

## توظيف الروحانية في مكان العمل لدعم الذكاء الاستراتيجي

### دراسة تطبيقية على عينة من مقدمي الخدمة في المصارف التجارية في بغداد

م.م. اسراء عبد الحسن عليوي<sup>١</sup>

جامعة القادسية، كلية الطب البيطري، فرع الصحة العامة، الايميل: [israa.alqargoli@qu.edu.iq](mailto:israa.alqargoli@qu.edu.iq)

بشرى كاظم عبد الحسين سقاه كراوي<sup>٢</sup>

جامعة الفرات الاوسط التقنية، المعهد التقني الديوانية، الايميل: [bushrakadhim7@gmail.com](mailto:bushrakadhim7@gmail.com)

فاروق محمد مرضي البغلي<sup>٣</sup>

وزارة المالية. مديرية عقارات الدولة، الايميل: [faroukking11@gmail.com](mailto:faroukking11@gmail.com)

علي جبار العزاوي<sup>٤</sup>

جامعة - الجنان، طرابلس - لبنان، كلية إدارة الاعمال، قسم الدراسات العليا.

#### المخلص:

تهدف الدراسة الحالية الى توظيف الروحانية في مكان العمل المتمثلة بـ (العمل الهادف، والاحساس بالانتماء المجتمعي، ومحاذاة القيم)، في دعم الذكاء الاستراتيجي المتمثل في (البصيرة، والرؤية، والدافعية) لدى عينة من مقدمي الخدمة في المصارف التجارية في بغداد، وعليه تم استعمال اداة الاستبانة من اجل تبيان قياس مستوى توافر متغيرات البحث، ومن اجل جمع البيانات تم استطلاع اراء عينة من مقدمي الخدمة في المصارف التجارية في بغداد وبواقع (١١٢) استمارة استبيان صالحة للتحليل، كما ادعت ضرورة الكشف عن طبيعة النتائج التي يسعى البحث الى تحقيقها لاستعمال مجموعة من الادوات الاحصائية والتي تمثلت بـ (معامل كرونباخ الفاء، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعاملات الانحدار)، واطهرت النتائج الى وجود ارتباط وتأثير ذو دلالة احصائية معنوية بين الروحانية في مكان العمل والذكاء الاستراتيجي، ليظهر ضرورة ايلاء المصارف الاهتمام للعوامل النفسية والروحانية التي قد تسهم في تحسين أداء الفريق والابتكار واتخاذ القرارات الاستراتيجية. الكلمات المفتاحية: (الروحانية في مكان العمل، الذكاء الاستراتيجي).

Employing spirituality in the workplace to support strategic intelligence

An applied study on a sample of service providers in commercial banks in Baghdad

millimeter. Esraa Abdul Hassan Aliwi 1

Al-Qadisiyah University, College of Veterinary Medicine, Public Health Branch, Email:

israa.alqargoli@qu.edu.iq

Bushra Kazem Abdel-Hussein Saqah Karawi 2

Al-Furat Al-Awsat Technical University, Diwaniyah Technical Institute, Email:

bushrakadhim7@gmail.com

Farouk Muhammad Mardi Al-Baghili 3

Ministry of Finance. State Real Estate Directorate, e-mail: faroukking11@gmail.com

Ali Jabbar Al-Azzawi 4

University – Al-Jinan, Tripoli – Lebanon, Faculty of Business Administration, Department of Postgraduate Studies.

### **Abstracts:**

The current study aims to employ spirituality in the workplace represented by (purposeful work, a sense of community belonging, and alignment of values), in supporting the strategic intelligence represented by (insight, vision, and motivation) among a sample of service providers in commercial banks in Baghdad, and accordingly it was used The questionnaire tool in order to indicate the measurement of the level of availability of research variables, and in order to collect data, the opinions of a sample of service providers in commercial banks in Baghdad were surveyed by (112) valid questionnaire forms for analysis. Of the statistical tools, which were represented by (Cronbach alpha coefficient, the arithmetic mean, the standard deviation, the Pearson correlation coefficient, and the regression coefficients), the results showed that there is a statistically significant correlation and influence between spirituality in the workplace and strategic intelligence, to show the need for banks to pay attention to psychological factors and spirituality that may contribute to improved team performance, innovation and strategic decision-making.

