

العلاقة بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين دراسة ميدانية في مديرية تربية بابل

Babylon University, Department of Administrative and Financial
Affairs, Employment and Staffing Division, Babylon, Iraq²

م.م سنان عليوي عباس¹ م.م محمد حسين ناظم² م.م أمجد حميد إسماعيل³
Sinan Aliwi Abbas¹ Mohammed Hussein Nazim² Amjad Hamid Ismail³
sinanaliwy@gmail.com Mohammedhusseinnadhimbaid@gmail.com aad.amjad@yahoo.com

¹ مديرية تربية بابل، قسم الاعداد والتدريب، بابل، العراق

Babylon Education Directorate, Preparation and Training Department, Babylon, Iraq¹

² جامعة بابل، قسم الشؤون الإدارية والمالية، شعبة التوظيف والملاك، بابل، العراق

³ كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، كربلاء المقدسة، العراق

Faculty of Management and Economics, University of Karbala, Holy Karbala, Iraq³

المستخلص. تسعى الدراسة الحالية الى تحديد العلاقة والتأثير بين روحانية مكان العمل والسلوك الإبداعي للعاملين في مديرية تربية بابل، وشملت عينة الدراسة (90) موظفا في المديرية المذكورة وتوصلت نتائج التحليل الإحصائي الى مجموعة من الاستنتاجات منها وجود تأثير معنوي للروحانية في مكان العمل في تعزيز السلوك الابداعي للعاملين ، وان مديرية تربية بابل استطاعت توظيف الروحانية في مكان العمل وذلك لتعزيز السلوك الابداعي لدى العاملين لديها، وقد خرجت الدراسة بجملة من التوصيات كان أبرزها هو على ادارة مديرية تربية بابل ان تركز على التخلص من المحددات والقيود وتهيئة مناخ ملائم يساعد في ممارسة الروحانية في مكان العمل والاهتمام برفاهية العاملين.
الكلمات المفتاحية: السلوك الابداعي للعاملين، روحانية مكان العمل.

Abstract.

The current study seeks to identify the relationship and influence between the spirituality of the workplace and the creative behavior of the employees in the Directorate of Education of Babylon, and included the sample of study (90) employees in the said directorate and the results of statistical analysis reached a set of conclusions including the presence of a moral effect of spirituality in the workplace in promoting the creative behavior of workers, and that the Directorate of Education babylon was able to employ spirituality in the workplace in order to enhance the creative behavior of its employees, and the study came up with a number of recommendations, the most prominent of which was on The Department of Education of Babylon should focus on eliminating limitations and restrictions and creating an appropriate environment that helps to practice spirituality in the workplace and take care of the well-being of workers.

Keywords: Creative behavior of employees, spirituality of the workplace.

1 المقدمة

في السنوات الماضية اكتسبت الروحانية في مكان العمل أهمية حيوية من شأنها أن تولد الثقة بين الموظفين. اذ لا تزال فجوة الدراسة الأكاديمية موجودة لأن هذا الموضوع لا يزال في مرحلة التطور وأظهرت العديد من الأعمال الدراسية التجريبية تفاعلاً كبيراً بين الروحانية في مكان العمل والجوانب السلوكية للعاملين. وفي الوقت الحاضر تواجه الشركات العديد من المشاكل منها الاجهاد والتغيب وعدم الرضا بسبب غياب الروحانية. فالروحانية في مكان العمل تتضمن العديد من الجوانب منها العمل الهادف، والشعور بالمجتمع، والقيمة التنظيمية وغيرها من الجوانب الايجابية. فالروحانية في مكان العمل تهدف إلى ربط الخبرات السابقة وتنمية الثقة بين الموظفين بطريقة من شأنها أن تقود المنظمة إلى بيئة أفضل وإنتاجية أعلى. في حين ان غياب الروحانية يؤدي الى بيئة تنظيمية صعبة مما يخلق مجموعة من العقبات والمشاكل في بيئة العمل منها الاجهاد والتغيب والبيئة المحبطة. لذا فالدراسة الحالية تبحث العلاقة بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين.

ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمها إلى (4) مباحث. تضمن الأول منهجية الدراسة العلمي، والثاني تم عرض الجانب النظري للبحث ، والثالث فقد تطرق إلى تحليل نتائج الدراسة الميدانية والرابع الاستنتاجات والتوصيات

2 منهجية الدراسة

يهدف المبحث الحالي الى توضيح المنهجية المعتمدة في الدراسة وهي خطوات متسلسلة ومنظمة من حيث طبيعتها الميدانية والمعرفية والأهمية التي تضيفها على مستوى الجانب النظري والتطبيقي. لذا سيتم تناول منهجية الدراسة على وفق الفقرات الآتية :

1.1 مشكلة الدراسة

يسعى الباحث للتحقق من دور روحانية مكان العمل في تحقيق السلوك الابداعي للعاملين في مديرية تربية بابل، وفي ضوء ذلك فان مشكلة الدراسة تقوم على تساؤل جوهري وهو " هل يمكن خلق سلوك ابداعي للعاملين في مديرية تربية بابل من خلال روحانية مكان العمل؟" ومن التساؤل أعلاه تنبثق التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1 هل يدرك الافراد العاملين وجود روحانية في مكان عملهم ؟
- 2 ما هو مستوى الروحانية الموجودة في مديرية تربية بابل ؟
- 3 هل توجد علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين في مديرية تربية بابل؟

1.2 أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تناولتها وهي الروحانية في مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين والذي يعد من الموضوعات المهمة كونها تؤثر على سلوك العاملين وبالتالي تؤثر على مستوى جودة وكمية العمل في المنظمة لذلك فان أهمية الدراسة تكمن بما يأتي :

- 1 أهمية متغيرات الدراسة اذ يربط بين متغيرين لها أهمية وتأثير بالغ وكبيرة على أداء المنظمة داخلياً وخارجياً عبر تنمية التوجهات الابداعية للعاملين.
- 2 تقديم اسهام نظري لمتغيرات الدراسة الحالية عن طريق استعراض خلاصة لأفكار البعض من المفكرين والباحثين ضمن هذا المجال.
- 3 تقديم فكرة عن متغيرات الدراسة الحالية للعاملين في مديرية تربية بابل.

