

تأثير روحانية مكان العمل في الحد من الاحتراق الوظيفي / دراسة

استطلاعية في مديرية تربية الرصافة الثالثة

## The impact of workplace spirituality on reducing job burnout: A survey study in the Third Rusafa Education Directorate

م.م عباس احمد تويه

م.د محمد فليح حمزة

دكتوراه إدارة الاعمال

مديرية تربية الرصافة الثانية

abbasroan@gmail.com  
Mahmmedf1992@gmail.com

رقم التصنيف الدولي ISSN 2709-2852

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٥/١١/٦ تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٥/١٢/١

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى اختبار العلاقة بين روحانية مكان العمل بأبعاده (العمل الهادف- الإحساس بالجماعة - الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة - الاستغراق الوظيفي)، والاحتراق الوظيفي بأبعاده ( الاجهاد العاطفي - عدم الإنسانية - تدني الإنجاز الشخصي) ، بديوان المديرية ، وقد تم اختيار مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث (المستقل والتابع بأبعادهما الفرعية) ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على استمارة الاستبيان لتحقيق اهداف البحث، واما مكان تطبيق البحث تم اختيار مجتمع البحث بالاعتماد على ديوان مديرية تربية



الرصافة الثالثة وهي احدى تشكيلات وزارة التربية العراقية في بغداد ، وبلغ حجم المجتمع (٣٥٠)، اذ تم اختيار عينة بلغ حجمها (١١١) موظف وموظفة من اقسام الموارد البشرية وقسم الحسابات، وتم اختيار هذه العينة بصورة (طبقية عشوائية) ، وحللت إجابات هذه العينة بالاعتماد على برنامج (Spss) الذي يضم حزمة إحصائية مثل (الانحراف المعياري والوسط الحسابي والاهمية ومعامل الاختلاف ومعامل الارتباط والتأثير) ،وقد تم الاستنتاج بأن روحانية مكان العمل لها تأثير على والاحتراق الوظيفي. الكلمات المفتاحية ( روحانية مكان العمل ، الاحتراق الوظيفي ، مديرية تربية الرصافة الثالثة )

### المقدمة

يتعرض الموظفون في المنظمة المبحوثة الى عدد من المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل ،وذلك بسبب الظروف غير المستقرة وذلك بسبب الإرهاق والتعب والروتين اليومي الممل ، خلال ساعات العمل اليومية ، وبالخصوص اذا كانت طبيعة عمل المنظمة المبحوثة هو تقديم عدد من الخدمات التعليمية التي تقدم للمراجعين (من فئة المعلمين والمدرسين والموظفين ) ،كون المنظمة المبحوثة معنية بتقديم هذه الخدمات،والتعامل مع عدد كبير من المراجعين والمستفيدين من هذه الخدمات ،ويمكن عد أهمية القطاع المبحوث كونه القطاع المعني بتقديم الخدمات التعليمية الذي يعد من القطاعات المهمة ،اذ يواجه الموظفون العاملين في هذا القطاع تحديات وضغوطات اثناء العمل بسبب الضغوطات التي يتعرضون لها ، مما يتطلب من المنظمة وأصحاب القرار ان يهتمون بالموظفين عن طريق المعاملة الإنسانية وتقليل الضغوطات وتخفيف الاجهاد المهني ،لأن نجاح في أي منظمة يعتمد بشكل أساسي عليهم وعلى مدى ولائهم ودافعيتهم وبذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المرسومة ، وبالتالي يمكن ايجاز أهمية متغيرات البحث ،من خلال توفر الروحانية في مكان العمل بإحساس الموظفون بمعنى وهدف في العمل وتساعدهم في تعزيز الولاء للمنظمة،وتؤدي الى زيادة الثقة بالنفس ،ويمكن للمنظمة من خلال روحانية العمل تقليل الضغوطات

وزيادة الكفاءة والنجاح ، وتعد الروحانية احدى السمات المميزة للحد من الاحتراق الوظيفي الذي يعد حالة من الاجهاد النفسي والعاطفي واللامبالاة الذي يصيب الموظفين بسبب ضغوط العمل المستمرة ، مما يسبب التأثير السلبي على الأداء الشخصي والمهني ، من خلال ما توفره الروحانية في خلق بيئة عمل داعمة وإيجابية وتقليل حالات الاجهاد في العمل من خلال توزيع المهام بصورة عادلة ، وتخفيف الضغوطات والحد من الإرهاق وتقليل السلبيات والتعزيز الإيجابي بالعمل والتذكير بأهميته وتدني الإنجاز الشخصي ، وكذلك تقليل الشعور بالضيق والإنتاجية المتدنية . وأثبتت الدراسات التجريبية أن كلما ازدادت الروحانية قلة رغبة الموظفين بالانسحاب من المنظمة، وبالتالي تزداد المشاركة الوظيفية يزداد الالتزام التنظيمي، أي ان الروحانية هي المناخ النفسي في مكان العمل الذي يؤدي الى زيادة التزام الموظفين والإنتاج والأداء والرضا عن الوظيفة ويعزز من الثقة بالنفس وارتفاع الدوافع الداخلية والشعور بأنهم جزء أساسي من المجتمع المحيط بهم ويساهم في التقليل من نسب التغيب عن العمل

تأسيسا على ما سبق فإن محتوى البحث العلمي تم تقسيمه كالاتي :- (وهو المحور الاول خصص لجانب منهجية البحث والمتبقي حسب التقسيم المعتمد للجانب النظري ويلحقه الجانب العملي للبحث ويختتم بالاستنتاجات والتوصيات وأخيرا قائمة المصادر والمراجع ) .

#### ١- المبحث الاول/ منهجية البحث

##### ١.١- مشكلة البحث :

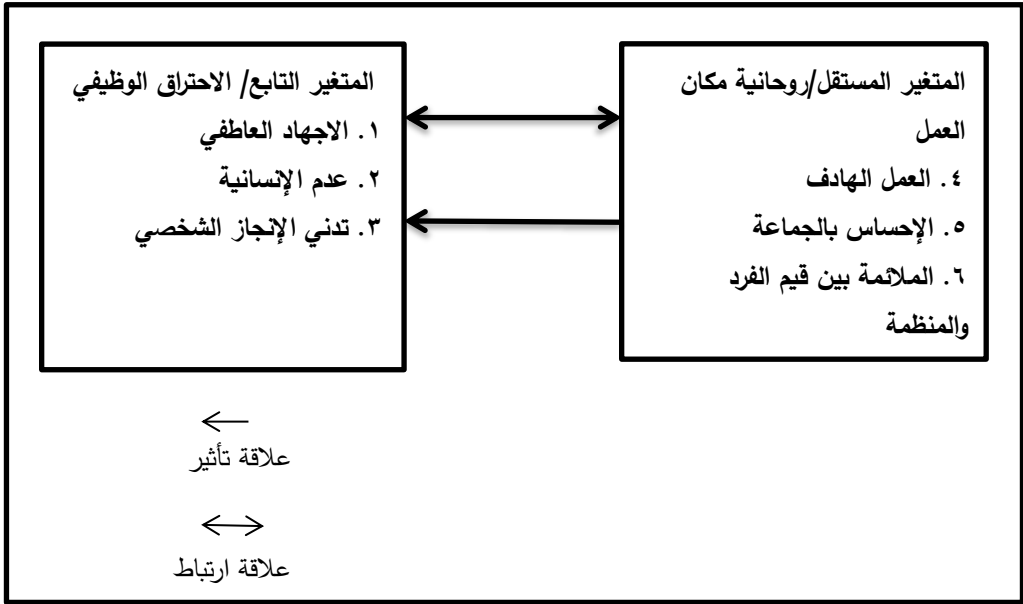
يتعرض الموظفين في المنظمة المبحوثة الى عدد من المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل ، وذلك بسبب الظروف غير المستقرة وذلك بسبب الإرهاق والتعب والروتين اليومي الممل ، خلال ساعات العمل اليومية ، وبالخصوص اذا كانت طبيعة عمل المنظمة المبحوثة هو تقديم عدد من الخدمات التعليمية التي تقدم للمراجعين (من فئة المعلمين والمدرسين والموظفين ) ، كون المنظمة المبحوثة معنية بتقديم هذه الخدمات،

والتعامل مع عدد كبير من المراجعين والمستفيدين من هذه الخدمات ، لذلك يواجه الموظفون عدد من الضغوطات من ضمنها ضغوطات على الموظف الذي يعمل في بيئة شديدة التعب والارهاق والعبء والاجهاد الشديد والضغوطات النفسية التي تهدد الموظفين وتؤثر على قدراتهم وطموحاتهم وصحتهم ، لذلك استدعت حاجة المنظمة الى الاهتمام بالعنصر البشري وما يؤديه من عمل وسلوك ، لأن المورد البشري كان وما يزال من اغنى موجودات المنظمة بغض النظر عن الموجودات الأخرى لأن المحرك الأساسي لعمل المنظمة ، وما يمثله من نجاح واستمرار واهمية وبقاء وتوسع المنظمة ، ومن هذا المنطلق ظهر مفهوم روحانية مكان العمل الذي يعد العنصر المفقود في حياة المنظمة وكونه غير مفهوم او محدودا او غير كامل ، وهذا يتطلب الدعم والاستمرار من قبل المنظمة وان تتبنى المناخ الإيجابي العادل الذي يؤدي بالنهاية الى الإيجابية ، وتظهر نتائجه من خلال مخرجات العمل والسلوكيات الإيجابية ، وذلك لأنها تساهم في الحد من الاحتراق الوظيفي وتحدد المشكلة في المديرية لوجود قلة اهتمام بدور روحانية مكان العمل مما يسبب سلوكيات وضغوطات على الموظفين ، ويمكن ايجاز مشكلة البحث بعدد من التساؤلات :-