Keywords: (spirituality in the workplace, strategic intelligence).

المقدمة:

أصبحت الروحانيات ذات أهمية متزايدة في المنظمة في قطاع الخدمات على مدى العقد الماضي، إذ توصلت بعض الدراسات وخاصة الدراسة التي أجرتها منظمة غالوب (Gallup) بعنوان "المعتقدات الروحية وعملية الاحتضار" أن العديد من الأفراد لا يتلقون الرعاية الروحية التي يرغبون فيها (Bayighomog & Arasli, 2019:637)، إذ يرغب عدد كبير من الأفراد في أن يستجيب مقدم الخدمة لاحتياجاتهم الروحية، وبالتالي فإن الاستجابة لمتطلبات الفرد يعمل على تطوير وتقديم دورات موجهة نحو إعداد مقدمي الخدمة في المستقبل لتلبية الاحتياجات الروحية للأفراد الذين سيعملون معهم. كما أن هناك مجموعة متنوعة من المفاهيم المختلفة للروحانية (Deshields et al., 2021:407)، ومن المهم التمييز بين الروحانية والدين. فغالبًا ما يوصف الدين بأنه نظام منظم من المعتقدات والممارسات المشتركة بين مجموعة من الناس. بينما الروحانيات تمتلك مجموعة مختلفة وخاصة ذات الصلة بالمفهوم العلائقي أو الارتباط بالطبيعة (الروحانية البيئية) التي تتضمن وعيًا بديهيًا للحياة ونظرة علائقية للشخص والمنظمة والمناظر الطبيعية الداخلية والخارجية، كما تتضمن التعريفات الأخرى أوصافًا تنموية وحيوية (Frunzã et al., 2019:61)، فينظر جودارد (Goddard) إلى الروحانية على أنها جهد متكامل تسود وتوحد وتوجه الأبعاد البشرية وتشكل موقعًا داخليًا للصحة. بالانتقال من التعريفات النشطة إلى التعريفات التنموية، وصفت (Geniade) الروحانية كمفهوم تنموي بمراحل متميزة تتراوح من متخلفة، عقائدية، انقالية، وموجهة نحو النمو. بينما يرى (Wilber) أن الروحانية في أعلى مستوى تطور مشابه في النوع، كما يشير (Wilber) إلى التطور الشخصي عبر طيف الوعي باعتباره تسلسلاً شاملاً للخطوط التنموية والمستويات والأمواج والحالات (Sandor et al., 2006:37).

تدور الروحانية حول الوعي وإعطاء المعاني والتعبير عن الذات الداخلية إنها قوة الاعتراف بأساس المنظمة الداخلي، إذ يُعتقد أن الروحانية هي استكشاف للمعنى والتضامن والتواصل مع الطبيعة والبشرية وتميز الألوهية. أما الدين هو عقد ثقة

أو مجتمع ديني مع دروس وحسابات تعمل على ترقية السعي إلى القداسة وإلهام الأخلاق (Singh& Khan,2019:85).

الخلفية النظرية وتطوير الفرضيات

الروحانية في مكان العمل: تمثل الروحانية في مكان العمل النمو والتقدم الروحي للخبرة والممارسة الانسانية التي تتضمن نمواً عقلياً يرتبط بحل المشكلات والتعلم الفردي وهذا غالباً ما ينعكس على الوسائل الاساسية لتطوير الافراد (Burack,1999:281). كما تُعرف الروحانية في مكان العمل بانها عملية إدراك امتلاك العاملين للمشاعر الداخلية التي تغذي المعنى لمكان العمل وتنعكس على ازدياد ارتباطهم نفسية وسلوكية بأهداف المنظمة (Ashmos&Duchon.,2000:137). وتُعرف الروحانية في مكان العمل بأنها الإحساس بالمجتمع والعمل الهادف والقيمة التنظيمية (Sharma& Kumra,2020:3). ويرى (Wong & Page,2003:2-3) انه يمكن تحديد سمات وخصائص الروحانية في مكان العمل من خلال النقاط الاتية:

- أ) التعريف عن انفسنا كواحدة من القيم الجوهرية اليي تتعدى المواقع والاملاك.
- ب) أصالة التركي ، والحكمة، والابتكار، والتحول.
- ت) القيام بأي عمل، والخدمة، والسلوك القيادي.
- ث) تجسيد قيم النزاهة، والصد ، والحب، والعطف، والاحترام.
- ج) التأكيد على المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع والبيئة.
- ح) الروحانية مع الالة اساس في اتخاذ القرارات الاخلاقية والمعنوية.

