



فزان للعلوم الاقتصادية والإدارية

KHAZAYIN OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

ISSN: 2960-1363 (Print)

ISSN: 3007-9020 (Online)



The effect of spiritual leadership on professional well-being, an applied study on workers at the Central Refineries Company

Hussam Dawoud Abdullah

Iraq - Baghdad

Ministry of Higher Education and Scientific Research

hussamsooma894@gamil.com

ABSTRACT: The current study aimed to identify the extent to which the dimensions of spiritual leadership (faith, altruism, and vision) affect professional well-being in its three dimensions (enthusiasm, activity, and dedication). The study was applied to employees of the Central Refineries Company/Baghdad, one of the companies of the Ministry of Oil in Iraq, who represent the research population. The research was structured around four main axes. The first axis was dedicated to the scientific research methodology. The second axis included the theoretical framework. The third axis presented the results and tested the hypotheses. The fourth axis was dedicated to conclusions and suggestions. The field component was then implemented using a questionnaire distributed to the research sample of (268) individuals. The researcher then collected the responses and statistically analyzed them using SPSS software, while adopting descriptive methods to test the hypotheses (arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and simple regression coefficient). The most prominent result of the research was the presence of an effect of the dimensions of spiritual leadership on the dimensions of professional well-being in the company under study.

Keywords: Spiritual Leadership, Occupational Well-being, Work Environment, Midland Refineries Company.

DOI : [10.69938/Keas.2603012](https://doi.org/10.69938/Keas.2603012)

تأثير القيادة الروحية على الرفاهية المهنية دراسة تطبيقية على العاملين في شركة مصافي الوسط

حسام داود عبد الله

العراق - بغداد

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

hussamsooma894@gamil.com

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على مدى تأثير أبعاد القيادة الروحية المتمثلة (بالإيمان، حب الأيثار، الرؤية) على الرفاهية المهنية بابعادها الثلاثة (الحماس، النشاط، التقاني) وبالتطبيق على العاملين في شركة مصافي الوسط / بغداد إحدى شركات وزارة النفط في العراق الذين يمثلون مجتمع البحث، وترسخ البحث أربعة محاور رئيسية الأولى كان مخصص لمنهجية البحث العلمي، وتضمن المحور الثاني التأطير النظري أما المحور الثالث كان يتمثل بعرض النتائج واختبار الفرضيات وفيما يخص المحور الرابع فقد كان مخصص للاستنتاجات والمقترحات. ومن ثم تطبيق الجانب الميداني باستخدام استمارة استبانة تم توزيعها على عينة البحث البالغة (268) فرداً ، بعد ذلك قام

الباحث بجمع الاجابات وتحليلها احصائياً باستخدام برنامج spss، مع اعتماد أساليب الاجراء الوصفي لاختبار الفرضيات (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون ، معامل الانحدار البسيط ، اما ابرز نتائج البحث فتمثلت بوجود تأثير بأبعاد القيادة الروحية على أبعاد الرفاهية المهنية في الشركة المبحوثة.
الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية ، الرفاهية المهنية، بيئة العمل ، شركة مصافي الوسط.

Corresponding Author: E-mail: hussamsooma894@gamil.com

1. المقدمة

يُنظر إلى الروح والروحانية على أنهما أساس القيادة الروحية ، لذا نشأت القيادة الروحية من فكرة ضرورة اختيار الظروف الروحية للأشخاص في بيئة العمل وفقاً لمؤيدي القيادة الروحية، لا ينبغي النظر إلى الإنسان على أنه مجرد أصل مادي وترتبط الحياة الإنتاجية للإنسانية بالجوانب الروحية باعتبارها رصيذا ماديا. لقد حظي مفهوم التوجه الروحي باهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية خاصة في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، باعتباره مرشحاً متنوعاً للضيوف. وقد توسع الاهتمام بالدراسات الإدارية والتنظيمية، وأصبح تركيز الرسالة على نجاح وتفوق المنظمات من خلال إلهام وتحريك شؤون عملها نحو دلالات السمو، إذ يمثل توافر الطاقة الروحية لدى القائد أحد العوامل المحفزة لسلوكيات مرؤوسيه، وكذلك الجانب الأساسي لقيادته الفعالة لهؤلاء المرؤوسين .

تتمحور هذه الدراسة على أربعة محاور رئيسة تمثل البنية المنهجية للبحث؛ إذ تناول المحور الأول منهجية البحث العلمي بما تضمنه من تحديد المشكلة وأهداف الدراسة وأدواتها، في حين تطرق المحور الثاني إلى الإطار النظري الذي يوضح الأسس الفكرية والمفاهيمية لموضوع البحث. أما المحور الثالث فقد خُصص لعرض النتائج وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة، بينما تناول المحور الرابع أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث فضلاً عن مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير مجال البحث.

2. المنهجية

هي الركيزة الأساسية للبحث العلمي ، إذ تحدد المسار والطريقة العلمية المنظمة لمشكلة البحث وعلاقتها تحقيقاً للهدف وتتضمن المنهجية مشكلة البحث وأهميته وأهدافه وكذلك فرضياته واسلوب اجراء الجزء النظري والتطبيقي فضلاً عن وسائل جمع البيانات والمعلومات وتحديد مجتمع وعينة البحث، وسيتم في هذا المحور تناول مشكلة البحث وأهميته وأهدافه والانموذج الخاص به مع الفرضيات والادوات والوسائل الاحصائية المستخدمة والتي تتمثل بالآتي:-

1-1: مشكلة البحث:

تبين لنا ومن خلال الاطلاع على ادبيات الموضوع والدراسات السابقة ذات الصلة، وبالنظر لأهمية الدور الذي يقوم به العاملون في شركة مصافي الوسط/ بغداد احدى مؤسسات وزارة النفط في العراق من خلال سير العمل وبصورة مستمرة وما يشكله من عبء نفسي ومادي ومعنوي كبير والخطورة الجسدية والمهنية التي يواجهها العاملون في تلك الشركة، أضف إلى ذلك أن طبيعة العمل في ظل ظروف البلد التي يعيشها من عجز التخصيصات وضعف الخدمات وقلة الوسائل المتوفرة لإتمام العمل بأفضل صورة فضلاً عن عدم القدرة على الانجاز تساهم في خلق مشاعر الارهاق النفسي والارتباك والتي من شأنها قد تتطور إلى استنفاد عاطفي يؤدي بدوره إلى عدم الرفاهية واستنفار الجهود النفسية والجسدية داخل بيئة العمل، وهو ما جعلنا نقف على هذه الظاهرة من خلال محاولة الكشف عن مستويات القيادة الروحية وتأثيرها على العاملين في الوظائف الادارية والفنية لدى الشركة.
وبناء على ذلك تكمن مشكلة البحث في التساؤلات التالية:-

1. هل توجد علاقة تأثيرية بين القيادة الروحية والرفاهية المهنية في الشركة المبحوثة؟
2. هل توجد علاقة ارتباط بين القيادة الروحية بابعادها والرفاهية المهنية بابعادها في الشركة؟
3. ما هي اكثر ابعاد القيادة الروحية تأثيراً على الرفاهية المهنية على العاملين في الشركة؟

1-2: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية الموضوع الذي يتناوله ويأخذ الجانبين الآتيين:

الجانب النظري:

- 1- تأتي أهمية البحث من الناحية النظرية من أهمية وحادثة المتغيرات التي يلقي الضوء عليها (القيادة الروحية والرفاهية المهنية).
- 2- الاطلاع على واقع ممارسات ابعاد المتغيرات وتبسيط الضوء على الجوانب الايجابية لتطبيقها في الشركة.
- 3- القاء المزيد من الضوء على القيادة الروحية والرفاهية المهنية والمساهمة في تقليل الفجوة بين الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت هذه المتغيرات.
- 4- الوعي بمفاهيم المتغيرات وتطبيقاتها والذي يمكن ان يؤدي الى تحقيق اكبر قدر من الوعي الاجتماعي داخل الشركة.