- ١- هل توجد ابعاد روحانية مكان العمل وابعاد الاحتراق الوظيفي وماهي درجة مستوياتها في ديوان المديرية .
- ٢- هل من الممكن أن يؤدي وجود روحانية مكان العمل في ديوان المديرية الى الحد او التقليل من الاحتراق الوظيفي .
- ٣- هل توجد علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرات المبحوثة ، وماهي الابعاد الأكثر تأثيرا وارتباطا بالمتغير التابع .
- ٢.١- اهداف البحث :يهدف البحث الحالي الى تحقيق مجموعة من الأهداف الموضوعية التي من الممكن تحقيقها وكالاتي :-

- ١- تعزيز الجانب النظري الذي يسلط المعرفة حول متغيرات الدراسة (روحانية مكان العمل والاحتراق الوظيفي بأبعادهما ) ، وذلك عبر تتبع البحوث والدراسات السابقة .
- ٢- معرفة واقع متغيرات البحث في ديوان مديرية تربية الرصافة الثالثة .
- ٣- الحد من الاحتراق الوظيفي ، وذلك من خلال الدور المهم الذي تؤديه روحانية مكان العمل .
- ٤- الوصول الى تحقيق بعض الاستنتاجات ذات الصلة بمتغيرات البحث وابعادهما في الواقع المبحوث ، وتقديم عدد من التوصيات التي تؤدي الى معالجة بعض المشاكل الحاصلة في العمل .
- ٣.١- أهمية البحث : تتحدد أهمية البحث من خلال الدور المهم الذي تحققه روحانية مكان العمل للمنظمات بما يؤدي الى الحد من الاحتراق الوظيفي وما يصاحبه من ضغوطات في العمل بالتالي يمكن الإشارة الى أهمية البحث بالاتي :
  - ١- تقديم فهم حول ما تتضمنه متغيرات الدراسة (روحانية مكان العمل والاحتراق الوظيفي ) وكيفية يحد المتغير المستقل من تطور الاحتراق الوظيفي .
  - ٢- الاهتمام بأثارة العاملين في الميدان المبحوث ، لمعرفة الابعاد التي تمثل روحانية مكان العمل وزيادة فهمهم وادراكهم بها ، والعمل على تجنب مسببات الاحتراق الوظيفي وتجنبها .
  - ٣- تتبع أهمية البحث من خلال مكان التطبيق الذي يمثل قطاع التربية الذي يعد من القطاعات المهمة في تقديم الخدمات التعليمية ، وبما يعود على فائدة للمجتمع .
  - ٤- توفر نتائج البحث بفهم العلاقة الترابطية والتأثيرية بين متغير روحانية مكان العمل والاحتراق الوظيفي ، وذلك يتم من خلال الجانب العملي .
- ٤.١- المخطط الفرضي للبحث

صمم مخطط البحث الفرضي وذلك بالاعتماد على دراسات عدد من الباحثين ، وذلك لكي يتم توضيح علاقات بين المتغيرات والوصول الى نتائج المرجوة من البحث ، ويوضح الشكل رقم (١) مخطط البحث الفرضي



شكل رقم (١) مخطط البحث الفرضي

المصدر : من اعداد الباحثان

٥.١- فرضيات البحث

انطلاقا من نموذج البحث الفرضي ومن اجل الإجابة على أسئلة البحث وتحقيق الأهداف تم وضع فرضيتين رئيسيتين وكما موضح ادناه:-

١- الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل بأبعاده و الاحتراق الوظيفي .

٢- الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل بأبعاده و الاحتراق الوظيفي.

٦.١- منهج البحث :- تم الاعتماد في البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد احد اشكال الوصف والتحليل والتفسير العلمي .

٧.١- مقياس البحث

يحتوي البحث على متغيرين أساسيين هما روحانية مكان العمل ومتغير الاحتراق الوظيفي ، وتم تصميم الاستبانة لغرض جمع البيانات وذلك من خلال الاعتماد على عدد من المقاييس المستخدمة في عدد من الدراسات السابقة ، والجدول رقم (١) يبين متغيرات البحث وابعادها الفرعية والمقاييس المستخدمة وحسب الاتي :-

جدول رقم (١) متغيرات البحث وابعادها والمقاييس المعتمدة

ت	المتغيرات	الابعاد الفرعية	الفقرات	المقاييس المعتمدة
1	روحانية مكان العمل	العمل الهادف	1-5	(العبيدي، ٢٠٢٣)
		الإحساس بالجماعة	6-10	(Milliman et al,2003)
		الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة	11-15	
		الاستغراق الوظيفي	16-20	
2	الاحتراق الوظيفي	الاجهاد العاطفي	21-25	(عبد و محييد، ٢٠٢٤)
		عدم الإنسانية	26-30	
		تدني الإنجاز الشخصي	31-35	

المصدر / من اعداد الباحثان بالاعتماد على المقاييس في الجدول أعلاه

٨.١- مجتمع وعينة البحث

تمثل مديرية تربية الرصافة الثالثة احدى تشكيلات وزارة التربية العراقية ، بميدان البحث وتم الاعتماد على قسمي (الموارد البشرية والحسابات) حيث يمثل مجتمع البحث والبالغ عددهم (٣٥٠) وتم اخذ من مجتمع البحث عينة بالغ عددها (١١٧) موظف وموظفة لتمثيل مجتمع البحث وذلك بعد استبعاد المحاضرين وموظفين الخدمة والحرفيين والحاصلين على شهادة الإعدادية حتى تمثل العينة حجم المجتمع تمثيلاً صحيحاً ، اذ تم اختيار عينة البحث وفق أسلوب العينة الطبقية العشوائية ، وتم توزيع الاستبانات في

قسم الموارد البشرية وقسم الحسابات ،كون هذه الأقسام تعد ذات صلة مباشرة بالعمل وذات حيوية بما تقدمه من خدمات لشريحة المراجعين ، وتم توزيع (١١٧) استبانة ، وبعد جمع الاستبانات لوحظ تمت الإجابة على (١١١) استبانة اما المتبقيات (٦) استبانات غير صالحة للتحليل الاحصائي ، ويمكن من خلال جدول (٢) عرض المعلومات التي تخص عينة البحث .

جدول رقم (٢) المعلومات التي تخص عينة البحث

ت	المتغير	الفئة	النسبة
١	الجنس	ذكر	٠.٦٣
		انثى	٠.٣٧
٢	العمر	٢٣- اقل من ٣٠ سنة	٠.١٨
		٣٠- اقل من ٤٠	٠.٣٢
		٤٠- اقل من ٥٠	٠.١٨
		٥٠ الى ٦٠ سنة	٠.٣٢
٣	المؤهل العلمي	اعدادية	٠
		دبلوم	٠.٠٤
		بكالوريوس	٠.٨٤
		دبلوم عالي	٠.٠١
		ماجستير	٠.٠٩
		دكتوراه	٠.٠٢
٤	سنوات الخدمة	٥ سنوات	٠.١٨
		٦-٩ سنة	٠.١٨
		١٠-١٤	٠.٣٢
		١٥-١٩	٠.٢٣
		٢٠ سنة فأكثر	٠.٠٩

٥	المنصب الوظيفي	موظف	٠.٧٦
		مسؤول شعبة	٠.١٨
		مسؤول وحدة	٠.٠٢
		مدير قسم	٠.٠٢
		م. مدير قسم	٠.٠٢

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور بلغت (٠.٦٣) وهي أعلى من نسبة الإناث البالغة (٠.٣٧) ،كون طبيعة الأقسام ذات حركة عمل مستمرة ويتم الاعتماد على الذكور أكثر ،أما اغلب الفئات العمرية هي من الفئات ذات الخبرة الكبيرة في العمل،وما يخص المؤهل العلمي فإن اغلب العينة من الحاصلين على شهادة البكالوريوس وهذا يمثل طابع إيجابي في الإجابة الدقيقة على فقرات الاستبانة ، وأن اغلب الموظفين هم على الملاك الدائم ويعملون في شعب واقسام الموارد البشرية وقسم الحسابات بمختلف شعبه ويكونون ذات طابع مهاري في انجاز العمل .

## ٢- المبحث الثاني / الجانب النظري

يتضمن هذا الجانب محورين هما :-

### ١.٢- روحانية مكان العمل

#### ١.١.٢- مفهوم روحانية مكان العمل

أن مفهوم روحانية مكان العمل كباقي المتغيرات تعدد آراء الكتاب والباحثين للوصول الى تعريف محدد ودقيق ، لكن كل التعاريف تصب في جوهر الانسان وما يدور بداخله وذلك باعتبار الانسان "صندوقا اسود " من الصعب التنبؤ بما يدور داخله ، وحتى أن تم التنبؤ به يكون تنبأ نسبيا ، لذلك الروحانية في العمل لا تعني الهداية او أمور تتعلق (بالجانب الديني او الانتماء او القصيدة) ، فهي تكافح من اجل الرغبة في معرفة الهدف والقيام ببذل الطاقة لتحقيق ذلك الهدف ( العبيدي ، ٢٠٢٣ : ٤١ ) . وتعد الروحانية بأنها احدى القوى الأساسية للموظف ،حيث تشمل الجسد والعقل والقلب والنفس ،وقد حددت الروحانية في مكان العمل المزيد من النتائج الإيجابية وذلك لتشجيع

