

دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في مكان العمل

دراسة استطلاعية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد في عدد من جامعات اقليم كردستان العراق*

فهين عصمت سليم أميدي^{1**} و ره نج محمد نوري داوده²

¹ قسم ادارة الاعمال، المعهد الإداري التقني/ دهوك، الجامعة التقنية دهوك، اقليم كردستان العراق.

² قسم العلوم الادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو، اقليم كردستان العراق.

تاريخ الاستلام: 2023/09 تاريخ القبول: 2023/10 تاريخ النشر: 2024/08 <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2024.12.3.1307>

المستخلص:

يهدف البحث اساساً الى اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية، إضافة الى التحقق من تأثير القيادة الروحية في السعادة في مكان العمل، جاءت فكرة البحث من غياب الاهتمام الميداني بمؤشرات السعادة الجامعية، فضلاً عن غموض في الدور الذي يمكن أن يلعبه عنصر القيادة في السعادة في مكان العمل. وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص متغيرات البحث واختبار الفرضيات في كليات الإدارة والاقتصاد في عدد من جامعات اقليم كردستان العراق، وتمثل مجتمع البحث بـ (875) من أعضاء الهيئة التدريسية موزعين على (17) جامعة وكانت العينة مكونة من (287) تدريسي في الكليات المبحوثة، الذين بينوا رأيهم بخصوص اتفاقهم على فقرات الاستبانة. وتم تحليل البيانات بالاعتماد على عدد من الادوات الاحصائية منها المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الارتباط والانحدار، ونسبة الاستجابة باستخدام برنامج SPSS V.26، وخلص البحث الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل، وعليه فإن السعادة في مكان العمل لدى اعضاء هيئة التدريس تقترن بتوفر ابعاد القيادة الروحية لدى القيادات الادارية في الجامعات المبحوثة، وأوصى البحث بضرورة توفر مؤشرات تعبر عن الجوانب الروحية لدى القيادة كالسماح للأفراد بممارسة طقوسهم الدينية الخاصة والتعاطف معهم ومشاركتهم في الرؤية والقيم واشعارهم بأهمية وجودهم وجهودهم، وذلك لتعزيز مستويات السعادة في مكان العمل لدى اعضاء هيئة التدريس فضلاً عن اقتراح متغيرات اخرى يمكن ان تؤثر في مستويات السعادة في مكان العمل ضمن اطار الدراسات المستقبلية.

الكلمات الدالة: القيادة الروحية، السعادة، السعادة في مكان العمل.

المقدمة

في مكان العمل يعتبر من المفاهيم الشعورية العامة لدى الفرد في بيئة العمل التي ينتظر منهم الابداع والتطور والنمو، وهذا ما نجده في بيئة التعليم العالي التي ينبغي أن تتسم بالإيجابية وأن يشعر الافراد فيها بقدر من الارتباط والالتزام والرضا لتضمن لهم السعادة الأداء الافضل.

وبناءً على ما سبق فإن هذا البحث يتناول مفهوم القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل، والكشف عن مستويات توفر ابعاد القيادة الروحية لدى القيادات الادارية في كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات اقليم كردستان العراق فضلاً عن مستويات السعادة في مكان العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية، ويهدف الوصول الى اهداف البحث والتي تتضمن التحقق من دور ابعاد في السعادة في مكان العمل لدى اعضاء الهيئة

تعد القيادة الادارية احدى اهم العناصر التنظيمية التي تمتلك مصادر القوة لتمكنها من توجيه المنظمة نحو تحقيق الأهداف التي تقع تنفيذها على عاتق الافراد العاملين فهم المحرك الاساسي للعملية التنظيمية الهادفة لبلوغ الغايات، مما ينبغي على القادة الاعتماد على الانماط القيادية القادرة على ترك اثر في التابعين، وقد قدمت بحوث ودراسات كثيرة عن دور انماط القيادة في الكثير من الجوانب التنظيمية، وتعد القيادة الروحية احدى اهم الانماط القيادية التي يمكن ان تلعب دوراً حيوياً في تهيئة بيئة داخلية تتسم بالإيجابية من حيث المشاعر والميول لدى الافراد لتحثهم على السعي نحو الاهداف. ومن جانب آخر فإن السعادة

* بحث مسئل من أطروحة دكتوراه.

** الباحث المسؤل.

كوردستان العراق، ويمكن توضيح مضامين مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية: -

- 1- ماهي مستويات توافر أبعاد القيادة الروحية لدى القيادات الإدارية في كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات إقليم كوردستان العراق؟
- 2- ما هي مستويات السعادة في مكان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات إقليم كوردستان العراق؟
- 3- كيف يمكن لأبعاد القيادة الروحية أن تؤثر في السعادة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات إقليم كوردستان؟

ب. أهمية البحث: تأتي أهمية البحث من جانبين وهما:

- 1- الجانب النظري: تتمثل أهمية النظرية للبحث من خلال تقديم إطار فكري وتوضيح المفاهيم الخاصة بمتغيرات البحث بصورة مفصلة وهذه المتغيرات تعتبر من المواضيع الحديثة في المجال التنظيمي، فضلاً عن الجانب الروحي في القيادة ومضامينها الفلسفية، فهي إضافة علمية نظرية للجهود السابقة ما يشكل أحد المصادر العلمية الموثوقة للباحثين المستقبليين في هذا المجال.
- 2- الجانب التطبيقي: ومن الناحية التطبيقية فإن مخرجات البحث يمكن أن تساهم في تقديم صورة تعبر عن محاولة لملئ الفجوة المعرفية عن دور إحدى أنماط القيادة في تعزيز بيئة عمل تتسم بالسعادة لدى أعضائها لا سيما في البيئة الجامعية الأكاديمية تحديداً، فضلاً عن أنها تعد مرجعاً لمعرفة مستويات توفر أبعاد القيادة الروحية، إضافة إلى كونها نافذة للتعرف على مستويات السعادة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

ت. أهداف البحث: يهدف البحث إلى ما يلي:

1. تقديم إطار مفاهيمي عن متغيرات البحث والمتمثلة بالقيادة الروحية والسعادة في مكان العمل.
2. تشخيص مستويات القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل في كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات إقليم كوردستان العراق.
3. اختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل.
4. اختبار تأثير أبعاد القيادة الروحية في السعادة في مكان العمل.

ث. مخطط البحث وفرضياته:

1. مخطط البحث: يمكن توضيح مخطط البحث من خلال الشكل (1) وكالاتي:

التدريسية ، ومن خلال منهجية واطار عمل اكاديمي في سياق اهداف البحث بما يخدم مؤسسات التعليم العالي واقليم كوردستان العراق ككل، ويتضمن البحث اربعة محاور الاول يتناول المنهجية وعدد من الدراسات السابقة عن القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل ويتناول الثاني الإطار النظري، اما المحور الثالث فيتمحور حول تشخيص وتحليل النتائج بناء على البيانات الميدانية والمحور الاخير يقدم اهم الاستنتاجات والمقترحات.

المحور الاول

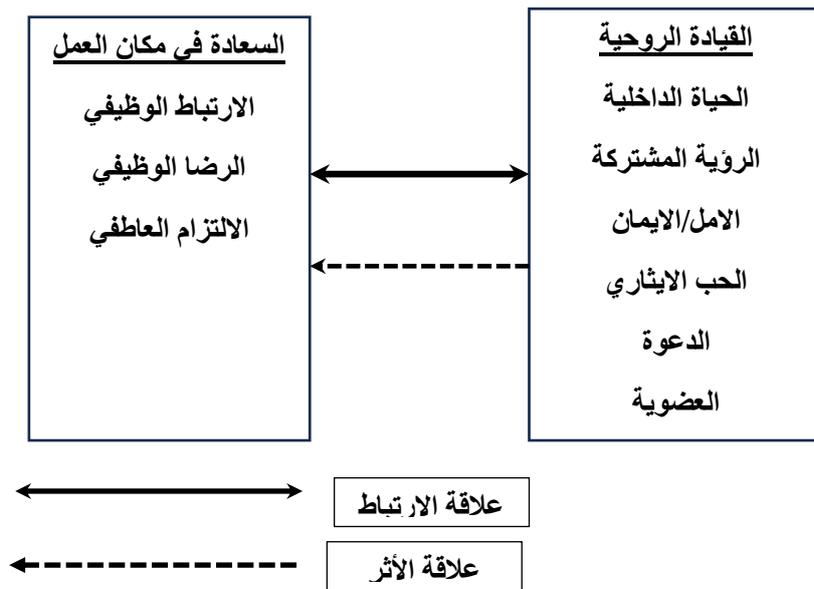
المنهجية وعدد من الدراسات السابقة

أولاً/ منهجية البحث:

أ. مشكلة البحث:

يشهد إقليم كوردستان العراق تغيرات متلاحقة متأثرة بالتوجهات العالمية تارة والطموحات الداخلية الساعية الى التطور والتغيير تارة اخرى، ومن أحد القطاعات التي افرزها الانفتاح والتغيرات البيئية هو قطاع التعليم العالي في الاقليم الذي شهد توسعاً كبيراً منذ بداية الالفية الجديدة، إذ تأسست جامعات جديدة منها الحكومية والخاصة، فضلاً عن التوسع في استحداث اقسام علمية جديدة في الجامعات القائمة، مما دفع وزارة التعليم العالي في الاقليم بوضع المعايير والمؤشرات النوعية في التعليم ووضع آلية تسلسل الجامعات من حيث الجودة سعياً منهم لمواكبة المستجدات وفقاً للمعايير العالمية، وقد اشار (داوده، 2005: 8) بأن القيادة تكتسب أهميتها من التأثير الذي تحدثه في العديد من الجوانب التنظيمية المرتبطة بالثقافة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والالتزام. وأشار (علي وداوده، 2023، 6) بأنه يتحتم على القيادات الجامعية بضرورة اعتماد انماط واساليب قيادية التي من شأنها ان تقود الى توفير الجوانب الايجابية في الجامعة لتعزز من سعي الكوادر الاكاديمية في تحقيق التأثير الفعال في المجتمع لتهيئة نخبة من الطاقات المستقبلية. وتعد القيادة الروحية إحدى أنماط القيادة التي ينتظر من توفر أبعادها ان تحقق كل ما هو ايجابي في بيئة التعليم الجامعي وان تبني القيادات الادارية للمؤشرات التي تعبر عن ابعاد هذا النمط القيادي يمكن أن تؤثر في السعادة التي تعزز الاداء الوظيفي الأفضل (Elayan & Shamout, 2020: 2262).

بناء على ما سبق ومن ملاحظة الباحثين من المعاشة الميدانية في البيئة الجامعية انبثقت مشكلة البحث لتتبلور في اختبار دور القيادة الروحية في تحقيق مستويات من السعادة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات إقليم



الشكل (1)
مخطط البحث الافتراضي

العلمي العراقية، وبواقع (4) جامعات في محافظة دهوك و(7) جامعات في محافظة أربيل و(6) جامعات في محافظة السليمانية. وجاء اختيار كليات الإدارة والاقتصاد لكونها من الكليات التي تحمل في طياتها مفاهيم إدارية معاصرة وتوجهات تلائم واهداف البحث، فضلاً عن الاحتكاك المباشر للتدريسيين بالجوانب التنظيمية بحكم التخصص من خلال الملاحظة والمعايشة، فهي بذلك تمثل المجتمع الأنسب لإجراء هذا البحث وتم توزيع (541) استمارة استبيان، وتم استرداد (328) استمارة، كما استبعدت (40) لكونها غير صالحة او لم يتم الاجابة على جميع الاسئلة فيها، وبذلك تم اعتماد (287) استمارة منها كعينة لهذا البحث.

2- أدوات البحث: يعتمد البحث على اهم ما ورد في ادبيات المنظمة والسلوك التنظيمي في كتابة الجانب النظري فضلاً عن الاستفادة منها في صياغة استمارة الاستبيان بناء على ما ورد في الدراسات السابقة لقياس مستويات توفر ابعاد القيادة الروحية لدى القيادات الادارية في كليات المبحوثة فضلاً عن قياس مستويات السعادة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة، وتتكون الاستمارة من ثلاثة اجزاء، الجزء الاول تتضمن الاسئلة عن البيانات الديموغرافية والجزء الثاني يتضمن فقرات خاصة لقياس ابعاد القيادة الروحية من خلال الاسئلة (x1—x33) اما الجزء الثالث فيشمل المؤشرات الخاصة لقياس مستويات السعادة في مكان العمل والمتمثلة بالأسئلة (y1—y22). وتم توزيع استمارات الاستبانة على عينة البحث لبيان اتفاقهم على فقرات الاستبانة وتم اعتماد اسلوب ليكرت (Likert) الخماسي في الاجابة، كما هي في الملحق (2).

2. فرضيات البحث: يحاول البحث التحقق من الفرضيات الآتية:

- 1) الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية عن علاقة كل بعد من ابعاد القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل.
- 2) الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي بدلالة احصائية عند مستوى (0.05) القيادة الروحية في السعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية عن تأثير كل بعد من ابعاد القيادة الروحية في السعادة في مكان العمل.
- 3) الفرضية الرئيسية الثالثة: تتباين أبعاد السعادة في مكان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة استناداً الى تباين القيادة الروحية وعند مستوى معنوية (0.05).