الجانب العملي:

- 1- تأتي الأهمية العملية من أهمية دور الإدارة في تطبيق القوانين والانظمة والتعليمات وتوزيع الاعمال بصورة عادلة وبأعلى مستويات الشفافية.
- 2- يعتبر هذا البحث بمثابة مبادرة لتحسين بيئة العمل للعاملين في الشركة من خلال اشعارهم بالرفاهية المهنية والقضاء على مظاهر عدم الرضا بهدف رفد العمل بأعلى مستوى من الانجاز الفاعل.
- 3- المساعدة في فتح المجال امام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل في مجال القيادة الروحية والرفاهية، والمساعدة في زيادة التفاعلات بين العاملين والمديرين والقادة من خلال التطبيق الجديد للقيادة الروحية بما يعود بالنفع على زيادة ودعم رفاهية العاملين داخل الشركة.
- 4- توفير مؤشرات عن تأثير القيادة الروحية في دعم الرفاهية المهنية في العمل من خلال النتائج التي يمكن الوصول اليها في هذا البحث وامداد المسؤولين في الشركة بعدد من المقترحات التي تساعد في زيادة درجة الرفاهية بالعمل لدى العاملين من خلال استخدام القيادة الروحية.

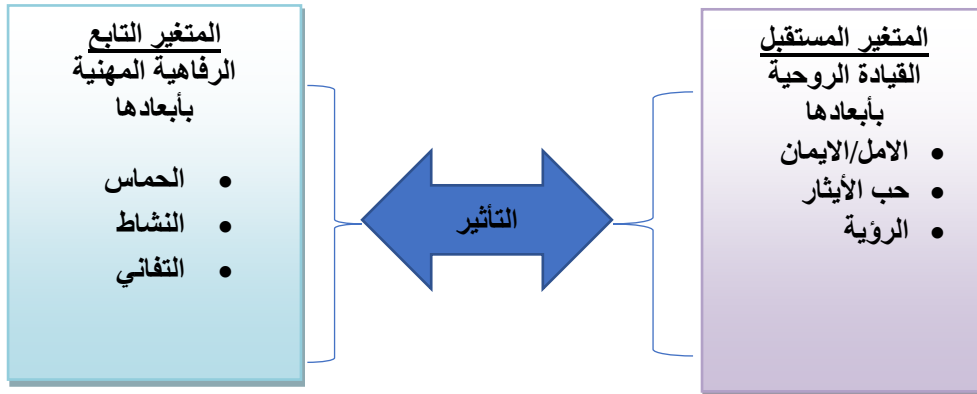
3-1: أهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى معرفة الآتي:

1. التعريف بمتغيرات الدراسة من خلال تقديم إطار مفاهيمي عن المتغيرات.
2. تحليل وقياس واختبار العلاقة بين متغيرات البحث في العينة المدروسة العاملين في شركة مصافي الوسط النفطية / بغداد بغية التوصل الى استنتاجات معرفية تطبيقية من شأنها ان تضيف المعرفة الى البحث الحالي.
3. معرفة التباين بين العاملين في الشركة حول درجة الرفاهية في العمل ومدى درجه مشاركة القادة معهم.

4-1: انموذج مخطط البحث الفرضي:

من خلال الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بالبحث الحالي وانسجاماً ما جاء في مشكلة البحث وأهدافها وعلى أثرها تم تحديد المتغيرين المستقل والتابع التي تؤدي الى اغراض البحث من ناحية معالجة المشكلة الدراسة وصولاً إلى تحقيق أهدافها، وتنقسم متغيرات البحث الى الآتي:

الشكل (1)



أنموذج متغيرات الدراسة المخطط الفرضي للبحث

المصدر اعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات والبحوث السابقة.

6-1 : اسلوب البحث:

تم تخصيص هذا الجزء لعرض متغيرات البحث واساليب قياسها والبيانات المطلوبة ومصادر ها فضلاً عن مجتمع وعينة البحث واداة جمع البيانات والاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، واعتمد الباحث في قياس القيادة الروحية على مقياس (Fry et al, 2015) وشمل هذا المقياس على (12) فقرة مقسمة على عبارات مجتمعة لقياس الابعاد للمتغير المستقل، واعتمد الباحث على مقياس (Beatty,2011) لمتغير الرفاهية المهنية وشمل ايضاً (12) فقرة مقسمة على شكل عبارات لقياس الابعاد، وتم تحديد الوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المقاييس المستخدمة باستخدام ميزان ليكرت الخماسي الابعاد.

7-1 : فرضيات البحث:

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية وانطلاقاً من مشكلة البحث وبالاستعانة الى ما تم عرضه في الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات هذه المشكلة فإنه يمكن وضع الفرضيات التالية:

- 1- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الروحية والرفاهية المهنية.
- 2- لا يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على ابعاد الرفاهية المهنية.

ويتفرع من تلك الفروض مجموعة من الفروع التالية:

- 1- لا يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على الحماس .
- 2- لا يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على التفاني في العمل.
- 3- لا يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على النشاط.

6-1: أداة جمع البيانات اسلوب البحث:

اعتمد الباحث في جمع البيانات والمعلومات على اسلوب الدراسة المكتبية وذلك من خلال الاطلاع على المراجع والبيانات والمعلومات المنشورة في الكتب والابحاث والدراسات العلمية والعربية والاجنبية المرتبطة بمتغيرات البحث وذلك بهدف بناء الاطار النظري والفكري لموضوع البحث.

كذلك سوف يعتمد الباحث على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال قيامه باستخدام استمارة استبيان للتعرف على آراء العاملين حول القيادة الروحية وتأثيرها على الرفاهية المهنية المرتبطة بالعاملين باستخدام اساليب احصائية منتخبة تخدم اهداف البحث وهي (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون ، معامل الانحدار البسيط).