الروحانية في العمل وبالتالي يتضمن القدر الأكبر من الوفاء والولاء والابداع والالتزام والفعالية التنظيمية الكبيرة، وأثبتت الدراسات التجريبية أن كلما ازدادت الروحانية قلة رغبة الموظفين بالانسحاب من المنظمة، وبالتالي تزداد المشاركة الوظيفية يزداد الالتزام التنظيمي (العلي، ٢٠٢١: ٦٧). ويرى ( Gatlin,2015:179) أن الروحانية تعد بمثابة القوة الطبيعية داخل كل موظف التي تؤدي الى التحفيز، ونظر الادب التنظيمي الى الروحانية بأنها الوسيلة لاكتشاف المعنى من العمل، وزيادة التواصل مع الموظفين، دون التركيز على أي مكافأة خارجية فقط. في حين أشار (Ekowati,2022:65) بانها حالة من التواصل بين الموظفين تتم تشكيلها عن طريق الروح التعاونية والترابط والاصالة كما تتبع من الشعور العميق بالمفهوم الثابت في عمل المنظمة بالتالي يؤدي الى التحفيز والوصول الى تحقيق الامتياز التنظيمي. وضحا كل من ( Imah et al 2020:1130)، بال مناخ النفسي في مكان العمل الذي يؤدي الى زيادة التزام الموظفين والإنتاج والأداء والرضا عن الوظيفة ويعزز من الثقة بالنفس وارتفاع الدوافع الداخلية والشعور بأنهم جزء أساسي من المجتمع المحيط بهم ويساهم في التقليل من نسب التغيب عن العمل. عرفت بأنها ظاهرة تتكون من الجهود الفردية والتنظيمية المتميزة وتشير هذه الجهود الى حالة من التوجه نحو التعامل ما بين الجانب الروحي وموقع العمل بشكل مترابط مما ينعكس على خلق علاقات إيجابية ما بين الموظفين من جهة وبيئة المنظمة من الجهة الأخرى (الشامي، ٢٠١٤: ٤٨). عرفها ( Marques,2019:9-10) بالتجربة للترابط والثقة بين الموظفين في العمل، التي تتولد من خلال النوايا الحسنة الفردية، مما يؤدي الى خلق روح الجماعة لتشجيع الثقافة التنظيمية والتحفيزية، والتي تتجسد بالمعاملة بالمثل مما يسبب الى تحسين الأداء، والذي يؤدي بالنهاية الى التميز المنظمي الدائم. وتمت الإشارة اليها من خلال السعي لبث الروح المعنوية لحياة العمل الوظيفية، والعلاقات الشخصية المتميزة العادلة، والانسجام مع قيم المنظمة (Kumar,2018:213). وعرفت بأنها الحالة المرتبطة بالوعي الداخلي لأي شخص لديه ادراك بأفكاره وأفعاله لحظة بلحظة

(McLean & Petchsawang, 2017:216) . وهي شعور وايمان الموظف بأن العمل الذي يؤديه مهم جدا ، وكذلك الشعور بالانتماء الى فريق العمل ، ويكون منسجم مع اهداف وقيم المنظمة (Yadav et al, 2019:15, Otaye- Ebede et al) . عرفها (Yadav et al, 2022:13) ، هي الإحساس الداخلي للفرد بأن يكون مرتبط ومكتمل مع العمل الذي يؤديه وهذا الإحساس نابع نتيجة تفاعل بين ميزتين في مكان العمل هو ، اليقظة الذهنية وعمله الهادف . وتمت الإشارة اليها بدرجة الوعي في الحياة ، التي يمكن من خلالها التفكير والسعي الشخصي للإجابة على الأسئلة التي توجه اليها ، ومن خلالها نشعر بالاتصال مع الآخرين (Fen chiu.s, 2014:18) . هي الطاقة الملهمة التي تعمل على تنشيط الموظفين والتحفيز لإنجاز الاعمال ، ويتم ذلك عن طريق التعريف بالمعنى والهدف من تلك الاعمال ، وشعورهم بقدرتهم عن التعبير عن الذات في مكان العمل ، والاحساس بأنهم جزء لا يتجزء من المجتمع الذي يعملون فيه ، ولديهم علاقات قوية مع الزملاء (Marlena, 2021:21) . وعرفت بالمفهوم الأخلاقي يعكس حالة الموظفين النفسية داخل المنظمة ، وتعكس مدى تطابق قيمهم مع قيم المنظمة التي يعملون بها ، ومدى ارتباطهم بالمجتمع الخاص بهم (Mahmoud & Hussein, 2022:336).

عرف الباحثان الى روحانية مكان العمل بأنها الطاقة الإيجابية في مكان العمل التي يعمل بها الموظفين ، التي تتولد من داخل المنظمة ويجب ان توفرها المنظمة لتنعكس إيجابا على الموظفين مما تؤدي الى التفاهم والتواصل والطاقة وبناء علاقات إيجابية بين الموظفين وبيئة المنظمة .

#### ٢.١.٢- أهمية روحانية مكان العمل

بينت (النعيمي ، ٢٠٢٥ : ٣٠٢ ) أهمية روحانية بالاتي :-

- أ- عاملا مهما يتم من خلالها تعزيز الثقة بين الموظفين والمديرين .
- ب- دورها المهم والحيوي عن طريق التأثير الإيجابي على أداء الموظفين وفعاليتهم في المنظمة

وضح (Hisam&Samyال, 2021: 1754) الأهمية بالاتي

أ-ازدياد التزام الموظفين وذلك لتحقيق غايات المنظمة ومتطلباتها .

ب- رفع الروح المعنوية للموظفين والرضا الوظيفي وتحسن من الإنتاجية وتزيد الأرباح.

ت- المساعدة على التغلب على بعض المشاكل التي يمر بها الموظفين في المنظمات مثلا ( الاكتئاب ، المشاكل العصبية ، الحالة النفسية للموظف ) .

بين ( Hisam,2021:984 ) بأن هناك عدد من الأشياء تمكن المنظمة من القيام بها لتعزيز أهمية روحانية مكان العمل وكالاتي :-

أ- التركيز على أهمية المعنى والهدف في الحياة ، يمكن للمنظمة تحقيق ذلك من خلال وجود الموظفين لتعلمهم ونموهم بالإضافة الى ربط العمل بالهدف الأكبر .

ب- القيام بتعزيز العلاقات الإنسانية ، يمكن للمنظمات تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة العمل المناسبة التي تحفز على الاحترام والتعاون .

ت-الاعتراف بالقيم الروحية ، بالإمكان للمنظمة القيام بذلك من خلال تشجيع الموظفين للتعبير عن المعتقدات وتوفير بيئة عمل متعددة التنوع .

### ٣.١.٢- ابعاد روحانية مكان العمل

بعد الاطلاع على عدد من الابعاد التي تم استخدامها من قبل الكتاب والباحثين ، تم الاعتماد على الابعاد التي تناولها ( Milliman et al,2003 ) ، وكذلك ما حدده العبيدي ، (٢٠٢٣) بما يخص الاستغراق الوظيفي ، وتم الاعتماد على هذه الابعاد لأنها استخدمت بشكل متكرر من قبل الباحثين ،واعتبارها قابلة للمقياس وملائمة مع المنظمة المبحوثة وكما تناول ادناه :-

أ - العمل الهادف :- يفسر ( Abookaker,2018:29 ) العمل الهادف بأنه شعور الموظفين بأن العمل الذي يؤديه له مغزى كبير ، وسيحفزهم للعمل بصورة جدية ، وبالتالي يزيد من مستوى الأداء والرضا عن النفس ، لذلك فوجود جدوى وهدف العمل سيكون له قيمة اكبر واعظم من أي مكافأة أخرى للموظفين .

ويؤكد ( Iateganao&kokt,2022:6-7 ) انه بدون الشعور بوجود الهدف يصبح

الموظفين بعيدين عن أعمالهم ويجيدون الصعوبة في تحفيز النفس للقيام بالأعمال وبالتالي جميع هذه الاعمال يكون لها سبب وهدف للقيام بها ، وعندما يزداد فهم الموظفين حول الغرض والمعنى الاوسع لأعمالهم ستزداد سعادتهم وابداعهم في العمل . عرف ( العبيدي ، ٢٠٢٣ : ٥٧ ) هو القوة التي تحفز الموظفين لإيجاد الهدف من العمل ، وذلك عندما يشعر الموظف بالهدف لعملهم ومعنى للحياة فذلك يؤدي الى سلوكيات إبداعية ويخلق الإحساس بالفرد ويزداد الثقة والطاقة لإنجاز الواجبات بأفضل طريقة بالتالي يزداد الشعور بالرضا والاستقرار الوظيفي .

ب- الإحساس بالجماعة :- هي حالة من الربط العميق والالتزام المتبادل بين الموظفين وزملائهم في مكان العمل ، والتي تؤدي الى التأثيرات الإيجابية على الإنتاج والكفاءة والروح المعنوية وتكوين منظمة مرفهه (Ahmad et at ,2021:4-5).

وأشاره (Rosli et at,2020:461) هو التركيز على السلوك الفردي للموظف على مستوى المجموعة ، وكيف يتم تحقيق حالة من التفاعل والاتصال مع بعضهم ، وان بيئة مكان العمل تضم الاتصالات العقلية والروحية والعاطفية بين الموظفين ، كل هذا يؤدي الى خلق الإحساس العميق بالدعم وحرية الكلام . يتضح أن شعور الموظفين بالانتماء الى المجتمع هو احد الابعاد التي تعزز الروحانية في مكان العمل ، لأن يؤدي الى زيادة التواصل الفعال ، ومن اهم واجبات المدير الناجح هو تكوين مجتمع ناجح متماسك مترابط في المنظمة ويشعرهم بأنهم جزء من هذا المجتمع وترابطهم العلاقات مع زملائهم ( العبيدي ، ٢٠٢٣ : ٥٨ ) .

