



دور رأس المال الروحي في الحد من التكاثر في مكان العمل

دراسة تحليلية لآراء عينة من الافراد العاملين في المديرية العامة لتربية النجف الاشرف

The Role of Spiritual Capital in Reducing Laziness in the Workplace: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees in the General Directorate of Education in Najaf

أ.د. رافد حميد الحدراوي

الباحث جابر مالك محمد

Prof Dr. Rafed Hamid Al-Hadrawi

Researcher Jaber Malek Mohammed

Faculty of Arts/ University of Kufa

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.179\(A\).22675](https://doi.org/10.36322/jksc.179(A).22675)

الملخص:

الغرض من البحث هو التعرف على المرتكزات الفكرية لمتغيرين (رأس المال الروحي، التكاثر في مكان العمل) وتشخيص مستوى اعتماد رأس المال الروحي في المنظمة المبحوثة، إذ تمثلت مشكلة الدراسة بوجود حالات التكاثر في مكان العمل في المنظمة المبحوثة، ومن أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من اهدافها اعتمدت المنهج الوصفي والتحليلي، إذ مثل القطاع التعليم وخصوصا المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف ميدانياً تطبيقياً لها، وتم اختيار عينة عشوائية من الافراد العاملين في المديرية المذكورة بمقدار (٤٠٠) فرداً من اصل المجتمع البالغ (١٥٢٢)





فرداً، واعتمدت استمارة الاستبيان اداة اساسية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة، اذ تكونت من (٤١) فقرة غطت متغيرات الدراسة بأبعادها الفرعية واختبرت الدراسة عدد من الفرضيات تم التحقق من صحتها بواسطة البرنامجين الاحصائيين (smart pls، spssv.23).
الكلمات المفتاحية: رأس المال الروحي، التكاسل في مكان العمل، المديرية العامة لتربية النجف.

Abstract:

The purpose of the current study is to identify the intellectual foundations of two variables (spiritual capital and laziness in the workplace) and to diagnose the level of reliance on spiritual capital in the researched organization, as the problem of the study was the presence of cases of laziness in the workplace in the researched organization, and in order to answer the questions of the study. To verify its objectives, the descriptive and analytical approach was adopted, as the education sector, especially the General Directorate of Education in the Najaf Governorate, was represented in the field to implement it, and a random sample of individuals working in the aforementioned directorate was selected, amounting to (400) individuals out of a population of (1522)





individuals, and a form was adopted. The questionnaire is an essential tool for collecting the necessary data and information. It consisted of (41) paragraphs that covered the study variables with their sub-dimensions. The study tested a number of hypotheses, the validity of which was verified by the two statistical programs (smart pls) and spssv.23.

Keywords: spiritual capital, laziness in the workplace, General Directorate of Education in Najaf Al-Ashraf.

المبحث الأول: منهجية الدراسة:
أولاً: مشكلة الدراسة

التكاسل في مكان العمل سمة قد تصاحب معظم الافراد العاملين في حياتهم الطبيعية والوظيفية، إذ لا تخلو أي منظمة تقريباً من وجود بعض الافراد العاملين الذين يتصفون بالتكاسل في ظل اللامبالاة التي يظهرونها تجاه عملهم، مما يدفعهم إلى اللجوء إلى التسويف المهام الموكلة إليهم ومحاولة التصل من المسؤوليات المنوطة بهم، وبما يؤدي إلى انخفاض جهودهم المبذولة ومساهماتهم في الناتج الإجمالي مقارنة بأقرانهم العاملين معهم، وبالتالي التفكير في الأداء العام للمنظمة، إذ يعتبر التكاسل في مكان العمل ظاهرة خطيرة يعاني منها اغلب المنظمات ومنها منظمات القطاع العام إذ يؤدي التكاسل في مكان العمل إلى مجموعة من الآثار السلبية في بيئة العمل ومنها انخفاض الإنتاجية، وزيادة التوتر،





وانخفاض الروح المعنوية، اذ هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تساهم في التكاسل في مكان العمل، بما في ذلك ثقافة العمل السلبية، وضغوط العمل، ونقص المكافآت، وتدني احترام الذات ونقص بالحافز وان تشخيص ومعرفة اسباب حدوث التكاسل في مكان العمل يعد الخطوة الاولى باتجاه معالجته والحد من اثاره السلبية لذلك تسعى المنظمات الى وجود الحلول الإيجابية في حل مثل تلك السلوكيات السلبية وتعتبر رأس المال الروحي متغير إيجابي في حل السلوكيات السلبية لما يمتلكه مجموعة من الخصائص الإيجابية التي تساهم في حل التكاسل في مكان العمل اذ يشير رأس المال الروحي إلى الشعور بالارتباط بالمعنى والهدف في العمل، ويمكن أن يساهم رأس المال الروحي في الحد من التكاسل في مكان العمل من خلال توفير شعور بالهدف والمعنى للأفراد العاملين، يمكن أن يساعد الشعور بالهدف والمعنى في جعل العمل أكثر إرضاءً وأقل عرضة للتكاسل إذ يعد رأس المال الروحي ذا طبيعة تنشيطية وبوصفه مصدراً عقلياً وروحياً، فإنه يوفر للأفراد إنجازات وفوائد كبيرة، ويميل الأشخاص ذوو العواصم الروحية إلى أن يكونوا أكثر صبراً عندما يواجهون الصعوبات والقضايا ومن ناحية أخرى، كلما زاد تعلق الافراد العاملين بالمبادئ الروحية والدينية، زاد تفاؤلهم عندما يواجهون المشاكل، وذلك لأن الروحانية لديها بعض البنية التحتية القائمة على تدخل قوة خارقة للطبيعة في شؤون الافراد، التأكيد على القيم الروحية مثل الثقة وقيمة الفرد واستقامته، والإيمان بالطموحات العالية في حياة الفرد يؤدي إلى تكوين نوع من الثقة ومن ثم التأثير الروحي وبشكل عام يمكن القول: إن وجود رأس المال الروحي في المنظمة والاهتمام الخاص الذي ينبغي إيلاؤه له يزود





المنظمات بالكفاءات والقدرات التي تحدمن السلوكيات السلبية وتحسن الأداء للإفراد العاملين وصيغت مشكلة البحث بالتساؤل الآتي: (ما مدى مساهمة رأس المال الروحي في الحد من التكاثر في مكان العمل)

ثانياً: أهمية الدراسة

ان أهمية الدراسة الحالية من خلال جانبين أساسيين هما الجانب النظري والجانب العملي وتتمثل أهمية الدراسة بما يأتي:

١. اهتمت الدراسة الحالية في الكشف عن العلاقة بين متغيراتها وهي: (رأس المال الروحي، التكاثر في مكان العمل) في مخطط فرضي واحد، لذا فان الدراسة الحالية انفردت بدراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرات من اجل ردم الفجوة المعرفية بينهما.

٢. ان الدراسة الحالية تعد مساهمة جادة في عرض الأسس المعرفية والفكرية.

٣. التركيز على الجوانب الايجابية للرأس المال الروحي وبيان اهميتها.

٤. تمثل الدراسة الحالية مساهمة عملية لمواجهة الظواهر السلبية المتمثلة في التكاثر في مكان العمل.