ج. عينة البحث وأدوات جمع البيانات وتحليلها:

1- عينة البحث: تم اختيار كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات إقليم كردستان العراق كميدان للبحث، وتم تحديد الهيئة التدريسية في تلك الكليات كمجتمع للبحث، ولهذا شكلت الهيئة التدريسية الجامعية بمجملها في الكليات المبحوثة مجتمعاً للبحث، وتمثل بـ(875) من التدريسيين في كليات الإدارة والاقتصاد الموزعين على (17) جامعة معترفة بها لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كردستان العراق ولدى وزارة التعليم العالي والبحث

السعادة في مكان العمل فقد بلغت قيمة (الفا) لها (91.6%) وهي قيمة عالية قياساً بالقيمة المعيارية لمعامل الثبات والتي تبلغ (0.60) في الدراسات الإنسانية و(0.67) في الدراسات العلمية (Eisinga et al., 2012, 639). وتم إجراء اختبار الاتساق الداخلي بين متغيرات البحث وجاء نتائج الاختبار لتعكس وجود عدد كبير من الارتباطات المعنوية بين غالبية المؤشرات التي تقيس المتغيرات الفرعية بمستوى معنوية (0.05).

3- اختبار اداة البحث: من أجل الحصول على البيانات الموضوعية والدقيقة تم اخضاع الاستبيان للاختبارات، اذ عرضت الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء ذوي الاختصاص، ويبين الملحق (1) اسمائهم وعناوينهم العلمية والوظيفية وقد اخذت الملاحظات المقدمة من قبلهم بناءً على رأي أكثرية المحكمين وأخذت صيغتها الاولية. ولغرض التحقق من مدى امكانية وصلاحيه المقياس من حيث الثبات تم استخدام مقياس (كرونباخ الفا) (Cronbach Alpha) واتضح ان معامل (الفا) للقيادة الروحية (96.3%) اما

الجدول (1) نتائج معامل الثبات كرونباخ ألفا

المتغير	الأبعاد	قيمة المعامل	عدد العبارات
القيادة الروحية	الحياة الداخلية	0.786	6
	الرؤية المشتركة	0.880	5
	الأمل أو الايمان	0.880	5
	الحب الايثاري	0.901	6
	الدعوة	0.890	6
	العضوية	0.857	5
	المؤشر الكلي لأبعاد القيادة الروحية	0.963	33
السعادة في مكان العمل	الارتباط الوظيفي	0.875	8
	الرضا الوظيفي	0.717	6
	الالتزام العاطفي	0.870	8
	المؤشر الكلي للسعادة في مكان العمل	0.916	22

المصدر: اعداد الباحثين من نتائج التحليل الاحصائي.

1- دراسة (Zavvareh & Samangoeei, 2013): هدفت الدراسة الى التحقق من تأثير القيادة الروحية في سعادة الموظفين وفضلا عن تناولها القيادة الروحية من حيث ادوات قياسها، واعتمدت الدراسة على سبعة ابعاد للقيادة الروحية، وتم دراسة آثار كل بعد على سعادة الموظف. وتم تطبيق الدراسة على أكثر من 90 موظفاً في جامعات أصفهان، واعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان لجمع بيانات الدراسة، واستخدمت الإحصاء الوصفي لتحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية لاختبار الفرضيات بمساعدة برنامجي SPSS وAmos. وخلصت الدراسة الى تحقق الفرضية التي تضمنت بأن القيادة الروحية تسبب الصحة النفسية والسعادة من خلال التأثير الإيجابي والقوي لجوانب القيادة الروحية، وواصت الدراسة بضرورة اجراء دراسات مستقبلية لتشمل قطاعات ومنظمات أخرى، ودراسة عوامل اخرى للسعادة من شأنها أن تسمح بمقارنة النتائج وتسهم بمزيد من الأدلة على التأثير التنظيمي للقيادة الروحية، كما اوصت بضرورة التحقق

4- الأساليب الإحصائية: تم استخدام ادوات الاحصاء الوصفي وبالاعتماد على (Spss.V.22) النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري. وتم اعتماد معامل الارتباط البسيط (Spearman) للتحقق من علاقة الارتباط بين ابعاد القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل، فضلاً عن استخدام تحليل الانحدار حيث تم تطبيق اختبار الانحدار البسيط بطريقة الإدخال (Enter) لاختبار تأثير المتغير المستقل (القيادة الروحية) والمتغير التابع (السعادة في مكان العمل).

5- حدود البحث: تتمثل حدود البحث الميدانية بكليات الإدارة والاقتصاد في جامعات اقليم كردستان العراق البالغة عددها (17) كلية، وانحصرت الحدود البشرية متمثلة بمجتمع البحث وهم اعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات، بينما تتضمن الحدود الزمانية في الفترة الواقعة بين 2023/4/1 ولغاية 2023/8/1. والحدود الموضوعية: تتمثل بمتغيرات البحث وتتضمن (القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل) فضلاً عن ابعادهما.

ثانياً/ الدراسات السابقة:

قياسها بالاعتماد على مقياس (SPANE)، وتم قياس اجابات المستخدمين ومدراء الموارد البشرية لتقييم اداء الوظيفي للسنوات السابقة، واطهرت النتائج بأن العناصر العاطفية المدركة للسعادة على حدا تكون محددة للاداء الوظيفي خلال اربعة سنوات، وعند قياس العنصرين معاً فان مستوى معنوية العلاقة تزداد.

المحور الثاني

القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل

أولاً. المفهوم القيادة الروحية:

تعد القيادة الروحية من المفاهيم الحديثة نسبياً في دراسات القيادة التنظيمية، والتي قامت بدمج مفهومي القيادة والروحانية في مكان العمل، إذ نادى رواد القيادة الروحية بضرورة استعانة القائد بالروحانية في مكان العمل وتطبيقها في تأدية وظيفته وشغل منصبه. ويعتبر Fairholm من بين المؤلفين الأوائل الذين ساهموا في تطوير مفهوم القيادة الروحية حيث أشار (Fairholm, 1996:12) أن القيادة الروحية تتطلب رفض النماذج السابقة للقيادة التي ركزت على قيم المصلحة الذاتية، إذ ان نمط القيادة الروحية ترفض قيم المصلحة الشخصية هذه وتركز على القيم الأخلاقية النهائية مثل النزاهة والاستقلال والعدالة. ويرى (Jamaludin et al., 2011: 80-81) بأن هناك ثلاثة أساليب قيادية رئيسية من حيث كيفية تحفيز التابعين وهي (القيادة التبادلية والتحويلية والروحية) حيث تكتفي القيادة التبادلية بتحفيز التابعين على الاداء من خلال المكافآت والاستقرار المادي، والتحويلية تلهم التابعين للقيام بأكثر من المتوقع لتوليد التغيير من خلال تحقيق الذات التابعين، بينما القيادة الروحية تركز على تحفيز الدوافع الداخلية والخارجية للتابعين والتي تثير الحماس والمثابرة حيث الدافع الخارجي يلبي احتياجات المادية اما الدافع الداخلي يلبي مضماني معنى الحياة. ويشير (Fry, 2003:694) أن القيادة الروحية تستغل الاحتياجات الأساسية لكل من القائد والتابعين للبقاء الروحي حتى يصبحوا ملتزمين تنظيمياً ومنتجين، وأضاف بأن القيادات السابقة قد ركزت بدرجات متفاوتة على جانب واحد أو أكثر من العناصر الجسدية والعقلية والحركية للتفاعل البشري في المنظمات وأهملت الجانب الروحي، كما أنه يعرف القيادة الروحية إنها "مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات التي تهدف في جوهرها الباطن لتحفيز الذات والآخرين ليتولد لديهم الشعور بالبقاء الروحي من خلال الدعوة والعضوية". ويعرف (Fairholm and Gronau, 2015:6) القيادة الروحية كونها "وسيلة لتوليد ثقافات حيث يمكن للتابعين أن يعملوا بحرية مع القائد". أما (Astakoni et al., 2022:624) فيعرفها بأنها "عملية القيادة التي تحتوي على القيم والمواقف بالإضافة إلى الإجراءات لزيادة روح وتحفيز المرؤوسين". وفي دراسة حديثة يركز (كامل، 2021، 118) على اهمية القيادة الروحية بكونها تعمل على اقتلاع ممارسات الفساد بكافة اشكالها

من تأثير كل بعد من ابعاد القيادة الروحية بشكل منفصل في السعادة والتحقق من تأثير انماط قيادية أخرى في السعادة.

2- دراسة (Nguyen et al., 2018): حاولت الدراسة التحقق من الانموذج التأثيري لنظرية القيادة الروحية في السياق التنظيمي وتقييم فاعلية ما يتركه اثر الروحي في مخرجات المنظمة من حيث الالتزام وسلوك المنظمة، وكانت استمارة الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات في الجانب الميداني، إذ تم جمع البيانات من (329) من العاملين الدائمين في صناعات الخدمات في مدينة هوجي منج في فيتنام، واطهرت النتائج بان هناك تأثير حيوي للقيادة الروحية في نتائج المنظمة من خلال العفوية والتمكين والخصائص الشخصية واوصت الدراسة بضرورة اجراء دراسات اخرى عن القيادة الروحية في ثقافات اخرى ودول اخرى والقاء الضوء اكثر على عالمية هيئة القيادة الروحية.

3- دراسة (Zou et al., 2020): هدفت الدراسة الى الكشف عن الاجابة على التساؤلات البحثية المتعلقة بإمكانية تأثير القيادة الروحية في الرفاهية الشخصية (السعادة) لدى الممرضات، وشملت العينة 339 من الممرضات في المستشفيات الحكومية في مدينة مينلاندي في الصين، وكانت الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى انه يمكن أن يؤدي ظروف العمل الصعبة وخصائص العمل إلى تعرض الممرضات لضغوط ومحن كبيرة في مكان العمل، واستنتجت الدراسة بان القيادة الروحية تؤثر على السعادة بشكل غير مباشر عن طريق الروحانية في مكان العمل، اذ اشارت الى ان القيادة الروحية يعد عاملاً وظيفياً مهماً في مكان العمل وبالتالي الرفاهية الشخصية ، واوصت بضرورة أن توفر المستشفيات برامج تدريبية لمساعدة القادة الحاليين على الانخراط في نمط القيادة الروحية.

4- دراسة (Wu and Lee, 2020) : كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التحقق من تأثير القيادة الروحية في المشاركة في العمل من خلال زيادة الرفاهية الروحية ورأس المال النفسي. واستخدمت الدراسة مسح مقطعي لجمع البيانات في اجزاء مختلفة موزعة جغرافياً في تايوان، وكانت الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات، وشملت العينة 164 ممرضة، وباستخدام اسلوب (Macro Process) اظهرت النتائج أن القيادة الروحية لها تأثير إيجابي على المشاركة في العمل وأن الرفاهية الروحية ورأس المال النفسي يتوسطان في تأثير القيادة الروحية على الانخراط والاندماج في العمل. وفقاً لنتائج هذه الدراسة فقد اوصت بضرورة توظيف دور القيادة الروحية في تعزيز المشاركة في العمل.

5- دراسة (Salgado, Blanco and Moscoso, 2019) هدفت الدراسة الى التحقق من العلاقة بين العناصر العاطفية والادراكية للسعادة الموضوعية والاداء الوظيفي، كانت العينة مكونة من 170 من المدراء لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اسبانيا، وإن السعادة المدركة تم قياسها من خلال مقياس الرضا في الحياة (SWL) والمحتوى العاطفي تم

ثانياً: أبعاد القيادة الروحية:

تعدد اراء الكتاب في اعتمادهم على الابعاد التي تمثل القيادة الروحية ويلاحظ اتفاق اغلب الباحثين على (الحياة الداخلية، الرؤية المشتركة، الامل/الايمان، الحب الايثاري، الدعوة، العضوية) بكونها ابعاد القيادة الروحية ويمكن تقديم قدر من التوضيح في الجدول (2) وكالاتي:

وصورها وتزيد من إدراك التابعين لمعنى عملهم وشعورهم بإمكانية احداث فرق في حياتهم وحياة الآخرين. وعليه يمكن تعريف القيادة الروحية إجرائياً بأنها "عملية تحفيز الذات والآخرين عن طريق مجموعة من السلوكيات والقيم الروحية وإشاعة روح المحبة التي تلهم الثقة بتحقيق الرؤية المشتركة وتولد الشعور بالدعوة والعضوية".