ت- الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة :- حيث يكون هذا البعد على مستوى المنظمة ، ويتضح شعور الموظفين ، بالتوافق بين القيم الشخصية واهداف ورسالة المنظمة ( العلي ، ٢٠٢١ : ٨٥ ) . ويبين كل من (Afsar &Rahman,2015:9) بأن الموظفين ذات القيم الشخصية الغير ملائمة مع قيم المنظمة ، تكون روابطهم الاجتماعية غير قوية مع الزملاء ، ويقلل ذلك من القدرة على تبادل السلوكيات الإيجابية ، وذلك بسبب تضارب القيم الشخصية مع قيم المنظمة ، ويكون هؤلاء

الموظفين قليلين التحفيز ويعانون من صراع الدور والقدرة على الاتصال مع الآخرين محدودة . ويرى ( Aboobaker et at,2022:9 ) بأن الموظفين لا يرغبون بالعمل في المنظمة ، التي تهتم بالأرباح فقط ، لكن يرغبون في المنظمة التي تهتم بالأخلاق وتحقيق النزاهة والسعادة ، هذا بدوره يؤدي الى تحسين النتائج الفردية وتنعكس على مستوى المنظمة .

ث - الاستغراق الوظيفي :- يوضح ( Culibrk et at,2018:9 ) هناك عدد من المؤشرات التي تبين استغراق الموظف في العمل منها ، الشغف للعمل والمساهمة الإيجابية في نمو المنظمة والتحسين ، وأن يكونون لديهم الحذر في العمل والحرص على تحقيق الفوائد للمنظمة التي يعملون بها . عرفته (النعمي ،٢٠٢٥: ٣٠٤ ) بأنه الحالة النفسية الإيجابية للموظفين ، التي توفرها المنظمة من خلال الاعتناء بهم ، والتشجيع والتمكين والتعزيز من خلال احساسهم بأهميتهم لديهم ، بالتالي هذا يؤدي الى الاستعداد لتقديم اقصى طاقة ، وذلك من اجل الحفاظ على العمل والرغبة في انجاز اهداف المنظمة . عرف ( Saeed&Huseen,2022:28 ) بأنه استعداد الموظفين لبذل المزيد من الجهود في العمل لتحقيق النجاح المنظمي ، وهو حالة إحساس الموظفين بالسعادة والشغف والتفاني والسعادة في العمل ، والشعور بالنشاط والالتزام مستبدين الشعور بالغربة بسبب توفر ظروف العمل المناسبة .

## ٢.٢- الاحتراق الوظيفي

### ١.٢.٢- مفهوم الاحتراق الوظيفي

نتيجة للمشاكل الحاصلة بين الموظف والعمل والتعقيدات ظهر المفهوم أعلاه ، ويعتبر متعدد المراحل وتم التعبير عن الاحتراق بالحالة النهائية التي يصل اليها الموظف ، وتشمل الشعور بالضيق ، والإنتاجية المتدنية ، وعدم وجود الرغبة في العمل ، وتعتبر أيضا عملية نفسية تحتوي على سلسلة من ردود الفعل العاطفية والسلوكية التي يمر بها الموظف نتيجة للتجارب الشخصية والعملية التي تواجهه اثناء العمل ( الجبوري ، ٢٠٢٤: ٥٥ ) . عبر(عبد الله ،٢٠٢٤: ١٩ ) الى الاحتراق بأنه من المفاهيم الحديثة

نسبياً تم تناوله في مجالات متعددة مثل (علم النفس الاجتماعي والإداري) والذي تم تأكيده وارتباطه بمشاكل مهمه متعلقة بالعمل او الوظيفة ، لذلك لا بد من معرفة الموظف والوظيفة وبيئة العمل . وجد العالم ( pines & Aaronson 1981 ) ان الاحتراق الوظيفي بالإمكان أن يتم الحدوث خارج بيئة العمل ، مثل (كثرة المعاناة من الفقر ، سوء العلاقات الاجتماعية ، كثرة الواجبات والالتزامات ) ، وقد حددا الاحتراق بأنه حالة من الجهد البدني والعقلي والانفعال ، التي تحدث من خلال بذل المزيد من الجهود والطاقات الكبيرة لفترة طويلة ( علي ، ٢٠٢٤ ، ٥: ) . اشار كل من ( Robbins,&Judge,2023:638 ) الى الاحتراق بأنه ملازم الصحة العقلية المرتبط بالعمل ، والتي تعرف (بالإجهاد العاطفي ،وتبدد الشخصية ، وتدني الإنجاز الشخصي ) ، أي أن الاجهاد العاطفي هو الشعور بالاحتراق واستنزاف العاطفة ،وتبدد الشخصية تتعامل بشكل غير ملائم مع العمل ، من خلال القسوة والابتعاد ، وتدني الإنجاز ، يعني عدم الإنتاجية وانخفاض المساهمة في المنظمة . عرف ( Richardson,2022:55 ) هي الحالة التي تتولد من الوجود تتزايد بسبب الضغوطات في مكان العمل ،ويكون لها تأثير بشكل سلبي على الأداء الوظيفي للموظفين ، ويمكن أن تؤدي الى مشاكل في الصحة البدنية والعقلية . وضح (Jones,2022:20) الاحتراق بأنه حالة من التعب التي يسخر فيها الموظفين ، من قيمة المهنة ويقللون من القدرة على الأداء . عرف ( 2023:69, at Karem et ) الاحتراق هو عبارة عن الظاهرة المرتبطة بالعمل لها الظهور في جميع دول العالم ولها ارتباط بجودة ظروف العمل ، العلاقات الشخصية ، تعرض الدور ، عبء العمل . بين ( Wu ,et at,2021:208) الاحتراق هو الاستجابة الطويلة للضغوط العاطفية والشخصية المنتشرة في مكان العمل وله مؤثرات سلبية على الصحة البدنية والنفسية . وتمت الإشارة الى تعريف الاحتراق برده الفعل للموظفين المجهدين المرتبطين بالعمل ، يمكن العثور عليه بين مجموعة متنوعة من الوظائف ، ويتميز بعناصر مترابطة ، هي الإرهاق ، الاستهزاء ، قلة الكفاءة المهنية (Huang et at ,2021:3)

(Reza, 2023:65) وضح الاحتراق بأنه الشعور والاحساس العرضي بالتعب والإحباط والارهاق ،وذلك يكون بسبب العديد من القضايا المتعلقة بالموظف ، وهي ليست شائعة ولكن توجد داخل كل منظمة. تمت الإشارة إليه بأنه انهك الموظف عندما يكون هناك اضطراب حاصل في العمل ، ويصل الى حد الانهيار حيث يكون العقل والجسد منهكا ( Essmat,2020:3). اما ( العزاوي، ٢٠١٨: ١٦١ ) وصفه بالحالة التي يشعر بها الموظفين بأن الاحتياجات لم تلبى والتوقعات لم تتحقق ، ويؤدي الى خيبة الامل ، مرافقة بالامراض النفسية والجسدية ، مؤدية الى انخفاض مفهوم الذات ، ويمكن التغلب على الاحتراق بصورة تدريجية مع مرور الوقت .

يرى الباحثان الاحتراق الوظيفي هو الظاهرة الموجودة داخل كل منظمة ، يظهر ملامحة على الموظفين المجهدين عندما يتعرضون الى اقصى الضغوطات ،حيث يكون العقل والجسد متعب جدا ،بالتالي يؤدي الى قلة الإنتاجية وانخفاض تحقيق الذات وعدم تحقيق اهداف المنظمة ، يمكن التغلب من خلال معرفة الأسباب التي أدت الى ظهوره .

#### ٢.٢.٢- أهمية دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي

لدراسة هذه الظاهرة أهمية عديدة تتوضح بالاتي :- (الجبوري ، ٢٠٢٤ : ٥٨ )

- أ- يؤثر على كفاءة العمل ومدى رضا الموظفين عن العمل الذين يقومون به .
  - ب- يساعد على فهم طرق التفاعل بين الموظفين وبيئة العمل ،وكيفية التعامل مع الضغوط الحاصلة في العمل والتوتر .
  - ت- فهم إدارة الذات والاستراتيجيات المعدة للتعامل مع الاحباطات والتوتر ،ويوفر فرصة لازدياد رضا الموظفين والإنتاجية .
  - ث- فهم المؤثرات النفسية والعملية على الموظفين في بيئة العمل ، واعتماد استراتيجيات مطورة للتعامل معها بشكل فعال .
- ٣.٢.٢- ابعاد الاحتراق الوظيفي

هناك اتفاق بين معظم الباحثين بما يخص ابعاد الاحتراق الوظيفي التي اعتمدت في الكثير من الدراسات واعتمدت الابعاد (عبد، محييد، ٢٠٢٤) وكالاتي:-  
 أ- الاجهاد العاطفي :- هو البعد الأول من ابعاد الاحتراق حيث يؤدي الاجهاد الى الشعور بعدم القدرة على بذل المزيد من الطاقة والقوة في العمل ، بسبب أن الموظف غير قادر على إعطاء الكثير من ذلك ( Sonn,2015:4 ) . ويحدث هذه الاجهاد نتيجة متطلبات العمل الزائدة ، وتعدد الأدوار في العمل ، وبالتالي أن التعامل مع العوامل العديدة مثل (ساعات العمل ،الزبائن المختلفين ،بيئات العمل غير الجيدة ، القيادة التعسفية ) ، يؤدي بالنهاية الى ارباك الموظفين ويجعلهم اكثر تعرضا للإجهاد العاطفي(Stander,2022:18) عرف كل من(Charakhani&Zaferanchi,2019:11) هذه البعد بأنه وجود المشاعر التي يكون الموظف عن طريقها يفقد لقوة العاطفة،ويكون غير قادر على التواصل مع الاخرين .