1.3 اهداف الدراسة

الدراسة الحالية تسعى الى تحقيق الاهداف التالية :

- 1 اختبار الارتباط والتأثير بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين.
- 2 معرفة مدى توفر روحانية في المديرية موضوع الدراسة.
- 3 تقديم بعض المقترحات المفيدة التي تدعم القضايا الايجابية بما يرتبط بمتغيرات الدراسة.

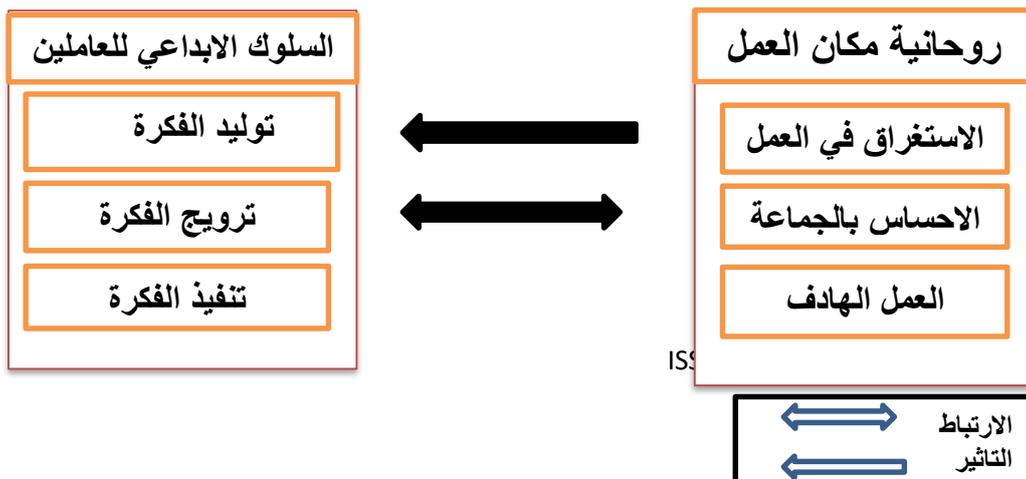
1.4 فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة بفرضيتين اساسيتين هما:

- 1 توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد روحانية مكان العمل (الاستغراق في العمل، الاحساس بالجماعة، التواصل الروحي، التجربة الروحية) ومتغير السلوك الابداعي للعاملين).
- 2 توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد روحانية مكان العمل (الاستغراق في العمل، الاحساس بالجماعة، التواصل الروحي، التجربة الروحية) ومتغير السلوك الابداعي للعاملين).

1.5 المخطط الفرضي للدراسة

تم صياغة مخطط الدراسة الافتراضي بالاعتماد على فرضيات الدراسة والذي يوضح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (روحانية مكان العمل) والمتغير التابع (السلوك الابداعي للعاملين) والشكل (1) يوضح مخطط الدراسة.



شكل (1) المخطط الفرضي المقترح لبحث

المصدر: اعداد الباحثون

1.6 مجتمع وعينة الدراسة

تم اختيار مديرية تربية بابل مجتمعاً للدراسة كونها تمثل بيئة خصبة لإنجاز الدراسة الحالية والاستفادة من مخرجاته لتعزيز توجهات العمل لدى العاملين وتحريك دوافعهم الإبداعية وقد شملت عينة الدراسة العاملين في مديرية تربية بابل اذ بلغت (90) موظف وتم اختيارهم بشكل عشوائي وكما موضح في الجدول (1).

جدول (1) وصف عينة الدراسة

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة %
1	الجنس	ذكور	52	57.8
		إناث	38	42.2
		المجموع	90	100
2	الفئة العمرية	اقل من 30	32	35.6
		30 اقل من 40	31	34.4
		40 اقل من 50	7	7.8
		50 اقل من 60	9	10
		60 فأكثر	11	12.2
	المجموع	90	100	
3	الحالة الاجتماعية	أعزب	19	21.1
		متزوج	69	76.7
		مطلق	0	0
		أرمل	2	2.2
	المجموع	90	100	
4	المؤهل العلمي	بكالوريوس	82	91.1
		ماجستير	8	8.9
		دكتوراه	0	0
		المجموع	90	100
5	مدة الخدمة بالسنوات	اقل من 5	50	55.6
		5 اقل من 10	5	5.6
		10 اقل من 15	9	10
		15 اقل من 20	2	2.2
		20 فأكثر	24	26.7
	المجموع	90	100	

1.7 اساليب جمع وتحليل البيانات

تم الاعتماد على الابحاث والدراسات السابقة لبلورة الجانب النظري، اضافة الى اعداد وتطوير استمارة استبانة لجمع البيانات عن الجانب العملي، حيث تم استخدام مقياس (Liker) الخماسي، اما الاساليب تحليل البيانات فقد استخدمت النسبة الحرجة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط (Person) وتم استخدام برنامج (SPSS 23).