٥. تحاول الدراسة الحالية اختبار مقاييس مطبقة في بيئات عالمية متنوعة لمتغيرات الدراسة الحالية (رأس المال الروحي، التكاثر في مكان العمل)





٦. عدم وجود دراسة اهتمت بدراسة طبيعة العلاقة بين رأس المال الروحي، التكاسل في مكان العمل في المؤسسات التعليمية المبحوثة للدراسة الحالية والتي من خلالها معرفة تأثير هذا المتغيرات وانعكاساتها في مكان العمل.

٧. تسهم هذا الدراسة في تقليل مستوى التكاسل في مديرية التربية وذلك بتعزيز رأس المال الروحي.

٨. تقدم الدراسة الحالية عدد من التوصيات التي تعد بمثابة الدليل العلمي للارتقاء أفضل في تطبيق رأس المال الروحي من اجل الحد من التكاسل في مكان العمل.

ثالثا: أهداف الدراسة

سعت الدراسة الى تحقيق الأهداف الآتية:

١. الإسهام في تقديم إيضاح فكري حول متغيرات الدراسة (رأس المال الروحي والتكاسل في مكان العمل).

٢. تشخيص مستوى التكاسل في المديرية المبحوثة.

٣. الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة (رأس المال الروحي والتكاسل في مكان العمل).

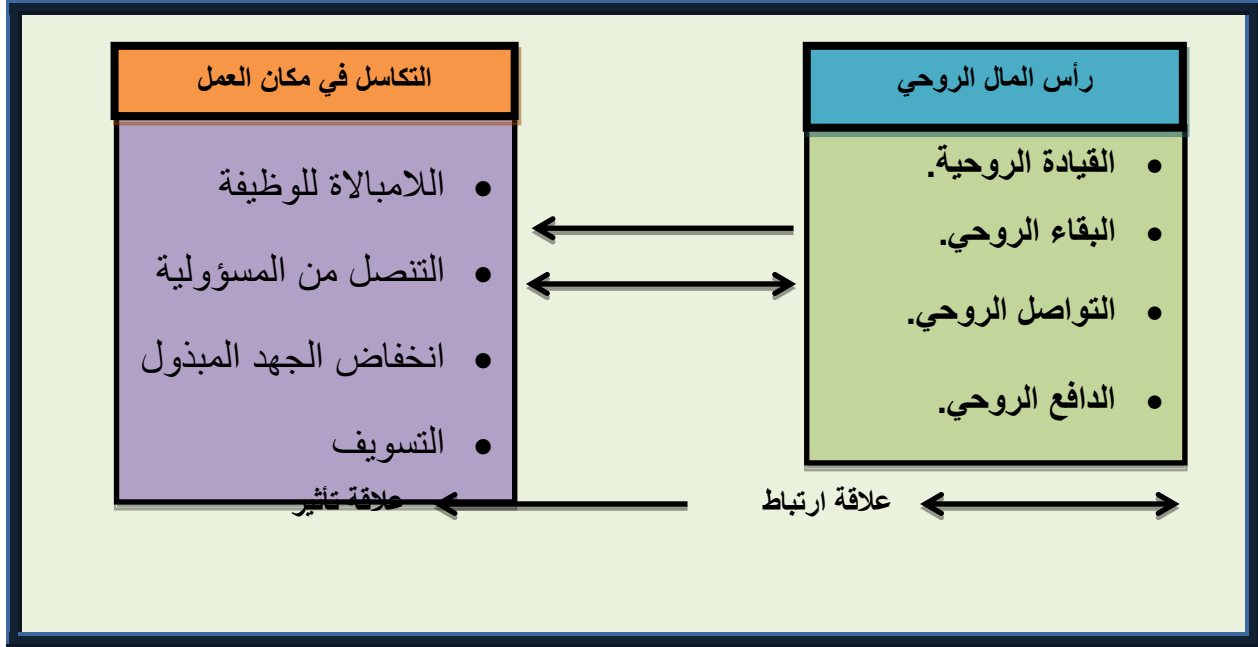
٤. الاستفادة من النتائج وتوظيفها في تحقيق التطوير والتحسين المطلوب للمؤسسة المبحوثة.

رابعا: المخطط الفرضي للدراسة:





قام الباحث بتصميم مخطط دراسة مفاهيمي استناداً إلى الاشكالية التي تم صياغتها والذي يعكس العلاقات بين متغيرات الدراسة على النحو التالي.



الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: يرتبط متغير رأس المال الروحي ارتباطاً عكسياً ذات دالة احصائية بمتغير التكاسل في مكان العمل على المستوى الاجمالي للمتغيرين.





الفرضية الثانية: يؤثر رأس المال الروحي تأثيراً عكسياً ذات دلالة احصائية في المتغير التابع التكاسل في مكان العمل على المستوى الاجمالي المتغيرين.

سادسا: مجتمع الدراسة وعينته

تم اعتماد المديرية العامة لتربية النجف الاشرف ميدانياً للجانب التطبيقي للدراسة الحالية كونها تتوافق مع اهدافها. وحدد مجتمع الدراسة بالأفراد العاملين في المديرية العامة لتربية النجف الاشرف بواقع (١٥٢٢) فرداً حيث وزعت (٤١٥) استبانته استرجعت منها (٤١٢) استبانته وبعد تفرغها تبين ان (١٢) استمارات غير صالحة التحليل الاحصائي لتكون عينة الدراسة النهائية (٤٠٠) فرداً وهي مطابقة للعد المطلوب حسب جدول حجم العينة.

المبحث الثاني: الجانب النظري للدراسة:

اولاً: مفهوم رأس المال الروحي: The concept of spiritual capital

قبل الخوض في مفهوم رأس المال الروحي نعرض على مفهوم الروحانية حيث ان مصطلح الروحانية يعود بجذوره الى الكلمة اللاتينية (spiritual) والتي تعني التنفس والهواء وتعرف بانها قوة نشطة تعمل على بقاء الافراد على قيد الحياة وتحفز الاتصال الذاتي للشخص مع الطبيعة البشرية (Yusof&Mohamad,2014:1949). ويعرف كل من (زوين والجبوري، ٢٠١٨، :٥٣٠) الروحانية على انها ايجاد المعنى الحقيقي في الحياة والتواصل بين الافراد وزملائهم في العمل، والانسجام والتوافق بين معتقدات وقيم الافراد مع قيم المنظمة.





اما عن رأس المال الروحي فهو مشتق من كلمتين جذريتين وهما "الروحي" و"رأس المال" ونعني بالروحاني أن يكون له علاقة بالروح أو مستمد من الروح، وهنا قد يتساءل المرء: ما هي الروح؟ تعرف الروح بأنها قوة حياة غير مرئية أو طاقة تنعشنا وتحركنا نحو العمل، مثل الريح، لا يمكننا رؤية الروح أو الجانب الروحي لحياتنا ولكن يمكننا أن نشعر بالتأثير الروحي (حتى عندما نشعر أيضاً بتأثير الريح). كما يُعرّف مصطلح "رأس المال" في قاموس Longman Exams بأنه "الملكية أو الثروة التي تُستخدم لإنتاج المزيد من الثروة مثال على ذلك هو منزل تم تأجيره لتوليد المزيد من المال لبناء المزيد من المنازل (3: 2008: Yalokwu). إذ أصبح مفهوم "رأس المال الروحي" موضع اهتمام متزايد في السنوات الأخيرة حيث يركز على القدرات الفردية والجماعية المتولدة من خلال تأكيد ورعاية الروحانية الجوهرية كل فرد (Palmer & Wong, 2013:1). ويرى (Sudarma,2016:89) رأس المال الروحي بأنه القوة الروحية التي تتحكم وتشجع الافراد على التصرف في أي موقف. في حين يرى (3: 2008: Yalokwu) رأس المال الروحي بأنه قوة الحياة أو الطاقة غير المرئية الموجودة في كل فرد والتي يمكن اكتسابها من خلال الاستفادة من أعرق مواهبه ودعوته وقيمه وأغراضه بطريقة تعزز حياة الفرد وحياة الافراد الذين يتفاعل معه، وهذا يفترض مسبقاً أن رأس المال الروحي هبة إلهية مفيدة للفرد وللأطراف الأخرى (الأفراد والمجموعات والمنظمات) التي يتفاعل معها في مختلف الأوقات والأمكنة إنها الثروة التي تساعد على جعل مستقبل البشرية مستداماً، كما أنها تغذي الروح الإنسانية وتدعمها، إن الغراء الذي يربطنا معاً هو الذي يوفر