الجدول (2) أبعاد القيادة الروحية

ت	اسم الباحث والسنة	ابعاد القيادة الروحية
1	(Fry, 2003) (Aydin and Caylan, 2009) (Almutairi and Khashman, 2022)	الرؤية، الامل/الايمان، حب الايثار، الدعوة، العضوية.
2	(Sweeney and Fry, 2012)	الحياة الداخلية، الرؤية، الامل/الايمان، حب الايثار، الدعوة، العضوية.
3	(Esfahani & Sedaghet, 2015)	الرؤية، حب الايثار، الامل/الايمان، العضوية، المعنى، التغذية العكسية، الالتزام التنظيمي.
4	(Nguyen et al., 2018) (Averin, 2020)	الرؤية، الامل/الايمان، حب الايثار.
5	(Pio and Tampi, 2017)	الرؤية، عاطفة الايثار، التوقع/الثقة.
6	(Yang and Fry, 2018)	الحياة الداخلية، القيادة الروحية (الرؤية، الامل/الايمان، الحب الايثاري)، الدعوة، العضوية.
7	(Oh and Wang, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> السوابق: الحياة الداخلية، النظام الاجتماعي. صفات القيادة الروحية: الرؤية، الحب الايثاري، الامل/الايمان. الرفاهية الروحية: الدعوة/المعنى، العضوية في الانتماء. المتغيرات الوسيطة والمعدلة. النتائج: التابعين (توجيهية او سلوكية، نفسية)، المنظمة (لملوسة، غير ملموسة).

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول.

تمارس بشكل فردي أو جماعي في المنظمة مما ينبغي على المنظمة وقادتها أن يدعوا هذه الممارسات من خلال تقديم التسهيلات من أماكن وأوقات يمكن للأفراد أن يمارسوا حياتهم الداخلية فيها لأن من شأن ذلك تعزيز الروحانية في مكان.

2- الرؤية المشتركة **Shared vision**: تعد الرؤية من الابعاد الرئيسية لأي أسلوب قيادي والتي ناشد بها الباحثون، إذ أشار (Nguyen et al., 2018:49) و(Kotter, 1996:68) الى أن الرؤية "هي صورة للمستقبل مع بعض التعليقات الضمنية أو الصريحة حول لماذا يجب على الناس السعي لخلق ذلك المستقبل". ويشير (Sweeney & Fry, 2012:101) الى أن المفتاح لعملية تطوير رؤية ناجحة هو المشاركة على جميع المستويات، حيث يتحول الامتداد الطبيعي للقيادة في استخدام الأفراد في عملية إنشاء الرؤى للحياة الخاصة بهم ليتم تضمينها في خطط التنمية الفردية الخاصة بهم وفي الرؤية التنظيمية، والغرض من التحرك في هذا الاتجاه هو الدافع للاستمرار في التطور، إذ إن جوهر الرؤية يكمن في السعي لإيجاد هدف من خلال تجاوز المصالح الذاتية للتواصل مع وخدمة شيء أكبر يعزز الصالح العام". ومن وجهة نظر (Kouzes & Posner, 2008:2) فإن (إلهام رؤية مشتركة inspire shared vision) هي من إحدى الممارسات الرئيسية للقيادة وهي تتكون من جانبين الاول تركز على ضرورة وجود تصور لدى القادة والتخيل والإيمان بمستقبل مثير وجذاب لغايات المنظمة، والجانب الثاني هو حشد الآخرين نحو الرؤية

1- **الحياة الداخلية The inner life**: عندما نتحدث عن الروحانية الخاصة بعملية القيادة فإن من أهم الابعاد التي تشملها هي الحياة الداخلية والتي اشار اليها (Fairholm, 1996:11) بكونها "تشير إلى جوهر هوية الفرد وذاته الداخلية". ويتطرق (Vail, 1998:218) الى الحياة الداخلية بأنها شعور الأفراد حول المعنى الأساسي لمن هم وماذا يفعلون والمساهمات التي يقدمونها. وفي سياق تعريف يشير (Fry, 2009:80) الى أن الحياة الداخلية "هي عملية فهم والاستفادة من القدرة الإلهية للفرد وكيفية الاعتماد على تلك القوة ليعيش حياة خارجية أكثر إرضاءً وكمالاً". بينما يشير (Samul, 2020:8) الى أن الحياة الداخلية "ترتبط بمفهوم الذات لدى الشخص، والتي يمكن التعبير عنها من خلال العمل". ويمكن تعريف الحياة الداخلية إجرائياً بأنها "التكوين الداخلي للفرد المتمثل بشعوره ومفهومه لذاته وهويته والتي تؤثر في طبيعة علاقته بالعالم الخارجي من مواقف وقرارات". وقد ركز (Bezy, 2011:18) على القيادة الروحية من خلال طرحه ثلاثة أنواع من الممارسات تتمثل بالممارسات الروحية النشطة: وهي طرق قديمة للاقتراب من الألوهية كالصلاة، والتأمل، والممارسات الروحية السلبية: وهي الممارسات التي يتمتع الفرد عن القيام بها لبناء الانضباط الذاتي كالصيام، وممارسات الإثراء: وهي مماثلة للممارسات الروحية النشطة ولكنها لا ترتبط عادة بالروحانية الدينية، مثل مشاهدة الفن وحضور الحفلات من الممارسات الروحية وغيرها. وبذلك يمكن القول بأن الممارسات الروحية يمكن أن

والرحمة والامتنان والتواضع والشجاعة والثقة والولاء والرحمة، ويعتبر الصدق هو عنصر أساسي في حب الإيثار. ويعرف (Almutairi and Khashman, 2022:179) حب الإيثار بأنه "يتم تمثيله في القيم المتعلقة بمساعدة الموظفين عن طيب خاطر". ويرى (كامل، 2021، 121) بأنه "إحساس افراد المنظمة بالكمال والوثام والرفاهية الناجمة من خلال الرعاية والاهتمام والتقدير لكل من الذات والآخرين، ويتضمن قيم الصبر، والعطف، وعدم وجود الحسد، والغفران، والتواضع، ونكران الذات، والسيطرة على النفس، والثقة، والولاء، والصدق". وبهذا يمكن تعريف الحب الايثاري بأنه "مجموعة من القيم الإنسانية التي تحقق الوثام والرفاهية في العلاقات بسبب اهتمام الفرد وتقديره لذاته والآخرين".

5- الدعوة Calling: الدعوة هي أحد ابعاد القيادة الروحية التي استلهمت من الآداب الدينية، حيث ذكر (Markow, 2007:27) بأن تطور مفهوم الدعوة في الأدب الإداري جاءت من كونها إلهام إلهي للقيام بعمل مسؤول أخلاقياً، وقد ابتعدت عن هذا المفهوم الديني الأولي نحو وجهة نظر علمانية أوسع والتي ترى أن الدعوة قادمة من دافع داخلي ليس مدفوعاً بالهدف الأدائي بل يعكس شكلاً عاماً من المشاركة النفسية مع المعنى في عمل الفرد. ويشير (Charoensukmongkol et al., 2013:6) بانها تعني إنتاج شيء ذو أهمية للمجتمع، واكتساب شعور بالإنجاز الشخصي أو الحصول على فرصة للتعبير والتي تحفز الموظفين على الانخراط في صياغة الوظائف مما يولد لديهم تصورات إيجابية حول وظائفهم وبالتالي جعلهم يدركون أن وظيفتهم تخدم غرضاً مهماً. وهذا ما يقودنا الى أن الدعوة مكونة من عنصرين مهمين هما العنصر النفسي (أي ما يشعر به الفرد) والعنصر الوظيفي (أي كيف ينظر الفرد الى وظيفته).

ويعرف (Chen & Yang, 2012:109) الدعوة كونها "الشعور بأن حياة الفرد ذات مغزى وقيمة وقادرة على تحقيق إنجازات عظيمة". في حين سميت الدعوة بالمهنة او التخصص حسب ما أشار اليه (Harzer & Ruch, 2012:3) بأن "الدعوة أو المهنة هي الوظيفة أو المسار المهني الذي يعتقد الفرد نفسه مدعواً من أجلها". وعرفه (Park et al., 2018:3) بأنه عمل ذو مغزى مدفوع بقوى خارجية. وبهذا يمكن تعريف الدعوة بأنها "اختبار الفرد للشعور بأن وظيفته تمثل ذاته وتشكل لحياته معنى وهدفاً كون الذي يقدمه للآخرين يحدث فرقا".

6- العضوية Membership: أشار (Kouzes & Posner, 2008:13-14) بأنه يجب على القائد أن يخلق روح المجتمع والذي يعزز الدعم الاجتماعي والإنتاجية والرفاهية النفسية وحتى الصحة الجسدية، وكذلك أن يلتزم القائد بالمشاركة الشخصية وأن يكون متواجداً بين جمهوره فبدلاً من ترقع المصادقية اذ انها تتضمن التزامات القائد الروحي في التواجد منها في الاحتفالات والانتصارات، إذ أنه يجب على القائد ان يسعى لتكوين شعور العضوية لدى أتباعه من خلال بناء المجتمع ، وقد أشار (Bezy, 2011:13-16) بأن المجتمع

المشتركة. ويعرف (Chia et al., 2017:140) الرؤية المشتركة بأنها "تشير إلى الفهم الجماعي لرؤية المنظمة ورسالتها وقيمها الجوهرية بين أعضاء المجموعة". وبهذا يمكن تعريف الرؤية المشتركة إجرائياً بأنها "الصورة التي يتشارك القائد والتابعين في بناءها لتحديد مسار مستقبل المنظمة والذي يعبر عن طموحهم ويضيف معنى لجهودهم".

3- الأمل/الايمان Hope/Faith: يتمثل البعد الثالث للقيادة الروحية بتركيب مفهومين معاً لتشكيل هذا البعد والذي يتعلق بكيفية التعامل مع المستقبل، اذ يرى (Jenkins, 2018:289) أنه إذا كان أحد المتطلبات الأساسية للاستراتيجية هو وجود رؤية مليئة بالأمل، فإنها لا تزال بحاجة إلى عناصر أخرى تعزز تنفيذها بنجاح والذي يتضمن الإيمان لتمكيننا من المضي قدماً نحو المستقبل، وهذا الإيمان يعتمد على الثقة بأنه إذا شارك الافراد بالطريقة الصحيحة، فيمكنهم توحيد طاقاتهم لتحقيق هدف مشترك مرغوب فيه. وفي إشارة لـ (Fry, 2003:713) (714) فإن الإيمان هو "ضمان الأشياء المأمولة، والقناعة بأشياء لم تُرى" أي أن الإيمان هو أكثر من مجرد أمل أو توقع لشيء مرغوب فيه، فهو اقتناع بأن الشيء الذي لم يتم إثباته بالأدلة المادية صحيح، فالأمل هي الرغبة مع توقع التحقيق، بينما يضيف الإيمان اليقين إلى الأمل وهو إيمان راسخ بشيء لا دليل عليه، والإيمان هو أكثر من مجرد الرغبة في شيء ما، إنه يقوم على القيم والمواقف والسلوكيات التي تظهر اليقين المطلق والثقة في تحقق ما هو متوقع. ان الأمل يعبر عن تقييم أو شعور إيجابي (Robbins, 2005:115). ويشير (Aydin & Ceylan, 2009: 186) الى أن الأمل / الإيمان هو "الذي يجعل التابعين يتطلعون إلى المستقبل ويوفر الرغبة والتوقعات الإيجابية التي تضمن خلق الجهد من خلال التحفيز الداخلي". ويعرف (كامل، 2021، 121) الأمل/الايمان بأنه "حالة التأمل واليقين المطلق لدى افراد المنظمة بتحقيق رؤية ورسالة المنظمة، والثقة بتحقيق ما هو مرغوب ومتوقع". ويلخص (Yang and Fry, 2018:6) الأمل/الإيمان بأنه "هو اقتناع قوي بأن ما هو مرغوب ومتوقع سوف يتحقق". ويتفق الباحثان مع هذا الطرح في تعريف الأمل الايمان وتبنتها في هذا البحث.

4- الحب الايثاري Altruistic love: يشير الحب الايثاري الى المصادر التي تتكون منها الثقافة التنظيمية من خلال القيم الأساسية والافتراضات والتفاهات وطرق التفكير والتي يشاركها أعضاء المنظمة ويتم تعليمها للأعضاء الجدد على النحو الصحيح. وتتجلى القيم التي تتكون منها من خلال الاهتمام والتقدير مع التركيز على الجانب الاخلاقي (Fry, 2003: 712). ويشير (Aydin & Ceylan, 2009:185-186) بأن الحب الايثاري هو أن تحب الجميع بلا استثناء، وهذا ما يدفع الافراد احياناً الى تفضيل معاناة أنفسهم بدلاً من معاناة الآخرين، والابتعاد عن الانانية. وفي سياق مميزات الحب الايثاري يشير (Fry et al., 2016:10) أن له القدرة على التغلب على التأثير السلبي للعواطف المدمرة مثل الخوف والغضب، ويستند على قيم النزاهة والصبر والطف والتسامح

في مكان العمل تمثل في كونها على نطاق واسع "تتضمن الدافع للشعور بالرضا عن العمل الذي يشعر به الافراد". أما (Rastogi, 2020:19) فيعرف السعادة في مكان العمل على أنها مشاعر سعيدة تجاه الوظيفة نفسها، وخصائص الوظيفة والمؤسسة ككل والتي تشكل لاحقاً مواقف مختلفة في العمل". مما سبق يلاحظ أن الباحثين لا يتفقون على تعريف شامل وموحد وربما يعود السبب لحدائث مفهوم السعادة في مكان العمل، او لتداخله مع التركيبات التنظيمية الأخرى فضلاً عن حجم الجدل والغموض حول مفهومها، كل ذلك يقف عائقاً أمام اعطائه تعريفاً موحداً ودقيقاً يعبر عما يشعر به الفرد حقاً فيما يخص مكان عمله ووظيفته.