1.8 بعض الدراسات السابقة

1.8.1 دراسات روحانية مكان العمل

1.8.1.1 دراسة (خضير، 2016)

عنوان الدراسة	الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنين التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية
مجتمع والعينة	الدراسة 130 مشاهدة
اهداف الدراسة	اختبار الدور التفاعلي للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنين التنظيمية.
اهم النتائج	وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات (تقدير الذات، والولاء التنظيمي، والروحانية في مكان العمل، وسلوك المواطنين التنظيمية).

1.8.1.2 دراسة (الشلمة والعلي، 2021)

عنوان الدراسة	وصف وتشخيص ابعاد روحانية مكان العمل: دراسة وصفية لاراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى
مجتمع والعينة	الدراسة العاملين في دائرة صحة نينوى وكانت العينة 407 موظف
اهداف الدراسة	تقديم اطار معرفي يتضمن المضامين المفاهيمية الفكرية الاساسية لروحانية مكان العمل.
اهم النتائج	هنالك تباين في ابعاد روحانية مكان العمل من حيث ادراك عينة البحث.

1.8.2 دراسات السلوك الابداعي للعاملين

1.8.2.2 دراسة (حسين واخرون، 2020)

عنوان الدراسة	دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين
مجتمع والعينة	الدراسة الكليات الاهلية في محافظة كربلاء حيث بلغت العينة 94 موظف
اهم الاهداف	تحديد ممارسات القيادة الريادية ودورها في تعزيز ابعاد سلوم العمل الابداعي للعاملين في الكليات عينة الدراسة.
اهم النتائج	للقيادة الريادية دوراً فاعلاً ومعنوياً في تعزيز سلوك العمل الابداعي للموظفين في البيئة التعليمية.

1.8.2.2 دراسة (علي وسلمان، 2022)

عنوان الدراسة	تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الابداعي للعاملين بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا
مجتمع والعينة	الدراسة وزارة العلوم والتكنولوجيا اذ بلغت العينة 123 موظف
اهم الاهداف	الكشف عن طبيعة العلاقة المحتملة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الابداعي للعاملين في وزارة العلوم والتكنولوجيا
اهم النتائج	ان الاهتمام الكافي بممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يترتب عليها القدرة على الاحتياجات المناسبة كما ونوعاً من الكوادر البشرية ذات الخصائص والميزات لتحقيق ممارسات سلمية وواضحة لادارة الموارد البشرية.

2 الجانب النظري

2.1 روحانية مكان العمل

2.1.1 مفهوم روحانية مكان العمل

تزايد الاهتمام بموضوع "الروحانية في مكان العمل" من قبل الكتاب والباحثين في السنوات الاخيرة لما لها من تأثير على الاداء الفردي والتنظيمي. واكتسبت الروحانيات كظاهرة في علم اللاهوت والدراسات الدينية شعبية في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي (Fourie, 2014: 3). ويمكن إرجاع اكتشاف بعد الروحانية في العمل إلى أواخر الثمانينيات من القرن الماضي والذي جاء مع الحركة نحو تحسين الذات (Gotsis & Kortezi, 2008: 575). والروحانية في مكان العمل هي مفهوم نشأ في أوائل العشرينات من القرن الماضي ويؤكد على حقيقة أن الموظفين لديهم عقل وروح على حد سواء يسعون إلى إيجاد المعنى والهدف في عملهم ، والرغبة في التواصل مع الموظفين الآخرين وأن يكونوا جزءاً من المجتمع (Nair & Sivakumar , 2018 : 3).

ولا بد من الإشارة الى ان للروحانية في مكان العمل العديد من التعاريف حيث ان كل باحث او كاتب كتب عن الروحانية قد عرفها حسب رؤيته لهذا المفهوم والجدول (2) يوضح اهم التعاريف الواردة لها.

جدول (2) تعريف روحانية مكان العمل

ت	اسم الكاتب	تعريف روحانية مكان العمل
1	Mitroff & Denton ,1999:1	بانها الشعور الأساسي بالتواصل مع الذات والآخرين.
2	Cavanagh , 1999: 189	الرغبة في إيجاد الهدف النهائي للحياة والعيش وفقاً لذلك". من خلال ما تقدم نرى بان العديد من التعريفات الأكاديمية تقر بأن الروحانية تنطوي على إحساس بالكمال والترابط في العمل وقيم أعمق
3	Van Dierendonck & Mohan 2006: 234	بان الروحانية تنتج وعياً فردياً وشعوراً بأنه جزء من بُعد روحي أعمق يرتبط ارتباطاً مباشراً بالقدسية، ولا يقتصر على المشاركة الدينية أو الانضمام إلى طائفة معينة
4	Dreyer & Hermans ,2014:3	بان فكرة الروحانية هي الدراسة عن وسيلة للوصول إلى شيء يتجاوز الوجود البشري مما يخلق إحساساً بالارتباط بالعالم
5	Aravamudhan & Krishnaveni, 2014 : 66	تم وصف الروحانية في مكان العمل على أنها إطار للقيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز خبرة الموظف في التعالي من خلال عملية العمل، مما يسهل إحساسه بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والفرح

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المذكورة

ويتفق الباحثين مع كل من Aravamudhan & Krishnaveni بان روحانية مكان العمل يمكن وصفها بانها تم وصف الروحانية في مكان العمل على أنها إطار للقيم التنظيمية التي تتجلى في الثقافة التي تعزز خبرة الموظف في التعالي من خلال عملية العمل، مما يسهل إحساسه بالارتباط بالآخرين بطريقة توفر مشاعر الاكتمال والفرح فهي تمثل حالة من الانسجام والتكامل بين الشخص ومكان عمله.