6-1: المجتمع والعينة المستهدفة:

تم تحديد مجتمع وعينة البحث للعاملين في شركة مصافي الوسط/ بغداد احدي مؤسسات وزارة النفط العراقية نظراً للدور المهم والمميز لهذه الشركة في انتاج النفط ومشتقاته فضلاً عن الاهمية البارزة في قطاع النفط في العراق بصورة عامة ومساهمته الفاعلة في ازدهار الاقتصاد العراقي، لذا اختار الباحث عينة منهم والبالغ عددهم (243) فرداً وبما يشكل (97%) من مجتمع البحث .

7-1: الدراسات والبحوث السابقة:

أولاً: الدراسات باللغة العربية:

دراسة (العطوي، 2021) بعنوان: اختبار علاقات التأثير المباشر وغير المباشر بين أبعاد القيادة التنظيمية وسلوكيات العمل المنحرفة من خلال دور الوسيط لمتغير الرفاهية المهنية.

هدفت الدراسة الى اختبار علاقات التأثير المباشر وغير المباشر بين أبعاد القيادة التنظيمية وسلوكيات العمل المنحرفة من خلال دور الوسيط لمتغير الرفاهية المهنية، حيث تم جمع بيانات من عينة من العاملين في معمل السمنت/ الجزائر ضمت (180) عامل وباستخدام نماذج المعادلة الهيكلية وتحليل الانحدار واختبار Sobel واثبتت النتائج صحة اغلب الفرضيات والتي خرجت بصدها جملة من التوصيات التي لها علاقة بالقيادة وتأثيرها على سلوكيات العاملين داخل مكان العمل .

دراسة (ريان واخرون، 2018) بعنوان : العلاقة ما بين القيادة التنظيمية للعاملين وسلوكيات العمل الانتاجية الناشئة عن الرفاهية المهنية التي يظهرها العاملين اثناء تأدية المهام

هدفت الدراسة الى العلاقة ما بين القيادة التنظيمية للعاملين وسلوكيات العمل الانتاجية التي يظهرها العاملين اثناء تأدية المهام الناشئة عن الرفاهية، حيث تم اجراء الدراسة على عينة مكونة من (350) شخص مفرد من العاملين في جامعة القاهرة في جمهورية مصر العربية وتوصلت الدراسة الى ان القيادة التنظيمية ترتبط ارتباطاً بشكل ايجابي ومعنوي في سلوكيات العمل الانتاجية الناشئة في حيث ان الارتباط الاقوى كان لبعده السلوك الذي يليه الشعور في الرفاهية.

ثانياً: الدراسات باللغة الانكليزية:

دراسة (Ertureten et al, 2019) بعنوان :

(Administrative leadership styles and the disruptive behaviour practiced by leaders towards subordinates and its relationship to professional well-being from the employees' point of view)

أساليب القيادة الإدارية والسلوك المضايق الذي يمارسه القادة تجاه المرؤوسين وعلاقته بالرفاهية المهنية من وجهة نظر الموظفين))

هدفت الدراسة ما بين العلاقة في اساليب القيادة الادارية وسلوك المضايقة الذي يمارسه القادة اتجاه المرؤوسين وعلاقته بالرفاهية المهنية من وجهة نظر العاملين كما هدفت الدراسة الى فحص العلاقة بين ادراك المرؤوسين لسلوكيات المضايقة للعاملين من الاتجاهات التنظيمية كالرضا السلوكي والالتزام التنظيمي ونوايا ترك العمل حيث تم جمع بيانات 250 عامل وتوصلت الدراسة الى ان اسلوب القيادة يقللان من سلوك الموظف بالمضايقة وان اسلوب القيادة البيروقراطي يزيد من ذلك السلوك كما بينت الدراسة ان الاحساس بالسلوك يرتبط بعلاقات معنوية سلبية مع الرضا السلوكي والالتزام السلوكي وعلاقة ايجابية مع نوايا ترك العمل.

ووفقاً لما جاء بالعديد من الدراسات حول هذه الظاهرة في مكان العمل حيث اصبحت واسعة الانتشار وفي العديد من بلدان العالم وتبين ان هناك نسب متقاربة تتراوح ما بين (10%-3) يعانون من سلوكيات المضايقة في العمل وان الدراسات البريطانية اثبتت ولمحت ان النسبة في تزايد وقد تكاد ان تصل الى (60%) وهذا ما تبين عند اجراء مسح استنبائي قامو به على العاملين في دولة البرتغال ومن بين تلك النسبة هناك عاملين واقعين كضحايا للمضايقة من قبل القادة في مكان العمل.

ما يميز البحث الحالي:

1- بيئة تطبيق البحث وما لها من أثر في بناء المجتمع العراقي من خلال الخدمات المقدمة من جهة والمدخلات التي تقدمها لسوق العمل من جهة أخرى.

2- اعتماد الدراسة البحث الميداني لإثبات العلاقة الترابطية أو نفيها بين المتغيرات المبحوثة.

8-1: أسباب اختيار البحث:

1. وجود الرغبة والميول الشخصي لدى الباحث لدراسة متغيرات البحث والالمام بها.
2. التعرف على واقع ممارسات ومستويات تطبيق ابعاد القيادة الروحية والرفاهية المهنية في شركة مصافي الوسط.
3. بيان أهمية الدور الذي تلعبه القيادة الروحية والرفاهية المهنية في تلك الشركة.

9-1: القراء المستفيدين من البحث:

قد يكون المستفيدين من هذه الدراسة الباحثون في الادارة، العاملين، الموظفين الاداريين، الفنيين الادارات العليا والوسطى أيضاً الباحثون وطلاب الدراسات العليا وبعض الطلاب في الدراسات الدنيا ممن لديهم الرغبة في التخصص بمجال العلوم الادارية وادارة الموارد البشرية.

10-1: حدود البحث:

سيتم تطبيق البحث على عينة من العاملين في شركة مصافي الوسط/ وزارة النفط العراقية.

الحدود المكانية: شركة مصافي الوسط/ بغداد احدى مؤسسات وزارة النفط العراقية.

الحدود الزمنية: تطبيق البحث في ايلول من عام 2025.

الحدود الموضوعية: تتمثل بمتغيرات الدراسة القيادة الروحية بأبعادها (الايمان/الامل، حب الايثار، الرؤيا) والرفاهية المهنية بأبعاده (النشاط، الحماس، التقاني).

11-1: مصادر القياس:

سوف يقوم الباحث بأستخدام استبانة محكمة علمياً وفق نموذج لقياس المتغيرين بالاعتماد مقياس ليكرت الخماسي الابعاد في تحديد اجابات العينة.

ثانياً/ الجانب النظري

تمهيد:

ينظر إلى الروح والروحانية على أنهما أساس القيادة الروحية ، لذا نشأت القيادة الروحية من فكرة ضرورة اختيار الظروف الروحية للأشخاص في بيئة العمل وفقاً لمؤيدي القيادة الروحية لا ينبغي النظر إلى الإنسان على أنه مجرد أصل مادي وترتبط الحياة الإنتاجية للإنسانة بالجوانب الروحية باعتبارها رصيذا ماديا. لقد حظي مفهوم التوجه الروحي باهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية خاصة في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، وقد توسع الاهتمام بالدراسات الإدارية والتنظيمية، وأصبح تركيز الرسالة على نجاح وتفوق المنظمات من خلال إلهام وتحريك شؤون عملها نحو دلالات السمو، إذ يمثل توافر الطاقة الروحية لدى القائد أحد العوامل المحفزة لسلوكيات مؤوسيه، وكذلك الجانب الأساسي لقيادته الفعالة لهؤلاء المرؤوسين.