واستنادا لما تقدم فقد استخدم الباحثون مقياس (Milliman et al.,2003) لقياس متغير الروحانية في مكان العمل والذي يظم ثلاثة ابعاد تتمثل في (العمل الهادف) ويشير الى اهم الجوانب الاساسية للروحانية في مكان العمل الذي يتضمن امتلاك احساس عميق بمعنى وغرض الفرد، ان هذا البعد لروحانية مكان العمل يتمثل بكيفية تفاعل العاملين مع عملهم اليومي على مستوى الفرد. ان التعبير عن الروحانية في مكان العمل يتضمن مجموعة من الافتراضات، أحدها يشير بأن كل شخص له دوافعه وحقائقه الخاصة به وفي ذات الوقت يرغب الانضمام للأنشطة التي

تعطيه قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين، و(الاحساس بالانتماء المجتمعي) ويتضمن امتلاك اتصال وعلاقة عميقة مع الآخرين التي يصرح عنها بالإحساس بالجماعة (Ashmos&Duchor,2000:139). وقد تعرف بأنها وجود حالة من التشارك والتبادل والالتزام التي تربط الافراد بعضهم ببعض إذ يركز (Pfeffer,2003:45)، و(محاذاة القيم) ويبين مدى شعور الافراد بإحساس قوي في التراصف والملاءمة ما بين القيم الشخصية ورسالة المنظمة. هذا البعد لروحانية مكان العمل يضم تفاعل العاملين مع الغرض الشامل الذي تسعى المنظمة لتحقيقه (Mitroff&Denton,1999:87).

الذكاء الاستراتيجي: يمثل الذكاء عملية هادفة الى دعم القرارات التي تتخذها المنظمة (Atwa,2013:69)، من اجل التكيف مع الظروف البيئية الجديدة (Gohil & Deshpande,2014:2) والتجرد من التفكير التقليدي (Karakaya& Yilmaz,2013:327). وادعى (López-Robles et al.,2020:1) ان الذكاء الاستراتيجي يمثل نشاط اساس في العلوم الاجتماعية والانسانية كونه يعمل على استعمال البيانات والمعلومات والمعرفة عالية القيمة من اجل تحقيق الاهداف التنظيمية. وبين (Waghmare,2020:1-2) ان الذكاء الاستراتيجي يمثل الوسيلة الاساس التي يمكن من خلالها للمنظمة استعمالها كمصدر للميزة التنافسية، كونه يعمل على تعزيز عملية اتخاذ القرار (Wolfberg,2017:460).