ب- عدم الإنسانية :- هو البعد ذات التوسع الأكبر ، ويمثل النطاق الشخصي للاحتراق الوظيفي ، ويعرف بأنه التحول السلبي في رده الفعل تجاه الموظفين ، ويحتوي على التوجهات السلبية غير المتوقعة ، والشعور بالوحدة ،والميل الى القسوة ،ويكون الشعور مفقود ،والسخرية عند التعامل مع الزبائن ( الجبوري ،٢٠٢٤: ٤٣ ) . وينشأ عندما يظهر الموظفين سلوك سلبي ،تجاه المهام والعمل والوظائف والمجتمع ، لذلك يعد مصطلح سلبي ، أي ان الشعور بالسلبية وعدم الثقة والاستهزاء للأشخاص الاخرين (الموظفين ) واشياء أخرى هو فقدان الإنسانية ، لأن يظهر موقف سلبي موجه للمنظمة بالتالي لا يستطيع الموظفين والمنظمة تحقيق الأهداف ( Rana,2016:164). ويرى ( الذبحاوي والذبحاوي ،٢٠١٦: ٣١٦ ) بأنه ردة الفعل الغير محتملة لظروف العمل ، تبدأ عندما يتذمر الموظف من ضغط او الاجهاد من النوع الذي لا يمكن تخفيفه ، او التخلص منه عن طريق أسلوب حل المشاكل والتغير في الاتجاهات وأنواع السلوكيات المصاحبة لهذا البعد تؤدي الى هروب نفسي وتؤدي بالفرد من تردي الحالة الى الأسوء من جانب الضغط العصبي .

ت- تدني الإنجاز الشخصي :- أن الموظفين الذين يعانون من الاحتراق يكونون اقل رضا عن العمل ولا يشعرون بالسعادة ،وان العمل المنجز بنظرهم غير كافي ، فضلا عن غياب المشاعر وثقتهم في العمل ، ولديهم شكوك حول القيم الذاتية ، بالمحصلة الأخيرة كلما زاد تفكير الموظف بالفشل يتعرض للفشل بشكل اكبر (العابدي وفايز ،٢٠٢٠: ٢٠٣) ويعرف هذا البعد بأنه الشعور بانخفاض الكفاءة والإنتاجية للموظف والاحساس المتدني بالكفاءة الشخصية ، وكذلك عدم القدرة على النجاح في الوظيفة ومكان العمل ( Charakhani&Zaferanchi,2019:11) . وأشار (الياسري ،٢٠٢٣: ٢٥٦) الى هذا البعد بقيام الموظف بالاتجاه الى التقييم الذاتي بصورة سلبية ، وشعوره بأنه غير كفوء في انجاز المهام المكلف بها ، بالتالي يتولد الشعور بعدم الرضا عن الذات .

### ٣- المحور الثالث/ الجانب العملي للبحث

#### ٣.١- تحليل فقرات المتغير المستقل روحانية مكان العمل

تم قياس هذا المتغير من خلال اربعة ابعاد هي(العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة، الاستغراق الوظيفي)، وفيما يلي وصف للأبعاد بالاعتماد على إجابات عينة البحث:

١-العمل الهادف : تم قياس البعد هذا من خلال الفقرات (١-٥) اذ حصلت الفقرة الخامسة على ادنى معامل اختلاف بلغ (١٥.٨٦) واعلى وسط حسابي (٤.١٩) الذي يشير الى اتفاق عينة البحث على ان هناك حالات من الترابط بين مصالح العمل ومصالح المجتمع كون هذا الترابط نابع من ثقافة المنظمة لموظفيها وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٦) الذي يشير الى تجانس إجابات عينة البحث، بينما كان اعلى معامل اختلاف للفقرة الرابعة بلغ (٢٩.٢٥) وبوسط حسابي (٣.١٥) وبتشتت إجابات بانحراف معياري بلغ (٠.٩٢) وذلك كون المنظمة قد تكافئ الموظفين وبالشكل غير المرضي للموظفين .

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل اختلاف
١	الموظف لديه شعور بالمتعة في العمل .	٤.٠٩	٠.٨٥	٢٠.٩٠
٢	يتصف عمل الموظف بقيمة عالية .	٣.٨٨	٠.٦٩	١٧.٨٨
٣	يمنحني العمل السعادة والراحة النفسية .	٤.٠٦	٠.٧١	١٧.٥٧
٤	تكافئ المنظمة انجازاتي في العمل .	٣.١٥	٠.٩٢	٢٩.٢٥
٥	وجود حالة من الترابط بين العمل ومصحة المجتمع .	٤.١٩	٠.٦٦	١٥.٨٦
	العمل الهادف	٣.٨٨	٠.٤٩	١٢.٦٢

٢- الإحساس بالجماعة: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (٦-١٠) اذ حصلت الفقرة السادسة على ادنى معامل اختلاف بلغ (١٩.٧٢) ووسط حسابي كان بمقدار (٣.٩٦) الذي يشير الى أمكانية التعبير عن الآراء بحرية من خلال اشراك الموظفين في بعض القرارات التنظيمية وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٨) الذي يدل على تجانس إجابات عينة البحث، بينما حصلت الفقرة السابعة اعلى معامل اختلاف بلغ (٢٩.٤٢) وبتشتت بانحراف معياري بلغ (١.١٠) وبلغ الوسط الحسابي (٣.٧٥) وتشير هذه الفقرة الى ان الموظفين لديهم شعور بأنهم ليسوا افراد العائلة في المنظمة كون كل موظف لديه خصوصية في العمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل اختلاف
٦	إمكانية التعبير عن الآراء بحرية .	٣.٩٦	٠.٧٨	١٩.٧٢
٧	يشعر الموظف بأن فرد من افراد العائلة في المنظمة.	٣.٧٥	١.١٠	٢٩.٤٢
٨	الموظف الجديد يساعده زملائه في معالجة المشاكل التي تظهر في العمل .	٣.٨٧	٠.٩٧	٢٥.٠١

٢١.٤٠	٠.٨٥	٣.٩٩	٩	يتمتع الموظفون الذين اعمل معهم بروح معنوية عالية .
٢١.٥٥	٠.٨٣	٣.٨٦	١٠	تسود الثقة في علاقتي مع زملائي في العمل.
١٥.٨٨	٠.٦٢	٣.٨٩		الإحساس بالجماعة

٣- الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة:- تم قياس البعد هذا من خلال الفقرات (١١-١٥) اذ حصلت الفقرة الحادي عشر على ادنى معامل اختلاف بلغ (٢٣.٠٧) واعلى وسط حسابي (٣.٩٠) الذي يشير الى اتفاق عينة البحث على أن المنظمة تقوم بتشجيع موظفيها على التعاون وحل المشاكل الحاصلة في العمل وبانحراف معياري بلغ (٠.٩٠) الذي يشير الى تجانس إجابات عينة البحث، بينما كان اعلى معامل اختلاف للفقرة الثالثة عشر بلغ (٤٠.٢٣) وبوسط حسابي (٢.٧٣) وبتشتت عال بانحراف معياري بلغ (١.١٠) وذلك نابع كون المنظمة المبحوثة لا تهتم بصحة الموظفين ولا تهتم بمشاكلهم المادية والمعنوية .

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١١	تشجع المنظمة الموظفين على التعاون فيما بينهم .	٣.٩٠	٠.٩٠	٢٣.٠٧
١٢	تتسجم اهدافي الشخصية مع اهداف المنظمة .	٣.٣٢	٠.٨٤	٢٥.٢٧
١٣	تهتم المنظمة بصحة الموظفين ومشاكلهم المادية والمعنوية .	٢.٧٣	١.١٠	٤٠.٢٣
١٤	تحتترم المنظمة معتقدات الموظف وقيمه التي يؤمن بها .	٣.٥٤	١	٢٨.٣٢

٢٩.٦٠	١.٠١	٣.٤١	١٥ تعزز المنظمة السلوكيات الإيجابية لدى الموظفين .
٢١.٨٩	٠.٧٤	٣.٣٨	الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة

٤- الاستغراق الوظيفي: تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (١٦-٢٠) اذ حصلت الفقرة السادسة عشر على ادنى معامل اختلاف بلغ (١٢.٣٢) ووسط حسابي كان بمقدار (٤.٠٥) الذي يشير الى ان الموظف يقوم بتوظيف كل ما يملك من خزين معرفي ضمني او ظاهري ومهارة عالية في العمل وبانحراف معياري بلغ (٠.٥٠) الذي يدل على تجانس إجابات عينة البحث، بينما حصلت الفقرة عشرون اعلى معامل اختلاف بلغ (١٥.١٣) وبتشتت بانحراف معياري بلغ (٠.٦٤) وبلغ الوسط الحسابي (٤.٢٣) وتشير هذه الفقرة الى ان العمل المنظم يشغل تفكير عدد من الموظفين ويكون هذا حتى بعد انتهاء الوقت الرسمي للعمل عند بعض الموظفين .