2.1.2 فوائد الروحانيات في مكان العمل

توجد العديد من الفوائد المتحققة للروحانية في مكان العمل فقد اشار (Dreyer & Hermans ,2014: 3) بان الاهتمام بالروحانية في مكان العمل ظهر من اجل تخفيف التغيرات الاجتماعية والتجارية غير المستقرة وزيادة انعدام الأمن الوظيفي والتغيير العميق في القيم على مستوى العالم. واكد (Omm et al .,2020 : 3354) بان تطبيق الروحانية في مكان العمل بشكل صحيح يمكن أن يؤدي إلى زيادة إنتاج المنظمة بشكل كبير مع الحفاظ على الرضا الوظيفي للموظفين. و قد وجد أن السماح بالروحانية وتشجيعها في مكان العمل يؤدي إلى تحسين السلوك الأخلاقي على المستوى الشخصي ومناخ أخلاقي محسن على المستوى التنظيمي (1 : 2018 , Nair & Sivakumar). وفي السياق نفسه اكد (Aravamudhan & Krishnaveni, 63 : 2014) بان الروحانية في مكان العمل فوائد على المستوى الفردي فهي تسعى إلى رعاية الإبداع والخيال والحس ، إلى جانب تحسين الثقة والصدق اما على مستوى المنظمة فالروحانية في مكان العمل تمتلك القدرة على تحسين أداء المنظمة. واكد

(Omm et al., 2020: 3357) بان الروحانية الفردية هي تمنح الشخص سعادة متأصلة ويوفر الطاقة لمواصلة العمل حتى في أوقات الإجهاد الشديد. في حين يرى (Nair & Sivakumar, 2018: 2) بان الإجهاد المنتشر في مكان العمل هو محفز مهم لإدخال الروحانية في مكان العمل لأنها تزود الموظفين بالشعور بالانتماء للمجتمع والترابط مما يؤدي بدوره إلى زيادة التزام الموظفين وانتمائهم وفعاليتهم ولها تأثير كبير على أنماط تفكيرنا وعاطفتنا ومشاعرنا وسلوكياتنا

2.1.3 ابعاد الروحانية

حدد (Val & Berna, 2006) ثلاثة ابعاد رئيسية للروحانية الفردية في العمل على النحو التالي:

1 الاستغراق في العمل .

وتعرف بانها الدرجة التي يرغب موظفو المنظمة في العمل بها، فالأفراد الراغبون في العمل الجاد يشاركون بشكل كبير ، في حين أن الأفراد الذين ليس لديهم هذه الرغبة يشاركون بشكل متواضع، وعرفت أيضاً بانها الدرجة التي ينشغل بها الفرد معرفياً ويشارك فيها ويهتم بوظيفة الفرد الحالية (Sharma, 2016: 20). يشير هذا التعريف إلى أن الشخص المعني بالوظيفة يرى أن وظيفته "جزء مهم من مفهومه الذاتي". اما (Milliman et al., 2003: 429). فيرى بانها تشير الى وجود إحساس عميق بالمعنى والهدف من عمل الفرد ويمثل هذا البعد في كيفية تفاعل الموظفين مع عملهم اليومي على المستوى الفردي.

ويحتل الاستغراق في العمل اهمية بارزة في المنظمات منها ما : (أحمد واسماعيل ، ٢٠١٩ : ٢٥٩)

- يدخل الاستغراق الوظيفي في تكوين العلاقة الوظيفية ، لأنه يبحث ما يقوم به الأفراد العاملون ، وكيف يتصرفون في عملهم.
- إن للاستغراق الوظيفي أثر ودور كبير على فاعلية وإنتاجية الأفراد العاملين.
- تعد وسائل مهمة لأنها تجعل الأفراد العاملين أكثر التزاماً تجاه المنظمة وكذلك الحرص على تنميتها وتطويرها.
- انها تعمل على تحفيز الأفراد العاملين ، من خلال تقديم أفضل ما لديهم في أدائهم للعمل.

2 الاحساس بالمجموعة .

وهو البعد المهم للروحانية ويتضمن وجود علاقة عميقة بالآخرين ، والتي تم التعبير عنها كشعور بالانتماء للمجموعة ويتعلق بالتفاعلات بين الموظفين وزملائهم في العمل ويعتمد على الاعتقاد بأن الناس يرون أنفسهم مرتبطين ببعضهم البعض وأن هناك نوعاً من العلاقة بين الذات الداخلية للفرد والنفس الداخلية للآخرين وهذا المستوى من الروحانية يتضمن الروابط العقلية والعاطفية والروحية بين الموظفين (Milliman et al., 2003: 429) . وتعرف "بانها تجربة الشخص في الإحساس العميق بالاتصال بالأفراد الآخرين وعملهم ، وهذا يعني أن الفرد يشعر بأنه جزء من المجتمع ، ويمكنه التعرف على نفسه وكذلك الهدف المشترك للمجموعة" (Petchsawanga & Duchon , 2009 : 461). وفي الصدد ذاته اشار (أبو ليفة ، ٢٠١٩ : ٢١٥) أن الشعور والإحساس بالمجموعة يقلل الرغبة لدى الأفراد في ترك العمل من المنظمة لأن الفرد لا يريد أن يتخلى عن الفوائد الاجتماعية ، فقد لا يستطيع الحصول عليها في منظمة أخرى ، لذا فإن جوهر الإحساس بالمجموعة يمثل إحساساً عميقاً بالارتباط والاتصال بأفراد المنظمة.

