيث قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.52) وعليه فإن العمل مع الآخرين في جامعة حلب في المناطق المحررة له قيمة كبيرة، أما أدنى استجابة كانت للعبارة رقم (6) " أشعر بأن العاملين في الجامعة يثني بعضهم على بعض في العمل" حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.26) وهو مع ذلك مؤشر متوسط يدل على أن العلاقة بين زملاء العمل لا بأس بها.
- أن بُعد الملاءمة بين قيم الفرد والمنظمة بلغ متوسطه الحسابي (3.38) وهو مؤشر لنسبة قبول متوسطة، وهو يدل على أن الملاءمة بين قيم الفرد والجماعة متوسطة، ويلاحظ من الجدول السابق بأن أعلى استجابة بين جميع العبارات هي العبارة رقم (1) " أحمل مشاعر إيجابية وجياشة حول قيم الجامعة" حيث قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.40)، وهذا دليل على

أن العاملين في الجامعة يحملون مشاعر إيجابية تجاهها، أما الأقل استجابة بين العبارات في العبارة رقم (5) " أشعر بأن الجامعة تهتم كثيراً بصحة العاملين ومشاكلهم المادية والمعنوية" حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2.53) وهو مؤشر قبول منخفض يدل على تقصير الجامعة بالاهتمام بصحة العاملين ومشاكلهم المادية والمعنوية.

### ثانياً: الإحصاء الوصفي لاستجابات أفراد العينة لأبعاد سلوكيات الدور الزائد

يبين الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة لأبعاد سلوكيات الدور الزائد.

الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة لأبعاد سلوكيات

#### الدور الزائد

التقدير	الانحراف	المتوسط	العبارات	الترتيب	البُعد
جيد جداً	0.561	4.35	أساعد زملائي عندما يتغيبون عن العمل	26	المساعدة
جيد جداً	0.690	4.30	أساعد زملائي الذين لديهم أعباء عمل إضافية	27	
جيد	0.756	4.09	أستقطع بشكل طوعي جزء من وقتي لمساعدة الآخرين ممن لديهم مشاكل مرتبطة بالعمل	28	
جيد جداً	0.666	4.23	أعمل على توجيه وإرشاد العاملين الجدد لأداء ما هو مطلوب منهم	29	
جيد	0.672	4.17	أنتطوع لأداء أعمال إضافية لخدمة فريق العمل	30	
جيد جداً	0.581	4.34	أتعاون مع الآخرين في أداء أعمالهم التي تتعكس على منفعة فريق العمل	31	
جيد جداً	0.477	4.24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		
جيد جداً	0.787	4.31	أنتع بشكل إرادي إجراءات وقواعد العمل داخل الجامعة	32	الإذعان
جيد جداً	0.614	4.52	أحترم القوانين والتعليمات وأطبقها في جميع الاوقات	33	
جيد جداً	0.750	4.27	ألتحق بالعمل في الوقت المحدد	34	
جيد جداً	0.768	4.22	لا أغادر العمل دون أخذ إذن من مديري المباشر	35	
جيد جداً	0.603	4.67	أعمل على المحافظة على ممتلكات الجامعة وأقوم بحمايتها	36	
جيد	0.863	4.06	أستجيب لأوامر مديري المباشر دون الدخول في جدل ونقاش	37	
جيد جداً	0.494	4.34	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		
جيد جداً	0.708	4.29	أقدم مقترحات مبتكرة لتحسين عمل الكلية/ المعهد الذي أنتمي اليه	38	الإبداع
جيد جداً	0.733	4.22	أحاول أن أتبنى إجراءات جديدة أو محسنة في الكلية/المعهد التي أعمل بها	39	