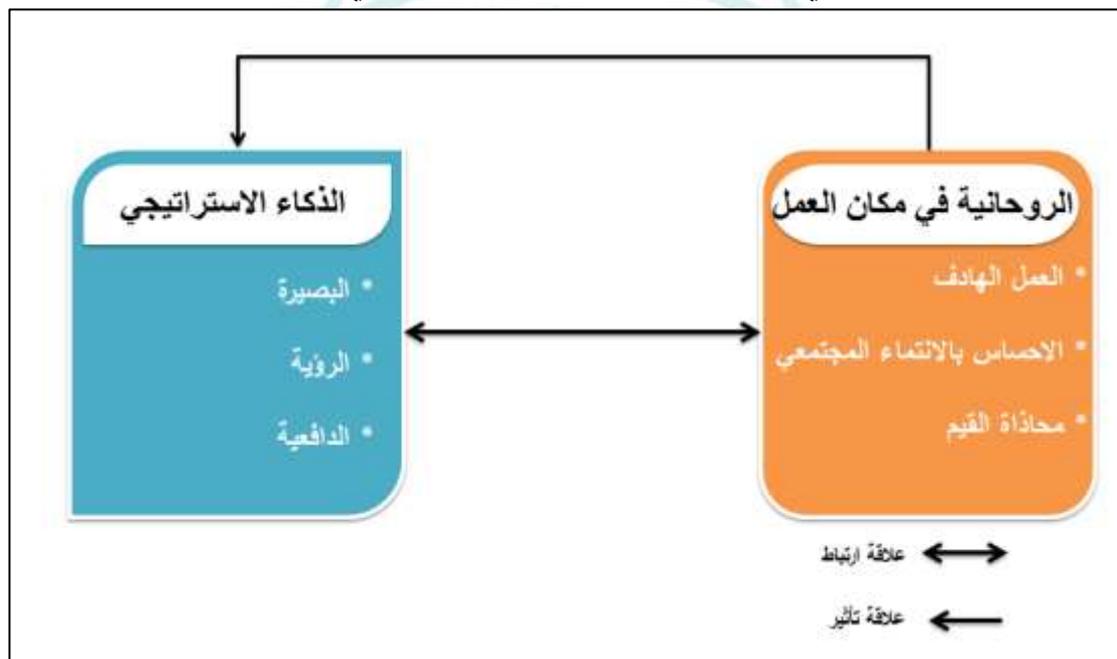
وبناء على ذلك اعتمد على مقياس (Abuzaid,2017) لقياس متغير الذكاء الاستراتيجي الذي يضم ثلاث أبعاد (البصيرة) وتشير الى القدرة على إنشاء رؤية مستقبلية والحفاظ عليها والتي يمكن استخدامها لتوفير نظرة ثاقبة ستكون مفيدة للمنظمة (Lari et al.,2020:175)، و(الرؤية) وتمثل عملية ذهنية يتم فيها جعل صور المستقبل المنشود (الأهداف والغايات والنتائج) حقيقية بشكل مكثف ومقنعة للعمل كمحفزات للإجراء الحالي (Jack et al.,2013:369)، و(الدافعية) وتشير الى تشجيع العاملين على تقديم افضل ما يمكنهم من اجل انجاز المهام المطلوبة (Simarmata,2020:192).

ومما سبق يمكن القول ان الذكاء الاستراتيجي هو قدرة فرد أو منظمة على تحليل وتقييم المعلومات واتخاذ قرارات استراتيجية بناءً على هذا التحليل. يتطلب الذكاء الاستراتيجي القدرة على تحديد الأهداف

وتحليل البيئة الخارجية والداخلية وتقييم الخيارات المتاحة وتنفيذ الخطط الاستراتيجية ومراقبتها. ومن هنا يمكن صياغة فرضيتين هما:

الفرضية الاولى: ان زيادة اهتمام المصارف التجارية في ابعاد الروحانية في مكان العمل يسهم في بناء ارتباط قوي بالذكاء الاستراتيجي.

الفرضية الثانية: ان زيادة اهتمام المصارف التجارية في ابعاد الروحانية في مكان العمل يسهم في التأثير على الذكاء الاستراتيجي، والشكل (١) يوضح المخطط الفرضي للدراسة.



الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة

منهجية الدراسة

١. مقاييس الدراسة

استخدم الباحثون احدى وعشرون فقرة من مقياس (Milliman et al.,2003) لقياس متغير الروحانية في مكان العمل والذي يضم ثلاثة ابعاد (العمل الهادف، والاحساس بالانتماء المجتمعي، ومحاذاة القيم) وفق مدرج ليكرت الخماسي قياس (انتق بشدة) - (لا انتق بشدة) وقد بلغ معامل الفا

كرونباخ للمتغير الرئيسي (٠.٨٩١) ومعامل الفا كرونباخ مما يؤشر وجود الاتساق الداخلي في إجابات عينة البحث اتجاه هذا المقياس.

بينما اعتمد على مقياس (Abuzaid,2017) لقياس متغير الذكاء الاستراتيجي الذي يضم ثلاث أبعاد (البصيرة، والرؤية، والدافعية). ويتكون هذا المقياس من (١٥) فقرة ثلاث فقرات لكل بعد من إبعاد المتغير. و أيضاً استخدم مدرج ليكرت الخماسي قياس (اتفق بشدة) - (لا اتفق بشدة) ، وقد بلغ معامل الفا كرونباخ (٠.٨٢٢) يؤشر وجود الاتساق الداخلي في إجابات عينة البحث اتجاه هذا المقياس. وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (٠.٧٨٨ - ٠.٨٧٩) للمتغيرات وهي مقبولة إحصائيا في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (٠.٧٥) (Nunnaly & Bernstein,1994)، والتي تدل على ان المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي . واستنادا لما تقدمي يمكن ايضاح ذلك في الجدول ادنى.