الإطار الأخلاقي والتحفيزي، وهي الروح التي تدعم وتثري كل من رأس المال المادي ورأس المال الاجتماعي.

وللاطلاع على المزيد من آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم رأس المال الروحي نستعرض عدداً منها في جدول (١).

جدول (١) مفاهيم رأس المال الروحي

ت	المصدر	المفهوم
١	Lillard & Ogaki, (2005: 9)	بأنه مجموعة من الأشياء غير الملموسة والتي تكون في شكل قواعد تحكم كيفية تفاعل الفرد مع الآخرين ومع العالم الطبيعي والروحي.
٢	(Beard, 2012: 15)	على انه مجموعة من الفوائد الإيجابية للتطور الروحي والنفسي والأخلاقي للأفراد والمنظمات والمجتمعات.
٤	Kaiqin & Zihua, (2020: 244)	بأنه "القدرة على استخدام الموارد الروحية بشكل تكميلي لحل المشكلات اليومية وتحقيق الأهداف.
٥	(Iorun & Iorlaha, 2022: 2)	على انها تلك الأصول أو الثروة غير المرئية أو غير الملموسة التي يمتلكها رجل الأعمال والتي تمتلك قيمة اقتصادية إذا تم استغلالها بشكل صحيح.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

ثانياً: أبعاد رأس المال الروحي: Dimensions of spiritual capital





اعتمدت البحث الحالي مقياس الباحث (Bartholomew & Hart, 2019:111-113) والذي يتضمن اربعة ابعاد لرأس المال الروحي، وهي (القيادة الروحية، البقاء الروحي، التواصل الروحي، الدافع الروحي) كونه يتصف بالشمولية ويتوافق مع اهداف البحث وادناه توضيح لهذا الابعاد:

١. القيادة الروحية: Spiritual Leadership

يعد تطوير قدرات القيادة الروحية والعمليات داخل المنظمة مصدراً مهماً لرأس المال الروحي وان أحد تعريفات القيادة الروحية هي القيادة التي "تتضمن على القيم والمواقف والسلوكيات التي يجب على الفرد أن يتبناها في التحفيز الذاتي للذات والآخرين حتى يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال الدعوة والعضوية - أي أنهم يختبرون معنى في حياتهم ، ولديهم الإحساس بإحداث فرق والشعور بالفهم والتقدير وبالتالي ، فإن القيادة الروحية هي تلك القيادة التي تلبي الاحتياجات الشاملة للموظفين، وتعرف القيادة الروحية على أنها "دمج العديد من مكونات عمل الفرد وحياته الشخصية في نظام شامل لإدارة مكان العمل (Martinez et al., 2011:163). ويشير كل من (Kaiqin & Zhihua, 2020: 244) على انه القيادة الروحية هي أسلوب القيادة الذي يلهم الذات والآخرين ليكون لديهم قيم واتجاهات وسلوكيات روحية مبنية على الإحساس بالمهمة والهوية وتشتمل القيادة الروحية على ثلاثة أبعاد: الرؤية، الأمل أو الإيمان، الحب الإيثاري.

يعرف كل من (الرواشدة واخرون ، ٢٠٢٠: ٢٥١) القيادة الروحية على انها قوة تحضير للأفراد والشعور بالحياة والارتباط من خلال الرؤية والأمل وحب الايثار حيث توفر تحفيزنا واندماجاً للفرد





وتحديد الأهداف التي يسعى لتحقيقها، وكذلك تلبية احتياجاتهم كالشعور بالاستقلالية والعلاقات الاجتماعية، والجدارة. بينما يعرف كل من (Jufrizen et al., 2019: 68) القيادة الروحية على انها تلك قيادة قادرة على إلهام وإثارة والتأثير والتحرك من خلال المثالية والخدمة والرحمة وتنفيذ القيم والسماة الإلهية الأخرى في الأهداف والعمليات الثقافية والسلوكيات القيادية بمعنى آخر، القيادة الروحية هي القيادة التي تجعل القيم الروحية بمثابة معتقدات أساسية وقيم أساسية وفلسفات في سلوكيات القيادة.

٢. البقاء الروحي: Spiritual Survival

البقاء الروحي هو الذي يتميز بشعور بالدعوة والعضوية، والعمليات المميزة التي تجعل الموظف يشعر بقيمته في ذلك، فهو يعتقد أنه يستحق شيئاً ما ويمكنه أن يحدث فرقاً في المنظمة، كما يشعرون بالتقدير والفهم من قبل الزملاء، والانتماء إلى فريق أو قسم أو منظمة ككل، من خلال سمات القائد الروحي، سيشعر الموظف بأنه مندمج أو منتسب إلى مجموعة تعترف به وتعزز به وتحترمه، ويمكن أن يؤدي ذلك في النهاية إلى تكثيف الدافع لتحقيق شيء ما أو "إحداث فرق" بما يتماشى مع أهداف المنظمة (Bayighomog & Araslı, 2019: 9). وأن البقاء الروحي يتطلب إحساساً بالانتماء يتغلب على مخاوف الفرد الطبيعية من العزلة والوحدة. وبالتالي، فإن البقاء الروحي ينطوي على تطوير والحفاظ على الشعور بالهدف والدعوة، جنباً إلى جنب مع الحاجة إلى الارتباط الاجتماعي والعضوية، فالمنظمات التي تمكن المشاركين من العيش والتطور ضمن دعوتهم المهنية المتصورة، والتي تعزز





شعور المشاركين بالانتماء، ستعزز مخزونهم من رأس المال الروحي (Martinez et al., 2011:164).