التقدير	الانحراف	المتوسط	العبارات	الترتيب	البُعد
جيد جداً	0.734	4.31	أسعى إلى جلب طرق عمل جديدة وفاعلة لأداء عملي	40	
جيد جداً	0.670	4.30	أقدم مقترحات لتحسين الطريقة التي تؤدي بها المهام والأعمال	41	
جيد جداً	0.676	4.28	أقدم مقترحات بخصوص المشكلات التي تؤثر على فريق العمل	42	
جيد جداً	0.672	4.35	أبادل الأفكار الجديدة مع زملائي الآخرين حول تطوير العمل	43	
جيد جداً	0.530	4.29	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		
جيد جداً	0.769	4.31	أعمل دور المصلح عندما تنشأ صراعات بين الآخرين	44	الروح الرياضية
جيد	0.764	4.10	أبذل الوقت الكثير من أجل مصلحة الجامعة	45	
جيد	0.842	4.07	أدافع عن الجامعة عندما يقوم الآخرون بانتقادها	46	
جيد	0.769	4.15	أنتطوع لأداء الأعمال التي تخدم العمل	47	
جيد جداً	0.906	4.26	لا أقوم بإفشاء أسرار العمل خارج الجامعة	48	
جيد جداً	0.647	4.53	أتجنب الصراع مع زملائي الآخرين في العمل	49	
جيد جداً	0.520	4.23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		

يتبين لنا من الجدول السابق ما يلي:

- أن بُعد المساعدة بلغ متوسطة الحسابي (4.24) وهذا يتوافق مع نسبة قبول مرتفعة، ويلاحظ من الجدول السابق أن العبارة رقم (1) حصلت على أعلى استجابة من بين العبارات بمتوسط (4.35) " أساعد زملائي عندما يتغيبون عن العمل" بينما حصلت العبارة رقم (3) على أقل استجابة بمتوسط (4.09) " أسنقطع بشكل طوعي جزء من وقتي لمساعدة الآخرين ممن لديهم مشاكل مرتبطة بالعمل" ومع ذلك فهو مرتفع، وهوما يتوافق مع دراسة (الشامي، 2014)، كما تدل النتائج السابقة إلى انتشار ثقافة التعاون والمساعدة بين العاملين في الجامعة.
- أن بُعد الإذعان بلغ متوسطة الحسابي (4.34) وهذا يتوافق مع نسبة قبول مرتفعة ويلاحظ من الجدول أن العبارة رقم (5) " أعمل على المحافظة على ممتلكات الجامعة وأقوم بحمايتها" قد حصلت على أعلى استجابة من العبارات بمتوسط (4.67) وهي نسبة مرتفعة وهذا يدل على حرص وأمانة العاملين في الجامعة في المحافظة على ممتلكات الجامعة وحمايتها، بينما حصلت العبارة رقم (6) " أستجيب لأوامر مديري المباشر دون الدخول في جدل ونقاش" على متوسط (4.06) وهي نسبة قبول جيدة، وهذا دليل على التزام العاملين بالاستجابة لأوامر مدراءهم المباشرين بشكل طوعي.
- أن بُعد الإبداع بلغ متوسطة الحسابي (4.29) وهذا يتوافق مع نسبة قبول مرتفعة، ويلاحظ من الجدول السابق بأن العبارة رقم (6) " أبادل الأفكار الجديدة مع زملائي الآخرين حول تطوير العمل" قد

حصلت على أعلى استجابة بين العبارات بمتوسط (4.35) وهي نسبة قبول مرتفعة، وهذا أمر إيجابي لدى العاملين في الجامعة ويحض الباحث عليه ويشجعه، أما أقل استجابة من بين العبارات فهي العبارة رقم (2) " أحاول أن أتبنى إجراءات جديدة أو محسنة في الكلية / المعهد التي أعمل بها" وقد حصلت على متوسط (4.22) ومع ذلك فهي نسبة قبول مرتفعة، وهذا دليل على تبني إجراءات جديدة ومحسنة لدى الكثير من العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.

■ أن بُعد الروح الرياضية بلغ متوسطة الحسابي (4.23) وهذا يتوافق مع نسبة قبول مرتفعة، ويلاحظ من الجدول بأن العبارة رقم (6) " أتجنب الصراع مع زملائي الآخرين في العمل" وهي نسبة قبول مرتفعة، وهو أمر إيجابي يتحلى به العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة، أما أقل استجابة من بين العبارات فهي العبارة رقم (3) " أدافع عن الجامعة عندما يقوم الآخرون بانتقادها" وقد حصلت على متوسط (4.07) وهي نسبة قبول جيدة، وهذا دليل على حرص العاملين على الدفاع عن الجامعة أمام انتقادات الآخرين.