الجدول (١) مؤشرات ومتغيرات الدراسة

المتغيرات	الابعاد	الفقرات	الرمز	المصدر	معامل كرونباخ الفا
الروحانية في مكان العمل (XX)	العمل الهادف	٦	XPW	Milliman et al.,2003	0.891
	الاحساس بالانتماء المجتمعي	٧	XSC		
	محاذاة القيم	٨	XAV		
الذكاء الاستراتيجي (YY)	البصيرة	٥	YIN	Abuzaid,2017	٠.٨٢٢
	الرؤية	٥	YVI		
	الدافعية	٥	YMO		

#### عينة الدراسة

تم تطبيق البحث على المؤسسات الخدمية وهي المصارف التجارية في محافظة بغداد ، اما عينة البحث فتمثلت مقدمي الخدمة في المصارف التجارية في بغداد، إذ تم توزيع (150) استمارة استبيان على مقدمي الخدمات واسترجع منها (129) استمارة و بعد تفحص الاستثمارات المسترجعة استبعدت (17) استمارة لعدم صلاحيتها وعدم تحقيق الشروط المطلوبة للإجابة عن الاستبيان، وبذلك يكون عدد الاستثمارات الصالحة للدراسة والتحليل (112) استمارة.

## ٢. النتائج

## ٣-١ وصف عينة الدراسة

يبين الجدول (٣) ان المعدل العام لمتغير الروحانية في مكان العمل بلغ (٣.٣٦) وبانحراف معياري قدره (٠.٥٧). ولعل نتيجة توفر متغير الروحانية في مكان العمل تعود الى ان (بعد الاحساس بالانتماء المجتمعي) قد تمثل في المرتبة الاولى وفق اجابات مقدمي الخدمة عينة البحث وبواقع متوسط حسابي قدره (٣.٥٠) وبانحراف معياري (٠.٦٥) في حين حصل (بعد العمل الهادف) على ادنى وسط حسابي وبقيمة (٣.٠٨) وبانحراف معياري (٠.٥٣) ما يعني ان مقدمو الخدمة لديهم اهتمام كبير في الروحانية في مكان العمل وخاصة فيما يتعلق بالجوانب الروحية والنفسية لهم، بما يمكنهم تحسين امكانياتهم من خلال التدريب والمشورة والدعم اللازم لتعزيز الرفاهية الشخصية والتوازن الداخلي، مما يساهم في تعزيز السعادة والرضا الوظيفي.

## الجدول (3) الوصف الاحصائي لمتغير الروحانية في مكان العمل (N=112)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
1.11	3.63	XAV1	1.08	3.56	XSC1	0.82	3.32	XPW1
1.26	3.71	XAV2	0.81	3.32	XSC2	0.99	3.54	XPW2
0.95	3.45	XAV3	1.03	3.61	XSC3	0.67	1.59	XPW3
0.83	3.29	XAV4	1.18	3.74	XSC4	0.98	3.44	XPW4
0.69	3.32	XAV5	0.98	3.50	XSC5	0.84	3.28	XPW5
1.09	3.54	XAV6	0.72	3.34	XSC6	0.72	3.30	XPW6
0.81	3.32	XAV7	0.99	3.43	XSC7	0.53	3.08	العمل الهادف
1.02	3.62	XAV8	0.65	3.50	الاحساس بالانتماء المجتمعي			
0.65	3.49	محاذاة القيم						
0.57	3.36	الروحانية في مكان العمل						

يشير الجدول (4) ان المعدل العام لمتغير الذكاء الاستراتيجي بلغ (٣.٥٠) وبانحراف معياري قدره (٠.٦٢). ولعل نتيجة توفر متغير الذكاء الاستراتيجي تعود الى ان (بعد البصيرة) قد تمثل في المرتبة الاولى وفق اجابات مقدمي الخدمة عينة البحث وبوقوع متوسط حسابي (٣.٥٣) وبانحراف معياري (0.72)، بينما حصل (بعد الرؤية) على ادنى وسط حسابي بقيمة (٣.٤٧) وبانحراف معياري (٠.٦٤) ما يعني ان الذكاء الاستراتيجي يساعد مقدمي الخدمة على فهم احتياجات العملاء وتوقعها بدقة، وبالتالي يمكنهم تقديم خدمة عالية الجودة وملائمة لتلك الاحتياجات. يساعدهم على اتخاذ القرارات الحكيمة فيما يتعلق بتحسين العمليات وتطوير الخدمات..