٣. التواصل الروحي: Spiritual Outreach

أصبح التواصل حاجة أساسية للأفراد الذين يحتاجون كل يوم إلى التفاعل أو التواصل الاجتماعي مع بعضهم البعض في مختلف مجالات الحياة والعمل. حيث ان جوهر الاتصال هو عملية خلق المعاني أو الرموز أو الإشارات، حيث ان كل فرد عند قيامه في مجموعه من الاعمال والأنشطة اليومية يصبح لديه رغبة قوية في أن تهدأ روحه ويهدأ قلبه وتطمئن نفسه إن عملية الاتصال هي عملية نقل أفكار الفرد أو مشاعره إلى الآخرين باستخدام الرموز كوسيلة. للإشعارات باعتبارها الوسيلة الأساسية في عملية الاتصال هي اللغة والنقل والعلامات والرموز والصور والألوان وما إلى ذلك والتي تكون قادرة بشكل مباشر على "ترجمة" أفكار المتصل أو مشاعره إلى المتصل اخر (Shaffer, 2022: 137). ويمكن ان يساهم كل عمل تواصلي في تشكيل حقيقة روحية حيث كان للخيارات اللغوية والسلوكية المحددة التأثير الأكبر على رغبة المشاركين وقدرتهم على تبني نهج روحي (Goodier & Eisenberg, 2006: 53). ذا يعرف (Eginli, 2017: 88) التواصل الروحي على انه شعور الفرد بالارتباط بشيء آخر غير نفسه. كما عرف (عريبي، ٢٠٢١: ٩٢) التواصل الروحي على انه مجموعه من القرارات المحددة، التي لها تأثير ايجابي على الظروف الروحية للأفراد وزملاء العمل اصحاب المصلحة من خلال السماح للانخراط في الأنشطة الروحية بالإرشاد والتواصل الاجتماعي.





٤. الدافع الروحي: Spiritual Motivation

إن مفهوم الدافع الروحي يأتي من كلمة روح، المأخوذة من الكلمة اللاتينية (spiritual) والتي تعني التنفس. وان الدافع الروحي يعني شيئاً عالمياً، وهو قيمة ومعنى وهدف الحياة الإنسانية التي لا تعتمد على أي دين يلتزم به الفرد، حيث ان الدافع الروحي يحتوي على مجموعة من المعاني التالية: المعنى الأول يكون غير المادي ليس ماديا اي يتكون من الروح، والمعنى الثاني يشير إلى القدرات العليا (العقلية، الفكرية، الجمالية، الدينية، وقيم العقل) والمعنى الثالث يشير إلى القيم الفردية غير المادية، مثل الجمال، واللطف، والحب، والحقيقة، والرحمة، والصدق، والفضيلة المعني والرابع يشير إلى المشاعر والعواطف الدينية والجمالية (Manel et al., 2023: 35) حيث يعرف (Wibisono, 2017:450). الدافع الروحي بانه هو القوة الدافعة التي تولد النشاط والحماس لدى الافراد، وتسبب السلوك الإيجابي وتوجههم نحو تحقيق الأهداف المطلوبة وأن الحاجة الروحية هي حاجة فطرية لتحقيق ذلك والتي تعتمد على كمال النمو الشخصي ونضج الفرد. يؤثر إدراك الحاجة الروحية بشكل كبير على تكوين مفهوم الذات، والذي بدوره سيظهر في سلوك الفرد الإيجابي. وعرف كل من (عريبي، ٢٠٢١: ٩٢) الدافع الروحي على انه افعال تحدث داخل التنظيم من قبل الافراد عندما يتم تحفيزهم من خلال القيام بالأهداف والعمليات والنتائج على حده سواء الفكرية والمادية في الطبيعة التي تتواجد فيه داخل وخارج الفرد.

ثانياً: مفهوم التكاسل في مكان العمل: The concept of laziness in the workplace





التكاسل في مكان العمل هو صفة قد تصاحب معظم الافراد العاملين في حياتهم الطبيعية والوظيفية حيث لا توجد منظمة تقريباً خالية من وجود بعض الافراد الذين يتميزون بالتكاسل في مكان العمل في ظل التناقل والتراخي واللامبالاة والتباطؤ التي يظهرونها تجاه عملهم مما يؤدي بهم إلى ان يلجؤون إلى التسويف في المهام الموكلة إليهم ومحاولة التهرب من المسؤوليات الموكلة إليهم والقها على الاخرين وبما يترتب عليه انخفاض في الجهود المبذولة ومساهماتهم في الناتج الإجمالي مقارنة بأقرانهم العاملين معهم وبالتالي انعكاس على الأداء العام للمنظمة (Al-Nuaimi, 2021: 43).
واشاره كل من (الذبحاوي واخرون ، ٢٠٢٠ : ٩٣) الى إن مفهوم التكاسل في مكان العمل هو أحد السلوكيات السلبية يمارسها الفرد حيث إن الفرد المتكاسل يكون مهملًا وعديم الشعور بالمسؤولية وهدر الوقت وليس لديه إمكانية في تلبية الأوامر التي تصدر من المدير أو من المستويات الوظيفية المسؤولة عن اصدار التي تتعلق بالتوجيهات والأوامر والتعليمات التي تتطلب القرارات في معالجة هذه السلوكيات السلبية وذلك عن طريق الحوافز او العقاب التي تتخذها الإدارة لمواجهة كافة المواقف السلبية لدى الافراد في أداء المهام المناطة بهم. في حين إشارة كل من (Khodabakhshi et al., 2015: 208) بان التكاسل في مكان العمل والمتمثل بالموظفين هو الفجوة بين نوايا القيام بالعمل والسلوك وتم ذكره على أنه تأخير واستبدال التخصيصات الضرورية عن طريق أداء أنشطة أخرى غير ضرورية والتكاسل هو تجنب بدء العمل واستمراره، اي يعني عدم القيام بالعمل ومعارضة المهام والواجبات التي يكلف بها الفرد من قبل الجهات المسؤولة. وأيضا يري كل من (Tamertash et al.,





(13: 2021) التكاثر على انه عدو دائم، أو شبه دائم حسب ما يكرر فيها الفرد القادر على إكمال العمل مرارا وتكرارا من بداية وانتهاء المهام أو العمل والأنشطة التي يجب القيام بها خلال فترة زمنية معينة حيث بينت دراسات حديثة ان التكاثر في مكان العمل له آثار سلبية على القوة البدنية، وهدوء الأفكار، وقلة العمل، وقلة التركيز، وضعف الأداء وما إلى ذلك.

وللاطلاع على المزيد من آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم التكاثر في مكان العمل نستعرضها في الجدول (٢) وكما يأتي:

الجدول (٢) مفاهيم التكاثر في مكان العمل

ت	المصدر	المفهوم
1	(Avey et al.,2011:133)	على انه السلوكيات التي يقوم بها الموظف غير المرغوب فيها التي يمارسها في المنظمة والتي لها تأثيراً سلبياً على أدائها في انجاز المهام المناطة به.
2	(الطائي ومحمد،2017:169)	على انه الاعتماد الكلي من قبل الموظف على زملاء العمل وعدم تحمل المسؤولية في أداء المهام المطلوبة منه مما يسبب خلل في سير العملية الإنتاجية للمنظمة وصعوبة تحقيق أهدافها المطلوبة.
3	(Madsen, 2018: 288)	مصطلح سلبي يشير إلى الافراد الذين لا يبذلون جهداً يتوافق مع قدراتهم وطاقاتهم في انجاز المهام المطلوبة منهم
٤	(Quadri, 2022: 1)	على انه هو عدم احترام الذات، ونقص الانضباط في الحياة العملية، مما يؤدي إلى انخفاض الثقة بالنفس، وعدم الاهتمام بالنشاط مع التفكير في عدم





المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

رابعاً: ابعاد التكاسل في مكان العمل: Dimensions of laziness in the workplace

اعتمدت البحث الحالي مقياس الباحث (Al-Nuaimi, 2021: 48) والذي يتضمن اربعة ابعاد للتكاسل في مكان العمل، وهي (اللامبالاة للوظيفة، التتصل من المسؤولية، انخفاض الجهد المبذول، التسويف) كونه يتصف بالشمولية ويتوافق مع اهداف البحث وادناه توضيح لهذا الابعاد:

١. اللامبالاة للوظيفة: job apathy

إن كلمة اللامبالاة Apathy مشتق من اليونانية Apathia وتعني غياب العاطفة "أو" عدم الإدراك" في اليونانية، وأن أول من أنشأها كاصطلاح هم الرواقيون وهو مصطلح اللامبالاة أو السلبية وأطلقوا عليها انطفاء المشاعر وسيادة العقل)، ثم دخلت اللامبالاة الفكر الديني على يد كلمنس ألكسندر Chinder Alklimns الذي اعتمد المصطلح للتعبير عن الازدراء من جميع الشواغل الدنيوية، كما يصف الإنجيل اللامبالاة أنها حالة من إماتة الجسد (طالب وعبيد، ٢٠١٨: ٩٥٤). ويعرف كل من (Sockeel et al., 2006: 25) اللامبالاة بأنها "مجموعة من السمات السلوكية والعاطفية والمعرفية مثل انخفاض الاهتمام بالمشاركة في الأنشطة الرئيسية للحياة اليومية، ونقص المبادرة، والاتجاه نحو الانسحاب المبكر من الأنشطة التي بدأت، اللامبالاة وتسطيح الوجدان. كما يعرف كل من (Schmidt et al., 2017: 3) انها اللامبالاة الوظيفية على أنها حالة من الحافز المتضائل والتأثير تجاه





الوظيفة. الفرد الذي يعاني من اللامبالاة في العمل لديه ارتباط عاطفي منخفض بوظيفته وتنظيمه، إلى جانب انخفاض مستوى الحافز المتعلق بالتفكير في وظيفته وأدائها والوظائف التنظيمية ذات الصلة. ويعرف كل من (Ugwu et al., 2019: 104) اللامبالاة في العمل على أنها قلة الاهتمام بالعمل أو القلق بشأن أداء العمل الذي يؤدي إلى إنتاجية أقل، وخدمة زبائن أقل، وانخفاض الرضا الوظيفي.

٢. التنصل من المسؤولية: disavowing responsibility

المسؤولية هي أحد مكونات سلوك الفرد في أداء مهامه وواجباته في معظم مجالات حياته ، حيث يمارس خلالها عدة أدوار ، والشعور بالتكليف بهذه الأدوار وتنفيذ واجباتها يعبر عن المسؤولية إن الالتزام الناتج عن تخصيص هذا العمل ، وحصر معنى المسؤولية في الواجبات أو العمل المراد إنجازه ، يرجع إلى كونه أحد المصطلحات الشائعة التي نستخدمها في حياتنا اليومية ، وأن العديد من المنظمات عند وصف المراكز الإدارية المختلفة تحديد المسؤوليات والواجبات المرتبطة بكل منهم مع القضايا الناتجة عن عدم الامتثال لها (Baumgärtner et al., 2018: 2). وفيما يتعلق بمظاهر التنصل المسؤولية يشير إلى أنه لا يجوز للفرد التنصل من المسؤولية بشكل صريح وواضح، ولكن هناك مؤشرات تعكس مظاهر التنصل المسؤولية وضعف مهارة المسؤولية، بما في ذلك اختلال المواعيد النهائية، عدم الاهتمام بمهام العمل، والكثير يقدمون أعذاراً كاذبة، ويلومون الآخرين على الأخطاء الشخصية والفسل، والشكوى بانتظام عن المعاملة غير العادلة من قبل الآخرين، وتجنب





المبادرة والاعتماد على الآخرين في العمل، ورفض المهام والمشاريع والاعمال الصعبة (Al- AI- 48: 2021, Nuaimi).

٣. انخفاض الجهد المبذول: Decreased expended effort

الجهد المبذول هو مقدار الجهد الذي يبذله الموظف في وظيفته ويمثل درجة دافعه للأداء، حيث تشير الدرجة العالية من الدافعية إلى فعاليته في أداء العمل حيث يمارس دوره في المنظمة بصورة جيدة كما يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته، وينتج هذا الجهد عن حصول الفرد على الحوافز المادية والمعنوية التي يطمح الحصول عليها من خلال قيامه ببذل ذلك الجهد (Muhammad , 2022: 42). ويعرف كل من (Spector et al.,2006:449) انخفاض الجهد المبذول على انه الفشل في اداء المهام الوظيفية مما يؤثر على الكفاءة من خلال انتهاك المعايير التنظيمية فيما يتعلق بكمية ونوعية العمل المطلوب انجازه. كما يعرف كل من (Shah & Ali, 60: 2015) انخفاض الجهد المبذول على انه انخفاض مستوى الأداء الفرد في المنظمة بسبب التغيب عن العمل، وتأخر العملية، وفقدان الإيرادات. بالإضافة إلى هذه الصورة العامة السيئة، فإن عدم القدرة على التعامل بسرعة مع شكاوى الزبائن وانخفاض القدرة التشغيلية يعتبر أيضاً انخفاضاً في مستوى الأداء الفرد في المنظمة.

٤. التسويف: Procrastination





التسويق هي ظاهرة واسعة الانتشار ومعروفة تشير إلى التأخير الطوعي للأنشطة المقصودة، على الرغم من التأخير قد يكون له عواقب سلبية حيث التسويق يرتبط بضعف كبير في العمل والأداء في مكان العمل التسويق يقلل من الرفاه لدى الفرد يزيد من المشاعر السلبية مثل العار أو الذنب يزيد من أعراض مشاكل الصحة العقلية والنفسية والجسدية الخطيرة مثل الاكتئاب والملل والإحباط (Eckert et al., 2016: 10). ويرى كل من (Gupta et al., 2012: 196) التسويق هي تأجيل أو تأخير أو تأجيل العمل أو الإجراء الذي من المفترض أن يتم تنفيذه في الوقت الحاضر، عادة ما يكون للتسويق دلالة سلبية مرتبطة بها غالباً ما يُنظر إلى الأشخاص المماطلين على أنهم سيئون أو ضارون أو حمقى بطبيعتهم وان الأفراد الذين يرون أنفسهم مماطلين غالباً ما يرغبون في تقليله من خلال تحديد أهداف ومواعيد نهائية واقعية من أجل إكمال المهام في إطار زمني معقول. يُنظر إلى التسويق أيضاً على أنها إرادية بطبيعتها أي أنها تنطوي على الاختيار الطوعي لسلوك أو مهمة واحدة على الخيارات المنافسة الأخرى. كما يعرف كل من (KAUSAR & HUSIN, 2023: 64) التسويق على انه تأجيل المهام المتعلقة بالعمل من خلال الانخراط في أنشطة غير متعلقة بالعمل، سواء كانت أنشطة سلوكية أو أنشطة معرفية، دون أي نية لإيذاء الآخرين.