3 العمل الهادف meaningful work

يعرف بانه شعور الفرد بأن عمله جزء مهم وذو مغزى في حياته وله معنى يتجاوز المكافآت المادية و العمل الهادف يخلق أيضاً إحساساً بالبهجة والطاقة في العمل ويعزز القيم الكلية للموظفين أو يزيد من تطورهم العاطفي والروحي (Nair & Sivakumar, 2018 : 5). في حين يرى بعض الباحثين بان العمل الهادف هو تجربة الفرد في أن عمله جزء مهم وذو معنى في حياته وأن الفرد يشعر أن العمل الذي يقوم به له معنى (Petchsawanga & Duchon , 2009 : 463). إن الدراسة عن هدف في العمل ليس فكرة جديدة ومع ذلك ، فإن وجهة النظر الروحانية هي أن العمل لا يعني فقط أن يكون ممتعاً أو مليئاً بالتحدي ، ولكنه يتعلق بأشياء مثل الدراسة عن معنى وهدف أعمق ، وعيش حلم المرء ، والتعبير عن احتياجات الحياة الداخلية للفرد من خلال الدراسة عن عمل هادف ، والمساهمة في آخرون (Milliman et al., 2003: 429).

2.2 السلوك الابداعي للعاملين

2.2.1 مفهوم السلوك الابداعي للعاملين

في عام 1980 تم ظهور مصطلح "السلوك الإبداعي" والذي يشير الى توليد الافكار الجديدة وترويجها و فهمها في العمل ، أو مجاميع العمل و المنظمة من أجل الاستفادة من أداء الأدوار على الرغم من أن الابداع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالابتكار ، الا ان السلوك الإبداعي ينطوي على أكثر من كونه مبتكراً (Dorner, 2012: 11). ويمكن تعريف السلوك الابداعي للعاملين على أنه عملية تتضمن توليد ، وتبني ، وتنفيذ أفكار جديدة داخل المنظمات (Ren & Zhang, 2015:17). ويعد السلوك الإبداعي من

أبرز المتغيرات السلوكية التي تؤثر على المنظمات وهو إنتاج الأفكار المفيدة والجديدة بواسطة العاملين ويمكن أن تكون نقطة الانطلاق نحو عملية الابتكار (البنا ، 2017 : 9). وعرف السلوك الإبداعي أيضاً من قبل (الزبيدي ، 2017 : 15) على أنه التصرف المميز الذي يمارس من قبل الافراد أو المجموعات في مكان العمل ولا ينتج عنه أي سلع أو خدمات جديدة ، وعده سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية ، وهذا السلوك قد يكون إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه الفرد في المرة الأولى في المنظمة. ويشير (سعيد ، 2018 : 394 - 395) بان السلوك الإبداعي هو جمع الأفعال الفردية والتصرفات التي تمارس في مكان العمل وتشمل اكتشاف الفرص - وتوليد الأفكار الجديدة - والتحقق منها علمياً ، وبذل الجهود من أجل تطبيقها في كل مستوى تنظيمي. والسلوك الإبداعي للعاملين هو سلوك الافراد الذي نتج عن مستوى المعرفة والخبرة والمهارة التي تم إكتسابها من سنوات العمل في المنظمة وخارجها والتي تؤدي الى إكتسابهم مقدرات جوهرية والتي تضيف قيمة لأعمالهم ومنظمتهم (السلامي ، 2019 : 214). وعرف السلوك الإبداعي من قبل (Amo & Kolvereid, 2005) بأنه "مبادرة من قبل العاملين بشأن إدخال منتجات جديدة ، عمليات جديدة ، اسواق جديدة الى داخل المنظمة". (Gozikara & Yildirim, 2016 : 63). من خلال ماتم عرضه من مفاهيم للسلوك الإبداعي للعاملين نستنتج بان السلوك الإبداعي هو أكثر من مجرد طرح أفكار جيدة ، بل يتضمن أيضاً جعل هذه الأفكار تعمل في الميدان (Oukes, 2010 : 13) وقد نال مفهوم السلوك الإبداعي اهتمام الكثير من الباحثين والكتاب وقد تعددت وجهات النظر في تعريفه كما مر انفاً.

2.2.2 ابعاد السلوك الإبداعي للعاملين

يتفق معظم الباحثين ومنهم (مكيد وحياوى ، 2015) - (سعيد ، 2018) . (الخالدي ، 2018) ، (رشيد ومزهر ، 2018) مع رأي (Janssen, 2005 : 292) بأن ابعاد السلوك الإبداعي للعاملين هي (تولد الفكرة: وتعني قيام الموظف بإنشاء أفكار جديدة أو اقتراح حلول أصلية للمشاكل المتعلقة بالأعمال أو تحسين المنتجات أو الخدمات) . أما البعد الثاني فهو (ترويج الفكرة: وتعني قيام الموظف بالدعوة الى الأفكار الجديدة والمتعلقة بخدمات المنظمة ومنتجاتها وعملياتها الجديد). والبعد الثالث والاخير فهو تنفيذ الفكرة اي تحويل الفكرة الى واقع ملموس). وستعتمد هذه الدراسة ذات الابعاد .

1 **توليد الفكرة** : السلوك الإبداعي يبدأ بتوليد الفكرة ، وصنع افكار جديدة ومفيدة وفي أي موضوع (Janssen , 2005 : 288) ، وقد اوضح عدد من الباحثين ان الابداع في بعض الاحيان يتسبب في تحديد افق مستقبلية أو مشكلة جديدة موجودة بسبب الحاجة القائمة ، وإن التعقيد والمزيد من العلاقات ، والانفتاح على البيئة ، و الكمية الكبيرة من المعلومات ، والمزيد من المداخل ضروري جداً لتوليد افكار جديدة التي تنشط الابداع (Pukiene , 2016:14-15) ، ويشير (رشيد ومزهر ، 2018 : 13) بان توليد الفكرة تمثل جزءا اساسيا من عملية الإبداع والتي تتضمن قيام الأفراد بالدراسة عن طرائق وتقنيات او أدوات عمل جديدة وتوليد حلول اصيلة للمشاكل وايجاد طرائق ومداخل جديدة لتنفيذ المهام . و اضاف (الخالدي ، 2016 : 76) بان هذه المرحلة تهتم بدراسة الفرص الابداعية بهدف التعلم والاستفادة منها وهو امر مهم لبدء عملية التغيير والتجديد للمنظمة.