#### 4. اختبار خضوع توزيع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي:

قام الباحث بحساب قيمة معامل Skewness (الالتواء) وكذلك معامل Kurtosis (التقلطح) كما هو مبين بالجدول التالي.

الجدول رقم (5) القيم الإحصائية لاختبار متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Skewness	Kurtosis
روحانية مكان العمل	3.80	0.532	-0.869	1.638
سلوكيات الدور الزائد	4.27	0.402	-0.603	1.715

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيم معاملات الالتواء والتقلطح لمتغيرات وأبعاد الدراسة جميعها ضمن القيم المقبولة حيث أشار (Ghasemi & Zahedias, 2012) إلى أن قيم تلك المعاملات يجب أن تكون محصورة بين  $[-3, +3]$ ، وبالتالي فتوزيع الدراسة يخضع للتوزيع الطبيعي.

#### 5. اختبارات الفروض

قام الباحث باختبار مدى وجود فروقات معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة، فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية على الشكل التالي:

## 1. أثر النوع الاجتماعي على إجابات العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات

### البحث:

وينص الفرض الفرعي الأول على أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة لمتغيرات البحث تعزى للنوع.

ولبيان هذا الأثر استخدام الباحث اختبار "T-Test" لتوضيح هذه الفروق كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) مدى وجود فروقات معنوية بين مفردات العينة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات

### البحث تعزى للنوع

اختبار T		إناث		ذكور		المتغير
المعنوية	القيمة	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.871	0.162	0.454	3.78	0.542	3.80	روحانية مكان العمل
0.439	0.777	0.337	4.20	0.409	4.28	سلوكيات الدور الزائد

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تُعزى لمتغير النوع لأن مستوى الدلالة أكبر من (5%)، وبالتالي فإننا نقبل فرضية العدم، ويبرر الباحثان ذلك كون كل من الذكور والإناث مطالب بتأدية واجبات وظيفته ليحصل على حقوقه كاملة بغض النظر إلى جنسه، وأن تشابه ظروف العمل قد تحول دون وجود أثر للنوع في متغيرات البحث، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه (عريض، 2020).

## 2. أثر العمر على إجابات العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث:

وينص الفرض الفرعي الثاني على أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة لمتغيرات البحث تعزى للعمر، ولبيان هذا الأثر استخدم الباحثان اختبار One-Way Anova، ويبين الجدول رقم (7) مدى وجود فروقات معنوية بين مفردات العينة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تعزى للعمر.



الجدول رقم (7) مدى وجود فروقات معنوية بين مفردات العينة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات

البحث تعزى للعمر

اختبار F	أكثر من 50 سنة		من 40 حتى أقل من 50 سنة		من 30 حتى أقل من 40 سنة		أقل من 30 سنة		المتغير	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
0.774	0.371	0.606	3.82	0.489	3.84	0.531	3.74	0.575	3.86	روحانية مكان العمل
0.946	0.124	0.540	4.26	0.390	4.28	0.400	4.26	0.261	4.32	سلوكيات الدور الزائد

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تُعزى لمتغير العمر لأن مستوى الدلالة أكبر من (5%)، وبالتالي تقبل فرضية العدم، أي أن إدراك العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة لمتغيرات البحث لا يتأثر بعمر محدد.

3. أثر مكان العمل على اجابات العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث:

وينص الفرض الفرعي الرابع على أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة لمتغيرات البحث تعزى لمكان العمل.