المبحث الثالث: الجانب العملي للدراسة:

أولاً: الإحصاء الوصفي

١. التحليل الوصفي لمتغير رأس المال الروحي





من أجل تحديد مستوى اهتمام المديرية المبحوثة بمتغير رأس المال الروحي تم استخراج (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية) لفقرات متغير رأس المال الروحي بأبعاده الأربعة وكالاتي:

جدول (٣) خلاصة الاحصاء الوصفي لمتغير رأس المال الروحي

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الأبعاد
١	القيادة الروحية	3.1225	0.78575	0.6245	٤
٢	البقاء الروحي	3.31625	0.7295	0.66325	١
٣	التواصل الروحي	3.2495	0.7845	0.6499	٣
٤	الدافع الروحي	3.2886	0.742	0.65772	٢
	معدل رأس المال الروحي	3.288	0.74	%65	

المصدر: SMART PLS v.23

يتضح من جدول (٣) الخاص بخلاصة الاحصاء الوصفي لمتغير رأس المال الروحي أن هذا المتغير حقق وسطاً حسابياً مقداره (٣.٢٨٨)، وانحراف معياري (0.74)، ومستوى اهتمام (65%)، وهذه النتائج تبين وجود اعتماد لأبعاد متغير رأس المال الروحي في مديرية التربية قيد الدراسة وبمستوى متوسط.

٢. التحليل الوصفي لمتغير التكاسل في مكان العمل





من اجل تحديد مستوى اهتمام المديرية المبحوثة بمتغير التكاسل في مكان العمل تم استخراج (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية) لفقرات متغير التكاسل في مكان العمل بأبعاده الاربعة وكالآتي:

جدول (٤) خلاصة الاحصاء الوصفي التكاسل في مكان العمل

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الابعاد
١	اللامبالاة للوظيفة	3.281	1.0386	0.656	١
٢	التصل من المسؤولية	3.142	0.932	0.628	٢
٣	انخفاض الجهد المبذول	3.11	0.875	0.6222	٣
٤	التسويق	3.1026	0.937	0.6205	٤
	معدل التكاسل في مكان العمل	3.24	0.94	٦٥%	

المصدر: SMART PLS v.23

يتضح من الجدول (٤) الخاص بخلاصة الاحصاء الوصفي لمتغير التكاسل في مكان العمل حقق وسطاً حسابياً مقداره (٣.٢٤)، وانحراف معياري (٠.٩٤)، ومستوى اهتمام (٦٥%)، وهذه النتائج تبين ان أبعاد متغير التكاسل في مكان العمل منتشرة بنسبة متوسطة في مديرية التربية قيد الدراسة.





ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

١. اختبار فرضية الارتباط

يرتبط متغير رأس المال الروحي ارتباطاً عكسياً ذات دالة احصائية بمتغير التكاسل في مكان العمل على المستوى الاجمالي للمتغيرين.

جدول (٥) نتائج اختبار فرضيات الارتباط

Correlations		
المتغيرات		التكاسل في مكان العمل
رأس المال الروحي	Pearson Correlation	-.٤٥٤*
	Sig. (2-tailed)	.0٠٠
	N	٤٠٠

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: برنامج SPSS v.23



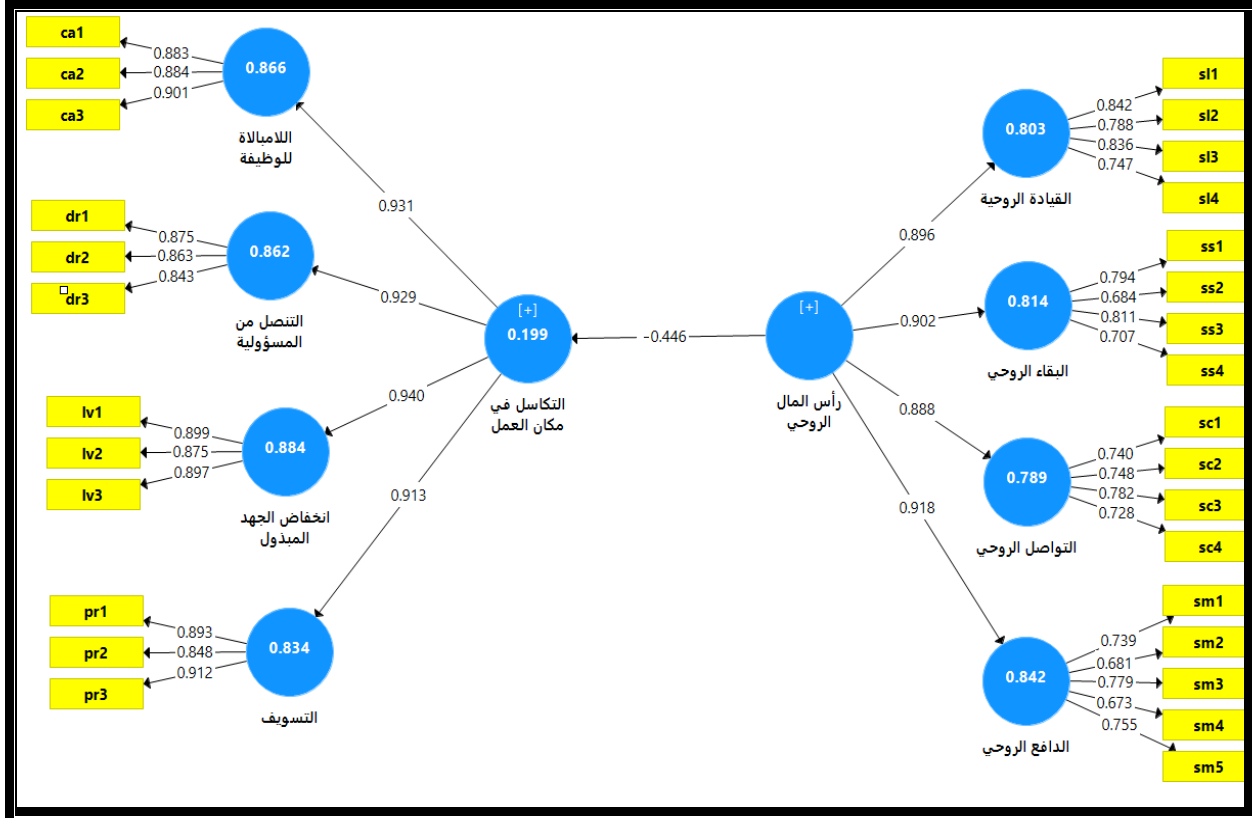


تشير النتائج الظاهرة في الجدول (٥) الى الاتي: ان المتغير المستقل (رأس المال الروحي) ارتبط ارتباطاً عكسياً بالمتغير المعتمد (التكاسل في مكان العمل) على المستوى المتغيرين اجمالاً، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (-٠.٤٥٤)، وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)، وهذا يعني انه يمكن الاعتماد على متغير رأس المال الروحي في مديرية التربية في تقليل التكاسل في مكان العمل وعليه تقبل هذه الفرضية.

٢. اختبار فرضية التأثير:

فرضية التأثير: يؤثر رأس المال الروحي تأثيراً عكسياً ذات دلالة احصائية في المتغير التابع التكاسل في مكان العمل على مستوى المتغيرين اجمالاً. ومن اجل اختبار هذه الفرضية تم الاعتماد ببرنامج الاحصائي (SMART pls) ومن لأجل ذلك قام الباحث ببناء انموذج هيكلية تضمن متغيري الدراسة (راس المال الروحي وسلوكيات التكاسل في مكان العمل) مكون من (٢٩) فقرة كما في الشكل (٢).