2- اهمية السعادة في مكان العمل:

وفي ان السعادة في مكان العمل هي من المواضيع التي حازت على اهتمام الباحثين في علم النفس والاجتماع والسلوك التنظيمي اذ اشار (Wright et al., 2007:93) و (Totev, 2015:8) الى أن النقاشات الأولى حول مفهوم السعادة في مكان العمل تعود إلى ثلاثينيات القرن الماضي عندما تم تطوير واحدة من الاختبارات التي نجحت في اثبات العلاقة بين السعادة والإنتاجية والتي قدمها (Hersey, 1932) الذي أجرى بحثه في احدى المصانع ووجد أن الإنتاج يزداد بنسبة 8٪ إذا عبر العمال عن مشاعر إيجابية أثناء نوباتهم مقارنة بالمواقف التي كانت فيها مشاعر سلبية أكبر.

وفي سياق أهمية السعادة في مكان العمل يشير (Gavin and Mason, 2004:381) الى أن هناك ثلاثة جوانب تمثل المكونات الأساسية لمجتمع جيد وهي (الصحة والسعادة والإنتاجية)، وإن التحسن في الإنتاجية وحدها والذي يكاد يكون التركيز الوحيد للعديد من المنظمات اليوم ليس كافياً. وفي السياق التنظيمي اشار (Fisher, 2010:401) أن المواقف الإيجابية الفردية والجماعية (الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والمشاركة) لا ترتبط فقط بالنتائج المرغوبة من الناحية التنظيمية بل تنبأ أيضاً بالأداء الفردي والوحدة التنظيمية، والاحتفاظ بالموظفين، والسلامة، ورضا الزبون وسلوك المواطنة التنظيمي. كما يؤكد (Ashkanasy, 2011:25) على ان السعادة في مكان العمل تؤدي إلى حياة أكثر رضا وإيجابية للموظفين، إذ تندفق السعادة من الفرد إلى الوحدة وفي النهاية تتحول إلى السعادة على مستوى المنظمة". أن للسعادة في مكان العمل أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة (الوحدة) أو المنظمة وحتى على مستوى المجتمع ككل، وقد اشار (Zavvareh and Samangoei, 2013:332) الى ان الأفراد يصبحون أكثر قدرة على القيام بالمهام المتكررة عندما يصبحون أكثر سعادة. ويركز (Rastogi, 2020:21) على اهميتها للجماعة ويرى بأن السعادة في مكان العمل تزيد من الرفاهية والتجارب العاطفية الإيجابية في العمل. ويؤكد (Elayan and Shamout, 2020: 2261-2262) بأن الموظفين الأكثر سعادة لديهم أداء وظيفي أفضل.

يعني الترابط والعضوية حيث إن الاتصال بالأخرين هي حاجة أساسية للإنسان السوي أو المجتمع هو الاتصال المشترك بين أعضاء المجموعة إذ يمكن للمجتمع أن يمثل العلاقة التي يشعر بها البعض بالعالم الطبيعي والكون. ويعرف (Nguyen et al., 2018:49) العضوية بأنها "تعني الشعور بالفهم والتقدير". كما يعرفها (Almutairi & Khashman, 2022:179) بأنها "تشير إلى تصور الفرد لنفسه من حيث الانتماء إلى المنظمة التي يعمل بها".

ثالثاً: السعادة في مكان العمل

1- المفهوم السعادة في مكان العمل:

قبل التطرق الى مفهوم السعادة في مكان العمل فانه ينبغي الإشارة الى مفهوم السعادة، اذ ان هناك العديد من الآراء المختلفة فيما يخص تعريف السعادة وذلك لتداخلها مع مفاهيم أخرى، اذ أشار (McGonagle, 2015:13) الى أنه "بصرف النظر عن تعريفات القاموس فإنها تفضل في التمييز بين مصطلح السعادة وبعض المصطلحات الأخرى المستخدمة مثل الرضا والرفاهية النفسية والرفاهية الذاتية والرفاهية العاطفية". وفي هذا السياق نجد أغلب الباحثين يعرفون السعادة بأنها الرفاهية النفسية. كما جاء في (Cropanzano & Wright, 1999:254) اذ اشارا الى ان الرفاه النفسي والسعادة مصطلحين قابلين للتبادل، ويعرفانها "بأنها الرغبة في تجربة المشاعر الإيجابية مع عدم اختبار المشاعر السلبية". ويرى (Rego et al., 2010:216) بأن الرفاهية النفسية أو (السعادة) تتضمن الرفاهية العاطفية وأنها واحدة من اهم مكوناتها إن لم يكن الأكثر أهمية، ويؤكد بأن العلماء يميلون إلى التعامل مع (السعادة) على أنها رفاهية نفسية (Psychological Well-being) والتي هي بنية متعددة الأبعاد تغطي عدة مكونات بما في ذلك الرفاهية العاطفية (Affective Well-being) ويرى (Bayraktar & Girgin, 2020:170-171) بانها "خاصية ممتعة ومرغوبة تعتمد على الموقف الشخصي والغرائز وتنتج من المشاعر الإيجابية والرضا". ويمكن تعريف السعادة إجرائياً بأنها " حالة من المزاج والعاطفة الإيجابية التي تتجاوز السلبية ما يولد الرضا عن الحياة ككل، ويمثل الهدف الأسمى الذي يسعى الجميع".

اما السعادة في مكان العمل فهي من المفاهيم التنظيمية التي تعدد وجهات نظر الباحثين في تعريفها اذ يشير (Junjunan,2020:66) الى أن السعادة في مكان العمل هي "أحد المشاعر الإيجابية التي يمتلكها الفرد وأنها تعني السعادة في مكان العمل الذي يؤدي إلى تجارب إيجابية في العمل من خلال الحكم اللطيف على المواقف الإيجابية والتجارب الممتعة عن طريق المشاعر والحالات المزاجية الإيجابية". ويرى (Ozen, 2018:127) بأنها "رفاهية الموظف من وجهة نظر تنظيمية". واعتمد (Salas- Vallina, 2020:3) مفهومها للسعادة في مكان العمل على "أنها حالة عاطفية إيجابية تنطوي على مشاعر سعيدة تجاه الوظيفة نفسها وخصائص الوظيفة والمنظمة ككل". ويقدم (Waal, 2018: 126) تعريفاً للسعادة

رابعاً: ابعاد السعادة التنظيمية:

تأثيرات ثابتة على مؤشرات الرفاهية والأداء. ومن أكثر التعريفات انتشاراً للرضا الوظيفي هو تعريف الذي اجمع كل من (Locke, 1969:316) و(Omar et al., 2016:18-19) والذين (Salas- Vallina and Alegre, 2021:464) والذين اشاروا الى أن الرضا الوظيفي هو "حالة عاطفية ممتعة أو الإيجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرة الوظيفية". ويعرف (عبيد والشوافي، 2023، 103) الرضا الوظيفي "بأنه مجموعة المشاعر والاتجاهات التي تكونت لدى العامل تجاه عمله، والتي تعبر عن درجة الرضا العام عن الناتج النهائي كرد فعل تجاه ما يحصل عليه العامل من وظيفته مقارنة بما يتوقع الحصول عليه من منافع تحقق له إشباع داخلي لحاجاته وذلك من خلال قيامه بأداء وظيفته أثناء فترة حياته الوظيفية".

3- الالتزام العاطفي Emotional Commitment:

يعرف الالتزام العاطفي بأنه "الحالة التي يتعلق فيها الموظف مع المنظمة وأهدافها، ويرغب في الحفاظ على عضويتها (Robbins, 2005:79). أن العلماء يميزون بين ثلاثة أشكال مختلفة من الالتزام وهي (الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري، والالتزام العاطفي) وان الالتزام العاطفي يعبر عن قوة رغبة الشخص في العمل لدى منظمة لأنه ينظر إليها بشكل إيجابي ويتفق مع أهدافها وقيمها (Greenberg, 2011:232-233). ويشير (Batainch, 2019:102) بأنه يتضمن الشعور بالتفاني العاطفي تجاه المنظمة، والولاء تجاه المنظمة، وتحديد الأهداف والقيم التي وضعتها المنظمة، وهي تمثل رابطة أسسها الموظفون داخل المنظمة. كما يشير (Rastogi, 2020:20) بأن الالتزام التنظيمي العاطفي يشير التزام الموظف من خلال الروابط العاطفية، وتحديد الهوية، والمشاركة في المنظمة ويظهر المواقف المهتمة تجاه المنظمة ككل. ويتفق معه (Stankevičiūtė et al., 2021:6) كون الالتزام التنظيمي العاطفي يُحدد عموماً على أنه موقف الفرد تجاه منظمة وتتكون من ثلاثة جوانب: الإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيمها وقبولها، الاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المنظمة، ورغبة قوية في الحفاظ على عضوية المنظمة.

المحور الثالث

تشخيص النتائج وتحليلها

اولاً: وصف عينة البحث:

يتناول هذا المبحث نتائج الوصف والتشخيص للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث من حيث الجنس والعمر وسنوات الخدمة فضلا عن الشهادة واللقب العلمي والاعتماد على المقاييس الإحصائية الوصفية من حيث التكرارات والنسب المئوية كما هو موضح في الجدول (3) ويتبين بأن غالبية أفراد العينة هم من الذكور اذ بلغت نسبتهم (56.1%)، بينما كانت نسبة الاناث ما يقارب (44%) من العينة مما يدل على نوع من التوازن بين الذكور والاناث في العينة المختارة ، ويلاحظ بأن الفئة العمرية (31 - 39 سنة) جاءت بأعلى نسبة في العينة

تعدد آراء الباحثون في قياس مؤشرات السعادة في مكان العمل استناداً الى تركيزهم على ابعاد قياسها، إذ يرى (Sattar et al., 2017:137) بأنها تتضمن (الارتباط، المتعة، المعنى). ويلاحظ ان الدراسات المعاصرة تتفق على ان ابعاد السعادة في مكان العمل تتضمن كل من (الارتباط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي) ومنهم (Kiran and Khurram, 2018:1012) و(Rastogi, 2020:21) و (Junjunan, 2020:66) و(Stankevičiūtė et al., 2021:6) لذلك فإن ابعاد السعادة في مكان العمل والتي تم الاعتماد عليها في هذا البحث تتمثل بالارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي العاطفي:

1- الارتباط الوظيفي Job Engagement:

يعد الارتباط الوظيفي من المفاهيم التي تترجم على عدة مصطلحات عربية وقد تمثل بعضها مفاهيم تنظيمية أخرى ومن المصطلحات التي منها (المشاركة، الاشتباك، الانخراط، الاندماج، الارتباط)، وفي علم المنظمة فإن لكل من هذه المصطلحات مفهومه وتعريفه وأبعاده الخاصة. وأن هذا المفهوم جاء كتنقيح للمفاهيم التنظيمية السلبية، وفي هذا الصدد أشار (Kahn, 1990:692) الى وجود مفهومين معاكسين لبعضهما يشعر الافراد بأحدهما أثناء العمل الأول الارتباط (Engagement) والذي "يعني تسخير أعضاء المنظمة انفسهم لأدوارهم الوظيفية"، والثاني هو فك الارتباط (Disengagement) والذي "يقصد به (الانسحاب الشخصي) وهو يعني فصل الذات عن العمل حيث ينسحب الناس ويدافعون عن انفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً أثناء أداء الأدوار"، كما أن هذين المفهومين يدمجان فكرة أن الناس بحاجة الى كل من التعبير عن الذات والعمل الحر في حياتهم العملية بطبيعة الحال. ويعرف (Schaufeli et al., 2002:74) الارتباط الوظيفي بأنه "حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل تتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب". ويقدم (Rastogi, 2020:20) تعريفاً للارتباط الوظيفي بكونه يشير إلى حالة ذهنية متفائلة في مكان العمل. ويرى (Salas- Vallina and Alegre, 2021:464) الارتباط الوظيفي بأنه "شعور خاص بالطاقة والتحفيز المرتبط بالقدرة على الشعور بالإثارة والحيوية والحماس والعاطفة في العمل". فهي المشاعر الناتجة عن المغزى في العمل، وبهذا يمكن تعريفه اجرائياً بكونه حالة تحفيزية ايجابية تولد الحضور الجسدي والمعرفي والعاطفي للفرد في تأدية أدواره الوظيفية لشعوره بالمعنى والاندفاع في وظيفته.