1- مفهوم القيادة الروحية

ان القيادة الروحية يقصد بها وجود علاقة تفاعلية بين القادة والاتباع مدعومة بثقافة تنظيمية داعمة للعمال تشجع على الايثار وتحفز الموظفين بشكل جوهري للعمل من اجل زيادة وتحسين انتاج العمل في المنظمة.

ان القيادة الروحية تعبير عن القيم والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات والآخرين حتى يكون لديهم أحساس بالبقاء الروحي من خلال الاتصال والانتماء. (Gunduz,2017).

وهي ظاهرة تحدث في مكان العمل عندما يحفز ويلهم سلوك القائد المبني على القيم وحب الوعي لدى العاملين ويساعدهم على اكتشاف القوة المعنوية لديهم والتي تربط بينهم وبين الآخرين وتوجه أفعالهم لتحقيق اهداف المنظمة. (Fry et al , 2016).

وذكر (Ghashghaeizadeh el al , 2015) ان القيادة الروحية تجد جذورها في مجال الروحانية في مكان العمل وهو البناء الذي يميز العمل الهادف والشعور بالارتباط والعلاقات الاجتماعية الايجابية والقدرة على عيش حياة متكاملة من القيم الفردية والتنظيمية المتوازية.

وتشير القيادة الروحية على أنها أسلوب القادة المبني على أساس القيم الاخلاقية والدينية المتجسدة في الثقافة التنظيمية والتي تهدف الى تحقيق غايات اجتماعية وتجارية مثل تحسين العمل وعمليات صنع القرار والتحفيز. (Nicolae, 2013).

بينما يرى (Chen et al , 2012) ان القيادة الروحية تهدف الى اشباع حاجات العاملين اعتماداً على توفير الاحتياجات النفسية والتي تساعدهم على الاستمرار في الحياة المهنية ومن خلال التواصل مع الآخرين والانتماء وخلق رؤية وقيم مسبقة مع المنظمة وياتي من خلال الاستراتيجيات وتمكين الافراد وفرق العمل تحقيقاً لاعلى مستوى من الكفاءة والرفاهية وتنمية العاملين.

كما أنها تتضمن البحث عن رفاهية العاملين لتحسين ادائهم في العمل ويساعد القائد الروحي على ايجاد الروحانية بداخل التابعين مما يساعد في اداء العمليات بفعالية. (Bezy ,2011).

2- أهمية القيادة الروحية

- تسعى القيادة الروحية الى بذل جهد مستدام وعلمي للقيام بكل ما في وسعها لمساعدة الآخرين في التخفيف من المهام والمعاناة.
- تعزيز الممارسات الشاملة في المنظمة ويأتي ذلك من خلال سلوكيات القائد المرتكزة على قيم الايثار واطهار الاحترام.
- تعمل القيادة الروحية على اقتلاع ممارسات الفساد بكافة اشكاله وصوره.
- تعمل القيادة الروحية على زيادة ادراك مرؤوسيهامهني عملهم وشعورهم بإمكانية احداث فارق في حياتهم وحياة الآخرين.

3- دور القيادة الروحية في الإدارة

بدأ الباحثين في استكشاف القيادة الروحية في الإدارة وأشاروا الى عناصر للروحانية متجذرة في الخدمة كدعوة عمل اذ ينظر الى الخدمة العامة كدعوة لجذب الافراد المحفزين بجوانب جوهرية من العمل اكثر من الحوافز المادية فهي تعتمد على الواجب كحب او التزام داخلي مكثف لقضية تتجاوز حدود الاحتياجات (Fry,2016:3). ويفترض (Fairholm,1998:191) في منظور الدعوة لقيادة الروح الكاملة، ان الافرد لديهم روح واحدة فقط تتجلى في احتياجاتهم الخاصة والمهنية على حد سواء اذ ينبغي على القادة اشراكهم على هذا المستوى فضلاً عن دمج مكونات العمل والذات للقائد والمرؤوسين وتوليد الشعور الداخلي بروحانية الذات والآخرين في ظل نظام شامل يعزز النمو والتحسين المستمر والوعي الذاتي ويحقق المعنى. ويرى القائد كل مرؤوس كشخص تام الاهلية يمتلك مجموعة متنوعة من المهارات والمعرفة والقدرات التي تتجاوز الحدود الضيقة لاحتياجات العمل ومن المنطقي ان تتبنى الإدارة نموذج القيادة الروحانية التي تعزز هذا الصفات التي يمتلكها القائد الروحي. (Fairholm&Grona,2015).

4- خصائص القيادة الروحية:

أشارت الأدبيات الى وجود خمس خصائص القيادة الروحية في مكان العمل تمثلت بـ (فرص الحياة الداخلية، والشعور بالانجاز، او الاهمية من خلال العمل، والتواصل الاجتماعي مع الزملاء والاعضاء التنظيميين، والتمتع بالابداع ، وفرص النمو. (Lean,2012:27).

5- أبعاد القيادة الروحية:

من خلال مراجعة الأدبيات والابحاث السابقة (Chen et al ,2012) ، (Fry et al, 2005) ، (Gunduz, 2017) ، (Ghashghaeizadeh et al., 2015)، تبين ان غالبيتها ركزت على ثلاثة ابعاد للقيادة الروحية تشمل (الامل/ الايمان ، وحب الايثار ، والروية).

- 1- الرؤية : التي تشير الى صورة المستقبل والحلم الذي يراوده القادة بتحقيقه والسعي لبناء المستقبل. (chen,2013:241).
- 2- الأمل / الايمان: الرغبة في شيء تتوقع تحقيقه اذ يعطي الايمان الواقع للامل وسينند على القيم والمواقف والسلوكيات المعبرة عن اليقين المطلق والثقة بأن ما هو مرغوب به ومتوقع بانه سيتحقق، فالافراد الذين لديهم امل وايمان ورؤية يتوقعون الى مواجهة العقبات والمصاعب والمعاناة وهكذا فان الامل والايمان هما مصدر الثقة في إمكانية تحقق رؤية المنظمة. (Louis W. Fry ,2003).
- 3- حب الايثار: من وجهة نظر الباحث بانه احساس الفرد في المنظمة بالكمال والوئام والرفاهية الناجمة من خلال الرعاية والاهتمام والتقدير لكل من الذات والآخرين ويتضمن قيم الصبر والعطف وعدم وجود الحسد والتواضع ونكران الذات والسيطرة على النفس والثقة والولاء والصدق.