شكل (٢) انموذج اختبار فرضية التأثير

المصدر: برنامج SMART PLS





يتضح من نتائج الشكل (٢) والجدول (٦) ان المتغير المستقل رأس المال الروحي يؤثر تأثيراً معنوياً عكسياً في المتغير التابع التكاسل في مكان العمل، اذ بلغ مقدار التأثير بين المتغيرين (-٠.٤٤٦) وبحدود معنوية (٠.٠١)، وهي اقل من مستوى المعنوية المحدد (٠.٠٥)، وتدل على ان متغير التكاسل في مكان العمل يقل بمقدار (٤٤.٦%)، عند زيادة رأس المال الروحي وحدة واحدة. فضلا ذلك ان متغير رأس المال الروحي يمكنه تفسير (١٩.٩%)، من اجمالي التغيرات التي تحصل في متغير التكاسل في مكان العمل، وهي قيمة الخاصة بمعامل التفسير ($R^2=0.199$)، وبالاعتماد على هذه النتائج يتم قبول هذه الفرضية على المستوى الاجمالي للمتغيرين.

جدول (٦) مخرجات فرضية التأثير

نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	قيمة T	الانحراف المعياري	قيمة R^2	معامل التأثير β	مسار الفرضية
مقبولة	0.000	٥.٥٠٦	0.0٨1	٠.١٩٩	-٠.٤٤٦	رأس المال الروحي - < التكاسل في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج SMART PLS

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

اولاً: الاستنتاجات:





١. يتبين وجود إدراك نسبي لمتغير رأس المال الروحي بصوره عامه في المديرية المبحوثة وهذا يعني ان المديرية المبحوثة لديها إدراك لأهمية رأس المال الروحي في المديرية المبحوثة لماله انعكاسات ايجابية.
٢. حصل بعد القيادة الروحية على أدنى مستوى اهتمام من قبل المديرية المبحوثة قياسا بباقي ابعاد متغير رأس المال الروحي وهذا يبين ان العمل يعاني من ضعف القيادة الروحية المتمثلة بالهام العاملين وترسيخ قيم الايثار في نفوسهم وتشجيعهم على بناء رؤية مشتركة لم يتم تبنيها بصوره جيده من قبل المسؤولين.
٣. على الرغم من حصول بعد الدافع روحي على اهتمام متوسط من قبل المديرية المبحوثة الا انه جاء في الترتيب الأول قياسا بباقي ابعاد متغير رأس المال الروحي هذا يعني ان المسؤولين في مديرية المبحوثة لديهم إدراك نسبي والقدرة النسبية على زيادة حماس العاملين والقدرة على تحقيق الانسجام والتفاعل بين مجموعات العمل فضلا عن القدرة على اقناع العاملين على انهم مهمين وذو قيمة أكثر للمنظمة المبحوث.
٤. تضح وجود حالات للتكاسل في مكان العمل بشكل واضح نسبيا على المستوى الكلي وهذا يعني ان الواجبات والمهام الوظيفية لا تتم بالوقت والجودة المطلوبة والمخطط لها.
٥. تبين ان بعد اللامبالاة للوظيفة هو أكثر الابعاد انتشارا في المديرية المبحوثة قياسا بباقي ابعاد التكاسل في مكان العمل وهذا يعني وقت العمل لا يخصص كله للأعمال المطلوبة وانما يذهب جزء





منه للأعمال التي ليس من واجبات الفرد فضلا عن ضعف اهتمام وتركيز الافراد العاملين على ايجاد حدود ومعالجه واقعيه للتكاسل الذي يخص عمله.

٦. اثبتت نتائج التحليل الاحصائي أن متغير رأس المال الروحي ارتباطاً عكسياً ذات دالة احصائية بمتغير التكاسل في مكان العمل على المستوى الاجمالي للمتغيرين.

٧. اثبتت نتائج التحليل الاحصائي أن المتغير المستقل رأس المال الروحي يؤثر تأثيراً معنوياً سالباً في المتغير التابع التكاسل في مكان العمل وهذا يعني انه يمكن استثمار ابعاد راس المال الروحي في التقليل من حالات التكاسل الى الحدود الدنيا في العمل.

ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة تبني وتعزيز المديرية المبحوثة متغير راس المال الروحي لما له من سمات متمثلة ب (الثقافة، الاخلاق، النزهة، العمل بروح الفريق الواحد، القيم) من الممكن ان تساهم في الحد من التكاسل في مكان العمل. من خلال برامج التدريب والتطوير وبناء بيئة عمل ايجابية.
٢. ضرورة تعزيز بعد القيادة الروحية في المنظمة المبحوثة لما له من دور مهم بالهام العاملين وترسيخ قيم الايثار في نفوسهم وتشجيعهم على بناء رؤية مشتركة في المنظمة المبحوثة من التأكيد على القيم الأخلاقية والاهتمام بالاحتياجات الروحية للأفراد العاملين وخلق بيئة عمل ايجابية وداعمة.





٣. على المديرية المبحوثة المحافظة على بعد الدافع الروحي لماله دور في زيادة حماس العاملين والقدرة على تحقيق الانسجام والتفاعل بين مجموعات العمل فضلا دوره في افناع العاملين على انهم مهمين وذو قيمة أكثر للمنظمة المبحوثة.
٤. ضرورة قيام المديرية المبحوثة في الحد من التكاثر في مكان العمل بكل انواعه من خلال نشر الوعي الثقافي والاداري بإجراءات العمل التي تعزز من استجابة العاملين وقدرتهم على اداء مهامهم الوظيفية بأكمل وجه.
٥. على المديرية المبحوثة الاهتمام بالأفراد العاملين المكلفين بالأعمال وتشجيعهم من خلال تقديم الحوافز والمكافآت التي ترفع من الرضا الوظيفي وتقلل من حالات التراخي والتكاثر في مكان العمل.
٦. ضرورة الاهتمام بحالات التكاثر في مكان العمل والعمل على تحجيمها من خلال اعتماد عدة آليات وأساليب منها (الاجتماع مع الكسالى في العمل والتحدث معهم بشكل خاص للتعرف على اهتماماتهم، تحديد أهداف واضحة، منح الحوافز، المسؤوليات، توليد فرص للتقدم، البحث عن الدافع للفرد الكسول، تنظيم قائمة المهام المطلوب إنجازها، توفير بيئة عمل ممتعة ومريحة، البحث المستمر عن الأمثلة الإيجابية (القدوة)، معرفة عواقب عدم إكمال المهمة. المهمة الموكلة إليه، تحديد بعض المواعيد النهائية لإنجاز المهام والالتزام بها، التعرف على الحقيقة، اكتشاف المشكلة الحقيقية، التنظيم الجيد، التقييم الذاتي، وضع جدول زمني.





٧. ضرورة الحد من حالات اللامبالاة للوظيفة بين الافراد العاملين من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي للعاملين لضمان اهتمامهم بإنجاز المهام، وإشراكهم في حل مشكلات العمل، وتقديم النصح والإرشاد حتى يتمكنوا من أداء العمل بالشكل الصحيح، وكذلك التطبيق الفعال لإجراءات العمل بشكل فعال يدعم وقت عمل المنظمة والتركيز على الإيجابيات واعتبارها نقطة انطلاق لتجنب السلبيات في العمل، مع تكريس أشكال التعاون بين العاملين من خلال دمجهم في فرق العمل المختلفة.