2 **ترويج الأفكار**: البعد الثاني من ابعاد السلوك الإبداعي للعاملين هو ترويج الأفكار فبعدها تتولد الفكرة يسعى الفرد الذي قام بتوليد هذه الفكرة بالدراسة عن الأصدقاء أو الجهات التي تدعم الفكرة او ان يقوم ببناء التحالفات من المؤيدين (Janssen , 2000 : 288) ، فاذا وجد هؤلاء الداعمين او الحلفاء تلك الأفكار ستعزز الأفكار الجديدة التي لم تطبق سابقاً في المنظمة حيث يكون التركيز على الدراسة على الدعم المناسب وخلق الائتلافات في المنظمة من أجل إقناعهم بأن يصبحوا جزءا من الإبداع (Kroes , 2015 : 6) .

3 **تنفيذ الفكرة** : وهي المرحلة الأخيرة من السلوك الإبداعي ، أي تحويل الأفكار المبتدعة إلى نتائج فعلية قيمة . عندما يتم انشاء الفكرة ويجد الدعم يجب أن تنفذ وتضع موضع التنفيذ . ولذلك فإن هذه المرحلة من السلوك الإبداعي تمثل إكمال الفكرة من خلال تحويلها إلى تطبيق مفيد (جسدي أو فكري) يمكن لاحقا نقله إلى الآخرين (Pukiene , 2016 : 16) . ويتطلب تنفيذ الأفكار الحاجة إلى جهد كبير وموقف موجه نحو النتائج لجعل الأفكار تحدث في الواقع ، و يشمل تنفيذ الأفكار أيضا جعل الإبداعات جزءا من عمليات العمل اليومي الاعتيادي وسلوكياته (Jong & Hartog , 2010 : 24-25) .

3 الجانب الميداني

3.1 الإحصاءات الوصفية

من الجدول (3) نلاحظ الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة ، حيث تم الاعتماد على وسط حسابي فرضي للمقياس والبالغ (3) وذلك لمعرفة مدى إدراك العينة المبحوثة لمتغيرات الدراسة :

3.1.1 روحانية مكان العمل

الجدول (3) : الاحصاءات الوصفية لمتغير روحانية مكان العمل بأبعادها

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستغراق في العمل	3.5	0.77
الاحساس بالجماعة	3.44	0.67
العمل الهادف	3.10	0.88
روحانية مكان العمل	3.35	0.66

1 الاستغراق في العمل

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده الاستغراق في العمل (3.5) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي ، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم انسجام عالي ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.77) وهي قيمة قليلة تدل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

2 الاحساس بالجماعة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده الاحساس بالجماعة (3.44) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي ، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم احساس عالي بروح الجماعة ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.67) وهي قيمة قليلة تدل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3 العمل الهادف

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده التواصل الروحي (3.10) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي ، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل يمتلكون تواصل روحي جيد ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.88) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3.1.2 السلوك الابداعي للعاملين

الجدول (4) : الاحصاءات الوصفية لمتغير السلوك الابداعي للعاملين بأبعادها

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توليد الفكرة	3.77	0.62
ترويج الفكرة	3.51	0.53
تنفيذ الفكرة	3.71	0.82
السلوك الابداعي للعاملين	3.66	0.49

1 توليد الفكرة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده توليد الفكرة (3.77) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم القدرة على توليد الافكار ، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.62) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

2 ترويج الفكرة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده ترويج الفكرة (3.51) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل لديهم المعرفة على ترويج الافكار الايجابية، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.53) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3 تنفيذ الفكرة

بلغ الوسط الحسابي الموزون لبعده تنفيذ الفكرة (3.71) . وإن قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي، ويدل ذلك على ان العاملين في المديرية العامة لتربية بابل يقومون بتنفيذ الافكار التي تم توليدها، ويدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري كانت (0.82) وهي قيمة قليلة وتدلل على قوة تقارب وجهات نظر العينة المدروسة بخصوص البعد اعلاه .

3.2 اختبار فرضيات الدراسة

اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات التي انبثقت عن الدراسة وعلى النحو الآتي :

1 اختبار فرضية الارتباط الرئيسية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد روحانية مكان العمل ومتغير السلوك الابداعي للعاملين)

الجدول (5) يشير إلى نتائج علاقات الارتباط بين متغير روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين ، ويتبين من الجدول وجود علاقات ارتباط بين متغيرات الدراسة ، وعلى النحو الآتي :

الجدول (5) : معاملات الارتباط بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين

المتغيرات	الاستغراق في العمل	الاحساس بالجماعة	العمل الهادف	روحانية مكان العمل
السلوك الابداعي للعاملين	.417**	.492**	.438**	.604**
	Pearson			
	Correlation			
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000
	N	90	90	90

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.23).

تشير النتائج في الجدول (5) الى امكانية اختبار قبول او رفض فرضيات البحث وكما يلي:

الفرضية الفرعية الاولى : تنص هذه الفرضية على : " توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الاستغراق في العمل والسلوك الابداعي للعاملين، وحسب نتائج جدول (5) يتبين وجود علاقة ارتباط بين الاستغراق في العمل والسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغ معامل الارتباط (.417). وهو طردي وذو دلالة معنوية استناداً الى مستوى المعنوية المتحقق (0.000) اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (5 %) ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية . وهذا يعني انه كان العاملان في المنظمة منسجمين ولديهم الرغبة في العمل كلما ارتفع سلوك العمل الابداعي للعاملين.