ثانياً : الرفاهية المهنية

- 1- مفهوم الرفاهية المهنية: شعور العامل بالرضا اتجاه المؤسسة ، الافكار والاتجاهات الايجابية التي يحملها العاملين اتجاه المؤسسة. (Mattern,2014:58).
- وتعرف بأنها استجابات العاملين للظروف الاجتماعية والمهنية المتعلقة بهم داخل مكان عملهم. (Viac & Fraser,2020:18).
- وأشارو (Van Horn et al , 2004 : 77) الى ان الرفاهية المهنية هي تفسير ايجابي لجوانب مختلفة من عمل الفرد ويشمل الابعاد والدوافع السلوكية والنفسية.
- وبين (Brouskeli ,2018:44 -60) بأنها تتأثر بالعديد من العوامل داخل البيئة التنظيمية وخارجها وهي ظاهرة مختلفة وغير محددة.
- وأكد (Terhi , at al , 2013:157) قدرة المنظمة على تعزيز مواصلة العمل مع العاملين بصورة عقلانية من اجل تحقيق الرفاهية.
- وتعرف الرفاهية المهنية على نطاق واسع على أنها التقييم الشامل لحياة الفرد داخل المنظمة، على أنها الجودة الكلية لتجربة العامل وأدائه في العمل، بما في ذلك الرضا عن الحياة والتأثير الإيجابي الذي يؤثر على الأداء الفردي (Li at al,2014:86).
- ويوضح كلا من (McLennan & Marsh, 2016) أن مصطلح الرفاهية يجسد جوهر ما يدفع النجاح داخل وخارج مكان العمل، ويشمل الصحة البدنية، والعاطفية، والمالية، وإدارة الصحة ، بما يتعلق بالأسباب التي يود المرء أن يكون على قيد الحياة.
- وتُعرف الرفاهية المهنية بأنها تجربة الصحة والسعادة والازدهار، كما تشمل وجود الصحة العقلية الجيدة، وارتفاع الرضا عن الحياة، والشعور بالمعنى أو الغرض، كما أنها مجرد شعور جيد. (Tov,w,2018).

كما تعرف أيضاً على أنها شيء يسعى إليه الجميع، لأنه يتضمن الكثير من الأشياء الإيجابية، الشعور بالسعادة، الصحة، التواصل الاجتماعي، والهدف. (Davis, 2019).

يتضح ونستنتج من خلال عرض التعاريف السابقة أن رفاهية العاملين هي إدراك شخصي، وبالتالي تختلف من موظف لآخر، كما أن الرفاهية يتم الحكم عليها بعد تجربة الموظف، كذلك الرفاهية لا يمكن تمثيلها في جانب واحد على الرغم من أن بعض الدراسات السابقة تتعامل معها كمتغير أحادي البعد في بعض الأحيان. في ضوء ما سبق يمكن للباحثين تعريف الرفاهية المهنية العاملين على أنها شعور الموظف بالمتعة في العمل وتحقيق الذات من خلال الرفاهية في الحياة، والرفاهية في مكان العمل، والرفاهية النفسية.

2- خصائص الرفاهية المهنية

يحدد (Nair et al,2014:146) خصائص المنظمات الصحية التي تتمتع بالرفاهية المهنية بالكفاءة اللازمة لمواجهة متطلبات العمل وقدرتها على ضمان التوافق التام والقيم الاستراتيجية مع الاهداف التنظيمية القصيرة والبعيدة الادل وقوة الثقافة للتغيير والتكيف والابداع.

كما تتصف المنظمات الصحية بالتخطيط الجيد والتطوير المستمر للأفراد على المستوى المهني والعلاقات الانسانية والتكيف السريع مع المتغيرات. (parlar,2017:19).

ويميز (Noori,2016) مميزات المنظمات التي تتمتع بالرفاهية المهنية والتي تتمتع بمناخ صحي متكامل بـ (التكامل مع الاهداف التنظيمية، ودعم القيادة، ومبادرات تحسين الجودة، وتنمية القوى العاملة، وبيئة رعاية خالية من الخوف وموثوقية عالية في نقل المعلومات، والمرونة والابتكار وقبول التغييرات، وتبنى الافكار الجديدة، والنظر في التجربة والفشل كجزء من النجاح وتقدير جهود الافراد).

3- أهمية الرفاهية المهنية:

- 1- تحسن الانتاجية الجماعية داخل بيئة العمل .
- 2- تقلل من الحوادث المتوقعة في مكان العمل.
- 3- تقلل من مخاطر دوران الموظفين.
- 4- بناء ثقافة تنظيمية قوية بين العاملين والقيادات العليا.
- 5- استقطاب مواهب جديدة.
- 6- تعزيز من تماسك الفريق.

4- أبعاد الرفاهية المهنية:

1- **بُعد الحماس:** يعتبر من الأبعاد الجوهرية للرفاهية المهنية إذ يشير الى درجة الايجابية والانخراط العاطفي والمعرفي والسلوكي الذي يظهره العاملون تجاه عملهم ومؤسساتهم وهو لا يقتصر على اداء المهام بل يعكس طاقة داخلية متجددة تدفع الفرد العامل نحو الانجاز والابداع وتحقيق الذات والرضا الوظيفي وزيادة الانتاجية. (Bakker & Demerout,2008).

وأشار (Tran,2018) الى ان الحماس يشير الى استعادة الفرد لتكريس جهده وطاقته والميل الى مواجهة الصعوبات او الفشل.

2- **بُعد النشاط:** يشير الى مستوى الحيوية والنشاط الجسدي والعقلي والنفسي الذي يتمتع به العامل اثناء ممارسته لعمله ويعبر عن حالة من الدافعية المستمرة والطاقة الايجابية التي تمكن الفرد العامل من الانجاز بفاعلية والتكيف مع متطلبات بيئة العمل بما يعزز الصحة النفسية والرضا الوظيفي الذي يربط الفرد بالمنظمة. (Schaufeli,2004).

3- **بُعد التفاني:** يعد من الأبعاد المركزية للرفاهية المهنية إذ يمثل ارتباطاً عاطفياً ووجدانياً قوياً بالعمل ويتجلى الشعور الموظف العامل بالمعنى والفخر والاهمية والالهام تجاه ما يقوم به العامل من مهام ويعتبر التفاني أكثر من مجرد التزام وظيفي فهو يعكس استثمار وجداني يعزز من قدرة العامل على الاستمرار في العمل نحو مواجهة التحديات بروح ايجابية، كذلك يمنح العاملين شعوراً ذو قيمة ويسهم في اهداف المنظمة ويرتبط بالشعور في الاشباع النفسي والرضا عن العمل فضلا عن دعم العاملين للصمود امام الضغوط من دون فقدان الدافعية. (Seligman & Demerout, 2008).

ويشير التفاني عن المشاركة المرتفعة في عمل الفرد والشعور بالاهمية والالهام والفخر والتحمدي. (Beattym2011). وأوضحت دراسة (Schaufeli, W. B,2022) ان التفاني يعبر عن المشاركة المرتفعة في عمل الفرد والشعور بالاهمية.

ثالثاً/ الجانب العملي التطبيقي

اولاً/ صدق ثبات المقياس والاساليب الاحصائية المستخدمة:

بعد اعداد استمارة الاستبيان تم اجراء اختبار ثبات المقياس ومعامل الصدق الظاهري الذاتي من اجل التأكد على انجاز التحليل الاحصائي للنتائج.