المراجع:

المراجع العربية:

١. الرواشدة، أسامة محمد والساوي، عثمان محمد والزغبى، محمد سيد احمد وإبراهيم، سعيد سلامة. (٢٠٢٠). أثر القيادة الروحية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١٩ (١)، ٢٤٧-٢٦٠.
٢. عريبي، صفا عباس محسن. (٢٠٢١). التنشئة الاجتماعية التنظيمية وتأثيرها في استقامة المنظمة بتوسيط رأس المال الروحي، رسالة. ماجستير في تخصص الادارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٣. الذبحاوي، عامر عبد كريم والجنابي، سجاد محمد عطية والحدراوي، رافد حميد عباس. (٢٠٢٠). التفاعل العاطفي للعاملين ودوره في الحد من التكاثر الوظيفي بحث تطبيقي لآراء عينة من الموظفين في مديرية بلدية الكوفة. Journal of Kirkuk University for Administrative & Economic Sciences, 10 (٢).
٤. الطائي، يوسف حجيم ومحمد، احمد عبد اللطيف. (٢٠١٧). الاستجابة الاستراتيجية ودورها في الحد من التكاثر الوظيفي (دراسة ميدانية في المحافظة)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٤ (٢).





٥. طالب، تهاني وعبيد، إنعام مجيد. (٢٠١٨). اللامبالاة لدى منتسبي الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات. Psychological Science, (٢٨).

٦. زوين، عمار عبد الامير والجبوري، رعد حنظل طارش. (٢٠١٨). العلاقة بين روحانية مكان العمل والعقد النفسي للعاملين دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٠١٨، المجلد ١٥، العدد ٤-٢، الصفحات ٥٤٨-٥٢٥.

المراجع الأجنبية:

1. Al-Nuaimi, H. M. A. (2021). Diagnosing Scaling Job laziness Cases for employee: An Analytical Study of The Opinions of a Sample of Administrative Leaderships at The Northern Technical University and its Formations in Nineveh Governorate. NTU journal for Administrative and Human Sciences (JAHS), 1(1), 43-56.
2. Avey, James & Reichard, Rebecca & Luthans, Fred & Mhatre, Ketan, (2011), "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance", HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY, vol. 22, no. 2, Summer 2011 © Wiley Periodicals, Inc.
3. Baumgärtner, S., Petersen, T., & Schiller, J. (2018). The concept of responsibility: Norms, actions and their consequences. Actions and Their Consequences (April 4, 2018).





4. Bayighomog, S. W., & Arasli, H. (2019). Workplace spirituality–customer engagement Nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer–oriented boundary–spanning behaviors. *The Service Industries Journal*, 39(7–8), 637–661.
5. Beard, S. (2012), “Examining, evaluating, and exploring spiritual capital.
6. Eckert, M, Ebert, DD, Lehr, D, Seeland, P, & Berking, M (2016) Overcoming procrastination: Improving emotion regulation skills reduces procrastination. *Learning and individual differences*, 52, 10–18.
7. Eginli, A. T. (2017). Spirituality in the workplace: What does it mean? A literature reviews. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(23).
8. Emecheta Bartholomew, C., & Hart, A.(٢٠١٩) Spiritual Capital and Organisational Resilience of Banks in Anambra State South–Eastern State of Nigeria.
9. Goodier, B. C., & Eisenberg, E. M. (2006). Seeking the spirit: Communication and the (re) development of a “spiritual” organization. *Communication Studies*, 57(1), 47–65.
10. Gupta, R., Hershey, D. A., & Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current psychology*, 31, 195–211.
11. Iorun, J. I., & Iorlaha, M. (2022). EFFECT OF SPIRITUAL CAPITAL ON PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMES) IN BENUE STATE.





12. Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of spiritual leadership: The role of spiritual survival, workplace spirituality and organizational commitment at private universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(1), 64-72.
13. Kaiqin, L., & Zhihua, D. (2020). A study on the effect of spiritual leadership on the proactive behavior of employees. Francis Academy of Press, *International Conference on Big Data Applications and Economic Management (ICBDEM 2020)*, UK.
14. KAUSAR, F., & HUSIN, N. S. (2023). Enhancing Workplace Performance Across Banking Distribution Networks: The Role of Self-Leadership and Intrinsic Motivation in Mitigating Procrastination Behavior. *Journal of Distribution Science*, 21(10), 63-75.
15. Khodabakhshi, Mahdi; Sepahvandi, Mohammad Ali; Sheikholeslami, Ali; Habibi, Elham (2015). Prediction of organizational Procrastination and Life Satisfaction Based on Job Burnout and Work Experience, *Journal of Military Medicine*, Vol. 17, Issue 4, pp. 207-231.
16. Lillard, D. R., & Ogaki, M. (2005). The effects of spiritual capital on altruistic economic behavior. Unpublished Research Proposal. Cornell University and Ohio State University.
17. Madsen, T. (2018). The Conception of Laziness and the Characterisation of Others as Lazy. *Human Arenas*, 1(3), 288-304.





18. Manel, D. R., Bani, I., & Hidayat, F. (2023). Analyzing the Effect of Organizational Commitment, Spiritual Motivation and Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 34–43.
19. Martinez, R. J., Rogers, R., Yancey, G., & Singletary, J. (2011). Spiritual capital in modern organizations. *Journal of Biblical Integration in Business*, 13(1).
20. Muhammad J. (2022). The role of accountability environments in employee effort and performance. *Journal of Social Science Review*, 2 (2).
21. Quadri, Ash Shaikh MirAsedullah. (2022). The causes of laziness and procrastination and how to overcome them”, *CIFIA Global Journal*, Vol 5.
22. Schmidt, G. B., Park, G., Keeney, J., & Ghumman, S. (2017). Job apathy: Scale development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 484–501.
23. Shaffer, R.C. (2022, December). Spiritual communication with the healer. At the 3rd Borobudur International Symposium on Humanities and Social Sciences 2021 (BIS–HSS 2021) (pp. 136–143). Atlantis Press.
24. Shah, S. K. A., Ali, N., & Ali, Z. (2015). Declining employee performance in public sector organizations: An etiological study of public sector organizations in Pakistan. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(05).





25. Sockeel, P., Dujardin, K., Devos, D., Denève, C., Destée, A., and Defebvre, L., 2006. The Lille apathy rating scale (LARS), a new instrument for detecting and quantifying apathy: validation in Parkinson's disease. *Journal of Neurology, Neurosurgery & Psychiatry*, 77 (5), 579 LP – 584.
26. Sudarma, M. (٢٠١٦). THE ROLE OF SPIRITUAL CAPITAL, HUMAN CAPITAL, STRUCTURAL CAPITAL, AND RELATIONAL CAPITAL OF SMES TO IMPROVING ON PERFORMANCE: STUDY LITERATURE.
27. Tamertash, Saberi, Khosravi, & Abolfazl. (2021). Investigating the effect of organizational inertia on organizational laziness and organizational anomie in Tehran University. *Scientific Journal*, 19(4), 609–630.
28. Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., Egwu, O. I., Akanu, O. O., Groupson, O., & Agudiegwu, M. (2019). Job apathy and work engagement: Moderating influence of perceived leader integrity and spiritual intelligence in a Nigerian mass transit company. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 104–109.
29. Wibisono, C. (2017, November). Determination of Leadership and Spiritual Motivation on The Performance of Employees through the Satisfaction of City Government Employees Batam, Indonesia. In *International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2017)* (pp. 448–458). Atlantis Press.





30. Yalokwu, P. (2008). Authentic leadership and spiritual capital development: agenda for building quality management and successful organisations: leadership. *Management Today*, 24(6), 42-46.
31. Yusof, J. M., & Mohamad, M. (2014). The Influence of Spiritual Leadership on Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Conceptual Framework. *International Review of Management and Business Research*, 3(4), 1948.