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١٦	يوظف الموظف كل ما يمتلكه من خزين معرفي في العمل .	٤.٠٥	٠.٥٠	١٢.٣٢
١٧	يركز الموظف بدقة في عمله .	٤.٠٢	٠.٦٠	١٤.٩٣
١٨	مشاركة زملائي في المواقف والاتجاهات .	٤.١٧	٠.٥٨	١٣.٩٨
١٩	لدي استعداد لبذل جهود إضافية من اجل أداء عملي بدقة .	٤.٣٠	٠.٥٩	١٣.٨٣
٢٠	يشغل العمل المنظم معظم تفكير الموظف حتى بعد انتهاء الوقت الرسمي للعمل .	٤.٢٣	٠.٦٤	١٥.١٣
	الاستغراق الوظيفي	٤.١٥	٠.٤٦	١١.١٤

ومن خلال جدول ( ٣ ) نبين خلاصة ما تقدم الأوساط الحسابية لأبعاد متغير روحانية مكان العمل اذ تمت الملاحظة بأن الابعاد الأربعة وان كان هناك تفاوت بينها الى انها

سجلت جميعها مستوى إجابة جيدة ومرتفعة ،حيث بلغ الوسط الحسابي ،لبعد العمل الهادف (٣.٨٨) وبانحراف معياري (٠.٤٩)، وبمعامل اختلاف (١٢.٦٢) ،بينما حاز بعد الإحساس بالجماعة على وسط حسابي بلغ ( ٣.٨٩) ، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٢) وبمعامل اختلاف مقداره (١٥.٨٨) ،بينما حصل بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة على وسط حسابي بلغ (٣.٣٨) ،وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٤) وبمعامل اختلاف (٢١.٨٩) ، وحصل بعد الاستغراق الوظيفي على اعلى وسط حسابي بلغ (٤.١٥) ،وبانحراف معياري (٠.٤٦) ،وبمعامل اختلاف (١١.١٤) ،ويمكن ان نلخص القول ان العينة المبحوثة لديها ادراك بأهمية روحانية مكان العمل ولديهم شعور بأن العمل الذي يؤديه ذات معنى ،ولديهم إحساس بالجماعة التي ينتمون اليها من خلال العمل المشترك والغايات والاهداف التي يحققونها ، ويتحقق ذلك من القيم المشتركة التي تجمع المنظمة مع الموظفين من خلال ترابط قيمهم مع قيم المنظمة من خلال العمل الهادف ،وكل هذا يصب مع الاستغراق الوظيفي الذي يجعل الموظف يؤدي عمل ولديه استعداد لبذل المزيد من الجهود في العمل لتحقيق النجاح المنظمي ، واحساس الموظفين بالسعادة والشغف والتفاني والسعادة في العمل ، والشعور بالنشاط والالتزام مستبعبدين الشعور بالغربة بسبب توفر ظروف العمل المناسبة .

جدول (٣) الوصف الاحصائي لمتغير روحانية مكان العمل وابعاده

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	العمل الهادف	٣.٨٨	٠.٤٩	١٢.٦٢
٢	الإحساس بالجماعة	٣.٨٩	٠.٦٢	١٥.٨٨
٣	الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة	٣.٣٨	٠.٧٤	٢١.٨٩
٤	الاستغراق الوظيفي	٤.١٥	٠.٤٦	١١.١٤
	متغير روحانية مكان العمل	٣.٨٢	٠.٤٣	١١.١٨

## ٢.٣- تحليل فقرات المتغير التابع الاحتراق الوظيفي

ان هذا المتغير تم قياسه من خلال ثلاثة ابعاد وهي (الاجهاد العاطفي، عدم الإنسانية، تدني الإنجاز الشخصي)، وفيما يلي وصف لهذه الفقرات بالاستناد الى إجابات عينة البحث:

١- الاجهاد العاطفي: تم قياس البعد هذا من خلال الفقرات (٢١-٢٥) اذ حصلت الفقرة الثانية والعشرون على ادنى معامل اختلاف بلغ (٢٧.١٠) ووسط حسابي (٣.٥٣) الذي يشير الى اتفاق عينة البحث على أن الموظفين لديهم شعور ببعض التوتر والانفعالات مع المراجعين نتيجة ضغوط العمل الحاصلة وبانحراف معياري بلغ (٠.٩٦) الذي يشير الى تجانس إجابات عينة البحث، بينما كان اعلى معامل اختلاف للفقرة الثالثة والعشرون عشر بلغ (٣٦.٥٥) وبوسط حسابي (٣.٢٠) وبتشتت إجابات بانحراف معياري بلغ (١.١٧) وذلك من خلال شعور الموظفين بأن طبيعة عملهم تفوق القدرات الشخصية والمعرفية بسبب تكليفهم ببعض المهام التي تفوق قدراتهم المعرفية .

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
٢١	يشعر الموظف بأنه مستنزف بدنيا ويعاني من الاجهاد .	٣.٥٣	٠.٩٦	٢٧.١٠
٢٢	يشعر الموظف بالتوتر والانفعال مع المراجعين بسبب ضغوط العمل .	٣.٧٩	١.٠٥	٢٧.٦٧
٢٣	يشعر الموظف بأن طبيعة العمل يفوق قدراته الشخصية والمعرفية .	٣.٢٠	١.١٧	٣٦.٥٥
٢٤	يشعر الموظف بأن طاقته قد استنزفت مع نهاية يوم العمل.	٣.٧٠	١.٠٤	٢٨.٢٢

٣٢.١٩	١.١٥	٣.٥٨	يشعر الموظف بالضجر والملل نتيجة ممارسة عمله .	٢٥
٢٣.٦٦	٠.٨٤	٣.٥٦	الاجهاد العاطفي	

٢- عدم الإنسانية: تم قياس البعد هذا من خلال الفقرات (٢٦-٣٠) اذ حصلت الفقرة السابعة والعشرون على ادنى معامل اختلاف بلغ (٢١.٤٧) واعلى وسط حسابي (٣.٩٥) الذي يشير الى اتفاق عينة البحث على ان الضغوطات النفسية التي تنتج من العمل تؤثر على المشاعر النفسية والعاطفية والابداعية وبانحراف معياري بلغ (٠.٨٥) الذي يشير الى تجانس إجابات عينة البحث، بينما كان اعلى معامل اختلاف للفقرة الثامنة والعشرون بلغ (٣٠.٠٦) وبوسط حسابي (٣.٤١) وبتشتت إجابات بانحراف معياري بلغ (١.٠٣) وذلك يشير الى أن الضغوط في العمل تجعل الموظف قاسيا بالتعامل مع المراجعين وهذا يتفق مع الفقرة السابقة (يشعر الموظف بالتوتر والانفعال مع المراجعين بسبب ضغوط العمل ) وذلك ناتج من ضغوطات العمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل اختلاف
٢٦	يشعر الموظف بالجمود في التعامل مع فئات المراجعين .	٣.٦٨	١.٠٥	٢٨.٤٥
٢٧	الضغط النفسي الناتج من العمل يؤثر على المشاعر	٣.٩٥	٠.٨٥	٢١.٤٧
٢٨	ضغوط العمل يجعل الموظف قاسيا على الناس .	٣.٤١	١.٠٣	٣٠.٠٦
٢٩	يشعر الموظف بعدم الاكتراث بما يحدث مع الآخرين .	٣.٣٥	٠.٩٨	٢٩.٣٤
٣٠	يشعر الموظف بالتوتر والخوف والقلق بسبب السلوكيات السلبية لزملائه في العمل	٣.٤٣	٠.٨٧	٢٥.٢٣
	عدم الإنسانية	٣.٥٧	٠.٧٦	٢١.٥٣

٣- تدني الإنجاز الشخصي : تم قياس هذا البعد من خلال الفقرات (٣١-٣٥) إذ حصلت الفقرة الثانية والثلاثون ادنى معامل اختلاف بلغ (٢٤.٨٩) وبتشتت بانحراف معياري بلغ (٠.٩٢) وبلغ الوسط الحسابي (٣.٧١) وتشير هذه الفقرة الى ان هنالك صعوبة في تهيئة الأجواء المناسبة للعمل بسبب بيئة المنظمة الغير سليمة.، بينما حصلت الفقرة الحادي والثلاثون على اعلى معامل اختلاف بلغ (٣٨.٧٨) ووسط حسابي كان بمقدار (٣.٠٤) الذي يشير الى عدم وجود الشعور بالنشاط والحيوية بسبب عدم توفر البيئة السليمة وعدم توفر احتياجات الموظفين من بعض المواد الأولية التي يتم من خلالها انجاز العمل وبانحراف معياري بلغ (١.١٨) الذي يدل على تشتت إجابات عينة البحث.

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل اختلاف
٣١	اثناء ممارسة العمل لا اشعر بالنشاط والحيوية .	٣.٠٤	١.١٨	٣٨.٧٨
٣٢	هناك صعوبة في تهيئة أجواء عمل مناسبة .	٣.٧١	٠.٩٢	٢٤.٨٩
٣٣	وجود شعور بعدم الرضا والسعادة اثناء ممارسة العمل .	٣.٣٨	١	٢٩.٤٨
٣٤	يشعر الموظف انه لم يحقق انجازات ذات قيمة تستحق التقدير .	٣.٢٥	١	٣٠.٧٤
٣٥	يتعامل الموظف بكفاءة منخفضة مع المشاكل التي تحصل في العمل .	٢.٨١	١.٠٢	٣٦.٢٢
	تدني الإنجاز الشخصي	٣.٢٤	٠.٧٣	٢٢.٥٣

وبعد استعراض الوصف الاحصائي لأبعاد متغير الاحتراق الوظيفي نلاحظ من الجدول (٤) الأوساط الحسابية لهذا المتغير إذ تمت الملاحظة بأن الابعاد الثلاث حققت إجابات جيدة ،حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد الاجهاد العاطفي (٣.٥٦) وبانحراف معياري (٠.٨٤) ومعامل الاختلاف بلغ (٢٣.٦٦) ،بينما حاز بعد عدم الإنسانية على

اعلى وسط حسابي وبلغ (٣.٥٧) ، وبانحراف معياري (٠.٧٦) وبمعامل اختلاف بلغ (٢١.٣٩) ، وحل بعد تدني الإنجاز الشخصي بوسط حسابي بلغ (٣.٢٤) وبانحراف معياري (٠.٧٣) وبمعامل اختلاف بلغ (٢٢.٥٣) ، وخالصة يمكن القول بأن العينة المبحوثة تعاني من عملية الاحتراق الوظيفي كون العمل الذي يؤديه يحتوي على ضغوطات كثيرة واعداد كبيرة من المراجعين كون الخدمات التي تقدمها هذه العينة هي خدمات كبيرة وتتطلب السرعة في الإنجاز مما تسبب تدني بعض مستويات الإنجاز الشخصي وعدم الإنسانية والشعور بالعمل الممل والرتيب ويحتوي على اجهاد كبير عاطفي ونفسي ومشاعر مشحونة بسبب العمل .