ويأخذ مفهوم صدق اداة المقياس على القياس الدقيق والموثوق للبناء المراد قياسه او المدى الذي يمثل القياس والخصائص التي تكون موجودة في الظاهرة قيد البحث والتحقيق، ومن اجل القياس الدقيق لنماذج المتغيرات سوف يتم تناول مكونات المقياس وعلى النحو الآتي:
تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لاختبار ثبات مقاييس المتغيرات وابعادها و اشارت الجداول بيانات رقم (1) الى قيم معاملات الثبات والصدق الظاهري وكما موضحة في ادناه:

جدول (1) قيم معاملات الثبات والصدق الظاهري

المتغير المستقل وابعاده	معامل الثبات	معامل الصدق	المتغير التابع وابعاده	معامل الثبات	معامل الصدق
القيادة الروحية	0,787	0,887	الحماس	0,896	0,946
الامل / الايمان	0,873	0,934	التفاني	0,798	0,893
حب الايثار	0,718	0,847	النشاط	0,916	0,957
الرؤية	0,784	0,885	—	0,866	0,930

المصدر: اعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

1- نتائج الدراسة الميدانية (التحليل الوصفي للبيانات):

استخدم الباحث التحليل الوصفي للبيانات عن طريق البرنامج الاحصائي (spss.v.22) وذلك بهدف توصيف متغيرات البحث باستخدام قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للمتغيرات في الشركة المبحوثة ويوضح جدول رقم (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية لابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية الخاصة بالشركة.

جدول (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية الخاصة بابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
الامل / الايمان	3.774	0.612
حب الايثار	3.788	0.471
الرؤية	3.018	0.771
الحماس	4.131	0.563
التفاني	3.968	0.715
النشاط	3.971	0.721

المصدر: اعداد الباحث في ضوء تحليل النتائج

ويوضح الجدول رقم (2) ان متوسط ابعاد الامل/الايمان وحب الايثار والرؤية بلغوا اعلى درجة فوق المتوسط وكما مبين في الجدول انفاً وهذا يعكس ابعاد القيادة في الشركة المبحوثة محل التطبيق، كما يتضح من الجدول والتحليل ان متوسط ابعاد الرفاهية المهنية في العمل قد سجل متوسطات تراوحت ما بين (3.971) الى (4.131) وهذا ما يعكس ارتباط العاملين في الشركة محل التطبيق وقد حصل الحماس على اعلى متوسط مرتفع حيث بلغ (4.131) يليه التفاني الذي حصل على (3.968) ثم النشاط وحصل على (3.971) ويشير ذلك الى توافر ابعاد الارتباط في الشركة بدرجة فوق المتوسط.

2- العلاقة بين ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية:

قام الباحث باجراء التحليل الاحصائي باستخدام اسلوب ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه العلاقة لابعاد القيادة الروحية التي تمثلت (الامل/الايمان، حب الايثار، الرؤية) وبين ابعاد الرفاهية المهنية (الحماس، التفاني، النشاط) وذلك عن طريق توضيحها في الجدول رقم (3).

جدول (3) معاملات الارتباط بيرسون للعلاقة بين ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية في مكان عمل الشركة

القيادة الروحية	الرفاهية المهنية		
	الحماس	التفاني	النشاط
الامل / الأيمان	**0.308	**0.300	**0.253
حب الايثار	**0.420	**0.467	**0.423
الرؤية	**0.327	**0.318	**0.255

** معاملات الارتباط معنوية عند مستوى معنوية 1%

المصدر: اعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

يبين الجدول رقم (3) ان قيم معاملات ارتباط بيرسون بين ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية في العمل تراوحت بين (0.308 – 2.253)، وكان اقل ارتباط بين الامل/الايمان مع بعد النشاط الذي بلغ 0.253، وكان اعلى ارتباط بين حب الايثار مع التفاني وبلغ 0.467، وتبين ان هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية (1%) وهو ارتباط ايجابي بين احد ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية.

كذلك اوضحت نتائج الجدول الى ان قيم معاملات ارتباط بيرسون بين بعد الرؤية وابعاد الرفاهية المهنية تراوحت بين (0.255 – 0.327) في الشركة حيث كان اقل ارتباط بين الرؤية والنشاط وبلغ (0.255) وكان اعلى ارتباط بين الرؤية مع الحماس وبلغ

(0.327) وتبين ان هذه المعاملات معنوية عند مستوى دلالة معنوي 1% وهو ارتباط ايجابي بين بعد الرؤية كاحد ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية.

3- تأثير القيادة الروحية على ابعاد الرفاهية المهنية في شركة مصافي الوسط:

قام الباحث باجراء التحليل الاحصائي باستخدام اسلوب الانحدار المتعدد المتدرج وذلك لقياس تأثير ابعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة على ابعاد الارتباط في الرفاهية كمتغيرات تابعة وذلك لتحديد قوة المتغيرات المستقلة في احداث تغيير في المتغيرات التابعة وقيما يلي نتائج تحليل تأثير ابعاد القيادة الروحية على كل بعد من ابعاد الرفاهية المهنية.

1-4: نتائج تأثير ابعاد القيادة الروحية على بعد الحماس :

قام الباحث باجراء التحليل الاحصائي باستخدام اسلوب الانحدار المتعدد وذلك لقياس تأثير ابعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة على بعد الحماس كمتغير تابع، حول صياغة الفرضية الفرعية الاولى.

"لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لابعاد القيادة الروحية على بعد الحماس لدى العاملين في الشركة"
ويوضح الجدول رقم (4) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير ابعاد القيادة الروحية على بعد الحماس.

جدول (4) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير ابعاد القيادة الروحية على بعد الحماس

Stepwise Regression طريقة				المتغير المستقل
R2	Sig	T	B	
0.026	0.003	3.033	0.158	الامل/ الايمان
1.176	0.000	6.237	0.423	حب الايثار
1.155	0.000	4.210	0.403	الرؤية
36,631				F
0,000				Sig
0,357				R2

المصدر اعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول رقم (4) ما يأتي:

1- ان قيمة (F) بلغت (36,631) وبلغت قيمة (Sig) الخاصة بها (0.000) مما يدل على ارتفاع ذات دلالة معنوية للنموذج بشكل كلي، كذلك يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية وهي حب الايثار والرؤية والامل / الايمان على بعد الحماس فضلاً وجود ايضاً دلالة معنوية لمعاملات الانحدار للابعاد.

2- ان اشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة وهي ابعاد القيادة الروحية وبين متغير الحماس المتغير التابع لبعده الرفاهية المهنية.

3- ان قيمة R2 للنموذج ككل بلغت (0.357) ، مما يشير الى ان ابعاد القيادة الروحية تفسر عند (35.2%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الحماس بصفة عامة مع الاشارة الى ان العناصر المؤثرة معنوياً تمثل في حب الايثار والرؤية والامل والايمان، وان عنصر حب الايثار يمثل اهم العناصر المفسرة للتغير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الحماس، لذا يمثل (17.6%) من هذا التغير ويليه في الاهمية عنصر الرؤية ويفسر (15.5%) ، ثم الامل / الايمان عند (2.6%) فقط من هذا التغيير.