الفرضية الفرعية الثانية : تنص هذه الفرضية على : " توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الاحساس بالجماعة والسلوك الابداعي للعاملين، وحسب نتائج جدول (5) يتبين وجود علاقة ارتباط بين الاحساس بالجماعة والسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغ معامل الارتباط (.492). وهو طردي وذو دلالة معنوية استناداً الى مستوى المعنوية المتحقق (0.000) اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (5 %) ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية . وهذا يعني انه كان لدى العاملان علاقة عميقة بالأخرين كلما ارتفع سلوك العمل الابداعي للعاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة : تنص هذه الفرضية على : " توجد علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين العمل الهادف والسلوك الابداعي للعاملين، وحسب نتائج جدول (5) يتبين وجود علاقة ارتباط بين العمل الهادف والسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغ معامل الارتباط (.438) . وهو طردي وذو دلالة معنوية استناداً الى مستوى المعنوية المتحقق (0.000) اقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (5 %) ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية . وهذا يعني انه كان لدى العاملان شعور بأن عمله جزء مهم وذو مغزى في حياته كلما ادى ذلك الى ارتفاع السلوك الابداعي للعاملين.

وتؤكد النتائج في الجدول (5) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين متغير روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.604). وتشير هذه القيمة ان العلاقة طردية قوية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان مديرية تربية بابل عينة الدراسة في حال اهتمامها بأبعاد روحانية مكان العمل من حيث التشجيع على العمل الجماعي والعلاقات الاجتماعية بين الموظفين مما تعزز ثقتهم بالمديرية ودعم وتعزيز المرؤوسين للمشاركة في الإنجاز التنظيمي وتحسين أداء المرؤوسين والتعامل بطريقة تعزز الروحانية لدى التابعين ومساعدة المرؤوسين في انجاز أهدافهم وتحديد اتجاهاتهم وتقديم الدعم لهم من أجل تعزيز السلوك الابداعي لديهم ، وعلية ترفض فرضية العدم الرئيسية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائية بين روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين).

2 اختبار فرضية التأثير الرئيسية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لروحانية مكان العمل في السلوك الابداعي للعاملين) . لغرض اختبار فرضية التأثير فإن الدراسة سوف تعتمد على الأنموذج الهيكلي باستعمال منهج معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) وذلك باستخدام برنامج (AMOS v.23). وكما يأتي :

أ. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستغراق في العمل في السلوك الابداعي للعاملين. تظهر نتائج الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد الاستغراق في العمل ومتغير السلوك الابداعي للعاملين، اذ بلغت قيمة معامل التأثير (263). وبنسبة حرجة (2.716).

ب. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للإحساس بالجماعة في السلوك الابداعي للعاملين. اظهرت نتائج الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد للإحساس بالجماعة ومتغير السلوك الابداعي للعاملين، اذ بلغت قيمة معامل التأثير (363). وبنسبة حرجة (3.555).

ج. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للعمل الهادف في السلوك الابداعي للعاملين. يلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد العمل الهادف ومتغير السلوك الابداعي للعاملين، اذ بلغت قيمة معامل التأثير (203). وبنسبة حرجة (2.241).

الجدول (6) تأثير أبعاد متغير روحانية مكان العمل في متغير السلوك الابداعي للعاملين

الاحتمالية (P)	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقديرات المعيارية	مسار الانحدار
.007	2.716	.069	.263	الاستغراق في العمل
***	3.555	.095	.363	الاحساس بالجماعة
.025	2.241	.072	.203	العمل الهادف

*** الاحتمالية (P) اصغر من (0.000)

4 الاستنتاجات والتوصيات

4.1 الاستنتاجات

- 1 هنالك تأثير معنوي للروحانية في مكان العمل في تعزيز السلوك الابداعي للعاملين مما يدل على ان الاهتمام بالقيم الروحية من قبل الإدارات العليا للمنظمة سيؤدي الى تعزيز السلوك الابداعي لعاملين وبالتالي شيوع سلوكيات إيجابية داخل المنظمة.
- 2 ان السلوك الابداعي للعاملين هو عملية تحول من الوضع الاعتيادي في العمل الى وضع افضل وهذا التحول يؤدي الى تغييرات افضل بالمنظمة مما يؤدي الى خلق مناخ تنظيمي ايجابي مما يؤدي الى خلق حالة من الرضا لدى العاملين وهذا بدوره يعكس ظهور حالة الروحانية في بيئة العمل.
- 3 هناك علاقة تربط ما بين الروحانية في مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين بحيث ان أي تحسين بمستوى الروحانية سينعكس في اغلب الاحيان على زيادة مستوى الابداع لدى العاملين، مما سيشجع العاملين ويحفزهم على زيادة المخرجات التنظيمية للمنظمة المبحوثة.
- 4 بينت نتائج الدراسة ان المنظمة استطاعت توظيف الروحانية في مكان العمل وذلك لتعزيز السلوك الابداعي لدى العاملين لديها.

4.2 التوصيات

- 1 ضرورة اجراء المزيد من الدراسات حول موضوع روحانية مكان العمل والسلوك الابداعي للعاملين لما لها من اهمية كبيرة في عمل المنظمات.
- 2 على ادارة المنظمة تشجيع العاملين في ممارسة السلوكيات الروحية من اجل ان تنعكس بشكل ايجابي على ادأهم بالعمل في المنظمة.