ولبيان هذا الأثر استخدام الباحث اختبار "T" لتوضيح هذه العلاقة كما في الجدول التالي:

اختبار T		معهد		كلية		المتغير
المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
0.859	0.178	0.329	3.78	0.551	3.80	روحانية مكان العمل
0.702	0.384	0.295	4.24	0.413	4.28	سلوكيات الدور الزائد

الجدول رقم (9) مدى وجود فروقات معنوية بين مفردات العينة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات

البحث تعزى لمكان العمل

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تُعزى لمكان العمل، لأن مستوى الدلالة أكبر من (5%)، وبالتالي تقبل فرضية العدم لأنه لا فرق بين مكان العمل سواء كان كليةً أو معهداً في مدى إدراك العاملين لمتغيرات البحث.

#### 4. أثر الوظيفة على إجابات العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث:

وينص الفرض الفرعي الخامس على أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة لمتغيرات البحث تعزى للوظيفة.

ولبيان هذا الأثر استخدام الباحث اختبار "F" لتوضيح هذه العلاقة كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) مدى وجود فروقات معنوية بين مفردات العينة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات

البحث تعزى للوظيفة.

اختبار F		عامل		موظف إداري		عضو هيئة تدريسية		المتغير
المعنوية	القيمة	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.000	9.494	0.645	4.06	0.582	3.58	0.382	3.92	روحانية مكان العمل
0.049	3.082	0.303	4.44	0.425	4.19	0.390	4.31	سلوكيات الدور الزائد

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

• هناك فروقات معنوية بين مفردات عينة البحث فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغير روحانية مكان العمل تبعاً للوظيفة، حيث بلغت قيمة "F" (9.494) وهي دالة إحصائية عند مستوى (5%) وبالتالي ترفض فرضية العدم.

• هناك فروقات معنوية بين مفردات عينة البحث فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغير سلوكيات الدور الزائد، وذلك تبعاً للوظيفة، حيث بلغت قيمة "F" (3.082) وهي دالة إحصائية عند مستوى (5%)، وبالتالي ترفض فرضية العدم. لأن إدراك أعضاء الهيئة التدريسية وممارستهم لروحانية مكان العمل وسلوكيات الدور الزائد أعلى من بقية الموظفين والعمال وهذا يدل على أن الثقافة العالية والشهادة العلمية العليا التي

يحملها أعضاء الهيئة التدريسية تزيد من ممارسة سلوكيات الدور الزائد لديهم أكثر من بقية فئات العاملين في الجامعة.

5. أثر سنوات الخدمة على إجابات العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث:

وينص الفرض الفرعي السادس على أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة لمتغيرات البحث تعزى لعدد سنوات الخدمة.

ولبيان هذا الأثر تم استخدام اختبار "F" لتوضيح هذه العلاقة كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) مدى وجود فروقات معنوية بين مفردات العينة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات

البحث تعزى لسنوات الخدمة

المتغير	أقل من 1 سنة		من 1 حتى أقل من 3 سنوات		من 3 سنوات إلى أقل من 6 سنوات		أكثر من 6 سنوات		اختبار F	
	الانحراف المتوسط المعياري	المتوسط	الانحراف المتوسط المعياري	المتوسط	الانحراف المتوسط المعياري	المتوسط	الانحراف المتوسط المعياري	المتوسط	القيمة المعنوية	F
روحانية مكان العمل	0.692	3.80	0.509	3.91	0.496	3.76	0.573	3.73	0.851	0.468
سلوكيات الدور الزائد	0.385	4.35	0.449	4.29	0.407	4.23	0.341	4.31	0.427	0.734

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية فيما يتعلق بإجابات العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة حول متغيرات البحث تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة لأن مستوى الدلالة أكبر من (5%)، وبالتالي تقبل فرضية العدم.

• ولاختبار فرضيات البحث فقد استخدم الباحثان اختبار الانحدار المتعدد **Multiple**

**Regression** لتحديد معنوية تأثير أبعاد روحانية مكان العمل في المتغير التابع سلوكيات

الدور الزائد.