الجدول (٤) الوصف الاحصائي لمتغير الذكاء الاستراتيجي (N=112)

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
YIN1	3.74	1.16	YVI1	3.72	1.25	YMO1	3.30	0.85
YIN2	3.48	0.98	YVI2	3.46	0.95	YMO2	3.61	1.05
YIN3	3.34	0.75	YVI3	3.29	0.83	YMO3	3.74	1.18
YIN4	3.43	0.97	YVI4	3.31	0.67	YMO4	3.47	0.99
YIN5	3.64	1.10	YVI5	3.58	1.05	YMO5	3.34	0.74
البصيرة	3.53	0.72	الرؤية	3.47	0.64	الدافعية	3.49	0.69
معدل الذكاء الاستراتيجي								
الوسط الحسابي			٣.٥٠			الانحراف المعياري		
						٠.٦٢		

### ٣-٢ اختبار الفرضيات

يبين الجدول (٥) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الروحانية في مكان العمل والذكاء الاستراتيجي وبمقدار (٠.٩٥٦) عند مستوى معنوية اقل من (٥%) أي عند مستوى ثقة (٩٥%)، مما يعني توفر متغيرات الدراسة لدى مقدمي الخدمة في المصارف التجارية في بغداد، فضلا عن وجود علاقة ارتباط بين ابعاد الروحانية في مكان العمل وابعاد الذكاء الاستراتيجي، وهذا ما اظهره الجدول ادنى، وما تقدم يدعم صحة الفرضية الاولى.

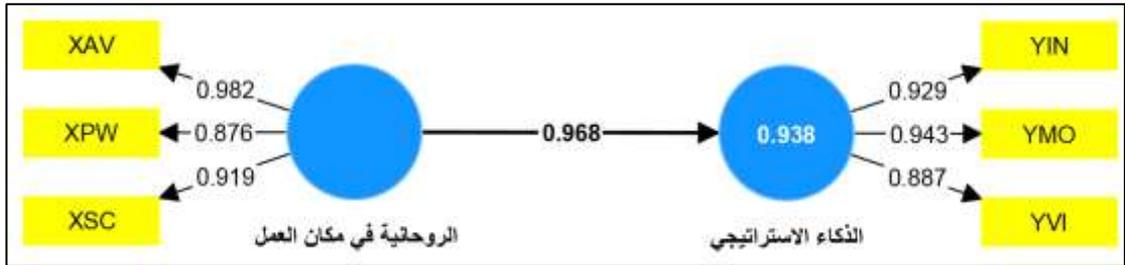
الجدول (٥) مصفوفة الارتباط

٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
---	---	---	---	---	---	---	---

							1	العمل الهادف (١)
							.62 4**	الاحساس بالانتماء المجتمعي (٢)
					1	.871 **	.84 6**	محاذاة القيم (٣)
				1	.9 81**	.911 **	.87 8**	الروحانية في مكان العمل (٤)
			1	.8 22**	.7 63**	.928 **	.55 4**	البصيرة (٥)
		1	.6 86**	.9 48**	.9 62**	.808 **	.86 0**	الرؤية (٦)
	1	.72 3**	.8 78**	.8 73**	.8 23**	.964 **	.60 5**	الدافعية (٧)
1	.9 48**	.86 7**	.9 37**	.9 56**	.9 21**	.982 **	.72 6**	الذكاء الاستراتيجي (٨)
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