3 على ادارة مديرية تربية بابل ان تركز على التخلص من المحددات والقيود وتهيئة مناخ ملائم يساعد في ممارسة الروحانية في مكان العمل والاهتمام برفاهية العاملين .

المصادر:

- 1- ابو 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 ، مجلد (39) ، العدد (4) ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية ، مصر ، 209- 245.
- 2- البناء، محمد أحمد عرابي راسم (2017) "الأنماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في جهاز الأمن الداخلي في قطاع غزة" ، رسالة ماجستير ، جامعة الأقصى ، البرنامج المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى ، برنامج القيادة والإدارة ، غزة - فلسطين.
- 3- الخالدي، خيرية عبد فضل (2018) "التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي : دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية"، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 8 ، العدد 1.
- 4- الزبيدي ، سحر عناوي رهيو (2017) "التشارك المعرفي وعلاقته بالسلوك الإبداعي : دراسة تحليلية لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الهندسة جامعة القادسية" ، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 19 ، العدد 15.
- 5- السلامي ، يمامة مظهر عزاوي (2019) "أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للعاملين : دراسة ميدانية على المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الأوسط العراق " ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد التاسع (9) ، ألمانيا - برلين .
- 6- الشلمة، ميسون عبد الله احمد والعلي، محمد ظاهر شويث، (2021) "وصف وتشخيص ابعاد روحانية مكان العمل: دراسة وصفية لأراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى" مجلة اقتصاديات الاعمال العدد(2) الجزء 1.
- 7- أحمد ، ميسون عبدالله وإسماعيل ، محمد حازم ، (2019) ، البراعة التنظيمية وتأثيرها في تعزيز الاستغراق الوظيفي : دراسة مسحية لأراء بعض القيادات الإدارية في جامعة الموصل ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (15) ، العدد (45) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت ، العراق ، 254-269 .
- 8- القرغولي ، حسين علي عبد الله والحكيم ، ليلي محسن و2 الشمري، احمد عبد الله امانه.(2020). " دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين". المجلة العراقية للعلوم الادارية، العدد (66) المجلد(16).
- 9- 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 الاقتصادي الخليجي ، العدد(27) اذار.
- 10- رشيد، صالح عبد الرضا ومزهر، زينب حميد (2018) "توظيف سلوكيات القيادة البارعة لتعزيز سلوك العمل الابداعي : دراسة استطلاعية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة القادسية"، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 8 ، العدد 1.
- 11- سعيد ، هدى قاسم (2018) "تعزيز ثقافة الجودة وتأثيرها في السلوك الإبداعي : بحث استطلاعي لعينة من مدير شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق" ، مجلة الجامعة العراقية ، العدد 3/41 .
- 12- علي، ديار عمران و سلمان، سعدون محسن. (2022) "تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الابداعي للعاملين بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا". مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 57 .
- 13- Aravamudhan, N. R., & Krishnaveni, R. (2014). Spirituality at work place—an emerging template for organization capacity building?. *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 7(1), 63-78.
- 14- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- 15- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175 – 187.
- 16- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of organizational change management*, Vol. 12 Iss 3 pp. 186 - 199.
- 17- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- 18- Dierendonck, D. V., & Mohan, K. (2006). Some thoughts on spirituality and eudaimonic well-being. *Mental health, religion and culture*, 9(03), 227-238.

- 19- Dorner , N . (2012).Innovative work Behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance , Dissertation For Doctoral, university of st. gallen, school of management, economics.
- 20- Dreyer, J. S., & Hermans, C. A. (2014). Spiritual character traits and leadership in the school workplace: An exploration of the relationship between spirituality and school leadership in some private and religiously affiliated schools in South Africa. *Koers: Bulletin for Christian Scholarship= Koers: Bulletin vir Christelike Wetenskap*, 79(2), 1-9.
- 21- Fourie, M. (2014). Spirituality in the workplace: An introductory overview. *In die Skriflig*, 48(1), 1-8.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
- 22- Gozukara, I., & Yildirim, O. (2016). Exploring the link between distributive justice and innovative behavior: organizational learning capacity as a mediator. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(2), 61-75.
- 23- Hayden, R. W., & Barbuto, J. E. (2011). Expanding a framework for a non-ideological conceptualization of spirituality in the workplace. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 142-155.
- 24- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(4), 573-579.
- 25- Kroes , Bouke .(2015). The relationship between Transformational Leadership and Innovative work Behavior : The role of Self-Efficacy and the effect of perceived Organizational Support on Innovative work Behavior, Thesis for master,human resource studies faculty of social and behavioral sciences.
- 26- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4), 1-14.
- 27- Nair, R. S., & Sivakumar, V. (2018). Investigating the impact of workplace spirituality on ethical climate. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 7-27.
- 28- Omm ,A., Hazra ,S., Lathabhavan, R., (2020). "Workplace Spirituality and Individual Spirituality". *Journal Of Critical Reviews*,7(15), 3354-3362.
- 29- Oukes, T. (2010). *Innovative work behavior: a case study at a tire manufacturer* (Bachelor's thesis, University of Twente).
- 30- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- 31- Pukienė, A., & Škudienė, V. (2016). *Innovative work behavior-the role of human resource management and affective commitment* (Master's thesis, ISM University of Management and Economics).
- 32- Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16-23.
- 33- Sharma, A. (2016). Job involvement: attitudinal outcome of organizational structural factors. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 17-28.
- 34- Val Kinjerski, Berna J. Skrypnek. 2006. Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & Organization Development Journal* 27:4, 280-295.
- 35- Van Tonder, C. L., & Ramdass, P. (2009). A spirited workplace: Employee perspectives on the meaning of workplace spirituality. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 230-241.