الجدول رقم (13) نتائج الانحدار المتعدد لتأثير روحانية مكان العمل في سلوكيات الدور الزائد

الأبعاد	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة T	مستوى الدلالة
العمل الهادف	0.230	0.061	0.333	3.759	0.000
الإحساس بالجماعة	0.087	0.054	0.147	1.602	0.111
الملاءمة بين قيم الفرد مع المنظمة	0.118	0.047	0.204	2.520	0.013
معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتحديد			
0.307	0.302	0.33615			

يتبين لنا من الجدول السابق أن هناك بعدين من أبعاد روحانية مكان العمل ( العمل الهادف، الملائمة بين قيم الفرد مع المنظمة) قد أثرت معنوياً في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة عند مستوى دلالة معنوية أقل من (5%) وهوما يتفق مع دراسة (Sanoubar, et al, 201)، أما بعد (الإحساس بالجماعة) فلم يؤثر معنوياً في سلوكيات الدور الزائد لأن مستوى الدلالة المعنوية أكبر من (5%)، كما يبين لنا الجدول أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت (0.302) أي أن أبعاد روحانية مكان العمل فسرت ما مقداره (30.2%) من التباين في سلوكيات الدور الزائد، أي أن العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة الذين يدركون روحانية مكان العمل يمارسون سلوكيات الدور الزائد بشكل مستمر، وبالتالي تقبل فرضية العدم.

#### 6. مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث:

قبل إجراء تحليلات الانحدار بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة واختبار الفروض، لابد من التحقق من معنوية علاقات الارتباط بين تلك المتغيرات، ومن أجل ذلك قام الباحث باستخراج معاملات الارتباط الجزئية الناتجة عن إجراء اختبار Pearson لمتغيرات البحث الموضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (12) اختبار Person لمتغيرات البحث

المتغيرات	العمل الهادف	الإحساس بالجماعة	الملاءمة بين قيم الفرد والمنظمة	المساعدة	الإذعان	الإبداع	الروح الرياضية
العمل الهادف	1						
الإحساس بالجماعة	0.597	1					
الملاءمة بين قيم الفرد والمنظمة	0.421	0.482	1				
المساعدة	0.442	0.316	0.219	1			
الإذعان	0.448	0.461	0.456	0.505	1		
الإبداع	0.354	0.292	0.215	0.420	0.462	1	
الروح الرياضية	0.375	0.347	0.431	0.535	0.584	0.553	1

يتضح لنا من نتائج مصفوفة معامل الارتباط أعلاه أنّ نتائج الارتباط بين متغير الروحانية وسلوكيات الدور الزائد علاقة طردية إيجابية ومعنوية، حيث الارتباط أكبر من (0.50%) يعتبر قوياً (خضير، 2016، 90)، أي أن العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة يدركون روحانية مكان العمل وبالتالي تزداد لديهم سلوكيات الدور الزائد.

## 7. نتائج البحث

### 1. مناقشة نتائج الإحصاءات الوصفية:

- أظهرت نتائج التحليل الوصفي أنّ العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة يدركون روحانية مكان العمل بأبعادها الثلاث بمستوى جيد حيث جاء بُعد العمل الهادف بالمرتبة الأولى (4.29) بمستوى قبول مرتفع، وبُعد الإحساس بالجماعة بالمرتبة الثانية (3.74) بمستوى قبول جيد، أما بُعد الملاءمة بين قيم الفرد والمنظمة فقد جاء بالمرتبة الثالثة (3.38) وحظي بنسبة قبول متوسطة.
- أظهرت نتائج التحليل الوصفي أنّ العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة يمارسون سلوكيات الدور الزائد حيث كانت أعلى درجات ممارسة سلوكيات الدور الزائد بُعد الإذعان (4.34) يليه بُعد الإبداع (4.29) ثم بُعد المساعدة (4.24) ثم الروح الرياضية (4.23) وهي نسب قبول مرتفعة.
- أظهرت نتائج التحليل الوصفي أنّ العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة لا يمارسون سلوكيات

العمل المضادة للإنتاجية، حيث جاء بعد سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية بمتوسط حسابي (1.32) وهذا يتوافق مع نسبة قبول منخفضة جداً.