#### جدول (٤) الوصف الاحصائي لمتغير الاحتراق الوظيفي وابعاده

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	الاجهاد العاطفي	٣.٥٦	٠.٨٤	٢٣.٦٦
٢	عدم الإنسانية	٣.٥٧	٠.٧٦	٢١.٣٩
٣	تدني الإنجاز الشخصي	٣.٢٤	٠.٧٣	٢٢.٥٣
	متغير الاحتراق الوظيفي	٣.٤٥	٠.٦٨	١٩.٦٦

٣.٣- تحليل علاقة الارتباط بين روحانية مكان العمل والاحتراق الوظيفي يعكس الجدول (٥) قيم علاقات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين روحانية مكان العمل والاحتراق الوظيفي ، فعلى مستوى الابعاد الفرعية حقق بعد الاستغراق الوظيفي علاقة ارتباط عكسية سالبة بلغت قيمتها (-٠.٤٧٥) وهذا دليل على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة سالبة وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) ، وتشير هذه العلاقة الى كلما ازداد الاستغراق الوظيفي قل المتغير التابع بنفس النسبة، وادنى مستوى ارتباط كان بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة بلغ (-٠.٢٣٢) التي تشير الى وجود علاقة ارتباط عكسية معنوية بينه وبين المتغير التابع، وعلى المستوى الإجمالي فقد كانت العلاقة بين المتغيرين (-٠.٢٥١) وهي علاقة عكسية سالبة عند

مستوى معنوية (٠.٠٠٨) وتشير الى ان وجود ارتباط عكسي بين روحانية مكان العمل والاحترق الوظيفي مما يعد مبرر لرفض الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها (توجد علاقة ارتباط طردية بين متغير روحانية مكان العمل بأبعاده ومتغير الاحترق الوظيفي) جدول (٥) الارتباط بين روحانية مكان العمل والاحترق الوظيفي

الاحترق الوظيفي		المتغير التابع
حجم العينة	مستوى المعنوية	المتغير المستقل
١١١	٠.٩٤٩	العمل الهادف
	٠.٤٨٨	الإحساس بالجماعة
	٠.٠١٤	الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة
	٠.٠٠٠	الاستغراق الوظيفي
	٠.٠٠٨	روحانية مكان العمل

#### ٤.٣- تحليل تأثير روحانية مكان العمل على الاحترق الوظيفي

يوضح الجدول (٦) نتائج تحليل تأثير روحانية مكان العمل على الاحترق الوظيفي باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط فعلى مستوى الابعاد حقق بعد الاستغراق الوظيفي اكثر تأثير اذ بلغ معامل (R2) هو (٠.٢٢٦) الذي يعد مقياس وصفي يستخدم في تفسير معادلة الانحدار الذي يشير الى التباين الحاصل في القيمة الاحترق الوظيفي هو تباين مفسر بفعل الاستغراق الوظيفي بمقدار (٢٣٪) اما النسبة المتبقية (٧٧٪) هو تباين مفسر من عوامل أخرى لم تدخل في نموذج البحث، وبلغت (F) المحسوبة (٧.٣٥٥) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (٣.٩٤) وان قيمة (a) كانت (٦.٣٥٢) التي تشير الى وجود الاحترق الوظيفي حتى وان كان بعد الاستغراق الوظيفي تساوي صفر، اما قيمة (b) بلغت (-٠.٦٩٨) التي تدل على زيادة وحدة واحدة في الاستغراق سيزيد بشكل عكسي بالاحترق الوظيفي، بينما حصل بعد الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة على ادنى قيمة (R2) بمقدار (٠.٠٥٤) الذي يشير الى (٥٪)

من الاحتراق الوظيفي مفسر بفعل الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (٦.٢٢٢) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (٣.٩٤).  
 اما على المستوى الإجمالي يتضح ان هنالك تأثير معنوي بين روحانية مكان العمل على الاحتراق الوظيفي اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (٧.٣٥٥) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (٣.٩٤) عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠٨)، وان قيمة (a) كانت (٤.٩٨٢) التي تشير الى وجود الاحتراق الوظيفي حتى وان كان روحانية مكان العمل تساوي صفر، اما قيمة (b) بلغت (-٠.٣٩٩) التي تدل على زيادة وحدة واحدة في روحانية مكان العمل سيزيد بشكل عكسي الاحتراق الوظيفي وبلغ معامل (2R) هو (٠.٠٦٣) الذي يشير الى التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي هو تباين مفسر بفعل روحانية مكان العمل ، وفي ضوء هذه النتائج تقبل الفرضية الرئيسة الثانية والتي مفادها (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لروحانية مكان العمل على الاحتراق الوظيفي).

جدول (٦) تحليل تأثير روحانية مكان العمل على الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	Sig	F قيمة المحسوبة	R2	B	A	المتغير المستقل
الاحتراق الوظيفي	0.949	0.004	0	0.009	3.421	العمل الهادف
	0.488	0.485	0.004	-0.073	3.739	الإحساس بالجماعة
	0.014	6.222	0.054	-0.213	4.175	الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة
	0.000	31.811	0.226	-0.698	6.352	الاستغراق الوظيفي
	0.008	7.355	0.063	-0.399	4.982	روحانية مكان العمل

#### ٤- المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

##### ١.٤- الاستنتاجات

- ١- توجد علاقة ارتباط وتأثير بين روحانية مكان العمل والاحتراق الوظيفي مما يدل على الاهتمام بالعنصر البشري وتعمل المنظمة على الحد من بعض الضغوطات التي يتعرضون لها .
- ٢ - هناك حالة من الترابط بين العمل ومصالح المجتمع نابع هذا الترابط من نشر ثقافة المنظمة الى موظفيها والتي تحثهم على ابداء مصلحة المجتمع واخذها بنظر الاعتبار ، وذلك كون الموظفين لديهم إحساس بمسئوليتهم الاجتماعية تجاه المراجعين كونهم عاشوا نفس المعاناة عند مراجعتهم لأغلب الدوائر الحكومية لذا يتحتم عليهم ابداء الأهمية .
- ٣- بالإمكان للموظفين بالتعبير عن الآراء بحرية من خلال اشراك الموظفين ببعض القرارات التنظيمية ، والتصدي للمشاكل الحاصلة في العمل وكيفية التغلب عليها وتقديمهم بعض الحلول لمشاكل العمل .
- ٤- تشجع المنظمة المبحوثة الموظفين على التعاون فيما بينهم وتشجيعهم على بث الروح المعنوية والعمل الجماعي والتصدي للمشاكل من خلال العمل التعاوني بينهم كل هذا يصب في مصلحة المنظمة للتغلب على أي عائق يواجهها .
- ٥- أن الموظفين العاملين في المنظمة المبحوثة لديهم القدرة على توظيف كل ما يمتلكون من خزين معرفي سواء ضمني او ظاهري وما يمتلكون من مهارات وابداعات في العمل وهذا يؤدي الى سرعة انجاز العمل والقدرة على تقديم خدمات افضل للمراجعين .
- ٦- يفوق العمل في المنظمة بعض قدرات الموظفين الشخصية والمعرفية وذلك بسبب تكليفهم ببعض المهام التي لا تتوافق مع القدرات والمهارات مما تسبب بعض الضغوطات على الموظفين وقلة تقديم الخدمات الوظيفية .

٧- أن الموظفين العاملين في المنظمة يواجهون بعض الضغوطات النفسية في العمل والحاصلة بسبب المهام وتكليفهم بمهام تفوق قدراتهم وكثرة المهام تؤدي الى ضغوطات نفسية وذلك كون تحتاج الى سرعة في الإنجاز .

٨- عدم وجود بيئة امنة للموظفين وسليمة للعمل تؤدي الى حدوث مشاكل بين الموظفين مما يؤدي الى قلة تقديم الخدمات للمراجعين والمشاكل معهم واللامبالاة في العمل .

#### ٢.٤ - التوصيات

١- يجب على المنظمة أن تأخذ بنظر الاعتبار إنجازات الموظفين في المنظمة وتقوم بتكريمهم من خلال كتب الشكر والشهادة التقديرية وتلبية احتياجاتهم وكذلك صرف مكافأة اليهم حسب ما يستحقون من انجازاتهم في العمل هذا يؤدي الى رفع الروح المعنوية والولاء لديهم .

٢- على المنظمة ان تقوم بتفعيل دور الموظفين واحساسهم بانهم افراد وجزء من العائلة في المنظمة وشعورهم بأنهم الأساس في العمل كونهم المحرك الأساسي الذين يؤدون الدور المهم والاساس في انجاز العمل .

٣- الاخذ بنظر الاعتبار بتشجيع بعض الموظفين على التفكير في العمل المنظم حتى بعد انتهاء الوقت الرسمي للعمل من خلال اشراكهم في دورات وندوات تخص العمل المنظم وذلك ليكون اكثر مبدعين في عملهم .

٤- يجب على المنظمة أن تخفف من ضغوط العمل على الموظفين وذلك للتقليل من الانفعالات والتوتر واللامبالاة الحاصلة في العمل بسبب ضغوطات العمل من خلال توفر بيئة سليمة وصحية للعمل وتحديد مواقيت للمراجعين للذهاب الى الموظف المختص للإجابة على اسئلتهم .