مما يدل ويفسر لنا عدم صحة الفرضية الفرعية التي تنص "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد القيادة الروحية ككل على بعد الحماس في الشركة" حيث كان العكس بوجود تأثير معنوي لابعاد الامل والايمان وحب الايثار والرؤية على بعد الحماس.

2-4-النتائج الخاصة بتحديد تأثير ابعاد القيادة الروحية على التفاني:

قام الباحث باجراء تحليل الاحصائي باستخدام اسلوب الانحدار المتعدد وذلك لقياس تأثير ابعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة على بعد التفاني كمتغير تابع وقد تم صياغة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على "لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لابعاد القيادة الروحية على بعد التفاني للعاملين في الشركة"

جدول (5) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير ابعاد القيادة على بعد التفاني

Stepwise Regression طريقة				المتغير المستقل
R2	Sig	T	B	
0.017	0.011	2.562	0.166	الامل/ الايمان
1.218	0.000	7.427	0.626	حب الايثار
0.117	0.000	4.511	0.504	الرؤية
44.654				F
0,000				Sig
0,352				R2

المصدر: اعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول رقم (5) ما يأتي:

- 4- ان قيمة (F) بلغت (44,654) وبلغت قيمة (Sig) الخاصة بها (0.000) مما يدل على ارتفاع ذات دلالة معنوية للنموذج بشكل كلي، كذلك يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية وهي حب الايثار والرؤية والامل / الايمان على بعد التفاني فضلاً عن وجود دلالة احصائية معنوية لمعاملات الانحدار للابعاد.
- 5- ان اشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة وهي ابعاد القيادة الروحية وبين متغير التفاني المتغير التابع لبعده الرفاهية المهنية.
- 6- ان قيمة R2 للنموذج ككل بلغت (0.352) ، مما يشير الى ان ابعاد القيادة الروحية تفسر عند (35.7%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو التفاني بصفة عامة مع الاشارة الى ان العناصر المؤثرة معنويًا تتمثل في حب الايثار والرؤية والامل والايمان، وان عنصر حب الايثار يمثل اهم العناصر المفسرة للتغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو التفاني، لذا يمثل (21.8%) من هذا التغيير ويليه في الاهمية عنصر الرؤية ويفسر (11.7%) ، ثم الامل والايمان عند (1.7%) فقط من هذا التغيير.
- مما يدل ويفسر لنا عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص "لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لابعاد القيادة الروحية ككل على بعد التفاني في الشركة" حيث كان العكس بوجود تأثير معنوي لابعاد الامل والايمان وحب الايثار والرؤية على بعد التفاني.

3-4. النتائج الخاصة بتحديد تأثير ابعاد القيادة الروحية على النشاط:

قام الباحث باجراء تحليل الاحصائي باستخدام اسلوب الانحدار المتعدد وذلك لقياس تأثير ابعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة على بعد النشاط كمتغير تابع وقد تم صياغة الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على "لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لابعاد القيادة الروحية على بعد النشاط للعاملين في الشركة"

ويوضح الجدول رقم (6) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير ابعاد القيادة الروحية على النشاط.

جدول (6) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير ابعاد القيادة على بعد النشاط

Stepwisr Regression طريقة				المتغير المستقل
R2	Sig	T	B	
—	—	—	—	الامل / الايمان
0.179	0.000	7.926	0.647	حب الايثار
—	—	—	—	الرؤية
63.400				F
0.000				Sig
0.179				R2

المصدر: اعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

- 1- ان قيمة (F) بلغت (63,400) وبلغت قيمة (sig) الخاصة بها (0.000) مما يدل على ارتفاع ذات دلالة معنوية للنموذج بشكل كلي، كذلك يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لبعده واحد فقط من ابعاد القيادة الروحية وهي حب الايثار على النشاط .
- 2- ان اشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة وهي ابعاد القيادة الروحية وبين متغير النشاط المتغير التابع لبعده الرفاهية المهنية.
- 3- ان قيمة R2 للنموذج ككل بلغت (0.179) ، مما يشير الى ان ابعاد القيادة الروحية تفسر عند (17.9%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو النشاط بصفة عامة مع الاشارة الى ان العناصر المؤثرة معنويًا تتمثل في حب الايثار يمثل اهم العناصر المفسرة للتغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو النشاط، مما يدل ويفسر لنا عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص "لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لابعاد القيادة الروحية ككل على بعد النشاط في الشركة" حيث كان العكس بوجود تأثير معنوي لبعده حب الايثار على بعد النشاط. وبناءً على النتائج الاحصائية السابقة نستنتج ما يأتي:
- 1- عدم صحة الفرضية الفرعية الاولى حيث يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على الحماس وباستخدام طريقة Stepwise regression تبين وجود تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على الحماس بينما احتل بالمرتبة الاولى في التأثير على الحماس حب الايثار وجاء بعدها في المركز الثاني بعد الرؤية ثم الامل / الايمان.
- 2- عدم صحة الفرضية الثانية حيث يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على التفاني وباستخدام طريقة Stepwise regression تبين وجود تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على التفاني بينما احتل بالمرتبة الاولى في التأثير على التفاني حب الايثار وجاء بعدها في المركز الثاني بعد الرؤية ثم الامل / الايمان.
- 3- عدم صحة الفرضية الثالثة حيث يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على النشاط وباستخدام regression Stepwise تم استبعاد بعد الامل/ الايمان والرؤية من التأثير على النشاط فيما أثر حب الايثار على بعد النشاط. ويمكن تفسير ذلك بان القيادة الروحية يترتب عليه زيادة الرفاهية في العمل من قبل العاملين ولكي تعمل الشركة على تلك

الزيادة بما يشملها الحماس والتفاني والنشاط فان عليها توفير القيادة الروحية بما يشملها توفير الامل/ الايمان وحب الايثار والرؤية.

رابعاً/ اهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث في ضوء النتائج :

أ- فيما يتعلق بعلاقة الارتباط بين متغيرات البحث أسفرت نتائج التحليل الاحصائي ما يأتي:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية معنوية بين ابعاد القيادة الروحية وبين ابعاد الرفاهية المهنية في العمل وكانت قيمة اقل ارتباط بين الامل مع النشاط وبلغ معامل الارتباط (0.253) في حين كان اعلى قيمة للارتباط بين بعد حب الايثار مع التفاني وبلغ (0.467).
- وبناءً على النتائج الاحصائية السابقة نرفض الفرضية الاولى الرئيسية وقبول الفرضية البديلة أي انه توجد "علاقة ذو دلالة احصائية معنوية لابعاد القيادة الروحية بأبعاد الرفاهية المهنية في العمل"
- 2- وجود تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على الحماس كأحد ابعاد الرفاهية المهنية عند مستوى دلالة معنوية 1%.
- 3- تبين وجود تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لابعاد القيادة الروحية وهي حب الايثار والامل والايمان والرؤية على التفاني كاحد ابعاد الرفاهية المهنية في العمل.
- 4- ثبوت الفرضية الفرعية الثالثة التي نصت "لا يوجد تأثير معنوي لابعاد القيادة الروحية على بعد النشاط".