## 2. مناقشة نتائج الفروض:

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تعزى لمتغير مكان العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغيرات البحث تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
- هناك فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغير روحانية مكان العمل بعد (العمل الهادف) تعزى لمتغير الوظيفة.
- هناك فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة فيما يتعلق بإجاباتهم حول متغير سلوكيات الدور الزائد تعزى لمتغير الوظيفة.
- هناك أثر ذو دلالة معنوية لبعده العمل الهادف في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.
- هناك أثر ذو دلالة معنوية لبعده الملائمة بين قيم الفرد مع المنظمة في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده الإحساس في الجماعة في سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة.

## 8. توصيات البحث:

- المحافظة على روح التعاون والمساعدة بين العاملين في الجامعة، والعمل على زيادة التوجه الروحي لدى العاملين تجاه الجامعة وقيمها.
- تعزيز سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في الجامعة من خلال تشجيعهم وتحفيزهم مادياً ومعنوياً.
- العمل على تطبيق روحانية مكان العمل في الجامعة وتعزيز ممارستها بشكل جيد.



- اعتماد استراتيجية واضحة لرفع مستوى سلوكيات الدور الزائد لدى العاملين في جامعة حلب في المناطق المحررة من خلال توفير بيئة عمل ملائمة.

## المراجع العربية

## المقالات والدوريات

1. أبو ليفة، سناء مصطفى محمد، (2019) "العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل" دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة، **المجلة العربية للإدارة**، مج 39، ع 4، كانون الأول.
2. الساعدي، مؤيد، خليل، أريج سعيد، (2017) "الاسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة اعمال المنظمة" بحث تطبيقي في عينة من منظمات الاعمال العراقية. جامعة الفرات الاوسط التقنية، الجامعة التقنية الوسطى.
3. الشامي، أفضل عباس مهدي، (2014) "روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية"، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة كربلاء.
4. خضير، وميض عبد الزهرة، (2016) "الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية" دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية، **مجلة الاقتصاد الخليجي**، العدد (27).
5. دعنا، صباح جوهر، (2017) "سلوك المواطنة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم شمال الخليل ووسطها" رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
6. عريض، محمود علي، (2020) "قياس اتجاه العاملين نحو ممارسات سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية تجاه المنظمة" دراسة ميدانية على العاملين في بعض جامعات الشمال السوري، **مركز ماري للأبحاث والدراسات**، بحوث إدارية، سورية، اعزاز، تموز، ص 36-55.
7. صابر، بحري، منى، خرموش، (2017) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر، **مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث**، مجلد (3) عدد (2).
8. صبر، رنا ناصر، (2018) "الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي: بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية" **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، العدد (103) المجلد (24) ص 240-274.



9. الفهداوي، فهمي خليفة صالح، (2005) " علاقة المواطنة التنظيمية مع التغيير التحولي " دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك- دراسات العلوم الإدارية.
10. كمال، يوسف، (2019) " أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي " دراسة تطبيقية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي- المسيلة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية- المجلد الثالث، العدد الاول، آذار.
11. كمال، يوسف، سميرة، عروسي، (2018) " الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية " مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 5، العدد 2، ديسمبر، ص 190-204 الجزائر.
12. معمري، حمزة، منصور، بن زاهي، (2014) " سلوك المواطنة كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة " مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، العدد (14)، مارس.
13. وليد، شلابي، (2016) " دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية مسيلة " جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.

#### المراجع الأجنبية

#### Articles and periodicals

- 1- Brown, R. B. (2003). Organizational Spirituality: The Sceptic's Version. Organization, 10(2), 393-400.
- 2- Ghasemi, A, & Zahediasl, S (2012), "Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians", Int.j. Endocrinal Metab, vol.10, pp486-489.
- 3- Guillory, William, A., (2000), "The Living Organization: Spirituality in the Workplace, Innovations International". Salt Lake Utah.
- 4- Sanoubar, N., Sadegi, S. and Aghdam, s. (2014). " The Study of Impact of Organizational Spirituality on Organizational Citizenship Behavior". Applied mathematics in Engineering, Management and Technology 2 (2) 2014:415-423.