2- الرضا الوظيفي Job Satisfaction:

يعد الرضا الوظيفي أحد أبعاد السعادة في مكان العمل، ويشير (Joo and Lee, 2017: 207) أن الرضا الوظيفي يعد معياراً مهماً لتقييم الحياة المهنية للفرد ككل ويرى (Mérida-López et al., 2019:59) أن الرضا الوظيفي يتضمن كلاً من المكونات المعرفية (الرضا) والعاطفة (الشعور الإيجابي) مع

لديها خدمة (5 سنوات فأقل) جاءت بالمرتبة الأخيرة وبنسبة بلغت (13.6%) من حجم العينة ويلاحظ من هذه المعطيات بأن سياسات الاستقطاب والتعيين كانت متدنية في السنوات الأخيرة، بينما كانت عالية خلال السنوات الأولى من الألفية الجديدة وهذا التنوع في سنوات خدمة التدريسيين في العينة يمكن أن ينعكس في اجابتهم على استبانة البحث.

المستجيبة والتي بلغت (46.3%) من مجموع العينة. بينما جاءت الفئة العمرية (40 - 49 سنة) بالمرتبة الثانية وبلغت (29.3%) مما يدل على أن أغلبية أفراد العينة في الكليات المبحوثة هم من فئة الشباب والذين يمتلكون القدرات والطاقات اللازمة لإنجاز أنشطتهم التدريسية، ويلاحظ أيضاً بأن سنوات خدمة الواقعة ما بين (11 - 19 سنة) شكلت أغلبية العينة والتي جاءت بأعلى نسبة والبالغة (33.8%) من حجم عينة البحث، وان الفئة التي

الجدول (3) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث

النسبة %	العدد	الفئات
56.1	161	ذكر
43.9	126	انثى
100.0	287	المجموع
5.9	17	30 سنة فما دون
46.3	133	31-39 سنة
29.3	84	40-49 سنة
18.5	53	50 سنة فأكثر
100.0	287	المجموع
13.6	39	5 سنوات او اقل
28.9	83	6 – 10 واقل
33.8	97	11-19 سنة
23.7	68	20 سنة فأكثر
100.0	287	المجموع
2.8	8	دبلوم عالي
65.5	188	ماجستير
31.7	91	دكتوراه
100.0	287	المجموع
41.5	119	مدرس مساعد
36.9	106	مدرس
18.5	53	استاذ مساعد
3.1	9	استاذ
100.0	287	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج Spss

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات البحث: نتناول هذه الفقرة نتائج الوصف والتشخيص لمستويات الاتفاق على متغيرات البحث وكالاتي:

أ. وصف ابعاد القيادة الروحية: يبين الجدول (4) مستويات اتفاق العينة على توفر الابعاد التي تعبر عن القيادة الروحية ويلاحظ من المؤشر الكلي بان اتفاق افراد العينة على مستويات من نمط القيادة الروحية لدى القيادات الادارية في الكليات المبحوثة، اذ بلغت (56.36%) بينما بلغت نسبة عدم الاتفاق (15.6%) ويلاحظ من قيمة الانحراف المعياري بانها جاءت اقل من واحد الصحيح والذي يدل على تجانس الاجابات لدى افراد عينة البحث ، وان اكثر من نصفهم يتفقون على توفر ابعاد القيادة الروحية لدى قياداتهم واستنادا الى مستوى الاستجابة فان اكثر من (70%) يتفقون على توفر تلك الابعاد. ومن اجل الوقوف

ومن الجدول المذكور يظهر بأن حملة شهادة الماجستير شكلت الغالبية وبلغت (65.5%)، تليها فئة حملة شهادة الدكتوراه وبنسبة (31.7%) من العينة ، ويتبين بأن أغلبية أفراد العينة يحملون لقب (مدرس مساعد) وبنسبة بلغت (41.5%) من العينة، ثم تلتها فئة حملة اللقب العلمي (مدرس) وبنسبة بلغت (36.9%) ، بينما جاءت فئة اللقب العلمي (أستاذ مساعد) بالمرتبة الثالثة وبنسبة (18.5%) ، في حين أن نسبة الأفراد الذين يحملون اللقب العلمي (أستاذ) بلغت (3.1%) من حجم العينة من ذلك نستدل على أن هناك حاجة ماسة لدى الكليات المبحوثة لتطوير التحصيل العلمي سواء من حملة الدبلوم العالي او الماجستير، إضافة الى الاستدلال بأن أغلبية التدريسيين في الكليات المبحوثة لديهم مستويات أولية من اللقب العلمي وهذا يتطلب أن تعمل إدارات الكليات المبحوثة على تحفيز التدريسيين لديها لتطوير ألقابهم نحو المراتب العليا من فئات اللقب العلمي.

(0.954)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد، ويعزز ذلك قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغه (71%).

4. وصف بُعد الحب الايثاري: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (55.2%)، ويلاحظ بان نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بلغت (17.8%) وبوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.027)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد.

5. وصف بُعد الدعوة: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (56.4%) في مقابل نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بلغت (15%) وبوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.980)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد.

6. وصف بُعد العضوية: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن نسبة الاتفاق على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (56.4%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (15.2%) وبوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.989)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد ويعزز ذلك قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغه (71%).

على مستويات الاتفاق على ابعاد القيادة الروحية فانه ينبغي تشخيص كل بعد على حدا وكالاتي:

1. وصف بُعد الحياة الداخلية: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (58.4%) في مقابل فان نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بلغت (14.7%) وبوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.955)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تؤشر لنا بشكل أولي على أن التدرسيين في العينة يرون بأن بُعد الحياة الداخلية يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير القيادة الروحية، ويعزز ذلك نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغه (71%) مما يعني وجود اتفاق بين آراء العينة على مضمون فقرات التي وردت في قياس هذا البُعد الواردة في الملحق (2).

2. وصف بُعد الرؤية المشتركة: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن نسبة الاتفاق على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (53.5%) في مقابل فان نسبة عدم اتفاق بلغت (16.4%) وبوسط حسابي (3.48) ويعزز ذلك قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغه (70%).

3. وصف بُعد الأمل / الإيمان: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن نسبة الاتفاق على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (58.3%) بينما بلغت نسبة عدم اتفاق (14.5%) وبوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري

الجدول (4) وصف ابعاد القيادة الروحية

وصف الحياة الداخلية													
رد.	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة	
				ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
				X1	72%	.960	3.59	5	1.7	33	11.5	85	29.6
X2	73%	.918	3.67	4	1.4	33	11.5	60	20.9	146	50.9	44	15.3
X3	74%	.911	3.72	3	1.0	27	9.4	70	24.4	133	46.3	54	18.8
X4	69%	.977	3.45	8	2.8	43	15.0	81	28.2	121	42.2	34	11.8
X5	67%	.976	3.37	11	3.8	41	14.3	96	33.4	110	38.3	29	10.1
X6	70%	.989	3.52	12	4.2	33	11.5	72	25.1	135	47.0	35	12.2
المعدل					2.5		12.2		26.9		44.1		14.2
المؤشر الكلي	71%	0.955	3.55	14.7		26.9		58.4					

وصف الرؤية المشتركة													
رد.	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة	
				ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
				X7	70%	1.024	3.51	11	3.8	35	12.2	84	29.3
X8	69%	1.027	3.47	9	3.1	48	16.7	69	24.0	121	42.2	40	13.9
X9	69%	.950	3.43	7	2.4	40	13.9	96	33.4	111	38.7	33	11.5
X10	71%	1.008	3.57	10	3.5	29	10.1	87	30.3	110	38.3	51	17.8
X11	68%	.993	3.42	12	4.2	35	12.2	96	33.4	109	38.0	35	12.2
المعدل					3.4		13.0		30.1		39.2		14.3
المؤشر الكلي	70%	1.000	3.48	16.4		30.1		53.5					

وصف الامل/الايمان													
نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		النسبة %
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
72%	.954	3.61	2.1	6	10.8	31	27.9	80	42.9	123	16.4	47	X12
69%	.978	3.46	2.4	7	15.3	44	28.2	81	41.5	119	12.5	36	X13
71%	.955	3.56	2.1	6	13.6	39	24.0	69	47.0	135	13.2	38	X14
72%	.901	3.61	1.4	4	10.5	30	27.5	79	46.7	134	13.9	40	X15
71%	.981	3.55	3.1	9	11.1	32	28.6	82	42.2	121	15.0	43	X16
			2.2		12.3		27.2		44.1		14.2		المعدل
71%	0.954	3.56	14.5				27.2		58.3				المؤشر الكلي
وصف الحب الايثاري													
نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		النسبة %
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
69%	1.060	3.46	3.5	10	15.0	43	32.1	92	31.4	90	18.1	52	X17
69%	1.085	3.44	4.9	14	15.0	43	28.2	81	35.2	101	16.7	48	X18
70%	.985	3.52	2.8	8	14.6	42	23.0	66	46.7	134	12.9	37	X19
73%	.919	3.67	1.7	5	9.8	28	24.4	70	48.1	138	16.0	46	X20
70%	1.013	3.48	3.8	11	12.2	35	30.7	88	38.3	110	15.0	43	X21
67%	1.100	3.36	6.3	18	17.1	49	24.0	69	39.7	114	12.9	37	X22
			3.8		14.0		27.0		39.9		15.3		المعدل
70%	1.027	3.49	17.8				27.0		55.2				المؤشر الكلي
وصف الدعوة													
نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		النسبة %
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
72%	.927	3.58	2.8	8	9.4	27	27.5	79	47.4	136	12.9	37	X23
72%	.953	3.59	1.7	5	11.8	34	28.2	81	42.2	121	16.0	46	X24
69%	1.023	3.46	3.5	10	15.0	43	27.5	79	39.7	114	14.3	41	X25
70%	.978	3.49	3.1	9	12.5	36	29.3	84	41.8	120	13.2	38	X26
69%	1.017	3.47	5.2	15	10.1	29	30.0	86	41.5	119	13.2	38	X27
			3.3		11.8		28.6		42.5		13.9		المعدل
70%	0.980	3.52	15.0				28.6		56.4				المؤشر الكلي
وصف العضوية													
نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		النسبة %
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
72%	1.042	3.61	2.8	8	13.2	38	25.1	72	38.3	110	20.6	59	X28
70%	.968	3.51	3.1	9	12.2	35	27.9	80	44.3	127	12.5	36	X29
71%	.959	3.55	2.8	8	11.1	32	28.2	81	43.9	126	13.9	40	X30
70%	.989	3.52	3.1	9	11.5	33	30.7	88	39.4	113	15.3	44	X31
71%	.916	3.57	1.7	5	9.8	28	32.4	93	41.5	119	14.6	42	X32
69%	1.058	3.43	4.9	14	15.0	43	26.1	75	40.1	115	13.9	40	X33
			3.1		12.1		28.4		41.3		15.1		المعدل
71%	0.989	3.53	15.2				28.4		56.4				المؤشر الكلي
70.33%	0.984	3.52	15.6				28.03		56.36				المؤشر الكلي للقيادة الروحية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (Spss)

ب. وصف أبعاد السعادة في مكان العمل: يظهر من البيانات الواردة في الجدول (5) بان نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) بلغت (67.9%)، بينما لم تتحقق نسبة عدم الاتفاق سوى (11.33%)، وبلاستناد الى قيمة نسبة لاستجابة يظهر بان 75.33 % من افراد العينة يتفقون على توفر مستويات من السعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة، ويتبين من الجدول

وانحراف معياري (1.056)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد مما يدل على ان العينة يتفقون على ان الرضا الوظيفي يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير السعادة في مكان العمل. ويظهر من الجدول المذكور بأن نسبة الاتفاق على مضمون عبارات الالتزام العاطفي بلغت (67.5%) في المقابل فان نسبة عدم اتفاق بلغت (9.1%) وبوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.915)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق لدى التدريسيين، اذ يرون بأن بُعد الالتزام العاطفي يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير السعادة في مكان العمل، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (75%).