٥- التقليل من الضغوطات النفسية التي تواجه الموظفين من خلال معالجة الضغوطات الحاصلة في العمل .

٦- يجب على المنظمة أن تأخذ بنظر الاعتبار توفر بيئة امنية وسليمة لتهيئة الظروف المناسبة من خلال اتباع قواعد السلامة وتوفير مستلزمات العمل واحتياجات الموظفين من مواد أولية للقيام بالعمل .

٧- يجب على المنظمة ان تهتم بالنشاطات التي تحفز الحيوية والقوة للموظفين من خلال الايفادات وتوفير المنح الدراسية وتوفير البيئة السليمة وتعزيز العلاقات بين الموظفين ، وتعزيز المسابقات التي تحفز الموظفين على استخراج قدراتهم الإبداعية بما يسهم في تعزيز ممارسات العمل .

### المصادر

### أولا / المصادر العربية

١- الجبوري ،سهيل نجم عبد خلف (٢٠٢٤) ، مهارات القائد الاستراتيجي ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي/ دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في ديوان محافظة ديالى ، رسالة ماجستير منشورة جامعة تكريت ،كلية الإدارة والاقتصاد ، قسم إدارة الاعمال

٢-الذبحاوي ، سناء جاسم محمد ، الذبحاوي ،دجلة جاسم محمد (٢٠١٦)،اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي ، دراسة تطبيقية في معهد التقني / الكوفة )، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (١٣)، العدد (٤٠) ، ص ٣٠٩-٣٢٧

٣- الشامي ، افضل عباس مهدي (٢٠١٤) ، روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسط جاذبية الهوية التنظيمية ، دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينة ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء .

٤-الغزاوي ، شفاء محمد علي ،(٢٠١٨) ،تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين ،بحث ميداني في شركة العامة لصناعة الزيوت النباتية ،مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية ،المجلد(٢٦) ، العدد(١١٧) ، ص ١٥٢-١٧٨ .

٥-العابدي ، علي رزاق جياذ،وفايذ ، اكرم سامي (٢٠٢٠)،الفضاضة في مكان العمل

- وتأثيرها على الاحتراق الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية في شركة نفط البصرة ،مجلة معين للعلوم الطبية ، المجلد ٤ ، العدد ٤ ، ص ١٩١-٢١٨ .
- ٦-العلي ، محمد ظاهر شويت (٢٠٢١) ، القيادة التشاركية وأثرها في تعزيز روحانية مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى ، رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .
- ٧-العبيدي ، عبيدة محمد سعيد ،(٢٠٢٣) ، اسهامات روحانية مكان العمل في الحد من الاغتراب الوظيفي ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلدية الموصل ،رسالة ماجستير ، الجامعة التقنية الشمالية ،كلية التقنية الإدارية الموصل
- ٨-الياسري ، اكرم محسن مهدي ،(٢٠٢٣) ، تأثير ابعاد القيادة الخلاقة في الحد من الاحتراق الوظيفي ، دراسة ميدانية لآراء العاملين في فروع مصرف الرشيد في محافظة كربلاء ، مجلة السبط ، المجلد (٩) ، العدد (٢) ، ص ١٧-٣٦
- ٩-عبد الله ، نور اكرم ،(٢٠٢٤) ، تقانة المعلومات والاتصالات وانعكاسها في الاحتراق الوظيفي في مكان العمل ،دراسة لآراء عينة من منتسبي كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة الموصل ، مجلة بحوث مستقبلية ، المجلد (٢٥) ، العدد (١) ص١٧-٣١ .
- ١٠-علي ، رباب طالب،(٢٠٢٤) ، الاحتراق النفسي وعلاقته بمستويات ادارة الانفعالات لدى اساتذة الجامعة ، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية ، المجلد (٢٤) ، العدد (٣)،الجزء(١) ،ص(١-٢٦) .
- ١١-عبد ،سهيل نجم ، محميد ، كفاح عباس (٢٠٢٤) مهارات القائد الاستراتيجي في الحد من الاحتراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في ديوان محافظة ديالى ،مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ،المجلد (٢٠) ، العدد (٦٧)، الجزء(٢) ،ص ٢٤٣-٢٥٥ .

#### ثانيا / المصادر الأجنبية

1-Ahmad, Z., Fuad, N., Ramlee, M. F. N., Noor, A. N. M., & Ya, S. (2021). Increasing thriving at work through workplace

- spirituality among government servant in Penang, Malaysia. *International Journal of Politics, Public Policy and Social Works*, 3(8), 1-12
- 2-Aboobaker, N., Zakkariya, K. A., & Edward, M. (2022). Workplace spirituality and employees' readiness for change as precursors to innovative work behaviour: an empirical examination. *International Journal of Intelligent Enterprise*, 9(1), 6-23.
- 3-Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 2-25.
- 4-A., & Huseen ,Z.A.A. (2022). The Decent Work Impact in Enhancing Job Immersion/An Applied Research in Labour and Vocational Training Directorate, 28 (131),24-41.
- 5-Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S. & Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Rol of Job Involvement. *Front Psychol*, 9(132), 1-12
- 6-Chiu Shu-Fen (2015) "Service learning, workplace probation, and the growth of the spirituality", *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 171, 17 – 23
- 7-Ekowati, V. M. (2022). Workplace spirituality as mediator the influence of leadership style on employee performance. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 6(1), 55-66.
- 8-Essmat ,Wessam, (2020), The Impact of Job Burnout on Employees' Commitment in Tourism Enterprises, *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research* Vol. (10), No. (1), December.
- 9-Gatling, A. (2015). A causal model for integrating workplace spirituality into hospitality organizational transformation. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 177-194.
- 10- Hisam, M. W. (2021). Impact of workplace spirituality on organizational commitment- a study in an emerging economy. *Turkish Journal of Computer and Mathematics*

Education (TURCOMAT), 12(4), 984-1000

11-Imah,T.,Kasaanh, R., Dwiyantti,R., & Aeni, N. (2020).

Workplace

Spirituality and Emotional Regulation as Determinants Factors of Workplace Well-being Teachers. Jour of Adv Research in Dynamical

& Control Systems,12 (7), 1128-1135

12 - Reza Habibisaravi(2023), Assessing Job Burnout Status in Front-line,

13-Joan,Marques,(2019), The Routledg Companion To Management And Workplace Spirituality,New yok , Routledge st Edition.

14-Jones, Toni, (2022), Job Satisfaction and Burnout Among Social Workers Providing Services to Veterans, Dissertation Doctorate, College of Social and Behavioral Sciences, Walden University, United State

15-Karem, M., Raewf, M., Thabit, T., and Shakir, R. (2022), The Factors that Influence Knowledge Sharing in Educational Institutions, Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences, 6(1),.

16-Lategan, L. O., & Koko, D. (2022). Workplace spirituality: The fifth gospel for the modern workplace?. Koers, 87(1), 1-13.

17-Marlena, M. (2021). Examining the impact of workplace spirituality on the work stress and retention of Generation Z in the professional services sector in Ireland , (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).

Mahmoud, F. N., & Hussein, A. A. (2022). The impact of Organizational - 18

Virtuousness in Enhancing Spirituality in the Workplace: An exploratory study in the Kirkuk Health Department. Journal of Business Economics for Applied Research, 3(3), PP: 327-346

19-Otaye, Ebede,L, Shaffkat. S, and Foster. S., (2019), A Multilevel Model Examining the

- Relationships, between Workplace Spirituality, Ethical Climate Outcomes: A social, Cognitive Theory Perspective, 6–:1(4) 154, Journal of Business Ethics, (154):4 – 1-16.
- 20-Petchsawang, P., & McLean, G., (2017), Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. Journal of Management, Spirituality & Religion, 14(3), 216- 24
- 21-Rosli, N. A. M., Ismail, F., Johar, S. S., Kadir, A. A., & Raja, J.(2020). The Effect of Motivation on The Relationship Between Workplace Spirituality and Transfer of Training. European Journal of Molecular & Clinical Medicine, 7(6),455-475
- 22-Rana, Hina (2016), "Impact Of Students Burnout On Academic Performance A Chievement" , Pollster Journal Of Academic Research , Vol.03 , No.02 , Iss 2411-2259.
- 23-Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A., (2022), Essentials of Organizational Behavior, Fifteenth Edition, Authorized adaptation from the United States edition.
- 24-Richardson,C. G.,(2022), A diagnosis of well-being: a phenomenological study exploring women resident physicians perceptions of their personal experiences with occupational burnout and attending physicians leadership styles, Dissertation Doctorate, Graduate School of Education and Psychology, Pepperdine University, Los Angeles County, California.
- 25-Stander, Anwen, (2022),"Resilience and conscientiousness as predictors of burnout amongst call centre employees, Master's Thesis, Faculty of Economic and Management Sciences, Stellenbosch University, South Africa.
- 26-Sonn , Chantel (2015) , "The Relationship Between Burnout And Work Engagement A Mongst Employees With A pharmaceutical Distribution Industry " , Submitted In Accordance With The Requirements For The Degree Of Master Of Commerce In The Subject Industrial And Organisational Psychology At The University Of South Africa

27-Sunit ,Kumar(2018), A Study of Perceived Workplace Spirituality Psychological Thought of School Teachers,No.2,vol.11,pp 212-223.

28-Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.

29- Yadav, S., Tiwari, T., Yadav, A. K., Dubey, N., Mishra, L. K., Singh, A. L., & Kapoor, P. (2022). Role of workplace spirituality, empathic concern and organizational politics in employee wellbeing: A study on police personnel. *Frontiers in Psychology*, 13, 881.