تظهر نتائج الجدول (٦) ان ابعاد الروحانية في مكان العمل تمثل متغيرا مؤثرا في ابعاد الذكاء الاستراتيجي، اذ يتضح من استجابات مقدمي الخدمة عينة الدراسة وجود تأثير معنوي لابعاد الروحانية في مكان العمل في ابعاد الذكاء الاستراتيجي، وعند مستوى معنوية اقل من (٠.٠٥)، ما يعني ان زيادة الروحانية في مكان العمل بمقدار وحدة واحد يساهم في تحسين الذكاء الاستراتيجي بمقدار (٠.٩٦٨) وبخطأ معياري قدره (٠.٠٣١)، ما يعني ان الروحانية في مكان العمل يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الذكاء الاستراتيجي لمقدمي الخدمة، وهذا يدعم صحة الفرضية الرئيسية الثانية. كما ان اهتمام مقدمي الخدمة في المصارف التجارية في محافظة بغداد يحسن من زيادة الوعي الذاتي لهم، اذ ان الروحانية العميقة يمكنها أن تساعد مقدمي الخدمة على تعزيز الوعي الذاتي وفهم أنفسهم بشكل أعمق، من خلال ممارسة التأمل والانغماس في الروحانية، يمكنهم رؤية معتقداتهم وقيمهم الشخصية بوضوح، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات استراتيجية تتماشى مع مبادئهم الروحانية. كما ان اسهام الروحانية في مكان العمل بدعم الذكاء الاستراتيجي يعزز من التفكير الشامل، والقدرة على التفاعل والتكيف لدى مقدمي الخدمة، اذ يمكن للروحانية أن تعزز القدرة على التفاعل والتكيف مع التغيرات في مكان العمل. من خلال ممارسة الروحانية، يمكن لمقدمي الخدمة تعزيز مرونتهم

العقلية وقدرتهم على التأقلم مع المواقف المختلفة والتحديات الاستراتيجية، وبالتالي سوف يصبحون أكثر استعدادًا لتغيير الخطط وتبني استراتيجيات مبتكرة لتحقيق النجاح في بيئة العمل المتغيرة



الشكل (٢) تأثير الروحانية في مكان العمل بأبعاده مجتمعة في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة كما يظهر من نتائج الدراسة ان الروحانية في مكان العمل بأبعاده مجتمعة ساهمت في تفسير ما قيمته (٠.٩٣٨) من مربع الذكاء الاستراتيجي، اما القيمة المتبقية فانها تقع خارج حدود الدراسة.

الجدول (٦) الاوزان المعيارية لتأثير الروحانية في مكان العمل في ابعاد الذكاء الاستراتيجي

المعنوية P	معامل التفسير R <sup>2</sup>	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار	مسار الانحدار	الروحانية في مكان العمل
٠.٠٠١	٠.٩٣٨	٣١.٢٢٦	٠.٠٣١	0.968	الذكاء الاستراتيجي	<---

### ٣. مناقشة النتائج

قدمت الدراسة مجموعة من النتائج الجوهرية التي يمكن ان تفيد المصارف التجارية في توظيف الروحانية في مكان العمل بشكل يمكن أن يسهم في تعزيز الذكاء الاستراتيجي، وهذا يبين الاهتمام بالأبعاد الروحية والنفسية والاجتماعية للفرد، وتعزيز الوعي والتفاعلات الإيجابية بين الأفراد والبيئة التي يعملون فيها، كما بينت النتائج ان الروحانية في مكان العمل يمكن تساعد في تحقيق التوازن النفسي للموظفين، مما يزيد من مستوى السعادة والرضا الوظيفي ويقلل من الإجهاد والاحتراق المهني، فمن خلال الروحانية يمكن أن تحفز الابتكار والإبداع في مكان العمل، حيث تشجع الاهتمام بالأفكار الجديدة والتفكير الخلاق، وعليه فان أي استراتيجية تتعلق بتوظيف الروحانية في مكان العمل تتطلب

التواصل الفعّال والتعاون بين الأفراد، مما يعزز العمل الجماعي ويساهم في تحقيق الذكاء الاستراتيجي.

توصي الدراسة في ضرورة ايلاء المصارف الاهتمام للعوامل النفسية والروحانية التي قد تسهم في تحسين أداء الفريق والابتكار واتخاذ القرارات الاستراتيجية، فضلا عن ضرورة توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة للموظفين يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على أداءهم والذكاء الاستراتيجي في المؤسسات التجارية، من خلال تعزيز الذكاء الاستراتيجي عن طريق توفير دعم نفسي وعاطفي للموظفين. قد تشمل هذه الجوانب مثل إقامة برامج للتوازن بين العمل والحياة الشخصية وتوفير فرص للتنمية الشخصية والتدريب.