المذكور بأن نسبة الاتفاق على مضمون عبارات بعد الارتباط الوظيفي كأحد ابعاد السعادة في مكان العمل بلغت (74.4%) بينما لم تتحقق نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) ما نسبته (7.2%) وبوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.904)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والموضح في الملحق (2) والتي توّشر لنا بشكل أولي على أن التدريسيين في العينة يرون بأن بُعد الارتباط الوظيفي يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير السعادة في مكان العمل، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (79%). ويلاحظ بأن نسبة الاتفاق على مضمون عبارات الرضا الوظيفي بلغت (61.9%) وان نسبة عدم اتفاق بلغت (17.7%) وبوسط حسابي (3.60)

الجدول (5) وصف ابعاد السعادة في مكان العمل

وصف الارتباط الوظيفي																		
ن. ب. ر.	ن. ب. ر.	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة					
					%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
Y1		79%	.919	3.95	.7	2	7.3	21	18.5	53	43.2	124	30.3	87				
Y2		79%	.906	3.93	.3	1	8.0	23	18.5	53	44.6	128	28.6	82				
Y3		80%	.863	3.98	.3	1	5.6	16	19.5	56	45.3	130	29.3	84				
Y4		74%	1.016	3.69	2.8	8	9.4	27	26.8	77	38.0	109	23.0	66				
Y5		78%	.941	3.90	2.1	6	5.9	17	19.2	55	45.3	130	27.5	79				
Y6		82%	.819	4.12	.7	2	3.5	10	13.6	39	47.7	137	34.5	99				
Y7		82%	.826	4.10	.7	2	4.2	12	12.9	37	49.1	141	33.1	95				
Y8		80%	.940	4.02	2.4	7	3.5	10	18.1	52	41.8	120	34.1	98				
					1.3		5.9		18.4		44.4		30.1					
		79%	0.904	3.96			7.2		18.4				74.4					
					المؤشر الكلي													
وصف الرضا الوظيفي																		
ن. ب. ر.	ن. ب. ر.	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة					
					%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
Y9		80%	.926	4.00	2.1	6	5.2	15	14.6	42	47.0	135	31.0	89				
Y10		75%	.979	3.75	2.1	6	9.8	28	21.6	62	44.3	127	22.3	64				
Y11		82%	.868	4.10	1.0	3	4.2	12	14.3	41	44.9	129	35.5	102				
Y12		63%	1.203	3.15	10.8	31	21.3	61	22.6	65	33.1	95	12.2	35				
Y13		64%	1.287	3.21	12.5	36	18.8	54	21.6	62	29.3	84	17.8	51				
Y14		68%	1.071	3.39	7.7	22	10.8	31	27.9	80	42.2	121	11.5	33				
					6.0		11.7		20.4		40.1		21.7					
		72%	1.056	3.60			17.7		20.4				61.9					
					المؤشر الكلي													
وصف الالتزام التأثري																		
ن. ب. ر.	ن. ب. ر.	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة					
					%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
Y15		79%	.793	3.97	.3	1	3.1	9	21.6	62	49.5	142	25.4	73				
Y16		75%	.890	3.76	1.4	4	7.0	20	25.1	72	47.4	136	19.2	55				
Y17		75%	.910	3.76	1.7	5	7.7	22	23.0	66	48.4	139	19.2	55				
Y18		75%	.923	3.74	2.4	7	7.3	21	22.3	64	49.8	143	18.1	52				
Y19		76%	.900	3.80	.7	2	7.7	22	25.1	72	43.9	126	22.6	65				
Y20		77%	.851	3.87	.3	1	6.3	18	22.6	65	47.7	137	23.0	66				
Y21		74%	.982	3.72	3.1	9	8.0	23	23.0	66	45.3	130	20.6	59				
Y22		71%	1.070	3.54	5.9	17	10.1	29	24.4	70	42.9	123	16.7	48				
		75%	0.915	3.77	2.0		7.2		23.4		46.9		20.6					

			9.1	23.4	67.5	المؤشر الكلي
						المؤشر الكلي للسعادة في مكان العمل
	0.958	3.77	11.33	20.6	67.9	%75.33

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (Spss)

معنوية بين كل بعد من ابعاد القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل)، ويتضح من نتائج تحليل الارتباط في الجدول (6) بأن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير القيادة الروحية ومتغير السعادة في مكان العمل وذلك استنادا الى قيمة معامل الارتباط بينهما والبالغة (0.526) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، وبذلك نستدل إلى أن هناك مستويات معنوية من التلازم الطردي بين متغير القيادة الروحية ومتغير السعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة.

ثالثا: اختبار وتحليل فرضيات: يقدم هذا المبحث نتائج اختبار الفرضيات بالاستناد الى البيانات الميدانية التي تبنتها البحث الحالية، والتي اجريت التحليلات الإحصائية عليها بناءً على الانموذج الفرضي، وظهرت نتائج تلك الاختبارات كالآتي:
الفرضية الرئيسية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل بوجود علاقة ارتباط

الجدول (6) الارتباط بين القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل

السعادة في العمل	الارتباط الوظيفي	الرضا الوظيفي	الالتزام العاطفي	المؤشر الكلي
القيادة الروحية	.282**	.375**	.460**	.435**
الحياة الداخلية	.238**	.408**	.400**	.409**
الرؤية المشتركة	.294**	.441**	.430**	.455**
الأمل / الإيمان	.263**	.452**	.406**	.438**
الحب الايثاري	.355**	.469**	.500**	.516**
الدعوة	.236**	.433**	.432**	.430**
العضوية	.327**	.508**	.514**	.526**
المؤشر الكلي				

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (Spss)

ويلاحظ من الجدول المذكور بأن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد القيادة الروحية والمتمثلة بكل من الحياة الداخلية، والرؤية المشتركة، والأمل/الإيمان، والحب الايثاري، والدعوة، والعضوية وبين متغير السعادة في مكان العمل وذلك بحسب قيم معاملات الارتباط بينهما والبالغة (0.435)، (0.409)، (0.455)، (0.438)، (0.516)، (0.430) على التوالي وعند مستوى معنوية (0.01)، وبذلك نستدل على أن هناك مستويات معنوية من التلازم الطردي بين أبعاد القيادة الروحية والمتمثلة بكل من الحياة الداخلية، والرؤية المشتركة، والأمل/الإيمان، والحب الايثاري، والدعوة، والعضوية وبين متغير السعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة، وبالأستناد إلى نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية التابعة لها فإنه يتم قبول هذه الفرضية والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل بوجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من ابعاد القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل).

الفرضية الرئيسية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للقيادة الروحية في السعادة في مكان العمل في الكليات المبحوثة). ولاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار الانحدار البسيط، يتبين من نتائج تحليل الانحدار البسيط في الجدول (7) بأنه يوجد تأثير للمتغير المستقل والمتمثل بالقيادة الروحية في المتغير التابع والمتمثل بالسعادة في مكان العمل، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (109.187)، وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.874) عند درجات الحرية (1، 285)، وهي معنوية عند مستوى (0.000)، ويتبين من قيمة الثابت (B₀) بأن هناك مستويات من السعادة في مكان العمل ومن خلال أبعاده بقيمة (0.781) وذلك عندما تكون قيمة متغير القيادة الروحية بأبعاده مساوياً للصفر، وتدل قيمة الميل الحدي (B₁) والبالغة (0.526) أن التغير في القيادة الروحية بمقدار وحدة واحدة فإنه يمكن ان يؤدي إلى تغير في مستويات السعادة في مكان العمل بمقدار (0.526)، وهي قيمة جيدة يمكن الاستناد إليها في تفسير العلاقة التأثيرية للقيادة الروحية في السعادة في مكان العمل. ويبين قيمة معامل التحديد (r²) والبالغة (0.277) على أن التغير في السعادة في مكان العمل بنسبة (27.7%) يعزى الى القيادة

إطار البحث، مما يستدعي ضرورة اجراء دراسات مستقبلية عن تأثير متغيرات وسيطة أو معدلة لتأثير القيادة الروحية في السعادة في مكان العمل.

الروحية، وعلى الرغم من هذه النسبة قليلة نسبياً، إلا أنها معنوية وتدل على وجود تأثير معنوي للقيادة الروحية في السعادة في مكان العمل، وإن النسبة المتبقية والبالغة (72.3%) من التغيير في السعادة في مكان العمل تعود لمتغيرات أخرى ليس ضمن

الجدول (7) تأثير القيادة الروحية في السعادة في مكان العمل

السعادة في مكان العمل				الأنموذج
قيمة المعنوية المحسوبة	F المحسوبة	r ²	Beta	
0.000	-	-	0.781	B ₀ الثابت
0.000	109.187	0.277	0.526	القيادة الروحية B1
N = 287			قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 285) = 3.874	

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (Spss)

ويلاحظ بان هناك تباين في مستويات أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي وان هذا التباين يستند على متغير القيادة الروحية وذلك بحسب قيم (F) المحسوبة والتي بلغت (1.858)، (1.762) وعلى التوالي وهي تزيد عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.472) وبدرجات حرية (235، 51)، وبدلالة مستويات المعنوية المحسوبة لها والتي بلغت (0.005)، (0.009) وعلى التوالي والتي كانت تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي (0.05). مما يعني بأن مستويات الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية يمكن ان يعزى الى اختلاف مستويات القيادة الروحية لدى القادة في الجامعات المبحوثة. وبالاستناد إلى نتائج اختبار الفرضية الثالثة فإنه يتم قبول هذه الفرضية والتي تنص على أنه (تتباين أبعاد السعادة في مكان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة استناداً الى تباين القيادة الروحية وعند مستوى معنوية (0.05).

الفرضية الرئيسية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه (تتباين أبعاد السعادة في مكان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة استناداً الى تباين القيادة الروحية وعند مستوى معنوية (0.05). ولاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار التباين الأحادي (One – Way ANOVA)، ويبين معطيات الجدول (8) بأنه لا يوجد تباين في مستويات بُعد الارتباط الوظيفي بحيث يعزى الى متغير القيادة الروحية وذلك بحسب قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (1.309) وهي تقل عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.472) وبدرجات حرية (235، 51)، وبدلالة مستوى المعنوية المحسوبة والتي بلغت (0.125) والتي كانت تزيد عن مستوى المعنوية الافتراضي (0.05). وبذلك نستنتج بأن مستويات الارتباط الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة قد لا يعزى الى الاختلاف في مستويات القيادة الروحية للقادة في الجامعات المبحوثة.

الجدول (8) التباين في أبعاد السعادة في مكان العمل استناداً الى القيادة الروحية

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة المعنوية
الارتباط الوظيفي	بين المجاميع	107.418	235	.457	1.309	.125
	خلال المجاميع	17.803	51	.349	-	-
	المجموع الكلي	125.221	286	-	-	-
الرضا الوظيفي	بين المجاميع	120.370	235	.512	1.858	.005
	خلال المجاميع	14.060	51	.276	-	-
	المجموع الكلي	134.430	286	-	-	-
الالتزام العاطفي	بين المجاميع	112.531	235	.479	1.762	.009
	خلال المجاميع	13.863	51	.272	-	-
	المجموع الكلي	126.395	286	-	-	-
				قيمة F الجدولية بدرجات حرية (51، 235) = 1.472		
				N = 287		

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (Spss)

المحور الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

اولاً: الاستنتاجات

الايثاري، الدعوة، والعضوية تعد من الابعاد التي اتصفت بها قياداتهم في الجامعات المبحوثة.

2- يتبين أن ابعاد القيادة الروحية تتمثل بكل من (الحياة الداخلية، الرؤية المشتركة، الأمل/الايمان، الحب الايثاري،

1- إن افراد العينة يتفقون وبمستويات مختلفة على أن الحياة الداخلية، الرؤية المشتركة، الأمل/الايمان، الحب

6- وبناء على استنتاج علاقة الأثر بين متغيري البحث يقترح بضرورة إجراء دراسات مستقبلية لاختبار أثر متغيرات وسيطة أو معدلة لعلاقة أثر القيادة الروحية في السعادة في مكان العمل.

المصادر

- المصادر العربية:

داوده، ره نج محمد نوري، (2005)، الاثر التبايني للقيادة الكاريزمية والثقة التنظيمية في العمل المعرفي، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة دهوك.

عبيد، امين عبدالله جبريل والشوافي، محمد غمري، (2023)، تأثير نظم الحوافز على مستوى الرضا الوظيفي بمؤسسات قطاع الأعمال، مجلة بنها للعلوم الإنسانية العدد (2)، الجزء (1).

علي، سنهويت سعيد و داوده، ره نج محمد، (2023)، المستوى الخامس للقيادة ودوره في تحقيق الرفاهية التنظيمية، دراسة استطلاعية لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة دهوك، مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو، العدد: (11)، المجلد: (1). doi.org/10.26436/hjuoz.2023.11.1.912

كامل، سيف علي، (2021)، القيادة الروحية وتأثيرها في الصحة التنظيمية: بحث تحليلي في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى ومحطاتها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (65).

- English References:

Almutairi, Mubarak Motlaq Qtaim, and Khashman, Aysar Mohammad, (2022), **The impact of spiritual leadership on the decision-making process in the Kuwaiti ministries**, Management Science Letters, Vol. (12). Pp 177-184

Ashkanasy, Neal M., (2011), **International Happiness: A Multilevel Perspective, Academy of Management Perspectives**, International Happiness: A Multilevel Perspective | Academy of Management Perspectives, Vol. (25), No. (1). Pp.23-29

Astakoni, I Made Purba, et al., (2022), **Spiritual leadership, workplace spirituality and organizational commitment; Individual spirituality as moderating variable**, Italienisch, Vol. (12), No. (2). Pp 620-631

Averin, Alexander, 2020, **Spiritual leadership and employees' continuance commitment: Employees' perception of spiritual leadership in their organizational leaders and employees' organizational commitment**, international leadership Journal, Vol. 12, Issue 2. Pp 18-47

Aydin, Bulent, & Ceylan, Adnan, (2009), **The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity**, African Journal of Business Management, Vol. (3), Issue. (5). Pp184-190

Batainch, Khaled Adnan, (2019), **Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance**, International Business Research, Vol. (12), No. (2).

Bayraktar, Hatice Vatansever, and Girgin, Sinan, (2020), **The Examination of Teachers' Levels of Organizational Happiness**, Journal of Education and Learning, Vol. (9), No. (5).

Bezy, Kevin G., (2011), **An operational definition of spiritual leadership**, Thesis of a philosophy doctor in educational leadership and policy studies, submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.

الدعوة، والعضوية) وهي من الابعاد المهمة اذ ما تطلب الامر تقديم مفهوم عن نمط القيادة الروحية.