ب- فيما يخص الاستنتاجات الخاصة بالفروقات المعنوية بين متغيرات الدراسة:

- 1- لا يوجد تباين معنوي بين اراء العاملين حول توفر ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية وفقاً للتنوع وبهذا يتضح ثبوت الفرضية الفرعية الاولى حيث لا يوجد اختلاف معنوي بين العاملين.
- 2- لا يوجد تباين معنوي بين اراء العاملين حول توافر ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية وفقاً للفئة العمرية وهذا يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية.
- 3- لا يوجد تباين معنوي بين اراء العاملين حول توافر ابعاد القيادة الروحية وابعاد الرفاهية المهنية وفقاً للمستوى التعليمي وبهذا يثبت الفرضية الفرعية الثالثة ويرجع الى ابعاد القيادة وابعاد الرفاهية المهنية .

خامساً/ التوصيات:

في ضوء ما اسفرت اليه نتائج البحث الميداني تقدم الباحث بمجموعة من التوصيات الأتية:

- 1- العمل على توفير ميثاق يحتوي على قواعد الشراكة التي تعكس الامل والايمان للشركة.
- 2- توفير الرؤى المشتركة بين العاملين والشركة .
- 3- تحديد القواعد التي ترتبط بالانجاز المهني المرتبط باداء العاملين في اهداف الشركة.
- 4- تحفيز العاملين الكفاء والمتميزين بشكل دوري ومعنوي حتى يتم تقادي الجميع في بذل الجهد والعتاء وتقدير الجهود.
- 5- زيادة تفعيل العلاقات الاجتماعية داخل الشركة بين العاملين عن طريق توفير برامج ترفيهيه.
- 6- اعداد برامج تركز على رفع المهارة لدى العاملين.

المصادر المراجع

- 1) Bakker, A.B, Schaufeli , W . B m Leiter m M.P & Taris ,T.W . 2011. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology . work & stress , 22 (3). 187-200.
- 2) Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International:, 13(3), 209-223.
- 3) Beatty P., (2011), Engagement, organizational commitment, and incremental variance in the measurement of job satisfaction, performance and turnover intent within the Canadian forces, **Master of Arts In Psychology**, Carleton University, Ottawa, Ontario.
- 4) Beatty P., (2011), Engagement, organizational commitment, and incremental variance in the measurement of job satisfaction, leadership and organizational learning (Case study Islamic Azad universities at Khuzestan province), **international Journal of Scientific Management and Development**, 3(9), 568-573.
- 5) Bezy, Kevin G. (2011). An Operational Definition of Spiritual Leadership.
- 6) Chen C., & Yang C., (2012), the impact of spiritual leadership and organizational citizenship behavior: a multi – sample analysis, **Journal of Business Ethics**, 105 (1), 107-114.

- 7) Brouskeli, Vasiliki Kaltsi & Maria Loumakou (2018)."Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece." *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- 8) Chin-Yi & Li, Chun-I ,(2013), Assessing th spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position, *The Leadership Quarterly, An International Journal of Political Social and Behavioral Science* , Volume24 , Issue1.
- 9) Fairholm, M. R., & Groan, T. W. (2015). "Spiritual leadership in the work of public administrators.* ***Journal of Management, Spirituality & Religion*", 12(4), 354-373.
- 10) Fry Louis W., Latham John R., Clinebell Sharon K & Krohne K., (2016), Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients, ***Journal of Management, Spirituality & Religion***, 14 (1), 1-26.
- 11) Fry Louis W., Latham John R., Clinebell Sharon K & Krohne K., (2016), Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients, ***Journal of Management, Spirituality & Religion***, 14 (1), 1-26.
- 12) Fry.L.W,2003,Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*14 ,6,693-727.
- 13) Viac, C., & Fraser, P. (2020). "Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. No. 213, Publishing, Paris:10-18.
- 14) Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2004)."The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- 15) Ghashghaeizadeh N., Mohamadi B., & Megahit Mohamad R., (2015), The Prediction of psychological empowerment through spiritual leadership and organizational learning (Case study Islamic Azad universities at Khuzestan province), ***international Journal of Scientific Management and Development***, 3(9), 568-573.
- 16) Gunduz Ş., (2017), The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Cynicism: The Moderating Effect of Emotional Intelligence, *Doğuş Universities Derigs*, 18 (2), 117-132.
- 17) Lean Emily R., (2012), *The Construct Development of Spiritual Leadership*, PhD dissertation, University of Arkansas, USA.
- 18) Louis W. Fry (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership." *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- 19) Lu, Chang q., Wangb, Hai j., Lu, Jing j., Du, Dan y., & Bakker, Arnold B., (2014), Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity, *Journal of Vocational Behavior*, 84, 142–152.
- 20) Mattern, J., & Bauer, J. (2014). "Does teachers' cognitive self-regulation increase their occupational well-being? The structure and role of self-regulation in the teaching context." *Teaching and Teacher Education*, 43, 58-68.
- 21) Nicolae M., (2013), *The Research Agenda of Spiritual Leadership. Where Do We Stand*, ***Review of International Comparative Management***,14(4),551-568.
- 22) Schaufeli , & Bakker , A ,B ,2003 , *utrecht Work Engagement scale uses*. Schaufeli , & Bakker , A ,B ,2004 , *job demands , job recourse and their relationship with burnout and engagement Amuletic – sample study*. *Journal of organizational behavior* , 25 (3), 293-315.
- 23) Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study.* *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

- 24) Smith, Gina ,Maria ,Minor, &Henry, Brasher,(2018), SPIRITUAL LEADERSHIP: A GUIDE TO A LEADERSHIP STYLE THAT EMBRACES MULTIPLE PERSPECTIVES, **Journal of Instructional Research** (7),80-89.
- 25) Tran Q., (2018), Employee Engagement How does the organization increase engagement? – From the viewpoint of HR representatives in Finland, Master's **thesis**, Faculty of Social Sciences, Business and Economics, Abu Akademie University.
- 26) Terhi,T, Saaranen, . (2013). "Promoting the occupational well-being of teachers for the Comenius Programme" *International Journal of Higher Education*" 2020, 159-174.
- 27) Tov, W. (2018) , "Well-being: Concepts and Components." In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of Well-being*.
- 28) Tran, K. T., Nguyen, P. V., Dang, T. T. U., & Ton, T. N. B. (2018). "The Impacts of the Hig-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam *Behavioral Sciences*, " . 8 (12), 109.
- 29) Davis, 2019, as cited in Lalngaizuali & Lallawmawmi, , Role of Human Resource Management on Employee's A Case Study of Central Library,.,*Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education*. 2021, p. 450.
- 30) Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.