كما يمكن تحسين يتعين على المصارف التجارية تعزيز الذكاء الاستراتيجي من خلال تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تشجع على الابتكار والتعاون والتفكير الاستراتيجي من خلال تعزيز التواصل الفعّال وتشجيع الشفافية وتقديم فرص للمشاركة والمساهمة في صنع القرارات، من جانب اخر يتطلب اهتمام المصارف التجارية في تشجيع التطوير الروحي والمهني كونه يساهم في تحقيق الذكاء الاستراتيجي عن طريق توفير فرص لتنمية المهارات الروحية والمهنية، وهذا يمكن تحقيقها من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل وموارد تعليمية لتعزيز مهارات التفكير الاستراتيجي والقيادة والابتكار.

#### المصادر والمراجع:

- 1) Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- 2) Atwa, E. I. (2013). The impact of strategic intelligence on firm performance and the role of strategic flexibility: An empirical research in biotechnology industry. A Thesis for the Degree of Master in Business Administration, Business Administration Department, Faculty of Administrative and Financial Science, University of Petra Amman-Jordan.
- 3) 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.

- 4) Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management*.
- 5) Deshields, T. L., Wells-Di Gregorio, S., Flowers, S. R., Irwin, K. E., Nipp, R., Padgett, L., & Zebrack, B. (2021). Addressing distress management challenges: Recommendations from the consensus panel of the American Psychosocial Oncology Society and the Association of Oncology Social Work. *CA: A Cancer Journal for Clinicians*, 71(5), 407-436.
- 6) Frunză, M., Frunză, S., & Grad, N. O. (2019). The role of spirituality in therapeutic practices. *Journal for the Study of Religions and Ideologies*, 18(53), 60-74.
- 7) Gohil, S., & Deshpande, P. (2014). A framework to map a practice as organization development. *Procedia Economics and Finance*, 11, 218-229.
- 8) Jack, A. I., Boyatzis, R. E., Khawaja, M. S., Passarelli, A. M., & Leckie, R. L. (2013). Visioning in the brain: An fMRI study of inspirational coaching and mentoring. *Social neuroscience*, 8(4), 369-384.
- 9) Karakaya, A., & Yılmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karabuk University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 322-331.
- 10) Lari, F. A., Lari, D. A. D. A., & Lari, M. A. D. A. (2020). Empirical Differences between UAE and Finland of Strategic Foresight Implementation. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 11(2), 175-180.
- 11) López-Robles, J. R., Otegi-Olaso, J. R., Cobo, M. J., Robles, R., López-Robles, L. D., & Gamboa-Rosales, N. K. (2020). Exploring the use of strategic intelligence as support tool in the project management field using advanced bibliometric methods.
- 12) Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*.
- 13) Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4), 83.

- 14) Nunnally, B., & Bernstein, I. (1994). Psychometric Theory. New York: Oxford Univer.
- 15) Pfeffer, J. (2003). Business and the spirit: Management practices that sustain values. Graduate School of Business, Stanford University.
- 16) Sandor, M. K., Sierpina, V. S., Vanderpool, H. V., & Owen, S. V. (2006). Spirituality and clinical care: exploring developmental changes in nursing and medical students. *Explore*, 2(1), 37-42.
- 17) Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*.
- 18) Simarmata, J. (2020). The Practices of HRM, Human Capital, and Organizational Performance: A Literature Discussion in SME Context. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(2), 192-199.
- 19) Singh, K. K., & Khan, M. O. ,2019, gratitude and spritual experinces in relation to life satisfaction among orphans .*pramana research journal*, volume 9, issue 5.
- 20) Waghmare, S.2020, Strategic Intelligence And Its Importance In Management Of Organisation.
- 21) Wolfberg, A. (2017). When generals consume intelligence: the problems that arise and how they solve them. *Intelligence and National Security*, 32(4), 460-478.
- 22) Wong, P. T., & Page, D. (2003). An opponent-process model of servant leadership and a typology of leadership styles. *Servant Leadership Roundtable at Regent University, Virginia Beach, VA, on Oct, 16.*