3- ظهر بان هناك اتفاق لدى العينة وبمستويات مختلفة على أن أبعاد الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي تعد من أبعاد السعادة في مكان العمل ومن سماتها التي يجب أن تتوافر في الجامعات المبحوثة.

4- نظرا لوجود مؤشرات تدل على معنوية الارتباط بين نمط القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل يستنتج بأنه كلما توفرت مؤشرات القيادة الروحية في الكليات كلما أدى ذلك تعزيز مستويات السعادة في مكان العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية في تلك الكليات.

5- تدل نتائج التحليل الاحصائي عن معنوية الارتباط بين ابعاد القيادة الروحية والسعادة في مكان العمل الى استنتاج عن وجود حالة من الاقتران بين (الحياة الداخلية، الرؤية المشتركة، الأمل/الايمان، الحب الايثاري، الدعوة، والعضوية) ومستويات السعادة في مكان العمل لدى اعضاء الهيئة التدريسية.

6- يستنتج بأن القيادة الروحية تؤثر في السعادة في مكان العمل لدى الافراد بشكل معنوي وبنسبة (27.7 %) وهي نسبة قليلة نسبياً، مما يدل على وجود عوامل أخرى تؤثر في السعادة في مكان العمل وبنسبة (72.3 %).

7- تبين أن الكليات المبحوثة تتباين في السعادة في مكان العمل تبعاً لتباين تركيزها على متغير القيادة الروحية وأبعادها، مما يدل على وجود اختلاف مستويات القيادة الروحية في الكليات يؤدي الى تغيير في مستويات السعادة في مكان العمل لديهم.

ثانياً: المقترحات

1- ضرورة تبني الكليات المبحوثة وقياداتها لخصائص القيادة الروحية والتي اختبرتها البحث الحالية كونها تسهم في تحقيق السعادة للتدريسيين في مكان عملهم وأن توجه اهتمامها في السبل الذي يسهم في تحسين مستويات السعادة في مكان العمل.

2- ضرورة امتلاك القيادات في الكليات المبحوثة لأبعاد الحياة الداخلية، والرؤية المشتركة، والأمل/الايمان، والحب الايثاري، والدعوة، والعضوية، من خلال التركيز على المؤشرات التي تعبر عن تلك الابعاد وبالتركيز على التوجهات والسلوكيات التي تعززها.

3- ينبغي على الكليات المبحوثة التركيز على الوسائل التي من شأنها تعزيز مستويات الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي، كونها من الابعاد المهمة للسعادة لدى التدريسيين في البيئة الجامعية كإعداد برامج فعالة لتوسيع مجالات التواصل والتفاعل مع التدريسيين وتنظيم الندوات واللقاءات الدورية معهم.

4- بناء على الاستنتاجات الميدانية يتبين ضرورة توظيف دور ابعاد الحياة الداخلية، والرؤية المشتركة، والأمل/الايمان، والحب الايثاري، والدعوة، والعضوية لدى القيادات الادارية وتفعيلها كونها تساهم في تعزيز السعادة في مكان العمل لدى التدريسيين في بيئة التعليم العالي.

5- ينبغي أن توجه القيادات في الجامعات المبحوثة اهتمامها بما أفرزته نتائج التطبيق الميداني للبحث الحالي من جوانب قوة لديها والعمل على تعزيزها، ومعالجة جوانب الضعف لديها وذلك لغرض الاستفادة مما تقدمه الدراسات الأكاديمية من تطوير لميادين العمل.

- Spirituality & Religion, DOI: 10.1080/14766086.2016.1202130
- Fry, Louis W., (2009), **Spiritual leadership as a model for student inner development**, Journal of Leadership Studies, Vol. (3), No. (3).
- Fry, Luis W., and Cohen, Melanie P., (2009), **Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures**, Journal of Business Ethnic, Vol. (84).
- Greenberg, Jerald, (2011), **Behavior in Organizations**, 10th ed., Pearson Ed., UK., London.
- Harzer, Claudia, and Ruch, Willibald, (2012), When the job is a calling: The role of applying one's signature strength at work, Journal of positive psychology, Vol. (7).
- Jamaludin, Zaini, Ab. Rahman, Nik Mutasim Nik, Makhbul, Zafir Khan Muhammad, Idris, Fazil, (2011), Do transactional, **Transformational, and spiritual leadership styles distinct?**: A conceptual insight, Journal of Global Business and Economics, vol. (2), No. (1).
- Jenkins, Julian, (2018), **Hope, faith and love: Engaging the heart in the world of business**, Springer Nature Singapore. eBook https://doi.org/10.1007/978-981-13-0851-2_19
- Joo, Baek-Kyoo, and Lee, Insuk, (2017), **Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being**, Evidence based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. (5) No. (2).
- Junjunan, Ilham Medal, (2020), **Working During the Pandemic: The Effect of Work Passion on Happiness at Work While Working at Home During the Covid-19 Pandemic**, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, vol. (536).
- Kahn, William A., (1999), **Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work**, Academy of Management Journal, Vol. (33), No. (4). <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kiran, Madiha, and Khurram, Sobia, (2018), **Flexitime and employee happiness: At workplace A quantitative study of software houses**, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), Vol. (12), Iss. (3).
- Kotter, J.P., (1996), **Leading change**, Harvard Business Review, Vol. (187).
- Kouzes, James M., and Posner, Barry Z., (2008), The leadership challenge, 4th Ed., Audio-Tech Business Book Summaries, Vol. (17), No. (8).
- Locke, Edwin A., (1969), **What is job satisfaction?** Organizational Behavior and Human, Vol. (4), Issue (4). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-07](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-07)
- Markow, Frank A., (2007), **Calling and leader identity: Utilizing narrative analysis to construct a stage model of callin development**, PhD thesis in Organizational Leadership, submitted to Regent University/ School of Global Leadership & Entrepreneurship
- McGonagle, Catherine, (2015), **Happiness in the workplace: An appreciative inquiry**, A thesis of Charoensukmongkol, Peeryuth, Daniel, Joes Luis, and Chatelain-Jardon, Ruth, (2013), **Enhancing workplace spirituality through emotional intelligence**, The Journal of Applied Management and Entrepreneurship, Vol. (18), No. (4).
- Chen, Chin-Yi, and Yang, Chin-Fang, (2012), **The Impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis**, J Bus Ethics, Vol. (105).
- Chia, Dae Seok, Hwang, Seog Joo, and Joo, Baek-Kyoo, (2017), **Transformational leadership and organizational commitment in teams: The mediating roles of Shared vision and team-goal commitment**, Performance Improvement Quarterly, Vol. (30), No. (2).
- Cropanzano, Russell, and Wright, Thomas A., (1999), **A 5-Year Study of Change in the Relationship Between Well-Being and Job Performance**, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. (51), No. (4).
- Eisinga, R.; Te Grotenhuis, M.; and Pelzer, B., (2012), **The reliability of two-item scale: Pearson, Cronbach or Spearman - Brown?**, International Journal of Public Health, Vol. (58), No. (4).
- Elayan, Malek Bakheet, and Shamout, Mohamed Dawood, (2020), **Measuring Gen Y's Attitude toward Perceived Happiness at Workplace from Undergraduates Perspective in North Cyprus Universities**, International Journal of Advanced Science and Technology Vol. (29), No. (7).
- Esfahani, Sdigheh Tootian, and Sedaghet, Sajjad, 2015, **The relationship between spiritual leadership and vertical organizational trust**, Journal of Scientific Research and Development, Vol. 2, No. 5. Pp 166-171
- Fairholm, Gilbert W., (1996), **Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work**, Leadership & Organization Development Journal, Vol. (17), Issue: (5).
- Fairholm, Matthew R., and Gronau, Taylor W., (2015), **Spiritual leadership in the work of public administration**, Journal of Management, Spirituality & Religion, <http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2015.1060516>
- Fisher, Cynthia D., (2010), **Happiness at Work**, International Journal of Management Reviews, Vol. (12).
- Fry, Louis, (2003), **Toward a theory of spiritual leadership** The Leadership Quarterly, Vol. (14).
- Fry, Louis W., and Altman, Yochanan, (2013), **Spiritual leadership in action: The CEL story achieving extraordinary results through ordinary people**, Information Age Publishing, USA.
- Fry, Louis W., and Matherly, Laura L., (2006), **Spiritual leadership and organizational performance**, presented at the Academy of Management meeting, Atlanta, Georgia.
- Fry, Louis W., Latham, John R., Clinebell, Sharon K., and Krahnke, Keiko, (2016), **Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients**, Journal of Management,

- Happiness at Work (HAW), sustainability, Vol. (12).
- Salgado, Jesus F., Blanco, Santiago and Moscoso, Silvia, (2019), **Subjective well-being and job performance: Testing of suppressor effect**, Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. (35), No. (2).
- Samul, Joanna, (2020), Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace, Sustainability, Vol. (12).
- Sattar, Madeeha A., et al., (2017), **Why adaptable individuals perform better: The role of orientation to happiness**, Australian Journal of Career Development, Vol. (26), No. (3).
- Schaufeli, Wilmar.B., Salanova, Marisa, González-Romá, Vicente, and Bakker, Arnold B., (2002), **The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach**, Journal of Happiness Studies, Vol. (3).
- Stankevičiūtė, Živilė, Staniškienė, Eglė and Ramanaukaitė, Joana, (2021), **The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania**, sustainability, Vol. (13), No. (3). <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Sweeney, Patrick J., and Fry, Louis W., (2012), **Character Development through spiritual leadership**, Consulting Psychology Journal, Vol. (64), No. (2).
- Vail, Peter, (1998), Spirited leading and learning, Jossey-Bass, San Francisco.
- Waal, André de, (2018), **Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks**, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. (5) No. (2).
- Wu, Wei-Li and Lee, Yi-Chih, (2020), **How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital**, International Journal of Environment Research and Public Health, Vol. (17), No. (6364).
- Yang, Mari, and Fry, Luis W., (2018), **The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout**, Journal of Management, Spirituality & Religion, Vol. (15), No. (4).
- Zavvareh, Farnaz Beheshti, and Samangoeei, Batool, (2013), **An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling**, Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. (3), No. (8).
- Zou, Wenchi. Zeng, Yuru, Peng, Qiqi, Xin, Yongjie, and Chen Jiaxin, **The influence of spiritual leadership on the subjective well-being of Chinese registered nurses**, (2020), Journal of Nursing Management, Vol. (28), Issue (6).
Doctor of Education, Education Studies Dublin City University.
- Mérida-López, Sergio, Extremera, Natalio Quintana-Orts, Cirenía, and Rey, Lourdes, (2019), **In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support**, Scandinavian Journal of Psychology, Vol. (60), Issue (1).
- Nguyen, Phuong v., Tran, Khoa T., Dao, Khanh Hai, and Dinh, Ho Phi, (2018), **The role of leader's spiritual leadership on organization outcomes**, Asian Academy of Management Journal, Vol. (23), No. (2)
- Omar, Muhamad Khalil, Zakaria, Ridhawati, and Zakaria, Azzarina, (2016), **Organizational Happiness Index: Conceptualization and Operationalization of Measurement among Employees in Services Industry**, Social and Management Research Journal, Vol. (13), No. (1).
- Ozen, Fatmanu, (2018), **The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations**, Educational Policy Analysis and Strategic Research, Vol. (13), No. (4). doi: 10.29329/par.2018.178.7
- Park, Jiyoung, Lee, Kyoungsu, Lim, Jung In, and Sohn, Young Woo, (2018), **Leading with calling: Effects of leader's calling on followers' team commitment, voice behavior, and job performance**, Frontiers in Psychology, Vol. (9).
- Pio, Riane Johnly, and Tampi, Johny Revo Elia, 2017, **The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior**, International Journal of Law and Management, Vol. 60, Issue: 2.
- Rastogi, Mansi, (2020), **A psychometric validation of the happiness at workplace scale**, Industrial and Commercial Training, Vol. (52) No. (1). <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0034>
- Rego, A, Ribeiro, N, and Cunha, M. P., (2010), **Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors**, Journal of Business Ethics, Vol. (93), No. (2).
- Robbins, Stephen P., (2005), Organizational behavior, 11th Ed., Prentice Hall, New Jersey.
- Salas-Vallina, Andrés and Alegre, Joaquin, 2021, **Happiness at work: Developing a shorter measure**, Journal of Management & Organization, Vol. (27), Issue (3).
- Salas-Vallina, Andrés, (2020), **Towards a Sustainable Leader-Follower Relationship: Constructive Dissensus, Organizational Virtuousness and**

الملحق (1)
اسماء السادة المحكمين

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	د. حكمت رشيد سلطان	أستاذ	ادارة الانتاج والعمليات	جامعة نورو / كلية الادارة والاقتصاد
2	د. هادي خليل اسماعيل	أستاذ	سلوك التنظيمي	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة دهوك
3	د. درمان سليمان صادق	أستاذ	ادارة الاعمال / تسويق	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة دهوك
4	د. سعد فاضل عباس	أستاذ	ادارة الاعمال / المنظمة	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة دهوك
5	د. جاجان جمعة محمد	أستاذ	علم النفس النمو	كلية التربية الاساسية / جامعة دهوك قسم
6	د. محمد عبدالوهاب العزاوي	أستاذ	ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة نورو
7	د. كرين مصطفى	استاذ مساعد	ادارة الاعمال / المنظمة	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة دهوك
8	د. الفن ناظر ججو	استاذ مساعد	ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة دهوك
9	د. فرست شعبان	استاذ مساعد	ادارة الاعمال / ادارة الانتاج	المعهد الاداري التقني - بوليتكنيك دهوك
10	د. هنار ابراهيم	استاذ مساعد	ادارة الانتاج والعمليات	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة دهوك
11	د. عبدالمهيمن الديرشوي	استاذ مساعد	طرائق تدريس عامة	مركز مداد للدراسات التربوية / تركيا
12	د. ريموندا اشعيا ارميا	استاذ مساعد	صحة نفسية	كلية التربية الاساسية / جامعة دهوك
13	د. سيار تمر صديق	استاذ مساعد	التربية المقارنة	كلية التربية الاساسية / جامعة دهوك قسم
14	د. درون فريدون عبدالله	استاذ مساعد	السلوك التنظيمي	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة السليمانية
15	د. محمد عبدالقادر	استاذ مساعد	الادارة الاستراتيجية	كلية التقنية الادارية - بوليتكنيك دهوك
16	د. جيمس يوحنا عوديش	استاذ مساعد	ادارة الاعمال	كلية التقنية الادارية - بوليتكنيك دهوك

الملحق (2)
م/ استمارة الاستبيان

السيدات والسادة/ التدريسين المحترمين
تحية طيبة وبعد...

نرجو من حضراتكم الكرام منحنا جزءاً من وقتكم الثمين والتفضل بالإجابة بعناية وموضوعية عن مفردات الاستبانة المرفقة والذي يعتبر جزءاً من البحث الموسوم بـ "دور أبعاد القيادة الروحية في تحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة تحليلية لأراء عينة من اعضاء هيئة التدريس في كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات اقليم كردستان العراق"، إن دقة إجاباتكم على فقرات الاستبانة ستسهم بشكل كبير في نجاحها.. ونؤكد لحضراتكم أن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول خالص الشكر والتقدير على تعاونكم معنا....

الباحثة

بإشراف

م.م فهين عصمت سليم

أ.م. د. ره نج محمد نوري

أولاً/ البيانات التعريفية:

يرجى التفضل بوضع علامة (X) أمام المربع المناسب:

بيانات تتعلق بالمجيب على الاستبانة:

- الجنس: ذكر أنثى
- العمر: 30 فما دون 31-39 40-49 50 فأكثر
- سنوات الخدمة: 5 سنوات أو أقل 6-10 سنوات 11-19 سنة 20 سنة فأكثر
- آخر تحصيل علمي: دبلوم عالي ماجستير دكتوراه
- اللقب العلمي: مدرس مساعد مدرس استاذ مساعد استاذ

ثانياً/ القيادة الروحية **Spiritual Leadership**:

ملاحظة: الرجاء بيان مدى اتفاقك مع كل من هذه الفقرات من خلال وضع إشارة (X) في المربع المناسب إزاء كل فقرة.

ت	الفقرات	اتفق بشدة 5	اتفق 4	محايد 3	اتفق 2	لا اتفق بشدة لا
أ. الحياة الداخلية The inner life:						
1	تمارس قيادتنا الطقوس الدينية كالصلاة، والرياضة، والمطالعة أو الكتابة باستمرار.					
2	تسمح قيادتنا الادارية لجميع الأفراد بالتعبير عن ذواتهم وممارسة حياتهم الداخلية بحرية.					
3	أفكار قيادتنا الادارية ومعتقداتها تلعب دوراً رئيسياً في تكوين الحياة العملية في الجامعة.					
4	تتعاطف قيادتنا الادارية مع آمال ومخاوف جميع الافراد بغض النظر عن رؤيتهم وذقاتهم وتجاربهم					
5	تستمر قيادتنا الادارية في ابداء الشكر والامتنان للأفراد حتى وإن واجهت الصعوبات.					
6	تعمل قيادتنا الادارية على خدمة جميع الأفراد وتتعامل معهم بلطف كبير.					
ب. الرؤية المشتركة Shared vision:						
7	تحرص قيادتنا الادارية على أن يكون للأفراد دور في تكوين رؤية الجامعة ومستقبلها.					
8	رؤية قيادتنا الادارية مفهومة وواضحة جداً بالنسبة لي.					

9	تعبّر رؤية قيادتنا الادارية عن قيمنا الصادقة والحقيقية المشتركة.
10	تلهمني رؤية قيادتنا الادارية لتحقيق أداء أفضل.
11	لقيادتنا الادارية رؤية تجعلني أشعر بأنّي جزء منها.
ت. الأمل/الايمان Hope/Faith:	
12	تتطلع قيادتنا الادارية الى المستقبل بسبب أملها وإيمانها بتحقيق رؤيتها.
13	لقيادتنا الادارية ثقة بمستقبل أفضل للجامعة وتجعلنا نؤمن بذلك.
14	تبدل قيادتنا الادارية جهوداً حثيثة لمساعدة جامعتنا وثأباً لإنجاحها.
15	تبدل قيادتنا الادارية قصارى جهدها في العمل.
16	ثقة قيادتنا الادارية بمستقبل أفضل تدفعها لوضع أهداف طموحة.
ث. الحب الايثاري Altruistic love:	
17	تتطابق أفعال قيادتنا الادارية مع ما تصرح به.
18	تتصف قيادتنا الادارية بالنزاهة بعيداً عن الكبرياء.
19	تحرص قيادتنا الادارية على منح الثقة والولاء لجميع الافراد.
20	تتمتع سلوكيات قيادتنا الادارية بالأخلاقية العالية تجاه جميع الافراد.
21	تتعامل قيادتنا الادارية بإنسانية كبيرة وهذا يمنع الافراد من الشعور بالخوف أو القلق.
22	تحرص قيادتنا الادارية على تقديم الرعاية والاهتمام لجميع الافراد دون تمييز.
ج. الدعوة Calling:	
23	سلوكيات قيادتنا الادارية تجعلني أشعر بأن العمل الذي أقوم به يحدث تغييراً في حياة الآخرين.
24	قيادتنا الادارية تعطيني تصوراً بأن العمل الذي أقوم به له قيمة.
25	سلوكيات قيادتنا الادارية في التعامل تجعلني أتعلق بوظيفتي أكثر.
26	ترحب قيادتنا الادارية بأدائي يجعلني أشعر بأنّي خلقت لأمارس مهنتي.
27	سلوكيات قيادتنا الادارية تشعرنني بأن أنشطة وظيفتي الشخصية تشكل معنى بالنسبة لي.
ح. العضوية Membership:	
28	سلوكيات قيادتنا الادارية تجعلني أشعر بأنها تقدرني وتقدر عملي.
29	سلوكيات قيادتنا الادارية تجعلني أشعر بقيمتي كفرد في وظيفتي.
30	تعترف قيادتنا الادارية بمساهماتي وهذا يرفع من معنوياتي في العمل.
31	سلوكيات قيادتنا الادارية تجعلني أشعر بأنّي مساهم حقيقي في تكوين جماعتي في العمل.
32	تحرص قيادتنا الادارية على إيجاد روح التعاون بين جميع الافراد.
33	تدعم قيادتنا الادارية إقامة المناسبات والاحتفالات لتعزيز العلاقات بين الافراد.

ثالثاً/ السعادة في مكان العمل Happiness at workplace:

ت	الفقرات	اتفق بشدة 5	اتفق 4	محايد 3	لا اتفق 2	لا اتفق بشدة 1
أ. الارتباط الوظيفي Job engagement:						
1	أشعر بأنني مليء بالطاقة في عملي.					
2	أشعر في وظيفتي بالقوة والنشاط.					
3	أشعر بأن الوقت يجري بسرعة في العمل.					
4	عندما استيقظ في الصباح أشعر بالحماس للذهاب الى العمل.					
5	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.					
6	أنا فخور بوظيفتي وهي تعني لي الكثير.					
7	عندما أقوم بالعمل فإنه يستحوذ على كامل اهتمامي وتركيزي.					
8	يمكنني العمل لساعات طويلة.					
ب. الرضا الوظيفي Job satisfaction:						
9	أشعر بالرضا تجاه العمل الذي أقوم به.					
10	أشعر بالرضا تجاه رؤسائي في العمل.					
11	تربطني علاقات جيدة مع زملائي في العمل.					
12	تتناسب الرواتب والتعويضات التي أتقاضاها مع الجهد المبذول في وظيفتي.					
13	لدي الرضا عن فرص الترقية والترقية في الجامعة.					
14	الظروف الخاصة بوظيفتي في الجامعة جيدة.					
ت. الالتزام العاطفي (التأثيري) Affective Commitment:						
15	أبذل جهد أكبر من المتوقع من أجل مساعدة جامعتي على النجاح.					
16	أتحدث عن جامعتي لأصدقائي كونها رائعة للعمل فيها.					
17	لدي شعور حقيقي بأن مشاكل الجامعة هي مشاكلي.					
18	سأقبل تقريباً أي نوع من مهام العمل من أجل الاستمرار في العمل في جامعتي.					
19	قيمتي تتوافق مع قيم الجامعة.					
20	أفتخر بإخبار الآخرين كوني جزءاً من هذه الجامعة.					
21	أشعر باهتمام حقيقي بشأن مستقبل هذه الجامعة.					
22	تلهمني الجامعة على تقديم أفضل أداء لي.					

پوخته

ئارمانج ژفه کولینئ پیشکیشکرنا تیگهها سه رکردایه تیبا جانی، وهک ئیکه ژتیگههین سه ردهم ل بواری سه رکردایه تیبا و روئی وی ل به خته وهریی لجهی کاریدا، وهک تیگههکی ئه رینی بو کارمندان بو به ردهف باشترکرنا ئه نجامین ریکخواوان بگشتی، فه کولین ب ئارمانجا تاقیکرنا په یوه ندیی هاتیه لیکدان دنا فبهرا سه رکردایه تیبا جانی و به خته وهریی لجهی کاری لدهف ستافی ئه کادیمی ل کولیتین کارگیری و ئابوری بین زانکویین هه رتیا کوردستانا عراقی زیده باری تاقیکرنا کاریگه ریا سه رکردایه تیبا جانی لسه به خته وهریی لجهی کاری، رتیازا شروهه کرنی هاتیه بکارئینان بو تاقیکرنا گریمانان ل (17) زانکویین هه رتیا کوردستانا عراقی، و راپرسین لسه (287) ژ ستافی کولیتین کارگیری و ئابوری بین زانکویان هات به لافکرن بو پیدانا بوچونا ستافی لسه ره هه ندین فه کولینئ. دانا هاتن شروهه کرن و فه کولین گه هشته وان ئه نجامان کو په یوه ندیه کا مانادار یا ئاماری هه یه دنا فبهرا سه رکردایه تیبا جانی و به خته وهریی کاری لدهف ستافی ئه کادیمی ل زانکویین پولیته کنیک ل هه رتیا کوردستانی، زیده باری کاریگه ریا سه رکردایه تیبا جانی لسه به خته وهریی لجهی کاری، و چند پیشنیار هاتن پیشکیشکرن سه بارهت فه کولینین پاشه روژی.

په یفین سه ره کی: سه رکردایه تیبا جانی، به خته وهریی، به خته وهریی لجهی کاری.

THE EFFECT OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON HAPPINESS AT THE WORKPLACE

AN EXPLORATORY STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF FACULTY MEMBERS IN FACULTIES OF ADMINISTRATION AND ECONOMIC IN A NUMBER OF UNIVERSITIES IN THE KURDISTAN REGION OF IRAQ

ABSTRACT:

The research aims to present the concept of Spiritual Leadership, which is one of the contemporary concept in the field of leadership, and its role in Happiness in the workplace as a concept that falls under the positive aspects of the individual to ensure the individual and collective performance of the organization as a whole, the research aims mainly to test the correlation between spiritual leadership and happiness in the workplace among faculty members, as well as to diagnose the impact of the dimensions of spiritual leadership on happiness in the workplace, The descriptive analytical methodology has been adopted to diagnose research variables and test hypotheses in administration and economic colleges of universities in the Kurdistan Region of Iraq, including (17) universities, and the sample consisted of (287) of faculty staff in the surveyed universities, who indicated their opinion regarding their agreement on the questionnaire. The data were analyzed based on a number of statistical tools, including mean, standard deviations, correlation analysis and regression, the research concluded that there is a significant correlation between spiritual leadership and happiness in the workplace and that happiness in the workplace among faculty members is associated with the availability of dimensions of spiritual leadership among administrative leaders in the universities surveyed. the research recommended the need to provide Indicators that express the spiritual aspects of leadership in order to enhance the levels of happiness in the workplace among faculty members, as well as to suggest other variables that can affect the levels of happiness in the workplace within the framework of future studies.

KEYWORDS: Spiritual Leadership, Happiness, Happiness in the workplace.